

令和4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4年度における知事部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40条第2項の規定に基づく知事部局における令和5年6月1日現在の障害者である職員の任免に関する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5年6月1日	3,957.5人	116.0人	2.93% (2.6%)	0.0人
(参考) 令和4年6月1日	3,897.0人	114.5人	2.94% (2.6%)	0.0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、人数が一桁又は二桁と少数であり、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

- 試験の実施に当たり、受験者からの申告に基づき、手話通訳者の配置、試験係員の発言の書面伝達、補助具の使用、面接試験への就労支援機関等職員の同席など、個々の障害の状況に応じた配慮を行いながら試験を実施した。
- 採用前に面談を実施し、障害の状況、希望する業務や地域、職場での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、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や、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。
- 障害者を対象とした職員採用選考試験（正職員）について、これまで、身体障害者のみを対象としてきたが、令和3年度実施分から知的障害者及び精神障害者にも対象を拡大した。
- 採用試験案内を、特別支援学校や就労支援機関等の関係機関にも配布し、幅広く周知した。

(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総務部長を選任した（令和元年9月に選任済）。
- ・ 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人事課組織・人事GMを選任した（定例人事異動に基づき令和4年4月に新たに選任）。
- ・ 人事課組織・人事GMが令和4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。
- ・ 障害のある職員が相談しやすいよう、「職員障害相談窓口」を設置している。
- ・ 障害のある職員に対して、所属から業務に支障となっている事項を確認し、申し出のあった事項について対応策を講じている。
- ・ 障害に係る知識の習得や支援方法に関する職員の理解の促進を図るため、新採用者を対象に障害者への合理的配慮に関する研修を行っている。

② 職場環境の整備

- ・ 弘前、八戸、五所川原、十和田及びむつの合同庁舎に空調設備を整備し、室内温度や湿度を適正管理できるようにした。
- ・ 車椅子で執務室を移動しやすいよう執務室のスペースを確保したほか、ケーブル等による床の段差について、電源工事などを行い解消した。
- ・ 車椅子の職員や視覚障害がある職員が作業しやすいよう、障害の特性に応じ、パソコンやプリンターの位置等を調整した。
- ・ 障害特性に配慮した就労支援機器を設置している。（電話拡張器の設置等）。
- ・ 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

- ・ 自己申告制度を通じ、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、時差出勤の利用及び年次休暇の取得を促進したほか、特別休暇である夏期休暇の取得可能期間を前後1か月拡大し、令和5年度から6月～10月の間に取得できるようにした。
- ・ 職員の育児や介護と仕事の両立を支援するため、在宅勤務制度を導入した。