

令和6年度神奈川県知事部局・企業庁・議会局における障がい者活躍推進計画取組一覧

[数値目標]

項目	目標	実績	今後の方針
障がい者雇用率	【知事部局・企業庁・議会局】3.0% (令和7年6月1日時点)	【知事部局】3.20%→3.01% 【企業庁】3.22%→3.38% 【議会局】3.61%→3.66% (令和6年6月1日時点～令和7年6月1日時点)	引き続き障がい者雇用を推進
職場定着	職場環境を理由とする不本意な離職を生じさせない	【知事部局】0人 【企業庁】0人 【議会局】0人 (令和6年6月1日から令和7年5月31日まで)	引き続き職場定着に資する取組を推進

大区分	中区分	小区分	取組内容	取組実績	今後の取組方針
1 推進体制の整備					
(1) 庁内検討会議の設置等					
ア 「障がい者の活躍推進に関する府内検討会議」及び検討チームの設置等	全任命権者の人事担当課長及び関係課長で構成する「障がい者の活躍推進に関する府内検討会議」及び障がいのある職員を構成員に含む検討チームを設置し、毎年度、取組状況を確認・検証します。	・「障がい者の活躍推進に関する府内検討会議」を開催し、取組状況の報告及び確認、検証を行うとともに、「第2期 障害者活躍推進計画(素案)」に関する意見をいただいた ・検討チームを設置し、取組状況を報告し、これに対する意見をいただくとともに、「第2期 障害者活躍推進計画(素案)」に関する意見をいただいた	引き続き同様の取組を実施		
イ 「障がい者活躍推進検討委員会」の設置等	学識経験者や障がい者団体関係者等で構成する「障がい者活躍推進検討委員会」を設置し、毎年度、取組状況等を報告するとともに、委員会における意見を取組へ反映します。	・取組に反映するため、障がい者活躍推進検討委員会を設置し、取組状況の報告を行うとともに、意見をいただいた ・「第2期 障害者活躍推進計画(素案)」に関する意見をいただいた	引き続き同様の取組を実施		
ウ 職員アンケート等の実施	障がい者の活躍推進に向けた取組等について、障がいのある職員やその上司、同僚、支援担当者等に対するアンケート、ヒアリング等を実施し、意見を取組に反映します。	・取組に反映するため、障がいのある職員を含む検討チームを設置し、取組状況の報告を行うとともに、これに対する意見をいただいた ・満足度を経年で経年で把握し、取組に反映するため、障がいのある職員に対するアンケートを実施した	引き続き同様の取組を実施		
エ 「障害者雇用推進者」の選任	各任命権者において、管理担当課長等を「障害者雇用推進者」として選任し、全局的に取組を推進します。	【知事部局】 総務局組織人材部人事課長を障害者雇用推進者として選任 【企業庁】 企業庁企業局総務室管理担当課長を障害者雇用推進者として選任 【議会局】 議会局総務課管理担当課長を障害者雇用推進者として選任	引き続き同様の取組を実施		
(2) 相談先の確保等					
ア 「障害者職業生活相談員」の配置	各局及び障がいのある職員が5名以上いる所属に「障害者職業生活相談員」を配置します。相談員は、障がい理解を深め、障がいのある職員を適切に支援するため、「職場適応援助者養成研修」や「個別的なサポートを行う支援者を必要とする障害者を支援する者に対する研修」、「精神・発達障害者しごとサポートー養成講座」など、ハローワーク等が実施する研修を受講することとします。	【知事部局】 ・各局管理担当課長等及び障がいのある職員が5名以上いる所属の副課長等を障害者職業生活相談員に選任 ・上記相談員は、公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習講習を順次受講 ・精神・発達障がいのある職員が配属されている所属の管理監督者等を主な対象に、ハローワークが実施する「精神・発達障害者しごとサポートー養成講座」を開催 【企業庁】 ・企業庁企業局総務室管理担当課長を障害者職業生活相談員に選任 ・上記相談員は、公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習講習を受講済	引き続き同様の取組を実施するとともに、周知方法を一層工夫する		
イ 庁内相談窓口の設置	障がいのある職員本人や、職場で支援にあたる管理監督者等が相談できる窓口を人事課等に設置します。相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて、産業医とも連携を図ります。	【知事部局】 ・障がいのある職員を対象とした府内相談窓口を人事課に設置し、職員向けインストラページに掲載するとともに、機会を捉えて周知 ・相談があった場合に随時対応 【企業庁】 ・府内相談窓口を総務室に設置し、職員向けインストラページに掲載 【議会局】 ・所属長を通じて個別に周知	引き続き同様の取組を実施するとともに、周知方法を一層工夫する		
ウ 国等の機関における相談窓口の活用	神奈川労働局に設置されている「職場適応支援者」による相談窓口等についても、職員に周知し活用を促進します。	【知事部局】 ・職員向けインストラページに掲載 【企業庁】 ・職員向けインストラページに掲載 【議会局】 ・所属長を通じて個別に周知	引き続き同様の取組を実施するとともに、周知方法を一層工夫する		
(3) 障がい理解の促進					
ア 管理監督者向け研修の実施	「人権男女主任者研修会」等を活用し、全所属の管理監督者等を対象に、具体的な事例等を盛り込んだ、障がい理解に係る研修を実施します。	・新任管理職員研修において、障がい理解に係る講義を実施した ・人権男女主任者研修会について、オンライン研修受講システムへの動画掲載により実施した(当該研修会の中で「障がいの理解」研修を実施)	引き続き同様の取組を行う		
イ 職員キャリア開発支援センターにおける研修の実施	職員キャリア開発支援センターで実施する、新採用職員研修や新任管理職員研修等において、障がい理解に係る内容を盛り込むとともに、障がい理解の促進に向けた選択研修を設定し、受講を促進します。	・新採用職員研修において、障がい理解に係る講義を実施した ・新任管理職員研修において、障がい理解に係る講義を実施した ・選択研修について、次の2科目(計3回)を実施した 「かながわの障がい福祉～津久井やまゆり園実地研修～」 (令和6年6月実施) 「障がいの理解と障がい者への対応」(令和6年8月、11月実施)	引き続き同様の取組を行う		
ウ e-ラーニングの活用	「精神・発達障害者しごとサポートー養成講座(e-ラーニング版。厚生労働省)」等を周知・活用し、障がいに係る基礎知識や障がい種別に応じた配慮等に関する職員理解の促進を図ります。	【知事部局】 ・「精神・発達障害者しごとサポートー養成講座(e-ラーニング版。厚生労働省)」を職員向けホームページに掲載 ・同講座について、管理監督者だけでなく、同僚職員にも受講対象者を拡大し、対面も含めて実施したところ、合計117名が参加 【企業庁】 ・「精神・発達障害者しごとサポートー養成講座(e-ラーニング版。厚生労働省)」へのリンクを職員向けインストラページに掲載 【議会局】 ・「精神・発達障害者しごとサポートー養成講座(e-ラーニング版。厚生労働省)」へのリンクを職員に府内メールにて周知	引き続き同様の取組を行う		
2 職務の選定・マッチング等					
ア 採用前面談の実施	採用前の合格者面談について、医師が同席するとともに、本人が希望する場合には就労支援機関の職員等も同席して実施するなど、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を踏まえ、適した業務等を確認します。 また、県庁で働く具体的なイメージを持つことができるよう、先輩職員による業務説明等の機会を設けます。	・合格者との面談を、対面とオンラインを選べるようにするなど、一人ひとりの状況に応じて対応しながら実施した ・採用前に配属予定所属について情報提供して通勤方法等の合理的配慮を検討した	引き続き同様の取組を行う		
イ 管理監督者との面談の実施	採用後も、所属の管理監督者による年3回の面談等を通じて、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を確認し、業務との適切なマッチングを推進します。	人事評価に関する対話面接を年3回実施することとしており、それぞれ6月・10月・3月に行うよう所属へ周知し、面接を実施した	引き続き同様の取組を行う		
ウ 「チャレンジオフィス」における全庁調査の実施	「チャレンジオフィス」において全庁的な調査を行い、障がいのある職員に適した業務の掘り起こし等を行います。	【知事部局】 ・令和7年2月～3月に全庁照会を実施 ・令和6年度に本庁チャレンジオフィスを拡大し、各地域県政総合センターへ地域チャレンジオフィスを新設した 【企業庁】 ・令和3年6月～ 会計年度任用職員を継続的に雇用	引き続き同様の取組を行う		

大区分	中区分	小区分	取組内容	取組実績	今後の取組方針
3 職場環境の整備					
	ア 施設の整備		障がい特性に配慮し、多目的トイレ、スロープ、エレベーター、休憩室等の施設を整備します。	【知事部局】 <ul style="list-style-type: none">・総合療育相談センターなど既存施設において、みんなのトイレへの自動ドア設置などを実施 【企業庁】 <ul style="list-style-type: none">・アンケート実施結果などを基に、施設の整備状況、ニーズ等について把握することに努める 【議会局】 <ul style="list-style-type: none">・施設の整備状況、ニーズ等について引き続き個別に把握することに努める	アンケート内容を分析し、関係所属と調整し、順次改善を検討していく
	イ 就労支援機器等の整備		就労支援機器等の整備 音声読み上げソフトや画面拡大ソフト等の就労支援機器や、リーディングアシスタント等の補助者の配置など、障がい特性を踏まえた体制整備を推進します。	【知事部局】 <ul style="list-style-type: none">・視覚障がい者に配慮し、必要に応じて音声読み上げソフトを配備するとともに、リーディングアシスタントを配置している・機器購入までの代替用品手配などの調整を実施している・就労支援機器等整備費を予算計上し、新たに読み上げソフト等を購入した・採用予定者について、就労支援機器等の整備が必要な場合は、予算措置をしたうえで採用までに配備(R7.4採用者からは要求無) 【企業庁】 <ul style="list-style-type: none">・視覚障がい者に配慮し音声読み上げソフトを配備済・その他の就労支援機器等については、ニーズ等を把握しながら対応していく 【議会局】 <ul style="list-style-type: none">・個別にニーズを把握し対応していく	引き続き同様の取組を行う
	ウ 「就労パスポート」の活用		本人が希望する場合には、「就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障がい特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じていきます。	【就労パスポート】 <ul style="list-style-type: none">・就労パスポートについては申出実績なし・障害のある職員の障害特性や希望する配慮を適切に把握できるよう、希望者向けの「配慮事項共有シート」を令和7年1月に新たに導入し、内定者への採用前面談で活用した	引き続き同様の取組を行う
	エ 管理監督者との面談の実施による合理的配慮		所属の管理監督者による年3回の面談等を通じて、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を確認し、働きやすい職場環境の整備に向けて、合理的配慮の提供を行います。 また、療養休暇など服務関係の諸制度等を有効に活用できるよう、適切な助言等を行うとともに、必要に応じて作業マニュアルの作成等を行うなど、働きやすい職場環境の整備に向けて、合理的配慮の提供を行います。	人事評価に関する対話面接を年3回実施することとしており、それぞれ6月・10月・3月に行うよう所属へ周知し、面接を実施	引き続き同様の取組を行う
4 職員の採用・育成等					
(1) 障がい者採用の取組	ア 募集案内時の対応		県のホームページに職員採用に関する募集案内等を掲載する際には、ウェブアクセシビリティの確保を図ります。 また、入庁後に従事する職務の具体例を示すなど応募者が働くイメージを持ちやすいよう工夫とともに、障がい者団体を通じた周知を行うなど、障がい者が必要な情報を得られるよう対応します。	【職員採用に関する募集案内等を掲載する際には、ウェブアクセシビリティを確保するため、PDFファイルの他、音声読み上げに対応したWordファイル等添付】 <ul style="list-style-type: none">・応募者が働くイメージを持ちやすいよう、人事課ホームページ内に障がいがある職員の活躍事例を掲載・職員採用に関する募集案内について、障がい者団体が閲覧可能なホームページ(掲示板)へ掲載	試験実施機関とも情報共有し、引き続き同様の取組を行う
	イ 採用選考時の対応		拡大印刷や点字、筆談、手話通訳者による対応のほか、面接時に就労支援機関の職員等の同席を可能とするなど、採用選考の実施にあたり、必要な配慮を行います。	【令和4年選考から募集案内に合理的配慮が可能な旨を記載し、申し出に応じて取組内容にある配慮を実施】	試験実施機関とも情報共有し、引き続き同様の取組を行う
	ウ 特別支援学校等の生徒の実習受入れ(インターンシップ)		「チャレンジオフィス」等において、特別支援学校及びインクルーシブ教育実践推進校の生徒を対象に実習の受入れを行います。	【特別支援学校の生徒を5名、チャレンジオフィスで受入れを実施】	引き続き同様の取組を行う
(2) キャリア形成に向けた取組	ア 研修を通じた能力向上		職員キャリア開発支援センターの研修や、各局主体の専門研修等を通じて、実務能力や専門性の向上を図ります。	【職員キャリア開発支援センターが実施する研修として、対象職員を指定し職務能力の向上等を図る指定研修及び職員が自ら必要な科目を選択する選択研修を実施し、一部の科目は、動画素材の提供など、受講者が任意のスケジュールで受講可能なオンライン研修とした】	引き続き同様の取組を行う
	イ 研修受講にあたっての配慮		視覚障がい者について資料を点字化するなど、研修受講にあたり必要な配慮を行います。	【知事部局】 <ul style="list-style-type: none">・令和6年度は、次の対応等を行った・視覚障がい者向け・研修シラバスの点字資料作成・※給与明細を点字作成している方のうち常勤職員に送付・専門職員研修の点字、拡大コピー資料作成・※研修申込時に配慮事項として希望のあった職員に作成 【企業庁】 <ul style="list-style-type: none">・対象者のニーズ等の把握に努め、適宜、必要な配慮を実施 【議会局】 <ul style="list-style-type: none">・対象者のニーズ等の把握に努め、適宜、必要な配慮を実施	個別ニーズも確認しながら引き続き同様の取組を行う
(3) 多様で柔軟な働き方の推進	ア テレワークの活用等		テレワークや拡大時差出勤の活用など、多様で柔軟な働き方を推進します。	【知事部局】 <ul style="list-style-type: none">・在宅勤務の実施場所の拡大や、拡大時差出勤の承認手続きの見直しを行うなど、多様で柔軟な働き方を推進 【企業庁】 <ul style="list-style-type: none">・在宅勤務の実施場所の拡大や、拡大時差出勤の承認手続きの見直しを行うなど多様で柔軟な働き方を推進 【議会局】 <ul style="list-style-type: none">・テレワークの活用等に配慮するよう各所属に依頼	引き続き同様の取組を行う
	イ 年次休暇等の取得促進		ワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため、年次休暇等の取得を促進します。	【知事部局】 <ul style="list-style-type: none">・年次休暇の取得促進に配慮するよう各所属宛通知を発出し、推進 【企業庁】 <ul style="list-style-type: none">・年次休暇の取得促進に配慮するよう各所属宛通知を発出し、推進 【議会局】 <ul style="list-style-type: none">・年次休暇の取得促進に配慮するよう各所属宛通知を発出し、推進	引き続き同様の取組を行う
(4) 人事異動等における配慮	ア 障がい特性等を踏まえた人事異動		所属の管理監督者による年3回の面談や、人事担当者とのキャリア面接等を通じて、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を確認します。 その上で、人事異動にあたっては、業務との適切なマッチング等を図るとともに、合理的配慮の提供を行います。	定期人事異動の際には、所属管理監督者による年3回の面談等を通じて、特性、能力、希望等を確認し、これらを考慮した上で人事異動を実施	引き続き同様の取組を行う
5 優先調達等	ア 障がい者就労施設等への発注等		優先調達推進法に基づく障がい者就労施設等への発注や、かながわ障害者雇用優良企業に認証されている企業等に対する競争入札参加資格の等級格付の際の加点等の取組を通じ、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。	【優先調達推進法に基づく障がい者就労施設等への発注を実施】 <ul style="list-style-type: none">・令和5年度調達目標額(随意契約) 180,000千円(全任命) 実績額(随意契約) 185,252千円(全任命)・令和6年度調達目標額(随意契約) 190,000千円(全任命) 実績額(随意契約) 234,114千円(全任命)・かながわ障害者雇用優良企業に認証されている企業等に対する競争入札参加資格の等級格付の際の加点等の取組を実施	引き続き同様の取組を行う