

| | |
|---------------------|---|
| 機関名 | 西原町 |
| 任命権者 | 西原町長 上間 明 |
| 計画期間 | 令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間） |
| 西原町における障がい者雇用に関する課題 | <p>令和元年6月障害者雇用促進法の改正により、国及び地方公共団体が率先して障がい者を雇用する責務が明示されるとともに、厚生労働省が作成する指針に即して、障がい者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画を作成することとされた。</p> <p>本町においては、これまで障がいのある人を対象とした採用試験を実施し、正規職員数を基準とした障害者雇用率の向上に取り組んできたところであるが、平成30年8月、公務部門における対象障がい者の報告の誤りの実態が全国的に判明したため、国が再度示した基準に基づき本町においても再点検を行った結果、数字の誤りが判明した。</p> <p>今後は、適正な認識の下、障がい者の雇用促進と障がいのある職員が障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できる働きやすい環境づくりを目指して取り組んでいく。</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6月1日時点の実雇用率：1.79%</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 | 不本意な離職者を極力生じさせないよう、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理を行う。 |
| 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 | <p>●推進体制の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和2年4月に総務部長を「障がい者雇用統括監」として、障がい者雇用推進の責任者に位置づける。 ・総務課長を「障がい者雇用推進者」とし、総務課職員係長を「障がい者雇用担当者」として位置づける。 <p>●庁内検討会議の設置等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「障がい者雇用推進会議」の設置等 障がいのある職員の働きやすい職場づくりや障がい者が能力や適性を発揮できるような職種、職域の拡大や様々な雇用形態などを検討するため「西原町障がい者雇用推進会議」を設置。（構成員は、副町長、4部長及び総務課長、教育総務課長） ・「庁内検討会議」における検証等 総務課長及び関係課長で構成する庁内検討会議において、取組状況を把握・検証する。 ・「西原町衛生委員会」への報告等 職員の健康管理等を行う西原町衛生委員会と連携し、働きやすい職場環境について把握・検証する。 |
| (2) 人材面 | <p>●相談窓口の設置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障がいのある職員本人や、職場で支援にあたる管理監督者等が相談できる窓口を総務課に設置。 相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて、産業医等とも連携を図る。 <p>●相談窓口等の充実強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・相談窓口や職場の業務が円滑に進められるよう、総務課担当職員等をハローワークが実施する「精神・発達障害者しごとサポート養成講座」などに派遣するよう努める。 ・沖縄県や沖縄県労働局が行う障がい者雇用に関する支援や研修等についても、情報収集に努め、活用を促進する。 <p>●全職員向けの障がい者理解への取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・啓発資料の配布等 |

| | | |
|-----------------------------|--------------|---|
| | | <p>全職員に対する意識啓発として、障がい者への対応や障がい者理解に関する内容を盛り込んだ啓発資料等を配布するようにする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員及び管理監督者向けの研修実施 障がい者への対応や障がい者理解に関する内容の研修を、職員や所属長等に対し実施するようにする。 ・eラーニングの活用 「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座（eラーニング版。厚生労働省）」等を周知・活用し、障がいにかかる基礎知識や必要な配慮等に関する職員理解の促進を図る。 |
| 2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出 | | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> ●職員アンケート等の実施 ・障がい者の活躍推進に向けた取り組みについて、障がいのある職員に対するアンケート等を実施し、職務の選定や創出に向けた取組に、意見が反映できるよう努める。 ●庁内検討会議等での取組 ・庁内検討会議等において、職務の選定及び創出について検討を行う。 |
| 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 | <ul style="list-style-type: none"> ●施設の整備 ・障害特性に配慮した多目的トイレ、スロープ、エレベーター、休憩室等の施設を計画的に整備するよう努める。 ●就労支援機器等の整備 ・障害特性に配慮し、必要な就労支援機器等を計画的に整備するよう努める。 ●管理監督者との面談等に通じた合理的配慮の提供 ・所属の管理監督者による面談等を通じて、障がい者一人ひとりの障害特性や能力、希望等を把握し、働きやすい職場環境の整備に向けて、合理的配慮の提供に努める。 |
| | (2) 募集・採用 | <ul style="list-style-type: none"> ●募集 ・募集案内時の対応については、町のホームページや町広報誌、障がい者団体等を通じた周知などを行い、障がい者が必要な情報を得られるよう努める。 ●採用 ・職員の採用は、西原町職員適正化計画のもとに、厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」等を十分に踏まえて検討し対応する。また、会計年度任用職員の採用においても、職員と同様な取組を行う。 |
| | (3) 働き方 | <ul style="list-style-type: none"> ●障がい者の意向を踏まえ、時差出勤・早出遅出制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進。 ●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) その他の人事管理 | <ul style="list-style-type: none"> ●キャリア形成 ・OJT、各種研修、人事異動等を通じて、計画的なキャリア形成を図る。 ●人事異動等における配慮 ・一般職の職員については、業務内容が多義にわたることから、所属の管理監督者による面談等を通して、障がい者一人ひとりの障害特性等を十分把握したうえで、人事異動先を総合的に検討して業務との適切なマッチングを図る。 ・一般職以外の職員（調理員、用務員等）については、所属の管理監督者による面談等を通して、職員一人ひとりの障害特性等を十分に把握し、職場での障がい理解促進を通して、障がいのある職員の活躍を推進する。 |
| 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、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。 |