

障害者活躍推進計画

機関名	邑智郡公立病院組合公立邑智病院
任命権者	管理者 石橋 良治
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
邑智郡公立病院組合における障害者雇用に関する課題	<p>公立邑智病院では、令和元年6月1日時点では法定雇用率を達成している。障害者雇用を進める上では、障害者一人ひとりの障害の特性や個性に応じた配置、業務内容を検討する必要がある、それは固定できるものではなく、実情に合わせ適宜調整する必要がある。</p> <p>また、恒常的に法定雇用率を維持していくためには、各種取り組みを継続して進める必要がある。</p>
目標	
① 採用に関する目標	<p>【実雇用率】 令和6年6月1日時点で2.6% ※参考：令和元年6月1日時点の実雇用率 4.27% (評価方法) 毎年の任免状況通報による把握</p>
② 定着に関する目標	<p>なし ※今後、障害者である職員の定着状況データを把握予定</p>
③ ワーク・エンゲージメントに関する目標	<p>【ワーク・エンゲージメント】 初年度の基準を上回る ※初年度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。</p>
④ キャリア形成に関する目標	<p>【障害者が担当する職務の拡大】 新たな職域を開拓するよう努力・検討を行う (評価方法) 人事記録を元に把握・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総務経営課長を選任する。 ○障害者職業生活相談員として総務経営課総務係主任を選任する。(令和2年3月31日に選任済) ○外部の関係機関（大田障がい者就業・生活支援センタージョブ亀の子、浜田公共職業安定所川本出張所、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た上、関係者間で共有する。
(2) 人材面	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者職業生活相談員に選任された者は、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する。

	○障害者が配属されている部署の職員を中心に、年に1回以上、島根県労働局職業安定部職業対策課が開催する「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（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）。
2.障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○新規採用又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	○基礎的環境整備として、障害者の要望を踏まえ、環境整備を検討する。 ○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。 ○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。
(2) 募集・採用	○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。 ○募集・採用に当たっては、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。
(3) 働き方	○時差出勤などの柔軟な時間管理制度の活用を促進する。 ○時間単位の年次有給休暇や、傷病休暇又は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	○本人の希望及び配属先の所属長の評価も踏まえ、適宜必要な教育訓練を実施しながら、必要な支援を行っていく。
(5) その他の人事管理	○定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。 ○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。 ○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	
	○効果的かつ効率的な取り組みとなるよう、法令の改定のほか、新しい就労支援機器などの情報も収集し適宜対応していく。