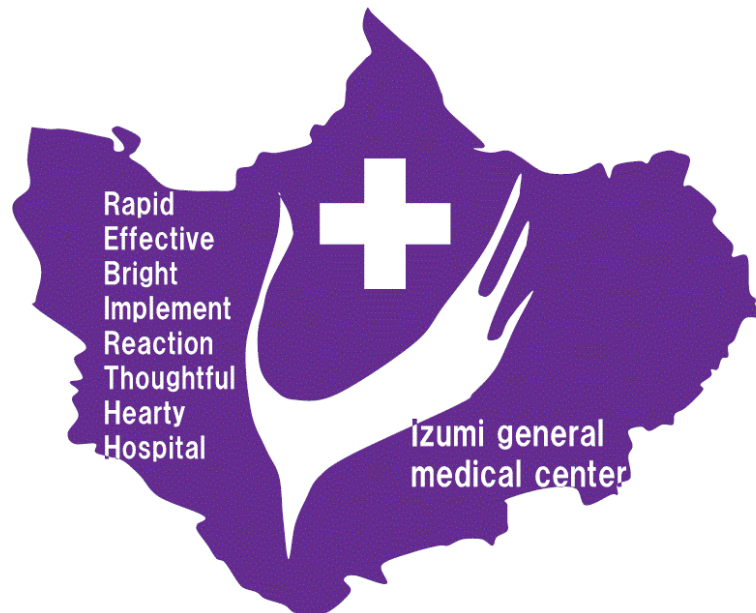


出水市病院事業障害者活躍推進計画



機 関 名 出水市病院事業
任命権者 出水市病院事業管理者
計画期間 令和2年4月1日～令和7年3月31日
(5年間)

目 次

第 1	出水市病院事業における障害者雇用に関する課題	1
第 2	目標	2
第 3	取組内容	3
1	障害者の活躍を推進する体制整備	3
2	障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	3
3	障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	4
4	その他	5

第1 出水市病院事業における障害者雇用に関する課題

1 出水市病院事業においては、令和元年6月1日時点において、法定雇用率が未達成であった。このため、その後、積極的な採用活動を行い、令和元年7月26日時点では法定雇用率を達成するに至った。

採用・定着状況ともに概ね順調と考えているが、計画期間中に定年退職を迎える職員がいることから、定期的な採用と障害者である職員の活躍のため、更なる体制整備や各種取組を図る。

2 計画期間の変更

令和2年4月に作成した本計画に基づき、各種取組を推進した結果、各年において障害者雇用率が法定雇用率を継続して上回る等、障害者の雇用確保と職業能力の開発及び向上に努めてきた。

計画期間の満了時期を前に、障害者の雇用の促進等に関する法律施行令を改正する政令が令和5年3月1日に公布され、令和6年4月1日から法定雇用率が引き上げられることとなり、併せて障害者活躍推進計画作成指針が改正された。

これらを踏まえた実効性のある計画に改定するため、令和5年3月31日までとしていた本計画の期間を令和7年3月31日までに変更し、引き続き本計画の推進に取り組むこととする。

第2 目標

1 採用に関する目標【障害者雇用率】

毎年6月1日時点の障害者雇用率が法定雇用率を上回ることを目指す。

(令和2年) 2.6%

(参考) 令和元年7月26日時点の実雇用率：2.36%

(評価方法) 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理する。

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、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理する。

3 ワーク・エンゲージメントに関する目標

【ワーク・エンゲージメント】初年度の基準を上回る。

※計画初年度には実態に関するデータを収集する。

(評価方法) 在籍している障害者（新規採用を除く）に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理する。

4 キャリア形成に関する目標【障害者が担当する職務の拡大】

障害に応じ、新たな職務の創出を検討する。

(評価方法) 把握・進捗管理。

第3 取組内容

1 障害者の活躍を推進する体制整備

(1) 組織面

ア 障害者雇用推進者として総務課長を選任する。

イ 令和2年10月までに、障害者雇用推進者（総務課長）、障害者職業生活相談員（総務課総務企画係長）、支援担当者（総務課総務企画係）を構成員とする障害者雇用推進チームを設置する。

ウ 「障害者雇用推進チーム」については第1回を令和3年3月までに開催し、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。

エ 令和2年8月までに、組織内の人的サポート体制を整備するとともに、組織外の関係機関（厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課、鹿児島労働局、出水公共職業安定所、ほくさつ障害者就業・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）と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理し、関係者間で共有する。

オ 役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。

(2) 人材面

障害者が配属されている部署の職員を中心に、障害に関する理解促進・啓発のための研修等を受講させる。

2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

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、組織内アンケート等を実施し、職務の選定及び創出を行う。

(1) 新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、本人に合った業務の割り振り又は配置について、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

- ア 障害者の要望を踏まえた附帯施設等の環境整備を検討する。
- イ 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。
- ウ 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。
- エ アンケートにより職務環境についての意見や求める配慮を把握する。

(2) 募集・採用

- ア 特別支援学校の生徒や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積極的に行う。
- イ 採用選考に当たっては、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努める。
- ウ 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。
 - (ア) 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。
 - (イ) 自力で通勤できることといった条件を設定する。
 - (ウ) 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。
 - (エ) 「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。
 - (オ) 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

- ア 時差出勤・早出遅出制度、短時間勤務制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進する。
- イ 時間単位の年次有給休暇や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

本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。

(5) その他の人事管理

- ア 定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談の実施並びに声掛けを通じた状況把握・体調配慮を行う。

イ 障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助等の措置が可能となるよう財政措置に努める。

ウ 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、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。

エ 本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。

4 その他

- (1) 国等による障害者就労施設等からの物品等の調達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。
- (2) 障害者就労施設等における民需拡大のため、当該施設等が生産・加工した物品の発注、障害者就労施設等との人的交流など（具体的には、職場体験や実習の受入、意見交換会や情報連絡会）を実施する。
- (3) 民間事業主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。