

はじめに

1. 計画の背景と目的

平成 30 年に、国や地方公共団体の多くの機関において、障がい者雇用率制度における対象障がい者の不適切な計上があり、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）で定められた法定雇用率を達成していない状況が明らかになり、障がいのある方をはじめ、国民の信頼を大きく損なうことになりました。

このような状況を背景として、令和元年 6 月に、障害者雇用促進法の一部が改正され、国及び地方公共団体が率先して障がい者を雇用する責務が明示されるとともに、厚生労働大臣が定めた障害者活躍推進計画作成指針に即して、障がい者である職員が職業生活において活躍できる取組を推進する「障害者活躍推進計画」を作成し、公表することが義務付けられました。

この改正を受け、市職員として働く障がいのある職員一人一人が、その障がいの特性や個性に応じて、能力をより一層発揮し、活躍できるよう、本計画を作成しました。

2. 障がい者雇用に関する本市の課題

障害者雇用法に基づく法定雇用率は、国や地方公共団体の責務として「自ら率先して障害者を雇用するように努めなければならない」としており、障がいのある方の雇用の場の確保に向けて、民間企業より高い法定雇用率が設定されています。

宜野湾市では、障がい者である方を対象とした職員採用試験を実施するなどして、障がい者雇用の促進に向けた取組が進められてきました。

本市教育委員会においては、これまで、法定雇用率を上回る、職員配置を行ってきたところではありますが、令和元年度には、法定雇用率 2.5% を下回る結果となり、早急に法定雇用率の達成と、更なる雇用促進に努めていかなければなりません。

また、令和 3 年度には、法定雇用率が 2.5% から 2.6% へ引き上げ見直しが予定されていることから、今後一層の採用活動を行う必要がある

※「害」の表記については、法令等の名称及び法令等で定められている用語等で漢字表記が使用されている場合、又は機関、団体等の固有名詞が漢字表記となっている場合を除き、原則、平仮名で表記。

3. 計画の位置づけ

本計画は、障害者の雇用の促進等に関する法律第7条の3第1項の規定に基づき作成しました。

4. 計画の基本事項

(1) 計画策定の主体

宜野湾市教育委員会

(2) 計画期間

令和2年4月1日から令和5年3月31日(3年間)

※ただし、計画期間内であっても、必要が生じた際は適宜、見直しを行います。

(3) 計画の公表

- ①策定した計画は、庁内の職員ポータルを用い、全ての職員が閲覧できるようにするとともに、市ホームページへ掲載し公表を行います。
- ②計画に見直し等が生じた際は、遅滞なく公表を行います。
- ③毎年、前年度の実施状況の公表を行います。

5. 計画の推進体制

本計画の推進にあたり、関係する部署の責任者を構成員とする「障がい者雇用推進チーム」を設置し、法定雇用率の達成と障がい者である職員が活躍できる職場環境の整備について、組織全体で取り組む体制を整えます。

「障がい者雇用推進チーム」では、計画に基づく取組の実施状況の点検及び点検結果を踏まえた計画の見直しを行うなどPDCA サイクルを確立していきます。

【障がい者雇用推進チーム】

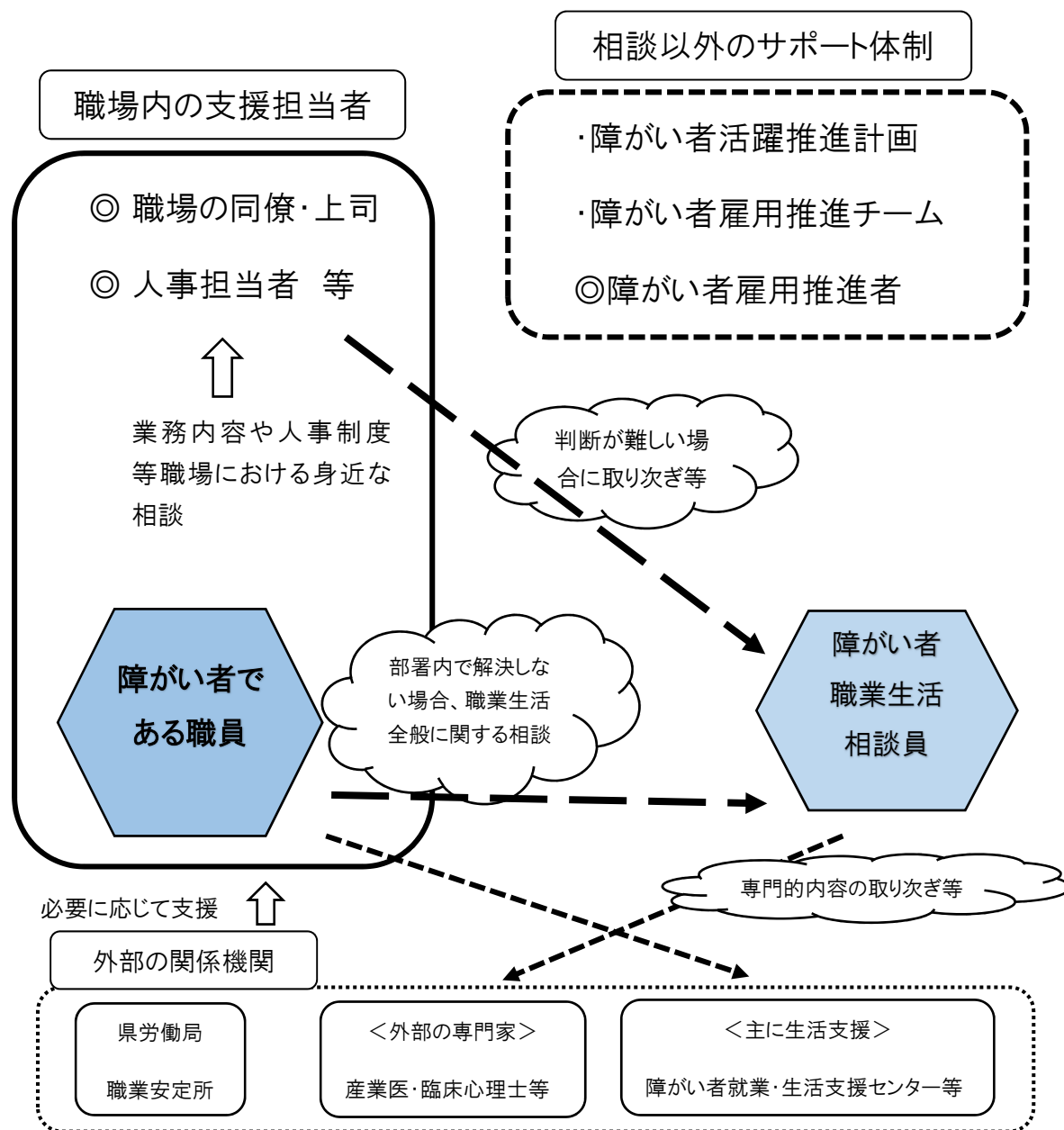
構成区分
障がい者雇用推進者
人事担当課の長
財政担当課の長
組織・定員管理担当課の長
障がい者福祉関係課の長
障がい者である職員

※障がい者雇用推進者とは

障がい者雇用促進法の規定により、障がい者雇用推進者の設置が義務付けられており、次の業務を行います。

- ① 障がい者の雇用の促進及び継続を図るため、施設又は設備の設置又は整備その他の諸条件の整備を図る業務
- ② 対象障がい者の採用に関する計画の作成及び当該計画の円滑な実施を図る業務
- ③ 採用に関する計画の適正な実施に関する勧告並びに対象障がい者及び特定身体障がい者の確認の適正な実施に関する勧告を受けたときは、当該勧告に係る厚生労働省との連絡に関する業務
- ④ 厚生労働大臣に対する対象障がい者である職員の任免に関する状況の通報及び公表
- ⑤ 障がい者を免職する場合における公共職業安定所長への届出の業務

役割のイメージ



※障がい者職業生活相談員とは

障がい者数が5人以上の国及び地方公共団体において、障害者雇用促進法において設置が義務付け。障がい者である職員の職業生活全般についての相談・指導を行う。概ね以下のことについて相談・指導を行います。

- ① 適正・能力に応じた職務の選定に関すること。
- ② 希望に応じた研修の実施等、職業能力の向上等に関すること。
- ③ 障がいに応じた施設設備の改善等作業環境の整備に関すること。
- ④ 労働条件や職場の人間関係等に関すること。
- ⑤ 余暇活動に関すること。
- ⑥ その他障がい者の職場適応の向上に関すること。

6. 目標とその達成に向けた取組

本市の課題を踏まえ、3つの目標を設定し、各職場の実態に即した具体的な取組を進めていきます。

(1) 障がい者雇用の促進

目標

令和3年6月1日までに法定雇用率 2.6%以上とし、以降、当該年度6月1日時点の法定雇用率以上とします。

令和元年6月1日時点の実雇用率 1.7%

正規職員の採用選考については、市長事務部局において一元的に行っている。

令和2年度から、会計年度任用職員制度が導入され、対象が拡大された。

●評価方法

毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行うものとする。

●具体的な取組

①募集・採用にあたっては、国が示している「合理的配慮指針」等を十分に踏まえて対応します。具体的には以下の取り扱いは行わないこととします。

- ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。
- ・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、雇用期間中に支援が受けられる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け入れを実施する。

- ②会計年度任用職員の選考にあたり、本人からの要望を踏まえ、面接において手話通訳者を配置するなど、障がい特性に配慮した選考方法を行います。
- ③障がいの有無を問わず、常に在職する職員(会計年度任用職員含む)数を常に把握し、職員の採用、退職等により、法定雇用率に不足が生じないよう努めます。

(2)働きやすい職場環境の整備

目標

採用から1年後の定着率 100%とします。

- ・定着率の対象者は、障害者雇用率制度の対象職員とします。(会計年度任用職員含む。)
- ・会計年度任用職員においては、再度の任用ができない場合は含めません。

●評価方法

人事情報を基に定着率等を確認します。

●具体的な取組

- ① 本人が相談しやすい体制となるよう、障害者職業生活相談員だけでなく人事担当者や産業医を含め、内容に応じた多様な相談先を確保するなど人的サポート体制の充実を図ります。
- ② 時間単位の年次休暇や病気休暇等の各種休暇制度及び1日の勤務時間の長さを変えずに、始業・終業時刻を繰り上げたり繰り下げたりする早出遅出勤務制度の利用を促進します。
- ③ 障がい者である会計年度任用職員が、公共交通機関を利用して通勤する場合は、勤務開始時間を変更するなどの配慮をします。
- ④ 基礎的環境整備として、本人の要望を踏まえ、就労支援機器(拡大読書器、筆談支援機器等)の導入を検討します。
- ⑤ 自家用車で通勤の場合は、庁舎か至近の駐車スペースを確保するよう配慮します。
- ⑥ 職場の同僚や上司はもとより、その他の職員についても、障がいについての基礎知識や必要な配慮を学ぶための研修への参加の推進と、配慮を行います。

(3)ワークエンゲージメントの向上

目標

仕事へのやりがいや満足度が前年度の基準を上回ること。

●評価方法

毎年、在籍している障がい者である職員へのアンケート調査を行うことにより把握します。

●具体的な取組

- ①本人の希望等を踏まえつつ、市が実施する実務研修、向上研修等への参加を推進します。
- ②人事評価時や本人からの希望に応じて面談を実施し、一人一人の障がいの特性を把握したうえで、業務のマッチングを行います。
- ③中途障がいの者(在職中に疾病・事故等により障がい者となった職員)について、円滑な職場復帰のために、必要な職務選定、職場環境の整備や通院への配慮や働き方等、治療と仕事の両立を支援する取組を行います。

7. その他

国等による「障害者就労支援施設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支援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します。