

障害者活躍推進計画（企業庁）

令和2年3月作成

機関名	滋賀県企業庁
任命権者	滋賀県企業庁長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
企業庁における障害者雇用に関する課題・取組方針	<p>企業庁においては、これまでより知事部局から障害者である職員を受け入れ、法定雇用率（H30～2.5%）を達成してきた。</p> <p>[平成30年6月1日現在の雇用率 4.55%]</p> <p>平成31年3月には、チャレンジ雇用により当庁にて障害者採用を実施した。</p> <p>[令和元年6月1日現在の雇用率 5.13%]</p> <p>引き続き法定雇用率以上の障害者雇用を継続するとともに、「障害の有無に関わらず全ての職員が、持てる能力を最大限発揮し、やりがいをもって働き続けられる企業庁。自分らしさや強み、個性を活かし合える企業庁。」の実現を目指して、全ての職員が「障害者雇用の意義」を理解した上で、「人」「仕事」「環境」という3つの視点から具体的な取組を進めていく必要がある。</p>

滋賀県企業庁における障害者雇用の目指す姿について

<障害者雇用の意義>

○誰もが働きやすい職場の実現

障害を有する職員にとって働きやすい職場とすることは、全ての職員にとっても働きやすい職場の実現につながる。

○ダイバーシティ（多様な人材の活用）の実現

多様な人材が活躍する組織となることで、組織の視野が広がり、幅広い観点から施策立案を行うことが可能になり、県民サービスの向上につながる。

○共生社会の実現

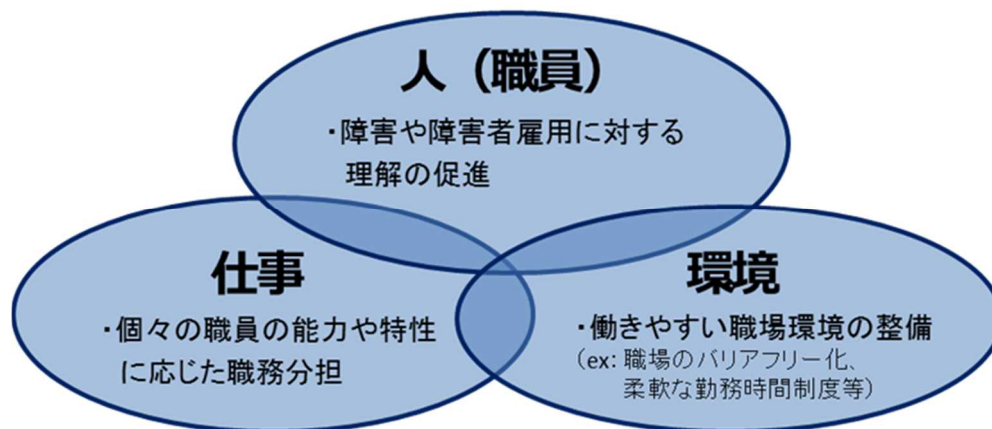
全ての県民が障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現を目指す滋賀県企業庁として、率先垂範する取組となる。

<目指す企業庁の姿>

障害の有無に関わらず全ての職員が

- ・持てる能力を最大限発揮し、やりがいをもって働き続けられる企業庁
- ・自分らしさや強み、個性を活かし合える企業庁

<取組の視点>



目標	
①採用に関する目標	<p>【実雇用率】 各年6月1日時点の法定雇用率以上</p> <p>【障害者雇用】 会計年度任用職員に障害者枠を設ける（1名）</p> <p>（評価方法） 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。</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%</p> <p>（評価方法） 毎年の任免状況通報の際に、採用者の定着状況を把握・進捗管理。</p>
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】 —</p> <p>※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>（参考）ワーク・エンゲージメント（仕事への積極的関与の状態）次の3つが揃った状態として定義されるもの。</p> <p>① 仕事に誇りや、やりがいを感じている（熱意） ② 仕事に熱心に取り組んでいる（没頭） ③ 仕事から活力を得ていきいきとしている（活力）</p>
取組内容	
1 【「人」の視点】障害者の活躍を推進する体制整備	
(1)組織面	<p>○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）。</p> <p>○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）。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p>

	○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。
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。 ○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。
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。 ○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。
(2)募集・採用	○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。 ○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。
(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。 ○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。

(4)キャリア形成	○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。
(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>○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>○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>

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>○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>○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>