

# 山形県企業局障がい者活躍推進計画

令和2年4月

山形県企業局

# 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 .....	1
4	計画の周知・公表.....	1
II	障がい者雇用に関する現状・課題 .....	2
III	取組内容.....	3
1	障がい者の活躍を推進する体制整備.....	3
(1)	組織面 .....	3
(2)	人材面 .....	3
2	障がい者の活躍の基本となる職務の選定・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
(1)	職場環境.....	4
(2)	募集・採用 .....	4
(3)	働き方 .....	4
(4)	その他の配慮 .....	4
IV	目標.....	5
□	企業局における目標.....	5

○ 「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など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

---

令和元年6月の「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。）」の改正によって、地方公共団体の任命権者は、厚生労働大臣の定める「障害者活躍推進計画作成指針」に即して、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である「障害者活躍推進計画」を作成しなければならないこととされました。

本計画は、同法に基づく計画であり、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に策定するものです。

## 2 計画期間

---

令和2年度から令和6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

---

企業局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、県企業局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

企業局等（知事部局及び病院事業局含む。）においては、平成30年8月に障がい者の把握において不適切な取扱いがあったことが判明し、精査の結果、平成30年6月1日現在では1.28%と、法定雇用率（2.5%）に満たない状況となりました。

そうした事態を受け、常勤職員については、身体障がい者のみを対象としていた選考試験に関して、対象とする傷害の種別を、知的障がい及び精神障がいにまで拡大して実施するとともに、非常勤職員についても、障がい者の方が従事可能な業務の掘り起こしを全庁的に行いながら、採用を進めてまいりました。

積極的に採用を進めてきた結果、令和元年10月1日現在で障害者雇用率は2.65%となり、法定雇用率を達成するに至りました。

今後は、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が重要です。令和元年度は、障がい者である職員等からの相談を受け付ける相談支援員の配置や、障がい者に対する理解促進研修等を実施しており、引き続き職場環境の整備に取り組んでいく必要があります。

### 〔企業局等（知事部局及び病院事業局含む。）の障害者雇用率の状況〕

	算定基礎 職員数 (a)	必要 障がい者数 (b)	障がい者数 (実人数)	障がい者数（換算後） ※重度障がい者：2名換算 ※短時間勤務：0.5名換算 (c)	障害者 雇用率 (c) / (a)	不足数 (b) - (c)
H30. 6. 1 現在	5,667.5	141	54	72.5	1.28%	68.5



R1. 10. 1 現在	7,049	176	146	186.5	<u>2.65%</u> ※	—
-----------------	-------	-----	-----	-------	----------------	---

※ 法定雇用率2.5%を達成

## 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」※に企業局長を選任します。

※ 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計画推進体制

- 各所属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。

##### ③相談体制

- 障がいを持つ職員に対する合理的配慮に関する相談窓口を総務企画課職員担当内に設け、障がい者である職員からの相談に対応・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・支援を行っていきます。

#### (2) 人材面

##### ①障がい者に対する理解促進研修の実施

- 知事部局において実施する障がい者に対する理解促進のための職員向け研修を、全職員（既に研修に参加した者は除く。）が受講することとします。

##### ②厚生労働省が開催する研修受講

- 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」など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

---

- 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。
- 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くかについて点検を行います。

## 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

---

- 障がい者である職員の希望を踏まえ、昇降装置の設置、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） 募集・採用

---

#### ①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、積極的に障がい者を採用します。

#### ②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、障がい特性に応じた配慮を行います。

### （3） 働き方

---

- 障がい者である職員の希望を踏まえ、時差出勤、テレワーク（在宅勤務）等の障がい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。
- 各種休暇制度についての周知を行い、障がい者である職員が適切に休暇を取得できるようにします。

### （4） その他の配慮

---

#### ①定期面談

- 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、必要な措置を講じることとします。

#### 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

### □企業局における目標

---

#### ◎障害者雇用率

企業局等（知事部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いて、法定雇用率以上とします。

【参考】法定雇用率：2.5%（令和2年4月現在）  
⇒ 令和3年4月より前に2.6%に引き上げ