

佐賀県職員障害者活躍推進計画 の実施状況（令和4年度・知事部局）

令和5年12月13日現在

計画期間	令和2年4月1日～令和5年3月31日 (現行：令和5年4月1日～令和10年3月31日)
実施状況の対象期間	令和4年4月1日～令和5年3月31日

大項目	中項目	小項目	目標	実施状況	実施状況の点検 (障害者雇用推進チームの意見)
1. 計画の目標に係る実施状況	(1) 採用に関する目標		令和2年12月31日までに法定雇用率達成 (その後も雇用率達成を継続)	令和4年6月1日時点の実雇用率が2.61%となり、法定雇用率 (2.6%) を達成した。	<p><b>【評価・課題等】</b></p> <p>○ 法定雇用率 (2.6%) については、令和4年6月1日時点においても達成されているが、令和3年6月1日時点と比べ0.06%減少し、目標値の「2.7%」には至らなかった。</p> <p>○ 減少した主な要因として、</p> <p>① 新型コロナ対応のための会計年度任用職員の増員等により全体の職員数が増加したこと</p> <p>② 障害者である職員2名が急遽定年前に退職することとなり、採用計画に反映することができなかったこと。</p> <p>③ 令和4年10月にSAGAサポートオフィス「ウィズ」の開設を予定していたこともあり、それまで新たな会計年度任用職員の受入を見送ったこと</p> <p>の3点が考えられる。</p> <p>○ 令和4年10月のSAGAサポートオフィス「ウィズ」の開設に伴う会計年度任用職員の採用、計画的な正規職員の採用の結果、令和5年6月1日時点の実雇用率は「2.85%」を達成し、令和5年3月に更新した障害者活躍推進計画に掲げる、令和9年度の実雇用率の目標値「3.2%」に向け、引き続き採用に関する取り組みを継続していく。</p> <p>○ また、従来の正規職員やチャレンジ雇用だけでなく、SAGAサポートオフィス「ウィズ」における会計年度任用職員も一つの働き方として確立していく。</p> <p>○ 職場定着、職場満足度については、職員のフォローや相談体制等の充実も含めて引き続き取組を継続していく。</p> <p>○ 令和4年度に提出された自己申告における、障害のある職員の「職場満足度」の「やや不満」の割合が、全職員の「職場満足度」の「やや不満」の割合よりも高くなっており、何かしらの原因があると考えられる。その原因に対処しつつ、「非常に満足」、「おおむね満足」の満足度になるよう、障害のある職員に対するフォローや体制確保等を継続していく。</p> <p><b>【計画見直しの必要性】</b></p> <p>○現時点では必要なし。</p>
			令和4年6月1日時点の実雇用率2.7%	全体の職員数の増加、障害のある会計年度任用職員の受入の見送りなどから、目標値の「2.7%」には至らなかった。	
	(2) 定着に関する目標		各年度における採用1年後の離職率0%	対象期間中に、採用1年以内に離職した者はいない。	
(3) 満足度に関する目標		各年度における障害のある職員の職場満足度の「非常に満足」「おおむね満足」の割合〔A〕が、全職員の職場満足度の割合〔B〕と同等以上	対象期間中の実績が下記のとおりとなった。 ・令和4年度 (A) 79.7% (B) 79.4% <参考:令和3年度 (A) 79.0% (B) 80.3%>		

佐賀県職員障害者活躍推進計画 の実施状況（令和4年度・知事部局）

令和5年12月13日現在

計画期間	令和2年4月1日～令和5年3月31日 (現行：令和5年4月1日～令和10年3月31日)
実施状況の対象期間	令和4年4月1日～令和5年3月31日

大項目	中項目	小項目	目標	実施状況	実施状況の点検 (障害者雇用推進チームの意見)
2. 計画に掲げる取組内容の実施状況	(1) 障害のある職員の活躍を推進する体制整備	① 組織面	障害者雇用推進者の選任	令和元年9月に障害者雇用推進者として人事課長を選任した。	<p>【評価・課題等】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 精神・発達障害のある採用者の受入所属が増えたことに伴い、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を受講する職員も年々増加しており、精神・発達障害のある職員の支援体制が徐々に広まっていると考えている。</li> <li>○ 今後は、精神・発達障害のある職員の受入所属のみならず、受け入れの有無にかかわらず各所属職員や主管課人事担当者が受講できる機会をつくっていきたい。</li> <li>○ 「障害のある職員とともに働く上で参考となるマニュアル等の整備」については、令和4年度に職員ポータルサイト（庁内イントラ）に「障害のある職員の活躍推進」のページを作成したことから、当該ページの掲載内容を充実させていく。</li> <li>○ 障害への理解を深めていくため、職場内研修だけでなく、例えば、「公認パラスポーツ指導者」としての活動など、公務外において障害のある方と接点を持つことも有用である。</li> </ul> <p>【計画見直しの必要性】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○現時点では必要なし。</li> </ul>
		障害者職業生活相談員の設置	令和2年4月から、障害者からの相談対応業務の経験のある専任の障害者職業生活相談員を人事課内に配置している。		
障害者雇用推進チームの設置	障害者活躍推進計画の作成検討時に、障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、人事担当、健康管理室、資産活用課、就労支援室、人事委員会事務局、障害のある職員を構成員とするチームを設置しており、同様の構成員による障害者雇用推進チームを設置した。				
各部・各所属における支援担当者	各所属においては、主に直属の上司が中心となり、障害者職業生活相談員との連携等により、対応している。				
外部機関との連携	障害者職業生活相談員が中心となり随時連携を図っている。				
② 人材面	障害者職業生活相談員資格認定講習の受講（人事担当者・障害者職業生活相談員）	令和4年12月に開催された講習（労働局主催）について、人事課職員3名が受講した。			
職員向けの「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」等の研修の実施	精神・発達障害者が在籍する所属の職員向けの講座を令和4年6月に実施した。（受講者30名）				
環境整備や職務選定等の事例収集・周知	各所属での取組状況について、事例を収集した。				
障害のある職員とともに働く上で参考となるマニュアル等の整備	マニュアル等の一つとして、障害者採用選考試験の実施・採用・配置・異動のフロー図を作成し、職員ポータルに掲載した。個別ケースへの対応時等には、当該所属に対して、発達障害に関するパンフレットを配布する等により対応している。				
(2) 障害のある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出	面談等による業務のマッチングの点検・調整	障害のある職員からの随時の相談対応のほか、障害のある職員に対する面談を実施し、当該職員の特性上困難な業務があった場合等は、所属との調整を図っている。	<p>【評価・課題等】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 障害者職業生活相談員を中心に、障害のある職員との面談や所属との調整等が実施できている。</li> <li>○ 一方で、採用者数が増えたこと及び障害者職業生活相談員の設置の周知が進んだことで、所属や本人から健康管理室等へ寄せられる相談も増加しており、専任の職業生活相談員に加え、兼務の職業生活相談員を追加配置することで対応しているものの、支援体制の更なる拡充も必要と感じる。</li> <li>○ 引き続き、障害のある職員が働きがいを感ずることができるよう、特性や個性に応じた職務の選定や創出を図ることで、職場満足度の向上や定着率の維持につなげていく。</li> </ul> <p>【計画見直しの必要性】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○現時点では必要なし。</li> </ul>		
		新規採用職員の採用前面談の実施		令和5年度入庁の新規採用職員6名全員について、採用前面談を実施し、特性等に応じた配属先の選定等を行った。	

佐賀県職員障害者活躍推進計画の実施状況（令和4年度・知事部局）

令和5年12月13日現在

計画期間	令和2年4月1日～令和5年3月31日 (現行：令和5年4月1日～令和10年3月31日)
実施状況の対象期間	令和4年4月1日～令和5年3月31日

大項目	中項目	小項目	目標	実施状況	実施状況の点検 (障害者雇用推進チームの意見)
(3) 障害のある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理	① 職務環境	県庁舎内のトイレの洋式化		本庁舎のトイレについては、全体で半数程度において洋式化された。一方、現地機関においては、整備が十分に進んでない施設も見受けられる。	<p>【評価・課題等】</p> <p>○ 本庁舎のトイレについては、全体で半数程度において洋式化されているが、フロアごとに偏りがあるため、洋式トイレを必要とする障害者の中には移動に困難を抱えている者が相当数いることを考慮すると、フロアごとの利便性を踏まえ、庁内全体での議論・調整が必要ではないか。また、現地機関を含め、トイレ設備のみならず、ハード面の整備については今後も引き続き検討が必要である。</p> <p>○ 本庁舎の非常階段において、手すりを両側に設置することにより、通常利用においても、安全に昇り降りができるのではないか（現在は片方のみ設置）。</p> <p>○ 雨天時、水滴によって床が濡れることで滑りやすくなることから、滑りにくい素材の床面に変える。又は、滑りにくい塗料等を使用するといった取組や工夫が必要ではないか。</p> <p>○ 環境整備等に必要な予算の確保については、障害のある職員の支援機器購入費を令和6年度当初予算に要求しているところ。</p> <p>○ 採用選考において大学卒業程度の区分を創設する等の取組が進んできたことで、一定の受験申込者数は確保できているが、一方で、県内自治体や民間企業等との競合もあることから、引き続き受験者確保・拡大への取組を図っていく必要がある。</p> <p>○ 令和4年度に実施した障害者採用選考においては、受験者の車椅子に合わせ高さを調節できる機の設置、伝達事項の書面交付、面接における筆談など、個別の配慮に応じた対応を実施した。</p> <p>○ 治療と仕事の両立のための病気休暇制度の検討については、ニーズを把握しているものの、十分に進んでいない。障害のある職員の短時間勤務制度や、通院等のための病気休暇（無給）の検討などを進めるとともに、国への提案などを行っていく必要があるではないか。</p> <p>○ 障害者採用選考、チャレンジ雇用、SAGAサポートオフィス「ウイズ」での受入など、知的障害のある方を含め、多様な障害のある方の確保を図っていく。</p> <p>【計画見直しの必要性】</p> <p>○現時点では必要なし。</p>
		配慮事項の所属への伝達の仕組み		令和元年度から、人事異動に係る自己申告に合わせ、障害や配慮事項等について所属に伝達することを前提としたアンケートを行うこととしており、職員からの申告事項を所属に伝達する仕組みを整備した。	
		新規採用職員に係る所属への情報提供		採用予定の職員については、採用前面談等により配慮事項等を把握し、配属先所属に伝達している。	
		環境整備等に必要な予算の確保		人事課において環境整備等に必要な予算を確保することを想定しているが、現段階で必要な予算のニーズを把握できていないため、今後、ニーズの把握及び予算確保を行っていく必要がある。	
	② 募集・採用	障害者を対象とする採用選考に大学卒業程度の区分を創設		令和2年度実施の採用選考試験から、大学卒業程度の区分を創設した。	
		採用選考試験の受験上の配慮		試験案内に受験時の配慮について記載している。試験の際は、受験者からの申出により、高さを調節できる機の設置や、伝達事項の書面交付、面接における筆談等を行っている。	
		採用予定者のプレ雇用の実施		令和5年度入庁の新規採用職員については、本人の意向確認等を行ったところ、希望者がいなかったことから、入庁前のプレ雇用を実施していない。	
		チャレンジ雇用の実施		チャレンジ雇用1名について、令和5年3月31日付で任期満了となった。	
		募集・採用における不適切な取扱いの禁止		募集・採用時の不適切な条件は設けていない。	
	③ 働き方	特性や体調に合わせたテレワークや早出・遅出勤務の活用促進		テレワークや早出・遅出勤務等の制度は整っているが、勤務管理や業務量確保等の課題があるため、合理的な範囲での活用について引き続き検討が必要。	
		治療と仕事の両立のための病気休暇制度の検討		治療と仕事の両立のために定期的な通院等が必要な職員を想定し、公平性を確保のうえで、継続的に休暇を取得できるような制度を今後検討していく。	
	④ キャリア形成	障害のある職員のキャリア形成への配慮		今後も、障害のある職員がその能力や希望等を踏まえながら可能な限り他の職員と同様にキャリア形成が可能となるよう配慮に努める。	
チャレンジ雇用の職員のキャリア形成への配慮			チャレンジ雇用の職員については、チャレンジ雇用終了後の企業等への就労も見据え、本人の意向や本人への業務の適性等を踏まえながらキャリア形成を図っていく。		

佐賀県職員障害者活躍推進計画の実施状況（令和4年度・知事部局）

令和5年12月13日現在

計画期間	令和2年4月1日～令和5年3月31日 (現行：令和5年4月1日～令和10年3月31日)
実施状況の対象期間	令和4年4月1日～令和5年3月31日

大項目	中項目	小項目	目標	実施状況	実施状況の点検 (障害者雇用推進チームの意見)
		⑤ その他の人事管理			
		業務支援者の配置		業務支援者の配置は、チャレンジ雇用の職員等で就労経験が不足しており、業務上の手厚い支援が必要な場合を想定しており、現時点では専従の業務支援者は配置していない。	
		通勤時の本庁地下駐車場の使用許可		障害の特性を踏まえ、自家用車により通勤することが必要な職員に対しては、本庁地下駐車場や県庁南館駐車場の使用を許可している。	
		中途障害者に対する支援の実施		在職中に新たに障害者となった職員についても、障害者職業生活相談員の面談等を実施し、職場環境の整備等の調整を実施している。	
		配属先所属に対する支援		障害のある職員だけでなく、周囲で支援を行う職員等についても、障害者職業生活相談員が相談対応を行っている。また、今後も必要に応じて当該職員に係る情報の提供、周囲の職員を対象とした研修を実施していく。	
	(4) その他		障害者就労支援施設等からの優先調達の促進	障害福祉課就労支援室を中心に、障害者就労支援施設等からの優先調達を推進しているところであり、職員がゲート等により全庁的に周知を行っている。	<p>【評価・課題等】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 令和4年度の優先調達については、県の発注目標（年間5,900万円）に対して、約4,680万円と目標額の約79%となり、目標達成できなかった。</li> <li>○ 主な原因としては、優先調達に向けた施策に取り組んだが、条件が折り合わなかった事例があったことが考えられる。</li> <li>○ また、一部の所属において、優先調達を実施されていない状況が見られるため、引き続き全庁的な周知・推進を図る必要がある。</li> </ul> <p>【計画見直しの必要性】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 現時点では必要なし。</li> </ul>