

中城村障がい者活躍推進計画(第2次)

機 関 名	中 城 村
任 命 権 者	中城村長 浜田 京介
計 画 期 間	令和6年3月1日～令和10年3月31日 ※期間内において都度取組状況等を確認・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。
中城村における障がい者雇用に関する課題	中城村においては、令和5年4月1日時点では障がい者雇用率は達成しているが、今後も段階的な引き上げにより令和6年度に2.8%、令和8年度に3.0%へと引上げが予定されている。 今後は、その年度ごとの雇用率を達成しつつ、雇用した障がい者である職員の活躍のために、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り組みを進めることが必要である。
目 標	
①採用に関する目標	各年度6月1日時点の法定雇用率以上の雇用を実現する。 【評価方法】 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。
②定着に関する目標	令和5年末現在、短期離職者はいないが、今後においても不本意な離職を極力生じさせないよう努め、採用後1年以上の定着率を100%とする。
取 組 内 容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	○障害者雇用推進者として総務課長を選任する。 ○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置する。(総務課及び障害者職業生活相談員講習を受講した職員)
(2) 人材面	○障がいに関する理解促進・啓発や対応のノウハウ等を学ぶため、障がい者が配属されている部署の職員を中心に、必要に応じて経験交流会や専門家による講義・研修等を実施する。
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○障がい者の要望や能力と業務内容とのマッチングを重視し、随時実施する面談等を通じ、やりがいを感じる職務の選定及び創出に努める。

3. 障がい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	○障がい者の要望を踏まえ、就労支援機器の導入等の環境整備を検討する。 ○新規に採用した障がい者については、随時面談を実施することにより必要な配慮等を把握し、過重な負担とならない範囲において必要な措置を講じるよう努める。
(2) 募集・採用	○特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習の実施に努める。 ○募集・採用に当たっては、以下の取り扱いを行わない。 ・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け入れを実施する。
(3) 働き方	○柔軟な勤務管理を行うため、既存の制度の利用促進や新しい制度の創設について検討する。 ○時間単位の年次休暇や病気休暇等の各種休暇制度の利用を促進する。
(4) キャリア形成	○会計年度任用職員等として一定期間勤務する障がい者である職員を対象とした常勤職員への任用について検討を行う。 ○本人の希望等も踏まえつつ、必要に応じて実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。
(5) その他の人事管理	○随時面談を実施し、状況把握・体調管理等の配慮を行う。 ○障がい者からの要望を踏まえ、障がいの特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置のための財政措置に努める。 ○中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい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、キャリア形成等の取組を行う。 ○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がい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	
	○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がい者就労施設等への発注を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。 ○障がい者就労事業所等における生産・加工・製作した物品の直売や販売の場を提供する。

※「害」の表記については、法令等にある表記や固有名詞が使用されている場合を除き、ひらがなを用いている。