

|                             |                                                                                                                                                                                                                          |
|-----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 機関名                         | 南風原町                                                                                                                                                                                                                     |
| 任命権者                        | 南風原町長 赤嶺 正之                                                                                                                                                                                                              |
| 計画期間                        | 令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）                                                                                                                                                                                                 |
| 南風原町における障害者雇用に関する課題         | <p>南風原町においては、南風原町教育委員会との特例認定により、両機関を合算して障害者任命状況通報を行っている。</p> <p>令和7年度の制度改正により、実雇用率が基準を下回り、3人の不足が生じている。令和6年10月に法定雇用率を達成したものの、今後の引き上げに伴い、さらなる雇用促進が求められている。</p> <p>特に、令和8年7月には法定雇用率が0.2%引き上げられるため、障がい者の雇用を積極的に進める必要がある。</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6年6月1日時点の実雇用率：1.96%</p> <p>（評価方法）毎年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. 障がい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総務課長を選任する。</p> <p>○組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員等）を整備するとともに、組織外の関係機関と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で共有する。</p> <p>○役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。</p>                                      |
| (2) 人材面                     | <p>○障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）について、沖縄労働局等が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。</p> <p>○障がい者が配属されている部署の職員を中心に、沖縄労働局等が開催する「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。）。</p>                                      |
| 2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出    |                                                                                                                                                                                                                          |
|                             | <p>○現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の能力や希望も踏まえ、必要に応じて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。</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るかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。</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 |                                                                                                                                                                                                                          |
| (1) 職務環境                    | <p>○新規に採用した障がい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>                                                                                                |
| (2) 募集・採用                   | <p>○採用選考に当たり、障がい者からの要望を踏まえ、障がい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"> <li>・ 特定の障がい者を排除し、又は特定の障がい者に限定する。</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> |
|        | (3) 働き方      | <p>○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する。</p> <p>○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。</p>                                                                                                                                                                     |
|        | (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。</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。</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。                                                                                                                                                                           |