

みやぎ県南中核病院企業団障害者活躍推進計画

機関名	みやぎ県南中核病院企業団																																															
任命権者	企業長 下瀬川 徹																																															
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）																																															
みやぎ県南中核病院企業団における障害者雇用に関する課題	<p>下表のとおり、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いる。特に平成28年の障害者任免状況通報時から1%を下回る状況が続いており、この雇用率の低さは宮城県内においても下位に位置するものである。このことから、当企業団において法定雇用率を達成することは、最低限かつ喫緊の課題といえる。</p> <p>また、令和3年4月より前に法定雇用率が0.1%の引き上げが行われること、令和5年4月1日までに法定雇用率の見直しを検討することとされていることから、職員一人一人の障害者雇用への理解を促す取り組みを行いながら、より一層障害者の積極的な採用を行っていく必要がある。</p> <p>本計画の下、障害のある職員を含むすべての職員が働きやすい職場づくりに取り組み、さらなる共生社会の推進を図ることが重要である。</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th></th> <th>H26.6</th> <th>H27.6</th> <th>H28.6</th> <th>H29.6</th> <th>H30.6</th> <th>R1.6</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>職員数*（人）</td> <td>285</td> <td>298</td> <td>310.0</td> <td>315.5</td> <td>326.5</td> <td>328.5</td> </tr> <tr> <td>雇用者数（人）</td> <td>3.5</td> <td>4.5</td> <td>2.5</td> <td>1.5</td> <td>1.5</td> <td>1.5</td> </tr> <tr> <td>不足数（人）</td> <td>2.5</td> <td>1.5</td> <td>4.5</td> <td>5.5</td> <td>6.5</td> <td>6.5</td> </tr> <tr> <td>雇用率（%）</td> <td>1.23</td> <td>1.51</td> <td>0.81</td> <td>0.48</td> <td>0.46</td> <td>0.46</td> </tr> <tr> <td>法定雇用率（%）</td> <td colspan="3" style="text-align: center;">2.3</td> <td colspan="3" style="text-align: center;">2.5</td> </tr> </tbody> </table> <p>※法定雇用障害者数の算定基礎となる職員数</p>							H26.6	H27.6	H28.6	H29.6	H30.6	R1.6	職員数*（人）	285	298	310.0	315.5	326.5	328.5	雇用者数（人）	3.5	4.5	2.5	1.5	1.5	1.5	不足数（人）	2.5	1.5	4.5	5.5	6.5	6.5	雇用率（%）	1.23	1.51	0.81	0.48	0.46	0.46	法定雇用率（%）	2.3			2.5		
	H26.6	H27.6	H28.6	H29.6	H30.6	R1.6																																										
職員数*（人）	285	298	310.0	315.5	326.5	328.5																																										
雇用者数（人）	3.5	4.5	2.5	1.5	1.5	1.5																																										
不足数（人）	2.5	1.5	4.5	5.5	6.5	6.5																																										
雇用率（%）	1.23	1.51	0.81	0.48	0.46	0.46																																										
法定雇用率（%）	2.3			2.5																																												
目標																																																
①採用に関する目標	<p>【実雇用率】（各年6月1日時点） （各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上 （参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：0.46% （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。</p>																																															
②定着に関する目標	<p>不本意な離職者を生じさせない</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報時に、人事記録を基に前年度採用者の定着状況や離職事由を把握・進捗管理。</p>																																															
③ワーク・エンゲージメントに関する目標	<p>初年度の基準を上回る</p> <p>※初年度には実態に関するデータ収集を行う。</p> <p>（評価方法）新規採用者を除く障がいのある職員に対し、面談等による聞き</p>																																															

	取り調査を実施し、把握・進捗管理。
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1)組織面	<p>○障害者雇用推進者として、事務部長を選任する。</p> <p>○障害者である職員の相談窓口として、障害者職業生活相談員を人事担当係から選任する。</p> <p>○組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、人事担当）を整備するとともに、組織外の関係機関と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理し、必要に応じて関係者間において情報を共有する。</p> <p>○役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。</p>
(2)人材面	<p>○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）は、障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる（未受講者に限る）。 ※令和2年4月1日時点、障害者職業生活相談員1名（障害者職業生活相談員資格認定講習受講済）</p> <p>○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」の受講案内を行い、参加を募る。</p> <p>○障害者就労支援機関等の見学を行い、障害者雇用に関する理解を深める。</p>
2. 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	○エレベーター、多目的トイレは各階へ既に配備済。
(2)募集、採用	<p>○申込者の障害に合わせた採用面接を行う。</p> <p>○申込者より見学の希望があった場合、施設等の見学の機会を設ける。</p> <p>○募集における以下の条件をつけない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。 ・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。 ・就労支援機関の所属・登録の有無を設定しない。
(3)働き方	<p>○時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。</p> <p>○時差出勤などの柔軟な勤務時間管理制度の利用を促進する。</p>
(4)人事管理	<p>○面談を実施し体調・状況の把握を行う。</p> <p>○チェックシートを用いた体調管理を行う。</p> <p>○面談等で得た情報について、本人が承諾するものについては各所属長と共有する。</p>

		<p>○本人が希望する場合には「精神障害者等の就労パスポート」活用により、支援機関との障害特性等についての情報を共有し、適切な支援、配慮を行う。</p> <p>○本人の意に反する形で個人情報（障害の内容、面談結果等）を取り扱わない。</p>
3. その他		
		<p>○各関係法律等に基づき、障害者の活躍の場を拡大できるよう、適切な支援、配慮を行う。</p>