

# 障害者活躍推進計画

機関名	伊那中央行政組合
任命権者	組合長 白鳥 孝
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
伊那中央行政組合における障害者雇用に関する課題	<p>伊那中央行政組合における過去5年間の実雇用率については、法定雇用率を上回る期間がありましたが、伊那中央病院の機能拡張に伴う職員数の増加、障害者の自己都合退職などにより、令和元年6月1日時点での実雇用率は、2.0%に留まっています。</p> <p>これまで、障害者支援機関と密接な連携をとりながら、障害者の雇用や勤務継続に努力してきましたが、医療機関という事情により業務に制限があり、雇用の創出が困難な状況にあります。</p> <p>このたび障害者活躍推進計画を策定し、計画の取組を通じ、計画期間において、法定雇用率の達成を目指すとともに、採用した障害を持つ職員の活躍のために、現在の取組を徐々に広げる形で更なる体制整備や各種取組を進めていきます。</p>
目標	
① 採用に関する目標	<p><b>【実雇用率】</b></p> <p>（令和7年6月1日時点）2.6%</p> <p>（参 考）令和元年6月1日時点の実雇用率：2.0%</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行います。</p>

<p>② 定着に関する目標</p>	<p>不本意な離職者を極力生じさせない</p> <p>〈評価方法〉 毎年の任免状況通報のタイミングで、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理を行います。</p>
<p>取組内容</p>	
<p>1 障害者の活躍を推進する体制整備</p>	
<p>(1)組織面</p>	<p>○障害者雇用推進者として薬剤部長、診療技術部長、看護部長、事務部長、医療支援部長を選任する。</p> <p>○組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者職業相談員、障害者雇用担当者等）を整備するとともに、組織外の関係機関（伊那公共職業安定所、長野県、障害者就業・生活支援センター、その他障害者が利用している支援機関）と連携した相談体制を維持する。</p> <p>○役割分担及び各種相談先について変更が生じた際は、更新を行う。</p>
<p>(2)人材面</p>	<p>○障害者の相談先として、障害者職業相談員を選任し、障害者の職業生活全般についての相談・指導を行います。</p> <p>○障害者職業相談員に選任される予定の者で資格要件を満たさない職員は、長野労働局が開催する予定の障害者職業相談員資格認定講習を受講する。</p>
<p>2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出</p>	
	<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、</p>

	<p>必要に応じて、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>○新規採用又は部署異動その他必要に応じて面談を行い、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、必要に応じて対応の検討を行う。</p>
<p><b>3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</b></p>	
<p><b>(1) 職務環境</b></p>	<p>○各所属の実情に応じて面接やアンケート調査を行い、障害者からの要望を踏まえ、必要としている配慮を把握し、継続的に必要な措置を講じます。</p> <p>○障害者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。</p> <p>○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><b>(2) 募集・採用</b></p>	<p>○障害者の障害の程度に応じた業務を創出する。</p> <p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</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>・介助者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> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <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>
(3)働き方	<ul style="list-style-type: none"> <li>○治療と仕事の両立支援や、配属する職場の配慮等を行います。</li> <li>○会計年度任用職員については、勤務時間や勤務日数の設定を柔軟に行います。</li> <li>○時間単位の年次休暇や病気休暇など各種休暇の利用を促進します。</li> </ul>
(4)キャリア形成	<ul style="list-style-type: none"> <li>○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。</li> </ul>
(5)その他の人事管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>○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。</li> <li>○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。</li> </ul>
<b>4 その他</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○「国等による障害者就労支援施設等からの物品等の調達等の推進等に関する法律」に基づき保健福祉部社会福祉課の定める「伊那市障害者就労施設等からの物品等の調達方針」に従い、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。</li> <li>○庁舎で実施されている障害福祉施設や障害者サービス事業所の販売会、職員を対象とした自主製品等のカタログ販売に協力する。</li> </ul>

(注)「障害」の表記について

平成30年3月に策定された平成30年～平成32年度を計画期間とした「第5期伊那市障害福祉計画」「第1期伊那市障害児福祉計画」に記載されている、「伊那市では伊那市障害者計画（平成26年度～平成30年度）策定時に伊那市障害者施策推進協議会や障害者団体等の意見を踏まえ、「障がい」ではなく「障害」と統一して表記することとしました。」との方針に従い、本計画では「障害」の表記を使用しています。