

徳島県病院局障がい者活躍推進計画

～ 職員一人ひとりの個性が輝く組織体制を目指して ～

令和2年4月1日 策定

徳島県病院局

目次

I. はじめに	1
II. 計画の基本的事項	2
1 計画の位置づけ・対象等	
2 計画期間等	
III. 病院局における障がい者雇用等の状況	3
1 障がい者採用選考の実施	
2 障がい者雇用率	
3 職員からの声	
IV. 障がい者雇用等にかかる目標設定	6
V. 目標達成に向けた取組	7
1 障がい者の活躍を維持する体制の整備について	
(1) 推進体制の整備	
(2) 支援体制の構築	
2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出について	
3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理について	
(1) 障がいのある職員がいきいきと活躍できる職場環境づくり	
(2) 障がい者の受入や障がい特性に応じた募集の実施	
(3) 障がいのある職員のキャリア形成・人材育成	
(4) その他障がいのある方の活躍の場の拡大にかかる取組	

I. はじめに

徳島県では、「徳島県障がい者の雇用の促進等に関する条例（平成24年10月制定）」を制定し、障がい者の働きたいという思いの実現に向けて、障がい者に対する理解を深め、障がい者雇用の気運を醸成するとともに、県自らが率先して障がい者雇用等に取り組んできました。

また、「障がいのある人もない人も暮らしやすい徳島づくり条例(平成27年12月制定)」を制定し、障がいの有無に関わらず、全ての県民が支え合いながら、いきいきと暮らせる共生社会の実現を目指し、障がい者の社会参加に向けた施策を積極的に展開してきたところです。

国においても、「ニッポン一億総活躍プラン（平成28年6月閣議決定）」や「働き方改革実行計画（平成29年3月働き方改革実現会議決定）」などにおいて、障がい者等が希望や能力、適正を十分に活かし、障がいの特性等に応じて活躍することが普通の社会、障がい者と共に働くことが当たり前の社会を目指していく必要があるとされ、障がい者の雇用の量的な拡大とともに雇用の質の向上等を推進しています。

一方、昨今、国の機関等において、対象障がい者の不適切な計上及び法定雇用率の長年に渡る未達成などの問題が明らかとなり「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「障害者雇用促進法」という。）」が改正される契機にもなりました。改正・障害者雇用促進法では、国及び地方公共団体の責務として率先して障がい者の雇用に努めるとともに、「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計画」を作成することが義務づけられました。

病院局においては、障がい者雇用に関し問題はなかったものの、民間の事業主に対し率先垂範する観点から、問題の発生防止はもとより、法定雇用率の達成に留まらず、職員間の相互理解を深め、障がい者雇用を積極的に進めるとともに、障がいのある職員一人ひとりが、その障がいの特性や個性に応じて能力を発揮し、いきいきと活躍できる場の更なる拡大が求められています。障がいのある職員の活躍できる場の拡大は、病院局の様々な施策に、ダイバーシティ^{*1}やノーマライゼーション^{*2}等の理念を浸透させ、県民サービスの向上にも繋がります。

こうした認識に基づき、障がいのある職員を含め、全ての職員がいきいきと活躍できることを目指し、目標や取組内容を明確にし、強力に推進するため、「徳島県病院局障がい者活躍推進計画」を策定しました。

*1 「多様性」のこと。性別や国籍、年齢、障がいの有無などに関わりなく、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことを「ダイバーシティ社会」という。

*2 障がい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

Ⅱ. 計画の基本的事項

1 計画の位置づけ・対象等

- 本計画は、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「障害者雇用促進法」という。）第7条の3第1項に規定する「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関する計画」として策定されたものです。
- 本計画は、徳島県病院局に在籍する職員を対象とします。
- 本計画の対象となる「障がいのある職員」とは、障害者雇用促進法第2条第1号に規定する障がい者（身体障がい、知的障がい、精神障がい（発達障がいも含む。）その他の心身の機能に障がいがあるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受けたり、職業生活を営むことが困難な職員）を指しています。

2 計画期間等

- 令和2年度から令和6年度までの5年間を計画期間とします。
- 毎年度、計画に定める取組み状況等をホームページに公表するとともに、検証・分析を行い必要に応じて、随時、計画の見直しを行います。
- 障がいのある職員、障がいのある職員が属する所属の上司及び障がい者雇用に関係する所属の職員等で構成される「障がい者雇用推進チーム^{*3}」を設置し、取組状況等の検証・分析を行うこととします。

*3 法定雇用率の達成と障がいのある職員が活躍できる職場環境の整備について、全庁的に取り組む体制を整えることを目的に設置される組織（事務局：病院局総務課）

Ⅲ. 本県における障がい者雇用等の状況

1 障がい者採用選考の実施

○常勤職員

- ・ 平成21年度から、人事委員会において、身体障がい者を対象とした選考考査を正規職員の採用に取り入れ、平成22年度の選考考査からは、点字や筆談による受験を可能とするなど、積極的に障がい者の雇用を進めてきました。
- ・ 令和元年度の選考考査からは、身体障がい者に限らず、知的・精神障がい者の受験可能とするなど対象の拡大を行いました。

○常勤職員以外（臨時職員、非常勤職員、会計年度任用職員）

- ・ 平成20年度から、身体障がい者を対象に、チャレンジ雇用を実施しています。

2 障がい者雇用率

障がい者の実雇用率：3.11%（令和元年6月1日現在）

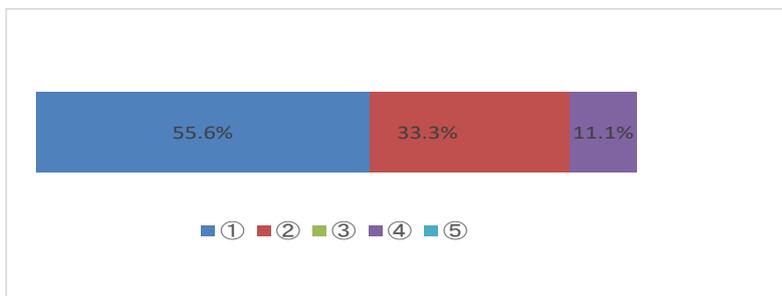
3 職員からの声

(1) アンケート調査

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。調査結果は次のとおりです。

問1 あなたにとって、働きやすい職場であると思いますか。

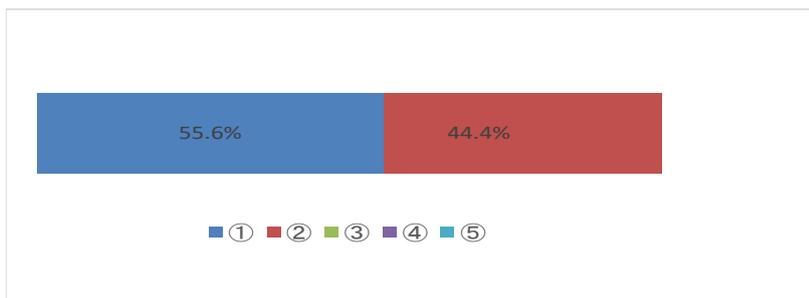
- ① そう思う ② どちらかと言えばそう思う ③ どちらとも言えない
④ どちらかと言えばそう思わない ⑤ そう思わない



約9割の方が、①・②を選択

問2 今の仕事に対して、満足していますか。

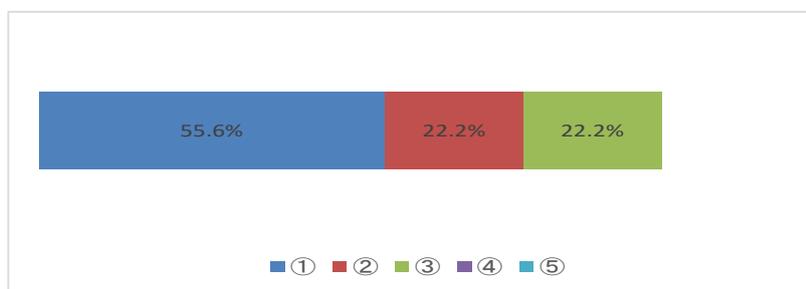
- ① 満足している ② やや満足している ③ どちらとも言えない ④ やや不満 ⑤ 不満



全員の方が、①・②を選択

問3 上司や同僚は、ご自身の障がいや障がい特性について、理解してくれていますか。

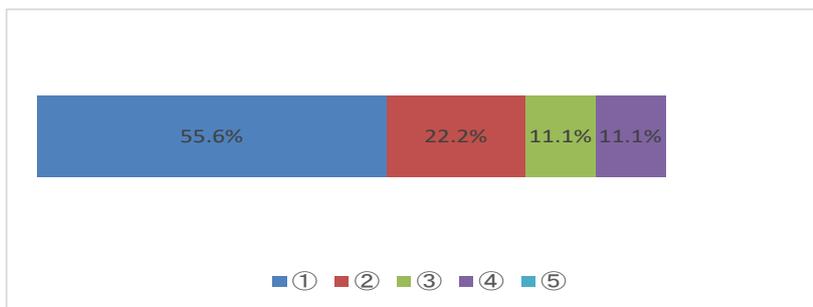
- ① 理解してくれている ② ある程度理解してくれている ③ どちらとも言えない
④ あまり理解してくれていない ⑤ 理解されていない



約8割の方が、①・②を選択

問4 職場環境（情報支援機器や施設面の整備など）に対して、満足していますか。

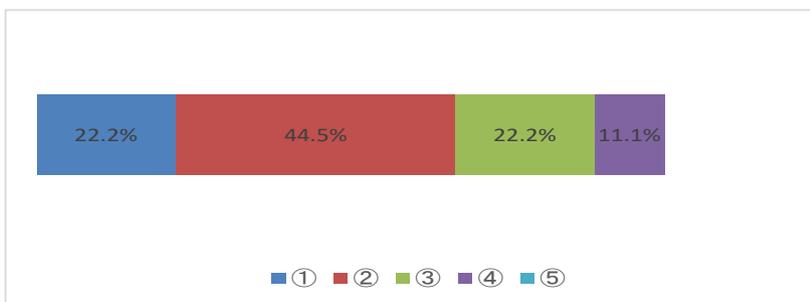
- ① 満足している ② やや満足している ③ どちらとも言えない ④ やや不満 ⑤ 不満



約8割の方が、①・②を選択

問5 休暇制度等のサービスに関する制度について、満足していますか。

- ① 満足している ② やや満足している ③ どちらとも言えない ④ やや不満 ⑤ 不満



約7割の方が、①・②を選択

問6 どのような配慮があれば、より働きやすい職場になると思いますか（自由記載）

- ・体調が悪くても、人員不足で言い出しにくいいため、人員を増やしてほしい。

(2)ヒアリング調査

非常勤の障がいのある職員を対象に、ヒアリング調査を実施しました。ヒアリングにより出てきた主な意見は次のとおりです。

- ・調整休暇も有り、休みが多いので、年休を取る機会がない。

IV. 障がい者雇用等にかかる目標設定

障がいのある職員の活躍を推進するため、次の目標を定めます。

目標を達成すること自体が目的ではなく、これら目標の達成に向けて、現状把握や分析、課題の抽出を行うなど様々な取組みを通じて、障がいのある職員がいきいきと活躍できる職場を目指します。

取組目標	R2年度－R6年度
採用に関する目標	各年度6月1日時点の法定雇用率以上を達成 【評価方法】 当該年の任免状況通報*4により把握
定着に関する目標	不本意な離職者を極力生じさせない 【評価方法】 退職時に退職理由等を確認することにより把握
職場満足度に関する目標	各年度80%以上の満足度を維持 【評価方法】 各年度に実施する職員アンケートにおいて把握

*4 障がい者雇用促進法の規定により、地方公共団体は、毎年1回障がいのある職員の任用や免職の状況について、厚生労働大臣に通報する必要がある。

V. 目標達成に向けた取組

1 障がいのある職員の活躍を維持する体制について

(1) 推進体制の整備

① 障がい者雇用推進チームの設置

障がいのある職員、障がいのある職員が属する所属の上司及び障がい者雇用に関係する所属の職員等で構成される「障がい者雇用推進チーム^{*5}」を設置し、本計画にかかる取組状況等の把握・検証・分析を行うこととともに、障がいのある職員が活躍できる職場環境づくりに向けた取組みを推進します。

② 障がい者雇用推進者の選任

障がい者雇用推進責任者として、病院局長を選任し、法定雇用率達成のため障がい者の採用計画の作成をはじめ、職場環境の向上のためのハード・ソフト両面からの取組みを推進します。

(2) 支援体制の構築

① 障がい者職業相談窓口の設置

障がい者職業相談員として、病院局総務課職員を選任し、障がいのある職員が活躍できる職場環境づくりのため、障がいのある職員本人や所属からの適正な職務内容や職場内の環境整備、人間関係などについての相談を受け付け、所属や関係機関などに対し必要な助言や指導を行い、障がいのある職員と在籍する所属をサポートします。

② 研修の実施

新規採用職員向けの研修などに障がい理解にかかる内容を盛り込むとともに、障がい特性に応じた職場での適切な配慮や心構えを学ぶことができる障がい者雇用推進のための研修を開催するなど、障がいのある職員が活躍できる職場環境づくりに向けた職員の理解促進を図ります。

③ 職員アンケートの実施

「徳島県障がい者活躍推進計画」への反映や障がいのある職員が抱えている悩みや意見などを把握するため、障がいのある職員を対象とした「職員アンケート」を実施し、意見を取組みに反映します。

*5 法定雇用率の達成と障がいのある職員が活躍できる職場環境の整備について取り組む体制を整えることを目的に設置される組織（事務局：病院局総務課）

2 障がいのある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出について

- 所属長面談や人事評価制度を通じて、本人の能力を適正に把握し、障がいのある職員一人ひとりの特性や希望に応じ、本人に合った業務へのマッチングを図ります。
- 定型業務の切り出し・整理・集約化を通じて、障がいのある職員の業務を創出する「チャレンジオフィス^{*6}」の設置に向けた検討を行います。

3 障がいのある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理について

(1)障がいのある職員がいきいきと活躍できる職場環境づくり

- 障がい特性に応じた職務スペースや庁舎設備（多目的トイレやスロープなど）の整備を推進します。
- 障がい特性に応じて必要な就労支援機器を整備し、障がいのある職員が働きやすい職場環境づくりを推進します。
- 在宅勤務制度や時差出勤制度を活用し、障がい特性に応じた多様で柔軟な働き方を推進します。
- 障がいのために定期的な通院等を余儀なくされている職員でも、無理なく働けるよう時間単位での年次有給休暇などの取得促進を図ります。

(2)障がい者の受入や障がい特性に応じた募集の実施

- 障がいのある職員の募集や選考にあたっては、障がい特性に配慮した方法（点字や筆談による受験など）で実施します。
- 募集にあたっては、障がい種別の限定を行わない、「自力による通勤が可能」といった不適切な要件を課さないなど、障害者雇用促進法に基づく「障害者差別禁止指針」や「合理的配慮指針」を踏まえ、病院局での就職を望む障がい者の応募の機会が奪われないように実施します。

*6 既存業務のうち定型的な業務（例：コピー、シュレッダー業務、資料の袋詰めなど）を切り分け集約し、再構築することで障がい特性に応じた業務を創出するとともに、就労経験を詰むことで一般企業などへの就職に繋げる取組

(3)障がいのある職員のキャリア形成・人材育成

- 採用時の面接や人事評価制度等を通じて、障がいのある職員の能力を評価・把握し、本人の意欲や能力に応じた適切な配置を行い、様々な経験を積むことで障がいのある職員のキャリア形成を支援します。
- 障がいのある職員の希望等に応じて、OJTや各種研修などを受ける機会を確保します。

(4)その他障がいのある方の活躍の場の拡大にかかる取組

- 徳島県障がい者優先調達推進方針^{*7}に基づき、障がい者就労施設等からの物品等の積極的な優先調達について一層の推進を図るとともに、県の庁舎を障がい者就労施設等が生産する授産製品の対面販売の実習場所として提供するなど、障がいのある方の活躍できる場の拡大を推進します。

*7 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（平成24法律第50号）に基づき策定される障がい者就労施設等からの物品等の調達を推進するための方針