

障がい者活躍推進計画

機関名	弘前市立病院
任命権者	弘前市病院事業管理者
計画期間	令和2年4月1日～令和4年3月31日（2年間）
弘前市立病院における障がい者雇用に関する課題	<p>○弘前市立病院では、独自の職員採用等を行っておらず、市長部局（人事課）において、常勤職員の障がい者採用選考により採用を行っているため、市長部局（人事課）との人事異動に関する機関協議の中で、人員等を要望している状況です。</p> <p>なお、令和元年6月1日現在で、実雇用率1.23%と、法定雇用率（令和2年4月現在、2.5%）が未達成であるため、法定雇用率の達成を目指す必要があります。</p> <p>○これまで、障がいのある職員に関する課題等については、個別に対応するなど、大きな問題は生じていませんが、今後、障がいのある職員が、障がいの特性や個性に応じて能力を十分に発揮し、継続して働くためには、従事する業務の内容や職場環境について検討し、必要に応じて改善策を講じる必要があります。</p>
目標	
①採用に関する目標	<p>○計画期間内での法定雇用率の達成に向け、市長部局と連携し、計画的な人員配置に努めます。</p> <p>（参考）令和元年6月1日時点の実雇用率 1.23% （評価方法）毎年任免状況通報により把握・進捗管理</p> <p>※弘前市立病院は、令和4年に国立病院機構弘前病院と統合し、新中核病院となるため、計画期間を2年間とし、計画期間の終期までに、市長部局と連携しながら、法定雇用率の達成を目指します。</p>
②定着に関する目標	<p>○定年や期間満了以外の不本意な離職者を生じさせない。</p> <p>※今後、障がいのある職員の定着状況を把握し、定着率等の定量的な目標設定を行います。</p>
取組内容	
①障がい者の活躍を推進する体制整備	<p>○障がい者雇用の促進及び障がい者活躍推進計画の円滑な実施を図るために、障がい者雇用推進者として事務局長を選任します。</p> <p>○障がい者職業生活相談員の選任義務が生じた場合（5人以上の障がい者を雇用する場合には、速やか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、労働局で実施する研修を受講させます。</p> <p>○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総務課に設置し、該当職員に周知します。</p> <p>○市の所属別専門研修である「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」や「障がい者差別解消研修」への職員の参加を促します。</p>
②障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	<p>○障がいのある職員の個々の特性を踏まえ、本人の希望や能力・適性に応じて、本人に合った業務の割振り又は職場の配置を行うなど、業務の適切なマッチングを行います。</p> <p>○配置後においても、障がいのある職員の職務遂行状況や習熟状況等に応じ、継続的に職務の選定・創出に取り組みます。</p>
③障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	<p>○障がいのある職員からの業務等に関する相談には、随時対応します。また、人事評価面談を通じて、必要な配慮等を把握した場合は、適切な措置を行います。</p> <p>○障がいのある職員や、配属先の所属長へ随時声がけし、状況把握を行い、必要な</p>

	配慮等を把握した場合は、適切な措置を行います。
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に関する法律(障害者優先調達推進法)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します。

※本市では、すべての人が「障がい」の有無に関わらず、誰もが人格と個性を尊重できる社会づくりに向けて、「害」の漢字を、法律や固有名詞として使用する場合を除いて、「ひらがな」で表記しています。