

山形県企業局障がい者活躍推進計画

《第2期》

令和7年4月

山 形 県 企 業 局

目次

I 計画について	1
1 計画策定の趣旨	1
2 計画期間	1
3 計画の対象となる職員	2
4 計画の周知・公表.....	2
II 障がい者雇用に関する現状・課題	3
1 第1期計画の取組状況	3
(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備	3
(2) 障がい者の活躍の基本となる業務の選定・創出	4
(3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備等.....	4
(4) 目標の進捗状況.....	5
2 現状把握	5
(1) 職場定着.....	5
(2) 職員アンケート.....	5
3 現状を踏まえた課題.....	9
III 取組内容	10
1 障がい者の活躍を推進する体制整備.....	10
(1) 組織面	10
(2) 人材面	10
2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出.....	10
3 障がい者の活躍を推進するための環境整備等	11
(1) 職場環境.....	11
(2) 募集・採用	11
(3) 働き方	11
(4) その他の配慮	11
IV 目標	12

○ 「害」の表記については、法令等の名称及び法令等で定められている用語などで漢字表記が使用されている場合等を除き、原則として平仮名で記載しています。

I 計画について

1 計画策定の趣旨

「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。）」において、国及び地方公共団体は、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して、率先して障がい者を雇用する責務が明示されています。

これを受け、本県においても、自律的なP D C Aサイクルを確立し、障がい者の活躍の場の拡大のための取組を不断に実施するため、令和2年4月に「山形県企業局障がい者活躍推進計画」を策定し、継続して障がい者の採用を行い、採用された障がい者が安心して働くことのできる職場環境づくりを進めてきました。

この度、当初計画の終期の到来に合わせて、令和7年4月から新たに「山形県企業局障がい者活躍推進計画〈第2期〉」（本計画）を策定しました。

障害者の雇用の促進等に関する法律

（事業主の責務）

第五条 全て事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであつて、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理並びに職業能力の開発及び向上に関する措置を行うことによりその雇用の安定を図るよう努めなければならない。

（障害者活躍推進計画の作成等）

第七条の三 国及び地方公共団体の任命権者（委任を受けて任命権を行う者を除く。以下同じ。）は、障害者活躍推進計画作成指針に即して、当該機関（当該任命権者の委任を受けて任命権を行う者に係る機関を含む。）が実施する障害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（以下この条及び第七十八条第一項第二号において「障害者活躍推進計画」という。）を作成しなければならない。

2 計画期間

令和7年度から令和11年度までの5年間を計画期間とします。

なお、計画期間内においても、必要に応じて計画の見直しを行います。

3 計画の対象となる職員

企業局の職員を対象とします。

4 計画の周知・公表

計画の策定（変更）については、職員に対して周知するとともに、県企業局のホームページに掲載して公表します。また、計画に基づく取組の実施状況等についても、毎年度、周知・公表します。

Ⅱ 障がい者雇用に関する現状・課題

1 第1期計画の取組状況

(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備

① 組織面

- 法第78条に規定する「障害者雇用推進者」*として企業局長を選任したほか、各所属長が連携を図るとともに、障がい者である職員からの意見を踏まえ、本計画に基づく取組を推進しました。

* 障がい者の雇用の促進及びその雇用の継続を図るために必要な整備を図る業務、障害者活躍推進計画の作成及び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の円滑な実施を図るための業務等を担当する者

- 障がいを持つ職員に対する合理的配慮に関する相談窓口を総務企画課担当内に設け、それぞれの障がいの特性や事情に応じた対応・支援を行いました。

② 人材面

- 障がい者に対する理解促進のため、知事部局において実施している障がいの特性及び支援のポイントについて学ぶ職員向け研修（理解促進研修）の受講を促しました。

受講年度	R2	R3	R4	R5
受講人数	99	54	26	6
累計人数(退職者含む)	99	153	179	185

- 厚生労働省山形労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」等の障がい者雇用に関する研修について、広く職員の参加を促しました。

(2) 障がい者の活躍の基本となる業務の選定・創出

- 障がい者である職員と所属の管理職員等の面談を行い、現在の業務とのマッチング等を確認し、必要に応じて業務の見直しを行いました。

(3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備等

① 職場環境

- 障がい者である職員から希望があった場合の、施設整備（洋式トイレの改修、スロープの設置等）や就労支援機器の導入（福祉系電話機、二段式台車等）について検討する体制を整備しました。

② 募集・採用

- 会計年度任用職員の採用選考に当たり、障がい者からの希望を踏まえ、障がいの特性に応じた配慮を行いました。
- 会計年度任用職員の業務のうち、障がい者が従事することが可能な業務については、継続的に障がい者を採用しました。

③ 働き方

- 職員の多様な生活状況等に対応するため、各種制度（時差出勤や在宅勤務）を推進しました。
- 各種休暇について、周知を行いました。

④ その他の配慮

- 障がい者である職員と所属の管理職員等が定期的に面談を行い、職業生活において必要な配慮を確認し、必要な措置を講じました
- 障がい者である職員の希望を踏まえ、職員育成センターや部局での研修の受講への配慮を行いました。

(4) 目標の進捗状況

企業局等（知事部局及び病院事業局含む。）の毎年6月1日時点の障害者雇用率における法定雇用率の達成。

⇒ 企業局等（知事部局及び病院事業局含む。）の毎年6月1日時点の障害者雇用率について、法定雇用率を達成。

基準日	R2. 6. 1	R3. 6. 1	R4. 6. 1	R5. 6. 1	R6. 6. 1
実雇用率 (%)	2.77	2.78	2.71	3.03	3.30
法定雇用率 (%)	2.5	2.6	2.6	2.6	2.8
不足数 (人)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

2 現状把握

(1) 職場定着

不本意な離職者※は生じていません。

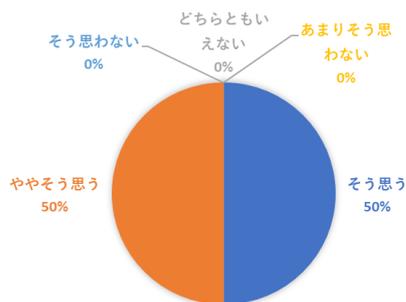
※不本意な離職とは、本人の責によらない職場環境への不適応を原因とする離職をいう。

(2) 職員アンケート

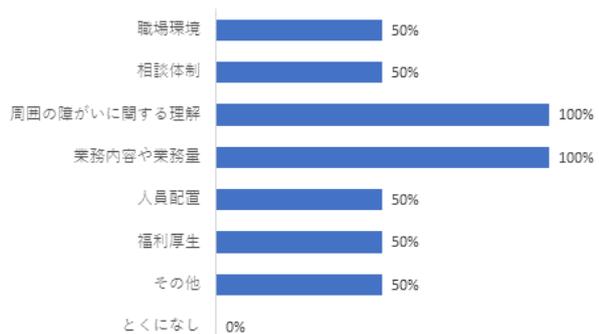
計画対象職員に対して、障がい者雇用に関するアンケートを令和6年に実施。

【障がい者である職員】（計画対象職員のうち障害者手帳所持者）

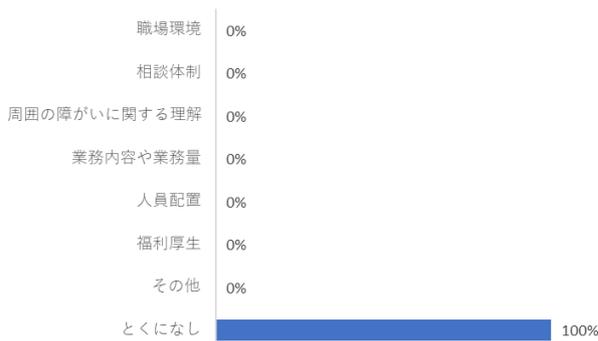
1. 山形県企業局は、障がいのある職員にとって働きやすい職場だと思いますか。



2. 働きやすい職場だと思う点（複数回答可）

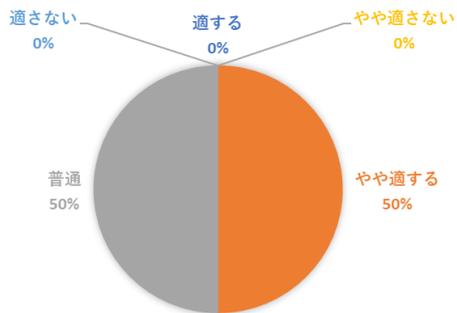


3. 働きやすい職場だと思わない点（複数回答可）

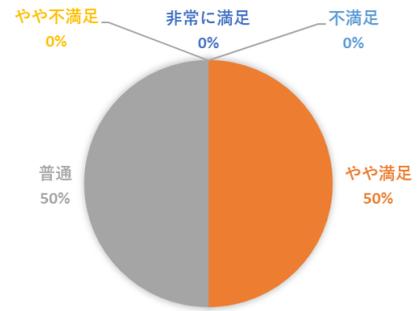


4. 働きやすい職場だと思わない点（複数回答可）

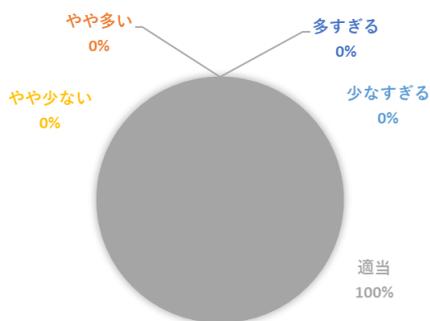
【業務内容】



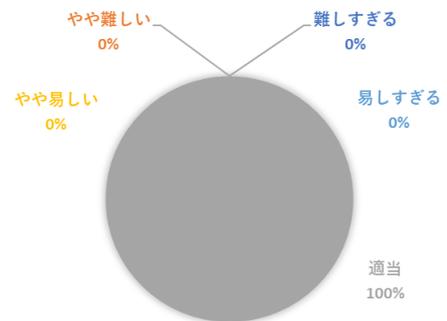
【達成感】



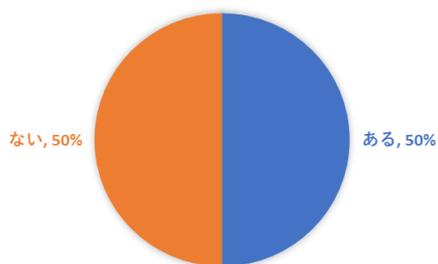
【量】



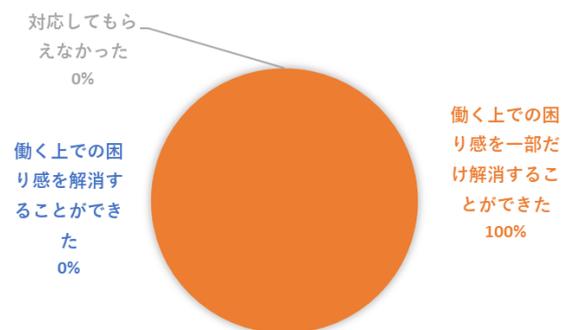
【質】



5-1. 障がいを経由とした合理的配慮の申出をしたことがありますか（採用前を含む）。



5-2. (5-1で「ある」に回答した人) その申出に対して適切に対応してもらいましたか。

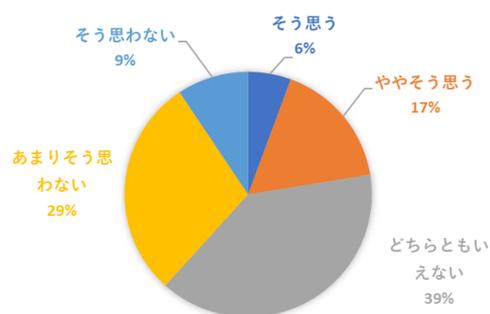


6-1. より働きやすい職場にするために充
実・新たに取り組むべきものはありますか。

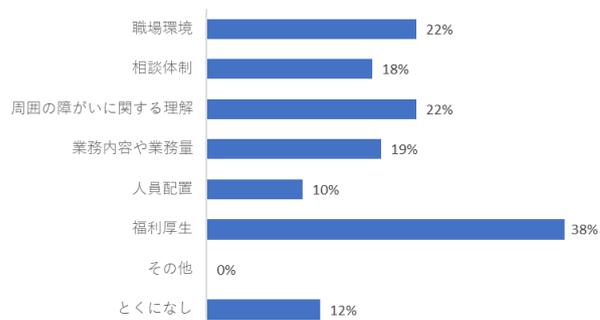


【周囲の職員】（計画対象職員のうち障害者手帳所持者を除く）

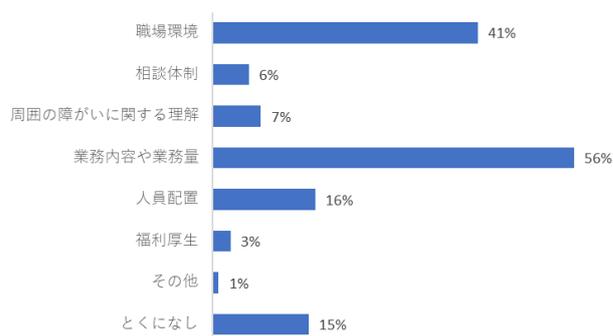
1. 山形県企業局は、障がいのある職員に
とって働きやすい職場だと思いますか。



2. 働きやすい職場だと思う点（複数回答可）



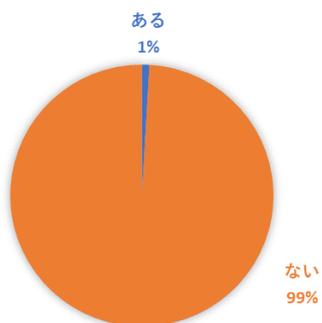
3. 働きやすい職場だと思わない点（複数回答可）



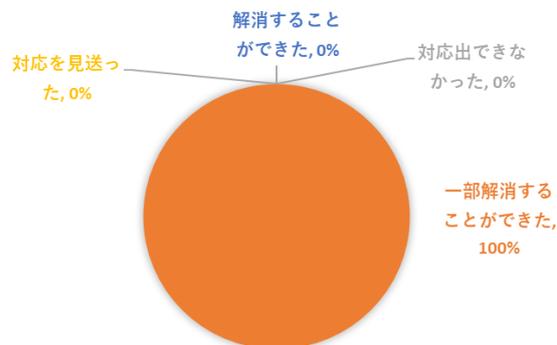
* 「その他」（抜粋）

- ・現場での業務が多いため、結果として働きづらい職場となる
- ・エレベーターなどの設備がない

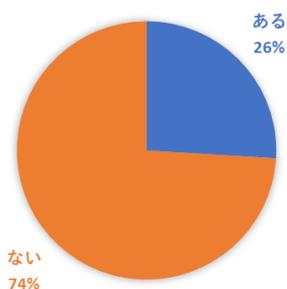
4-1. 障がい者を理由とした合理的配慮の申出を受けたことがありますか。



4-2. (4-1で「ある」に回答した人) その申出に対応することができましたか。



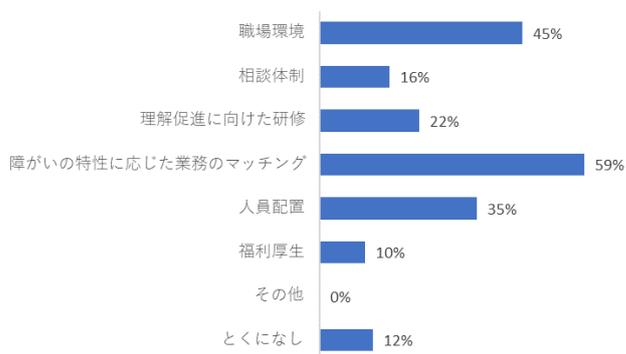
5. 障がいのある職員への対応で悩みや課題はありますか。



*具体的な悩みや課題 (抜粋)

- ・障がい者が配置された場合の業務内容
- ・障がい者の業務について、量が少ないと感じるが、ほかにどんな業務を任せられるのかわからない。

6-1. より働きやすい職場にするために充実・新たに取り組むべきものはありますか。



*「職場環境」

- ・バリアフリー化

*「障害の特性に応じた業務のマッチング」

- ・現場作業が多い職場では、障がいの特性によっては働くのが難しい場合もあるので、特性にあった業務があるかどうか確認すること。

3 現状を踏まえた課題

- ・ 第1期計画に基づき、取組を推進してきた結果、毎年の障害者雇用率は法定雇用率を達成し、また理解促進研修については、令和5年度時点で全体の9割が受講済みであるなど、順調に推移しています。
- ・ 職員アンケート（障がい者である職員）から、障がい者である職員全員が、周囲の理解、業務内容や業務量の点で、働きやすい職場だと思っています。現在従事している仕事に対しては、全員が、仕事の量及び質が適性だと感じており、また、合理的配慮を申し出た全員（全体の5割）が申出前よりも困り感の解消ができた（対応してもらった）と回答しています。

障がい者である職員の職場定着について、不本意な離職者は生じていません。

- ・ 一方で、職員アンケート（周囲の職員）から、周囲の職員の約3割が、障がい者雇用を進めていく中で悩みや課題を感じています。企業局では現場での作業が中心の職場も多く「障がいの特性や程度と業務内容が合っていない」といった声が挙げられました。
- ・ 職員アンケートから、障がい者である職員と周囲の職員いずれも、「職場環境（ハード面）」と「障がいの特性に応じた業務のマッチング」について、より一層取り組むべきとの意見が多くありました。
- ・ 第1期計画の取組状況に対して一定の評価がある一方で、課題も確認しており、下記の目的を達成するため、本計画では、これまでの取組を維持しつつ、既存の内容をより効果的にすることを目指しています。

- 就労は、障がいのある人が地域で自立した生活を営むために重要であり、働く意欲のある人が、その適正に応じて能力を十分に発揮することができるよう、多様な就業機会の確保が求められています。（第6次山形県障がい者計画より）

引き続き、障がい者の採用を行い、障害者雇用率の法定雇用率の達成に努める必要があります。

- また、採用された障がい者が職場定着できるよう、職場環境（ハード面）の整備、障がいの特性に応じた業務のマッチング、合理的配慮の実施、支援体制等、障がい者である職員及び周囲の職員双方が働きやすい職場環境づくりにより一層取り組んでいく必要があります。

Ⅲ 取組内容

障がい者である職員が、その有する能力を有効に発揮して職業生活において活躍することができるよう、以下の取組を実施します。

1 障がい者の活躍を推進する体制整備

(1) 組織面

①障害者雇用推進者の選任

- 法第78条に規定する「障害者雇用推進者」に企業局長を選任します。

②計画推進体制

- 各所属長が連携を図るとともに、障がい者である職員からの意見を踏まえて、計画に基づく取組を着実に推進していきます。

③相談体制

- 障がいを持つ職員に対する合理的配慮に関する相談窓口を総務企画課職員担当内に設け、障がい者である職員からの相談に対応・支援を行うとともに、障がい者である職員の所属からの相談に対しても、対応・支援を行っていきます。

(2) 人材面

①障がい者に対する理解促進研修の実施

- 知事部局において実施する障がい者に対する理解促進のための職員向け研修を、全職員（既に研修に参加した者は除く。）が受講することとします。

②厚生労働省等が開催する研修やセミナー受講

- 外部機関が開催する障がい者雇用に関してのセミナー等について案内し、広く職員の参加を促します。

2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 障がい者に適した職務の選定（既存業務の切出し等）及び創出（複数の作業の組み合わせによる新規業務の創出等）を行います。
- 障がい者である職員と、所属の管理職員等が定期的に面談を行い、業務と適切なマッチングができていくかについて点検を行います。

3 障がい者の活躍を推進するための環境整備等

(1) 職場環境

- 障がい者である職員の希望を踏まえ、昇降装置の設置、トイレ等の施設整備、就労支援機器の導入等について検討します。

(2) 募集・採用

①非常勤職員の採用

- 会計年度任用職員の業務のうち、障がい者が従事することが可能な業務については、積極的に障がい者を採用します。

②募集・採用手続き

- 採用選考に当たり、障がい者からの希望を踏まえ、手話通訳者を配置する等、障がい特性に応じた配慮を行います。

(3) 働き方

- 職員の多様な生活状況等に対応するため、各種制度（時差出勤、在宅勤務等）を推進します。また、その他障がいの特性に配慮した柔軟な働き方の制度導入について、検討します。
- 心身の健康の維持やワークライフバランスの実現のため、各種休暇の適切な取得を促します。

(4) その他の配慮

①定期面談

- 障がい者である職員と所属の管理職員等が定期的に面談を行い、職業生活において必要な配慮を確認し、必要な措置を講じることとします。

②研修受講に係る配慮

- 障がい者である職員の希望を踏まえ、職員育成センター等での研修の受講への配慮を行います。

IV 目標

①採用に関する目標

企業局等（知事部局及び病院事業局含む。）の毎年6月1日時点の障害者雇用率における、法定雇用率の達成。

【参考】法定雇用率：2.8%（令和7年4月現在）

⇒ 令和7年4月から除外率の引下げ

⇒ 令和8年7月から法定雇用率の引上げ（3.0%）

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】

毎年度末、人事記録や所属への聞き取り等から、当該年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。