

山形県教育委員会  
障がい者である職員の活躍推進計画

《 第 2 期 》

令和 7 年 4 月  
山形県教育委員会

# 目次

---

<b>I 計画について</b> .....	<b>1</b>
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
<b>II 障がい者雇用に関する現状・課題</b> .....	<b>3</b>
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 .....	6
2 現状把握 .....	6
(1) 職場定着 .....	6
(2) 職員アンケート .....	7
3 現状を踏まえた課題 .....	13
<b>III 取組内容</b> .....	<b>14</b>
1 障がい者の活躍を推進する体制整備 .....	14
(1) 組織面 .....	14
(2) 人材面 .....	15
2 障がい者の活躍の基本となる業務の選定・創出 .....	15
3 障がい者の活躍を推進するための環境整備等 .....	16
(1) 職場環境 .....	16
(2) 募集・採用 .....	16
(3) 働き方 .....	17
(4) その他の配慮 .....	17
<b>IV 目標</b> .....	<b>18</b>

※ 「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等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PDCA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「山形県教育委員会障がい者である職員の活躍推進計画」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「山形県教育委員会障がい者である職員の活躍推進計画〈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

---

山形県教育委員会事務局（本局、教育事務所）、教育機関、県立学校の教職員及び市町村立学校の県費負担教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<sup>1</sup>」として教育局長を選任したほか、山形県教育委員会事務局の関係課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。
- 障がい者である職員又はその関係者からの相談に対応するため、本局に障がい者である職員に対する合理的配慮に関する相談窓口を設置し、職員に周知するとともに、専門的知識を持った特別支援学校の教師等に相談できる体制を整備しました。
- 学校における障がい者の雇用推進に当たっては、市町村立学校の県費負担教職員の服務監督権限を市町村教育委員会が有していることや、職員の大部分を教員が占めることなど、学校現場の特殊性を踏まえ、令和2年度に「学校における障がい者の活躍推進に関する検討委員会」を、令和3年度には「障がい者活躍推進委員会」を別途設置し、課題分析や障がい者雇用の推進方策の検討を行いました。

##### ② 人材面

- 障がい者に対する理解促進のため、知事部局と連携して、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）を実施しました。また、受講者からの要望を踏まえ、精神・発達障がい者に関する職場での接し方の例を追加し、研修内容の充実を図りました。
- 法第79条に規定する「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。）について、厚生労働省山形労働局が開催する「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講しました。
- 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、障がいに対する理解促進ハンドブック（総務部人事課作成）に掲載する等して、広く職員の参加を促しました。

<sup>1</sup> 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

## (2) 障がい者の活躍の基本となる業務の選定・創出

---

- 新たに障がい者である職員を配置する場合等には、障がいの特性に応じた業務の選定及び創出を行いました。
- 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の希望を踏まえ、施設整備や就労支援機器の導入を進めました。
- 知事部局と連携して、特別支援学校の生徒を対象に、県の職場で様々な業務を体験する職場実習を積極的に行うとともに、当該実習を通して、障がい者を受け入れる環境整備を更に進めました。

### ② 募集・採用

- 常勤職員については、障がい者（身体、知的、精神）を対象とした選考試験を毎年度実施しました。試験実施に当たって、障がい者からの希望を踏まえ、補助器具や装置の持ち込み、サポート職員の配置等、障がいの特性に応じた配慮を行いました。

試験実施年度 (採用年度)	R 2 (R 3 採用)	R 3 (R 4 採用)	R 4 (R 5 採用)	R 5 (R 6 採用)	R 6 (R 7 採用)
受験者数	4	2	2	2	0
最終合格者数	1	0	1	0	0

- 会計年度任用職員については、ステップアップ雇用事業<sup>2</sup>や校務補助員配置事業<sup>3</sup>、知的障がい非常勤職員制度<sup>4</sup>を活用しながら、継続的に採用しました。

**【ステップアップ雇用事業】**

年 度	R 2	R 3	R 4	R 5
雇用人数	5	4	3	4

**【校務補助員配置事業】**

年 度	R 2	R 3	R 4	R 5
雇用人数	35	42	42	42

**【知的障がい者非常勤職員制度】**

年 度	R 2	R 3	R 4	R 5
雇用人数	6	7	6	6

**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、一覧表を配布する等し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。
- 職員育成センターや部局での研修の受講に当たっては、知事部局と連携し、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。

---

<sup>2</sup> 知的障がい部門をもつ県立特別支援学校において、知的障がい者の授業補助員を採用し、一般就労に向けたステップアップを支援する事業。

<sup>3</sup> 県立高等学校において、教員の業務を補助する校務補助員を配置する事業。

<sup>4</sup> 任用に当たっては、筆記、面接及び試し勤務その他適宜の方法による能力実証を経て行い、勤務状況や本人の希望等を勘案した上で、最長60歳まで更新。

#### (4) 目標の進捗状況

##### □ 山形県教育委員会における目標

山形県教育委員会の毎年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。

⇒ 山形県教育委員会の毎年6月1日時点の障害者雇用率について、令和2年と令和6年を除き<sup>5</sup>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	参考R6. 8. 1
実雇用率 (%)	2.26	2.51	2.52	2.50	2.64	2.70
法定雇用率 (%)	2.4	2.5	2.5	2.5	2.7	2.7
不足数 (人)	9.5	0.0	0.0	0.0	3.5	0.0

## 2 現状把握

### (1) 職場定着

常勤職員については、第1期計画期間中の障がい者を対象とした山形県公立学校教員選考試験による新規採用職員における離職は生じていません。

会計年度任用職員については、年度途中の離職が一定数いる一方、合理的配慮の申出を行った職員全員が「所属から適切に対応してもらった」と回答しており、不本意な離職者<sup>6</sup>は生じていません。

<sup>5</sup> 令和6年は8月1日時点で法定雇用率を達成。

<sup>6</sup> 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。

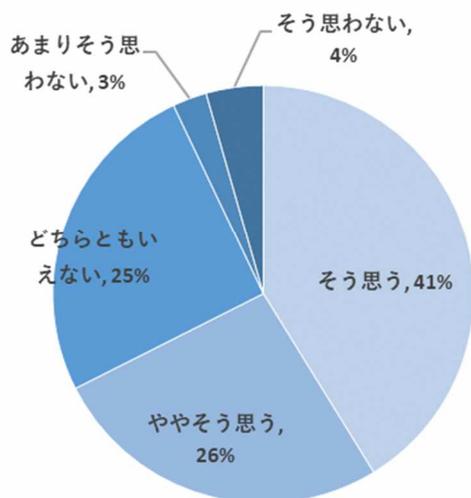
## (2) 職員アンケート

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年度に実施。

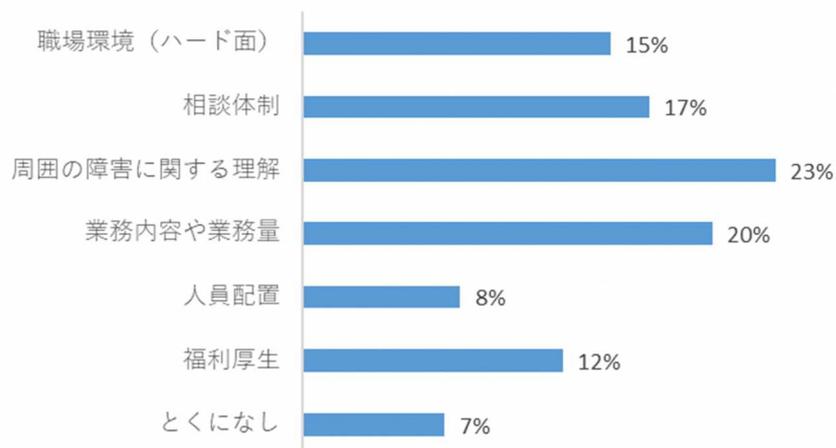
### 【障がい者である職員<sup>7</sup>】

#### 1. 障がいのある職員にとって

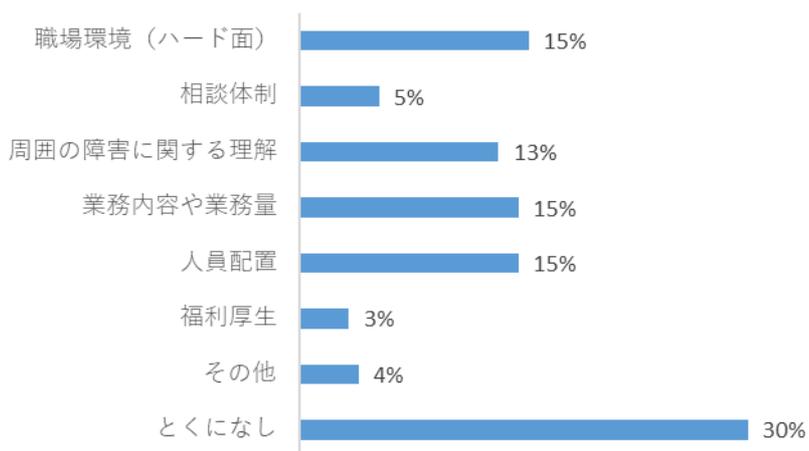
働きやすい職場だと思いますか。



#### 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）



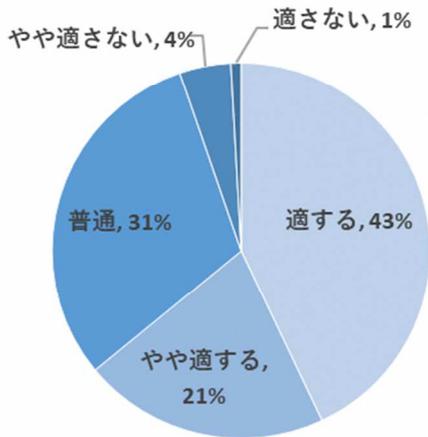
※その他（抜粋）

- ・フルタイム・パートタイムを選択可能にしてほしい
- ・苦手な職員がいる
- ・情報共有がなっていない場合がある
- ・周りに気を使わせていると感じてしまう

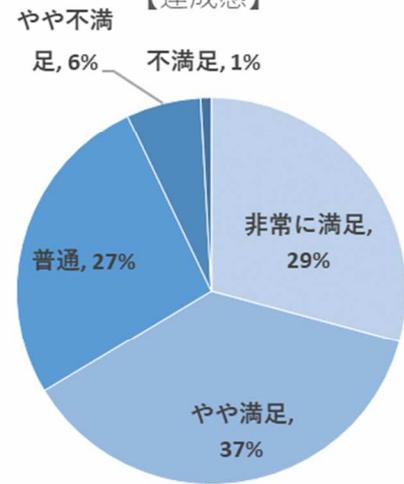
<sup>7</sup> 計画対象職員のうち障害者手帳等所持者

4.今の仕事についてどう思いますか

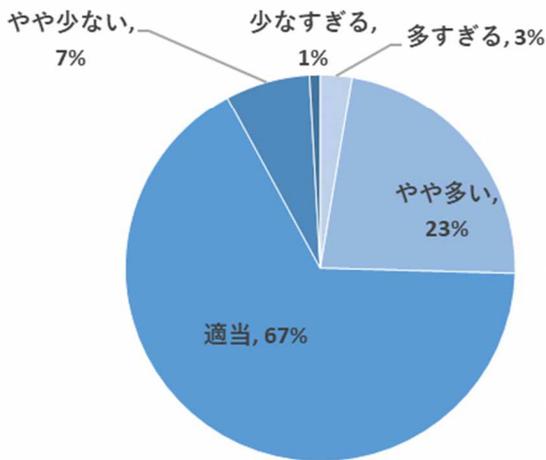
【業務内容】



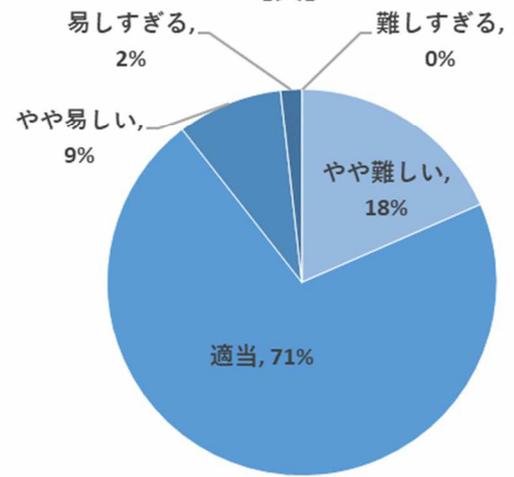
【達成感】



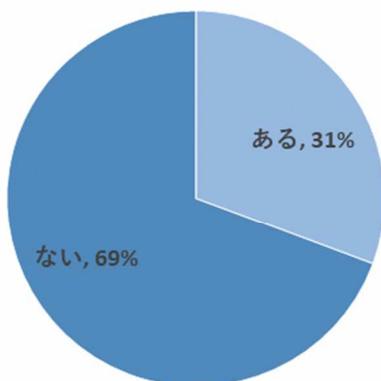
【量】



【質】

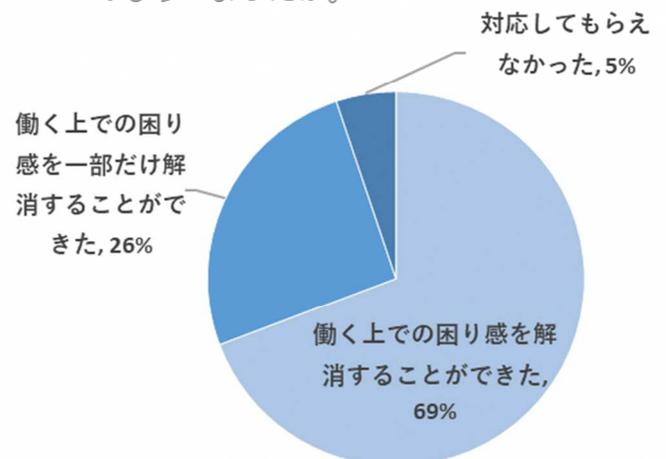


5-1.障がい者を理由とした合理的配慮の申出をしたことがありますか（採用前を含む）。

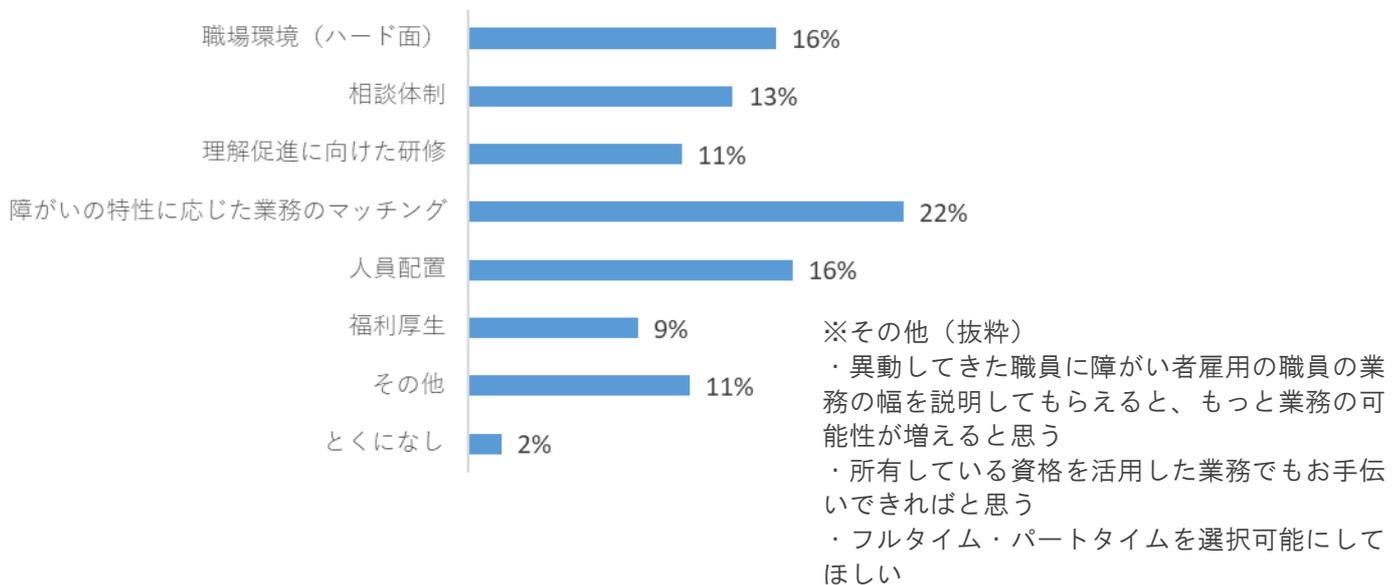


5-2. (5-1で「ある」に回答した人)

その申し出に対して所属として適切に対応してもらいましたか。



6.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。



7.障がい者雇用に関して、その他意見・要望があれば教えてください。（抜粋）

【障がいの内容や配慮事項に関する周囲への相談・説明】

- 障害があっても配慮してほしいことは自己申告でお願いしづらいし、我慢して乗り切るしかないところが多いと思う。
- 障がいの症状により、業務の変更をお願いしたいときはあるが、申し出にくいと感じている。申し出ても理解されなかったり、我儘ととらえられるのではないかと躊躇してしまう。見えない障がいだからこそ、本人だけが苦しむ。
- 入職の際の福利厚生について、説明がもっと詳細であればと思った。

【業務内容や業務量】

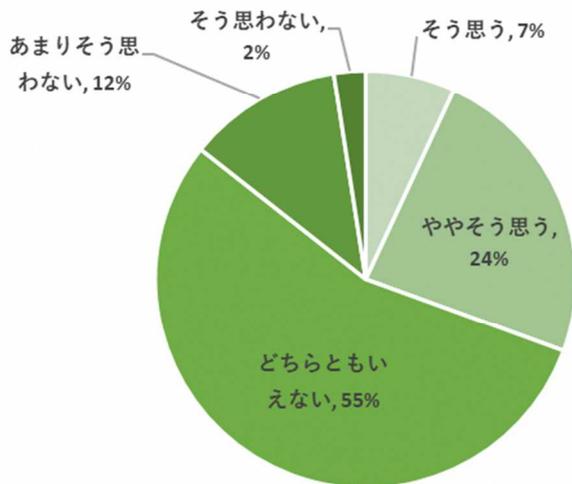
- 障がい者枠のフルタイム、パートタイムの希望選択化

【職場環境】

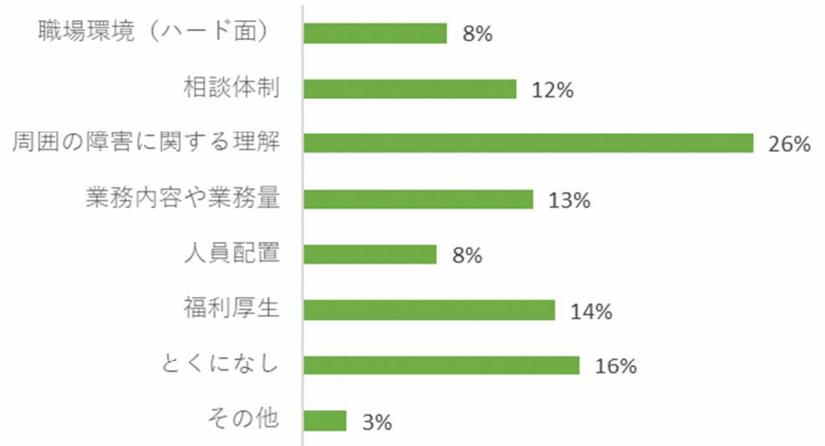
- 車椅子でも移動出来る環境があれば車椅子の人も働けると思う(校舎が古いのもあるが現在勤めている学校にはエレベーターが無い)。
- 障がい者用（多目的）トイレが限られている。各階に作れないものか。
- サポートが必要。人が足りなくて、サポートできない状況。
- 高校卒業だけではなく、中卒でも働ければいいと思う。障がいを持っている人は、働くところがない。
- 手術など長期の休みが取りやすいように、人員が増えればよいと思う。

## 【周囲の職員<sup>8</sup>】

1. 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。



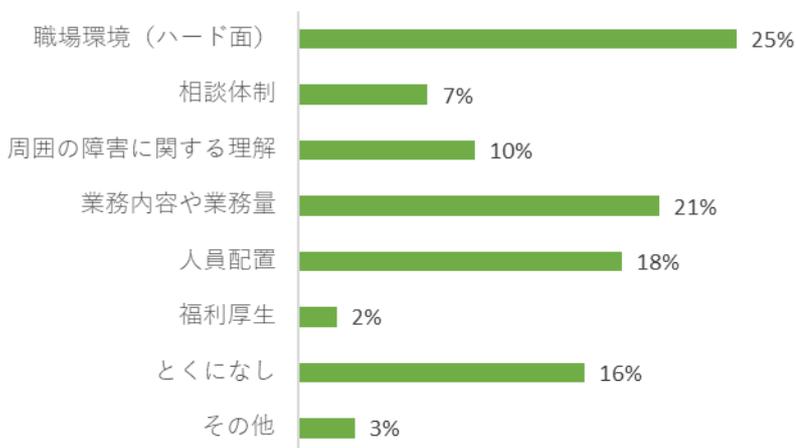
2. 働きやすい職場だと思う点（複数回答可）



※その他（抜粋）

- ・わからない
- ・周囲の障がい者の職員がいない

3. 働きやすい職場だと思わない点（複数回答可）

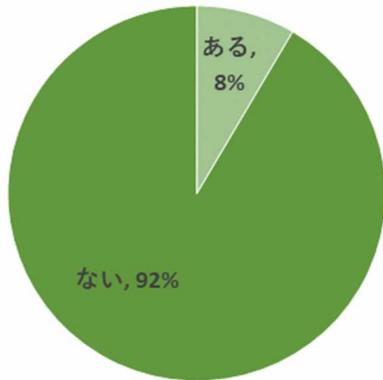


※その他（抜粋）

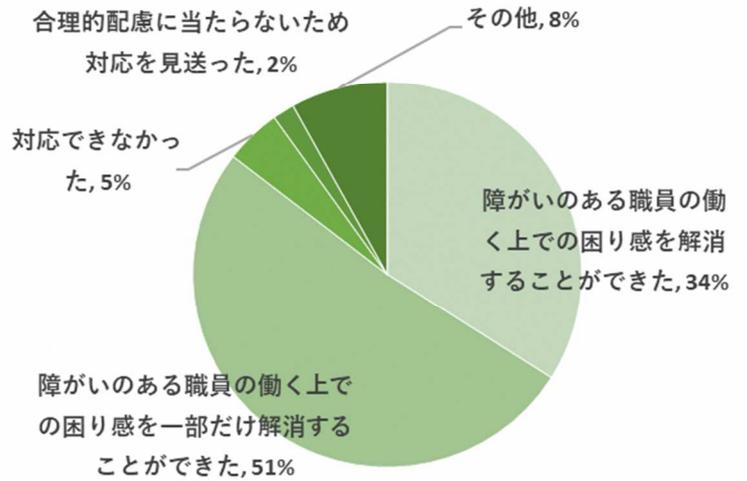
- ・わからない
- ・周囲に障がい者の職員がいない
- ・雇用率が低い
- ・障がい者ではない職員の人員が不足している
- ・賃金が安い

<sup>8</sup> 計画対象職員のうち障害者手帳等所持者を除く

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。

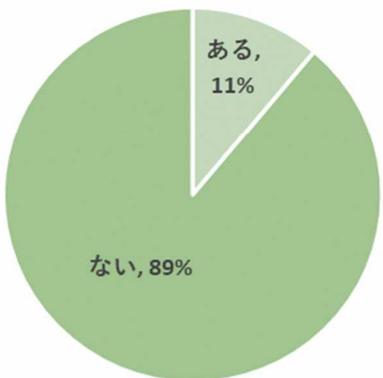


4-2. (4-1で「ある」に回答した人)  
その申し出に対応することができましたか。



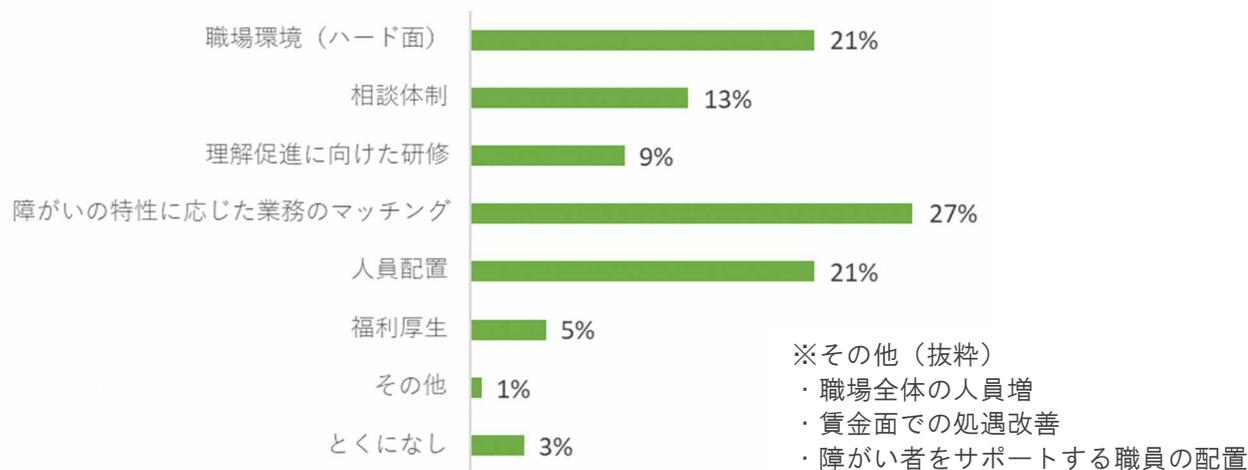
※その他（抜粋）  
 ・対応できていたかわからない  
 ・賃金の問題のため自分では対応できない

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）  
 ・かわり方やコミュニケーション  
 ・本人の申し出以外の部分で、疑問に思ったことをどこまで聞いてもいいものか  
 ・お手伝いの声かけの、程度加減が難しい  
 ・どの程度までサポートを必要としているのかわからない  
 ・誰が障がいがあるのかないのかわからない  
 ・「人手は十分に足りている」ことこそ最大の働きやすさではないかと考えている  
 ・報告・連絡・相談が難しいときがある  
 ・障がいがある職員と一緒に働いたことがないため、実際に一緒に働くことになったときにどのような対応をしたらいいかわからない  
 ・合理的配慮をするためにも、それに対応する人員が必要。多くの障がいをもつ同僚が合理的配慮を言い出せず、我慢していると感じる  
 ・障がい者の方が気兼ねなく頼ることができる、障がい者の職員含め、職員全体の意識改革が必要  
 ・どの学校でも、障がいに応じた設備などの問題が多い  
 ・障がいを持って働く方がどのような障がいを持って勤務しようとしているのか、どのような課題や困りごとがあるのか、具体的なケースに触れる機会がなく、イメージできない  
 ・配慮が不足していても気づけないことがある

6.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。



7.障がい者雇用に関して、その他意見・要望があれば教えてください。（抜粋）

**【障がいへの理解促進】**

○県や市町単位でさらなる研修や意見交換する場が必要。

○雇用主はリスクを未然に防ぐことに努めながらも、その対策を図り、同僚の理解と協力を得ながらも、障がい者の負担はできるだけ小さく済むようにしなければならない。

**【業務の選定・創出】**

○多様な個性に応じて、多様な働き方、多様なニーズ、多様な価値観などを考え協働できるような職場を。

○障がいの特性に応じた業務を考えることで、障がいをもつ方もイキイキと働けるのではないか。

○障がいの特性に合わせた適材適所の仕事や環境にすること、仕事を進めていく中で、時々現状で良いかどうかを確認しながら進めていくこと。

**【支援・相談体制】**

○障がい業務を補助する人員を配置することが必要。

○なかなか自分の気持ちも伝えられない事もあるので、家族とのコミュニケーションも必要だと思う。そして、もっと目線を下げて、仕事量や環境面をみて、相談出来る体制にして欲しい。

○学校業務は現在人材不足になっているので、障がい者を受け入れるほど余裕があるとは思えない。まずは、通常の人材を確保した上で、障がい者に対応できる人材が確保されることを願う。

**【勤務条件・環境整備】**

○学校現場が身体障がい者の就職の受け皿の一つになるといいと思うが、現状学校内はバリアだらけで難しい。

○その人に応じた勤務時間や仕事内容とし、サポートできる人員配置があればよい。

**【その他】**

○障がい者雇用について、まだ身近なものではなかったので、アンケートに答えにくかった。しかし、今後は考えていかなければならない課題だと感じた。

### 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、障害者雇用率は令和2年を除き法定雇用率を達成（令和6年は8月1日時点で達成）し、概ね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の6割超が、相談体制、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、9割の職員が、業務内容が適性で、達成感を感じており、また、合理的配慮を申し出た職員（全体の3割）の9割超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は、第1期計画期間中に、本人の都合や体調悪化等健康状態による年度途中の離職（任期満了も含む）が一定数いるものの、職員本人から合理的配慮の申出があればその多くが所属において適切に対応しており、不本意な離職者は生じていないといえます。
- ・ 一方で、職員アンケート（周囲の職員）から、周囲の職員の1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。とくに「障がいのことについてどこまで話をしてよいかかわからない」や「どこまで仕事をお願いできるのか、サポートを必要としているのかかわからない」、「職場の人員が不足しており、障がい者に十分なサポートができない」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」、「人員配置」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。
- ・ また、他の自治体に対し、取組について聞き取りした結果、業務とのミスマッチを減らすため、各所属の定型的な業務を集約して障がい者が働く環境を整えたり、様々な選考方法を取り入れているほか、勤務時間の弾力的な運用を行うなど、障がいの特性に配慮した柔軟な働き方を積極的に進めているとの回答を受けました。先進事例を参考にしながら、実効性のある取組について検討していく必要があります。
- ・ 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、これまでの取組に加えて新規・拡充する内容としています。

○ 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<sup>9</sup>」に教育局長を選任します。

##### ② 計画推進体制

- 山形県教育委員会事務局の関係課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。
- なお、学校における障がい者の雇用推進に当たっては、市町村立学校の県費負担教職員の服務監督権限を市町村教育委員会が有していることや、職員の大部分を教員が占めることなど、学校現場の特殊性を踏まえ、各教育事務所の担当者等で構成される人事事務担当者会議において、課題分析や障がい者雇用の推進方策の検討を進めます。

##### ③ 相談体制

- 障がい者である職員又はその関係者からの相談に対応するため、本局に障がい者である職員に対する合理的配慮に関する相談窓口を引き続き設置し、職員に周知するとともに、専門的知識を持った特別支援学校の教師等に相談できる体制を整備します。
- 障がい者である職員が5人以上勤務する所属において、法第79条に規定する障害者職業生活相談員を選任し、障がい者である職員の職業生活に関する相談及び指導を行います。

<sup>9</sup> 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（再掲）

## (2) 人材面

---

### ① 障がい者に対する理解促進のための研修の継続実施

- 第1期計画時に実施している理解促進研修を引き続き知事部局と連携して実施します。
- 市町村立学校職員を対象とした研修については、市町村教育委員会と連携して対応していきます。
- 職員が外部の福祉関係の職場（積極的に障がい者を雇用する団体も含む）を直に見て体験する現場研修を新たに実施します。

### ② 厚生労働省が開催する研修受講

- 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、厚生労働省山形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することとします。
- 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の案内を行い、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業務の選定・創出

---

- 業務の分析等により、障がい者に適した業務の選定（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。また、多くの障がい者の就労機会につながるよう、業務に必要なスキルなどをトレーニングする新たな就労の場を設置することで、他の勤務形態へのステップアップや職場定着を進めます。
- 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るかについて点検を行うこととします。

### 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

---

##### ① 施設整備等

- 障がい者である職員の希望を踏まえ、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 職場実習

- 知事部局と連携して、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い、県の職場で様々な業務を体験していただくとともに、県としても、当該実習を通して、障がい者を受け入れる環境整備を更に進めていきます。

#### (2) 募集・採用

---

##### ① 常勤職員の採用

- 教員の採用については、障がい者を対象とした選考試験を毎年度実施することにより、継続して採用を行います。

##### ② 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、継続して障がい者を採用します。
- 募集単位の拡大、選考時の面接での聞き取り項目のリスト化などにより、障がいの特性や業務の適性等を十分に確認した上で、適切に配置します。

##### ③ 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、障がいの特性に応じた配慮を行います。
- 募集に当たっては、就労支援機関（ハローワーク等）との連携を図ります。また、特別支援学校や障がい福祉関連団体等への試験案内の送付、県ホームページ上に情報を掲載することで、広く周知を行います。

### (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 合理的配慮の実施

- 障がい者である職員と所属の管理職員等が、採用・配属時及び年度当初に面談等を行い、障がいの特性や職業生活において必要な合理的配慮の内容及び開示の範囲を確認した上で、合意内容に従って配慮を実施することとします。その後も定期的に面談等を行い、状況の把握や必要な措置を講じることとします。
- 本人が希望する場合には、就労支援機関等と障がいの特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を実施します。

#### 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、職員育成センターや部局での研修の受講への配慮を行います。

## IV 目標

### ① 障害者雇用率

山形県教育委員会の毎年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：2.7%（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（2.9%）

### ② 定着に関する目標

不本意な離職者<sup>10</sup>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。

<sup>10</sup> 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。（再掲）