

君津中央病院企業団障害者活躍推進計画

1. 基本事項

機関名	君津中央病院企業団
任命権者	君津中央病院企業団企業長
計画期間	令和5年4月1日～令和10年3月31日（5年間）
君津中央病院企業団における障害者雇用に関する課題	君津中央病院企業団においては、令和4年6月1日時点の法定雇用率は未達成であったものの、令和4年7月1日時点で2名の採用が決まり法定雇用率を達するに至っている。 今後も法定雇用率が段階的に引き上げられることから、今まで以上に積極的な採用活動及び障害者である職員の定着が重要である。

2. 目標

①採用に関する目標	【実雇用率】 （各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上 （参考）令和4年6月1日時点の実雇用率 2.34% （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。 （毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理）

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	○障害者雇用促進者として、事務局人事課長を選任する。 ○組織内の人的サポート体制（障がい者職業生活相談員の選任等）を整備し、組織外の関係機関（木更津公共職業安定所、就労支援事業所、その他障害者が利用している支援機関等）と連携し、役割分担及び各種相談先を整理し、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、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行う。
②人材面	○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、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。 ○障害がある職員を新規に受け入れる職場に対し、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	
	<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>○障害者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（スロープ、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。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、財政面等で過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>○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。</p>
④キャリア形成	<p>○本人の希望等も踏まえつつ、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。</p>
⑤その他人事管理	<p>○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。</p>