

徳島市障害者活躍推進計画

機関名	市長部局、議会事務局、行政委員会事務局、消防局
任命権者	市長、市議会議長、選挙管理委員会、代表監査委員、公平委員会、農業委員会、消防局長 ※市全体で障害者の活躍推進に向けた取組を推進するため、各機関の任命権者が連携し、計画を策定しています。
計画期間	令和5年4月1日～令和7年3月31日（2年間）
徳島市における障害者雇用に関する課題	令和4年6月1日現在における本市の障害者雇用率は2.24%であり、法定雇用率である2.6%を達成するためには、更に6人の障害者の雇用が必要な状況が生じている。 こうした状況の要因となっている本市の課題としては、障害者である職員の障害特性に応じた職務内容の選定や職場定着などに加え、受け入れる職場における職員の障害者に対する意識醸成などが挙げられ、障害者である職員の活躍のためには、その障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることを目指し、更なる体制整備や各種取組が必要である。
目標	
①採用に関する目標	【実雇用率】 （各年6月1日時点） 計画期間を通じ、法定雇用率を達成する。 （参考）令和4年6月1日時点の実雇用率：2.24% （評価方法）毎年任免状況通報により把握・進捗管理
②定着に関する目標	【職場環境による離職防止】 職場環境（就労環境、労働条件、人間関係、職務内容）を理由とする不本意な離職者を極力生じさせない。 （評価方法）退職事由の確認による把握
③満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	【ワーク・エンゲージメント】 前年度と同等以上の水準を確保する。 ※計画初年度は目標を設定せず、実態に関するデータを収集する。 （評価方法）毎年任免状況通報のタイミングでアンケート調査を実施し、把握・進捗管理
④キャリア形成に関する目標	【障害者が担当する職務の拡大】 障害者である職員の希望を踏まえ、適性に合った職務を選定する。 （評価方法）面談等で把握した障害者である職員の職務の選定に関する希望に対する対応状況について、アンケート調査により把握

取組内容	
1 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1)組織面	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者雇用推進者として人事課長を選任し、全庁的に取組を推進する（令和元年12月5日に選任済）。 ○障害者雇用推進者、障害者である職員等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置し、原則として年1回以上、障害者活躍推進計画の実施状況の把握・検証等を議題として扱う。 ○障害者職業生活相談員を選任する（令和元年12月5日に選任済）。 ○障害のある職員本人や、職場で支援にあたる管理監督者等が相談できる窓口を人事課に設置する。
(2)人材面	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者職業生活相談員として、人事課職員を選任し、障害のある職員を適切に支援するために障害者職業生活相談員資格認定講習等を受講させ、体制整備を図る。 ○職員に対し、障害に関する理解促進・啓発のための研修等を実施する。
2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出・キャリア形成	
	<ul style="list-style-type: none"> ○採用試験合格者の採用前面談を実施し、障害特性や能力、得意分野や希望など、本人と職場との間で認識を共有し、業務とのマッチングに繋げる。 ○採用後も定期的な面談を通じ、障害特性や能力、希望等を把握した上で、適切な配置となるよう努める。 ○本人の希望も踏まえた上で、実務研修及び専門研修等を通じ、実務能力や専門性向上を図る。 ○障害のある職員や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、障害のある職員に適した職務の選定及び創出について検討を行う。
3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
(1)職務環境	<ul style="list-style-type: none"> ○障害特性に配慮し、必要な就労支援機器（拡大読書器、音声読み上げソフト等）の整備について検討を行う。 ○障害者である職員の要望を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作成手順の簡素化や見直しを検討する。 ○新規に採用した障害者については定期的な面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。 ○講じる措置に当たっては、障害者である職員からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。
(2)募集・採用	<ul style="list-style-type: none"> ○障害特性に配慮した職務選定や試験における合理的配慮等により、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努める。

	<p>○障害のある学生・生徒のインターンシップ受け入れについて、積極的に行う。</p> <p>○職員の募集・採用にあたっては、次の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること。 ・「自力通勤が可能」や「介助者なしで業務遂行が可能」などといった条件を設定すること。 ・「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定すること。 ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。
(3)働き方	<p>○職業生活と家庭生活の両立を図るため、障害の程度や状況に応じた休暇が安心して取得できるよう、職場全体で各種休暇の取得を促進する。</p>
(4)その他の人事管理	<p>○所属長との面談等を通じ、障害特性や能力、希望等を把握した上で、人事異動にあたっては、適切な業務とのマッチングを図る。</p> <p>○中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の適切な支援を行う。</p>
4 その他	
	<p>○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の趣旨を踏まえ、引き続き障害者就労施設等を対象とした調達を実施し、民間企業等における障害者の活躍の場の拡大を推進する。</p>