

す さ み 町

障害者活躍推進計画

令和 7 年 3 月

す さ み 町

す さ み 町 議 会

す さ み 町 教 育 委 員 会

目 次

1 計画の策定にあたって	・・・ 1・2
(1) 計画策定の趣旨	
(2) 計画策定の主体	
(3) 計画の期間	
(4) 計画の周知及び公表	
2 すさみ町役場における障害者雇用等の状況	・・・ 3
(1) 障害者採用試験の実施等	
(2) 障害者数・雇用率等の状況	
(3) 障害者雇用に関する課題	
3 障害者の雇用に関する目標	・・・ 4
(1) 町長部局	
(2) 議会事務局	
(3) 教育委員会事務局	
4 障害者の雇用に関する取組	・・・ 5～8
(1) 障害者の活躍を推進する体制整備	
① 組織面	
② 人材面	
(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
(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	
② 募集・採用	
③ 働き方	
④ キャリア形成	
⑤ その他人事管理	
(4) その他	

(1) 計画策定の趣旨

すさみ町では、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）等に基づき、障害者を持つ職員が働きやすい職場環境づくりに取り組んできました。

そのような中、平成 30 年 8 月、国の機関及び地方公共団体の機関（以下「公務部門」という。）など、多くの公務部門における対象障害者の不適切計上の実態が判明し、法定雇用率を達成していない状況であったことが判明しました。当町においても再点検を行いました。が、不適切な計上はありませんでした。

また、令和元年 6 月には、障害者雇用促進法の改正により、公務部門が率先して障害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、障害者活躍推進計画を作成することとされました。

障害者の活躍とは、「障害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、全ての障害のある職員が活躍できるよう、町役場を挙げて取り組んでいくことが重要です。

さらに、公務部門における障害者の活躍は、政策決定過程（障害者雇用施策に限らない。）への障害者の参画拡大の観点からも重要であるとともに、

- ・ ノーマライゼーション = 障害者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、制度的及び心理的な全ての障壁に対処するとうい考え方
- ・ ユニバーサルデザイン = 施設や製品等については新しいバリアが生じないように誰にとっても利用しやすくデザインするという考え方

等の理念の浸透に繋がり、政策だけでなく、行政サービスの向上の観点からも重要です。

そこで、障害当事者の視点に立つとともに、「障害をもつ人たちが完全参加できるとともに平等である」との理念のもとに、このたび「障害者活躍推進計画」を策定しました。

本計画のもと、障害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) 計画策定の主体

改正障害者雇用促進法第7条の3第4項の規定において、計画の策定主体は地方公共団体の任命権者となっており、任命権者ごとに計画を策定する必要がありますが、すさみ町役場全体で障害者の活躍推進に向けた取り組みを推進するとともに、職員採用試験の区分を分けずに職員採用を行っていること及び町長部局以外の部局の職員数が少ないことから、各任命権者が連名で計画を策定することとします。

なお、本計画は連名で作成しますが、各任命権者が自律的に障害者である職員の職業生活における活躍の推進に取り組むとともに、任命権者ごとの目標・取組内容を設定し、実施状況の点検・公表においても任命権者ごとに区分して行うこととします。

(3) 計画の期間

計画の期間は、令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間とします。

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) 計画の周知及び公表

策定又は見直しを行った計画は、庁内メール等により、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り組みの実施状況等についても、毎年度、公表することとします。

2

すさみ町役場における障害者雇用等の状況

(1) 障害者採用試験の実施等

すさみ町役場における障害者の採用については、これまでは一般採用試験において障害をもつ人が受験し、その試験に合格した職員、及び、在職中に障害者となった職員が在職している状況でした。

しかし、令和元年度において、法定雇用率を満たすために必要な障害者の職員数に不足が生じたことから、それ以降は定期的に障害者を対象とした職員採用試験を実施しています。

(2) 障害者数・雇用率等の状況

すさみ町役場における過去3年間の障害者の雇用状況は、次の表のとおりです。

各年度6月1日現在

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
対象職員数	139人	136人	153人
障害者数	2人	3人	2人
雇用率	1.44%	2.21%	1.31%
必要な障害者数	3人	3人	4人
過不足	▲1人	0人	▲2人

※ 対象職員数・障害者数には、町長部局、議会事務局、教育委員会事務局の職員を含みます。

(3) 障害者雇用に関する課題

すさみ町役場においては、令和6年度時点で法定雇用率（2.8％）の達成に必要な障害者の数に不足が生じていることから、今後、達成に向けた職員採用試験を実施するほか、全職員が障害者雇用の現状や法律、障害の特性、合理的配慮などについて理解を深め、障害者が働きやすい職場環境づくりなど、障害を持つ職員の視点に立った取り組みを推進します。

3

障害者の雇用に関する目標

(1) 町長部局

① 採用に関する目標

各年度、すさみ町役場における障害者をもつ職員数（各年度6月1日現在）について、法定雇用率を満たすために必要な障害者の人数以上とします。

評価方法 … 毎年の障害者任免状況通報書により把握します。

② 定着に関する目標

不本意な離職者を極力生じさせません。

評価方法 … 退職事由の確認により把握します。

(2) 議会事務局

障害者雇用の推進に関する理解を促進します。

※ 議会事務局単独での職員の採用がなく、現に障害をもつ職員が在職していません。

(3) 教育委員会事務局

障害者雇用の推進に関する理解を促進します。

※ 教育委員会事務局単独での職員の採用がなく、現に障害をもつ職員が在職していません。

(1) 障害者の活躍を推進する体制整備

【町長部局】

① 組織面

- 障害者雇用推進者として総務課の人事を所管する課長又は副課長若しくは係長を選任します（令和元年 12 月 2 日に副課長を選任済み）。
- 本計画作成日現在において、障害をもつ職員の数が 5 名以下のため障害者職業生活相談員の選任義務は生じていませんが、障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3 か月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させます。

② 人材面

- 職員に対し、障害に関する理解促進のための啓発・研修を実施します。

【議会事務局・教育委員会】

① 組織面

- 障害者雇用推進者として主管課長を選任します（令和元年 12 月 2 日に選任済み）。

② 人材面

- 職員に対し、障害に関する理解促進のための啓発・研修を実施します。（町長部局が実施する啓発・研修に参加することを含みます。）

(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

【町長部局】

- 所属長との面談等を通じて、障害者一人ひとりの特性・能力等を把握し、障害者本人の希望や職場環境を踏まえた上で、職務の選出及び創出について検討するとともに配置を行います。
- 総務課は、障害者を配属する課の拡大に向けて、各課への働きかけを行います。

【議会事務局・教育委員会】

- 障害者の配属に向けた職務の創出を行います。

(3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

【町長部局】

① 職務環境

- 総務課は、障害者が働きやすい職場環境の整備を行います。
- 所属長との面談等を通じて、障害者本人の希望を把握し、継続的に必要な措置を講じます。

② 募集・採用

- 採用選考にあたり必要な配慮を行います。
- 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。
 - ・ 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること
 - ・ 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
 - ・ 「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

- 年次休暇や各種休暇の取得を促進します。
- 休暇制度や勤務時間制度について、適切な制度の運営に努めます。

④ キャリア形成

- 本人の希望に応じ、各種研修受講に必要な合理的配慮を行います。
- 所属長との面談等を通じて、障害者一人ひとりの特性・能力等を把握し、障害者本人の希望や職場環境を踏まえた上で配置を行います。

⑤ その他人事管理

- 所属長による面談及び必要に応じた状況把握を実施し、体調配慮や職場環境の整備等の取組みを行います。
- 中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備や、通院への配慮等の取組みを行います。

【議会事務局・教育委員会】

① 職務環境

- 障害者が働きやすい職場環境の整備を行います。

② 募集・採用 （募集・採用は、町長部局が一括で行います。）

③ 働き方

- 年次休暇や各種休暇の取得を促進します。

④ キャリア形成

- 本人の希望に応じ、各種研修受講に必要な合理的配慮を行います。
- 所属長との面談等を通じて、障害者一人ひとりの特性・能力等を把握し、障害者本人の希望や職場環境を踏まえた上で配置を行います。

⑤ その他人事管理

- 所属長による面談及び必要に応じた状況把握を実施し、体調配慮や職場環境の整備等の取組みを行います。

(4) その他

【町長部局】

- 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します。
- 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、前年度以上の調達を目指します。

【議会事務局・教育委員会】

- 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します。