

愛知県企業庁障害者活躍推進計画

機関名	愛知県企業庁	
任命権者	愛知県公営企業管理者企業庁長	
計画期間	2023年4月1日～2028年3月31日（5年間）	
障害者雇用に関する課題	<p>愛知県企業庁においては、障害者雇用を計画的に進めてきた結果、これまで法定の障害者雇用率を達成してきている。</p> <p>また、合理的配慮対応要綱（2016年4月1日制定）に基づき、障害者である職員が職場において職務を円滑に遂行できるよう取り組んでいるが、障害者である職員の活躍を一層推進するためには、更なる体制の整備や取組の充実が必要である。</p>	
目標		
① 雇用率に関する目標	<p>【実雇用率】（各年6月1日時点）</p> <p>○2027年6月1日時点の実雇用率3.30%</p> <p>※2022年6月1日時点の実雇用率：2.79%</p> <p>（評価方法）2027年の任免状況通報により把握</p>	
② 定着に関する目標	<p>○職場環境（就労環境、労働条件、人間関係、職務内容）を理由とする不本意な離職を極力生じさせないことを目標とする。</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報に合わせて、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理</p>	
取組内容		
1. 障害者である職員の活躍を推進する体制整備		
(1) 組織面	<ul style="list-style-type: none"> ○ 障害者雇用推進者として管理部長を選任する。（2019年9月6日に選任済） ○ 企業庁障害者職業生活相談員等設置要綱（2019年9月6日制定）に基づき、5人以上の障害者である職員が勤務する所属において、障害者職業生活相談員を選任する。 ○ 「愛知県障害者雇用推進チーム」の構成員として参画し、障害者である職員の活躍を推進する体制を整備する。 ○ 合理的配慮対応要綱に基づき、相談窓口を設置するとともに、職員に適時・適切に周知する。 	
(2) 人材面	<ul style="list-style-type: none"> ○ 障害に関する理解促進・啓発のための研修を実施する。 ○ 障害のためのガイドブック等を周知する。 ○ 職員の障害者への理解を深めるため、特別支援学校の生徒を対象としたインターンシップを行う。 ○ 新たに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、障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。 ○ 障害者である職員が在籍する所属の職員を中心に、各種セミナーや愛知労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」等の受講案内を行い、参加を募る。 	

2. 障害者である職員の活躍の基本となる職務の選定・創出		
		<ul style="list-style-type: none"> ○ 一定の合理的配慮が必要な障害者である職員が活躍できる職務の選定（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事業の創出等）について随時検討する。 ○ 定期的に面談を行い、障害者である職員の職務上配慮が必要な事項や職務遂行状況、習熟状況等に応じた職務を分担できるよう検討する。
3. 障害者である職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理		
	(1)職務環境	<ul style="list-style-type: none"> ○ 合理的配慮対応要綱に基づき、各所属の実情に応じて障害特性に配慮した施設整備や就労支援機器の導入を検討する。 ○ 障害者である職員からの要望を踏まえ、作業マニュアル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。 ○ なお、措置を講ずるにあたっては、障害者である職員からの要望を踏まえつつ、過度な負担にならない範囲で適切に実施する。
	(2)募集・採用	<ul style="list-style-type: none"> ○ 募集・採用については愛知県（知事部局）が行い、配属について面談等により障害特性の把握に努めたうえで配慮した措置をとる。
	(3)働き方	<ul style="list-style-type: none"> ○ 時差勤務制度、モバイルワーク及び在宅勤務の活用を促進する。 ○ 時間単位の年次休暇などの各種休暇の利用を促進する。
	(4)キャリア形成	<ul style="list-style-type: none"> ○ 本人の意向や業務目標等を踏まえつつ、他の職員と同様の研修に参加できるようにし、キャリア形成を支援する。
	(5)その他の人事管理	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 ○ 障害者である職員について合理的配慮として必要な場合は、勤務時間や通勤方法に配慮した配属を検討する。 ○ 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。 ○ 人事評価に基づく業務目標を設定するにあたっては、職員の勤務実績、能力、適性及び意欲などを踏まえた上で実施する。 ○ 本人が希望する場合には、「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		
		<ul style="list-style-type: none"> ○ 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。