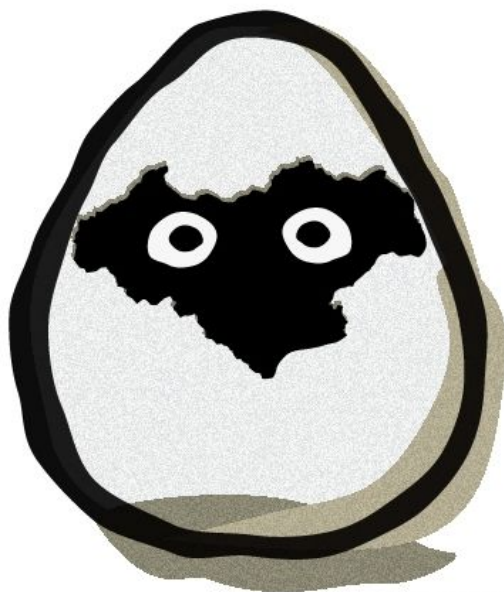


会津美里町教育委員会 障がい者活躍推進計画



©2010 AIZUMISATO

会津美里町教育委員会

令和2年4月1日

1. 計画策定にあたって

(1) 策定趣旨

- 会津美里町では、障害者の雇用の促進等に関する法律等に基づき、障がいのある方を対象とした採用選考を実施してきており、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は、これまでも達成していた。
- 会津美里町教育委員会では、会津美里町教育委員会職員の採用及び人事異動等の事務は、会津美里町（町長部局）において実施しているため、会津美里町教育委員会として職員採用事務を行うことはない。しかしながら、会津美里町（町長部局）との特例認定により、両機関を合算して障がい者任免状況通報を行っているため、令和3年4月を前に法定雇用率が0.1ポイント引き上げとなる予定であることから、障がい者のより積極的な採用が行われるよう会津美里町（長部局）に働きかけをする必要がある。
- 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。
- 本計画は、障がいの特性や個性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任命権者ごとに策定するものである。

(2) 策定主体

- 会津美里町教育委員会部局とする。

(3) 計画期間

- 令和2年4月1日から令和7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2年3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
206	5	2.5	2.43	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
16.3年

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。

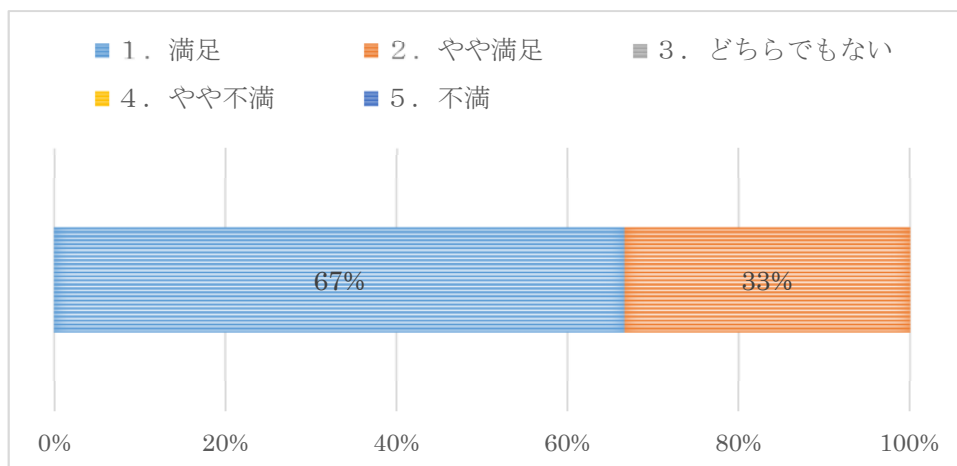
③ 法定雇用障害者数を達成するために採用しなければならない障がい者数をいう。

④ 基準日：令和2年4月1日

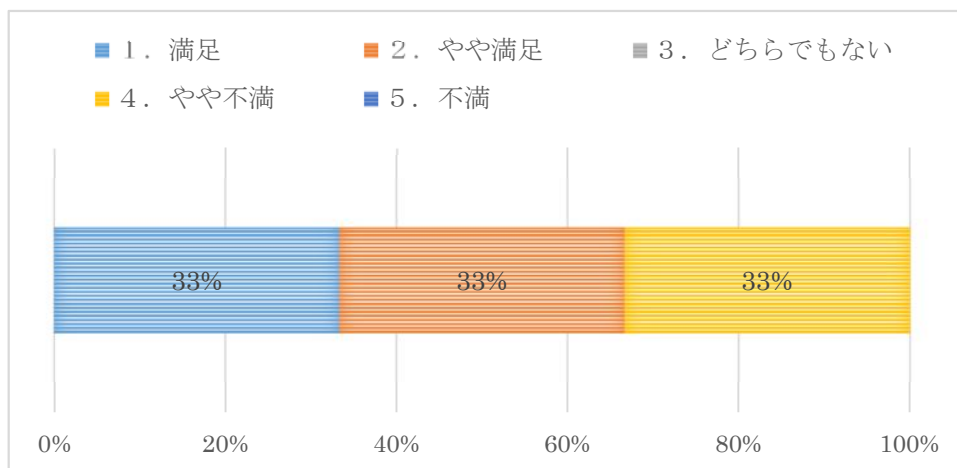
(3) 職員アンケート調査結果

○ 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。

○ 現在の仕事内容について

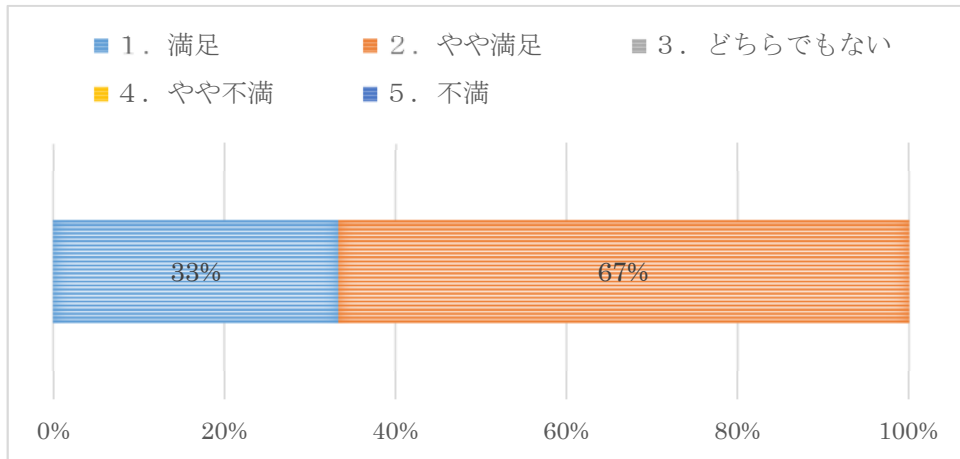


○ 現在の業務量について

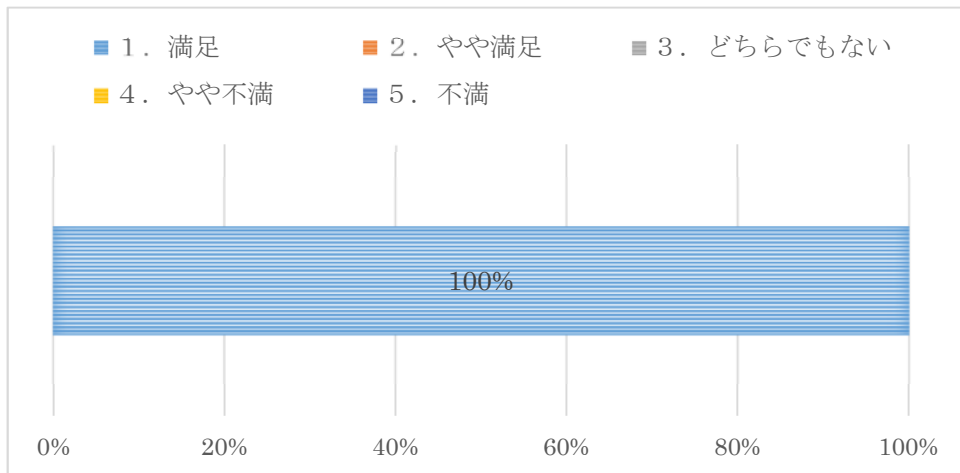


○ 物理的な作業スペースについて

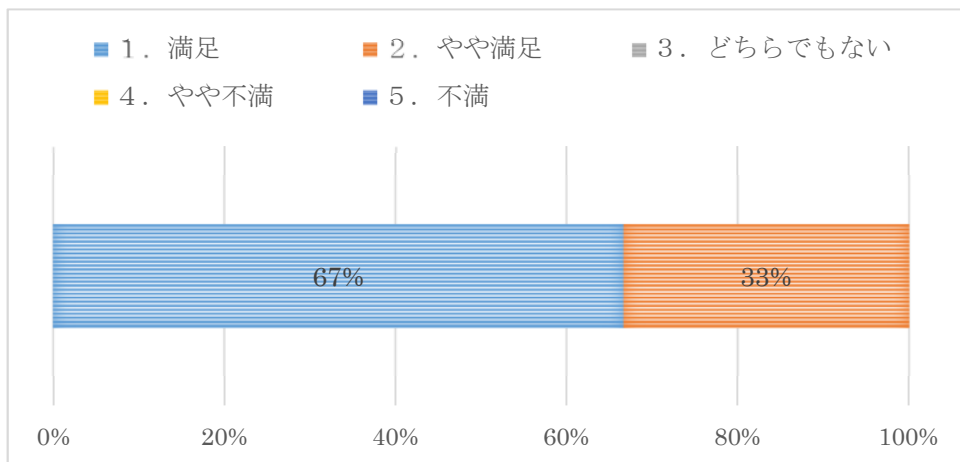
^⑤ 身体に障がいがある職員に対し、令和2年2月28日から3月3日にかけて実施した。



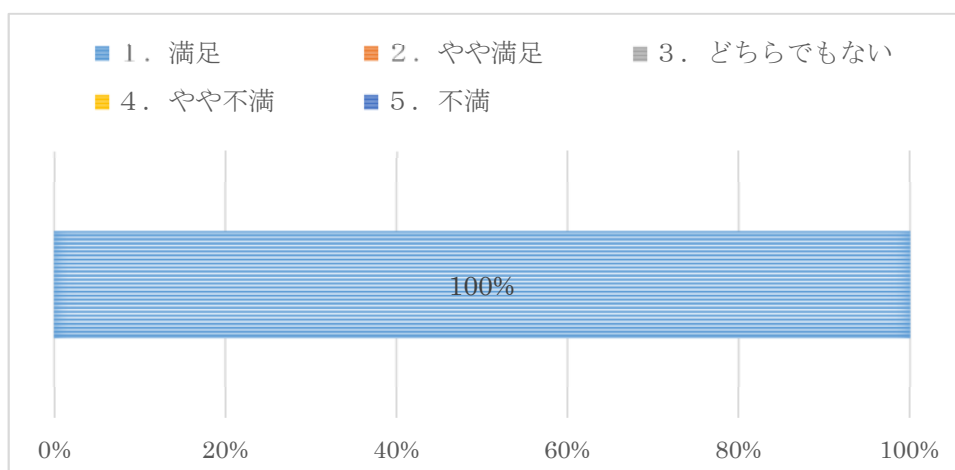
○ 相談体制等の職場環境について



○ 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み

(1) 目標

○ 採用に関する目標

項目	現状	目標
不足数	0人	0人を継続する

○ 定着に関する目標

項目	現状	目標
平均勤続年数 ^⑥	21.3年	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
----	----	----

^⑥ 基準日：令和7年4月1日

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	100%	100%を継続する

(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整備し、計画策定からの取組みの推進・見直しについて、PDCAサイクルを確立する。
- 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。
- 障がい者の活躍促進に向けた取組み等について、障がいのある職員に対して毎年アンケートを実施し、意見を取組みへ反映する。

(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や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の検討を行う。
- 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ないかの点検を行う。

(4) 障がい者をもつ職員の育成

- 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。
- 専門研修等を通じて、実務能力や専門性の向上を図る。

(5) 障がい者の活躍を推進するための環境整備

- 管理職による面談を通じて、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、合理的配慮の提供を行う。
- 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。

(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等の推進等に関する法律等を踏まえ、障がい者就労施設への発注等を通して、障がい者の活躍の場を拡大できるよう努める。