

福島県障がい者活躍推進計画（知事部局職員用）

令和7年3月策定

機関名	福島県（知事部局）																		
任命権者	福島県知事																		
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）																		
福島県（知事部局）における障害者雇用に関する課題	<p>福島県（知事部局）においては、令和元年6月の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）の施行に伴い、令和2年度から5年間で計画期間とする「福島県障がい者活躍推進計画（知事部局職員用）」を策定し、同計画に基づく採用、環境整備、人事管理等に取り組み、いずれの年度においても法定雇用率以上の雇用を行ってきた。</p> <p>以下の「目標」に掲げる職員の採用及び定着状況は、おおむね順調である。</p> <p>一方で、障がいのある職員は、それぞれ障がいの程度や態様も異なることから、様々な場面でよりいっそう活躍していただくためには、引き続き障がい者の活躍を推進する体制整備や各種取組が必要であるため、ハード面だけではなくソフト面も含めた検討を進めるとともに、必要な対策を講じていく必要がある。</p>																		
目標																			
①採用に関する目標	<p>【実雇用率】（各年6月1日時点） （各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上 （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理 （参考）直近5年の障がい者雇用率の状況</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>R2年度</th> <th>R3年度</th> <th>R4年度</th> <th>R5年度</th> <th>R6年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>本県雇用率 （知事部局）</td> <td>2.65%</td> <td>2.71%</td> <td>2.63%</td> <td>2.85%</td> <td>2.88%</td> </tr> <tr> <td>法定雇用率</td> <td>2.5%</td> <td>2.6%</td> <td>2.6%</td> <td>2.6%</td> <td>2.8%</td> </tr> </tbody> </table>		R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	本県雇用率 （知事部局）	2.65%	2.71%	2.63%	2.85%	2.88%	法定雇用率	2.5%	2.6%	2.6%	2.6%	2.8%
	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度														
本県雇用率 （知事部局）	2.65%	2.71%	2.63%	2.85%	2.88%														
法定雇用率	2.5%	2.6%	2.6%	2.6%	2.8%														
②定着に関する目標	<p>不本意な離職者を生じさせない （評価方法）毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を基に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。</p>																		
取組内容																			
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備																			
(1)組織面	<p>○令和元年9月6日に、障害者雇用推進者として総務部長を選任した。</p> <p>○令和2年12月28日に、「福島県障がい者雇用推進チーム」を設置し、福島県障がい者活躍推進計画に関する調査検討等を行っている。</p> <p>○「障がい者雇用推進チーム」には、引き続き、障がいのある常勤職員の参画等（事前にヒアリング等を実施し双方向のやり取りを踏まえ、本計画の具体の運用等に反映させる方法も含む。）を求める。</p>																		

	<ul style="list-style-type: none"> ○「障がい者雇用推進チーム」の下に、特定の課題について検討するため、必要に応じて専門作業部会を設置する。 ○「障がい者雇用推進チーム」については、原則として年1回以上開催する。 ○専門作業部会については、必要に応じて随時開催する。 ○障害者雇用推進者や障害者職業生活相談員等の人的サポート体制について、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で共有する。 ○役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。 ○定着支援については、庁内における相談体制の整備を検討するほか、就労支援機関等から助言を得ながら必要に応じた支援を検討・実施する。
(2)人材面	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）全員について、福島労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。 ○障がい者が配属されている部局の職員を中心に、年に1回以上、厚生労働省障害者雇用対策課又は福島労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る。 ○障がいのある職員を受け入れるには障がいについての理解が不可欠であることから、「障がいを理由とする差別の解消推進のための福島県職員対応要領」（障がい福祉課策定）について広く周知等を行い、職員の意識醸成に努める。
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<ul style="list-style-type: none"> ○現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の障がい特性はもちろんのこと、能力や希望も踏まえ、年に1回以上、各所属においてアンケートや職員面談等を通じて、業務の適切なマッチングができているかの点検を行うとともに、新たな職務の選定及び創出についても検討し、必要に応じて事務分掌の見直しや所属内再配置を行う。 ○障がいのある職員の障がい特性や適性等を総合的に勘案して、定期人事異動等において適正配置に努めるとともに、障がいのある職員個人にとって、新たな職域の開拓につなげる。
3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
(1)職務環境	<ul style="list-style-type: none"> ○障がい者からの要望を踏まえ、就労支援機器（拡大読書器、読み上げソフトなど）の購入や利用方法を検討する。 ○障がい者からの要望を踏まえ、各所属において作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討する。 ○採用前において、受験時及び採用後の要配慮事項について確認し、必要に応じ就労支援機関等から助言を得ながら合理的配慮の措置を検討

	<p>するほか、採用後においては「障がい情報共有シート」により、所属職員との相互理解を深め、合理的配慮の内容を検討する。</p> <p>なお、措置を講じるに当たっては、障がい者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。</p>
(2) 募集・採用	<p>○大学生を対象としたインターンシップの中で障がいのある学生の受入れを行うとともに、特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習を積極的に行う。</p> <p>○一般職員の募集と併せて、業務補助等に従事する職員（会計年度チャレンジ任用職員等）の採用を行うなど、障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障がい者、精神障がい者及び身体障がい者の積極的な採用に努める。</p> <p>○採用選考に当たり、障がい者からの要望を踏まえ、面接試験等における手話通訳員を配置する。</p> <p>○定員の範囲内でステップアップの枠組を活用し、常勤職員の選考に当たり、非常勤職員として一定期間勤務する障がい者である職員を対象とした常勤職員への任用に係る公募制度の導入について検討する。</p> <p>なお、会計年度チャレンジ任用職員については、3年の任期を満了した際、勤務成績等に応じて会計年度任用職員として採用する枠組み（以下、「会計年度ステップアップ枠任用職員」という。）を設けている。</p> <p>○試験採用・募集に当たっては、以下の取扱いとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特定の障がいを排除したり、特定の障がいに限定したりしない。 ・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しない。
(3) 働き方	<p>○時差出勤や早出遅出勤務制度等の柔軟な時間管理制度の利用を促進する。</p> <p>○体調や病状等に応じて、時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。</p>
(4) キャリア形成	<p>○定員の範囲内でステップアップの枠組を活用し、常勤職員の選考に当たり、非常勤職員として一定期間勤務する障がい者である職員を対象とした常勤職員への任用に係る公募制度の導入について検討する。</p> <p>（再掲）</p> <p>○任期付職員、任期付短時間勤務職員、会計年度ステップアップ枠任用職員、会計年度チャレンジ任用職員等について、採用の時点で中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行う。</p>

	<p>○会計年度チャレンジ任用職員について、1年ごとの任期満了前（任期の最終年度である3年度目は任期満了の6ヶ月前から随時）までに、職務経験の総括的な振り返りを行う（必要に応じ外部の支援機関も交え、面談を実施したり書面を作成したりする）ことにより、任期満了後においても引き続き公務内外で就労できるように支援を行う。</p> <p>○実務研修、向上研修等の教育訓練を実施するなど、障がいのある職員の意欲や希望等に沿った支援に努めるとともに、職員自身が自らの能力向上や新たな職域の開拓に取り組むことを促す。</p>
(5)その他の人事管理	<p>○「障がい情報共有シート」の提出に伴う面談や、その他の定期的な面談の機会を通じて、状況把握・体調配慮を行う。</p> <p>○障がいのある職員からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した職場環境の整備、通勤への配慮、緊急時の対応等の措置が可能となるよう財政措置に努める。</p> <p>○中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい者となった者をいう。）について、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、働き方、キャリア形成等の取組を行う。</p>
4. その他	
	<p>○民間事業主における障がい者の活躍を促進するため、法定雇用率以上の対象障がい者を雇用している事業所等との各種契約等において、以下に示す優遇措置等を引き続き実施する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等の推進等に関する法律の趣旨を踏まえ、障がい者就労施設等を対象とした調達の取組を継続し、毎年度「福島県障がい者就労施設等からの物品等調達方針」において定める調達目標の達成を目指す。 （参考）直近（令和5年度）の実績値：28,501千円 （令和5年度目標値：30,500千円） ・工事等入札参加資格審査及び総合評価方式において、障害者の雇用の促進等に関する法律第43条に規定する障がい者の法定雇用義務がある事業所であって、当該法定雇用率を達成している事業所及び雇用義務がないものの障がい者を雇用している事業所への加点制度を引き続き実施する。

※ 本計画における用語の使用に関して、原則「障がい者」を使用するが、法令等で規定のあるものについては「障害者」を使用する。