

公立岩瀬病院企業団 障害者活躍推進計画



令和 7 年 4 月

計画策定にあたって

公立岩瀬病院企業団では、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）に基づき、障害のある人を対象とした職員採用試験の実施や、働きやすい職場環境の整備など、積極的に障害者雇用に取り組んでまいりました。

令和元年6月に障害者雇用促進法が改正され、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」を作成することとされました。これを受け、当企業団においては、障害のある人の雇用の機会の確保及び障害のある職員一人ひとりが安心して働くことができる環境整備をさらに進めていくため、令和2年4月に「公立岩瀬病院企業団障害者活躍推進計画」を策定しました。

当企業団の障害者雇用の状況は、現行の法定雇用率（2.8%）を満たしていますが、令和8年7月からは法定雇用率が3.0%に引き上げられる予定となっており、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、取組のさらなる強化を行っていく必要があります。

前計画の計画期間が令和6年度末で終了することから、これまでの取組の成果と課題をもとに、令和7年度からの新たな障害者活躍推進計画を策定するものです。

機関名	公立岩瀬病院企業団
任命権者	企業長 石堂 伸二
計画期間	令和7年4月1日から令和12年3月31日までの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6年6月1日時点では法定雇用率を達成しているが、今後も全ての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。

1 計画の目標

(1) 採用に関する目標		毎年6月1日時点で法定雇用率以上とする。
	評価方法	毎年6月1日時点の障害者任免状況通報において、把握・進捗管理を行う。
(2) 定着に関する目標		職員が働きやすい職場環境づくりに努め、不本意な離職者を生じさせない。
(3) ワーク・エンゲージメントに関する目標		前年度を上回る
	評価方法	毎年4月に実施の職員満足度調査において把握する。

2 障害者の活躍推進に関する取組

(1) 推進体制の整備	
ア 組織面	○障害者職業生活相談員として、総務課長を選任する。 ○障害者雇用推進者として、職員係長を選任する。
イ 人材面	○障害者職業生活相談員に選任された者は、労働局が開催する職業生活相談員資格認定講習を受講する。 ○障害のある職員に対する理解促進に向け、管理監督者を中心に、公共職業安定所が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」等への参加を促進する。

(2) 職務の選定・創出	
	○採用前に面談を実施し、能力、要配慮事項等を把握し、当該職員に適した業務や配属先を検討する。 ○所属長が定期的に面談を実施し、障害のある職員と業務の適切なマッチングができているのか等の点検を行い、必要な改善を行う。
(3) 職場環境の整備・人事管理	
ア 職場環境	○障害のある職員からの要望を踏まえ、就労支援機器の購入等、就労を支援するするための環境づくりについて検討する。
イ 働き方	○各種休暇制度の利用、年次有給休暇の取得を推進する。 ○会計年度任用職員については、障害特性に合わせた勤務日数、勤務時間を設定するなど、柔軟な働き方を推進する。
ウ 採用活動等	○職員の募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行わない。 ・特定の障害を排除し、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、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定する。 ・特定の就労支援機関のみから受入を実施する。
エ キャリア育成	○院内での各種勉強会等には、過重な負担となる場合を除き、積極的に参加するよう促す。
オ その他	○定期的な面談及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握、体調の配慮を行う。 ○障害のある職員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。 ○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業務の選定、職場環境の整備等の支援を行う。

