

十和田市立中央病院 障害者活躍推進計画

令和7年4月1日
十和田市立中央病院

1 趣旨

令和元年6月、「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。)」の一部改正により、国及び地方公共団体は、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。)」を作成することが義務付けられたところである。

そこで、障害当事者の視点に立つとともに、「法定雇用率の達成に留まらず、障害のある方が意欲と能力を發揮し、活躍できる場の拡大」に取り組むこととし、令和2年度から令和6年度までの「障害者活躍推進計画」を策定した。

現在、法定雇用率は未達成の状況であるが、障害者にとって働きやすい環境を整備することにより、雇用の定着性を高め、これを通じて法定雇用率の達成を目指す。

2 当院における障害者雇用率の状況

年度	実雇用率	法定雇用率
令和6年度	1.20%	2.8%
令和5年度	1.20%	2.6%
令和4年度	1.16%	2.6%

3 計画内容

(1)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年間とする。

(2)課題

当院においては、障害者の法定雇用率を達成していないことから、障害の種別を問わない職員の積極的な採用に取り組んでいる。しかしながら、採用に至っても定着しないケースが多く、法定雇用率の達成に至らない状況が続いている。

(3)目標

○実雇用率の目標

毎年6月1日時点の法定雇用率達成

○定着に関する目標

不本意な離職者を極力生じさせない

(4)取組内容

①障害のある職員の活躍を推進する体制の整備

- 障害者雇用推進者として「事務局長」を選任する。
- 障害者職業生活相談員を事務局業務課内に配置する。
- 障害のある職員の相談窓口を「業務課庶務係」とする。

②障害のある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 各部署に、障害のある職員が実施可能な業務を照会するとともに、実施可能な業務の創出を組織的に推進する。
- 新規採用後、必要に応じて面談を行い、障害のある職員と業務の適切なマッチングができてきているのかの点検を行う。
- 障害のある職員から、従来の業務遂行が困難となるなどの相談が、障害者職業生活相談員にあった場合は、負担なく遂行できる業務の選定、創出について検討する。

③障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

- 相談窓口への相談のほか、毎年の任免状況調査の機会を活用して、障害のある職員に対する必要な配慮等の有無を把握するとともに、その結果を踏まえて、ハード・ソフトの両面から必要な措置を検討し対応する。
- 措置を講じるに当たっては、障害のある職員の要望を踏まえつつも、所属部署が過度な負担にならない範囲で適切に実施する。
- 募集・採用にあたっては、職場実習(インターンシップ)を積極的かつ継続的に受け入れ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。
 - ・「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からのみの受入れを実施する。
- ハローワーク又は障害者関係団体と、必要に応じ意見交換を行い、障害のある職員の職場定着に必要な助言等を受ける。
- 障害者の就労支援を目的とした障害者の職場実習を継続的に受け入れるとともに、実習を通じて、職員の障害者に対する理解の促進を図る。

4 計画の公表及び取組状況の公表

この計画を作成または変更したときは、職員に広く周知するとともに公表することとする。
また、本計画の取組状況については、年に1回公表することとする。