

認定看護管理者教育課程 サードレベル研修

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10月27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

障害者雇用を通じて学んでほしいこと

(1) 看護職を始めとした病院スタッフが働きやすい職場づくりという視点

(2) 看護業務の効率化という視点

(3) 一人一人の能力を最大限に活かす視点

障害者雇用の状況

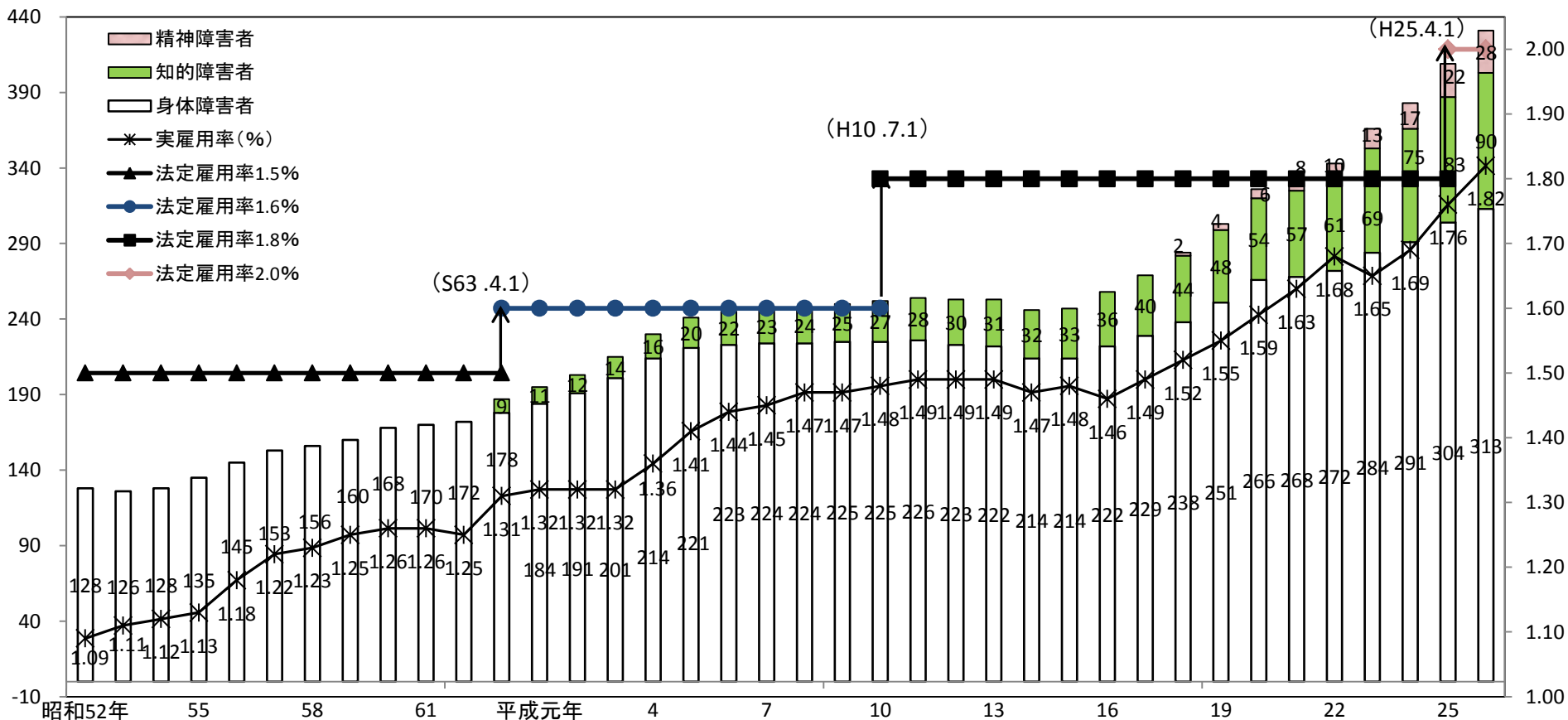
(平成27年6月1日現在)

○ 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。

障害者雇用率制度(コンプライアンスの視点)

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)

民間事業所の法定雇用率は、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年には更に引上げられるのは確実で、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。

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。

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。

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。

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」

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

障害者雇用率達成指導の流れ

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。

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(青森県病院局、福島県病院局を含む)、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

障害者雇用を進める積極的な意義

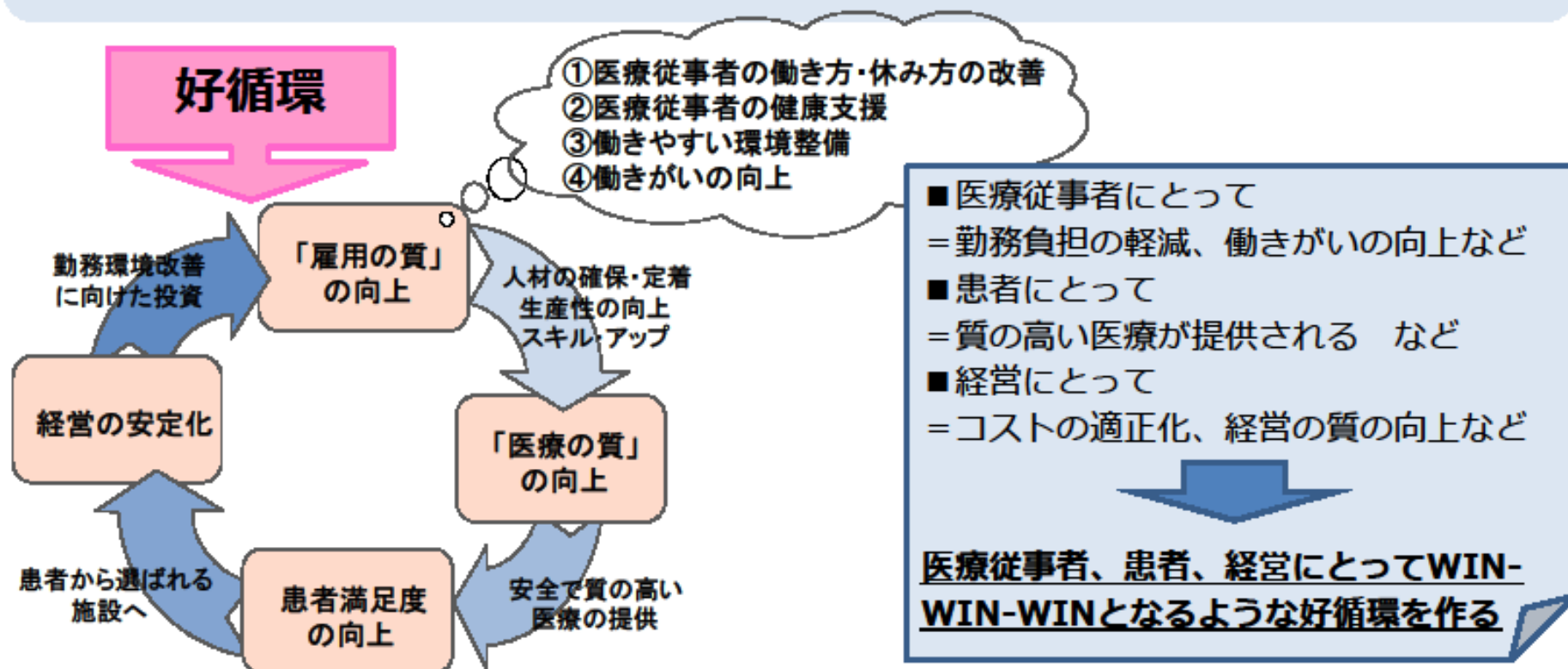
1. 医療従事者の勤務環境の改善
2. 障害のある患者等に対するサービスの向上
3. 地域社会への貢献
4. 職場の雰囲気改善
5. 一人一人の能力を活かす文化の醸成

医療従事者の勤務環境の改善

- 人口の減少、若い世代の職業意識の変化、医療ニーズの多様化に加え、医師等の偏在などを背景として、医療機関における医療従事者の確保が困難な中、質の高い医療提供体制を構築するためには、勤務環境の改善を通じ、医療従事者が健康で安心して働くことができる環境整備を促進することが重要。
- 平成26年10月1日には医療機関の勤務環境改善に関する改正医療法の規定が施行され、各医療機関がPDCAサイクルを活用して計画的に勤務環境改善に取り組む仕組み(勤務環境改善マネジメントシステム)が導入。
- 各医療機関等が、医師、看護職、薬剤師、事務職員等の幅広い医療スタッフの協力の下、一連の過程を定めて継続的に行う自主的な勤務環境改善活動を促進することとする「勤務環境改善マネジメントシステム導入の手引き」を策定。

医療勤務環境改善の意義

- 医療機関が、「医療の質の向上」や「経営の安定化」の観点から、自らのミッションに基づき、ビジョンの実現に向けて、組織として発展していくことが重要。
そのためには、医療機関において、医療従事者が働きやすい環境を整え、専門職の集団としての働きがい高めるよう、勤務環境を改善させる取組が不可欠。
- 勤務環境の改善により、医療従事者を惹きつけられる医療機関となるだけでなく、「医療の質」が向上し、患者の満足度も向上。



③働きやすさ確保のための環境整備 に関する項目（例）

勤務環境の改善

（例）院内に明るくきれいで快適な休憩室や当直室を確保する。

業務手順・ストレス軽減

（例）記録や書類作成の簡素化、補助職の導入等を進め、職員が専門職としての業務に専念できるようにする。

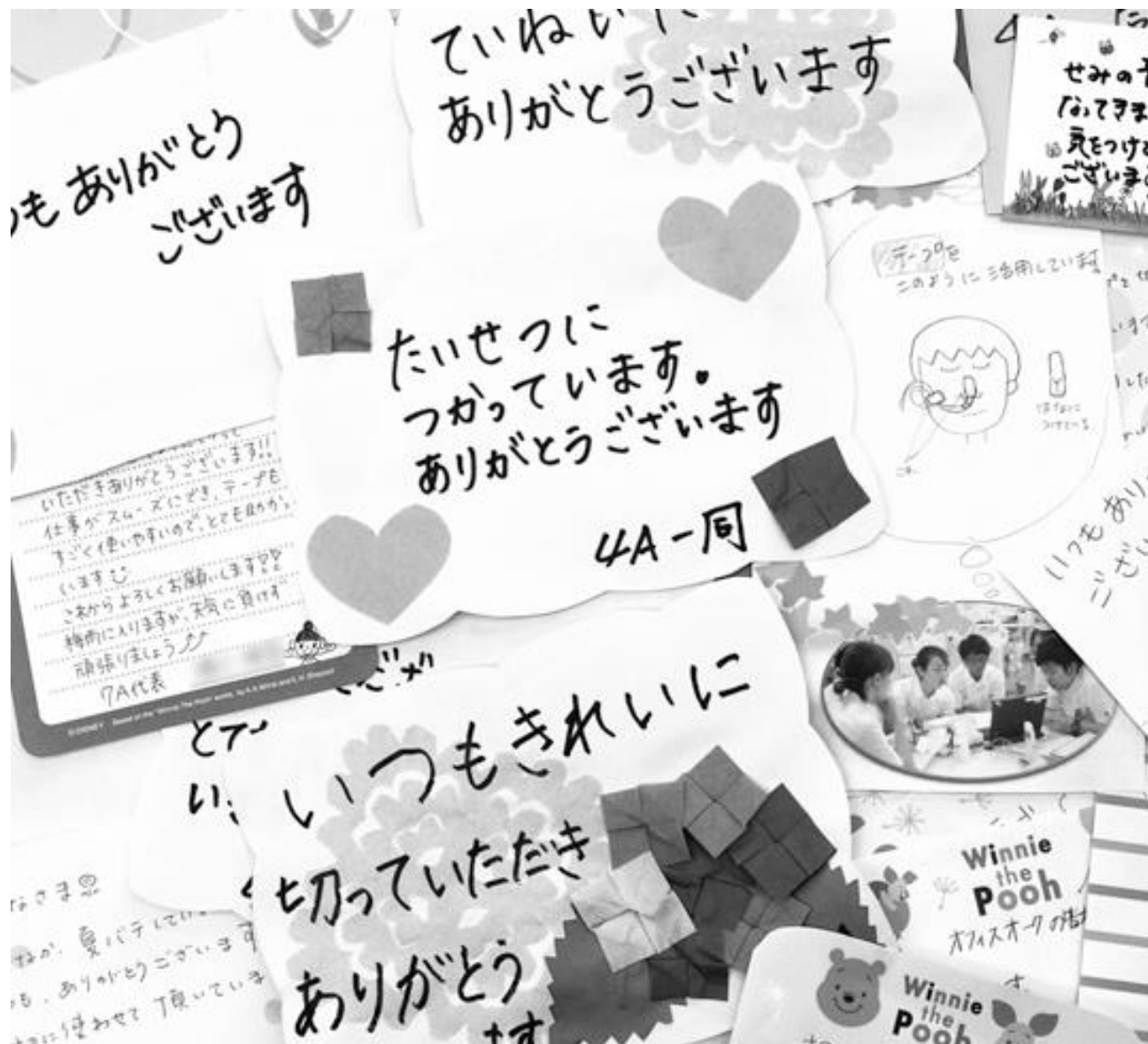
（例）物品・カルテ・文書類の整理整頓をすすめて、心身に負担の少ない取り扱い方法を検討する。

気持ちのよい仕事の進め方

（例）互いに積極的に挨拶をし、良好な人間関係を保つ。

（参考）勤務環境セルフチェックリスト（簡易版）から抜粋

業務の効率化という視点



「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

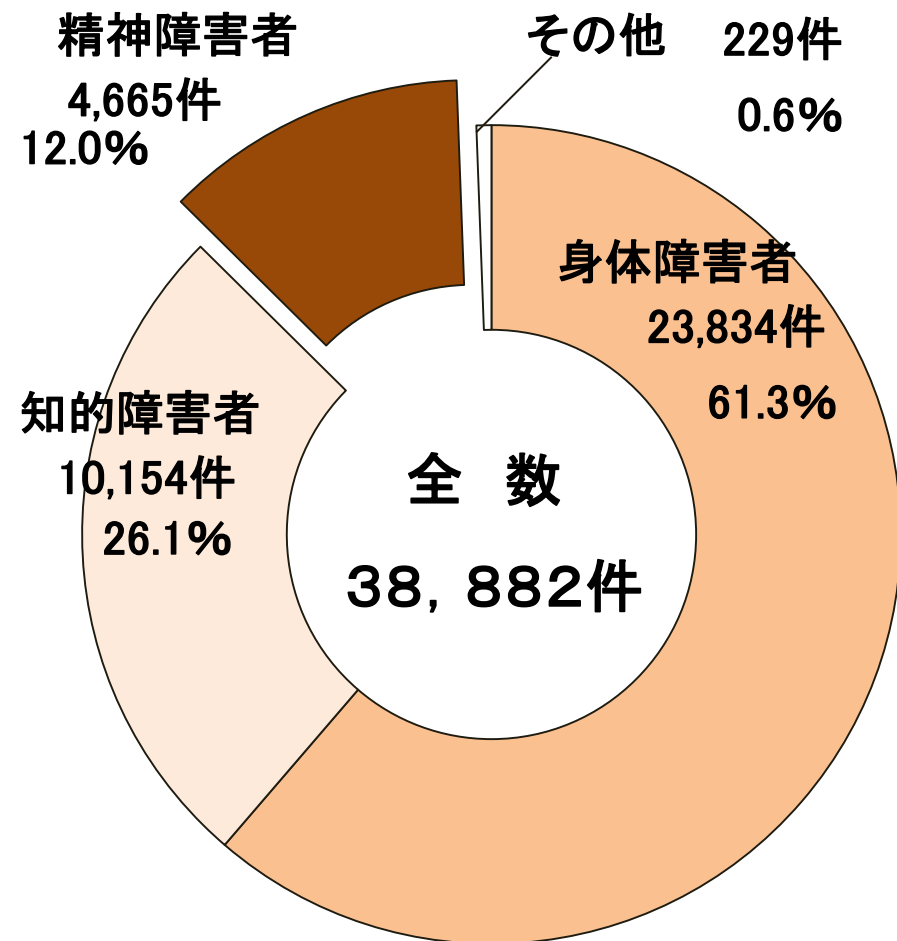
障害者雇用が進んでいる事業所では、障害のあるスタッフが従事する仕事を切り出す過程で、業務の見直し・再編が進み、全体として業務の効率化が進んでいる。

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。

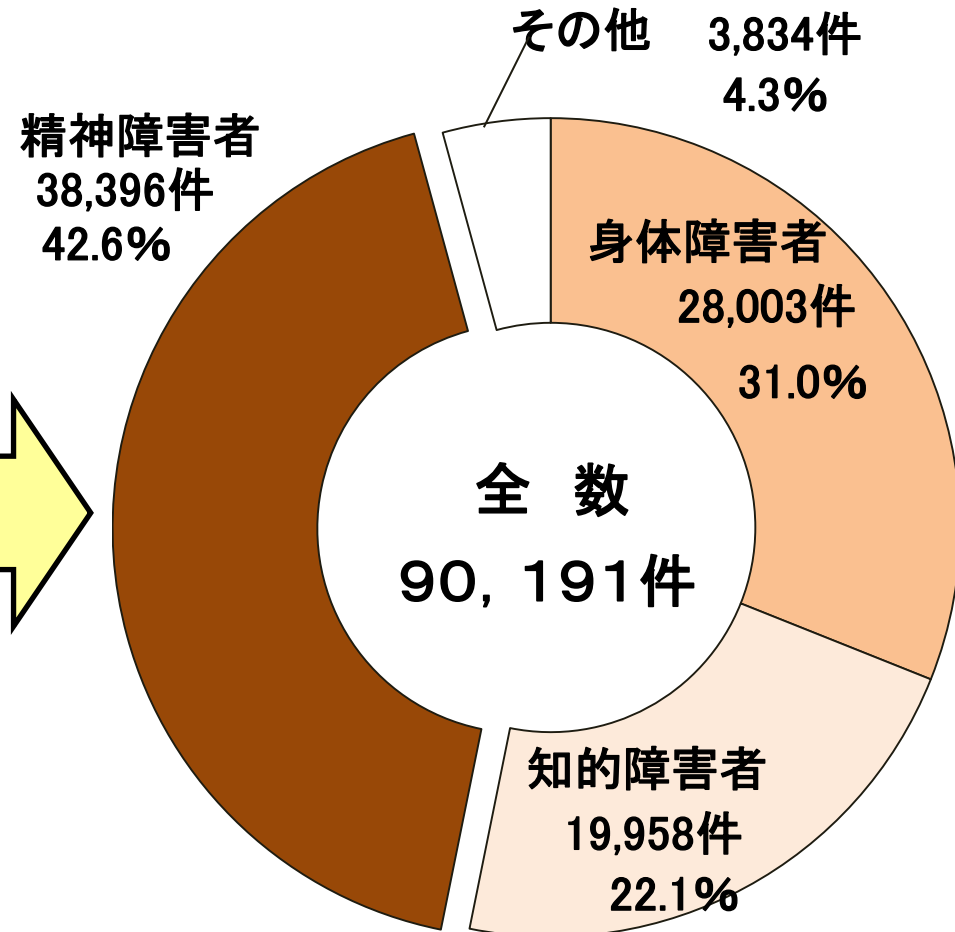
障害者雇用を進めることにより、業務の効率化が進み、職場の働く環境が改善されれば、職員の満足度も高まり、看護師等の離職も減り、新たな人材確保もしやすくなる。医療機関の経営上のメリットも大きい。

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27年度



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。

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>