

## 徳島県障がい者活躍推進計画の実施状況の公表について

### 1 計画作成機関

徳島県知事部局 徳島県労働委員会 徳島県収用委員会

### 2 評価年度

令和6年度

### 3 目標に対する達成度

取組目標	令和6年度目標	令和6年度実績
採用に関する目標	令和6年度法定雇用率：2. 8% ----- 【評価方法】 任免状況通報により把握	実雇用率 2. 86%
定着に関する目標	不本意な離職者を極力 生じさせない ----- 【評価方法】 退職時に退職理由等を 確認することにより把握	令和6年度において、職場環境（就 労環境や労働条件等）を理由とする 不本意な離職は生じていない  ※障がい者雇用にかかる離職者 3人 (転職や健康上の理由等によるもの)
職場満足度に 関する目標	80%以上の満足度 ----- 【評価方法】 各年度に実施する職員 アンケートにおいて把握	72. 2%  ※「今の県庁での仕事に対して、満足 していますか」の問に対する「満足 している」「やや満足している」の回 答率の合計

### 4 取組内容の実施状況

#### (1) 障がいのある職員の活躍を維持する体制の整備について

##### ①推進体制の整備

障がいのある職員、障がいのある職員が属する所属の上司及び障がい者雇用に関係する所  
属の職員等で構成される「障がい者雇用推進チーム」を設置し、本計画にかかる取組状況等  
の把握・検証・分析を行った。

また、企画総務部長を障がい者雇用推進者に選任し、法定雇用率達成のための採用計画の  
作成をはじめ、職場環境の向上のためのハード・ソフト両面からの取組を推進した。

加えて、障がいのあるなしに関わらず全ての職員が働きやすく、かつ、レジリエンス力の  
高い組織（多様性が共生し、共創する組織）の創造を実現することを目指し、本計画の改定  
を進めた。

##### ②支援体制の構築

障がいのある職員が活躍できる職場環境づくりに向け、障がいのある職員本人や所属から  
の職場内の環境整備等についての相談を受け付ける「障がい者職業生活相談窓口」を令和2  
年4月に設置しており、適宜、所属や関係機関などに対し必要な助言や指導を行い、障がい  
のある職員と在籍する所属のサポートを行う体制を整えている。（令和6年度相談件数：2件）

また、新規採用職員や階層別研修に障がい理解にかかる内容を盛り込み研修を実施すると  
ともに、「障がい者雇用受入体制支援講座」（令和6年度受講人数：14人）を開催し、職員

の障がい理解の促進を図った。

「徳島県障がい者活躍推進計画」への反映や障がいのある職員が抱えている悩みや意見を把握するため、障がいのある職員（会計年度任用職員を含む。）を対象とした「職員アンケート」を実施した。

#### (2) 障がいのある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出について

採用時の面接や所属長面談などにおいて、本人の能力を適正に把握し、障がいのある職員一人ひとりの特性や希望に応じた業務へのマッチングを可能な限り行った。

#### (3) 障がいのある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理について

##### ① 障がいのある職員がいきいきと活躍できる職場環境づくり

障がい特性に応じた職務スペースの確保や庁舎設備の計画的な整備を行い、障がいのある職員が働きやすい職場環境づくりを推進した。

また、令和3年4月より「ワーク・ライフ・バランスの確立」等の推進のため、多様な勤務形態を導入するとともに、令和6年7月より、「セット勤務」や「休憩時間及びテレワークの柔軟化」の試行的な取組を行うなど、障がいの特性に応じた柔軟な働き方の更なる推進を図った。

なお、令和4年度より障がい者枠採用された職員が配置されている所属にヒアリングを実施しており、令和6年度においても、現状・課題を抽出し、受け入れ体制・フォローアップ体制の構築を図った。

加えて、令和5年度より障がい者枠採用された職員に対し、障がい特性や「苦手なこと」「配慮してほしいこと」などを「ナビゲーションシート」に詳細に記載してもらうとともに、採用前面談を実施し、障がい特性について聞き取り、その内容を配属先と共有することで所属における合理的配慮に役立てている。

##### ② 障がい者の受入や障がい特性に応じた募集の実施

職員の募集にあたっては、障がい種別の限定を行わず、また「自力による通勤が可能」といった不適切な要件を課さないなど、障害者雇用促進法に基づく「障害者差別禁止指針」や「合理的配慮指針」を踏まえるとともに、採用試験においても、点字や筆談による受験など障がい特性に配慮した方法で実施した。

##### ③ 障がいのある職員のキャリア形成・人材育成

採用時の面接や人事評価制度等を通じて、障がいのある職員の能力を評価・把握し、本人の意欲や能力に応じた適切な配置を行い、様々な経験を積むことができるようキャリア形成の支援を図った。また、職員の希望等に応じ、OJTや各種研修などを受ける機会を確保した。

#### (4) その他障がいのある方の活躍の場の拡大にかかる取組

徳島県障がい者優先調達推進方針において、令和6年度の障がい者就労施設等からの物品等の調達目標額を90,000千円と設定し、実績は110,490千円で目標を達成した。