

## 宜野湾市障がい者活躍推進計画

|                      |   |  |
|----------------------|---|--|
| 機関名                  | 宜野湾市  |  |
| 任命権者                 | 宜野湾市長 松川 正則   |  |
| 計画期間                 | 令和2年4月1日～令和5年3月31日（3年計画）  |  |
| 宜野湾市における障がい者雇用に関する課題 | <p>宜野湾市においては、令和元年6月1日時点で、必要な障がい者の雇用人数は満たしているものの、雇用率が2.5%を下回っている。</p> <p>令和3年4月1日からは地方自治体の法定雇用率が2.6%に引き上げられることから、さらなる障害者雇用の推進が必要である。</p>   |  |
| 目標                   |   |  |
| ① 採用に関する目標           | <p><b>【実雇用率】</b>（各年6月1日時点）</p> <p>（各年度）法定雇用率以上</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>  |  |
| 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              | <p>① 障害者雇用推進者として人事課長を選任する。</p> <p>② 毎年4月1日時点で、雇用保険適用事業所単位で5人以上の障がい者が働いている所属においては障害者職業生活相談員を選任する。</p> <p>③ 令和2年度中に、障害者雇用推進者及び各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、障がい者である職員に広く参画を呼びかける。</p> <p>④ 「障がい者雇用推進チーム」については、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。</p> |  |
| (2) 人材面              | <p>① 障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定者を含む）については、沖縄労働局等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>② 障がい者が配属されている部署の職員を中心に、年に1回以上、沖縄労働局等が開催する「精神・発達障害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。）</p>   |  |

|                             |              |   |
|-----------------------------|--------------|---|
| 2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出    |              |   |
|                             |              | <p>① 現に勤務する障がい者が従来業務遂行が困難となった場合、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。</p> <p>② 所属長と定期的に面談を行い、障がい者と業務の適切なマッチングが出来ているのか点検し、必要に応じて対策を検討する。</p>   |
| 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     | <p>① 障がい者の要望を踏まえ、環境整備を検討する。</p> <p>② 障がい者の要望を踏まえ、就労支援機器の購入等環境整備を検討する。</p> <p>③ 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>①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>・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。</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> |
|                             | (4) キャリア形成   | <p>① 定員の範囲内でステップアップの枠組みを活用し、常勤官職の選考に当たり、非常勤職員として一定期間勤務する障がい者である職員を対象とした常勤官職への任用について検討を行う。</p>   |
|                             | (5) その他の人事管理 | <p>① 中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい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。</p>   |
| 4. その他                      |              |   |
|                             |              | <p>① 国等による障がい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がい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>   |

\* 「害」の表記については、法令等にある表記や固有名詞が使用されている場合を除き、ひらがなを用いています。