

猪苗代町障害者活躍推進計画

機関名	猪苗代町
任命権者	猪苗代町長
計画期間	令和8年4月1日～令和13年3月31日(5年間)
猪苗代町における障害者雇用に関する課題	<p>令和7年6月1日現在、法定雇用率2.8%に対し、令和7年度の実雇用率は1.66%で1.5人の不足数となっている。障害者の法定雇用率は、令和8年7月から3.0%に引き上げられることから、積極的な採用活動に努める必要がある。</p> <p>詳細な状況は「目標」に記載しているが、障害者である職員の活躍のためには、更なる体制整備や各種取組が必要である。</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 参考 令和7年6月1日時点の実雇用率:1.66%</p> <p>(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</p> <p>(評価方法)毎年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、ワーク・エンゲージメントに関する目標	<p>【ワーク・エンゲージメント】前年度を上回る</p> <p>(評価方法)毎年4月時点で在席している障害者(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>
④ キャリア形成に関する目標	<p>【障害者が担当する職務の拡大】 毎年度新たな職域を開拓する</p> <p>(評価方法)毎年度、人事記録を元に把握、進捗管理。</p>
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1)組織面	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者雇用推進者として総務課長を選任する。 (令和元年9月6日に選任済み) ○必要に応じ、障害者雇用推進者、予算管理を担当する課の責任者、出先機関の組織・定員管理を担当する課の責任者等を構成員とする障害者雇用推進チームの設置を検討するとともに、障害者である常勤職員・非常勤職員等に広く参画を呼びかける。 ○障害者雇用推進チームを設置した場合には、原則として年1回開催し、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱う。 ○組織内の人的サポート体制(障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、職場適応支援者、支援担当者等)を整備するとともに、組織外の関係機関(厚生労働省障害者雇用対策課、福島労働局会津労働基準監督署、会津若松職業安定所(ハローワーク)、障害者雇用専門アドバイザー、その他障害者が利用している支援機関)と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で共有する。

	<p>○役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。</p>
(2)人材面	<p>○障害者職業生活相談員を選任した場合には、(選任予定の者を含む。)当該職員について、福島県労働局会津労働基準監督署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。</p> <p>○障害者配置がある職場において、職員の中から職場適応支援者を選任した場合には、当該職員について、厚生労働省障害者雇用対策課が開催する「国の機関の職員に対する障害者の職場適応支援者養成セミナー」を受講させる。</p> <p>○障害者が配属されている課の職員を中心に、年に1回以上、厚生労働省障害者雇用対策課又は福島県労働局会津労働基準監督署が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る。(過去に同講座を受講したことがない職員に限る。)</p> <p>○職場の同僚・上司を対象として、対応のノウハウや困難事例について共有を行う経験交流会を必要に応じ開催する。その際、外部機関の専門家に対し、障害に関する理解促進・啓発のための講義を依頼する。</p>
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>○現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、年に1回以上、職務整理表や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>○新規採用又は課内異動その他定期的に面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができているのかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。</p>
3. 障害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>○基礎的環境整備として、障害者が利用しやすい環境に配慮した休憩室の設置を検討する(エレベーター、多目的トイレは設置済)ほか、障害者の要望を踏まえ、環境整備を検討する。</p> <p>○障害者からの要望を踏まえ、就労支援機器の購入を検討する。(拡大読書器、読み上げソフトの導入実績なし)</p> <p>○障害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。</p> <p>○新規に採用した障害者については定期的に面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。</p> <p>○なお、措置を講じるに当たっては、障害者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。</p>
(2)募集・採用	<p>○大学生を対象としたインターンシップの中で障害学生の受け入れを検討するとともに、特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習の検討を積極的に行う。</p> <p>○このほか、一般職員の募集と併せて、軽易な業務に従事する職員の募集を行う等、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努める。</p> <p>○採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者を配置し、本採用までに少ない勤務時間での慣らし期間を設ける等障害特性への配慮を行う。</p> <p>○定員の範囲内でステップアップの枠組みを活用し、常勤官職の選考に当たり、非常勤職員として一定期間勤務する障害者である職員を対象とした常勤官職への任用に係る公募の検討を行う。</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 <ul style="list-style-type: none"> ・特定の障害者を排除し、又は特定の障害に限定する。 ・自力で通勤できることといった条件を設定する。 ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。 ・就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられることといった条件を設定する。 ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。
(3)働き方	<ul style="list-style-type: none"> ○フレックスタイム制の活用促進を検討するとともに、時差出勤・早出遅出制度等の柔軟な時間管理制度の利用促進を検討する。 ○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	<ul style="list-style-type: none"> ○定員の範囲内でステップアップの枠組みを活用し、常勤官職の選考に当たり、非常勤職員として一定期間勤務する障害者である職員を対象とした常勤官職への任用に係る公募の検討を行う。(再掲) ○任期付きの非常勤職員等について、採用の時点で中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、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を行う。また、任期終了まで残り3か月となった時点で職務経験の総括的な振り返りを行う(必要に応じ外部の支援機関も交えた面談の実施や書面を作成する)ことにより、任期の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支援を行う。 ○本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。
(5)その他の人事管理	<ul style="list-style-type: none"> ○定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。 ○障害者からの要望を踏まえ、障害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財政措置を行う。 ○中途障害者(在職中に疾病・事故等により障害者となったものをいう。)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。 ○本人が希望する場合には、精神障害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。
4. その他	
	<ul style="list-style-type: none"> ○国等による障害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に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する。 ○今後、障害者就労施設等を対象とした調達の実施に努め、毎年度、これまでの実績に限られることなく、その内容や調達先施設等を拡げることを目指す。 ○障害者就労施設等における民需拡大のため、当該施設等が生産・加工・製作した物品の直売会としてマルシェの開催といった販売の場の提供、障害者就労施設等との人的交流等(具体的には、職場体験や実習の受入れ、意見交換会や情報連絡会)の実施を検討する。 ○民間事業主における障害者の活躍を推進するため、法定雇用率以上の対象障害者を雇用していること等を、公共調達の競争参加資格に含めることを検討する。