

令和2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6年6月1日時点)	【知事部局】 2.72% 【企業庁】 2.71% 【議会局】 2.48% (令和2年6月1日時点)	目標に向けて積極的に採用を行う

〔取組内容〕

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庁内検討会議」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庁内検討会議」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庁内検討会議については、令和2年12月22日開催し、令和2年度取組状況の報告を行うとともに、確認・検証を行った ・検討チームについては、令和2年10月に設置し、令和2年度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	次年度も今年度と同様の取組を行う
		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。	・障がい者活躍推進検討委員会については、令和3年1月25日開催し、令和2年度取組状況の報告を行うとともに、委員会における意見を令和3年度の取組に反映する予定	障がい者活躍推進検討委員会からの意見を取組に著実に反映していく
		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。	・障がいのある職員を含む検討チームを設置し、令和2年度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き、取組に反映する予定 ・アンケートについて、満足度を経年で継続して把握するため、10月実施し、結果を取組に反映する予定(今後毎年継続して実施する予定)	次年度も今年度と同様の取組を行い、経年での満足度の変化を確認した上で、取組に反映していく
		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、全庁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した 【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した 【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した	次年度も今年度と同様の取組を行う
(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ター養成講座」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した ・上記相談員について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10月～1月に受講 ・また、新たに障がいのある職員が配置となる所属の管理者等について、3月頃に精神・発達障害者しごとサポーター養成講座を受講予定 【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した ・上記相談員について公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習会を令和3年1月に受講 【議会局】 ・公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習会の受講申し込みを行ったが、障がいのある職員が5名以上いないため、受講優先順位が低いとのことで受講不可となった	周知方法について、職員向けホームページだけではなく、紙等で周知したり、管理監督者の面談時に周知を依頼するなど、検討する
		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】 ・庁内相談窓口を人事課に設置し、職員向けホームページに掲載 【企業庁】 ・庁内相談窓口を総務室に設置し、職員向けイントラページに掲載した 【議会局】 所属長を通じて個別に周知を図った	周知方法について、職員向けホームページだけではなく、紙等で周知したり、管理監督者の面談時に周知を依頼するなど、検討する
		ウ 国等の機関における相談窓口の活用	神奈川県労働局に設置されている「職場適応援助者」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】 職員向けホームページに掲載 【企業庁】 職員向けイントラページに掲載した 【議会局】 所属長を通じて個別に周知を図った	周知方法について、職員向けホームページだけではなく、紙等で周知したり、管理監督者の面談時に周知を依頼するなど、検討する
(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。	・人権男女主任者研修会について、本年度は新型コロナウイルス感染症拡大防止のため書面にて開催した(令和2年10月全庁周知)。当該研修会の中で「障がい理解」研修を実施した	次年度も今年度と同様の取組を行う
		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	・新採用職員研修において、障がい理解に係る内容を盛り込んだ講義を実施した ・新型コロナウイルスの影響により、新任管理職職員研修は中止とした ・選択研修について、上半期は中止した(下半期は2回実施予定)	新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、開催方法を工夫して実施する
		ウ eラーニングの活用	「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座(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ター養成講座(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し、周知した 【企業庁】 「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座(eラーニング版。厚生労働省)」へのリンクを職員向けイントラページに掲載した 【議会局】 「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座(eラーニング版。厚生労働省)」へのリンクを職員に庁内メールにて周知した	周知方法について、職員向けホームページだけではなく、掲示板で繰り返し周知するなど、検討する
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。	令和2年度合格者(第1次選考を10月18日実施)に対する面談を医師同席のもと、令和3年1月実施	次年度も今年度と同様の取組を行う
		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、今年度はそれぞれ6月・10月・3月に行うよう所属へ周知し、順次面接を実施	次年度も今年度と同様の取組を行う
		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。	令和3年2月に実施	次年度も今年度と同様の取組を行う

令和2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

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】 視覚障がい者の声を受け、視覚障がい者に配慮し、第二分庁舎全体の廊下及びエレベーターホールの照明の明るさを改善した(令和2年11月) 【企業庁】 令和2年度はアンケートの実施により、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】 令和2年度は配慮すべき施設はない。今後は個別にニーズを把握し対応していく	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】 ・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済み ・今年度合格者において、就労支援機器等の整備が必要な者はいなかった 【企業庁】 ・(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】 令和2年度は就労支援機器等の整備が必要な者はなかった。今後は個別にニーズを把握し対応していく	次年度も今年度と同様の取組を行う
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。	申出実績なし	周知方法について、職員向けホームページだけではなく、紙等で周知したり、管理監督者の面談時に周知を依頼するなど、検討する
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年3回実施することとしており、今年度はそれぞれ6月・10月・3月に行うよう所属へ周知し、順次面接を実施中	次年度も今年度と同様の取組を行う
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。	・ウェブアクセシビリティの確保について、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ファイル等を添付した ・応募者が働くイメージを持ちやすいよう、障がいのある職員にヒアリングを行い、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	障害がある人を対象とした選考等について、県内居住を要件としているが、国や他自治体の動向等も踏まえ、できる限り多くの方に受験いただけるよう当該要件を廃止する
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2年選考の募集案内に合理的配慮が可能な旨を記載し、申し出に応じて配慮を実施した	次年度も今年度と同様の取組を行う
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、特別支援学校及びびンクルシップ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。	新型コロナウイルス感染拡大防止のため、令和2年度は中止	新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、実施可能かどうかを検討する
(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。	・上半期は新型コロナウイルスの影響により、職員キャリア開発支援センターの研修は、実施できなかった ・下半期は新型コロナウイルス拡大防止の観点から、職員キャリア開発支援センターの研修については、限定的に実施。また、各局主体の専門研修等については、リモートで実施、若しくは休止等各局で判断し、対応	新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、開催方法を工夫して実施する
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】 令和2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 ・専門職職員研修(実施要領別添)の点字資料作成 ※研修申込時に配慮事項として希望のあった職員に作成 なお、研修受講のあった職員には、年明けに送付する「受講状況確認票」及びその手引きも点字化している また、令和2年度多くの研修が中止になったため実施していないものの、令和元年度は上記の対応に加え次の対応も行った [聴覚障がい者向け] ・手話通訳者、要約筆記者の派遣 【企業庁】 令和2年度はアンケートの実施により、ニーズ等について把握することに努める 【議会局】 令和2年度については配慮すべき事項なし。今後は個別にニーズを把握し対応していく	次年度も今年度と同様の取組を行う
(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】 令和2年8月に服務規程を改正し、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した 【企業庁】 ・令和2年8月に神奈川県企業庁職員服務規程及び同運用通知を改正し、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、一般職員と同様に、多様で柔軟な働き方を推進している ・令和2年8月に策定した令和2年度「企業局働き方改革取組方針」の中で、テレワーク等の積極的な活用を掲げた 【議会局】 令和2年10月に、年次休暇の取得促進に配慮するよう各所属に依頼している	次年度も今年度と同様の取組を行う
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】 令和元年12月及び令和2年9月に、年次休暇の取得促進に配慮するよう各所属宛通知を发出し、推進した 【企業庁】 ・一般職員と同様に、令和2年1月及び9月に年次休暇の取得促進に配慮するよう各所属長あてに通知を发出 ・令和2年8月に策定した令和2年度「企業局働き方改革取組方針」の中で5日間以上の年次取得の徹底を掲げた 【議会局】 令和2年10月に、年次休暇の取得促進に配慮するよう各所属に依頼している	次年度も今年度と同様の取組を行う

令和2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

	(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。	令和2年4月定期異動の際には、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	次年度も今年度と同様の取組を行う
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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・優先調達推進法に基づく障がい者就労施設等への発注</li> <li>令和元年度調達目標額(随意契約) 180,000千円(全任命)</li> <li>実績額(随意契約) 195,998千円(全任命)</li> <li>令和2年度調達目標額(随意契約) 180,000千円(全任命)</li> <li>・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</li> </ul>	次年度も今年度と同様の取組を行う