

静岡県立静岡がんセンター障害者活躍推進計画

1 障害者雇用に関する課題

- ・当センターにおける令和元年6月1日時点の障害者雇用率は2.73%と、法定雇用率2.5%を上回っているが、今後想定される法定雇用率の引き上げや、職員数の増加を踏まえ、更なる採用の確保を進める必要があります。
- ・また、現在雇用している障害のある職員の配属先が限られているため、今後職務の選定や創出により、障害のある方が働くことができる職域を創出する必要があります。

2 計画期間

令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）

3 目標

毎年6月1日時点の法定雇用率以上の障害者を雇用します。
（評価方法：毎年 of 任免状況通報により把握・進捗管理）

4 取組内容

（1）障害のある職員の活躍を推進する体制整備

ア 組織面

- 障害者雇用推進者を選任し、障害者雇用を率先して推進します。

【障害者雇用推進者】 事務局次長

- 組織内の人的サポート体制を整備するため、障害者職業生活相談員を選任し、障害のある職員の職業生活全般について、幅広い支援を行います。

【障害者職業生活相談員】 事務局総務課企画人材班長

イ 人材面

- 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。）については、静岡労働局が開催する「障害者職業生活相談員資格認定講習」の受講を通じ、障害者の職業能力の開発と職業適応の向上に係る専門知識の習得に努めます。
- 精神障害のある職員が配属されている所属については、静岡労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講を促すことで、障害に関する理解を深め、合理的配慮や障害に応じて適切に対

応する知識の習得に努めます。

(2) 障害のある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 一定の合理的配慮が必要となる障害のある職員が活躍できる職務の選定及び創出について、随時検討します。
- 採用（任用）や人事異動に際して、面談を実施し、業務の適切なマッチングを行います。

(3) 障害のある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理

ア 職務環境

- 障害のある職員からの要望を踏まえ、施設の環境整備や就労支援機器の導入を検討します。
- 障害のある職員からの要望を踏まえ、作業マニュアルやチェックリストの作成、作成手順の簡素化や見直しを検討していきます。
- 新規に採用した障害のある職員については、定期的な面談により必要な配慮等を把握し、必要な措置を検討していきます。

イ 募集・採用

- 障害特性に配慮した職務の選定を工夫し、様々な障害の特性を持つ職員の採用に努めます。
- 採用試験及び選考の実施に当たり、障害者からの要望を踏まえ、必要な合理的配慮を行います。
- 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。
 - ・特定の障害を排除し、また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、雇用期間中支援は受けられること」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。

ウ 働き方

- 時差出勤の活用を促進します。
- 時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進します。

エ キャリア形成

- 会計年度任用職員などの期間雇用の職員は、人事評価を実施する過程

で、本人の中長期的なキャリア形成に関する希望を把握し、その内容や各所属で求められる技能等を踏まえた職務選定に努めます。

- 研修の実施に当たり、受講を希望する職員の個々の障害の特定にあった情報保証を検討し、受講しやすい環境づくりに努めます。

オ その他の人事管理

- 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務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方の検討の取組を行います。
- 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、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じます。

(4) その他

- 「静岡県障害者就労施設等からの物品等の調達に関する調達方針」に基づき、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。