障害者活躍推進計画（石川県）　令和7年度実施状況

1目標に対する達成度

	目標値	実績
①採用に関する目標	【実雇用率】 （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	R6：2.90％（法定雇用率2.8％） R7：2.93％（法定雇用率2.8％）
②定着に関する目標	【定着目標】 不本意な離職者を極力生じさせない （評価方法）毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理	障害特性に応じた合理的配慮を行っているが、一定程度離職者が発生した。
③満足度に関する目標	【満足度の評価】 令和7年1月に実施したアンケート結果（「満足」・「やや満足」）の水準を上回る。 （評価方法）障害者である職員に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理	91.0％（R7.12実施） （参考） R7.1：86.5％

2主な取り組み内容の実施状況

(1)体制整備	（1）組織面 ○障害者雇用推進者として総務部長を選任している。（R1.9～） ○障害のある職員が5人以上雇用されている所属において、障害者職業生活相談員を選任し、相談体制を整備した（7事業所7人）。 ○人事・組織経営課内に支援員を配置し、障害のある職員や職場の人事担当者との面談を通じて、より働きやすい職場環境の整備に努めている。 （2）人材面 ○障害者職業生活相談員に選任された者に対し、障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させた。
(2)職務の選定	○採用面接やアンケート等をもとに67所属に障害のある職員を配置した。 ○新規採用時や年度途中の定期的な面談において、障害のある職員と業務の適切なマッチングの点検を行い、必要に応じて検討を行った。
(3)環境整備・人事管理	（1）職務環境 ○新規採用した障害のある職員との面談を通して必要な配慮を把握し、合理的な配慮を適切に行った。 （2）募集・採用 ○採用選考に当たり、聴覚障害のある応募者からの要望に対し、筆談で対応するなど、適切な配慮を行った。 ○募集・採用に当たっては、特定の障害を排除したり自力で通勤できることを条件にするなど、不公平な条件設定を行わず、公平に実施した。 ○一般職員及び非常勤職員とも募集を行い、積極的に障害者の採用に努めた。 （3）働き方 ○時差出勤や時間単位の年次有給休暇の利用を促進し、柔軟な働き方が可能になるよう配慮を行っている。 （4）キャリア形成 ○障害の特性に応じた人員配置に努めているとともに、事務補助研修をはじめ、受講可能な研修には積極的に受講するよう周知を行った。
(3)環境整備・人事管理	（5）その他の人事管理 ○定期的な面談において、自己申告書等を用いて、障害者である職員の状況把握・体調配慮を行っている。 ○人事異動において障害特性に応じた配置に努めているとともに、人事担当者の異動においても円滑な引き継ぎに努めている。 ○障害特性等を明らかにするかどうかについては、本人の意向に十分に配慮した上で決定している。 ○障害者の要望を踏まえ、通勤用駐車場を庁舎入口横に設定するなど、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置について、適切に行った。 ○必要に応じて、外部機関と情報を共有し、適切な支援を行っている。
(4)その他	○「障害者就労施設等からの物品等調達方針」を踏まえ、全庁的に障害者就労施設等への発注に努めており、調達実績の概要をホームページで公表している。