

さぬき市民病院における障害者活躍推進計画

機関名	さぬき市民病院
任命権者	さぬき市病院事業管理者 徳田 道昭
計画期間	令和5年4月1日～令和8年3月31日（3年間）
さぬき市民病院における障害者雇用に関する課題	<p>さぬき市民病院においては、これまで障害者に限定した募集・採用は行っていない。</p> <p>在職中、中途障害者として身体障害者となった職員が数名在籍することから、これまで個別に対応してきており、特に問題は生じていないこともあり、組織的な体制構築は特段行なっていない。</p>
目標	
①採用に関する目標	在籍する雇用障害者数が前年度を下回らない。
②定着に関する目標	<p>不本意な離職者を極力生じさせない。</p> <p>（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</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	<p>○障害者雇用推進者として総務企画課長を選任する。</p> <p>○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。</p>
(2) 人材面	<p>○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。）については、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構等が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習の積極的な受講を促す。また、選任予定の者が資格要件を満たさない場合には、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。</p> <p>○障害者が配属されている部署の職員を中心に、厚生労働省障害者雇用対策課又は香川労働局等が開催する「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。</p>
②障害者の活躍の基本となる職務の選出・創出	<p>○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、職務整理表や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。</p> <p>○新規採用時又は部署の異動時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。</p> <p>○身体障害等により従来の業務遂行が困難となった障害者から相談があった場合は、さぬき公共職業安定所等に相談し、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。</p>

さぬき市民病院における障害者活躍推進計画

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	○配慮等に必要な措置を講じるに当たっては、障害者からの要望を踏まえるが、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	<p>○採用選考に当たり、筆記試験における点字試験や面接における手話通訳者を配置するなど障害特性への配慮を行う。</p> <p>○新規の会計年度任用職員の募集と併せて、軽易な業務に従事する職員の募集を行うなど、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採用に努める。</p> <p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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を実施する。
(3) 働き方	○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) その他の人事管理	○中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者になった者をいう。）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	○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、障害者の活躍の場の拡大を推進する。