

# 徳島県障がい者活躍推進計画

～ 職員一人ひとりの個性が輝く組織体制を目指して ～

令和2年4月1日 策定  
令和7年4月1日 改定

徳島県知事部局  
徳島県労働委員会  
徳島県収用委員会

# 目次

|                                    |    |
|------------------------------------|----|
| I. はじめに                            | 1  |
| II. 現在の社会的背景と計画改定の目的               | 2  |
| III. 計画の基本的事項                      | 3  |
| 1 計画の位置づけ・対象等                      |    |
| 2 計画期間等                            |    |
| IV. 本県における障がい者雇用等の状況               | 4  |
| 1 障がい者採用選考の実施                      |    |
| 2 障がい者雇用率及び採用1年後の定着率               |    |
| 3 職員からの声                           |    |
| V. 障がい者雇用等にかかる目標設定                 | 12 |
| VI. 目標達成に向けた取組                     | 13 |
| 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                        |    |
| (2) 支援体制の構築                        |    |
| 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    |    |
| 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     |    |
| (2) 障がい者の受入や障がい特性に応じた募集の実施         |    |
| (3) 障がいのある職員のキャリア形成・人材育成           |    |
| (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       |    |

## I. はじめに

本県では、「徳島県障がい者の雇用の促進等に関する条例（平成24年10月制定）」を制定し、障がい者の働きたいという思いの実現に向けて、障がい者に対する理解を深め、障がい者雇用の気運を醸成するとともに、県自らが率先して障がい者雇用等に取り組んできました。

また、「障がいのある人もない人も暮らしやすい徳島づくり条例(平成27年12月制定)」を制定し、障がいの有無に関わらず、全ての県民が支え合いながら、いきいきと暮らせる共生社会の実現を目指し、障がい者の社会参加に向けた施策を積極的に展開してきたところです。

しかしながら、平成30年8月、国の機関等において、対象障がい者の不適切な計上及び法定雇用率の長年にわたる未達成などの問題が明らかとなり「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。）」が改正される契機にもなりました。改正・障害者雇用促進法では、国及び地方公共団体の責務として率先して障がい者の雇用に努めるとともに、「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画」を作成することが義務づけられました。

知事部局等においては、障がい者雇用に関し問題はなかったものの、民間の事業主に対し率先垂範する観点から、問題の発生防止はもとより、法定雇用率の達成に留まらず、職員間の相互理解を深め、障がい者雇用を積極的に進めるとともに、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場の更なる拡大が求められています。障がいのある職員の活躍できる場の拡大は、本県の様々な施策に、ダイバーシティ<sup>\*1</sup>やノーマライゼーション<sup>\*2</sup>等の理念を浸透させ、県民サービスの向上にも繋がるとの認識に基づき、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、目標や取組内容を明確にし、強力に推進するため、令和2年4月1日に「徳島県障がい者活躍推進計画」を策定しました。

---

\*1 「多様性」のこと。性別や国籍、年齢、障がいの有無などに関わりなく、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことを「ダイバーシティ社会」という。

\*2 障がい者を特別視するのではなく、一般社会の中で普通の生活が送れるような条件を整えるべきであり、ともに生きる社会こそノーマルな社会であるという考え方

## Ⅱ. 現在の社会的背景と計画改定の目的

現在、本県をはじめとした地方では、少子高齢化による労働力不足や、激甚化・頻発化する自然災害への対応に加え、急速なデジタル化の進展や不安定な国際情勢の影響など、大きな時代の変化に直面しています。

また、行政課題の多様化・高度化が進展し、高い専門性や多様な経験、公務への意欲を有する人材を幅広く確保していく必要がある一方、民間企業における採用活動の活発化・早期化、学生の就業意識の多様化等を背景に、公務員の志望者数は全国的に減少傾向が続いており、また離職も珍しくなくなっている中、本県においても職員の確保は厳しい状況となっています。

こうした中、様々な課題に迅速かつ的確に対応し、良質で県民満足度の高い行政サービスを提供していくためには、職員の経験・能力、価値観やライフスタイルなどの多様性を尊重しつつ、個々の職員の主体的な成長を通じ、全ての職員の能力を最大化し、組織パフォーマンスを向上させることがますます重要となっています。

障がいのある職員一人ひとりが、障がいを個性の1つと捉えることができ、自らの個性や能力、適性を十分に活かし活躍すること、また周囲の職員も、このことを可能にする環境を再構築することにより、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、計画の改定を行いました。

## Ⅲ. 計画の基本的事項

### 1 計画の位置づけ・対象等

- 本計画は、障害者雇用促進法第7条の3第1項に規定する「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画」として策定されたものです。
- 本計画は、徳島県知事部局、徳島県労働委員会及び徳島県収用委員会に在籍する職員を対象とします。
- 本計画の対象となる「障がいのある職員」とは、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（発達障がいも含む。）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）を指しています。

### 2 計画期間等

- 令和7年度から令和11年度までの5年間を計画期間とします。
- 毎年度、計画に定める取組状況等をホームページに公表するとともに、検証・分析を行い必要に応じて、随時、計画の見直しを行います。
- 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<sup>\*3</sup>」を設置し、取組状況等の検証・分析を行うこととします。

---

\*3 法定雇用率の達成と障がいのある職員が活躍できる職場環境の整備について、全庁的に取り組む体制を整えることを目的に設置される組織（事務局：人事課）

## Ⅳ. 本県における障がい者雇用等の状況

### 1 障がい者採用選考の実施

#### ○常勤職員

- ・平成21年度から、人事委員会において、身体障がい者を対象とした選考考査を正規職員の採用に取り入れ、平成22年度の選考考査からは、点字や筆談による受験を可能とするなど、積極的に障がい者の雇用を進めてきました。
- ・令和元年度の選考考査からは、身体障がい者に限らず、知的・精神障がい者も受験可能とするなど対象の拡大を行いました。

#### ○常勤職員以外

- ・平成20年度から、身体障がい者を対象に、フルタイム勤務の臨時職員の採用試験を実施しています。
- ・平成30年度からは、身体障がい者に限らず、知的・精神障がい者にも対象を拡大するとともに、パートタイム勤務の職員の採用試験も実施するなど、障がいの特性に応じた多様な働き方を実現しています。

### 2 障がい者雇用率及び採用1年後の定着率

- ・障がい者の実雇用率：2.86%（令和6年6月1日現在）
- ・採用1年後の定着率：75%（令和5年度）

### 3 職員からの声

#### (1) アンケート調査

常勤及び非常勤の障がいのある職員を対象にアンケート調査を実施しました。調査結果は次のとおりです。

##### 問1（全体の満足度評価）

あなたにとって、県庁は働きやすい職場であると思いますか。

- ① そう思う ② どちらかと言えばそう思う ③ どちらとも言えない  
④ どちらかと言えばそう思わない ⑤ そう思わない



8割以上の職員が、①・②を選択

### 問2（仕事内容）

今の仕事内容に対して、満足していますか。

- ① 満足している ② やや満足している ③ どちらとも言えない  
④ やや不満 ⑤ 不満



約8割の職員が、①・②を選択

### 問2-2

問2において、③、④、⑤を選択した方は、選択した理由（具体的に）をご記入ください。（自由記載）

- ・口頭での理解が難しく、窓口対応や電話対応をメインとした業務が難しい。
- ・上長から様々な仕事を任せただけの事については有難く感じていますが、その一方で前任者等からは必要な引継ぎ、情報共有を適切に行って貰えない事がある。
- ・県庁の仕事は、多くの事を同時進行させる必要があり、内外問わず折衝や調整、言外

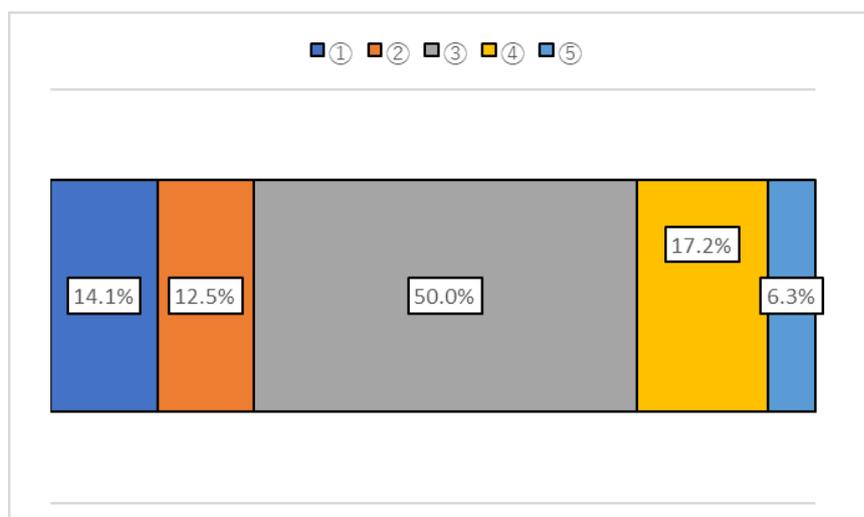
の意味の理解など、自分の特性として苦手なことが多くある。

- 助けや支援を求めようにも周囲の方々にその余裕がないと感じられ、結果として一人で抱え込んでしまうことになる。
- 自分の苦手なことを業務でやっている。
- 繁忙期以外の業務量が少ない。時間に余裕がある場合に何をすれば良いか考え結果的に精神的な負担増加になっているため、業務の把握を行った上で業務を振り分けしてほしい。
- 前年度は作業依頼も多くて比較的安定した日々を送れたが、若い職員が増えたことを機に降りてくる仕事がなくなってしまった。忙しくないと感じるため精神的に疲れてしまう。
- 仕事量が少なく、何もする事がなく退屈を感じる時間が多い。

### 問3（業務量）

今の業務量に対して、どのように感じられていますか。

- ① 多い ② やや多い ③ 適切 ④ やや少ない ⑤ 少ない

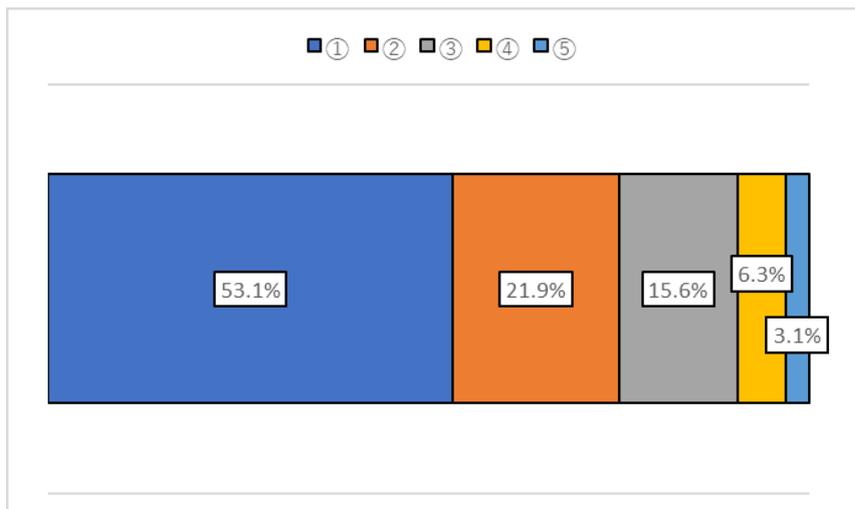


半数の職員が現在の業務量を適切と感じている一方で、2割超の職員が業務量の少なさを感じている。

### 問4（勤務する上での障がいへの配慮）

上司や同僚は、ご自身の障がいや障がい特性について、理解してくれていますか。

- ① 理解してくれている ② ある程度理解してくれている ③ どちらとも言えない  
④ あまり理解してくれていない ⑤ 理解されていない



約7割の職員が、①・②を選択している。一方で、約1割（④・⑤）の職員は現状の理解や配慮に対し不十分と感じている。

#### 問4-2

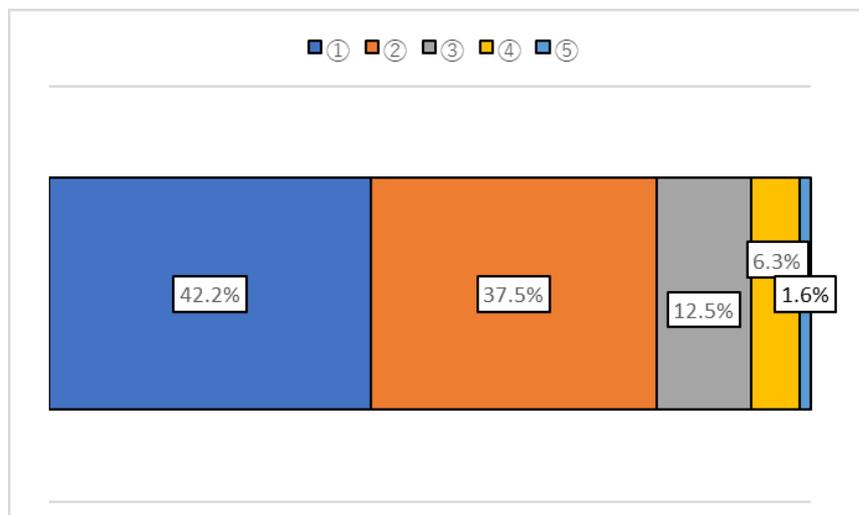
問4において、③、④、⑤を選択した方は、選択した理由（具体的に）をご記入ください。（自由記載）

- 内部障がい者は、障がい者であると自ら公言しない限り、周囲から認識されることはない。  
一方、肉体労働などへの制限があるため、被災地支援などの動員の優先順位を低くしてもらおうが、周囲からどう思われているのかが気がかりである。
- 困ったことの相談には乗ってくれるが、どうしてほしいか自分で言いなさいと言われ、私もどうしたらいいかわからないので、結局特に配慮はない。
- そもそも自分自身が自分の特性を正確に理解出来ていないことが多々あるうえに、目には見えない障がいである場合は第三者へ理解を求めることにはそれなりの時間が必要。
- 持病の経過観察のための定期的な通院や、急な体調不良等で休まざるを得ない場合でも、業務のフォローなどは全くない。
- 聴覚障がいはどうしても口の動きを見て話すのでマスクしてる方には不安を感じる。紙で書いて欲しいがなかなか理解されていない。
- 面談相手には直接説明しているため、ある程度伝わっていると感じるが、それ以外の方にどのように伝わっているかよく分からない。  
また、毎年異動や新採など人員の入れ替わりがあるため、引き継ぎがどこまでされているのか不明瞭。どのようになっているのか共有してほしい。
- 直属の上司に理解していただいているのか不安なところがあり、働きづらい。
- 県庁では聞こえるように不快なことを言う職員もいたため。身体的ではなく、内面的な性格上の障がい特性とも言われる障がいを抱えているため、周囲に理解されにくいし、相談できる人もいない。

### 問5（物理的な職場環境）

職場環境（就労支援機器や休憩スペースなどの施設面の整備、導線の確保等）に対して、満足していますか。

- ① 満足している ② やや満足している ③ どちらとも言えない  
④ やや不満 ⑤ 不満



約8割の職員が、①・②を選択

### 問5-2

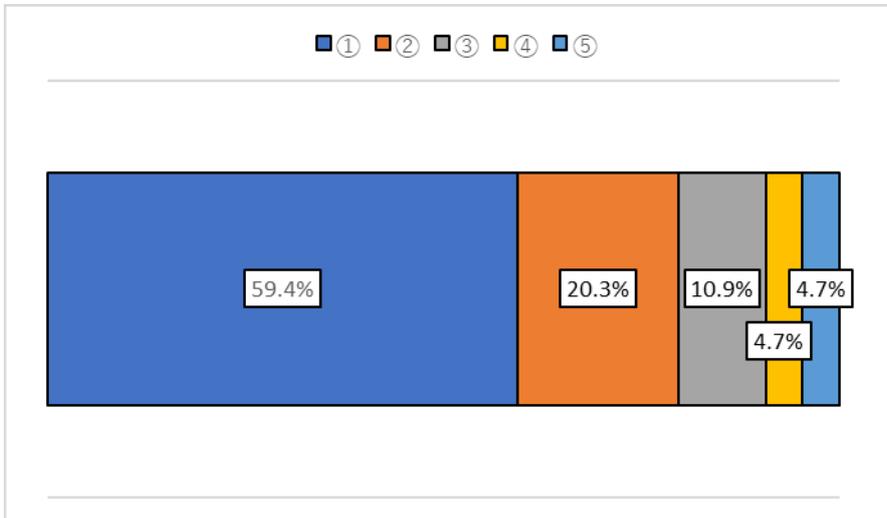
問5において、③、④、⑤を選択した方は、どのような機器や施設が整備される必要があると考えますか。理由とともにご記入ください。（自由記載）

- 例えば荒天時などは泥濘の場所を通らざるを得なかったりしますので、駐車場に屋根があると嬉しい。
- 通訳機（しゃべっている内容が文字となって表示される）が整備されるとなお良いと思う。
- 洋式トイレがもっと多く整備されるとありがたい。
- 昼休憩などに利用できる一人分の仮眠スペース ※服用している薬の副作用や時間管理の甘さなどから、慢性的に睡眠不足を抱えている場合があるから。
- 建物の老朽化などにより、室外よりも夏は暑く、冬は寒く感じる時があり、持病との兼ね合いもあって体調管理に苦労する。
- イヤーパッド着用への理解や、工程を絵で示したマニュアルなどが必要。タイマー活用等への理解。
- パソコンの画面読み上げソフトを導入して欲しい。
- Eラーニングの研修資料や回答をテキスト化してほしい。

### 問6（休暇や働き方に関する制度）

休暇や働き方に関するサービス上の制度について、満足していますか。

- ① 満足している ② やや満足している ③ どちらとも言えない  
④ やや不満 ⑤ 不満



約8割の方が、①・②  
を選択

#### 問6-2

問6において、③、④、⑤を選択した方は、どのような休暇制度等が必要か  
考えますか。

理由とともにご記入ください。(自由記載)

- 神経性の病気なので、気温・気圧の影響を受けてしまいます。現状ある「セット勤務」の制度が週単位でなく、もっと柔軟であれば。
- 定期通院が必要なので週休3日制や短時間勤務など、働き方に選択肢があればありがたい。
- 精神疾患の薬の中には処方する側の管理が厳しいものがあり、多日数処方できない薬であれば毎月のように精神科への受診が必要。受診に要する時間も待ち時間を含め長くかかることが多々あり、年休（時間休）だけでは対応が難しい。
- 年次休暇が30分、15分単位の取得ができるようになってほしい。
- 在宅勤務が当日申請で可能になってほしい。
- 心身の疲労回復のためにも「休息時間を確保すること」は最も有効。

#### 問7（その他）

より働きやすい職場になるにあたり要望等がありましたらご記入ください。(自由記載)

- 内部障がい者は、周囲からの理解が得られにくいいため、危機管理部局のように動員が多い部署は避けていただくなど配属先の配慮が必要。
- 職業生活相談員が県職員であるため、相談することに抵抗がある。第三者の相談窓口があれば相談しやすいと考える。

- 意見の把握の仕方を考慮して欲しい。アンケート・面談・目安箱（的なもの）など、常日頃から複数の選択肢を用意しておくのがよいと思う。
- 障がい者採用の方同士とのつながりがほしい。
- これまで働いてきた職場と比べるととても働きやすく、他の人にも勧めたいと思う。
- 定着率を公表するのはどうか。（法定雇用率だけでは障がいのある人がいきいき働いているのかどうかの実態がわからない）
- 疲れやすいので、リフレッシュルーム等の施設があるのがありがたい。  
週休3日など、疲れにくい（または疲れても回復できる）ような勤務の制度があると長く働き続けられる。
- 業務の手順がマニュアルを読んだだけではイメージしにくいので、その業務に詳しい方を配置していただいたり、分からないときに聞きやすい職場であればよい。
- 障がいを持って働いている県職員たちと直接話せる機会があればいい。ほかの職員たちはどんな悩みを持って、どんな対策を講じて働いているのか情報共有したいです。
- 望む支援方法が本人にも分かっていないので、そういった相談に乗ってくれる人材が欲しい。
- 現在も相談窓口があるが、専門家ではない。
- 発達障がい等、一部の障がいについては外見から障がいを有するか否かの判別が困難なため、場合によっては適切な配慮を受けられないことがある。  
障がい者採用で入庁した職員については、自己申告書の様式等に「所属内において障がいの公表を希望する/しない」といったような項目を追加で設けていただくと、業務上齟齬が生じることを未然に防ぐことができる。
- かちどき橋1丁目駐車場のチェーンを、明神町駐車場と同様のものに変えて欲しい。  
（当該チェーンに南京錠を引っかけて開閉するのが片手ではしにくい）
- 育児や介護中の方には「超過勤務制限申出書」などがあるように、障がいのある職員には「業務制限申出書」のような、できない業務を申告できる制度があれば良いと思います。
- 同じ発達障がいであってもその症状や特性は本当に様々であり、本人の特性を周囲に理解してもらい、各職場における具体的な支援方法などを学ぶため、当事者と職場をつなぐ第三者的な存在（外部の専門家やジョブコーチなど）の設置が必要。
- こころの余裕や、時折り自身も参加出来るようなモチベーションを上げる取組みが欲しい。
- 通勤距離、所要時間を配置に考慮してもらえると有り難い。
- 当事者にとって環境調整が最も大きな合理的配慮の一つになることから、配属先の施設整備や人的支援の向上を図るだけでなく、本人の希望や特性、症状などを十分に考慮し、その個性を生かせる配属先への異動を年度途中でも可能にするなど、少しでも当事者にマッチした職場環境を整えるための柔軟な対応が必要。
- 障がいの種類や程度、状況等は同一人物でもその時々で変化する可能性が十分にあり得るので、各個人の最新の体調その他を考慮した人員配置や業務の割り振り等の配慮が必要であると思う。
- 災害等が発生し支援が必要な状況になった際には、本人はどのように行動することができ、どのような支援が必要なのか事前に話し合っておくことも重要である

と考えられる。

- どんな業務ができるのか気を使っているとは思いますが、手が空くときがあるのもっと仕事を振ってほしい。
- 精神の通院以外での風邪やインフルで病休（無給）になるのはいいのですが、やはり定期的に通わないといけないものだけはどうかならないものかなあと思う。
- 相談窓口や相談体制がわかりにくい。
- 今後視覚障がい者が使いやすい、MS-officeが使えるパソコンを準備してほしい。
- 画面読み上げソフトの導入を検討してほしい。
- 基本的なルール、マニュアル、引き継ぎ書などがあれば助かります。
- コミュニケーションの一環も含めて、作業や細々したこと、どんどん声をかけてお仕事を振ってもらえると嬉しい。
- 皆さん働く意志を持って職員になっていると思いますので障がいの程度にもよりますが業務を「限定」するのではなく「自分にも出来る」と思われる業務等はさせてほしい。手隙になった時に何もせずに座っているだけは心苦しい。
- 人権研修をもっと増やしてほしい。

## V. 障がい者雇用等にかかる目標設定

障がいのある職員の活躍を推進するため、次の目標を定めます。

目標を達成すること自体が目的ではなく、これら目標の達成に向けて、現状把握や分析、課題の抽出を行うなど様々な取組を通じて、障がいのある職員が自らの個性や能力、適性を十分に活かすことができる職場を目指します。

| 取組目標        | R7年度-R11年度   |
|-------------|--|
| 採用に関する目標    | 各年度6月1日時点の法定雇用率以上を達成<br>【評価方法】<br>当該年の任免状況通報*4により把握        |
| 定着に関する目標    | 採用1年後の定着率を100%とする<br>【評価方法】<br>各年度に採用された障がいのある職員の退職状況により把握 |
| 職場満足度に関する目標 | 各年度80%以上の満足度を維持<br>【評価方法】<br>各年度に実施する職員アンケートにおいて把握         |

\*4 障害者雇用促進法の規定により、地方公共団体は、毎年1回障がいのある職員の任用や免職の状況について、厚生労働大臣に通報する必要がある。

## VI. 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の整備について

#### (1) 推進体制の整備

##### ① 障がい者雇用推進チームの設置

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・分析を行うこととともに、全庁を挙げて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取組を推進します。

##### ② 障がい者雇用推進者の選任

障がい者雇用推進者として、企画総務部長を選任し、法定雇用率達成のため障がい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ます。

#### (2) 支援体制の構築

##### ① 障がい者職業生活相談窓口の設置

障がい者職業生活相談員として、人事課職員等を選任し、障がいのある職員が活躍できる職場環境づくりのため、障がいのある職員本人や所属からの適正な職務内容や職場内の環境整備、人間関係などについての相談を受け付け、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をサポートします。加えて、心理士や産業カウンセラー等といった、外部の専門的観点からも同様のサポートを行えるよう、ジョブコーチ（職場適応等に関するアドバイザー）の設置を検討します。

##### ② 研修の実施

新規採用職員向けの研修などに障がい理解にかかる内容を盛り込むとともに、障がい特性に応じた職場での適切な配慮や心構えを随時繰り返し学ぶことができるよう障がい者雇用推進のための研修動画を配信するなど、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。

##### ③ 職員アンケート等の実施

「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などを把握するため、障がいのある職員を対象とした「職員アンケート」や職員の上司などにヒアリングを実施し、意見を取組に反映します。

#### ④ 採用及び異動に伴う所属間での情報共有

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、障がい特性やその対処法について聞き取り、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・創出について

- 採用時の面接や所属長面談などを通じて、本人の能力や体調等を適正に把握し、障がいのある職員一人ひとりの特性や希望に応じ、本人に合った業務へのマッチングを図ります。
- 定型業務の切り出し・整理・集約化を通じて業務の創出を行うという従来の「チャレンジオフィス<sup>\*5</sup>」の考え方に捕らわれず、障がいのある職員の個性や障がい特性を生かすことのできる徳島モデルの「チャレンジオフィス」の設置に向けて検討を行います。

## 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や庁舎設備（多目的トイレ、スロープ、休憩スペースなど）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。
- 在宅勤務制度の活用や勤務時間の柔軟化等を通じ、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。
- オンデマンド等の動画研修では音声データのみではなく、字幕や手話通訳が入ったものを使用するなど、全ての職員が研修を受講できる環境づくりを推進します。

---

\*5 一般的には、既存業務のうち定型的な業務（例：コピー、シュレッダー業務、資料の袋詰めなど）を切り分け集約し、再構築することで障がい特性に応じた業務を創出するとともに、就労経験を詰むことで一般企業などへの就職に繋げる取組

## (2)障がい者の受入や障がい特性に応じた募集の実施

- 大学生等を対象としたインターンシップにおいて障がいのある学生の受入れや特別支援学校の生徒の職場実習の受入れを積極的に行い、県庁に就職を望む障がいのある方に業務内容や職場環境を知っていただくとともに、職員の障がい特性への理解を深めます。
- 障がいのある職員の募集や選考にあたっては、障がい特性に配慮した方法（点字や筆談による受験など）で実施します。
- 募集にあたっては、障がい種別の限定を行わない、「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、県庁での就職を望む障がい者の応募の機会が奪われないように実施します。

## (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、特性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。

## (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<sup>\*6</sup>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るとともに、県の庁舎を障がい者就労施設等が生産する授産製品の対面販売の実習場所として提供するなど、障がいのある方の活躍できる場の拡大を推進します。
- 障がいのある職員同士で相互に交流できる場（座談会やピアサポート面談など）を設けることで、職場の当事者同士でのつながりをより感じることができ、共感できる悩みや同じ境遇を乗り越えるために役に立つ情報を交換・共有できる環境づくりの推進の検討を行います。

---

\*6 国等による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（平成24年法律第50号）に基づき策定される障がい者就労施設等からの物品等の調達を推進するための方針