

鹿児島県障害者活躍推進計画の実施状況の点検について（令和4年度分・知事部局）※令和5年3月時点

障害者活躍推進計画（R4.4.1～R7.3.31）	令和4年度（2022年度）実施状況
目標	
<p>1 採用に関する目標</p> <p>(1) 目標 障害者雇用率（各年度6月1日時点）：法定雇用率以上</p> <p>(2) 評価方法 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行います。</p>	<p>令和4年6月1日現在における実雇用率は2.65%であり、法定雇用率（2.6%）を上回っている。</p>
<p>2 定着に関する目標</p> <p>(1) 不本意な離職を極力生じさせない</p> <p>(2) 評価方法 毎年の任免状況通報のタイミングで、前年度採用者の定着状況の把握・進捗管理を行います。</p>	<p>令和3年4月1日から令和4年6月1日までに採用した障害者（対象障害者に限る）のうち、職場環境等を理由とする離職者は3名だった。</p>
<p>3 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標</p> <p>(1) 目標 ア 満足度の全体評価：前年度を上回る イ ワーク・エンゲージメント：前年度を上回る ※ 計画初年度は目標を設定せず、実態に関するデータを収集する</p> <p>(2) 評価方法 毎年4月時点で在籍している障害者である職員（新規採用職員を除く。）に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理を行います。</p>	<p>ア 満足度の全体評価：80.0% イ ワーク・エンゲージメント：75.9%</p>
取組内容	
<p>1 障害者の活躍を推進する体制整備</p> <p>(1) 組織面 ア 人事課長等の関係所属長を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置するとともに、同チームの下に実務者チームを設置し、障害者である職員に参画を呼びかけます。 「障害者雇用推進チーム」については少なくとも年1回、実務者チームについては適宜開催し、障害者活躍推進計画の実施状況の点検や、計画の見直し等を議題として扱います。 イ 障害者である職員や職場の支援担当者が相談できる体制を整備します。</p> <p>(2) 人材面 ア 職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）は、鹿児島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することとします。 イ 障害に関する理解促進・啓発に資するため、障害者である職員が所属する職場の支援担当者等から、提供している合理的配慮等を確認し、必要に応じて共有を行います。</p>	<p>ア 障害者雇用推進チームについては、下記のとおり会議を開催。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 第1回：令和4年5月30日（書面） 「令和3年度「鹿児島県障害者活躍推進計画」の実施状況の点検について」</li> <li>・ 第2回：令和5年3月9日（書面） (1) 令和4年6月1日時点雇用率について (2) 障害者の雇用推進に関する取組について (令和4年度実績及び令和5年度予定)</li> </ul> <p>イ 人事課及び各部局主管課を窓口とし、随時相談を受け付けている。</p> <p>ア 設置が必要な所属において障害者職業生活相談員を選任し、選任された者のうち必要な者には、講習を受講させた。 イ 人事課における人事異動の際の各所属へのヒアリングで確認。</p>
<p>2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出</p> <p>(1) 職員採用試験の合格者に対し、採用前に面談を実施し、障害特性や希望等を確認した上で配置する所属を決定します。</p> <p>(2) 年に4回必要な都度面談を行い、障害者である職員と業務の適切なマッチングができてきているかの点検を行い、必要に応じて検討を行います。</p>	<p>合格者全員に面談を実施。</p> <p>人事評価に係る面談のほか、必要に応じて面談を実施。</p>
<p>3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</p> <p>(1) 職務環境 ア 障害者である職員からの要望を踏まえ、就労支援機器の導入、トイレの改修等の環境整備を検討します。 イ 新規に採用した障害者である職員については、年に4回定期的に面談等により必要な配慮等を確認し、継続的に必要な措置を講じます。</p>	<p>ア 県庁舎におけるトイレの洋式化や身体障害者用トイレの改修を推進。 イ 随時実施。</p>

(2) 募集・採用  
 ア 大学生等を対象としたインターンシップについて、障害者である大学生等の参加が可能であることを明示して、案内します。  
 イ 事務補助等の軽易な業務に従事する職員の募集を行うなど、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努めます。  
 ウ 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。  
 ・ 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること  
 ・ 自力で通勤できることといった条件を設定すること  
 ・ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること  
 ・ 「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こと  
 ・ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること

ア 令和4年度インターンシップの募集に当たり、障害者である大学生等の参加が可能であることを明示して案内。  
 また、特別支援学校や養護学校からの個別のインターンシップや職場見学の申込についても対応。  
 イ 本庁及び出先機関において、障害者枠の会計年度任用職員(非常勤事務補助員)を募集。  
 ウ 試験前に面接官全員で左記取扱いをしないことについて確認。

(3) 働き方  
 ア 時差出勤に関する環境を整え、柔軟な働き方を推進します。  
 イ 必要に応じて、時間単位の年次有給休暇や病欠休暇などの各種休暇の利用を促進し、障害特性を考慮した働きやすい環境を整備します。

ア 令和4年4月から時差出勤を制度化するとともに、在宅勤務強化月間の設定など、在宅勤務に取り組みやすい環境の整備を推進。  
 イ 随時実施。

(4) キャリア形成  
 非常勤職員について、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、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえて必要な助言等を行います。  
 また、任期終了前に職務経験の総括的な振り返りを行うことにより、任期の終了後においても引き続き公務内外で就労できるように支援を行います。

本人の希望を基に、業務に取り組む中で必要な助言等を行った。  
 また、人事評価結果の開示と併せて総括的な振り返りを行い、次の就労に向けたフィードバックを行った。

(5) その他の人事管理  
 ア 年4回必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行います。  
 イ 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、職場復帰や職務の遂行に必要な知識、技能等を修得させるための研修への配慮、通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行います。  
 ウ 所属長等による面談等を通じて、障害特性や希望等を確認した上で配置する所属を決定します。

ア 随時実施。  
 イ 随時実施。  
 ウ 所属長等による面談等の結果を、人事課における人事異動の際の各所属へのヒアリングで確認。

4 その他

(1) 国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律(平成24年法律第50号)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します。

調達目標: 34,000,000円(前年度比+1,000,000円) 【R3年度】  
 調達実績: 59,412,787円(前年度比+17,322,273円) 【R3年度】  
 調達内容: 下記表のとおり 【R3年度】

(単位:円)

種別	業務	調達品目	調達実績
物品	事務用品	ゴム印、封筒など	8,185,277
	食料品・飲料	弁当、非常食	438,098
	小物雑貨	清掃用具(竹ぼうき)、表彰盾など	2,304,021
	その他の物品	ステッカー、手帳カバーなど	18,519,165
	物品計		29,446,561
役務	印刷	名刺、封筒、リーフレットチラシなど	13,874,935
	クリーニング	シーツ、白衣、毛布等のクリーニング	1,827,401
	清掃・施設管理	庁舎清掃、草木刈払い	13,517,577
	情報処理・テープ起こし	データ入力	2,970
	その他のサービス役務	文書裁断など	743,343
	役務計		29,966,226
合計			59,412,787

※令和4年度実績は集計中のため、前年度実績を記載

(2) 障害者就労施設等を対象とした調達を実施し、毎年度、これまでの実績に限られることなく、「鹿児島県障害者就労施設等からの物品等の調達推進方針」に定める調達の目標の達成に向けて努めるとともに、その内容や調達先施設の拡大を図ります。