

山形県病院事業局

障がい者である職員の活躍推進計画

《 第 2 期 》

令和7年4月

山形県病院事業局

# 目次

---

<b>I</b>	<b>計画について</b> .....	<b>1</b>
1	計画策定の趣旨 .....	1
2	計画期間 .....	1
3	計画の周知・公表 .....	1
<b>II</b>	<b>障がい者雇用に関する現状・課題</b> .....	<b>2</b>
1	第1期計画の取組状況 .....	2
	（1）障がい者の活躍を推進する体制整備 .....	2
	（2）障がい者の活躍の基本となる業務の選定・創出 .....	3
	（3）障がい者の活躍を推進するための環境整備等 .....	3
	（4）目標の進捗状況 .....	3
2	現状把握（職員アンケート） .....	4
3	現状を踏まえた課題 .....	6
<b>III</b>	<b>取組内容</b> .....	<b>7</b>
1	障がい者の活躍を推進する体制整備 .....	7
	（1）組織面 .....	7
	（2）人材面 .....	7
2	障がい者の活躍の基本となる業務の選定・創出 .....	8
3	障がい者の活躍を推進するための環境整備等 .....	8
	（1）職場環境 .....	8
	（2）募集・採用 .....	8
	（3）働き方 .....	9
	（4）その他の配慮 .....	9
<b>IV</b>	<b>目標</b> .....	<b>10</b>

○ 「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

「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。）」において、国及び地方公共団体は、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みに関する計画を作成して、率先して障がい者を雇用する責務が明示されています。

これを受け、病院事業局においても、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、令和2年4月に「山形県病院事業局障がい者である職員の活躍推進計画」を策定し、継続して障がい者の採用を行い、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を進めてきました。

この度、当初計画の終期の到来に合わせて、令和7年4月から新たに「山形県障がい者である職員の活躍推進計画〈第2期〉」（本計画）を策定しました。

### 障害者の雇用の促進等に関する法律

（事業主の責務）

第五条 全て事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであって、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理並びに職業能力の開発及び向上に関する措置を行うことによりその雇用の安定を図るように努めなければならない。

（障害者活躍推進計画の作成等）

第七条の三 国及び地方公共団体の任命権者（委任を受けて任命権を行うものを除く。以下同じ。）は、障害者活躍推進計画作成指針に即して、当該機関（当該任命権者の委任を受けて任命権を行う者に係る機関を含む。）が実施する障害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（以下この条及び第七十八条第一項第二号において「障害者活躍推進計画」という。）を作成しなければならない。

## 2 計画期間

令和7年度から令和11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

### 1 第1期計画の取組状況

#### (1) 障がい者の活躍を推進する体制整備

##### ① 組織面

- 法第78条に規定する「障害者雇用推進者<sup>1</sup>」として病院事業局長を選任し、第1期計画に基づく取組を推進しました。
- 病院事業局内会議において障がい者の積極的な雇用を各所属に依頼し、中央病院及び新庄病院に「院内業務支援チーム<sup>2</sup>」を設置しました。
- 障がいを持つ職員に対する合理的配慮に関する相談窓口を本局に設置し、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・支援を行いました。

##### ② 人材面

- 障がい者に対する理解促進のため、知事部局において実施する職員向け研修（理解促進研修）について病院事業局内で周知を行い、令和5年度までに累計885名（会計年度任用職員及び退職者を含む。）が受講しました。
- 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。）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」を受講しました。
- 院内業務支援チームの業務を円滑に進めるための調整役として、「院内業務支援コーディネーター<sup>3</sup>」を配置しました。

<sup>1</sup> 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。

<sup>2</sup> 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、業務行うチーム。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。

<sup>3</sup> 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者。

## (2) 障がい者の活躍の基本となる業務の選定・創出

- 新たに障がい者である職員を配置する場合等には、障がいの特性に応じた業務の選定及び創出を行いました。
- 障がい者である職員と所属の管理職員等の面談を行い、現在の業務とのマッチング等を確認し、必要に応じて業務の見直しを行いました。

## (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

- 障がい者である職員の希望を踏まえ、手すりの設置等の施設整備を行いました。また、新病院の整備にあたっては従事する場所の近くにバリアフリートイレを設置したほか、各職員の障がいの程度等を考慮し、座席の配置換えを行いました。

### ② 募集・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雇用しました。

### ③ 働き方

- 職員の多様な生活状況等に対応するため、各種制度（時差出勤や在宅勤務）を推進しました。
- 各種休暇について、病院内のバックヤードに一覧表を掲示する等して周知を行いました。

### ④ その他の配慮

- 障がい者である職員と所属の管理職員等が定期的に面談を行い、職業生活において必要な配慮を確認し、必要な措置を講じました。

## (4) 目標の進捗状況

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ける法定雇用率の達成。

⇒ 病院事業局等の毎年6月1日時点の障害者雇用率について、法定雇用率を達成。

基準日	R2.6.1	R3.6.1	R4.6.1	R5.6.1	R6.6.1
実雇用率（％）	2.77	2.78	2.71	3.03	3.30
法定雇用率（％）	2.5	2.6	2.6	2.6	2.8
不足数（人）	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

## 2 現状把握（職員アンケート）

令和6年度に障害者手帳等所持者に対して、当局の障がい者雇用に関するアンケートを実施。

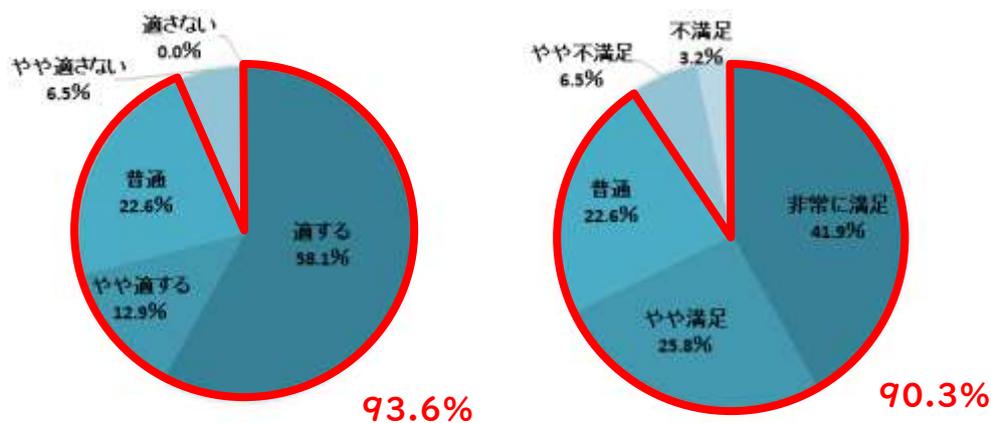
- あなたが所属する病院は、障がいのある職員にとって働きやすい職場だと思いますか。
- 働きやすい職場だと思う点（複数回答可）



- 働きやすい職場だと思わない点（複数回答可）

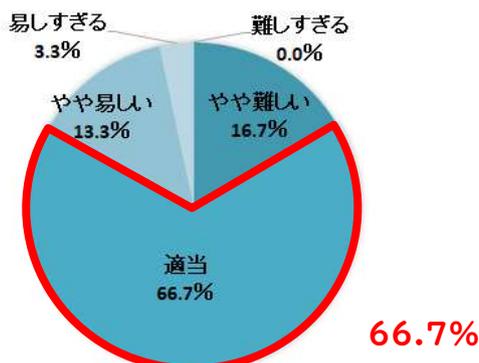
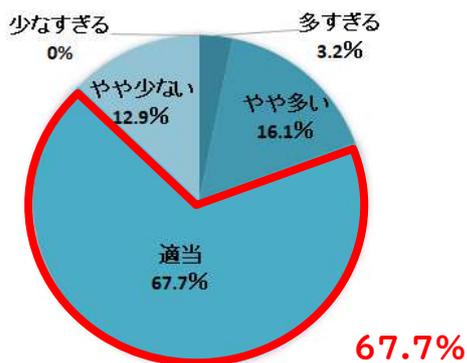


- 今の仕事の【適性】についてどう思いますか。
- 今の仕事の【達成感】についてどう思いますか。



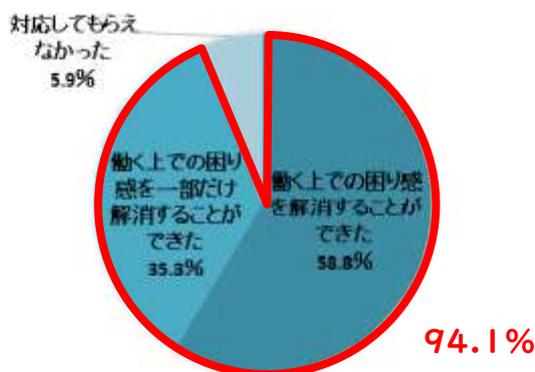
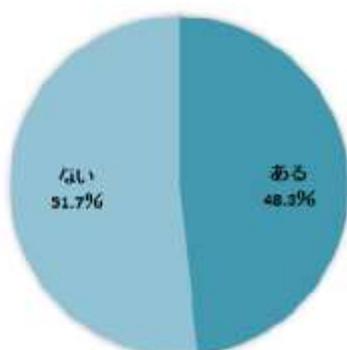
6. 今の仕事の【量】についてどう思いますか。

7. 今の仕事の【質】についてどう思いますか。

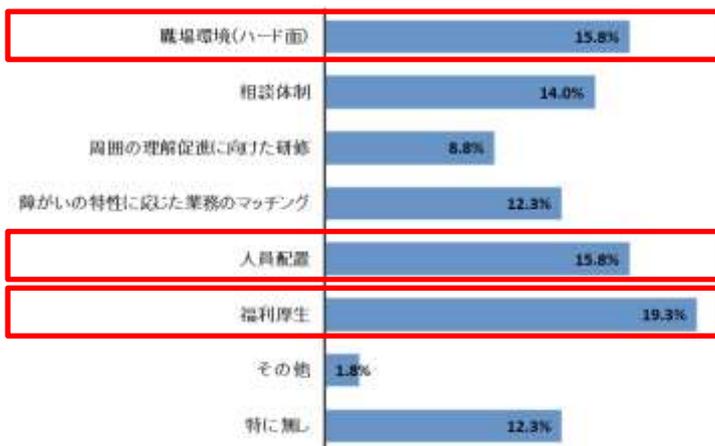


8. 障がい者を理由とした合理的配慮の申出をしたことがありますか（採用前を含む）。

9. (8で「ある」に回答した人) その申出に対して所属として適切に対応してもらいましたか。



10. より働きやすい職場にするために充実させるべきもの・新たに取り組むべきものはありますか（複数回答可）。



11. 障がい者雇用に関して、その他意見・要望があれば教えてください。

- ・ 相談しやすい環境だと助かる。
- ・ 理解度を広めるために他部門にも幅広く人員配置した方が良いと思う。
- ・ やりがいを感じられる仕事をしたい。
- ・ 他者の理解が深まるように配慮してほしい。
- ・ 看護師は身体を動かすことが前提になっているが、デスクワークを担当できる職場などがあると良い。

### 3 現状を踏まえた課題

- ・ 第1期計画に基づき、取組を推進してきた結果、毎年の障害者雇用率は法定雇用率を達成しています。
- ・ 職員アンケートから、障がい者である職員の7割が、「周囲の障がいに対する理解」や「業務内容や業務量」などの点で、働きやすい職場だと思っています。現在従事している仕事に対しては、9割の職員が、業務内容が適性で、達成感を感じており、また、合理的配慮を申し出た職員の9割が、申出前よりも困り感の解消ができた（対応してもらった）と回答しています。
- ・ 一方で、職員アンケートから、合理的配慮を求めたものの、所属に対応してもらえなかったとの回答もありました。不本意な離職者<sup>4</sup>を生じさせないため、合理的配慮の求めに対しては、適切に対応する必要があります。また、「福利厚生」、「職場環境（ハード面）」、「人員配置」などについて、より一層取り組むべきとの意見がありました。
- ・ 他都道府県の公立病院における取組を確認した結果、障がい者に限定した病院勤務職種の選考試験を実施したり、採用にあたって外部での就職説明会へ参加しているほか、勤務時間の弾力的な運用を行うなど、障がいの特性に配慮した柔軟な働き方を積極的に進めていることが分かりました。先進事例を参考にしながら、実効性のある取組について検討していく必要があります。
- ・ 第1期計画の取組状況に対して一定の評価がある一方で、課題も確認しており、下記の目標を達成するため、本計画では、これまでの取組に加えて新規・拡充する内容としています。

○ 就労は、障がいのある人が地域で自立した生活を営むために重要であり、働く意欲のある人が、その適正に応じた能力を十分に発揮することができるよう、多様な就業機会の確保が求められています。（第6次山形県障がい者計画より）

引き続き、障がい者の採用を行い、障害者雇用率の法定雇用率の達成に努める必要があります。

○ また、職場環境（ハード面）の整備、障がいの特性に応じた業務のマッチング、合理的配慮の実施や支援体制の強化等を図ることで、職場の雰囲気や働きがいといった、障がい者である職員にとっての雇用の質を向上させるとともに、障がい者である職員のみならず、周囲の職員にとっても働きやすい職場環境となるよう、一層取組を進めていく必要があります。

<sup>4</sup> 不本意な離職とは、本人の責によらない職場環境への不適応を原因とする離職をいう。

## 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、職員の継続的な採用並びに職場の雰囲気や働きがいといった雇用の質の向上に向けて、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。

##### ② 計画推進体制

- 本局及び各所属が連携を図るとともに、障がい者である職員や外部機関等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本局に設置し、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・支援を行います。
- 障がい者である職員が5人以上勤務する所属において、法第79条に規定する障害者職業生活相談員を選任し、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います。

#### (2) 人材面

##### ① 障がい者に対する理解促進のための研修

- 知事部局において実施する職員向けの理解促進研修について、職員が受講するようにします。

##### ② 厚生労働省等が開催する研修やセミナーの受講

- 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、国及び地方公共団体向け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。
- 外部機関が開催する障がい者雇用に関してのセミナー等について案内し、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」では、「院内業務支援コーディネーター」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。
- 各所属の会計年度任用職員が行う業務について、障がいの特性に応じ、適宜業務分担の見直しや負担軽減を行うなどして、所属全体で職場定着を進めます。
- 障がい者である職員と、所属の管理職員等が定期的に面談を行い、業務と適切なマッチングができているかについて点検を行うこととします。

## 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

- 障がい者である職員の希望を踏まえ、施設・環境面での課題を抽出し、必要な施設整備、就労支援備品の導入等について検討します。

#### 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など、当該実習を通して、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

- 常勤職員については、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、継続して採用を行います。

#### ① 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、継続して障がい者を採用します。
- 選考時の面接での聞き取り項目のリスト化や実技選考の導入などにより、障がいの特性や業務の適性等を十分に確認した上で、適切に配置します。

#### ② 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、手話通訳者を配置する等、障がいの特性に応じた配慮を行います。

- 募集に当たっては、ハローワークや就労支援機関との連携を図ります。また、各病院ホームページへの募集情報の掲載等により広く周知を行います。

### (3) 働き方

---

- 職員の多様な生活状況等に対応するため、各種制度（時差出勤、在宅勤務等）を推進します。また、その他障がいの特性に配慮した柔軟な働き方の制度導入について、検討します。
- 心身の健康の維持やワークライフバランスの実現のため、各種休暇の適切な取得を促します。

### (4) その他の配慮

---

#### ① 合理的配慮の実施

- 障がい者である職員と所属の管理職員等が、採用・配属時及び年度当初に面談等を行い、障がいの特性や職業生活において必要な合理的配慮の内容及び開示の範囲を確認した上で、合意内容に従って配慮を実施することとします。その後も定期的に面談等を行い、状況の把握や必要な措置を講じることとします。
- 本人が希望する場合には、就労支援機関等と障がいの特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を実施します。

#### 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、職員育成センター等での研修の受講への配慮を行います。

## IV 目標

### ① 採用に関する目標

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ける法定雇用率の達成。

#### 【参考】

法定雇用率：2.8%（令和7年4月現在）

→ 令和7年4月から除外率の引き下げ

→ 令和8年7月から法定雇用率の引き上げ（3.0%）

### ② 定着に関する目標

不本意な離職者を極力生じさせない

#### 【評価方法】

毎年度末、人事記録や所属への聞き取り等から、当該年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。