

# 愛知県障害者活躍推進計画における取組の実施状況（2023年度）

<b>1 目標に対する達成度</b>
(1) 採用に関する目標 3. 30%（2027年6月1日時点） 【実績】 2. 98%（2023年6月時点）
(2) 定着に関する目標 職場環境（就労環境、労働条件、人間関係、職務内容）を理由とする不本意な離職を極力生じさせないことを目標とする。 【実績】 採用後1年間の定着率（正規職員90.9%、非常勤職員70.0%）
<b>2 取組内容の実施状況</b>
(1) 障害者である職員の活躍を推進する体制整備 ア 組織面 ・ 障害者雇用推進者として人事局長を選任（2019年9月選任） ・ 障害者職業生活相談員等設置要綱（2019年9月6日制定）に基づき、5人以上の障害者である職員が勤務する所属において、障害者職業生活相談員を選任（13所属13名） ・ 人事局長をリーダーとして各局主管課、障害福祉課、医務課こころの健康推進室、就業促進課、人事委員会事務局、他任命権者主管課を構成員とする「愛知県障害者雇用推進チーム」を設置（2020年4月） ・ 合理的配慮対応要綱（2016年4月1日制定）に基づき、相談窓口を設置し、各所属において主管課長及び所属長を相談員とし、職員へ適時・適切に周知 イ 人材面 ・ 新任班長研修等の職員研修において合理的配慮の提供や各職場での理解促進に関する説明を実施 ・ 障害者差別解消推進対応要領（職員対応要領）に基づく職員研修等の障害に関する理解促進のための取組を実施 ・ 障害者職業生活相談員の選任者が資格認定講習を受講（7所属7名） ・ 各局主管課人事担当者及び精神障害者である新規採用職員が配属された所属職員を対象に「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」（愛知労働局出前講座）を開催 ・ 精神障害者である新規採用職員の希望者に対して、採用初年度にジョブコーチ（職場定着支援者）による支援を実施
(2) 障害者である職員の活躍の基本となる職務の選定・創出 ・ 知的障害者である職員の障害特性に合った業務を各局照会等により選定 ・ 配置の参考とするための採用前面談を実施（障害者と業務の適切なマッチング）
(3) 障害者である職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理 ア 職務環境 ・ 障害特性に配慮した施設整備（多目的トイレ、スロープ等） ・ 障害特性に配慮した就労支援機器を導入（音声読み上げソフト等） ・ 車椅子の通行スペース確保のため事務室の机配置を変更 イ 募集・採用 ・ 県の機関における障害者インターンシップ事業を実施

- ・障害特性に配慮した募集・採用の実施（点字受験案内の作成、手話通訳者の配置、拡大文字問題集での対応等、受験上の配慮）
- ・庁舎管理・運営補助・データ入力などの業務に従事する知的障害者を採用
- ・2019年度実施試験から障害種別の限定を廃止する等、不適切な取扱いの廃止
- ・2024年度採用の「障害者を対象とした非常勤職員採用選考」から、週15時間30分の区分を新設

#### ウ 働き方

- ・時差勤務制度、モバイルワーク及び在宅勤務の実施等、弾力的な働き方を推進
- ・時間単位の年次休暇等、各種休暇の利用を促進

#### エ キャリア形成

- ・年度当初に実施する所属長等とのヒアリングなど定期的な面談、障害者職業生活相談員による面談等を実施
- ・中長期的なキャリア形成に資するための取組を実施（ヒアリングの実施、キャリアアップ研修への参加）

#### オ その他の人事管理

- ・年度当初の面談や人事評価面談等の定期的な面談のほか、主管課人事担当が随時状況を把握
- ・各局に対し、所属における合理的配慮の提供実績を照会し、合理的配慮提供状況を把握
- ・障害の特性に応じ、勤務時間や通勤時間に配慮した配属を検討した上で配置
- ・中途障害者等の円滑な職場復帰のため、定期的・随時の面談を実施し、状況を把握
- ・班長との面談結果や周囲の職員の意見を参考に、職員の障害特性に合った業務を選定
- ・2020年から採用を開始した精神障害者である新規採用職員の配属所属へのヒアリング調査及び新規採用職員・職場上司との個別面談を実施

#### (4) その他

- ・「障害者優先調達推進法」に基づく障害者就労施設等への発注等
- ・2022年度の調達実績：16,587,949円  
（物品36件 3,380,437円、役務169件 13,207,512円）＜福祉局（障害福祉課）＞
- ・2022年度の調達実績：20,063,187円  
（物品75件 7,385,687円、役務26件 12,677,500円）＜労働局（就業促進課）＞

### 3 「目標に対する達成度」及び「取組内容の実施状況」に対する点検結果

採用に関する目標に対する実雇用率が平均雇用率を上回るとともに、計画で定めた取組項目も概ね実施している。

また、職員アンケート（2023年12月実施）における障害者である職員の意見について、職場の働きやすさや職場の理解の項目で満足度が高い（「満足」、「どちらかというと満足」を合わせた回答が約3分の2）など、肯定的なものが比較的多い。

### 4 計画の見直し、修正

特になし。