

みやぎ県南中核病院企業団
障害者活躍推進計画

令和7年度～令和12年度

令和7年3月

I 策定の趣旨

当企業団は、障害者の職業の安定を図ることを目的とする「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、障害者の雇用機会の確保と職場環境の整備を推進するため、本計画を策定します。

病院という公共性の高い職場において、多様な人材がその能力を最大限に発揮できる環境を整えることは、患者サービスの向上にも寄与します。

障害者の特性や能力に応じた業務の設定・合理的配慮の提供を行い、雇用の定着とキャリア形成を支援することで、当院の社会的責任を果たすとともに、持続可能な病院経営の一助とします。

II 計画期間

計画期間は、令和7年度から令和12年度までの5年間とします。ただし、計画期間中において、毎年度、取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

III 計画策定者

計画の策定については、職員の職業生活における活躍の推進を図るという観点から、その取組の主体となる各任命権者がその実情を踏まえ策定します。

事業所	任命権者
みやぎ県南中核病院	企業長
附属村田診療所	
訪問看護ステーション	

IV 障害者雇用の状況と課題

1. 障害者雇用率の状況

当企業団の直近3か年の雇用率と令和7年度の見込みは、次のとおりです。

	R4.6	R5.6	R6.6	R7.6 (見込み)
職員数※ (人)	358	372.5	357.5	436.5
雇用者数 (人)	5	5	6	11
不足数 (人)	4	4	4	1
雇用率 (%)	1.4	1.34	1.68	2.52
法定雇用率 (%)	2.6	2.6	2.8	2.8

※法定雇用障害者数の算定基礎となる職員数

2. 職場定着率

採用1年後の定着率

採用年度	R3年度	R4年度	R5年度
定着率	-	-	100%

※1 採用1年後の定着率は、対象年度中に採用した職員のうち、当該年度の3月31日に在職している職員の割合です。(当該年度の3月31日付け退職者も在籍者に含みます。)

※2 「-」は、対象年度において採用した職員がいないことを示しています。

3. 現状を踏まえた課題認識

・法定雇用率の更なる上昇への対応

これまで当企業団の障害者雇用率は法定雇用率を大きく下回っており、宮城県内でも下位に位置していました。法定雇用率の達成は当企業団の重要な課題と捉え、組織的に雇用促進に取り組んできました。令和5年6月時点では1.34%であった雇用率は、令和7年6月時点で2.52%（令和7年3月基準で2.92%）に達成する見通しです。今後は令和8年7月には法定雇用率が3.0%へ引き上げられること決まっており、今後は令和7年4月で除外率が10ポイント引下げされること決まっており、さらなる雇用率向上が求められます。

現状の採用ペースを維持しつつ、より多様な業務へのマッチングや新たな職域の創出を検討する必要があります。

V. 計画の取組目標

1. 採用に関する目標

法定雇用率以上の雇用（各年6月1日時点）

2. 定着に関するも目標

職場定着率100%（各年4月1日時点）

※採用1年後の定着率

3. 職場環境に対する満足度に関する目標

個別ヒアリングを通じて職場環境の改善を図ります。

VI. 活躍推進に向けた取り組み

1. 組織体制

①障害者雇用推進者の配置

障害者の雇用の促進等に関する法律（以下、「法」という。）第78条に基づく障害者雇用推進者として総務課長を選任しています。

役割：当企業団の障害者雇用全般を計画を立案し実施する。

障害者が働きやすい環境の整備を行う。

障害者雇用に関する意識啓発を進める。

採用計画の立案や、障害者の能力や適正に応じた適切な配置を検討する。

ハローワーク、障害者就労・生活支援センター等（以下、「外部支援機関」という。）

連携し、障害者雇用の促進を図る。

②障害者職業生活相談員の配置

法第79条に基づく障害者雇用生活相談員として適切に選任しています。

役割：障害者が職場で安定して働けるように日常的な相談支援を行う。

業務の進め方や職場環境について、配属部署との調整を行う。

障害特性に応じた業務支援、アドバイスを行う。

産業医や外部支援機関と連携して職員への支援体制を強化する。

③外部支援機関との連携体制

障害のある職員に関し、職場への定着支援や職場内外での相談にも対応するため、外部支援機関と密な連絡・協力体制を継続しています。

2. 人材面

①「障害者職業生活相談員」の研修受講

宮城労働局が開催する「障害者職業生活相談員資格認定講習」等を受講した職員を障害者職業生活相談員に選任します。

②障害者への理解促進のための職員の研修受講

障害のある職員が配置されている所属の職員を中心に、宮城労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」等の受講を受けます。

3. 環境面

①障害の種別や特性に配慮し、駐車場の優先スペース設置、勤務場所内での動線確保を行っています。

②障害者の視点に立ったバリアフリー化のさらなる増進や ICT を活用した業務支援の強化を行います。

③ワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため、年次有給休暇等の各種休暇の利用を促進します。

④障害の特性に配慮した、時短勤務や勤務日数の相談にも応じます。

⑤職場内での理解やサポート体制の充実のためヘルプマークの活用を行っています。

⑥総務課人事係に相談窓口を設置しています。

4. 持続的な採用・キャリア支援

- ①積極的な採用を継続するとともに、募集条件においてはいかなる場合においても障害とした条件の設定は不適切な取り扱いを行いません。
- ②所属内での面談や人事評価を通じて、障害のある職員の能力や適性を正しく把握し、本人の意欲や希望を尊重した配置を行います。
- ③職務経験の拡充や能力開発の機会を提供することで、長期的に活躍し、充実したキャリアを築けるよう取り組みます。

VII. 周知・公表

計画を策定又は改定した際には、全職員に対して周知するとともに、企業団ホームページへの掲載などにより公表します。