

障害者活躍推進計画実施状況について(令和2年度)

1 障害者活躍推進計画に掲げる目標の状況について

目標①「採用に関する目標」実雇用率（各年6月1日時点）
当該年6月1日時点の法定雇用率以上

令和2年6月1日現在の雇用状況

雇用率（法定雇用率2.5%） 2.77%

- ・令和元年6月1日からの1年間で、新たに33人の障害者の方の採用等（※1）をした一方、退職等により13人の減少となったことから、雇用人数は前年に比べ20人増加して、障害者雇用率は2.77%となった。

	実人数	雇用率換算(※2)	
算定の基礎となる総職員数	3967.5人		
障害者として算入した職員数	90人	110.0人	R1実績
雇用率（法定雇用率2.5%）		2.77%	2.46%

※1 障害を有する職員の雇用人数に係る増加要因としては、新規採用のほか、手帳の新規取得及び任命権者間での異動によるもの。

※2 雇用率換算について重度の障害者は2人（週30時間以上勤務の職員）として算定。週20時間以上30時間未満の職員は0.5人として算定。

目標②定着に関する目標

継続就労状況：100%

（評価方法）毎年の任免状況通報のタイミング（6月1日時点）で、人事記録を元に前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。

継続就労状況：77.8%

⇒正規職員3名、会計年度任用職員24名を採用

うち6名が離職（主な理由：通勤距離、仕事が合わない、体調不良）

（評価方法）

- ・令和2年4月1日～令和3年3月31日までににおける新規採用者の令和3年6月1日時点の在籍状況
- ・正規職員は知事部局に配属された新規採用者、会計年度任用職員は知事部局において新たに採用を行った職員（組織再編による場合を含む。）を対象とする。

目標③満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標
【ワーク・エンゲージメント】前年度を上回る

令和2年度に仕事や職場に関する満足度を測る初回アンケート調査を実施。
結果については、別添のとおり。

「仕事に関してどう感じているか」次の質問で調査し、7つの選択肢により得点化。

- ・熱意__仕事に誇りや、やりがいを感じている（3項目）
- ・没頭__仕事に熱心に取り組んでいる（3項目）
- ・活力__仕事から活力を得ていきいきとしている（3項目）

質問項目

1. __ 仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる。（活力1）
2. __ 職場では、元気が出て精力的になるように感じる。（活力2）
3. __ 仕事に熱心である。（熱意1）
4. __ 仕事は、私に活力を与えてくれる。（熱意2）
5. __ 朝に目がさめると、さあ仕事へ行こう、という気持ちになる。（活力3）
6. __ 仕事に没頭しているとき、幸せだと感じる。（没頭1）
7. __ 自分の仕事に誇りを感じる。（熱意3）
8. __ 私は仕事にのめり込んでいる。（没頭2）
9. __ 仕事をしていると、つい夢中になってしまう。（没頭3）

選択肢

6. いつも感じる（毎日） 5. とてもよく感じる（1週間に数回） 4. よく感じる（1週間に1回）
3. 時々感じる（1ヶ月に数回） 2. めったに感じない（1ヶ月に1回以下）
1. ほとんど感じない（1年に数回以下） 0. 全くない

結果の概要

・3つの尺度のうち「活力」の項目が「2. 8ポイント」と低い値となっており、その傾向は正規職員で見受けられ、年代別では20代までの若者と40代・50代でポイントが低くなっている。

⇒（原因として考えられること：アンケートの自由記載から）

- ・障害者とコミュニケーションもとらず、戦力と見ていないことで、やる気をなくす
- ・業務量が極端に少なく、士気が下がる。 など

目標④キャリア形成に関する目標

【障害者が担当する職務の拡大】 毎年度新たな職域を開拓する

〈正規〉令和3年度採用職員 2名

- ① 給与、旅費、支出事務、PCリーダー・HPリーダー等
- ② 物品購入等、旅費、契約事務、給与、行政財産使用許可、科研費
PCリーダー

〈会計年度任用職員〉 令和2年度当初の組織再編により、教育委員会から6ポストが
移管し、令和3年度には以下の4カ所のポスト設置。(合計59ポスト)

福祉保健部(3ポスト):事務補助

観光文化部(1ポスト):受付・案内業務

2 障害者の活躍を推進する体制整備

- ・人事課長が務める障害者雇用推進者、財政担当部署の責任者、組織・定員管理を担当する部署の責任者等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」や「実務者チーム」を設置、会議開催
- ・人的サポート体制(推進チーム、実務者チーム、障害者職業生活相談員等)を整備

【令和2年度】

- 6月30日(火)・「障害者雇用推進チーム」及び「実務者チーム」設置
・障害者職業生活相談員の選任(障害者が5人以上いる職場)
- 7月2日(木)「障害者雇用促進研修」
・「障害者職業生活相談員の役割」外部講師講演
・各所属におけるマネジメント事例の共有
- 7月29日(水)「推進チーム第1回会合開催」
・「障害者活躍推進計画」概要説明
・今年度の進め方(スケジュール)
- 11月5日(木)、11日(水)
・障害者職業生活相談員資格認定講習受講
- 12月2日(水)「実務者チーム第1回会議(書面開催)」
・アンケート項目等の決定について
(ワーク・エンゲージメントアンケート)

3 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- ・能力や特性を踏まえ、各所属への調査により障害者枠のポストの選定、創出
⇒目標④のとおり
- ・各所属における定期的な面談等により、現に任用する職員とその業務の点検を実施

4 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

- ・障害者枠での職員採用の実施
 - 【R2：R3年度採用職種及び人員】 知事部局行政：2名 ※内訳：身体2
 - 【R3：R4年度採用職種及び募集人員】 行政：3名程度
- ・テレワークや時差出勤等の柔軟な勤務制度の利用促進

【仕事や職場に関するワーク・エンゲージメント調査結果】 (別紙)

※調査内容は、満足度の測定に最も広く活用されているユトレヒト・ワーク・エンゲージメント尺度 (UWES)を使用

※以下の選択肢より得点化を行い、3分類により集計

- 6. いつも感じる(毎日) 5. とてもよく感じる(1週間に数回) 4. よく感じる(1週間に1回) 3. 時々感じる(1ヶ月に数回)
- 2. めったに感じない(1ヶ月に1回以下) 1. ほとんど感じない(1年に数回以下) 0. 全くない

