

徳島市障害者活躍推進計画の実施状況（令和6年度）

障害者雇用促進法第7条の3第6項の規定により、徳島市障害者活躍推進計画の実施状況について、次のとおり公表します。

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
計画期間	令和5年4月1日～令和7年3月31日（2年間）
目標に対する実績	<p>①採用に関する目標 【実雇用率】法定雇用率以上（2.8%）※各年度6/1時点 実績値：2.60%（前年度2.29%）※市長部局</p> <p>②定着に関する目標 【職場環境による離職防止】 職場環境を理由とする不本意な離職者を極力生じさせない。 実績：離職者0人（定年退職等を除く）</p> <p>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確保 実績：66.7%（前年度68.4%）</p> <p>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適性にあった職務の選定 実績：所属長ヒアリングや自己申告等を実施した上で、障害特性に応じた職務の検討及び人事配置を行った。</p>

取組内容							
1 障害者の活躍を推進する体制整備							
(1)組織面	<p>○全庁的な障害者雇用推進の責任者として「障害者雇用推進者」（人事課長）を選任した。</p> <p>○人事課職員を「障害者職業生活相談員」に選任するとともに、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した。</p>						
(2)人材面	<p>○障害に関する理解促進・啓発のための職員研修等を実施した。</p> <table border="1"><thead><tr><th>研修名等</th><th>受講者数</th></tr></thead><tbody><tr><td>新規採用職員研修 「障害のある人への配慮マニュアル」</td><td>50人</td></tr><tr><td>健康管理講演会 「発達凸凹について理解して、お互いによりよく仕事をする方法」</td><td>64人</td></tr></tbody></table>	研修名等	受講者数	新規採用職員研修 「障害のある人への配慮マニュアル」	50人	健康管理講演会 「発達凸凹について理解して、お互いによりよく仕事をする方法」	64人
研修名等	受講者数						
新規採用職員研修 「障害のある人への配慮マニュアル」	50人						
健康管理講演会 「発達凸凹について理解して、お互いによりよく仕事をする方法」	64人						

(2)人材面 (つづき)	研修名等	受講者数
	障害者福祉啓発イベント 「『わたしのヤングケアラー』～障がいのある両親の元に生まれて～」	66人
	実務実践力強化合同研修 「障害のある人への配慮マニュアル・手話基礎講座」	13人
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、障害特性等に応じた職務の検討及び人事配置を実施した。 ○採用後も所属長ヒアリングや自己申告等を実施し、障害特性や能力、希望等を把握した上で、職務の検討及び適切な人事配置に努めた。 ○実務研修及び専門研修等を通じて、実務能力や専門性向上を図った。 	
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"> ○障害特性により配慮が必要な職員に対し、必要な就労支援機器を整備した。 ○必要な配慮等を把握するため、定期的な聞き取りを実施した。 	
(2)募集・採用	<ul style="list-style-type: none"> ○職員採用試験の実施やハローワーク主催の個別相談会に参加し、年間を通じて障害がある方の採用に努めた。 ○職員採用試験に当たり、障害がある受験者から、受験時に必要となるものの申告機会を設けた。また、募集・採用に当たり、次の取扱いを行わなかった。 <ul style="list-style-type: none"> ①特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。 ②「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。 ③「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。 ④特定の就労支援機関からのみの受け入れを実施する。 	
(3)働き方	<ul style="list-style-type: none"> ○所属長を通じて、職場全体で年次休暇など各種休暇が取得しやすい職場環境に努めた。 	
(4)その他の人事管理	<ul style="list-style-type: none"> ○所属長ヒアリングや自己申告等を定期的に実施し、障害特性や能力、希望等を把握した上で、職務の検討及び適切な人事配置に努めた。 ○心身不調者の復帰に当たっては、産業医面談や円滑な職場復帰のための必要な措置等を実施した。 	
4 その他		
	<ul style="list-style-type: none"> ○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した。 <p>令和6年度実績：6,833千円（目標6,330千円）</p>	