

士別市障がい者活躍推進計画



計画期間：令和2年4月1日～令和7年3月31日

機関名：士別市立病院

<計画の基本項目>

- 機 関 名：士別市立病院
- 任命権者：士別市病院事業管理者
- 計画期間：令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
- 士別市立病院における障がい者雇用に関する課題
士別市立病院においては、令和元年度において法定雇用率を満たしていないことから、計画終期までに法定雇用率の達成を目指すとともに、障がいのある職員の活躍のため、さらなる体制整備や各種取り組みを行う必要がある。

<計画の目標>

1. 採用に関する目標

- 実雇用率：各年度6月1日時点の法定雇用率（2.5%）以上
（参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：0%
- 評価方法：毎年の任免状況通報により把握・進捗管理する。

2. 定着に関する目標

- 不本意な離職者を生じさせないようにする。
- 評価方法：毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録をもとに、障がいのある職員の定着状況を把握・進捗管理する。

3. キャリア形成に関する目標

- 障がいのある職員が担当する職務の拡大
障がいの有無に関わらず、様々な業務に従事できるよう体制整備に努める。
- 評価方法：人事記録をもとに把握・進捗管理する。

<取組内容>

1. 障がい者の活躍を推進する体制整備

- 障害者雇用推進者として、総務部総務課長を選任する。(令和元年11月1日に選任済)
- 障がいのある職員が5名以上となった場合、障害者職業生活相談員を選任し、障がいのある職員が働きやすいよう相談体制を構築する。
- 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、北海道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。

2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 現に勤務する障がい者や、今後採用する障がい者の能力や希望を踏まえ、職場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する。
- 新規採用又は人事異動の際、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

(1) 職務環境

- 障がい者の要望を踏まえ、バリアフリー化など障がい者が利用しやすい環境整備を検討する。
- 職務作業において障がいがある職員が十分理解できるよう、業務マニュアルの作成や見直しを行う。

(2) 募集・採用

- 職員の募集・選考にあたっては、障がい者に配慮した試験方法を検討する。
- 計画始期である令和2年度において、障がいの特性に配慮した職務の選定や障がい者の採用枠の設定等の検討を行い、障がい者の積極的な採用に努める。
- 募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行わない。
 - ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。
 - ・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れを実施する。

(3) 働き方

- 障がいのある職員の負担軽減を図るため、勤務時間や業務内容について柔軟に対応する。
- 年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。

(4) キャリア形成

○障がいのある職員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) その他の人事管理

○必要に応じて随時面談を実施し、状況把握を行う。

○障がい者からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した職場体制、通勤への配慮等の措置が可能となるよう検討する。

4. その他

○士別市においては「士別市障がい者就労施設等からの物品等調達推進方針」に基づき、障がい者就労施設等からの物品等の公共調達の推進を図っており、本後も方針に基づき取り組みを実施する。

○士別市の競争入札参加資格において、障がい者雇用率を達成している事業所の資格審査における加点措置を実施している。