市立芦別病院障がい者活躍推進計画

機関名	市立芦別病院
任命権者	芦別市病院事業管理者　羽根田　　俊
計画期間	令和７年４月１日から令和１２年３月３１日（５年間）
障がい者雇用に関する課題	市立芦別病院における障がい者雇用においては、令和６年６月１日時点で障がい者実雇用率２．２１％であり、法定雇用率２．８％を下回っています。 今後は、障がいを有する職員の退職等に伴い、実雇用率が低下することが考えられることから、新たに障がいを有する者の採用を進めるとともに、障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮できるよう職場環境や障がいに関する理解度の向上を図っていく必要があります。
目標	
１採用に関する目標	各年度の当該年６月１日時点の法定雇用率以上 参考：障がい者実雇用率２．２９％（令和５年６月１日時点） 参考：障がい者実雇用率２．２１％（令和６年６月１日時点） （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	不本意な離職を極力生じさせない （方法：障がい者である職員の定着状況データを把握・管理）
取組内容	
１障がい者の活躍を推進する体制整備	○　障がい者雇用推進者として事務課長を選任します。 ○　障がい者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障がい者である職員の相談窓口を事務課総務係に設定します。 ○　障がい者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、３カ月以内に選任するとともに、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がい者職業生活相談員資格認定講習を受講させることとします。

	２障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○　身体障がい等により従来の業務遂行が困難となった障がい者から相談があった場合は、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討します。
	３障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	○　相談窓口への相談のほか、半期ごとに実施している人事評価の面談の際に、障がい者である職員に対し必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じることとします。 　なお、措置を講じるに当たっては、障がい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します。 ○　募集・採用に当たっては、以下の取り扱いを行いません。 ・特定の障がいを排除し、または特定の障がいに限定すること。 ・自力で通勤できることといった条件を設定すること。 ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。 ・「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こと。 ・特定の就労支援機関からのみの受入を実施すること。
	４その他	○　各関係法律等に基づき、障がい者の活躍を拡大できるよう適切な支援、配慮に努めます。