

## 日野病院障害者活躍推進計画

機関名	日野病院
任命権者	日野病院組合管理者
計画期間	令和2年4月1日～令和5年3月31日（3年間）
日野病院における障害者雇用に関する課題	日野病院においては、令和元年6月1日現在で法定雇用率を達成している。病院という特殊な環境もあってか、応募者も少なく、かつ応募があっても採用に至らない場合もあるため、受入れ態勢の整備のみならず障害を理解し受け入れる職場の体制も整えたいと、今後の退職者等も見据えて引き続き法定雇用率の達成を目指す。
目標	
①採用に関する目標	○実雇用率 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
②定着に関する目標	障害のある職員の不本意な離職を生じない。
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	○障害者雇用推進者として事務局総務課長を選任する。 ○障害者職業生活相談員の選任義務（障害者雇用数5名以上）が生じた場合には、3か月以内に選任する。 ○障害者からの職務に関する相談等には随時対応し、適切な職務上の措置を行う。 ○必要に応じ、院外の関係機関（鳥取労働局、根両公共職業安定所等）と連携をするものとする。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○身体障害等により従来業務遂行が困難となった障害者から相談があった場合は、労働局に相談しつつ、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	○半期ごとに実施している人事評価面談の際、障害者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、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。 ○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 ・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。 ○個々の事情を考慮し、なるべく身体的、精神的に負担のかからないよう勤務日数及び勤務時間等を決定する。
4. その他	○国等による障害者就労施設等からの物品等の調達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。