大田市立病院 障がい者活躍推進計画

機 関 名	大田市立病院
任 命 権 者	大田市病院事業管理者
計 画 期 間	令和7年度～令和11年度（5年間）
障がい者雇用に関する課題	大田市立病院においては、令和6年6月1日現在の実雇用率は2.82%であり法定雇用率2.8%を達成している。今後も積極的な採用と障がいのある職員を含むすべての職員が働きやすい職場づくりに向け、更なる体制整備や各種の取り組みを行い、離職を防止する必要がある。
目 標	
（1）採用に関する目標	【実雇用率】 毎年6月1日時点で法定雇用率以上を維持する （参考）令和6年6月1日時点の実雇用率：2.82% （評価方法）毎年任免状況通報により把握・進捗管理を行う。
（2）定着に関する目標	不本意な離職者を生じさせない。 （評価方法）毎年任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に定着状況を把握・進捗管理を行う。
（3）満足度、ワーク・エンゲージメント※に関する目標	アンケートにおける職員の満足度が、8割を超えることを目指す。 （評価方法）毎年4月時点で在籍している障がいのある職員（新規採用を除く）に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理を行う。 ※ワーク・エンゲージメント（仕事への積極的関与の状態）とは、「仕事に誇りや、やりがいを感じている」（熱意）、「仕事に熱心に取り組んでいる」（没頭）、「仕事から活力を得ていきいきとしている」（活力）の3つが揃った状態として定義されるもの。

<p>(4) キャリア形成に関する目標</p>	<p>障がい特性や職業上の適正を把握し、新たな職域を開拓する。 (評価方法) 本人の希望を面談等により把握し、業務内容の見直しや職域の開拓を行う。</p>
<p>障がい者の活躍推進に向けた取組</p>	
<p>1. 推進体制の整備</p>	
	<p>○障害者雇用推進者として総務課長を選任する。 ○障害者職業生活相談員の交代が生じた場合は、速やか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、障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。</p>
<p>2. 職務の選定・マッチング</p>	
	<p>○現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の能力も踏まえ、年に1回以上、組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。 ○所属長による面談を通じ、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を把握し、業務との適切なマッチングについて点検を行う。</p>
<p>3. 職場環境の整備</p>	
	<p>○障がい者からの要望を踏まえ、必要な配慮を把握し、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。</p>
<p>4. 職員の採用・育成等</p>	
<p>(1) 募集・採用</p>	<p>○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行う。 ○募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行わない。 ・特定の障がいを排除し、または特定の障がいに限定する。 ・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。</p>

(2) 多様で柔軟な働き方	ワークライフバランスの実現等を図るため、年次休暇等の取得を促進する。
(3) キャリア育成	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。
(4) その他の人事管理	<p>○所属長による面談等を通じて、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を把握するとともに、特に業務内容が多岐にわたる行政事務職員の人事異動にあたっては、業務との適切なマッチング等を図る。</p> <p>○配置先については、本人と協議の上、必要な範囲で合理的配慮の提供を行う。</p>
4. 優先調達等	
	<p>○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。</p> <p>○民間事業者における障がい者の活躍を促進するため、法定雇用率以上の対象障がい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。</p>