

機関名	御坊市外五ヶ町病院経営事務組合	
任命権者	管理者 柏木征夫	
計画期間	令和2年4月1日～令和5年3月31日（3年間）	
御坊市外五ヶ町病院経営事務組合における障害者雇用に関する課題	<p>過去に報告した障害者任免状況通報の内容（対象となる障害者の範囲）について、再調査した（平成30年）ところ誤り等は無かったが、現状は法定雇用率を辛うじて満たしているという状況である。</p> <p>さらなる雇用促進のため、令和元年～令和2年を計画期間とする障害者採用計画を作成するとともに、より積極的な採用活動を行っていく必要がある。</p> <p>法定雇用率の維持はもちろん、計画期間の終期までには2.80%の実雇用率の達成を目指す。</p>	
目標		
①採用に関する目標	<p>【実雇用率】</p> <p>（令和4年6月1日時点目標）2.80%</p> <p>（参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：2.66%</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。</p>	
②定着に関する目標	<p>なし</p> <p>※今後、障害者である職員の定着状況データを把握予定。</p>	
③ワーク・エンゲージメントに関する目標	<p>【ワーク・エンゲージメント】初年度の基準を上回る</p> <p>※初年度には実態に関するデータを収集する。</p> <p>（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。</p>	
取組内容		
1. 障害者の活躍を推進する体制整備		
(1) 組織面	<p>○障害者雇用推進者として庶務課長を選任する（令和元年9月6日に選任済）。</p> <p>○令和2年9月までに、障害者雇用推進者、人事担当部署の責任者等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置する。</p> <p>○「障害者雇用推進チーム」については第1回を令和2年10月までに開催するとともに、原則として年2回開催し、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱う。</p> <p>○令和2年9月までに、組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者雇用推進チーム、障害者職業生活相談員等）を整備する。</p> <p>○役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。</p>	
(2) 人材面	<p>○障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）について、障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。</p>	
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出		
	<p>○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、年に2回程度、職務整理表や組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。</p> <p>○新規採用又は部署異動その他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きているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。</p>	

3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理		
	(1) 職務環境	<p>○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。</p> <p>○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。</p>
	(2) 募集・採用	<p>○採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者を配置するなど障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努める。</p> <p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。 ・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	<p>○時差出勤・早出遅出制度、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。</p> <p>○時間単位の年次有給休暇や、傷病休暇又は病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。</p>
	(4) キャリア形成	<p>○任期付きの非常勤職員等について、採用の時点で中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行う。</p> <p>○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。</p>
	(5) その他の人事管理	<p>○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。</p> <p>○障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるよう財政措置を行う。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p>
4. その他		
		<p>○国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等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。</p>