

奈良県職員障害者活躍推進計画に基づく取組の実施状況

1. 計画作成機関（任命権者）

奈良県（奈良県知事）

2. 評価年度

令和2年度

3. 目標に対する達成度

(1) 障害のある職員の採用に関する目標

目標値	実績値
法定雇用率以上 2. 5% (R2. 6. 1時点)	実雇用率 2. 61% (R2. 6. 1時点)

4. 取組内容の実施状況

計画における取組内容の記載		取組の実施状況（令和2年度）
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	(1) 組織面	<p>障害者雇用推進者として総務部長を選任。 障害者職業生活相談員として人事課長を選任。 障害者雇用推進者が本計画に定める取組を推進するとともに、障害者職業生活相談員が障害者である職員の職業生活に関する相談及び指導を行う。</p>
	(2) 人材面	<p>障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）について、奈良労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。 障害者職業生活相談員は、以下の業務を担当し、障害のある職員の職業生活に係る相談に応じる。 ・ 障害者の適性・能力に応じた職務の選定等に関すること ・ 障害者の希望に応じた研修の実施等、障害者の職業能力の向上等に関すること ・ 障害者の障害に応じた施設設備の改善等作業環境の整備に関すること ・ 労働条件や職場の人間関係等障害者の職場生活に関すること ・ その他障害者の職場適応の向上に関すること 等</p>

奈良県職員障害者活躍推進計画に基づく取組の実施状況

4. 取組内容の実施状況

計画における取組内容の記載		取組の実施状況（令和2年度）
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	現に勤務する障害者の能力や希望も踏まえ、年に1回以上、組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。	庁内各所属に対し、障害者の職務選定・創出にかかる照会を行い、職務の選定・創出を実施した。
	新規採用の職員に面談を行い、状況を把握するとともに、「自己申告書」や「職場環境申告書」の内容を確認し、障害のある職員と業務の適切なマッチングができていないかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。	新規採用の職員に面談または所属を通じたフォローアップを行い、勤務状況等を把握するとともに、「自己申告書」や「職場環境申告書」の内容を確認し、障害のある職員と業務の適切なマッチングができていないかの点検を行った。
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	(1)職務環境	職員の障害特性・要望を踏まえ、過重な負担にならない範囲で職務環境の改善を行った。
	基礎的環境整備として、障害のある職員の障害特性・要望を踏まえ、環境整備を検討する。	
	障害のある職員の障害特性・要望を踏まえ、就労支援機器の購入を検討する。	
	障害のある職員の障害特性・要望を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討する。	
	新規に採用した障害者については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る。	
	なお、措置を講じるに当たっては、障害者の障害特性・要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。	
(2)募集・採用	大学生を対象としたインターンシップの中で、障害のある学生の申し込みがあれば積極的に受け入れを行うとともに、特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習を積極的に行う。	特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習の受入を実施した。
	障害者を対象とした職員採用選考試験の実施や、障害者を対象とした会計年度任用職員の募集を行うなど、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努める。	障害者を対象とした職員採用選考試験（人事委員会実施）及び障害者を対象とした会計年度任用職員の募集（行政・人材マネジメント課実施）を実施した。
	採用選考に当たり、障害者からの要望があれば、面接における手話通訳者を配置する。	上記試験・募集時において、点字や拡大文字による受験、手話通訳、車椅子の使用など受験者からの申し入れに応じて対応した。
	募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。 ・自力で通勤できることといった条件を設定する。 ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。 ・「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定する。 ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。	左記の取扱いはしていない。
(3)働き方	フレックスタイム制の利用を促進する。	奈良県版フレックスタイム制の利用を促進するための手引きを庁内ネットワークに掲載するなどし、庁内周知を図った。
	時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。	年次有給休暇等の取得を呼びかけるとともに、会計年度任用職員向けの各種休暇制度を紹介するハンドブックを作成し、庁内ネットワークに掲載するなど利用の促進を図った。

奈良県職員障害者活躍推進計画に基づく取組の実施状況

4. 取組内容の実施状況

計画における取組内容の記載		取組の実施状況（令和2年度）
(4)キャリア形成	会計年度任用職員等について、採用の時点で中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行う。また、人事評価面談の時点で職務経験の総括的な振り返りを行う。	必要に応じ、人事評価面談等によりキャリア形成に関する希望等の把握を行った。
(5)その他の人事管理	「職場環境申告書」、「自己申告書」の内容を確認し、必要と認められる場合は面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。	「職場環境申告書」、「自己申告書」の内容を確認し、必要と認められる場合は面談を実施し、状況把握・体調配慮を行っている。
	中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。	
	本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。	職員本人が希望する場合には、対応することとしている。
その他	国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する。	国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律に基づき、奈良県優先調達推進会議を開催し、県内の障害者就労施設等からの物品調達を全庁的に実施した。
	障害者就労施設等における民需拡大のため、当該施設等が生産・加工・製作した物品の県庁販売会の開催といった販売の場の提供、障害者就労施設等との人的交流など（具体的には、職場体験や実習の受入、意見交換会や情報連絡会）を実施する。	障害者就労施設等における民需拡大のため、当該施設等が生産・加工・製作した物品の県庁販売会を定期的で開催した。また、障害者就労施設等からの職場実習の受入を推進し、人的交流も図った。