

鹿児島市立病院職員

障害者活躍推進計画

(令和2年度～令和4年度)

～障害者雇用促進法に基づく障害者活躍推進計画～

令和2年3月

総務課

目次

- I 策定にあたって
 - 1 策定趣旨
 - 2 計画期間
 - 3 周知・公表

- II 障害者雇用等の状況
 - 1 障害者採用選考の実施等
 - 2 障害者雇用率の状況
 - 3 意見の状況

- III 目標

- IV 障害者の活躍推進に関する具体的取組
 - 1 計画推進のための体制整備
 - 2 障害者の活躍推進のための体制整備
 - 3 職務の選定・マッチング等
 - 4 職場環境の整備
 - 5 職員の採用・育成等
 - 6 優先調達

I 策定にあたって

1 策定趣旨

- ・鹿児島市立病院では、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）等に基づき、これまで、採用試験における受験資格年齢の引き上げや対象者の拡大、働きやすい職場環境の整備等、障害者雇用に積極的に取り組んできました。
- ・障害者雇用を進める上では、障害者雇用率だけでなく、障害者の活躍の推進という観点も重要となってきており、全ての障害者が、その障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮し、活躍することを目指す取組が必要となってきています。
- ・また、公務部門における障害者の活躍は、ノーマライゼーション*1、インクルージョン（包容）、ダイバーシティ（多様性）、バリアフリー*2、ユニバーサルデザイン*3等の理念の浸透に繋がるものであり、患者・市民サービスの向上の観点からも重要な意味を持ちます。
- ・今回、障害者雇用促進法に基づき障害者活躍推進計画を策定するにあたって、当該計画をより効果的なものとするため、関係職員からも意見を聴取しました。
- ・これらの意見を反映させた計画のもと、障害のある全ての職員が、一人ひとりの障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮し、活躍できる職場づくりにしっかりと取り組んでいきます。

*1【ノーマライゼーション】

障害者を特別視するのではなく、一般社会の中で普通の生活が送れるような条件を整えるべきであり、ともに生きる社会こそノーマルな社会であるという考え方

*2【バリアフリー】

物理的な障壁のみならず、社会的、制裁的及び心理的な全ての障壁に対処するという考え方

*3【ユニバーサルデザイン】

施設や製品等については新しいバリアが生じないよう誰にとっても利用しやすくデザインするという考え方

2 計画期間 【共通】

令和2年度から令和4年度までの3年間とします。

なお、計画期間内においても、毎年度、取組実施状況を点検・把握し、必要に応じて計画の見直しを行うとともに、必要な対策を講じることとします。

3 周知・公表 【共通】

計画の変更、取組実施状況等については、院内電子掲示板への掲載等により、全ての職員に対し周知するとともに、ホームページへ掲載する等適切な方法で公表します。

併せて障害者雇用率の状況についても、毎年度、公表します。

II 障害者雇用等の状況

1 障害者採用選考の実施等

- (1) 身体障害者を対象とする採用試験の実施
身体障害者を対象とする採用試験を、平成27年度から実施しています。
- (2) 採用試験における受験資格年齢の引き上げ
職員採用試験において、平成25年度から身体障害者、平成27年度から知的障害者、令和元年度から精神障害者の受験資格年齢の2歳引き上げを実施しています。

2 障害者雇用率の状況

法定雇用率	法定雇用障害者数の算定基礎となる職員数	障害者の数	実雇用率	不足数(注)
2.5%	420人	10人	2.38%	0.0

(注) 「不足数」とは法定雇用障害者数の算定基礎となる職員数に法定雇用率を乗じて得た数(1未満の端数切り捨て)から障害者の数を減じて得た数で、実雇用率が法定雇用率を下回っていても、不足数が0.0をなることをもって法定雇用率達成となります。

3 意見の状況

障害のある職員から計画素案に対する、意見を聴取しましたところ、以下のよう
な指摘や要望事項が出されており、これらは今後の課題として、必要な調査・研
究を行ってまいります。

- ・ 身体障害者を対象とする会計年度任用職員の選考
- ・ 障害者職業生活相談員の周知・公報

Ⅲ 目標

(1) 課題に対する目標

障害のある職員が働きやすい職場環境づくりを進める体制を構築するため、調査・研究を行ってまいります。

※（評価方法）毎年を取組状況点検等により把握・進歩管理

(2) 数値目標

項目	現状	目標（期限）
障害者雇用率	2.38% (令和元年6月1日)	毎年6月1日時点の法定雇用率以上 (令和4年6月1日)

※（評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進歩管理

Ⅳ 障害者の活躍推進に関する具体的取組

1 計画推進のための体制整備

(1) 計画推進のための体制整備

① 障害者の活躍推進を検討するワーキンググループの設置（令和2年度～）

障害者である職員が活躍できる職場環境の整備について、病院全体で積極的に取り組む体制を整えるため、院内関係科（課）の監督職員及び障害のある職員等で構成されるワーキンググループを設置します。

② 障害者活躍推進計画検討会議を設置（令和2年度～）

障害者活躍推進計画の策定（見直し）と、取組状況の点検・検証を行うため、院内関係科（課）長及び障害のある職員等で構成される会議を設置します。

(2) 障害者の活躍推進に関するPDCAサイクルの確立

(1)のワーキンググループ、検討会議等が連携して取り組むための仕組みの構築を、今後に向けて検討するとともに、PDCAサイクルが機能するための仕組みを確立し、計画の点検結果等を踏まえた必要な対策を講じます。

2 障害者の活躍推進のための体制整備

(1) 障害者雇用推進者を選任（令和元年9月）

(2) 障害者職業生活相談員を選任（令和元年9月）

(3) 障害者職業生活相談員の拡充

今後、総務課職員係の職員等が鹿児島労働局の障害者職業生活相談員資格認定講習等を受講し、相談員の拡充を図ります。

(4) 相談窓口を設置（令和2年度～）

障害のある職員本人や、職場で支援にあたる管理監督者等が相談できる窓口を総務課職員係に新たに設置するとともに、その周知を図ります。

3 職務の選定・マッチング等

(1) 採用前面談の実施

採用予定者に対しては、総務課職員係が、採用前に面談を行い、障害者一人ひとりの障害特性や能力、希望等を踏まえ、適した業務等を確認します。

(2) 管理監督者との面談の実施

採用後も、管理監督者（所属長等）による面談等を通じて、障害者一人ひとりの障害特性や能力、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) 人事担当部署による個別支援の実施

総務課職員係において、障害のある職員一人ひとりの障害の状況を把握するとともに、本人の意向を確認しながら、業務や職場のマッチング等の支援に努めます。

(4) 人事異動時の障害情報の引き継ぎ

人事異動時、本人が希望する場合は、異動先の職場においても障害に応じた働き方等の情報を引継ぎ、上司や同僚間で共有できる仕組みを検討します。

(5) 職務の選定・調整

総務課職員係において調査等を行い、障害者である職員が行う職務の選定・調整に努めます。

4 職場環境の整備

(1) 意見聴取の実施

毎年度、障害のある職員の意見交換会の実施やアンケート等により意見聴取を実施し、職場環境についての意見や求める配慮を把握し、必要な措置を講じます。

(2) 合理的配慮の提供

管理監督者との面談等を通じて、障害者一人ひとりの障害特性や能力、希望等を把握し、働きやすい職場環境の整備に向けて、合理的配慮の提供を行います。

提供にあたっては、「障害者差別解消指針」「合理的配慮指針」を踏まえた上で取り組むこととします。

5 職員の採用・育成等

(1) 障害者採用の取組

① 募集案内時の対応

ア ホームページに職員採用に関する試験案内等を掲載する際は、ウェブアクセシビリティの確保を図るとともに、適切な方法で周知を行い、障害者が必要な情報を得られるよう対応します。

- イ 募集、採用に当たっては、以下の取扱いを行わないこととします。
 - a. 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。
 - b. 自力で通勤できることといった条件を設定する。
 - c. 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。
 - d. 「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。
 - e. 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

② 採用選考時の対応

拡大印刷や点字、筆談による対応、面接時就労支援機関の職員等の同席を可能とする等、採用試験等の実施にあたり必要な配慮を提供します。

(2) 多様で柔軟な働き方の推進

休暇制度等において、柔軟な配慮や幅のある職務・任用形態について調査・研究します。

(3) 職場の上司・同僚への意識啓発

お互いが気持ち良く働ける（休暇取得等）職場環境づくりとして、職業生活における障害者の状況に関して意識啓発を図るための研修等に取り組みます。

6 優先調達

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支援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します。