

那覇市教育委員会
障がい者活躍推進計画

1	機関名	那覇市教育委員会
2	任命権者	那覇市教育委員会
3	計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日(5年間)
4	那覇市教育委員会における障がい者雇用に関する課題	令和6年度の法定雇用率2.8%に対し、那覇市教育委員会の障害者雇用率は2.82%となっており、法定雇用率を上回っているが、令和8年7月から法定雇用率が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。
5	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：2.82%(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、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。
6	取組内容	
(1)	障がい者の活躍を推進する体制整備	
	ア 組織面	(ア) 障害者雇用推進者として総務課長を選任する。 (イ) 障害者職業生活相談員として人事担当者を選任する。 (ウ) 障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員、その他人事担当者、組織・定員管理担当者等を構成員とする「障がい者雇用推進チーム」を設置し、障がい者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を行う。 (エ) 障害者雇用推進者は、障がいのある常勤職員・会計年度任用職員及びその者が所属する課長・グループ長等に広く参画を呼びかけ、実務者会議を開催し、障がい者活躍推進計画等について広く意見を聴取する。 (オ) 「障がい者雇用推進チーム」と「実務者会議」については年1回以上開催する。 (カ) 障がい者の活躍の推進に市全体で取り組む必要があることから、市長事務部局設置の「障がい者雇用推進チーム」に総務課長が参加する等し、連携して取り組む。 (キ) 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、実務者会議の構成員、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、外部の関係機関(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)と必要に応じて連携する。 (ク) 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。
	イ 人材面	(ア) 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。 (イ) 障がい者が配属されている所属の職員を中心に、年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	

		(ア) 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を踏まえ、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。 (イ) 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ないかの点検及び必要に応じて検討を行う。
7 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理		
	ア 職務環境	(ア) 基礎的環境整備として、障がい者の要望を踏まえ、障がい者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。 (イ) 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。 (ウ) 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。
	イ 募集・採用	(ア) 障がいのある方を対象とした会計年度任用職員の枠を設けるなどに努める。 (イ) 障がい者の雇用や就労に向けた訓練機会に繋がるよう、各所属との連携のもと、職場実習の受入れに努める。 (ウ) 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 - α 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こと。 - β 自力で通勤できることといった条件を設定すること。 - γ 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。 - δ 「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。 - ε 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。
	ウ 働き方	(ア) 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。 (イ) 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。
	エ キャリア形成	(ア) 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、任期終了が近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(必要に応じて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、任期の終了後においても、引き続き公務内外で就労できるように支援を行う。 (イ) 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。 (ウ) 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。
	オ その他の人事管理	(ア) 年 1 回以上の定期的な面談の設定およ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。 (イ) 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。
8 その他		
		(ア) 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。毎年度、これまでの実績に限られることなく、その内容や調達先等を広げることが目標とし、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。