

諏訪中央病院組合 障害者活躍推進計画

機関名	諏訪中央病院組合
任命権者	組合長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
諏訪中央病院組合における障害者雇用に関する課題	諏訪中央病院組合においては、現在、法定雇用率が未達成の状況にある。よって、法定雇用率の達成を目指すとともに、障害者である職員の定着及び活躍のために積極的な体制整備や各種取組が求められている。
目標	
(1)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日時点法定雇用率以上</p> <p>【参考】 令和6年6月1日時点の実雇用率 2.0% 令和6年度の法定雇用率 2.5%</p> <p>※法定雇用率は令和8年7月1日までに2.7%へ引き上げ予定 （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理</p>
(2)定着に関する目標	<p>定着を促進し、不本意な離職者を極力生じさせない。 （評価方法）毎年の任免状況通報のタイミングで、過去1年間の離職者の人数、在籍年数、退職理由を把握する。</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	<p>○障害者雇用推進者 庶務人事課長を選任し、法定雇用率の達成に向けた障害者雇用の推進を図る。</p> <p>○障害者職業生活相談員 人事係長を選任し、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。</p> <p>○組織内の体制 障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員を中心に障害者が活躍できる体制を整える。</p>
(2)人材面	<p>○障害者職業生活相談員に選任された者について、長野労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習、その他講習を受講させる。</p> <p>○障害者である職員と共に職務遂行するために必要な理解や適切な対応方法等について学習する機会を設ける。</p>

2 障害者の活躍の基本となる職種の選定・創出	
○障害者である職員の能力や希望、人事評価結果等を踏まえ、職務の選定及び創出について検討を行う。 ○障害者である職員と定期的に面談を行い、障害者と業務のマッチングについて点検を行う。	
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	○現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、環境整備を検討する。
(2)募集・採用	○障害者の採用にあたり、複数の勤務形態の設定に努めることとする。 ○採用選考にあたり、席配置、試験問題の文字拡大等、障害の特性に応じ可能な限り配慮する。 ○募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行わない。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。</li> <li>・自力で通勤できることといった条件を設定する。</li> <li>・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。</li> <li>・「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。</li> <li>・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。</li> </ul>
(3)働き方	○時間単位の年次有給休暇や、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。
(4)キャリア形成	○人事評価における目標設定や経験に応じた業務分担、職務選定を検討する。
(5)その他の人事管理	○定期的な面談及び必要に応じて随時面談を実施し、勤務状況等の把握・体調配慮を行う。 ○障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助、通勤の配慮等の措置を検討する。
4 その他	
○障害者就労支援施設等からの物品等の調達等の推進等に関する法律に基づく障害者就労支援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。 ○障害者就労支援施設等における民需拡大のため、定期的に当該施設等が生産・加工・製作した物品の販売の場を設ける。	