

大阪府知事部局における障がい者である  
職員の活躍推進計画

令和2年3月  
大阪府知事

## はじめに

令和元年6月、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。）が改正され、地方自治体は、自ら率先して障がい者を雇用するとともに、障がい者の雇用について事業主その他一般国民の理解を高めるよう努めなければならないと定められました。

また、国及び地方公共団体は厚生労働大臣が作成する指針に即して、「障がい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に関する計画」を作成することとされました。

本府知事部局においては、「全国トップレベルの障がい者雇用の実現」を目標に、かねてから障がい者雇用に積極的に進めており、その結果、平成24年度に都道府県では全国トップの障がい者雇用率を達成し、その後も継続して全国トップを維持しています。

現在、国及び地方公共団体で取り組んでいる「働き方改革」は、我が国が抱える少子高齢化や生産年齢人口の減少といった構造的な問題への対策として、イノベーションの促進等を通じた付加価値生産性の向上を図り、誰もが生きがいを持って、その能力を最大限発揮できる社会を創造することを目標として行っています。その中で、障がい者である職員の活躍の推進を図ることは、本府にとっても非常に重要な課題です。

そのため、障がいの有無によって分け隔てられることなく相互に尊重しながら共生する組織を築いていくことが重要であり、全ての職員が働くことに生きがいを感じながら充実した日々を過ごすことのできる組織を実現することが必要です。

このような状況を踏まえ、今後、本府における障がい者である職員の個性と能力をさらに引き出すことができるよう、この大阪府知事部局における障がい者である職員の活躍推進計画（以下、「本計画」という。）を策定します。

# 目次

第1章 大阪府知事部局における障がい者である職員の活躍推進計画について	
1 計画の位置づけ	・・・ 1
2 計画の対象となる職員	・・・ 1
3 計画の期間	・・・ 1
4 周知・公表	・・・ 1
第2章 これまでの取組について	
1 採用関係等	・・・ 2
(1) 障がい者を対象とした職員採用(常勤職員の採用)	・・・ 2
(2) 障がい者を対象とした職員採用(非常勤職員の採用)	・・・ 2
(3) 職場実習	・・・ 2
2 障がい者の幅広い分野への任用等	・・・ 3
(1) 公務労働検討チーム等の設置	・・・ 3
(2) 転任選考	・・・ 3
3 障がい者の活躍を推進するための環境整備	・・・ 3
(1) 相談体制の整備	・・・ 3
(2) 執務環境の整備	・・・ 4
(3) 働き方改革	・・・ 4
(4) 障がい理解の促進	・・・ 4
第3章 現状把握について	
1 採用・退職関係	・・・ 5
(1) 障がい者雇用率	・・・ 5
(2) 障がい者である職員の採用者数	・・・ 5
(3) 障がい者である職員の退職及び離職率	・・・ 6
2 障がい者の幅広い分野への任用等	・・・ 6
(1) 公務労働検討チーム等の取組状況	・・・ 6
(2) 転任選考実施状況	・・・ 7
3 障がい者の活躍を推進するための環境整備	・・・ 7
(1) 相談体制の整備	・・・ 7
(2) 障がい理解の促進	・・・ 7

第4章 今後の取組及び数値目標について	
1 採用関係等	..... 9
(1) 基本的な考え方	..... 9
(2) 具体的な取組	..... 9
(3) 数値目標	..... 9
2 障がい者である職員の活躍推進	..... 9
(1) 基本的な考え方	..... 9
(2) 具体的な取組	..... 10
第5章 進行管理について	
	..... 12

## **第 1 章 大阪府知事部局における障がい者である職員の活躍推進計画について**

### **1 計画の位置づけ**

この計画は、法第 7 条の 3 第 1 項の規定に基づき、大阪府知事が実施する障がい者の職業生活における活躍の推進に関する今後の取組等に関してとりまとめたものです。

### **2 計画の対象となる職員**

この計画の対象となる職員は、大阪府知事が任命する職員とします。

### **3 計画の期間**

この計画の期間は、令和 2 年 4 月から令和 7 年 3 月までの 5 年間とします。

### **4 周知・公表**

策定又は改定を行った計画は、庁内ウェブへの掲載等により、全ての職員に対して周知するとともに、府のホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。

また、数値目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度、周知・公表します。

## 第2章 これまでの取組について

### 1 採用関係等

#### (1) 障がい者を対象とした職員採用（常勤職員の採用）

本府では法の趣旨を踏まえ、昭和55年度から身体障がい者を対象に職員採用選考を実施してきました。障がい者を対象とした職員採用選考においては、障がいの状況に応じて、一般行政事務に準じた事務に従事する「事務職」と電話交換業務に従事する「電話交換手職」を主に募集してきました。平成31年度当初までに事務職を171名、電話交換手職を39名採用しました。

また、令和元年度に実施した採用選考から「事務職」の受験資格を変更し、身体障がい者に加え、知的障がい者及び精神障がい者が受験可能な選考に変更しました。

#### (2) 障がい者を対象とした職員採用（非常勤職員の採用）

本府では、障がい者の雇用・就労をさらに推進するために、知的障がい者及び精神障がい者を対象とした大阪版チャレンジ雇用を実施しています。

大阪版チャレンジ雇用として、知事部局ではハートフルオフィス事業を実施しています。ハートフルオフィス事業は知的障がい者及び精神障がい者を最大2年7ヶ月間本府で雇用し、その経験を活かして一般企業への就職につなげることを目的に実施しています。

知的障がい者は平成20年度より職員採用選考を実施し、令和元年9月までに109名を雇用しました。精神障がい者は平成22年度より職員採用選考を実施し、令和元年9月までに22名を雇用しました。

また、身体障がい者については、平成22年度から身体障がい者を対象とした非常勤職員採用を実施し、平成31年度当初までに84名を雇用しました。

#### (3) 職場実習

本府では、知的障がい者、精神障がい者及び難病患者を対象にした職場実習を実施しています。職場実習は、対象者が実際の公務職場で事務補助作業等を体験することで、就労に向けた知識を習得し、技能を高めることにより、一般就労を目指すことを目的に実施しています。

知的障がい者については、平成13年度から全庁を対象とした職場実習を実施し、令和元年度までに391名の受け入れを行いました。

精神障がい者については、平成 16 年度から職場実習を実施し、令和元年度までに 104 名の受け入れを行いました。

難病患者については、令和元年度から職場実習を実施し、1 名を受け入れました。

## 2 障がい者の幅広い分野への任用等

### (1) 公務労働検討チーム等の設置

本府知事部局では、平成 24 年度に公務労働における障がい者の就労機会の拡大を図ることを目的に、行政の福祉化推進会議内に「行政の福祉化推進会議公務労働検討チーム（以下「公務労働検討チーム」という）」を設置しました。

公務労働検討チームでは、総務、福祉、健康医療、商工労働、教育等の関係所属により、障がい特性の把握や庁内における適職の調査研究を行うとともに、就労支援の方策を検討してきました。

また、公務労働検討チームにおける福祉専門職職員が中心となり、庁内における障がい理解を深める全庁の職員向け研修を定期的実施してきました。

さらに、「障がい者の就労支援」及び「民間事業主の雇用機会の拡大」に向けて、庁内関係部局が連携して取り組むため、福祉、教育、労働及び健康医療の担当課で構成するワーキングチームを設置し、民間事業主における障がい者雇用の先進事例の収集・共有などの様々な取組みを進めています。

### (2) 転任選考

本府では、障がい者を対象とする職員採用選考により採用された事務職の職員を一般行政事務に従事する主事級の職員に任用するための転任選考を平成 6 年から実施しています。一般行政職に転任することにより、上位の職階への任用が可能となります。令和元年度までに 100 名が一般行政職に転任しています。

## 3 障がい者の活躍を推進するための環境整備

### (1) 相談体制の整備

本府において、障がい者である職員への合理的配慮の提供や相談体制の整備は従来から行われていましたが、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）が平成 28 年 4 月 1 日に施行されたことに伴い、厚生労働省指針「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）」に基づき、相談体制を明確化するとともに合理的配慮の提供等について人事課長名で通知を発出しました。

また、令和元年度に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）が施行されたことに伴い、同年 9 月に、障がい者雇用推進者を選任するとともに同年 12 月までに障がい者職業生活相談員の選任を行いました。

## （2）執務環境の整備

本府では、これまでも障がい特性に配慮した庁内の執務環境の整備を行ってきました。具体的には、庁舎の多目的トイレやスロープなどの施設整備を必要に応じて行っています。

また、障がい特性に応じて、音声読み上げソフトや拡大読書器など執務を行ううえで必要となる就労支援機器の導入を行っています。

## （3）働き方改革

本府では障がい者である職員が、無理なく、かつ安定的に働くことができるよう、特別休暇や勤務時間の割振りについて勤務条件の整備を行っています。具体的には、障がい者である職員が、職業生活を送る上で必要な、身体障がい者補助犬の貸与や補装具・日常生活用具の給付等を受けるために必要な場合に特別休暇を取得することができます。

また、令和元年 10 月より障がい者である職員が所定の範囲内で遅出早出勤務を行うことが可能となりました。

## （4）障がい理解の促進

本府では、障がい理解の促進を図るためさまざまな職員研修を実施しています。職員研修センターにおける職員研修では、障がい者や障がいに対する理解の促進と人権尊重意識の高揚を図るため、講義形式だけでなく、参加体験型学習等により効果的に研修を進め、豊かな人権感覚を持ってさまざまな課題を理解し、その解決に取り組むことができる職員の養成を行ってきました。

また、公務労働検討チームが主催する障がい理解を深める研修を毎年度、実施しています。

### 第3章 現状把握について

#### 1 採用・退職関係

##### (1) 障がい者雇用率

本府における障がい者雇用率は、平成22年度以降概ね上昇傾向で推移しており、令和元年度は3.63%となっています。

また、平成24年度に都道府県において全国トップの障がい者雇用率を達成し、その後は、継続して全国トップを維持しています。(表1)

(表1) 知事部局における障がい者雇用率の推移(過去10年) 単位:雇用率 %,職員数 人

	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R01
雇用率	3.15	3.21	3.39	3.56	3.56	3.61	3.62	3.59	3.61	3.63
障がい者である職員数	265.0	286.5	285.0	291.0	291.0	293.5	290.5	288.5	290.5	297.5
職員数	8,423.0	8,916.0	8,414.5	8,181.0	8,177.5	8,119.0	8,029.0	8,027.0	8,041.5	8,192.5
都道府県順位	3位	2位	1位							

※各年度6月1日時点 ※障がい者である職員数及び職員数は換算値

※平成30年度から議会事務局を含む(厚生労働大臣特例認定)

##### (2) 障がい者である職員の採用者数

本府知事部局においては、毎年度障がい者を対象とした職員採用選考を実施しており、事務職は1名から7名を継続して採用しています。電話交換手職については退職者の状況等に応じて1名から2名を採用しています。

また、知的障がい者及び精神障がい者を対象とした非常勤職員採用(チャレンジ雇用)においては、知的障がい者を10名程度、精神障がい者を1名から3名程度を継続して採用しています。

身体障がい者を対象とした非常勤職員採用においては、3名から25名を継続して採用しています。(表2)

(表2) 障がい者である職員の採用状況(過去10年) 単位:人

	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R01	合計
事務職	4	3	3	7	3	2	4	2	2	1	31
電話交換手職	1	1	1	0	0	1	2	1	1	0	8
知的障がい者(チャレンジ雇用)	5	10	12	9	13	11	11	10	12	10	103
精神障がい者(チャレンジ雇用)	2	2	3	1	2	3	3	2	2	2	22
身体障がい者(非常勤職員)	-	3	25	4	11	16	3	11	7	4	84

(3) 障がい者である職員の退職者数及び離職率

本府において、事務職で採用した職員は、過去 10 年間で 4 名が退職しています。うち 1 名が採用後 3 年を経ずに退職しています。事務職の過去 10 年における離職率は 12.9%、3 年離職率は 3.2%となっています。

また、電話交換手職で採用した職員は、過去 10 年で 1 名が退職しています。うち 1 名が採用後 3 年を経ずに退職しています。電話交換手職の過去 10 年における離職率及び 3 年離職率は 12.5%となっています。(表 3-1)

なお、一般行政職で採用した職員は、過去 10 年で 82 名が退職しており、うち 51 名が採用後 3 年を経ずに退職しています。一般行政職の過去 10 年における離職率は 4.7%、3 年離職率は 2.9%となっています。(表 3-2)

(表 3-1) 障がい者である職員の採用年度ごと退職者数 (過去 10 年)

単位：人

	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R01	合計
事務職	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	4
うち 3 年未満退職者数	(0)			(0)	(1)		(0)				(1)
電話交換手職	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
うち 3 年未満退職者数									(1)		(1)

【参考】(表 3-2) 一般行政職職員の採用年度ごと採用者数及び退職者数 (過去 10 年) 単位：人

	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R01	合計
一般行政職 (採用者数)	27	30	98	164	181	241	241	325	161	266	1,734
一般行政職 (退職者数)	1	6	14	19	13	12	14	10	4	0	82
うち 3 年未満退職者数	(0)	(2)	(5)	(7)	(5)	(8)	(10)	(10)	(4)		(51)

## 2 障がい者の幅広い分野への任用等

(1) 公務労働検討チーム等の取組状況

公務労働分野における障がい者の就労促進方策について、継続的に調査研究を行うとともに、障がい者である職員に対する合理的配慮の提供事例等について毎年度定期的に報告を行っています。

また、関係部局で構成されるワーキングチームにおいて、先進的な取組みを行っている企業や施設の見学会の開催や、障がい者の職場定着をテーマにしたグループワーク等を実施しています。

## (2) 転任選考

本府では、障がい者を対象とする職員採用選考により採用された事務職の職員を一般行政事務に従事する主事級の職員に任用するための転任選考を平成6年から実施しています。一般行政職に転任することにより、上位の職階への任用が可能となります。令和元年度までに100名が一般行政職に転任しています。

(表4)

(表4) 事務職から一般行政職への転任選考の実施状況(過去10年)

単位:人

	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R01
転任選考 受験者	5	7	7	8	7	4	5	10	7	7
転任選考 合格者	4	7	3	4	1	1	0	5	1	2

※他の任命権者在籍者含む

## 3 障がい者の活躍を推進するための環境整備

### (1) 相談体制の整備

令和元年度に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)が施行されたことに伴い、障がい者雇用推進者を選任しました。知事部局においては、総務部人事局長の職にある者を知事部局における障がい者雇用推進者として選任しています。

また、令和元年12月時点で知事部局では87名の障がい者職業生活相談員の選任を行いました。

### (2) 障がい理解の促進

障がい理解の促進を図るため、職員研修センターでは、採用時や昇任時に全ての職員を対象に、障がい者や障がいに対する理解の促進と人権尊重意識の高揚を図るための研修を実施しています。

講義形式だけでなく、参加体験型学習等により効果的に研修を進め、豊かな人権感覚を持ってさまざまな課題を理解し、その解決に取り組むことができる職員の養成を行っています。(表5)

採用3年目の一般行政職の主事級職員を対象に、障がい者自立センターや砂川厚生福祉センターでの介護・実習を行っています。

また、公務労働検討チームでは毎年度、障がい理解を深める研修を実施しています。この研修では、民間企業や大阪労働局の担当者を招聘し、合理的配慮の提供事例や精神障がい・発達障がいに関する職場理解について民間企業における取組などを紹介しています。(表6)

(表5) 職員研修センター 障がい理解を深める職員研修 令和元年度実施実績

単位：人

研修名	参加対象者	研修内容	対象者数 修了者数
新規採用職員研修	新規採用職員	車椅子や白杖での福祉介助実習、 点字体験実習、聴覚障がい体験実習など	<b>457</b>
主事・技師級職員研修Ⅲ (福祉体験)	採用3年目の職員	福祉施設での介護・介助実習など	<b>238</b>
新任主査級職員研修(全体講義)	新任主査級職員	障がいを理由とする差別の解消など	<b>260</b>
人権問題研修	課長補佐級職員	障がいを理由とする差別の解消など	<b>131</b>
新任課長級職員研修(全体講義)	新任課長級職員	障がいを理由とする差別の解消など	<b>74</b>
聴覚障がい者に関する理解を深める研修	希望する職員	聴覚障がい者への理解、手話の基礎演習など	<b>12</b>
視覚障がい者に関する理解を深める研修	希望する職員	視覚障がい者への理解、点訳ソフトの利用など	<b>7</b>

(表6) 公務労働検討チーム主催 障がい理解を深める職員研修 実施実績

単位：人

年度	研修名	研修内容	修了者数
<b>H29</b>	庁内で勤務する障がいのある職員に対する 合理的配慮の提供に関する研修	合理的配慮に関する基礎知識 企業における合理的配慮の提供事例	<b>145</b>
<b>H30</b>	障がいの理解と職場での配慮に関する研修	精神・発達障がいの理解と職場での配慮 知的障がいの理解(ハートフルオフィス事例)	<b>142</b>
<b>R01</b>	障がいの理解と職場での配慮に関する研修	精神・発達障がいの理解と職場での配慮 難病患者の理解	※

※令和元年度の研修については、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、開催を延期しました。

## 第4章 今後の取組及び数値目標について

### 1 採用関係等

#### (1) 基本的な考え方

本府では、これまでも「全国トップレベルの障がい者雇用を維持すること」及び「ひとりでも多くの障がい者に雇用機会を提供し、府全体の障がい者雇用促進に寄与すること」を目標に、障がい者雇用を進めてきました。今後も全国トップレベルの障がい者雇用率を達成するための取組を進めます。

#### (2) 具体的な取組

引き続き、障がい者を対象とした事務職及び電話交換手職の職員採用を実施します。

また、知的障がい者及び精神障がい者を対象とした非常勤職員採用（チャレンジ雇用）を実施し、ハートフルオフィス事業を進めていきます。

身体障がい者を対象とした非常勤職員の採用を実施し、多様な働き方で就労可能な障がい者等の雇用機会の確保を行っていきます。

#### (3) 数値目標

これらの取組の結果、**知事部局における障がい者雇用率を令和元年度実績（令和元年度 3.63%）程度に維持**することを目指します。

なお、数値目標については、目標の達成状況等に応じて随時見直しを行います。

### 2 障がい者である職員の活躍推進

#### (1) 基本的な考え方

障がい者である職員のひとりひとりが安心して働き続けることができ、自らの特性や能力、やる気を最大限活かすことができる組織の実現を目指します。

また、障がい者である職員が自律的なキャリアを形成し、充実した職業生活を送れるよう支援します。

障がい理解を深め、障がいの有無に関わらず、職員が相互に支え合い、生産性を高めることによって、組織パフォーマンスを最大化できる組織を目指します。

## (2) 具体的な取組

### ア 障がい者である職員への合理的配慮の提供

#### (a) 募集及び採用における合理的配慮

本府の募集に応じ、又は採用されようとしている障がい者に対し、その申し出に基づいて、他の者との公平性を損なわない範囲で、点字や拡大文字による出題、手話通訳者の配置、面接時における支援員等の同席など障がいの特性に配慮した必要な措置を行います。

#### (b) 相談体制の整備及び周知

本府知事部局において、障がい者雇用の促進等を担当する者として「障がい者雇用推進者」と各障がい者の職業生活に関する相談及び指導を行う「障がい者職業生活相談員」を選任しています。

障がい者である職員の職業生活に関する相談及び合理的配慮の申出については、障がい者職業生活相談員を相談窓口とします。

所属長は障がい者職業生活相談員からの報告に基づいて、相談対応を実施するとともに合理的配慮の内容について決定を行います。

なお、所属長及び障がい者職業生活相談員は、障がい者である職員のプライバシーに配慮するとともに、相談や合理的配慮の申出を行ったことを理由に不利益的な取り扱いをしないよう十分な注意が必要です。

また、障がい者雇用推進者及び障がい者職業生活相談員を選任若しくは変更した際は、庁内ウェブなどを通じて、障がい者雇用推進者及び職業生活相談員の氏名、所属及び補職を職員に周知します。

#### (c) 執務環境の整備

障がい者である職員が能力を発揮し、又は増進するために、円滑な職務遂行に必要となる施設の整備や就労支援機器の導入など執務環境の整備を行います。

### イ 知的障がい者及び精神障がい者の定着支援

令和元年度より事務職の受験資格を知的障がい及び精神障がい者に拡大したことを受け、今後入庁する知的障がい者及び精神障がい者を対象に、所属と公務労働検討チーム内の関係所属が一体となって職場定着支援を行います。具体的には、配属予定所属の職員等に対し、障がい特性の理解促進のための個別研修を事前に実施するとともに、配属後は必要に応じて関係者のヒアリングを行うなど、定着支援の実施を検討しています。

#### ウ 働き方改革

障がい者である職員が、安定的かつ継続的に働くことができるよう、勤務条件の整備を行います。

また、早出遅出勤務や勤務時間の弾力的設定など制度周知、サテライトオフィス等、柔軟な働き方ができる職場環境の充実など、働き方改革を推進し、障がい者である職員が安心して働くことのできる職場の実現を目指します。

#### エ 障がい理解の促進

職員ひとりひとりが、障がい者や障がい特性に関する正しい知識を取得し、理解を深めるとともに、人権尊重意識の涵養を図るため、職員研修センターによる研修及び公務労働検討チームによる研修を実施します。

#### オ 中途障がい者への合理的配慮の提供

在職中に疾病や事故等により障がい者となった中途障がい者について、円滑な職場復帰のために必要な職場環境の整備、通院への配慮、働き方及びキャリア形成について今後検討を行います。

#### カ 公務労働検討チーム等における調査研究

公務労働検討チームにおいて、これまでの総務、福祉、健康医療、商工労働、教育等の関係所属に加え、本計画の進行管理に必要な所属等を追加し、体制を拡充したうえで、障がい特性の把握や知的障がい者、精神障がい者及び難病患者を対象としたサポート体制のあり方、庁内における適職の調査研究を行うとともに、就労・定着支援の方策を検討していきます。

また、公務労働検討チームにおいて、本計画の実施状況を定期的に把握し、必要に応じて計画内容の見直しを検討していきます。

さらに、関係部局で構成されるワーキングチームでの取組みを本計画の進行管理等に活用するため、公務労働検討チームと当該ワーキングチームの連携強化を図ります。

#### キ 優先調達等

国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等に関する法律等を踏まえ、府庁における直接雇用だけではなく、地方自治法施行令第167条の2第1項第3号の規定による随意契約を活用した優先調達を進めます。また、「大阪府障害者等の雇用の促進等と就労の支援に関する条例（ハートフル条例）」に基づき、公契約等を通じて企業等における障がい者の活躍の場の拡大に向けた取組を推進します。

## 第5章 進行管理について

本計画における取組の推進にあたっては、障がい者雇用率などの数値目標を掲げている項目等について、毎年度公表するとともに、公務労働検討チームにおいて取組の進捗状況を把握・分析し、その結果を取組内容にフィードバックするPDCAサイクルを確立します。

毎年度公表する項目

(1) 障がい者雇用率関係

知事部局における障がい者雇用率、職員数、障がい者である職員数

(2) 離職率関係

障がい者である職員の離職率

(3) 相談体制関係

大阪府知事部局における障がい者雇用推進者及び障がい者職業生活相談員の選任状況

(4) 障がい理解の促進

障がい理解の促進を図るための職員研修センター研修及び公務労働検討チームによる研修の実施状況