

福生病院企業団
障害者活躍推進計画

令和2年8月

福生病院企業団

目 次

1	計画の基本的事項	1
(1)	策定趣旨	
(2)	計画期間	
(3)	計画の策定、実施状況の点検等	
(4)	周知・公表	
(5)	障害者雇用に関する課題	
2	計画の目標	3
(1)	採用に関する目標	
(2)	定着に関する目標	
(3)	キャリア形成に関する目標	
3	障害者の活躍推進に向けた取組	4
(1)	障害者の活躍を推進する体制の整備	
(2)	障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
(3)	障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
4	その他	7
(1)	障害者就労施設等からの物品等調達の検討	

1 計画の基本的事項

(1) 策定趣旨

- 令和元年6月に障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年法律第123号。以下「法」という。)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、厚生労働大臣が定める「障害者活躍推進計画の作成に関する指針」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」を作成することが義務付けられました。
- 公立福生病院では、これまでの取組状況や課題を踏まえ、法定雇用率の達成を目指し、法第7条の3第1項の規定に基づき「福生病院企業団障害者活躍推進計画」(以下「計画」という。)を策定するものです。
- 本計画のもと、障害者である職員一人ひとりがその障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮することができるよう、働きやすい職場づくりに取り組み、障害者雇用の促進を図るとともに、職場におけるさらなる活躍を推進していきます。

(2) 計画期間

- 令和2年8月1日から令和7年3月31日までを計画期間とします。

(3) 計画の策定、実施状況の点検等

- 計画の策定、実施状況の把握・検証・点検及び見直し等は、障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員が主体となり、障害者である職員の参画を求めるとともに、障害者の所属先の人事担当者、所属長、事務部管理職会議及び経営調整連絡会議等を活用し、PDCAサイクルによる進行管理を行います。
- 毎年度、実施状況等を把握・検証・点検した結果を踏まえ、必要な対策を検討・実施していきます。また、必要に応じて計画期間内においても、計画の見直しを行います。

(4) 周知・公表

- 計画の作成又は変更を行ったときは、イントラネットで全ての職員に対し周知するとともに、ホームページへ掲載するなど、適切な方法で公表します。
- 目標に対する実績等の実施状況についても、毎年度、ホームページへの掲載などにより公表します。

(5) 障害者雇用に関する課題

- 当院では、これまでに障害者に限定した職員の募集・採用は行っておらず、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。）となった職員や、障害者であることの申告の呼びかけに応じた職員など、若干名在籍している状況です。現に勤務する障害者である職員については、これまで個別に対応してきており、大きな問題は生じていませんが、組織的な体制整備は特段行っていませんでした。
- 当院における令和元年6月1日時点の雇用障害者数は、法定雇用障害者数を充足している一方で、実雇用率は法定雇用率に達していません。
- 令和3年4月までには法定雇用率が2.6%に引き上げられる予定となっていることもあり、障害者に限定した職員の募集・採用について検討し、障害者の雇用拡大に努める必要があります。
- 今後は退職者等を見据えつつ、法定雇用率の達成を目指して障害者の採用活動を積極的かつ計画的に実施するとともに、障害者である職員が活躍できるような職場環境の改善を図り、体制整備及び各種取組を推進していく必要があります。

2 計画の目標

(1) 採用に関する目標

【目標（実雇用率）】

令和6年6月1日時点で法定雇用率以上とします。

（参考）令和元年6月1日時点の実雇用率 2.17%

【評価方法】

毎年の任命状況通報により、把握・進捗管理を行います。

(2) 定着に関する目標

【目標】

本計画に基づく取組を推進することにより、障害者である職員の定着を図り、不本意な離職者を極力生じさせないようにします。

【評価方法】

毎年の任命状況通報のタイミングで、人事記録を基に、前年度採用者の定着状況の把握・進捗管理を行います。

(3) キャリア形成に関する目標

【目標（担当職務の拡大）】

1項目以上の新たな職域を開拓します。

【評価方法】

人事記録を基に、把握・進捗管理を行います。

3 障害者の活躍推進に向けた取組

(1) 障害者の活躍を推進する体制の整備

① 組織面の取組

ア 障害者雇用推進者の選任

法第78条第1項の規定に基づき、計画の策定、障害者の雇用の促進及び雇用の継続を図るための必要な措置等を講じる責任者として、「障害者雇用推進者」を選任します（事務部庶務課長を選任）。

イ 障害者職業生活相談員の選任

法第79条第1項の規定に基づき、障害者である職員が5人以上となった場合は、障害者である職員の職業生活に関する相談及び指導を行う「障害者職業生活相談員」を事務部庶務課職員の中から3か月以内に選任し、障害者に周知します。

ウ 相談体制

障害者からの職業生活全般に関する相談等には、障害者職業生活相談員のほか、障害者雇用推進者、障害者の所属先の人事担当者、所属長及び産業医など随時対応可能な多様な相談先を確保し、障害者に周知します。

相談があった場合は、相互に連携を図りながら適切な職務上の措置を行うとともに、必要に応じて外部の関係機関とも連携を図ります。

② 人材面の取組

ア 障害者職業生活相談員資格認定講習の受講

障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定者を含む。）全員について、障害者である職員を適切に支援するため、東京労働局が開催する「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講させます。

イ 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座等の受講

障害についての基礎知識や必要な配慮など、障害に対する理解の促進を図るため、障害者が配属されている部署の職員を中心に、厚生労働省等が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」等の受講案内を行い、参加を募ります。

(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 現に勤務する障害者である職員や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、職務整理票や組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行います。
- 障害者で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あった場合は、障害者との話し合いのもとその意向を尊重し、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討します。

(3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

① 職場環境

- 障害者である職員からの要望を踏まえ、作業マニュアル、チェックリスト等の作成及び見直しや、作業手順の簡素化などを検討します。
- 人事評価における面談などの際、障害者である職員に対しては、ハード・ソフトの両面から必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて必要な措置について検討を行うなど、継続的に必要な措置を講ずるよう努めます。

② 募集・採用

- 採用選考にあたり、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、障害者の積極的な採用に努めます。
- 募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行いません。

- ・ 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からのみの受入れを実施する。

③ 働き方

- 時間単位又は半日単位の年次有給休暇や各種休暇の利用を促進します。
- 休暇や勤務時間などの制度に関する情報を収集し、柔軟かつ適当な制度の導入について検討します。

④ キャリア形成

- 研修の受講については、受講に必要な合理的配慮を検討し、本人の希望に応じて受講できるよう努めます。

⑤ その他人事管理

- 人事評価における面談のほか、必要に応じて所属長による面談を実施し、状況把握・体調配慮を行います。
- 中途障害者である職員について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備や通院への配慮等の取組を行います。
- 本人が希望する場合には、「就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講ずるものとしします。

4 その他

(1) 障害者就労施設等からの物品等調達の検討

- 国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律（平成 24 年法律第 50 号。）に基づき、構成市町において「障害者就労施設等からの物品等の調達方針」を策定しています。構成市町における障害者就労施設等からの物品等調達の状況を参考に、当院において障害者就労施設等からの優先調達が可能であるか検討していきます。