

沖縄県病院事業局障害者活躍推進計画

機関名	沖縄県病院事業局
任命権者	沖縄県病院事業局長
計画期間	令和8年9月1日～令和13年3月31日（5年間）
沖縄県病院事業局における障害者雇用に関する課題	沖縄県病院事業局における実雇用率は、令和8年6月時点で2.02%であり、地方公共団体の法定雇用率である2.8%を0.78ポイント下回っている。令和7年6月1日時点の実雇用率（1.74%）からは0.28ポイントの改善がみられるものの、更なる障害者雇用を促進するためには、定着率の向上に加え、障害の特性や能力に配慮した業務の切り出し、職場環境の整備を進める必要がある。 さらに、令和8年7月からの法定雇用率3.0%への引き上げや、将来的な除外率の段階的廃止を見据え、一連の取組をより一層強化していく必要がある。
目標	
(1) 採用に関する目標	①実雇用率 毎年6月1日時点の実雇用率が法定雇用率を上回る。 （法定雇用率は令和6年4月から2.8%、令和8年7月からは3.0%） ②評価方法 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行う。
(2) 定着に関する目標	①定着目標 職場環境（就労環境、労働条件、人間関係、職務内容）を理由とする不本意な離職者を極力生じさせない。 ②評価方法 障害者である職員の離職率は、毎年の障害者任免状況通報に合わせて前年度採用者の定着状況を把握し、進捗管理を行う。

取組内容

1 障害者の活躍を推進する体制整備

(1) 組織面	①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。）第78条の規定に基づく障害者雇用推進者は、病院事業局総務課長を選任する。 ②法第79条の規定に基づき毎年4月1日時点での障害のある職員の所属・配置を確認し、雇用保険適用事業所単位で5人以上が働いている所属においては障害者職業生活相談員を選任する。 ③本庁人事担当課及び各所属に相談窓口を設置し、相談に対応する部署・担当者等を職員に適時・適切に周知する。 ④院長会議及び事務部長会議等の管理者会議において、本計画に係る取組の進捗確認と課題分析を行い、更なる取組の検討等を行う。 ⑤障害者雇用推進者は、法定雇用率を満たしていない病院を訪問し達成に向けた一層の取組を働きかけるものとする。
(2) 人材面	①障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）について、沖縄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。 ②各所属において同僚や上司が障害者の特性等を理解し、共に働く上で必要な配慮を行うための基礎知識や対応方法を学ぶための機会（沖縄労働局が開催するサポーター養成講座の受講等）を設ける。

2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	(1) 現に勤務する障害のある職員や今後採用する障害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及び創出に取り組む。 (2) 先進的な取組を行っている他の医療機関や就労支援機関等の情報を参考に、医療現場において障害者が対応しやすい職務の選定及び創出に取り組む。具体的に選定、創出された職務を各所属で共有し、医療現場において障害のある職員が活躍できる場を増やしていく。
3 障害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	障害のある職員が勤務する部門の職員に対し、必要に応じて本庁及び各所属の人事等担当課の職員が面談を行い、障害のある職員の状況や必要な配慮を確認し必要な対応を行う。 障害のある職員からの相談等を踏まえ、各所属と連携し、職場環境の改善等に努める。
(2) 募集・採用	募集・採用にあたっては次の取扱いを行わない。 ①特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること。 ②自力で通勤できることといった条件を設定すること。 ③介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。 ④「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こと。 ⑤特定の就労支援機関からのみの受入を実施すること。
(3) 働き方	①時間単位の年次休暇や病気休暇等各種休暇が取得しやすい業務配分等環境を整える。 ②会計年度任用職員について、障害のある職員の希望に応じた働き方（勤務日数、勤務時間の設定等）に配慮する。特に本人の希望に応じた短時間勤務からの就業や、その後の段階的な勤務時間の延長など、無理のない定着に向けた柔軟な対応に努める。
(4) キャリア形成	①障害のある職員の希望等を踏まえながら、各種研修等を実施する。 ②人事評価において、障害により能力の発揮が難しい評価項目や着眼点に示された要素がある場合には、遂行できる業務を割り振った上で能力の発揮を評価する等、合理的配慮を行う。 ③人事配置や昇任においても、障害により生じる困難について適切に把握した上で合理的配慮を行う。
(5) その他の人事管理	①中途障害者（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配慮を行う。 ②本人が希望する場合には、「就労パスポート」の活用等を図る等、就労支援機関等と障害特性等についての情報の共有、適切な支援を検討する。
4 その他	
	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、障害者の活躍の場の拡大を推進できるよう取り組む。