

兵庫県病院局障害者活躍推進計画  
(令和7年度～11年度)

兵庫県病院局

## — 目 次 —

1	機関名 .....	2
2	任命権者 .....	2
3	計画期間 .....	2
4	障害者雇用に関する現状・課題 .....	2
5	目標 .....	2
	（1）採用に関する目標	
	（2）定着に関する目標	
6	取組内容 .....	3
	（1）障害者の活躍を推進する体制整備	
	（2）障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	（3）障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
	（4）その他	

# 1 機 関 名

兵庫県病院局

# 2 任命権者

兵庫県病院事業管理者

# 3 計画期間

令和7年4月1日～令和12年3月31日

# 4 障害者雇用に関する現状・課題

兵庫県病院事業における令和6年6月1日時点の実雇用率は2.10%であり、法定雇用率を下回っている。このため、毎年1月1日を始期とした障害者採用計画通報書を作成し、厚生労働省に提出するとともに、積極的な採用活動を行っているところである。

各県立病院の特性を活かしながら、病院ごとに法定雇用率の達成を目指しており、障害者である職員の活躍のために、各病院が更なる体制整備や各種取組を進めていく必要がある。

項目	法定雇用率	現状（令和6年6月1日時点）
障害者雇用率	2.8%	2.10%

# 5 目 標

## （1）採用に関する目標

障害者雇用率について、前年度（6月1日時点）を上回る雇用率を確保しながら、法定雇用率達成に向けて取り組む。

〈評価方法〉 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。

## （2）定着に関する目標

障害のある職員が安心して働ける環境づくりを通じて、職場定着を図り、不本意な離職者を極力生じさせない。

〈評価方法〉 毎年の任免状況通報時に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗

管理。

## 6 取組内容

### (1) 障害者の活躍を推進する体制整備

#### ① 組織面

- ア 障害者雇用推進者として病院局管理課長を選任する
- イ 障害者雇用推進者、各県立病院の総務部長等を構成員とする「障害者雇用推進ワーキンググループ」を設置する。
- ウ 「障害者雇用推進ワーキンググループ」については原則年3回程度開催し、障害者活躍推進計画の進捗確認・見直し等を行う。
- エ 5人以上の障害者を雇用する病院は障害者職業生活相談員を選任し、職場環境や業務に関する相談支援を行う。
- オ 役割分担及び相談体制については、変更が生じた際は、更新を行う。
- カ 病院事業内の各部門との協力体制をさらに強化し、障害者雇用推進に向けた共通理解と内部体制の整備を進める。

#### ② 人材面

- ア 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、労働局が開催する講習等を受講する。
- イ ジョブコーチ等を活用し、厚生労働省が開催する障害者の職場適応を支援する講習等を受講し職場適応支援を行う。

### (2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- ① 現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、必要に応じて、職務整理表や組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。
- ② 新規採用又は部署異動その他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るかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。
- ③ 各部門との調整を進め、障害特性に応じた業務の切り出しや創出を行う。

### (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

- ア 障害者からの要望を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討する。
- イ 新規採用者については定期的な面談により合理的かつ必要な配慮等

を把握し、継続的な措置を講じる。

ウ 障害者からの要望を踏まえ、必要に応じて就労支援機器の購入を検討する。

エ 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、所属にとって過重な負担にならない範囲で適切に実施する。

## ② 募集・採用

ア 庁内外の他機関と連携し、募集情報の共有や職場見学、職場実習等の受入体制の強化を図る。

また、特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習を行う。

イ このほか、非正規職員の一般募集に加えて、障害者を対象とした職員の募集を行うなど、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、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。

ウ 採用直後は、短時間勤務から開始し、徐々に勤務時間を延長していくなど、障害特性に応じて柔軟な勤務設定を行う。

エ 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。

- ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。
- ・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。

## ③ 働き方

ア 障害特性に応じ、時差出勤・早出遅出制度などの柔軟な働き方を検討する。

イ 年次休暇や病気休暇などの各種休暇の活用を図る。

## ④ キャリア形成

ア 採用時に本人のキャリア希望を面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行う。また、任期終了前には職務経験の総括的な振り返りを行うことにより、任期満了後も公務内外で就労できるように支援を行う。

## ⑤ その他の人事管理等

- ア 定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。
- イ 障害のある職員からの要望に応じて、障害特性に配慮した職場介助等が可能となるよう必要な措置を検討する。
- ウ 中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職場環境の整備等を行う。
- エ 本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と情報共有を行い、適切な支援や配慮を講じる。

#### （４）その他

- ① 国等による障害者就労施設等からの物品等の調達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。
  
- ② 一般的な物品や役務の調達において、県が認定する障害者雇用促進企業を、指名競争入札や少額随意契約の際に可能な限り優先的に取り扱う。