

## 障害者活躍推進計画

機関名	茨城県病院局
任命権者	茨城県病院事業管理者
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
茨城県病院局における障害者雇用に関する課題	<p>茨城県病院局においては、平成30年において、過去に行った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、障害者の範囲に誤りが見られ、法定雇用率が未達成であったことが発覚した。</p> <p>このため、平成31年1月1日から1年間を計画期間とする障害者採用計画を作成するとともに、茨城労働局が実施した「官公庁障害者就職面接会」を活用して積極的な採用活動を行った。</p> <p>このほか、障害者のワークスペース「ゆりのき工房（※）」を平成31年2月1日に県立中央病院に設置し、精神・知的障害者にも業務の範囲を広げた。</p> <p>このような取り組みの結果、令和元年6月1日時点における障害者任免状況通報では、法定雇用率を達成するに至ったものであるが、引き続き障害者である職員が活躍できる体制や各種取組が必要であるため、「ゆりのき工房」を中心に病院局全体の就労環境の整備に取り組んでいく。</p> <p>※「ゆりのき工房」 これまで看護師等が行っていた業務の中から障害者に適した業務（診療・看護に関する消耗品の製作・配送、点滴用絆創膏カット、痰吸引チューブカット、注射針切り離しなど無資格で行うことができるもの）を抽出・集約し、新たに採用した障害者が担うこととした。</p>
<b>目標</b>	
① 採用に関する目標	<p><b>【実雇用率】</b> 2. 8%以上（各年6月1日時点）</p> <p>（参考）令和元年12月31日時点の実雇用率：2. 55%</p> <p>（評価方法） 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理</p>
② 定着に関する目標	<p>不本意な離職者を極力生じさせない。</p> <p>（評価方法） 随時、採用者の定着状況を把握・進捗管理する。離職者を生じさせないよう必要に応じて面談を実施し、本人の能力・適性や人間関係に配慮した業務の割り当て、職場配置を行う。</p>
③ 満足度に関する目標	<p>定期面談等により改善事項を把握し、早急に対応する。</p> <p>（評価方法） 面談等により、仕事や職場環境等に対する満足度や不満の原因を把握し、対処が必要な点については改善を図ります。</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>○障害者雇用推進者として、病院局経営管理課長を選任する。 (令和元年12月9日に選任済)</p> <p>○障害者雇用推進者の下に、「障害者雇用推進チーム」を設置する。 (構成員)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 県立中央病院事務局次長</li> <li>・       "            看護局長</li> <li>・       "            「ゆりのき工房」指導員</li> <li>・                   「ゆりのき工房」に勤務する障害者</li> <li>・ 経営管理課人事・給与グループ</li> </ul> <p>○「障害者雇用推進チーム」については、障害者活躍推進計画の策定に参画するとともに、令和2年4月以降は、定期的に当該計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱う。</p> <p>○役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。</p>
(2) 人材面	<p>○専任の「ゆりのき工房」指導員を配置する。 (主な業務)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 作業手順の説明・指導</li> <li>・ 病棟等から請け負った業務のスケジュールリング</li> <li>・ 勤怠管理、体調の把握など</li> </ul> <p>○適性・能力に応じた職務の選定、職業能力の向上につながる研修等の実施、障害に応じた施設設備の改善など作業環境の整備、労働条件や職場の人間関係、余暇活動についての相談、その他職場適応の向上を行うため、障害者職業生活相談員を選任する。</p> <p>○新たに障害者職業生活相談員に選任された者には、茨城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させる。</p> <p>○対応のノウハウや困難事例については、事務局、看護局、経営管理課で情報を共有し、解決に努める。</p>
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>○「ゆりのき工房」では、幅広く病院内から業務の掘り起こしを行い、アンケートのデータ入力や事務作業補助など、職務の創出に努めていくものとする。このため、病院内に「ゆりのき工房」の活動を周知し、他部門にも協力を求める。</p> <p>○本人の能力と適性に応じて、病棟における看護助手業務（ベッドメイキングや経管栄養で使用した器具の洗浄等）にも活躍の幅を広げていくものとする。</p> <p>○新規採用時のほか、定期的に面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができていないかの点検を行い、業務が過度な負担にならないよう配慮する。</p>
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	<p>○「ゆりのき工房」は独立したワークスペースとして整備したところであるが、障害者の要望を踏まえ、働きやすい机の配置など内部のレイアウトは柔軟に対応していくこととする。(エレベーター、多目的トイレは設置済)</p> <p>○「ゆりのき工房」内には、職員のスケジュールや作業手順を示すホ</p>

	<p>ワイトボードを設置するなど工夫している。作業を行う際に、とまどったり、ストレスを感じたりすることがないように、障害者の意見を聞き随時見直しを行う。（作業期限の設定方法や統一した伝票の導入など。週末前に作業が集中しないような配慮も必要）</p> <p>○新規に採用した障害者については、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。</p> <p>○「ゆりのき工房」に限らず、他部門で働く障害者もいることから、病院内に段差や倒壊恐れなどの危険箇所がないか、計画的に産業医が巡回・点検し、安全衛生委員会で情報共有する。</p> <p>○なお、措置を講じるに当たっては、障害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。</p>
(2) 募集・採用	<p>○「ゆりのき工房」を活用し、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努める。</p> <p>○特別支援学校の生徒を対象とした職場実習を積極的に受け入れる。</p> <p>○面接時に就労支援機関の職員等の同席を可能とするなど、必要な配慮を行う。</p> <p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。</li> <li>・ 自力で通勤できることといった条件を設定する。</li> <li>・ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。</li> <li>・ 「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。</li> <li>・ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。</li> </ul>
(3) 働き方	<p>○「ゆりのき工房」は、30時間／週の勤務を基本とするが、障害の状況や本人の体調も考慮してさらに短時間の勤務も認める。</p> <p>○時間単位の年次休暇や療養休暇などの各種休暇の利用を促進する。</p>
(4) キャリア形成	<p>○単純な作業に従事する職員であっても、習熟度や適性、本人の希望により、複雑な業務や指導的な業務へと役割を重くしていくことも検討する。</p>
(5) その他の人事管理	<p>○「ゆりのき工房」指導員による、日常的な勤怠管理や体調の把握を行い、看護局とも情報共有し、本人の適性に応じた業務の割り当てや業務量の配分を行う。</p> <p>○障害者の家族とも相談や情報共有を行える体制をつくり、安心して働いてもらえる環境整備に努める。</p> <p>○正職員の障害者については、「職員の勤務、生活環境及び勤務希望等に関する調査（勤務希望調査）」により、上司が障害の状況を把握し、障害特性に配慮する。</p> <p>○障害により勤務課所や業務内容、執務環境等で特別な配慮が必要なものの、職場への申告がしにくい職員がいることも想定し、経営管理課へ直接申告できるようにする。（毎年6月にリーフレット配布）</p>
4. その他	
	<p>○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。（経営管理課）</p> <p>○障害者就労施設等が生産・加工・製作した物品（パン・菓子）の直売会などを開催するスペースを無償で提供し、障害者の就労を支援する。（県立こころの医療センター）</p>