

◎常滑市病院事業障害者活躍推進計画 令和4年度 点検結果について

取組み種別	取組み内容	令和4年度の実施状況	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	○障害者雇用推進者として、事務局管理課長を選任する。	○	令和4年4月1日より課長が変更となったため再選任
	○障害者職業生活相談員2名を選任し、院内に周知する(令和元年9月6日選任済)。	○	令和元年6月1日より変更なし。 ※令和2年1月21日周知済み。
	○令和2年6月までに、障害者雇用推進者、人事担当職員等を構成員とした「障害者雇用推進チーム」を設置し、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を行う。また、同チームの下に実務者チームを設置し、障害者である常勤職員・非常勤職員等に広く参画を呼び掛ける。	○	令和2年4月24日に院内で勤務する障害者をもった職員全員にむけて、チーム構成員の募集を行った。
	○相談員等については、人事異動により変更が生じるため、定期的に更新を行う。	-	令和4年度については変更なし。
	○障害者職業生活相談員に選任された者について、愛知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。	○	令和4年4月より管理課人事チームに入職した職員が受講した。
	○障害者が配属されている部署の職員および管理職を中心に、年1回以上、厚生労働省障害者雇用対策課又は愛知労働局が開催する「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。	-	昨今の新型コロナウイルス感染症の感染対策のため、今年度は実施せず。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○ヒアリングシートを作成し、職務の選定及び創出に活用する。	○	令和5年3月3日に、院内の障害者をもった職員全員に向けヒアリングシート及び満足度調査を行った。
	○年1回、障害者である職員全てに対し満足度調査を行い、職務が適正であるか確認する。	○	
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理(1)	○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。	○	令和元年度以降に新規に採用した障害者をもった職員については、月1回程度のヒアリングを実施。
	○就労移行支援事業所等の利用者を対象とした職場実習を引き続き積極的に行う。	○	令和4年11月8日に実施。
	○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。		

取組み種別	取組み内容	令和4年度の実施状況	
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理(2)	・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。	-	令和4年度は障害をもった職員の募集は行わなかった。
	・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。	-	
	・「就労支援期間に所属・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。	-	
	○時間単位の年次有給休暇や、病気休暇などの各種休暇を周知する。	○	毎年度初めに休暇についての周知文を全所属に通知している。
	○本人の特性に合わせた勤務形態となるよう配慮する。	○	ヒアリングやヒアリングシートの結果を所属長と共有し適切な勤務形態となるよう配慮した
	○研修受講に当たって必要な配慮を行う。	○	申し出があれば対応できる体制を整えた。
	○研修等を通じ、実務能力や専門性の向上を図る。	△	研修希望者がいなかった。
	○障害の特性等を踏まえた人事異動を行う。	-	ヒアリングなどを行ったが人事異動の必要はなかった。
○ヒアリングシートを活用し、年度当初及び必要に応じて所属長との面談を実施し、状況把握・配慮を行う。	○	ヒアリングシートの結果を所属長向けに通知予定。	
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。	△	物品の調達については検討中。