

山梨市障害者活躍推進計画

機関名	山梨市役所
任命権者	山梨市長・山梨市教育長
計画期間	令和7年度～令和12年3月31日（5年間） なお、取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行う事とする。
山梨市における障害者雇用率の状況	<p>山梨市においては、令和6年度において法定雇用障害者数を達成しているものの、実雇用率は、法定雇用率を下回っていること、また、令和8年7月までに法定雇用率が0.2%引き上げられることから継続して募集・採用に努めて行く必要がある。</p> <p>継続的に法定雇用率を達成していくため、障害者の特性や個性に応じた能力が発揮できるよう、組織内の理解を深める取組、職種、業務内容の拡充が必要である。</p> <p>（参考）令和6年6月1日現在の本市の実雇用率  実雇用率 2.65%                      法定雇用率 2.8%</p>
目標	
① 採用に関する目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>各年度において、当該年6月1日時点の法定雇用率以上（評価方法）毎年の任免状況通報時に評価・進捗管理を行う。</li> </ul>
② 定着に関する目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮により不本意な離職者を生じさせない</li> <li>障害者の特性や個性に応じて能力を有効に発揮できるよう、環境づくりに努める。</li> </ul> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報時、人事記録等を元に、特に前年度採用者の定着状況を把握し、進捗管理を行う。</p>
取組内容	
1 障害者の活躍を推進する整備体制	
(1) 組織面	<ul style="list-style-type: none"> <li>障害のある職員本人や組織で支援にあたる管理監督者等が相談できる窓口を総務課に設置する。</li> <li>「障害者雇用推進者」を総務課から選任する。</li> <li>「障害者職業生活相談員」を総務課から選任する。</li> </ul>
(2) 人材面	<ul style="list-style-type: none"> <li>「障害者雇用推進者・生活相談員」は、障害者への理解を深め、適切に支援を行うため、労働局等が実施する研修を受講する。</li> </ul>

2 障害者の活躍の基本となる職務の選定創出	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・所属において、年1回以上、障害者と面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができているか確認し、必要な対応をする。</li> <li>・希望調査を活用し的確な配置をする。</li> </ul>
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・総務課推進員への相談のほか、所属長による面談を通じて必要な配慮等の有無を把握し、継続的に必要な措置を講ずる。</li> <li>・措置を講じるに当たっては、障害者である職員の要望を踏まえつつ、可能な範囲内において適切に実施する。</li> </ul>
(2) 募集採用	<p>職員の募集・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"> <li>・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること</li> <li>・「自力通勤可能」や「介助者なしで業務遂行可能」などといった条件を設定すること</li> <li>・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること</li> </ul>
(3) その他の人事管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>・所属の管理監督者による面談を通じて、障害のある職員一人ひとりの障害特性や能力、希望等を把握するとともに、人事異動にあたっては、業務との適切なマッチング等を図るものとする。</li> <li>・新規に採用した障害者については、定期的な面談により必要な配慮を把握し、随時必要な装置を講じる。</li> <li>・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、職場環境の整備や通院への配慮、多様な働き方等の取組を推進する。</li> </ul>
4 その他	
	<p>○障害者就労施設等からの物品等の調達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を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する。</p>