那覇市上下水道局障がい者活躍推進計画

令和２年４月策定
（令和７年４月改定）

那覇市上下水道局

機関名	那覇市上下水道局
任命権者	那覇市上下水道事業管理者　上下水道局長　　屋比久　猛義
計画期間	令和７年４月１日～令和12 年３月31 日（５年間）
那覇市上下水道局における障がい者雇用に関する課題	那覇市上下水道局においては、令和６年の実雇用率が２．５９％となっており、法定雇用率（２．８％）は未達成となっている。令和８年７月までに法定雇用率が３．０％に引き上げられることから、さらなる障がい者雇用の推進が必要である。 障がい者である職員の雇用や活躍推進のため、既存業務の切り出しによる新たな職務の選定や創出、更なる環境整備や組織体制の構築などに取り組んでいきたい。
目標	
① 採用に関する目標	【実雇用率】 （各年度）当該年６月１日時点の法定雇用率以上 （参考）令和６年６月１日時点の実雇用率：２．５９％（法定雇用率２．８％） （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のタイミングで、人事記録を元に、「障害者の定着率等に関する報告書」を作成し、定着状況を把握・進捗管理する。
③ 満足度に関する目標	【満足度の全体評価】８０％ （評価方法）毎年４月時点で在籍している障がい者（新規採用を除く）に対し、アンケート調査を実施し、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	○障害者雇用推進者として総務課職員係を所管する課長級の者を選任する。 ○各課の課長等を構成員とする「障がい者雇用推進チーム」を設置するとともに、同チームの下に「実務者チーム」を設置し、適宜（概ね年１回以上）開催し、障がい者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱う。 実務者チームについては、障がいのある常勤職員・会計年度任用職員に広く参画を呼びかける。 ○組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障がい者雇用推進チーム、実務者チーム、障害者職業生活相談員、支援担当者等）を整備するとともに、組織外の関係機関（厚生労働省障害者雇用対策課、沖縄労働局、那覇公共職業安定所、その他障がい者が利用している支援機関）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。 ○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。
(2)人材面	○障害者職業生活相談員の選任義務（障がい者５名以上）が生じた場合には、３か月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。 ○障がい者が配属されている所属の職員を中心に、年に１回以上、厚生労働省障害者雇用対策課又は沖縄労働局が開催する「精神・発達障がい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。）。
２．障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○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、年に１回以上、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。 ○新規採用又は所属異動その他定期的に上司による面談を行い、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及び必要に応じて検討を行う。

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	○基礎的環境整備として、障がい者の要望を踏まえ、障がい特性に配慮した執務室・休憩施設等の、環境整備を検討する。 ○定期的な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。 ○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。
	(2)募集・採用	○障がい者の雇用や就労に向けた訓練機会に繋がるよう、各課との連携のもと、庁舎内職場実習の受入れに努める。 ○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定すること。 ・自力で通勤できることといった条件を設定すること。 ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。 ・「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こと。 ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。
	(3)働き方	○在宅勤務や時差出勤・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。 ○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	○会計年度任用職員等について、採用の時点で本人の希望を面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行う。また、任期満了が近づく前のタイミングで職務経験の総括的な振り返りを行う（必要に応じ外部の支援機関も交え、面談を実施したり書面を作成する）ことにより、任期の満了後においても引き続き公務内外で就労できるように支援を行う。 ○那覇市人材育成ワーキングチームにおいて、障がい者の能力向上につながる取組を検討する。 ○本人の希望等も踏まえつつ、実務研修等の受講を促すなど、能力の向上の機会を提供する。
	(5)その他の人事管理	○年１回以上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。 ○本人が希望する場合には、「精神障がい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		
		○国等による障がい者就労支援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調達方針を策定し、障がい者支援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。毎年度、前年度以上の調達実績の達成を目指し、それを最終年度まで継続する。

※那覇市では、法令等にある表記や名称が固有名詞などの場合を除き、人や人の状態を表す場合の表記は「障がい」を用いています。