

岡谷市病院事業 障害者活躍推進計画

趣旨

国及び地方公共団体においては、障がい者の法定雇用率の達成に向け、障がい者が活躍しやすい職場づくりや人事管理を進めるとともに、雇用の質を確保する取組みを進めることが求められています。

こうした中、障がい者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）の一部が改正され、国が示す障害者活躍推進計画作成指針に沿って、地方公共団体において障害者活躍推進計画を策定し公表することとなったため、当事業においても、以下のとおり「岡谷市病院事業障害者活躍推進計画」を策定しました。

機関名	岡谷市病院事業
任命権者	岡谷市病院事業管理者
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
岡谷市病院事業における障害者雇用に関する課題	岡谷市病院事業においては、令和元年6月1日時点で法定雇用率を達成していない状況であるが、障害者である職員の定着及び活躍とともに、法定雇用率の達成していくためには、障害者のその特性や個性に合わせた能力を最大限発揮できるような環境づくりに努めることが必要である。
目標	
採用に関する目標	<p>【実雇用率】（各年6月1日時点） （各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上</p> <p>【参考】令和元年6月1日時点の実雇用率 2. 22% 令和2年度の法定雇用率 2. 5% ※法定雇用率は令和3年4月1日までに 2. 6%へ引上げ予定</p> <p>（評価方法）毎年任免状況により把握・進捗管理</p>
定着に関する目標	毎年任免状況通報による把握及び進捗管理を行うものとする。また、不本意な離職者を極力生じさせないことを目標とする。
満足度	<p>【状況】 隔年毎、職員満足度調査を行っている。</p> <p>【目標】 令和2年度においても満足度調査を行ううえで、障害のある職員に対しても特に注意して調査を行う。</p>

取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者雇用推進者として庶務課長を選任し、法定雇用率の達成に向け障害者雇用の推進を図る。 ・ 障害者職業生活相談員として同じく人事主幹を選任し、障害者である職員からの相談体制を整え、職業生活全般の相談、指導等必要な対応を行う。 ・ 障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員の選任及び役割分担等については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に必要な見直しを行う。
(2) 人材面	<p>相談員だけでなく、その障害のある職員のいる職場内においても、支援するためのマニュアルやガイドブック等による周知を行う。また、セミナーや講習会についても積極的に参加していく。</p>
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
<p>現に勤務する障害者が従来の業務遂行が困難となった場合、能力や人事評価等を踏まえ、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。</p>	
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
(1) 職務環境	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者の要望を踏まえ、環境整備を検討する。 ・ 障害者である職員に対しては、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検討を行い、継続的に必要な措置を講じる。なお、措置を講じるにあたっては、障害者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。
(2) 募集・採用	<p>採用選考に当たり、障害特性に配慮した選考方法等を工夫に努める。</p>
(3) 働き方	<p>時間単位の年次休暇や療養休暇などの各種休暇を柔軟に活用し、個々の状況に応じた働き方を促進する。</p>
(4) キャリア形成	<p>本人の希望も踏まえつつ、知識・能力向上のための研修を実施していく。</p>
その他	
<p>各関係法律等に基づき、障害者の活躍の場を拡大できるよう、適切な支援、配慮に努める。</p>	