

熊本県病院局障がい者活躍推進計画

機関名	熊本県病院局
任命権者	熊本県病院事業管理者
計画期間	令和7年度～令和11年度
障がい者雇用に関する課題	熊本県病院局における令和6年6月1日時点の実雇用率は3.51%で、法定雇用率を上回っており、雇用・定着状況は順調であると考えるが、常勤職員は知事部局からの出向であり、知事部局人事担当課との連携を図りながら障がい者の雇用と活躍を推進する必要がある。 そこで、令和7年度～令和11年度を計画期間とする当計画を作成するとともに、法定雇用率の達成と、障がい者である職員の活躍のために、更なる体制整備や各種取組を進めていく。

目標

①採用に関する目標	毎年度6月1日時点の法定雇用率を達成する。 〈評価方法〉毎年の厚生労働大臣への任免状況通報により把握、確認。
②定着に関する目標	採用後1年間の定着率100% 〈評価方法〉毎年の任免状況通報のタイミングで、前年度採用者の定着状況を把握、確認。

取り組み内容

1. 障がい者の活躍を推進する体制整備

(1)組織面	○障がい者雇用推進者として病院局総務経営課長を選任する（令和2年4月1日に選任済）。 ○障がいのある職員の属するセクション長等が相談できる院内のサポート体制を構築するとともに、必要に応じて障がい者就労支援機関や外部の専門家などの関係機関と連携して対応する。
(2)人材面	○障害者職業生活相談員に選任された者及び障がいのある職員が配属された所属の人事担当者は、熊本労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講する。 ○障がい者が配属されている部署の職員を中心に、年に1回以上、熊本労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）。

2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

○現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の能力や希望も踏まえ、必要に応じて、職務整理表や組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。 ○育成面接等の機会を捉えて、障がい者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。
--

3. 障がい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	○障がい者からの要望を踏まえ、就労支援機器の導入等の支援を行います。 ○障がい者からの要望を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討・実施します。 ○新規に採用した障がい者については定期的に面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。 ○なお、措置を講じるに当たっては、障がい者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。
(2)募集・採用	○特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習を行う。 ○このほか、一般職員の募集と併せて、障がいのある職員の募集を行うなど、障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障がい者、精神障がい者及び重度障がい者の積極的な採用に努める。 ○採用直後は、障がい特性を踏まえ、業務への順応が無理なく進むような配慮を行う。
(3)働き方	○職務によっては、在宅勤務や時差出勤の活用推進に加え、休憩時間の弾力的運用の検討などに取り組む。 ○時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の活用を図る。
(4)キャリア形成	○採用の時点でキャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行う。 ○本人の希望等を踏まえた上で、知事部局人事課や民間団体が実施する研修等に参加させる。
(5)その他の人事管理等	○定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。 ○障がい者からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した職場介助等が可能となるよう財政措置を検討する。 ○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職場環境の整備等を行う。

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する。

○民間事業主における障がい者の活躍を促進するため、法定雇用率以上の対象障がい者を雇用していること等を、公共調達の競争参加資格に含める。