

津野山養護老人ホーム高原荘障害者活躍推進計画

令和 8 年 7 月 1 日 施行

機関名	津野山養護老人ホーム高原荘
任命権者	組合長 池田 三男
計画期間	令和 8 年 7 月 1 日から令和 13 年 6 月 30 日 (5 年間)
高原荘における障害者雇用に関する課題	高原荘においては、障害者任免状況通報の内容について再点検を行ったところ、令和 6 年 3 月 31 日まで任用していた職員 1 名退職後、法定雇用率が未達成となっている。このため、令和 8 年～令和 13 年を計画期間とする障害者採用計画を作成するとともに、積極的な採用活動を行っているところである。計画期間の終期までに法定雇用率の達成を目指すとともに、採用した障害者である職員の活躍のためには、更なる体制整備や各種取組が必要であるため。
目標	
①採用に関する目標	【実雇用率】 (令和 8 年 6 月 1 日時点) 0 % ○計画期間内に、障害者 1 名以上を再びの採用することを目指す (評価方法) 毎年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 (評価方法) 毎年度末、人事記録やアンケート等を元に、当該年度採用者の定着状況を把握・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施設長 西森 正浩を選任する (令和 8 年 6 月 1 日に選任済) ○令和 8 年 7 月末までに、障害者雇用推進者、人事担当部署の責任者等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を運営委員会内に設置する。 ○「障害者雇用推進チーム」については第 1 回を令和 8 年 7 月末までに開催するとともに、原則として年 1 回開催し、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又は高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(過去に同講座を受講したことがない職員に限る)
2.障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○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	○新規に採用した障害者については、定期的に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	○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置する。 ・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	○任期付きの非常勤職員等については、任期終了まで残り6ヶ月となった時点で職務経験の総括的な振り返りを行う(必要に応じ外部の支援期間も交え、面談を実施したり書面を作成する)ことにより、任期の終了後においても引き続き公務内外で就労できるように支援を行う。
(5)その他の人事管理	○月1回以上の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。 ○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。