

## 熊本県企業局障がい者活躍推進計画

機関名	熊本県企業局
任命権者	熊本県知事
計画期間	令和3年度から令和6年度まで（4年間）
障がい者雇用の課題	<p>熊本県企業局における令和3年6月1日時点の雇用障害者数（1名）は法定雇用者数（1名）を満たしており、中途退職も生じていないことから、雇用・定着状況は順調であると考えるが、一般職員は知事部局との人事交流であり、知事部局人事担当課との連携を図りながら障がい者の雇用と活躍を推進する必要がある。</p> <p>そこで、障がい者である職員の活躍及び法定雇用者数の達成のため、令和3年度から令和6年度を計画期間とする熊本県企業局障がい者活躍推進計画を作成し、体制整備や各種取組を進めていく。</p>

### 目標

① 採用に関する目標	<p>毎年度6月1日時点で在籍する雇用障害者数が法定雇用者数を下回らない。</p> <p>（評価方法）毎年の厚生労働大臣への任免状況通報により把握・確認。</p>
② 定着に関する目標	<p>安心して働ける職場づくりなどを通じて、本人の希望など個人的な事情を除き、原則として離職させない。</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報時に、人事記録等を基に前年度採用者の定着状況や離職事由を把握・確認。</p>

### 取組内容

#### 1 障がい者の活躍を推進する体制整備

(1) 組織面	<ul style="list-style-type: none"> <li>○障害者雇用推進者として総務経営課長を選任する。</li> <li>○障がい者をサポートする職員を配置し、常に相談できる職場環境を構築する。</li> </ul>
(2) 人材面	<ul style="list-style-type: none"> <li>○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、速やかに選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、熊本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させる。</li> <li>○障がい者が配置されている班の職員を中心に、年1回以上、熊本労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）。</li> </ul>

## 2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 勤務する障がい者の能力や希望を踏まえ、必要に応じて、職務の選定及び創出について検討を行う。
- 育成面談等の機会を捉えて、担当業務が当該障がい者の能力や希望に応じた業務となっているかについて点検を行い、必要に応じて改善を行う。

## 3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

(1) 職務環境	<ul style="list-style-type: none"><li>○定期的な面談及び必要に応じた面談を随時実施することにより、必要な配慮についての希望を把握し、必要な措置を講じる。</li><li>○障がい者の要望を踏まえ、就労支援機器の購入を検討する。</li><li>○障がい者の要望を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討する。</li><li>○なお、措置を講じるにあたっては、障がい者の要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。</li></ul>
(2) 募集・採用	<ul style="list-style-type: none"><li>○会計年度任用職員の募集・採用にあたっては、障がい特性に配慮した選考方法による障がい者の募集を行い、知的障がい者、精神障がい者及び重度身体障がい者の採用に努める。</li><li>○採用直後は、障がい特性を踏まえ、業務への順応が無理なく進むような配慮を行う。</li></ul>
(3) 働き方	<ul style="list-style-type: none"><li>○職務によっては、在宅勤務や時差出勤の活用推進に取り組む。</li><li>○時間単位の年次有給休暇、病気休暇などの各種休暇の活用推進を図る。</li></ul>
(4) キャリア形成	<ul style="list-style-type: none"><li>○障がい者本人のキャリア形成に関する希望を面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行う。</li><li>○本人の希望等を踏まえたうえで、知事部局人事課や民間団体が実施する研修等に参加させる。</li></ul>
(5) その他の人事管理等	<ul style="list-style-type: none"><li>○定期的な面談及び必要に応じた面談を随時実施し、状況把握を行う。</li><li>○障がい者の要望を踏まえ、障がい特性に配慮した職場介助等が必要となった場合には、措置を検討する。</li><li>○中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい者となった者をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職場環境の整備等を行う。</li></ul>

## 4 その他

- 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する。