

障がい者の採用・活躍の場の拡大等 に向けた取組方針

～誰もがいきいきと働く共生県庁を目指して～



しあわせ信州

長 野 県
長 野 県 企 業 局
長 野 県 議 会
長 野 県 監 査 委 員
長 野 県 人 事 委 員 会

令和2年（2020年）3月31日 作成

1 本県における障がい者雇用に関する現状と課題

- 本県では、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。以下「障害者雇用促進法」という。）に基づき、県自らが率先して障がい者を雇用するため、昭和 56 年から身体障がい者を対象とする職員採用選考を毎年実施してきました。
- 平成 30 年度の障害者雇用率の算定において、雇用率の算定誤りがあり、本県では、平成 30 年 12 月に「障がい者の採用・活躍の場の拡大等に向けた取組方針（以下「取組方針」という。）」を作成し、この取組方針に基づき、障がい者の採用・活躍の場の拡大に努めてきました。
- 例えば、正規職員の採用の拡大に加え、多様な勤務形態にも対応できるよう、非常勤職員の採用についても拡大しました。また、障がいのある職員の職場定着等を支援する障がい者活躍サポーターの配置や、直属の上司をキーパーソンに指定する等、障がいのある職員が働きやすい職場環境づくりに努めています。
- また、国への確認を重ねながら障害者雇用率の調査手法を見直し、算定を行った結果、令和元年 6 月時点の障害者雇用率は、法定雇用率を満たしました。

任命権者	時点	実雇用率	法定雇用率	不足数
知事部局 ^{※2}	令和元年 6 月 1 日	2.68%	2.5%	0.00 人
議会事務局	令和元年 6 月 1 日	2.41% ^{※1}	2.5%	0.00 人

※ 1 実雇用率が法定雇用率を下回っていても不足数が 0.00 人となることがあり、この場合、法定雇用率は達成となります

※ 2 企業局は特例認定を受けており、その職員は知事部局に含まれています

※ 3 表に記載のない任命権者は、職員が一定数未満であり、障害者雇用促進法に基づく障がい者の雇用義務が発生していません

- 今後も、法定雇用率の達成はもちろんですが、法定雇用率にこだわることなく、障がい者の採用や活躍の場を拡大することが何より重要であり、引き続き、取組方針に基づいた取組を着実に進めていく必要があります。
- 今般、令和元年 6 月の障害者雇用促進法の改正により、地方公共団体は障害者活躍推進計画の作成が義務付けられました。このため、本県では、取組方針を同計画に位置付けるとともに、厚生労働省の「障害者活躍推進計画作成指針」を踏まえて一部見直しを行い、本取組方針に基づき、障がい者の採用・活躍の場の拡大を引き続き推進していくこととしました。

2 計画期間

- 本取組方針の計画期間は、令和2年（2020年）4月1日から令和7年（2025年）3月31日までの5年間とします。
- なお、取組方針作成後の状況の変化や取組の進捗状況等に応じて、計画期間中であっても、随時見直しを行うこととします。

3 目標

(1) 障害者雇用率（6月1日時点）【知事部局、企業局、議会事務局】

〔目 標〕

- 当該年の6月1日時点における法定雇用率を上回る雇用率

〔評価方法〕

- 毎年の任免状況通報調査により把握・進捗管理を行う

(2) 職場定着【知事部局、企業局、議会事務局】

〔目 標〕

- 不本意な離職者を極力生じさせない

〔評価方法〕

- 今後、障がいのある職員の離職状況等のデータの収集及び障がいのある職員を対象とした職場環境等に係る意識調査を実施し、結果を踏まえ、取組の検討・改善につなげる

(3) 障がい者雇用に対する理解促進【全任命権者共通】

〔目 標〕

- すべての職員が障がいに対する理解を深めるため、研修の積極的な受講を促進する

〔評価方法〕

- 研修等の実施状況について、毎年度公表する

4 今後の取組

※ 特に任命権者の指定のない取組は、全任命権者が共通で取組むものです。

① 採用・活躍の場の拡大

基本的な考え方

- ◎ 障がい者の採用に当たっては、常勤職員だけでなく、多様な勤務形態に対応できるよう、非常勤職員の採用も推進します。また、知的・精神障がい者の採用も進め、障がいの種別や程度、障がいの有無にかかわらず、全ての職員が活躍できる共生県庁づくりを進めます
- ◎ 手帳等の交付のない方や週 20 時間未満の超短時間勤務を希望する方など、法定雇用率にこだわることなく障がい者の採用を推進します
- ◎ 個々の障がい特性を理解した上で、その能力が十分に発揮され、職場に定着できるよう、活躍の場の拡大や合理的配慮※を推進します

※ 障がい者と障がい者でない者との均等な機会や待遇の確保、障がい者の能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するための措置

(例：聴覚障がい者への採用面接時の手話通訳の配置、車いすを使用する人のための段差へのスロープの配置等)

具体的な取組

■ 採用の拡大

- 障がい者を対象とする職員採用について、障がい種別を限らない採用を引き続き実施します。また、選考の実施に当たっては、受験者と相談の上、必要な合理的配慮を提供します【R1～】[県、人事委員会事務局]
- 会計年度任用職員等の非常勤職員について、「障がい者優先枠」を導入し、一般の求人に先立って障がい者専用求人を行います【H30～】
- 主に知的・精神障がい者を非常勤職員として採用する「チャレンジ雇用」※について、週 20 時間未満の超短時間勤務を希望する方も対象としながら、採用を拡大します【R1～】[県]
※ 県での業務経験を踏まえ、一般企業等への就労を目指すことを目的として実施
- 非常勤職員が選考を経て常勤職員となるステップアップ制度を検討・導入します【R3～】[県、人事委員会事務局]
- 障がい者向けのインターンシップ（職場実習）制度を導入し、特別支援学校等の生徒を積極的に受け入れます【R3～】

- 障がい者の採用拡大に当たっては、一律の選考方法でなく、障がい種別や従事業務に応じた適切な方法について検討を進めます【R1～】
- フルタイム（7時間 45分）勤務の職を、複数の短時間勤務の職に振り分けるなど、柔軟な勤務パターンの導入を検討・推進します【R1～】
- 非常勤職員の募集に当たっては、難病患者等で障害者手帳等の交付ない者であっても応募しやすいよう、応募条件の検討・見直しを行います【R2～】
- 障がい者の募集・採用に当たっては、障がい者が広く活躍できる環境づくりの視点を踏まえ実施します

【不適切な募集・採用方法】

- (1) 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定すること
- (2) 自力で通勤できることといった条件を設定すること
- (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こと
- (4) 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こと
- (5) 特定の就労支援機関からのみ受け入れを実施すること

■ 活躍の場の拡大

- 人事担当責任者（総務部長等）を、障害者雇用促進法第78条第1項の規定に基づく「障害者雇用推進者」に選任し、障がい者雇用の推進に当たり責任体制を明確化します【R1～】
- 各任命権者の人事主管課課長補佐を、障害者雇用促進法第79条の規定に基づく「障害者職業生活相談員」として選任し、障がいのある職員からの職業生活全般に係る相談・指導を行います。また、各圏域においても障害者職業生活相談員を選任していきます【R1～】
- 障がいのある職員の配置に当たっては、障がい特性を十分に把握し、業務の「切り出し」等により特性に応じた従事業務を設定します【R1～】
- 各部局や地域振興局の人事担当者（主管課課長補佐、地域振興局副局長等）を「障がい者雇用推進役」に任命し、障がいのある職員が従事する業務のコーディネート等を行います【H30～】
- 人事主管課及び障がい者雇用推進役による全庁的な検討チーム「誰もが働きやすい職場づくり推進チーム」において、障がいのある職員が従事する業務の在り方等について、検討・見直しを行います【R1～】
- 障がい当事者の方や有識者等を「障がい者活躍推進アドバイザー」に任命し、助言を受けながら障がいのある職員の従事業務の拡大等、県の障がい者雇用施策を推進します【R1～】
- 障がいのある職員が受講を希望する研修に参加しやすいよう、合理的配慮の提供等、環境の整備を進めます【R2～】

② 職場環境の整備

基本的な考え方

- ◎ 障がいのある職員が、気軽に相談したり、必要な支援を受けることができる体制を整備します
- ◎ 障がいの特性に応じて多様な働き方ができるよう、時差勤務等の制度の利用の促進や、弾力的な勤務を推進します
- ◎ 障がい者に限らず、子育て中の方や高齢者等も含めた、誰もが働きやすい職場づくりの観点から、職場環境の見直しを進めます

具体的な取組

■ 相談・支援体制

- 障がい者雇用推進役（各部局や地域振興局の人事担当者）が、障がい者の採用・活躍の場の拡大を推進するため、障がいのある職員やその上司・同僚等からの相談に対応する体制を整えます【H30～】
- 障がいのある職員が配置された所属の係長等を日常的な業務支援や相談を行う担当者に指定し、適切な対応ができるよう、研修を実施します【R1～】
- 本庁及び広域圏ごとにサポートスタッフとして「障がい者活躍サポーター」を配置し、障がい者雇用推進役や所属の係長等とともに、障がいのある職員の雇用・支援業務を行います【R1～】
- 庁舎のバリアフリー化等の障がい者の働きやすい環境整備や、業務遂行をサポートするために必要な支援機器等の導入について、障がいのある職員（採用見込みの者を含む）からの声を聴きながら進めます【R1～】
- 人事課に障がいのある職員の相談専用メールアドレスを設置し、相談を受けるとともに、必要な対応を行います【R1～】
- 上記相談専用メールアドレスのほか、地方職員共済組合などの外部の健康相談窓口等の各種相談先について、職員に周知します【R2～】

■ 多様な働き方の導入

- 週 20 時間未満の超短時間勤務制度や時差勤務、在宅勤務等の弾力的な勤務が可能な制度の利用を促進するほか、利用しやすい制度とするための課題の洗い出しを進めます【R1～】
- フルタイム（7時間 45分）勤務の職を、複数の短時間勤務の職に振り分けるなど、柔軟な勤務パターンの導入を検討・推進します〔再掲〕【R1～】

- 障がい者に限らず、子育て中の方や 65 歳を超える高齢者でも働きやすいよう、勤務条件の在り方について併せて見直しを行い、就労の機会の拡大を図ります【R1～】
 - 障がいのある職員が働き続けることができるよう、定期的な通院などを必要とする場合等の支援の在り方について研究を進めます【R1～】
- ⇒ 上記について、「誰もが働きやすい職場づくり推進チーム」において検討・推進します

③ 職員の意識改革等

基本的な考え方

- ◎ 障がいへの理解を深め、障がいの特性に応じた働き方等について、全職員が学び、考える機会の拡大を図ります
- ◎ 障がいのある職員とともに働く機会を拡大することにより職員の意識改革を進めます
- ◎ 県組織における共生社会づくりの取組を主体的に発信します
- ◎ 国に対し、障害者手帳等の有無にかかわらず、障がい者が働きやすい職場づくり、共生社会づくりの実現に向けた取組を求めています

具体的な取組

■ 職員の意識改革

- 障がいのある職員の配置職場の拡大を図り、ともに働くことにより、職員の障がいへの理解を進めます【R1～】
- 障がい者活躍サポーターや障がい者雇用推進役、障害者職業生活相談員等が、障がいのある職員からの相談対応や支援等に、より適切に対応できるよう、就労支援等の専門的な研修を開催します【R1～】
- 職員の障がいに対する理解を促進するため、「あいサポーター研修」等、障がい当事者や専門家を講師とした研修を開催します【H30～】
- 先進的な取組をしている民間事業者や他団体を視察し、優良事例について、積極的な導入を進めます【R1～】
- 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く障がい者就労施設等への発注等の着実な推進に向けて、職員に対して障がい者就労施設等の取扱い物品等の情報提供を行います
- これまでに障がい者就労施設等を対象として調達を実施してきた実績に限られることなく、その内容や調達先施設等を広げ、障がい者就労施設等への発注を推進します
- 障がい者雇用に積極的に取り組む企業等を、取組に応じて評価する入札方法を推進します

5 取組状況のフォローアップ及び周知・公表

(1) フォローアップ

- 「誰もが働きやすい職場づくり推進チーム」において、毎年、昨年度の取組状況を確認し、取組の見直しを行います
- また、障がい者団体や障がい当事者の皆様から、今後ご意見をいただきながら、取組の改善を図ります
- 職員の採用や職場環境の見直しに当たっては、障がい者団体等のほか、特別支援学校やハローワーク、障害者職業センター、障がい者就労施設等と連携して取組を推進します

(2) 周知・公表

- 本取組方針を作成又は変更した場合、庁内ネットワーク等を通じてすべての職員に周知するほか、県ホームページに掲載し、広く周知します
- 取組状況や目標の達成状況については、毎年度、県のホームページ等を通じて公表します
- 県における職場環境づくり等の取組や、実際に県で働く障がいのある職員の生の声を発信し、「働きやすい職場」の実現や応募・雇用の拡大につなげます