

松本市立病院障害者活躍推進計画

機関名	松本市立病院
任命権者	松本市病院事業管理者
計画期間	令和５年４月１日～令和１０年３月３１日（５年間）
松本市立病院における障害者雇用に関する課題	松本市立病院では法定雇用率の達成に向け、ホームページ、ハローワークを通じた広報や、障害者雇用に関する就職相談会や合同面接会に参加する等、積極的な雇用活動を進め、令和２年６月１日においては実雇用率２．８３％を達成し、法定雇用率の２．５０％を上回ることができました。 しかしながら、障害者の退職が相次ぎ、令和３年６月１日において実雇用率１．８６％となった以降、法定雇用率を下回っているのが実情です。 病院という特殊な環境もあってか職場環境へ適応できず、雇用の定着が難しい職場であるため、受入態勢の整備のみならず障害を理解し受け入れる職場の意識改革が必要です。
目標	
① 採用に関する目標	・実雇用率 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１．９５％ ・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	所属長及びメンタルヘルス担当者と連携を図りながら、離職者を極力生じさせないようにする。
③満足度、ワークエンゲージメントに関する目標	・初年度の基準と同等若しくは上回る。 ・評価方法 在籍している障害者に対し面談等を実施し、把握及び管理を行う。（毎年１２月予定）
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事務部病院総務課総務担当職員の中から選任する。 ・障害者雇用推進者、事務部病院総務課総務担当職員及びメンタルヘルス担当等を構成員とする「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」において、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直しを行う。 ・必要に応じ、地域の就労支援機関（長野労働局、松本公共職業安定所等）と連携するものとする。 ・人事異動等により、組織の役割に変更が生じた場合は、適宜調整を図るものとする。
(2) 人材面	・職員の中から支援者を選任するにあたり、的確なサポートが行えるよう、各種セミナー（障害者職業生活相談員資格認定講習、職場適応支援者養成セミナー等）を受講すること。

		・精神障害者が配属されている部署の職員を中心に、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」の受講案内を行う。
2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出		
		年1回以上、各部署長を通じて職務への適正度、職場内での課題等を把握し、必要に応じて検討をするとともに、障害者雇用創出のための把握を行う。
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	新規に採用した障害者については随時面談を行い、予算の範囲内で必要な環境整備を行う。
	(2) 募集・採用	・松本公共職業安定所主催の障害者就職面接会等に参加するとともに、特別支援学校の生徒等の実習受入れを行う。 ・募集・採用に当たっては、医療事故防止の観点から募集職種に応じて、ある程度の障害の種類・度合いを考慮して行うものとする。
	(3) 働き方	・採用時に、個々の障害の内容や程度を考慮し、なるべく身体的、精神的に負担のかからない勤務日数や勤務時間、業務内容等を決定する。 ・時間単位の年次有給休暇や療養休暇等、各種休暇の利用を促進する。
	(4) キャリア形成	・全職員を対象とし、院内外の研修に積極的に参加をさせる。
	(5) その他の人事管理	・必要に応じ、随時面談を実施し、状況把握・体調管理を行う。 ・中途障害者（在職中に病気・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職場環境の整備等を行う。 ・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。