

# 国民健康保険野上厚生病院組合障がい者活躍推進計画

## I. 策定にあたって

### 1. 策定趣旨

令和元年6月14日に公布された「障がい者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」の施行に伴い、国及び地方公共団体において、障がい者活躍推進計画を作成・公表することが義務づけられました。

障がい者の活躍とは、「障がい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、全ての障がいのある職員が活躍できるよう、病院全体を挙げて取り組んでいくことが重要です。

そこで、障がい当事者の視点に立つとともに、「障がい者の社会参加を妨げるあらゆる壁、いかなる偏見や差別も排除する」との理念を踏まえ、このたび、「障がい者活躍推進計画」を策定しました。

本計画のもと、障がい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。

令和元年6月1日時点の当院の障害者雇用率は法定雇用率を満たしています。

### 2. 策定主体

国民健康保険野上厚生病院組合

### 3. 計画期間

令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）

### 4. 周知・公表

策定又は改定を行った計画は、イントラネットへの掲載等により、全ての職員に対して周知するとともに、病院のホームページに掲載し、公表します。

## II. 目標

### 1. 採用に関する目標

各年度において、当該6月1日時点の法定雇用率以上を目標とする。

（参考） 令和2年4月1日時点の実雇用率 4.4%

### 2. 定着に関する目標

障がいの程度に合った業務への従事を考慮し、不本意な離職者を極力生じさせない

ことを目標とします。

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、職場定着を図っていくことが重要です。

### III. 障がい者の活躍推進に向けた取組

#### 1. 採用選考の実施等

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。

国保野上厚生総合病院は医療機関という性質上、専門的職業を有する職員が多く働くため、特に障がい者に限定した採用は行っておりません。ただし、通常の採用を行うにあたり、障害を有する方が応募してきた場合、職務を行うことが可能であれば障害を理由に不採用にすることはありません。

今後、新規に採用を行うにあたり、障害をもつ方の応募があれば、積極的に採用していきたいと考えています。

#### 2. 障がい者の活躍を推進する体制

##### ・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、全ての職員の障がい理解を深めていくことが重要です。

##### ・取組内容

###### (1) 組織の整備

相談先の確保等

「障害者職業生活相談員」の配置

相談員は、障がい理解を深め、障がい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) 人材育成

障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者も含む。）全員について、和歌山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させる。

障がい者が配属されている部署の職員を中心に、和歌山労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る。

### 3. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の能力や希望も踏まえ、年に1回以上、ヒアリング等を実施し職務の選定及び創出について検討を行います。

また、新規採用又は人事異動等に応じて、定期定期にヒアリング等を行い障がい者と業務の適切なマッチングができていないか点検を行います。

### 4. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

#### ・基本的な考え方

院内の職務については、業務内容が多岐にわたることから、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。

また、職員一人ひとりの障がい特性等を十分把握し、通勤に配慮した配置や職場での障がい理解促進等を通して、それぞれの職務における障がいのある職員の活躍を推進していきます。

#### ・取組内容

##### (1) 採用後

担当職員による面談を実施し、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を踏まえ、適した業務等を確認します。

##### (2) 管理監督者との面談の実施

採用後も、所属の管理監督者による面談等を通じて、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を把握し、業務との適切なマッチングを推進します。

### 5 キャリア形成

#### ・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、施設や就労支援機器等の整備のほか、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。

・取組内容

面談等を通じた合理的配慮の提供

所属の管理監督者による面談等を通じて、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、合理的配慮の提供を行います。