

## 読谷村障がい者活躍推進計画

機関名	読谷村役場
任命権者	読谷村長 石嶺傳實
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
読谷村役場における障がい者雇用に関する課題	<p>読谷村役場においては、昭和56年より身体障がい者の採用活動に取り組み、法定雇用率を達成・維持してきた。また、平成31年度から職員採用候補者試験においては、対象を知的障がいや精神障がいにまで拡大するなど、積極的な採用活動を行っているところである。しかしながら、令和元年に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、常時勤務する職員の範囲の修正により法定雇用率が未達成となっている。</p> <p>計画期間中に法定雇用率の達成を目指すとともに、採用した障がい者である職員の活躍及び定着のために、更なる体制整備に向けて取り組んでいく。</p>
<b>目標</b>	
①採用に関する目標	<p><b>【実雇用率】</b>（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：2.14% （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）毎年の任免状況報告のタイミングで、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>
③満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	<p><b>【満足度】</b> 初年度の値を維持する （参考）令和2年3月13日時点：100% <b>【ワーク・エンゲージメント】</b> 初年度の値を上回る （参考）令和2年3月13日時点：66.7% （評価方法）在籍している障がい者（新規採用を除く）に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理。</p>
④キャリア形成に関する目標	<p><b>【障がい者が担当する職務の拡大】</b> 職務の抽出・創出を行い、新たな職域を開拓する。 （評価方法）人事記録を元に把握・進捗管理。</p>
<b>取組内容</b>	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>○障害者雇用推進者として副村長を選任する。</li> <li>○障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障がい者である職員の相談窓口を設定し、庁舎内掲示等により周知する。</li> <li>○障がい者が配属されている部署の職員を中心に、年に1回以上、厚生労働省障害者雇用対策課又は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」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> <li>○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3か月以内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、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。</li> </ul>

<p>2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出</p>	<p>○新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障がい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。</p> <p>○身体障がい等により従来の業務遂行が困難となった障がい者から相談があった場合は、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>
<p>3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</p>	<p>○相談窓口への相談のほか、半期ごとに実施している人事評価面談の際、障がい者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、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、障がい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> <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"> <li>・ 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。</li> <li>・ 自力で通勤できることといった条件を設定する。</li> <li>・ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。</li> <li>・ 「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。</li> <li>・ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。</li> </ul>
<p>4. その他</p>	<p>○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。</p>