

○高知県公営企業局障害者活躍推進計画に基づく取組の実施状況

1 評価年度
令和7年度

2 目標に対する達成度

(1) 採用に関する目標

目標	目標値	実雇用率	不足数
各年6月1日時点の実雇用率において法定雇用率を上回る	法定雇用率 2.8%	R7: 2.75% (参考: R6・2.87%)	0.0人

※実雇用率は目標値を下回っているが、不足数が0.0のため法定雇用率は達成している。

(2) 定着に関する目標

目標	実績
職場での合理的配慮が十分でないことによる離職者を生じさせない	評価時点において、職場での合理的配慮が十分でないことによる離職者を生じていない

(3) 満足度等に関する目標

目標	実績 (R7職員アンケート結果)
○障害のある職員の職場環境への満足度: 職員アンケートにおいて「満足」「どちらかと言えば満足」の回答率100%以上を維持	○職員アンケートにおいて「満足」「どちらかと言えば満足」の回答率: 94.7% (参考: R6・92.9%)
○障害のある職員の仕事へのやりがい: 職員アンケートにおいて「十分持っている」「どちらかと言えば持っている」の回答率100%以上を維持	○職員アンケートにおいて「十分持っている」「どちらかと言えば持っている」の回答率: 89.5% (参考: R6・92.9%)

3 取組内容の実施状況

(1) 障害者の活躍を推進する体制整備

①組織面

- ・障害者雇用推進者として公営企業局次長（総括）を選任（令和元年9月6日）
（令和5年度以降は、組織改正により公営企業局次長を選任）
- ・計画に基づく取組の実施状況を把握、点検するため、「障害者雇用推進チーム」を設置し、会議を1回開催
- ・取組の実施状況に係るチェックシートによるフォローアップを実施
- ・組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者雇用推進チーム、障害者職業生活相談員、人事担当者等）の役割分担及び障害のある職員や所属からの相談先について、次のとおり整理

職名等	役割分担
障害者雇用推進者 (公営企業局次長)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 公営企業局の職員に係る障害者施策の統括 ・ 障害者雇用推進チームの長
障害者雇用推進チーム	<ul style="list-style-type: none"> ・ 計画に基づく取組の実施状況の把握、点検 ・ 目標達成に向けた新たな取り組みの企画、実行 等
障害者職業生活相談員 (県立病院課・電気工水課の課長補佐、発電管理事務所・総合制御所の所長、各県立病院の経営事業部次長)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害のある職員の職業生活に関する相談、指導 ・ 所属(長)からの相談対応(勤務条件・合理的配慮等) ・ 障害のある職員からの相談対応 ・ 必要に応じて、労働局等の外部機関に相談・協議を実施
県立病院課・人事担当 職員厚生課・職員健康推進監	<ul style="list-style-type: none"> ・ 所属(長)からの相談対応(勤務条件・合理的配慮・備品購入・体調管理等)
障害のある職員が属する所属長等	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害のある職員からの相談対応(必要に応じて、障害者職業生活相談員、人事担当に相談)

②人材面

- ・ 障害者職業生活相談員に選任された者全員について、令和2年度以降、高知労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講
- ・ 新採職員から所属長までの各階層別研修の中で、障害のある方に対する職員の心がけや配慮すべきことの理解を促進する研修を実施

(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- ・ 新規採用の正職員については、採用前に個別面談を行い、障害の状況、特性などを聞き取り、職場における合理的配慮の状況等を踏まえ、配属先を決定
- ・ 配属後も、定期的な面談等を通じて、障害のある職員の状況を把握
- ・ 障害のある方を対象とする非常勤の職(会計年度任用職員)の設置や対象業務の拡充等を検討
- ・ 障害のある方を対象とした会計年度任用職員の職については、職員の能力や希望、職務の遂行状況を踏まえながら、より高度な事務に従事するステップアップの仕組みを運用

(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

- ・ 基礎的環境整備として、「ひとにやさしいまちづくり条例」や障害のある方の要望を踏まえ、障害の特性に応じ、利用しやすい環境に配慮した環境整備を検討
- ・ 「ひとにやさしいまちづくり条例」や障害のある職員からの要望を踏まえ、既存の敷地や構造物の制限の範囲内で可能な限り通勤への配慮等の措置を実施
- ・ 障害のある職員からの要望を踏まえ、効率的な業務遂行に向けて有用と認められる就労支援機器を購入
- ・ 障害のある職員のヒアリングや要望を踏まえ、業務への従事に当たって、作業手順の簡素化などの見直しを検討するとともに、作業マニュアルのカスタマイズやチェックリストの作成などを検討
- ・ なお、措置を講じるに当たっては、障害の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

②募集・採用

- ・障害者雇用促進法の趣旨に基づき、障害者の雇用の促進を図るため、障害のある方を対象とした採用試験を実施することによって、積極的かつ計画的な採用に引き続き取り組む
- ・障害者を対象とした事務・業務補助に従事する任期付きの非常勤の職（会計年度任用職員）を設置しており、対象業務の拡充を行うなど、障害の種別にかかわらず、積極的な採用に努めている
- ・募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない
 - 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定
 - 自力で通勤できることといった条件の設定
 - 介助者なしで業務遂行が可能といった条件の設定
 - 「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」といった条件の設定
 - 特定の就労支援機関からのみの受入れの実施
- ・採用試験の実施に当たっては、点字問題、拡大活字問題又は電子ファイルの試験問題による受験、車いす等補装具の使用又は駐車場の利用など、受験者からの申出に基づき、障害の状況等に応じた受験上の配慮の提供を、試験の公平性に留意しつつ実施する

③働き方

- ・障害のある職員が、自らの希望や障害の特性等に応じて、無理なく安定的に就労できるよう、整備した休憩時間の弾力的な設定や早出遅出勤務制度を周知するとともに、利用を促進
- ・年次有給休暇や、病気休暇等の各種休暇制度を周知し、取得を促進
- ・フレックスタイム制を導入（令和8年度より段階的に実施）

④キャリア形成

- ・正職員においては、目標設定制度を活用し、面談等を通じて、職員の能力や適性及び強み、弱みを共有し、能力開発や人材育成につなげた
- ・正職員のキャリア形成に向けた職員研修においては、集合研修に加え、本人の希望等も踏まえつつ e ラーニングも活用しながら自己啓発支援を実施
研修の実施にあたり、障害特性に応じて手話通訳者の手配などの配慮を実施
- ・会計年度任用職員に対し、障害のある方を対象とした正職員の採用募集情報を適宜提供し、意欲・能力に応じたキャリア形成を支援
- ・【再掲】障害のある方を対象とした会計年度任用職員の職については、職員の能力や希望を踏まえながら、より高度な事務に従事するステップアップの仕組みを運用
- ・任期满后も引き続き県での勤務を希望する会計年度任用職員については、会計年度任用職員の募集情報を適宜提供

⑤その他の人事管理

- ・目標設定面談や人事面談、その他必要に応じて随時所属長等による面談を実施し、職員の状況把握・体調配慮を実施
- ・在職中に疾病・事故等により障害者となった中途障害者については、障害特性に

配慮した配属所属の検討、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を実施

- ・障害のある方からの要望を踏まえ、障害特性に応じた合理的配慮のために必要な措置が可能となるよう財政措置を実施
- ・本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を実施

4 障害者雇用推進チーム会議の開催

- ・計画に基づく取組の実施状況を把握、点検するため、令和8年2月16日（月）に「障害者雇用推進チーム」会議を開催。障害のある職員5名が参加。
- ・取組の実施状況に係るチェックシートを作成し、フォローアップを実施
- ・障害者雇用の推進に係る課題やその解決に向けた取り組み、また、障害のある職員へのアンケート結果から、提案や具体的な改善点などについて協議

5 その他

- ・国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等の推進等に関する法律に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進
- ・民間事業主における障害者の活躍を促進するため、公共調達等における取組状況を確認