

## 障害者活躍推進計画

機関名	三沢市立三沢病院										
任命権者	三沢市立三沢病院事業管理者										
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間） ※計画期間内においても、取り組み状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。										
三沢市立三沢病院における障害者雇用に関する課題	職員の大多数が除外職員（法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員の数から控除される職員）であること、また、障害者に限定した採用試験を実施していることもあり、法定雇用率は達成しています。 今後も法定雇用率は達成しつつ、さらに、障害のある職員一人ひとりが障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できるよう、個々の状況に配慮しながら、継続して働くことができる環境づくりを進めることを目指し、職種や業務内容の精査、更なる体制整備や各種取り組みを進めることが必要です。										
目標											
①採用に関する目標	障害者雇用率は、下表のとおりとなっています。 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 25%;"></th> <th style="width: 25%;">平成29年 6月1日時点</th> <th style="width: 25%;">平成30年 6月1日時点</th> <th style="width: 25%;">令和元年 6月1日時点</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>雇用率</td> <td style="text-align: center;">2.03% (2.3%)</td> <td style="text-align: center;">3.46% (2.5%)</td> <td style="text-align: center;">4.02% (2.5%)</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: right; margin-top: 10px;">（ ）は法定雇用率</p> 平成29年には法定雇用率を達成できませんでしたが、障害者に限定した採用試験を実施した結果、平成30年には法定雇用率を達成することができました。法定雇用率は、令和3年4月1日より前に0.1%の引き上げが行われることから、引き続き障害者に限定した採用試験を実施していくなど障害者雇用の推進に取り組む必要があります。				平成29年 6月1日時点	平成30年 6月1日時点	令和元年 6月1日時点	雇用率	2.03% (2.3%)	3.46% (2.5%)	4.02% (2.5%)
	平成29年 6月1日時点	平成30年 6月1日時点	令和元年 6月1日時点								
雇用率	2.03% (2.3%)	3.46% (2.5%)	4.02% (2.5%)								
	<目標> 法定雇用率を維持しながら、個々の状況に配慮しながら、継続して働くことができる環境づくりを進めることを目指し、職種や業務内容の精査、更なる体制整備や各種取り組みを進めていくことを目標とします。										

	<p>&lt;評価方法&gt;</p> <p>毎年の障害者である職員の任免に関する状況の通報により把握し、評価することとします。</p>
②定着に関する目標	<p>&lt;目標&gt;</p> <p>不本意な離職者を極力生じさせないことを目標とします。</p> <p>&lt;評価方法&gt;</p> <p>毎年の障害者である職員の任免に関する状況の通報の時期に、対象者の勤続年数等定着状況を把握し、評価することとします。</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>○令和元年12月5日に事務局管理課長を機関の障害者雇用推進者として選任しています。</p> <p>○障害のある職員が5人以上である機関の任命権者は、障害者職業生活相談員を選任します。なお、令和元年12月5日に事務局管理課課長補佐を障害者職業生活相談員として選任しています。</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。）は、青森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させることとします。</p> <p>○厚生労働省青森労働局雇用対策課が主催する養成講座に管理課職員や障害者が配属されている部署の職員等を受講させる等により精神・発達障害者しごとサポーターを養成します。</p>
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・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、年に1回以上、組織内におけるアンケート等を実施、活用しながら職務の選定及び創出について検討を行います。</p>
	<p>○新規採用又は部署異動の場合、人事評価の中間面談等を活用することで、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、又、職務遂行状況や習熟度等に応じて、職務の選定・創出に取り組みます。</p>
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	<p>○新規採用の場合、必要な配慮事項等を面接時に確認し、過重な負担にならない範囲で、必要な措置を講じます。</p> <p>○新規採用又は部署異動の場合、人事評価の中間面談等を活用することで、必要な配慮を把握し、継続的に必要な措置を講じます。</p>

		○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、過重な負担とならない範囲で適切に実施します。
(2)募集・採用		○障害者に限定した会計年度任用職員の募集を行い、障害者の積極的な採用に努めます。 ○採用選考に当たり、障害特性に配慮した選考方法を工夫し、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努めます。 ○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。</li> <li>・自力で通勤できることといった条件を設定する。</li> <li>・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。</li> <li>・「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。</li> <li>・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。</li> </ul>
(3)働き方		○時間退位の年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進します。
(4)その他の人事管理		○人事評価の面談時に、状況把握・体調配慮を行います。 ○障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等障害者支援に係る取組みを行います。 ○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、働き方等の取組みを行います。 ○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」の活用等により、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ます。
4. その他		
		特になし
5. 計画の公表及び取組状況の公表		
		○この計画を策定または変更したときは、職員に広く周知するとともに、ホームページにおいて公表します。 ○本計画に対する取組状況について、年に1度、ホームページにおいて公表します。