

島根県病院局障がい者活躍推進計画

機関名	島根県病院局
任命権者	島根県病院事業管理者
計画期間	令和8年4月1日～令和13年3月31日 <第3期>
島根県病院局における障がい者雇用に関する課題	<p>島根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、障がい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。このため、令和2年度から令和4年度を計画期間とする「島根県病院局障がい者活躍推進計画」を策定し、令和5年4月には改定を行った（令和5年度から令和7年度まで）。</p> <p>令和2年度の計画策定以降、令和3年度には中央病院内に、令和4年度にはこころの医療センター内にワークセンターを設置し、積極的な採用活動を行った結果、令和5年度以降は6月又は11月時点で法定雇用率を達成することとなった。</p> <p>しかしながら、現状では業務の掘り起こしや十分な執務スペースの確保等に課題がある。</p> <p>今回の改正では、法定雇用率の達成維持に向け引き続き取組を進めるとともに、計画策定後の実績、課題を踏まえて、障がいのある職員を含めた、職員一人ひとりにとって働きやすい職場づくり、そして障がい特性や個性に応じて能力を十分に発揮できる職場を目指す。</p>
目標	
① 採用に関する目標	<p>【実雇用率】</p> <p>(各年度) 当該年6月1日時点の法定雇用率以上 (令和8年4月1日時点2.8%) (令和8年7月1日以降3.0%) (参考) 令和7年6月1日時点の実雇用率 2.51% 令和7年11月1日時点での実雇用率 2.71%、不足数0.0人 (評価方法) 毎年の任免状況通報により把握、進捗管理を行う。</p>
② 定着に関する目標	<p>3年以内の離職者ゼロ (離職の理由が家庭の事情による場合など、職場環境に起因しない場合は、離職者に含めない。) (評価方法) 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。</p>
③ 満足度、ワーク・エンゲージメント(※1)に関する目標	<p>働きやすさ指数(※2) やりがい指数(※3) 初年度の基準を上回る。 (初年度よりアンケート調査を実施し、データを収集する。) (評価方法) 毎年障がい者に対しアンケート調査を実施し把握・進捗管理。</p> <p>(※1) ワーク・エンゲージメント：仕事への積極的関与の状態、「仕事に誇りや、やりがいを感じている」、「仕事に熱心に取り組んでいる」、「仕事から活力を得ていきいきとしている」の3つが揃った状態 (※2) 働きやすさ指数：障がい者に対するアンケート調査において、「島根県病院局に就職し、現在働いている状況」について、「①満足」「②やや満足」「③やや不満」「④不満」のうち、①又は②と回答した割合 (※3) やりがい指数：障がい者に対するアンケート調査において、「担当業務について、やりがいをどの程度感じるか」について、「①とても感じる」「②概ね感じる」「③感じないときが多い」「④感じない」のうち、①又は②と回答した割合</p>
取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者雇用推進者として県立病院課長を選任する。 ○障害者職業生活相談員について、ワークセンター支援員をはじめ複数名を選任したうえ、組織外の機関(島根労働局、出雲公共職業安定所、その他障がい者が利用している支援機関)と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で共有する。 ○職場全体で障がい者の受入体制を整備するため、年1回障がい者雇用に関する研修を行い、職員の理解を深める。
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	<ul style="list-style-type: none"> ○各部署に対して毎年行う組織・人員ヒアリング等を活用し、障がい者の活躍の場が提供できる職務の選定及び創出について検討を行う。 ○障がい者に対して少なくとも年1回に面談を行い、障がい者と業務の適切なマッチングができていくかの点検を行い、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	<ul style="list-style-type: none"> ○障がい者に対して、少なくとも年1回面談等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。また本人の希望を踏まえつつ、必要に応じて就労支援機関等との連携を図り、定着に関する課題解決に向けた支援や配慮を講じる。なお、措置を講じるにあたっては、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。 ○執務スペース等の整備など、働きやすい環境づくりを検討する。 ○募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行わない。 <ul style="list-style-type: none"> ・特定の障がい者を排除し、又は特定の障がい者に限定する。 ・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を実施する。 ○障がい者(会計年度任用職員)採用試験にあたっては、ワークセンターの事前見学の活用や職場実習により、採用後のミスマッチを防ぐ。 ○多様な働き方を促進するため、勤務時間の柔軟な割り振りについても配慮する。また、各種休暇の知とともに休暇の利用を促進する。 ○障がい者に対しアンケートを実施し、仕事の状況や職場環境、満足度等について確認を行う。
4. その他	<ul style="list-style-type: none"> ○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、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。