

# 大田市立病院 障害者活躍推進計画

機 関 名	大田市立病院
任 命 権 者	大田市病院事業管理者
計 画 期 間	令和2年度～令和6年度（5年間）
障害者雇用に関する課題	大田市立病院においては、令和元年度の「障害者任免状況通報（6月1日現在）」では、法定雇用人数を満たしているものの法定雇用率は達成できていない状況である。 本計画をもとに、障害のある職員を含むすべての職員が働きやすい職場づくりに向けて、更なる体制整備や各種の取り組みを行うことが重要である。
<b>目 標</b>	
（1）採用に関する目標	【実雇用率】 令和6年6月1日時点 2.80% （参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：2.13% （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行う。
（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）毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理を行う。
（3）キャリア形成に関する目標	障害者が担当する職務を拡大し、新たな職域を開拓する。 （評価方法）人事記録を元に把握・進捗管理を行う。
<b>障害者の活躍推進に向けた取組</b>	
<b>1. 推進体制の整備</b>	
	○障害者雇用推進者として総務課長を選任する。 ○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3カ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。

<b>2. 職務の選定・マッチング</b>	
	<p>○現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力も踏まえ、年に1回以上、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>○新規採用または部署異動その他定期的に面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができてきているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。</p>
<b>3. 職場環境の整備</b>	
	<p>○令和2年5月開院の新病院には、障害特性に配慮した、多目的トイレ、スロープ、エレベーター等を整備。</p> <p>○今後も、障害者からの要望を踏まえ、必要な配慮を把握し、継続的に必要な措置を講じる。</p>
<b>4. 職員の採用・育成等</b>	
(1) 募集・採用	<p>○就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習を行う。</p> <p>○募集・採用にあたっては、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、また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> <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>
(2) 多様で柔軟な働き方	<p>ワークライフバランスの実現等を図るため、年次休暇等の取得を促進する。</p>
(3) キャリア育成	<p>全国自治体病院協議会研修、日本病院協会研修、医師会や看護協会等の各種職能団体主体の専門研修等を通じて、実務能力や専門性の向上を図る。</p>
(4) その他の人事管理	<p>○所属長による面談等を通じて、障害者一人ひとりの障害特性や能力、希望等を把握するとともに、特に業務内容が多岐にわたる行政事務職員の人事異動にあたっては、業務との適切なマッチング等を図る。</p> <p>○配置先については、本人と協議の上、必要な範囲で合理的配慮の提供を行う。</p>

#### 4. 優先調達等

- 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。
- 民間事業者における障害者の活躍を促進するため、法定雇用率以上の対象障害者を雇用していること等を公共調達の競争参加資格に含める。