

令和6年度障害者活躍推進計画の実施状況の公表

機関名	国保水俣市立総合医療センター
任命権者	水俣市病院事業管理者
評価年度	令和6年度
目標に対する達成度	採用に関する目標 (実雇用率) 1.87% 定着に関する目標 (職員・1年定着率) 該当なし (会計年度任用職員・任期満了定着率) 100%
取組内容の実施状況	<p>障害者の活躍を推進する体制整備</p> <p>(組織面)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者雇用推進者2名を選任し、障害者就業・生活支援センター及び支援学校と連携しながら障害者雇用を推進するための取組を行いました。</li> <li>・障害者雇用推進者、人事担当課長、各所属長等で構成する障害者雇用促進会議で取組状況を報告し共有しました。</li> </ul> <p>(人材面)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者職業生活相談員1名が熊本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しました。</li> <li>・障害のある職員や、職場で支援にあたる管理監督者等が相談できる窓口を総務課内に設置しました。</li> </ul> <p>(職場環境)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・本採用前に、障害者就業・生活支援センターと連携し実習をしてもらうことで、受入側としてどのような配慮が必要か、どのようなことができるか等把握し、障害者が働きやすい環境となるよう調整を行った。</li> </ul> <p>(募集・採用)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者を対象とした求人を掲載しました。</li> <li>・看護助手2名と清掃員1名を採用しました。</li> </ul> <p>(働き方)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇の案内を行うことで取得の推進を行いました。</li> </ul>
ロールモデルとなる障害者の事例	これまで、障害者からの応募があった際には、面接後、すぐに採用していたが、実際働いてみて業務が合わなかったり、

	<p>周りの職員とうまくいかず、短期間で退職することがあった。今年度採用した聴覚障害を持つ身体障害者は、応募当初から障害者就業・生活支援センター「みなよし」と連携することで、採用前の実習をしてもらうことにした。実習にあたっては、部署間のすきま業務を集め、その方に合った業務を準備した。実習をすることで、本人も自分に合った業務であるか見極めることができ、また周りの職員へも障害者に対する配慮を認識することができ、結果、採用後現在まで定着している。</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>令和6年度は関係機関との連携により、新たに3名の障害者を雇用することができ、令和5年度と比較して実雇用率が1.37%から1.87%にアップしたことは評価できる。しかし、法定雇用率2.8%には届いておらず目標は達成できていないため、引き続き、取組みを強化する必要がある。</p>
計画の見直し・修正	<p>計画の見直し・修正はなし</p>