

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）

岡山県企業局（公営企業管理者）

2 評価年度 令和5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	目標値	実績値
毎年6月1日時点の実雇用率において、同日時点の法定雇用率を達成	法定雇用率 2.6%	実雇用率 2.87%

※雇用率については、岡山県知事部局と合算して算定することとしている

(2) 障害のある職員の定着に関する目標

目 標	実 績
不本意な離職を極力生じさせないこと	評価時点において、不本意な離職は生じていない。

(3) 障害のある職員の満足度に関する目標

目 標
実態調査を踏まえた初年度（令和2年度）の基準と同水準もしくは上回ること

項 目	目標値	実績値
岡山県で働いていることの全体満足度	100%	-※
相談体制等の職場環境の満足度	100%	
勤務する上での障害への配慮の満足度	100%	

※企業局では、障害を有する職員の人数が少なく（令和5年度：1名）、満足度に関するアンケートの集計結果の公表は、個人の特定につながるおそれがあることから、行っていません。

4 取組内容の実施状況

(1) 障害のある人の活躍を推進する体制整備

① 組織面

- ア) 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号。）第 78 条に基づき、令和元(2019)年 9 月に障害者雇用推進者として総務企画課長を選任した。
- イ) 計画の検討・推進体制として、令和 2(2020)年 3 月に総務企画課長、経営推進室長、施設課長、発電総合管理事務所長、工業用水道事務所長及び障害のある職員を構成員とする障害者雇用推進チームを設置した。今後、必要に応じて構成員を変更しながら、計画の実施状況の点検、見直し等を行っていく。
- ウ) 令和 5 年度における、障害のある職員の相談窓口として任意の障害者職業生活相談員を令和 5(2023)年 4 月に独自に選任し、障害のある職員の相談内容に応じた多様な相談先を確保するとともに、周知を図った。
- エ) 障害者雇用推進者、障害者雇用推進チーム、任意の障害者職業生活相談員等のほか、知事部局、外部の関係機関（国や民間の支援機関等）との連携等を推進した。

② 人材面

- ア) 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した経験のある職員を障害者職業生活相談員に選任した。
- イ) 障害のある職員への助言や業務の相談、支援等のサポートをする職員に職務経験豊富な職員を含めた複数の職員を指名するなど、障害のある職員へのサポートが所属全体の取組となるよう体制を整備するとともに、サポート体制を該当する所属内に周知した。
- ウ) 障害のある人を支援するための研修の受講案内を行うとともに、ガイドブック等を局内に周知することで、職員の障害に関する正しい理解の促進に努めた。

(2) 障害のある人の活躍の基本となる職務の選定・創出

- ア) 障害のある職員の能力、希望等を踏まえつつ、障害のある職員が担当する職務の選定及び創出に努めた。
- イ) 様々な場面を活用し、障害のある職員と所属長との定期的な面談等を行うことで、業務への適応状況等を把握し、必要な場合は対策等を講じた。

(3) 障害のある人の活躍を推進するための環境整備・人事管理

① 職務環境

- ア) 必要な就労支援機器の導入や作業手順の簡素化・マニュアル化、職員の障害に関する配慮など、障害のある職員が、自身の能力を発揮できる職務環境の向上に努めた。
- イ) 障害のある職員と所属長との定期的な面談に加え、声掛けや所属長

による職員への意見の聴き取りなどを通じて、障害のある職員が必要とする配慮等を把握し、必要な措置を継続的に講じた。なお、必要な措置は障害のある職員からの要望等を踏まえつつ、過重な負担にならない範囲で適切に実施した。

② 募集・採用

ア) 障害特性に可能な限り配慮しながら選考方法などを工夫し採用に努めることとした。なお、募集・採用に当たっては次に掲げるような不適切な取扱いを行っていない。

- ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること。
- ・自力で通勤できることといった条件を設定すること。
- ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。
- ・「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中に支援が受けられること」といった条件を設定すること。
- ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。

③ 働き方

ア) 障害のある職員が、多様な働き方を選択することができるよう、時差出勤等の柔軟な働き方について引き続き検討を進めた。

イ) 利用可能な各種休暇制度等については周知を図り、利用促進に努めた。

④ キャリア形成

ア) 障害のある職員が長期にわたり意欲的に勤務することができる職務・環境等を提供することで、職業生活における自身の中長期的なキャリアを形成しつつ、自身の将来に可能性を感じ、業務で得た知識・経験を最大限に発揮して社会に貢献できるよう人材育成等に努めた。

イ) 障害のある非常勤職員の採用時には中長期的なキャリア形成に関する本人の希望等を面談等により把握し、その内容や求められる技能等も踏まえつつ、職務に従事させるよう努めた。また、任期中に業務上必要な場合は研修等を受講させ、任期終了前に職務経験の総括的な振り返りを行うことにより、本人が任期終了後も希望と適正にあった職場に就労できるよう支援に努めた。

⑤ その他の人事管理

ア) 障害のある職員と所属長との定期的な面談等を通じて本人の状況把握を行い、必要な場合は体調への配慮などの措置を講じた。

イ) 中途障害者（在職中に疾病や事故等により障害者となった者）の円滑な職場復帰のために、職場環境の整備、通院への配慮等の必要な措置を行った。

ウ) 障害のある職員本人の希望があれば、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するなど、適切な支援や配慮を行った。

(4) その他

- ア) 国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等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、障害のある人の活躍の場の拡大を推進している。令和4年度においては、全庁（知事部局、企業局、諸局、教育庁、警察本部）における物品等の調達額の合計として、目標として掲げた3,200万円以上は達成できなかったものの、引き続き障害者就労施設等からの物品等の調達を推進していく。