

障害者活躍推進計画

機関名	周防大島町病院事業局
任命権者	周防大島町病院事業局 病院事業管理者
計画期間	令和2年4月1日～令和6年3月31日（4年間）
周防大島町病院事業局における障害者雇用に関する課題	<p>周防大島町病院事業局においては、平成29年において法定雇用障害者数に達していなかったことから、障害者採用計画を作成し平成30年1月からの1年間で障害者採用計画の実施を行い、平成30年12月に法定雇用障害者数に達して現在に至っているところである。</p> <p>法定雇用障害者数に達した状況を継続させるため、今後は更なる積極的な採用活動や、体制整備、外部の関係機関（就労支援機関等）との連携体制を構築することが必要となる。</p>
目標	
①採用に関する目標	<p>【実雇用率】（各年6月1日時点） （各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上 （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>離職者を極力生じさせない。 今後、障害者である職員の定着状況データを把握</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総務課長を選任する。</p> <p>○組織外の関係機関（山口労働局、柳井・岩国公共職業安定所、その他障害者が利用している支援機関）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、関係者間で共有する。</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。）全員について、山口労働局が開催する障害者職業生活相談資格認定講習を受講させる。</p> <p>○障害者が配属されている部署の職員を中心に、厚生労働省障害者雇用対策課又は山口労働局が開催する「精神・発達障害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）。</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、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>○障害者からの要望を踏まえ、環境整備を検討する。</p> <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>○外部の関係機関（就労支援機関等）との連携体制を構築し、障害者と業務の適切なマッチングが可能かの慎重な判断を行う。試用期間の設定等も検討する。</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、病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。</p>
(4) その他の人事管理	<p>○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。</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検討する。</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等の取組を行う。</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>