

群馬県職員の障害者活躍推進計画

令和2年4月

群 馬 県

群馬県職員の障害者活躍推進計画

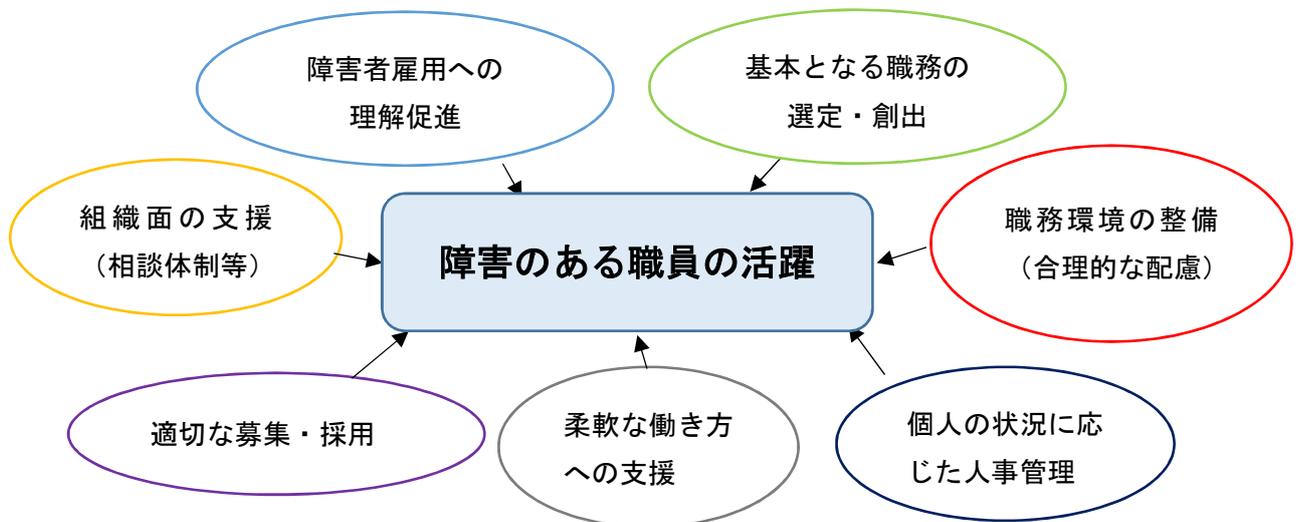
群馬県知事
群馬県企業管理者
群馬県議会議長
群馬県人事委員会
群馬県代表監査委員
群馬県教育委員会
群馬県警察本部長

1 計画策定の背景、趣旨

- ・障害者雇用を進める上では、障害者の活躍の推進が必要であり、障害者が就業し、職場に長期に定着するだけでなく、全ての障害者がその特性や個性に応じて能力を十分に発揮できることを目指す必要がある。
- ・公務部門において、障害者活躍の取組を不断に実施する等、自立的なPDCAサイクルを確立できるように定められた、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下「法」という。）第7条の3第1項の規定に基づき、群馬県職員の障害者活躍推進計画（以下「推進計画」という。）を策定する。

なお、本県では、県全体で障害者の活躍の推進に向けた取組を進めるため、群馬県知事、群馬県企業管理者、群馬県議会議長、群馬県人事委員会、群馬県代表監査委員、群馬県教育委員会、群馬県警察本部長が連名により推進計画を策定する。

【障害のある職員の活躍に向けた支援のイメージ】



2 計画期間

- ・令和2年度から令和6年度までの5年間とする。

3 推進体制

- ・本県では、障害者の活躍に関する取組を効果的に推進するため、各任命権者の人事担当者等を構成員とした「群馬県職員の障害者活躍推進計画策定・推進委員会」を設置（令和2年1月）したところである。
- ・当該委員会において、推進計画の策定・変更や、取組の実施状況・数値目標の達成状況等の検証を行うとともに、その結果を公表し、推進計画の実効性を確保する。
- ・各任命権者は、緊密に連携・協力し、全庁をあげて取り組む。

4 障害のある職員の活躍に関する現状

- ・本県における障害のある職員の活躍に関する現状について、第1表から第5表に示した。

【参考：群馬県における採用区分】

障害者別枠試験

障害者の雇用促進を図るため、「障害者を対象とした県職員採用選考考査」として実施している正規職員の採用試験。

チャレンジウィズぐんま

障害者を非常勤職員として雇用し、職員の補助的な業務を通じてスキルを磨き、民間企業等への就職につなげることを目的とした事業（雇用期間は3年まで）

嘱託職員

非常勤職員の任用形態の一つ。非常勤職員制度の見直しにより令和2年度からは、会計年度任用職員として任用する。

臨時職員

非常勤職員の任用形態の一つ。非常勤職員制度の見直しにより令和2年度からは、会計年度任用職員として任用する。

障害者特別選考

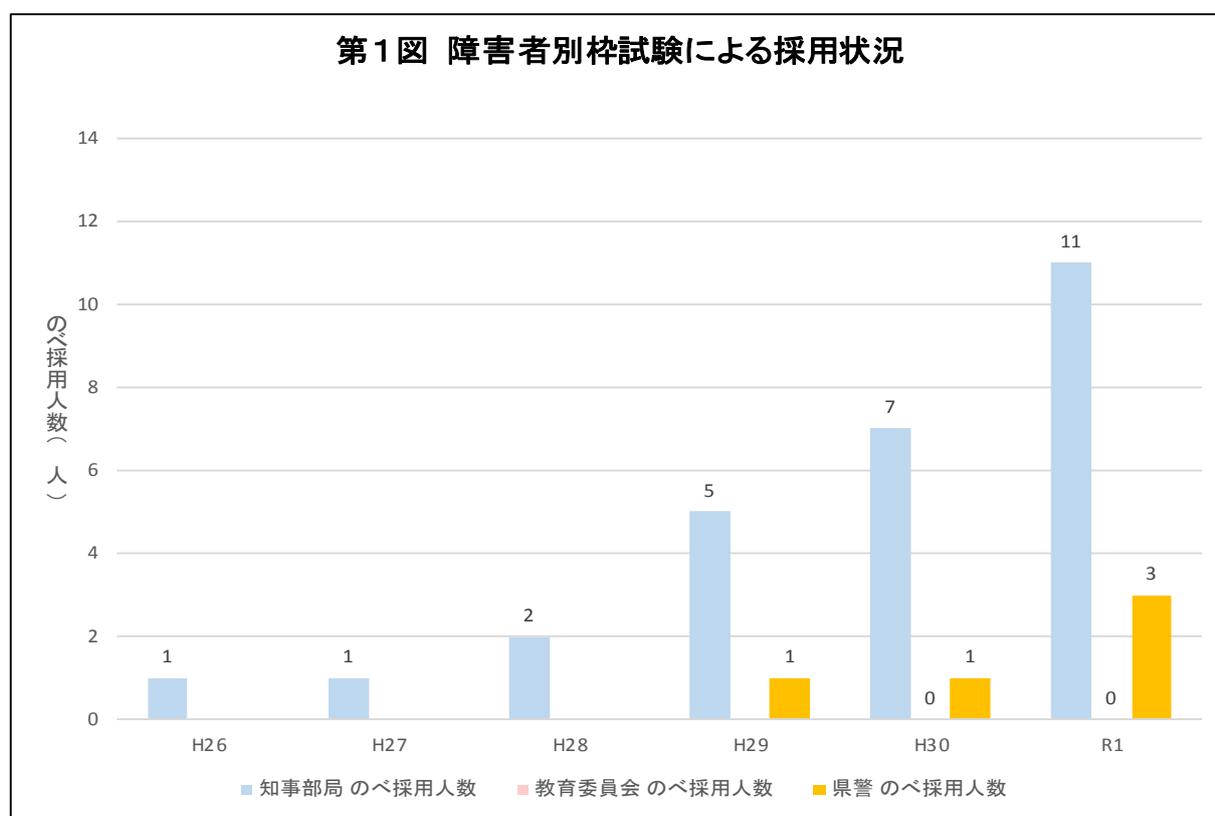
一般の教員採用試験において、障害者手帳等の交付を受けている者を対象とした特別選考を行っているもの。

第1表 障害者別枠試験による採用状況

(単位:人)

任命権者	区 分	H26	H27	H28	H29	H30	R1
知事部局	行政事務採用	1	0	1	3	2	4
	のべ採用人数	1	1	2	5	7	11
教育委員会	学校事務採用	—	—	—	—	0	0
	のべ採用人数	—	—	—	—	0	0
警察本部	警察事務採用	—	—	—	1	0	2
	のべ採用人数	—	—	—	1	1	3

(注)各年度4月1日付け採用職員の状況



【まとめ】

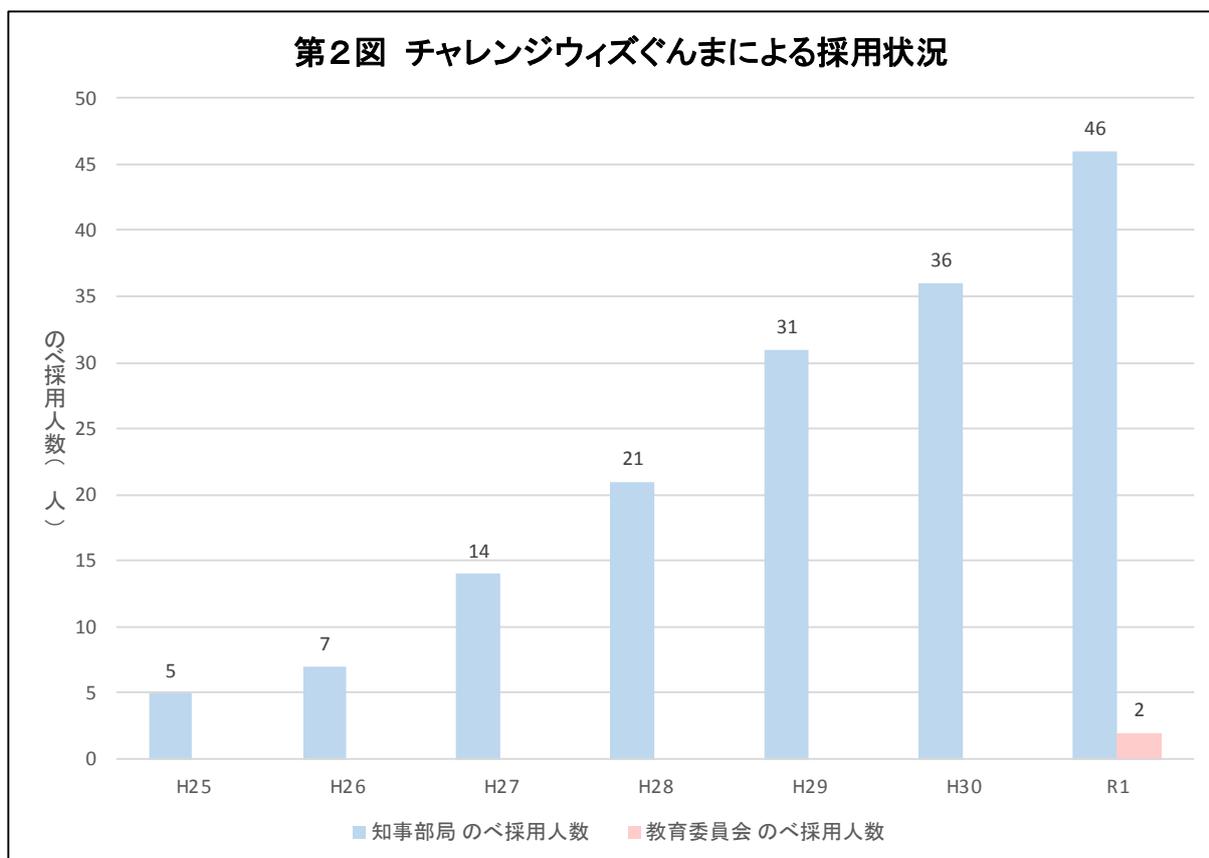
- ・知事部局における障害者別枠試験による採用者は、平成26年4月1日に採用を開始して以来、平成27年度を除き継続して採用を行っている。(平成27年度は、最終合格後の辞退により採用がなかったもの)
- ・教育委員会では、平成30年度採用から学校事務の別枠試験を実施している(令和2年度に2名採用予定)。このほか、令和2年度採用から教員及び寄宿舍指導員の採用試験を実施しており、令和2年4月1日に教員1名を採用予定。
- ・警察本部では、平成29年度採用から警察事務の別枠試験を実施しており、平成29年度に1名、令和元年度に2名を採用している。

第2表 チャレンジウィズぐんまによる採用状況

(単位:人)

任命権者	区分	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1
知事部局	県庁	5	2	3	2	4	1	2
	地域機関	—	—	4	5	6	4	8
	のべ採用人数	5	7	14	21	31	36	46
教育委員会	採用数	—	—	—	—	—	—	2
	のべ採用人数	—	—	—	—	—	—	2

(注) 令和元年12月末までの採用状況



【まとめ】

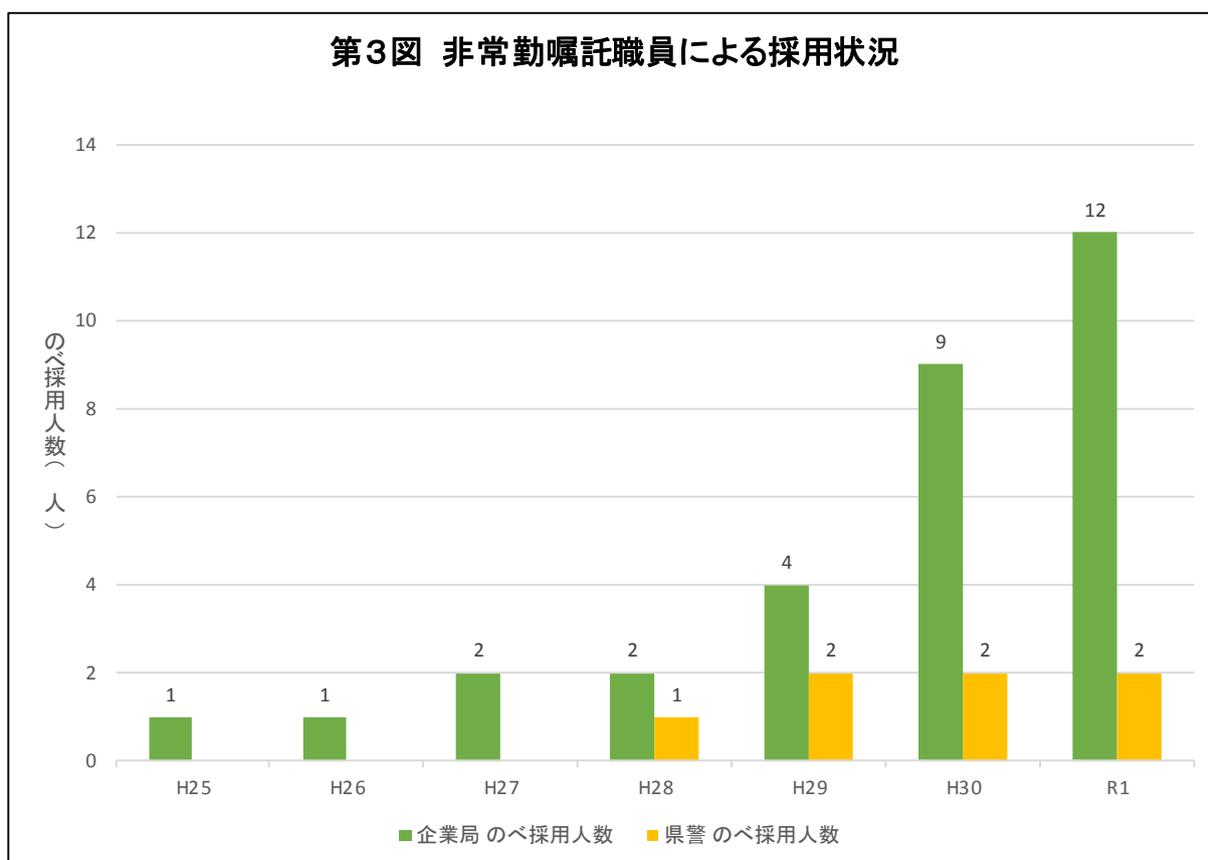
- ・ 知事部局では、平成25年度から県庁版チャレンジウィズぐんまを開始。平成27年度からは地域機関等において、地域版チャレンジウィズぐんまを実施。毎年度採用を実施している。
- ・ 教育委員会では、令和元年度から教育委員会版チャレンジウィズぐんまを開始。令和元年度は2名を採用している。

第3表 非常勤嘱託職員による採用状況

(単位:人)

任命権者	区分	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1
企業局	採用数	1	0	1	0	2	5	3
	のべ採用人数	1	1	2	2	4	9	12
警察本部	採用数	—	—	—	1	1	—	—
	のべ採用人数	—	—	—	1	2	2	2

(注)令和元年12月末までの採用状況



【まとめ】

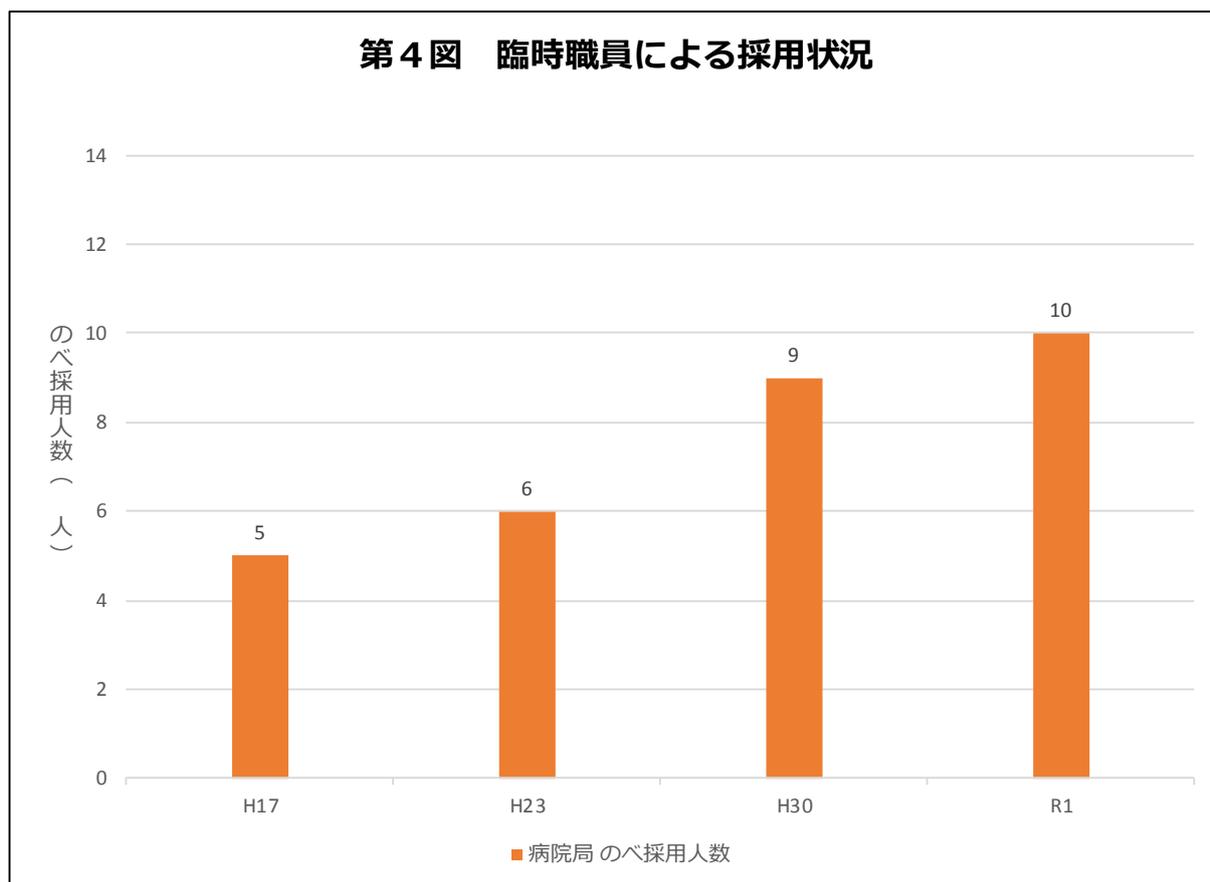
- ・企業局では、平成25年度から障害者を非常勤嘱託職員として別枠で採用し、主に事務的な業務を嘱託している。
- ・警察本部では、平成28年度及び平成29年度に障害者就労を支援する就労支援センターとの連携を図り、障害者を非常勤嘱託職員として採用している。

第4表 臨時職員による採用状況

(単位:人)

任命権者	区 分	H17	H23	H30	R1
病院局	採用数	5	1	3	1
	のべ採用人数	5	6	9	10

(注)令和元年12月末までの採用状況



【まとめ】

- ・病院局では、平成17年度から障害者を臨時職員として随時採用している。

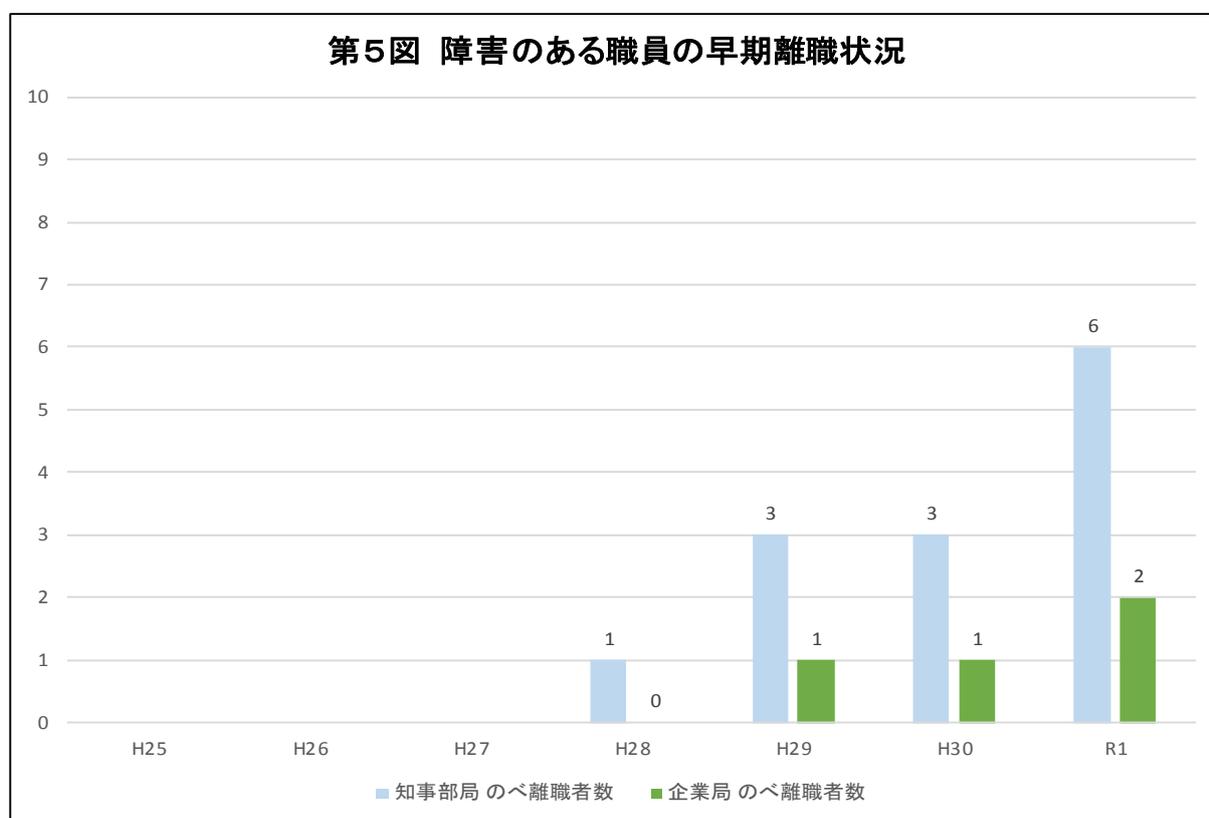
第5表 障害のある職員の早期離職状況

(単位:人)

任命権者	区 分	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1
知事部局	別枠試験	—	0	0	0	1	0	0
	チャレンジウィズぐんま	0	0	0	1	1	0	3
	のべ離職者数	0	0	0	1	3	3	6
企業局	非常勤嘱託	0	0	0	0	1	0	1
	のべ離職者数	0	0	0	0	1	1	2

(注)早期離職の考え方

- ・障害者別枠試験(H26.4～)により入庁した職員…3年以内に離職した者
- ・チャレンジウィズぐんま(H25.4～)…半年以内に離職した者
- ・非常勤嘱託職員 …半年以内に離職した者
- ・各年度は、職員が退職した年度



【まとめ】

- ・知事部局では、障害者別枠試験及びチャレンジウィズぐんまによりこれまで57名の障害のある職員を採用してきており、うち6名の職員が早期離職している。
その理由は、いずれも自己都合による退職であるが、その要因は、通勤困難、就業意欲低下、体調不良等である。
- ・企業局では、非常勤嘱託職員の2名の職員が早期離職しており、いずれも自己都合による退職である。
- ・病院局、教育委員会、警察本部では、早期離職はなかった。

5 障害のある職員の視点・意見（参画）

- ・推進計画策定にあたり、可能な限り障害のある職員の視点・意見を取り入れ、職業生活における活躍の推進につなげるため、各任命権者において、障害のある職員へ意見照会または聴き取りを行った。

（1）知事部局

意見照会対象：障害者別枠試験により入庁した職員（10名）
県庁版チャレンジウィズぐんま嘱託員（5名）

【主な意見】

○障害者別枠試験入庁職員

①働くことへの満足度について

- ・群馬県職員として業務に取り組むことができ、やりがいを感じている。
- ・安心して働くことができ、満足している。更に柔軟な働き方の可能性を広げてもらえるとよい。
- ・障害を理由に給料や評価などで不公平な取扱いを受けることがなく、満足している。

②仕事内容や業務量について

- ・やりがいを持って業務ができている。業務への慣れなどを経て適切な業務量となっている。
- ・保有している資格を生かせる業務内容であり、自身に適している。
- ・ヒアリングに基づく業務選定や定期的な面接等による調整・フォローがあり助かっている。
- ・仕事の大半は独力でできるが、重量物の運搬や会場設営など、かなりの周囲の助力を要する業務もある。

③職場環境に関する評価について

- ・障害への理解や相談体制が整備されていると感じる。適切に配慮がなされており、職場環境はよい。
- ・すべての地域機関に昇降機器の設置が必要である。

④障害者の活躍を推進する体制整備について

- ・困ったことがあったときに、どこに相談すれば良いのか分からなかった。相談できる先が明確になることはよい。
- ・研修や説明会等を通じて、相互の理解が進めば、よりよい環境が望める。
- ・障害を理由に配慮された結果、同僚の業務のしわ寄せになってしまうことが心苦しい。

⑤職務の選定・創出について

- ・障害や時期によってできる仕事は違うと思うので、ヒアリングにより個人にあった仕事を与えられると良いと思ったが、制限をしすぎるとやりがいや意欲に欠けてしまうと思うので、バランスが重要である。

⑥環境整備について

- ・様々な障害があり、症状も異なるので、様々な勤務形態ができることはよい。
- ・フレックスタイムやテレワークの活用促進は有効。就業時間による管理ではなく、業務量での管理が可能であれば、在宅で体を休めながら働くことにつなげられる。

⑦数値目標について

- ・採用後の職員に対する数値目標（例：定着率や障害のある職員の満足度）についても設定する必要があるのではないかと。
- ・数値目標については妥当。今後この計画の周知が進めば、更に達成されやすくなると思う。

⑧その他

- ・障害者別枠試験で県職員を目指している人などを対象に、県職員になって働くことへの不安を解消する目的の説明会を開催して欲しい。
- ・障害者のキャリアアップという視点も重要である。
- ・人事異動について、障害によっては身体的事情や精神的事情から環境順応を苦手としている人もいる。本人の適性を判断した上で、その専門性を高めて同じ業務を継続する方法も検討できないか。

○チャレンジウィズぐんま

(主な意見を集約して記載)

- ・仕事には満足している。
- ・困ったときには担当職員などに相談ができており、適切に配慮されていると感じる。
- ・集配業務などで所属を訪問したときには気持ちよく対応してくれており、受け入れられていると感じる。
- ・チャレンジの業務を通じて新しいことを覚えるという経験ができています。人とのコミュニケーションの能力が向上していると感じる。今までできなかった挨拶やできなかった仕事ができるようになった。
- ・作業スペースはもう少し広くてもよいと思う。
- ・要求される水準の仕事がきちんとできているか、考えることがある。

(2) 企業局

意見照会対象：嘱託職員（5名）

【主な意見】

①働くことへの満足度について

- ・県庁のルールや言葉が理解できない時は手探り状態で大変だったが、今は理解度が高まりスムーズに作業ができて満足度は100点満点中80点である。
- ・働けることに感謝しており、満足である。

②もっと働きやすくなるために感じていることについて

- ・はじめの業務指導をマンツーマンで十分に教えてほしい。

③仕事内容や業務量について

- ・量的に少ないと感じていたので、業務を追加した。
- ・マイペースで仕事に取り組める。

④職場環境について

- ・必要と思えばいつでも相談できる環境である。
- ・担当者への質問はメールを活用することに理解を得ている。
- ・トイレが個室4カ所のうち3カ所が和式で不便である。

⑤障害者への理解促進について

- ・職員は普通に接してくれるので疎外感はない。
- ・ドアの開閉やエレベーターなど障害者に対する配慮は良くしてもらえる。

⑥働く時間について

- ・勤務時間がフレックスタイムで助かっている。
- ・週の勤務時間は、もっと長くてもよい。

⑦職場での配慮について

- ・資料の持ち運びに対する援助はありがたいと思う。
- ・心遣いや声かけを多々してもらい助かっている。

⑧スキルアップの取組について

- ・県庁で働くことで、県庁に対する理解度が高まった。
- ・総務事務システムで募集するセミナー等に参加したい。
- ・エクセル、ワードの基礎が習得でき、作業時間の短縮になっている。

(3) 病院局

意見照会対象：臨時職員（7名）

【主な意見】

①働くことへの満足度について

- ・社会に貢献していると思う。
- ・地方公務員としての社会的信用を得られる。

②仕事内容や業務量について

- ・仕事内容は当初提示された通りの分野であり、適切な業務量である。
- ・繁忙の差はあるものの、相応な業務量である。

③職場環境に関する評価について

- ・十分な配慮があり、ハード・ソフト両面で働きやすい職場環境が提供されている。
- ・ハード面はエレベーター等もあり満足している。

④障害者の活躍を推進する体制整備について

- ・障害者から職業生活に関する不安等を聴き取り、支援する体制が必要である。
- ・全ての障害者がある特性や個性に応じた能力を有効に発揮できる職場づくりが必要である。

⑤職務の選定・創出について

- ・職場実習の機会を設けることにより障害者本人の特性を把握し、それに対応した職務の選定・創出が必要である。

⑥環境整備・人事管理について

- ・より働きやすい職場環境を構築するため、障害者職業生活相談員による定期的な面接及び職場環境の確認が必要である。

⑦数値目標について

- ・数値にこだわらず、良い人材がいたら雇用するという考えのほうがいい。

⑧その他

- ・障害者と障害者職業生活相談員との面接後、所属長及びサービス担当次長を加えた4者面談の機会も必要である。
- ・障害者に様々な配慮がされた厚いバックアップ体制の計画が心強く、社会参加が肯定されていると感じた。

(4) 教育委員会

意見照会対象：障害者特別選考（教員採用試験）により採用した教職員（5名）
教育委員会版チャレンジウィズぐんま嘱託員（2名）

【主な意見】

①働くことへの満足度について

- ・体調などを理解してもらい作業を進めることができている。何よりも所属の全職員から精神的障害の配慮を理解してもらっていると思う。
- ・困難なことは相談しながら業務に当たることができる。
- ・障害の有無に関係なく地元のためになっていると感じられる。

②仕事内容や業務量について

- ・自分の能力に合う仕事内容や仕事量である。
- ・仕事内容と業務量は、健常者とほぼ同様だが、今のところ問題ない。

③職場環境に関する評価について

- ・「いつでも相談できる」という安心感をもてる声かけをしてもらっている。
- ・聴覚障害に対して会議では手話通訳やPCを用いた情報保障を付けてもらっている。
- ・同僚に障害者であることを伝えるかは本人次第だが、伝えなかったときに仕事を配慮してもらったことへの不平・不満が出ることが心配である。

④障害者の活躍を推進する体制整備について

- ・職場の上司や同僚に対する障害の理解を深めることだけでなく、支援や配慮の仕方など具体的なことを知るための研修を必要に応じて実施すべきである。

⑤職務の選定創出について

- ・職務における適材適所を見極め、働きやすい環境を作ることが大切だと思う。
- ・障害特性に応じて仕事を割り振ってもらえるとよい。

⑥環境整備について

- ・通勤と通院の両方の環境が整った勤務地への赴任が重要である。
- ・障害というハンディがある分、業務に対する意欲を汲み取ってもらい、希望する業務に従事できるようになれば、さらに頑張れると思う。

⑦数値目標について

- ・前向きに取り組んでももらえていると感じる。数値目標も高くありがたい。
- ・雇用率の問題として捉えず、公正な採用の上での数値目標としてほしい。

⑧その他

- ・このような推進計画が見える化することにより、より一層の障害者雇用の場を提供できる県政につながっていくと思う。
- ・現場の意見を聴く機会を継続して設けてもらえるとありがたい。

○チャレンジウィズぐんま

(主な意見を集約して記載)

- ・とても楽しく働いている。不満に感じることは特にない。
- ・作業に物足りなさを感じるものがしばしばあるので、今までに培ってきた経験などを活かせると業務の効率化に貢献できると思う。
- ・職員の配慮もあり、作業に取り組みやすい環境を作ってもらっている。
- ・所属長や就労移行支援事業担当者を含めた面談等を通じて、短期、長期目標を立てて計画的に業務に当たれると働きやすい。
- ・チャレンジについては、任期満了後に民間への就職だけでなく県職員として働ける制度ができると将来への不安が解消される。
- ・チャレンジウィズぐんまの雇用が終了した方の企業等への就労実績が分かるとよい。
- ・チャレンジの業務を通じてパソコンの操作能力が上がった。将来就職する上で役立つと思う。

(5) 警察本部

意見照会対象：障害者別枠試験により採用された職員（3名）

【主な意見】

①働くことへの満足度について

- ・教養を受ける警察学校での入校中や勤務地などいろいろな面で配慮されている。
- ・やりがいを感じながら今現在働いているので満足している。
- ・身体的にも精神的にも苦痛を覚えることなく業務に取り組んでいる。

②仕事内容や業務量について

- ・専門的な知識が必要な係で、自分ができることを見つけながら勤務している。
- ・いろいろな方と相談し、できることとできないことの境界線について理解を求めながら仕事ができるようになり、以前と比べると精神的な負担が軽減した。
- ・基本的にはデスクワークを行っているため、身体的疲労が少ない。

③職場環境に関する評価について

- ・体調面、通勤面で配慮されており、面談等の相談体制も厚い。
- ・働きやすさを一緒に考え追究してくれる。
- ・障害の特性により自分にとって困難な業務を難なくこなす人を見ると自信をなくすことがある。

④障害者の活躍を推進する体制整備について

- ・障害には個人差があるということを踏まえて考えていただければよいと思う。
- ・自分の障害、症状や不得意なことをうまく伝えられない人もいると思うので、障害の状態等を知っている家族や主治医等外部の協力も必要だと思う。

⑤職務の選定創出について

- ・得意なことを活かした業務の割り当てを行っていくのがよいと思う。

⑥その他

- ・計画について一部で共有するのではなく、県警全体で周知、共有してほしい。
- ・計画の内容は評価できると思うが、実際にやってみないと分からないので、いろいろと考えながら今後も携わっていきたいと思う。
- ・自分の障害について知ってほしい人とそうでない人がいると思うので、特性に応じた慎重な対応をしていかなければならない。
- ・警察事務のイメージが沸きにくいと感じるため、募集活動は創意工夫が必要である。

6 取組内容

<凡例>

【新規】・・・新規に取り組みを行うもの

<取組主体>



(県全体)



(知事部局等)



(企業局)



(病院局)



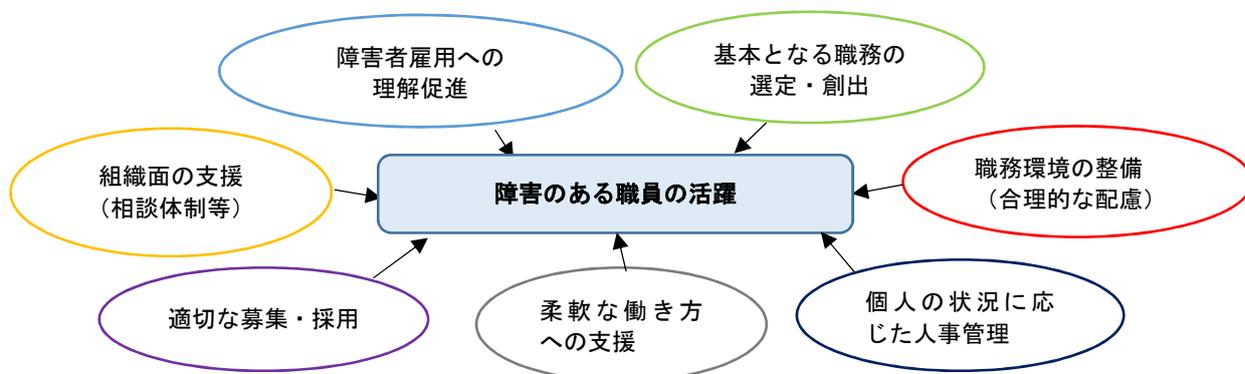
(教育委員会)



(警察本部)

※知事部局等・・・知事部局、各種委員会、議会

【障害のある職員の活躍に向けた支援のイメージ（再掲）】



(1) 障害者の活躍を推進する体制整備

①組織面

基本的な考え方

- ・本県における障害者雇用及び障害者の活躍の推進については、推進計画の策定と同様に群馬県職員の障害者活躍推進計画策定・推進委員会において進めていく。
- ・各任命権者においては、障害者雇用推進者の下で、責任をもって推進する。

取組内容

ア 推進計画の推進体制と責任体制の明確化（障害者雇用推進者）

- ・本県では、各任命権者の人事担当者等を構成員とした「群馬県職員の障害者活躍推進計画策定・推進委員会」を設置した。当該委員会において、推進計画の策定・変更や取組の実施状況・数値目標の達成状況等の検証を行うとともに、その結果を公表し、推進計画の実効性を確保する。
- ・各任命権者における障害者雇用推進者は以下のとおりとし、各任命権者における障害者雇用施策全般を担う。

【障害者雇用推進者】

知事部局	: 人事課長	人事委員会事務局	: 管理課長
企業局	: (企) 経営戦略課長	監査委員事務局	: 管理課長
病院局	: (病) 総務課長	教育委員会	: (教) 総務課長
議会事務局	: (議) 総務課長	警察本部	: 警務部長

イ 障害者職業生活相談員の選任 全

- ・障害者雇用促進法等に定められた基準（5人以上の障害者を有する事業所）に従い、障害者職業生活相談員を選任し、障害者の職業生活に関する相談及び指導を行う。
- ・知事部局、病院局においては、法令の基準にとどまらず、障害者が働きやすい職場環境を整備するため、障害者雇用に関するノウハウを持った者を複数選任し、障害者及び障害者が配置された所属に対する支援を行う。
- ・知事部局においては、健康管理部門と連携した対応を図るため、総務事務管理課に障害者職業生活相談員を配置する。
- ・警察本部においては、募集・採用から配置、人材育成、退職管理等の雇用管理に従事する者と健康管理指導、カウンセリング・相談等に従事する者を選任し、より厚い支援体制の確保を図る。

ウ 障害者が相談しやすい体制整備 全

- ・障害者が相談できる多様な相談先を確保し、これを周知することで、きめ細かな支援を行う。

【多様な相談先】

- ・職場における支援担当者（各所属サービス担当次長）
- ・障害者職業生活相談員 全
- ・就労支援機関（就労移行支援事業、就労定着支援事業）
- ・障害者雇用推進部門（人事担当課）
- ・健康管理部門
〔 総務事務管理課 知 企 、心臓血管センター健康指導局 病 、(教) 福利課、県立
学校の産業医及び衛生管理者（養護教諭等）教 、県警厚生課健康支援室 警 〕

②障害者雇用への理解促進

基本的な考え方

- ・障害のある人と障害のない人がともに働く環境を整備するため、障害に対する理解促進と啓発を継続して行う。

取組内容

職場の同僚、上司等への障害に対する理解促進・啓発



- ・障害に対する理解促進、啓発につながる取組を、関係する所属が連携して実施し、障害者及び障害者雇用に対する理解を醸成する。
- ・一人ひとりの職員が、家事・育児や介護、病気の治療、障害、体力の低下等といった職員自身の事情と、自らの業務とを両立できる環境を整える。
- ・お互いの抱える事情を理解・配慮し、お互いの「できないこと」ではなく、お互いの「できること」、「得意なこと」に目を向け、職場全体でチームとして仕事を進める組織風土を作っていく。

<具体的な取組例>

- ◇「群馬県における障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領」に係る説明会の開催 [障害政策課]
- ◇障害のある方への合理的配慮に関するハンドブック (『心をつなぐハンドブック』) の作成 [障害政策課]
- ◇D E T研修 (障害平等研修) の開催 [障害政策課]
- ◇新規採用職員研修において「障害者の差別解消」、「特別支援学校の現状」、「福祉施設・特別支援学校体験」を講義・体験 [自治研修センター]
- ◇新任管理職研修において「ダイバーシティマネジメント」を講義 [自治研修センター]
- ◇手話に関する研修の開催 [障害政策課、自治研修センター、病院局]
- ◇障害者雇用研修会の開催 [労働政策課]
- ◇チャレンジウィズぐんま見学会の開催 [人事課] など

(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

基本的な考え方

- ・障害があるために、職務遂行上の制約が大きいといった固定観念をもつことは適当ではない。
- ・個人の障害の種別・程度や特性は様々であり、合理的配慮を適切に行うことによって、障害者が自らの能力を発揮して活躍することができる。
- ・職員の個々の能力・適性・特性を人事管理部門及び各所属が十分に把握し、職員の意向や特性を踏まえた業務を分掌する。

取組内容

① 各所属における職務選定



ア 職務選定の考え方

障害のある職員が担当する業務を選定するにあたっては、「基本的な考え方」に示した視点

を持ちながら、例えば次のような考え方によって行うことも考えられる。

- (i) 障害のある職員に担当してもらえると組織として効率が上がる業務を探す。
- (ii) 障害のある職員が能力を発揮できる業務を選定できるよう、業務全体の処理方法を再構築する。
- (iii) 障害のある職員が能力を発揮できる業務を、既存の業務の中から選定し、1つの業務にまとめる。

イ 職務選定の方法

障害のある職員の職務を選定するため、各所属において現在の業務を洗い出し、内容を再確認する。

(例：担当職員からのヒアリングや組織内アンケート等により、随時業務の再確認を行う。)

その際には、作業名や作業内容、業務の困難度やその作業が生じる頻度、要求されるスキルなどを記載できる整理票を作成し、活用する。

② 障害特性や希望を踏まえた業務の割り振りと職場配置、キャリア形成への支援

【障害者別枠試験】



- ・人事管理部門は、各個人の障害特性や個性を踏まえ、障害のある職員が配置された職場等においてすでに実施されている業務内容等も参考にするなど適切な配置先を検討する。
- ・また、配置された所属においては、職場における支援担当者（服務担当次長等）を中心に支援を行い、職務遂行状況や習熟状況等を踏まえ、職務の選定・創出を行う。
- ・警察本部においては、合格者に対する採用前面談を実施し、配慮を求める事項及び要望等を聴取し、採用後、現状確認及び今後の希望を確認するための面接を実施する。

【チャレンジウィズぐんま】



- ・各個人の障害特性や個性と、すでに切り出された業務内容とを適切にマッチングする。
- ・配置後には、適切な支援の下、業務経験を積み、民間企業等への就労につなげる。

【会計年度任用職員（非常勤職員）】



- ・業務内容や勤務時間に配慮できる非常勤職員としての任用形態により雇用する。
- ・本人の障害特性や個性、希望と、業務内容とを適切にマッチングする。

※非常勤職員制度の見直しにより、令和2年度から既存の非常勤嘱託職員及び臨時職員は会計年度任用職員に移行。

【会計年度任用職員（障害者枠）】【新規】



- ・令和2年度から、障害特性や障害者の多様なニーズを踏まえ、業務内容や勤務時間に配慮できる非常勤職員として「会計年度任用職員（障害者枠）」を新設する。

(3) 障害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

基本的な考え方

・障害のある職員が働きやすい職場づくりを進めるため、ハード・ソフト両面から支援する。

取組内容

ア 障害特性に配慮した施設整備、就労支援機器の導入 全

・障害のある職員の特性に応じた合理的配慮の提供を行い、働きやすい職場づくりに努める。

＜これまでの取組例＞

知

- ・音声読み上げソフトの導入
- ・拡大読み取り機の導入
- ・県庁舎グレーチングの改修

警

- ・音量調節及び音声調整が可能な受話音量増幅器の導入

イ 定期的な面談機会の設定

- ・人事評価制度等における面接の活用 全

本県の人事評価制度においては、職員と所属長との定期的な面接機会が設定されており、こうした機会を活用し、障害のある職員に対する支援を行う。

- ・警察本部においては、勤務状況や意見要望等を把握し、より働きやすい職場環境を構築する契機となるよう面接を行う。また、上司との面接を行い業務の円滑化を図る。

ウ 障害者職業生活相談員と連携した定期的な面談機会の設定 全

- ・障害者職業生活相談員と連携し、職場における定期的な面談の機会を設定し、職場への定着に向けた必要な配慮を行う。
- ・警察本部においては、人事面接を経て把握した事項を基に、障害者職業生活相談員が働きやすい職場環境の構築の一助となるよう、定期的に面談を実施する。

②募集・採用

基本的な考え方

- ・ 障害者を対象とした職員の募集、採用においては、多様な働き方に対応した採用区分を設け、各採用区分に応じた適切な配慮を行う。障害特性をはじめ、応募者の能力や希望などを丁寧に把握し、選考や配置において適切に配慮する。
- ・ 障害者を対象とした採用区分以外の採用区分においても、障害のある応募者については申し出内容に応じて適切な配慮を行う。

取組内容

障害特性に配慮した募集採用の実施、採用区分

【障害者別枠試験】 知 企 教 警

- ・ 厚生労働省から示された「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」（平成30年10月23日）や人事院から国の各府省庁に示された「職員の募集及び採用時並びに採用後において障害者に対して各省各庁の長が講ずべき措置に関する指針について」（平成30年12月27日）等を踏まえながら、適正な採用を行う。
- ・ 毎年度の選考考査の実施後、人事委員会と適切な情報共有を図り、障害者にとって公平、公正な試験となるよう必要な見直しを行う。
- ・ 募集の実施にあたっては、各任命権者と人事委員会が連携し、インターネットの利用、学校や障害者就労支援機関等の関係機関への広報を行うことにより、県の就労環境、業務内容、仕事の魅力等を積極的に周知する。さらに、県職員として働くことへの不安を解消する取組を検討する。
- ・ 選考考査の実施にあたっては、受験申込者からの申出をもとに、過重な負担となる場合を除き、その意向を尊重して、個々の障害の特性に応じた合理的な配慮を行う。
- ・ 教育委員会における教員採用においては、毎年度の実施を踏まえて必要な見直しを行う。
- ・ 警察本部においては、法定雇用必要数等を鑑み、警務部警務課採用係と連携を図り、協議を行いながら障害者雇用の促進に努める。

【チャレンジウィズぐんま】 知 教

- ・ 応募者と職場の相互理解を図るとともに、採用後の合理的配慮の提供を検討するため、採用前に職場実習を行う。
- ・ 障害者が非常勤職員として県での業務経験等を積み、民間企業等への就労につなげる目的を踏まえ、特性や個性のほか、民間企業等への就労意欲を考慮した選考を行う。

【会計年度任用職員（非常勤職員）】 知 企 病

- ・ フルタイム勤務に限らない非常勤としての雇用機会を提供し、勤務時間や業務内容に配慮できる就業形態を提供する。
- ・ 非常勤職員としての業務内容と本人の障害特性や個性、希望を踏まえ、適切に選考する。

③働き方

基本的な考え方

- ・障害のある職員が、能力を発揮して活躍でき、特性や個性に応じて、長期かつ安定的に勤務できるように必要な環境整備を行う。

取組内容

ア フレックスタイム制の活用



フレックスタイム制は、障害のある職員にとって働きやすい環境整備の一つとして有効であり、令和2年度から現行制度の対象に障害のある職員を加える。

※教育委員会は事務局において導入

イ 各種休暇制度の利用



障害に起因する通院時の病気休暇の取得や年次有給休暇の取得促進等、各種休暇制度を適切に利用できるよう配慮する。

ウ テレワークの活用検討



職員の通勤負担を軽減し、障害者雇用を推進する観点から、テレワークの活用を検討する。

※教育委員会は事務局のみ

④人事管理

基本的な考え方

- ・障害のある職員が職務を遂行するにあたって、必要となるスキルや配慮と、職員の特長や個性、配慮を考えた上で、配置する。
- ・配置後も職員の能力と職務遂行の状況をきめ細かく把握し、職員の能力向上に向けた支援や適性を踏まえた職務の調整を継続し、希望を踏まえたキャリア形成を支援する。

取組内容

障害特性に配慮した職場配置、中途障害者に対する支援



- ・障害のある職員が能力を発揮できるよう業務に必要なスキルと職員の特長等を踏まえ配置する。また、職員が申し出た通勤などの合理的配慮事項について、適切に配慮を行う。
- ・警察本部においては、正規職員の警察学校の入校時の配慮として、原則入寮のところ希望のある場合は通学とし、非常勤職員に対しても、可能な限り通勤距離の短い所属への配置を行う。
- ・配置後についても、所属と人事管理部門が適切に情報共有を図り、障害のある職員の能力向上の支援や適性を踏まえた職務の調整等を随時行う。
- ・能力向上に向けた支援や職務の調整を継続し、職員の希望を踏まえた職域の拡大やキャリア形成に繋げる。

- ・本人の障害特性や希望によっては、同一の職務に継続して従事し、その専門性を高めるようなキャリア形成を検討する。
 - ・中途障害者（※）については、円滑な職場復帰のために必要な職務の選定、職場環境の整備のほか、通院や働き方についての配慮を行う。
- ※中途障害者…県職員としての在職中に障害者となった者

（４）その他

優先調達推進法に基づく障害者の活躍の場の拡大推進

- ・平成25年4月に障害者優先調達推進法が施行され、国や地方公共団体等が物品を調達する際、障害者施設等から優先的・積極的に購入すること等が推進されている。
- ・本県においても、同法に基づく調達方針を策定し、県全体で、優先的・積極的に障害者施設等からの物品等の調達に取り組む。

7 数値目標

・数値は各年度 6/1 時点

(1) 知事部局等

目標項目 (案)	基準値		目標値	
	年度	数値(単位)	年度	数値(単位)
障害者雇用率	R1	1.99%	R4	2.6%

※障害者である職員の定着率など採用後に係る数値目標については、その根拠となるデータが十分に蓄積していないことから、計画期間中に得られたデータをもとに、今後の実施状況の検証作業の中で、設定について検討する。

(2) 企業局

目標項目 (案)	基準値		目標値	
	年度	数値(単位)	年度	数値(単位)
障害者雇用率	R1	2.33%	R4	2.6%

※企業局においては、令和元年12月31日時点で障害者雇用率2.5%となり、法定雇用率2.5%を達成している。

(3) 病院局

目標項目 (案)	基準値		目標値	
	年度	数値(単位)	年度	数値(単位)
障害者雇用率	R1	2.56%	R4	2.6%

※病院局においては、令和元年6月1日時点で法定雇用率2.5%を達成している。

(4) 教育委員会

目標項目 (案)	基準値		目標値	
	年度	数値(単位)	年度	数値(単位)
障害者雇用率	R1	1.34%	R4	2.5%

(5) 警察本部

目標項目 (案)	基準値		目標値	
	年度	数値(単位)	年度	数値(単位)
障害者雇用率	R1	3.14%	R4	3.14%