

## 名護市障害者活躍推進計画

|                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 機関名                     | 名護市                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 任命権者                    | 名護市長                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 計画期間                    | 令和2年12月1日～令和7年11月30日（5年間）                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 名護市における障害者雇用に関する課題      | <p>名護市は、令和元年の障害者実雇用率が1.76%と、法定雇用率を達成できていない状況である。また、令和3年4月までに法定雇用率が2.6%に引き上げられることから、早急な障害者雇用の推進が求められている。</p> <p>さらに、障害者である職員の定年退職や会計年度任用職員制度の施行等を踏まえつつ、計画的な障害者の採用や活躍推進のため、既存業務の切り出しによる新たな職務の選定や創出、更なる受入れ体制の構築や職場環境の整備などに取り組んでいく必要がある。</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）<br/>（各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上<br/>（参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：1.76%<br/>（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。<br/>（評価方法）毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を基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。<br/>※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。<br/>（評価方法）毎年4月時点で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】<br/>新たな職域を1～2項目程度開拓する。<br/>（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                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 障害者雇用推進者として総務部人事行政課長を選任する。</li> <li>○ 令和2年度中に、任命権者の人事主管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、障害者である常勤職員、会計年度任用職員等に広く参画を呼びかける。</li> <li>○ 「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。</li> <li>○ 必要に応じ、組織外の関係機関（名護公共職業安定所、名護特別支援学校その他市内の障害者が利用している支援機関をいう。以下単に「関係機関」という。）と連携体制の構築に努める。</li> </ul> |
| (2) 人材面                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 人事主管課に配置された者の中から障害者職業生活相談員を選任する。当該相談員に選任された者について、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。</li> <li>○ 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への受講案内を行い、参加を募る。</li> <li>○ 必要に応じ、職場の同僚・上司を対象として、外部機関の専門家からの障害に関する理解促進・啓発のための研修等を実施し、困難事例への対応やノウハウ等の理解促進に努める。</li> </ul>                         |

|                            |              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|----------------------------|--------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                            |              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出    |              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|                            |              | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 現に勤務する障害者や今後採用予定の障害者の能力や希望も踏まえ、職務表や組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。</li> <li>○ 新規採用又は部署異動時等において、定期的に上司による面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングについて点検・検討を行う。</li> </ul>                                                                                                                                                                                                |
| 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     | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 定期的な面談を実施すること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。</li> </ul> <p>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。</p>                                                                                                                                                                                                                                      |
|                            | (2) 募集・採用    | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 障害者の雇用や就労に向けた訓練機会に繋がるよう、関係機関及び各課との連携のもと、庁舎内職場実習の受入に努める。</li> <li>○ 募集・採用に当たっては、次の取扱いを行わない。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。</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> </li> </ul> |
|                            | (3) 働き方      | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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。</li> <li>○ 時間単位の年次休暇、病気休暇等の各種休暇の利用を促進する。</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                            |
|                            | (4) キャリア形成   | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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。また、必要に応じ、関係機関等からの助言を求めることにより、能力活用が図られるよう支援に努める。</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                           |
|                            | (5) その他の人事管理 | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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。</li> <li>○ 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。</li> <li>○ 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。</li> <li>○ 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。</li> </ul>                                                           |
| 4. その他                     |              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|                            |              | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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（平成24年法律第50号）に基づき、名護市障害者優先調達推進方針を策定しており、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。毎年度、前年度以上の調達実績の達成を目指し、調達の推進に努める。</li> <li>○ 障害者就労施設等が供給する物品等の需要の増進を図るため、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。</li> </ul>                                                                                                              |