

令和 3 年度障害者活躍推進計画の取組状況

障害者の雇用の促進等に関する法律第 7 条の 3 第 6 項の規定に基づき、令和 3 年度における病院局の障害者活躍推進計画の取組状況を公表します。

なお、本公表をもって、同法第 4 0 条第 2 項の規定に基づく病院局における令和 4 年 6 月 1 日現在の障害者である職員の任免状況の公表とします。

1 目標に対する達成度（目標：法定雇用率の達成）

	法定雇用障害者数の 算定の基礎となる職員数 ①	障害者の数 ②	実雇用率 (法定雇用率) ③ (②/①)	不足数 ④
令和 4 年 6 月 1 日	786.0 人	18.5 人	2.35% (2.6%)	1.5 人
(参考) 令和 3 年 6 月 1 日	791.5 人	15.5 人	1.96% (2.6%)	4.5 人

- 注 1 ①欄の「法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数」とは、職員総数から除外職員数を除いた職員数である。
- 2 ②欄の「障害者の数」とは、身体障害者数、知的障害者数及び精神障害者数の計であり、短時間勤務職員以外の重度身体障害者及び重度知的障害者については法律上、1人を2人に相当するものとしてダブルカウントとしている。
- また、短時間勤務職員である重度身体障害者及び重度知的障害者については1人を1カウントとしている。
- さらに、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である、短時間勤務職員については法律上、1人を0.5人に相当するものとして0.5カウントとしている。ただし、短時間勤務職員である精神障害者であって、令和元年6月2日以降に採用された者又は令和元年6月2日より前に採用され、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者は、1人1カウントとしている。
- 3 ④欄の「不足数」とは、①欄の職員数に法定雇用率を乗じて得た数（1未満の端数切り捨て）から②欄の障害者の数を減じて得た数であり、これが0.0となることをもって法定雇用率達成となる。
- したがって、実雇用率が法定雇用率を下回っていても、不足数が0.0となることがあり、この場合、法定雇用率達成となる。
- 4 障害の種別・区分・種類別の人数及び直近1年間に雇い入れた人数については、人数が一桁と少数であり、他の情報と照合し、又は各年の数字を比較すること等により、特定の者が障害者であること又はその障害の程度等が推認される恐れがあるため、非公表とする。

2 具体的な取組の実施状況

(1) 職員の募集・採用時

- 面接試験において、障害の状況、希望する業務や部署、職場で配慮が必要なこと等を確認し、配置先を決定する際の参考とした。
- 募集・採用に当たり、特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定することや、自力で通勤できること、介助者なしで業務遂行が可能であることなどといった条件の設定、特定の就労支援機関のみからの受入などを行っていない。

(2) 職員として採用後

① 体制の整備

- ・ 障害者の雇用の促進等に関する法律第78条に基づき、障害者雇用推進者として病院局長を選任した（定例人事異動に基づき令和3年4月に新たに選任）。
- ・ 障害者の雇用の促進等に関する法律第79条に基づき、障害者職業生活相談員として総務課人事担当を選任した（定例人事異動に基づき令和3年4月に新たに選任）。
- ・ 総務課長が令和3年度の障害者職業生活相談員資格認定講習（青森県労働局実施）を修了した。
- ・ 障害のある職員について、職場の上司・同僚などの中から相談役を決めるとともに、業務の取組状況や体調変化等に応じて、周囲の職員によるサポートを行うなど、職場における支援体制を構築した。

② 職場環境の整備

- ・ 障害のある職員から支障となっている事情の有無等を確認し、改善策の検討や必要な措置を講じることで、働きやすい環境づくりを進めた。
- ・ 障害の原因である疾病の重症化を防ぐため、新型コロナウイルス感染症の感染防止対策の徹底を図るよう、職員に周知した。
- ・ 障害のある職員に配慮が必要な事項を確認し、本人の了解のもと、所属内で共有した。

③ 能力発揮

- ・ 希望業務や活用してほしい能力等を把握し、業務とのマッチングを図った。
- ・ 障害のある職員が体調管理しながら柔軟に働くことができるよう、年次休暇の取得を促進するとともに、勤務時間の見直しを行った。
- ・ ハローワークに職場適応支援員の派遣を依頼し、障害のある職員の業務遂行能力の向上等を図った。