

西会津町障がい者活躍推進計画

令和7年3月策定

機関名	西会津町
任命権者	西会津町長、西会津町教育委員会
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
西会津町における障がい者雇用に関する課題	西会津町及び西会津町教育委員会では、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間を計画期間とする障がい者活躍推進計画を策定し、取り組みを行ってきた。 しかしながら、令和6年6月時点における雇用率は0.54％であり、法定雇用率（2.8％）は未達成であったことから、令和7年4月から新たに障がい者2名の採用を予定するなど、法定雇用率達成に向けて取り組みを強化しているところである。 令和8年7月には法定雇用率が3.0％に引き上げられることから、法定雇用率の達成を目指すとともに、障がい者である職員の定着及び活躍を推進する取り組みをより一層進めていく必要がある。
目標	
1 採用に関する目標	【実雇用率】（毎年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 ※参考 令和6年6月1日時点の実雇用率：0.54％ （法定雇用率：2.80％） （評価方法） 毎年の任免状況通報により、把握と進捗管理を行う。
2 定着に関する目標	不本意な離職者を極力生じさせない。 （評価方法） 任免状況通報や人事記録等により、定着状況について把握と進捗管理を行う。
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	○障害者雇用推進者として、総務課長を選任する。 ○障がいのある職員が活躍できる職場環境の整備について職員衛生委員会等で検討するとともに、必要に応じて、障がいのある職員の参画等を求める。 ○組織内の人的サポート体制（障がい者雇用推進者、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(福島労働局、会津若松公共職業安定所、その他障がい者が利用している支援機関)と連携体制を構築する。
	(2)人材面	○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、福島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。 ○障がい者に対する困難事例等がある場合、地域の就労支援機関等と連携し、職場の上司や同僚に対し、対応のノウハウの共有や障害に関する理解促進・啓発に努める。
2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出		
		○現に勤務する障がい者の能力や希望も踏まえ、組織内アンケート等を行うことなどにより、継続的に職務の選定及び創出について検討を行う。
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	○障がい者からの要望を踏まえ、就労支援機器(拡大読書器、読み上げソフトなど)の購入を検討する。 ○障がい者からの要望を踏まえ、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検討する。 ○障がい者に対しては、所属長や障害者職業生活相談員による面談等を通じて必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。 ○なお、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、過重な負担にならない範囲で適切に行う。
	(2)募集・採用	○採用選考にあたり、障がい特性を考慮し、必要な配慮を行う。 ○募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行わない。 ・特定の障がい者を排除し、または特定の障がい者に限定すること ・「自力で通勤できる」、「介助者なしで業務遂行が可能である」、「就労支援機関に所属・登録しており、任用期間中支援が受けられる」といった条件を設定すること ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること ○厚生労働省が示している「障害者差別解消指針」及び「合理的配慮指針」を十分に踏まえて対応する。
	(3)働き方	○時差出勤や早出遅出勤務制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進する。

		○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	○本人の希望等も踏まえつつ、実務研修や向上研修等の教育訓練を実施する。
	(5) その他の人事管理	○必要に応じて面談を実施し、状況把握や体調配慮等を行う。 ○中途障がい者（在職中に疾病・事故等による障がい者となった者をいう。）について、職務選定、職場環境、通院への配慮等に努める。
4 その他		
		○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。

※本計画における用語の使用に関して、原則「障がい者」を使用するが、法令等で規定のあるものについては「障害者」を使用する。