

徳島県企業局 障がい者活躍推進計画

令和2年4月1日 策定
令和7年4月1日 改定

徳島県企業局

目 次

I. 計画の基本的事項	1
1 計画の位置づけ・対象等	
2 計画期間等	
II. 企業局における障がい者雇用等の状況	1
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	
III. 障がい者雇用等にかかる目標設定	2
IV. 目標達成に向けた取組	3
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. 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、徳島県企業局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。

II. 企業局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

- ・ 企業局では、常勤職員の独自採用は行っていないですが、人事委員会や知事部局等と協力しながら、障がい者の雇用推進に努めています。

○常勤職員以外（会計年度任用職員）

- ・ 平成30年度から、身体障がい者、知的障がい者、精神障がい者を対象に、パートタイム勤務の職員の採用試験を実施しています。

2 障がい者雇用率及び採用後1年後の定着率

- ・ 障がい者の実雇用率：2.73%（令和6年6月1日現在）
- ・ 採用1年後の定着率：100%（令和6年度）

Ⅲ. 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いきいきと活躍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 【評価方法】 当該年の任免状況通報により把握
定着に関する目標	採用1年後の定着率を100%とする 【評価方法】 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

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

(1) 推進体制の整備

○ 障がい者雇用推進者の選任

障がい者雇用推進責任者として、企業局副局長を選任し、法定雇用率達成のため障がい者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 障がい者職業相談窓口の設置

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。

② 研修の実施

企業局職員向けの研修などに障がい理解にかかる内容や、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内容を盛り込むなど、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 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」などについて聞き取り、内容を関係所属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

- ・ 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、障がいのある職員の業務を創出する検討を行います。

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（多目的トイレやスロープなど）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。

(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を積極的に行い、企業局に就職を望む障がいのある方に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、企業局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

- ・ 所属長面談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。