

障害者活躍推進計画

兵庫県（知事部局）

－ 目 次 －

1	計画策定にあたって	
1	策定趣旨	2
2	策定主体	2
3	計画期間	2
2	障害者雇用の現状と課題	
1	障害者雇用の現状	3
2	障害者雇用の課題	3
3	取組目標	
1	採用に関する目標	4
2	定着に関する目標	4
4	取組内容	
1	障害者の募集・採用	4
2	障害者の活躍を推進するための人事管理・環境整備	6
3	障害者への理解促進	7
4	障害者の活躍を推進する体制整備	8
5	その他	8

1 計画策定にあたって

1 策定趣旨

国及び地方公共団体は、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）に基づき、障害者の雇用の促進と職業の安定を図るために必要な施策を総合的かつ効果的に推進するよう努めるとともに、自ら民間企業に率先して障害者を雇用すべき立場にあります。

本県では、全国に先駆けて、昭和50年度採用から身体障害者を対象とした選考採用を実施するなど、民間企業に率先して雇用の拡大を図り、障害者雇用に積極的に取り組んできました。

しかしながら、平成30年に、全国的に公務部門における障害者雇用率制度の対象障害者の不適切な計上が判明したため、本県の知事部局においても、過去に行った障害者任免状況通報の内容について再点検したところ、実雇用率が法定雇用率を下回っていることが発覚しました。

また、このような状況を踏まえ、令和元年6月に障害者雇用促進法が改正され、公務部門における障害者の活躍の場の拡大のための取組を不断に実施する等、「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画（以下「障害者活躍推進計画」という。）」を作成することとされました。

本県の知事部局では、令和元年6月1日時点では法定雇用率を達成していますが、さらなる障害者の雇用を進める上では、障害のある職員一人ひとりが、障害特性や個性に応じて能力を発揮できる環境を整備することが重要です。

このため、本計画のもと、引き続き積極的な障害者雇用を進めるとともに、障害のある職員を含む全ての職員がやりがいを感じながら働くことのできる職場環境づくりを推進します。

2 策定主体

本計画では、知事部局における障害のある職員の活躍推進に向けた取組を推進するための具体的方針を策定します。

3 計画期間

令和2年度から令和6年度までの5年間の計画期間とします。

なお、計画期間内においても、毎年度、取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

2 障害者雇用の現状と課題

1 障害者雇用の現状

(1) 障害者を対象とした県職員の採用

① 正規職員

本県では、全国に先駆けて、昭和 50 年度採用から、身体障害者を対象とした選考採用を行っており、令和 2 年度採用からは国と同様に、特定の障害に限定せず、選考採用を行っています。

② 非常勤職員

非常勤嘱託員については、令和元年度採用から特定の障害に限定せず、障害者を対象とした選考採用を行っており、令和 2 年度採用の会計年度任用職員への制度移行後も同様に選考採用を行っています。

(2) 障害者雇用率の状況

本県の知事部局における令和元年 6 月 1 日現在の実雇用率は 2.56% となっており、法定雇用率を上回っています。

[令和元年 6 月 1 日時点の雇用率]

任命権者	法定雇用率※	法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	障害者数	実雇用率
知事部局	2.5%	7113.5人	182.0人	2.56%

※ 令和 3 年 4 月までに法定雇用率は、2.6% に引き上げ予定

2 障害者雇用の課題

(1) 法定雇用率達成に向けた職員の採用

① 法定雇用率が令和 3 年 4 月までに 2.6% に引き上げられる予定ですが、本県の知事部局における実雇用率は 2.56% (令和元年 6 月 1 日現在) であることから、法定雇用率達成に向けて、障害のある職員の採用を計画的に進める必要があります。

② 現在、本県の知事部局で勤務している障害のある職員の約半数が 50 代以上であり、今後、10 年間で多くの職員が退職を迎えることから、法定雇用率達成に向けて、障害のある職員の採用を計画的に進める必要があります。

(2) 働きやすい職場環境の整備

障害者雇用を促進するためには、障害のある職員が障害特性や個性に応じて能力を発揮できるよう、職員の出勤時の負担軽減を図るため、混雑時間帯の通勤回避や在宅勤務の活用を促進するとともに、手すりの改修など職員にとってより利用しやすい庁舎設備とするため、職員からの要望を踏まえた職場環境の整備に取り組む必要があります。

3 取組目標

1 採用に関する目標

[取組目標]

令和3年4月までに引き上げられる法定雇用率（2.6%）以上の実雇用率を達成するとともに、計画期間の5年間において、法定雇用率以上の実雇用率を達成することを目標とします。

（新規採用）正規職員5名以上の採用を目標とします。

[評価方法]

毎年6月1日時点の任免状況通報により把握・進捗管理を行います。

2 定着に関する目標

[取組目標]

障害のある職員が安心して働ける環境づくりを通じて、職場定着を図っていくため、不本意な離職者を極力生じさせないことを目標とします。

4 取組内容

1 障害者の募集・採用

(1) 障害者を対象とした正規職員の採用（人事委員会事務局）

令和2年度採用からの選考採用にあたっては、特定の障害に限定せず募集し、一人ひとりの障害特性等を適切に踏まえ柔軟な配慮を行ったうえで、適性ある者を選考により採用します。

【年度別採用実績】

(人)

年度	22	23	24	25	26	27	28	29	30	R1	R2
一般事務職	0	1	1	1	0	1	1	1	1	3	2

(2) 障害者を対象とした会計年度任用職員の採用（人事課）

令和元年度採用から特定の障害に限定せず、障害者を対象とした非常勤嘱託員の採用を行っており、令和2年度採用の会計年度任用職員への制度移行後も適性ある者を選考により採用します。

【年度別採用実績】 (人)

年度	R1	R2
採用数	4	8

(3) 障害特性に配慮した採用試験の実施（人事委員会事務局）

受験を希望する全ての障害者が試験を受けられる環境を整備するため、受験申込時に配慮を希望する事項を確認するとともに、受験者からの要望を踏まえ、点字試験の実施や手話通訳者を配置する等、障害特性に応じて可能な限り対応を行います。

(4) 募集・採用における取扱い（人事委員会事務局）

募集・採用に当たっては、下記のような不適切な取扱いは行いません。

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ① 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。 ② 自力で通勤できることといった条件を設定する。 ③ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。 ④ 「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援を受けること」といった条件を設定する。 ⑤ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。 |
|---|

(5) インターンシップでの障害のある学生の受け入れ

① 大学生を対象としたインターンシップ（大学課）

学生の職業選択にあたり自己の適性や将来設計を考える機会を提供するとともに、将来的に本県職員としての雇用を見据え、県行政への理解を深める機会とするため、大学生を対象としたインターンシップにおいて、障害のある学生から参加希望がある場合は、可能な限り受け入れを行います。

実施時期	年1回（募集開始：5月、受入：8月）
実習期間	1週間（5日／週）
受入実績	H29: 1名 H30: 2名 R元: 応募なし

② 特別支援学校の生徒を対象としたインターンシップ（ユニバーサル推進課）

令和2年度より、将来的に本県職員としての雇用を見据え、各県民局・県民センターにおいて、特別支援学校が推薦する就労意欲が高く一般就労を目指す生徒の受け入れを行います。

実施時期	年1回
実習期間	1～2週間（4日～5日／週）
人数	各県民局・県民センター各1名 計10名

(6) 精神障害者等率先雇用事業の実施（ユニバーサル推進課）

県の率先行動として、健康福祉部障害福祉局ユニバーサル推進課において、精神障害者又は知的障害者を1年間、会計年度任用職員として雇用し、職業人としての知識の習得や職業能力の向上を図り、障害者の一般就労を促進するために実施していきます。

雇用期間	12か月
勤務日数	4～5日/週
受入実績	H29: 1名 H30: 1名 R元: 1名

※ 令和元年度までは、非常勤嘱託員として雇用

2 障害者の活躍を推進するための人事管理・環境整備

(1) 人事管理

① 一人ひとりの障害特性等を踏まえた職務の選定（人事課）

現に勤務する障害のある職員や採用予定者それぞれの障害特性や個性に応じて、職務や配置先について検討を行います。

② 定期的な面談等を通じたきめ細かな対応（人事課）

ア 定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施することにより、障害の状況把握や体調面での配慮事項、業務や通勤にあたっての配慮事項等を確認するなど、きめ細かな対応を行います。

イ 障害のある職員が異動する場合、職員の特性、配慮事項等について、所属間で情報共有を行い、円滑に業務が開始できるように取り組みます。

ウ 中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者になった者をいう。）について、個々の障害の状況を踏まえた円滑な職場復帰のために必要な職場環境の整備や通院への配慮等の取組を行います。

③ 多様な特性等に対応した働き方の整備（人事課）

職員一人ひとりの障害特性に応じた勤務ができるよう、現行の勤務時間（E, A, B, L勤務）に限らず、より柔軟な勤務時間の設定や、在宅勤務の活用を促進するなど、多様な勤務形態を推進するとともに、年次有給休暇をはじめとした各種休暇等制度の活用促進を行います。

(2) 環境整備

① 庁舎設備の整備（管財課）

庁舎設備（多目的トイレ、スロープ、エレベーター、手すり、誘導ブロック、音声案内装置、触知総合案内板等）について、障害特性に配慮した整備を行うとともに、障害のある職員からの要望を踏まえ、利便性向上に向けた必要な措置を検討し、適切に実施します。

② 就労支援機器の導入（管財課・各部局総務担当課）

障害のある職員からの要望を踏まえ、必要に応じて就労支援機器（事務椅子、音声増幅器等）を導入し、執務環境の整備を行います。

③ 作業マニュアルの作成や作業手順の簡素化（各所属）

障害のある職員からの要望やそれぞれの障害特性等を踏まえ、作業マニュアル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し、執務環境の整備を行います。

3 障害者への理解促進

（1）階層別研修における障害のある職員の理解促進（人事課）

自治研修所で開催する階層別研修を活用し、障害者に対する理解や適切な対応についての意識啓発を図ります。

（2）障害者差別解消法職員研修会の開催（障害福祉課）

障害福祉課が開催する研修において、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律や障害者への適切な対応方法について事例を通じて理解促進を図ります。

（3）「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」や各種セミナーへ参加の呼びかけ（人事課）

障害のある職員が配属されている所属の職員を中心に、兵庫労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」や各種セミナーの受講案内を行い、参加を募ります。

（4）障害者職業生活相談員資格認定講習の受講（各部局総務担当課）

障害者職業生活相談員（各部局総務担当課室管理職）に選任された者（選任予定者を含む。）全員について、兵庫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ます。

4 障害者の活躍を推進する体制整備

(1) 障害者雇用推進チームの設置（人事課）

本計画の推進体制として、「障害者雇用推進チーム」を設置し、アンケートや職員の見解を踏まえ、計画の点検、見直しや取組の強化・充実を図ります。

【障害者雇用推進チーム構成員】

- ・ 障害者雇用推進者（企画県民部管理局人事課長）※1
- ・ 障害者職業生活相談員（各部局総務担当課室管理職）※2
- ・ 企画県民部管理局職員課保健師

※1 障害者雇用の促進や障害のある職員の職業生活における活躍を推進するための環境整備等を組織全体として推進していく役割を担います。

※2 障害のある職員が職務を遂行する上で必要な相談に対応する役割を担います。

(2) 多様な相談先の確保及び周知（職員課）

障害者職業生活相談員のほか、職員課職員相談員や保健師、地方職員共済組合のカウンセリング等、相談内容に応じた多様な相談先を確保するとともに、相談窓口について職員に周知します。

5 その他

(1) 障害者就労施設等からの物品調達の推進（ユニバーサル推進課）

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、障害者就労施設等からの物品等の調達促進に取り組みます。

(2) 障害者雇用促進企業等に対する優先発注制度（労政福祉課）

県が物品や役務を調達する際に、積極的に障害者雇用に努める企業（県内事業所の障害者雇用率3.6%以上かつ2人以上）等を障害者雇用促進企業等として認定し、指名競争入札や少額随意契約の際に優先的に取り扱います。

(3) 公共調達の競争参加資格における障害者雇用状況の評価（ユニバーサル推進課）

民間企業における障害者の活躍を推進するため、庁舎清掃・公園の維持管理等の業務の入札において、障害者雇用の配慮等に関して評価を行うことにより、障害者雇用の条件を満たす企業を選定します。

(4) 障害者支援企業に対する技術・社会貢献評価制度（契約管理課）

県が建設工事等を発注する企業の格付・選定に際し、県内の障害者就労施設等から一定規模を超える物品及び役務を調達する「ひょうご障害者ハート購入企業」の認定状況や企業における障害者雇用の取組状況等を評価します。

