

障がい者活躍推進計画

令和2年3月

鳥取市立病院

－ 目 次 －

I	策定にあたって	1
1	策定趣旨	1
2	策定主体	2
3	計画期間	2
4	周知・公表	2
II	当院における障がい者雇用等の状況	3
1	障がい者採用選考の実施等	3
2	障がい者雇用率の状況	3
III	障がい者の活躍推進に向けた取組	4
1	推進体制の整備	4
2	職務の選定・マッチング等	5
3	職員の採用・育成等	6
4	優先調達等	7
IV	数値目標	7

「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、又は機関、団体等の固有名詞が漢字表記となっている場合を除き、原則として平仮名で記載しています。

I 策定にあたって

1 策定趣旨

- 当院では、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）等に基づき、「障がいのある人を対象とした職員採用選考」の実施や、働きやすい職場環境の整備などの必要性を十分に認識しながらも、医療という特性上変化の激しい職務から障がい者雇用の取り組みについて、消極的でした。
- 平成 30 年 8 月、公務部門における対象障がい者の不適切計上の実態が全国的に判明し、本院においても再点検を行った結果、厚生労働省の定めるガイドラインに即した法定雇用率に達していない状態のままであることがわかりました。
- また、令和元年 6 月には、障害者雇用促進法の改正により、国及び地方公共団体が率先して障がい者を雇用する責務が明示されるとともに、厚生労働大臣が作成する指針に即して、「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（以下「障害者活躍推進計画」という。）」を作成することとされました。
- 障がい者の活躍とは、「障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮できること」であり、全ての障がいのある職員が活躍できるよう、病院全体を挙げて取り組んでいくことが重要です。
- そこで、障がい当事者の視点に立つとともに、「鳥取市障がい者計画」に掲げる「いつまでも暮らしたい 鳥取市～共に生きる地域づくり～」との基本理念を踏まえ、鳥取市立病院として、このたび「障がい者活躍推進計画」を策定しました。
- 本計画のもと、障がいのある無しに関らず全ての職員が働きやすい職場づくりに向けて、しっかりと取り組んでまいります。

2 策定主体

- 病院全体で障がい者の活躍推進に向けた取組を推進するため、任命権者が計画を策定します。
- なお、鳥取市各部局については、職員採用試験の区分を分けて実施していること等を踏まえ、別に計画を策定しておりますが、互いに連携して対応していきます。

3 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、毎年度、取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

4 周知・公表

- 策定又は改定を行った計画は、イントラネットへの掲載等により、全ての職員に対して周知するとともに、病院のホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。
- また、数値目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度、周知・公表します。

Ⅱ 当院における障がい者雇用等の状況

1 障がい者採用選考の実施等

- 令和元年12月からは、身体障がい者及び精神障がい者を非常勤職員として雇用し、障がい者雇用に取り組んでいます。

2 障がい者雇用率の状況

- 障害者雇用促進法では、地方公共団体の責務として、「自ら率先して障がい者を雇用するように努めなければならない」とされ、障がい者の雇用の場の確保に向けて、民間企業等よりも高い法定雇用率が設定されています。
- 当院の令和元年12月1日現在の雇用率は、次のとおりとなっています。

[令和元年12月1日現在の雇用率]

任命権者	法定雇用率	法定雇用障がい者数の算定基礎となる職員数	障がい者の数	実雇用率
鳥取市立病院	2.5%	312.5人	9人	2.88%

Ⅲ 障がい者の活躍推進に向けた取組

1 推進体制の整備

基本的な考え方

- 障がい者の活躍推進に向けた取組を持続的・継続的に進めていくためには、推進体制をしっかりと整備し、計画策定から取組の推進・見直しについて、PDCAサイクルを確立する必要があります。
- また、障がいのある職員や職場の管理監督者等が相談できる体制を整えるとともに、全ての職員の障がい理解を深めていくことが重要です。

取組内容

(1) 職員アンケートの実施等

ア 職員アンケートの実施

障がい者の活躍推進に向けた取組等について、障がいのある職員に対するアンケートを実施し、意見を取組へ反映します。

イ 「障害者雇用推進者」の選任

管理監督者等を「障害者雇用推進者」として選任し、院内全体で取組を推進します。

(2) 相談先の確保等

ア 院内相談窓口の設置

障がいのある職員本人や、職場で支援にあたる管理監督者等が相談できる窓口を総務課に設置します。相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて、産業医とも連携を図ります。

イ 国等の機関における相談窓口の活用

ハローワーク等に設置されている相談窓口等についても、職員に周知し活用を促進します。

(3) 障がい理解の促進

ア 管理監督者向け研修の実施

全所属の管理監督者等を対象に、具体的な事例等を盛り込んだ、障がい理解に係る研修を実施します。

イ eラーニングの活用

「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座（eラーニング版。厚生労働省）」等を周知・活用し、障がいに係る基礎知識や必要な配慮等に関する職員理解の促進を図ります。

2 職務の選定・マッチング等

基本的な考え方

- 障がいのある職員の活躍を推進していくためには、職員一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を十分把握し、総合的に検討して業務との適切なマッチングを図っていくことが重要です。

取組内容

ア 職場体験実習の実施

障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を踏まえ、病院で働く具体的なイメージを持つことができるよう希望者には、採用前の**職場体験実習**の機会を設けます。

イ 管理監督者との面談の実施

採用後も、所属の管理監督者による年2回の面談等を通じて、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を把握し、業務との適切なマッチングを推進します。

3 職員の採用・育成等

基本的な考え方

- 職員の採用等を行うにあたっては、厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」等を十分に踏まえて対応します。
- また、採用した後も、OJTや各種研修、人事異動等を通じて、計画的にキャリア形成を図っていくことが重要です。

取組内容

(1) 障がい者採用の取組

ア 特別支援学校の生徒の実習受入れ

特別支援学校の生徒を対象とした職場実習の受入れを行います。

イ 採用選考時の対応

面接時に就労支援機関の職員等の同席を可能とするなど、採用選考の実施にあたり、必要な配慮を行います。

ウ 以下の取扱いを行わない

- ・ 特定の障がいを排除又は特定の障がいに限定する。
- ・ 「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。

(2) キャリア形成に向けた取組

ア 研修を通じた能力向上

各部署主体の専門研修等を通じて、実務能力や専門性の向上を図ります。

(3) 多様で柔軟な働き方の推進

ア 年次休暇の取得促進

ワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため、年次休暇等の取得を促進します。

(4) 人事異動等における配慮

ア 障がい特性等を踏まえた人事異動

所属の管理監督者による年2回の面談や、人事担当者とのキャリア面接等を通じて、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を把握するとともに、人事異動にあたっては、業務との適切なマッチング等を図ります。

4 優先調達等

基本的な考え方

- 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（以下「優先調達推進法」という。）等を踏まえ、病院で直接雇用するだけでなく、企業等における障がい者の活躍の場の拡大に向けた取組を推進することが重要です。

取組内容

ア 障がい者就労施設等への発注等

優先調達推進法に基づく障がい者就労施設等への発注等を通じ、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。

IV 数値目標

項目	現状	目標（期限）
障がい者雇用率	2.88% (令和元年12月1日)	3.0% (令和6年12月1日)