

高砂市民病院 障害者活躍推進計画

(計画期間 令和6年4月1日～令和11年3月31日)

令和6年4月1日

機関名

高砂市民病院

任命権者

高砂市民病院

計画期間

令和6年4月1日～令和11年3月31日（5年間）

高砂市民病院における障害者雇用に関する課題

令和2年度の採用以降、令和5年度まで毎年募集を行っているが新たな採用に至っておらず、今後も積極的に募集と採用を行う必要がある。

目標

①採用に関する目標

実雇用率について、各年度における6月1日時点の実雇用率を法定雇用率以上とする。

《評価方法》 毎年度の任免状況通報により把握・進捗管理を行う。

※令和5年度の実雇用率 : 2.09%

法定雇用率【令和5年6月1日時点】 2.60%

【令和6年4月1日以降】 2.80%

【令和8年7月1日以降】 3.00%

②定着に関する目標

計画期間において定年や任期満了以外の途中退職を生じさせないことを目標とする。

また、採用となった者が障害者・生活支援センターの支援を受けている場合は、障害者・生活支援センターに障害特性等についての助言を求めたうえで個別に定着のための配慮を行うこととする。

《評価方法》 毎年度の任免状況通報の時期に、前年度中の退職状況を把握する。

途中退職が生じた場合は、理由を確認した上で対策を講じ、以降の途中退職の防止に努めることとする。

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市民病院総務課長を選任する。

- 毎年9月までに、人事課長、財政課長、教育総務課長、上下水道部経営総務室主幹、市民病院総務課長、消防本部総務課長を参加者とする「障害者雇用推進会議」を開催し、障害者である職員にも会議への参加を呼び掛ける。
- 「障害者雇用推進会議」においては、障害者の採用や定着についての検討と、障害者活躍推進計画の実施状況の点検と見直しを行う。

(2)人材面

- 障害者が配属されている部署の職員を中心に、兵庫労働局が開催する「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。

2. 障害者の活躍の基本となる職務の選出・創出

- 現に勤務する障害者や今後採用する障害者の特性を活かせる職務の選定及び創出について、「障害者雇用推進委員会」の中で検討を行う。
- 新規採用者及び人事異動があった障害者については、採用日または異動日から半年以内に面談を行い、当該障害者と業務と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。

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

- 新規採用者については、採用日から半年以内に面談を行い、必要な配慮等を把握して継続的に措置を講じる。

(2)募集・採用

- 募集・採用にあたっては、以下の取扱いは行わない。
 - ・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け入れを実施する。

(3)働き方

- 時間単位での年次有給休暇や療養休暇等の各種休暇の利用を促進する。

(4)キャリア形成

- 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。

(5)人事管理

- 障害特性に配慮し、駐車場の割り当て等、通勤への配慮を行う。
- 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、職場環境の整備や通院等への配慮、働き方、

キャリア形成等の取組みを行う。

(6)その他

- 障がい福祉課が、障害者優先調達推進法に基づき策定する「障害者就労施設等からの物品等の調達の推進に関する基本方針」にあるとおり、積極的に障害者就労施設等からの物品調達に努めることとする。
- 庁内における物品の販売について、障害者就労施設等からの要望があった場合は、個別に検討の上、庁舎の管理運営に支障のない範囲で認めることとする。