

八戸市立市民病院 障害者活躍推進計画

八戸市立市民病院

1 趣 旨

令和元年6月に公布された改正障害者雇用促進法において、国及び地方公共団体が率先して障害者を雇用する責務が明示されるとともに、障害者の採用等に関する目標や推進体制、職務の選定・創出、環境整備・人事管理等を盛り込んだ「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画（以下「障害者活躍推進計画」という。）」の作成及び公表が義務付けられたところである。

このため、当院では、法定雇用率の達成はもとより、障害者の雇用の促進と障害のある職員が働きやすい職場づくりを目指して、障害者活躍推進計画を策定するものである。

○八戸市立市民病院の障害者雇用率の推移

(毎年6月1日現在の数値)

年度	法定雇用率	雇用率	基礎職員数	雇用人数 (カウント数)	カウント 不足数
29年度	2.2%	2.05%	658.0人	13.5人	△1.5人
30年度	2.5%	2.23%	672.5人	15.0人	△1.0人
元年度	2.5%	2.26%	664.0人	15.0人	△1.0人

2 計画内容

(1) 計画期間

令和2年4月1日～令和5年3月31日の3年間とする。

(2) 課題

当院においては、障害者の法定雇用率を達成していないことから、障害の種別を問わない職員の採用に取り組むなど、近年、継続的に障害者の採用を行ってきたところである。

今後は退職を迎える職員がでることや法定雇用率が令和3年4月までに2.6%に上げられる予定となっていることを踏まえ、これまで以上に障害者の雇用拡大に努めていく必要がある。

そして、計画期間内の法定雇用率達成を目指すとともに、障害のある職員が活躍するため、職場環境及び体制の整備、各種取組の推進が求められる。

(3) 目標

①採用に関する目標

○計画期間内に法定雇用率の達成を目指す。

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。

(4) 取組内容

①障害のある職員の活躍を推進する体制整備

○障害者雇用推進者として「事務局管理課長」を選任する。

- 障害者職業生活相談員を事務局管理課内に配置する。
- 障害のある職員の相談窓口を「管理課総務グループ」とする。
- 障害者職業生活相談員の人事異動を想定し、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定期的に受講する。
- 障害のある職員が配属されている部署の職員を中心に、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。

②障害のある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 各部署に、障害のある職員が実施可能な業務を照会し、その内容を整理した上で、採用に当たってのマッチングの参考とする。
- 新規採用後、必要に応じて面談を行い、障害のある職員と業務の適切なマッチングができているのかの点検を行う。
- 障害のある職員から、従来の業務遂行が困難となるなどの相談が、障害者職業生活相談員にあった場合は、負担なく遂行できる業務の選定、創出について検討する。

③障害のある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理

- 相談窓口への相談のほか、毎年の任免状況調査の機会を活用して、障害のある職員に対する必要な配慮等の有無を把握するとともに、その結果を踏まえて、ハード・ソフトの両面から必要な措置を検討し対応する。
- 措置を講じるに当たっては、障害のある職員の要望を踏まえつつも、所属部署が過度な負担にならない範囲で適切に実施する。
- 会計年度任用職員における、障害者の採用を推進する。
- 募集・採用にあたっては、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。
- ハローワーク又は障害者関係団体と、必要に応じ意見交換を行い、障害のある職員の職場定着に必要な助言等を受ける。
- 障害者の就労支援を目的とした障害者の職場実習を継続的に受け入れるとともに、実習を通じて、職員の障害者に対する理解の促進を図る。

3 計画の変更及び取組状況の公表について

本計画を変更した場合は、遅延なく職員に周知するとともに、公表することとする。
また、本計画に基づく取組の実施状況は、年1回公表することとする。