

宮古島市障がい者活躍推進計画

機関名	宮古島市
任命権者	宮古島市長 座喜味 一幸
計画期間	令和4年4月1日～令和8年3月31日（4年間）
宮古島市における障がい者雇用に関する課題	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試験を実施するなど、障がい者雇用に取り組んでまいりましたが、障がい者の法定雇用率2.6%を達成出来ていないため、今後さらに積極的な採用に向けた取組を行い、法定雇用率を達成・維持する必要があると見られ、本計画のもと、障がい者である職員を含む全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。
目標	
①採用に関する目標	<p>【実雇用率】（各年6月1日時点）</p> <p>（各年度）当該年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</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、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調査	<p>毎年4月時点で在籍している障がい者（新規雇用を除く）に対してアンケートを行い、業務内容や就業環境、要望等についてのアンケートを実施し把握・進捗管理を行う。</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	<p>○障害者雇用推進者として総務課長を選任する。</p> <p>○組織体制については、市全体として取り組む必要があると見られ、各部局の総務課と合同で「障がい者雇用促進チーム」を設置する。また、障がい者である常勤職員・会計年度任用職員に参画を呼びかけ、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>○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）を整備するとともに、組織外の関係機関と連携し、役割分担及び各種相談先を整理したうえ、関係者間で供給する。</p> <p>○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>

<p>(2) 人材面</p>	<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、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>
<p>2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出</p>	
	<p>○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>○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ないかや、課題等の有無の点検を行い、必要に応じて検討を行う。</p>
<p>3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</p>	
<p>(1) 職務環境</p>	<p>○基礎的環境整備として、定期的な面談により障がい者の要望を踏まえ、継続的に必要な環境整備を検討する。</p> <p>○環境整備等にあたっては、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>
<p>(2) 募集・採用</p>	<p>○選考採用、会計年度任用職員の任用にあたり、障がいのある方を対象とした枠を設けるなどに努める。</p> <p>○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。 ・自力で通勤できることといった条件を設定する。 ・介助者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、雇用期間中支援が受けられること」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入れを実施する。
<p>(3) その他人事管理</p>	<p>○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>○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、就労支援期間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。</p>
<p>4. その他</p>	
	<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>