

障害者活躍推進計画

新潟県企業局
令和7年4月

目次

第1	はじめに.....	1
1	計画策定の意義.....	1
2	計画の基本事項.....	1
(1)	計画の対象.....	1
(2)	計画期間.....	1
(3)	公表等.....	1
第2	障害者雇用の現状と課題.....	2
1	採用の状況.....	2
2	障害者雇用率.....	2
3	採用後の定着に向けた取組状況.....	3
(1)	定着率について.....	3
(2)	定着に向けた取組.....	3
4	今後の課題.....	5
第3	達成目標.....	6
第4	活躍推進に向けた取組.....	7
1	障害者の活躍を推進する体制整備.....	7
(1)	推進体制.....	7
(2)	職員の理解促進及び計画等の周知.....	7
2	採用に関する取組.....	8
3	定着及び満足度向上に関する取組.....	8
(1)	職場環境整備のための取組.....	8
(2)	職務内容に関する取組.....	8
(3)	サービス制度等に関する取組.....	8
(4)	人事管理に関する取組.....	9
(5)	キャリア形成に関する取組.....	9
第5	県内の障害者雇用拡大に向けた取組.....	10
	障害者就労施設等への発注等.....	10
別添	障害者活躍推進に係る職員アンケート調査（概要）.....	11

第1 はじめに

1 計画策定の意義

我が国における障害者の雇用施策については、「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。）等に基づき、障害者が職業を通じて社会参加を進めていけるよう、各般の施策が推進されてきたところです。

また、公務部門においては、障害者の活躍の場の拡大等に向けた取組を着実に進めていくため、令和元年6月、障害者の雇用状況についての的確な把握や、障害を有する職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画（障害者活躍推進計画）の作成・公表等を国及び地方公共団体の任命権者に義務付ける法改正が行われ、障害者の雇用の促進に向けた取組を着実に進めていくこととされました。

これを受けて、本県では令和2年4月に「障害者活躍推進計画」を策定し、取組を進めてきたところですが、この度、令和6年度末をもって計画期間が終了することから、改正後の法第7条の3第1項及び法第7条の2第1項の規定に基づき国が定めた「障害者活躍推進計画作成指針」（令和元年12月17日告示）を踏まえ、職員からの意見のほか、民間企業における先進的事例等も参考に本計画を策定しました。

今後、この計画を基に、職員の募集及び採用における障害者と障害者でない者の均等な機会及び待遇の確保を徹底し、企業局職員として働く障害を有する職員一人一人が、その障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮し、職場に定着して働き続けることができるよう、取組を進めていきます。

2 計画の基本事項

(1) 計画の対象

任命権者を地方公営企業管理者とする企業局の職員を対象とします。

(2) 計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間を計画期間とします。計画期間内においても、毎年度の実施状況の点検結果を踏まえ、必要に応じた対策の実施を検討するなど、状況に応じて見直しを行います。

(3) 公表等

計画を作成又は変更した場合は、速やかに県ホームページで公表するとともに、毎年、前年度の取組状況及び目標に対する実績等についても公表します。

第2 障害者雇用の現状と課題

1 採用の状況

(1) 常勤職員

企業局では、独自で障害者に限定した募集・採用は行っておらず、県人事委員会が実施する常勤職員の障害者採用選考審査により採用を行っています。

人事委員会が実施する常勤職員の障害者採用選考審査は、平成元年度に身体障害者を対象とした一般事務の採用選考審査を実施し、その後も毎年度実施しています。平成30年度の採用選考審査からは、身体障害者に加え、知的障害者及び精神障害者にも対象を拡大しました。

また、選考審査の上限年齢（採用時の満年齢）も随時見直しを行い、平成22年度に30歳から35歳へ、平成24年度に35歳から59歳へ、定年の見直しに伴い、令和5年度から令和13年度までに段階的に64歳へと引き上げる予定です。

なお、試験に当たっては、障害特性に応じて、拡大文字等による受験やパソコン等の持込使用、面接における手話通訳者や就労支援機関の職員等の同席等が認められています。

(2) 会計年度任用職員

令和7年度から、障害者の方を対象とした会計年度任用職員（一般）の採用を行っています。

2 障害者雇用率

企業局の障害者雇用率は、下表のとおりとなっています。

法第38条第1項に基づく法定雇用率は、令和8年7月に2.8%から3.0%に引上げが予定されていることから、今後は更に障害者雇用を促進し、雇用率の向上を図っていく必要があります。

【企業局の障害者雇用率の推移】（毎年6月1日現在における実雇用率）

	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
実雇用率	2.04%	2.06%	2.06%	2.74%	2.69%
法定雇用率	2.5%	2.6%			2.8%
雇用障害者数	2人	2人	2人	3人	3人
法定雇用障害者数	2人	2人	2人	2人	3人

※ 実雇用率が法定雇用率を下回っていても、法定雇用障害者数から雇用障害者数を減じて得た数（不足数）が0人となる場合、法定雇用率達成となる（障害者の雇用の促進等に関する法律第38条第1項）。

【公的機関の障害者雇用率】（令和 6 年 6 月 1 日現在における雇用状況）

	国の機関	都道府県 の機関	都道府県 知事部局	市町村の 機関	新潟県（知 事部局、議会 事務局※1）	企 業 局
職員数（※2）	339,750.0	361,319.0	280,855.5	1,363,140.5	5,842.0	111.5
障害者の数	10,428.0	11,030.5	8,597.0	37,433.5	174.0	3
実雇用率	3.07%	3.05%	3.06%	2.75%	2.98%	2.69%
法定雇用率	2.80%					

（※1）職員数及び障害者の数は、法第 42 条に基づく特例認定により議会事務局を合算した人数

（※2）法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数。なお、法令上、重度身体障害者及び知的障害者は、1 人を 2 人とみなして算定しています。また、重度以外身体障害者及び知的障害者である短時間労働者並びに重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者である特定短時間労働者については、1 人を 0.5 人とみなして算定しています。（下段の「障害者の数」欄も同様。）

3 採用後の定着に向けた取組状況

（1）定着率について

県人事委員会が実施する障害者採用選考考査による企業局採用者は過去 10 年間で平成 31 年度の 1 人であり、その定着率は、採用 6 か月後で 100%となっています。

■ 定着率の推移（障害者採用選考考査及び職員採用試験（大卒程度）の比較）

採用年度	採用 6 か月後		採用 1 年後	
	障害者選考	大卒程度	障害者選考	大卒程度
平成 31 年度	100%	100%	—	—

（2）定着に向けた取組

ア 環境整備等

ハード面の整備として、多目的トイレや障害者用駐車場、入口のドアをスライドドアに変更する等の環境整備を実施しています。

障害者を雇用している職場では、職員の障害特性に応じて、次のような合理的配慮を行っています。

- ・拡声器の導入
- ・ゆとりのある座席配置
- ・業務量が過多にならないような業務配分
- ・ミーティング内で本人の体調面の状態及び業務状況の確認 など

イ 職務内容

障害者採用選考考査により採用された常勤職員は、本人の希望や障害特性に応じた職場環境等を考慮した上で配属先を決定し、他の採用試験により採用された職員と同等の業務に従事しています。

また、勤務地は、原則として住居所から通勤可能な地域内としています。

在職中に疾病・事故等により障害者となった職員（以下「中途障害者の職員」という。）の職場復帰に当たっては、可能な限り職場環境や業務の見直し等を行うとともに、通院への配慮を行います。

会計年度任用職員は、配属先及び業務内容を示した上で採用の募集を実施していますが、採用後も状況により障害特性に応じた業務内容の見直し等を実施しています。

令和4年度からは、障害特性や配慮を希望する事項等を記載する「障害特性等についての情報共有シート」を定め、職員が所属の上司等と円滑に情報共有できるようにしています。

ウ サービス制度等

すべての職員が働きやすい環境となるよう、年次有給休暇や病気休暇等の休暇制度を定めているほか、産業カウンセラーによるメンタルヘルス相談等の支援制度も設けています。

平成31年度から、勤務開始時間を最大1時間早める又は遅らせることができる早出遅出勤務制度の創設や、令和3年度からテレワークを導入を創設するなど、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進のための取組も行っています。

エ キャリア形成

採用後のキャリア形成は、職員研修、人材育成型評価、人事制度を通じて計画的に取り組んでいます。

職員研修については、県自治研修所や県人事課で実施する、階層別研修、能力開発研修、自己啓発支援（通信教育、資格取得支援等）等のほか、企業局で行う担当業務の専門知識習得のための研修等を通じて、実務能力や専門性の向上を図っています。なお、研修受講に当たっては、職員の障害特性に応じて必要な配慮を行っています。

人材育成型評価については、毎年度、能力と実績の二面から適切に評価を行うことで、職員に自分の強み・弱みに関する「気づき」を提供し、能力開発や行動変革に向けた主体的な取組を促進しています。なお、目標設定、面談、フィードバック等の一連の評価に関する手続きについては、職員の障害特性に応じて必要な配慮を行います。

人事制度については、多様な職務経験の確保による能力向上や、能力及び実績の適切な評価を基礎とした適材適所の任用など、職員の希望や障害特性にも配慮しながら、配置、派遣、任用などの制度を活用し、職務を通じた人材育成に取り組んでいます。

オ 職員の理解促進

職員の理解促進のため、県自治研修所で実施される新採用職員研修や課長補佐・次長研修、能力開発研修や、全職員対象の e-ラーニング研修等において、障害者理解に関する内容を受講することにより、障害に係る基礎知識や必要な配慮等について理解促進を図っています。

4 今後の課題

今後の課題としては、次のことが考えられます。

- 企業局全体で障害者雇用を推進していくため、体制整備及び職員の理解促進を行う必要があります。
- 今後、法定雇用率の引上げが予定されていることから、引き続き障害者雇用を促進していく必要があります。
- 障害を有する職員が障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮しながら働き続けることができるよう、職場環境整備や職務内容の適切な割り振り等を引き続き実施していく必要があります。

第3 達成目標

1 採用に関する目標（実雇用率）

■目標：毎年度、法定雇用率（法定雇用障害者数）を達成することを目指します。

法定雇用率：2.8%

法定雇用障害者数：3人

■評価方法：厚生労働大臣へ通報を行う6月1日時点の任免状況により把握し、評価を行います。

2 定着に関する目標

■目標：毎年度、採用1年後の定着率100%を目指します。

■評価方法：毎年度の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に前年度採用者の定着状況を把握し、評価を行います。

3 満足度に関する目標

■企業局では、障害を有する職員が少人数であり、満足度に関するアンケートの集計結果の公表は、個人の特定につながるおそれがあることから、満足度に関する目標の設定は行いません。

第4 活躍推進に向けた取組

1 障害者の活躍を推進する体制整備

(1) 推進体制

ア 障害者雇用推進者の選任

企業局次長を障害者雇用推進者として選任します。

イ 障害者雇用推進チームの設置

計画の推進に当たっては、障害者雇用推進者をリーダーとし、総務課の職員を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置します。

「障害者雇用推進チーム」は、計画の実施状況の点検及び見直し等を行いながら、PDCAサイクルの確立を目指します。

また、障害を有する職員の視点・意見を反映できる仕組みを整備し、「障害者雇用推進チーム」が行う計画の実施や見直しへの意見反映を行います。

ウ 組織内外との連携体制等

組織内の人的サポート体制（職業生活全般の相談、指導を行う障害者職業生活相談員（選任が必要な場合に限る。）の配置、各所属及び総務課における相談窓口等）を整備し、障害を有する職員へ配属時に所属から周知するとともに、組織外の関係機関（新潟労働局、新潟公共職業安定所、障害者が利用している就労支援機関等）との連携体制を構築します。

また、障害者雇用推進チーム、障害者職業生活相談員（選任が必要な場合に限る。）等及び組織外の関係機関の役割分担等について、整理・明確化し、関係者間で共有します。

(2) 職員の理解促進及び計画等の周知

法第79条第1項に基づく障害者職業生活相談員を適切に選任するとともに、選任された者（選任予定の者を含む。）の全てについて、新潟労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習の受講を必須とします。

また、県自治研修所で実施される新採用職員研修等の受講により、障害に係る基礎知識や必要な配慮等について、引き続き職員の理解促進を図ります。

その他、企業局全体での取り組みとするため、職員ポータルを活用等により、全職員に対して計画及び関係規定等の周知を行います。

2 採用に関する取組

公正な採用選考に資するため、募集及び採用にあたり、以下のとおり公正な採用選考を徹底します。

- ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定しない。
- ・自力で通勤できることといった条件を設定しない。
- ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定しない。
- ・「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しない。
- ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施しない。

障害者の積極的な採用のため、障害の内容や程度に応じた職務の選定等の検討を行います。

3 定着及び満足度向上に関する取組

(1) 職場環境整備のための取組

障害を有する職員へのアンケートや面談の定期的な実施等により、職場環境整備に関する職員の要望を踏まえた上で、次のような環境整備を検討します。

- ・障害特性に配慮した執務室、多目的トイレ、障害者用駐車場、休憩室等の作業施設・福利厚生施設等の整備
- ・就労支援機器の導入、ICTの活用
- ・その他障害特性に応じて措置が必要な事項

措置を講じるに当たっては、障害を有する職員からの要望を踏まえつつも、費用面等で過重な負担とならない範囲で適切に実施します。

(2) 職務内容に関する取組

障害の内容や程度に応じ、可能な限り本人の希望も踏まえた上で、業務の割り振り又は職場の配置等を行います。

配置後も、障害者本人の職務遂行状況や習熟状況等に応じ、継続的に職務の選定等に取り組みます。

取組にあたり、「障害特性等についての情報共有シート」を周知するとともに、活用を促進します。

中途障害者の職員については、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、キャリア形成等の取組を行うとともに、定期的かつ着実なフォローを行います。

(3) 服務制度等に関する取組

時間単位の年次有給休暇や私傷病休暇などの各種休暇の利用、早出遅出勤務、テレワークなどの各種制度の活用を促進します。

障害者からの要望を踏まえ、テレワーク勤務や休憩時間の弾力的な設定などの導入を検討します。

(4) 人事管理に関する取組

各所属において、管理監督者との定期的な面談等の際に、体調面の状況や必要な配慮等を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、必要な措置を講じます。

本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や措置を講じます。

(5) キャリア形成に関する取組

既の実施している研修や人材育成型評価等を通じた取組を継続するほか、障害者からの要望を踏まえ、キャリア形成に関する取組について検討を行います。

第5 県内の障害者雇用拡大に向けた取組

障害者就労施設等への発注等

「国等による障害者就労施設等からの物品等の調達推進等に関する法律」（平成24年法律第50号。以下「障害者優先調達推進法」という。）に基づく障害者就労施設等への発注等を通じ、障害者の活躍の場の拡大を推進します。

障害者就労施設等を対象とした調達を実施し、毎年度、前年度の調達実績額を上回ることを目指します。

《参考》職員アンケート調査（概要） …… 別添

別添 障害者活躍推進に係る職員アンケート調査（概要）

職員アンケート調査について

計画をより実効性のあるものとするため、障害を有する職員を対象に、アンケート調査を実施しました。

【調査概要】

実施期間：令和7年3月7日（金）～令和7年3月28日（金）まで

対 象 者：企業局の職員（任期付職員、非常勤職員及び非常勤嘱託員を含む。）のうち、次の①又は②に該当する職員（休職者等を除く。）

① 令和元年12月10日付け企総第262号総務課長通知に基づき、障害者手帳記載情報の雇用率算定等への利用に関し、同意書の提出があった職員

② 障害者採用選考考査により採用した職員（①の該当者以外）

実施方法：電子回答

なお、企業局では、障害を有する職員が少人数であり、個人の特定につながるおそれがあることから、集計結果の公表は行いません。