

障害者活躍推進計画

機関名	公立那賀病院経営事務組合（公立那賀病院）
任命権者	公立那賀病院経営事務組合 管理者
計画期間	令和５年４月１日～令和１０年３月３１日（５年間）
公立那賀病院における障害者雇用に関する課題	公立那賀病院においては、令和４年において実雇用率が２．１５％と法定雇用率を下回っている。法定雇用率については令和６年４月に２．８０％、令和８年７月に３．００％と引き上げが予定されており、積極的な障害者の雇用が必要である。
目標	
① 採用に関する目標	【実雇用率】 各年４月１日時点での法定雇用率 （参考）令和８年７月１日時点の実雇用率 ３．００％ （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）毎年度末、人事記録やアンケート等を元に、当該年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。
③ 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】 前年度の基準を上回る （評価方法）在籍している障害者（新規採用を除く）に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理。
④ 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】 新たな職域・業務を開拓する。 （評価方法）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	組織面 ○障害者雇用推進者として総務課長を選任する。 ○障害者雇用推進者、人事担当部署の責任者等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置するとともに、同チームの下に実務者チームを設置し、障害者である常勤職員・非常勤職員等に広く参画を呼びかける。 ○「障害者雇用推進チーム」については、原則として年１回、実務者チームについては適宜開催し、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱う。 ○組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者雇用推進チーム、実務者チーム、障害者職業生活相談員等）を整備するとともに、組織外の関係機関（和歌山労働局、和歌山県公共職業安定所、その他障害者が利用している支援機関）と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で支援状況を含めて共有する。

	○役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。
	人材面
	○障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者も含む。）全員について、和歌山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。 ○障害者が配属されている部署の職員を中心に、和歌山労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る。（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）
② 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、年に1回以上、職務整理表や組織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を行う。 ○新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障害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。
③ 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	職務環境
	○障害者からの要望を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討する。
	○新規に採用した障害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。
	○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。
	募集・採用
	○特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習を積極的に行う。 ○採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者を配置するなど障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の採用に努める。 ○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、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。
	働き方
	○フレックスタイム制の活用を促進するとともに、時差出勤・早出遅出制度、短時間勤務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。

	キャリア形成
	○任期付きの非常勤職員等については、採点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。
	その他の人事管理
	○月１回の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。 ○障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるよう財政措置を行う。 ○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。 ○本人が希望する場合は、「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。
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を推進する。 ○障害者就労施設等における民需拡大のため、当該施設等が生産・加工・製作した物品等の販売をするための販売の場の提供、障害者就労施設等との人的交流など（具体的には、職場体験や実習の受入）を実施する。

この目標は、障害者雇用促進法第７条の３第１項の規定により作成したものです。

○障害者雇用促進法第７条の３に基づく取組の実施状況（令和５年４月）

令和４年１２月１日時点の実雇用率２．１５％で法定雇用率が未達成であった。

この結果を受け、次の取組を強化し令和５年度以降の法定雇用率の達成を目指す。

- ・職場体験や実習の機会を増やし、病院の魅力や労働環境等を知ってもらうことで任用を希望する職員を増やす。
- ・現在就労中の職員の活躍及び離職防止のため相談体制を強化する。
- ・新たな職域・業務を開拓する。