

徳島県企業局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
徳島県企業局

2 評価年度
令和5年度

3 目標に対する達成度

取組目標	令和5年度目標	令和5年度実績
採用に関する目標	令和5年度法定雇用率：2.6% ----- 【評価方法】 任免状況通報により把握	実雇用率2.72%
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5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 0人

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

企業局副局長を障がい者雇用責任者に選任し、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。

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5年度相談件数：0件）

また、新規採用職員、階層別研修、企業局合同研修等において、障がい者に関する研修を実施することにより、職員の障がいに対する理解の促進を図った。

(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しており、その活用により、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。

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った。