

# 群馬県職員の障害者活躍推進計画 (第2期)

令和7年4月策定

群 馬 県

# 群馬県職員の障害者活躍推進計画

## —第2期—

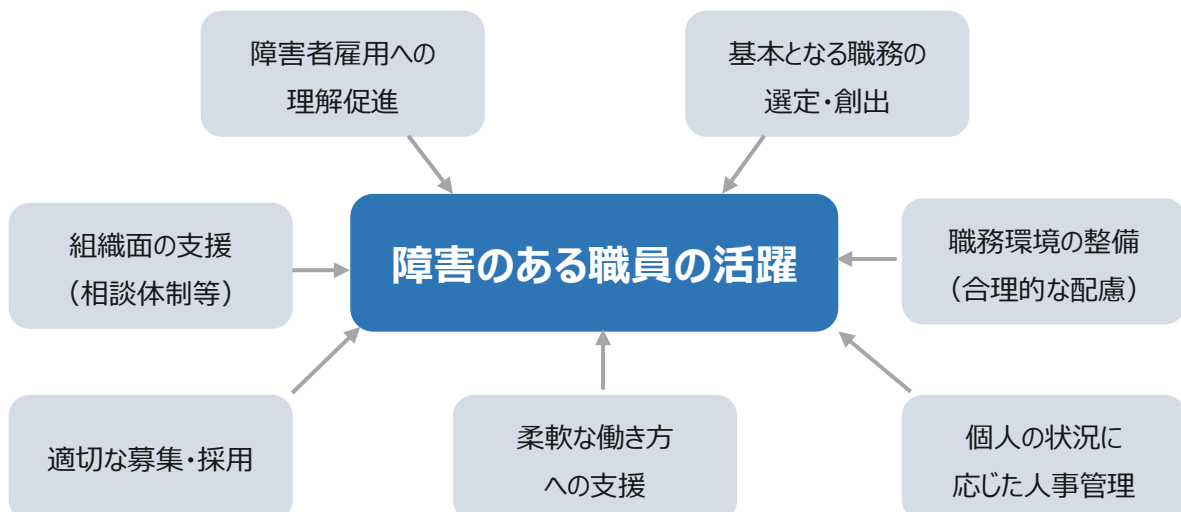
群馬県知事  
群馬県企業管理者  
群馬県議会議長  
群馬県人事委員会  
群馬県代表監査委員  
群馬県教育委員会  
群馬県警察本部長

### 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。
- ・また、県の機関における障害者の活躍は、県政の様々な政策決定過程に障害者目線が取り入れられることに繋がり、行政サービス向上の観点からも重要である。
- ・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7年度から令和11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や職員団体役員を構成員とした「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）している。
- ・当該委員会において、推進計画の策定や、取組の実施状況・数値目標の達成状況等の検証・公表を行うとともに、必要に応じて計画の見直しを行うことで、PDCAサイクルの確立に努める。
- ・また、計画の策定に当たっては、各任命権者が障害のある職員に対する意見照会を行ったほか、知事部局及び企業局においては対面での意見交換も行うことで、障害当事者の視点・意見を計画に反映している。
- ・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 計画の周知・公表

- ・計画を策定又は改定したときは、通知、庁内ポータルサイト等により、全ての職員に対して周知するとともに、県公式ホームページにより公表する。
- ・計画に定める取組の実施状況や目標の達成状況についても、毎年度、県公式ホームページにより公表する。

## 5 障害のある職員の活躍に関する現状及び課題

### 【障害のある職員の現状】

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）

#### 障害者を対象とした職員採用選考考査

身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳等の交付を受けている人を対象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

障害者を会計年度任用職員として雇用し、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）

#### 会計年度任用職員（障害者枠）

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一定の配慮が必要な障害者を会計年度任用職員として任用するもの。

#### 障害者特別選考

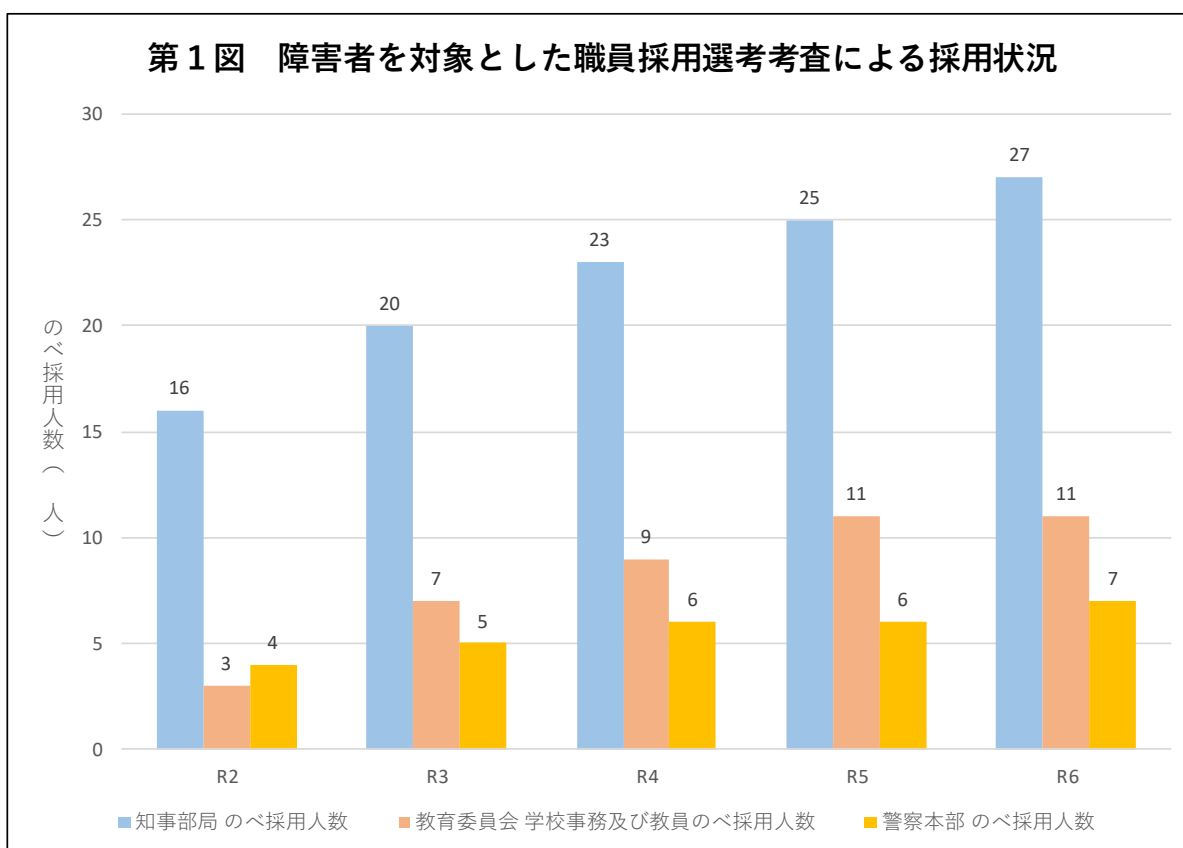
教員採用試験において、障害者手帳等の交付を受けている者を対象とした特別選考を行っているもの。

第1表 障害者を対象とした職員採用選考考査による採用状況

(単位:人)

任命権者	区分	R2	R3	R4	R5	R6
知事部局	行政事務採用	5	4	3	2	2
	のべ採用人数	16	20	23	25	27
教育委員会	学校事務採用	2	2	2	0	0
	学校事務のべ採用人数	2	4	6	6	6
	教員採用人数	1	2	0	2	0
	教員のべ採用人数	1	3	3	5	5
警察本部	警察事務採用	1	1	1	0	1
	のべ採用人数	4	5	6	6	7

(注)各年度4月1日付けでの職員採用状況



【まとめ】

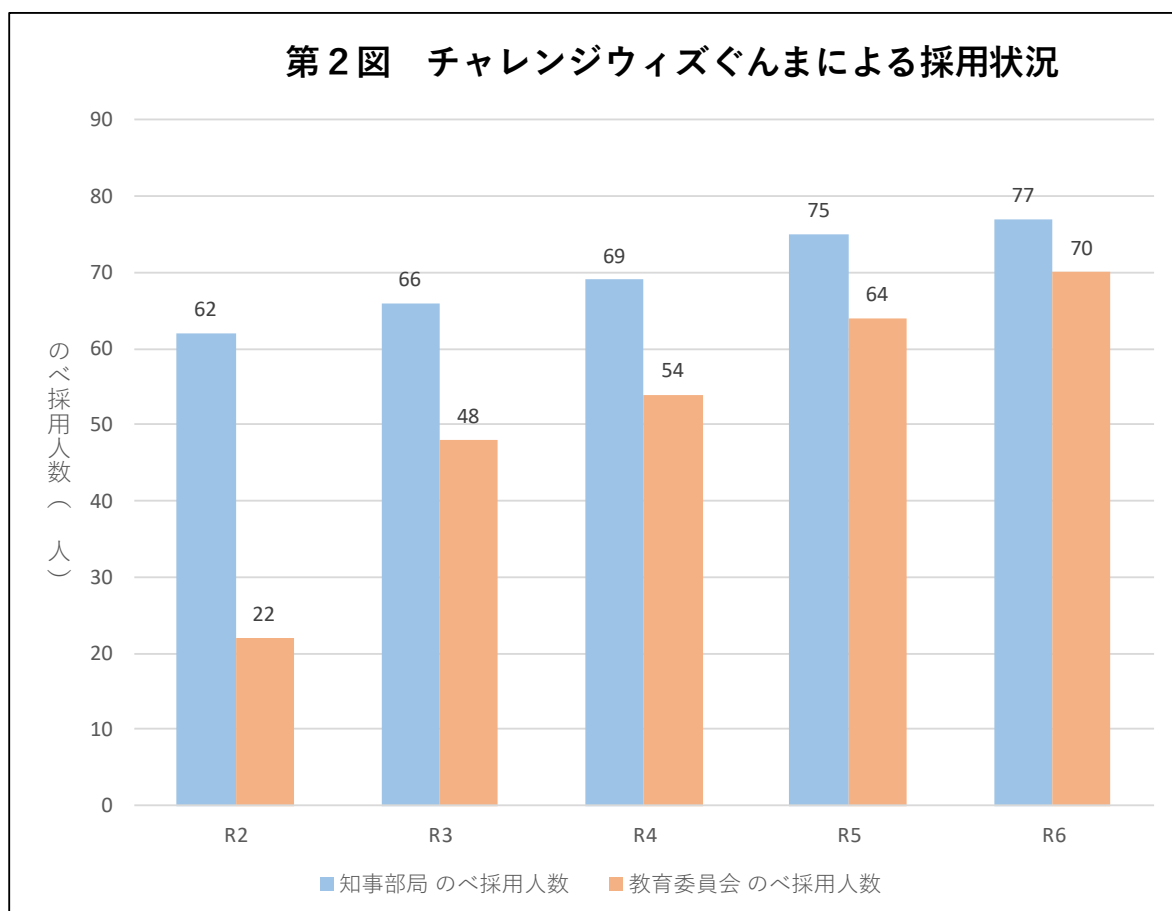
知事部局	平成26年度に開始した障害者を対象とした職員採用選考考査による採用については、毎年度継続して実施している。
教育委員会	障害者を対象とした職員採用選考考査による採用については、学校事務の採用を平成30年度から、教員の採用を令和2年度から開始しており、毎年度継続して実施している。
警察本部	平成29年度から開始した障害者を対象とした職員採用選考考査による採用では、令和6年度までにのべ7人採用している。

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	R2	R3	R4	R5	R6
知事部局	県庁	4	2	2	3	1
	地域機関	9	2	1	3	1
	のべ採用人数	62	66	69	75	77
教育委員会	採用数	20	26	6	10	6
	のべ採用人数	22	48	54	64	70

(注)各年度通年での職員採用状況



【まとめ】

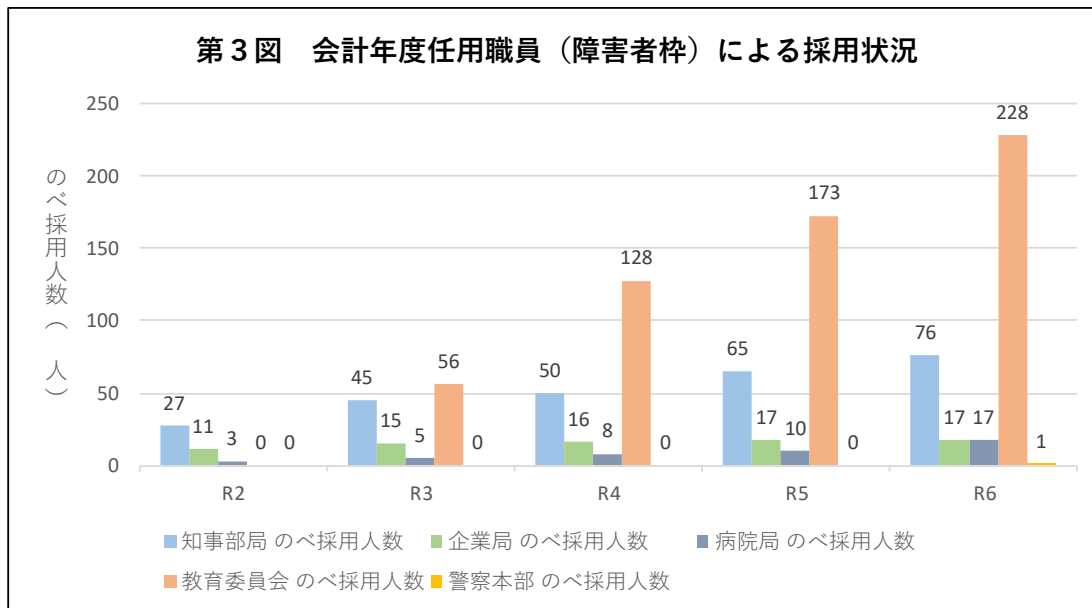
知事部局	平成25年度に開始したチャレンジウィズぐんまによる採用については、毎年度継続して実施している。
教育委員会	令和元年度に開始した教育委員会版チャレンジウィズぐんまによる採用については、令和2年度から県立学校にも拡大した。 また、令和3年度からは総合教育センター、令和4年度には生涯学習センター内に「ハートフルスクールサポートステーション」を設置して採用を実施している。

第3表 会計年度任用職員(障害者枠)による採用状況

(単位:人)

任命権者	区分	R2	R3	R4	R5	R6
知事部局	採用数	27	18	5	15	11
	のべ採用人数	27	45	50	65	76
企業局	採用数	1	4	1	1	0
	のべ採用人数	11	15	16	17	17
病院局	採用数	3	2	3	2	7
	のべ採用人数	3	5	8	10	17
教育委員会	採用数	-	56	72	45	55
	のべ採用人数	-	56	128	173	228
警察本部	採用数	-	-	-	-	1
	のべ採用人数	-	-	-	-	1

(注)各年度通年での職員採用状況



【まとめ】

知事部局	令和2年度から障害者を会計年度任用職員(障害者枠)として採用開始。以来、毎年度採用を実施している。
企業局	平成25年度から障害者を臨時職員(会計年度任用職員)として採用開始。以来、継続的に採用を実施している。
病院局	会計年度任用職員(障害者枠)として、毎年度一定数の障害者を採用している。
教育委員会	令和3年度から障害者を会計年度任用職員(障害者枠)として採用開始。以来、毎年度採用を実施している。
警察本部	令和6年度に障害者を会計年度任用職員(障害者枠)として1名採用している。

第4表 障害のある職員の離職状況

(単位:人)

任命権者	勤務形態	R2年度～R5年度に採用した障害のある職員のうち 職場環境を理由とする不本意な離職者数 <sup>※</sup>
知事部局	常勤	0
	非常勤	1
企業局	常勤	—
	非常勤	0
病院局	常勤	—
	非常勤	0
教育委員会	常勤	0
	非常勤	0
警察本部	常勤	0
	非常勤	—

※「職場環境を理由とする不本意な離職」とは、就労環境、労働条件、人間関係及び職務内容を理由とした離職を指す。

なお、労働条件及び職務内容については、発令通知においてあらかじめ合意した条件から変更があった場合に限る。

- ・就労環境…執務室の外部環境
- ・労働条件…勤務地、勤務時間、給与、週休日、休暇、時間外労働等
- ・人間関係…職場内での人間関係(他者からの発言、行為)
- ・職務内容…従事している業務内容

【まとめ】

知事部局	令和2年度から令和5年度までに採用した障害のある職員のうち、職場環境を理由とした離職者は、非常勤職員において1名であった。
企業局	令和2年度から令和5年度までに採用した障害のある職員のうち、職場環境を理由とする離職者は生じていない。
病院局	令和2年度から令和5年度までに採用した障害のある職員のうち、職場環境を理由とする離職者は生じていない。
教育委員会	令和2年度から令和5年度までに採用した障害のある職員のうち、職場環境を理由とする離職者は生じていない。
警察本部	令和2年度から令和5年度までに採用した障害のある職員のうち、職場環境を理由とする離職者は生じていない。

### 【現状を踏まえた課題】

- ・群馬県では、これまで障害のある職員の計画的な採用に努めてきたところであるが、引き続き計画的な採用に努めるなど、障害者の積極的な雇用に取り組むことで、法定雇用率の達成にとどまらず、障害者の活躍の場を継続的に拡大していくことが必要。
- ・また、全ての障害のある職員が、障害の種別や任用形態に関わらず、長期かつ安定的に職場に定着できるよう、必要な施設整備や支援機器の導入、職場の同僚・上司へ障害に関する理解促進・啓発を行うための研修、障害のある職員が相談しやすい体制の充実等といったハード・ソフト両面からの働きやすい環境づくりや、柔軟な勤務時間制度の整備等の多様な働き方推進を図ることが必要。

## 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>

全

(県全体)

知

(知事部局等)

企

(企業局)

病

(病院局)

議

(議会)

教

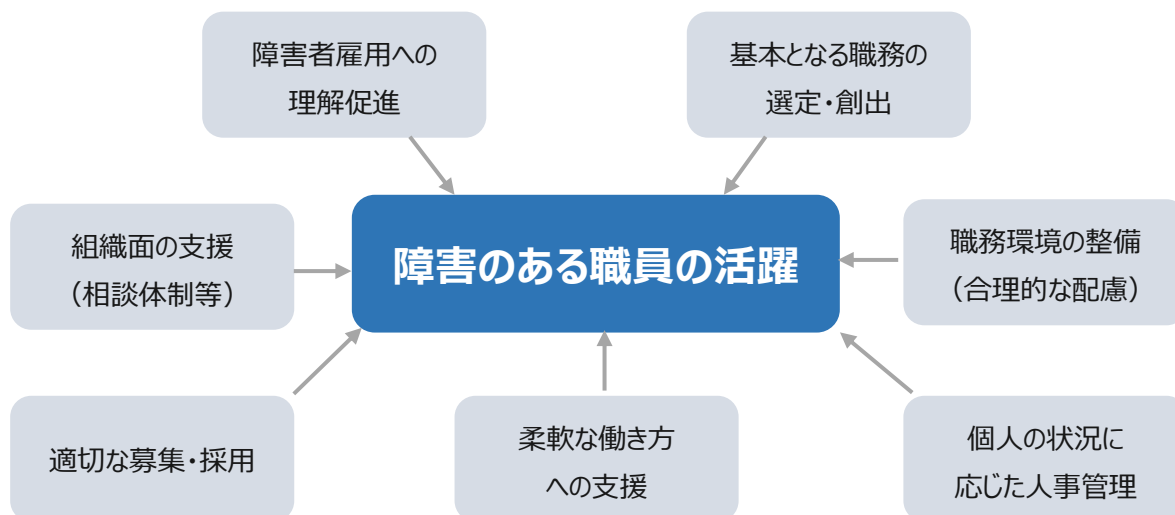
(教育委員会)

警

(警察本部)

※知事部局等・・・知事部局、各種委員会

【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取り組んでいく。
- ・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） 全

- ・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、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) 総務課長	監査委員事務局	： 管理課長
病院局	： (病) 経営戦略課長	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、病院局及び教育委員会においては、法令の基準にとどまらず、障害者職業生活相談員を複数選任し、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、障害者雇用推進部門（人事担当課）及び健康管理部門の業務に従事する者を障害者職業生活相談員に選任し、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。

#### 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。

##### 【相談先及び役割】

◇職場における支援担当者（各所属サービス担当次長）：業務の選定、職場環境の整備に関する相談

◇障害者職業生活相談員：職業生活全般に関する相談

◇障害者雇用推進部門（人事担当課）：所属には相談しにくい業務や職務環境に関する相談

◇健康管理部門：身体的・精神的健康に関する相談

- 総務事務管理課 知 企 議                      ○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

#### エ 外部機関との連携体制

- ・知事部局、病院局及び教育委員会では、地域の就労支援機関と連携することで、障害者の職場定着を推進する。

##### 【連携する外部機関及び役割】

◇群馬労働局：人事担当者や支援担当者に対する職務環境改善に関する助言

◇障害者就業・生活支援センター：就業面及び生活面の一体的な相談・支援

◇就労移行支援事業所等：就労移行支援事業所の利用を経て就職した場合の職場定着支援

## 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 **全**

・障害に対する理解促進、啓発に繋がる研修等を実施し、職場の同僚、上司等の障害者雇用に対する理解を醸成する。

#### <具体的な取組例>

◇障害のある職員が配置されている所属の支援担当者に、群馬労働局の職員が講師を務める勉強会を受講させる。 **知**

◇障害者職業生活相談員に限らず、障害者雇用推進部門の担当者にも、障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。 **知**

◇障害のある職員が配置先の職場で活躍している姿について、庁内ポータルサイトでのPRを行う。 **知**

◇新規採用職員研修において「障害のある人に対する合理的配慮の提供」の講義を、新任管理職研修において「ダイバーシティマネジメント」の講義\*を受講させる。

**知 企 病 議 教**

◇各所属の障害者雇用担当者（次長級職員等）を対象に、障害特性や配慮が必要な点、医療機関での雇用事例等についての勉強会を開催する。 **病**

※多様性（ダイバーシティ）を理解し、その力を発揮させるための支援や職場環境づくりに必要な考え方やマネジメント手法を身に付けることを目的とした科目。

## （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 **全**

#### 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。なお、業務の選定の際には、職場全体から複数の業務を選定することで、障害のある職員に業務の選択の余地を設ける。

#### 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の実施等各所属の実情に適した方法により、随時業務の再確認を行う。)

### 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

#### 【障害者を対象とした職員採用選考考査】 **知 教 警**

- ・ 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】 **知 教**

- ・ 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。

#### 【会計年度任用職員（障害者枠）】 **知 企 病 議 教**

- ・ 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。

### (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。

※ハードとは、施設や設備、道具等の形がある物理的な要素を、ソフトとは、人材や情報、意識等の物理的な形状がない要素を指す。

##### 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**

- ・障害のある職員が障害特性に関わらず働きやすい職場づくりを進めるため、ハード面の整備や就労支援機器を導入する。

＜これまでの取組例＞ ※括弧内は、配慮を行った職員の障害種別

##### 知

- ・音声読み上げソフトの導入（視覚障害）
- ・拡大読み取り機の導入（視覚障害）
- ・県庁舎グレーチングの改修（体幹機能障害）
- ・筆談ボードの導入（聴覚障害）
- ・電話機用ヘッドセットの導入（上肢機能障害）
- ・補聴器付き固定電話の設置（聴覚障害）

#### 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**

人事評価制度で盛り込まれている職員と所属長との定期的な面接や支援担当者の声掛けを通じて、障害のある職員に対して必要な職場環境上の配慮すべき事項を把握する。

- ・警察本部においては、勤務状況や職場環境上の必要な配慮を把握し、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は、定期的な面談により職場定着に必要な配慮を把握し、支援担当者と連携することで、障害のある職員の継続的な支援につなげる。

## 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

#### ア 障害特性に配慮した募集採用の実施、採用区分

##### 【障害者を対象とした職員採用選考考査】 知 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。
- ・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、公正な試験を実施する。
- ・募集にあたっては、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。
- ・教員採用選考においては、実施状況を踏まえて必要に応じて見直しを行う。
- ・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。
- ・障害者が会計年度任用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（障害者枠）】 知 企 病 議 教

- ・応募者に職場の雰囲気や業務内容を理解してもらうため、採用前に職場訪問を受け入れる。
- ・個々の職員の障害特性やニーズに応じ、勤務時間の柔軟な設定や業務内容への配慮をした就業形態を提供する。

## イ 適切な募集・採用

募集・採用に当たって、以下の取扱いを行わない。

- ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。
- ・「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。
- ・「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定する。
- ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

## 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必要な環境整備を行う。

### 取組内容

#### ア 柔軟な勤務時間制度の活用 **全**

時差出勤、フレックスタイム制、休憩時間の弾力化、テレワーク等が可能な職員に対して制度を周知するとともに、活用を促進することで、障害のある職員の通勤負担の軽減や働きやすい環境づくりに努める。

#### イ 各種休暇制度の利用 **全**

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。

## 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、職員の特性や個性、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

### ア 障害特性に配慮した職場配置、中途障害者に対する支援、キャリア形成への支援 全

- ・生活相談員の定期的な面談や支援担当者の声掛けを通じて、体調面の必要な配慮を把握し、適宜、健康管理部門と連携した対応を行う。
- ・障害のある職員が能力を発揮できるよう業務に必要となるスキルと職員の特性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を認めており、今後も適切に配慮する。
- ・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必要に応じて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。
- ・チャレンジウィズぐんまについては、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。
- ・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

### イ 職員アンケートの実施 知

障害のある職員の対象としたアンケートを実施し、担当業務や職場環境に対する満足度や改善事項等を把握し、必要な改善を図る。

## (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 全

- ・毎年度、群馬県における障害者就労施設等からの物品等の調達方針を策定し、県全体で、率先して障害者就労施設等から物品及び役務の調達に取り組む。

## 7 目標

### (1) 採用に関する目標

任命権者	目標	評価方法	参考 (実雇用率) ※1
知事部局等	当該年6月1日時点の法定雇用率以上	毎年の任免状況通報により把握し、評価を行う。	2.84%
企業局			3.14%
病院局			2.74%
議会事務局			5.19%
教育委員会			2.85%
警察本部			3.04%

※1 令和6年6月1日時点における障害のある職員の実雇用率

### (2) 定着に関する目標

任命権者	目標	評価方法
知事部局	職場環境を理由とする不本意な離職を極力生じさせない。	毎年の任免状況通報のタイミングで、前年度採用者の定着状況を把握し、評価を行う。
企業局		
病院局		
議会事務局		
教育委員会		
警察本部		