

西会津町
障がい者活躍推進計画

令和2年3月

目次

I	策定にあたって	1
1	策定趣旨	1
2	策定主体	1
3	計画期間	1
4	周知・公表	1
II	本町における障がい者雇用等の状況	2
1	障がい者雇用率の状況	2
III	障がい者の活躍推進に向けた取組	3
1	推進体制の整備	4
2	職務の選定・マッチング等	5
3	職場環境の整備	6
4	職員の採用・育成等	6
5	優先調達等	8
IV	数値目標	9

- 「害」の表記については、法令等の名称及び法令等で定められている用語などで漢字表記が使用されている場合、又は機関、団体等の固有名詞が漢字表記となっている場合を除き、原則として平仮名で記載しています。
- 特に注記のない限り、「職員」とは、一般行政職員や専門職員などすべての職種の職員を示します。

I 策定にあたって

1 策定趣旨

- 令和元年6月には、障害者雇用促進法の改正により、国及び地方公共団体が率先して障がい者を雇用する責務が明示されるとともに、厚生労働大臣が作成する指針に即して、「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画（以下「障害者活躍推進計画」という。）」を作成することとされました。
- 障がい者の活躍とは、「障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮できること」であり、全ての障がいのある職員が活躍できるよう、西会津町(以下「本町」という。)全体を挙げて取り組んでいくことが重要です。
- 本計画のもと、障がいのある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりに向けて取り組んでまいります。

2 策定主体

- 本町が策定します。

3 計画期間

- 令和2年度から令和6年度までの5年間を計画期間とします。
- なお、計画期間内においても、毎年度、取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

4 周知・公表

- 策定又は改定を行った計画は、グループウェアへの掲載等により、全ての職員に対して周知するとともに、町のホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。
- また、数値目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度、周知・公表します。

Ⅱ 本町における障がい者雇用等の状況

1 障がい者雇用率の状況

- 障害者雇用促進法では、地方公共団体の責務として、自ら率先して障がい者を雇用するように努めなければならないとされ、障がい者の雇用の場の確保に向けて、民間企業等よりも高い法定雇用率が設定されています。
- 本庁における、令和元年6月1日現在の雇用率は、次のとおりとなっています。

[令和元年6月1日現在の雇用率]¹

任命権者	法定雇用率	法定雇用障がい者数の算定基礎となる職員数	障がい者の数	実雇用率
本町	2.5%	88.5人	0.5人	0.56%

¹ 労働省告示等に基づき算定

Ⅲ 障がい者の活躍推進に向けた取組

施策体系

1 推進体制の整備

- (1) 推進体制の整備
- (2) 庁内検討会議の設置等
- (3) 相談先の確保等
- (4) 障がい理解の促進

2 職務の選定・マッチング等

- (1) 各種面談の実施

3 職場環境の整備

- ア 施設の整備
- イ 就労支援機器等の整備
- ウ 管理監督者との面談等を通じた合理的配慮の提供

4 職員の採用・育成等

- (1) 障がい者採用の取組
- (2) キャリア形成に向けた取組
- (3) 多様で柔軟な働き方の推進
- (4) 人事異動等における配慮

5 優先調達等

- 障がい者就労施設等への発注等

1 推進体制の整備

基本的な考え方

- 障がい者の活躍推進に向けた取組を持続的・継続的に進めていくためには、推進体制をしっかりと整備し、計画策定から取組の推進・見直しについて、PDCAサイクルを確立する必要があります。
- また、障がいのある職員や職場の管理監督者等が相談できる体制を整えるとともに、全ての職員の障がい理解を深めていくことが重要です。

取組内容

(1) 推進体制の整備

ア 担当職員の設置

- ・ 総務課長を障害者雇用推進者として選任しました。
- ・ 各課の長を管理監督者として選任しました。

(2) 庁内検討会議の設置等

「障がい者の活躍推進に関する庁内検討会議」における検証等

総務課長及び各課長で構成する「障がい者の活躍推進に関する庁内検討会議」において、障がいのある職員の働きやすい職場づくりや障がい者が能力や適性を発揮できるような職域の拡大や、様々な雇用形態などについて検討し毎年度、取組状況を把握・検証します。

なお、その際は障がいのある職員に広く参画を呼びかける。

(3) 相談先の確保等

ア 庁内相談窓口の設置

障がいのある職員本人や、職場で支援にあたる管理監督者等が相談できる窓口を総務課に設置します。相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて、産業医等とも連携を図ります。

イ 県等の機関における相談窓口の活用

福島労働局、公共職業安定所に設置されている相談窓口等についても、職員に周知し活用を促進します。

(4) 障がい理解の促進

ア 全職員向け啓発資料の作成・配布

全職員に対する意識啓発として、障がい者への対応や障がい理解に関する内容を盛り込んだ啓発資料を配付します。

イ 管理監督者向け研修の実施

障がい者への対応や障がい理解に関する内容の研修を受講するように全ての管理職等呼びかけます。

2 職務の選定・マッチング等

基本的な考え方

- 一般行政職については、業務内容が多岐にわたることから、障がいのある職員の活躍を推進していくためには、職員一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を十分把握し、総合的に検討して業務との適切なマッチングを図っていくことが重要です。
- 一般行政職以外の職種（技術職、専門職など）は、職員一人ひとりの障がい特性等を十分把握し、通勤に配慮した配置や職場での障がい理解促進等を通して、それぞれの職務における障がいのある職員の活躍を推進していきます。

取組内容

(1) 各種面談の実施

ア 採用前面談の実施

医師同席の下、採用前の合格者面談を実施するなど、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を踏まえ、適した業務等を確認します。

また、職員として働く具体的なイメージを持つことができるよう、先輩職員による業務説明等の機会を設けます。

イ 管理監督者との面談の実施

採用後も、所属の管理監督者による面談等を通じて、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を把握し、業務との適切なマッチングを推進します。

3 職場環境の整備

基本的な考え方

- 障がいのある職員が安心して働ける環境を整え、能力・意欲を最大限発揮していくためには、施設や就労支援機器等の整備のほか、管理監督者による障がい特性等の把握を通じた合理的配慮の提供を行う必要があります。

取組内容

ア 施設の整備

障がい特性に配慮し、多目的トイレ、スロープ、エレベーター、休憩室等の施設を整備します。

イ 就労支援機器等の整備

音声読み上げソフトや画面拡大ソフト等の就労支援機器の配置など、障がい特性を踏まえた体制整備を推進します。

ウ 管理監督者との面談等を通じた合理的配慮の提供

所属の管理監督者による面談等を通じて、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を把握し、働きやすい職場環境の整備に向けて、合理的配慮の提供（障がいのある職員のサポートとして会計年度任用職員（パートタイム）の配置等）を行います。

4 職員の採用・育成等

基本的な考え方

- 職員の採用等を行うにあたっては、厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」等を十分に踏まえて対応します。

取組内容

（1）障がい者採用の取組

ア 募集案内時の対応

町のホームページに職員採用に関する募集案内等を掲載する際には、ウェブアクセシビリティ²の確保を図るとともに、障がい者団体を通じた周知を行うなど、障がい者が必要な情報を得られるよう対応します。

イ 採用選考時の対応

拡大印刷や点字、筆談による対応のほか、面接時に就労支援機関の職員等の同席を可能とするなど、採用選考の実施にあたり、必要な配慮を行います。

(2) キャリア形成に向けた取組

ア 研修を通じた能力向上

本人との面談を実施し、その希望を踏まえて外部機関や県が企画する研修等に参加できるようにする。

イ 研修受講にあたっての配慮

視覚障がい者について資料を点字化するなど、研修受講にあたり必要な配慮を行います。

(3) 柔軟な働き方の推進

ア 短時間雇用の会計年度任用職員

短時間雇用により、本人への負担を軽減できるようにします。

イ 年次休暇等の取得促進

ワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため、年次休暇等の取得を促進します。

(4) 人事異動等における配慮

ア 障がい特性等を踏まえた人事異動

所属の管理監督者による面談等を通じて、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を把握するとともに、業務内容が多岐にわたる一般行

² 高齢者や障がい者を含めて、誰もがホームページ等で提供される情報や機能を支障なく利用することができること

政職の人事異動にあたっては、業務との適切なマッチング等を図ります。

イ 配置先の工夫

配置先については、例えば、下肢に障がいのある職員をエレベーター設備のある本庁舎に配置するなど、本人と協議の上、過度な負担にならない範囲で、合理的配慮の提供を行います。

5 優先調達等

基本的な考え方

- 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（以下「優先調達推進法」という。）等を踏まえ、本町で直接雇用するだけでなく、企業等における障がい者の活躍の場の拡大に向けた取組を推進することが重要です。

取組内容

障がい者就労施設等への発注等

優先調達推進法に基づく障がい者就労施設等への発注等の取組を通じ、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。

IV 数値目標

項目	現状	目標（期限）
障がい者雇用率	0.56% (令和元年6月1日)	2.5% (令和6年6月1日)