

公立藤田総合病院 障害者活躍推進計画

令和6年8月

公立藤田総合病院

I. 公立藤田総合病院障害者活躍推進計画の策定

1. 目的

当院では、障害者の職業の安定を図ることを目的とする「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下、「障害者雇用促進法」という。）に基づき、障害者を対象とした会計年度任用職員の採用や職場環境の整備に取組、障害者の雇用の促進及び職業の安定を図ってきました。

国及び地方公共団体は、障害者である職員がその有する能力を有効に発揮して職業生活において活躍することの推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、障害者の活躍に関する計画を定めることとされています。

そこで、当院においても、さらなる障害者の雇用促進に努め、障害のある職員が、職場でその能力を十分に発揮できる環境整備を図ることを目的とし、「公立藤田総合病院障害者活躍推進計画」（以下、「計画」という。）を策定します。

2. 計画期間

本計画は、令和3年6月1日から令和8年3月31日までを計画期間とします。なお、計画期間内においても毎年度計画の実施状況を検証し、必要があれば見直しを実施します。

3. 障害者の範囲

本計画の対象となる障害のある職員とは、障害者雇用促進法第2条第1項に規定されている障害のある職員であり、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な職員をいいます。

4. 公表

計画を策定又は見直しを行った場合、当院ホームページに計画を公表します。また、計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度公表します。

II. 現状把握

1. 障害者雇用率

令和6年6月1日現在の障害者雇用の状況は下表のとおりです。

項目	実績値
法定雇用率	2.8%
法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員の数	270.5人
障害者である職員の数	5人
実雇用率	1.85%
法定雇用障害者数を達成するために採用しなければならない身体障害者、知的障害者又は精神障害者の数	2人

2. 障害のある職員の職場定着の状況

障害者を対象とした職場定着の状況は下表のとおりです。

項目	実人数	実績値
6ヵ月定着率(常勤)	1人	100.0%
1年定着率(常勤)		100.0%
6ヵ月定着率(非常勤)	1人	100.0%
1年定着率(非常勤)		100.0%

※障害者活躍推進計画を開始した令和3年6月1日以降に入職した対象者のデータを元に算出しています

3. 満足度・ワークエンゲージメントに関する状況

令和6年6月1日現在のアンケートの状況は下表のとおりです。

項目	実績値	対象者数
満足	83.3%	4人
やや満足	12.5%	
どちらでもない	4.2%	
やや不満	0.0%	
不満	0.0%	

※全アンケート項目における回答割合を示しています。

III. 現状を踏まえた課題

障害者が、やりがいを持ちながら安定して長く働き続けられるようにするために、職場環境の改善、研修や相談体制の充実、満足度の向上、一緒に働く周りの職員の理解を深めていくことが求められます。

IV. 計画目標

1. 採用に関する目標

法定雇用障害者数を達成できていないため、2人以上の障害者の採用に努めていきます。

また、今後法定雇用率が引き上げられた場合、その引き上げられた法定雇用率を上回ることを目標とします。

2. 定着に関する目標

現在、新規採用者の1年以上の定着率100%を達成しているため、今後も継続して当院に勤務して頂き、職場環境の整備や業務内容の配慮により、不本意な離職を生じさせないようにします。

3. 満足度・ワークエンゲージメントに関する目標

当院で働いている障害者に対し、毎年度職場の満足度調査を行い、前年度を上回る満足度評価（満足・やや満足と回答したものの割合）を目標とします。

今回行ったアンケートで就労支援機器の設備への不満や相談体制等の職場環境についてはどちらでもないという回答があったため、面談を通して意見を聞きながら今後の対策を考え改善をします。

4. キャリア形成に関する目標

業務に関する部署長との面談を年に数回行い、本人の希望やスキル、経験を踏まえた上で個人のキャリアデザインを考え、将来のキャリアアップにつながられるような環境を作ることを目標とします。

V. 取組内容

1. 障害者の活躍を推進する体制整備

(ア) 組織面

責任体制の明確化と相談及び指導體制の整備のため、障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員（以下、「相談員」という。）として総務課長を選任します。

(イ) 人材面

今後、障害者の雇用人数を増やしていく上で、相談員を増やすことにより障害のある職員が働きやすい環境を作る。

2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

新規採用職員について、その障害の程度を正確に把握し、就業可能な業務を選定し、適切な配属となるように配慮します。

3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

(ア) 職場環境

障害の特性に配慮し、業務を行う上で必要となる支援機器等を可能な範囲で導入するなどして、職場環境を整備していきます。

(イ) 募集・採用

障害の特性に配慮した選考方法を模索しながら、障害者の採用に努めます。また、募集・採用に当たっては、以下の取り扱いを行いません。

- 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。
- 自力で通勤できるといった特別な条件を設定する。

(ウ) 働き方

その障害に対して継続的に治療が必要な場合など、治療と勤務を両立できるように支援し、時間単位の年次有給休暇や病気休暇等が取得しやすいように配慮します。

(エ) キャリア形成

面談時に年間単位で現在の業務を把握した上で本人が将来目指すキャリアを達成するための目標を設定する。また、相談員や部署長が随時出てくる不安を取り除きながら目標を達成するための補助を行います。

(オ) その他の人事管理

- 定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行います。
- 本人が希望する場合は、障害のある職員が働きやすいよう就労サポートを活用することにより上司や同僚から適切な支援や配慮を講じられるようにします。