

会津若松市
障がい者活躍推進計画

目次

はじめに	1
第1 障がい者雇用に関する課題	1
第2 障がい者活躍推進計画の基本的な考え方	1
1 計画期間	2
2 対象となる職員	2
3 目標	3
第3 取組内容	4
1 障がいのある職員の活躍を推進する体制整備	4
(1) 組織面での体制整備	4
(2) 人材面での体制整備	5
2 障がいのある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出	5
(1) 職務の選定・創出	5
(2) 職務に応じた配置	5
3 障がいのある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理	5
(1) 職務環境	5
(2) 募集・採用	6
(3) 働き方	6
(4) その他の人事管理	6
4 その他	7
第4 その他	8
1 計画推進における各機関の相互関係及び年度別の取組目標	8
2 計画の推進体制	9
3 検証・公表	9

－「障害」の表記について－

- 法令等の名称や用語などで使用している場合 …「障害」を使用
 (例) 障害者雇用促進法、身体障害者手帳 等
- 上記以外の場合 …「障がい」を使用
 (例) 障がいのある人、障がい特性 等

はじめに

本市では、「障がいのある人もない人もお互いに人格と個性を尊重し合い、人としての尊厳が守られ、共に生きることのできる地域社会の実現」を基本理念として、平成30年度に「会津若松市障がい者計画」、「第5期障がい福祉計画」及び「第1期障がい児福祉計画」を策定し、障がい者福祉施策を総合的に推進しています。

また、障がい者計画においては、障がいのある人の雇用の場の創出・拡大を図るため、企業等における雇用推進を図るとともに、市役所においても、障がい特性に応じた雇用の推進に努めることとしています。

一方、国においては、「障害者の雇用の促進等に関する法律」において、国及び地方公共団体は、自ら率先して障がいのある人を雇用する責務が明記されるとともに、任命権者による障がい者活躍推進計画の作成・公表が位置づけられた経過にあります。

障がいのある人が市役所で働き、また、障がいのある職員が安心して働き続けられる環境を整えることにより、障がい者雇用の一層の推進を図るため、各任命権者による連携のもと、国の「障害者活躍推進計画作成指針」に即して会津若松市障がい者活躍推進計画を策定するものです。

第1 障がい者雇用に関する課題

本市では、障がい者雇用を推進するため、計画的に障がい者特別枠での採用募集を行っていますが、令和元年6月1日時点における障害者雇用率は、2.32%であり、法定雇用率（2.50%）を下回る状況です。

一方、本市内における障がいのある人の求職ニーズは増加傾向にあります。

障がいのある人が職員として入庁し、その能力と適性に応じた仕事を通じて安心して働き、活躍できる場を確保することは、市の責務であり、さらなる体制整備や取組が必要であると認識しています。

また、障がいのある職員が安心して働き続けるためには、職場内の理解や職員同士の相互理解を深めることも重要であり、一人ひとりの職員が互いの個性を尊重しながら、それぞれの個性を活かして力を発揮するという観点からも重要であると考えています。

第2 障がい者活躍推進計画の基本的な考え方

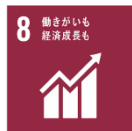
障がいの有無にかかわらず、すべての人が社会の一員であることを認め合い、支え合える社会である「共生社会の実現」は、障害者基本法に定める普遍的な理念であり、会津若松市第7次総合計画においても本市が目指す姿として位置付けています。

また、障害者差別解消法等により、障がいのある人を取り巻く社会環境が整いつつある中、障がいに対する理解を深め、互いに理解し合えるようなさらなる環境づくりが求められています。

さらには、ノーマライゼーション（障がいのある人を特別視するのではなく、一般社会の中で普通の生活が送れるような条件を整えるべきであり、ともに生きる社会こそノーマルな社会であるという考え方）、インクルージョン（包容）、ダイバーシティ（多様性）、バリアフリー（物理的な障壁のみならず、社会的、制度的、心理的な全ての障壁に対処するという考え方）、ユニバーサルデザイン（誰にとっても利用しやすくデザインするという考え方）、SDGs¹（持続可能な開発目標）等の視点を持つことも重要であると認識しています。

障がい者活躍推進計画（以下「本計画」という。）は、第7次総合計画をはじめとした各計画等の基本理念を踏まえ、障がいのある職員が、障がいの特性に応じて適切な配慮を受けるとともに、各職場において持てる力を発揮できる環境を整えることを目指します。

なお、本計画は、SDGsの17の目標のうち、次の目標達成に寄与するものです。



8…包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用を促進する
10…各国内及び各国間の不平等を是正する

1 計画期間

本計画は、障がいのある職員の活躍に関する基本的な事項を定める中長期的な計画であることから、5年間を計画期間とします。

〔計画期間〕令和2年4月1日から令和7年3月31日まで（5年間）

2 対象となる職員

市長部局、議会事務局、教育委員会、選挙管理委員会事務局、監査事務局、農業委員会事務局、上下水道局に所属する全ての職員²を対象とします。

なお、法定雇用率の算定にあたっては、国基準³に基づき算定します。

《本計画における「障がいのある職員」》

各種障害者手帳を所持する職員に加え、次表のとおり、医師の診断を受けた職員や障がい福祉サービスの利用対象である職員とします。

<p>身体障がい者</p> <p>○身体障害者手帳を所持する職員</p> <p>○身体障害程度7級相当であると医師の診断を受けた職員 等</p>	<p>知的障がい者</p> <p>○療育手帳を所持する職員</p>	<p>精神障がい者</p> <p>○精神障害者保健福祉手帳を所持する職員</p> <p>○統合失調症、発達障がい、そううつ病（そう病・うつ病を含む）、てんかんに係る医師の診断を受けた職員 等</p>	<p>その他、心身の障がいのある者</p> <p>○難治性疾患に係る医師の診断を受けた職員 等</p>
--	-----------------------------------	---	---

1 2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」にて記載された2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標。17のゴール、169のターゲットから構成される。

2 任期の定めのない職員、再任用職員、任期付職員、会計年度任用職員、臨時的任用職員のこと。

3 厚生労働省「法定雇用障害者数等の算定式」に基づき算定 ※障害者手帳等を所持することを要件とする。

3 目標

(1) 採用に関する目標

- 各年度（6月1日時点）において法定雇用率以上の雇用を図ります。
〔目標達成の評価方法〕
 - ・毎年の任免状況通報により把握します。

〔目標〕

	R 2年度	R 3年度	R 4年度	R 5年度	R 6年度
法定雇用率	2.5%	2.6%	2.6%	2.6%	2.6%
目標値 ※	2.5%	2.6%	2.6%	2.6%	2.6%

※ R5年4月1日までに法定雇用率が見直しとなった場合は、目標値を修正する。

(参考) これまでの雇用率等の推移（各年6月1日時点）

	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度
法定雇用率	2.3%	2.3%	2.3%	2.5%	2.5%
本市雇用率	2.78%	2.83%	2.89%	2.42%	2.32%
過不足数	6名	6名	6名	0名	▲1名

(2) 定着に関する目標

- 全ての職員が本人の意にかなわない離職を生じさせないように取り組みます。
〔目標達成の評価方法〕
 - ・毎年の任免状況通報の際、定着状況を把握します。

(3) 満足度、ワーク・エンゲージメント⁴に関する目標

- 計画初年度（令和2年度）は、目標を設定せず、実態に関するデータを収集します。
- また、令和3年度以降は、アンケートの満足度が前年度を上回る数値となるよう取り組みます。

〔目標達成の評価方法〕

- ・毎年4月時点で在籍している障がいのある職員に対し、アンケート調査を実施し把握します。

4 ワーク・エンゲージメントとは…「仕事に誇りや、やりがいを感じている（熱意）」、「仕事に熱心に取り組んでいる（没頭）」、「仕事から活力を得ていききとしている（活力）」の3つが揃った状態として定義されるもの。健康増進と生産性向上の両立に向けたキーワードとして、近年注目されている概念。

第3 取組内容

〔取組の体系〕

- 1 障がいのある職員の活躍を推進する体制整備
 - (1) 組織面での体制整備
 - (2) 人材面での体制整備
- 2 障がいのある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出
 - (1) 職務の選定・創出
 - (2) 職務に応じた配置
- 3 障がいのある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理
 - (1) 職務環境
 - (2) 募集・採用
 - (3) 働き方
 - (4) その他の人事管理
- 4 その他

1 障がいのある職員の活躍を推進する体制整備

障がいのある職員の活躍を推進するための組織面、人材面での体制整備を図ります。

(1) 組織面での体制整備

- ① 任命権者ごとに障がい者雇用推進者を選任し、障がい者雇用推進に係る責任体制の明確化を図ります。
- ② 障がい者雇用の推進を図るため、各任命権者の障がい者雇用推進者を構成員とする障がい者活躍推進計画策定・実施委員会を設置します。
- ③ 障がい者活躍推進計画策定・実施委員会は、障がい者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を行います。
- ④ 庁内の人的サポート体制（障がい者職業生活相談員等）を整備するとともに、庁外の関係機関（会津若松公共職業安定所等）との連携体制を構築します。
- ⑤ 障がいのある職員が相談しやすい体制となるよう、障がい者職業生活相談員のほか、所属長及び健康管理医（産業医）を含め、内容に応じた多様な相談先を確保します。

(2) 人材面での体制整備

- ① 障がい者職業生活相談員に選任された職員は、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し、相談に係る資質向上を図ります。
- ② 庁内職員に対し、市主催研修や外部研修等への参加を促し、障がい理解の啓発に努めます。

2 障がいのある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出

障がいのある職員の活躍の基本となる職務の選定や創出を行うとともに、適切な配置を行います。

(1) 職務の選定・創出

- ① 現在勤務する障がいのある職員や、今後採用する障がいのある人の障がい特性や能力、意向等を把握するとともに、職務整理表⁵や庁内アンケート等を活用することにより、適切な職務を選定します。
- ② 既存業務の切り出しや複数の作業を組み合わせるなどにより、職務の創出を図ります。

(2) 職務に応じた配置

- ① 職務の選定・創出を通じ、障がい特性に応じた業務の割振りや職場の配置などを行います。
- ② 職場面談等を通じ、障がいのある職員と業務の適切なマッチングができていないか点検を行います。

3 障がいのある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理

障がいのある職員が安心して働ける環境を整備するとともに、障がいの特性を問わず、広く募集・採用を行います。

また、障がいのある職員が安心して働ける仕組みや働きやすい仕組みを検討します。

(1) 職務環境

- ① 障がいのある職員からの要望を踏まえ、障がいのある職員が利用しやすい設備等の環境整備を検討します。
- ② 障がいのある職員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します。

5 「公務部門における障害者雇用マニュアル（平成31年3月 内閣官房内閣人事局、厚生労働省、人事院）」による。

- ③ 障がいのある職員からの要望を踏まえ、就労支援機器等の導入を検討します。
- ④ 障がい者職業生活相談員による相談窓口などを通じ、障がいのある職員の意向把握に努めます。

(2) 募集・採用

- ① インターンシップの中で障がいのある学生の受け入れを行うとともに、特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所等の利用者等を対象とした職場見学や職場実習を行います。
- ② 障がい者特別枠による職員募集を行い、障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫します。
- ③ 公共職業安定所主催の合同就職面接会などを通じ、広く募集します。
- ④ 採用選考にあたり、面接において手話通訳者を配置するなど、障がい特性に応じ、受験者が受験しやすい環境を整えます。
- ⑤ 募集・採用にあたっては、次の取扱いを行わないこととします。
 - ・ 特定の障がいを排除し、または特定の障がいに限定すること。
 - ・ 自力で通勤できることといった条件を設定すること。
 - ・ 介助者なしで業務遂行が可能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。

(3) 働き方

- ① 時差出勤や早出遅出制度などの柔軟な時間管理の制度を導入するとともに、テレワーク勤務やフレックスタイム制などについても検討を行います。
- ② 任期の定めのある職員について、任期終了前の時点で職務経験の総括的な振り返りを行うことにより、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支援します。
- ③ 本人の希望等も踏まえつつ、実務研修等への参加機会を確保します。

(4) その他の人事管理

- ① 所属長との職場面談や障がい者職業生活相談員との面談を行い、障がいのある職員の状況把握や必要な配慮を行います。
- ② 在職中に疾病や事故等により障がい者となった職員（中途障がい者）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備や通院への配慮、働き方などの支援を行います。

- ③ 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⁶」等の活用等により、職場や就労支援機関等と障がい特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を行います。

4 その他

市役所での雇用のみならず、地域における障がいのある人の活躍の場の拡大を図るため、障害者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推進や民間事業主における雇用促進に向けた調査研究を行います。

6 精神障害者等の就労パスポート…障がいのある人が、働く上での自身の特徴やアピールポイント、希望する配慮などを就労支援機関とともに整理し、就職や職場定着に向け、職場や支援機関と必要な支援について話し合う際に活用できる情報共有ツール。

第4 その他

1 計画推進における各機関の相互関係及び年度別の取組目標

本計画は、各任命権者の連名により作成し、実施・推進にあたっては、各任命権者が連携し取り組むものです。

一方、各任命権者における取組については、機関ごとの独自性を活かしながら、実施できる内容もあることから、その関係性について、下記のとおり、整理するものです。

なお、計画策定後における実施状況の点検・公表についても機関ごとに実施します。

[記号の表記について]

○…各機関の実情に応じて、各機関ごとに取り組むもの（裁量の余地があるもの）

大項目	中項目	小項目	各機関の相互関係							R 2	R 3	R 4	R 5	R 6					
			市長部局	市議会	教育委員会	選挙管理委員会	監査委員	農委員会	上下水道局										
1 障がいのある職員の活躍を推進する体制整備	(1)組織面での体制整備	① 障がい者雇用推進者の選任	○	○	○	○	○	○	○	○	実施	→	→	→	→				
		② 障がい者職業生活相談員の選任 ※	○	-	○	-	-	-	○	○	実施	→	→	→	→				
		③ 実施状況の点検	○	○	○	○	○	○	○	○	○	実施	→	→	→	→			
		④ 庁内の人的サポート体制等	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	実施	→	→	→	→		
		⑤ 多様な相談先の確保	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	実施	→	→	→	→		
	(2)人材面での体制整備	① 認定講習の受講 ※	○	-	○	-	-	-	○	○	○	実施	→	→	→	→			
		② 各種研修への参加	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	実施	→	→	→	→		
	2 職務の選定・創出	(1)職務の選定・創出	① 適切な職務の選定	○	○	○	○	○	○	○	○	○	実施	→	→	→	→		
			② 職務の創出	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	検討	実施	→	→	→	
		(2)職務に応じた配置	① 適切な配置	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	実施	→	→	→	
② 配置の点検			○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	実施	→	→	→	
3 環境整備・人事管理	(1)職務環境	① 施設等の整備	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	検討	→	実施	→	→	
		② 作業手順の簡素化等	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
		③ 合同就職面接会での募集	○	(市長部局と連携)							○	○	○	○	○	○	○		
		④ 就労支援機器等の導入	○	(市長部局と連携)							○	○	○	○	○	○	○	○	
		⑤ 相談窓口の設置	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	(2)募集・採用	① 職場見学や職場体験の受入	○	(市長部局と連携)							○	○	○	○	○	○	○	○	
		② 特別枠での募集	○	(市長部局と連携)							○	○	○	○	○	○	○	○	
		③ 募集・PR	○	(市長部局と連携)							○	○	○	○	○	○	○	○	
		④ 試験時の配慮	○	(市長部局と連携)							○	○	○	○	○	○	○	○	
		⑤ 募集採用時の禁止事項	○	(市長部局と連携)							○	○	○	○	○	○	○	○	
	(3)働き方	① 時差出勤や早出遅出等	○	(市長部局と連携)							○	○	○	○	○	○	○	○	
		② 任期の定めのある職員への支援	○	(市長部局と連携)							○	○	○	○	○	○	○	○	
		③ 研修機会の確保	○	(市長部局と連携)							○	○	○	○	○	○	○	○	
	(4)その他の人事管理	① 所属長等との面談	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
		② 中途障害者への支援	○	(市長部局と連携)							○	○	○	○	○	○	○	○	
		③ 支援機関の活用	○	(市長部局と連携)							○	○	○	○	○	○	○	○	
	4 その他	障がい者就労施設等への発注等の推進	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	

※ 障がい者職業生活相談員は、障がいのある職員が5人以上いる場合、選任義務があります。小規模機関においては、独自に設置しないものの、市長部局と連携し取り組みます。また、認定講習は、障がい者職業生活相談員を対象に実施するものです。

2 計画の推進体制

各任命権者の障がい者雇用推進者にて構成する障がい者活躍推進計画策定・実施委員会が中心となり推進します。

3 検証・公表

本計画策定後、障がい者活躍推進計画策定・実施委員会において取組状況を検証し、その状況について、市ホームページ等にて毎年公表します。

また、必要に応じ、計画の見直し等を行います。

令和2年3月

会津若松市
会津若松市議会事務局
会津若松市教育委員会
会津若松市選挙管理委員会事務局
会津若松市監査事務局
会津若松市農業委員会事務局
会津若松市水道部

■問い合わせ先■

会津若松市総務部人事課
〒965-8601 会津若松市東栄町3番46号
TEL 0242-39-1213 FAX 0242-39-1411