

三浦市立病院障害者活躍推進計画

| | |
|---------------------------|--|
| 機関名 | 三浦市立病院 |
| 任命権者 | 総病院長 |
| 計画期間 | 令和2年4月1日から令和7年3月31日（5年間） |
| 三浦市立病院における障害者雇用に関する課題 | 法定雇用率については達成しているが、障害者である職員の活躍のためには、更なる体制整備や各種取組が必要である。 |
| 目標 | |
| 1 採用に関する目標 | <p>【実雇用率】（各年6月1日時点）</p> <p>（各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上</p> <p>（参考）令和元年6月1日時点の実雇用率4.39%</p> <p>（評価方法）毎年任免状況通報により把握・進歩管理</p> |
| 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ことを目標とし、障害者である職員の定着率等に関するデータの整理・分析を行う。 |
| 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>○障害者雇用推進者として、総務課長を選任する。</p> <p>○総務課において年2回障害者活躍推進計画の実施状況の把握・点検等を行う。</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。）について、神奈川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。</p> <p>○職員を対象に障害に関する理解促進・啓発に関する研修を実施する。</p> |
| 2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出 | |
| | <p>○本人の能力や希望を踏まえ、職務選定について検討を行う。</p> <p>○定期的な面談を通じて、障害者である職員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。</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>○本人からの要望に基づき、施設の環境整備や就労支援機器の導入を検討する。</p> <p>○定期的な面談を通じて、必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。</p> |

| | |
|---------------------|---|
| <p>(2) 募集・採用</p> | <p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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入れを実施する。 |
| <p>(3) 働き方</p> | <p>時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇制度の利用を促進する。</p> |
| <p>(4) キャリア形成</p> | <p>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。</p> |
| <p>(5) その他の人事管理</p> | <p>○定期的な面談及び必要に応じた随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。</p> <p>○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る。</p> |
| <p>4 その他</p> | |
| | <p>障害者就労施設等からの物品当の調達等の推進等に関する法律に基づく就労者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する。</p> |