

公立豊岡病院組合障害者活躍推進計画

機関名	公立豊岡病院組合
任命権者	公立豊岡病院組合管理者
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日
障害者雇用に関する課題	公立豊岡病院組合における令和6年6月1日時点の実雇用率は2.89%であり、法定雇用率2.8%を達成している。 ただし、令和6年4月から法定雇用率が3.0%（経過措置として令和8年6月30日までの間は2.8%）に引き上げられたため、引き続き法定雇用率達成に向けて障害のある職員の採用を積極的に継続していく必要がある。

目標

① 採用に関する目標	【実雇用率】（令和6年6月1日時点） 2.89% 法定雇用率以上の障害者を雇用し、計画期間中の各年において実雇用率を達成する。 〈評価方法〉毎年任免状況通報により把握・進捗管理を行う。
② 定着に関する目標	障害のある職員が安心して働ける環境づくりを目指し、不本意な離職者を極力生じさせない。 〈評価方法〉毎年任免状況通報のタイミングで、前年度の採用者の定着状況を把握し、進捗管理を行う。

取組内容

① 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	○障害者雇用推進者として総務部長を選任する。 ○障害者雇用推進者・人事企画課・関係部署による障害者雇用推進チームを設置しサポート体制を整備するとともに、組織外の関係機関（兵庫労働局、公共職業安定所、障害者が利用している支援機関等）と連携体制を構築し、必要に応じて関係者間で情報共有を行う。
(2) 人材面	○障害者職業生活相談員に選任された者（人事企画課長）について、兵庫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る。 ○障害者が配属されている部署の職員を中心に、年に1回以上、厚生労働省障害者雇用対策課又は兵庫労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）。

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や今後採用する障害者の個々の能力や希望も踏まえ、必要に応じて、職務整理表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う。 ○新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。
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	○新規に採用した障害者については定期的に面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。 ○障害のある職員からの要望を踏まえ、環境整備を検討する。 ○障害のある職員からの要望を踏まえ、就労支援機器の購入を検討する。 ○なお、措置を講じるに当たっては、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	○障害特性に配慮した選考方法及び職務の選定を工夫し、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努める。 ○採用選考においては障害のある応募者の要望を踏まえ、支援者の入室を認め、できる限り障害のある応募者の発言が面接官に適切に伝えられるよう努める。 ○募集・採用に当たっては、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。 ・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	○時短勤務・早出遅出制度などの柔軟な時間管理制度の利用を検討する。 ○年次休暇・病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。
(4) キャリア形成	○本人の希望も踏まえつつ、必要な研修受講を推進する。 ○必要に応じてキャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行う。
(5) その他人事管理	○必要に応じて面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。 ○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。）が生じた場合は、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組みを行う。 ○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じる。