北海道職員に係る
障がい者活躍推進計画

令和２年（2020 年）３月

北　　海　　道

目　次

Ⅰ　はじめに　・・・・・1

Ⅱ　計画期間　・・・・・2

Ⅲ　道における障がい者雇用に関する状況

１　障がい者採用選考の実施等　・・・・・3

２　障がい者雇用率の状況　・・・・・3

Ⅳ　障がいのある職員の活躍推進に関する取組により達成しようとする目標　・・・・・4

Ⅴ　障がいのある職員の活躍推進に関する取組とその実施時期

１　計画の推進体制　・・・・・4

２　障がいのある職員の支援体制　・・・・・5

３　職務環境の整備　・・・・・6

４　障がいのある職員の人材育成等　・・・・・7

５　職員の募集及び採用　・・・・・7

６　働きやすい職場づくり　・・・・・8

７　その他　・・・・・8

Ⅰ　はじめに

北海道においては、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」という。）の趣旨を踏まえ、これまで、障がい者を対象とした採用選考の実施や、働きやすい職場環境の整備など、障がい者雇用の促進に取り組んできました。

障がいの有無にかかわらず、個性を尊重し合いながら共生する社会の実現は重要な課題であり、障がいのある方々の一層の社会参加を進めるためには、障がいについての正しい理解を深め、日常生活・社会生活を営むために必要な支援を行う必要があります。

また、少子化や高齢化の進展に伴う労働力不足や、多様化していく行政ニーズに安定的・持続的に対応していくためには、障がいのある職員を含めた道庁で働くすべての職員が、健康で意欲を持って能力を発揮し、いきいきと働くことができる活気ある職場づくりが不可欠です。

今般、障害者雇用促進法の改正により、地方公共団体は、厚生労働大臣が定める障害者活躍推進計画作成指針に即して、「障害者活躍推進計画」を策定することとされました。

道庁で働くすべての職員が、互いの個性を尊重して支え合い、長期間にわたり意欲と能力を発揮できる職場づくりに向け、職員への障がいに関する理解の促進や、障がいの特性に応じた支援体制や勤務環境の整備など、総合的かつ計画的に障がいのある職員の活躍推進に取り組んでいくため、障害者雇用促進法第７条の３の規定に基づき、知事部局における「障害者活躍推進計画」として、この計画を策定するものです。

【『障害』のひらがな表記について】

法令や固有名詞を除き、「障害」を「障がい」の表記とします。

【言葉の定義について】

➢障害者雇用促進法

：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）

➢計画

：北海道職員に係る障がい者活躍推進計画

➢障がいのある職員

：障害者雇用促進法第２条第１号に規定する「障害者」（身体障がい、知的障がい、精神障がい（発達障がいを含む）その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者）に該当する職員

《確認方法》

- 身体障がい（身体障害者手帳により確認）
- 知的障がい（療育手帳又は児童相談所等による知的障害者であることの判定書により確認）
- 精神障がい（精神障害者保健福祉手帳や、統合失調症、そううつ病（そう病、うつ病を含む。）、てんかんにかかっている場合、医師の診断書・意見書等により確認）
- 発達障がい、高次脳機能障害や難病等の疾患により、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な場合（医療受給者証や医師の診断書・意見書等により確認）

Ⅱ　計画期間

令和２年度（2020 年度）から令和６年度（2024 年度）までの５年間を計画期間とします。

ただし、毎年度、計画の取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

Ⅲ　道における障がい者雇用に関する状況

１　障がい者採用選考の実施等

道では、障害者雇用促進法の趣旨を踏まえ、昭和５６年（1981 年）から「身体障がい者を対象とした採用選考」を開始し、平成２４年度（2012 年度）からは、毎年度採用選考を実施してきました。

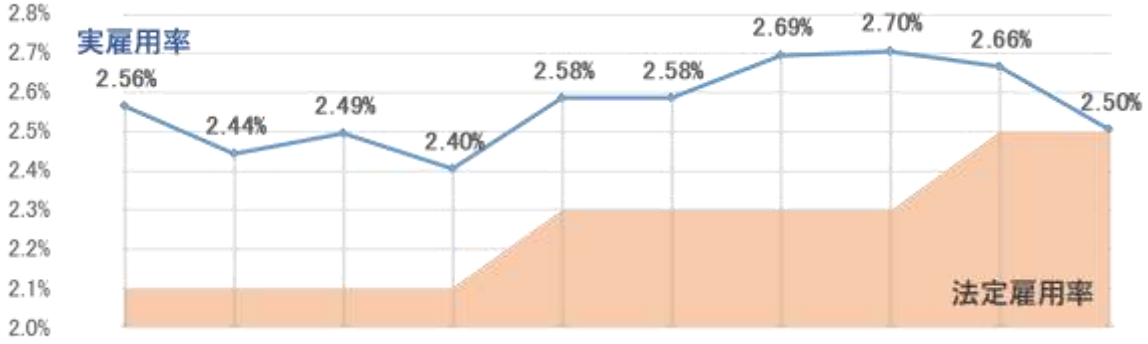
令和元年度（2019 年度）からは、「一般行政」「教育行政」「警察行政」において、知的障がい又は精神障がいのある方も受験可能となり、障がいのある職員の支援体制の充実や、職務環境の整備など、多様な人材が働きやすい環境づくりを一層充実させることが必要となります。

２　障がい者雇用率の状況

障害者雇用促進法において、地方公共団体は、率先して障がい者を雇用するよう努めなければならないとされており、民間企業よりも高い法定雇用率が設定されています。

知事部局では、法定雇用率の遵守に向けて継続的に採用を行い、障がい者雇用の促進に取り組んできました。

知事部局における障がいのある職員の雇用率の状況は、次のとおりです。



	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
職員数	14,310	14,171	13,773	13,491	13,273	13,059	13,031	12,271	12,273	12,199
障がい者数	367	346	344	324	343	338	351	331	327	305
実雇用率	2.56%	2.44%	2.49%	2.40%	2.58%	2.58%	2.69%	2.70%	2.66%	2.50%
法定雇用率	2.10%			2.30%					2.50%	

《障害者雇用促進法に基づく障害者の雇用率の状況（各年６月１日現在）》

現在、障がいのある職員は、総務事務や税・福祉分野など、障がいの程度や特性等に応じて、様々な部署で勤務しています。

今後、障がいのある職員の高齢化に伴い、退職者の増加が見込まれることや、地方公務員法の改正に伴う会計年度任用職員制度の導入による常用労働者数の増加等により、法定雇用率の達成が課題となります。

Ⅳ　障がいのある職員の活躍推進に関する取組により達成しようとする目標

＜目標＞

各年６月１日時点における**障がいのある職員の雇用率を２．５％以上**とする。

※　障がいのある職員の雇用率の算定方法は、障害者雇用促進法に基づく障害者雇用率制度と同様に行います。

※　障害者雇用促進法第 38 条第１項に基づく法定雇用率の改正があった場合、「２．５％」は「改正後の法定雇用率と同一の値」と読み替えます。

Ⅴ　障がいのある職員の活躍推進に関する取組とその実施時期

１　計画の推進体制

(1)障害者雇用推進者

- 障害者雇用促進法第７８条第１項の規定に基づき、総務部職員監を「障害者雇用推進者」として選任します。（令和元年（2019 年）９月に選任済み。）
- 障害者雇用推進者は、知事部局における障がいのある職員の雇用及び活躍推進に関する業務の責任者です。

(2)北海道職員障がい者活躍推進会議

- 令和２年（2020 年）４月に、障がい者活躍推進計画の取組の推進のため、各部（局）や各（総合）振興局等の職員で構成される「北海道職員障がい者活躍推進会議」（以下「推進会議」という。）を設置します。

・推進会議において、毎年度、計画の推進状況を把握、評価するとともに、計画の改善や見直しを行うほか、職域の拡大や、職場のサポート体制及び環境整備など、障がいのある職員の活躍推進に向けた取組に係る検討を継続的に行います。

(3)計画の見直し

・計画の見直しに当たっては、障がいのある職員を含め広く意見を聴取し、計画作成や取組実施に活かします。

(4)計画の公表

・毎年度、計画に基づく取組の実施状況や、目標達成状況をホームページで公表します。公表に当たっては、障がいのある方を含め、誰もが支障なく情報を利用できるよう、ウェブアクセシビリティに配慮します。

2　障がいのある職員の支援体制

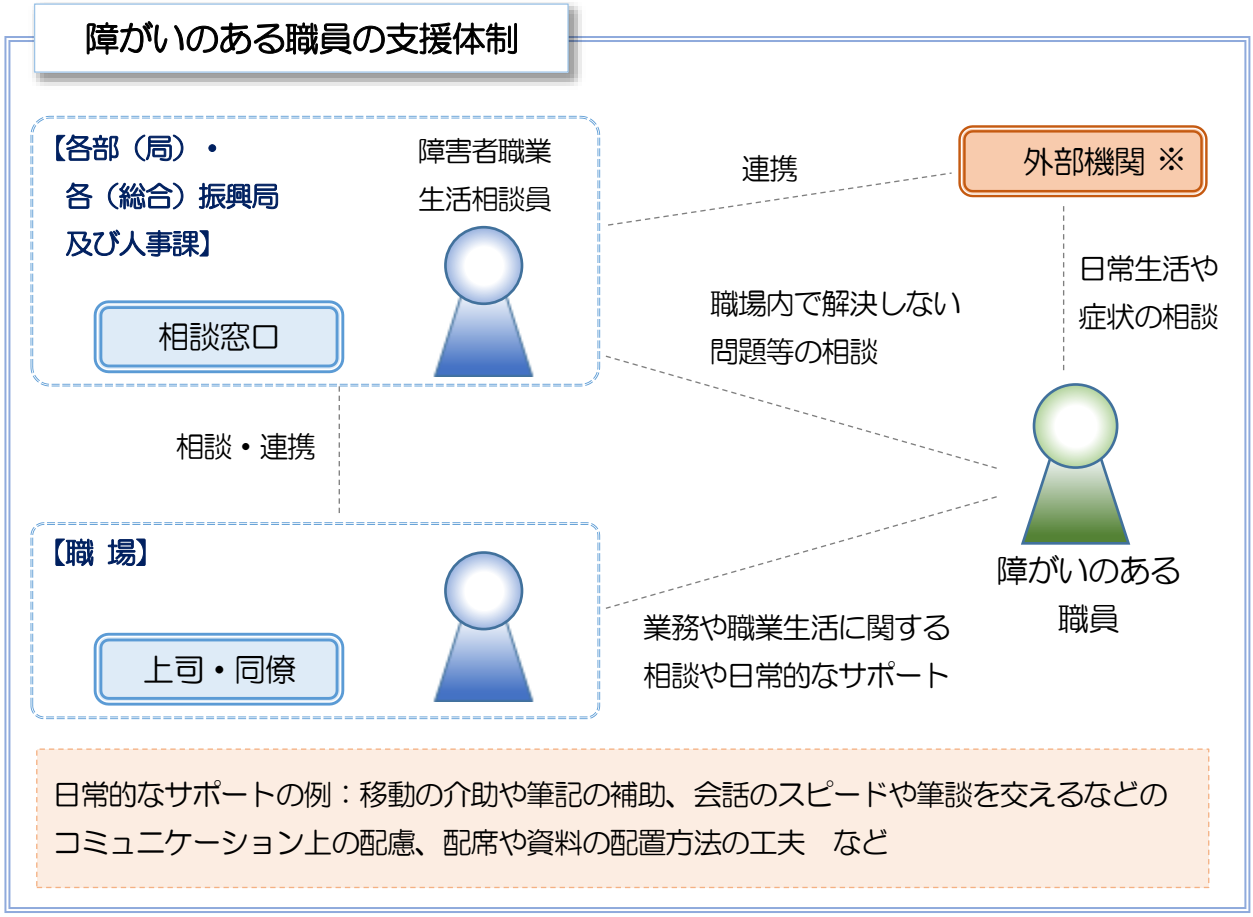
(1)相談窓口

・令和２年（2020 年）４月に、各部（局）、各（総合）振興局及び人事課に、障がいのある職員や、その職場が相談できる窓口を設置します。相談窓口には障害者雇用促進法第 79 条第１項に規定する「障害者職業生活相談員」を配置します。
・相談員の名簿は、人事異動等により変更が生じた場合速やかに更新し、イントラネット等を用いて職員に周知します。

【障害者職業生活相談員について】
　障害者雇用促進法で定める要件（厚生労働大臣が行う講習の修了者等）を満たす職員を選任します。
　職務の内容や職場環境の整備等に関し、障がいのある職員やその職場からの相談に応じるとともに、必要に応じて指導を行うほか、外部機関とも連携を図ります。

(2)職場におけるサポート

・各職場においては、障がいのある職員が安心して働けるよう、上司や同僚が業務内容や職業生活に関する身近な相談に応じるほか、日常的なサポートを行います。
・道は、職場におけるサポートが円滑に行えるよう、その職場の体制等について必要な配慮を行います。



※外部機関：労働局や公共職業安定所に配置される職場適応支援者等

(3)障がいのある職員を支援するための人材育成等

- 障がいのある職員の支援体制を強化するため、毎年度、管理職員等を対象にセミナーを開催するほか、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」への参加を促進します。
- 職員に対する障がいに関する理解促進のため、「障がいのある方へのよりよい対応ができるサポートブック」などを活用の上、すべての職員を対象として研修を実施するなどして意識啓発を行います。

3　職務環境の整備

「北海道福祉のまちづくり条例」に基づき、身体障がい者用トイレや玄関スロープの設置など、適切に職場環境の整備を行うとともに、相談や面談等の機会を通じて、障がいのある職員の要望や、職務遂行に当たり障壁となっている事情及び具体的な解決方法を把握し、障がいの特性等に応じて適切な措置を講じます。

４　障がいのある職員の人材育成等

(1)キャリア形成や人材育成等

- 「キャリア申告制度実施要綱」に基づく申告や面談等を通じ、障がいのある職員の健康状態や職務の適性、キャリアプラン等を把握し、適材適所の人事配置や人事評価に基づく任用、職員のキャリア形成支援につなげます。
- 「新・北海道職員等人材育成基本方針」に基づき、研修等を通じて障がいのある職員の実務能力や専門性の向上を図るとともに、研修機会確保のため、障がい特性に応じた必要な措置を講じます。
- 入庁後に障がい者となった職員について、本人の意向も踏まえ、職場復帰や定着に向けた必要なサポートを行います。

(2)職域の拡大

- 推進会議において、国や他都府県における障がいのある職員の担当業務を共有するなどして、職域の拡大に係る検討を継続的に行います。

５　職員の募集及び採用

(1)職員の採用に当たっての基本的な考え方

「北海道障がい者及び障がい児の権利擁護並びに障がい者及び障がい児が暮らしやすい地域づくりの推進に関する条例」の趣旨を踏まえ、一層の障がい者雇用の促進に努めます。

また、常勤職員のみならず、会計年度任用職員といった多様な任用形態の確保に向けた取組を進めます。

(2)不適切な取扱いの禁止

職員の募集及び採用に当たっては、「障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」（平成 27 年厚生労働省告示第 116 号）や、「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）等を踏まえて対応するとともに、次のような不適切な取扱は行いません。

- 特定の障がいを排除し、又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。

・「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。

※人事委員会における採用選考時の対応

採用選考の実施に当たっては、個々の障がい特性に応じ、次のような合理的配慮を行っています。

・音声読み上げソフトに対応したテキストデータの選考案内をホームページに掲載する。
・活字印刷文による受験ができない方のための点字による受験を実施する。
・試験問題の拡大文字や解答用紙の拡大マスによる受験を実施する。
・面接時の筆談や手話による受験を実施する。
・面接時の就労支援機関職員の同席を認める。

６　働きやすい職場づくり

(1)ワークライフバランスの推進

・誰もが働きやすい職場づくりに向け、「ワークライフバランスの推進に関する指針」に基づき、時間外勤務の縮減や、年次有給休暇の取得促進に係る取組を推進します。

(2)多様で柔軟な働き方の推進

・在宅勤務をはじめとしたテレワークや時差出勤、休憩時間を弾力的に変更できる制度などを活用し、多様で柔軟な働き方を推進します。

(3)アンケート調査の実施

・毎年度、仕事に対する満足度（ワーク・エンゲージメント）等に係るアンケート調査を実施し、障がいのある職員の満足度向上に向けて取り組みます。

７　その他

事業主として障がい者を雇用するだけでなく、「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取組を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。