

障害者活躍推進計画

機関名	山梨県
任命権者	山梨県知事
計画期間	令和 7 年 4 月 1 日～令和 12 年 3 月 31 日（5 年間）
山梨県における障害者雇用に関する課題	山梨県においては、昭和 57 年度から障害者を対象とした職員採用試験を実施してきた。令和 6 年度には新たに難病患者を対象とした職員採用試験を新設したが、障害者の雇用の促進等に関する法律の趣旨を踏まえ、引き続き、障害者の雇用機会の拡大を進めていく必要がある。 また、これまでに管理監督者を対象に職場での配慮やサポートについて学ぶ研修を実施するとともに、在宅勤務や早出・遅出勤務、休憩時間を弾力的に取得できるよう制度を整備してきたところであるが、今後も引き続きこれらの制度の利活用を促すとともに職員からの意見や要望を踏まえた職場環境づくりを進め、障害がある職員の誰もが職場への安心感を持ち、その能力を最大限発揮して自分らしく活躍することができるよう取り組みを進めていく必要がある。
目標	
① 採用に関する目標	【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 （参考）令和 6 年 6 月 1 日時点の実雇用率：3.04% （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理
② 定着に関する目標	継続就労状況：100% ※満足度調査（下記③）の結果を考慮 （評価方法）人事記録やアンケート等を元に、当該年度採用者の年度末における定着状況を把握・進捗管理
③ 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	【ワーク・エンゲージメント】前年度を上回る （評価方法）毎年 4 月時点で在籍している障害者に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理
④ キャリア形成に関する目標	【障害者が担当する職務の拡大】 毎年度新たな職域を開拓する （評価方法）毎年度、人事記録を元に把握・進捗管理

コメントの追加 [y1]: 職員アンケートの次の意見を参考に修正

・総務省の記載イメージどおりですが、法定雇用率の達成にここまで紙面を割くのはどうかと思います。

（雇用率の不適切な計上が法改正や計画作成指針の契機ですが、率はあくまでも結果）

（率が引き上げられるから、雇用機会の拡大を進める、は本音だろうが印象が悪い。）

（実状は「職務の選定・創出」の際「障害者と業務の適切なマッチング」ができていないこと？）

・「共生づくり憲章」や総合計画の「共生社会化の推進」を踏まえた方が法の趣旨に合うと思います。

・他にも、「職場への安心感」「その能力を最大限発揮」のため、「障害者からの要望を（吸い上げる）踏まえ」のほか、計画本文のフレーズ「障害特性に配慮」「柔軟な」「ステップアップ」などで「職場環境づくり」を飾ったほうが当事者の立場を立てている感があるのでないでしょうか。

取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	○障害者雇用推進者として人事課長を選任する（令和元年に選任済）。 ○障害者雇用推進者、財政担当部署の責任者、組織・定員管理を担当する部署の責任者等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置するとともに、同チームの下に実務者チームを設置し、障害者である常勤職員・会計年度任用職員に広く参画を呼びかける。 ○「障害者雇用推進チーム」については、原則として年2回、実務者チームについては適宜（概ね年2回以上）開催し、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱う。 ○組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者雇用推進チーム、実務者チーム、障害者職業生活相談員等）を整備するとともに、山梨労働局等の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した上、関係者間で支援状況を含めて共有する。 ○役割分担及び各種相談先については、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行う。
(2) 人材面	○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、山梨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。 ○障害者が配属されている部署の職員を中心に、年に1回以上、山梨労働局が開催する「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。 ○職場の同僚・上司を対象として、対応のノウハウや困難事例について共有を行う交流会等を開催する。その際、外部機関の専門家に対し、障害に関する理解促進・啓発のための講義を依頼する。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や特性を踏まえ、障害者雇用推進チームにおいて、年に1回以上、業務分掌表や組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。 ○新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。

3. 障害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	○これまでに、歩行に障害のある職員の支援のため、階段への手すりの設置を行ったほか、聴覚障害を有する職員の業務支援のため、会話をリアルタイムで文字表示するアプリを導入した。今後も、障害者の要望を踏まえ、環境整備や就労支援機器の購入を検討する。 ○障害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。 ○新規に採用した障害者については定期的に面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。 ○なお、措置を講じるに当たっては、障害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	○大学生を対象としたインターンシップの中で障害学生の受け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。 ○障害者・難病患者を対象とした一般職員の募集と併せて、軽易な業務に従事する職員の募集を行うなど、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努める。 ○採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者を配置する、本採用までに少ない勤務時間での慣らし期間を設ける等障害特性への配慮について検討を行う。 ○会計年度任用職員及び臨時的任用職員として一定期間勤務した後、選考を経て常勤職員として採用するステップアップの枠組みの導入について検討を行う。 ○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。 ・自力で通勤できることといった条件を設定する。 ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。 ・「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する。 ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。
(3) 働き方	○テレワーク勤務や時差通勤・早出遅出制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進する。 ○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。

(4) キャリア形成	○会計年度任用職員や臨時的任用職員として一定期間勤務した後、選考を経て常勤職員として採用するステップアップの枠組みを導入について検討を行う。（再掲） ○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。また、会計年度任用職員や臨時的任用職員については、任期終了まで残り3か月となった時点で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、任期の終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。 ○本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。
(5) その他の人事管理	○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・体調配慮を行うとともに、障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるよう財政措置を検討する。 ○中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害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。 ○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害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。
4. その他	
	○「山梨県における障害者就労施設等からの物品等の調達を推進を図るための方針」に基づき、障害者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する。 ○民間事業主における障害者の活躍を促進するため、法定雇用率以上の対象障害者を雇用する事業主に対する公共調達でのメリットについて検討を行う。 ○障害者雇用促進法第77条第1項の規定に基づく障害者雇用に関する優良な中小企業事業主に対する認定制度の活用について検討を行う。