

うるま市教育委員会 障がい者活躍推進計画

令和8年4月1日

機関名	うるま市教育委員会
任命権者	うるま市教育委員会教育長
計画期間	令和8年4月1日から令和11年3月31日（3年間）
うるま市教育委員会における障がい者雇用に関する課題	<p>うるま市教育委員会においては、前計画期間中に積極的な採用活動を行い、障害者法定雇用率達成に向け取り組みを行ってきたところであるが、令和7年の実雇用率は2.27%となっており、法定雇用率2.8%の達成には至らなかった。</p> <p>また、令和8年7月には、地方自治体の法定雇用率が3.0%に引き上げられることから、今後も障がい者雇用の更なる推進が必要とされる。これらの状況を踏まえ、本計画に基づき既存業務の切り出しによる新たな職務の選定・創出、働きやすい環境整備・組織体制の強化に取り組むことが求められる。</p>

目標

（1）採用に関する目標	<p>障がいのある職員の雇用率について、当該年度6月1日時点の法定雇用率以上の達成を目標とする。</p> <p>【評価方法】 毎年の任免状況通報により把握。</p>
（2）定着に関する目標	<p>障がいのある職員が安心して働ける環境づくり等を通じ、職場定着を図る。</p> <p>【評価方法】 毎年の任免状況通報にあわせ、前年度採用者の定着状況を把握し、障がいのある職員から聞き取り等により職場環境を評価する。</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、教育政策課長を充てる。</p> <p>② 障害者雇用推進者、人事担当部署の責任者等を構成員とする「障がい者雇用推進チーム」を設置し、障がい者雇用状況について確認するとともに本計画に係る進捗状況や課題分析を行う。</p> <p>③ 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、障害者職業生活相談員等）を活用し、組織外の関係機関との連携体制の強化を図るとともに、役割分担及び各種相談先を整理したうえ、関係者間で共有する。</p> <p>④ 人事異動等による環境の変化に対応するため、役割分担及び各種相談先については、定期的に確認・更新を行う。</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 障がいの特性や合理的配慮に関する職員研修を取り入れ、全庁的に障がい者へ対する理解を深める。</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のある職員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努める。</p> <p>② 所属長や障害者職業生活相談員と定期的な面談を通じ、障がいのある職員と業務の適切なマッチングが行われているのかを点検し、必要に応じた対策を行う。</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 障がいのある職員については、人事評価面談等により要望等を適切に把握し、個々の状況に応じて合理的な配慮に努める。</p> <p>② 障害者雇用推進者は、障がいのある職員が配置された課の所属長及び障害者職業生活相談員と適時面談等により要望等を適切に把握し、可能な限りにおいて必要な措置を講じる。</p>
(2) 募集・採用	<p>① 障がいの特性に応じた採用に向け、特性に配慮した選考方法や新たな職務の選定・創出などを積極的に検討する。</p> <p>② 募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定すること。 ・自力で通勤できることといった条件を設定すること。 ・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。 ・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。 ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。
(3) 働き方	<p>① 変形勤務等の制度を活用し、柔軟な時間管理制度の利用を促進する。</p> <p>② 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。</p>
(4) キャリア形成	<p>① 会計年度任用職員においては、採用時に本人の希望を面談等を通じて把握し、その内容や各職種で求められる技能なども踏まえ、職務選定を行う。また、任期満了が近づく時期には職務経験を総括的に振り返り、必要に応じて外部の支援機関と連携する等、任期満了後の就労に繋がるよう努める。</p> <p>② 本人の希望も踏まえつつ、実務研修などの受講を促すなど、能力向上の機会を提供する。</p> <p>③ 採用後の職種にとらわれず、能力に応じたキャリアアップができるよう制度設計を検討する。</p>

(5) その他の 人事管理	<ul style="list-style-type: none"> ① 年1回以上の定期的な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。 ② 中途障がい者（在籍中に疾病・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等を行う。
4. その他	
	<ul style="list-style-type: none"> ① 各関係法律に基づき、障がいのある職員の活躍の場を拡大できるよう、適切な支援、配慮に努める。 ② 障がい者の雇用や就労に向けた訓練機会に繋がるよう、職場体験等の積極的な実習受け入れに努める。

※ 「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など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、原則として平仮名で表記しています。