

山形県企業局障がい者活躍推進計画に基づく取組みの実施状況

山形県企業局では、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。）に基づき「山形県企業局障がい者活躍推進計画」（以下「計画」という。）を策定し、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取組みを実施しています。

法第7条の3第6項の規定に基づき、公表します。

1 目標に対する達成度

目標	目標値	実績値 (R3.6.1時点)
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ける法定雇用率の達成	法定雇用率 2.6%	実雇用率 2.78%

2 令和2年度の取組状況

(1) 推進体制

- 障害者雇用推進者の選任及び計画推進体制の整備
障害者雇用推進者に企業局長を選任し、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する体制を整備した。
- 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に設置し、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・支援する体制を整備した。

(2) 職員の理解促進及び計画等の周知

- 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、職員が受講した。（受講人数：99名）

(3) 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となるよう、年度当初の業務分担において考慮するとともに、所属長が業務との適切なマッチングとなっているか、随時確認した。

(4) 障がい者の活躍を推進するための環境整備等

- 職場環境
障がい者である職員から希望があった場合は、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する体制を整備した。

○ 募集・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、障がい者1名を採用した。また、選考に当たっては、障がい特性に応じた配慮を行った。

○ 働き方

障がい者である職員の希望を踏まえ、非常勤職員でも在宅勤務制度が利用できるような制度を改正した。

(5) その他の配慮

○ 定期面談

年度初めや人事評価の面談の機会をとらえて、障がい者である職員と所属長が面談を行い、必要な配慮の有無について確認した。

○ 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った。