

令和2年度版

 **公立岩瀬病院企業団**
障害者活躍推進計画

令和2年4月1日

策定にあたって

公立岩瀬病院企業団では、これまで障害のある人を対象とした採用試験の実施や、働きやすい環境の整備など、障害者雇用に積極的に取り組んできました。

令和元年6月、障害者雇用促進法の改正により、国及び地方公共団体が率先して障害者を雇用する責務が明示されるとともに、厚生労働大臣が作成する指針に即して、「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画（以下障害者活躍推進計画）」という）を作成することとされました。

障害者の活躍とは、「障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できること」であり、全ての障害のある職員が活躍できるよう、公立岩瀬病院企業団全体を挙げて取り組んでいくことが重要です。

本計画のもと、障害のある職員を含むすべての職員が働きやすい職場づくりに向けて、しっかりと取り組んでまいります。

機関名	公立岩瀬病院企業団
任命権者	企業長 宗形 充
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
公立岩瀬病院企業団における障害者雇用に関する課題	令和元年6月1日時点では法定雇用率を達成しているが、今後も各職員が能力を発揮しつつ法定雇用率を維持していくためには、各種取り組みを継続して進める必要がある。

目標

①採用に関する目標	<p>【実雇用率】</p> <p>令和2年6月1日時点で2.5%以上</p> <p>※参考：令和元年6月1日時点の実雇用率2.18%</p> <p>（評価方法）毎年任免状況通報による把握。</p>
②定着に関する目標	計画期間中の離職者を1名以内とする。
③ワーク・エンゲージメントに関する目標	<p>初年度の基準を上回る</p> <p>（評価方法）</p> <p>在籍している障害者（新規採用を除く）に対し、アンケート調査等により把握し管理する。</p>

取組内容

1.障害者の活躍を推進する体制整備	
(1)組織面	<p>○障害者職業生活相談員として、総務課長を選任する。</p> <p>○障害者雇用推進者として、職員係長を選任する。</p>
(2)人材面	<p>○障害者職業生活相談員に選任された者は、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する。</p> <p>○障害者が配属されている部署の職員を中心に、年に1回以上、厚生労働省障害者雇用対策課または福島労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る。</p>

2.障害者活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>○新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができているのかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。</p>
3.障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
(1)職務環境	<p>○障害者の要望を踏まえ、就労支援機器の購入等、環境整備を検討する。</p> <p>○障害者からの要望を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討する。</p> <p>○新規に採用した障害者については面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。</p> <p>○なお、措置を講じるに当たっては、障害者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。</p>
(2)募集・採用	<p>○特別支援学校の生徒を対象とした職場実習を積極的に行う。</p> <p>○一般職員の募集と併せて、軽易な業務に従事する職員の募集を行うなど、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫する。</p> <p>○新規採用の場合には、職場の具体的なイメージを持つことができるよう、採用前に業務見学や説明等の機会を設け、障害者一人ひとりの障害特性や適した業務等の確認を行う。</p> <p>○募集・採用に当たっては、以下の取り扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特定の障害を排除、又は特定の障害に限定する。 ・自力で通勤できることといった条件を設定する。 ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。 ・「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援がうけられること」といった条件を設定する。 ・特定の就労支援機関のみの受入れを実施する。
(3)働き方	<p>○時間単位の年次有給休暇や、傷病休暇などの各種休暇の利用を促進する</p>

(4)キャリア育成	○院内での勉強会には過重な負担となる場合を除き、原則参加するよう促す。
(5)その他の人事管理	<p>○定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。</p> <p>○障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるよう支援する。</p> <p>○中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。</p>
4.その他	
	○効果的かつ効率的な取り組みとなるよう、法令の改定のほか、新しい就労支援機器などの情報も収集し適宜対応していく。