

# 熊本県人事委員会事務局障がい者活躍推進計画

## 第1 計画について

### 1 計画策定の趣旨

令和元年6月の障害者の雇用の促進等に関する法律の改正により、国及び地方公共団体の任命権者は、厚生労働大臣が定める指針に即して、障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画（障害者活躍推進計画）を作成することとされました。

熊本県人事委員会事務局（以下「人事委員会事務局」という。）における障がいのある職員の活躍に向け、体制整備や各種取組を定めるとともに、障がいの有無に関わらず全ての職員が働きやすい職場となるよう、本計画を作成しました。

障がい者の活躍推進には、地道に積み重ねていく不断の取組が重要です。これまで行ってきた取組を生かしながら、本計画の下、全ての障がい者が活躍できるよう、知事部局等と連携のうえ、様々な取組を進めていきます。

### 2 計画期間

令和7年度から令和11年度までの5年間を計画期間とします。

### 3 目標

障がいのある職員がより働きやすい職場となるよう、相談しやすい環境の整備や研修等を通じて職員全体の障がいに対する理解向上を図ります。

各任命権者より要請を受けて、障がい者を対象とする職員採用選考試験等を実施し、障がい者の雇用促進を図ります。

## **第2 取組の基本方針**

### **1 障がいのある方の活躍の場の提供**

障がいのある方の積極的な採用を進めるため、選考試験の実施に当たっては、障がいの特性に応じた合理的配慮の提供を行います。

また、障がいのある職員が配置された場合は、障がいのある職員の意欲や能力を踏まえ、業務との適切なマッチングを図りつつ、職員の育成を行います。

### **2 障がいのある職員の活躍に向けた職務環境の整備**

障がいのある職員の能力が最大限に発揮されるよう、職員との十分なコミュニケーションを踏まえた適切な合理的配慮を提供します。

また、柔軟な働き方を進めることで、障がいの有無に関わらず、職員の働きやすい環境の整備を行います。

### **3 障がいのある職員の活躍に向けた体制整備**

障がいのある職員がより働きやすい職場となるよう、相談しやすい環境の整備や、職員全体の障がいに対する理解向上を図ります。

また、障がいのある職員等との定期的な意見交換を行いつつ、計画に係る取組を推進します。

## 第3 具体的な取組内容

### 1 障がいのある方の活躍の場の提供

#### (1) 募集・採用

人事委員会事務局では、各任命権者からの要請に応じて、障がい者を対象とする職員採用選考試験を実施しています。

試験の実施に当たっては、点字・拡大印刷問題による受験、手話通訳や要約筆記による面接試験、就労支援員等の面接試験への同席を認めるなど、受験者の障がい特性に応じた配慮を行います。

また、以下のような不適切な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) キャリア形成、職務の選定

定期的な面談などにより、職員の体調や具体的な配慮事項、職務に関する希望などを把握しつつ、職場での業務遂行状況を踏まえた上で、他の任命権者と連携し、職員の意欲や能力、適性に応じた職務の割り振り又は職場の配置を行うなど、障がいのある職員と業務の適切なマッチングに努めます。

### 2 障がいのある職員の活躍に向けた職務環境の整備

#### (1) 職務環境の整備

##### ① 定期的な面談等による必要な配慮等の把握

定期的な面談などにより、職員の体調や具体的な配慮事項、職務に関する希望などを把握し、必要とする合理的配慮の提供につなげます。

また、人事異動等があっても切れ目なく合理的配慮の提供ができるよう、本人の意向を踏まえ、具体的な配慮事項等の情報を人事担当者間で適切に共有します。

## ② 施設等の整備の実施

障がいのある職員の意見も踏まえながら、障がい特性に配慮した施設等の整備を行います。

### <参考>

施設等に関して配慮すべき点は、障がいの種類や個々人の状況により異なりますが、合理的配慮の事例としては、以下のようなことも考えられます。

(例)

- ・視覚障がい 職場内の机等の配置・危険箇所を事前に確認する。
- ・聴覚障がい 危険箇所や危険の発生等を視覚で確認できるようにする。
- ・肢体不自由 移動の支障となるものを通路に置かない、机の配置や打合せ場所を工夫する等により職場内での移動の負担を軽減する。
- ・内部障がい 体温調整が難しいため、扇風機やスポットクーラーを作業場に設置。

※出典：「合理的配慮指針事例集 第五版」(厚生労働省)

## ③ 就労支援機器等の導入

障がいのある職員のニーズを把握し、作業環境の向上等に向けて、障がい特性に配慮した就労支援機器の導入等の支援を行います。

## ④ 作業マニュアル・チェックリストの作成

障がい特性により作業マニュアルやチェックリストを必要とする職員には、具体的業務や状況に応じて、それらの作成などを検討・実施します。

## (2) 柔軟な働き方の推進

障がいの有無に関わらず様々な事情を抱える職員が、より働きやすい環境となるよう、柔軟で多様な働き方を推進します。

具体的には、在宅勤務や時差出勤の活用推進に加え、休憩時間の弾力的運用の検討などに取り組みます。

## 3 障がいのある職員の活躍に向けた体制整備

### (1) 相談体制の整備

人事委員会事務局公務員課長を相談窓口とし、全職員へ周知します。

相談の対応に当たっては、メールや面談など、相談者の意向を踏まえた手段で対応するほか、必要に応じて知事部局設置の相談窓口と連携しながら対応します。

## (2) 障がいに対する理解向上

### ① 管理職に対する障がい者雇用に関する理解の促進

管理職を対象とした研修を通じて、障がいに関する理解を促進し、個別の職員育成につなげるなど、所属における障がいのある職員の勤務環境向上を図ります。

### ② 障がいの理解に関する職員向け研修の推進

全職員の障がいに対する理解向上のため、人事委員会事務局において障がいの理解に関する職員向け研修を行い、職員が障がいについて学ぶ機会を提供します。

## (3) 推進体制

### ① 取組を推進する体制

本計画の推進体制として、障がいのある職員との意見交換を定期的に行う場を設け、計画に基づく具体的な取組の検討や進捗状況の確認等を行います。  
なお、計画に改正の必要が生じた場合には、見直しの検討を行います。

### ② 障害者雇用推進者の選任

障害者雇用促進法第78条に規定する「障害者雇用推進者」に人事委員会事務局公務員課長を選任します。

#### <障害者雇用推進者の業務>

- ① 障がい者の雇用の促進及び継続を図るため、施設又は設備の設置又は整備その他の諸条件の整備を図るための業務
- ② 障がい者採用計画の作成及び当該計画の円滑な実施を図るための業務
- ③ 障がい者採用計画の適正な実施に関する勧告並びに対象障がい者及び特定身体障がい者の確認の適正な実施に関する勧告を受けたときは、当該勧告にかかる厚生労働省との連絡に関する業務
- ④ 厚生労働大臣に対する対象障がい者である職員の任免に関する状況の通報及び公表
- ⑤ 障がい者を免職する場合における公共職業安定所長への届出の業務

## (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します。