

## 公立八鹿病院組合障害者活躍推進計画

機関名	公立八鹿病院組合
任命権者	公立八鹿病院組合管理者 富 勝治
計画期間	令和5年6月1日～令和6年5月31日
障害者雇用に関する課題	公立八鹿病院組合における、令和5年6月1日時点の実雇用率は、採用活動を進める一方で、職員の退職により、法定雇用率（2.6％）を下まわり、2.2％となっている。令和6年4月に法定雇用率が2.8％に引き上げられることも踏まえ、計画期間内に、法定雇用率の達成を目指すと同時に、職員が活躍できる職場となるよう、体制整備や取り組みを進める。

### 【目標】

採用に関する目標	〔実雇用率〕 令和6年6月1日時点で2.8％
定着に関する目標	・ 不本意な離職を生じさせない

### 【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	・ 障害者雇用推進者を選任する。（令和元年9月10日選任）
	・ 障害者職業生活相談員を選任する。（令和元年12月1日選任）
	・ 障害者雇用推進者・総務・人事会計・看護部等を構成員とする障害者雇用推進チームを設置する。
(2) 人材	・ 障害者職業生活相談員の候補となる者（選任予定の者を含む）について、必要に応じ障害者職業生活相談員資格認定講習を受講する。

#### 2.障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

<p>・ 障害者雇用推進者は、すでに任用している障害者及び今後新たに任用する障害者の能力及び希望を踏まえ、各部署の所属長等に対して調査を行う等して職務の選定及び創出に努める。</p> <p>・ 障害者職業生活相談員は、障害者である職員及び当該職員の上司に対して定期的に面談を行い、本人の能力及び希望と本人の担当業務にギャップがないかどうか確認し、必要に応じて検討をおこなう。</p>
---

### 3.障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

<p>(1) 職務環境</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者である職員に対して、定期的に面談を行い、必要な就労支援の把握を行い、過重な負担とならない範囲で必要な措置を講じる。</li> <li>・ 障害者からの要望を踏まえ、就労対策機器の購入を検討する。</li> </ul>
<p>(2) 募集・採用</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 採用直後は少ない勤務時間から始め、徐々に勤務時間を増やす等障害特性への配慮を行う。</li> <li>・ 新たに障害者である職員を募集する場合は、原則として公募によることとし、募集・採用に当たっては、以下のとおり取り扱う。 <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 特定の障害を排除しない 又は特定の障害に限定しない。</li> <li><input type="checkbox"/> 自力で通勤できるといった条件を設定しない。</li> <li><input type="checkbox"/> 介助者なしに業務遂行が可能といった条件を設定しない。</li> <li><input type="checkbox"/> 特定の就労支援機関からのみの受け入れを行わない。</li> <li><input type="checkbox"/> 「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しない。</li> </ul> </li> </ul>
<p>(3) 働き方</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 時差出勤・早出遅出制度など柔軟な時間管理制度の利用を検討する。</li> <li>・ 時間単位の年次休暇や特別休暇などの各種休暇を活用する。</li> </ul>
<p>(4) キャリア形成</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 担当職務に応じた研修等の教育訓練を実施する。</li> </ul>
<p>(5) その他</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 体調管理や状況把握のため、障害のある職員や所属部署職員と随時面接を実施し、必要な配慮等を検討する。</li> </ul>