

## 宮城県（知事部局等）障害者活躍推進計画 実施状況（令和3年度）

### 1 目標に対する達成度

区 分	目 標	実 績
(1)採用に関する指標	2. 6%（法定雇用率）	2. 78%（令和4年6月1日）
(2)定着に関する指標	不本意な離職者を極力生じさせない。	不本意な離職者は発生していない。

### 2 主な取組内容の実施状況

区 分	実施状況
(1)体制（組織・人材） 整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者雇用推進者として、総務部長を選任した。</li> <li>・障害のある職員が5人以上在籍する所属において管理監督職員から障害者職業生活相談員を選任した。</li> <li>・障害のある職員が勤務する所属の上司や同僚が必要に応じて助言を受けられるよう産業医等との連携体制を整備した。</li> <li>・採用時には産業医と職員本人との面談結果を踏まえ、所属に対して配慮事項の指導を行ったほか、配置の参考とするため人事担当課と職員本人との採用前面談を実施した。</li> <li>・管理監督者を対象とした研修において本計画の内容や配慮すべき事項の説明を行った。</li> </ul>
(2)職務の選定	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各所属において、障害の種別・程度や特性等を面談により把握し、合理的配慮を適切に行いながら、個々に合った業務の割り振り又は配置を行った。</li> <li>・定型的業務の集約化など障害のある職員が能力を発揮しやすい効率的な業務処理手順・手法の再構築を検討した。</li> </ul>
(3)環境整備・人事管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害の種別・程度や特性に応じて、職場での動線確保など執務環境の整備を行った。</li> <li>・採用試験の実施に当たっては、点字試験の実施体制の整備や配慮希望の確認など障害特性に応じた対応等を実施した。</li> <li>・Web会議の導入やテレワーク制度、時差勤務制度の運用など柔軟な働き方を推進した。</li> <li>・障害のある職員の人事異動に当たっては、所属内での面談や人事評価等を通じて、能力を評価・把握し、本人の意欲や能力、適性に応じた配置を行い、様々な経験を積むことによりキャリア形成を支援した。</li> <li>・階層別研修等の受講を通じて実務能力や専門性の向上を図るとともに、eラーニング研修を拡充し能力開発を促進した。</li> <li>・在職中に障害者となった職員に対し、円滑な職場復帰に向けた業務分担の見直しや職務環境の整備などの配慮を行った。</li> <li>・本庁地下駐車場の使用許可など通勤時の配慮を行った。</li> </ul>
(4)その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・積極的に障害者を雇用する事業者や障害者就労施設等に配慮した物品等の調達を実施した。</li> </ul>