

新潟市民病院 障がい者活躍推進計画

新 潟 市 民 病 院

令和5年4月 改訂

目 次

I	はじめに	1
1	策定主体	1
2	計画期間	2
3	計画の周知および公表	2
II	市民病院（新潟市役所）における障がい者雇用等の状況	2
1	障がい者雇用率の状況	2
2	職場定着の状況	3
3	職員アンケート結果	3
III	障がい者の活躍推進に向けた取組	5
1	推進体制の整備	5
2	職務の選定・マッチング等	7
3	職場環境の整備	7
4	職員の採用・育成等	8
5	優先調達等	9
IV	数値目標	10

「害」の表記については、法令等の名称及び法令等で定められている用語などで漢字表記が使用されている場合、または機関、団体等の固有名詞が漢字表記となっている場合を除き、原則として平仮名で記載しています。

新潟市民病院 障がい者活躍推進計画

I はじめに

新潟市民病院障がい者活躍推進計画（以下「本計画」という。）は、令和元年6月に改正された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」）ならびに厚生労働大臣が作成する指針に即して、「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（以下、「障害者活躍推進計画」）」として策定しました。

このたび、本計画の期間が令和5年3月31日に満了することから、令和5年2月に実施した「職場等の満足度に関するアンケート調査」で寄せられた意見や、令和5年3月に「地方公共団体における障害者の雇用促進について」で総務省より通知された障がい者雇用率を踏まえ、本計画を改定します。

令和5年4月
新潟市民病院事業管理者

1. 策定主体

本計画の策定にあたっては、障害者活躍推進計画の策定主体が任命権者ごとと定められていることから、新潟市民病院が策定しますが、これに基づく取り組みは、市長事務部局と連携しながら実施します。

また、障がいのある職員の職業生活に関する状況及び改善すべきことを把握するため、「職員アンケート」を実施し、その結果をもとに、障がいのある職員の活躍を推進するため、取り組んでいきます。

なお、「職員アンケート」の実施においては、職員の意見を徴取するだけでなく、計画策定及び改訂において、障がいのある職員の意見が反映できるものとしています。

1 正規職員及び会計年度任用職員を対象。令和5年2月、職員へメールにより、実施。

2. 計画期間

本計画の期間は、令和5年4月1日から令和10年3月31日までの5年間とします。

3. 計画の周知および公表

本計画は、市民病院職員に対して周知するとともに、市民病院のホームページにも掲載するなど、適切な方法で公表します。

また、毎年度の取組結果について、市民病院ホームページなどで公表します。

II 市民病院（新潟市役所）における障がい者雇用等の状況

1. 障がい者雇用率の状況

障害者雇用促進法では、地方公共団体の責務として、「自ら率先して障害者を雇用するように努めなければならない」とされ、障がい者の雇用の場の確保に向けて、民間企業等よりも高い法定雇用率が設定されています。

新潟市役所（教育委員会を除く）における、令和4年6月1日現在の障がい者雇用率（特例認定※による雇用率）は以下のとおりです。

法定雇用率	法定雇用障がい者数の 算定基礎となる職員数	障がい者の数	実雇用率
2.6%	6,632人	181.0人	2.73%

うち、市民病院における、令和4年6月1日現在の障がい者雇用率は以下のとおりです。

法定雇用率	法定雇用障がい者数の 算定基礎となる職員数	障がい者の数	実雇用率
2.6%	768.5人	5人	0.65%

※特例認定・・・任命権者の枠を超えた障がい者雇用率制度の適用を認める制度。

新潟市では、市長事務部局、市民病院、水道局の雇用率を合算しています。

2. 職場定着の状況

障がい者の活躍を推進していくためには、積極的に採用に取り組むとともに、障がいのある職員が安心して働ける環境づくり等を通じて、職場定着を図ります。

◆ 市民病院の職場定着の状況（令和4年6月1日現在）

雇用人数	左記のうち採用後、1年以内の離職者	採用1年後の定着率
5人	0人	100.0%

<参考>

◆ 定着率の状況

民間企業等	国
70.4%（※1）	83.4%（※2）

※1 独立行政法人高齢・障害・休職者雇用支援機構（JEED）「障害者の就業状況等に関する調査研究」（平成29年）より

※2 平成30年10月23日から令和2年6月1日までに採用した障がい者における令和2年6月1日現在の在籍率「国の行政機関の障害者の採用・定着状況等特別調査」より

3. 職員アンケート結果

障がい当事者の目線に立った、働きやすい職場づくりを進めるため、障がいのある職員を対象にアンケートを実施しました。

① アンケート名

「職場等の満足度に関するアンケート調査」

② 対象者

身体障がい、精神障がいまたは知的障がいを有する職員 合計5名

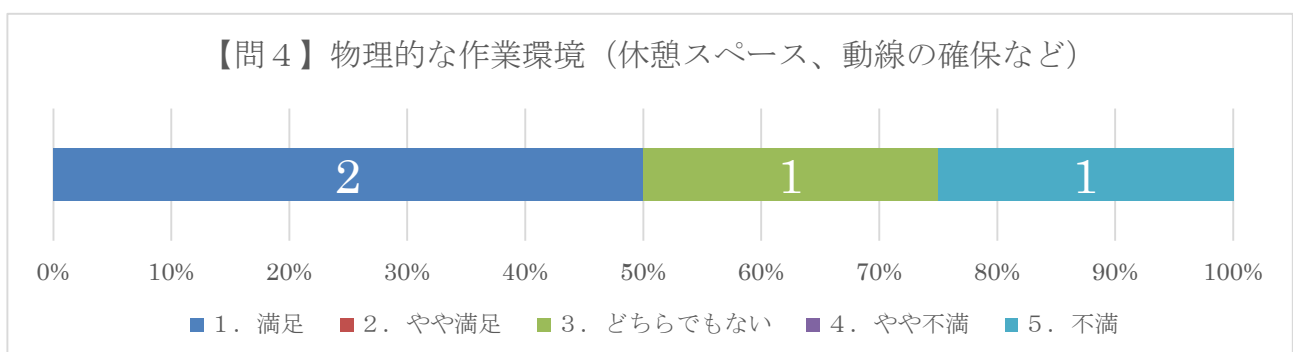
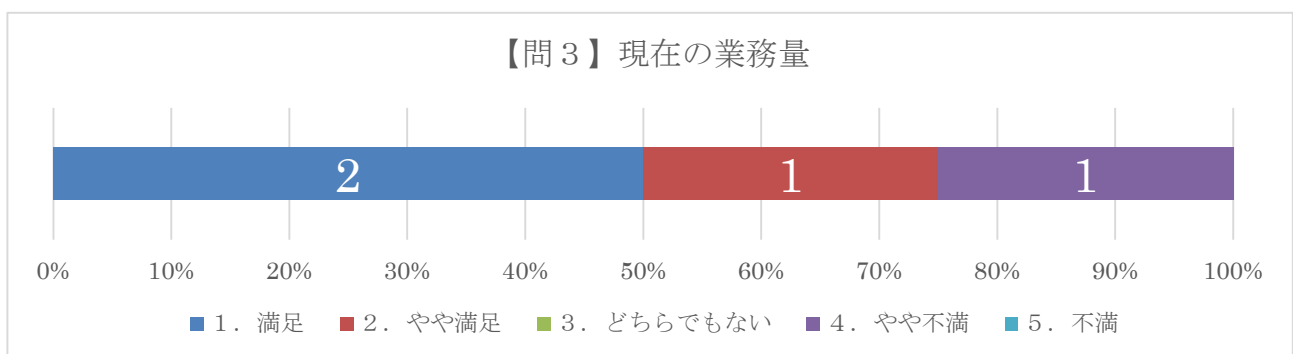
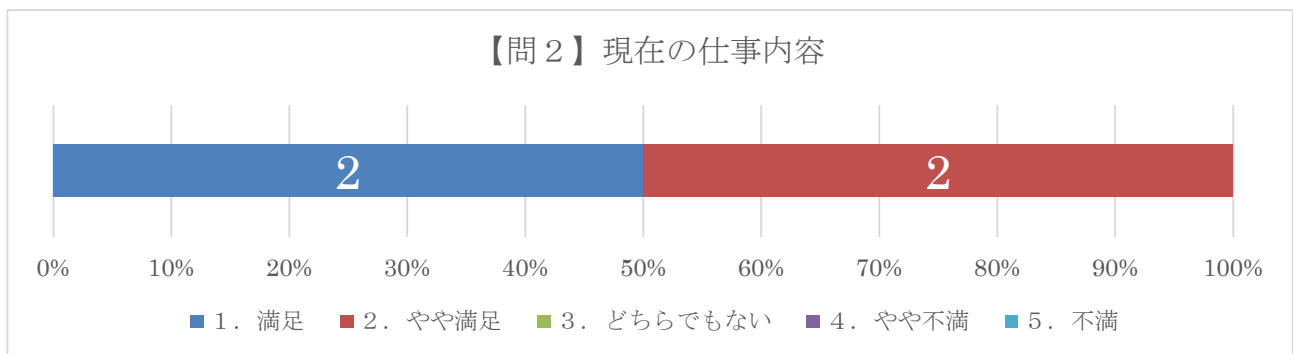
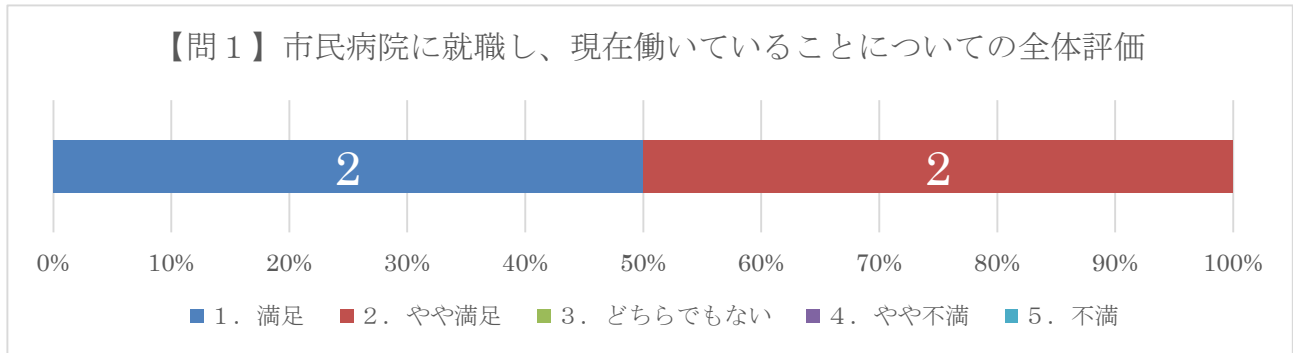
③ 実施期間

令和5年2月9日から令和5年2月27日までの間

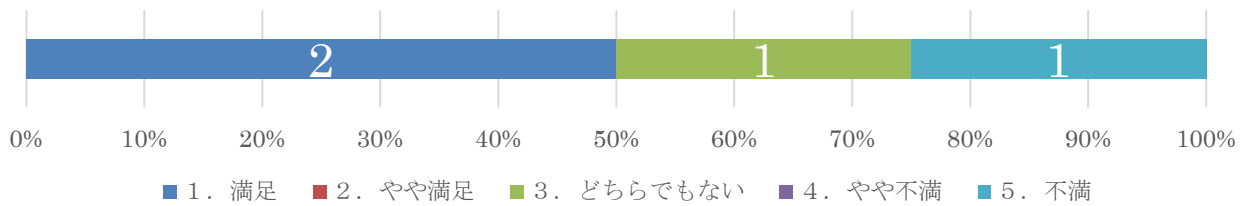
④ 回収状況

対象者5名中、4名から回答（回収率80%）

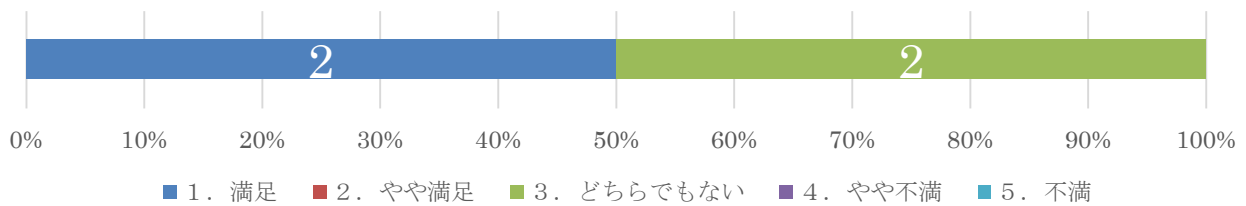
⑤ アンケート内容



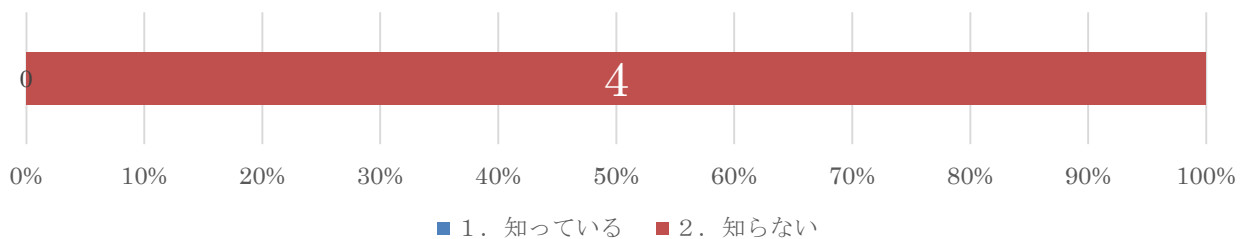
【問5】相談体制等の職場環境（遠慮なく相談できる環境、相談方法の周知、定期面談の実施など）



【問6】勤務する上での障がいへの配慮（障がい特性に合った業務分担・業務指示、通院への配慮、勤務時間の調整など）



【問7】「障害者職業生活相談員」について



【アンケートで改善・要望のあった主な意見】

- ・足をのぼして休めるところがあるとよい。仮眠室も設置されているが、部署からは少し遠い。
- ・動線が狭い。

Ⅲ 障がい者の活躍推進に向けた取組

1. 推進体制の整備

(1) 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には、推進体制をしっかりと整備し、計画策定から取組の推進・見直しについて、PDCA サイクルを確立する必要があります。
- また、障がいのある職員や職場の管理監督者等が相談できる体制を整えるとともに、すべての職員の障がい理解を深めていくことが重要です。

(2) 取組内容

① 職員アンケートの実施等

ア 職員アンケート等の実施

障がい者の活躍推進に向けた取り組み等について、障がいのある職員に対するアンケート等を実施し、いただいた意見を取組へ反映します。

イ 「障がい者雇用推進者」の選任

事務局管理課長を「障がい者雇用推進者」として選任し、市民病院全体で取組を推進します。

② 相談先の確保等

ア 「差別相談専門窓口」及び「院内相談窓口」の配置

障がいのある人に対する差別の解消を効果的に推進するため、市の障がい福祉課や障がい者基幹相談支援センター内に相談窓口を設置し、障がいのある人またはその家族、支援者、事業者からの相談を受け付けています。

また、院内にも障がいのある職員本人や、職場で支援にあたる管理監督者等が相談できる窓口として、障害者職業生活相談員を選任します。なお、選任された障害者職業生活相談員は、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。

<院内相談窓口>

所属先	相談窓口
新潟市民病院各所属	管理課職員グループ

イ 国等の機関における相談窓口の活用

新潟県労働局に設置されている「職場適応支援者」（ジョブコーチ）による相談窓口等についても、職員に周知し活用を促進します。

③ 障がい理解の促進

ア 職員研修所における研修の実施

新規採用職員研修や新任課長研修、臨時的任用職員等を対象とした職員基礎研修において、不利益な取り扱いの禁止や合理的配慮の必要性をはじめとした障がい理解の促進に向けた講座を設定し、職員の理解の深化を図ります。

イ eラーニングの活用

「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座（eラーニング版。厚生労働省）」等を周知・活用し、障がいに係る基礎知識や必要な配慮等に関する職員理解の促進を図ります。特に、障がいのある職員を新たに配属する職場等へ、受講を勧奨します。

2. 職務の選定・マッチング等

(1) 基本的な考え方

障がいのある職員の活躍を推進していくためには、職員一人ひとりの障がい特性や能力、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くことが重要です。

(2) 取組内容

ア 職員アンケートの実施（再掲）

障がい者の活躍推進に向けた取り組み等について、障がいのある職員に対するアンケート等を実施し、いただいた意見を取組へ反映します。

3. 職場環境の整備

(1) 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、能力・意欲を最大限発揮していくためには、施設整備のほか、管理監督者による障がい特性等の把握を通じた合理的配慮の提供を行う必要があります。

(2) 取組内容

ア 就労支援機器等の整備

音声読み上げソフトや画面拡大ソフト等の就労支援機器や、リーディングアシスタント等の補助者の配置など、障がい特性を踏まえた体制整備を推進します。

イ 管理監督者との面談の実施

採用後も人事評価や自己申告書提出時または本人の希望があった際における、所属の管理監督者による面談を通じて、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を把握し、その結果を踏まえて検討を行い、必要な措置を講じます。

ウ 合理的配慮の提供

例えば障がいのある職員に対し、図などを活用した業務マニュアルを作成し、業務指示や作業手順を分かりやすく示したり、精神障がいのある職員に対して体調を配慮するなど、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を把握し、働きやすい職場環境の整備に向けた合理的配慮の提供を行います。

エ 休暇制度の利用

障がい特性や通院へ配慮し、時間単位の年次有給休暇の取得や、療養休暇をはじめとした休暇制度について周知・案内を行います。

4. 職員の採用・育成等

(1) 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」及び「合理的配慮指針」等を十分に踏まえて対応します。

採用した後も、OJTや各種研修を通じて、計画的にキャリア形成を図っていくことが重要です。

また、誰もが障がいのある職員という立場になる可能性を有していることから、職員一人ひとりが研修等を通じて障がいに対する理解を深め、障がいのある人もない人も、安心して働くことができる組織を目指す必要があります。

(2) 取組内容

① 障がい者採用の取組

ア 募集案内時の対応

市民病院ホームページに職員採用に関する募集案内等を掲載する際には、ウェブアクセシビリティの確保を図り、障がい者が必要な情報を得られるよう対応します。

イ 採用選考時の対応

点字、筆談等による対応のほか、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、採用選考の実施にあたり、必要な配慮を行います。また、以下の不適切な取り扱いを行いません。

1. 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。
2. 自力で通勤できることといった条件を設定する。
3. 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。
4. 「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。
5. 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

② キャリア形成に向けた取組

ア 研修を通じた能力向上

職員研修所の研修等を通じて、実務能力や専門性の向上を図ります。

イ 研修受講にあたっての配慮

視覚障がい者に対して資料を点字化したり、聴覚障がい者に対して手話通訳士が同席するなど、研修受講にあたり必要な配慮を行います。

ウ 中途障がい者への配慮

疾病や事故等により、在職中に障がい者となった職員について、円滑な職場復帰に向けた職場環境の整備や柔軟な配置、担当業務の調整、通院への配慮など、継続して勤務を続けるために必要な支援に取り組みます。

③ 多様で柔軟な働き方の推進

ア 年次休暇の取得促進

ワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため、年次有給休暇等の取得を促進します。

④ 人事配置等における配慮

ア 障がい特性等を踏まえた人事配置（再掲）

所属の管理監督者による人事評価や人事評価とあわせた面談等を通じて、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を把握するとともに、人事異動にあたっては、合理的配慮に基づく、業務との適切なマッチング等を図ります。

5. 優先調達等

(1) 基本的な考え方

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（以下「優先調達推進法」という。）第9条の規定に基づき、障がい者就労施設等から提供可能な物品等の調達を通じ、障がい者の活躍の場の拡大を図ります。

(2) 取組内容

ア 物品等の調達の推進

市の組織の情報を参考に、障がい者就労施設等から提供可能な物品に関しては、調達を推進します。

IV 数値目標

(1) 採用に関する目標

目標 (各年度6月1日現在)	令和5年度	令和6～8年度	令和9年度
障がい者雇用率	2.6%	2.8%	3.0%

実績 (各年度6月1日現在)	令和2年度	令和3年度	令和4年度
障がい者雇用率	2.20%	2.62%	2.73%

※特例認定の適用を受けていることから、目標値は市全体のものとする。

(2) 定着に関する目標

○不本意な離職を極力生じさせない

(評価方法) 毎年、前年度採用者の定着状況を把握する。