サードレベル看護研修

看護経営の今後のあり方

～障害者雇用がもたらす効果～

平成28年1月18日

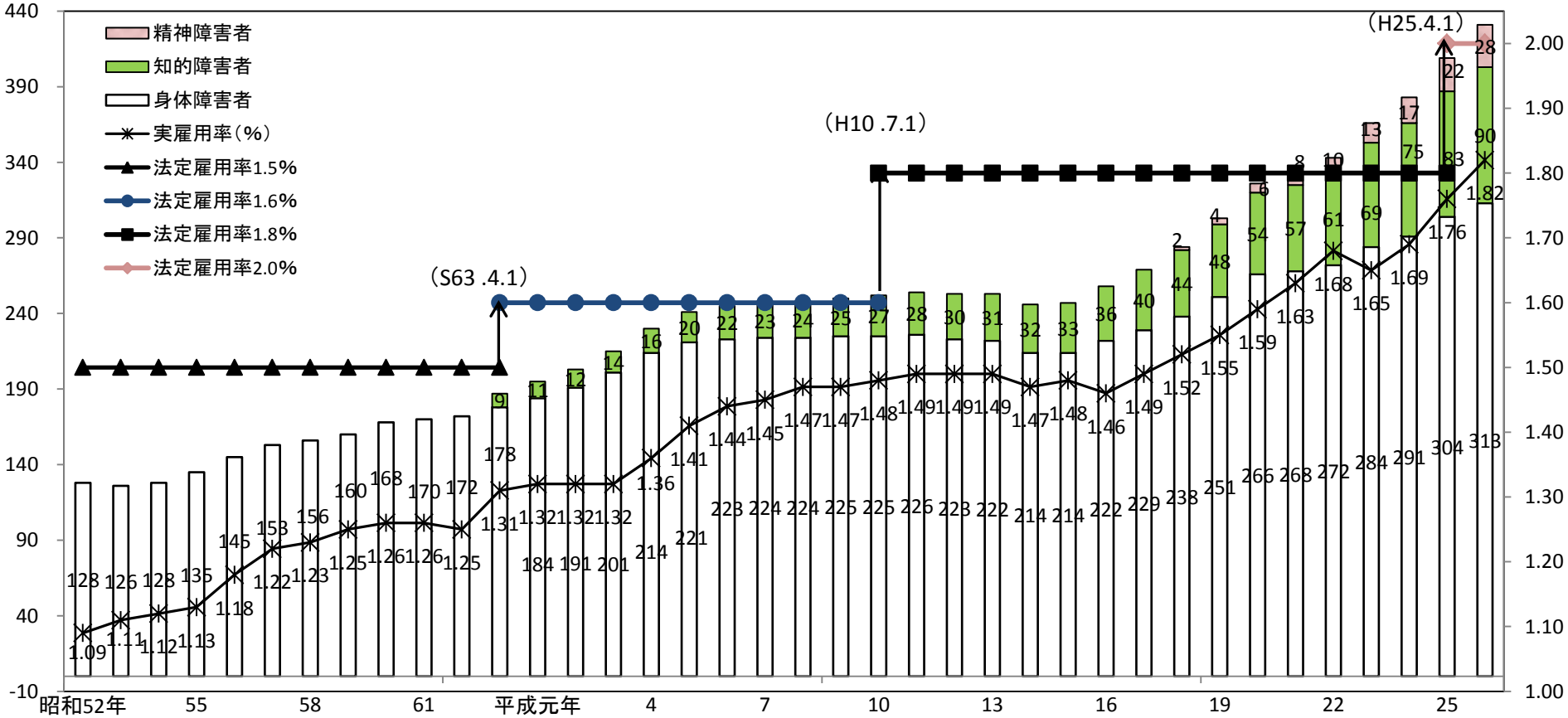
医療機関の障害者雇用ネットワーク
代表世話人　依田晶男

障害者雇用の状況

（平成27年6月1日現在）

○ 民間企業の雇用状況
雇用者数 45.3万人 （身体障害者32.1万人、知的障害者9.8万人、精神障害者3.5万人）
実雇用率 1.88%　法定雇用率達成企業割合　47.2%

○ 25年4月に引き上げた法定雇用率（2.0%）には届かないものの、**雇用者数は12年連続で過去最高を更新**。障害者雇用は着実に進展。



(注1) 平成22年度の改正前の制度に基づいて実雇用率を推計した場合、平成23年度は1.75%、平成24年度は1.79%である。
(注2) 重度障害者である身体障害者及び知的障害者は2人、短時間労働者である障害者は0.5人としてカウントしている。

コンプライアンスの視点（雇用率制度）

事業所（法人単位）には、常用労働者数の一定割合の障害者を雇用することが法律で義務付けられている。

民間事業所の法定雇用率は、2.0%
国、独立行政法人等は「率先垂範」すべきとして、2.3%

医療業では従業員数の3割を除外する特例措置（除外率制度：現行3割）が適用されるため、雇用必要な障害者数は以下の計算式により求める。

雇用必要数＝常用労働者数×（1－0.3）×0.023（小数点以下切り捨て）

雇用必要数を確保できない場合は、ハローワークによる雇用率達成指導が行われ、「障害者雇入れ計画」（2年間）の策定を経て、なお雇用必要数が確保できない場合は、事業者名が公表される。

障害者雇用率達成指導の流れ

実雇用率の低い事業主については、下記の流れで雇用率達成指導を行い、「雇入れ計画」の着実な実施による障害者雇用の推進を指導している。

雇用状況報告（毎年６月１日の状況）

（障害者雇用促進法　第４３条第７項）

↓

雇入れ計画作成命令（２年計画）

※　翌年１月を始期とする２年間の計画を作成するよう、公共職業安定所長が命令を発出（同法第４６条第１項）

↓

雇入れ計画の適正実施勧告

※　計画の実施状況が悪い企業に対し、適正な実施を勧告（計画の１年目終了時）（同法第４６条第６項）

↓

特別指導

※　雇用状況の改善が特に遅れている企業に対し、公表を前提とした特別指導を実施（計画期間終了後に９か月間）

↓

企業名の公表

※　（同法第４７条）

公表の状況　：　26年度8社、25年度0社、24年度0社、23年度 3社、22年度 6社、21年度 7社、20年度 4社、19年度 2社、18年度 2社、17年度 2社、16年度 2社、15年度 1社、14年度 1社、13年度 0社

法定雇用率の対象となる障害者の範囲の変遷

昭和51年、身体障害者を対象とする雇用率制度を創設。平成10年には、知的障害者を法定雇用率の算定基礎の対象に追加。さらに、平成30年４月から、精神障害者を法定雇用率の算定基礎の対象に追加（※）。

※　施行後５年間は激変緩和措置として、身体障害者・知的障害者を算定基礎として計算した率と身体障害者・知的障害者・精神障害者を算定基礎として計算した率との間で政令で定める率とする。

各企業が雇用する障害者の割合（実雇用率）を計算する際の対象には、知的障害者を昭和63年に、精神障害を平成18年に追加。

精神障害者

実雇用率に追加

（精神障害者を雇用した場合は、身体障害者又は知的障害者を雇用した者とみなす。）

法定雇用率の算定基礎の対象
「身体障害」と「知的障害」と「精神障害」

知的障害者

実雇用率に追加

（知的障害者を雇用した場合は身体障害者を雇用した者とみなす。）

法定雇用率の算定基礎の対象
「身体障害」と「知的障害」

身体障害者

法定雇用率の算定基礎の対象
「身体障害」のみ

昭和51年10月	昭和63年4月	平成10年7月	平成18年4月	平成30年4月

法定雇用率と除外率の推移

民間事業所に適用される法定雇用率は、平成25年4月に1.8%から2.0%に引き上げられたが、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上げられるのは確実。

現在は法定雇用率を達成している事業所でも、離職後の補充分に加え、更に雇用を進めないと未達成状態になる可能性。

一方、医療業の除外率は、平成16年4月に50%から40%に引き下げられ、平成22年7月に30%に引き下げられており、今後は段階的にゼロに近づく。

除外率による下駄を外せば、現在2.0%でも実態は1.4%に過ぎず、除外率廃止に伴うハードルは他業種以上に高い。

常用雇用職員数に応じた障害者の雇用必要数（法定雇用率引上げケース）

雇用必要数＝常用労働者数×（1－0.3）×0.02（小数点以下切り捨て）

（除外率30％前提）

	1人	2人	3人	4人	5人	6人	7人	8人	9人
2.0％(現行)	72～142人	143~214人	215~285人	286~357人	358~428人	429~499人	500~571人	572~642人	643~714人
2.2％	65~129人	130~194人	195~259人	260~324人	325~389人	390~454人	455~519人	520~584人	585~649人
2.4％	59~119人	120~178人	179~238人	239~297人	298~357人	358~416人	417~476人	477~535人	536~595人

（注）平成30年に予定される法定雇用率の引き上げ幅は未定であり、参考までに民間事業者の法定雇用率（現行2.0%）が2.2%と2.4%に引き上げられた場合について、常用雇用労働者数に応じた障害者の雇用必要数を示したもの。

障害者雇用を進める積極的な意義

１．地域社会に貢献できる

２．障害のある方へのサービス改善が図れる

３．業務の効率化が図れ、専門職の負担が軽減できる

４．職場の雰囲気がよくなる

５．「人を活かす」文化が醸成される

地域社会への貢献という視点

医療機関は、疾病の予防、治療、リハビリテーション等を通じて、地域住民の健康福祉水準の維持向上に貢献することを使命としている。

障害者雇用の対象となるのは、医療サービスを現在受けていたり、過去に受けたことのある方々であり、障害者雇用を進めることは、医療機関に関わりのある方々に働く機会を提供することを通じ、地域社会に貢献できる意味がある。

更に、多くの地域住民が患者・家族や見舞客の立場で出入りする医療機関で、障害のあるスタッフが働く姿を見てもらうことは、障害があっても工夫すれば十分戦力になる啓発効果も大きい。

現場の声１（看護部長）

- 地域の支援機関と連携して障害者雇用を開始した兵庫県にある市民病院では、最初に小児科病棟から障害のあるスタッフの仕事を開始することになりました。その理由について、看護部長は次のように説明しています。

- 「この病棟には重い病気の子供がたくさん入院して、中には重い障害のある子供もいます。家族の方には、将来に不安や絶望感を持っている人もいますが、障害のあるスタッフが病院の一員として活き活き働く姿を見て、少しでも希望を持ってもらえる職場にしていきたいと思いました」

障害のある方へのサービスの改善という視点

平成18年12月に国連で採択された障害者権利条約について、我が国は「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」の制定、「障害者の雇用の促進等に関する法律」の改正等の法整備を進め、平成26年１月20日に批准。

医療機関を含む事業所に対し、「差別的取り扱いの禁止」及び「合理的配慮の不提供の禁止」を法的義務として課す。

（注）独法以外の民間事業者では、雇用分野以外での「合理的配慮の不提供の禁止」は努力義務。

障害者雇用の適切な経験を重ねると、障害に対する理解も深まるため、障害者雇用を進めることは、雇用者としての立場だけでなく、サービス提供者の立場でも障害のある方への適切な対応につながる。

障害者差別禁止指針（雇用関係）

障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が講ずべき措置に関する指針（概要）

（1）基本的な考え方

○ 対象となる事業主の範囲は、すべての事業主。

○ 対象となる障害者の範囲 ： 身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者。

⇒ 障害者手帳所持者に限定されない。

○ 障害者であることを理由とする差別（直接差別）を禁止。
（車いす、補助犬その他の支援器具などの利用、介助者の付き添いなどの利用を理由とする不当な不利益取扱いを含む）

○ 事業主や同じ職場で働く者が、障害特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることが重要。

（2）差別の禁止

○ 募集・採用、賃金、配置、昇進、降格、教育訓練などの各項目において、障害者であることを理由に障害者を排除することや、障害者に対してのみ不利な条件とすることなどが、差別に該当するとして整理。

例：募集・採用

イ 障害者であることを理由として、障害者を募集又は採用の対象から排除すること。
ロ 募集又は採用に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
ハ 採用の基準を満たす者の中から障害者でない者を優先して採用すること。

○ ただし、次の措置を講ずることは、障害者であることを理由とする差別に該当しない。

- 積極的差別是正措置として、障害者を有利に取り扱うこと。
- 合理的配慮を提供し、労働能力などを適正に評価した結果、異なる取扱いを行うこと。
- 合理的配慮の措置を講ずること。 など

合理的配慮指針（雇用関係）

雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針（概要）

（1）基本的な考え方

○ 対象となる事業主の範囲は、すべての事業主。

○ 対象となる障害者の範囲 ： 身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者。

⇒ 障害者手帳所持者に限定されない。

○ 合理的配慮は、個々の事情を有する障害者と事業主との相互理解の中で提供されるべき性質のもの。

（2）合理的配慮の内容

○ 合理的配慮の事例として、多くの事業主が対応できると考えられる措置の例を「別表」として記載。

（別表の記載例）

【募集及び採用時】

- 募集内容について、音声等で提供すること。（視覚障害）
- 面接を筆談等により行うこと。（聴覚・言語障害） など

【採用後】

- 机の高さを調節すること等作業を可能にする工夫を行うこと。（肢体不自由）
- 本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと。（知的障害）
- 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。（精神障害ほか） など

（3）合理的配慮の手続

○　募集・採用時：　障害者から事業主に対し、支障となっている事情などを申し出る。
　　採　　用　　後：　事業主から障害者に対し、職場で支障となっている事情の有無を確認する。

○　合理的配慮に関する措置について、事業主と障害者で話し合う。

○　合理的配慮に関する措置を確定し、講ずることとした措置の内容及び理由（「過重な負担」にあたる場合は、その旨及びその理由）を障害者に説明する。採用後において、措置に一定の時間がかかる場合はその旨を障害者に説明する。

※　障害者の意向確認が困難な場合、就労支援機関の職員等に障害者の補佐を求めても差し支えない。

（4）過重な負担

○　合理的配慮の提供の義務は、事業主に対して「過重な負担」を及ぼすこととなる場合を除く。
事業主は、過重な負担に当たるか否かについて、次の要素を総合的に勘案しながら個別に判断する。

①　事業活動への影響の程度、　②実現困難度、　③費用・負担の程度、
④　企業の規模、　⑤企業の財務状況、　⑥公的支援の有無

○　事業主は、過重な負担に当たると判断した場合は、その旨及びその理由を障害者に説明する。その場合でも、事業主は、障害者の意向を十分に尊重した上で、過重な負担にならない範囲で、合理的配慮の措置を講ずる。

（5）相談体制の整備

○　事業主は、障害者からの相談に適切に対応するために、必要な体制の整備や、相談者のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨を労働者に周知する。

○　事業主は、相談したことを理由とする不利益取扱いの禁止を定め、当該措置を講じていることについて、労働者に周知する。　など

「医療機関の良かったこと調査」

- 公益財団法人共用品推進機構では、平成27年度に障害者、高齢者、がん患者等を対象に「医療機関の良かったこと調査」を実施中。
- 企画委員会には、障害者団体のほか、厚生労働省、日本医師会、日本病院会、日本看護協会等も参加。
- 医療機関のハードやソフト面で、どのような工夫や配慮を良かったと感じたかアンケート調査し、ノウハウを共有するもの。医療機関の「合理的配慮」への活用が可能。
- 2020年のパラリンピックを視野に、旅行、コンビニに続く第3弾として実施。報告書は財団ホームページに掲載されるので、活用されたい。

業務の効率化という視点

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構発行の「働く広場」2012年12月号から転載

「専門職に歓迎される障害者雇用」とは？

従来、看護師等の職員が業務の片手間に
行っていた作業を切り出し、
障害のあるスタッフが行う業務として
集中・再編成することによって、
雑務から解放され本来業務に専念できる
専門職から歓迎され、
医療機関の業務の効率性が向上するような
障害者雇用

専門職の負担が軽減される

障害者雇用が進んでいる事業所では、障害のあるスタッフが従事する仕事を切り出す過程で、業務の見直し・再編が進み、全体として業務の効率化が進んでいる。

看護師・薬剤師等が毎日行う仕事の中には、国家資格を有する職員が行う必要のないものも含まれており、障害者雇用を始めることで、こうした作業から解放されれば、国家資格を活かす業務に専念できる。

障害者雇用を進めることにより、業務の効率化が進み、職場の働く環境が改善されれば、職員の満足度も高まり、看護師等の離職も減り、新たな人材確保もしやすくなる。医療機関の経営上のメリットも大きい。

業務の切り出し

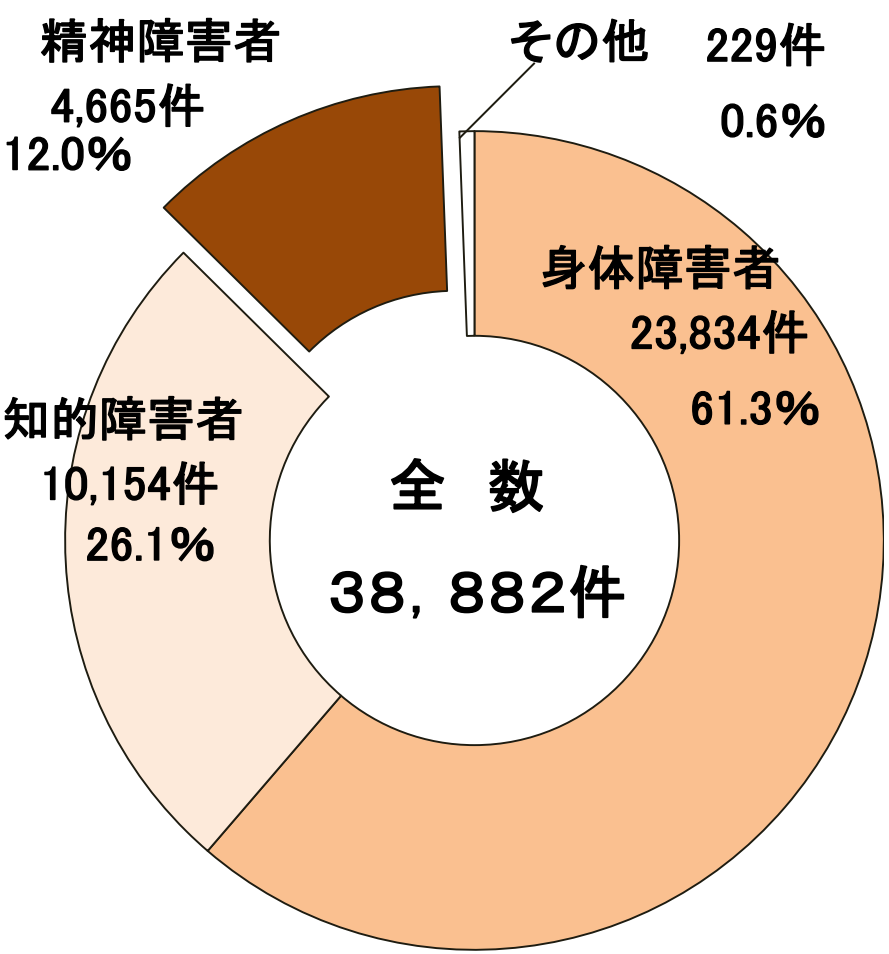
ハローワークを通じた就職数のうち身体障害は3割に過ぎず、今や知的障害や精神障害（発達障害を含む）も視野に入れた人材確保を考えないと、法定雇用率の達成は難しい。

そのためには、業務を再整理して、比較的単純な作業に整理する「業務の切り出し」が不可欠。この過程で、業務の内容が詳細に把握されるため、業務の効率化を進める契機にもなる。

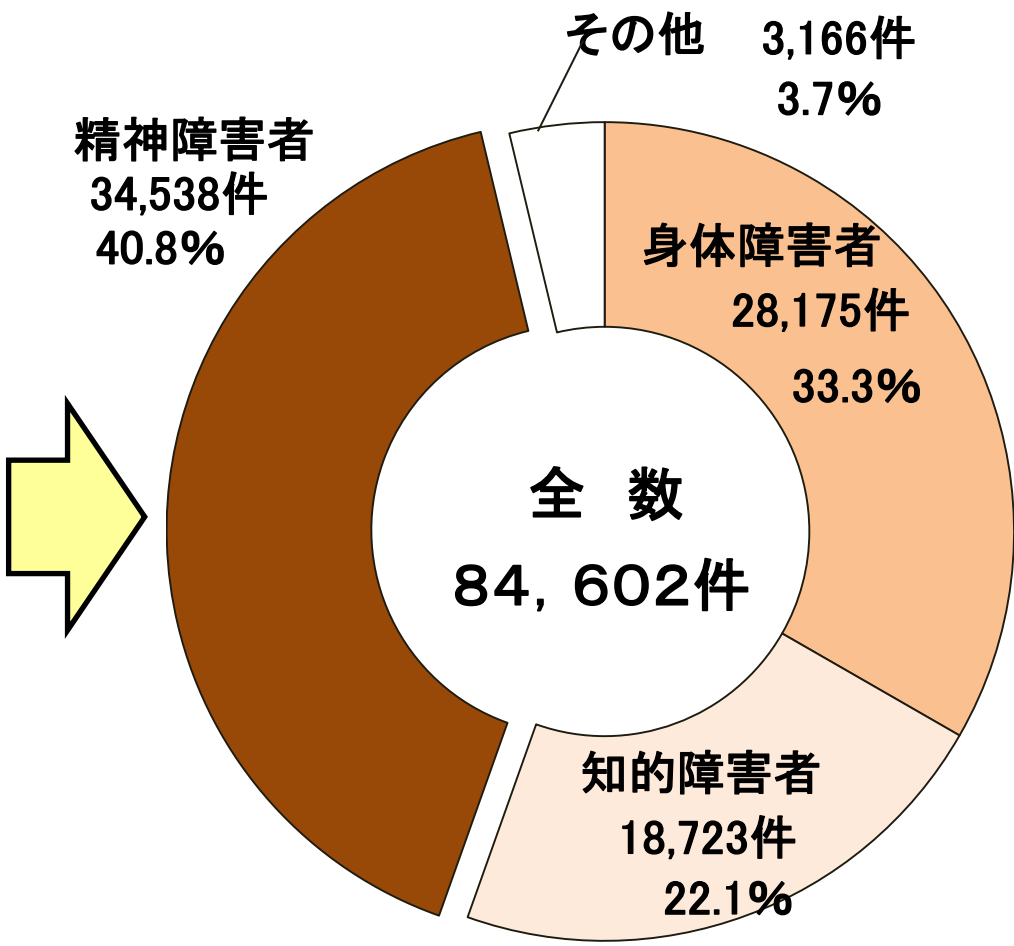
検討段階から看護部長等に参加してもらい、病棟や外来の業務負担を軽減するため、看護師等でなくてもできる単純作業を切り出し、それを障害のあるスタッフの仕事とすれば、「専門職に歓迎される障害者雇用」が自然な形で実現できる。

ハローワークの障害種別の職業紹介状況
（就職件数）

平成１７年度



平成２６年度



業務切出しのポイント
【固定観念にとらわれない】

障害にもさまざまな種類があるが、障害別の配慮については、既に他の産業分野での膨大なノウハウの蓄積に基づき、様々な障害者雇用マニュアル等が作成されている。

これらを活用すれば、障害のあるスタッフが医療機関の中で担う仕事を見出すことは可能であり、「うちの病院には障害者ができる仕事がない」という説明は通用しない。

医療機関の中には、知的障害や精神障害のある方ができる仕事がたくさんある。外注済みの仕事を内製化しても、職員は歓迎しない。職員が片手間的に行っている作業を障害のあるスタッフの仕事として再編するからこそ、負担から解放される職員に歓迎される。

障害者雇用マニュアル

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構では、障害者雇用に関する問題点の解消のためのノウハウや具体的な雇用事例を、障害別にコミック形式でまとめたマニュアルを作成しています。医療機関に即したものではありませんが、障害の特性や障害特性を踏まえた指導方法、活用できる支援制度など、参考となる情報が多く含まれています。

「コミック版１　障害者雇用マニュアル 視覚障害者と働く」（2013 年 3 月）
http://www.jeed.or.jp/disability/data/handbook/manual/emp_ls_comic01.html

「コミック版２　障害者雇用マニュアル 知的障害者と働く」（2013 年 2 月）
http://www.jeed.or.jp/disability/data/handbook/manual/emp_ls_comic02.html

「コミック版３　障害者雇用マニュアル　聴覚障害者と働く」（2014 年 3 月）
http://www.jeed.or.jp/disability/data/handbook/manual/emp_ls_comic03.html

「コミック版４　障害者雇用マニュアル 精神障害者と働く」（2015 年 3 月）
http://www.jeed.or.jp/disability/data/handbook/manual/emp_ls_comic04.html

「コミック版５　障害者雇用マニュアル 発達障害者と働く」（2012 年 3 月）
http://www.jeed.or.jp/disability/data/handbook/manual/emp_ls_comic05.html

「コミック版６　障害者雇用マニュアル 高次脳機能障害者と働く」（2014 年 3 月）
http://www.jeed.or.jp/disability/data/handbook/manual/emp_ls_comic06.html

「はじめからわかる障害者雇用～事業主のための Q&A 集～」
http://www.jeed.or.jp/disability/data/handbook/qa.html

医療機関で切り出した業務の具体例

障害者雇用を積極的に進めている医療機関では、特定の業務だけでなく、院内にある多様な業務から障害のあるスタッフが従事できる業務を切り出している実態がある。

「事務系の業務」は、他の産業分野とも共通する業務が多く、郵便物の仕分け・配達、文書や物品の搬送、データ入力等の業務は、大手企業の本社などで精神障害や知的障害のあるスタッフが活躍している職域でもある。

「医療系の業務」は、まさに医療機関ならではの業務であり、業務の種類も量も相当なものが院内に存在している。この分野での職域をどう開発するかが、医療機関での障害者雇用を進める上での「鍵」となる。

看護部門の仕事（病棟）

- ベッド清掃・ベッドメイク
- 布団づくり
- 清拭タオル折り
- ストレッチャーの清掃
- 車椅子の清掃、ベビーカーの清掃
- 点滴台の清掃
- 松葉杖の清掃、包帯巻き
- 内視鏡の洗浄
- 手術室の清掃
- ドアノブや床等の消毒
- 手すり拭き、椅子拭き
- ラウンジの清掃、給茶機等の管理
- 病棟等の飾りつけ

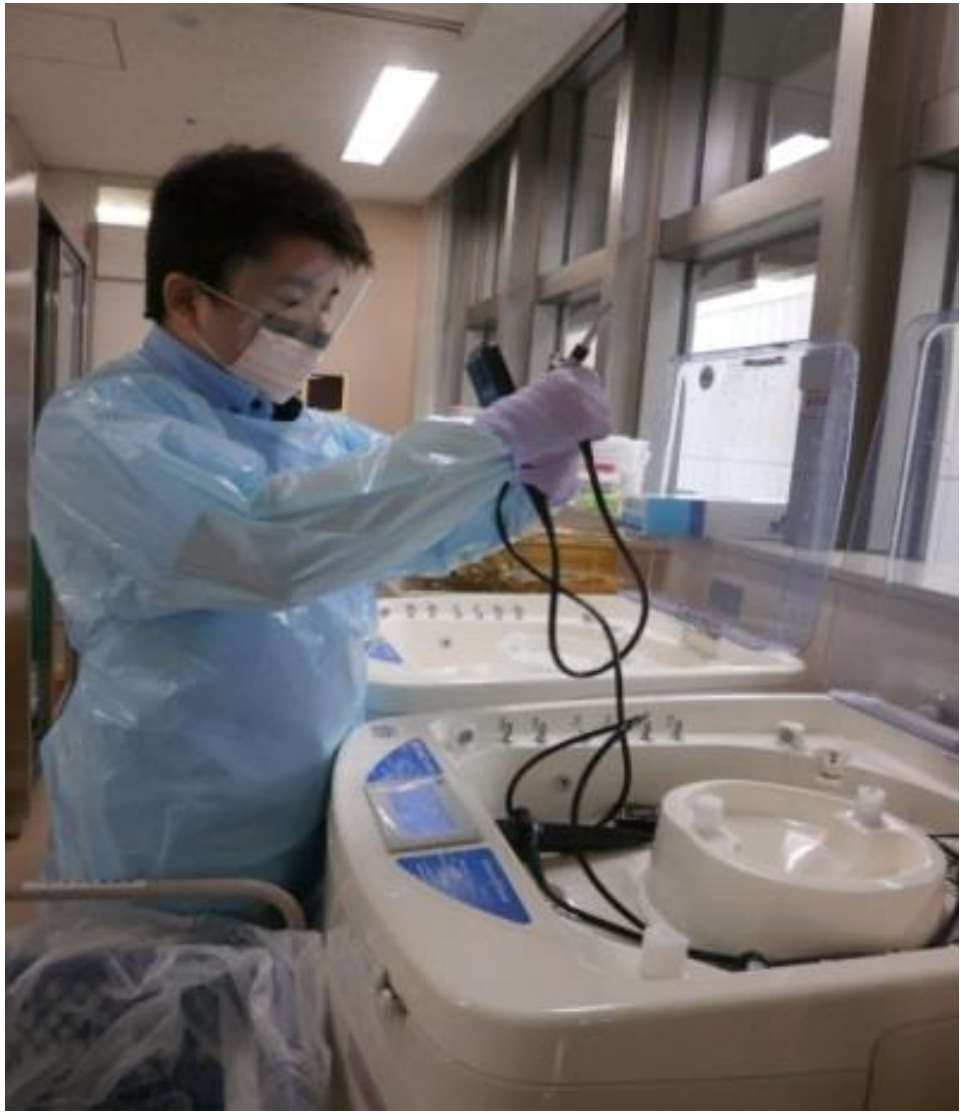
ベッドメイク業務

布団作り業務

ベッド清掃業務

手術室の清掃業務

ラウンジの清掃業務



内視鏡の洗浄業務

ベビーカーの清掃業務

松葉杖の清掃業務

（松葉杖の包帯巻き）