

## 障害者活躍推進計画（企業庁）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><b>【実雇用率】</b> 各年6月1日時点の法定雇用率以上</p> <p><b>【障害者雇用】</b> 会計年度任用職員に障害者枠を設ける（1名）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>令和4年6月1日時点の実雇用率：4.35%</li> <li>会計年度任用職員に障害者枠を設置：1名</li> </ul>						
②定着に関する目標	<p><b>【定着率】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>常勤職員： 採用後3年間の定着率100%</li> <li>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%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>常勤職員 計画期間中に実施した採用試験における職員数 <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td></td> <td>R3年度</td> </tr> <tr> <td>採用者数</td> <td>0名</td> </tr> <tr> <td>退職者数</td> <td>0名</td> </tr> </table> </li> <li>会計年度任用職員 100%（1名）</li> </ul>		R3年度	採用者数	0名	退職者数	0名
	R3年度							
採用者数	0名							
退職者数	0名							
③満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	<p><b>【ワーク・エンゲージメント】</b> 令和3年度までに、職員のワーク・エンゲージメントに関するデータを収集の上、目標値の設定や評価方法等を検討。</p>	<p>障害を有する職員を対象にした「ワーク・エンゲージメントに関する調査」の結果を基に、『障害のある職員が仕事にやりがいを感じているか等を把握するための面談を年1回以上実施し、障壁となる要因があれば改善を行う。』と設定した。</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企業庁長を選任した。
○法令に従い障害者職業生活相談員を適切に選任する(障害者を5人以上常用雇用することになった場合)。	・令和3年度は選任を要しなかった。
○知事部局「障害者雇用のあり方検討ワーキングチーム」への参画。	・ワーキングチームに参画し、障害者活躍推進計画にかかる意見交換・連絡調整等を行った。
○組織内の人的サポート体制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・共有した。
○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。	・人事異動に伴う担当職員の変更を令和3年6月に滋賀労働局等に報告した。
(2)人材面	
○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。	・令和3年5月27日に県人事課が開催した「障害者雇用理解促進のための研修」に参加した。
2 【「仕事」の視点】障害者の活躍の基本となる職務の選定	
○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、障害者と業務の適切なマッチングができているか点検を行い、必要に応じて検討を行う。	・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るか点検を行った。
○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	
○「淡海ユニバーサルデザイン行動指針」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。	・彦根浄水場トイレのユニバーサルデザイン化のため令和3年度に設計業務を発注済み。

取組内容	令和3年度の取組状況
<p>○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。</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、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。</p>
(2)募集・採用	
<p>○障害者採用選考に当たり、受験者からの配慮希望を踏まえ、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。</p>	<p>当該事務は発生しなかった。</p>
<p>○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入れを実施する。</p>	<p>当該事務は発生しなかった。</p>
(3)働き方	
<p>○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。</p>	<p>・全ての職員を対象として、在宅勤務および時差出勤の実施をはじめとする「県庁の新たな働き方の実践・定着に向けた取組」を推進した。</p>
<p>○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。</p>	<p>・全ての職員を対象として、年次有給休暇の取得促進に係る通知を発出するなど、ワーク・ライフ・バランスの向上を呼びかけた。</p>
(4)キャリア形成	
<p>○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。</p>	<p>・研修の受講に際しては、本人の希望を踏まえ、資質向上等の配慮を行っている。</p>
(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>・中途障害者を雇用する場合は、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ていく。</p>

取組内容	令和3年度の取組状況
<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る。</p>
<p>4 その他</p>	
<p>○国等による障害者就労施設等からの物品等の調達推進等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>・「滋賀県による障害者就労施設等からの物品・役務の調達推進を図るための方針」を踏まえ、障害者就労施設等に積極的に発注した。</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>・優先的な物品・役務調達の具体策である「滋賀県ナイスハート物品購入制度」の活用を通じて民間事業主における障害者の活躍を促進した。</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>・建設工事等については、障害者雇用の取組を評価項目のひとつとした上で県が作成した「建設工事等入札参加有資格者名簿」をもとに入札を実施した。なお、プロポーザルについては該当案件がなかった。</p>