

愛知県病院事業庁障害者活躍推進計画における取組の実施状況（2022年度）

1 目標に対する達成度
(1) 採用に関する目標 2. 80% (2022年6月1日時点) 【実績】 3. 29% (2022年6月時点)
(2) 定着に関する目標 本計画に基づく取組を推進し、障害者である職員の定着を図る。なお、定着状況のデータを収集し、整理・分析する。 【実績】 定着状況のデータを収集
2 取組内容の実施状況
(1) 障害者である職員の活躍を推進する体制整備 ア 組織面 ・ 障害者雇用推進者として病院事業庁長を選任。(2019年9月6日選任) ・ 愛知県病院事業庁障害者職業生活相談員等設置要綱(2019年9月6日制定)に基づき、5人以上の障害者である職員が勤務する所属において、障害者職業生活相談員を選任(3所属3名) ・ 知事部局の設置する「愛知県障害者雇用推進チーム」に管理課長が構成員として参加 ・ 合理的配慮対応要綱(2016年4月1日制定)に基づき、相談窓口を設置 イ 人材面 ・ 新任班長等を対象とした合理的配慮の提供や各職場での理解促進に関する研修を受講 ・ 各局主管課人事担当者及び精神障害者である新規採用職員が配属された所属職員を対象とした「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」(愛知労働局出前講座)を受講
(2) 障害者である職員の活躍の基本となる職務の選定・創出 ・ 事務職員については、現に勤務する障害者である職員の能力等を踏まえ、職務の選定及び創出について検討 ・ 配置の参考とするための採用前面談を実施(障害者と業務の適切なマッチング)
(3) 障害者である職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理 ア 職務環境 ・ 障害特性に配慮した施設整備(多目的トイレ等) イ 募集・採用 ・ 障害者を対象とする採用試験は実施していない ウ 働き方 ・ 時差勤務制度、モバイルワーク及び在宅勤務の実施等、弾力的な働き方を推進 ・ 時間単位の年次休暇等、各種休暇の利用を促進 エ キャリア形成 ・ 年度当初に実施する所属長等とのヒアリングなど定期的な面談の実施、障害者職業生活相談員による面談等の体制の整備 ・ 中長期的なキャリア形成に資するための取組を実施(ヒアリングの実施、キャリアアップ研修への参加))

オ その他の人事管理

- ・年度当初の面談や人事評価面談等の定期的な面談のほか、各所属人事担当が随時状況を把握
- ・各所属に対し、所属における合理的配慮の提供実績を照会し、合理的配慮提供状況を把握
- ・障害の特性に応じ、勤務時間や通勤時間に配慮した配属を検討した上で配置
- ・班長との面談結果や周囲の職員の意見を参考に、職員の障害特性に合った業務を選定

(4) その他

- ・「障害者優先調達推進法」に基づく障害者就労施設等への発注等
- ・2021年度の調達実績：2,981,000円
(役務7件 2,981,000円)

3 「目標に対する達成度」及び「取組内容の実施状況」に対する点検結果

採用に関する目標（雇用率2.80%）に対して実雇用率は2022年6月1日現在で3.29%である。計画で定めた取組項目については概ね実施している。

4 計画の見直し、修正

2022年末に計画期間満了となるため、2022年度中に計画の改定を行った。