

田川市立病院障害者活躍推進計画

機関名	田川市立病院	
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）	
田川市立病院における障害者雇用に関する課題	田川市立病院においては、令和元年6月1日現在において、法定雇用障害者数を達成するために採用しなければならない障害者の人数は0人であるが、法定雇用率は達成していない。なお、定着状況は順調である。法定雇用率を達成できるよう、積極的な採用活動を継続的に行っていく必要がある。 また、障害者である職員の活躍のためには、障害者の要望を踏まえ、更なる職場環境の整備や各種取組が必要である。	
目標		
①採用に関する目標	【実雇用率】（毎年6月1日時点） （各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上 ※（参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：2.4％ （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理	
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）毎年の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	
③キャリア形成に関する目標	障害者が担当する職務の拡大を図る。 （評価方法）毎年度、人事記録を元に把握・進捗管理	
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、次の者を選任する。 事務局総務課長 ○障害者の職業生活全般における相談、指導等の人的サポートを行う体制を整備する。
	(2) 人材面	○障害者職業生活相談員として事務局総務課課長補佐を選任する。 ○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。）は、障害者職業生活相談員資格認定研修等の必要な研修、講習等の受講や、職員同士の情報交換を行うなど、障害者雇用に関する課題等の認識を積極的に深めるように努める。
2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出		
		採用前面接、人事評価時における面談、受入可能部署調査等を通じ、障害者の能力や希望を踏まえ、業務との適正なマッチングができているかの確認を行い、適切な職務の選定・創出に繋げる取組を推進する。

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	○障害特性に配慮した職場環境設備や就労支援機器の整備、相談体制の整備、上司や同僚のサポートについて必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じるように努める。 ○新規に採用した障害者については、所属内における定期的な面談により、必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。 ○必要に応じてジョブコーチを配置し、必要なサポートを行うように努める。 ○なお、措置を講じるに当たっては、障害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。
	(2) 募集・採用	○障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、障害者の積極的な採用に努める。 ○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 ・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、任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	○時差出勤等の柔軟な時間管理制度の利用を促進する。 ○時間単位の年次有給休暇等の各種休暇の利用を促進する。 ○短時間勤務職員、会計年度任用職員にあっては、職員本人の要望を踏まえ、障害の特性に配慮した勤務時間、週休日の設定に努める。
	(4) キャリア形成	○本人の希望等を踏まえつつ、適切な職務選定を行い、障害のある職員が明確な目標を持って自身のキャリア形成を構築できるような組織づくりを推進する。 ○本人の希望等を踏まえつつ、必要に応じて、職場内研修等の教育訓練を実施するように努める。
	(5) その他の人事管理	○必要に応じて所属部署において随時面談を実施し、状況把握及び体調配慮を行う。 ○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 その他		
		国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律に基づく障害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推進に努める。