

## つがる西北五広域連合病院事業障害者活躍推進計画の取組状況

つがる西北広域連合では、障害者雇用促進法（昭和35年法律第123号）に基づき、「つがる西北五広域連合病院事業障害者活躍推進計画」を策定し、実施しています。今般、障害者雇用促進法第7条の3第6項に定める障害者活躍促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。

### 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<br>① | 障害者の数<br>② | 実雇用率<br>(法定雇用率)<br>③ (②/①) | 不足数<br>④ |
|------------------|---------------------------|------------|----------------------------|----------|
| 令和6年6月1日         | 586.5人                    | 5.0人       | 0.85%<br>(2.8%)            | 11.0人    |
| (参考)<br>令和5年6月1日 | 575.5人                    | 6.0人       | 1.04%<br>(2.6%)            | 8.0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、職員総数から除いた数である。

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人に担当するものとしてダブルカウントしている。

また、短時間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。

### 取組内容の実施状況

#### 1. 障害者の活躍を推進する体制整備

障害者雇用に関する課題や認識を共有し、職場に定着してもらうため支援している。

#### 2. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

面談等を通じて、障害のある職員に適した職務を把握しています。