

障害者活躍推進計画に基づく取組の実施状況

1 評価年度

令和2年度

2 目標に対する達成度

(1) 採用に関する目標

目 標	目標値	実績値
令和6年6月1日時点で法定雇用率以上	実雇用率 2.6%	実雇用率（令和3年6月1日） 3.15%

(2) 定着に関する目標

目 標	実 績
不本意な離職者を極力生じさせない	評価時点において、不本意な離職は生じていない

(3) キャリア形成に関する目標

目 標	実 績
1項目以上の新たな職域を開拓する	障害者の所属部門において、新たな担当職務を創設した（事務補助）

3 取組の実施状況

(1) 障害者の活躍を推進する体制の整備

① 組織面の取組

- ア 障害者雇用推進者として、事務部庶務課長を選任
- イ 障害者職業生活相談員として、事務部庶務課職員を選任
- ウ 障害者職業生活相談員のほか、障害者雇用推進者、障害者の所属先の人事担当者、所属長及び産業医など多様な相談先を確保し、相互に連携を図ることとしている。

② 人材面の取組

- ア 障害者職業生活相談員に認定された者について、東京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。
- イ 障害に対する理解促進を図るための講習については、新型コロナウイルス感染症拡大のため、他の講習等と同様に受講を見送ったが、今後の受講に向け障害者が配属されている部署の職員を中心に、案内を行い参加を募る。

(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 障害の特性を踏まえ、職員と話し合いのうえ、部門内で配属及び業務の選定を実施。
- 障害により従来の業務遂行が困難となった職員について、本人と話し合いのもと負担なく遂行できる新たな職務を創出。

(3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

① 職場環境

- 業務上の支援として、障害者である職員が行う業務について、作業マニュアルを作成した。
- 施設的环境整備として、多目的トイレの改修（背もたれの設置）、職員用駐車場の手配（車椅子スペースの確保）、車椅子対応の作業デスク配置を実施

② 募集・採用

- 法定雇用率を満たしているため、障害者の募集・採用は行っていない。

③ 働き方

- 年次有給休暇について、所属長へ定期的取得状況を周知し、取得を促進。
- 全ての職員を対象に時差通勤を導入し、勤務時間等について柔軟に対応。

④ キャリア形成

- 新型コロナウイルス感染症拡大に伴い集合研修や外部研修は未実施となっている。

⑤ その他人事管理

- 人事評価での面談のほか、所属の人事担当者による定期的な面談を実施し、状況把握に努め、体調への配慮を実施。
- 中途障害者である職員の円滑な職場復帰のため、復職支援プログラムを作成。
- 本人の希望や予定を聞き取り、通院しやすいよう、業務スケジュールを調整。
- 「就労パスポート」の活用については、障害者本人からの希望がないため、実施していない。

4 その他

(1) 障害者就労施設等からの物品等調達の検討

- 構成市町における障害者就労施設等からの物品調達状況を参考に、当院における障害者就労施設等からの優先調達が可能か、検討を実施する。