

熊本市病院局障がい者活躍推進計画 (第 2 期)

熊本市病院局

令和 5 年 (2023 年) 5 月

(令和 7 年 (2025 年) 6 月改訂)

目次

第1	はじめに	1
1.	計画策定にあたって	1
2.	策定主体・計画期間	1
3.	周知・公表	1
第2	障がい者雇用に関する課題と目標	2
1.	現状と課題	2
2.	目標	2
第3	活躍を推進する取組内容	2
1.	活躍を推進する体制整備	2
	（1）組織面	2
	（2）人材面	3
2.	活躍の基本となる職務の整備	3
	（1）業務とのマッチング	3
	（2）職務の選定と創出	4
3.	活躍を推進するための環境整備・人事管理	4
	（1）職場環境	4
	（2）募集・採用	4
	（3）働き方	4
	（4）キャリア形成	4
4.	その他	4

第1 はじめに

1. 計画策定にあたって

熊本市では、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下「障害者雇用促進法」という。）に基づき、障がいのある方を対象とした採用選考が平成10年度（1998年度）から実施されるとともに、継続して職場環境の整備を行うなど、障がいのある方の雇用に取り組んでいます。

令和元年（2019年）6月には障がいのある方の雇用を一層促進することを目的として障害者雇用促進法の改正が行われ、国及び地方公共団体が率先して障がいのある方を雇用する責務が明示されるとともに、厚生労働大臣が作成する指針（障害者活躍推進計画作成指針）に即して、地方公共団体の任命権者が「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画」を作成することとされました。

障がいのある職員に対する合理的配慮などにより職場環境の整備に取り組むことは、熊本市で働く全ての職員にとっても働きやすい職場づくりに繋がるものであり、また、障がいのある職員の活躍は、多様な視点による課題解決など、行政サービスの向上の観点からも重要です。

そこで、熊本市病院局についても、令和2年（2020年）7月に障がい者活躍推進計画を策定し、法定雇用率の継続的な達成を目標とするとともに、障がいのある職員それぞれの障がいの特性を踏まえつつ、職員が互いに協力し、誰もが働きやすい環境づくりを進めるために取り組んできました。

当初計画期間が令和4年度（2022年度）末で終了することから、第2期の計画を策定し、取り組みを推進していきます。

2. 策定主体・計画期間

この計画の策定の主体は熊本市病院事業管理者とし、期間は令和10年（2028年）3月31日までの5年間とします。

3. 周知・公表

策定を行った計画は、熊本市民病院、植木病院の院内電子掲示板への掲載等により、全ての職員に対して周知するとともに、各病院のホームページに掲載するなど、市民に対しても適切な方法で公表します。

また、数値目標の達成状況等についても、適時に周知・公表します。

第2 障がい者雇用に関する課題と目標

1. 現状と課題

法定雇用率は、令和3年（2021年）4月から0.1%の引き上げが行われ2.6%となりましたが、熊本市病院局の障害者雇用率については、直近5年間に於いて概ね法定雇用率を上回っています。今後も、法定雇用率の見直しがあることから、引き続き障害者雇用に取り組んでいく必要があり、職員一人ひとりの特性や能力を活かすことができる職務の選定や環境の整備等に取り組むと共に、職場での必要な配慮や支援などを気軽に相談できる体制を構築し、普段から障がいのある職員の声を把握する環境づくりが求められています。

【障害者雇用率の推移】

	H30. 6. 1	R1. 6. 1	R2. 6. 1	R3. 6. 1	R4. 6. 1
病院局	3.31%	3.80%	2.15%	2.76%	2.92%
法定雇用率	2.50%	2.50%	2.50%	2.60%	2.60%

※令和2年6月1日時点では算定の基礎となる職員数に法定雇用率を乗じて得た数（法定雇用障害者数達成のための必要採用数）が0.5不足となったが、同年9月8日時点で必要採用数0となり、法律上義務付け以上の雇用を達成しました。

※障害者雇用率算定には、会計年度任用職員も含まれます。

2. 目標

(1) 採用に関する目標

- ・各年6月1日現在の実雇用率を法定雇用率以上とします。

令和4年（2022年）6月1日時点で障害者雇用促進法に基づく障害者雇用率は2.92%と法定雇用率を上回っており、今後も各年度に実施される障害者任免状況通報により法定雇用率の達成状況を把握し、進捗管理を行います。

(2) 定着に関する目標

- ・不本意な離職者を極力生じさせないことを目標とします。

第3 活躍を推進する取組内容

1. 活躍を推進する体制整備

(1) 組織面

- ・障害者雇用推進者※1に事務局総務企画課長を選任します。また、障害者職業生活相談員※2を選任し、障がいのある職員の職業生活全般についての相談受付、指導を行います。
- ・役割分担及び各種相談先については、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行います。

- ・ 外部関係機関（熊本労働局、ハローワーク熊本、就労支援機関等）との連携を強化し、支援の充実を図ります。

※1 障害者雇用推進者…障がいのある方の雇用の促進及びその雇用の継続を図るために必要な施設又は設備の設置又は整備その他の諸条件の整備を図るための業務、障害者活躍推進計画の作成及び障がいのある職員の職業生活における活躍の推進に関する取組の円滑な実施を図るための業務等を担当する者。（障害者雇用促進法第 78 条第 1 項関係）

※2 障害者職業生活相談員…5 人以上の障がいのある職員が働いている事業所において、障害者雇用促進法により、厚生労働省が定める資格を有する職員のうちから選任し、職業生活全般における相談・指導を行う者。（障害者雇用促進法第 79 条第 1 項関係）

（２）人材面

- ・ 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。）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こととします。
- ・ 全職員に対し、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」※³の受講案内を行い、参加を募ります。
- ・ 障がいのある職員が所属する所属長や主査等を対象として、障がいの特性に合わせたサポートスキルを学び「部下育成」と「共に働きやすい職場環境づくり」を目的とした熊本市が主催する研修会への参加を促します。

※3「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」…精神・発達障がいのある職員とともに働く上司や同僚が、精神・発達障害についての正しい知識と理解を持つことで、希望や能力、適性に応じて活躍できることが普通の社会、障がいのある方と共に働くことが当たり前の社会を目指していくことを目的として厚生労働省が全国各地で開催している養成講座。

2. 活躍の基本となる職務の整備

（１）業務とのマッチング

- ・ 職員アンケートや自己申告制度を通じて職員の特性や希望を把握し、業務との適切なマッチングを図ります。
- ・ 所属長は障がいのある職員の特性や希望を把握するため定期的に面談を行い、業務分担や所属内での配置など、必要に応じて検討します。

（２）職務の選定と創出

- ・ 職員の能力や希望を踏まえ、障がいのある職員の能力が発揮できる職務の選定及び創出について検討を行います。

３．活躍を推進するための環境整備・人事管理

（１）職場環境

- ・ 障がいのある職員からの要望を踏まえ、執務室のレイアウト変更、就労支援機器の購入等、過重な負担にならない範囲で適切に対応を行います。
- ・ 職員一人ひとりが、障がいのある職員や障がい特性に関する正しい知識を修得し、障がいを理由とする差別の解消の推進を図るため、必要な研修及び啓発を行います。

（２）募集・採用

- ・ 採用選考にあたり、障がいのある受験者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者の配置や就労支援機関の職員等の同席を認めるなど障がい特性への配慮を行います。
- ・ 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。
 - 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定すること。
 - 「自力で通勤できる」、「介助者なしで業務遂行が可能」、「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」といった条件を設定すること。
 - 特定の就労支援機関からのみの受け入れを実施すること。

（３）働き方

- ・ 障がいのある職員の個々の状況や業務内容などに応じて勤務時間の繰り上げ繰り下げを活用する等、多様で柔軟な働きやすい勤務環境を整備します。
- ・ 年次有給休暇等の各種休暇の取得を促進し生活と仕事の調和を図ります。
- ・ 長時間労働の縮減を図ります。

（４）キャリア形成

- ・ 本人の希望等も踏まえつつ、各種研修会等への参加を促します。

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き、障害者就労施設等からの物品および役務の調達の一層の推進を図るため、施設等への発注等を通じて、障がいのある方の活躍の場の拡大を推進します。