

## 滋賀県病院事業庁障害者活躍推進計画に基づく取組の実施状況について

### 1 評価年度

令和3年度

### 2 目標に対する達成度

目標		実施状況
①採用に関する目標	<p><b>【実雇用率】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>以後 病院事業庁単独で法定雇用率以上を維持</li> </ul>	<p>令和4年6月1日時点の実雇用率：2.95%</p>
②定着に関する目標	<p><b>【定着目標】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>常勤職員：不本意な離職者ゼロ</li> <li>会計年度任用職員：雇用期間満了まで継続して勤務した職員の割合 100%</li> </ul> <p>※チャレンジ雇用については、一般企業等へ就職するために退職した職員を対象者から除く。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>常勤職員 令和3年度離職者なし</li> <li>会計年度任用職員 雇用期間満了前の離職者 0名/15名 定着率（100%）</li> </ul>
③満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	<p><b>【ワーク・エンゲージメント】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<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」と回答した職員の割合 80.0%</p>

### 3 取組内容の実施状況

取組内容	令和3年度の取組状況
<b>1 障害者の活躍を推進する体制整備</b>	
(1)組織面	
○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)。	・令和元年9月6日に障害者雇用推進者として病院事業庁次長を選任した。
○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)。	・人事異動に伴い、令和3年4月1日に障害者職業生活相談員を新たに選任した。
○「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。)において障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を行う。 ○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。	・WTは開催していないが、関係者間で現状を共有した上で、ワーク・エンゲージメントに関する目標設定を行った。
○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。	・組織内の人的サポート体制を整備するとともに、組織外の関係機関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の上、関係者間で共有した。
○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。	・役割分担や相談先について、人事異動等による変更に伴い、内容を更新した。
(2)人材面	
○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。	・今後の人事異動等に備え、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」(3/16)に2名(経営管理課1名、総合病院1名)が受講した。
○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。	・病院内の専門職の協力を得て、障害を有する職員の援助を行った。
○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。	・知事部局で開催された障害者雇用理解促進のための研修に参加し、その内容について関係職員に周知した。 ・9/29に開催された「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」に1名が受講し、その内容について関係職員で共有した。
<b>2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出</b>	
○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ないか点検を行い、必要に応じて検討を行う。	・係長等との定期的な面談に加え、支援機関や専門職も交えた面談等を通じて、障害を有する職員と業務の適切なマッチングができていないか点検を行った。
○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。	・障害を有する職員の障害の程度や業務上必要な配慮事項、本人の希望および支援機関や専門職からの助言などを踏まえ、職務の選定および創出について検討を行った。
○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。	・先進事例等を参考に、医療現場における業務の切り出しを行い、従来ナースエイド等が行っていた業務を、チャレンジ雇用職員にて実施することにより、チャレンジ雇用の雇用拡大を図った。 (チャレンジ雇用職員数:(R2年度末:8人⇒R3年度末12人)

取組内容	令和3年度の取組状況
3 障害者の活躍を推進するための環境整備・制度の利用促進	
(1)職務環境	
○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。	・定期的な面談等により必要な配慮等を把握し、写真などを使用した作業マニュアルの作成や作業手順の見直しなど、継続的に必要な措置を講じた。
○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。	・就労支援機関や病院内の専門職の助言を受け、個々の職員の障害特性に応じた職務環境で業務を行うことができるよう作業室の確保や職員間の担当業務の調整を行った。
○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)。	・就労支援機関や病院内の専門職の助言を受け、障害者との関わり方や仕事の依頼の仕方等を検討し、関係者間で共有した。
○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。	・措置を講じるに当たっては、障害者からの要望に配慮しつつ、職場側にとって過度な負担にならないよう適切に実施した。
(2)募集・採用	
○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。	・チャレンジ雇用職員の業務拡大やマニュアル作成等を行い、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・拡大した。
○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。	・医療現場における障害者雇用推進のため、チャレンジ雇用の拡大を図ったことから、特別支援学校との意見交換等については実施していない。
○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。	・他団体の先行事例について情報収集を行った。
○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。 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。	○障害者(会計年度任用職員)採用試験の実施にあたっては、以下の取扱いを行わないこととしている。 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	
○時差出勤制度の利用を促進する。	・時差出勤制度の利用を促進するとともに、職員の状況に応じた柔軟な勤務時間の設定を行った。
○年次有給休暇や病欠休暇等の各種休暇の利用を促進する。	・新規採用者には、採用時に年次有給休暇をはじめ、各種休暇制度の説明するとともに、係長等による定期的な面談時により、業務の進捗状況や休暇取得について話し合うことにより、休暇取得を促進した。
(4)キャリア形成	
○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。	・「ステップアップ制度」について、知事部局の検討状況や他団体の先行事例について情報収集を行った。
○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。	・任期付きの非常勤職員等について、係長等による定期的な面談等を通じて、中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を把握し、その内容や技能等も踏まえ、職務選定(担当職務のステップアップなど)を行った。
(5)その他の人事管理	
○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。	・日報の共有や定期的な面談等を通じた状況把握により、業務内容や職場環境など、障害の特性に配慮し、必要な対応を行った。
○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。	・中途障害者に対して、健康管理担当職員による職場復帰への支援、職場環境・業務内容の確認等を行うとともに、職場に対して、業務や環境に対する助言を行った。
○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。	・障害を有する職員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情報共有し、適切な支援や配慮を行っていく。

取組内容	令和3年度の取組状況
4 その他	
<p>○国等による障害者就労施設等からの物品等の調達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。</p>	<p>・令和3年度調達実績額3,137,629円 (令和2年度調達実績額3,001,351円)</p>
<p>○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。</p>	<p>・令和3年度各所属において1件以上の調達があり、病院事業庁全体では16件となった。(令和2年度10件)</p>
<p>○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。</p>	<p>・優先的に物品の調達を行うナイスハート制度について、令和2年度は調達実績がなかったため、各所属に対して、積極的な調達を促す。</p>
<p>○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。</p>	<p>・当該調達案件に係る公告に際し、計画の取組内容が評価項目として評価基準に規定されているか確認しており、漏れなく実施されている。</p>
<p>○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。</p>	<p>・令和3年度建設工事入札参加資格審査申請において、「障害者雇用」の取組に対して加点評価している。</p>