

福島県企業局障がい者活躍推進計画

令和7年3月策定

機関名	福島県企業局																							
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）																							
福島県企業局における障害者雇用に関する課題	福島県企業局においては、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年間を計画期間とする「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、令和4年度以降は法定雇用率以上の雇用を行ってきた。 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。 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。																							
目標																								
①採用に関する目標	【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 <table><tr><td></td><td>R2年度</td><td>R3年度</td><td>R4年度</td><td>R5年度</td><td>R6年度</td></tr><tr><td>局雇用率</td><td>2.27%</td><td>2.5%</td><td>5.13%</td><td>5.26%</td><td>10.96%</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></table>							R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	局雇用率	2.27%	2.5%	5.13%	5.26%	10.96%	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																			
局雇用率	2.27%	2.5%	5.13%	5.26%	10.96%																			
法定雇用率	2.5%	2.6%	2.6%	2.6%	2.8%																			
②定着に関する目標	不本意な離職者を極力生じさせない （評価方法）毎年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。																							
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	○令和元年9月6日に、障害者雇用推進者として企業局長を選任した。 ○令和2年12月28日に、「企業局障がい者雇用推進チーム」を設置し、福島県企業局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。 ○定着支援については、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	○必要に応じて、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。																							

2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出		
		○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。
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	○定期的に面談その他の適切な方法を通じて必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。 ○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。
	(2) 募集・採用	○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、障がい者の積極的な採用に努める。 ○試験採用・募集に当たっては、以下の取扱いとする。 ・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	○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。 ○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。
	(4) キャリア形成	○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。 ○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。 ○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。
	(5) その他の人事管理	○定期的な面談の機会を通じて、状況把握・体調配慮を行う。 ○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。

4. その他		
		○国等による障害者就労施設等からの物品等の調達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通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。

※ 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。