

滋賀県病院事業庁障害者活躍推進計画

令和 2 年 3 月作成

令和 3 年 10 月改定

機関名	滋賀県病院事業庁
任命権者	滋賀県病院事業庁長
計画期間	令和 2 年 4 月 1 日～令和 7 年 3 月 31 日（5 年間）
滋賀県病院事業庁における障害者雇用に関する課題・取組方針	<p>本県においては、平成 30 年において、障害者任免状況通報の内容について再確認を行ったところ、障害者手帳を所持していない者を障害者雇用率の算定対象に含んでいたことが判明したため、障害者雇用率の修正を行った（当初報告 2.60%→修正後 2.52%）。また、令和元年においては、障害者任免状況通報の対象となる「常時勤務する職員」について、厚生労働省から示された解釈に従い確認を行ったところ、障害者雇用率が 2.34%となり、法定雇用率を下回ることとなった。</p> <p>なお、上記の実雇用率は、特例認定により、知事部局、企業庁および病院事業庁の実績を合算したものであり、病院事業庁単独では法定雇用率を大きく下回る 1.09%となっている。</p> <p>このため、法定雇用率の達成に向けて、「病院事業庁における障害者雇用推進検討ワーキングチーム（平成 31 年 3 月設置。以下「WT」という。）」において検討を進めているところである。</p> <p>「チャレンジ雇用の継続」と「医療現場における障害者雇用」の二つの方法により、令和 3 年 6 月時点において病院事業庁単独の法定雇用率達成を目指す。</p> <p>また、雇用の質の確保のための取組を進め、障害者雇用率の達成に留まらず、障害のある職員もない職員もともにいきいきと働く病院事業庁の実現を目指す。</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD A[雇用の拡大に向けた取組] B[チャレンジ雇用の継続] C[医療現場における障害者雇用] D[雇用の質の確保のための取組] D --> B D --> C B --> A C --> A </pre> <p>雇用の拡大に向けた取組</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px dashed gray; padding: 5px; width: 45%;"> <p style="text-align: center; color: yellow;">チャレンジ雇用の継続</p> <ul style="list-style-type: none"> ・病院等の事務補助職員として雇用 ・1～3年の勤務を経て、一般就労へのつなげる </div> <div style="border: 1px dashed gray; padding: 5px; width: 45%;"> <p style="text-align: center; color: yellow;">医療現場における障害者雇用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務の種類、量ともに豊富な医療系の業務で職域開発 ・医療現場に適した就労体系を検討 </div> </div> <p>雇用の質の確保のための取組</p> </div>

目標	
<p>①採用に関する目標</p>	<p>【実雇用率】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和3年6月1日時点 病院事業庁単独で法定雇用率以上 ・以後 病院事業庁単独で法定雇用率以上を維持する <p>(評価方法)</p> <p>毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。</p> <p>(参考)</p> <p>令和元年6月1日時点の実雇用率：2.34% (特例認定により知事部局、企業庁、病院事業庁を合算) (病院事業庁単独で1.09%)</p>
<p>②定着に関する目標</p>	<p>【定着目標（定着率）】</p> <p>常勤職員：不本意な離職者ゼロ</p> <p>会計年度任用職員：</p> <p>雇用期間満了まで継続して勤務した職員の割合 100%</p> <p>※ただし、チャレンジ雇用については、障害者を非常勤職員として雇用し、一定の業務経験を踏まえ、一般企業等への就職につなげることを目的としているため、一般企業等へ就職するために退職した職員については対象者から除くこととする。</p> <p>(評価方法)</p> <p>毎年の任免状況通報の際に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。</p>
<p>③満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標</p>	<p>【ワーク・エンゲージメント】</p> <p>担当職務の「やりがい」に関する項目で「感じている」「概ね感じている」と回答する職員の割合について、80%以上を維持する。</p> <p>(評価方法)</p> <p>毎年、障害のある職員（退職者を除く。）に対し、調査を実施し、把握・進捗管理を行う。</p>

取組内容	
1 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1)組織面	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者雇用推進者として病院事業庁次長を選任する（令和元年9月6日に選任済）。 ○障害者職業生活相談員を適切に選任する（令和元年12月5日に選任済）。 ○WTにおいて障害者活躍推進計画（以下「推進計画」という。）の実施状況の点検・見直し等を行う。なお、推進計画の実施においても当事者の意見を反映させるため、WTに障害を有する職員の参加を求める。 ○組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、WT等）を整備するとともに、組織外の関係機関（滋賀労働局、就労支援機関等）との連携体制を構築し、役割分担および各種相談先を整理した上、関係者間で共有する。 ○役割分担および各種相談先については、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行う。
(2)人材面	<ul style="list-style-type: none"> ○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。）には、滋賀労働局が開催する「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講させる。 ○障害を有する職員を援助するために、病院内の専門職の協力を求めるとともに、職場適応支援者の養成について検討を行う。 ○障害や障害者雇用に関する理解促進・啓発のための研修を実施する。なお、必要に応じて、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」（厚生労働省障害者雇用対策課または滋賀労働局が開催）を活用する。
2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<ul style="list-style-type: none"> ○定期的に人事担当者による面談を実施することで、障害者と業務の適切なマッチングができているか点検を行い、必要に応じて検討を行う。 ○障害を有する職員の能力や希望も踏まえ、職務の選定および創出について検討を行う。 ○先進的な取り組みを行っている他の病院を参考に、医療現場における業務で職の切り出しを行い、さらなる障害者雇用を進める。

3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
(1) 職務環境	<ul style="list-style-type: none"> ○定期的な面談等により必要な配慮等を把握し、業務上、必要な機器の購入や作業マニュアルのカスタマイズ化、作業手順の簡素化・見直しを行うなど、継続的に必要な措置を講ずる。 ○就労支援機関の助言を受けて、個々の障害の特性に応じた職務環境の構築を進める。 ○働きやすい職務環境づくりのため、同僚となる職員に対する支援のあり方を検討する（障害者への関わり方や仕事の依頼の仕方等）。 ○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	<ul style="list-style-type: none"> ○チャレンジ雇用制度を活用した非常勤職員の雇用を継続する。受入体制や業務内容を改善し、さらに働きやすい職場を目指す。 ○医療現場における障害者雇用を進めるにあたり、特別支援学校との意見交換を行うとともに、職場実習の受け入れについて積極的に検討する。 ○障害者の常勤職員採用のあり方、特に資格職の障害者採用について検討を行う。 ○障害者採用試験の実施にあたっては、以下の取扱いを行わない。 <ul style="list-style-type: none"> イ 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。 ロ 自力で通勤できることといった条件を設定する。 ハ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。 ニ 「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。 ホ 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	<ul style="list-style-type: none"> ○時差出勤制度の利用を促進する。 ○年次有給休暇や病気休暇等の各種休暇の利用を促進する。
(4) キャリア形成	<ul style="list-style-type: none"> ○非常勤職員として一定期間勤務する障害を有する職員に限定した公募を行い、勤務実績を考慮した選考を経て常勤職員となることを可能とする「ステップアップ制度」について、知事部局の検討状況を参考に、病院事業庁での導入を検討する。 ○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、その内容や技能等も踏まえた職務選定を行う。

<p>(5) その他の人事管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○日報の共有や定期的な面談の実施により、状況把握を行った上で、職場や通勤時における適切な支援や配慮を講じる。 ○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う。 ○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る。
<p>4. その他</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> ○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。 ○毎年度策定する調達方針に基づき、総合的かつ計画的に推進することで、推進計画の最終年度には各所属1件以上の調達を目指す。 ○民間事業主における障害者の活躍を促進するため、法定雇用率以上の対象障害者を雇用している事業者を対象に、優先的に物品等の調達を行う。 ○総合評価一般競争入札およびプロポーザルにおいて、障害者の雇用に関する状況の報告義務がある事業者であって法定雇用率が達成されていること、または障害者の雇用に関する状況の報告義務がない事業者であって障害者を雇用していることに対して加点する取組を実施する。 ○滋賀県建設工事入札参加資格審査にかかる主観点数の評価において、「障害者雇用」の取組を加点評価する。