

障害者活躍推進計画

令和2年3月

市立大町総合病院

－ 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	市立大町総合病院における障害者雇用等の状況	3
1	障害者雇用率の状況	3
2	職場定着の状況	3
III	障害者の活躍推進に向けた取組	4
1	障害者の活躍を推進する体制整備	4
2	障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	5
3	障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	6
IV	目標	8

I 策定にあたって

1 策定趣旨

- 平成30年に、国の機関及び地方公共団体の多くの機関において障害者雇用率制度の対象障害者の不適切な計上があり、法定雇用率を達成していない状況であったことが明らかとなりました。
- 当院においては、毎年実施している障害者任免状況通報における直近の雇用率は、法定雇用率を上回る状況でありました。しかし、法定雇用率の達成に留まらず、障害者雇用を継続的に進めることが重要です。
- 障害者雇用を進める上では、障害者の活躍の推進が必要です。障害者の活躍とは、障害者一人ひとりが、能力を有効に発揮できることであり、雇用・就業し又は同一の職場に長期に定着するだけでなく、全ての障害者が、その障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることを目指すことが必要です。
- 障害者の活躍の場の拡大のための取組を不断に実施する等、自律的なPDCAサイクルを確立できるよう、障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（令和元年法律第36号）による改正後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）第7条の3第1項の規定に基づき、障害者活躍推進計画を作成することとされました。
- 本計画のもと、障がいのある職員を含む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

- 任命権者を病院事業管理者とし、計画を策定します。

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、イントラネット等への掲載等により、全ての職員に対して周知するとともに、当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 市立大町総合病院における障害者雇用等の状況

1 障害者雇用率の状況

- 障害者雇用促進法では、地方公共団体の責務として、「自ら率先して障害者を雇用するように努めなければならない」とされ、障害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。
- 当院における、令和元年6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6月1日現在の雇用率〕¹

法定雇用率	法定雇用障害者数の算定基礎となる職員数	障害者の数	実雇用率
2.5%	273人	9人	3.30%

2 職場定着の状況

- 障害者の活躍を推進していくためには、積極的に採用に取り組むとともに、障がいのある職員が安心して働ける環境づくり等を通じて、職場定着を図っていくことが重要です。

〔障がいのある職員の職場定着の状況〕

採用1年後の定着率 ²	平均勤続年数 ³
84.6%	4年9か月

〔(参考) 民間企業等における状況〕

- ・ 民間企業等における平均勤続年数⁴

身体障害者	知的障害者	精神障害者	発達障害者
10年2か月	7年5か月	3年2か月	3年4か月

¹ 労働省告示等に基づき算定

² 対象：平成22年度～令和元年4月1日採用の障がいのある職員（中途障害者も含む）

³ 対象：令和元年6月1日現在在職中の障がいのある職員

⁴ 「平成30年度障害者雇用実態調査」（令和元年6月25日 厚生労働省）

Ⅲ 障害者の活躍推進に向けた取組

1 障害者の活躍を推進する体制整備

基本的な考え方

- 障害者の活躍推進に向けた取組を継続して進めていくためには、推進体制を整備するとともに、責任体制の明確化が必要です。
- 計画策定から取組の推進・見直しについて、障がいのある職員に対して参画を求めるとともに、自律的なPDCAサイクルを確立する必要があります。
- 人的サポート体制の充実（支援担当者の配置等）や、外部の関係機関（地域の就労支援機関等）との連携体制を構築することが重要です。その際、役割分担等について、外部の関係機関を含めて整理・明確化することも重要です。
- 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、全ての職員の障害の理解を深めていくことが重要です。

取組内容

（1）組織面

- イ) 障害者雇用推進者として総務課長を選任します（令和元年 12 月 20 日に選任済）。
- ロ) 令和 2 年 5 月までに、障害者雇用推進者、人事担当部署の責任者等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置するとともに、同チームの下に実務者チームを設置し、障害者である常勤職員・非常勤職員等に広く参画を呼びかけます。
- ハ) 「障害者雇用推進チーム」については第 1 回を令和 2 年 5 月までに開催するとともに、原則として年 4 回、実務者チームについては適宜（概ね年 4 回以上）開催し、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱います。
- ニ) 令和 2 年 5 月までに、組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者雇用推進チーム、実務者チーム、障害者職業生活相談員、職場適応支援者、支援担当者等）を整備するとともに、組織外の関係機関（長野労働局、大町公共職業安定所、その他障害者が利用し

ている支援機関)と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で共有します。

ホ) 役割分担及び各種相談先については、人事異動等で変更が生じた場合、定期的に更新を行います。

(2) 人材面

イ) 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、長野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す。

2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

基本的な考え方

- 障害者の活躍推進に向けた取組を継続して進めていくためには、各部署の実情に適した方法を通じて、職務の選定(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)を着実に行うことが必要です。
- また、障害者一人ひとりの特性・能力等を把握し、可能な限り障害者本人の希望も踏まえた上で、本人に合った業務の割振り又は職場の配置を行う等、障害者と業務の適切なマッチングが重要です。
- さらに、定期的な面談その他の適切な方法を通じて必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じることが必要です。

取組内容

イ) 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を踏まえ、年に1回以上、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います。

ロ) 新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障害者の業務の

適切なマッチングができていないかの点検を行い、必要に応じて検討を行います。

3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

基本的な考え方

- 障がいのある職員が安心して働ける環境を整え、能力・意欲を最大限発揮していくためには、施設や就労支援機器等の整備のほか、管理監督者による障害特性等の把握を通じた合理的配慮の提供を行う必要があります。
- 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、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) 職務環境

- イ) 相談窓口への相談のほか、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。
- ロ) 新規に採用した障害者については定期的に面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。
- ハ) 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。

(2) 募集・採用

- イ) 採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、筆談による面接試験対応など障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努めます。
- ロ) 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。

- ・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。

(3) 働き方

- イ) フレックスタイム制の活用を促進するとともに、時差出勤・早出遅出制度、短時間勤務制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進します。
- ロ) 時間単位の年次有給休暇や、傷病休暇又は病気休暇など各種休暇の利用を促進します。

(4) キャリア形成

- イ) 任期付きの非常勤職員等について、採用の時点で中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行う。また、任期終了まで残り1か月となった時点で職務経験の総括的な振り返りを行う（必要に応じ外部の支援機関を交え、面談を実施し、書面を作成。）ことにより、任期終了後においても引き続き公務内外で就労できるように支援を行います。
- ロ) 本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施します。

(5) その他の人事管理

- イ) 年1回の定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行います。
- ロ) 障害者の要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるよう財政措置を行います。
- ハ) 中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整

備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行います。
 二) 本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じます。

IV 目標

項目	目標
採用に関する目標	<p>【実雇用率】(各年6月1日時点) (各年度) 当該年6月1日時点の法定雇用率以上</p> <p>(参考) 令和元年6月1日時点の実雇用率：3.30% 雇用障害者数：9人</p> <p>(評価方法) 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。</p>
定着に関する目標	<p>【定着率】(各年6月1日時点) (各年度) 現在の定着率の維持</p> <p>※今後、障害者である職員の定着状況データを定期的に把握予定。</p>
ワーク・エンゲージメントに関する目標	<p>【ワーク・エンゲージメント】初年度の基準を上回る ※初年度には実態に関するデータを収集する。</p> <p>(評価方法) 在籍している障害者(新規採用を除く)に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理。</p>
キャリア形成に関する目標	<p>【障害者が担当する職務の拡大】 1項目以上の新たな職域を開拓する</p> <p>(評価方法) 人事記録を元に把握・進捗管理。</p>