

## 障がい者活躍推進計画（宮崎県知事部局）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 style="padding-left: 20px;">目 標：2. 60%（令和5年6月1日時点）</p> <p style="padding-left: 20px;"><u>実雇用率：2. 69%（令和5年6月1日時点）</u></p> <p>定着の状況</p> <p style="padding-left: 20px;">令和5年度に採用した障がいのある職員に離職者はいなかった。</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> （組織面）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○障がい者雇用推進者として人事課長を選任した。</li> <li>○5人以上の障がいのある職員を雇用する所属において、障がい者職業生活相談員を選任し、障がいのある職員の職業生活全般についての相談、指導を行った。</li> <li>○相談内容に応じた多様な相談先を確保し、障がいのある職員に周知した。</li> <li>○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て、障がいのある職員の状態把握を行い、希望があった場合は、周囲の職員が障がいの状態を知り、必要なサポート等をお互いに確認できる場を設けた。</li> </ul> <p>（人材面）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○障がい者職業生活相談員については、宮崎労働局が開催する障がい者職業生活相談員資格講習を受講させた。</li> <li>○宮崎労働局が開催する「精神・発達障がい者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、複数の所属が受講した。</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>○現に勤務している、又は採用する障がいのある職員の能力や希望も踏まえ、ヒアリング等を活用した職務の選定を行った。</li> <li>○新規採用や部署異動時など、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いるかの点検を行った。</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> （職務環境）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○障がいのある職員からのニーズをもとに、車椅子の職員が働きやすくなるための環境整備（執務室内における十分なスペースの確保やトイレ、スロープの改修）や聴覚に障がいのある職員が聞き取りやすい電話機の購入を行った。</li> <li>○新規に採用した障がいのある職員については、定期的な面談により必</li> </ul>

要な配慮等を把握し、必要に応じた措置を講じた。

(募集・採用)

○採用選考においては、要望を踏まえて障がい特性に配慮し、受験しやすい環境を整備した。

また、募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行っていない。

- ・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。

(働き方)

○早出・遅出勤務、短時間勤務制度などの柔軟な時間管理制度や、時間単位の年次有給休暇、傷病休暇などの各種休暇の利用を促進した。

(キャリア形成)

○希望等を踏まえた実務研修等の教育訓練を行った。

(その他の人事管理)

○必要に応じて面談を実施し、状況確認や体調への配慮を行った。

○中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい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った。

**4. その他**

○国等による障がい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く障がい者就労施設等への発注等を行い、障がい者の活躍の場の拡大を推進した。

「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

○採用に関する目標を達成している

○取組内容においても概ね計画どおりに対応している。引き続き計画に沿った取組を実施する。