

**「三重県職員障がい者活躍推進計画」にかかる報告**  
**(令和7年度における取組状況・令和8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**

- 「第2期三重県職員障がい者活躍推進計画」(令和7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を行うこととしています。
- ついては、令和7年度における取組状況及び令和8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の整備等に取り組んでいくこととし、障がいのある職員一人ひとりが、障がいの特性や個性に応じた能力を発揮できる職場環境づくりを進めていきます。

**【目標値】**

項目	計画当初値 (令和6年6月1日時点)	現状値 (令和7年6月1日時点)	(参考)目標値 (令和11年6月1日時点)
採用に関する目標 (実雇用率)	3.11%	3.07%	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6年度末時点)	現状値(見込) (令和7年度末時点)	(参考)目標 (令和11年度末時点)
定着に関する 目標	常勤職員: 1年未満の離職	0人	通算1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7年度の主な取組状況

令和7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27日、第2回推進会議を2月13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7年度障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者は計10名

#### (2) 障がい者に対する理解の促進

① 昨年度に引き続き、新任所属長人権研修及び新任主任級職員人権研修において、「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、「第2期三重県職員障がい者活躍推進計画」を取り扱った内容で実施し(令和7年8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、19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7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、令和8年4月に5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)。

※ 次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8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 障がいのある職員を対象にセミナーを開催し、障がいのある職員同士の交流にも取り組みました。

#### (4) 職場環境の整備

① 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。

② 所属長間での引継ぎが確実に行われるよう、概要資料を作成し、「障がいのある職員にかかる人事異動の留意点について」とあわせて、人事異動内示の時期に周知を行いま

した。

- ③ 所属長が日頃からの積極的なコミュニケーションを心掛けるよう、「障がいのある職員に対する人事評価の留意点について」の周知を行いました。

#### 4 令和8年度に向けた取組方向

「第2期三重県職員障がい者活躍推進計画」に基づく、令和8年度の主な取組内容は次のとおりです。

##### 【目標値】

##### 1. 採用に関する目標

【実雇用率】	令和11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
-----------	--

#### (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)。
- ③ 障がい者雇用や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より一層進めていくため、相談体制を強化するための取組の検討を行います。

#### (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」等をテーマとした講義を実施します。
- 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勧めます(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。
- ② 障がいのある職員同士の横のつながりの強化に向けた支援のあり方と実施に向けた検討を進めます。

#### (4) 職場環境の整備

- ① 「障がいのある職員にかかる人事異動の留意点について」の運用状況を確認するとともに、必要に応じて内容を見直します。
- ② 「障害特性に応じた対応について」をわかりやすく示せるよう検討します。
- ③ 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いたします。
- ④ 障がいのある職員の声(アンケート調査)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

- 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。