

共立蒲原総合病院組合  
障害者活躍推進計画

令和2年4月

## I 策定にあたって

### 1 策定趣旨

- 令和元年6月には、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、全ての障がいのある職員が活躍できるよう、蒲原総合病院組合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全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。

### 2 策定主体

- 共立蒲原総合病院組合（以下、「組合」という。）は、地方自治法第284条に規定する一部事務組合であり、同法第1条の3に規定する特別地方公共団体です。

### 3 計画期間

- 令和2年度から令和6年度までの5年間を計画期間とします。
- なお、計画期間内においても、毎年度、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・公表

- 策定又は改定を行った計画は、全ての職員に対して周知するとともに、ホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。
- また、数値目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度、周知・公表します。

## II 障害者雇用等の状況

### 1 障害者雇用率の状況

- 障害者雇用促進法では、地方公共団体の責務として、「自ら率先して障害者を雇用するように努めなければならない」とされ、障害者の雇用の場の確保に向けて、民間企業等よりも高い法定雇用率が設定されています。
- 組合の病院、介護老人保健施設における、令和元年6月1日現在の雇用率は、次のとおりとなっています。

〔令和元年6月1日現在の雇用率〕

任命権者	法定雇用率	法定雇用障害者数の 算定基礎となる職員数	障害者数	実雇用率
管理者	2.5 %	223.5 人	9 人	2.55 %

### 2 職場定着の状況

- 障害者の活躍を推進していくためには、積極的に採用に取り組むとともに、障害のある職員が安心して働ける環境づくり等を通じて、職場定着を図っていくことが重要です。

障害のある職員の職場定着の状況

採用1年後の定着率	平均勤続年数
100 %	7 年 11 月

### Ⅲ 障害者の活躍推進に向けた取組

#### 1 推進体制の整備

##### (1) 障害者活躍推進検討委員会の設置等

- ア 「障害者活躍推進検討委員会」の設置等
- イ 「障害者雇用推進者」の選任

##### (2) 相談先の確保等

- ア 相談窓口の設置

##### (3) 障害理解の促進

- ア 研修の実施

#### 2 職務の選定・マッチング等

- ア 採用前面談の実施
- イ 管理監督者との面談の実施

#### 3 職場環境の整備

- ア 施設の整備
- イ 就労支援機器等の整備
- ウ 管理監督者との面談の実施（再掲）

#### 4 職員の採用

##### (1) 障害者採用の取組

- ア 募集案内時の対応
- イ 採用選考時の対応

##### (2) 人事異動等における配慮

- ア 障害特性等を踏まえた人事異動の実施（再掲）

#### 5 優先調達

- ア 障害者就労施設等への発注等

## 1 推進体制の整備

### 【基本的な考え方】

- 障害者の活躍推進に向けた取組を持続的・継続的に進めていくためには、推進体制をしっかりと整備し、計画策定から取組の推進・見直しについて、PDCAサイクルを確立する必要があります。
- また、障害のある職員や職場の管理監督者等が相談できる体制を整えるとともに、全ての職員の障害理解を深めていくことが重要です。

### 【取組内容】

#### (1) 障害者活躍推進検討委員会の設置等

##### ア 「障害者活躍推進検討委員会」の設置等

職員で構成する「障害者活躍推進検討委員会」を設置し、毎年度、取組状況等を報告するとともに、委員会における意見を取組へ反映します。

##### イ 「障害者雇用推進者」の選任

事務部総務課長を「障害者雇用推進者」として選任し取組を推進します。

#### (2) 相談先の確保等

##### ア 相談窓口の設置

障害のある職員本人や、職場で支援にあたる管理監督者等が相談できる窓口を総務課内に設置します。相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて、産業医とも連携を図ります。

#### (3) 障害理解の促進

##### ア 研修の実施

具体的な事例等を盛り込んだ、障害理解に係る研修を実施します。

## 2 職務の選定・マッチング等

### 【基本的な考え方】

- 障害のある職員の活躍を推進していくためには、職員一人ひとりの障害特性や能力、希望等を十分把握し、総合的に検討して業務との適切なマッチングを図っていくことが重要です。

### 【取組内容】

##### ア 採用前面談の実施

採用前の面談を実施するなど、障害者一人ひとりの障害特性や能力、希望等を踏まえ、適した業務等を確認します。

##### イ 管理監督者との面談の実施

採用後も、所属の管理監督者による面談等を通じて、障害者一人ひとりの障害特性や能力、希望等を把握し、業務との適切なマッチングを推進します。

### 3 職場環境の整備

#### 【基本的な考え方】

- 障害のある職員が安心して働ける環境を整え、能力・意欲を最大限発揮していくためには、施設や就労支援機器等の整備のほか、管理監督者による障害特性等の把握を通じた合理的配慮の提供を行う必要があります。

#### 【取組内容】

##### ア 施設の整備

障害特性に配慮し、多目的トイレ、スロープ、エレベーター、休憩室等の施設を整備します。

##### イ 就労支援機器等の整備

音声読み上げソフトや画面拡大ソフト等の就労支援機器や、リーディングアシスタント等の補助者の配置など、障害特性を踏まえた体制整備を推進します。

##### ウ 管理監督者との面談の実施（再掲）

所属の管理監督者による面談等を通じて、障害者一人ひとりの障害特性や能力、希望等を把握し、働きやすい職場環境の整備に向けて、合理的配慮の提供を行います。

### 4 職員の採用

#### 【基本的な考え方】

- 職員の採用等を行うにあたっては、厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」等を十分に踏まえて対応します。

#### 【取組内容】

##### （1）障害者採用の取組

##### ア 募集案内時の対応

職員採用に関する募集案内等を掲載する際には、ウェブアクセシビリティの確保を図るとともに、障害者団体を通じた周知を行うなど、障害者が必要な情報を得られるよう対応します。

##### イ 採用選考時の対応

拡大印刷や点字、筆談による対応のほか、面接時に就労支援機関の職員等の同席を可能とするなど、採用選考の実施にあたり、必要な配慮を行います。

##### （2）人事異動等における配慮

##### ア 障害特性等を踏まえた人事異動

所属の管理監督者による面談や、人事担当者との面接等を通じて、障害者一人ひとりの障害特性や能力、希望等を把握するとともに、人事異動にあたっては、業務との適切なマッチング等を図ります。

## 5 優先調達

### 【基本的な考え方】

- 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（以下「優先調達推進法」という。）に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進することが重要です。

### 【取組内容】

#### ア 障害者就労施設等への発注等

優先調達推進法に基づく障害者就労施設等への発注を推進します。

#### IV 数値目標

計画最終年度の障害者雇用率を次の目標値とします。

区分	現状	目標（期限）
障害者雇用率	2.55 % (令和元年 6 月 1 日)	2.833 % (令和 7 年 3 月 31 日)