

沖縄県（知事部局）障害者活躍推進計画

第1 策定の趣旨：

令和元年6月に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害者を雇用する責務が明確化されるとともに、「障害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。

このことから、本県では、障害者雇用促進法の理念等を踏まえ、令和2年4月に「沖縄県（知事部局）障害者活躍推進計画」を策定したところである。

県においては、率先垂範して障害者雇用を進めるという観点から、法定雇用率の達成に留まらず、障害者の活躍の場の拡大に向けた取組を一層進めていく必要がある。

このような状況を踏まえ、障害のある職員の活躍に向けた取組内容を定め、障害者の雇用及び定着を推進するために本計画を策定するものである。

第2 計画期間：

令和6年4月1日～令和11年3月31日

計画期間内において、毎年度、取組状況等の把握・点検を行い、必要に応じて、計画の見直しを行う。

第3 目標

(1) 採用に関する目標

設定目標	毎年6月1日時点の実雇用率が当該時点の法定雇用率を上回る (法定雇用率は令和6年4月から2.8%、令和8年7月からは3.0%)
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

設定目標	不本意な離職者を生じさせない。
評価方法	毎年の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

第4 取組内容

1 障害者の活躍を推進する体制整備

(1) 組織面

- ア 障害者雇用推進者として総務部人事課長を選任する。
- イ 毎年4月1日時点での障害のある職員の所属・配置を確認し、雇用保険適用事業所単位で5人以上が働いている部局又は所属においては障害者職業生活相談員を選任する。
- ウ 人事課長、関係所属長等で構成する「障害者雇用推進チーム」を設置する。
- エ 「障害者雇用推進チーム」及び同チームの下に設置した実務者チームに障害のある職員を選任する。

- オ 「障害者雇用推進チーム」については、会議において、毎年6月1日時点の障害者雇用状況について確認するとともに、本計画に係る取組の進捗確認と課題分析、更なる取組の検討等を行う。実務者チームは、障害者雇用推進チームの議論を受けて、具体的な取組の推進にあたる。
- カ 人事課、各部主管課が連携し、障害のある職員及び所属からの相談に適時適切に対応できる体制を確保する。また、個別の相談について、障害者雇用推進チームと関係課の連携や、外部の専門家の活用を図りながら対応を検討する。
- キ 障害者雇用に係る相談体制についての職員への周知強化を図る。

(2) 人材面

- ア 人事課職員や障害者が勤務する部局の主管課職員に障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させ、障害者職業生活相談員に選任する。
- イ 障害特性や合理的配慮に関する職員研修を実施する。
- ウ 各所属における職場の環境整備や職務選定等の事例を収集し、成功事例や困難事例への対応方法等の情報共有を図る。
- エ 障害の特性やそれに応じた配慮の方法等についてまとめたハンドブック等を作成する。

2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- (1) 現に勤務する障害のある職員や今後採用する障害のある職員の能力や希望等も踏まえ、職務の選定及び創出について検討する。
- (2) 所属との面談等を通じて、障害のある職員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、必要に応じて業務内容の見直しや必要な配慮について検討を行う。

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

- ア 障害のある職員が勤務する所属の職員に必要な応じて人事課職員や主管課職員等が面談を行い、状況の把握に努めるとともに、必要な配慮を行うための検討を行う。
- イ 今後予定されている本庁舎改修に向け障害者雇用推進チームにおいて障害のある職員の意見をとりまとめ、改築計画への反映を検討する。

(2) 募集・採用

- ア 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。
- ・ 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。
 - ・ 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入を実施する。

(3) 働き方

ア 時差通勤制度や在宅勤務制度、各種休暇等、障害のある職員の柔軟な働き方や負担軽減に資する制度の周知を強化する。

(4) キャリア形成

ア 人事評価において、障害により能力の発揮が難しい評価項目や着眼点に示された要素がある場合には、遂行できる業務を割り振った上で能力の発揮を評価する等、合理的配慮を実施する。

イ 人事配置や昇任においても、障害により生じる困難について適切に把握した上で合理的配慮を実施する。

ウ 県における障害者活躍の推進及び社会における障害者の就労支援に繋がる新たな取組に向け、県の組織や会計年度任用職員の職等について検討を行う。

(5) その他の人事管理

ア 障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮、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。）への配慮等について、障害者雇用推進チームにおいて具体的な取組を検討する。

4 その他

(1) 障害者優先調達法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できるよう取組の検討を行う。