

日南町国民健康保険日南病院 障害者活躍促進計画

機関名	日南町国民健康保険日南病院
任命権者	日南病院事業管理者 福家 寿樹
計画期間	令和8年4月1日 ～ 令和13年3月31日(5年間)
日南病院における 障害者雇用に関する課題	日南病院では令和8年6月1日時点で実雇用率2.84%であり、法定雇用率2.8%を達成している状況である。前回計画で、法定雇用率を下回っていた期間があった。今後は、恒常的に維持をしていく為には、障害者職員の活躍のための各種取組を継続する必要がある。

目標

(1)採用に関する目標	【実雇用率】各年度において、法定雇用率以上を達成。 ※令和8年6月1日時点の実雇用率2.84%達成。 (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定着状況を把握・進捗管理
(3)ワーク・エンゲージメントに関する目標	【ワーク・エンゲージメント】初年度の基準を上回る ※初年度には実態に関するデータを収集する。 (評価方法) 在籍している障害者(新規採用を除く)に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理。

取り組み内容

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次長を選任する ○院内の人的サポート体制を整備するとともに、組織外の関係機関(鳥取労働局、障害者支援機関)と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、支援状況を含め関係者間で共有する。
(2)人材面	○障害者が配属されている部署の職員を中心に、年に1回以上、厚生労働省障害者雇用対策課又は鳥取労働局が開催する「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(過去に同講座を受講したことがない職員に限る。)
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、職務の選定及び創出について院内で検討を行う。 ○定期的に面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。
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	○基礎的環境整備として、障害者の要望を踏まえ、環境整備を検討する。 ○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。 ○なお、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。
(2)募集・採用	○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 ・特定の障がい者を排除し、又は特定の障がい者に限定する。 ・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。 ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

(3) 働き方	○時差通勤・短時間勤務制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進する。 ○時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。
(4) キャリア形成	○本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。
(5) その他の人事管理	○定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、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をいう。)について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。 ○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講じる。
4. その他	
	○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。