

豊後大野市民病院障がい者活躍推進計画

〔令和5年3月30日
豊後大野市民病院〕

機関名	豊後大野市民病院
任命権者	豊後大野市病院事業管理者
計画期間	令和5年4月1日～令和8年3月31日（3年間）
障がい者雇用に関する課題	豊後大野市民病院においては、令和元年度より法定雇用率が未達成である状況が続いている。このため、障害者採用計画を策定し採用活動及び定着に向けた取り組みを行っているが、法定雇用率を達成するに至っていない（令和4年6月1日時点の実雇用率1.5%）。 今後の法定雇用率引上げもふまえ、更なる体制整備や各種取り組みが必要となる。
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）2.80% （参考）令和元年6月1日時点：1.00% 令和4年6月1日時点：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	障がいのある職員の不本意な離職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。
③ ワーク・エンゲージメントに関する目標	仕事にやりがいを感じ生き活きと働くことができているかを把握するための面談実施 （評価方法）所属長等が毎年度1回以上面談を行うこととし、その実施状況を把握。
取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者雇用推進者として医事・経営課総務係長を選任する。 ○障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障がい者である職員の相談窓口を設定し、職員掲示等により周知する。 ○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. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	<ul style="list-style-type: none"> ○現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者一人一人の能力や希望も踏まえ、必要に応じて、業務との適切なマッチング等について検討を行う。 ○在籍する職員が障がい者となり、従来の業務遂行が困難で相談があった場合は、労働局に相談しつつ、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。
3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	<ul style="list-style-type: none"> ○相談窓口への相談のほか、人事評価面談の際、障がい者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、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、障がい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。 ○人事評価及び人事異動時の所属長によるヒアリング等を通じて、業務への適応状況の把握や、体調への配慮を行う。 ○本人の希望や能力、適性を踏まえながら、研修や人事異動を通じてキャリア形成を支援する。 ○ワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため、年次休暇、特別休暇などの各種休暇の利用を促進する。 ○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 <ul style="list-style-type: none"> ・特定の障がい者を排除し、又は特定の障がい者に限定する。 ・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。 ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。
4. その他	<ul style="list-style-type: none"> ○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、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。