

三重県内水面漁場管理委員会事務局職員 障がい者活躍推進計画

令和7年4月

三重県内水面漁場管理委員会事務局

目 次

I	計画の策定と趣旨	1
II	策定主体	1
III	計画期間	1
IV	周知・公表	1
V	現状と課題	2
VI	計画目標	2
VII	具体的な取組内容	2
1	推進体制の整備	3
2	障がい者に対する理解の促進	3
3	募集・採用、職務の配慮	4
4	職場環境の整備	5
5	その他の取組	5

I 計画の策定と趣旨

令和元年6月に、「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。）が一部改正され、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、「障害者活躍推進計画」を作成することが各地方公共団体に義務付けられたことから、令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間を計画期間とした、「第2期三重県職員障がい者活躍推進計画」が策定され、それを踏まえて「三重海区漁業調整委員会事務局職員障がい者活躍推進計画」を改訂しました。これまでも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チーム」に参加し、毎年度、取組状況を検証し、課題解決に向けた検討・見直しを行うなど、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きたところです。この計画に基づき、障がい者活躍の推進に関する理解を促進するとともに、誰もが個性や能力を発揮できる職場環境づくりに取り組んでいきます。

II 策定主体

三重県内水面漁場管理委員会事務局

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7年4月1日から令和12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、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、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

三重海区漁業調整委員会事務局は、常勤職員 3 名、併任の常勤職員（知事部局本務） 2 名、非常勤職員 1 名（令和 2 年 4 月 1 日現在）の小規模な機関です。

常勤職員については知事部局で一括して採用しており、知事部局からの出向等により配置されています。

常時勤務する職員が 40 名に達していないことから、障害者雇用にかかる法的な義務はありませんが、平成 30 年 10 月 1 日に施行の「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」、及び「みえ障がい者共生社会づくりプラン」等の趣旨をふまえ、これからも一層、障がい者活躍の推進に関する理解を推進していく必要があると考えています。

VI 計画目標

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

【雇用】	障がい者雇用及び活躍の推進に関する理解を促進する。
------	---------------------------

2. 定着に関する目標

【定着状況の確認】	障がいのある職員が在籍することとなった場合の離職防止 ・ 常勤職員……1年未満の離職なし ・ 非常勤職員…6か月未満の離職なし
-----------	---

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。

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

障がい者雇用に関する実務責任者である障がい者雇用推進者として事務局長を選任し、取組を推進します。

②「三重県障がい者活躍推進チーム」への参加等

知事部局等の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」に参加し、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。

（２）相談体制の整備

①「障害者職業生活相談員」の配置

障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3か月以内に選任し、障がいのある職員や所属長等が相談できる体制を整備するとともに、新たに配置される職場相談支援員（仮称）の利用等の相談体制について全職員に周知します。

2 障がい者に対する理解の促進

基本的な考え方

・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、障がいのある職員が在籍することとなった場合は、所属長は、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受講することとし、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在籍することとなった場合は、所属長は、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受講します。また、職員が管理職に昇任する際には、障がい者への理解促進に向けた研修を受講し、共生社会の実現に向け意識の向上を図ります。

（２）職員向け研修の実施

職員に対し、「人権啓発推進員研修」等などを活用して、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。

3 募集・採用、職務の配慮

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。

主な取組内容

（１）募集・採用

非常勤職員の募集・採用を行うにあたっては、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）職務の配慮

障がいのある職員が在籍することとなった場合は、所属長は、当該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、適性に応

じて能力が発揮できるよう業務の進め方の工夫等を行います。

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よう合理的配慮を行います。

主な取組内容

・障がいのある職員が在籍することとなった場合は、所属長は、当該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上で、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。

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の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

優先調達推進法の取組

これまでも、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ているところですが、引き続き継続して行います。