

阿蘇医療センター 障害者活躍推進計画

機関名	阿蘇医療センター
任命権者	阿蘇市病院事業管理者
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
阿蘇医療センターにおける障害者雇用に関する課題	阿蘇医療センターにおいては、令和2年度より障害者活躍推進計画を実施しており、令和6年度まで障害者の法定雇用率を達成していた。 しかし、障害者の法定雇用率の引き上げと職員全体数の増加により、令和7年度は法定雇用率は未達成となった。 今後も法定雇用率達成を継続させるための採用計画を検討するとともに、障害者である職員の職業生活における活躍推進のため、また、障害者である職員を含めた全ての職員が共に働きやすい職場環境づくりに向けて、体制整備や取り組みが必要である。
目標	
① 採用に関する目標	【実雇用率】 令和7年6月1日時点の実雇用率：1.50% （評価方法） 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。
② 定着に関する目標	不本意な離職者を極力生じさせない。
③ ワーク・エンゲージメントに関する目標 （心の健康度）	【満足度】 前年度を上回る。 （評価方法） 在籍している障害者（新規採用を除く）に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理。
④ キャリア形成に関する目標	【障害者が担当する職務の拡大】 新たな職域と業務を開拓する。 （評価方法） 職歴や研修実績等を元に把握・進捗管理。
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事務部長を選任する。 ○当院衛生委員会は院長、産業医、人事部門、労働者代表等が構成員となっており、障害者雇用推進者も衛生委員会の構成員であるため、当院衛生委員会内に「障害者雇用推進チーム」を設置する。 ○「障害者雇用推進チーム」については、年1回以上衛生委員会内で開催し、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱う。
(2) 人材面	○障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障害者である職員の相談窓口を設置し、院内イントラネット掲示板等により周知する。 ○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3か月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。

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能力や希望も踏まえ、年に1回以上、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。
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	○施設整備は完備しているため、障害者の要望を踏まえ、職場環境整備を検討する。 ○アンケート等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。 ○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	○採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、障害者の積極的な採用に努める。 ○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。
(3)働き方	○時差出勤、早出遅出制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進する。 ○時間単位の年次有給休暇や、傷病休暇又は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	○任期付職員や会計年度任用職員等について、採用の時点で中長期的な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。また、任期終了が近づいた時期に職務経験の総括的な振り返りを行い、必要に応じ関連機関を交え、任期終了後においても引き続き公務内で就労できるように支援を行う。 ○本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育研修の受講を支援する。
(5)その他の人事管理	○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。）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。
4. その他	
	○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。