

宮崎県病院局障がい者活躍推進計画	
機関名	宮崎県病院局
任命権者	宮崎県病院局長
計画期間	令和5年4月1日～令和10年3月31日（5年間）
宮崎県病院局における障がい者雇用に関する課題	<p>宮崎県病院局においては、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「法」という。）に基づき、障害のある職員が能力を有効に発揮し活躍することができるよう、必要な取組を進めてきた。</p> <p>また、法定雇用率の達成を目指すため、法に基づく対象障害者である職員の採用に関する計画を作成し、非常勤職員の障がい者枠採用の実施により障がい者の採用に努めたほか、障がいのある職員の勤務環境整備や業務指導、業務管理、関係部署との調整等を担う障がい者就労支援員を配置して、知的障がいや精神障がいのある方が活躍できる職域・職務の創出など積極的に採用活動を行っているところである。</p> <p>一方で、医療人材の確保が難しくなっている中、限られた人員で高度急性期医療を担うという条件の下、障がいのある職員が活躍するためには、障がいの程度に応じたやりがいのある職域が必要であることから、宮崎労働局や公共職業安定所、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所等の関係機関と連携し着実に職域確保に取り組んでいくこととする。</p>
目標	
① 採用に関する目標	<p>【実雇用率】</p> <p>（令和6年4月1日時点） 2. 8 0 %</p> <p>（令和8年7月1日時点） 3. 0 0 %</p> <p>（参考）令和4年6月1日時点の実雇用率：2. 3 1 %</p>
② 定着に関する目標	<p>任用期間中の離職率 0 %</p> <p>（評価方法）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・離職理由を把握する。</p>
取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	
(1)組織面	<p>○障害者雇用推進者として経営管理課長を選任する（令和元年9月6日に選任済）。</p> <p>○法第79条に基づき、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を適切に選任し、障がいのある職員の職業生活全般についての相談、指導を行わせる。</p> <p>○病院において障害者雇用推進者の業務を調整・実行し、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、これに各病院事務次長を充てる。</p> <p>○障がいのある職員の勤務環境整備や業務指導、業務管理、院内関係部署との調整、労働局や公共職業安定所、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所等の組織外の関係機関との調整等を担う障がい者就労支援員を県立宮崎病院に設置する。</p> <p>○障害者雇用推進者は、障がい者雇用病院責任者や障害者職業生活相談員、障がい者就労支援員との連携体制を構築する。</p> <p>○相談内容に応じた多様な相談先を確保し、相談先を障がいのある職員に周知するとともに、定期的に更新を行う。</p>
(2)人材面	<p>○障がい者雇用病院責任者及び障害者職業生活相談員（選任予定の者を含む。）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る。</p> <p>○障がい者が配属されている部署の職員を中心に、厚生労働省障害者雇用対策課又は宮崎労働局が開催する「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（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）。</p>

2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>○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、安心して取り組むことのできる職務の選定及び創出について検討を行う。</p> <p>○新規採用時、部署異動時その他定期的に面談を行い、障がい者と業務の適切なマッチングができてきているかの点検を行い、必要に応じて担当業務等に関する検討を行う。</p>
3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
(1)職務環境	<p>○障がい特性を考慮した就労支援機器の購入等を検討する。</p> <p>○新規に採用した障がい者については定期的に面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。</p> <p>○なお、措置を講じるに当たっては、障がい者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。</p>
(2)募集・採用	<p>○障がいのある学生をインターンシップで受け入れる際は必要な配慮を行うとともに、特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習を積極的に行う。</p> <p>○採用選考に当たり、障がい者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者を配置するなど障がい特性に配慮した選考方法にするほか、職務の選定を工夫するなど、知的障がい者、精神障がい者及び重度障がい者が受験し易い採用試験となるように努める。</p> <p>○募集・採用に当たっては、次に掲げる取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。 ・「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等からのみの受入れを実施する。
(3)働き方	<p>○早出遅出、短時間勤務など利用可能な勤務制度の活用を促進する。</p> <p>○時間単位の年次有給休暇や、傷病休暇などの各種休暇の利用を促進する。</p>
(4)キャリア形成	<p>○本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。</p>
(5)その他の人事管理	<p>○必要に応じて面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。</p> <p>○中途障がい者（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、キャリア形成等の取組を行う。</p> <p>○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がい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る。</p>
4. その他	
	<p>○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、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。</p> <p>○長期的には、課題達成状況に応じて、段階的に障がい者活躍推進計画作成指針の事項を本計画に取り入れることとする。</p>