

障害者活躍推進計画（知事部局）に基づく取組の実施状況について

1 評価年度

令和3年度

2 目標に対する達成度

目標		実施状況									
①採用に関する目標	<p>【実雇用率】 知事部局および滋賀県（特例認定により企業庁および病院事業庁を含む）における各年6月1日時点の法定雇用率以上</p>	<p>令和4年6月1日時点の実雇用率：2.93% （内訳）知事部局：2.97% 企業庁：4.35% 病院事業庁：2.95%</p>									
②定着に関する目標	<p>【定着率】 ・常勤職員：採用後3年間の定着率100% ・会計年度任用職員：雇用期間満了まで継続して勤務した職員の割合100% （※チャレンジ雇用については、一般企業等へ就職するために退職した職員を対象者から除く。）</p>	<p>・常勤職員 計画期間中に実施した障害者を対象とした採用試験における職員数</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th></th> <th>R2</th> <th>R3</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>採用者数</td> <td>4名</td> <td>3名</td> </tr> <tr> <td>退職者数</td> <td>0名</td> <td>0名</td> </tr> </tbody> </table> <p>・会計年度任用職員 雇用期間満了前の離職者2名／19名 定着率：89.5%</p>		R2	R3	採用者数	4名	3名	退職者数	0名	0名
	R2	R3									
採用者数	4名	3名									
退職者数	0名	0名									
③満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	<p>【ワーク・エンゲージメント】 担当職務の「やりがい」に関する項目で「感じている」「概ね感じている」と回答する職員の割合について、80%以上を維持する。</p>	<p>担当職務の「やりがい」に関する項目で「感じている」「概ね感じている」と回答した職員の割合 85.1%</p>									

3 取組内容の実施状況

取組内容	令和3年度の取組状況
1 【「人」の視点】障害者の活躍を推進する体制整備	
(1)組織面	
○障害者雇用推進者を選任する(令和元年9月6日に選任済)。	・令和元年9月6日に障害者雇用推進者として総務部長を選任した。
○障害者職業生活相談員を適切に選任する(令和元年11月27日に選任済)。	・令和3年4月1日に障害者職業生活相談員を新たに1名選任した。
○「障害者雇用のあり方検討ワーキングチーム(令和元年5月設置。以下「WT」という。)」において障害者活躍推進計画(以下「推進計画」という。)の実施状況の点検・見直し等を行う。	・障害者雇用のあり方検討ワーキングチームにおいて、障害者活躍推進計画に係るワーク・エンゲージメントに関する目標の設定を行うとともに、実施状況の点検・見直し等を行った。
○組織内の人的サポート体制(障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、WT等)を整備するとともに、組織外の関係機関(滋賀労働局、就労支援機関等)との連携体制を構築し、役割分担および各種相談先を整理した上、関係者間で共有する。	・庁内の人的サポート体制を整備し、組織外の関係機関との連携体制を構築し、役割分担および各種相談先を整理の上、職員に周知した。
○役割分担および各種相談先については、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行う。	—
(2)人材面	
○障害者職業生活相談員に選任された者(選任予定の者を含む。)には、滋賀労働局が開催する「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講させる。	・障害者職業生活相談員に選任する予定の者に、滋賀労働局が開催する「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講させた。
○職場適応支援者の養成について検討を行う。	・オフィスサポートセンター(総務事務・厚生課)に職場適応支援者を配置した。
○障害や障害者雇用に関する理解促進・啓発のための研修を実施する。なお、必要に応じて、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」(厚生労働省障害者雇用対策課または滋賀労働局が開催)を活用する。	・令和3年5月27日に障害を有する職員の配属所属の係長等を対象とした障害者雇用理解促進のための研修を開催した。 ・必要に応じて、精神・発達障害者しごとサポーター養成講座を活用して、障害に対する正しい知識と理解を養うとともに、障害の特性を踏まえた受入体制の構築を支援した。
2 【「仕事」の視点】障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
○新規採用時または異動時、その他定期的に人事担当者による面談を実施することで、障害を有する職員と業務の適切なマッチングができていないか点検を行い、必要に応じて検討を行う。	・新規採用時をはじめ、他所所属長との定期的な面談等を通じて、障害を有する職員と業務の適切なマッチングができていないか点検を行った。
○障害を有する職員の能力や希望も踏まえ、職務の選定および創出について検討を行う。	・障害を有する職員の障害の程度や業務上必要な配慮事項、本人の希望などを踏まえ、職務の選定および創出について検討を行った。 ・障害者の働きやすい職場環境を実現するため、庁内にオフィスサポートセンターを立ち上げ、職場適応支援者の助言等を得つつ、職務の選定および創出について検討を行った。
3 【「環境」の視点】障害者の活躍を推進するための環境整備・制度の利用促進	
(1)職務環境	
○令和2年度に「淡海ユニバーサルデザイン行動指針」を改定予定のため、改訂後の指針を踏まえ、各庁舎・施設における環境整備の推進に向けた検討を行う。	・「淡海ユニバーサルデザイン行動指針」については、社会福祉審議会に諮問し検討を行っているところ、令和5年度に改定を予定している。 ・各庁舎・施設における個別具体の事象に対し、検討・改善等を行っている。
○定期的な面談等により必要な配慮等を把握し、業務上、必要な機器の購入や作業マニュアルのカスタマイズ化、作業手順の簡素化・見直しを行うなど、継続的に必要な措置を講ずる。	・所属長との定期的な面談等を通じて障害の状況を把握し、必要に応じて業務上、必要な機器の購入や作業マニュアルのカスタマイズ化など、継続的に必要な措置を講じている。

取組内容	令和3年度の取組状況
(2)募集・採用	
○現に実施しているインターンシップの中で、障害を有する学生を対象とした受け入れを検討する。	・新型コロナウイルス感染症の感染拡大の状況を踏まえ、令和3年度中のインターンシップの受け入れを中止した。
○障害者採用試験の募集・実施に当たり、点字の受験案内を作成・配布するとともに、受験申込時に確認する受験上の配慮希望を踏まえ、点字試験の実施や面接における手話通訳者の配置、筆談対応など、受験者の障害特性に応じた配慮を行う。	・障害者採用試験について、点字の受験案内を作成・配布し、申込時の配慮希望への対応や障害特性に応じた配慮（聴覚障害のある受験者を前列に配置、肢体障害のある受験者を最後列など座りやすい配席とするなどの対応）を行った。
○障害者採用試験の採用内定者が円滑に勤務を開始できるようにするために、採用前に非常勤職員として勤務できる「プレ雇用制度」については、他団体への情報収集を行うなど、導入に向けた研究を行う。	・「プレ雇用制度」について、他団体の先行事例について情報収集を行った。
○現に非常勤職員として一定期間勤務する障害を有する職員に限定した公募を実施し、勤務実績を考慮した選考を経て常勤職員となることを可能とする「ステップアップ制度」については、他団体への情報収集を行うなど、導入に向けた研究を行う。	・「ステップアップ制度」について、他団体の先行事例について情報収集を行った。
○令和元年度から知的障害者および精神障害者にも対象を拡大した障害者採用試験を今後も継続して実施するとともに、本試験による採用者の勤務状況等を検証し、選考方法等の改善に努める。	・人事委員会において、知的障害者および精神障害者にも対象を拡大した障害者採用試験を実施した。また、採用後の勤務状況等については、在職状況の確認を行った。
○障害者採用試験の実施にあたっては、以下の取扱いを行わない。 イ 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。 ロ 自力で通勤できることといった条件を設定する。 ハ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。 ニ 「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定する。 ホ 特定の就労支援機関からのみの受け入れを実施する。	・計画の取組内容に加え、令和2年度から滋賀県内居住要件を撤廃した。
(3)働き方	
○テレワーク（在宅勤務、サテライトオフィス勤務）および時差出勤制度の利用を促進する。	・令和3年5月31日付け通知で、職員間の接触機会の低減および新たな働き方の実践・定着に向け、在宅勤務等の実施を呼び掛けた。また、11月には在宅勤務等の実施に係る推奨期間を設定し、更なる周知を行った。 ・在宅勤務がより利用しやすくなるよう、在宅勤務の制度改正について検討を進めるとともに、新年度から、テレワークの一つの手法である「モバイルワーク」を新たに導入することとした。
○年次有給休暇や病気休暇等の各種休暇の利用を促進する。	・全庁を挙げて新型コロナウイルス感染症に対応する中、職員の健康を確保するため、令和3年5月31日付けで、各所属長に対し、職員の年次有給休暇や夏季休暇の取得への配慮を呼び掛けたほか、お盆の時期には年次有給休暇の集中取得期間を設けた。 ・年次有給休暇の取得状況について、所属ごと、部局ごとに取得実績を集計し、グループウェア内に掲載し、見える化した。
(4)キャリア形成	
○【再掲】現に非常勤職員として一定期間勤務する障害を有する職員に限定した公募を実施し、勤務実績を考慮した選考を経て常勤職員となることを可能とする「ステップアップ制度」については、他団体への情報収集を行うなど、導入に向けた研究を行う。	【再掲】 ・「ステップアップ制度」について、他団体の先行事例について情報収集を行った。
○任期付きの非常勤職員等について、採用の時点で中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、その内容や技能等も踏まえた職務選定を行う。	・任期付きの非常勤職員等について、障害者職業生活相談員や所属長との定期的な面談等を通じて中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を把握し、その内容や技能等を踏まえた職務選定を行った。
○職員研修体系に基づく研修の受講に際しては、本人の希望等を踏まえ、資質向上や技能向上のための配慮を行う。	研修の受講に際しては、本人の希望等を踏まえ、資質向上等の配慮を行っている。

取組内容	令和3年度の取組状況
(5)その他の人事管理	
<p>○定期的な面談の設定および必要に応じて随時面談を実施し、状況把握を行った上で、職場や通勤時における適切な支援や配慮を講じる。</p>	<p>・所属長との定期的な面談等を通じて障害の状況を把握し、勤務地や通勤方法など、障害の特性に配慮し、必要な対応を行った。</p>
<p>○中途障害者(在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。)について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。</p>	<p>・中途障害者について、所属長との定期的な面談等を通じて障害の状況を把握し、円滑な職場復帰のために必要な対応を行った。</p>
<p>○本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。</p>	<p>・障害を有する職員が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を行っていく。</p>
4 その他	
<p>○国等による障害者就労施設等からの物品等の調達に関する法律に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する。</p>	<p>・令和3年度での各機関における障害者就労施設等からの調達実績額は28,653千円であり、調達方針で目安としている36,000千円を達成することができなかった。</p>
<p>○毎年度策定する調達方針に基づき、総合的かつ計画的に推進することで、推進計画の最終年度には各機関1件以上の調達を目指す。</p>	<p>・令和3年度での各機関における障害者就労施設等からの調達割合は80%(170機関/213機関)と前年度より、2%増(機関数2増)であったが、目標である各機関1件以上には到達できていない。</p>
<p>○民間事業主における障害者の活躍を促進するため、法定雇用率以上の対象障害者を雇用している事業者を対象に、優先的に物品等の調達を行う。</p>	<p>・優先的に物品の調達を行うナイスハート物品購入制度の業者への周知と登録依頼を行った。また、障害者雇用促進事業者等として登録された事業者からの調達実績は令和3年度は42,790千円であった。</p>
<p>○総合評価一般競争入札およびプロポーザルにおいて、障害者の雇用に関する状況の報告義務がある事業者であって法定雇用率が達成されていること、または障害者の雇用に関する状況の報告義務がない事業者であって障害者を雇用していることに対して加点する取組を実施する。</p>	<p>・当該調達案件に係る公告に際し、計画の取組内容が評価項目として評価基準に規定されているか確認しており、漏れなく実施されている。</p>
<p>○滋賀県建設工事入札参加資格審査にかかる主観点数の評価において、「障害者雇用」の取組を加点評価する。</p>	<p>・令和4年度建設工事入札参加資格審査申請において、「障害者雇用」の取組に対して加点評価している。</p>