表紙

福岡県障害者活躍推進計画

令和２年３月

令和５年６月変更

福岡県知事

福岡県議会議長

福岡県選挙管理委員会

福岡県代表監査委員

福岡県人事委員会

福岡県企業管理者

福岡県各海区漁業調整委員会

は じ め に

福岡県では、身体障害のある人の雇用の促進及び職業の安定を図るため、昭和５７年度から、一般の競争試験とは別に、身体障害のある人を対象とした採用試験を毎年実施してきました。

また、「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「法」という。）の一部改正を踏まえ、平成２９年度の試験からは受験資格に精神障害のある人を、令和元年度の試験からは知的障害のある人を追加しています。

令和元年６月１日現在、本県では、175名の障害のある職員を雇用しており、障害者雇用率は3.27％（全国第２位）と法定雇用率（2.5％）を大きく上回っているところです。

このような中、令和元年６月、「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」（令和元年法律第36号）が公布され、地方公共団体においては、障害者活躍推進計画を作成することとされました。

このため、法第７条の３第１項の規定に基づく「福岡県障害者活躍推進計画」を新たに作成し、障害のある人の雇用を積極的に進めるとともに、障害の種類、程度など職員一人ひとりの状況に応じて、その能力を有効に発揮できる職場環境づくりを目指していきます。

目　次

１ページ　１計画期間　２対象職員

２ページ　３基本的な考え方

３ページ　４現状と課題

（１）障害のある職員の募集・採用及び人事管理

（２）障害への理解促進

４ページ　　４現状と課題

（３）障害のある職員の活躍を推進するための環境整備

５　計画目標

５ページ　６取組内容

（１）障害のある職員の募集・採用及び人事管理

６ページ　６取組内容

（２）障害への理解促進

（３）障害のある職員の活躍を推進するための環境整備

10ページ　７推進体制

（１）福岡県障害者活躍推進委員会の設置

（２）障害者雇用推進者の選任

11ページ　８その他

１ページ　福岡県障害者活躍推進計画

この計画は、「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「法」という。）第７条の３第１項の規定に基づく障害者活躍推進計画です。

本計画に基づき、障害のある人の雇用を積極的に進めるとともに、障害の種類、程度など（以下「障害の特性」という。）に応じて、職員一人ひとりの能力を有効に発揮できる職場環境づくりを目指します。

１　計画期間

令和２年４月１日～令和７年３月３１日（５年間）

※　計画期間中に改正の必要が生じた場合には、見直しを行います。

２　対象職員

本計画の対象となる職員は、知事、県議会議長、選挙管理委員会、代表監査委員、人事委員会、企業管理者及び各海区漁業調整委員会から任命された一般職の職員（会計年度任用職員及び臨時的任用職員を含む）及び特別職の非常勤職員とします。

２ページ　３基本的な考え方

障害のある人の雇用を積極的に進めるとともに、障害の特性に応じて、職員一人ひとりの能力を有効に発揮できる職場環境づくりを目指します。

県では、障害のある人が個性や能力を発揮し、誰もがその人らしく自立して生活できる社会、安心して積極的に社会参加することができる社会を目指しています。

障害のある人が自立した地域生活を安定かつ継続的に送るためには、経済的な基盤となる就労の場が必要であり、障害者雇用の促進が重要となっています。

本県は、民間の事業主に対して率先垂範する立場にあることから、法定雇用率の達成に留まらず、障害者雇用を積極的に進めています。

障害者雇用を進める上では、全ての障害のある職員がその能力を十分に発揮して活躍できることを目指す必要があります。そのためには、障害の特性、体力の低下、通院・服薬等といった職員一人ひとりの状況を理解し、適切な配慮を行い、「できないこと」ではなく、「できること」「得意なこと」に目を向け、職場全体で成果を創り上げていく姿勢を持つことが重要です。

このことは、障害のあるなしに関わらず、全ての職員がいきいきと働くことができる職場づくりにもつながります。

特に、障害のある職員の県の政策決定過程への参画は、ノーマライゼーション※１、ダイバーシティ※２、インクルージョン※３、バリアフリー※４、ユニバーサルデザイン※５等の理念の浸透につながり、行政サービス向上の観点からも重要であることから、一層推進していく必要があります。

※１　ノーマライゼーション

障害のある人を特別視するのではなく、一般社会の中で普通の生活が送れるような条件を整えるべきであり、ともに生きる社会こそノーマルな社会であるという考え方。

※２　ダイバーシティ

「多様性」という意味であり、人種や国籍に限らず、性別、年齢、性格、障害の有無などの多様性を受け入れ、広く人材を活用することで組織を活性化させようという考え方。

※３　インクル－ジョン

「包含、包み込む」という意味であり、組織の中で、多種多様な価値観や考え方を持つ人材一人ひとりの能力やスキルが認められ、個人の能力が活かされている状態のこと。

※４　バリアフリー

高齢者、障害のある人などが生活していく上で障壁（バリア）となるものを除去（フリー）すること。物理的、社会的、制度的、心理的な障壁、情報面での障壁など、様々な障壁を除去する考え方。

※５　ユニバーサルデザイン

障害の有無や年齢、性別、国籍等の違いに関わらず、すべての人が利用しやすい、まちづくり、仕組みづくりなどを行おうとする考え方。

３ページ　４現状と課題

（１）障害のある職員の募集・採用及び人事管理

昭和５７年度から、一般の競争試験とは別に、身体障害のある人を対象とした採用試験を毎年実施しており、平成２９年度の試験からは精神障害のある人を、令和元年度の試験からは知的障害のある人を受験資格に追加しました。

試験の実施に当たっては、平成３年度に「拡大文字」及び「ルーペ」の使用を可能とし、以降、「手話通訳者」の配置、試験時の「ワープロ」の使用、点字試験の導入など、障害の特性に配慮した試験を実施しています。

令和元年６月１日現在、175名（身体161名、精神14名）の障害のある人を雇用しており、障害者雇用率※は3.27％と法定雇用率2.5％大きく上回っています。なお、知事部局における雇用率は、大阪府の3.63％に次いで全国第２位の高い水準にあります。

※　法40条に基づく厚生労働省への「障害者である職員の任免に関する状況の通報」義務のある知事部局及び議会事務局における障害者雇用率

今後10数年間で多くの障害のある職員が退職を迎えることから、これまでと同様、毎年４名の採用を継続したとしても、令和７年度には、障害者雇用率が３％を下回る見込みです。

知的障害のある人については、これまでに採用実績がなく、適切な業務内容や人事管理のあり方を把握する必要があります。

障害の特性は多岐にわたることから、その特性に配慮した勤務形態の整備も求められています。

（２）障害への理解促進

平成２８年に施行された「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」（平成25年法律第46号）により、事業主に障害のある労働者に対する不当な差別的取扱いの禁止及び社会的障壁の除去のための合理的配慮の提供が義務付けられました。

本県では、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」（平成25年法律第65号。以下「障害者差別解消法」という。）第10条第１項の規定に基づき「障害を理由とする差別の解消の推進に関する職員対応要領」（平成28年１月29日福岡県訓令第1号）を定め、障害を理由とする差別の解消の推進を図るため、職員を対象に研修及び啓発を行ってきました。

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には、職員の障害への理解促進が不可欠です。

４ページ　（３）障害のある職員の活躍を推進するための環境整備

障害者差別解消法第５条において、社会的障壁の除去のための合理的配慮を行うため、行政機関が管理する施設の構造の改善及び設備の整備などの環境整備に関する努力義務が課せられました。

本県では、誰もが働きやすい職場環境を目指して、障害のある職員と関係課との意見交換を毎年実施しています。

県有施設においては、福祉型トイレ、スロープ、手すり、点字ブロックの整備をはじめとした施設のバリアフリー化を計画的に進めています。

障害のある職員が配置されている所属においては、バリア解消につながる項目を加えたチェックリストにより、職場巡視を行い、必要な改善に努めています。

障害のある職員からの相談については、各所属に設置している健康推進員や情報化推進リーダーが、健康に関する相談やパソコン・情報システムに関する相談に対応しています。

５　計画目標

障害者雇用率　３．２７％以上（毎年６月１日時点）

数値目標の考え方

令和元年度の障害者雇用率3.27％は既に法定雇用率2.5％を大きく上回っており、今後５年間も、これを維持することを目標とします。

採用試験における採用予定者数 毎年６名以上

数値目標の考え方

平成24年度以降、毎年４名の採用を行ってきましたが、今後10数年間で多くの職員の退職が見込まれていることから、現行の障害者雇用率を維持するために必要な毎年６名以上の採用を目標とします。

不本意な離職者を生じさせないこと

数値目標の考え方

採用した職員が安心して働き続けることができることが重要であるため、障害のある職員が定着できる職場環境の整備に取り組む指標として、不本意な離職者を生じさせないことを目標とします。

５ページ　６取組内容

（１）障害のある職員の募集・採用及び人事管理

本県は、県内の事業主の模範として、率先して障害のある人の雇用を進める立場にあることから、引き続き、障害者雇用に積極的に取り組みます。

職員の募集・採用においては、その条件が特に必要なものと認められる場合を除いて、特定の障害種別に限定することなく、障害のある人に広く門戸を開き、能力・適性のみを採用基準とした公正な採用を実施します。

採用試験の実施に当たっては、受験申込時に申込者が希望する配慮の内容を確認し、障害の特性に配慮した試験を実施します。

障害のある職員に対して、その能力を十分に発揮することを可能にするための合理的な配慮を提供します。

ア　障害の特性に配慮した試験の実施

障害の有無に関わらず試験が受けられる環境を整備するため、障害のある人が受験をする際に配慮を希望する事項を受験申込時に確認します。

申出の内容に応じて、点字試験を実施するなど、申込者の障害の特性に応じて可能な限り対応します。

イ　募集・採用における取扱い

募集・採用に当たっては、以下のような不適切な取扱いは行いません。

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、雇用期間中支援が受けられること」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。

ウ　チャレンジ雇用の実施

公的機関や民間企業への就職を目指す障害のある人に就労経験の機会を提供するため、知的障害のある人が働くことを想定したチャレンジ雇用を実施します。

併せて、職員の障害への理解の促進を図るとともに、知的障害のある人の適切な業務内容や人事管理のあり方を検討します。

エ　障害のある職員の多様な特性等に対応した働き方の構築

障害の特性に応じた勤務形態の整備が必要であることから、以下の制度の導入を実施又は検討します。

６ページ　①休憩時間の弾力的な運用の導入

障害の特性により従来の勤務時間で業務を行うことが困難な職員に対し、体力面等に配慮し、休憩時間の弾力的な運用を導入します。

②在宅勤務の導入の検討

育児や介護を行っている職員を対象とした在宅勤務の導入の検討に合わせ、障害のある職員に対しても導入を検討します。

オ　障害の特性に配慮した通勤等への配慮

職員が異動希望先を検討する際の参考資料として、本庁以外の出先機関における最寄り駅から庁舎までの距離や段差・勾配・スロープの設置状況及び庁舎内のバリアフリー（スロープやエレベーター、福祉型トイレ・駐車場等）の状況、車通勤の可否を一覧表にまとめた資料を作成します。

カ　障害の有無にとらわれない人事評価の実施

職員の能力開発やキャリアアップについては、障害の有無にとらわれることなく、本県が直面する様々な行政課題に適切に対応し得る者を育成するという観点から、職員の能力や適性、意欲なども勘案した上で人事評価を実施します。

（２）障害への理解促進

障害者差別解消法に基づき制定した「障害を理由とする差別の解消の推進に関する職員対応要領」第６条に基づき、県職員に対する階層別研修及び啓発を行います。

職員の障害への理解を促進するとともに、障害のある人への適切な対応を促すため、毎年度、全所属に通知します。

障害のある人に配慮した組織づくりを進めるため、職員研修所において手話研修を実施するとともに、市町村が行う手話奉仕員養成研修への県職員の参加を図ります。

（３）障害のある職員の活躍を推進するための環境整備

ア　施設等の整備

(ｱ) 県有施設のバリアフリー化

福祉型トイレ、スロープ、手すり、点字ブロック等の整備について、建物構造上、設置可能な場合は、庁舎毎に優先順位をつけ、整備を図ります。

７ページ　(ｲ) 職場巡視による施設・設備等のバリア解消

障害のある職員のいる各所属において、バリア解消につながる項目を加えたチェックリストにより、障害のある職員への配慮の視点を持ちながら職場巡視を行い、施設・設備等のバリア解消を適宜行っていきます。

イ　就労支援機器の導入

(ｱ) 支援機器やソフトウェアに係る相談受付・導入

障害のある職員がパソコン等を使用するに当たり、支援機器等が必要な場合は随時相談を受け付け、必要に応じてデスクトップパソコン等の支援機器や読み上げソフト等支援ソフトウェアを導入します。

(ｲ) 情報システムにおける障害のある職員への配慮

各所属が職員の利用する情報システムを構築するときには、障害のある職員も問題なく利用できるものとなるよう指導します。

既存の情報システムについても同様に、必要に応じて、障害のある職員が利用しやすくなるよう改善を指導します。

ウ　障害のある職員の相談体制の整備

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します。

また、秘密は厳守し、相談したことを理由に不利益な取扱いはしません。

(ｱ) 職業生活に関する相談

障害者相談員として、所属の副課長及び副所長等を選任します。

＜障害者相談員の役割＞

以下の事項についての相談・指導を行う

①障害のある職員の適性・能力に応じた職務の選定等に関すること

②障害のある職員の希望に応じた研修の実施等、障害のある職員の職業能力の向上等に関すること

③障害のある職員の障害に応じた施設設備の改善等作業環境の整備に関すること

④労働条件や職場の人間関係等障害のある職員の職場生活に関すること

⑤その他障害のある職員の職場適応の向上に関すること

※人事課の副課長及び障害のある職員が５人以上いる出先機関の相談員は、障害者雇用促進法施行規則第40条に規定する資格要件を満たす（福岡労働局が実施する「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講する等）必要があります。

８ページ　(ｲ) 健康等に関する相談

各所属に設置している健康推進員は、障害のある職員の健康相談に対応します。

職員の健康相談について、各所属の所属長及び健康推進員と総務事務厚生課の健康管理スタッフが連携を図ります。

健康管理センターに設置している職員相談室（精神科医、臨床心理士等）は、職員の抱えている職場あるいは家庭生活における諸問題について、相談に対応します。

(ｳ) パソコンや情報システムに関する相談

各所属に設置している情報化推進リーダー（副課長及び副所長等）は、障害のある職員のパソコンや情報システムの利用に関する相談に対応します。

情報化推進リーダーは、その職務を補佐するため、所属内からパソコンや情報システムに詳しい職員を情報化推進担当者として指名し、相談体制を整備します。

情報政策課は、情報化推進リーダーを対象とした研修会を開催し、リーダーの職務遂行に必要な事項について周知するとともに、リーダーから相談を受け付けます。

情報政策課は、情報化推進担当者を対象とした研修会を開催し、情報化推進リーダーの職務を的確かつ効率的に補佐できるよう、必要な事項について周知します。

(ｴ) 職場定着に係る相談

福岡労働局が実施している職場適応支援について毎年度各所属に周知を行い、障害のある職員が当該制度を活用しやすい職場環境をつくります。

そのた外部の支援機関についても、職員本人の希望に即して情報共有を図るなど、必要に応じて連携します。

エ　合理的配慮の提供

所属における障害のある職員への合理的配慮の提供については、個々の障害の状況に応じて、どのような配慮や支援が必要かについて十分に話し合い、柔軟に対応します。

どのような配慮を提供するか、障害のある職員と所属の間で合意した上で実施します。また、配慮を実施した後も定期的に見直しを行います。

障害のある職員が異動する場合、当該職員と合意した合理的配慮の内容を新所属に確実に引き継ぎます。

●合理的配慮の実施・提供の流れ

相談・確認

【所属】本人に働く上で支障となっている事情を確認する

【本人】所属に働く上で支障となっている事情を申し出る

話し合い

本人と所属で、どんな配慮ができるか相談・検討する

配慮の実施

どんな配慮を実施するか、本人と所属で合意した上で実施する

見直し改善

配慮を実施したあとも、定期的に見直しや改善をする

【補足】合理的配慮について

平成２８年４月から、障害のある人が安心して働くことができるよう、事業主には、障害のある職員が働く上で、困ったり、戸惑ったりすることがあれば、過重な負担にならない限り、その支障となっている事情を改善するものとされています。

※　雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する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に事業主が講ずべき措置に関する指針（平成27年厚生労働省告示第117号）（合理的配慮指針）

合理的配慮の提供は、身体障害、知的障害、精神障害、その他の心身の機能に障害があるため、長期にわたって、働く上で相当の制限を受ける、または著しく困難がある全ての職員が対象です。このため、障害者手帳を所持する職員だけでなく、障害者手帳を所持していない障害のある職員や、難病やがんなどの疾患により働く上で困難がある職員についても、合理的配慮の提供の対象となります。

10ページ　７推進体制

本県では、誰もが働きやすい職場環境を目指して、障害のある職員と関係課との意見交換を毎年実施しており、障害のあるなしに関わらず、全ての職員が安心して働くことができる職場環境づくりを行ってきています。

本計画の推進に当たっても、障害のある職員が参画する体制を整備し、誰もが働きやすい職場環境づくりに取り組みます。

本計画は以下の組織・者をもって推進します。

福岡県障害者活躍推進委員会

障害者雇用推進者（法78条第１項）

（１）福岡県障害者活躍推進委員会の設置

本計画の推進体制として、障害のある職員、関係課及び各任命権者の主管課からなる「福岡県障害者活躍推進委員会」を設置し、計画に係る取組みの強化・充実を図ります。

委員会では、計画に係る取組みの進捗を管理するほか、アンケート等による障害のある職員の意見の聴取を行い、必要に応じて取組内容の見直しを実施します。

＜委員会の構成及び関係課の役割＞

障害のある職員：障害のある職員の意見に関する助言

人事課：服務、研修、人事評価制度に関すること

財産活用課：庁舎設備に関すること

総務事務厚生課：安全衛生管理（メンタルヘルス含む）に関すること

情報政策課：パソコンや情報システムの利用に関する支援に関すること

こころの健康づくり推進室：障害を理由とする差別の解消の推進に関する助言

障害福祉課：障害を理由とする差別の解消の推進に関する助言

新雇用開発課：障害のある人の活躍促進に関する助言

人事委員会任用課：職員の募集・採用に関すること

その他委員会等の任命権者の主管課

11ページ　（２）障害者雇用推進者の選任

障害者雇用推進者として人事課長等※を選任します。

※ 知事以外の任命権者については事務局の主管課長を雇用推進者とします。

障害者雇用推進者は法第78条における障害者雇用推進者としての役割を担います。

＜障害者雇用推進者の役割＞〔法第78条〕

①障害者の雇用の促進及びその雇用の継続を図るために必要な施設又は設備の設置又は整備その他の諸条件の整備を図るための業務

②障害者活躍推進計画の作成及び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の円滑な実施を図るための業務

③障害者採用計画の作成及び当該計画の円滑な実施を図るための業務

④厚生労働省からの勧告を受けたときは、当該勧告に係る厚生労働省との連絡に関する業務

⑤障害者任免状況の通報、公表及び解雇の届出を行う業務

８その他

障害者就労施設等への発注等

県では、障害のある人がつくる製品や提供するサービスを「まごころ製品」と名付け、その販売の促進を図るなど、障害のある人の収入向上を支援する取組を進めています。平成２５年度からは、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（平成24年法律第50号）に基づき、毎年度、庁内部局ごとの目標を定めた調達方針を策定し、着実に調達目標を達成しています。引き続き、「まごころ製品」や共同受注窓口の周知を行い、障害者就労施設等の受注につながるよう、取り組みます。