

障害者活躍推進計画に基づく取組の実施状況について
【秋田県（知事部局）令和 7 年度】

令和 8 年 9 月
秋田県総務部人事課

障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 3 5 年法律第 1 2 3 号。以下、「法」という。）第 7 条の 3 第 6 項の規定に基づき、令和 7 年度の秋田県知事部局（以下、「知事部局」という。）における障害者活躍推進計画に基づく取組の実施状況について、以下のとおり公表します。

1 目標に対する達成状況について

（1）採用に関する目標

目標：実雇用率令和 4 年度実績（令和 4 年度：3.20%）程度に維持

- 令和 8 年 6 月 1 日現在、実雇用率 3.08%
- 令和 4 年度の実績を下回っているが、法定雇用率は達成している。
- 下回った要因の一つとして、退職等による障害者数の減少がある。今後も率先して障害者雇用を推進し、実雇用率の引き上げに努めていく。

時点	職員数	障害者の数	実雇用率	法定雇用率
令和 8 年 6 月 1 日	4,106 人	126.5 人	3.08%	2.8%
(参考) 令和 7 年 6 月 1 日	4,125.5 人	120.5 人	2.92%	2.8%
(参考) 令和 6 年 6 月 1 日	4,144.5 人	125 人	3.02%	2.8%

（2）働きやすい職場づくりに関する目標

目標：障害を有する職員を対象に行うアンケート（以下、「職員アンケート」という）において、ワークエンゲージメントに係る評価値の平均が 3.0 以上（最高値 5.0）

- （平均値）総合 2.93、活力 2.74、熱意 3.25、没頭 2.80（令和 8 年調査）
- 総合的な平均値は 3.0 を下回っている。熱意に関する項目は 3.0 を上回っているが、活力、没頭に関する項目が 3.0 を下回っており、改善する取組が必要である。

※参考 令和 7 年（平均値）総合 2.95、活力 2.79、熱意 3.28、没頭 2.76

2 取組内容の実施状況について

(1) 障害のある職員の活躍を推進するための体制整備

①組織面

- 各所属における効率的な相談内容の記録と引継ぎの手段として導入している「情報共有シート」の活用及び相談体制について、各所属を通して職員に周知を図った。

②人材面

- 職場内での合理的配慮や働き方についての身近な相談先を用意し、所属内で障害への理解を含め、障害の有無に関わらず働きやすい環境整備を図るため、令和5年12月から「障害者活躍サポーター制度」を開始した。

(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 障害者雇用の職域拡大のため、会計年度任用職員の更新期に当たって、各所属が障害者に特化した職員募集を検討するよう、人事課からの依頼を発出した。

(3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

①職務環境の整備

- 障害のある方を対象とした採用試験の合格者について、「採用前意向調査シート」により障害の特性や状況を把握し、配慮が必要な点や所属へ情報共有が必要な内容を配属先の職員に情報共有しました。また、採用6か月後に行ったアンケートにおいて、情報共有した事項がすべて配慮されている状況を確認した。

(具体的な配慮事例)

- スロープや手すりの設置
 - 丁寧な説明と指示
 - 業務の優先順位と期限の明確化
 - チャット等の積極的な使用
 - 話す時はマスクを外す
 - 電話機に音量を増幅する機器を設置
 - 椅子用補助具の設置
- 年度当初における所属長の面談、人事評価に係る面談等のほか、障害を有する職員の希望により定期的な面談を所属で実施した。

②募集・採用

- 知事部局正職員の採用試験に当たっては、人事委員会事務局の協力を得て、点字や面接における補助者の同席など、受験者の希望や障害特性に応じた配慮を踏まえた受験が可能となるよう試験準備を行った。

③働き方

- 障害の有無にかかわらず、職員個々の事情に応じた柔軟な働き方に繋げられるよう、令和2年度から時差出勤制度を導入し、令和6年度からはテレワーク制度を本格導入した。

④キャリア形成

- 知事部局内で障害者を会計年度任用職員として雇用する「障害者雇用事業」を継続実施し、32名の雇用を行った。

⑤障害を有する職員の声

- 県、市町村及び地方独立行政法人等の職員を対象に障害者についての理解促進のため、令和7年8月に「障害者理解促進研修会」を障害福祉課と共同開催し、障害を有する職員はもとより、周りの上司・同僚等に対して、本計画の趣旨に係る理解促進と知事部局における障害者雇用の状況に関する説明を行いました。
- 障害の区分に関わらず、障害を有する職員同士が情報交換できるチャットルームを開設した。

⑥その他の人事管理

- 人事異動期における所属長と職員との面談の機会を通じて、障害を有する職員の個別事情を人事課でも把握し、職場環境で配慮が必要な事項や人事異動に当たっての留意事項などを踏まえた措置を対応するよう努めた。