

長崎県病院企業団障害者活躍推進計画における取組の実施状況(令和6年度分)

障害者活躍推進計画		令和6年度実施状況
目標		
①採用に関する目標	【実雇用率】各年6月1日時点で法定雇用率以上 (評価方法)毎年の任免状況通報による把握	○令和6年6月1日現在における実雇用率は2.92%であり、法定雇用率(2.8%)を満たしている。
②定着に関する目標	職場環境を理由とする不本意な離職者を極力生じさせない。 (評価方法)アンケート調査等により当該年度採用者の定着状況を把握	○令和6年6月2日から令和7年6月1日までに約8.5割の職員(対象障害者に限る)が継続して雇用されている。
③ワーク・エンゲージメントに関する目標	初年度(令和2年度)の基準を上回る。 (評価方法)毎年の任免状況通報調査の際に在籍している障害のある職員(新規採用を除く)に対し、アンケート調査等により把握し管理する。	○令和6年度実施 ・企業団で働いていることへの全体満足度 66.7% ・相談体制等の職場環境の満足度 61.1% ・勤務するうえで障害への配慮の満足度 64.7%
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、本部総務部長を選任する。 ○5人以上障害のある職員を雇用する事業所には、障害者職業生活相談員を1名以上選任する。 ○障害のある職員の雇用が5人未満の事業所においても、身近に相談できる体制の構築を図る。	○障害者職業生活相談員資格認定講習受講者と所属長で、勤務状況等の情報共有を密に行い、相談しやすい環境づくりに努めている。 ○障害者職業生活相談員を選任している。
(2)人材面	○障害者職業生活相談員に選任されたものは、労働局が開催する障害者生活相談員資格認定講習を受講する。 ○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または長崎労働局が開催する「精神・発達障害者しごとセンター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る。	
2.障害者活躍の基本となる職務の選定・創出		○定期的に面談を行い、障害のある職員と業務の適切なマッチングができるのかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。 ○採用前の合格者面談を実施するなど、障害のある職員の障害特性や能力、希望等を踏まえ、適した業務等を確認する。
		○定期的に面談を行い、障害に対して適切な業務を確認・検討するとともに、負担軽減の措置を行っている。

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"> ○障害のある職員からの要望を踏まえ、就労支援機器の購入等、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、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討する。 ○採用選考時においても、拡大文字による対応のほか、障害特性から必要な機器の持込、手話通訳者や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、必要な配慮を行う。 ○新規に採用した障害のある職員については、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。 ○なお、措置を講じるにあたっては、障害のある職員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	<ul style="list-style-type: none"> ○特別支援学校等の生徒を対象とした職場実習を積極的に行う。 ○一般職員の募集と併せて、軽易な業務に従事する職員の募集を行うなど、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫する。 ○新規採用の場合には、職場の具体的なイメージを持つことができるよう、採用前に業務見学や説明等の機会を設け、障害者一人ひとりの障害特性や適した業務等の確認を行う。 ○募集・採用にあたっては、以下の取り扱いを行わない。 <ul style="list-style-type: none"> ・特定の障害を排除、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のみの受け入れを実施する。 	<ul style="list-style-type: none"> ○新規採用の場合に、職場の具体的なイメージを持つことができるよう、採用前に業務見学や説明等の機会といった実習期間を設け、障害特性に適した業務等の確認を行った。 ○募集・採用にあたっては、特定の障害を排除する等の取り扱いを行わない運用を徹底している。 ○特別支援学校の訪問案内がある場合には、採用担当が訪問している。
(3)働き方	<ul style="list-style-type: none"> ○時間単位の年次有給休暇や、各種休暇の利用を促進する。 	
(4)キャリア育成	<ul style="list-style-type: none"> ○院内の勉強会には過重な負担となる場合を除き参加するよう促すなど、実務能力や専門性の向上を図る。 	<ul style="list-style-type: none"> ○実務に必要な研修会・勉強会には過重な負担となる場合を除き参加するよう促しており、実務能力や専門性の向上を図っている。
(5)その他的人事管理	<ul style="list-style-type: none"> ○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、通勤への配慮等の措置が可能となるよう支援する。 ○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。)について、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り組みを行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ○いつでも相談できる体制を整え、障害特性に配慮した勤務体制とする措置を講じている。 ○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。)に対して、円滑な職場復帰と継続的な就業支援を図るため、個々の状況に応じた適切な取組を行う体制を整えている。
4.その他	<ul style="list-style-type: none"> ○効果的かつ効率的な取り組みとなるよう、法令の改定のほか、障害者の要望や意見等も踏まえて対応していく。 ○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。 	<ul style="list-style-type: none"> ○効果的かつ効率的な取組を行っていくために、法令の改定のほか、障害者の要望や意見等も踏まえて対応を行っている。