

今帰仁村教育委員会障害者活躍推進計画

令和8年3月31日 作成

機関名	今帰仁村教育委員会
任命権者	今帰仁村教育長
計画期間	令和8年4月1日～令和13年3月31日(5年間)
今帰仁村教育委員会における障害者雇用に関する課題	今帰仁村教育委員会においては、令和7年6月1日時点での法定雇用率は達成に至った。 今後も引き続き法定雇用率の達成を目指すとともに、採用した障害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組を進めることが必要である。
目標	
①採用に関する目標	【実雇用率】(各年6月1日時点) (各年度) 当該年6月1日時点お法定雇用率以上 (参考)令和7年6月1日時点の雇用率:2.17% (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	不本意な離職者を極力生じさせない。 (評価方法)毎年の任免状況通報により把握・進捗管理
取組内容	
1. 障害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今帰仁村教育委員会学校教育課長を選任。 ○障害者雇用推進チームは、過去に設置していたところであり、今後、同チームおよび同チームの下に置く実務者チームにおいて、障害者活躍推進の取り組みを改めて推進する。 障害者雇用推進者、学校教育課および社会教育課職員を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を軸に、計画の進捗管理や課題の整理を行う。 障害のある常勤職員・非常勤職員等にも広く参画を呼びかけ、取り組みの実効性を高める。
(2)人材面	○沖縄労働局が開催する各種障害者雇用等に関する講座、研修会への受講案内を行い、参加を募る
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、年に1回以上、職務整理表や組織内調査等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。 ○組織内において、定期的に面談を行い、障害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。
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	○新規に採用した障害者については定期的に面談等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。 ○なお、措置を講じるに当たっては、障害者からの要望を踏まえつつも、過重な負担とならない範囲で適切に実施する。

	(2)募集・採用	○採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した選考方法や業務選定などを工夫し、積極的な採用に努める。 ○募集・採用にあたっては、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れを実施する。
	(3)働き方	○柔軟な時間管理制度の利用を促進する。 ○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。
	(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	○定期的な面談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 ○障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場環境、通勤への配慮等など障害者支援に係る取組を進める。 ○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。）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害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する。