

機関名	公立八女総合病院企業団
任命権者	公立八女総合病院企業団企業長
計画期間	令和2年4月1日～令和4年3月31日（2年間）
公立八女総合病院企業団における障害者雇用に関する課題	<p>公立八女総合病院企業団においては、これまで障害者に限定した募集・採用を必要に応じて行い、法定雇用率を達成するよう努めてきた。しかしながら、近年、業務の質の向上の観点から専門職の職員を拡充してきたことにより、法定雇用率を満たさない時期もあることから、今後も積極的に採用活動を行っていく必要がある。</p> <p>医療・介護は専門性が高い業種であるが、既存の業務の中で必ずしも専門職が行う必要がない部分を切り分けるなど業務の見直しを行うことで、医療・介護の知識がない障害者の方でも活躍できる場を提供していくことが課題といえる。</p>
目標	
①採用に関する目標	<p><b>【実雇用率】</b> 令和3年6月1日時点：2.80%</p> <p>（参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：2.21%（令和元年8月1日時点：2.65%）</p> <p><b>【評価方法】</b> 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>
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	<p>○障害者雇用推進者として事務局総務課長を選任する。</p> <p>○障害者職業生活相談員に選任された者について、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>
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、医療・介護の専門職でなくてもできる業務を障害者就労支援施設といった外部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を行う。</p> <p>○雇用前の職場見学や職場体験、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>○障害者との定期的な面談を通じて、業務内容の点検を行う。</p>
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	<p>○新規に採用した障害者については定期的な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> <p>○雇用前の職場体験を一定期間行い、業務内容の理解を深めてもらう。</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"> <li>・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。</li> <li>・自力で通勤できることといった条件を設定する。</li> <li>・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。</li> <li>・「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。</li> <li>・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。</li> </ul> <p>○時間単位での年次有給休暇の取得や、病気休暇などの休暇制度の利用を促進し、安心して就労できる環境を提供する。</p>
4. その他	