

障害者活躍推進計画

大曲仙北広域市町村圏組合

令和2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2年4月1日～令和7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	<p>大曲仙北広域市町村圏組合においては、現在のところ雇用状況は概ね順調と考えている。</p> <p>在職中に疾病等により障害者となった職員（以下「中途障害者」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。</p> <p>今後も引き続き法定雇用率を達成しながら、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。</p>
目標	
①採用に関する目標	<p>【実雇用率】 当該年6月1日時点の法定雇用率以上</p> <p>（参考）令和2年度以降の法定雇用率（令和2年4月1日現在）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和2年度・・・2.5% ・令和3年度以降・・・2.6% <p>《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。</p>
②定着に関する目標	<p>なし。</p> <p>※今後、障害者である職員の定着状況データを把握予定。</p>
③満足度に関する目標	<p>【満足度の全体評価】（満足・やや満足の割合）〇〇%</p> <p>（参考）令和元年度に実施したアンケート調査における「満足度の全体評価」が「満足」又は「やや満足」〇〇%</p> <p>《評価方法》 毎年4月時点で在籍している障がい者（新規採用</p>

	職員を除く) に対し、アンケート調査を実施し、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	<p>○障害者雇用推進者として事務局管理課長を選任する。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p>
(2) 人材面	<p>○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。)全員について、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。</p> <p>○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。)</p>
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	

	<p>○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。</p>
--	--