

第 2 期

障害者活躍推進計画

大曲仙北広域市町村圏組合

令和 7 年 4 月

機関名	大曲仙北広域市町村圏組合
任命権者	大曲仙北広域市町村圏組合管理者
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
大曲仙北広域市町村圏組合における障がい者雇用に関する課題	第1期計画期間において、実雇用率は、いずれも法定雇用率を上回っており、引き続き法定雇用率の達成を目指す。 在職中に疾病等により障がい者となった職員（以下「中途障がい者」という。）については個別に対応してきており、復職において職場のサポートを受け、大きな問題は生じていない。 今後も障がい者である職員が適性や能力を発揮し、いきいきと活躍していくために、各所属と連携を図っていく必要がある。
目標	
①採用に関する目標	○在籍する雇用障がい者が前年度を下回らない。 ○当該年6月1日時点の実雇用率を法定雇用率以上とする。 （参考）令和7年度以降の法定雇用率（令和7年4月1日現在） ・令和7年度 ・・・2.8% ・令和8年7月以降 ・・・3.0% 《評価方法》 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行う。
②定着に関する目標	○不本意な離職者を極力生じさせない。 《評価方法》 人事記録を元に、定着状況の把握・進捗管理を行う。
③満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	○障がい者である職員が仕事にやりがいを感じ、いきいきと働くことができているかなどを把握するための面談を実施する。 《評価方法》 定期的な面談の機会を利用し、所属長が毎年度1回以上の口頭・ヒアリング調査を実施し、把握・進捗管

	理を行う。
取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	○障害者雇用推進者として事務局管理課長を選任する。 ○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合は事務局管理課職員を選任し、障がい者である職員の相談窓口として周知する。 ○原則として年1回、事務局管理課において障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直しを行い、その際は障がい者である職員から意見を求め、検討のうえ障害者活躍推進計画に反映させる。 ○障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員等は、人事異動等により変更が生じた場合は、更新を速やかに行う。
(2) 人材面	○障害者職業生活相談員に選任された者(選任予定の者を含む。)について、秋田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させる。 ○障がい者が配属されている部署の職員を中心に、年1回以上、厚生労働省障害者雇用対策課又は秋田労働局が開催する「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、参加者を募る(過去に同講座を受講したことがない職員に限る。)
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○相談窓口への相談のほか、人事評価面談の際、障がい者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

	て対策を講じる。
3. 障がい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	○相談窓口への相談のほか、人事評価面談の際、障がい者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じる。 ○なお、措置を講じるに当たっては、障がい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。
(2) 募集・採用	○募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行わない。 ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。 ・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受入れを実施する。
(3) 働き方	○時間単位の年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。
(4) その他の人事管理	○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。 ○中途障がい者について、円滑な職場復帰のために必要な配慮、取組を行う。
4. 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に基づく障がい者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。