

高知県・高知市病院企業団 障害者活躍推進計画

(令和7年度～令和11年度)

令和7年3月策定

目次

I	機関名	1
II	任命権者	1
III	計画期間	1
IV	障害者雇用に関する課題	1
V	目標	2
	（1）採用に関する目標	2
	（2）定着に関する目標	2
	（3）満足度等に関する目標	2
IV	取組内容	3
1	障害者の活躍を推進する体制整備	3
	（1）組織面	3
	（2）人材面	3
2	障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	4
3	障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	4
	（1）職場環境	4
	（2）募集・採用	4
	（3）働き方	5
	（4）キャリア形成	5
	（5）その他の人事管理	5
4	その他	5

I 機関名

高知県・高知市病院企業団

II 任命権者

高知県・高知市病院企業団 企業長

III 計画期間

令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）

○計画期間内においても、毎年度の実施状況の点検、点検結果を踏まえた必要な対策の実施等を行います。

IV 障害者雇用に関する課題

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、令和2年度に「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5年間の計画期間を終了しましたが、未だ法定雇用率の達成には至っておりません。

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。

V 目標

(1) 採用に関する目標

(目標) 各年6月1日時点の実雇用率において法定雇用率を上回る

(評価方法) 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理

【参考：現在の実雇用率】

時点	実雇用率 (%)	障害者数 (実人数)
R4.6.1	2.23	14
R5.6.1	2.37	15
R6.6.1	2.20	14

※法定雇用率は、令和8年7月1日に0.2% (2.8%→3.0%) に引き上げられます。

(2) 定着に関する目標

(目標) 職場での合理的配慮が十分でないことによる離職者を生じさせない。

(評価方法) 毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録等をもとに、定着状況を把握・進捗管理

(3) 満足度等に関する目標

※計画初年度において、満足度等の実態に関する職員アンケートを実施し、その結果を踏まえて設定した目標

(目標)

○障害のある職員の職場環境への満足度：職員アンケートにおいて「満足」「どちらかと言えば満足」の回答率100%

○障害のある職員への仕事へのやりがい：職場アンケートにおいて「十分持っている」「どちらかと言えば持っている」の回答率100%

(評価方法) 毎年度、障害のある職員（新規採用を除く）に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理

IV 取組内容

1 障害者の活躍を推進する体制整備

(1) 組織面

- 障害者雇用推進者として事務局次長を選任します。(選任済み)
- 計画に基づく取組の実施状況を把握、点検するため「障害者雇用推進チーム」を次のとおり設置し、今後年1回以上会議を開催します。

【障害者雇用推進チーム】

○チーム・メンバー

障害者雇用推進者（事務局次長）、医療局長、看護局長、薬剤局長、医療技術局長、栄養局長、事務局次長、事務局総務課長

※開催に当たっては、障害のある職員の参加に努めます。

- 取組の実施状況に係るチェックシートを作成し、毎年フォローアップをしていきます。
- また、組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者雇用推進チーム、障害者職業生活相談員、人事担当者等）の役割分担及び障害のある職員や所属からの相談先について、次のとおり整理しました。

職名等	役割分担
障害者雇用推進者 (事務局次長)	・企業団の職員に係る障害者施策の統括 ・障害者雇用推進チームの長
障害者雇用推進チーム	・計画に基づく取組の実施状況の把握、点検 ・目標達成に向けた新たな取組の企画、実行 等
障害者職業生活相談員	・障害のある職員の職業生活に関する相談、指導 ・所属（長）からの相談対応（勤務条件・合理的配慮等） ・障害のある職員からの相談対応 ・必要に応じて、労働局等の外部機関に相談・協議を実施
障害者が属する所属長等	・障害のある職員からの相談対応（必要に応じて、障害者職業生活相談員に相談）

- 役割分担及び相談先については、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行います。

(2) 人材面

- 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の受講に努めます。
- 全職員に対し、障害のある方に対する職員の心がけや配慮をすべきことを理解するための研修に努めます。
- 研修内容については、外部機関の専門家の協力を得るなど、より実践的で効果的なものとなるよう検討します。

2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

○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。

○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 所属長との面談の実施

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。

3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

(1) 職場環境

○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。

○所属長との面談等を通じた合理的配慮の提供

所属長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、合理的配慮の提供を行います。

(2) 募集・採用

○障害者雇用促進法の趣旨に基づき、障害者の雇用の促進を図ります。

○「軽易な事務・業務補助」に従事する会計年度任用職員の設置を進めるとともに、対象業務の拡充を行うなど、障害の種別に関わらず積極的な採用に努めます。

○募集・採用に当たって、以下の取扱いは行いません。

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。

○採用試験の実施に当たっては、車いす、ルーペ等補装具の使用希望など、受験者からの申出に基づき、障害の状況等に応じた受験上の配慮の提供を、試験の公平性に留意しつつ行います。

(3) 働き方

- 障害のある職員が、自らの希望や障害の特性等に応じて、無理なく安定的に就労できるよう、弾力的な働き方を設定します。
- 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。

(4) キャリア形成

- 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。

(5) その他の人事管理

- 障害の特性等を踏まえた人事異動
所属長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。

4 その他

- 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。