

## 障害者活躍推進計画（知事部局）

令和2年3月作成  
（令和3年3月改定）

機関名	滋賀県（知事部局）																						
任命権者	滋賀県知事																						
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）																						
滋賀県庁における障害者雇用に関する課題・取組方針	<p>本県においては、平成30年において、障害者任免状況通報の内容について再確認を行ったところ、障害者手帳を所持していない者を障害者雇用率の算定対象に含んでいたことが判明したため、障害者雇用率の修正を行った。また、令和元年においては、障害者任免状況通報の対象となる「常時勤務する職員」について、厚生労働省から示された解釈に従い確認を行ったところ、知事部局における障害者雇用率は、2.62%と法定雇用率を上回っているものの、本県における障害者雇用率（特例認定により企業庁および病院事業庁を含む）は2.34%となり、法定雇用率を下回ることとなった。</p> <p>このため、法定雇用率の達成に向けて、令和2年1月から令和2年12月を計画期間とする障害者採用計画を作成し、正規職員の計画的な採用およびチャレンジ雇用の拡大を進めているところである。</p> <p>また、「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県庁。自分らしさや強み、個性を活かし合える県庁。」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> <p><b>【参考】 障害者雇用率の状況</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;"></th> <th style="width: 15%;">H30.6.1 (当初報告)</th> <th style="width: 15%;">H30.6.1 (修正後)</th> <th style="width: 15%;">R1.6.1</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>滋賀県</td> <td>2.60%</td> <td>2.52%</td> <td>2.34%</td> </tr> <tr> <td>(内訳)知事部局</td> <td>2.89%</td> <td>2.75%</td> <td>2.62%</td> </tr> <tr> <td>企業庁</td> <td>4.55%</td> <td>4.55%</td> <td>5.13%</td> </tr> <tr> <td>病院事業庁</td> <td>1.09%</td> <td>1.28%</td> <td>1.09%</td> </tr> </tbody> </table>				H30.6.1 (当初報告)	H30.6.1 (修正後)	R1.6.1	滋賀県	2.60%	2.52%	2.34%	(内訳)知事部局	2.89%	2.75%	2.62%	企業庁	4.55%	4.55%	5.13%	病院事業庁	1.09%	1.28%	1.09%
	H30.6.1 (当初報告)	H30.6.1 (修正後)	R1.6.1																				
滋賀県	2.60%	2.52%	2.34%																				
(内訳)知事部局	2.89%	2.75%	2.62%																				
企業庁	4.55%	4.55%	5.13%																				
病院事業庁	1.09%	1.28%	1.09%																				

## 滋賀県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

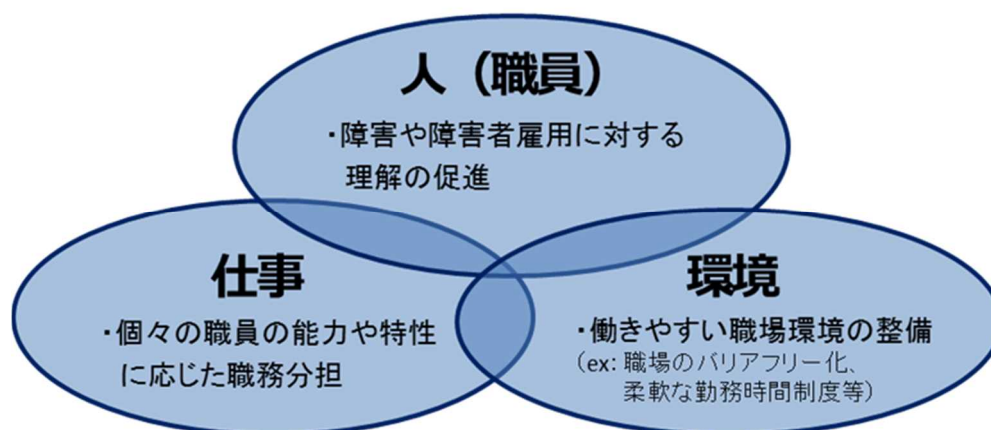
全ての県民が障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現を目指す滋賀県として、率先垂範する取組となる。

### <目指す県庁の姿>

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県庁
- ・自分らしさや強み、個性を活かし合える県庁

### <取組の視点>



目標	
①採用に関する目標	<p><b>【実雇用率】</b>  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>（評価方法）  毎年、任免状況通報により把握・進捗管理。</p> <p>（参考）  令和元年6月1日時点の実雇用率：2.34%  （内訳）知事部局：2.62%  企業庁：5.13%  病院事業庁：1.09%</p>
②定着に関する目標	<p><b>【定着率】</b>  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>※ただし、チャレンジ雇用については、障害者を非常勤職員として雇用し、1～3年の業務経験を踏まえ、一般企業等への就職につなげることを目的としているため、一般企業等へ就職するために退職した職員については対象者から除くこととする。</p> <p>（評価方法）  毎年、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><b>【ワーク・エンゲージメント】</b>  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>（評価方法）  毎年、任免状況通報の対象となる職員（退職者を除く。）に対し、調査を実施し、把握・進捗管理を行う。</p> <p>（参考）  令和2年度中に実施した担当職務の「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：83.0%</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	<ul style="list-style-type: none"> <li>○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）。</li> <li>○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）。</li> <li>○「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。</li> <li>○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。</li> <li>○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。</li> </ul>
(2)人材面	<ul style="list-style-type: none"> <li>○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。</li> <li>○職場適応支援者の養成について検討を行う。</li> <li>○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。</li> </ul>
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	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○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るか点検を行い、必要に応じて検討を行う。</li> <li>○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。</li> </ul>

<b>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</b>	
(1)職務環境	<p>○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。</p> <p>※淡海ユニバーサル行動指針</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・だれもが住みたくなる福祉滋賀のまちづくり条例（平成6年条例42号）第7条の2の規定に基づき、平成17年3月に策定したユニバーサルデザインに関する指針。</li> <li>・福祉のまちづくりに関する施策を総合的に実施するために、施策の方向の他、ユニバーサルデザインの理解促進、施設やまちづくり、住まいにおけるユニバーサルデザインの推進、ユニバーサルデザイン製品の開発と普及、だれもが満足できるサービス・情報の提供など、幅広くユニバーサルデザインに関する項目について定めたもの。</li> </ul> <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。</p>
(2)募集・採用	<p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</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。</p> <p>イ 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。</p> <p>ロ 自力で通勤できることといった条件を設定する。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>ホ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。</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>○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>
(4)キャリア形成	<p>○【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。</p> <p>○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。</p> <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>
(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

- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。