

置賜広域病院企業団
障害者である職員の活躍推進計画

令和2年3月
置賜広域病院企業団

目 次

I	計画について	1
1	計画策定の趣旨	1
2	計画期間	1
3	計画の周知、公表	1
II	障害者雇用に関する現状と課題	2
III	取組内容	3
1	障害者の活躍を推進する体制整備	3
	(1) 組織面	3
	(2) 人材面	3
2	障害者の活躍の基本となる業務の選定、創出	4
3	障害者の活躍を推進するための環境整備等	4
	(1) 職場環境	4
	(2) 募集、採用	4
	(3) 働き方	4
	(4) その他の配慮	5
IV	目標	5

I 計画について

1 計画策定の趣旨

令和元年6月の「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。以下「法」という。)」の改正によって、地方公共団体の任命権者は、厚生労働大臣の定める「障害者活躍推進計画策定指針」に即して、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みに係る計画である「障害者活躍推進計画」を作成しなければならないこととされました。

本計画は、同法に基づく計画であり、自律的なPDCAサイクルを確立し、障害者の活躍の場拡大のための取組みを不断に実施するために策定するものです。

2 計画期間

令和2年度から令和6年度までの5年間を本計画の計画期間とします。なお、計画期間中においても、必要に応じ随時計画の見直しを行います。

3 計画の周知、公表

計画の策定又は変更について、職員に対して周知するとともに、当企業団のホームページに掲載して公表します。また、計画に基づく取組みの実施状況等についても、毎年度周知、公表します。

Ⅱ 障害者雇用に関する現状と課題

当企業団においては、障害者雇用率が、平成30年6月1日現在1.44%と、法定雇用率2.5%に達していない状況でありました。

そうした状況を受け、当企業団では障害者の方が従事可能な業務の掘り起しを行うとともに、同年から障害者の方々をメンバーとする「院内業務支援チーム」を総合病院内に設置し、総合病院内の業務を集約して一括処理する体制を整えながら、障害者の積極的な採用を進めて来ました。

その結果、令和元年6月1日現在で障害者雇用率は2.27%となりました。

今後は、速やかに法定雇用率を達成するとともに、雇用された障害者が安心して働くことができる職場環境づくりが重要です。「院内業務支援チーム」をはじめ、障害者が働きやすい環境づくりを一層推進するため、引き続き業務の創出と職場環境の整備に取り組んでいく必要があります。

【障害者雇用率の状況】

	算定基礎 職員数 (a)	必要 障害者数 (b)	障害者 実人数	障害者数 (換算後) ※重度障害者→2名換算 ※短時間勤務→0.5名換算 (c)	障害者 雇用率 (c)/(a)	不足数 (b)-(c)
H30.6.1 現在	627人	15人	8人	9人	1.44%	6人
R1.6.1 現在	639人	15人	14人	14.5人	2.27%	0.5人

【院内業務支援チームについて】

- 病院内各部門から多様な業務を集約し、専門職以外で対応可能な業務について、障害の状況や得意分野などの障害特性に合わせた業務のマッチング等を行うことにより、障害者各人の長所を生かしやすくなります。
- 同一業務を複数名で行う態勢を整えることにより、体調不良時や通院時に不安なく休むことができます。
- コーディネーターが、職員教育、職員との面談や職員の体調管理、業務の集約と依頼部門との調整等を行うことにより、安心して働くことができます。

Ⅲ 取組内容

障害者である職員が、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、以下の取組みを実施します。

1 障害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」に事務局長を選任します。

※ 障害者雇用推進者とは、障害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みの円滑な実施を図るための業務等を担当する者をいう。

② 計画推進体制

- 総合病院及びサテライト医療施設が連携を図るとともに、障害者である職員からの意見を踏まえ、計画に基づく取組みを着実に推進していきます。

③ 相談体制

- 「障害者である職員に対する合理的配慮に関する相談窓口」を総務課に設置し、障害者である職員からの相談に対応し、支援するとともに、障害者である職員の所属からの相談に対しても、対応、支援していきます。

(2) 人材面

① 障害者に対する理解促進

- 職員向けの研修や資料の配布などにより、病院内における障害者に対する理解促進を図ります。

② 厚生労働省が開催する研修の受講

- 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。）については、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することとします。

※ 障害者職業生活相談員とは、障害者である職員の職業生活に関する相談及び指導を行う者

- 厚生労働省山形労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」などの障害者雇用に関する研修の案内を行い、広く職員の参加を促します。

2 障害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、コーディネーターを中心に、病院内各部門と連携し、業務の切出しや創出を行うことにより、障害者に適した業務の拡大を図ります。

※ 院内業務支援チームによる業務処理は、病院内各部門から障害者が従事しやすい業務を切り出し、これらの集約された業務を、複数の障害者とコーディネーターで構成するチームが処理する仕組み。

- 病院内各部門の非常勤職員等が行う業務について、障害者の特性に応じ、適宜業務内容の見直しや負担軽減対策を行いながら、障害者が従事可能となるよう調整していきます。

3 障害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

- 病院内各部門で障害者が勤務する上での施設、環境面での課題を抽出し、必要な施設整備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当たっては、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障害者を受け入れる環境整備を進めます。

(2) 募集、採用

① 常勤職員の採用

- 常勤職員の採用については、障害者を対象とした選考試験の実施を検討します。

② 非常勤職員の採用

- 会計年度任用職員の業務のうち、障害者が従事可能な業務については、積極的に障害者を採用します。

③ 募集、採用手続き

- 採用選考に当たり、障害者からの希望を踏まえ、障害特性に応じた配慮を行います。

(3) 働き方

- 各種休暇制度について丁寧に周知し、障害者である職員が適切に休暇を取得できるようにします。

(4) その他の配慮

① 面談の実施

- 障害者である職員と所属の管理職員等が面談を行い、職業生活において必要な配慮を確認し、必要な措置を講じることとします。

② 研修受講に係る配慮

- 障害者である職員の意向を踏まえ、研修等の受講に配慮します。

IV 目標

1 障害者雇用率

- 毎年6月1日時点の障害者雇用率を法定雇用率以上とします。

【参考】 令和2年4月時点の法定雇用率：2.5%
⇒ 令和3年4月前に2.6%に引き上げ