

## 【Ⅲ 飯田市立病院 計画】

### 第1 目標

#### 1 採用に関する目標

##### (1) 実雇用率(各年6月1日時点)

令和3年6月1日時点の法定雇用率(2.6%)以上とする。

(参考) 令和元年6月1日時点の実雇用率:1.78%

##### (2) 評価方法

毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。

#### 2 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標

##### (1) 初年度の水準を上回る。

※計画初年度は目標を設定せず、実態に関するデータを収集する。

##### (2) 評価方法

在籍している障がい者に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理。

#### 3 キャリア形成に関する目標

##### (1) 障がい者が担当する職務の拡大

新たな職域開拓を推進する。

##### (2) 評価方法

毎年度、人事記録を元に把握・進捗管理

### 第2 取組内容

#### 1 障がい者の活躍を推進する体制整備

##### (1) 組織面

ア 障害者雇用推進者として、庶務課長を選任する。(令和元年12月に選任済)

イ 障害者雇用推進者を含む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。

○「障害者雇用推進チーム」については、原則として年1回以上、障がい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。

○令和2年10月までに、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、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(長野労働局、飯田公共職業安所、その他障がい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。

##### (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。)に、長野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。

○障がい者が配属されている部署の職員を中心に、年に1回以上、長野労働局が開催する「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 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 現に勤務する障がい者や今後採用する障がい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、障がい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 障がい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

- 新規に採用した障がい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。

### (2) 募集・採用

- 採用選考に当たり、障がい者からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、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、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

- パートタイム会計年度任用職員は、柔軟な勤務時間とする。
- 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。

### (4) その他の人事管理

- 年1回以上の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。
- 中途障がい者(在職中に疾病・事故等により障がい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。また、実務研修等の教育訓練を行う。

## 第3 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」(以下「障害者優先調達法」という)に基づく障がい者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。