

公立紀南病院組合障害者活躍推進計画

I 総論

1. 目的

全て国民は、障害の有無にかかわらず基本的人権を有する個人として尊重され、また尊重されるにふさわしい生活を送れる環境が整備されなければならない。そして、個人が尊重されるにふさわしい生活を送るためには、一人ひとりが社会の中で自らの能力を有効に発揮できる環境の整備が必要である。このような観点から、国は、障害者であっても、社会の中で活躍し、尊厳ある個人としてふさわしい生活を送れる環境を整備するため、官民の事業主に法定雇用率を設定する等の障害者雇用政策を推進してきたところである。

こうした障害者雇用政策は一定の理解を得られているところであるが、①現在政府が進めている一億総活躍社会の実現のためには更なる障害者の活躍の場の拡大が必要なこと、②社会の成熟に伴う価値観の多様化により、(i) ノーマライゼーション（障害者を特別視するのではなく、一般社会の中で普通の生活を送れるような条件を整えるべきであり、共に生きていく社会こそノーマルな社会であるという考え方）、(ii) ダイバーシティ（多様性）、(iii) バリアフリー（物理的な障壁のみならず、社会的、制度的及び心理的な全ての障壁に対処するという考え方）等の新しい政策理念が浸透しつつあること、以上2点からより一層障害者の雇い入れ及び継続雇用を推進するために、令和元年に障害者の雇用の促進等に関する法律が改正された。そして、その改正法の中で国及び地方公共団体には、民間の事業主に対し障害者の活躍の場の拡大のための取り組みを率先垂範するために、自ら障害者活躍推進計画を作成し、その実現に向けて取り組むことが求められている。

この法改正を踏まえ、公立紀南病院組合としての障害者活躍推進計画（以下「計画」という。）をここに定める。

2. 計画の対象及び期間

対象機関	公立紀南病院組合
任命権者	公立紀南病院組合管理者
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）

II 課題

公立紀南病院組合においては、平成30年に障害者雇用の法定雇用率達成状況について再点検を行ったところ、法定雇用率を達成できていることを確認した。

しかしながら、公立紀南病院組合（以下「組合」という。）が行う事業の大部分は病院事業であり、医療現場というものは、人材、特に医師の人材の流動が激しいため、法定雇

用率以上雇用の維持に関しては決して楽観視できるものではない。従って、恒常的に法定雇用率以上の雇用に達成できるよう、採用面における工夫と働きやすい労働環境の整備による離職防止に努める必要がある。

Ⅲ 目標

前述の課題を踏まえ、組合において恒常的に法定雇用率以上の障害者の雇用に維持できるように、次に掲げる目標を設定する。

1. 採用に関する目標

実雇用率

(各年度) 当該年6月1日時点の法定雇用率(2.6%)以上(令和2年6月1日については2.5%以上)

※参考 令和元年6月1日時点の実雇用率 2.6%

(評価方法) 毎年6月上旬に人事記録を基に実雇用率の確認及び進捗管理を行う。

2. 定着に関する目標

定年退職以外の理由による離職者を極力生じさせない。

(評価方法) 毎年6月上旬に人事記録を基に前年度採用者の定着状況の把握・進捗管理を行う。

Ⅳ 取組内容及び実施

1. 障害者がより一層活躍できるための体制整備

(1) 組織の整備

①障害者雇用推進者の選任

障害者の雇用に推進する施策の統轄責任者として、総務課長を障害者雇用推進者に選任する。

②障害者職業生活相談員の設置

管理者は、組合に少なくとも1名の障害者職業生活相談員を任命する。

障害者職業生活相談員は、障害者の職業能力の向上等に関する事、勤務する施設の作業環境の整備に関する事、労働条件や職場の人間関係等の職場の生活に関する事等、障害者職員が職場生活を送るうえで生じる悩み事に対し、相談・指導を行うものとする。

③障害者健康管理医の設置

組合は、障害者職員の健康に関する相談及び指導を行うため、障害者健康管理医を任命する。障害者健康管理医は、紀南病院産業医をもって充てる。

④障害者活躍推進計画の検討体制

障害者活躍推進計画を策定する際には、検討段階で障害者職員が所属している職

場の所属長を通じて意見を求めるとともに、計画案完成時には回覧をしたうえで、稟議書を決裁ラインに上程する。

⑤組合外の機関の利用

組合は、障害者の雇い入れの支援、障害者職員が職場適応の困難を生じている場合において、必要に応じて、紀南障害者林業・生活支援センター及びハローワークに相談することができる。

(2) 人材育成

①障害者職業生活相談員

障害者職業生活相談員に選任（選任予定も含む）された職員に対し、障害者職業生活相談員講習を受講させる。また、傾聴、アサーションを始めとする各種コミュニケーションスキル養成のための研修や、和歌山労働局が実施している精神・発達障害者しごとサポーター養成講座、厚生労働省が開催する障害者雇用セミナーの受講案内を行い、参加を募る。

②障害者職員が配属されている部署の職員

和歌山労働局が実施している精神・発達障害者しごとサポーター養成講座、厚生労働省が開催する障害者雇用セミナーの受講案内を行い、参加を募る。

2. 障害者職員の活躍の基本となる職務の選定・創出

(1) 定期的なアンケートの実施

現に勤務する障害者職員に対しては、当該職員の能力と担当業務とが適切にマッチングしているかの点検を行うため、年1回職務に関するアンケート調査を実施する。アンケート調査結果については、当該障害者職員が所属している部署の所属長にフィードバックをして、当該障害者の担当業務の見直しの為の検討材料とする。

(2) 職務の選定及び創出に関する検討

障害者雇用推進者は、前項のアンケート調査結果及び当該障害者職員が所属している部署の所属長の意見を踏まえ、障害者職員の職務の選定及び創出を検討する。

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

①設備の整備

障害者職員からの要望を踏まえ、障害者が利用しやすい設備（スロープ、休憩室等）を設置する等の環境整備を検討する。

②作業手順の見直し

障害者職員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。

③必要な措置の検討

所属長は、現に勤務している障害者職員及び新規に採用した障害者と定期的に面談を行い、必要な配慮等を把握し、就労支援機器の購入等、継続的に必要な措置を

講じる。

(2) 募集・採用

①募集・採用における禁止事項

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。ただし、募集を行う職務の性質に基づく場合はこの限りではない。
- ・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け入れを実施する。

②選考方法・職務選定の工夫

一般職員の募集と併せて、軽易な業務に従事する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する。

③選考及び本採用までに実施する配慮

採用選考に当たり、障害者からの要望があれば面接の際に筆談も可とする。本採用までに少ない勤務時間での慣らし期間を設ける等障害特性への配慮を行う。

(3) 働き方

①柔軟な時間管理

障害者職員の要望を踏まえ、時差出勤・早出遅出制度などの配慮を行う等柔軟な時間管理を行えるように努める。

②各種休暇制度の利用促進

年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用促進を図る。

(4) キャリア形成

採用予定の障害者及び障害者職員のキャリア形成については、本人の希望及び配属先の所属長の評価も踏まえ、適宜必要な教育訓練を実施しながら、必要な支援を行っていく。

(5) その他人事管理

①面談

障害者職業生活相談員は、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。

②中途障害者職員（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう）への支援

中途障害者職員について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。

③その他

その他、障害者職員が就労しやすいよう、職場介助措置等や就労支援機関等との

情報共有等、適切な支援や配慮を講じる。

4. その他

物品の調達における障害者就労施設への配慮

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ことに協力できるよう努める。

IV 取組及び実施状況の公表

毎年7月に、当該年の前年度の計画の取組及び実施状況について、紀南病院ホームページ (<http://www.kinan-hp.tanabe.wakayama.jp>) 内で公表する。

附 則（令和2年3月25日）

この計画は、令和2年4月1日より施行する。