

# 令和4年度 障がい者活躍推進計画（知事部局） 実施状況

北海道では、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）に基づき「北海道職員に係る障がい者活躍推進計画」（以下「計画」という。）を策定し、障がい者の活躍の場の拡大等に向けた取組を行っているところですが、同法第7条の3第6項の規定に基づき、令和4年度の実施状況について公表します。

## 1 目標と実績（令和4年（2022年）6月1日時点）

R4目標 （法定雇用率）	R4実績 （実雇用率）
2.6%	2.77%

## 2 実施状況

### （1）計画の推進体制

- 令和4年（2022年）9月に「北海道職員障がい者活躍推進会議」を開催

### （2）障がいのある職員の支援体制

- 各部（局）代表課、各（総合）振興局総務課、労働委員会事務局総務審査課、総務部人事課に相談窓口を設置し、「職業生活相談員」を配置（24カ所に相談員28名を選任）
- 相談窓口について、職員周知用にパンフレットを作成し配布
- 「職業生活相談員」のスキルアップのための研修を実施

### （3）職務環境の整備

- 「北海道福祉のまちづくり条例」に基づき、車椅子使用者用駐車施設の整備や施設内トイレの改修などの整備を実施
- 職場での合理的配慮の提供に係る物品を購入

### （4）障がいのある職員の人材育成等

- 「新・北海道職員等人材育成基本方針」に基づく、実務能力や専門性の向上を図るための研修機会を提供
- 研修時に、障がいの特性に応じた必要な合理的配慮を提供

### （5）職員の募集及び採用

- 常勤職員だけでなく会計年度任用職員といった多様な任用形態の職員を採用
- 採用試験実施に当たっては、個々の障がい特性に応じ、合理的配慮を提供（知的障害の特性を踏まえた試験案内の作成、点字による受験、面接時の筆談や手話による受験の実施など）

### （6）働きやすい職場づくり

- 面談を通し、障がいのある職員が勤務するに当たって必要となる配慮事項等を所属で把握し、各職場等において配慮や支援するなど、職員が意欲と能力を発揮できる職場づくりを推進
- 職員向けの会議等を開催するに当たり、必要に応じて手話通訳者を手配するなど、合理的配慮を提供
- 在宅勤務をはじめとしたテレワークや時差出勤、休憩時間を弾力的に変更できる制度の活用を推進
- 多様な働き方や、職場環境、仕事への意識等に関する職員アンケートを活用し、障がいのある職員の仕事に対する満足度を調査