

三重県職員障がい者活躍推進計画

令和2年3月

・知事部局及び労働委員会事務局

目次

I	計画の策定と趣旨	1
II	策定主体	2
III	計画期間	2
IV	周知・公表	2
V	現状と課題	2
VI	計画目標	5
VII	具体的な取組内容	5
1	推進体制等の整備	6
2	障がい者に対する理解の促進	8
3	募集・採用、職務の選定・キャリア形成等	9
4	職場環境の整備	11
5	その他の取組	12

I 計画の策定と趣旨

三重県では、全ての県民が、障がいの有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会を実現することを目的として、「障がいの有無にかかわらず誰もが共に暮らしやすい三重県づくり条例」を平成30年10月1日に施行するなど、その実現に向けた施策を総合的かつ計画的に推進しているところです。

また、性別、年齢、障がいの有無、国籍・文化的背景、性的指向・性自認などにかかわらず、多様な人びとが参画・活躍できるよう、平成29年12月に「ダイバーシティみえ推進方針～ともに輝く(きらり)、多様な社会へ～」を策定し、ダイバーシティの考え方の浸透にも取り組んでいるところです。

このような中、県も事業主として、「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「促進法」という。)等に基づき、障がいのある人を対象とした職員採用選考の実施や、働きやすい職場環境の整備など、職員の障がい者雇用に積極的に取り組んでいます。

令和元年6月に、「促進法」が一部改正され、各地方公共団体は、障がいのある職員が、その有する能力を有効に発揮して職業生活において活躍することの推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、国が定める「障害者活躍推進計画作成指針」(令和元年厚生労働省告示第198号)に即して「障害者活躍推進計画」を作成することが義務付けられました。

ついでには、障がいのある職員をメンバーに有する「三重県障がい者活躍推進計画(仮称)」作成検討チームを設置し、課題等について意見交換を行うとともに、「促進法」の趣旨や「みえ県民カビジョン・第三次行動計画」及び「みえ障がい者共生社会づくりプラン」等をふまえ、「三重県職員障がい者活躍推進計画」を策定いたしました。

この計画に基づき、障がい者雇いを推進し、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きます。また、これらの取組を通じて、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庁をめざしていきます。

II 策定主体

知事部局及び労働委員会事務局

他の任命権者とも互いに連携しながら、取組を進めます。

III 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間

なお、計画期間内においても、毎年度、取組状況等を把握・検証し、他の計画と整合を図りながら、必要に応じて計画の見直しを行います。

IV 周知・公表

策定又は改定を行った計画は、イントラネットへの掲載等により、全ての職員に対して周知するとともに、県のホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。

また、数値目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度、周知・公表します。

V 現状と課題

1 採用選考等の実施状況

昭和56年度から「身体障がい者」を対象に、通常の競争試験とは別枠での選考試験（一般事務職）を実施してきましたが、令和元年度からは、「身体障がい者」と「精神障がい者」をあわせて対象とする選考試験を実施しています。

また、県職員の障がい者に対する理解の促進を図るため、平成16年度から「県の機関における知的障がい者職場実習事業」を行っており、当該事業の実績もふまえ、平成19年度から「知的障がい者」について別枠での選考試験を実施しているところです。引き続き、計画的な採用に努めていきます。

2 障がい者雇用率の状況

知事部局（議会事務局含む）の障がい者雇用率は、次のとおりとなっています。

（各年度 6 月 1 日現在）

	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
雇用率 (%)	2. 6 5	2. 6 6	2. 9 5
法定雇用率 (%)	2. 3 0	2. 3 0	2. 5 0

※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

3 人事配置等に関する状況

障がいの有無に関わらず、職員の人事異動については、毎年度策定する「人事異動方針」に基づき行っているところですが、障がいのある職員については、障がいの種類や程度などその状況により、従事する職務内容のほか通勤範囲、職場の施設面などの職務内容等を考慮する必要があることから、異動ヒアリングにあたっては、所属長に対して「ヒアリングの確認事項」を示し、職員と対話の中で、職員の状況や配慮を必要とする内容についての的確に把握し、その把握した事項に基づき職場の配置を行っているところです。

また、障がいのある職員が継続して働くことはもとより、意欲や希望に配慮したうえで、その能力を十分に発揮し、キャリアアップにつなげていけるよう留意した人事配置にも努めているところです。

障がいのある職員の意欲や希望、キャリアアップ及び合理的配慮と県行政の運営や組織としての円滑な業務遂行のバランスを取りながら、マッチングを行うことが特に重要であると考えており、引き続き、適切な人事配置をすすめていきます。

4 作成検討会議で出された主な意見

令和 2 年 2 月 7 日に開催しました三重県障がい者活躍推進計画（仮称）作成検討チームによる作成検討会議において、障がいのある職員が抱えている課題として、様々な意見等が出されました。主な意見等は、下記のとおりです。

(職場内の理解・サポート)

- ・職場内で必要なサポートの情報が共有されていない。フォローはしてもらっていると思うが、十分であるとは感じられない。
- ・業務の支援等に関して話す時間を確保して欲しい。周囲が多忙で言い出しにくい。
- ・障がいの状況による配慮について、十分なヒアリングがなく業務が割り当てられる。周囲に分かりにくい障がいのある職員にも配慮が必要。 等

(働き方)

- ・年齢を重ねるごとに、フルタイムで勤務することが非常に厳しくなっている。通常より短い勤務日数や勤務時間が選べる制度や、在宅勤務など柔軟な勤務制度を導入して欲しい。
- ・1日の中でもクールダウンの時間が欲しい。休憩時間を何度か入れたい。 等

(キャリア等)

- ・障がいのある自分の能力と業務がマッチしていないように感じる。
- ・現在の業務を行うには、全て周囲の支援が必要。自分で完結できる業務であれば、もっとやりがいを感じられる。
- ・キャリア形成のモデルが分からない。 等

(施設整備等)

- ・出入口のバリアフリー、トイレやエレベーター等の整備は最低限必要。
- ・業務を行うために必要な支援機器の購入や更新のルールがない。 等

(募集・採用)

- ・採用のホームページや募集案内の際、様々な障がいに応じた配慮をもっとするべき。
- ・非常勤職員など短時間勤務で経験をしたのちに、常勤職員へ採用する仕組みの導入など、採用の多様化の検討。
- ・職員採用の募集案内等に、現在、県職員として活躍している障がいのある職員の姿を紹介してはどうか。 等

(その他)

- ・障がいのある職員への配慮が分からないケースがある。職員に対する研修の実施や、場合によっては、専門家の支援が必要。
- ・障がいのある職員の活躍の範囲が広がることは、共に働く職員の理解が深まることにもつながる。 等

VI 計画目標

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きます。また、これらの取組を通じて、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庁をめざしていきます。

計画の目標を次のとおり定め、進捗状況を把握のうえ、今後の取組内容につなげていきます。

目 標

1. 採用に関する目標

【実雇用率】 (議会事務局含む)	令和6年6月1日時点の雇用率 3.45% 以上 (評価方法) 毎年6月1日現在の実雇用率等について労働局を通じて厚生労働大臣に行う報告により把握・進捗管理。 ※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
---------------------	---

2. 定着率に関する目標

【定着状況の確認】	新たに採用された障がいのある職員の離職防止 ・ 常勤職員…… 1年未満の離職なし ・ 非常勤職員… 6ヶ月未満の離職なし
-----------	--

【現状値】

- ① 実雇用率（議会事務局含む）：2.95%（令和元年6月1日現在）
- ② 定着状況：令和元年度における新たに採用された障がいのある職員の離職なし（見込み）

VII 具体的な取組内容

計画期間における具体的な取組については、次のとおりとします。

1 推進体制等の整備

基本的な考え方

- ・障がい者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、推進体制を整備し、取組の検証・見直しについて、PDCAサイクルを確立します。
- ・障がいのある職員が相談しやすい体制を整備するとともに、支援者である所属長等も相談できる体制を整備します。また、課題の解決のため、必要に応じ、人事課や健康管理医、国等の関係機関等と連携を図ります。

主な取組内容

(1) 推進体制の整備

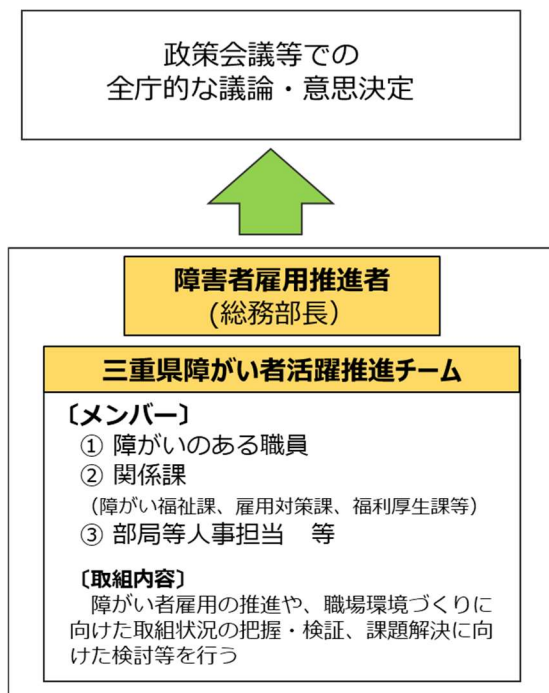
① 「障害者雇用推進者」の選任

障害者雇用に関する実務責任者である障害者雇用推進者として総務部長を選任し、全庁的に取組を推進します（令和元年9月6日選任済）。

② 「三重県障がい者活躍推進チーム」の設置等

障がいのある職員を含む関係者で構成する「三重県障がい者活躍推進チーム」を設置し、毎年度、取組状況の把握・検証、課題解決に向けた検討等を行い、必要に応じて、取組等の見直しを行います。

【推進体制図】



(2) 相談体制の整備

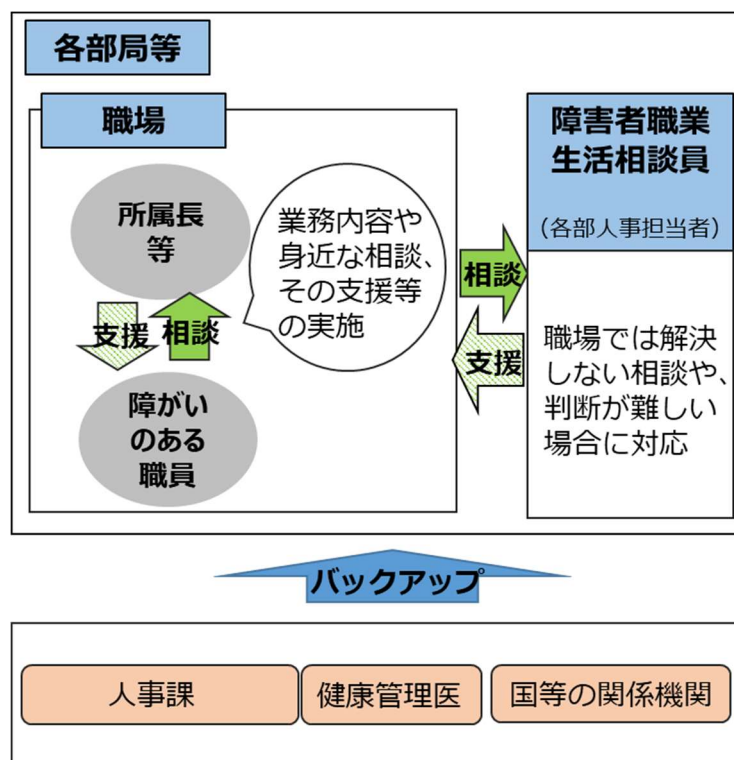
①「障害者職業生活相談員」の配置

各部局等に「障害者職業生活相談員（各部人事担当者）」を配置し、障がいのある職員や所属長等が相談できる体制を整備します。

②関係機関等との連携

障がいのある職員や所属長、障害者職業生活相談員等は、課題の解決のため、必要に応じ、人事課や健康管理医、国等の関係機関等と連携を図ります。

【相談体制図】



③全職員への周知

相談体制（各部総務課に配置している障害者職業生活相談員等）について、ホームページ等で全職員への周知を行います。

2 障がい者に対する理解の促進

基本的な考え方

・全職員に対し、共生社会実現の意義や障がい者に対する理解を深める取組を進めるとともに、所属長等に対し、障がいの状況に応じたサポートの仕方等について学ぶ研修を実施し、障がい者に対する理解の促進を図ります。

主な取組内容

(1) 所属長向け研修の実施

障がいのある職員が配属された所属長等を対象に、障がい種別ごとの特性、基本的な配慮事項などについての研修を実施します。また、管理職昇任時に、障がい者への理解促進に向けた研修を実施し、共生社会の実現に向け意識の向上を図ります。

(2) 「障害者職業生活相談員」への研修

障害者職業生活相談員は、三重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します。また、障がいに対する理解を深め、障がいのある職員を適切に支援するため、必要に応じ、「職場適応援助者養成研修」や「個別的なサポートを行う支援者を必要とする障害者を支援する者に対する研修」、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」などの研修を受講することとします。

(3) 全職員向け研修の実施

全職員に対し、「人権啓発推進員研修」などを活用して、共生社会実現の意義や障がい者に対する理解の促進を図ります。

(4) 新規採用職員の福祉施設での実習

新規採用職員研修において、福祉施設での実習等を体験し、福祉やユニバーサルデザインなどに対する理解を深めます。

(5) 職場における理解の促進

所属長は、障がいのある職員と面談等を行い、障がいの状況や必要な配慮事項を把握したうえで、特に、精神障がいや内部障がいなどは周囲に分かりにくいという特性に留意し、本人の意向もふまえ、他の職員と障がいについての情報を共有します。

また、「県の機関における知的障がい者職場実習事業」及び「三重県庁舎における精神障がい者職場実習モデル事業」などを通じて、全職員の障がい者に対する理解の促進を図ります。

3 募集・採用、職務の選定・キャリア形成等

基本的な考え方

- ・職員の採用等を行うにあたっては、厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」（平成27年厚生労働省告示第116号）及び「合理的配慮指針」（平成27年厚生労働省告示第117号）等を十分にふまえて対応します。
- ・障がいのある職員の活躍を推進するために、障がいの状況や能力、希望等を十分把握し、総合的に検討して業務との適切なマッチングを図っていきます。
- ・各職場では、障がいのある職員がやりがいをもって働くことができるよう、障がいの状況や能力、希望等をふまえた業務分担や業務の進め方などの工夫を行います。
- ・OJTや各種研修、人事異動等を通じて、計画的にキャリア形成を図っていきます。

主な取組内容

（1）募集・採用

①採用の多様化の検討

現在行っている常勤職員（障がい者枠）の採用選考に加えて、短時間の勤務等が可能な非常勤職員（障がい者枠）の採用選考等、採用の多様化について検討します。

②採用選考にあたっての配慮事項

三重県人事委員会と連携し、募集案内について、様々な障がいに応じた工夫を行うとともに、採用選考にあたっては、障がい者からの事前の希望により、ルーペや拡大読書器などを使用可能とするほか、点字での試験問題提供や音声パソコンを使用しての受験を可能とするなど、障がい者が受験しやすい環境整備に可能な限り取り組みます。

③採用面接における配慮事項の確認

採用面接において、障がいの状況に配慮した職務や配属先を検討するため、障がいの種類や程度など配慮事項の確認を行います。

④募集・採用に当たっての注意事項

以下の取扱いを行いません。

- ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。
- ・自力で通勤できることといった条件を設定する。
- ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。
- ・「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。
- ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

(2) 職務の選定・キャリア形成等

①一人ひとりの状況に応じた配置等

障がいのある職員については、障がいの状況により、従事する職務内容のほか通勤範囲、職場の施設面などの職務内容等を考慮する必要があることから、異動ヒアリングにあたっては、所属長に対して「ヒアリングの確認事項」を示し、障がいのある職員との対話の中で、現在の状況や配慮を必要とする内容についての的確に把握します。

また、障がいのある職員が継続して働くことはもとより、意欲や希望に配慮し、キャリアアップにつながる人事配置に努めます。

②職場での能力発揮

担当する業務を特定の業務に固定したり限定したりせずに、各職場でコミュニケーションを図り、本人の意思を確認しながら、適性に応じて能力が発揮できるよう、担当業務の見直しやマニュアルの整備、業務の進め方の工夫等を行います。

③研修を通じた能力向上

所属長は、障がいのある職員自身の意向も尊重したうえで、キャリアアップにつながると考えられる研修の受講を勧める等、積極的に支援するとともに、障がいのある職員も、職員研修センターの研修や、部局主体の研修等を通じて、自身の実務能力や専門性の向上を図ります。

④研修受講のための配慮

職員研修センター等は、障がいのある職員からの要望をふまえ、研修受講にあたり必要な配慮を行います。

4 職場環境の整備

基本的な考え方

- ・障がいのある職員が安心して働ける環境を整えるため、所属長等は、障がいのある職員と定期的に対話を行い、障がいの状況等を的確に把握したうえで、合理的配慮を行います。
- ・障がいのある職員が、その能力を發揮し、継続して働くことができるよう、柔軟かつ弾力的な働き方について検討を進めます。

主な取組内容

(1) 共に働きやすい施設整備等

障がいの状況などをふまえ、エレベーター、スロープ、多目的トイレの設置など施設の整備・改修等に取り組んでいきます。

また、業務の内容や障がいの状況等により、障がいのある職員の業務環境の改善のため、必要に応じ、就労支援機器等の導入に努めます。

(2) 対話の促進による働きやすい職場環境づくり

所属長や班長等は、障がいのある職員と日頃から定期的に対話を行い、障がいの状況や支障となっている事情など必要な配慮事項を話し合ったうえで、働きやすい職場環境づくりに向け合理的配慮を行います。

(3) 柔軟かつ弾力的な勤務形態の検討

障がい者が継続して働けるよう、多様な勤務形態についての検討を進めるとともに、ICTなどを活用したテレワークなど、多様な働き方についても検討を進めます。

5 その他の取組

基本的な考え方

・ 障害者就労施設等や障がい者雇用促進企業等からの物品等の調達拡大に努めるものとし、障がい者の活躍の場の拡大に向けた取組を推進します。

主な取組内容

(1) 優先調達推進の取組

「障害者就労施設等及び障がい者雇用促進企業等からの物品等調達優遇制度」等に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。

また、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に基づき、毎年度、調達目標を含めた調達方針を策定・公表し、多様な分野における計画的な調達を全庁的に進めます。