

# 熊本県職員障がい者活躍推進計画

令和3年1月 熊本県

## 目次

第1	計画について.....	4
1	計画策定の趣旨.....	4
2	計画期間.....	4
第2	これまでの取組み.....	5
1	障がいのある職員の採用.....	5
(1)	常勤職員の採用.....	5
(2)	非常勤職員の採用.....	5
2	障がいのある職員に対する合理的配慮.....	5
(1)	合理的配慮.....	5
(2)	具体例.....	5
第3	現状.....	7
1	障害者雇用率の状況.....	7
2	職場定着の状況.....	7
3	職員アンケート等の結果.....	7
第4	本県の課題.....	12
1	障がいのある方の積極的な雇用.....	12
2	適切な合理的配慮の提供.....	12
3	障がいのある職員がより相談しやすい環境の整備.....	12
4	職場全体の障がいに対する理解向上.....	12
第5	取組みの基本方針.....	13
1	障がいのある方の活躍の場の提供.....	13
2	障がいのある職員の活躍に向けた職務環境の整備.....	13
3	障がいのある職員の活躍に向けた体制整備.....	13
第6	具体的な取組内容.....	14
1	障がいのある方の活躍の場の提供.....	14
(1)	募集・採用.....	14
(2)	キャリア形成、職務の選定及び創出.....	14
2	障がいのある職員の活躍に向けた職務環境の整備.....	15
(1)	職務環境の整備.....	15
(2)	柔軟な働き方の推進.....	16
3	障がいのある職員の活躍に向けた体制整備.....	16

( 1 ) 相談体制の整備 .....	16
( 2 ) 障がいに対する理解向上 .....	17
( 3 ) 推進体制 .....	17
( 4 ) その他 .....	18
第 7 計画目標 .....	19
1 採用に関する目標 .....	19
2 定着に関する目標 .....	19

# 第1 計画について

## 1 計画策定の趣旨

平成30年に、国及び地方公共団体の多くの機関において、障害者雇用率制度の対象障害者の不適切な計上があり、法定雇用率を達成していない状況が明らかになりました。

本県においても不適切な算定が判明し、結果として法定雇用率を充足しない状況となりました。このため、積極的な採用活動を行い、令和元年6月には法定雇用率を達成するに至りました。

しかしながら、民間の事業主に対して率先垂範する観点からも、本県においては、法定雇用率の達成にとどまらず、障がい者の活躍の場の拡大に向けた取組みを進めていくことが重要です。

障がい者の活躍とは、障がい者一人一人が、その能力を最大限に発揮できることです。雇用・就業し同一の職場に長期に定着するだけでなく、全ての障がい者が、希望や能力、適性を十分に活かし、障がい特性等に応じて活躍できることを目指すことが必要です。

このため、これまでの取組みに加え、なお一層、障がい者が活躍できる職場づくりを推進するため、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みを生かしながら、本計画の下、全ての障がい者が活躍できるよう、様々な取組みを進めていきます。

## 2 計画期間

令和2年度から令和6年度までの5年間を計画期間とします。

## 第2 これまでの取組み

### 1 障がいのある職員の採用

#### (1) 常勤職員の採用

本県では、平成9年度から身体障がい者を対象とした選考採用試験を開始し、令和元年度からは、精神障がい、知的障がいのある方にも受験対象を拡大するなど、着実に障がい者の採用を進めてきました。この試験により、これまでに57人を採用しています。(令和2年4月現在)

なお、障がい者を対象とする選考採用試験以外の採用試験・選考試験についても、障がいの有無に関わらず、受験資格を満たす場合は、受験が可能です。

#### (2) 非常勤職員の採用

知的障がい・精神障がいのある方の就労能力の向上を図り、就労機会を広げていくことを目的に、平成21年度から非常勤職員として任用しています。

令和元年度からは、庁内各部局からの依頼による定型的業務に従事する「ワークオフィス」を県庁内に新設し、対象者を身体障がいのある方にも拡大して任用を行い、令和2年度は10人を任用しています。

### 2 障がいのある職員に対する合理的配慮

#### (1) 合理的配慮

障がいのある職員の労働環境については、毎年度各所属で実施する育成面談をはじめ、個別に職員から意見を聞き、これらを踏まえた人事配置や各所属における環境整備につなげるなど、合理的配慮を提供しています。

#### (2) 具体例

##### <視覚障がい>

- 使用するパソコンへの音声読み上げ装置や文字拡大装置の設置
- 文字を読み上げる事務補助職員の配置

##### <聴覚障がい>

- 研修等における手話通訳者、要約筆記者の派遣

- 音声文字化アプリの配備

<車いす使用者>

- エレベーター、専用トイレを設置している庁舎への配置 など

その他、自宅から通勤可能な勤務地への配属など、職員の障がい特性に応じた合理的配慮の提供に努めています。

## 第3 現状

### 1 障害者雇用率の状況

令和2年6月1日時点の障害者雇用率は2.80%であり、法定雇用率(2.5%)及び都道府県平均(2.75%)のいずれをも上回っています。

< 障害者雇用率(知事部局)の推移 >

年度	H29	H30	R1	R2
熊本県	2.09	2.25	2.63	2.80
都道府県平均	2.42	2.47	2.63	2.75
法定雇用率	2.3	2.5	2.5	2.5

### 2 職場定着の状況

常勤職員の採用後1年間の定着率は、100%<sup>(1)</sup>です。

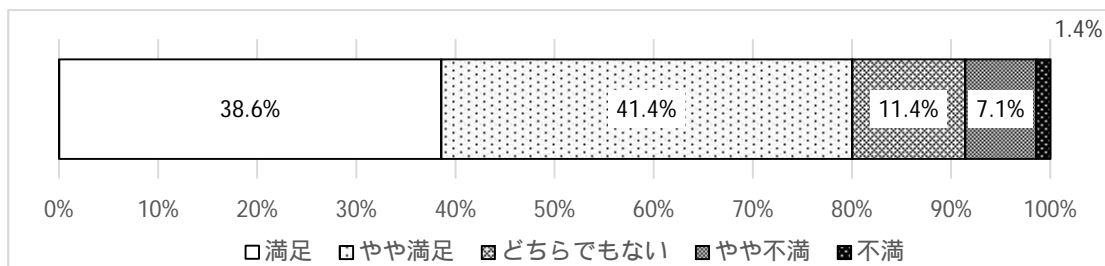
これは、民間企業の定着率70.4%<sup>(2)</sup>を大きく上回っています。

- (1) 障がい者を対象とする選考採用試験による採用後1年間の定着率(令和元年度採用まで)
- (2) 「障害者の就業状況等に関する調査研究」(平成29年度「独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター」) 民間(障害者求人)における就職後1年間の定着率

### 3 職員アンケート等の結果

本県の障がい者雇用の実態を把握するため、障がいのある職員を対象にアンケートを実施しました。結果の概要は以下のとおりです。

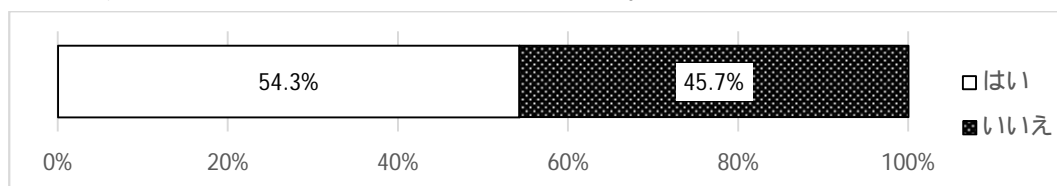
< 本県で働いていることについての全体評価 >



「満足」、「やや満足」と回答した職員が80%に上る一方、「不満」、「やや不満」と回答した職員は8.5%となりました。

### <合理的配慮について>

- ・業務を行う上で合理的配慮を必要としていますか。



合理的配慮が必要と回答した職員は、54.3%でした。

- ・受けている合理的配慮の内容に満足していますか。



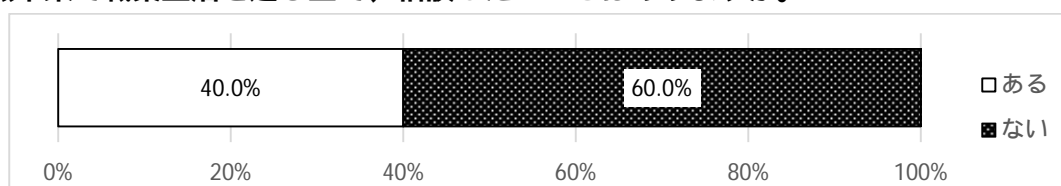
合理的配慮を受けている職員のうち、21.2%が合理的配慮の内容に満足していないと回答しました。

満足していない理由としては、以下のものがあげられました。

- ・必要としている合理的配慮と実際に受けているものが異なっている。
- ・合理的配慮を受けても支障となっている事情を改善できていない。
- ・周囲が合理的配慮の必要性について理解していない。 など

### <職場における相談環境について>

- ・熊本県で職業生活を送る上で、相談したいことはありますか。



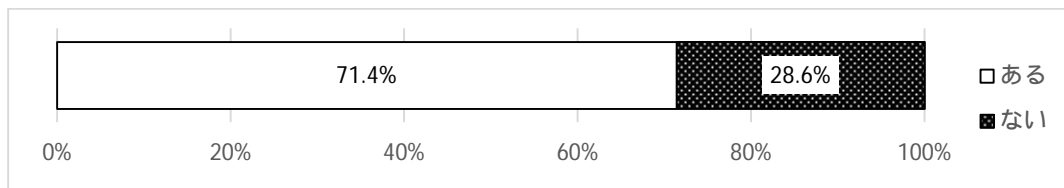
40%の職員が、職業生活を送る上で、相談したいことがあると回答しました。

相談したい内容としては、以下のものがあげられ、相談したい事項が多岐に渡ることがわかりました。

- ・職場における合理的配慮に関すること。
- ・自身の業務内容に関すること。
- ・勤務条件（勤務時間、休暇）に関すること。
- ・職場での人間関係に関すること。
- ・自身の障がいに対する周囲の理解に関すること。 など



・相談したいことについて、職場の上司や同僚に相談したことがありますか。

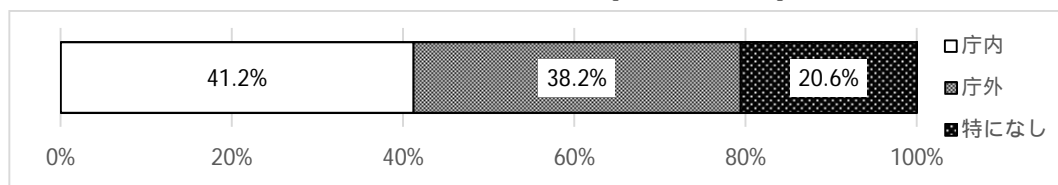


相談したいことについて、28.6%の職員が、職場で相談していないと回答しました。

その理由として、以下のものがあげられました。

- ・職場で相談しにくい雰囲気がある。
- ・相談したいことが職場のみでは対応不可能だから。
- ・上司や同僚に関することを相談したいので、職場では相談できない。 など

・職場以外でどのような相談窓口を望みますか。（複数回答可）

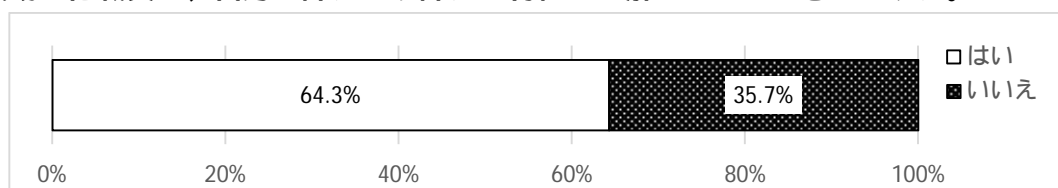


職場以外の相談窓口としては、庁内（人事課など）、庁外ともに望む意見がありました。

なお、相談の手段としては、メールや面談を望む意見が多数でした。

< 障がいに関する周囲の理解について >

・職場の他職員は、自身の障がいや障がい特性を理解していると感じますか。

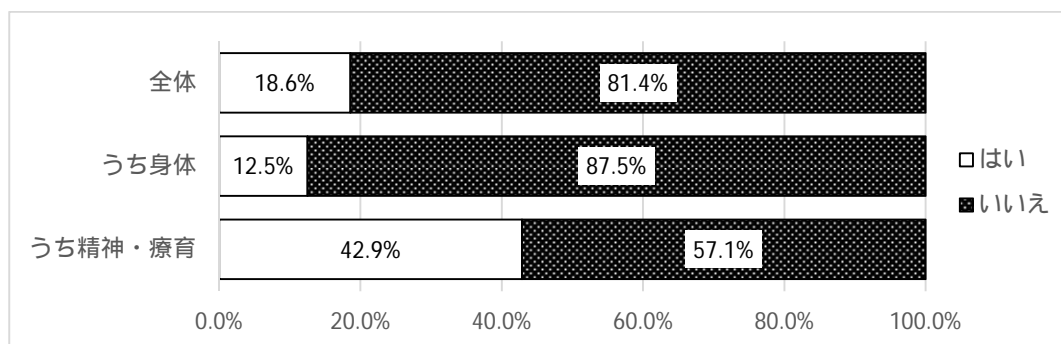


35.7%の職員が、自身の障がいや障がい特性を職場の他職員が理解していないと感じると回答しました。

その理由として、周囲の職員に自身の障がいに関する知識がないと感じるとの意見がありました。また、周囲の職員に対して自身に障がいがあることを知らせていないとの回答もありました。

### <勤務条件について>

- ・現在のあなたの勤務条件（勤務時間・休暇制度）では、勤務の継続に支障があると感じますか。

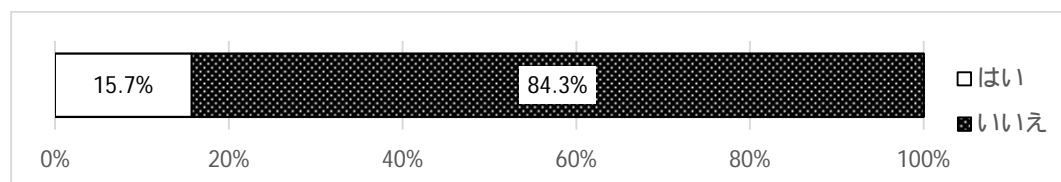


現在の勤務条件では勤務の継続に支障があると回答した職員は、全体の18.6%でした。特に、精神障害者保健福祉手帳、療育手帳を持つ職員では、42.9%となりました。

具体的には、定期的通院で年次有給休暇を使い切ってしまうとの意見があげられました。

### <職場における施設整備について>

- ・庁舎や執務室での物理的環境で改善してほしいことはありますか。



15.7%の職員が、庁舎や執務室の物理的環境で改善してほしいことがあると回答しました。

具体的には、以下のものがあげられました。

- ・すべてのエレベーターに鏡と低い位置のボタンが欲しい。
- ・執務室の扉を引き戸にしてほしい。
- ・体調に影響があるので、快適な室温に調整してほしい。 など

- ・職員アンケートのほか、障がいのある職員から以下のような意見をいただきました。

#### <合理的配慮について>

- ・障がい名は把握されていても、具体的に配慮すべき事項までは理解されていないのではないか。
- ・具体的な配慮事項については、身上報告のタイミングなどで、希望者から個別の調書を提出させることとしてはどうか。
- ・外部の医療機関と産業医、所属の連携がうまく取れると職場での配慮にうまくつながるのではないか。

#### <相談体制について>

- ・体調悪化を招いている場合など、すぐに対応してもらいたいこともある。そのようなことを相談できる窓口があるといい。
- ・所属に対して相談しにくい場合もあるので、外部に相談できる窓口があるといい。
- ・職員だけでなく、家族からも相談できる窓口があるといい。

#### <障がいに対する周囲の理解について>

- ・障がい者に関する差別的発言をする職員がいる。
- ・現在の職場は周囲がよくしてくれている。うまくいっている職場の例も紹介してみてもは。

#### <職場環境の整備について>

- ・ハード面の現状について、外部からのチェックを受けてみてはどうか。
- ・夜間は駐車場周辺が暗く利用しづらい。また、乗降時に傘がさせないので、雨天時は濡れてしまう。
- ・タッチパッド付のキーボードなど、ちょっとしたもので作業環境が改善することもある。

など

## 第4 本県の課題

本県の状況及びアンケートの結果等から、次のような課題があると考えられます。

### 1 障がいのある方の積極的な雇用

本県では、令和元年度から法定雇用率を上回る雇用率を達成していますが、引き続き、障がいのある方の活躍の場を提供するため、障がい者の採用を積極的に実施することが必要です。

### 2 適切な合理的配慮の提供

障がいのある職員からは、合理的配慮について「必要としている合理的配慮と実際に受けているものが異なっている」、「周囲が合理的配慮の必要性について理解していない」との意見があります。適切な合理的配慮が提供されるよう、障がいのある職員との十分なコミュニケーションを行うことを基本に、必要な配慮にギャップが生じないように留意しながら、職場環境の整備を進める必要があります。

### 3 障がいのある職員がより相談しやすい環境の整備

障がいのある職員からは、「相談したいことがあっても、職場で相談していない」といった意見がありました。職場の人事担当者、上司、同僚以外にも相談できるような窓口の設置など、障がいのある職員が相談しやすい環境の整備を行う必要があります。

### 4 職場全体の障がいに対する理解向上

障がい者雇用を進めていく上では、職場全体の障がいに対する理解が必要です。しかし、障がいのある職員からは、「自身の障がいや障がい特性を周囲が理解していないと感じる」との意見が多数ありました。障がいのある職員がいる所属のみならず、県職員全体の障がいに対する理解向上が求められます。

## 第5 取組みの基本方針

本県の課題を踏まえ、障がいのある職員がなお一層活躍できる職場づくりのため、次の3つを取組みの基本方針とします。

なお、計画期間中に改正の必要が生じた場合には、見直しを行います。

### 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。

採用後は、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、計画に係る取組みを推進します。

## 第6 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

##### 常勤職員の採用

毎年度、障がい者を対象とする選考採用試験を実施し、継続的に常勤職員の雇用確保を図ります。

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、より多くの障がい者が本県を受験されるよう、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り扱いは行いません。

- ・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

##### 非常勤職員の採用

障がい者を非常勤職員として採用し、本県での就労機会を提供することにより、基本的な労働習慣の定着や能力向上を図り、一般企業等での継続的な就労につながるよう支援します。

##### 障がい者インターンシップの実施

特別支援学校や就労移行支援事業所と連携しながら、生徒や利用者が本県での業務を経験する障がい者インターンシップ（職場実習）を積極的に行います。

#### (2) キャリア形成、職務の選定及び創出

##### 障がいのある職員と業務の適切なマッチング

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、職員の意欲や能力、適性に応じた

職務の割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。

### **職務の選定及び創出の着実な実施（非常勤職員）**

庁内各部局からの依頼による定型的業務を行う「ワークオフィス」で、対応可能な職務内容の拡大を模索・試行していきます。

## **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**

#### **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。

#### **施設等の整備の実施**

駐車場の利便性向上など、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：「合理的配慮事例集 第三版」（平成 29 年 厚生労働省）

#### **就労支援機器の導入**

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を行います。

## 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、その所属の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

### 障がいのある職員の相談体制の整備

障がいのある職員が、所属以外に庁内で直接相談できる窓口として、人事課に相談窓口を設けます。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よう努めます。

また、障がいのある職員からの多岐に渡る相談内容に対応できるよう、障がい者就労支援機関や外部の専門家などの関係機関と連携した相談体制の構築に向けて検討を行います。

### 障害者職業生活相談員の選任

障害者雇用促進法第79条に規定する「障害者職業生活相談員」に総務部人事課職員等を選任します。

#### < 障害者職業生活相談員の職務 >

障害者職業生活相談員の職務は、概ね以下の事項についての相談・指導を行うことです。

- ・ 障がい者の適性・能力に応じた職務の選定等に関する事
- ・ 障がい者の希望に応じた研修の実施等、障がい者の職業能力の向上等に関する事
- ・ 障がい者の障がいに応じた施設設備の改善等作業環境の整備に関する事
- ・ 労働条件や職場の人間関係等障がい者の職場生活に関する事
- ・ 障がい者の余暇活動に関する事
- ・ その他障がい者の職場適応の向上に関する事



## (2) 障がいに対する理解向上

### 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において、障がいに関する理解促進、啓発のための課目を強化し、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。

### 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、各所属において特定課題研修として実施している「障がいの理解」を必修化するなど、障がいの理解に関する職員向け研修環境の整備を行い、職員が障がいについて学ぶ機会を提供します。

障がいのある職員が配属された所属職員を中心に、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」など、関係機関と連携した研修・講習の受講を通じ、障がい特性やそれぞれの配慮事項などを学ぶことで、障がいへの理解を深めます。

### 障害者職業生活相談員資格認定講習の受講

障害者職業生活相談員に選任された者及び選任予定の者は、原則として、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することとします。

## (3) 推進体制

### 取組みを推進する体制

本計画の推進体制として、障がいのある職員や職員団体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み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。

### 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」に総務部人事課長を選任します。

< 障害者雇用推進者の業務 >

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

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

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

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

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。

## 第7 計画目標

### 1 採用に関する目標

**障害者雇用率 令和6年6月1日時点 2.80%以上**

<考え方>

令和2年6月時点で、本県の障害者雇用率は既に法定雇用率や全国都道府県平均を上回っており、今後もこの状態を維持することを目標とします。

<評価方法>

令和6年における厚生労働大臣への任免状況通報により把握、確認。

### 2 定着に関する目標

**採用後1年間の定着率 100%**

<考え方>

本県では、障がい者を対象とする選考採用試験による採用後1年間の定着率は100%となっており、今後もこの状態を維持することを目標とします。

<評価方法>

毎年の厚生労働大臣への任免状況通報のタイミングで、障がい者を対象とする選考採用試験における採用後1年間の定着率を算出、確認。