

徳島県議会事務局障がい者活躍推進計画

令和7年4月1日
徳島県議会事務局

「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「障害者雇用促進法」という。）」第7条の3の規定に基づき、徳島県議会事務局においても、障がいのある職員一人ひとりが、その障がいの特性や個性に応じて能力を発揮し、いきいきと活躍できることを目指し、目標や取組内容を明確にし、障がい者雇用の取組を推進するため、「徳島県議会事務局障がい者活躍推進計画」を策定しました。

I. 計画の基本的事項

1. 対象職員

徳島県議会事務局に在籍する職員

2. 計画期間

令和7年度から令和11年度までの5年間

3. 本計画の対象となる「障がいのある職員」

障害者雇用促進法第2条第1号に規定する障がい者（身体障がい、知的障がい、精神障がい（発達障がいを含む。）その他の心身の機能に障がいがあるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受けたり、職業生活を営むことが困難な職員）

II. 現状及び課題

1. 障がい者採用選考の実施等

本県では、人事委員会において、障がい者を対象とした職員等採用選考考査を行っています。

2. 障がい者雇用の状況等

議会事務局では独自の職員採用は行っておらず、職員定数27名の小規模な機関であり、法定雇用率の対象機関とはなっていません。また、職員は知事部局等との定期的な人事交流により配置されています。

知事部局においては法定雇用率の達成に留まらず、障がいのある職員を含め、全ての職員がいきいきと活躍できることを目指し、「徳島県障がい者活躍推進計画」を策定し、取組を強力に推進しています。

議会事務局においては、知事部局と一体となった取組を行っていくことが必要であると考えており、障がいのある職員が配置された場合に、その障がいの特性や個性に応じて能力を有効に発揮して、いきいき活躍できる職場を目指しています。

III. 目標

1. 採用に関する目標

議会事務局は、独自の職員採用は行っていないため、採用に関する目標値は設定しません。

2. 定着に関する目標

（配置されれば、）不本意な離職者を極力生じさせないようにします。

【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

3. 職場満足度に関する目標

（配置されれば、）職場への「不満」や「不安」を感じさせないようにします。

【評価方法】

人事面接の機会等を通じ個別に対象者から聴取

IV. 目標達成に向けた取組

1. 障がいのある職員の活躍を維持する体制について

- 「障がい者雇用推進者」の選任
障がい者雇用推進者として、事務局長を選任し、本計画に係る取組状況等の把握・検証・分析を行うとともに、職場環境の向上のための取組を推進します。
- 相談体制の整備
障がい者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には適正に選任する。
- 研修の実施
障がい特性に応じた職場での適切な配慮や心構えを学ぶことができる障がい者雇用推進のための研修を知事部局と連携して開催するなど、障がいのある職員が活躍できる職場環境づくりに向けた職員の理解促進を図ります。

2. 障がいのある職員の活躍の基本となる職務の選定について

所属長面談や人事評価制度を通じて、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、本人に合った業務の検討を行います。

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整備を推進します。
- 障がい特性に応じて必要な就労支援機器を整備し、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ます。
- 在宅勤務制度や時差出勤制度を活用し、障がい特性に応じた多様で柔軟な働き方を推進します。
- 障がいのために定期的な通院等を余儀なくされている職員でも、無理なく働けるよう時間単位での年次有給休暇などの取得促進を図ります。

(2) 障がいのある職員のキャリア形成・人材育成

- 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で障がいのある職員のキャリア形成を支援します。
- 障がいのある職員の希望等に応じて、OJTや各種研修などを受ける機会を確保します。

(3) 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基づき、障がい者就労施設等からの物品等の積極的な優先調達について一層の推進を図ります。