

# 大分県病院局障がい者活躍推進計画

令和2年4月(令和5年4月一部改正)

## 1 計画の目的

障がいのある職員一人ひとりが、職務において、その障がい特性や個性に応じて、能力を有効に発揮できるよう、大分県病院局において実施する障がいのある職員の活躍推進のための今後の取組を「大分県病院局障がい者活躍推進計画」として策定するもの

## 2 計画の位置づけ

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)第7条の3第1項で地方公共団体の任命権者が定めることとされている「障害者活躍推進計画」

## 3 計画期間

令和2年度から令和6年度末までの5年間(3年間で中間見直し)

## 4 取り組むべき課題

- ・大分県病院局の障がい者雇用率は、これまで法定雇用率を上回って推移してきたが、民間の事業主に率先して障がい者雇用を推進する立場から、さらなる雇用率の向上を目指して取り組む必要がある。
- ・障がいの特性は様々であるため、その特性に応じて、本人が職務において能力を十分に発揮できるための環境の整備や、障がい特性の理解及び周囲のサポート体制の充実が必要である。

## 5 目標

障がい者の積極的な採用と職場定着支援の強化に努め、支援により障がい者雇用率を向上させるとともに、障がい者の社会参加と自己実現に寄与する。

数値目標:令和6年度の障がい者雇用率 3.2%(令和元年度:3.11%)

(参考)法定雇用率:2.8%(令和6年度)

## 6 具体的な取組と合理的配慮

### (1)障がいのある職員を支援する体制整備

#### ①計画の推進体制の整備

- ・本計画に基づく取組の推進体制として、「障がい者雇用推進チーム」を令和2年度中に設置し、本チームにより計画に基づく取組の進捗状況を把握していく。

## ②障害者雇用推進者の選任

- ・大分県病院局における障がい者雇用に関する責任者として「障害者雇用推進者」に総務経営課長を選任する。

## ③障害者職業生活相談員の選任

- ・大分県病院局における「障害者職業生活相談員」を選任する。
- ・「障害者職業生活相談員」は、所属内の障がいのある職員それぞれの特性の理解に努め、相談に積極的に応じるとともに、職場環境の整備を図る。
- ・「障害者職業生活相談員」に選任された者は、国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。

## ④多様な相談先の確保

- ・一般健康相談やこころの健康相談など随時相談を受け付ける窓口を引き続き設けるとともに、活用について職員に周知する。
- ・配置先所属においては、所属長等が障がいのある職員に対する必要な配慮や支援等について積極的に相談に応じるとともに、同僚職員も、業務遂行について気軽に相談できる環境づくりに努める。

## ⑤外部の就労関係機関との連携(※)

- ・外部の就労支援機関(障害者就業・生活支援センター、大分障害者職業センター、大分公共職業安定所等)と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理の上、関係者間で共有する。

## ⑥周囲の職員への研修

- ・国が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を活用するなど、障害者職業生活相談員以外の職員に対しても研修を実施する。

## (2)障がいのある職員が従事する職務の選定・創出

---

### ①職場への配置

- ・本人の希望や障がいの特性、利用可能な通勤手段等をできるだけ踏まえた上で、能力を発揮できる職場への配置を行う。
- ・配置に当たっては、本人の要望に応じて、可能な範囲で就労支援機器の導入などを行う。
- ・必要に応じて、設備のバリアフリー化などの環境整備を検討する。

### ②職務の選定・創出

- ・現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の能力や希望を踏まえ、職務整理表や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う。

### (3) 職員採用及び採用後の人事管理

---

#### ① 職員の募集・採用

- ・障がい者を対象とした会計年度任用職員採用を実施し、障がい者の積極的な採用に努める。
- ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定した採用募集を行わない。
- ・自力での通勤や介助者なしでの職務遂行などを条件とした採用募集を行わない。
- ・採用面接においては、受験者の要望を踏まえた配慮に努める。

#### ② 適切な人事管理

- ・所属長等による定期的な個別面談の実施により、業務の遂行状況や体調等を把握するとともに、職員からの相談に積極的に応じる。
- ・採用後に障がいをもつこととなった職員も含め、病気休暇・休職からの職務復帰に当たっては、外部の就労支援機関・医療機関等との連携を図るとともに、試し出勤の実施(精神疾患の場合)など、円滑な復帰を支援する。

#### ③ 柔軟な働き方への配慮

- ・一般の職員も含め、超過勤務の縮減、年次有給休暇の計画的な取得促進など、職員のワーク・ライフ・バランスに配慮した職場環境づくりに努める。

#### ④ キャリア形成

- ・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する。

#### ⑤ 庁内における物品等の調達

- ・「大分県障がい者優先調達推進方針」に基づき、障がい者就労施設等への物品や役務の発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。

#### 注釈

本計画は任用形態に関わらず、大分県病院局に在籍する全職員を対象とする(会計年度任用職員や臨時職員も含む)。

また、本計画の対象となる障がい者とは、法第2条第1号における「障害者」である。ただし、障がい者雇用率の算定については、法第40条に基づく障害者任免状況通報書における実雇用率とし、対象は法第2条第2号の身体障害者、法第2条第4号の知的障害者及び精神保健福祉法第45条第2項の規定により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者である。