

障害者活躍推進計画

機関名	蕨市立病院
任命権者	蕨市長
計画期間	令和5年4月1日～令和8年3月31日（3年間）
蕨市立病院における障害者雇用に関する課題	市立病院においては、令和4年6月1日において、法定雇用率に基づいて算出される法定雇用障害者数が2人のところ、雇用障害者数が1人と未達成であった。このため、積極的な採用活動を行い、令和4年12月22日時点で新たに1名を採用し、法定雇用障害者数を達成するに至った。 障害者雇用の詳細な状況は「目標」に記載しており、障害者である職員の活躍に向けて、採用及び定着状況について院内各科との連携を図りながら、更なる体制整備や各種取組が必要であるため、本計画を定めることとする。
目標	
① 採用に関する目標	【実雇用率】（各年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5年1月1日時点の実雇用率：1.88% （評価方法）毎年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）毎年任免状況通報のタイミングで、所属長によるヒヤリング等を実施し、定着状況等を把握・進捗管理。
③ 満足度に関する目標	【満足度の全体評価】前年度を下回らない ※雇用障害者数が少数であるため、努力目標とする。 （評価方法）毎年3月1日時点で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】 実雇用率が安定して法定雇用率以上となるよう新たな職域を開拓する （評価方法）所属長によるヒヤリング等による把握・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市立病院事務局庶務課長を選任する（令和元年9月6日に選任済）。 ○組織外の関係機関（厚生労働省障害者雇用対策課、埼玉労働局、川口公共職業安定所、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、関係者間で共有する。 ○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合、3か月以内に障害

	者職業生活相談員を選任する。また、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。 ○役割分担及び各種相談先については、人事異動等により変更が生じるため、必用に応じて更新を行う。
(2) 人材面	○障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）全員について、埼玉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、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	
(1) 職務環境	○基礎的環境整備として、障害者等が利用しやすい環境に配慮した設備（エレベーター、多目的トイレ等）のほか、障害者からの要望を踏まえ、職務環境の整備に努める。 ○障害者からの要望を踏まえ、就労支援機器の購入を検討する。 ○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。
(2) 募集・採用	○医療職員の募集と併せて、軽易な業務に従事する職員の募集を行うなど、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積極的な採用に努める。 ○採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、面接における就労支援機関の職員等の同席を認める、本採用までに少ない勤務時間での慣らし期間を設ける等障害特性への配慮を行う。 ○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。
(3) 働き方	○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。
(4) キャリア形成	○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。
(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・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。
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。