

市立加西病院障害者活躍推進計画

令和2年4月

市立加西病院

1 計画策定の意義

障害者の雇用施策については、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（昭和35年法律第123号。以下「法」という。）等に基づき、障害者が職業を通じて社会参加を進めていけるよう、各種施策が推進されてきたところです。

また、公務部門においては、障害者の活躍の場の拡大に向けた取組を着実に進めていくために、令和元年6月に、障害者の雇用状況についての適確把握や障害を有する職員の職業生活における活躍の推進に関する計画（障害者活躍推進計画）の作成・公表等を国及び地方公共団体の任命権者に義務付ける法改正が行われ、障害者の雇用の推進に向けた取組を着実に進めていくこととされました。

本計画は、改正後の法第7条の2第1項の規定に基づき、障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう定められた「障害者活躍推進計画作成指針」（令和元年12月17日告示）に則し、同法第7条の3第1項の規定により作成するものです。

今後、この計画を基に障害のある職員一人一人が障害の特性や個性に応じて能力を有効に発揮し、職場に定着して働き続けることができるよう、取組を進めていきます。

2 計画策定の基本事項

(1) 計画策定機関

市立加西病院（病院事務局）

(2) 任命権者

病院事業管理者

(3) 計画期間

令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）

なお、計画期間内であっても、適宜取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

3 目標

(1) 採用に関する目標

各年度6月1日時点の障害者雇用率を、法定雇用率に対して0.1ポイント以上上回る率とすることを目標とします。あわせて、障害者の活躍を推進する上で障害者の採用に努めていきます。

(参考) 各年度における雇用率

年度	市長部局 雇用率（法定雇用率）	教育委員会 雇用率（法定雇用率）	市立加西病院 雇用率（法定雇用率）
令和元年度	2.60% (2.50%)	2.61% (2.50%)	3.36% (2.50%)
平成30年度	2.59% (2.50%)	2.60% (2.40%)	2.47% (2.50%)

(2) 定着に関する目標

毎年6月1日時点の定着率については、基本的には離職ゼロとすることを目標とし、職場環境の整備や業務内容の配慮等により、不本意な離職を極力生じさせないように努めていきます。

(参考) 採用1年後の定着率

6月1日を基準とした採用1年後の在籍の状況。

採用期間：平成29年6月2日～平成30年6月1日

基準日	市長部局	教育委員会	市立加西病院
令和元年6月1日	100.0%	—	100.0%

(3) 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標

雇用している障害者に対し、職場等の満足度調査を行い、前年度の満足度評価を上回ることを目標とします。

(参考) 満足度調査

時点	回答率	市長部局 満足度	教育委員会 満足度	市立加西病院 満足度
令和2年6月	—%	—%	—%	—%

4 取組内容

(1) 障害者の活躍を推進する体制整備

責任体制の明確化と相談及び指導体制の整備のため、障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員を設置します。

ア 障害者雇用推進者の設置

機関内の障害者雇用の推進及び適正な雇用管理や設備設置等の整備を行い、厚生労働省への障害者採用計画や任免状況の通報等を行うため、障害者雇用推進者を設置します。

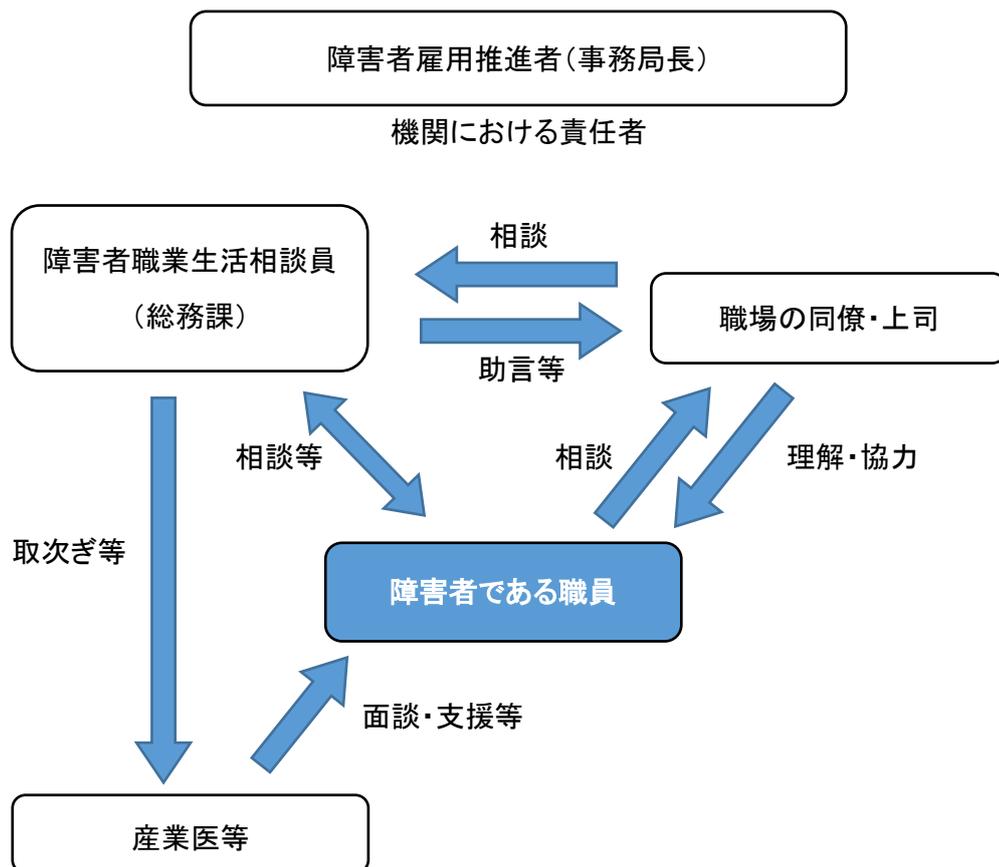
障害者雇用推進者 事務局長

イ 障害者職業生活相談員

障害者の生活全般についての相談、指導を行う担当者として、障害者職業生活相談員を設置します。

障害者職業生活相談員 総務課長、相談員の要件を満たす者

<障害者活躍推進に関する体制図>



(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

新規採用職員については、特性や能力等を把握し、就業可能な業務であるか等の確認や面談等を行い、適切な配属となるよう配慮を行っていきます。

(3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

ア 職場環境

障害特性に配慮し、多目的トイレ等の設備の整備を行うとともに、業務を行う上で必要となる支援機器等の導入を可能な範囲で推進していくことで、環境整備を行っていきます。

イ 募集・採用

募集においては、市立加西病院ホームページへの募集案内についてウェブアクセスIBILITYの確保を図り、誰もが情報を得やすいよう配慮するとともに、採用においては、厚生労働省が示す「合理的配慮指針」を踏まえ、必要な配慮を行っていきます。

ウ 働き方

治療と勤務の両立を支援するため、年次有給休暇や病気休暇等が取得しやすいよう配慮を行っていきます。また、業務への適合の状況等により、短時間勤務やテレワーク勤務等、多様な働き方ができるような体制づくりを行っていきます。

エ キャリア形成

各種研修の受講機会を設け、本人の希望により受講ができるよう合理的配慮を行っていきます。