

# 鳥取県病院局障がい者活躍推進計画

(令和2年度～令和6年度)

令和2年4月

鳥取県病院局

## 目次

### I 鳥取県病院局障がい者活躍推進計画について

1	機関名	1
2	任命権者	1
3	計画期間	1
4	策定趣旨	1
5	周知・公表	1

### II 計画を推進するための目標設定及び新たな方策

1	計画の数値目標	2
2	職場定着等に向けた新たな方策	2

### III 障がい者の活躍推進に向けた取組

1	推進体制の整備	3
2	職務の選定・マッチング等	3
3	職場環境の整備	4
4	職場定着及びキャリア育成	4
5	優先調達等	5

## I 鳥取県病院局障がい者活躍推進計画について

- 1 機関名 鳥取県病院局
- 2 任命権者 鳥取県営病院事業管理者
- 3 計画期間 令和2年度～令和6年度（5年間）

### 4 策定の趣旨

令和2年4月1日に施行される改正障害者雇用促進法により、地方自治体においても事業所としての「障がい者活躍推進計画」の策定が義務付けられたところです。

本県病院局では近年、障がい者の実雇用率が法定雇用率を上回っているところですが、実雇用率の更なるアップはもとより、障がいのある職員がいきいきと活躍できる職場づくりが重要です。

については、障がいのある職員の障がい特性を各職場がしっかり理解し、その職員の職務遂行能力が最大限に発揮することができるよう、病院局を挙げて障がいのある職員がより一層活躍できる職場づくりに取り組むため、鳥取県病院局障がい者活躍推進計画の策定を行います。

### 5 周知・公表

## II 計画を推進するための目標及び新たな方策

### 1 計画の数値目標

項目	現状 (令和元年度)	目標 (令和6年度)
障がい者雇用率 (病院局)	2.52%	2.65%

※国の指針に基づいて、5年間の計画期間で目標を設定

(法定雇用率は、令和3年4月までに現行の2.5%から2.6%へ引き上げになります。)

## 2 職場定着等に向けた新たな方策

項目	新たな方策
<p>推進体制の整備</p>	<p>○障がい者雇用推進チームの新設 障がい者雇用推進者（病院局長）、病院局総務課担当者、両病院総務担当者等で構成し、障がいのある職員に対する職場定着に向けた具体的取組みの検討や本計画のフォローアップ等を行う。</p> <p>○障がい者相談窓口の新設 障がいのある職員本人や、職場で支援にあたる職員が相談できる窓口を設置し、個別相談に応じるとともに、案件によっては専門の支援機関と連携して対応する。</p>
<p>職場定着及びキャリア形成</p>	<p>○採用前実習の実施 常勤職員の採用試験の合格者は、当該者の就業経験に応じて正式採用前に、業務適応を確認するための「採用前実習」を実施し、早期の職場適応を支援する。</p> <p>○ならし勤務の実施 フルタイム就業の経験がない者は、本人の希望に応じ、フルタイム勤務となる正式採用前に、短時間の勤務から開始する「ならし勤務」を可能とする。</p> <p>○人事管理面の配慮（小休止の弾力的運用等） 障がいの特性から生じる疲労の回復を図るため、1日につき1時間以内の小休止行為の弾力的運用を行う。</p>

### Ⅲ 障がい者の活躍推進に向けた取組

#### 1 推進体制の整備

##### (1) 障がい者雇用推進チームの新設

障害のある職員に対する職場定着に向けた具体的取組みの検討や本計画のフォローアップを行う。

##### ＜障がい者雇用推進チームの構成員＞

障がい者雇用推進者（病院局長）、病院局総務課担当者、両病院事務局総務課担当者等

##### (2) 障がい者雇用推進者の選任（法第78条第1項）

病院局長を「障がい者雇用推進者」として選任し、障がい者活躍推進計画の取組を推進する。（令和元年11月12日選任済）

##### (3) 障がい者職業生活相談員の選任（法第79条第1項）

県立中央病院事務局総務課及び県立厚生病院事務局総務課の障がい者就業生活に関する業務を担当する職員を「障がい者職業生活相談員」として選任し、障がいのある職員からの職業生活全般における相談及び指導を行う。（令和元年11月8日選任済）

障がい者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）全員が、鳥取労働局が開催する障がい者職業生活相談員資格認定講習を受講する。

##### (4) 障がい者相談窓口の設置

障がいのある職員本人や、職場で支援にあたる職員が相談できる窓口を両病院に設置し、個別相談に応じるとともに、案件によっては外部機関と連携して対応する。

##### (5) 障がい者理解の促進

障がいのある職員とない職員が共に働きやすい職場環境の整備を図るため、知事部局と連携し、全ての所属を対象とした障がい特性への理解を深める研修を行う。

#### 2 職務の選定・マッチング等

##### (1) 採用前面談の実施

障がいのある職員の活躍を推進していくため、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力等を把握し、可能な限り障がい者本人の希望も踏まえた上で、業務の適切なマッチングを行う。

## (2) 管理職員との面談の実施

配置後においても、年2回の定期面談等を通じて、職員本人の職務遂行状況や習熟状況等に応じ、継続的に職務の選定（既存業務の切出し等）及び創出（複数の作業の組合せによる新規業務の創出等）の取組を行う。

## (3) 新たな業務の選定

障がいのある職員の活躍の場を拓げるため、障がいのある職員に適した業務の掘り起こし等を行う。

## 3 職場環境の整備

### (1) 施設及び機器等の整備

障がい特性に配慮した多目的トイレ、スロープ、エレベーター、休憩室等の施設の整備を行うとともに、必要に応じて音声読み上げソフト、筆談支援機器等の就労支援機器の整備を行う。

### (2) 管理職員との面談の実施（再掲）

年2回の定期面談等を通じて、職員本人の障がい特性や能力等を把握し、働きやすい職場環境の整備に向けて、適切な合理的配慮を行う。

## 4 職場定着及びキャリア形成

### (1) 募集・採用

特別支援学校や関係機関等へ試験情報を随時提供し、障がい者が必要な情報を得られるよう対応する。

また、試験時には、障がい種別に応じた配慮を行う。

（例）車いすの使用、補聴器の使用、点字対応、口話法や筆話法による意思伝達、耳栓の使用、音声読み上げ用パソコンの用意、介助員の同席 など

### (2) 採用前実習の実施

常勤職員の採用試験の合格者は、当該者の就業経験に応じて正式採用前に、業務適応を確認するための「採用前実習」を実施し、早期の職場適応を支援する。

### (3) ならし勤務の実施

フルタイム就業の経験がない者は、本人の希望に応じ、フルタイム勤務となる正式採用前に、短時間の勤務から開始する「ならし勤務」を可能とする。

#### (4) 人事管理面の配慮（小休止の弾力的運用等）

障がいの特性から生じる疲労の回復を図るため、1日につき1時間以内の小休止行為の弾力的運用を行う。

#### (5) その他の人事管理

定期的な面談の設定や、職場の上司や人事担当者による声掛け等を通じた状況把握・体調配慮を行う。

また、中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい者となった者をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。

### 5 優先調達等

障がい者就労施設等の受注の機会を確保するために制定された「障害者優先調達推進法」の趣旨を踏まえ、障がい者就労施設等から優先的に物品及び役務を調達することにより、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。