男鹿みなと市民病院障害者活躍推進計画

機関名	男鹿みなと市民病院
任命権者	男鹿みなと市民病院事業管理者
計画期間	令和７年４月１日～令和１２年３月３１日（５年間）
障害者雇用に関する課題	男鹿みなと市民病院においては、障害者任免状況通報における法定雇用率の達成に努めているが、障害者採用及び定着並びに活躍のためのさらなる体制整備や各種取組を図る必要がある。
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８年６月１日時点の実雇用率：３．０％ （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）毎年の任免状況通報時に、前年度採用者の定着状況や離職事由を把握。
取組内容	
１．障害者の活躍を推進する体制整備	
⑴組織面	◯障害者雇用推進者として副事務局長を選任する。 ◯障害者である職員が採用・配属となった場合には、市長部局の障害者職業生活相談員と連携し、障害者である職員が相談しやすい体制を整える。 ◯障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、３ヶ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の障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。
⑵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、秋田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。 ◯精神障害者が配属されている部署の職員を中心に、秋田労働局等が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」等への参加促進を図る。
２．障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	◯現在勤務している障害者や今後採用する障害者の能力や希望を踏まえ、職務の選定及び職域の拡大について検討を行う。 ◯勤務している職員との面談などにより、障害者と従事している業務のマッチングが適切であるか点検を行い、障害者が活躍できる職場環境の創出に取り組む。

３．障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
⑴職務環境	◯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。 ◯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。
⑵募集・採用	◯募集・採用にあたっては、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れを実施すること。
⑶働き方	◯年次有給休暇や夏期休暇その他各種休暇について十分な周知を図り利用を促進する。
⑷その他の人事管理	◯必要に応じて面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。 ◯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）について、円滑な職場選定、職場環境の整備等や通院への配慮等の取組を行う。 ◯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行う。
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。