

大宜味村障害者活躍推進計画

機関名	大宜味村	
任命権者	大宜味村長	
計画期間	令和2年4月1日～令和5年3月31日（3年間）	
大宜味村における障害者雇用に関する課題	<p>大宜味村においては、令和元年6月時点において法定雇用率が未達成であったが、積極的な採用活動を行い障害者を採用したことにより同年9月に法定雇用率を達成するに至った。</p> <p>今後、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、職種や職務内容の拡充など、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）</p> <p>（各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上</p> <p>（参考）令和元年9月12日時点の実雇用率：1.88%</p> <p>（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。</p> <p>（評価方法） 毎年の任免状況通報により把握・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	<p>○障害者雇用推進者として大宜味村総務課長を選任する。</p> <p>○障害者雇用促進法第79条に基づく相談員の選任は要しないが、選任義務が生じた場合は、3か月以内に相談員を選任するとともに、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、沖縄労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。</p> <p>○障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障害者である職員の相談窓口を総務課に設置し、職員に周知する。</p>
	(2)人材面	<p>○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、研修会の受講案内を行い、参加を募る。</p>
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出		
		<p>○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るかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。</p> <p>○身体障害等により従来の業務遂行が困難となった障害者から相談があった場合は、沖縄労働局に相談しつつ、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。</p>
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	<p>○基礎的環境整備として、令和4年度完成予定の新庁舎において、障害者が利用しやすい環境に配慮した設備を整える。</p> <p>○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。</p> <p>○なお、措置を講じるに当たっては、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。</p>
	(2)募集・採用	<p>○採用選考に当たり、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職務の選定を工夫し、積極的な採用に努める。</p> <p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <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。

		<ul style="list-style-type: none"> ・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。
	(3)働き方	○時間単位の年次有給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	○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	<p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p>
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等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。