

# 障がい者活躍推進計画

令和 2 年 4 月

松江市立病院

## 目 次

|                                   |   |
|-----------------------------------|---|
| 1. 計画期間.....                      | 1 |
| 2. 松江市立病院における課題.....              | 1 |
| 3. 目標.....                        | 1 |
| 4. 取組内容.....                      | 2 |
| (1) 障がい者の活躍を推進する体制整備.....         | 2 |
| ア. 組織面 .....                      | 2 |
| イ. 人材面 .....                      | 2 |
| (2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出.....    | 3 |
| (3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理..... | 3 |
| ア. 職務環境 .....                     | 3 |
| イ. 募集・採用 .....                    | 3 |
| ウ. 働き方 .....                      | 3 |
| エ. キャリア形成 .....                   | 4 |
| オ. その他の人事管理 .....                 | 4 |
| (4) 障害者就労施設等への発注.....             | 4 |

「害」の表記については、法令等の名称及び法令等で定められている用語などで漢字表記が使用されている場合を除き、原則として平仮名で記載する。

## 1. 計画期間

令和2年4月1日～令和7年3月31日までの5年間とする。

なお、計画期間内においても、毎年度、取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行う。

## 2. 松江市立病院における課題

松江市立病院においては、法定雇用率は達成しているものの、雇用の質に関わる部分については、組織的な体制整備がされておらず、障がいのある職員に対して、個々の対応になっていた。今後は、障がいのある職員にとって働きやすい職場環境づくりを目指すため、組織的な体制を整備すること、実効性のある組織体制とすることが課題である。

## 3. 目標

### ① 採用に関する目標

【実雇用率】各年6月1日時点において法定雇用率以上を維持  
(評価方法) 毎年 of 任免状況通報により把握・進捗管理する。

(参考)

現行の法定雇用率：2.5%

令和元年6月1日時点の当院の実雇用率：3.18%

### 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 of 任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理する。

### ③ 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標

【ワーク・エンゲージメント】設定した目標を上回る

※計画初年度は目標を設定せず、実態に関するデータを収集する。

(参考)

「ワーク・エンゲージメント」(仕事への積極的関与の状態)とは、「仕事に誇りや、やりがいを感じている」(熱意)、「仕事に熱心に取り組んでいる」

(没頭)、「仕事から活力を得ていきいきとしている」(活力)の3つが揃った

状態として定義されるものであり、健康増進と生産性向上の両立に向けたキーワードとして、近年注目されている概念。

#### 【満足度の全体評価】

(評価方法) 毎年4月時点で在籍している障がい者（新規採用を除く）に対し、アンケート調査等を実施し、把握・進捗管理する。

### 4. 取組内容

#### (1) 障がい者の活躍を推進する体制整備

##### ア. 組織面

○障害者雇用推進者として総務課長を選任する。

○障害者職業生活相談員として事務局次長（経営企画課長）を選任する。

○障がいのある職員本人や、職場で支援にあたる管理職等が相談できる窓口を総務課に設置します。相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて、産業医とも連携を図ります。

○障害者職業生活相談員の交替が生じた場合には、速やかに選任するとともに、当該選任しようとする者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させる。

##### イ. 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。）全員について、島根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。

○職場の同僚・上司を対象として、対応のノウハウや困難事例について共有を行う経験交流会を開催する。その際、外部機関の専門家に対し、障がいに関する理解促進・啓発のための講義を依頼する。

#### (2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

○新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、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、必要に応じて検討を行う。

○身体障がい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、労働局に相談するなどにより、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。

### (3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

#### ア. 職務環境

○基礎的環境整備として、障がい者の要望を踏まえ、環境整備を検討する。

○新規に採用した障がい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。

○措置を講じるに当たっては、障がい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。

#### イ. 募集・採用

○募集・採用に当たっては、以下の内容は除外する。

- ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定
- ・自力で通勤できることといった条件を設定
- ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定
- ・「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
- ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施

#### ウ. 働き方

○早出遅出制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進する。

○時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。

#### エ. キャリア形成

○任期付きの会計年度任用職員等について、採用の時点で中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行う。

また、任期終了まで残り3か月となった時点で職務経験の総括的な振り返りを行う（必要に応じ外部の支援機関も交え、面談を実施し書面を作成する）ことにより、任期の終了後においても引き続き公務内外で就労できるように支援を行う。

○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。

オ. 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。

○中途障がい者（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）障害者就労施設等への発注

○障害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する。