

障害者活躍推進計画実施状況について（令和4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4年6月1日現在の雇用状況

雇用率（法定雇用率2.6%） 3.02%

- ・昨年6月1日からの1年間で、新たに18人の障害者の方の採用等（※1）をした一方、退職等により17人の減少となったことから、雇員数は昨年に比べ1人増加して、障害者雇用率は3.02%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	4,045人		
障害者として算入した職員数	97人	122人	R3実績
雇用率（法定雇用率2.6%）		3.02%	2.99%

※1 障害を有する職員の雇員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時間以上の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。

令和5年6月1日時点の継続就労状況：62.5%

⇒正規職員0名、会計年度任用職員16名を採用

うち6名が離職（主な理由：病気、転職等）

（評価方法）

- ・ 令和4年4月1日～令和5年3月31日までににおける新規採用者の令和5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

前年度に引き続き、令和4年度に仕事や職場に関する満足度を測るアンケート調査を実施。満足度の3つの尺度の合計値：3.1ポイント（前年度：3.3ポイント）。詳細については、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つの尺度の合計値が令和3年度の「3.3ポイント」に対し、令和4年度実施の調査では「3.1ポイント」となった。
- ・ 分類別では、「活力」、「熱意」、「没頭」の全ての分類において、正規職員が会計年度任用職員に比べ、低い値となっている。また、令和4年度の結果において、年代別では特に20代までにおいて各分類において他の世代に比べて低い値となっている。

⇒（アンケートの自由記載）

- ・ 障害の状態に合った職場環境を実現できるよう、職場と障害者双方が意識してコミュニケーションを行い、業務進捗の共有や創意工夫を図ることが必要。

- ・ 障害者には難しいと決めつけるのではなく、個々の能力に応じて仕事量を調整できるとよい。 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5年度知事部局新採用職員は1名

〈会計年度任用職員〉 令和5年度に3ポストを設置。（合計66ポスト）

県民生活部（1ポスト）：庶務業務

福祉保健部（1ポスト）：庶務業務

林政部（1ポスト）：事務補助

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4年度】

- 6月30日（木）
- ・ 「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（5人以上いる職場）

- 7月28日（木）「推進チーム第1回会議（書面開催）」
- ・ 「障害者活躍推進計画」の実施状況
 - ・ 今年度の取組み
 - ・ ワークエンゲージメント調査結果

- 11月2日（水）「実務者チーム第1回会議」
- ・ 「障害者活躍推進計画」の内容及び実施状況
 - ・ ワークエンゲージメント調査結果
 - ・ 意見交換

11月30日（水）「障害者雇用促進研修」

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、創出を引き続き図る
⇒目標④のとおり
- ・ 各所属における定期的な面談等により、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

- ・新規に採用した障害者については定期的な面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じていく。

【R3～：出先機関】・聴覚障害者のためのリアルタイム文字表記アプリの導入

- ・アプリ導入のためのタブレット、集音マイクの購入

- ・障害者枠での職員採用の実施

【R3：R4年度採用職種及び人員】 知事部局行政：0名(他任命へ行政職1名配置)

【R4：R5年度採用職種及び人員】 知事部局行政：1名

【R5：R6年度採用職種及び募集人員】 行政職3名程度

- ・テレワークや時差出勤等の柔軟な勤務体制の利用促進

【仕事や職場に関するワーク・エンゲージメント調査結果】

別添

※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

