

浦添市障害者活躍推進計画

令和2年4月1日

機関名	浦添市教育委員会
任命権者	浦添市教育委員会
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
浦添市教育委員会における障害者雇用に関する課題	<p>浦添市教育委員会においては、平成31年度の法定雇用率変更により、未達成（法定雇用障害者数を達成するために採用しなければならない人数は、0.1人）の状況である。</p> <p>現在、障害者である職員へはこれまで個別に対応してきており、大きな問題が生じていないところだが、組織的な体制整備までには至っていない。</p> <p>詳細な状況は「目標」に記載しているが、今後、法定雇用率を達成するため、採用・定着状況について、市長部局と連携し対応する必要がある。</p> <p>今後、障害者である職員の定年退職及び会計年度任用職員制度が施行されることに伴い、計画的な障害者の採用計画が必要であること、及び障害者である職員の活躍のためには、更なる体制整備や各種取組が必要である。</p>
目標	
①採用に関する目標	<p>【実雇用率】（各年6月1日時点）</p> <p>（各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上</p> <p>（参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：2.42%</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。</p>
②定着に関する目標	<p>不本意な離職者を極力生じさせない</p> <p>（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。</p>
③満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	<p>【ワーク・エンゲージメント】 初年度を上回る</p> <p>※計画初年度は目標を設定せず、実態に関するデータを収集する。</p> <p>（評価方法）在籍している障害者（新規採用を除く）に対し、アンケート調査等を実施し、把握・進捗管理。</p>
④キャリア形成に関する目標	<p>【障害者が担当する職務の拡大】</p> <p>1～2項目の新たな職域を開拓する</p> <p>（評価方法）人事記録等を基に把握・進捗管理。</p>
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教育部教育総務課長を選任する。</p> <p>○令和2年度までに、任命権者の人事担当課長及び関係課長等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」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、障害者である職員に広く参画を呼びかける。</p> <p>○「障害者雇用推進チーム」は、障害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。</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。）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>○障害者が配属されている部署の職員を中心に、沖縄労働局等が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」や各種障害者雇用等に関する講座等があれば受講案内を行い、参加を募る。</p> <p>○職場の同僚・上司を対象として、対応のノウハウや困難事例について共有を行う経験交流会を開催する。その際、必要に応じて外部機関の専門家に対し、障害に関する理解促</p>

		進・啓発のための講義を依頼する。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出		
		○定期的に面談等を行い、障害者と業務の適切なマッチングができているか等の点検を行い、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、過重な負担に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、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障害者及び精神障害者の採用に努める。 ○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	○フレックスタイム制の活用を検討を図るとともに、時差出勤・早出遅出制度などの柔軟な時間管理制度の導入を検討する。 ○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	○年1回の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。 ○障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助等の支援を行う。 ○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、キャリア形成等の取組を行う。 ○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。 ○障害者就労施設等が供給する物品等の需要の増進等を図るため、当該施設等が生産・加工・製作した物品の直売会の開催といった販売の場の提供等を実施する。