

国保国吉病院組合障害者活躍推進計画

機関名	国保国吉病院組合
任命権者	国保国吉病院組合管理者 太田 洋
計画期間	令和5年4月1日～令和10年3月31日(5年間)
国保国吉病院組合における障害者雇用に関する課題	国保国吉病院組合においては、令和4年6月1日時点の法定雇用率は未達成であった。現在も積極的な採用活動を行っているところである。 計画期間の終期までに法定雇用率の達成を目指すとともに、採用した障害者である職員の活躍のためには、更なる体制整備や各種取組が必要である。
目標	
①採用に関する目標	【実雇用率】 (令和4年6月1日時点) 2.33% (目標値2.6%) (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	障害のある職員の能力や希望に配慮し職務の選定を行う。 ※今後、障害者である職員の定着状況データを把握予定。
取組内容	
1.障害者の活躍を推進する体制整備	
(1)組織面	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者雇用推進者として次長を選任する ○障害者雇用推進者、人事担当部署(事務局長、看護局長、総務課長、施設庶務課長補佐)の責任者等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置するとともに、同チームの下に実務者チーム(庶務)を設置し、障害者である常勤職員・非常勤職員等に広く参画を呼びかける。 ○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、実務者チーム、障害者職業生活相談員、職場適応支援者、支援担当者等)を整備するとともに、組織外の関係機関(茂原公共職業安定所いすみ出張所、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。 ○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。
(2)人材面	<ul style="list-style-type: none"> ○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。)等について、障害者の就労に関する研修等を受講させ、障害に関する知識の習得に努める。 ○障害者が配属されている部署の職員を中心に、必要に応じて配慮すべき事項の周知を行う。
2.障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<ul style="list-style-type: none"> ○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。 ○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。

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	<ul style="list-style-type: none"> ○基礎的環境整備として、障害者の要望を踏まえ、就労支援機器の購入等の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	<ul style="list-style-type: none"> ○特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習を積極的に行う。 ○採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、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。 ○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 <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	<ul style="list-style-type: none"> ○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。 ○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。
(4) キャリア形成	<ul style="list-style-type: none"> ○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	<ul style="list-style-type: none"> ○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。 ○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。 ○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。