

宮崎県病院局障がい者活躍推進計画 実施状況

評価年度	令和6年度
目標に対する達成度	<p>採用に関する目標（障がい者の実雇用率）</p> <p>目 標：2.80%（令和6年4月1日時点）</p> <p>結 果：2.51%（令和6年6月1日時点）</p> <p>定着に関する目標（任用期間中の離職率※）</p> <p>目 標：0%</p> <p>結 果：0%（1名任用し、0名離職）</p> <p>※ 当該年度に任用した非常勤職員の当該年度末日における離職率</p>
取組内容の実施状況	<p><b>1. 障がい者の活躍を推進する体制整備</b></p> <p>（組織面）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○障害者雇用推進者として経営管理課長を選任した（令和元年9月6日に選任済）。</li> <li>○5人以上の障がいのある職員を雇用する病院において、障害者職業生活相談員として各病院事務次長を選任した。</li> <li>○障がいのある職員の勤務環境整備や業務指導などを行わせるため、県立宮崎病院に障がい者就労支援員を設置し、令和5年度から1名増員し2名体制とした。</li> <li>○障がい者雇用を促進する障がい者雇用病院責任者を独自に設け、各病院事務次長を充てた。</li> </ul> <p>（人材面）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○障がい者雇用病院責任者及び障害者職業生活相談員について、宮崎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た。</li> </ul> <p><b>2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の能力等を踏まえ、それぞれが安心して取組むことのできる業務の選定及び創出を行った。</li> </ul> <p><b>3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</b></p> <p>（職務環境）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○現に勤務する障がい者や新規に採用した障がい者に対して、必要に応じた面談等を行い、不安の解消に努めた。</li> </ul> <p>（募集・採用）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○採用に当たっては、事前見学やトライアル勤務を実施し、就労前の不安解消に努めた。</li> </ul>

	<p>○また、募集・採用に当たっては、次の取扱いを行わずに実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定の障がい者を排除し、または、特定の障がい者に限定する。</li> <li>・「自力で通勤できること」といった条件を設定する。</li> <li>・「介助者なしで業務遂行が可能」といった条件を設定する。</li> <li>・「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。</li> <li>・特定の就労支援機関等からのみの受入れを実施する。</li> </ul> <p>(働き方)</p> <p>○柔軟な勤務時間の設定をしたほか、時間単位の年次有給休暇、傷病休暇などの各種休暇の利用を促進した。</p> <p>(キャリア形成)</p> <p>○任期付きの非常勤職員(会計年度任用職員)について、任期の終了後においても当局における勤務経験も生かし引き続き公務内外で就労できるよう、任期中における必要なサポート等を実施した。</p> <p>(その他の人事管理)</p> <p>○必要に応じて面談を実施し、状況把握・体調配慮を行った。</p> <p><b>4. その他</b></p> <p>○国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等の推進等に関する法律に基づき、障害者就労施設等への発注等に努めた。</p>
<p>「目標に対する達成度」及び「取組内容の実施状況」に対する点検結果</p>	<p>実雇用率は、法定雇用率及び目標値に達していないところではあるが、宮崎病院においては、障がい者就労支援員を設置したことにより、障がい者の会計年度任用職員としての任用を推進することができているなど、目標達成に向けて着実に進捗しているところである。</p> <p>また、取組内容については、おおむね計画に基づいた実施ができている状況にある。</p>