

市立八幡浜総合病院障害者活躍推進計画

機関名	市立八幡浜総合病院
任命権者	市立八幡浜総合病院開設者（八幡浜市長）
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
市立八幡浜総合病院における障害者雇用に関する課題	八幡浜市においては、平成30年において、過去に行った障害者任免状況通報の内容について再点検を行ったところ、障害者の範囲に誤りが見られ、法定雇用率が未達成であったことが発覚した。このため、障害者採用計画を作成し、積極的な採用活動に取り組んだ結果、令和6年6月1日時点で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、採用した障害者である職員の活躍のためには、職員の個性や障害特性に応じた職場環境の整備や相談体制の強化など各種取組が必要である。
目標	
①採用に関する目標	【実雇用率】 （各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上を目標とする。 ※令和6年6月1日時点の雇用率：2.88% （令和2年6月1日時点実雇用率 2.36%） （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。
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）毎年度末、人事記録やアンケート等を元に、当該年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。
③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】 本人の能力や適性を把握し、過度に負担とならない範囲で、任せる業務の拡大を図り、仕事へのモチベーションを高めるとともに活躍の場の拡大を図る。 （評価方法）毎年度、人事評価記録を元に把握・進捗管理。
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1)組織面	○障害者雇用推進者として事務局長を選任する。 ○障害のある職員本人及び職場でサポートする職員が相談できる窓口を事務局に設置する。
(2)人材面	○障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）について、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受講させる。 ○全職員に対し、本件に関する研修を定期的に行い、障害に関する理解の促進を図る。

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を踏まえた上で、職務創出のための組織内アンケートを実施し、職務の選定（既存業務の切出し等）及び創出（複数の作業の組み合わせによる新規業務の創出）について検討を行う。 ○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、必要に応じて改善する。
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。 ○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	○労働局や就労支援機関が実施している就業説明会等に積極的に参加し、広く人材を募集する。 ○就業への不安を軽減するため、必要に応じて職場体験を実施する。 ○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	○時間単位の年次休暇や病気休暇など各種休暇の利用を促進する。 ○テレワークや時差出勤、短時間勤務制度などを活用し、障害特性にあった働き方を選択できるよう整備する。
	(4) キャリア形成	○定期的な面談を通して、本人の適性や希望する業務内容を把握し、必要に応じて職場と調整を行い、活躍の場の拡大を図る。
	(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。
4. その他		
		○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。