障害者活躍推進計画

機関名	山梨県企業局
任命権者	山梨県公営企業管理者
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
山梨県企業局における障害者雇用に関する課題	これまでに、障害特性に応じた配慮や環境整備により採用者の定着に取り組んできたところであるが、今後も引き続き早出・遅出勤務等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員への安心感を持ち、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	<p>【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：4.11%</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理</p>
② 定着に関する目標	<p>不本意な離職者を極力生じさせない。</p> <p>（評価方法）毎年度末、人事記録やアンケート等を元に、当該年度採用者の定着状況を把握・進捗管理</p>
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	<p>○障害者雇用推進者として総務課長を選任する。（令和元年に選任済）</p> <p>○障害者が在籍する所属にあっては、障害者である職員からの相談を受け付ける「障害者相談員」を選任し周知する。</p> <p>○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。</p>
(2) 人材面	<p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○障害についての基礎知識や必要な配慮などを学び、困難事例の共有を図るため、職場の同僚・上司に対し、知事部局が開催する障害者雇用促進研修会への受講案内を行い、参加を募る。</p>
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>○各所属の実情等を踏まえ、職務整理表や組織内アンケート等を活用し、障害者である職員の職務の選定及び創出について検討を行う。</p> <p>○障害者である職員と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。</p>

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	<p>○障害者からの要望を踏まえ、環境整備や就労支援機器の購入を検討する。</p> <p>○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。</p> <p>○新規に採用した障害者については定期的に面談を行い、必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。</p> <p>○障害者相談員への相談や、定期的な面談時に、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じる。</p> <p>○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。</p>
(2) 募集・採用	<p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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	<p>○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や、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。</p>
(キャリア形成)	<p>○任期の定めのある職員について、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、本人の希望に応じ、外部の支援機関とも連携し、キャリア形成に関する相談や求職等の支援を行う。</p> <p>○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。</p>
(4) その他の人事管理	<p>○年2回の定期的な人事面談のほか、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。（必要に応じ、障害特性に配慮した措置が可能となるよう、財政措置を検討する。）</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p>
4. その他	
	<p>○「山梨県における障害者就労施設等からの物品等の調達の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。</p>