

第2期三重県病院事業庁職員 障がい者活躍推進計画

令和7年3月

病院事業庁

目 次

| | |
|--------------------------------|----|
| I 計画の策定と趣旨 | 1 |
| II 策定主体 | 2 |
| III 計画期間 | 2 |
| IV 周知・公表 | 2 |
| V 現状と今後の方向性 | 2 |
| 1 採用選考等の実施状況 | 2 |
| 2 障がい者雇用率の状況 | 3 |
| 3 障がいのある職員の職場定着の状況 | 3 |
| 4 人事配置等に関する状況 | 3 |
| 5 職員アンケートや障がい者活躍推進チームの概要 | 4 |
| 6 現状をふまえた今後の方向性 | 6 |
| VI 計画目標 | 7 |
| VII 具体的な取組内容 | 8 |
| 1 推進体制等の整備 | 9 |
| 2 障がい者に対する理解の促進 | 11 |
| 3 募集・採用、職務の選定・キャリア形成等 | 12 |
| 4 職場環境の整備 | 14 |
| 5 その他の取組 | 15 |

I 計画の策定と趣旨

三重県では、「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「促進法」という。)等に基づき、障がいのある人を対象とした職員採用選考の実施や、働きやすい職場環境の整備など、職員の障がい者雇用に積極的に取り組んでいます。

また、平成30年10月1日に、「障がいの有無にかかわらず誰もが共に暮らしやすい三重県づくり条例」を施行(一部平成31年4月1日施行)し、すべての県民が、障がいの有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に向けた施策を総合的かつ計画的に推進しています。

そうした中、令和元年6月に、促進法が一部改正され、障がいのある職員が、その有する能力を有効に発揮して職業生活において活躍することの推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、「障害者活躍推進計画」を作成することが各地方公共団体に義務付けられたことから、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間を計画期間とした、「三重県病院事業庁職員障がい者活躍推進計画」を策定しました。

この計画に基づき、障がいのある職員の採用を進めるとともに、三重県障がい者活躍推進チームに参画し、毎年度、取組状況を検証し、課題解決に向けた検討・見直しを行うなど、障がいのある職員にとって働きやすい職場環境づくりに取り組んできたところです。新たな計画では、こうした取組を継続しながら、障がいのある職員の意見を反映し、その障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることを目指してまいります。

障がいのある職員を含めた職員一人ひとりが、その特性や個性に応じた能力を発揮できる職場づくりに引き続き取り組み、障がいのある職員の定着・活躍に向けた取組をより一層推進するため、「第2期三重県病院事業庁職員障がい者活躍推進計画」を策定します。

II 策定主体

病院事業庁

他の任命権者とも互いに連携しながら、取組を進めます。

III 計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間

なお、計画期間内においても、毎年度、取組状況等を把握・検証し、他の計画と整合を図りながら、必要に応じて計画の見直しを行います。

IV 周知・公表

策定又は改定を行った計画は、病院の各セクションへの配付等により、全ての職員に対して周知するとともに、病院事業庁のホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。

また、数値目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度、周知・公表します。

V 現状と今後の方向性

1 採用選考等の実施状況

三重県では、昭和56年度から「身体障がい者」を対象に、通常の競争試験とは別枠での選考試験(一般事務職)を実施してきましたが、令和元年度からは、「精神障がい者」をあわせて対象とし、さらに、令和2年度からは、「知的障がい者」を対象に追加したことにより、現在は、身体障がい者、精神障がい者、知的障がい者の方を対象に選考試験を実施しています。また、平成19年度から「知的障がい者」について、会計年度任用職員(ステップアップ職員)として任用し、勤務状況等をふまえて常勤職員への任用へと移行する、別枠での選考試験を実施しているところです。

病院事業庁では、これまでに、身体障がい者、精神障がい者、知的障がい者を対象にした会計年度任用職員の採用選考を実施しています。

2 障がい者雇用率の状況

病院事業庁の障がい者雇用率は、令和6年6月1日時点で、4.12%となっています。

令和6年6月1日時点での目標(3.81%)を達成しましたが、引き続き、計画的な雇用と職場定着を進めていきます。

【病院事業庁の障がい者雇用率の推移】 (各年度6月1日時点)

| | R1 | R2 | R3 | R4 | R5 | R6 |
|------------------|------|------|------|------|------|------|
| 実雇用率(%) | 3.38 | 3.42 | 3.47 | 4.62 | 4.13 | 4.12 |
| (参考) 法定雇用率(%) | 2.50 | 2.50 | 2.60 | 2.60 | 2.60 | 2.80 |

3 障がいのある職員の職場定着の状況

令和2年度から令和6年度までに採用された障がいのある常勤職員において、1年未満での離職はありませんでした。また、同年度内に採用された障がいのある非常勤職員においても、6ヶ月未満の離職はありませんでした。

障がいのある職員が安心して働き続けることができる職場環境づくりに、引き続き取り組みます。

4 人事配置等に関する状況

職員の人事異動については、毎年度策定する「人事異動方針」に基づき行っているところですが、障がいのある職員については、障がいの種類や程度などその状況により、従事する職務内容のほか通勤範囲、職場の施設面などを考慮する必要があります。障がいのある職員に対する異動ヒアリングにあたっては、所属長に対して「ヒアリングの確認事項」を示し、職員との対話の中で、職員の状況や配慮を必要とする内容についての的確に把握し、その把握した事項に基づき職員の配置を行っています。また、障がいのある職員が継続して働くことはもとより、意欲や希望に配慮したうえで、その能力を十分に発揮し、キャリアアップにつなげていけるような人事配置にも努めています。障がいのある職員の意欲や希望、キャリアアップ及び合理的配慮と県行政の運営や組織としての円滑な業務遂行のバランスを取りながら、マッチングを行うことが特に重要であることから、引き続き、知事部局とも調整しつつ、適切な人事配置を進めていきます。

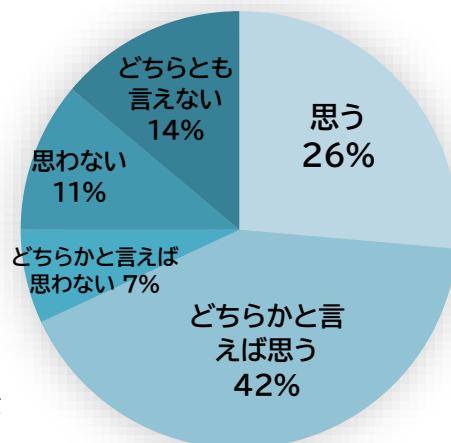
5 職員アンケートや障がい者活躍推進チームの概要

(1)職員アンケートの概要

令和6年8月に、知事部局及び労働委員会事務局において、障がいのある職員とその所属長に対して、職員アンケートが実施されました。

障がいのある職員に対して、「三重県庁は、働きやすい職場だと思うか」という問いでは、「思う」「どちらかと言えば思う」と回答している割合が68%となりました。

一方で、2割程度の職員が、「思わない」「どちらかと言えば思わない」と回答し、「働きづらい」といった印象をもっていることから、全ての職員が「働きやすい」と思えるような職場づくりに引き続き取り組む必要があります。



【障がいのある職員からの主な回答】

①働きやすい職場だと思う点

- ・ 障がい(者)に対する権利擁護や理解については、他の企業や職種よりも進んでいる。
- ・ 休暇や時間外勤務等において、体力的な面を考慮し、配慮されている。
- ・ 多機能トイレがある程度設置され、各庁舎のバリアフリー化も行われており、特に不便なく勤務できている。

②働きやすい職場だと思わない点

- ・ 就労パスポートを面談時に提出しても、読んでもらっている感触がない。
- ・ 今後のキャリアプランの手本となる職員がいない。
- ・ 通路等が狭く、荷物なども置かれているため歩きにくい。
- ・ 短時間勤務ができると良い。

③働きやすい職場とするために、今後充実していく必要がある取組

- ・ 身近なところで、気軽に相談できる窓口が増えると良い。
- ・ 配慮事項を鑑みて、仕事の割り振りを配慮されたい。
- ・ 管理職にもっと相談しやすい職場環境が醸成されると良い。
- ・ 他に障がいのある職員等との交流が増えると、働きやすい。
- ・ 全ての職場のバリアフリー化、バリアフリー駐車場の充実を望む。
- ・ 年々体調が変化していくため、定年まで勤めるためには、体調に応じて短時間勤務などが選択できるようにして欲しい。

- ・ 在宅勤務日数を増やせれば、職場では不可能なこと（経腸栄養剤投与、点滴）をしながら、仕事が可能な人もいる。
- ・ 勤務時に災害があった場合の避難方法や避難後の対応などが決まっていると安心できる。

【障がいのある職員の所属長からの主な回答】

④働きやすい職場とするために、日頃感じている課題や今後必要な取組

- ・ 職場全体で障がいについて理解する必要がある。
- ・ 障がいのある職員からの相談に対して、所属長だけでは対応が困難な場合がある。
- ・ 引き続き施設のバリアフリーに取り組む必要がある。
- ・ まわりの職員が非常に忙しいため、サポート職員の配置が別途必要。
- ・ 下肢機能障がい者への対応は進んできたが、視覚・聴覚機能障がい者でも働くことができる場を増やすことが大事だと思う。
- ・ 車通勤の職員向けに屋根付駐車場の確保が必要。

(2)障がい者活躍推進チームの概要

令和2年度以降、障がいのある職員等で構成する「障がい者活躍推進チーム」に病院事業庁も参画し、計画に基づく具体的な取組の方向性等について意見交換を行っています。

これまでの会議において、意見や要望として出された内容は、以下のとおりです。

①推進体制等の整備

- ・ 各部局人事担当に突然相談を持ちかけるのは遠慮してしまうので、他にも相談できる体制があることが望ましい。
- ・ 所属だけでの対応が困難な場合の相談先がない。

②障がい者に対する理解の促進

- ・ 本人と所属長との対話だけでなく、同僚との対話も必要だと思う。配慮については、所属全体でのすり合わせが必要だと感じる。
- ・ 「障害特性に応じた対応について」の資料に関して、障がいごとにパワーポイント等でイラスト等もいれて見やすい形で資料を作ったほうが伝わりやすく、理解も高まるのではないかと感じる。
- ・ 障がいの内容は、一人ひとり特性や重さが異なり千差万別である。管理職向けの研修は、1回知識を入れて終える内容ではなく、継続して取り組んでもらえるような内容として欲しい。

③募集・採用、職務の選定・キャリア形成等

- ・ 県の取組をアピールする意味合いでも、障がいのある先輩職員のメッセージ

を、採用パンフレットに掲載してはどうか。

- ・ パートタイムでの勤務など、体調を気遣いながら勤務できる制度があれば、離職率は減少すると思う。
- ・ 業務の性質上、在宅勤務をすることが難しい。日によって体調に波があり、在宅勤務であれば勤務できることもある。
- ・ 県職員全体において、採用試験の受験者数が少なくなりつつある。障がいの有無に関わらず、まずは受験者を増やして、適材適所の配置を行うとともに、離職防止の取組が求められている。
- ・ 障がいのある職員の中でも、キャリアデザインに対する思いはそれぞれで異なる。所属長は、それぞれの職員がどういった思いで業務に取り組んでいるのか丁寧にコミュニケーションをとって欲しい。

④職場環境の整備

- ・ 同じ障がいのある先輩職員(ロールモデル)と話ができれば、自分の適性に合う職場や働き方などを考えることができ、継続的な雇用の確保にもつながる。
- ・ 障がいのある職員のコミュニティがないので、当事者同士が話せる機会があると良い。
- ・ 車いすを利用している職員から、本庁で勤務することを嫌がる声を聞いた。受け入れる側の所属だけでなく、障がいのある職員の意識改革も必要だと思う。

6 現状をふまえた今後の方向性

令和6年6月1日時点の障がい者雇用率は4.12%となり、法定雇用率(2.8%)を達成するとともに、令和2年3月時点で目標としていた3.81%以上を達成できました。引き続き障がいのある職員の雇用と職場定着を進めていきます。

また、これまでの職員の声をふまえて、障がいのある職員にかかる留意点について、人事異動や人事評価のタイミングで所属長に周知してきたところであり、今後も、職員一人ひとりに応じた適切な配慮事項を把握し、職員の活躍を支援していきます。

さらに、障がい者活躍推進チームでの意見やアンケート結果では、障がいのある職員やその所属長等が所属以外でも相談ができる体制の充実を求める意見や、所属内でのコミュニケーションの充実に加えて、障がいのある職員同士の交流を求める声が多くありました。このことから、障がいのある職員やその所属へのフォロー体制を整えるとともに、障がいのある職員が悩み等を相談できる体制の整備を進めていきます。

VI 計画目標

障がい者雇用を推進し、障がいのある職員にとって働きやすい職場環境の整備等に取り組んでいきます。また、障がいのある職員一人ひとりが、障がいの特性や個性に応じた能力を発揮できる職場環境づくりに取り組むことで、三重県の組織力の向上につなげていきます。

計画の目標を次のとおり定め、進捗状況を把握のうえ、今後の取組内容につなげていきます。

目標

1. 採用に関する目標

| | |
|--------|---|
| 【実雇用率】 | 令和11年6月1日時点の雇用率 4.12% 以上 (評価方法)毎年6月1日現在の実雇用率等について労働局を通じて厚生労働大臣に行う報告により把握・進捗管理。 |
|--------|---|

2. 定着率に関する目標

| | |
|-----------|--|
| 【定着状況の確認】 | 新たに採用された障がいのある職員の離職防止 ・常勤職員……1年未満の離職なし ・非常勤職員…6ヶ月未満の離職なし |
|-----------|--|

VII 具体的な取組内容

計画期間における具体的な取組については、次のとおりとします。

1 推進体制等の整備

- (1) 推進体制の整備
 - ① 「障害者雇用推進者」の選任
 - ② 「三重県障がい者活躍推進チーム」の設置等
- (2) 相談体制の整備
 - ① 「障害者職業生活相談員」の配置
 - ② 「職場相談支援員(仮称)」との連携
 - ③ 関係機関等との連携
 - ④ 全職員への周知

2 障がい者に対する理解の促進

- (1) 所属長向け研修の実施
- (2) 「障害者職業生活相談員」への研修
- (3) 全職員向け研修の実施
- (4) 新規採用職員向け研修の実施
- (5) 就労パスポート等を活用した理解の促進

3 募集・採用、職務の選定・キャリア形成等

- (1) 募集・採用
 - ① 多様な採用形態の検討
 - ② 採用選考にあたっての配慮事項
 - ③ 採用面接における配慮事項の確認
 - ④ 募集・採用にあたっての注意事項
- (2) 職務の選定・キャリア形成等
 - ① 一人ひとりの状況に応じた配置等
 - ② 職場での能力発揮
 - ③ 研修を通じた能力向上
 - ④ 研修受講のための配慮
 - ⑤ 障がいのある職員同士の交流

4 職場環境の整備

- (1) 共に働きやすい施設整備等
- (2) 対話の促進による働きやすい職場環境づくり
- (3) 柔軟かつ弾力的な勤務形態の検討
- (4) 在職中に疾病・事故等により障がい者となった職員への配慮

5 その他の取組

- (1) 優先調達推進の取組

1 推進体制等の整備

基本的な考え方

○障がい者の活躍推進に向けた取組を持続的・継続的に進めていくため、推進体制を整備し、取組の検証・見直しについて、PDCAサイクルを確立します。

○障がいのある職員が相談しやすい体制を整備するとともに、支援者である所属長等も相談できる体制を整備します。また、課題の解決のため、必要に応じ、知事部局等の他任命権者や健康管理医、国等の関係機関等と連携を図ります。

主な取組内容

(1) 推進体制の整備

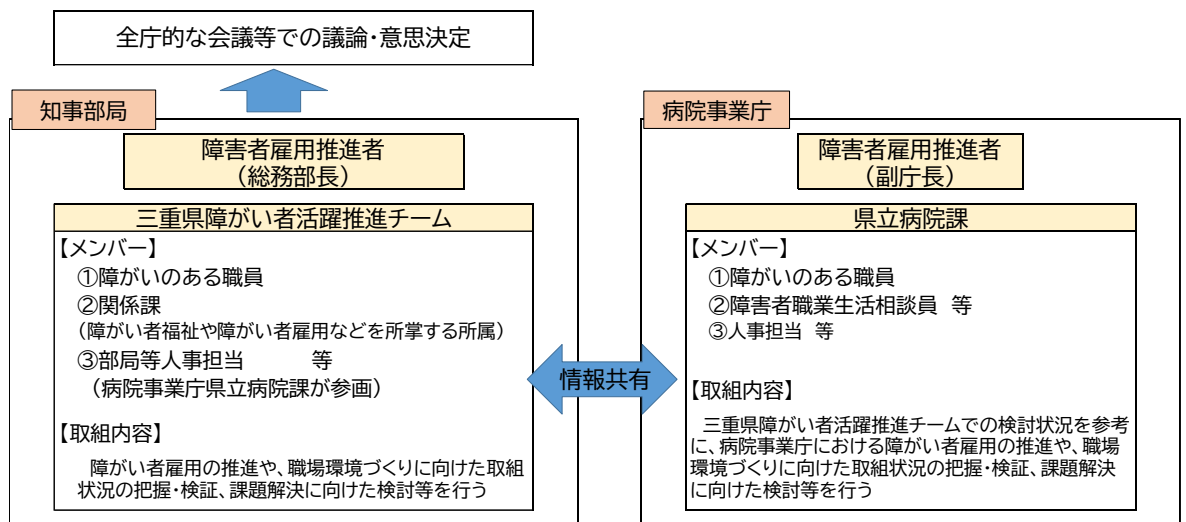
①「障害者雇用推進者」の選任

障がい者雇用に関する実務責任者である障害者雇用推進者として副庁長を選任し、障がい者雇用の推進等の取組を推進します。

②「三重県障がい者活躍推進チーム」の設置等

障がいのある職員を含む関係者で構成する「三重県障がい者活躍推進チーム」に病院事業庁も参画し、毎年度、取組状況の把握・検証、課題解決に向けた検討等を行い、必要に応じて、取組等の見直しを行います。

【推進体制図】



(2)相談体制の整備

①「障害者職業生活相談員」の配置

県立病院課に「障害者職業生活相談員(人事担当者)」を配置し、障がいのある職員や所属長等が相談できる体制を整備します。

②「職場相談支援員(仮称)」との連携

職員アンケート等の結果、障がいのある職員が相談できる体制の整備が必要であるとの意見が複数あったことから、所属職員に対しては相談しにくい内容等を気軽に相談できる相談窓口として、知事部局に設置される職場相談支援員(仮称)との連携を図ります。

また、職場相談支援員(仮称)は、障がいのある職員の所属長や所属職員での対応が難しい相談についても対応することとします。

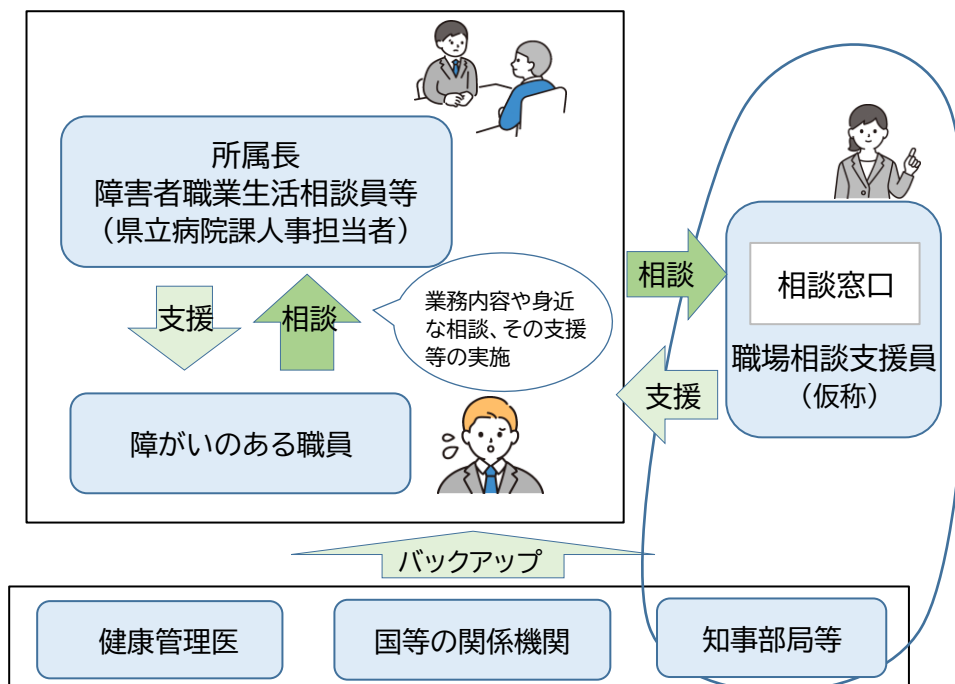
③関係機関等との連携

障がいのある職員や所属長、障害者職業生活相談員等は、課題の解決のため、必要に応じ、知事部局等の他任命権者や職場相談支援員(仮称)、健康管理医、国等の関係機関等と連携を図ります。

④全職員への周知

相談体制(障害者職業生活相談員や職場相談支援員(仮称)の配置等)について、全職員への周知を行います。

【相談体制図】



2 障がい者に対する理解の促進

基本的な考え方

○全職員に対し、共生社会実現の意義や障がい者に対する理解を深める取組を進めるとともに、所属長等に対し、障がいの状況に応じたサポートの仕方等について学ぶ研修を実施し、障がい者に対する理解の促進を図ります。

主な取組内容

(1)所属長向け研修の実施

障がい者への理解促進に向けて、新任の所属長を対象に、障がい種別ごとの特性、基本的な配慮事項などについての研修への参加機会を確保し、共生社会の実現に向け意識の向上を図ります。また、障がいのある職員が在籍する所属の所属長を対象に、障がいの特性に応じた適切な対応等を学ぶ機会を提供します。

(2)「障害者職業生活相談員」への研修

障害者職業生活相談員は、三重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します。また、障がいに対する理解を深め、障がいのある職員を適切に支援するため、必要に応じ、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」などの研修を受講することとします。

(3)全職員向け研修の実施

「人権啓発推進員研修」などを活用して、共生社会実現の意義や障がい者に対する理解の促進を図ります。

(4)新規採用職員向け研修の実施

新規採用職員研修において、福祉やユニバーサルデザインなどに対する理解を深めます。

(5)就労パスポート等を活用した理解の促進

所属長は、障がいのある職員と面談等を行い、就労パスポート等を活用し、障がいの状況や必要な配慮事項の把握に努めます。特に、精神障がいや内部障がいなどは周囲に分かりにくいという特性に留意し、本人の意向もふまえ、他の職員と障がいについての情報を共有します。

3 募集・採用、職務の選定・キャリア形成等

基本的な考え方

- 職員の採用等を行うにあたっては、厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」(平成27年厚生労働省告示第116号)及び「合理的配慮指針」(平成27年厚生労働省告示第117号)等を十分にふまえて対応します。
- 障がいの程度や特性に応じて勤務できるよう、多様な任用形態の確保に向けて取り組みます。
- 障がいのある職員の活躍を推進するために、障がいの状況や能力、希望等を十分把握し、総合的に検討して業務との適切なマッチングを図っていきます。
- 各職場では、障がいのある職員がやりがいをもって働くことができるよう、障がいの状況や能力、希望等をふまえた業務分担や業務の進め方などの工夫を行います。
- OJTや各種研修、人事異動等を通じて、計画的にキャリア形成を図っていきます。

主な取組内容

(1)募集・採用

①多様な採用形態の検討

短時間の勤務等が可能な非常勤職員(障がい者枠)の採用選考を行う等、採用の手法について検討を行います。

②採用選考にあたっての配慮事項

三重県人事委員会と連携し、募集案内について、様々な障がいに応じた工夫を行います。採用選考にあたっては、障がい者からの事前の希望により、ルーペや拡大読書器などを使用可能とするほか、点字での試験問題提供や音声パソコンを使用しての受験を可能とするなど、障がい者が受験しやすい環境整備に取り組みます。

③採用面接における配慮事項の確認

採用面接において、障がいの状況に配慮した職務や配属先を検討するため、障がいの種類や程度など配慮事項の確認を行います。さらに、採用予定者には、「就労パスポート」を配付し、働く上での自分の特徴やアピールポイント、希望する配慮などを職場へ分かりやすく伝えるツールとして活用します(提出は任意)。

④募集・採用にあたっての注意事項

募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行わないこととします。

- ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。

- ・自力で通勤できることといった条件を設定する。
- ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。
- ・「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。
- ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

(2)職務の選定・キャリア形成等

①一人ひとりの状況に応じた配置等

障がいのある職員については、障がいの状況により、従事する職務内容のほか通勤範囲、職場の施設面等を考慮する必要があります。このため、異動ヒアリングにあたっては、所属長に対して「ヒアリングの確認事項」を示し、障がいのある職員との対話の中で、現在の状況や配慮を必要とする内容についての的確に把握します。

また、障がいのある職員が継続して働くことはもとより、意欲や希望に配慮し、キャリアアップにつながる人事配置に努めます。

②職場での能力発揮

担当する業務を特定の業務に固定したり限定したりせずに、各職場でコミュニケーションを図り、本人の意思を確認しながら、適性に応じて能力が発揮できるよう、担当業務の見直しやマニュアルの整備、業務の進め方の工夫等を行います。

③研修を通じた能力向上

所属長は、障がいのある職員自身の意向も尊重したうえで、キャリアアップにつながると考えられる研修の受講を勧める等、人材育成に取り組みます。障がいのある職員も、職員研修センターの研修や、病院事業庁主体の研修等を自ら積極的に受講し、自身の実務能力や専門性の向上を図ります。

④研修受講のための配慮

各所属は、障がいのある職員からの要望をふまえ、研修受講にあたり必要な配慮を行います。

⑤障がいのある職員同士の交流

障がい者活躍推進チームにおいて、障がいのある職員同士で交流ができると働きやすいといった意見が挙がっていることから、障がい者活躍推進チームや職場相談支援員(仮称)と連携し、障がいのある職員同士の横のつながりの強化に向けた支援を行います。

4 職場環境の整備

基本的な考え方

○障がいのある職員が安心して働ける環境を整えるため、所属長等は、障がいのある職員と定期的に対話を行い、障がいの状況等を的確に把握したうえで、合理的配慮を行います。

○障がいのある職員が、その能力を発揮し、継続して働くことができるよう、柔軟かつ弾力的な働き方について検討を進めます。

主な取組内容

(1)共に働きやすい施設整備等

障がいの状況などをふまえ、エレベーター、スロープ、多機能トイレの設置など施設の整備・改修等を検討していきます。

また、業務の内容や障がいの状況等により、障がいのある職員の業務環境の改善のため、必要に応じ、就労支援機器等の導入に努めます。

(2)対話の促進による働きやすい職場環境づくり

所属長や班長等は、障がいのある職員と日頃から定期的に対話を行い、障がいの状況や支障となっている事情など必要な配慮事項を話し合ったうえで、働きやすい職場環境づくりに向け合理的配慮を行います。

(3)柔軟かつ弾力的な勤務形態の検討

障がい者が継続して働けるよう、多様な勤務形態についての検討を進めるとともに、在宅勤務や早出遅出勤務など、多様な働き方を推進します。

(4)在職中に疾病・事故等により障がい者となった職員への配慮

在職中に、疾病・事故等により障がい者となった職員について、円滑な職場復帰や就労継続等を支援するため、障がいの特性をふまえた職務選定や職場環境の整備を行うほか、通院への配慮等、必要な措置を講じます。

5 その他の取組

基本的な考え方

○障害者就労施設等や障がい者雇用促進企業等からの物品等の調達拡大に努めるものとし、障がい者の活躍の場の拡大に向けた取組を推進します。

(1)優先調達推進の取組

「障害者就労施設等及び障がい者雇用促進企業等からの物品等調達優遇制度」等に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。

また、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き、毎年度、調達目標を含めた調達方針を策定・公表し、多様な分野における計画的な調達を全庁的に進めます