

「三重県職員障がい者活躍推進計画」にかかる報告
(令和2年度における取組状況・令和3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PDCA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2年度における取組状況及び令和3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くこととし、取組を通じて、誰もが個性や能力を發揮し、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2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%	3.13%	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2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 令和2年度の主な取組

- 計画初年度である令和2年度は、コロナ禍の中で工夫し、推進チームやアンケートを通じて、障がいのある職員等から計画の具体的取組の提案、意見出しを行いました。
- また、令和3年4月の採用に向けて障がいのある職員の選考試験を実施しました。

(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（8月）。取組推進に向けた当事者アンケートの実施、管理職昇任者における人権研修（レベル6）について検討を行いました。
- ② 各部局に障害者職業生活相談員（※1）を設置（4月）し、相談員は三重労働局主催の研修を受講しました（11月）。
※1 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。

(2) 障がい者に対する理解の促進

- ① 障がいのある職員の意見をふまえ、管理職昇任者における人権研修（レベル6）において、これまでのハラスメントを内容とした研修に加え、障がいの特徴等もテーマとした研修を実施しました（令和3年1月・動画）。
- ② 人権啓発推進員研修において、障がい者活躍推進計画をテーマとする研修を実施し、各職場において伝達研修を実施しました（令和2年7月・動画。各職場で伝達研修を実施）。

(3) 募集・採用、職務の選定・キャリア形成等

- ① 「令和2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3年4月に4名を採用予定としています（※2）。
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」を配布しました（提出は任意）。
※2 令和3年度の実雇用率に反映。
- ② 所属長が障がいのある職員に対して行う、人事異動のヒアリングにおいて業務上の配慮、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 推進チームにおいて障がいのある職員当事者及び管理職昇任者における人権研修（レベル6）受講者に対するアンケート項目を検討し、今後の取組に向けて「職場環境」、「働き方」等で望むもの等についてアンケートを実施しました。（当事者アンケート延べ157件、人権研修（レベル6）延べ29件の回答）

- ② コロナ禍において在宅勤務制度、時差出勤勤務制度の試行的な実施をしました。また、所属において複数の職員から同時に申請があり業務に支障が生じる場合は障がいのある職員等を優先するよう見直しました。

4 令和3年度へ向けた取組～障がいのある職員の声をふまえて～

- 令和2年度に実施した障がいのある職員へのアンケート結果をふまえて、障がいのある職員の活躍推進に向けた次の取組を実施します。

(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（年2回以上）。【継続】
※取組状況は、次年度末の政策会議で報告
- ② 各部局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）。【継続】

(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」をテーマとして実施します【一部新規】
- 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【新規】
- 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）。【継続】

(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。【継続】
- 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【新規】

(4) 職場環境の整備

- ① 障がいのある職員の声（アンケート調査）の意見について、庁舎管理者とも対策の検討を進めます。【継続】
- ② 引き続き、コロナ禍において在宅勤務制度、時差出勤勤務制度の試行的な実施を行います。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。【継続】
- ③ 障がいのある職員の声（アンケート調査）の意見をふまえて、職員の多様な働き方に向けての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。【一部新規】

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。