

福島県障がい者活躍推進計画（知事部局職員用）

令和2年3月30日策定

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2年4月1日～令和7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、平成30年に過去に行った障害者任免状況通報の内容について再点検を行ったところ、障がい者の範囲に誤りが見られ、法定雇用率が未達成であったことが発覚した。このため、平成31年（令和元年）を計画期間とする障害者採用計画を作成するとともに、平成31年4月1日付け職員採用に向け、積極的な募集活動を行った結果、令和元年6月1日時点では法定雇用率を達成するに至った。</p> <p>詳細な状況は「目標」に記載しているが、本県における例年の状況と比較し、採用・定着状況ともに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、更な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</p> <p>（参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：2.71%</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。</p>
②定着に関する目標	<p>不本意な離職者を極力生じさせない</p> <p>（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>○障害者雇用推進者として総務部長を選任する（令和元年9月6日付けで「福島県障害者雇用推進者設置要綱」を制定し選任済）。</p> <p>○令和2年12月末日までに、障害者雇用推進者の下に、本計画の具体の運用等を担う「障がい者雇用推進チーム」を設置する。</p> <p>○「障がい者雇用推進チーム」には、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> <p>○「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。</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ○「障がい者雇用推進チーム」については、原則として年1回以上開催するものとし、第1回を令和2年12月末日までに開催する。 ○専門作業部会については、必要に応じて随時開催する。 ○令和2年4月までに、組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員等）を整備するとともに、必要に応じて県内各地方部の障害者就業・生活支援センターをはじめとする組織外の関係機関と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理の上、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。
(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（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）。
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く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）の購入を検討する。 ○障がい者からの要望を踏まえ、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。 ○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。
(2)募集・採用	<ul style="list-style-type: none"> ○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。 ○一般職員の募集と併せて、軽易な業務に従事する職員（会計年度チャレンジ任用職員等）の募集を行うなど、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、精神障がい者及び重度障が

	<p>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>○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>○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。(再掲)</p> <p>○任期付職員、任期付短時間勤務職員、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>○年4回程度の定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、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>

		<p>○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る。</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（平成30年度）の実績値：27,733千円 (平成30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。