

宮崎県企業局障がい者活躍推進計画 実施状況

評価年度	令和5年度
目標に対する達成度	<p>採用に関する目標</p> <p>【実雇用率】</p> <p>目標：2.80%（令和6年6月1日時点）</p> <p>実績：2.83%（令和5年6月1日時点）</p> <p>定着の状況</p> <p>令和5年度に採用した障がいのある職員の離職率は50%だった。</p>
取組内容の実施状況	<p>1 障がい者の活躍を推進する体制整備</p> <p>○障がい者雇用推進者として総務課長を選任した（令和元年9月6日に選任済み）。</p> <p>○相談内容に応じた多様な相談先を確保した。</p> <p>○所属長は、障がいのある職員も周囲の職員も円滑に業務を遂行できる環境づくりに向け、障がいのある職員の状態把握を行った。</p> <p>2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出</p> <p>○現に勤務し、又は採用する障がいのある職員の能力や希望も踏まえ、職務の選定を行った。</p> <p>○所属異動時等に定期的に面談を行い、障がいのある職員と業務の適切なマッチングができているかの点検を行った。</p> <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</p> <p>○庁舎改修に当たり、誰もが使いやすいレイアウト、設備となるよう施工した。</p> <p>○会計年度任用職員の募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わなかった。</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からのみ受入れを実施する。 <p>○時差出勤、短時間勤務制度などの柔軟な時間管理制度や、時間単位の年次休暇、傷病休暇などの各種休暇の利用を促進した。</p> <p>○必要に応じて面談を実施し、状況把握や体調への配慮を行った。</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>○採用に関する目標を達成した。</p> <p>○取組内容についても、おおむね計画どおりに進めた。</p> <p>引き続き、新たに策定した計画に沿った取組を実施する。</p>
計画の見直し・修正	<p>令和5年4月1日付けで、令和5年度から9年度を計画期間とする計画を策定した。引き続き取組を実施し、各年度の実施状況を踏まえて計画の見直しの必要性について検討する。</p>