

# うるま市障がい者活躍推進計画

## うるま市障がい者活躍推進計画

機関名	うるま市
任命権者	うるま市長 島袋俊夫
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）
うるま市における障がい者雇用に関する課題	<p>本市は、これまで障害者の雇用促進等に関する法律等に基づき、「障がい者を対象とした職員採用選考」の実施や、働きやすい職場環境の整備など、障がい者雇用に取り組んできた。</p> <p>令和3年4月には、地方自治体の法定雇用率が2.6%に引き上げとなる見込みであることから今後も、積極的な採用活動等を行い、法定雇用率を維持するよう更なる体制の整備や各種取り組みが必要であり、本計画の基、障がい者である職員を含むすべての職員が働きやすい職場環境づくりに取り組むことが必要である。</p>

### 目標

（1）採用に関する目標	<p>障がい者で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・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よう、障がい者である職員が安心して働く環境づくり等を通じて職場定着を図ることを目標とする。</p> <p>【評価方法】毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録等を基に、前年度採用者の定着状況の把握・進捗の管理を行う。</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職員課長を選任する。</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」を設置する。障がい者である常勤職員・非常勤職員等にも参画を呼び掛け、障害者活躍推進計画の実施状況の点検、見直し等を行う。</p> <p>③ 組織内的人的サポート体制（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）を整備するとともに、組織外の関係機関と連携体制を構築し、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 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>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、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」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の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できているのか点検し、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 新規に採用した障がい者については、人事評価面談等により必要な措置を講じる。</p> <p>② 措置を講じるにあたっては、障がい者からの要望を踏まえつつ、可能な範囲内において適切に実施する。</p>
(2) 募集・採用	<p>① 採用選考にあたり、障がい者からの要望を踏まえ、面接における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や職務の選定を工夫し、知的障がい者、精神障がい者及び重度障がい者の積極的な採用に努める。</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"> <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. その他	
	<p>① 各関係法律に基づき、障がい者の活躍の場を拡大できるよう、適切な支援、配慮に努める。</p>

※ 「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。