

会津美里町障がい者活躍推進計画

会津美里町

令和7年4月1日

1. 計画策定にあたって

(1) 策定趣旨

- 令和元年6月に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。）の策定が義務付けられた。
- 本町においても、障がいの特性や個性に応じて能力を発揮できる職場環境を目指して、上記の障害者活躍推進計画として令和2年4月に令和2年度から5年間を計画期間とする「会津美里町障がい者活躍推進計画」を策定し、同計画に基づく採用、環境整備、人事管理等に取り組み、現在に至るまで法定雇用率以上の雇用を継続してきた。
- 計画目標に掲げる職員の採用、定着状況及び満足度の推移はおおむね順調であるが、引き続き障がい者の活躍を推進する体制整備及び取組が必要であるため、令和7年度から5年間を計画期間とする本計画を策定するものである。

(2) 策定主体

- 会津美里町長部局とする。

(3) 計画期間

- 令和7年4月1日から令和12年4月1日までの5年間を計画期間とする。
- 計画期間内において取組状況等を把握・検証するとともに、必要に応じて計画の見直しを行う。

(4) 周知・公表

- 策定時にグループウェアにより全職員へ周知するとともに、町ホームページに掲載する。改定があった場合も同様とする。
- 数値目標の達成状況については、何年度実績値等を確認し、町ホームページに掲載する方法により公表する。

2. 障がい者雇用等の状況

(1) 障がい者雇用率の状況

- 会津美里町における令和6年6月1日現在の雇用率等^①は、以下のとおりである。

職員の数	障がい者数 ^②	法定雇用率	実雇用率	不足数 ^③
205	5	2.8	2.44	0

(2) 職場定着の状況

- 障がいのある職員の平均勤続年数^④は、以下のとおりである。

平均勤続年数
21.3年

(3) 職員アンケート調査結果

- 障がいのある職員の現状を把握するため、アンケート調査を実施した^⑤。その結果は以下のとおりである。

① 原則として任命権者ごとに障害者雇用率を達成しなければならないこととされているが、厚生労働省の認定を受け、その他の機関である教育委員会については、認定地方機関である会津美里町役場に勤務する職員とみなして計上している。

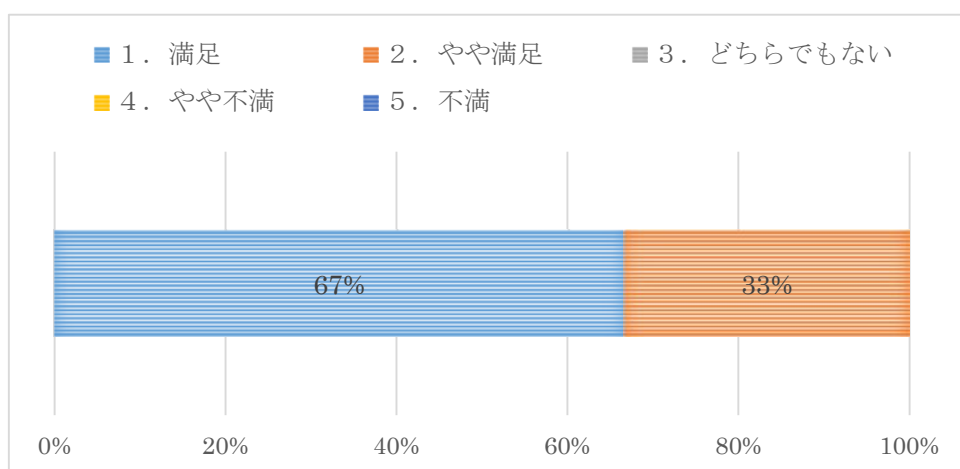
② 重度身体障害者2名については、その1人をもって、2人の対象障がい者を雇用しているものとみなして計上している。

③ 法定雇用障害者数を達成するために採用しなければならない障がい者数をいう。

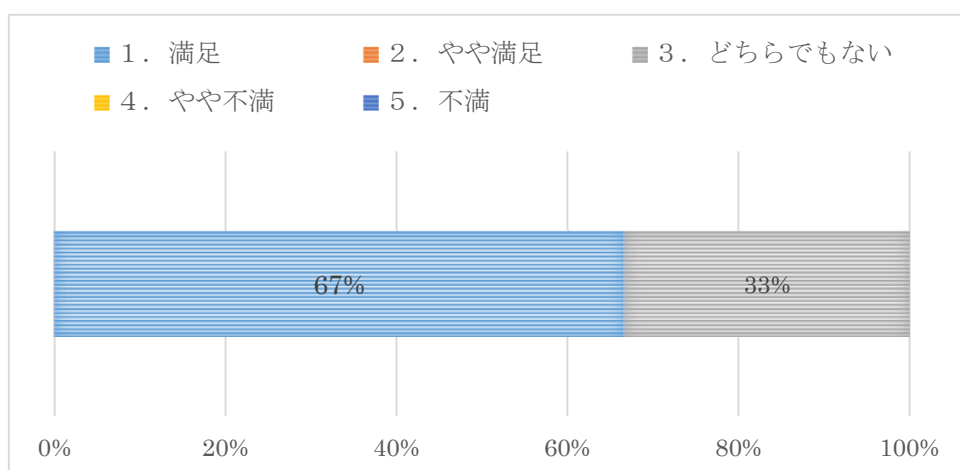
④ 基準日：令和7年4月1日

⑤ 身体に障がいがある職員に対し、令和7年3月13日から3月21日にかけて実施した。

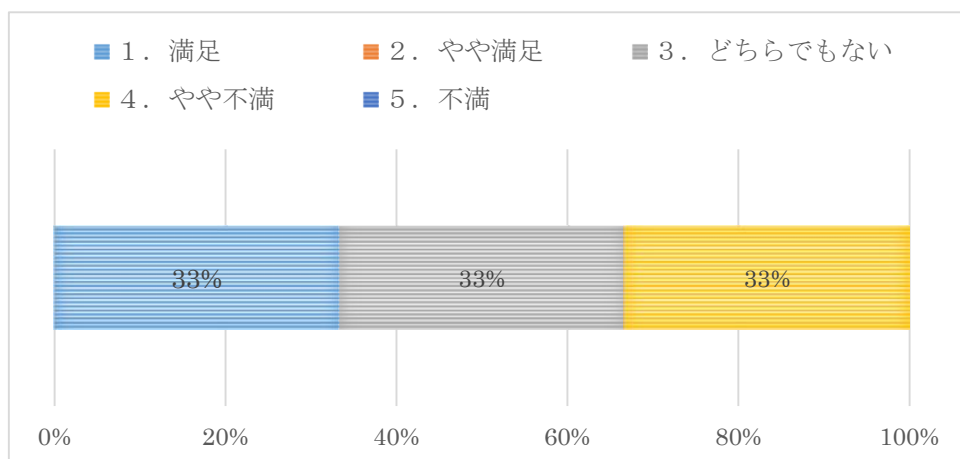
○ 現在の仕事内容について



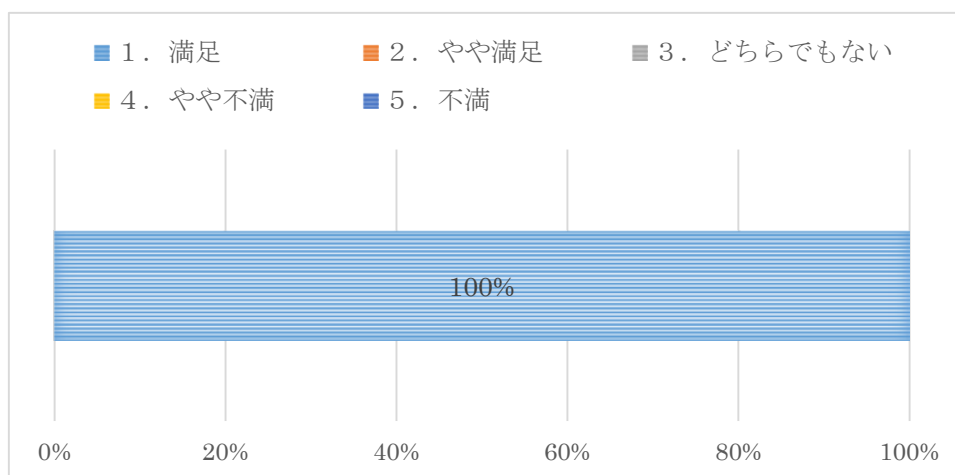
○ 現在の業務量について



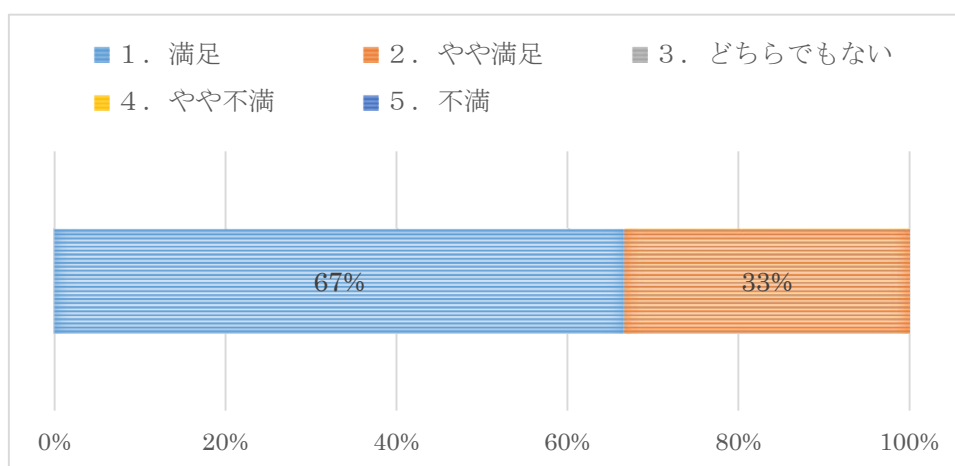
○ 物理的な作業スペースについて



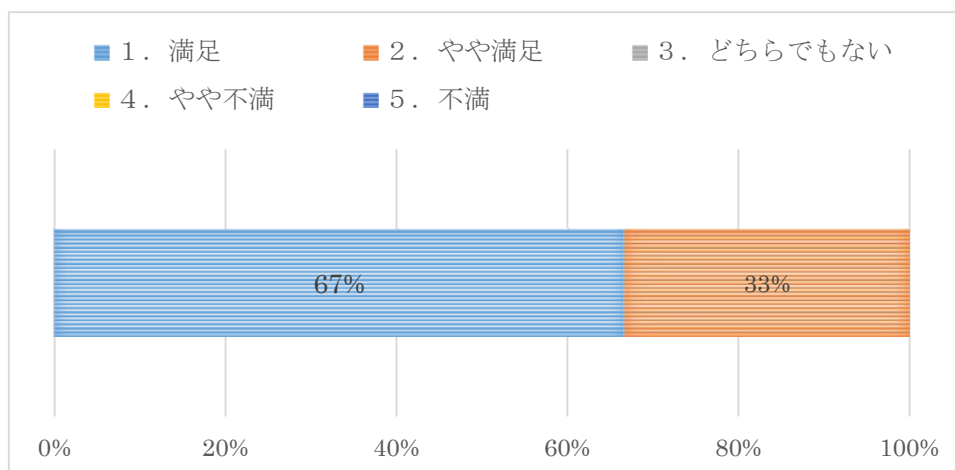
○ 相談体制等の職場環境について



○ 勤務する上での障がいへの配慮について



○ 現在働いていることについての全体評価



3. 障がい者活躍推進に向けた取組

(1) 目標

○ 採用に関する目標

項目	現状	目標
不足数	0人	不足していない状態を維持する

○ 定着に関する目標

項目	現状	目標
平均勤続年数 ^⑥	21.3年	26.3年 既雇用者が継続して雇用されている状態を目指す

○ 満足度に関する目標

項目	現状	目標
現在の仕事内容について満足していると答えた割合	67%	100%を目指す
相談体制等の職場環境について満足していると答えた割合	100%	100%を継続する
現在働いていることについての全体評価で満足していると答えた割合	67%	100%を目指す

^⑥ 基準日：令和12年4月1日

（２）推進体制の整備

- 障がい者の活躍推進に向けた取組みを継続的に実施するための推進体制を充実させ、計画の推進・見直しについて、PDCAサイクルを確立する。
- 障がい者雇用推進者として総務課長を選任する。
- 障がいをもつ職員が配属された部署において、障がいをもつ職員からの日常的な相談を受ける、障がい者生活相談員（課長補佐級を想定）を配置する。
- 障がい者に配慮した職場環境を実現するため、安全衛生委員会に障がいを持つ職員を委員として加え、定期的に開催する。

（３）障がい者活躍の基本となる職務の選定・創出

- 現に勤務する障がいをもつ職員と今後採用する障がいをもつ職員の能力や希望を踏まえ、毎年、職員調書の提出やアンケート調査の実施により、その結果を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。
- 管理職による面談を踏まえ、障がいをもつ職員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。

（４）障がいをもつ職員の採用と育成

- 障がいを持つ職員の採用に当たっては、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する。
- 採用後についても、職場内研修（OJT）をはじめとした各種研修や人事異動等を通じて、計画的なキャリア形成を推進する。

（５）障がい者の活躍を推進するための環境整備

- 障がい特性に配慮し、必要な施設や就労支援器具等について整備するとともに、定期的な面談その他の適切な方法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。

（６）その他

- 国等による障がい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等を踏まえ、町による直接雇用のほか、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みを推進する。