

## 沖縄県病院事業局障害者活躍推進計画

|                         |  |
|-------------------------|--|
| 機関名                     | 沖縄県病院事業局   |
| 任命権者                    | 沖縄県病院事業局長  |
| 計画期間                    | 令和2年4月1日～令和5年3月31日（3年間）  |
| 沖縄県病院事業局における障害者雇用に関する課題 | <p>沖縄県病院事業局では、平成30年において障害者任免状況通報の内容について再点検を行ったところ、障害者手帳等を確認していない職員を障害者雇用率の算定対象に含めていたことから障害者雇用率の修正を行った。</p> <p>また、厚生労働省の通達により、これまで障害者雇用率算定の対象外としていた嘱託員及び非常勤職員が、1年以上継続して雇用される非正規雇用の職員として算定対象となり調査対象人数の母数が増えたことに伴い、平成30年6月1日時点の障害者雇用率は0.56%と法定雇用率を下回った。</p> <p>沖縄県病院事業局では、平成31年から障害者採用計画を作成し、障害者雇用に努めているが、障害者雇用を促進する上で、障害の特性と能力を考慮した業務の切り出しや職場環境の整備する必要がある。</p> |
| 目標                      |  |
| (1) 採用に関する目標            | <p>①実雇用率<br/>                 沖縄県病院事業局では、令和2年度から選考採用による障害者雇用を実施するとともに、各所属における障害のある会計年度任用職員の採用目標を掲げ、継続的な雇用を行うことで法定雇用率（2.5%、令和3年3月1日から2.6%）の達成を目指すこととする。<br/>                 令和元年6月1日時点障害者雇用率 0.66%</p> <p>②評価方法<br/>                 実雇用率は、障害者任免状況通報（毎年7月15日）により把握し、進捗管理を行う。</p>   |
| (2) 定着に関する目標            | <p>①定着目標<br/>                 不本意な離職者を極力生じさせない。</p> <p>②評価方法<br/>                 障害者である職員の離職率は、障害者任免状況通報（毎年7月15日）に合わせて前年度採用者の定着状況を把握し、進捗管理を行う。</p>  |

|                   |  |
|-------------------|--|
| 取組内容              |  |
| 1 障害者の活躍を推進する体制整備 |  |
| (1) 組織面           | <p>①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78条の規定に基づく障害者雇用推進者は、病院事業総務課長を選任する。</p> <p>②法第79条の規定に基づき雇用保険適用事業所単位で5人以上の障害のある職員が働いている所属において選任の義務がある障害者職業生活相談員については、毎年4月1日時点での障害のある職員の所属・配置状況を確認した上で、必要に応じて選任する。</p> <p>③障害者雇用に関する相談窓口は、病院事業総務課人事班とする。各所属における障害者雇用の現状や課題を把握し、職員が働きやす</p> |

|                           |  |   |
|---------------------------|--|---|
|                           |  | い環境整備や障害のある職員からの相談に適切に対応できるよう取り組む。<br>④院長会議及び事務部長会議等の管理者会議において、本計画に係る取組の進捗確認と課題分析を行い、更なる取組の検討等を行う。  |
|                           | (2) 人材面  | ①障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）について、沖縄労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講座を受講させる。<br>②各所属において同僚や上司が障害者の特性等を理解し、共に働く上で必要な配慮を行うための基礎知識や対応方法を学ぶための機会（沖縄労働局が開催するサポーター養成講座の受講等）を設ける。                                  |
| 2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出    |  |   |
|                           | (1) 現に勤務する障害のある職員や今後採用する障害のある職員の能力や希望も踏まえ、ヒアリング等を活用した職務の選定及び創出に取り組む。<br>(2) 先進的な取組を行っている他の医療機関や就労支援機関等の情報を参考に、医療現場において障害者が対応しやすい職務の選定及び創出に取り組む。具体的に選定、創出された職務を各所属で共有し、医療現場において障害のある職員が活躍できる場を増やしていく。 |   |
| 3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理 |  |   |
|                           | (1) 職務環境   | 病院事業総務課人事班が行う人事ヒアリング等を踏まえて、障害のある職員の状況や必要な配慮を確認し必要な対応を行う。<br>障害のある職員からの相談等を踏まえ、各所属と連携し、職場環境の改善等に努める。   |
|                           | (2) 募集・採用  | 募集・採用にあたっては次の取扱いを行わない。<br>①特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること。<br>②自力で通勤できることといった条件を設定すること。<br>③介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。<br>④「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こと。<br>⑤特定の就労支援機関からのみの受入を実施すること。 |
|                           | (3) 働き方  | ①時間単位の年次休暇や病気休暇等各種休暇が取得しやすい業務配分等環境を整える。<br>②会計年度任用職員について、障害のある職員の希望に応じた働き方（勤務日数、勤務時間の設定等）に配慮する。   |
|                           | (4) キャリア形成   | ①障害のある職員の希望等を踏まえながら、各種研修等を実施する。<br>②人事評価において、障害により能力の発揮が難しい評価項目や着眼点に示された要素がある場合には、遂行できる業務を割り振った上で能力の発揮を評価する等、合理的配慮を行う。<br>③人事配置や昇任においても、障害により生じる困難について適切に把握した上で合理的配慮を行う。                            |
|                           | (5) その他の人事管理   | ①中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害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配慮を行う。<br>②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」の活用等を図る等、就労支援機関等と障害特性等についての情報の共有、適切な支援を検討する。   |
| 4 その他                     |  |   |
|                           |  | 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できるよう取り組む。  |