

寒河江市立病院障がい者活躍推進計画

| | |
|-------------------------|--|
| 機関名 | 寒河江市立病院 |
| 任命権者 | 寒河江市立病院事業管理者 |
| 計画期間 | 令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間） |
| 寒河江市立病院における障がい者雇用に関する課題 | <p>寒河江市においては、寒河江市教育委員会及び寒河江市立病院との特例認定により、併せて障がい者任免状況通報を行っています。</p> <p>令和元年6月1日現在では、実雇用率が2.45%で、法定雇用率を満たしていますが、令和3年4月までには、地方自治体の法定雇用率は2.6%に引上げとなる予定です。</p> <p>そのため、障がい者のさらなる積極的な採用を実施する必要があり、本計画のもと、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取り組んでいくことが重要です。</p> |
| 目標 | |
| ① 採用に関する目標 | <p>各年度において、当該年6月1日時点の法定雇用率以上を目標とします。(特例認定を受けていることから、市長部局と同じ目標となります。)</p> <p>【評価方法】 毎年の任免状況通報による把握及び進捗管理を行います。</p> |
| 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ことを目標とします。</p> <p>【評価方法】 毎年の任免状況通報時、人事記録等を元に、特に前年度採用者の定着状況を把握し進捗管理を行います。</p> |
| 取組内容 | |
| ① 障がい者の活躍を推進する体制整備 | <ul style="list-style-type: none"> ○障がい者雇用推進者として市立病院事務長を置き、障がい者の採用及び定着を図ります。 ○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3か月以内に選任するとともに、当該選任しようとするものが資格要件を満たさない場合には、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します。 ○障がいのある職員本人や、職場で支援にあたる管理監督者等が相談できる窓口を周知します。(総務課職員係及び健康福祉 |

| | |
|----------------------------|---|
| | <p>課生活福祉係)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○組織内の人的サポート体制を整備するとともに、必要に応じて、組織外の関係機関（ハローワーク、その他障がい者が利用している支援機関）との連携体制を構築します。 ○障がいに関する理解促進・啓発のための研修等への参加を勧めます。 |
| ② 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出 | <ul style="list-style-type: none"> ○現に勤務する障がい者が、従来の業務遂行が困難となった場合、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討します。 ○障がい者に職場での配慮事項等を確認し、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討します。 |
| ③ 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理 | <ul style="list-style-type: none"> ○定期的な面談等を行い、障がい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ます。 ○「寒河江市における障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領」に基づき、合理的配慮を提供します。 ○少ない勤務時間から始めることや、柔軟な勤務時間の設定など、障がい者を有する職員の就労意向に配慮を行います。 ○職員採用にあたっては、「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」等の条件を設定するような不適切な取扱いはいりません。 |
| その他 | <p>国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等の推進等に関する法律（平成24年法律第50号）及び「寒河江市障害者就労施設等からの物品等の調達方針」に基づき、障がい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します。</p> |