

【恩納村障害者活躍推進計画】

令和2年3月31日 作成

機関名	恩納村
任命権者	恩納村長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
恩納村における障害者雇用に関する課題	<p>恩納村においては、平成30年において、過去に行った障害者任免状況通報の内容について再点検を行ったところ、障害者の範囲に誤りが見られたが、法定雇用率は達成している状況であった。また、令和元年6月1日時点でも法定雇用率を達成するに至った。</p> <p>今後、雇用した障害者である職員の活躍のためには、同一の職場に長期に定着するだけでなく、その障害特性や個性に応じた能力を最大限に発揮できるよう、職種や業務内容の拡充など、更なる体制整備や各種取組を進めることが必要である。</p>
目標	
①採用に関する目標	<p>【実雇用率】（各年6月1日時点） （各年度） 当該年6月1日時点の法定雇用率以上 （参考） 令和元年6月1日時点の実雇用率：3.13% （評価方法） 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理</p>
②定着に関する目標	<p>不本意な離職者を極力生じさせない。 （評価方法） 毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理</p>
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1)組織面	<ul style="list-style-type: none"> ○ 障害者雇用推進者として恩納村総務課長を選任する(令和2年4月選任予定)。 ○ 令和2年度末までに、障害者雇用推進者、総務課人事担当等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置するとともに、同チームの下に実務者チームを設置し、障害者である常勤職員・非常勤職員等に広く参画を呼びかける。 ○ 「障害者雇用推進チーム」については第1回を令和2年度末までに開催するとともに、原則として年1回、実務者チームについては適宜開催し、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱う。
(2)人材面	<ul style="list-style-type: none"> ○ 沖縄労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」や各種障害者雇用等に関する講座、研修会への受講案内を行い、参加を募る。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、年に1回以上、職務整理表や組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。 ○ 組織内において、定期的に面談等を行い、障害者と業務の適切なマッチングができていないかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。

3. 障害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"> ○ 新規に採用した障害者については定期的に面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。 ○ なお、措置を講じるにあたっては、障害者から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。
(2) 募集・採用	<ul style="list-style-type: none"> ○ 大学生を対象としたインターンシップの中で障害を持つ学生の受け入れを行う。 ○ 採用選考にあたり、障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した選考方法や業務選定などを工夫し、積極的な採用に努める。 ○ 募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行わない。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。 ・ 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け入れを実施する。
(3) 働き方	<ul style="list-style-type: none"> ○ 柔軟な時間管理制度の利用を促進する。 ○ 時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。
(4) キャリア形成	<ul style="list-style-type: none"> ○ 本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。
(5) その他の人事管理	<ul style="list-style-type: none"> ○ 年1回の定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。 ○ 障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場環境、通勤への配慮等など障害者支援に係る取組を進める。 ○ 中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害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務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方等の取組を行う。 ○ 本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。
4. その他	
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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、障害者の活躍の場の拡大を推進する。