

常滑市病院事業障害者活躍推進計画

機関名	常滑市病院事業
任命権者	常滑市病院事業管理者
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
常滑市病院事業における障害者雇用に関する課題	<p>常滑市民病院においては、平成30年6月1日時点での法定雇用率を達成することができなかつたため、平成31年1月から令和元年12月までを計画期間とする障害者採用計画を作成した。計画に基づき、就労支援事業所等と連携し積極的な採用活動を行い、令和元年12月末時点では雇用率を達成するに至つた。</p> <p>令和3年4月までに障害者の法定雇用率が現行の2.5%から2.6%に引上げられるため、引き続き雇用率を確実に達成できるよう、障がいのある職員をさらに積極的に採用していく必要がある。</p>
目標	
① 採用に関する目標	<p>【実雇用者数】（各年6月1日時点） （各年度）当該年6月1日時点の法定雇用者数以上 （参考）令和元年6月1日時点で不足する雇用者数：0人 （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>不本意な離職を生じさせない （評価方法）年度末時点での不本意な離職者の有無。</p>
③ ワークエンゲージメントに関する目標	なし
④ キャリア形成に関する目標	<p>研修を通じた職員の能力向上 （評価方法）人事記録を基に把握・進捗管理。</p>
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者雇用推進者として、事務局管理課長を選任する（令和元年9月6日選任済）。 ○障害者職業生活相談員2名を選任し、院内に周知する（令和元年9月6日選任済）。 ○令和2年6月までに、障害者雇用推進者、人事担当職員等を構成員とした「障害者雇用推進チーム」を設置し、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を行う。また、同チームの下に実務者チームを設置し、障害者である常勤職員・非常勤職員等に広く参画を呼び掛ける。 ○相談員等については、人事異動により変更が生じるため、定期的に更新を行う。

	(2) 人材面	<p>○障害者職業生活相談員に選任された者について、愛知労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。</p> <p>○障害者が配属されている部署の職員および管理職を中心に、年1回以上、厚生労働省障害者雇用対策課又は愛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」の受講案内を行い、参加を募る。</p>
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出		
		<p>○ヒアリングシートを作成し、職務の選定及び創出に活用する。</p> <p>○年1回、障害者である職員全てに対し満足度調査を行い、職務が適正であるか確認する。</p>
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。
	(2) 募集・採用	<p>○就労移行支援事業所等の利用者を対象とした職場実習を引き続き積極的に行う。</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"> ・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。 ・「就労支援期間に所属・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	<p>○時間単位の年次有給休暇や、病気休暇などの各種休暇を周知する。</p> <p>○本人の特性に合わせた勤務形態となるよう配慮する。</p>
	(4) キャリア形成	<p>○研修受講に当たって必要な配慮を行う。</p> <p>○研修等を通じ、実務能力や専門性の向上を図る。</p>
	(5) その他人事管理	<p>○障害の特性等を踏まえた人事異動を行う。</p> <p>○ヒアリングシートを活用し、年度当初及び必要に応じて所属長との面談を実施し、状況把握・配慮を行う。</p>
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。