

兵庫県企業庁 障害者活躍推進計画

機関名	兵庫県企業庁
任命権者	公営企業管理者
計画期間	令和2年度～令和6年度（5年間） なお、計画期間内においても、毎年度取り組み状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行う。
兵庫県企業庁における障害者雇用に関する課題	兵庫県企業庁においては、令和元年度に行った障害者任免状況通報について、法定雇用率を達成している状況であり、雇用率達成を継続していく必要がある。 今後は、法定雇用率の達成に留まらず、障害のある職員が障害特性や個性に応じて能力を発揮できるよう、職員からの要望を踏まえた人事管理や職場環境整備に取り組む必要がある。
目標	
採用に関する目標	【実雇用率】 (各年度) 当該年6月1日時点の法定雇用率以上 [令和元年度：2.50% (令和3年4月までに2.60%に引き上げ予定)] を目標とする (参考) 令和元年6月1日時点の実雇用率：4.65% (評価方法) 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	<ul style="list-style-type: none"> ① 障害者雇用推進者（障害のある職員の職業生活における活躍を推進するための環境整備等を組織全体として推進していく役割を担う）として総務課長を選任する。 ② 障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員（障害のある職員が職務を遂行する上で必要な相談に対応する役割を担う）等を構成員とする「障害者活躍推進チーム」を設置し、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直しや取り組みの強化・充実を図る。 ③ 障害者職業生活相談員のほか、相談内容に応じた多様な相談窓口について、職員に周知する。
(2) 人材面	<ul style="list-style-type: none"> ① 障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定者を含む。）について、兵庫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。 ② 障害のある職員が配属されている所属の職員を中心に、兵庫労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」や各種セミナーの受講案内を行い、参加を募る。 ③ 職員に各種研修を受講させ、障害者に対する理解や適切な対応についての意識啓発等を図る。

2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	① 現に勤務する障害のある職員や採用予定者それぞれの障害特性や個性に応じて、職務や配置先について検討を行う。
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	<p>① 庁舎設備については、障害のある職員からの要望を踏まえ、利便性向上に向けた必要な措置を検討し、適切に実施する。</p> <p>② 障害のある職員からの要望を踏まえ、必要に応じて就労支援機器を導入し、執務環境の整備を行う。</p> <p>③ 障害のある職員からの要望やそれぞれの障害特性等を踏まえ、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し、執務環境の整備を行う。</p>
(2) 働き方	<p>① 職員一人ひとりの障害特性に応じた勤務ができるよう、より柔軟な勤務時間の設定や、在宅勤務の活用を促進するなど、多様な勤務形態を推進する。</p> <p>② 年次有給休暇をはじめとした各種休暇等制度の活用を促進する。</p>
(3) その他の人事管理	<p>① 定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施することにより、障害の状況把握や体調面での配慮事項、業務や通勤にあたっての配慮事項等を確認するなど、きめ細かに対応する。</p> <p>② 障害のある職員が異動する場合、職員の特性、配慮事項等について所属間で情報共有を行い、円滑に業務が開始できるよう取り組む。</p> <p>③ 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、個々の障害の状況を踏まえた円滑な職場復帰のために必要な職場環境の整備や通院への配慮等の取り組みを行う。</p>
4. その他	
	<p>① 国等による障害者就労施設等からの物品等の調達に関する法律に基づき、障害者就労施設等からの物品等の調達促進に取り組む。</p> <p>② 県に認定された、積極的に障害者雇用に努める企業等（障害者雇用促進企業等）を、物品や役務を調達する指名競争入札や小額随意契約の際に優先的に取り扱う。</p> <p>③ 建設工事等を発注する際に、県内の障害者就労施設等から一定規模を超える物品及び役務を調達する「ひょうご障害者ハート購入企業」の認定状況や企業における障害者雇用の取り組み状況等を参考にする。</p>