

福山市民病院障がい者活躍推進計画

2020年（令和2年）4月

— 目次 —

第 1	作成に当たって.....	1
1	作成趣旨	1
2	作成主体	1
3	計画期間	1
4	周知・公表	1
第 2	市民病院における障がい者雇用等の状況	2
1	障がい者採用試験の実施.....	2
2	障がい者雇用率の状況.....	2
3	職員アンケート結果.....	2
第 3	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	職場環境の整備	5
4	職員の採用・育成等.....	6
5	優先調達	7
第 4	数値目標.....	7

第1 作成に当たって

1 作成趣旨

- 本市では、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「雇用促進法」という。）等に基づき、これまで、「障がいのある人を対象とした事務職」の職員採用候補者試験の実施や、働きやすい職場環境の整備など、障がい者雇用に積極的に取り組んできました。
- 2019年（令和元年）6月の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に関する計画（以下「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、市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た取組を推進するため、本計画を作成します。

2 作成主体

- 雇用促進法の規定により任命権者ごとに活躍推進計画を作成する必要があるため、市民病院における計画とします。
- しかしながら、市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、他の任命権者は別に計画を作成することとしますが、互いに連携して対応します。

3 計画期間

- 2020年度（令和2年度）から2024年度（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

- 作成又は変更を行った計画は、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、市民病院のホームページへの掲載等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。

第2 市民病院における障がい者雇用等の状況

1 障がい者採用試験の実施

- 本市では、1981年度（昭和56年度）から身体障がい者を対象とする「障がいのある人を対象とした事務職」の職員採用候補者試験を実施してきました。
- 2012年度（平成24年度）からは、障がい者の雇用機会の拡大を図るため、非常勤職員の採用試験を実施してきました。
- 2014年度（平成26年度）からは、知的障がい者及び精神障がい者も含めて受験可能とするよう対象を拡大してきました。

2 障がい者雇用率の状況

- 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。
- 本市における、2019年（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。
- なお、本市では、厚生労働大臣の認定を受けて、市長部局、教育委員会、上下水道局及び市民病院を同一の機関とみなして（グループ適用）、障がい者雇用率の算定を行っています。

[2019年（令和元年）6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
グループ適用	2.5%	5,342.5人	142人	2.66%
市長部局	-	3,190.0人	118人	3.7%
教育委員会	-	1,132.0人	15人	1.33%
上下水道局	-	250.0人	6人	2.4%
市民病院	-	519.5人	3人	0.58%

3 職員アンケート結果

- 障がい当事者の目線に立った、働きやすい職場づくりを進めるため、障がいのある職員を対象にアンケート調査を実施しました。

(調査概要)

区分	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アンケート調査
調査内容	「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に関する計画」の作成に係り、職場における働きやすさ、障がい者雇用に関する理解等について把握するもの。
回答方法	意識調査について、「そう思う」「どちらかというと思う」「どちらでもない」「どちらかというと思わない」「そう思わない」から五択及び各問の自由記載欄による。
調査対象	市民病院における障がいのある職員
調査方法	逡送による配布・回収
調査期間	2020年（令和2年）2月6日から2020年（令和2年）2月12日まで
回収率	66.7%（発送件数は、非公表）

(調査結果)

○問 あなたは、市民病院は働きやすい職場だと思いますか。

「どちらかというと思う」と「どちらかというと思わない」が各50%

○問 あなたは、市民病院内で障がい者雇用に関する理解が進んでいると思いますか。

「どちらかというと思わない」が100%

○問 あなたは、市民病院における職場環境（情報機器、施設等のハード面）が整っていると思いますか。

「どちらかというと思わない」が100%

○問 あなたは、市民病院における人事、サービス等に関する制度（勤務時間や休暇等）が整っていると思いますか。

「どちらでもない」と「そう思わない」が各50%

第3 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、推進体制を整備し、計画作成から取組の推進・見直しについて、PDCAサイクルの確立を図ります。
- 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) 院内検討会議の開催等

- ア 「障がい者の活躍推進に関する院内検討会議」の開催
病院総務課長及び関係課長で構成する「障がい者の活躍推進に関する院内検討会議」を開催し、取組状況を把握・検証します。
- イ 職員アンケート等の実施
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等を実施し、意見を取組へ反映します。
- ウ 「障害者雇用推進者」の選任
管理部長を「障害者雇用推進者」として選任し、全庁的に取組を推進します。

(2) 相談先の確保等

- ア 「障害者職業生活相談員」の配置
病院総務課に「障害者職業生活相談員」を配置します。
相談員は、障がい理解を深め、障がいのある職員を適切に支援するため、ハローワーク等が実施する研修を受講することとします。
- イ 院内での相談の実施
病院総務課において、障がいのある職員本人や、職場で支援に当たる管理監督者等からの相談に応じます。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。

(3) 障がい理解の促進

ア 管理監督者向け研修の実施

「管理者研修」等を活用し、新任の管理監督者等を対象に、障がい理解に係る内容を盛り込んだ研修を実施します。

イ 新採用職員研修の実施

新採用職員研修等において、障がい理解に係る内容を盛り込んだ研修を実施します。

ウ 職場研修の実施

障がい理解や適切な対応等について理解を深めるため、職場研修等を実施します。

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、職員一人一人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 採用時の配慮事項の確認

採用予定者に対する要配慮事項の確認を実施するなど、障がい者一人一人の障がい特性や能力、希望等を踏まえ、適した業務等を確認します。

また、市民病院で働く具体的なイメージを持つことができるよう、先輩職員による意見交換等の機会を設けます。

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面談等を通じて、障がい者一人一人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 職場環境の整備

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、施設等の整備のほか、管理監督者による障がい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。

取組内容

ア 施設の整備

障がい特性に配慮し、多目的トイレ、スロープ、エレベーター、休憩室、就労支援機器等の整備や利便性の向上に係る検討を進めます。

イ 管理監督者との面談の実施（再掲）

採用後も、所属の管理監督者による面談等を通じて、障がい者一人一人の障がい特性や能力、希望等を把握し、どのような配慮が可能かを検討します。

4 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当たっては、厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針^{※1}」及び「合理的配慮指針^{※2}」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。

※1 「障害者差別禁止指針」…全ての事業主を対象に、募集や採用に関して障がい者であることを理由とする差別を禁止することなどを定めた指針

※2 「合理的配慮指針」…全ての事業主を対象に、募集や採用時には障がい者が応募しやすいような配慮を、採用後は仕事をしやすいような配慮することなどを定めた指針

取組内容

(1) 障がい者採用の取組

ア 採用試験時の対応

車椅子や拡大鏡の使用、点字による受験など、採用試験の実施に当たり、障がいの内容に応じて必要な配慮を行います。

(2) キャリア形成に向けた取組

ア 研修を通じた能力向上

職員が安心して研修を受講できるよう相談に応じます。また、自らのスキル・能力の向上を図ることができるよう、研修の場を提供します。

イ 研修受講に当たっての配慮

本人の希望や障がいの特性に応じて、手話通訳の実施など研修受講に当たり必要な配慮を行います。

(3) 多様で柔軟な働き方の推進

ア 年次休暇等の取得促進

ワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため、年次休暇等の各種休暇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面談等を通じて、障がい者一人一人の障がい特性や能力、希望等を把握するとともに、受入先職場の環境等を勘案する中で、業務との適切なマッチングを図ります。

5 優先調達

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、障がい者就労施設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の取組を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。

第4 数値目標

項目	現状	目標（期限）
障がい者雇用率	2.66%（グループ適用） 0.58%（市民病院） （2019年（令和元年）6月1日）	2.7%（グループ適用） 0.7%（市民病院） （2024年（令和6年）6月1日）