

## 豊見城市障がい者活躍推進計画

機関名	豊見城市
任命権者	豊見城市長 徳元 次人
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
豊見城市における障がい者雇用に関する課題	<p>豊見城市においては、令和6年度の実雇用率が2.39%であり、法定雇用率（2.8%）を未達成となっている。今後、令和8年7月までに法定雇用率が3.0%に引き上げられることから、更なる障がい者雇用の推進が必要である。</p> <p>障がい者である職員の雇用や活躍推進のため、雇用の拡大に加え、その能力を十分に発揮できるよう、更なる環境整備や組織体制の構築などに取り組んでいきたい。</p>
目標	
①採用に関する目標	<p><b>【実雇用率】</b></p> <p>（各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上</p> <p>（参考）令和6年6月1日時点の実雇用率：2.39%</p> <p>（評価方法）毎年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）毎年任免状況通報のタイミングで、前年度採用者の定着状況を把握し進捗管理を行う。</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>○障害者雇用推進者として人事課長を選任する。</p> <p>○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3か月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、沖縄労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。</p>
(2) 人材面	<p>○障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）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。</p> <p>○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、厚生労働省障害者雇用対策課又は沖縄労働局が開催する「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>○新規採用又は部署異動その他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かの点検を行い、必要に応じて検討を行う。</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>○定期的な面談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。</p> <p>○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>○障がい者の雇用促進のため、採用枠を設けるなどに努める。</p> <p>○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>・特定の障がい者を排除し、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>
(3) 働き方	<p>○時間単位の年次有給休暇や、療養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>○会計年度任用職員について、採用の時点で本人の希望を面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行う。</p> <p>○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。</p>
	(5) その他の人事管理	<p>○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。</p> <p>○障がい者からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるよう努める。</p> <p>○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> <p>○本人が希望する場合には、「精神障がい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がい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。</p>
4. その他		
		<p>○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に基づく障害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>

※豊見城市では、法令等にある表記や名称が固有名詞などの場合を除き、人や人の状態を表す場合の表記は「障がい」を用いています。