

佐久市立国保浅間総合病院 障害者活躍推進計画

1 策定の趣旨

令和元年6月に、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「法」という。）が改正され、地方公共団体の任命権者は、国が作成する障害者活躍推進計画作成指針（以下「指針」という。）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（障害者活躍推進計画）」を策定することとされました。

本計画は、障がい者である職員が特性や個性に応じて活躍できる職場づくりを目指し、策定するものです。

2 策定主体

病院全体で障がい者の活躍推進に向けた取組を推進するため、佐久市病院事業管理者が策定主体となります。

3 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年間を計画期間とします。

なお、計画期間内においても、取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

4 周知及び公表

計画を策定し、又は変更したときは、全ての職員に電子カルテ掲示板等を通じて周知するとともに、病院のホームページを通じて公表します。

また、毎年、取組の実施状況をホームページで公表します。

5 障がい者雇用に関する課題

- ① 法では、地方公共団体の責務として、「自ら率先して障がい者を雇用するように努めなければならない」とされ、民間企業等よりも高い法定雇用率が設定されています。

当院の令和6年度の雇用率は、次のとおりとなっています。

法定雇用率算定の事業所単位	法定雇用率	実雇用率
佐久市立国保浅間総合病院	2.8%	2.82%

- ② 職員の募集・選考は、正規職員については総務課が、会計年度任用職員については各部署で行っていますが、障がい者の確保は困難であり、中には応募・選考の段階で辞退するケースや、採用された職員が任期途中で退職したり、次年度は応募せず離職したりするケースもあります。

また、募集・選考の過程だけでは、障がいの特性や個性を必ずしも把握しきれない場合もあります。

このため、障がい者が、病院の職務内容を事前に知ることで応募しやすくし、

個々の特性等に応じた職務、職場のサポート等を通じて、長く活躍できる職場づくりが必要です。

6 目標

①採用に関する目標

数値的な目標は、各年度の6月1日時点の実雇用率が法定雇用率以上となることを目標とします。

内容	法定雇用率を達成できるよう、障がい者の採用活動に努めます。 (評価方法) 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理
----	---

②定着に関する目標

内容	不本意な離職者を極力生じさせません。
----	--------------------

7 取組内容

①障がい者の活躍を推進する体制整備

病院全体として障がい者である職員の活躍を推進していくため、以下の体制を整備します。

内容	<ul style="list-style-type: none">・ 障害者雇用推進者（法第78条）を選任します。・ 障害者職業生活相談員（法第79条）を選任します。・ 障がい者支援担当者を配置します。・ 障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、障がい者支援担当者（以下「支援者等」という。）の役割を整理します。・ 障がい者が相談しやすいように内容に応じた相談先を整理します。・ 整理した支援者等の役割及び相談先を障がい者に周知します。・ 支援者等は、人事異動等で変更が生じるため、随時更新を行います。・ 障がい者活躍推進検討委員会を設置し、障害者活躍推進計画の実施状況の点検、見直し等を行います。
----	---

②障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

内容	<ul style="list-style-type: none">・ 各部等の単位で職務の選定（既存業務の切出し等）及び創出（複数作業の組み合わせによる新規業務の創出）を行います。・ 障がいの特性や個性に応じて人事配置や担当業務に配慮します。・ 新規採用又は部署異動後に面談を行い、業務との適切なマッチングが出来ているか点検を行い、必要に応じて担当業務の検討を行います。
----	--

③障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

内容	<ul style="list-style-type: none">・職務の選定・創出を踏まえ、障がい者を対象とした募集の拡充を検討します。・募集に当たっては、募集要項に職務内容等を分かりやすく記載し、周知します。・募集の条件に、「特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する」、「自力で通勤できること」、「介助者なしで業務遂行が可能」といった条件は設定しません。・新規採用時又は随時の面談等により必要な配慮等の有無を確認し、必要な措置を検討及び実施します。・通院・治療と職務を両立できるよう、個々の職員の状態に応じて休暇の利用を促進します。・在職中に疾病・事故等により障がい者となった職員について、円滑な職務復帰に必要な支援を行います。・各職員が「障がいを理由とする差別を解消するための職員対応要領」（平成31年3月一部改訂版）の内容に留意して行動します。
----	---

④その他

内容	<ul style="list-style-type: none">・障害者就労施設等への優先的な発注や、同施設等による共同販売会の開催による製品の周知と販路拡大等を通して、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。
----	--

●用語の解説

①障害者雇用推進者（法第78条）

障がい者雇用の促進等の業務を担当する者（人事担当責任者）

②障害者職業生活相談員（法第79条）

障がい者の職業生活に関する相談及び指導を行う者（人事担当係長）

③障がい者支援担当者（指針第5）

障がい者の支援を日常的に担当する者（職場の上司・同僚等）

④障がい者活躍推進検討委員会（指針第3の「障害者雇用推進チーム」に相当）

本計画に基づく取組の実施状況の点検及び計画の見直し等を行う