

【沖縄市上下水道局障がい者活躍推進計画】

令和8年2月
沖縄市上下水道局

| | | |
|--------------------------|--|--|
| 機関名 | 沖縄市上下水道局 | |
| 任命権者 | 沖縄市上下水道事業管理者 | |
| 計画期間 | 令和8年2月1日～令和12年3月31日 | |
| 沖縄市上下水道局における障がい者雇用に関する課題 | <p>沖縄市上下水道局においては、令和7年6月1日時点での法定雇用率は達成の状況にあるものの、令和8年7月に法定雇用率が3.0%に引き上げられることから、さらなる障がい者雇用の推進が必要である。</p> <p>本計画期間においても法定雇用率を達成するとともに、障がいを有する職員が能力を最大限に発揮し、定着・活躍でき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>【実雇用率】(各年6月1日時点) (各年度)当該年6月1日時点の法定雇用率以上 (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 (評価方法)毎年6月1日時点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満足度に関する目標 | <p>【満足度の全体評価】 (目標値)80%以上 (評価方法)在籍している障がい者(新規採用を除く)に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理。</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 | 取組内容 | 備考 |
| | 【障害者雇用推進者の選任】 障がい者の能力を最大限に発揮し、長期的に安定して働くことができる職場環境を整備する。 | 障害者雇用推進者に総務課長を選任する。 |
| | 【障害者職業生活相談員の選任】 障がい者の職業生活全般にわたる相談や指導を行う障害者職業生活相談員を選任する。 | 「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく選任義務 ※障害者職業生活相談員資格認定講習終了者 |
| | 【障がい者雇用推進チームの設置】 障がい者活躍推進計画の実施状況の点検・見直しを年1回(原則)開催する。 | 障がい者雇用推進チームのメンバーは、 ・障害者雇用推進者 ・障害者職業生活相談員 ・人事担当者 ・支援担当者 ・障がいのある職員 など |
| | 【組織内人的サポート体制の整備】 障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、人事担当者、支援担当者等によるサポート体制を整備する。 ※必要に応じ、公共職業安定所、本人が利用している支援機関などの関係機関と連携する。 | 支援担当者等は、障がい者の所属部署の職員(上司や同僚) |

| | | |
|-----------------------------|--|--|
| (2)人材面 | 人事異動に備え、適宜、障害者職業生活相談員を選任するために必要な「障害者職業生活相談員資格認定講習」の受講を促す。 | 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」 |
| | 支援担当者等を中心に、「精神・発達障がい者しごとサポーター養成講座」の受講など、必要な研修等の受講を促す。 | 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・発達障がい者しごとサポーター養成講座」 |
| 2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出 | | |
| (1)人事配置等 | <p>①現職・新規採用職員の能力や希望を踏まえ、年1回程度、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。</p> <p>②新規採用・部署移動後は定期的な面談を実施し、障がい者と業務の適切なマッチングができていないかの点検及び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>①基礎的環境整備として、障がい者の要望を踏まえ、障がいの特性に配慮した環境整備を検討する。</p> <p>※基礎的環境整備(エレベーター、多目的トイレ)については設置済</p> <p>②障がい者の特性に応じた就労支援機器の購入を検討・実施する。</p> <p>③作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを各課で行う。</p> <p>④定期的な面談により必要な配慮等を把握する。</p> <p>⑤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、合理的配慮の範囲内で適切に実施する。</p> | |
| (2)募集・採用 | <p>①特別支援学校の生徒等の職場実習の受け入れに努める。</p> <p>②合理的な配慮の観点から、特定の障がいを排除・限定する条件、自立通勤・介助なしでの業務遂行や特定の支援機関登録といった条件設定を行わない。</p> | |
| (3)働き方 | 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。 | |
| (4)キャリア形成 | <p>①会計年度任用職員について、採用の時点で本人からの要望を把握し、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に配慮する。</p> <p>②本人の希望を踏まえ、任期終了後においても引き続き公務内外で就労できるように、必要な実務研修の受講を促すなど、能力向上の機会を提供する。</p> | |
| (5)その他の人事管理 | <p>①適宜面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。</p> <p>②障がい者からの要望を踏まえ、障がいの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>③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>④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>※精神障がい者等の「就労パスポート」とは、障がいのある方が、働く上での自分の特徴やアピールポイント、希望する配慮などについて、支援機関と一緒に整理し、職場などにわかりやすく伝える際に活用する情報共有ツールのこと。</p> | |

| | | |
|------------------|---|--|
| 4. その他 | | |
| | | 沖縄市障がい者優先調達推進方針により、「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」に基づく障がい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。 |
| 5. 全職員の理解と支援体制 | | |
| | 内 容 | 担当部署 |
| (1) 合理的配慮の提供プロセス | 合理的な配慮については、障がい者の意向に配慮し、過重な負担にならない範囲で、以下の措置を適切かつ迅速に講じる。 ①相談、検討、決定、実施までの明確なプロセスが策定されていることを上下水道局内全職員に周知する。 ②基礎的環境整備に加え、就労支援機器の購入、作業マニュアルのカスタマイズ、作業手順の簡素化を継続的に検討・実行する。 ③障がいの状況に応じ、障がい者の通勤用駐車場の確保など、必要な措置を講じる。 | 総務課 各所属課 障がい福祉課 |
| (2) 庁内における理解促進 | 庁内インフォメーション等を活用し、沖縄市上下水道局障がい者活躍推進計画の周知や職員の理解促進に努める。 | 総務課 |
| (3) 相談・支援体制 | ①総務課職員に加え、職員健康相談室と連携した複合的な相談窓口を設置し、職員が安心して相談ができる体制を構築する。 | 総務課 障がい福祉課 |
| | ②適宜面談に加え、必要に応じてフォローアップ面談を随時実施する。 | 総務課 各所属課 |
| 6. 計画の推進体制と検証 | | |
| PDCA サイクルの確立 | 毎年 6 月 1 日時点の任免状況通報の結果に基づき、数値目標の達成状況を点検する。 | |
| 計画の見直し | 点検結果を基に、障がい者雇用推進チームで具体的な改善策を策定し、計画の見直しを随時行う。 | |

※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」と表記する。