

第2期鳥取県病院局障がい者活躍推進計画

(令和7年度～令和11年度)

令和7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	策定の趣旨	1
5	周知・公表	1
II	鳥取県病院局における障がい者雇用等の状況	
1	実施業務等	1
2	障がい者雇用率の推移	2
III	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	計画推進のための新たな方策	3
IV	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	4
3	職場環境の整備	4
4	人事管理	5
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7年度～令和11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。また、障害者雇用促進法第7条に基づいて障がい者の雇用促進や職業の安定に関する施策の基本となるべき事項を定めている障害者雇用対策基本方針（以下「基本方針」という。）は、5年ごとに見直しが行われています。

病院局では、令和2年度から令和6年度までの第1期障がい者活躍推進計画において障がい者の目標雇用率を達成してきました。第2期障がい者活躍推進計画では、基本方針に、事業主の責務に職業能力の開発及び向上に関する措置が明記されたことを踏まえ、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、第2期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

策定又は改定を行った計画は、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、県病院局のホームページへの掲載するなど、適切な方法で公表します。

II 鳥取県病院局における障がい者雇用等の状況

1 実施業務等

(1) 実施業務

事務業務（資料整理やデータ入力等）、受付業務、患者搬送、介護業務、病棟配薬補助、感染対策等

(2) 勤務形態

正職員、会計年度任用職員（フルタイム）、会計年度任用職員（週30時間）、会計年度任用職員（月17時間）

2 障がい者雇用率の推移

第1期計画では、令和元年度の計画策定時から5年間かけて雇用率を2.8%とすることを目標としており、令和6年度の数值は2.9%と、目標値を超える雇用率となっています。

	R 1	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
雇用率	2.52%	2.73%	2.63%	2.77%	2.73%	2.9%
(参考) 法定雇用率	2.5%			2.6%		2.8%

Ⅲ 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

国の方針に基づいて、5年間の計画期間で目標を設定しています。

(1) 障がい者雇用率

目標	令和11年度に3.0%
・令和7年度と同じ除外率で計算した場合、令和6年度の障害者雇用率は2.45% ・令和11年度の法定雇用率は3.0%	

※除外率とは

法定雇用率を設定するにあたり、機械的に一律の雇用率を適用することになじまない性質の職務もあることから、業種ごとに一定割合を計算から除外できる「除外率」が定められています。除外率はノーマライゼーションの観点から廃止の方向で段階的に引き下げられており、医療業においても令和7年度以降10%引き下げとなり、35%になります。仮に引き下げ後の除外率で病院局の雇用率を計算した場合、令和6年度の雇用率は2.45%となり、令和11年度に目標値の3.0%を達成するためには、更なる取組が必要となります。

(2) 定着率

項目	現状 (令和5年度)	目標 (令和11年度)
定着率(病院局)	100.0%	100.0%

※定着率は当該年度中に採用した職員のうち、当該年度末まで在籍していた職員の実人数の割合

※本人都合による転職等は除く。

2 計画推進のための新たな方策

項目	新たな方策
推進体制の整備	<ul style="list-style-type: none"> ○障がい者雇用推進チームの連携強化 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する障がい者雇用推進チームで、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や本計画のフォローアップ状況の確認等を行う。 ○障がい者雇用に関する研修受講の勧奨 職員に対し障がい者雇用に関する研修受講の勧奨をすることで、職場環境について考える機会を増やし、障がい者を含めた全ての職員が働きやすい環境づくりをすすめる。
人事管理	<ul style="list-style-type: none"> ○モチベーション向上等の方策 障害のある職員が活躍できるよう、より一層職務の選定及び創出を図って多様な業務を提供できる職場づくりに努めるとともに、それに応じた適切な人事評価を行うことによりモチベーションの向上やスキルアップに繋げていく。

IV 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設置

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）

障害者雇用促進法に基づき病院局長を「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している。

(3) 障がい者職業生活相談員の選任（法第79条第1項）

障害者雇用促進法に基づき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っている。

なお、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済。

(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拡げるため、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 人事管理

(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については、本人の希望に応じ、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

必要に応じ労働局や地域の就労支援機関等との連携を行う。また、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・体調配慮を行うとともに、勤務に対するモチベーションの向上及び今後のキャリア形成に役立てるため、適正な人事評価を行っていく。

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。

本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。

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。