

**「三重県職員障がい者活躍推進計画」にかかる報告  
(令和4年度における取組状況・令和5年度に向けた取組方向)**

障害者雇用推進者（総務部長）

**1 趣旨**

- 「三重県職員障がい者活躍推進計画」（令和2年3月策定）（以下「計画」という。）では、障がいのある職員の活躍推進に向けた取組を持続的・継続的に進めていくため、障害者雇用推進者（総務部長）及び「三重県職員障がい者活躍推進チーム」（以下「推進チーム」という。）の推進体制のもと、計画をふまえた取組のP D C Aについて、全庁で共有を行うこととしています。
- ついては、令和4年度における取組状況及び令和5年度に向けた取組方向を報告いたします。

**2 計画概要と目標**

- 計画では、障がい者雇用を推進し、障がいのある職員にとって働きやすい職場環境づくりに取り組んでいくこととし、取組を通じて、誰もが個性や能力を発揮し、いきいきと働くことができる多様で包容力のある三重県をめざしていきます。

**【目標値】**

項目	計画当初値 (令和元年6月1日時点)	現状値 (令和4年6月1日時点)	(参考) 目標値 (令和6年6月1日時点)
採用に関する目標 (実雇用率)	2.95%	2.95%	3.45%以上

※ 知事部局と議会事務局を同一の機関とみなす地方特例の認定により合算で算定

項目		計画当初値 (令和元年度末時点)	現状値（見込） (令和4年度末時点)	(参考) 目標 (令和6年度末時点)
定着率に 関する 目標	常勤職員： 1年未満の離職	0人	通算0人	通算0人
	非常勤職員： 6ヶ月未満の離職	0人	通算0人	通算0人

### 3 今年度の主な取組状況

令和4年度の主な取組内容は次のとおりです。

#### (1) 推進体制等の整備

- ① 障がいのある職員等が参画した推進チームを設置するとともに、第1回推進会議を8月5日、第2回推進会議を2月10日にそれぞれ開催しました。  
会議においては、計画に基づく具体的な取組の方向性等について意見交換しました。
- ② 各部局に障害者職業生活相談員(※)を設置(4月)しました。  
※ 障害者職業生活相談員(各部局の人事担当者)は、障がいのある職員及び障がいのある職員が配属されている所属長からの、職場だけでは解決できない相談等への対応を行う役割を担います。  
※令和4年度障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者は計6名

#### (2) 障がい者に対する理解の促進

- ① 昨年度に引き続き、人権研修レベル6(所属長向け)及び人権研修レベル5(新任主任級向け)において、「障がい者」をテーマとした講義を実施しました。
- ② 人権啓発推進員研修について、「障がい者活躍推進計画」を取り扱った内容で実施し(令和4年7月・動画)、各職場において伝達研修を実施しました。
- ③ 障がいのある職員が配属されている所属の職員に対して、精神・発達障害者しごとサポーター養成講座(三重労働局主催)の受講を推奨し、8名が受講しました。

#### (3) 募集・採用、職務の選定・キャリア形成等

- ① 「令和4年度障がい者を対象とした三重県職員採用選考試験」を実施しました。令和5年4月に4名を採用しました(※)。  
また、採用予定者には働く上での自分の特徴やアピールポイント、希望する配慮などを職場へ分かりやすく伝えるツールとして「就労パスポート」を配付しました(提出は任意)。  
※ 令和5年度の実雇用率に反映。
- ② 障がいの特性、事情、配慮事項について十分な聞き取りを行い、その内容を考慮した配置に努めることを「令和5年度人事異動方針にかかる具体的事項」に記載しました。
- ③ 人事異動のヒアリングに当たっては通常の聞き取り項目に加え、業務上の配慮、通勤の配慮、施設面の配慮、障がい等の状況の聞き取りを行いました。

#### (4) 職場環境の整備

- ① 「障がいのある職員に対して留意すべきポイント※」に、職員が火災や災害等で庁舎から緊急避難が必要になった場合や、急病で救急搬送が必要になった場合等の緊急時の対応にかかる項目を追加しました。  
※「対話の促進による働きやすい職場環境づくり」のため、所属長等が障がいのある職員に対して、よりスムーズに適切な配慮を行えるよう、令和3年度から所属長等へ

配布しています。

- ② 在宅勤務制度や早出遅出勤務制度の本格実施に向け、引き続き試行的に実施しました。特に在宅勤務制度については、在宅勤務で実施できる業務の整理を進めるとともに、時間外勤務や電話業務対応の考え方について再周知を行うなど、より利用しやすい職場環境の整備にも取り組みました。
- ③ 職員の勤務環境整備のための支援機器保有状況調査を実施し、各所属における支援機器の保有状況を把握するとともに、イントラページ及びグループウェアにて、貸出が可能な支援機器を公開しました。
- ④ 所属長に対して「ここからルーム」の利用案内を配布し、身体の調子が気になる、または悩みや不安をかかえている様子の職員がいる場合は、「ここからルーム」やケア室の利用が可能であると声掛けを行うよう、周知を行いました。

#### 4 次年度へ向けた取組方向

令和5年度の主な取組内容は次のとおりです。

##### (1) 推進体制等の整備

- ① 推進チームによる取組の検討、検証を実施します。
- ② 各部署の障害者職業生活相談員の資質向上を図ります（三重労働局主催の研修受講）。

##### (2) 障がい者に対する理解の促進

- ① 階層別研修（人権研修）において、「障がいのある職員への合理的配慮」等をテーマとして実施します。
- ② 階層別研修（人権研修）において、障がいのある職員の声（アンケート調査）についても教材として取り入れます。
- ③ 障がいのある職員の配属されている所属において、所属の職員に対して精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の受講をすすめます。（三重労働局主催の研修受講）

##### (3) 募集・採用、職務の選定・キャリア形成等

- ① 身体障がい、精神障がい及び知的障がいを対象とした「障がい者を対象とした三重県職員採用選考試験」を実施するとともに、「就労パスポート」の活用を進めます。

##### (4) 職場環境の整備

- ① 「障がいのある職員に対して留意すべきポイント」の運用状況について確認するとともに、必要に応じて内容を見直します。
- ② 引き続き、在宅勤務制度、早出遅出勤務制度は、職員の多様な働き方を実現するための制度として試行的に実施します。この際に障がいのある職員の利用については引き続き配慮をいたします。また休暇制度の周知等を実施します。
- ③ 障がいのある職員の声（アンケート調査）の意見をふまえつつ、職員の働きやすい職場環境づくりに向けて、勤務制度について他自治体も参考としながら検討します。

## 5 今後の予定

- 障がいのある職員から、障がい等への配慮とあわせて能力・意欲を最大限に発揮したいとの声が多くあったところです。
- 取組方向をふまえ、推進チームにおいて具体的な取組を検討し、できる取組から順次実施し、目標達成に向けて、障がいのある職員にとって働きやすい職場環境づくりを進めます。