

那覇市教育委員会  
障がい者活躍推進計画

|                           |   |
|---------------------------|---|
| 機関名                       | 那覇市教育委員会  |
| 任命権者                      | 那覇市教育委員会  |
| 計画期間                      | 令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）   |
| 【那覇市教育委員会における障害者雇用に関する課題】 | ・那覇市教育委員会においては、平成31年度における障害者雇用率は、3.08%で、法定雇用率（2.5%）達成している。しかしながら、令和2年度からの会計年度任用職員制度により職員が増えること、また令和3年4月には法定雇用率が2.6%へと上がることから、さらなる障がい者雇用の促進が必要である。   |
| 【目標】                      |   |
| ①採用に関する目標                 | 【実雇用率】<br>（各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上<br>（評価方法）毎年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<br>（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※今後、障害者である職員の定着状況データを把握予定。  |
| ③満足度に関する目標                | 【満足度の全体評価】80%<br>（評価方法）毎年4月時点で在席している障がい者（新規採用を除く）に対して、アンケートを実施し、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                   | <p>○障害者雇用推進者として総務課長を選任する。</p> <p>○令和2年7月までに組織内の人的サポート体制を整備する。</p> <p>○組織体制については、市全体として取り組む必要があり、市長部局において整備予定の「障がい者雇用推進チーム」の設置、会議開催について連携して取り組む。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・令和2年8月までに障がい者雇用推進チームの設置、実務者チームの設置（実務者チームには障がい者である常勤・非常勤職員に広く参画をよびかける）</li> <li>・令和2年8月までに第1回障がい者雇用推進チーム会議開催</li> <li>・実務者チームについては適宜（概ね2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。</li> </ul> <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。）全員について、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。</p> <p>○障がい者が配属されている部署の職員を中心に、年1回以上、厚生労働省障害者雇用対策か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。</p>   |
| 2. 障害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を踏まえ、年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。</p> <p>○新規採用又は部署異動その他定期的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を行い、必要に応じて検討を行う。</p>   |

| 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                   | <p>○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>○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。</p> <p>○障がい者の雇用や就労に向けた訓練機会に繋がるよう、各課連携のもとに、職場実習の受入に努める。</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>・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。</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>○時間単位の年次有給休暇や、傷病休暇又は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                 | <p>○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、任期終了まで残り1か月となった時点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。</p> <p>○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。</p>  |
| (5) その他の人事管理               | <p>○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。</p> <p>○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についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。</p> <p>○中途障害者に対しても、本人から支援に必要な情報を収集し、就業上の措置及び治療に対する配慮を講じる。</p>  |
| 4. その他                     |   |
|                            | <p>○国等による障がい者就労施設等からの物品等の調達等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。</p>  |

※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。