

山形県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

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	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
III	取組内容	14
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
IV	目標	18
□	知事部局における目標	18
□	議会事務局、人事委員会事務局及び監査委員事務局における目標	18

※ 「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

知事部局の職員並びに議会事務局、人事委員会事務局及び監査委員事務局¹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。

¹ 議会事務局、人事委員会事務局及び監査委員事務局においては、各任命権者において雇用が必要な障がい者数が1名未満となっていますが、障がい者雇用の理解促進を深めるため、知事部局の取組に参画することとしています。

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²」として総務部長を選任したほか、知事部局、議会事務局、人事委員会事務局及び監査委員事務局の人事担当課長が連携を図るとともに、障がい者である職員や外部アドバイザー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。
- 本庁及び総合支庁（計3か所）に専任の障がい者雇用相談支援員を配置し、障がい者である職員本人及び所属職員等からの相談を受け、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、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。

受講年度	R 2	R 3	R 4	R 5
受講人数	1,264	1,452	844	172
累計人数（退職者含む）	1,264	2,716	3,560	3,732

- 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。

² 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（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）を進めました。
- 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、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、酸素ボンベや杖の持ち込み、介助のための付添人の同伴を可能とする等、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	25	22	19	21	15
最終合格者数	1	2	1	2	2

- 会計年度任用職員については、障がい者トライアル雇用³や知的障がい非常勤職員制度⁴を活用しながら、継続的に採用しました。

【障がい者トライアル雇用】

年 度	R 2	R 3	R 4	R 5
雇用人数	5	7	11	11
うち通常の会計年度任用職員に移行した人数	2	1	2	4

【知的障がい非常勤職員制度】

年 度	R 2	R 3	R 4	R 5
雇用人数	6	6	6	5

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、障がい者からの希望を踏まえ、聴覚障がいがある職員については手話通訳者の手配、下肢不自由の職員については車椅子の貸出や座席の配慮等、障がいの特性に応じた配慮を行いました。

³ 会計年度任用職員の身分により、6か月以内の期間を1単位として最大1年の雇用を実施。トライアル雇用でマッチングが図られた場合は、通常の会計年度任用職員として継続して雇用する。

⁴ 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

□ 知事部局における目標

知事部局等（企業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。

⇒ 知事部局等の毎年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

□ 議会事務局、人事委員会事務局及び監査委員事務局における目標

知事部局において実施する理解促進研修への全員受講。

⇒ 令和6年12月1日時点で、議会事務局、人事委員会事務局及び監査委員事務局の職員全員が受講済み。（令和5年度時点で、計画対象職員⁵の91.2%が受講済み。）

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職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⁶は生じていません。

⁵ 計画対象職員は、知事部局の職員並びに議会事務局、人事委員会事務局及び監査委員事務局の職員であるが、受講率については、受講歴の管理方法上、常勤職員を基準に算出。

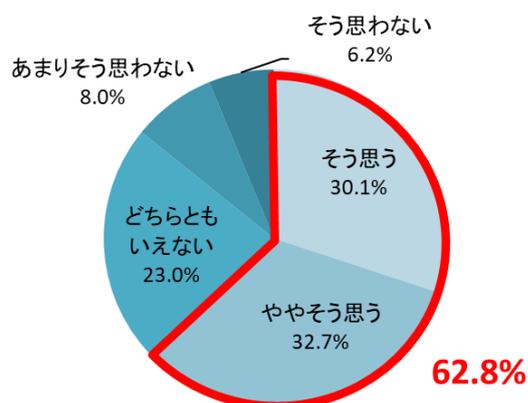
⁶ 不本意な離職とは、本人の責によらない職場環境への不適応を原因とする離職をいう。

(2) 職員アンケート

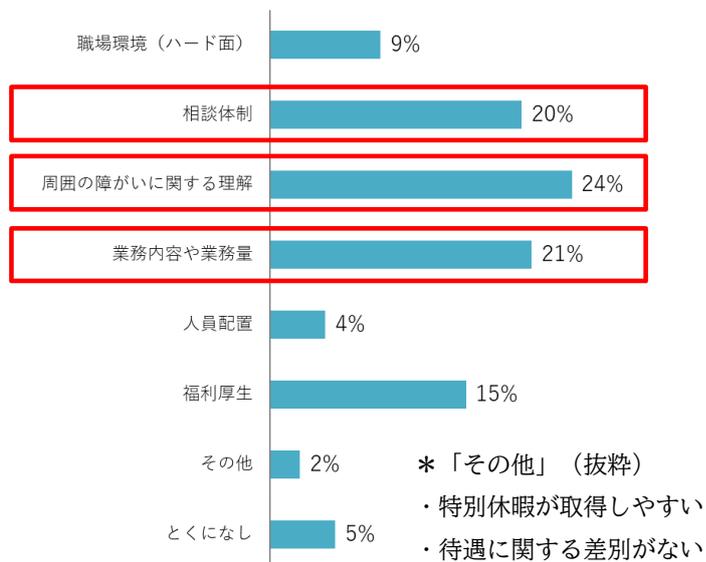
計画対象職員に対して、本県の障がい者雇用に関するアンケートを令和6年度に実施。

【障がい者である職員⁷】

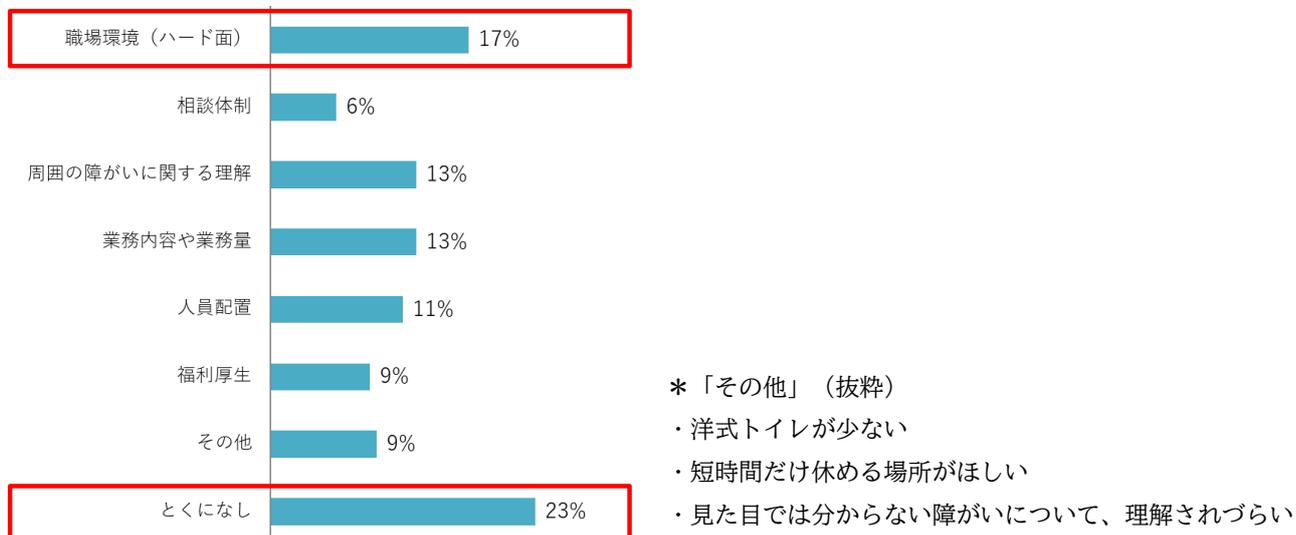
1. 山形県庁は、障がいのある職員にとって働きやすい職場だと思いますか。



2. 働きやすい職場だと思う点（複数回答可）

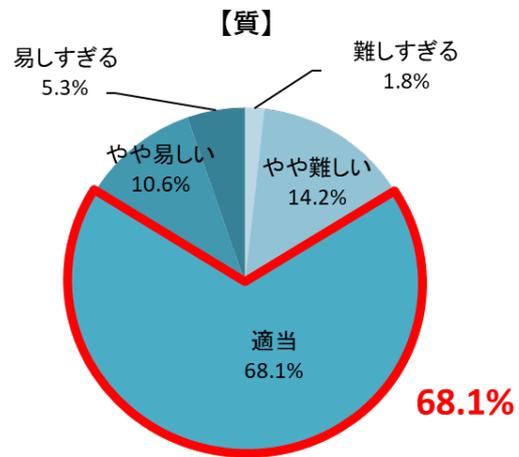
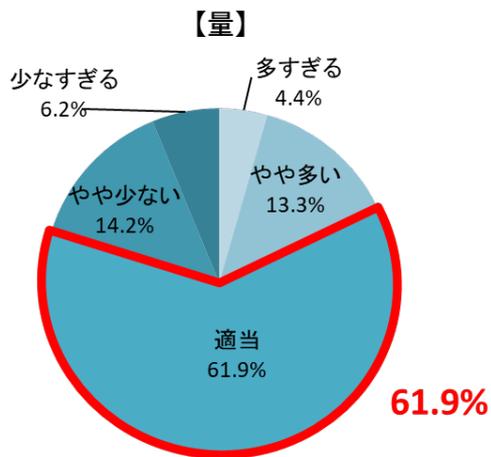
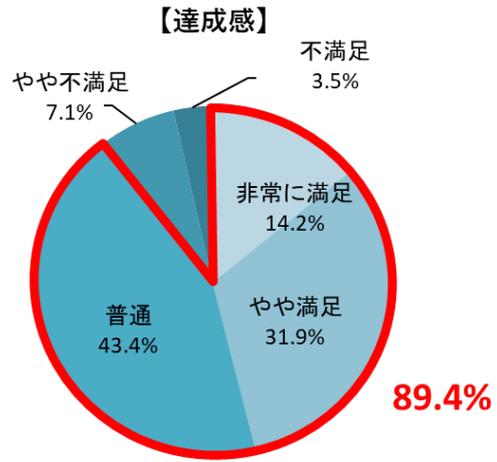
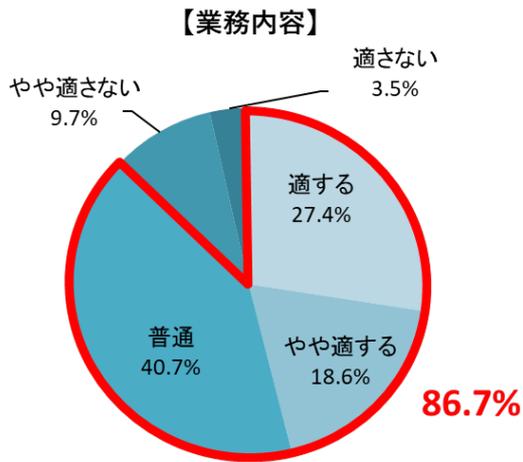


3. 働きやすい職場だと思わない点（複数回答可）

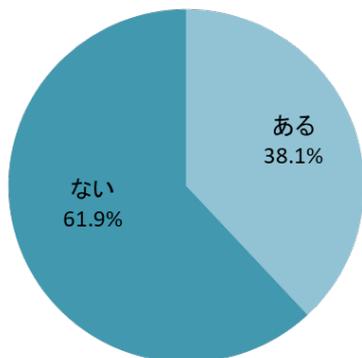


⁷ 計画対象職員のうち障害者手帳等所持者

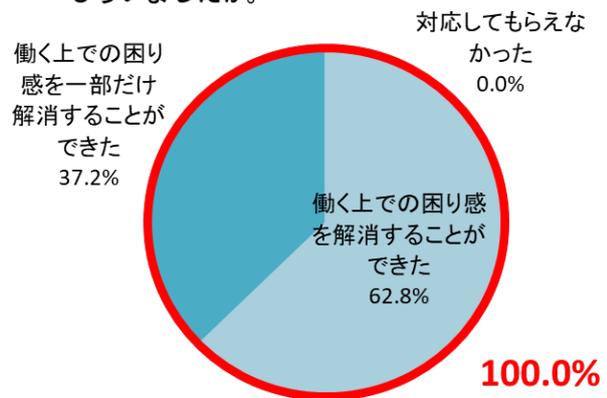
4. 今の仕事についてどう思いますか。



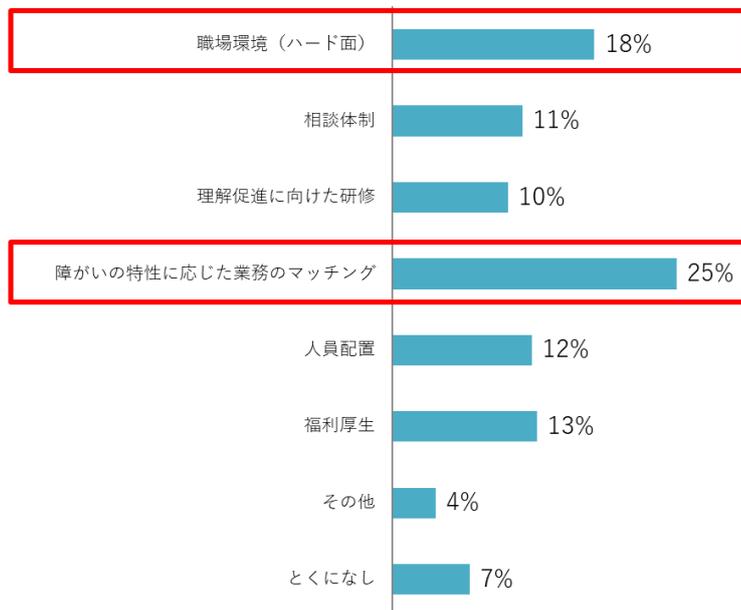
5-1. 障がい者を理由とした合理的配慮の申出をしたことがありますか（採用前を含む）。



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。



*「職場環境」（抜粋）

- ・洋式のトイレ
- ・クールダウンするための個室
- ・屋根のついた障がい者枠の駐車場
- ・エレベーター

*「その他」（抜粋）

- ・前向きに努力し成果を出している人へのステップアップの機会

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。

【障がいの内容や配慮事項に関する周囲への相談・説明】

- 個人情報だからということで、周りの職場の方はどんな障がいなのかを知らない状態。知らないからこそ理解が得られない状況。きちんと公表できることは公表し理解を得られた方が働きやすいと思う。
- 何ができないかと同時に、どういう作業が負担が大きいのかも聞き取ったほうがいいと思う。
- 人や場合にもよるが（知られたいか知られたくないか）、障がいについて管理職は承知していると思うので不要だが、周囲の職員にはその都度説明が必要になる場合がある点が煩雑である。
- 障がいを抱える職員が個別で自ら伝える必要が無いように、自分の障がいを明らかにして配慮を求める職員については、周囲に伝えられる仕組みがあっても良いのではないかと感じた。

【業務内容や業務量】

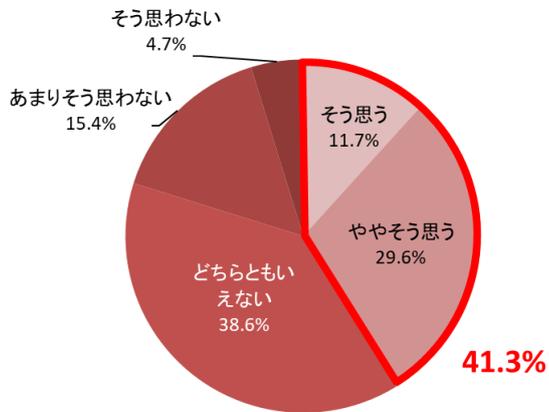
- もう少し、出来る事を増やしたいので、仕事の量を増やしてほしい。
- 社会的スキルアップができるよう職員のレベルに合った仕事を割り振ってほしい。

【職場環境】

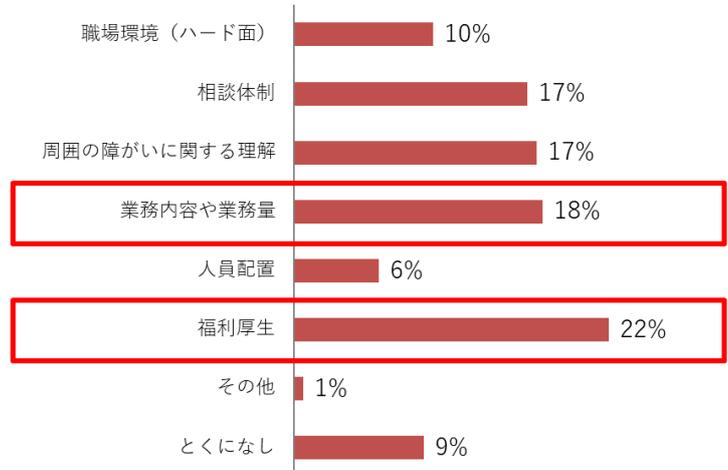
- 運搬用カートや大型ディスプレイ、片手でも入力できるキーボード、マウスなどの業務を補助する機器を導入した場合、当該職員が異動すれば、その機器は当該所属には不要となるのであり、むしろ、当該職員の異動に合わせて使い慣れた機器を持ち歩けるようにしなければならない。

【周囲の職員⁸】

1. 山形県庁は、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。



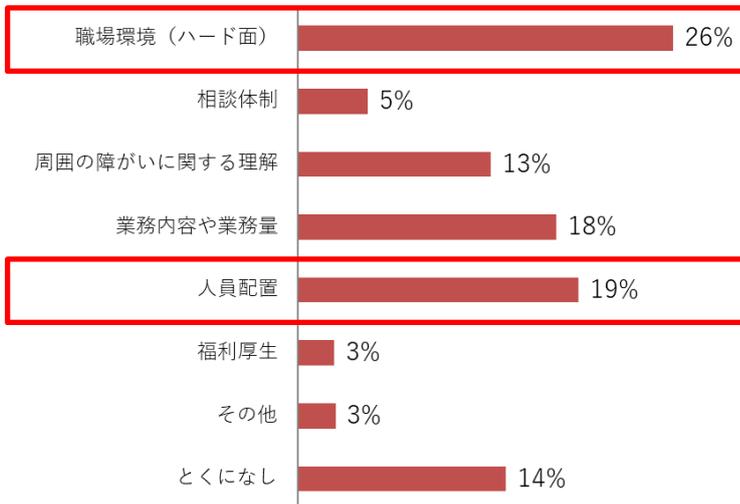
2. 働きやすい職場だと思う点（複数回答可）



*「その他」（抜粋）

- ・研修制度
- ・特に障がい者であるからといって差別しない雰囲気

3. 働きやすい職場だと思わない点（複数回答可）

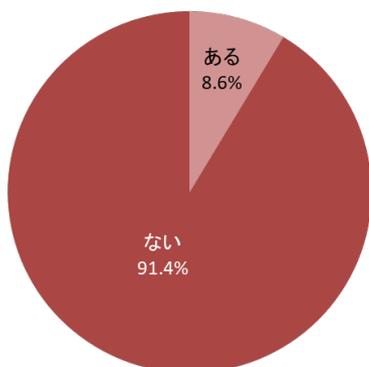


*「その他」（抜粋）

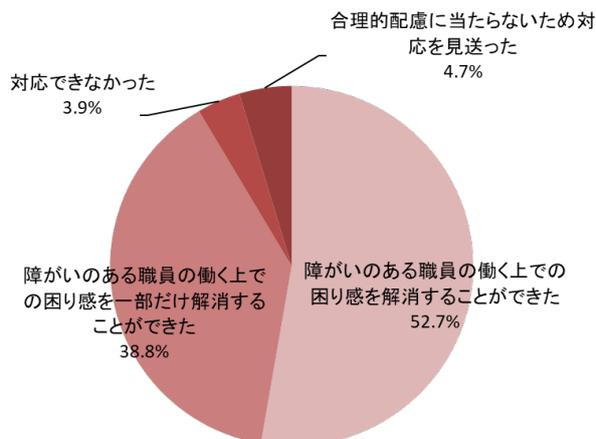
- ・職員の強みを活かした仕事できていない
- ・スキルアップできる環境がない
- ・夏季の執務内室温設定
- ・洋式トイレの不足
- ・短時間の業務がなく、心身ともに丈夫な障がい者しか勤務できない

⁸ 計画対象職員のうち障害者手帳等所持者を除く

4-1. 障がい理由とした合理的配慮の申出を受けましたか。



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。

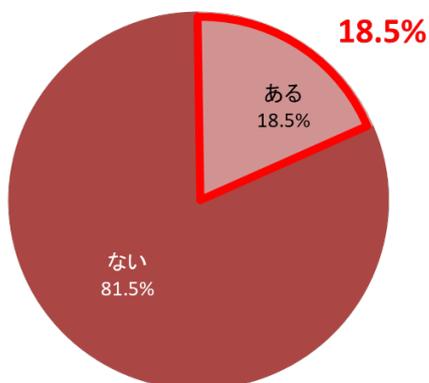


* 「対応できなかった」

3.9%が、対応しなかったのではなく、対応できなかった主旨で回答している。

申出によっては、受けた側では立場上、解決できない内容だったため、その場合は、寄り添う言葉やアドバイスをを行っている。また、予算上、対応が困難だったケースがあった。

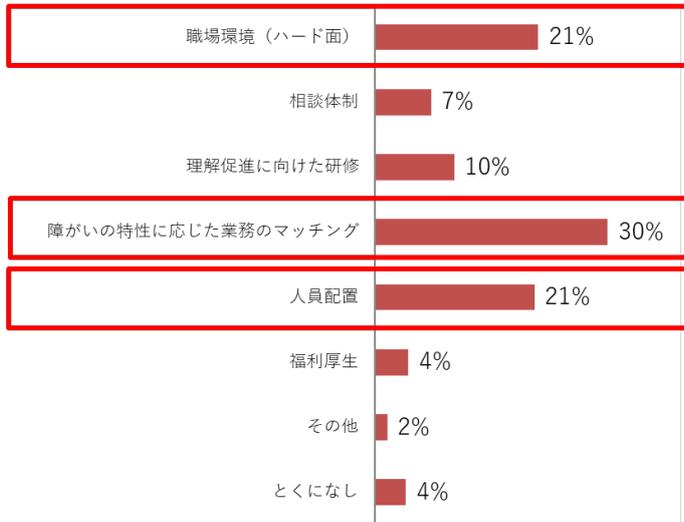
5. 障がいのある職員への対応で悩みや課題はありますか。



*具体的な悩みや課題（抜粋）

- ・周囲に障がいや配慮すべき事項を伝達されないため、理解促進や適正な配慮を行える職場環境づくりそのものを行うことが困難である。
- ・個人の障がいの内容や程度についてどの程度触れてよいのかわからない結果、あまり関わらないことが多くなる気がする。
- ・障がいの特性に応じた業務内容の調整
- ・本人の意欲（できる）と所属で求めるレベルに乖離がある。採用面接時では判断が難しい。
- ・障がい者への配慮はすべきものだが、健常者側も障がい者側も、「障がいにより配慮すべき（される）業務は何か。」「その他の部分については、他の会計年度任用職員と同様の業務。」と意識を変えてほしい。
- ・障がい者である職員のフォローが特定職員に偏っている。

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。（複数回答可）



* 「職場環境」

- ・動線の確保
- ・バリアフリースイールの各階の設置

* 「障がいの特性に応じた業務のマッチング」

- ・面接時に細かな症状を提示してもらう
- ・面接時に実技試験の導入
- ・面接時に専門の職員の同席

* 「人員配置」

- ・サポート職員の配置

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。

【障がいの内容や配慮事項に関する周囲への相談・説明】

- 合理的配慮のため、見た目には現れない障がいをもつ方については、職場単位で具体的にどういった症状があるのか、どういった対応が必要か、本人同意の上で共有しておいた方がいい。

【業務の選定・創出】

- 例えば部局単位などで障がいのある方向けの業務を集約のうえ、採用するなどの対応が理想的だと思う。（※一般職員の代替としての障がい者雇用を否定するわけではなく、これまでの採用に加え、能力や特性に応じた業務を集約することで、より効果的となるとともに、より広く人材を活用することができるものと思われる。）

【相談体制】

- 他地域にも専属の障がい者雇用相談支援員を配置し、継続的な支援を行うことができれば、障がい者雇用の定着が期待できる。

【勤務条件】

- 特に、障がい者については通勤方法で苦勞する点が多いことから、通勤手段や勤務時間に配慮し、より応募しやすい勤務条件にすべき。
- 制度的に可能かは分からないが、障がい者雇用の方は、もっと短い勤務時間を選択できて良いのでは。

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の6割が、相談体制（障がい者雇用相談支援員の配置等）、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全員（全体の4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は、第1期計画期間中に、障がい者を対象とした山形県職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ないこと、また、会計年度任用職員については、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2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「障がいについて開示されていないために配慮ができない」や「障がいの特性や程度と業務内容が合っていない」、「周囲でフォローする職員に偏りがある」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。
- ・ また、他の自治体や県内企業等の取組を聞き取りした結果、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、その適性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、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、合理的配慮の実施や支援体制の強化等を図ることで、職場の雰囲気や働きがいといった、障がい者である職員にとっての雇用の質を向上させるとともに、障がい者である職員のみならず、周囲の職員にとっても働きやすい職場環境となるよう、より一層取組を進めていく必要があります。

Ⅲ 取組内容

障がい者である職員が職場に定着して意欲を持って働き、その有する能力を有効に発揮して活躍することができるよう、職員の継続的な採用並びに職場の雰囲気や働きがいといった雇用の質の向上に向けて、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⁹」に総務部長を選任します。

② 計画推進体制

- 知事部局、議会事務局、人事委員会事務局及び監査委員事務局の人事担当課長が連携を図るとともに、障がい者である職員や外部アドバイザー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

- 第1期計画時に配置している障がい者雇用相談支援員を引き続き配置し、障がい者である職員からの相談への対応・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・支援を行います。また、現在、障がい者雇用相談支援員が配置されていないエリアにおいて、新たに配置します。
- 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。
- 心や体の健康に関する相談に関しては、専門の相談窓口を引き続き設置し、適宜、所属の管理職員等や障がい者雇用相談支援員と連携します。

⁹ 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実施し、全職員（過去に受講した者は除く。）が受講することとします。
 - 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等の現場研修を新たに実施します。
- ② 厚生労働省等が開催する研修やセミナーの受講
 - 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。
 - 厚生労働省等が開催する障がい者雇用に関する研修やセミナーの案内を行い、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

- 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

- 常勤職員については、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や実技選考の導入などにより、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、ハローワークや就労支援機関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試験及び会計年度任用職員の募集に関する専用ページを開設することで、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

□ 知事部局における目標

① 採用に関する目標

知事部局等(企業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¹⁰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。

□ 議会事務局、人事委員会事務局及び監査委員事務局における目標

知事部局において実施する理解促進研修への全員受講。

（計画期間中、障がい者の雇用の義務が生じることとなった任命権者については、達成すべき目標を、上記の「知事部局における目標」に準ずることとする。¹¹）

¹⁰ 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應を原因とする離職をいう。（再掲）

¹¹ 議会事務局、人事委員会事務局及び監査委員事務局においては、現時点では各任命権者において雇用が必要な障がい者数が1名未満となっていますが、今後、法定雇用率が段階的に引き上げられ、障がい者の雇用の義務が生じる可能性があります。