

山形県病院事業局

障がい者である職員の活躍推進計画

令和2年4月

山形県病院事業局

目次

I	計画について.....	1
1	計画策定の趣旨	1
2	計画期間.....	1
3	計画の周知・公表.....	1
II	障がい者雇用に関する現状・課題	2
III	取組内容.....	3
1	障がい者の活躍を推進する体制整備.....	3
(1)	組織面	3
(2)	人材面	3
2	障がい者の活躍の基本となる業務の選定・創出.....	4
3	障がい者の活躍を推進するための環境整備等	4
(1)	職場環境.....	4
(2)	募集・採用	4
(3)	働き方	5
(4)	その他の配慮	5
IV	目標.....	5

○ 「害」の表記については、法令等の名称及び法令等で定められている用語などで漢字表記が使用されている場合等を除き、原則として平仮名で記載しています。

I 計画について

1 計画策定の趣旨

令和元年6月の「障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「法」という。）」の改正によって、地方公共団体の任命権者は、厚生労働大臣の定める「障害者活躍推進計画作成指針」に即して、障がい者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画である「障害者活躍推進計画」を作成しなければならないこととされました。

本計画は、同法に基づく計画であり、自律的なPDCAサイクルを確立し、障がい者の活躍の場の拡大のための取組を不断に実施するために策定するものです。

2 計画期間

令和2年度から令和6年度までの5年間を計画期間とします。

なお、計画期間内においても、必要に応じて計画の見直しを行います。

3 計画の周知・公表

計画の策定（変更）については、職員に対して周知するとともに、県のホームページに掲載して公表します。また、計画に基づく取組の実施状況等についても、毎年度、周知・公表します。

Ⅱ 障がい者雇用に関する現状・課題

山形県病院事業局等（知事部局及び企業局含む。）においては、平成30年8月に障がい者の把握において不適切な取扱いがあったことが判明し、精査の結果、平成30年6月1日現在では1.28%と、法定雇用率（2.5%）に満たない状況となりました。

そうした事態を受け、常勤職員については、身体障がい者のみを対象としていた選考試験（知事部局所管）に関して、対象とする障がいの種別を、知的障がい及び精神障がいにまで拡大して実施するとともに、非常勤職員についても、障がい者の方が従事可能な業務の掘り起こしを行いながら、採用を進めてまいりました。

積極的に採用を進めてきた結果、令和元年10月1日現在で障害者雇用率は2.65%となり、法定雇用率を達成するに至りました。

今後は、採用された障がい者が安心して働くことのできる職場環境づくりが重要です。令和元年度は、中央病院及び新庄病院に「院内業務支援チーム」を設置し、病院内の各部門の業務を集約し、組み合わせることで障がい者が働きやすい業務の創出等を実施しており、引き続き職場環境の整備に取り組んでいく必要があります。

〔病院事業局等（知事部局及び企業局含む。）の障害者雇用率の状況〕

	算定基礎 職員数 (a)	必要 障がい者数 (b)	障がい者数 (実人数)	障がい者数（換算後） ※重度障がい者：2名換算 ※短時間勤務：0.5名換算 (c)	障害者 雇用率 (c) / (a)	不足数 (b) - (c)
H30.6.1 現在	5,667.5	141	54	72.5	1.28%	68.5



R1.10.1 現在	7,049	176	146	186.5	<u>2.65%</u> ※	—
---------------	-------	-----	-----	-------	----------------	---

※ 法定雇用率2.5%を達成

Ⅲ 取組内容

障がい者である職員が、その有する能力を有効に発揮して職業生活において活躍することができるよう、以下の取組を実施します。

1 障がい者の活躍を推進する体制整備

(1) 組織面

①障害者雇用推進者の選任

- 法第78条に規定する「障害者雇用推進者」※に病院事業局長を選任します。

※ 障がい者の雇用の促進及びその雇用の継続を図るために必要な整備を図る業務、障害者活躍推進計画の作成及び障がい者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組の円滑な実施を図るための業務等を担当する者

②計画推進体制

- 県立病院課及び各県立病院が連携を図るとともに、障がい者である職員からの意見を踏まえて、計画に基づく取組を着実に推進していきます。

③相談体制

- 「障がい者である職員に対する合理的配慮に関する相談窓口」を引き続き県立病院課に設置し、障がい者である職員からの相談に対応・支援を行うとともに、障がい者である職員の所属からの相談に対しても、対応・支援を行っていきます。

(2) 人材面

①障がい者に対する理解促進

- 職員向けの研修や資料配布等により、障がい者に対する理解促進を図ります。

②厚生労働省が開催する研修受講

- 法第79条に規定する「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。）全員について、厚生労働省山形労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講することとします。

※ 障がい者である職員の職業生活に関する相談及び指導を行う者（障がい者である職員が5名以上となる所属の職員の中から選任）

- 厚生労働省山形労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」などの障がい者雇用に関する研修の案内を行い、広く職員の参加を促します。

2 障がい者の活躍の基本となる業務の選定・創出

- 「院内業務支援チーム」※¹では、「院内業務支援コーディネーター」※²が中心となり、障がい者に適した業務の選定（病院内の各部門からの既存業務の切出し等）及び創出（複数の作業の組み合わせによる新規業務の創出等）を行います。

※1 病院内の各部門から障がい者が従事しやすい業務を集約し、集約された業務を、障がい者複数人と、「院内業務支援コーディネーター」で構成するチームが処理する仕組み。

※2 病院内の各部門から集約した業務の困難度や量を整理の上、院内業務支援チーム内の障がい者への割り振りや業務指導、教育を行う他、障がい者が従事しやすい環境整備について、病院内への助言等を行う。

- 各所属の非常勤職員が行う業務について、障がい者の特性に応じ、適宜業務分担の見直しや負担軽減を行い、従事が可能となるよう調整を行います。

3 障がい者の活躍を推進するための環境整備等

（1） 職場環境

①施設整備等

- 各所属で障がい者が勤務するうえでの施設・環境面での課題を抽出し、必要な施設整備を検討します。

②職場実習

- 新たに職員を募集するにあたっては、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や職場見学の機会を設ける等、障がい者を受け入れる環境整備を更に進めていきます。

（2） 募集・採用

①常勤職員の採用

- 常勤職員の採用については、知事部局と共同で障がい者を対象とした選考試験を毎年度実施することにより、継続した障がい者雇用を行います。

②非常勤職員の採用

- 会計年度任用職員の業務のうち、障がい者が従事することが可能な業務については、積極的に障がい者を採用します。

③募集・採用手続き

- 採用選考に当たり、障がい者からの希望を踏まえ、障がい特性に応じた配慮を行います。

(3) 働き方

- 各種休暇制度についての周知を行い、障がい者である職員が適切に休暇を取得できるようにします。

(4) その他の配慮

①面談の実施

- 障がい者である職員と所属の管理職員等が面談を行い、職業生活において必要な配慮を確認し、必要な措置を講じることとします。

②研修受講に係る配慮

- 障がい者である職員の希望を踏まえ、研修等の受講への配慮を行います。

IV 目標

◎障害者雇用率

病院事業局等（知事部局及び企業局含む。）の毎年6月1日時点の障害者雇用率において、法定雇用率以上とします。

【参考】法定雇用率：2.5%（令和2年4月現在）
⇒ 令和3年4月より前に2.6%に引き上げ