障害者活躍推進計画実施状況について（令和3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）
（令和４年６月１日時点）２．５％

令和３年６月１日現在の雇用状況
雇用率（法定雇用率２．５％）　　２．５９％
・令和２年６月１日からの１年間で、新たに２６人の障害者の方の採用等（※１）をした一方、退職等により１９人分の減少となったことから、雇用人数は昨年に比べ７人増加して、障害者雇用率は２．５９％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	6,396.5 人		
障害者として算入した職員数	123 人	165.5 人	R2 実績
雇用率（法定雇用率２．４％）		2.59%	2.49%

※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
不本意な離職者を極力生じさせない
（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：７６．９％
⇒正規職員８名、会計年度任用職員１８名を採用
うち５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３年４月１日～令和４年３月３１日までにおける新規採用者の令和４年６月１日時点の在籍状況
・　正規職員は教育委員会に配属された新規採用者、会計年度任用職員は教育委員会において新たに採用を行った職員（組織再編や出向による配置を含む。）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

前年度に引き続き、令和３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：３．６８ポイント（前年度：３．８８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

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６項目の新たな職域を開拓する

〈正規〉令和４年度知事部局新採用職員は１名（知事部局で採用した行政職１名を教育委員会へ配置）

〈会計年度任用職員〉　令和４年についても令和２年度から引き続き、教員の業務補助のため県立学校職員室への配置を実施。
令和４年度は次の地域へ９ポストの職域の拡大を実施。
・中北地域　６所属（教員業務補助）
・峡東地域　１所属（教員業務補助）
・富士・東部地域　２所属（教員業務補助）

２　障害者の活躍を推進する体制整備

・総務課長が務める障害者雇用推進者、本庁各課所属長等を構成員とする「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３年度】
６月３０日（水）・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　８日（木）・「障害者雇用推進チーム」及び「実務者チーム」設置
１０月１２日（水）「推進チーム第３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
１０月２１日（木）「障害者職業生活相談員研修」
３月３１日（月）「推進チーム第４回会議（書面開催）」
・令和4年度障害者活躍推進計画取組方針の説明

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

・他任命権者での取組内容の共有
・障害者枠での職員採用の実施
・テレワークや時差出勤等の柔軟な勤務制度の利用促進

【別紙　調査結果】

令和３年度　ワーク・エンゲージメント調査結果について

１　仕事に対する感じ方（標準値：３．０）

いずれの指標についても標準値を上回る数値となっているが、指標や障害の様態によって大きく変動がある。また、全年度に比べ低下傾向にある。個別の項目に対しては、障害の様態により満足度に差が生じていることや､特性の障害において特に低下している項目がある。

また、自由記述欄に記載されたコメントからは、基本的な配慮に欠けていることが推測される記述が散見される、一方、職場の一員として業務に貢献したい意見が多くよせられた。

これらを参考に、今後、障害の特性に応じた対応の検討を行い、所属における環境改善に活用したい。

指標1 *(活力1)*__仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる
平均点：３．４（身体：３．７、精神：２．９、知的：３．１）【前年度３．８】

指標2 *(活力2)*__職場では、元気が出て精力的になるように感じる
平均点：３．４（身体３．６：、精神：２．９、知的：３．１）【前年度３．８】

指標3 *(熱意1)*__仕事に熱心である
平均点：４．２（身体：４．３、精神：４．１、知的：４．３）【前年度４．４】

指標4 *(熱意2)*__仕事は、私に活力を与えてくれる
平均点：３．９：（身体：４．０、精神：３．７、知的：４．２）【前年度４．１】

指標5 *(活力3)*__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
平均点：３．４：（身体：３．５、精神：３．０、知的：４．２）【前年度３．７】

指標6 *(没頭1)*__仕事に没頭しているとき、幸せだと感じる
平均点：３．５（身体：３．７、精神：３．０、知的：４．２）【前年度３．６】

指標7 *(熱意3)*__自分の仕事に誇りを感じる
平均点：４．１（身体：４．３、精神：３．５、知的：４．６）【前年度４．１】

指標8 *(没頭2)*__私は仕事にのめり込んでいる
平均点：３．５（身体：３．５、精神：３．４、知的：３．８）【前年度３．５】

指標9 *(没頭3)*__仕事をしていると、つい夢中になってしまう
平均点：３．７（身体：３．８、精神：３．５、知的：３．７）【前年度４．０】