

## 佐賀県人事委員会事務局職員障害者活躍推進計画 の実施状況

計画期間	対象：令和５年４月１日～令和１０年３月３１日
実施状況対象期間	令和６年４月１日～令和７年３月３１日

### １．計画の目標に係る実施状況

#### （１）採用に関する目標

目 標	実 施 状 況
障害者雇用の推進に関する理解の促進	職員に「佐賀県職員における障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領」を周知し、意識の向上を図った。

#### （２）定着に関する目標

目 標	実 施 状 況
障害のある職員が在職した場合、各年度における障害のある職員の在職１年後の離職率 0%	該当なし。

#### （３）満足度に関する目標

目 標	実 施 状 況
障害のある職員が在職した場合、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」の割合が、事務局全職員の割合と同等以上	該当なし。

#### ○ 実施状況の点検（障害者雇用推進チームの意見）

【評価・課題等】
○ 引き続き、目標達成に向けて取組を進めていく必要がある。
【計画見直しの必要性】
○ 現時点では必要なし。

## 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

項 目	実 施 状 況
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副事務局長を選任した。
障害者雇用推進チームの設置	障害者雇用推進者、人事主幹、各担当係長を構成員とするチームを設置した。
支援担当者の配置	該当なし。

#### ② 人材面

項 目	実 施 状 況
「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」等の受講	令和6年度は講座受講の対象所属が限定されていたため、受講なし。
環境整備や職務選定等の事例収集・周知	対象期間においては、成果として挙げられる事例がなかったが、今後継続的に事例を収集・整理していく。
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収集・周知	今後継続的にマニュアル等を収集・整理していく。

### (2) 障害のある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出

項 目	実 施 状 況
面談等による業務のマッチングの点検・調整	該当なし。

### (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

項 目	実 施 状 況
要配慮事項の収集及び職場での共有	該当なし。

#### ② 募集・採用

項 目	実 施 状 況
障害者を対象とする採用選考において大学卒業程度及び高等学校卒業程度の区分を設置	対象期間において、大学卒業程度及び高等学校卒業程度の試験を実施した。
採用選考試験の受験上の配慮	令和6年度中に実施した障害者を対象とする採用選考試験において、手話通訳士の派遣など、個々の障害に応じた対応を実施した。

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

項 目	実 施 状 況
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	該当なし。
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

項 目	実 施 状 況
障害のある職員のキャリア形成への配慮	該当なし。

⑤ その他の人事管理

項 目	実 施 状 況
通勤時の南館職員駐車場の使用許可	該当なし。
中途障害者に対する支援の実施	該当なし。
周囲の職員に対する支援	該当なし。

(4) その他

項 目	実 施 状 況
障害者就労支援施設等からの優先調達の促進	障害者就労支援施設等から物品の調達を行った。

○ 実施状況の点検（障害者雇用推進チームの意見）

【評価・課題等】
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 障害のある職員への理解を進めるため。引き続き研修等の取組を進めていく。</li> <li>○ 障害者を対象とする選考試験の実施については、任命権者と協議しながら必要な協力を行っていく。</li> <li>○ 障害者就労支援施設等からの優先調達を実施していく。</li> </ul>
【計画見直しの必要性】
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 現時点では必要なし。</li> </ul>