

## 信越病院障害者活躍推進計画

機関名	信越病院
任命権者	開設者 信濃町長
計画期間	令和5年4月1日～令和8年3月31日（3年間）
信越病院における障害者雇用に関する課題	信越病院においては、令和4年度において法定雇用障害者数を満たしている。障害者任免状況通報において、障害者雇用率を確認するなか、今後計画されている法定雇用率の引き上げがなされても、法定雇用障害者数の達成を目指すとともに、障害者である職員の活躍のための体制整備、各種取り組みを行う必要がある。
目標	
①採用に関する目標	<p><b>【法定雇用障害者数（実雇用率）】</b>  （各年度）6月1日時点の法定雇用障害者数以上</p> <p>（参考）令和4年6月1日時点 2人（2.20%）  （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>なし</p> <p>※今後、障害者である職員の定着状況データを把握予定。</p>
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	<p>○障害者雇用推進者として、事務長を選任する。</p> <p>○障害者職業生活相談員の選任義務の有無にかかわらず、障害者である職員の相談窓口を設定し、庁舎内掲示等により周知する。</p> <p>○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。</p>
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	<p>○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。</p> <p>○障害者である職員とは定期的に面談を行うとともに、障害者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて職務内容の変更等の検討を行う。</p>
3. 障害者の活	○相談窓口への相談のほか、障害者である職員とは定期的に

<p>躍を推進するための環境整備・人事管理</p>	<p>面談を行い、必要な配慮等の有無を把握し、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じる。なお、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。</p> <p>○多目的トイレ、エレベーター等の基礎的環境は整備済であるが、障害者の要望を踏まえ、就労支援機器の購入等については、必要に応じて検討する。</p> <p>○募集・採用に当たっては、以下の取り扱いを行わない。</p> <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>
<p>4. その他</p>	<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。</p>

## 信越病院障害者活躍推進計画

機関名	信越病院
任命権者	開設者 信濃町長
計画期間	令和5年4月1日～令和8年3月31日（3年間）
信越病院における障害者雇用に関する課題	信越病院においては、平成28年度に障害者採用計画を作成し、平成29年4月から障害者1名を雇用し、今後1名の雇用を予定している。以後、障害者任免状況通報において、障害者雇用率を確認するなか、今後計画されている法定雇用率の引き上げがなされても、法定雇用障害者数の達成を目指すとともに、障害者である職員の活躍のための体制整備、各種取り組みを行う必要がある。
目標	
①採用に関する目標	<p>【法定雇用障害者数（実雇用率）】</p> <p>（各年度）6月1日時点の法定雇用障害者数以上</p> <p>（参考）令和4年6月1日時点 2人（2.20%）</p> <p>（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>なし</p> <p>※今後、障害者である職員の定着状況データを把握予定。</p>
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	<p>○障害者雇用推進者として、事務長を選任する。</p> <p>○障害者職業生活相談員の選任義務の有無にかかわらず、障害者である職員の相談窓口を設定し、庁舎内掲示等により周知する。</p> <p>○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3か月以内を選任するとともに、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。</p>
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	<p>○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。</p> <p>○障害者である職員とは定期的に面談を行うとともに、障害者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて職務内容の変更等の検討を行う。</p>

<p>3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</p>	<p>○相談窓口への相談のほか、障害者である職員とは定期的に面談を行い、必要な配慮等の有無を把握し、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じる。なお、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。</p> <p>○多目的トイレ、エレベーター等の基礎的環境は整備済であるが、障害者の要望を踏まえ、就労支援機器の購入等については、必要に応じて検討する。</p> <p>○募集・採用に当たっては、以下の取り扱いを行わない。</p> <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>
<p>4. その他</p>	<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。</p>