

## 「医療機関の障害者雇用ネットワーク」趣意書

この10年余り、障害者雇用は各産業分野で格段に進んできました。しかしながら、医療機関、なかでも急性期医療を中心とした病院では、他の産業分野に比べて相当遅れた状況にあります。医療分野における障害者の雇用に対しては、人の生命に関わる仕事であり患者さんに万一のことがあったら誰が責任を取るのか、医療現場は医師や看護師など国家資格が必要な仕事なので難しいといった意見が必ず出てきます。こうした事業の特性を踏まえて、雇用率制度（従業員数の一定割合の障害者の雇用を事業者者に義務付けるもの）を緩和する除外率制度が医療分野にも適用されてきました。そうした経緯もあり、「医療機関には障害者の働く場などない」と考えている病院幹部が多いのも現状です。

しかしながら、既に除外率制度は廃止され、経過措置も段階的に縮小されてきています。障害者の法定雇用率は平成25年に1.8%から2.0%に引き上げられましたが、精神障害者が法定雇用率の算定基礎に追加されるのに伴い、平成30年には現行より更に引き上げられることが予想されています。加えて、納付金制度（障害者の法定雇用率不足数1人につき月5万円を徴収する制度）の適用は、これまでは常時雇用する職員が200人を超える事業者（法人単位）に限られていたのが、本年4月から100人を超える事業者にまで対象が拡大されました。このように障害者雇用は、法令遵守の問題にとどまらず、経営面でも医療機関に深く関わる問題となってきました。

これまで医療機関では、在職中の職員がたまたま障害者手帳を持っていたり、在職中の病気や事故で障害者手帳を取得したことはあっても、新たに障害者を雇用する経験のなかったところが多いため、どのように障害者を雇用すれば良いか分からないといった声も聞かれます。身体障害者で国家資格を持っている人材をハローワークに求めても、そのような人材が得られることは極めてまれです。

法定雇用率が引き上げられてきた中で、医療分野以外では大手企業も積極的に障害者雇用を進めてきたため、障害者の労働市場は今や「売り手市場」となっています。障害の種別でもこの10年ほどで大きな変化が生じており、ハローワークを通じた新規就職者の障害別では、既に精神障害が身体障害を上回る状況となっています。このため企業の採用担当者も、身体障害以外の障害も視野に入れた人材確保を行うことで、法定雇用率の達成を図ろうとしています。

全体的には遅れている医療分野の障害者雇用ですが、少数ですが障害者雇用が急速に進んでいる医療機関もあります。そのような医療機関では、身体障害者中心の雇用にこだわらず、知的障害者や発達障害を含む精神障害者の雇用を進めるなど障害種別を広げるとともに、データ入力等の定型的な事務補助作業や看護師が看護業務の合間に行っていた作業など、病院内の様々な仕事に職域を広げている点に特徴があります。この結果、病院内での業務の効率化が進み、看護師等の国家資格のある職員が雑務から解放され、本来の仕事に集中できるという効果が生じています。このような病院を訪ねると、あちこちで障害者雇用を評価する声を聴きます。すなわち、「病院職員に押し付けられた障害者雇用」

ではなく、「病院職員に歓迎される障害者雇用」が実現しているのです。

こうした成功事例の職域開発に当たっては、病院の事務部門のみならず、特に看護部門の協力が鍵となっています。更に、障害種別の拡大や職域拡大には、病院自身の努力だけでなく、近年急速に整備されてきた公的な障害者の雇用支援機関がサポートしていることが特徴です。具体的には、病院業務の中から障害のある者が実施できる業務を切り出し、その業務に即した適任者を探して職場実習を行い、仕事へのマッチングを確認した上でハローワークを通して雇用し、採用当初はジョブコーチを派遣して業務の習得を支援し、その後も適宜訪問して定着支援を行うといった一連のサポートです。ハローワーク以外にこうした障害者の雇用支援機関が整備されてきたことで、事業者が安心して雇用できる環境が地域の中に整ってきました。障害者の雇用支援機関としては、都道府県単位で設置されている障害者職業センターのほか、国の制度として2次医療圏単位で整備される障害者就業・生活支援センター（全国に325か所）、都道府県や政令市等の単独事業で設置されている障害者の就業支援機関等があります。特別支援学校も在学生の職場実習を通じて、事業者が障害者を受け入れる環境づくりを支援しています。

医療分野の障害者雇用を進めるには、外部のサポートを上手に活用することにより、病院には障害者が従事できる仕事が数多く切り出せること、それにより業務が効率化されて有資格者が本来の業務に専念できることを、医療の現場に普及することが求められます。それには何より、病院の幹部（病院長、事務部長、看護部長等）自身が、障害者が病院内で実際に働いている姿を見て、病院職員の生の声を聴いて、医療現場で障害者が働くことについて「納得感」を持てることが重要です。

こうした要請に応えるため、「病院職員に歓迎される障害者雇用」を開拓した病院、それを支援する就業支援機関や特別支援学校、ハローワーク等の経験豊富な人材が集まり、自分たちの事例を他に役立ててもらう「志」で情報交換・発信するプラットフォームとして、「医療機関の障害者雇用ネットワーク」を発足することにしました。

このネットワークでは、これから障害者雇用を進めようとする医療機関や医療分野の障害者雇用をサポートする支援機関の方々に対して、職域開発の参考となる事例や情報をホームページ等を通じて発信するとともに、病院幹部が障害者雇用の現場を実際に見たいという要望にもできるだけ応えたいと考えています。

私たちは、「障害者雇用のノウハウは社会全体で共有すべきもの」と考えています。このネットワークは、情報交換とノウハウの共有が中心のささやかな試みですが、日本の医療現場の障害者雇用のイメージを大きく変える「志」を掲げて取り組んでいきますので、趣旨に賛同いただく同志の参加をお待ちしています。

平成27年4月

「医療機関の障害者雇用ネットワーク」 代表世話人 依田晶男  
(連絡先) [mediem.net@gmail.com](mailto:mediem.net@gmail.com)