

障害者活躍推進計画

令和2年4月

福井県

機 関 名	福井県知事部局、福井県議会、福井県選挙管理委員会、福井県監査委員、福井県人事委員会、福井県労働委員会、福井海区漁業調整委員会、福井県内水面漁場管理委員会
任命権者	福井県知事、福井県議会議長、福井県選挙管理委員会、福井県代表監査委員、福井県人事委員会、福井県海区漁業調整委員会、福井県内水面漁場管理委員会
計画期間	令和2年4月1日から令和7年3月31日（5年間）

<障がい者雇用に関する課題>

障がい者雇用については、平成30年に国および地方公共団体（以下「公務部門」）の多くの機関において障がい者雇用率の不適切な計上が発覚した。令和元年6月には「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」）」が改正され、公務部門において、障害者雇用推進員の設置や障害者活躍推進計画の策定など、障がい者の積極雇用と障がい者が自らの特性を活かして活躍できる職場づくりを進めるための制度整備が行われた。

福井県知事部局においては、平成17年度より身体障がい者を対象とした職員採用試験を開始しており、令和元年度からは精神障がい者と知的障がい者を募集対象に加えるとともに、自力通勤の可否や介助者の要否といった不適切な受験要件を撤廃し、障がい者の雇用拡大に努めてきた。しかし、令和元年6月1日時点における実雇用率が法定雇用率を下回る2.23%となったことから、今後、障がい者雇用の更なる拡大が必要な状況にある。

こうした状況を踏まえ、障がい者の雇用拡大および障がい者が働きやすい職場づくりを推進するため、障害者雇用促進法第7条の3に基づく「障害者活躍推進計画」を作成し、会計年度任用職員の募集における障がい者枠の創設や組織内におけるサポート体制の整備など、具体的な取組みを進めていく。

なお、福井県議会、福井県選挙管理委員会、福井県監査委員、福井県人事委員会、福井県労働委員会、福井海区漁業調整委員会、福井県内水面漁場管理委員会については、いずれも職員総数が40名未満の小規模な機関であり、ほぼ全ての職員が知事部局からの出向者または併任職員であることから、単独での採用活動を行っておらず、雇用管理も知事部局と一体的に行われている。

そのため、各任命権者における障がい者雇用については、知事部局と相互に連携して取り組むこととし、各職場において、障がい者雇用に対する職員への理解促進を図っていく。

<障がい者雇用に関する目標>

(1) 採用に関する目標 (各年6月1日時点)

【知事部局】

○毎年度の法定雇用率を達成する(令和2年度:2.5%、令和3年度以降:2.6%)

(参 考) 令和元年6月1日時点の実雇用率:2.23%

(評価方法) 毎年の任免状況通報により把握

【知事部局以外の任命権者】

○障がい者雇用の推進に関する職場理解を促進する

(2) 定着に関する目標

○労働環境を理由とする離職者を発生させない

(参 考) 平成31年4月1日に採用した障がい者の離職者数:0人

(評価方法) 毎年の任免状況通報のタイミングで人事記録を基に把握

(3) 満足度、ワークエンゲージメントに関する目標

○障がいのある職員の職場満足度85%以上を継続する

※令和2年3月時点のアンケート結果を基に設定

(評価方法) 毎年4月時点で在籍する障がいのある職員へのアンケート調査により把握(新規採用職員を除く)

(4) キャリア形成に関する目標

○職員の障がい特性や配慮事項を個別に確認し、例年の人事異動に反映する

○障がいのある職員が希望するキャリア研修に参加できるよう配慮する

(評価方法) 毎年の人事面談において個別に状況を把握

<取組み内容>

1 障がい者の活躍を推進する体制整備

①組織面

【障がいのある職員からの意見】

・気軽に相談できる窓口等があるとよい。

- ・各任命権者において障害者雇用推進者を選任する。(人事課長、議会局次長、選挙管理委員会書記長、監査委員事務局次長、人事委員会事務局次長、労働委員会事務局次長、福井海区漁業調整委員会書記長、福井県内水面漁場管理委員会書記長)
- ・令和2年5月までに、障害者雇用推進者、財政担当部署の責任者(財政課長)、組織・定員管理担当部署の責任者(人事課参事(行政改革))、障がい者の就業支援担当部署の責任者(健康福祉部副部長(障がい福祉))、県内企業の障がい者雇用担当部署の責任者(労働政策課長)を構成員とする「障がい者雇用推進チーム(以下「推進チーム」)」を設置する。
- ・推進チームの下に実務者チームを設置し、障がいのある常勤職員・非常勤職員等に広く参画を呼びかける。
- ・推進チームの会合は、令和2年5月までに第1回を開催することとし、原則、年2回開催する。実務者チーム会合については適宜開催し、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱う。
- ・令和2年5月までに、組織内の人的サポート体制(障害者雇用推進者、障害者雇用推進チーム、実務者チーム、障害者職業生活相談員、職場適応支援者、支援担当者等)を整備するとともに、組織外の関係機関(厚生労働省障害者雇用対策課、福井労働局(福井ハローワーク)、福井障害者職業支援センター等)と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で共有する。
- ・役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。

②人材面

【障がいのある職員からの意見】

- ・職場の上司や同僚が、それぞれの障がいの基礎知識、配慮の仕方、指導方法等について学ぶ機会があるとよい。

- ・障害者職業生活相談員に選任された者(選任予定の者を含む)全員に、福井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させる。
- ・障がい者配置数が多い本庁において、職員の中から職場適応支援者を1名選任し、当該職員に、厚生労働省障害者雇用対策課が開催する「国の機関の職員に対する障害者の職場適応支援者養成セミナー」を受講させる。
- ・障がい者が配属されている部署の職員を中心に、年に1回以上、厚生労働省障害者雇用対策課又は福井労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る(過去に同講座を受講したことがない職員に限る。)

- ・職場の同僚・上司を対象として、対応のノウハウや困難事例について共有を行う経験交流会を開催する。その際、外部機関の専門家に対し、障がいに関する理解促進・啓発のための講義を依頼する。

2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

【障がいのある職員からの意見】

- ・個人の能力や特性に応じた業務分担をお願いしたい。
- ・作業に時間がかかる前提で業務分担を決めるなどの配慮をお願いしたい。

- ・現に勤務する障がい者や、今後採用する障がい者の能力・希望を踏まえ、年に1回以上、職務の整理表や組織内アンケート等を活用した職務の選定および創出についての検討を行う。
- ・新規採用または部署異動などの機会ごとに面談を行い、障がい者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて点検結果を踏まえた検討を行う。
- ・精神障がいや知的障がいなど、多様な障がい特性を持つ方が安心して勤務でき、本人の希望に応じたキャリアアップを支援するための場として、専属の支援員を配置し、各所属の事務補助業務を行う「ハートフルオフィス」を設置する。

3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

(1) 職務環境

【障がいのある職員からの意見】

- ・洋式トイレや階段の手すりなどのバリアフリーの環境整備をお願いしたい。
- ・施設のバリアフリー化の状況について、随時情報提供をしてほしい。
- ・静かな環境での執務を希望する。ボリューム調整機能や内線表示機能のある電話機を希望する。(聴覚障がい者)
- ・足元に物が置いていない執務環境を希望する。(肢体障がい者)

- ・基礎的な環境として、障がい者を配置する施設にはエレベーターや多目的トイレを設置しているほか、障がい者の個別の要望に応じ、各所属において、休憩室の設置など障がい者が働きやすい職場環境づくりに配慮を行う。
- ・障がい者からの個別の要望を踏まえ、就労支援機器の購入を検討するほか作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化・見直し等を随時検討する。

- ・新規に採用した障がい者については、採用前の個別面談により必要な配慮等を把握するとともに、就労状況に応じて継続的に必要な措置を講じる。
- ・措置を講じるに当たっては、障がい者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。

(2) 募集・採用

【障がいのある職員からの意見】

- ・障がい者が受験できる採用試験の拡大や、障がいの程度に応じた職域の拡大を進めるべき。

- ・障がいのある学生等が、障がい者枠の採用試験だけでなく、本人の希望に応じて一般的な競争試験も受験できるよう、受験の前段階から情報発信を丁寧に行い、受験時においては可能な限りの配慮を行う。
- ・大学生を対象としたインターンシップにおいて、障がいのある学生からの希望があれば受け入れるとともに、特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習にも積極的に協力する。
- ・このほか、障がい者を対象とした一般職員の募集・採用と併せて、一般職員の業務を行うことが難しい者の採用を想定した非常勤職員の募集を随時行うなど、障がいの特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障がい者、精神障がい者および重度障がい者の積極的な採用に努める。
- ・採用選考に当たり、障がい者からの要望を踏まえて面接における手話通訳者の配置や生活相談員の同席等に配慮するほか、本採用までに少ない勤務時間での慣らし期間を設けるなど受験者の障がい特性に対する配慮を行う。

障がい者を対象とした募集・採用に当たり、特定の障がいを排除しまたは特定の障がいに限定する、自力で通勤できることといった条件を設定する、介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する、などの不適切な要件はすべて撤廃済

(3) 働き方

【障がいのある職員からの意見】

- ・年休が取得しやすい職場環境を希望する。
- ・病気や通院のため、年休がなくなってしまう。障がい者については、通院等のための有給休暇があると有難い。

- ・時間単位の年次有給休暇や病気休暇など、各種休暇の利用を促進する。
- ・早出遅出勤務制度やサテライトオフィスの活用、テレワーク勤務等の導入など、柔軟な時間管理制度の導入について検討を進める。

(4) キャリア形成

【障がいのある職員からの意見】

- ・研修場所は、バリアフリーが整った施設を希望する。
- ・研修時にはあまり負担がかからないよう配慮を希望する。
- ・研修時には、口頭説明だけでなく書面の資料を希望する。(聴覚障がい者)

- ・任期付きの非常勤職員等について、採用の時点で中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行う。また、任期の更新または終了にあたり、職務経験の総括的な振り返りを行うことにより、任期の終了後においても引き続き公務内外で就労できるように支援を行う。
- ・本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施するとともに、自治研修所などの研修会場において、障がいのある職員が受講しやすい環境整備に努める。

(5) 人事管理

【障がいのある職員からの意見】

- ・異動希望を聞く面談時には、デスクワークか現場回りがどちらの業務を希望するか、できるだけ本人の希望をよく聞いてほしい。
- ・本人が希望する勤務先にどのような業務が多いのかアドバイスしてほしい。
- ・障がいのある職員同士が意見交換や情報交換できる場があるとよい。

- ・配属先において年2回程度、定期的な面談を実施するほか、必要に応じて随時面談を実施し、障がいのある職員に関する状況把握と体調配慮を行う。
- ・障がい者からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるよう財政措置を行う。
- ・中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい者となった者をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。
- ・本人が希望する場合には、「精神障がい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がい特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。

4 その他

- ・国等による障害者就労施設等からの物品等の調達に関する法律（以下「障害者優先調達法」という。）の施行に伴い福井県が定めた「障害者就労施設等からの物品等の調達方針」に基づき、障がい者就労施設等への優先発注および優先調達等を進め、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。
- ・福井県社会福祉センターに「福井県セルプ」を設置し、各障がい者就労支援施設では請け負えない大口の仕事の共同受注と、受注機会を拡大するための販売支援を実施する。
- ・民間事業主における障がい者の活躍を促進するため、法定雇用率以上の対象障がい者を雇用していること等を、公共調達の競争参加資格に含める。