

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2年4月1日～令和7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	令和元年6月1日現在において、山梨県企業局の障害者雇用率は4.35%で、法定雇用率（2.5% 令和3年4月までに2.6%）を上回っており、当面は下回る恐れは少ないが、障害のある職員が途中で離職することがないよう、働きやすい職場環境の整備等に積極的に取り組んでいく必要がある。
目標	
① 採用に関する目標	○（各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上 （参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：4.35% 法定雇用率：2.5%（令和3年4月までに2.6%）
② 定着に関する目標	不本意な離職者を極力生じさせない。
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総務課長を選任する。 ○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。
(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。）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（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。） ○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、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。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○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。 ○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ないかの点検を行い、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	○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。 ○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>○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>○テレワーク勤務及び早出・遅出勤務や、時間単位の年次有給休暇、傷病休暇などの各種休暇の利用を促進する。</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。</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>○国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等の推進等に関する法律に基づく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>