

高知県・高知市病院企業団立
高知医療センター
障害者活躍推進計画

令和2年4月

目次

I はじめに

- ◇ 策定にあたって 1

II 策定主体・計画期間・計画の周知及び公表

- ◇ 策定主体 1
- ◇ 計画期間 1
- ◇ 計画の周知・公表 2

III 障害者雇用の状況

- ◇ 障害者採用選考の実施等 3
- ◇ 障害者雇用率の状況 3

IV 目標

- ◇ 採用に関する目標 4

V 取組内容

- ◇ 障害者の活躍を推進する体制整備 4
- ◇ 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出 5
- ◇ 障害者の活躍を推進するための環境整備・働き方 6

I はじめに

◇ 策定にあたって

高知医療センターでは、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。）等に基づき、これまで、障害のある人を対象とした採用試験の実施や、労働局、ハローワークとの連携により、障害者雇用に積極的に取り組んできました。

しかしながら、障害のある職員の退職等により、平成29年6月の報告時から現在まで、法定雇用率に達していない状況が続いております。

障害者雇用を進める上では、障害者の活躍の推進が必要です。障害者の活躍とは、「障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できること」であり、障害のある全ての職員が活躍できるよう、高知医療センター全体で取り組んでいくことが重要です。

また、令和元年6月には、障害者雇用促進法の改正により、国及び地方公共団体が率先して障害者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」という。）」を作成することとされました。

これらを踏まえ、高知医療センターにおきましても、このたび「高知県・高知市病院企業団立高知医療センター障害者活躍推進計画」を策定しました。

本計画のもと、障害のある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりに向けて、しっかりと取り組んでまいります。

II 策定主体・計画期間・計画の周知及び公表

◇ 策定主体

高知医療センターの組織全体で、互いに連携して取り組みます。

◇ 計画期間

- ① 令和2年度（2020年度）から令和6年度（2024年度）までの5年間を計画期間とします。
- ② 計画期間内においても、毎年度、取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

◇ 計画の周知・公表

計画を策定し、または変更したときは、全ての職員へ周知するとともに、高知医療センターのホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。

また、目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度、周知・公表します。

Ⅲ 障害者雇用の状況

◇ 障害者採用選考の実施等

平成17年度の開院当初から、障害者雇用について継続して取り組みを進めています。

平成29年度の障害者雇用率について、法定雇用率を下回ったことを受けて、当該年度から労働局、ハローワークと連携して雇用計画を策定し、高知医療センター挙げて積極的に雇用への取り組みを進めているところです。

しかし、障害者である職員の活躍のためには、更なる体制整備や各種取組が必要であり、また、障害者雇用率制度の実績に反映される雇用の量的側面だけではなく、「希望や特性に応じて、安心して、安定的に働き続けることができる」といった意味での「雇用の質」にも着目しつつ、障害のある人の雇用の促進に着実に取り組んでいくことが必要です。

◇ 障害者雇用率の状況

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、障害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。

高知医療センターにおける、令和元年6月1日現在の雇用率は、次のとおりです。

任命権者	法定雇用率	法定雇用障害者数の 算定基礎となる職員の数	障害者の数	実雇用率
高知県・ 高知市 病院企業団	2.50%	387人	8人	2.06%

労働省告示等に基づき算定

なお、法定雇用率については、令和3年4月までに更に0.1%の引き上げを予定しています。

IV 目標

◇ 採用に関する目標

次の障害者雇用率を目標とします。

項目	現状	目標
障害者雇用率	2.06% (令和元年6月1日)	2.50% (令和3年1月1日)

V 取組内容

◇ 障害者の活躍を推進する体制整備

基本的な考え方

障害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。

障害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、全ての職員の障害理解を深めていくことが重要です。

組織面

① 「障害者雇用推進者」の選任

事務局総務課長を「障害者雇用推進者」として選任します。

相談先の確保等

① 「障害者職業生活相談員」の選任

障害のある職員が5名以上いる場合に、事務局総務課職員の中から「障害者職業生活相談員」を選任します。

相談員は、障害理解を深め、障害のある職員を適切に支援するため、「職場適応援助者養成研修」や「個別的なサポートを行う支援者を必要とする障害者を支援する者に対する研修」「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」など、ハローワーク等が実施する研修を受講することとします。

② 相談窓口の設置

障害のある職員本人や、職場で支援にあたる管理監督者等が相談できる窓口を事務局に設置します。相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて、産業医等とも連携を図ります。

◇ 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

基本的な考え方

事務職員については、業務内容が多岐にわたることから、障害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害の特性や能力、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と考えます。

事務職員以外の職種（看護局、薬剤局、医療技術局、栄養局など）は、職員一人ひとりの障害の特性等を十分把握し、それぞれの職務において対応可能な業務に従事できるよう検討のうえ、職員の活躍を推進していきます。

取組内容

① 事務職員

ア 採用前面談の実施

採用前の職場見学、面談を実施するなど、障害者一人ひとりの障害の特性や能力、希望等を踏まえ、適した業務等を確認します。

イ 定期的な面談の実施

採用後も、障害のある職員の要望を踏まえた上で、定期的に面談を実施し、障害者一人ひとりの障害の特性や能力、希望等を把握し、業務内容との適切なマッチングができているかを確認します。

② 事務職員以外の職種

ア 採用前面談の実施

採用前の職場見学、面談を実施する際に、障害者一人ひとりの障害の特性等を十分把握し、従事可能な業務かどうか、所属との調整、確認をします。

イ 管理職者との面談の実施

採用後も、障害のある職員の要望を踏まえた上で、定期的に面談を実施し、障害者一人ひとりの障害の特性等を十分把握し、業務内容との適切なマッチングができているかを確認します。

職務環境

① 施設の整備

障害のある方の要望を踏まえ、休憩室の設置など、障害の特性に応じ、利用しやすい環境に配慮した環境整備を検討します。

② 管理職者との面談等を通じた合理的配慮の提供

所属の管理職者による面談等を通じて、障害者一人ひとりの障害特性や能力、希望等を把握し、働きやすい職場環境の整備に向けて、合理的配慮の提供（障害のある職員のサポートとして会計年度任用職員（パートタイム）の配置等）を行います。

募集・採用

① 募集・採用に当たって、以下の取り扱いは行いません。

ア 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。

イ 自力で通勤できることといった条件を設定する。

ウ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。

エ 「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。

オ 特定の就労支援機関からのみの受け入れを実施する。

働き方

① 年次有給休暇等の取得促進

時間単位の年次有給休暇などの各種休暇を、取得しやすい職場環境づくりに努めます。

キャリア形成

① 研修を通じたキャリア形成

採用後は、本人の希望等も踏まえつつ、OJTや各種研修人事異動等を通じて、計画的にキャリア形成を推進します。

その他の人事管理

① 障害の特性等を踏まえた人事異動

所属の管理監督者による面談などを通じて、障害者一人ひとりの障害の特性や能力、希望等を把握するとともに、人事異動にあたっては、業務との適切なマッチング等を図ります。

その他

① 優先調達

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します。