

令和7年4月1日

小豆島中央病院企業団障害者活躍推進計画

小豆島中央病院企業団
企業長 佐藤清人

機関名	小豆島中央病院企業団
任命権者	小豆島中央病院企業団企業長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
小豆島中央病院企業団における障害者雇用に関する課題	<p>小豆島中央病院企業団においては、医師をはじめとする専門職を中心に構成された団体であることから、これまで障害者に限定した募集・採用を積極的に行っておらず、法定雇用率は未達成である。</p> <p>今後、法定雇用率の達成を目指すとともに、障害のある職員の活躍を推進するためには、更なる体制整備や各種取組が必要である。</p>
目標	
1. 採用に関する目標	【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
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た職務の選定を行うとともに、働きやすい環境整備を検討し、不本意な離職者を極力生じさせない。
3. 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>○障害者雇用促進者として、人事・秘書課長を選任する。</p> <p>○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3か月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。</p> <p>○障害のある職員の相談窓口を設定し、職員への回覧・庁舎内掲示等により周知する。</p>
②人材面	<p>○障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者も含む。）等については、障害者の就労に関する研修やセミナーを受講させ、障害に関する知識の習得に努める。</p> <p>○障害のある職員を新規に受け入れる職場を中心に、障害のための理解促進・啓発のための研修を実施する。</p>

(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>○既存業務の中で障害のある職員が従事可能な業務を専門機関の力を利用しながら職務の選定及び創出について検討する。</p> <p>○雇用前の職場見学や障害者本人との面談を通じ、一人ひとりの特性・能力等を把握し、本人の希望を踏まえながら業務の適切なマッチングを行う。</p> <p>○障害のある職員と業務の適切なマッチングができているか点検を行い、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職場環境	<p>○勤務しやすい基礎的な環境整備（エレベーター、多目的トイレ等）を図る。</p> <p>○意向調査や面談により必要な配慮を把握し、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、障害のある職員からの要望を踏まえつつも、財政面等での荷重な負担とならない範囲で適切に実施する。</p>
②募集・採用	<p>○多様な任用形態で、障害者を対象とした募集を行う。</p> <p>○障害者向けの職場実習を実施する。</p> <p>○募集・採用に当たっては、以下の取り扱いを行わない。</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」いった条件を設定する。 ・特定の就労支援機関からのみ受入れを実施する。
③働き方	○時間単位の年次有給休暇や特別休暇等の各種休暇の利用を促進する。
④キャリア形成	○本人の希望等を踏まえつつ、基礎・実務研修等の受講を通じて、能力の向上や専門知識の習得を図る。
⑤その他人事管理	○所属による定期的な面談及び必要に応じた随時面談を実施し、状況把握や体調への配慮を行う。