

愛知県病院事業庁障害者活躍推進計画

機関名	愛知県（病院事業庁）	
任命権者	愛知県病院事業庁長	
計画期間	2023年4月1日～2028年3月31日（5年間）	
障害者雇用に関する課題	<p>愛知県（病院事業庁）においては、2022年6月時点では実雇用率3.29%と、地方公共団体の法定雇用率である2.6%を上回っている。</p> <p>また、合理的配慮対応要綱に基づき、障害者である職員が職場において職務を円滑に遂行できるよう努めてきた。</p> <p>しかしながら、障害者である職員の一層の活躍促進のためには、更なる体制整備や各種取組が必要である。</p>	
目標		
① 採用に関する目標	<p>【実雇用率】</p> <p>○2027年6月1日時点の実雇用率3.30%</p> <p>（参 考）2022年6月1日時点の実雇用率：3.29%</p> <p>（評価方法）2027年の任免状況通報により把握</p>	
② 定着に関する目標	<p>○職場環境（就労環境、労働条件、人間関係、職務内容）を理由とする不本意な離職を極力生じさせないことを目標とする。</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報に合わせて、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理</p>	
取組内容		
1. 障害者である職員の活躍を推進する体制整備		
	(1)組織面	<p>○障害者雇用推進者として病院事業庁長を選任する。（2019年9月6日に選任済）</p> <p>○愛知県病院事業庁障害者職業生活相談員等設置要綱（2019年9月6日制定）に基づき、5人以上の障害者である職員が勤務する所属において、障害者職業生活相談員を選任する。</p> <p>○知事部局の設置する「愛知県障害者雇用推進チーム」に参加し、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を行う。</p> <p>○合理的配慮対応要綱（2016年4月1日制定）に基づき、相談窓口を設置するとともに、相談に対応する部署・担当者等を職員に適時・適切に周知する。</p>
	(2)人材面	<p>○職員に対し、障害に関する理解促進・啓発のための研修を実施する。</p> <p>○障害のためのガイドブック等を周知する。</p> <p>○障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）について、障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。</p>

		○障害者である職員が在籍する所属の職員を中心に、各種セミナーや愛知労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」等の受講案内を行い、参加を募る。
2. 障害者である職員の活躍の基本となる職務の選定・創出		
		○事務職員については、現に勤務する障害者である職員の能力等を踏まえ、職務の選定及び創出、多様な業務を経験できるような配置について随時検討する。 ○新規採用又は、異動、その他定期的に面談を行い、障害者である職員と業務の適切なマッチングを行う。
3. 障害者である職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理		
	(1)職務環境	○合理的配慮対応要綱に基づき、各所属の実情に応じて障害特性に配慮した施設整備や就労支援機器の導入を検討する。 ○障害者である職員からの要望を踏まえ、作業マニュアル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。 ○なお、措置を講ずるにあたっては、障害者である職員からの要望を踏まえつつ、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	○募集・採用にあたっては、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	○時差勤務制度、モバイルワーク及び在宅勤務の活用を促進する。 ○時間単位の年次休暇などの各種休暇の利用を促進する。
	(4)キャリア形成	○自らの職務経験を振り返り、今後のキャリア形成について考える機会を設ける。また、中長期的なキャリア形成に関する希望を面談等で把握し、その内容や求められる技能等を踏まえた職務選定を行う。 ○本人の意向や業務目標等も踏まえつつ、他の職員と同様の研修に参加できるようにしてキャリア形成を支援する。
	(5)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・体調配慮を行う。 ○障害者である職員からの要望を踏まえ、通勤への配慮等の措置を行う。 ○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

		<p>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組を行う。</p> <p>○人事評価に基づく業務目標を設定するにあたっては、職員の勤務実績、能力、適性及び意欲などを踏まえた上で実施する。</p> <p>○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。</p>
4. その他		
		<p>○国等による障害者就労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。</p>