

スタッフに歓迎される 障害者雇用の実現

国立がん研究センター中央病院の取り組み

医療機関では他の業界に比べ障害者の法定雇用率の達成が遅れており、医療水準の向上という本来の使命を果たしつつ、こうした法的義務を適切に果たしていく方法を模索する必要がある。国立がん研究センター中央病院では、2010年から障害者雇用推進の取り組みを開始し、現在では「スタッフに歓迎される障害者雇用」を実現している。同院における取り組みの概要を福田一行氏に、看護部としての関わりを那須和子氏に紹介していただく。

国立がん研究センター 人事部人事課長

福田一行

国立がん研究センター中央病院 看護部長

那須和子

当院における障害者雇用推進の 取り組みの概要

福田一行

はじめに

国立研究開発法人国立がん研究センター（以下、NCC）は2010年4月に国立がんセンターから独立行政法人に移行し、それに伴い民間企業同様にNCCの全職員数に対して当時2.0%の障害者雇用が義務化された^{註1)}。2009年6月時点での労働基準監督署の雇用率調査では、東京都中央区築地にあるNCC中央病院（以下、当院：表1）と、千葉県柏市にあるNCC東病院を合わせた障害者雇用率は0.6%であり、新たに19名の雇用を要する状態であったため、障害者雇用が急務となった。本稿では当院における障害者雇用推進の取り組みについて紹介する。

障害者雇用の経過

独立行政法人に移行した2010年4月に身体障害者の求人を行ったが、求職者とのマッチングがうまくいかず採用に至らなかった。そこで、知的障害者雇用について検討することとなった。当時の障害者雇用は、身体障害者の雇用が中心であり、知的障害者の雇用は未知の世界であったため、人事部を中心に知的障害者雇用の先進企業を視察させていただくことから始まった。その時点では国立病院として知的障害者雇用は行われておらず、NCCがパイオニアになる意気込みで検討を開始した。

2010年11月1日に、NCC理事長、当院病院長、看護部長、人事部が中心となり「障害者雇用プロジェクトチーム」を発足させた。その際、ハローワークの協力を得られたこともこの事業を達成させられた大きな要因と言えよう。具体的には、3年間で法定雇用率の達成を目指すこと、地域の就労・生