

「先を見据えて 今を変える」

～医療・福祉分野での障がい者雇用の実現～

平成29年3月2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

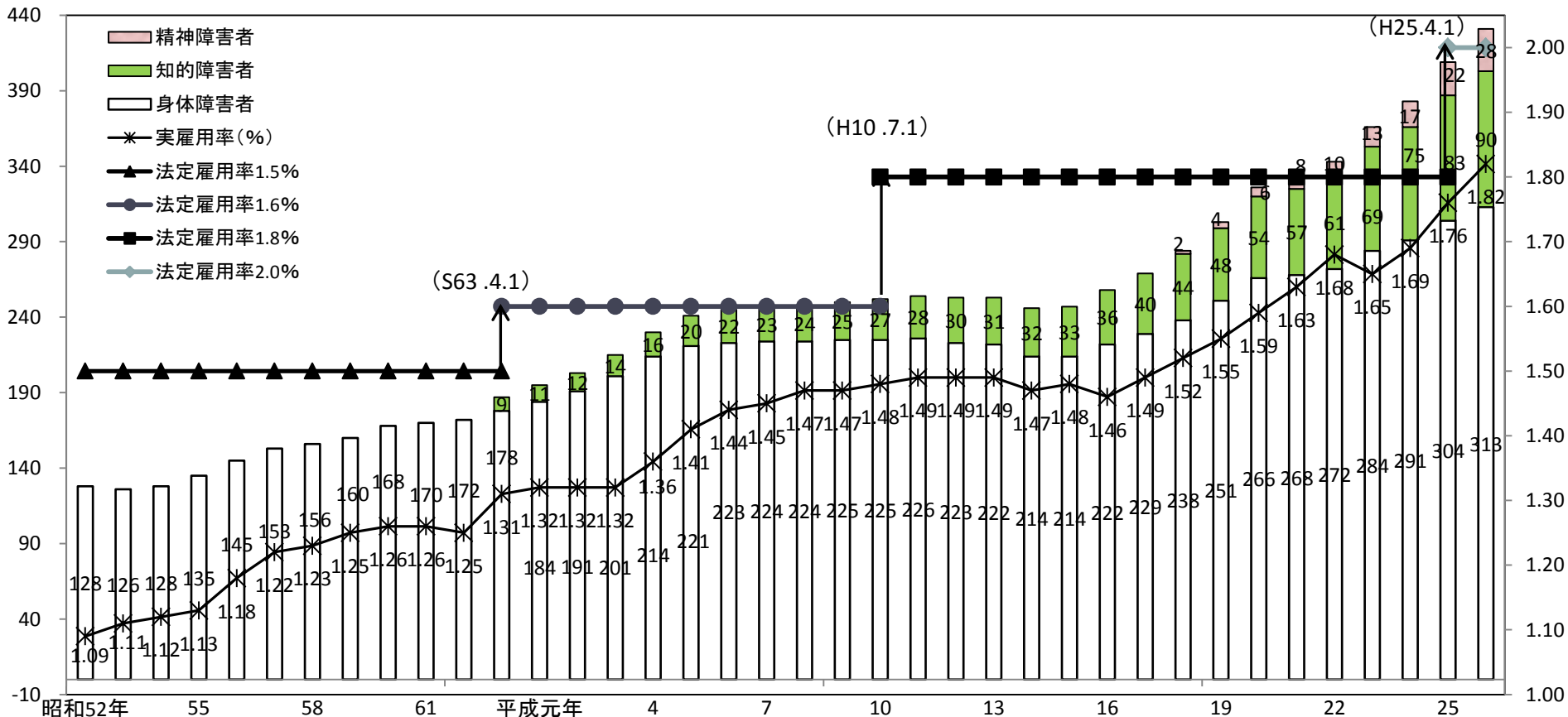
(平成27年6月1日現在)

○ 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。

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

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 × 0.02 (小数点以下切り捨て)

	1人	2人	3人	4人	5人	6人	7人	8人	9人
2.0% (現行)	50~ 99人	100~ 149人	150~ 199人	200~ 249人	250~ 299人	300~ 349人	350~ 399人	400~ 449人	450~ 499人
2.2%	46~ 90人	91~ 136人	137~ 181人	182~ 227人	228~ 272人	273~ 318人	319~ 363人	364~ 409人	410~ 454人
2.4%	42~ 83人	84~ 124人	125~ 166人	167~ 208人	209~ 249人	250~ 291人	292~ 333人	334~ 374人	375~ 416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の。

除外率0.3が適用される医療機関の場合 (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の。

障害者雇用に係る経済的な調整

障害者雇用納付金の徴収

- 障害者雇用率未達成の事業主は、法定雇用障害者数に不足する障害者数に応じて1人につき月額50,000円の障害者雇用納付金を納付。
- 常時雇用している労働者数が100人を超え200人以下の事業主には、平成32年3月31日まで納付金の減額特例(不足する障害者1人につき月額「50,000円」を「40,000円」に減額)が適用。

障害者雇用調整金の支給

- 常時雇用している労働者数が100人を超える事業主で障害者雇用率を超えて障害者を雇用している場合は、その超えて雇用している障害者数に応じて1人につき月額27,000円の障害者雇用調整金が支給。

報奨金の支給

- 常時雇用している労働者数が100人以下の事業主で、各月の雇用障害者数の年度間合計数が一定数(各月の常時雇用している労働者数の4%の年度間合計数又は72人のいずれか多い数)を超えて障害者を雇用している場合は、その一定数を超えて雇用している障害者の人数に21,000円を乗じて得た額の報奨金が支給。

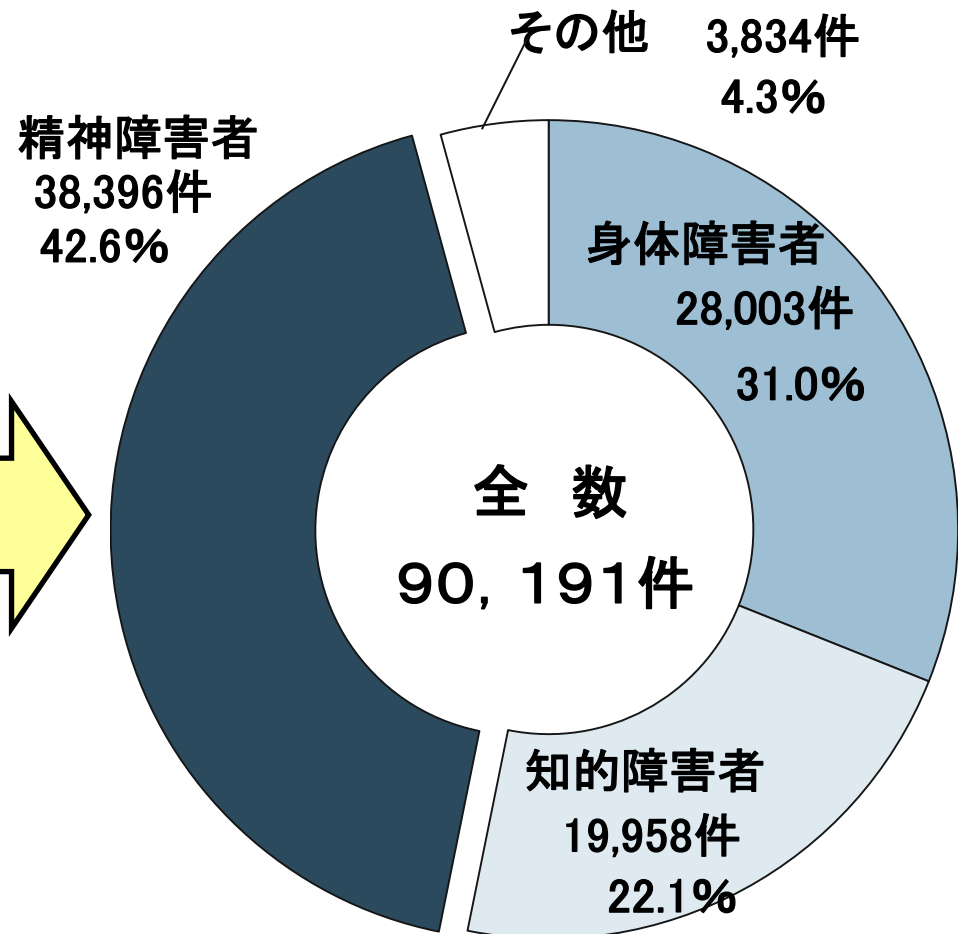
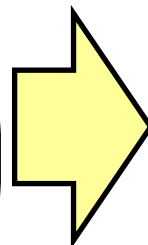
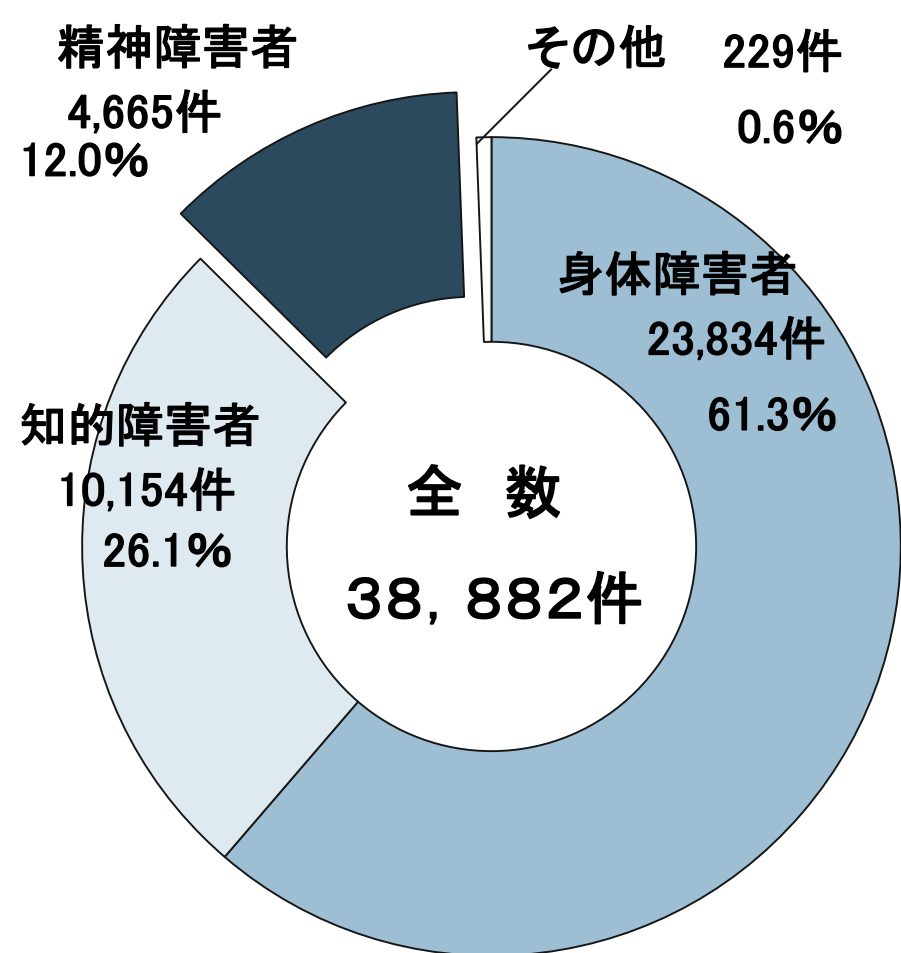
障害者雇用状況報告に見る産業別の状況

	実雇用率	法定雇用率達成企業割合	雇用障害種別
全産業	1.92%	48.8%	身体69.1%、知的22.1%、精神8.9%
農林漁業	2.14%	61.1%	身体58.1%、知的36.1%、精神5.8%
宿泊業、飲食サービス業	1.83%	42.8%	身体46.4%、知的44.2%、精神9.4%
医療、福祉	2.43%	61.8%	身体59.1%、知的28.9%、精神12.0%
製造業	1.98%	56.6%	身体72.9%、知的21.3%、精神5.8%

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



障害特性の理解

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が作成している障害別の雇用マニュアル(コミック版)は、障害特性に対する理解や雇用事例を分かりやすく紹介しており、事業所に対する支援でも活用できる。



精神障害のある者の特性

1. 多様性

精神疾患の種類は多岐にわたり、疾患が同じでも症状や程度特性は一人ひとり違い、もともとの能力や性格発病前に身につけていた技能経験なども異なるため、一括りに説明できない。

2. 共通性

それでも共通な特性として、一般的には以下のような特性があるとされている。

- 疲れやすい
- 環境の変化に慣れるのに時間がかかる
- 失敗により自信を失いやすい
- あいまいな状況で困惑しやすい

精神障害のある者の雇用管理上の留意点(1)

1. 職務の設定

- 負荷が比較的軽い業務の設定から始める
- 職務を作り出す(作業内容を切り出す)
- 作業を標準化する
- 数種類の作業を設定する

2. 指示の出し方や教え方

- 指導担当者を設定する
- 指示は具体的に、確認しながら、一度に言わない
- できたことは認める(ほめる)
- 慣れるまでは確認を促す
- ミスをしたら対応策を一緒に考える
- 定期的な振り返りと目標を設定する

精神障害のある者の雇用管理上の留意点(2)

3. 健康管理面への配慮

- 通院時間を確保する
- 就業時間を段階的・柔軟に設定する
- 体調の変化に気を配る
- 調子を崩す際の状況等を把握しておく
- 体調不良時の対応は支援機関等と連携しながら検討する
- 産業保健スタッフを活用する

4. コミュニケーション(接し方)

- 定期的に相談できる場を設定する
- 休憩時間の接し方に配慮する
- 本人の話に耳を傾ける
- 職場の雰囲気をややかにする
- 環境の変化に適切に対応する

「医療福祉」分野の障害者雇用の状況(1)

1. A型事業所の雇用の影響

- 就労継続支援A型事業所の利用者は46,446人(平成27年2月現在)。
- 「医療、福祉」の事業所(従業員50人以上に限る)の雇用者数は29,006人(知的:18,322人、精神:10,684人)。
- A型事業所の約5割は民間事業者で、そのほとんどは単独かつ50人未満の事業所であるため、障害者雇用状況報告の対象外。
- 実際、ハローワークの就職件数では「医療、福祉」の就職件数は産業全体の37.5%を占めているのに対し、障害者雇用状況報告では「医療、福祉」の雇用障害者数は全体の13.5%にとどまっている。
- このことから、実雇用率にはA型事業所の雇用の影響は少ないと思われる。

就職件数と雇用状況

			単位: 件			
			計	身体障害者	知的障害者	精神障害者
就職件数	全産業		90,191	28,003	19,958	38,396
				31.00%	22.10%	42.60%
	医療、福祉		33,805	9,275	6,803	16,351
				27.40%	20.10%	48.40%
(注)「医療、福祉」の就職件数は「全産業」の37.5%						
			単位: 人			
			計	身体障害者	知的障害者	精神障害者
雇用状況	実数	全産業	386,606	242,933	94,317	49,356
				62.80%	24.40%	12.80%
		医療、福祉	58,928	29,922	18,322	10,684
				50.80%	31.10%	18.10%
	ダブルカウント	全産業	474,374	327,600	104,746	42,028
				69.10%	22.10%	8.90%
		新規雇用	49,330	26,735	12,236	10,359
				54.20%	24.80%	21.00%
医療、福祉	64,231	37,979	18,562	7,690		
		59.10%	28.90%	12.00%		
	新規雇用	9,188				
(注1)「医療、福祉」の雇用数(実数)は「全産業」の15.25%						
(注2)「医療、福祉」の雇用数(ダブルカウント)は「全産業」の13.5%						

「医療福祉」分野の障害者雇用の状況（2）

2. 他産業では雇用が難しい者を雇用しているか？

- 雇用率算定の際に1人で2人分にダブルカウントされる重度障害の割合は、「全産業」は身体42.2%、知的22.8%であるのに対し、「医療福祉」は身体41.3%、知的24.0%となっている。
- このことから、他の産業に比べて「医療福祉」領域が障害の重い者を雇用しているとは言い難い。

「医療福祉」分野の障害者雇用の状況（3）

3. 「医療業」の除外率の影響

- 「医療業」には除外率30%が適用されているため、「医療業」の実雇用率が仮に法定雇用率を上回る2.1%だったとしても、除外率が適用されない状態での実雇用率は0.7掛けの1.5%弱にとどまる。
- 「福祉業」のうちの児童福祉業にも除外率40%が適用されているため、「福祉業」の実雇用率も実際には若干低いことになる。
- 除外率制度は、制度としては既に廃止されており、経過措置として残されているもの、段階的に縮小されてきている。

「医療事業」と「福祉事業」の種類

1. 医療事業【除外率30%】

- (1) 急性期病院
- (2) 慢性期病院(療養病床、精神科病床、老人保健施設等)
- (3) 診療所
- (4) 訪問看護ステーション

2. 福祉事業【児童福祉事業:除外率40%、他はなし】

- (1) 生活施設(特別養護老人ホーム、グループホーム等)
- (2) 通所施設(デイサービス、就労移行支援事業所、地域活動センター等)
- (3) 訪問介護事業所
- (4) 就労継続支援A型事業所(利用者の雇用が目的)

福祉事業での雇用事例(知的障害)

1. 清掃業務

- ・施設内清掃、手すり等の消毒、トイレ掃除、車いす掃除等

2. 洗濯リネン業務

- ・洗濯、衣服やおムツたたみ、シーツロール等

3. 厨房業務

- ・調理補助、食器洗浄等

4. 環境整備業務

- ・営繕補助、植木の水やり、農作業等

5. 介護業務

- ・介護(ヘルパー2級)、介護補助(ベッドメイク、食事介助・下膳、入浴後の整容等)、レクリエーション補助、保育補助等

6. 事務業務

- ・定型文書の補充、回覧物や決裁のファイリング、伝票類の仕分け、テプラでの名札づくり、簡単なデータ入力等

具体的な雇用事例(知的障害)

【A特別養護老人ホーム】

- おしぼり準備、下膳、食器洗淨、ごみ収集(居室、事務室、園長室)、居室清掃、洗濯(利用者私物)など

【B認知症グループホーム】

- 入居者へのケア(食事、洗濯、掃除等)、建物の維持管理

福祉事業での雇用事例(精神障害)

1. 清掃業務
 - ・車いす掃除、手すり等の消毒、トイレ掃除、洗車等
2. 洗濯リネン業務
3. 厨房業務
 - ・調理、調理補助
4. 環境整備業務
 - ・車イスやベッドの点検とメンテナンス、施設内物品の在庫管理、営繕(蛍光灯の交換等)、植木や花の手入れ
5. 介護・看護業務
 - ・看護師、ホームヘルパー、介護補助(ベッドメイク、下膳、食事介助、シーツ交換)
6. 指導業務
 - ・管理者、利用者への作業指導、施設外就労支援等
7. 事務業務
 - ・事務、システム開発(SE経験者)

具体的な雇用事例(精神障害)

【C介護老人保健施設】

- ・事務補助、シーツ交換、配茶、おやつ配り、清掃、洗濯、衣服等たたみ、収納、送迎補助、体位交換、食事摂取介助、着脱介助、入浴介助、オムツ交換、トイレ誘導、介助等

【D通所介護事業所】

- ・介護補助(入浴介助、衣服の着脱介助、移乗介助、レクリエーション等)

医療機関で切り出した業務の具体例 「事務系」と「医療系」

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)

- 退院後のベッド清掃、ベッドメイク
- 布団や電気毛布の包布入れ、枕のカバー入れ
- 清拭タオル折り
- 点滴スタンド、酸素ボンベ台、ストレッチャー、車椅子、歩行器、ベビーカー等の清掃、松葉杖の清掃と包帯巻き
- 内視鏡の洗浄(機械洗浄の操作)
- 手術室の清掃
- ドアノブや床等の消毒、手すりや椅子の拭き掃除
- 病室洗面所の石鹼液の補充
- ペーパータオルの補充、使用済みタオルの回収
- ラウンジの清掃、給茶機等の管理
- 病棟等の飾りつけ(小児病棟・外来等)
- 病棟と他部門間の搬送(検体、フィルム、文書等)



ベッドメイク業務



布団作り業務

ベッド清掃業務

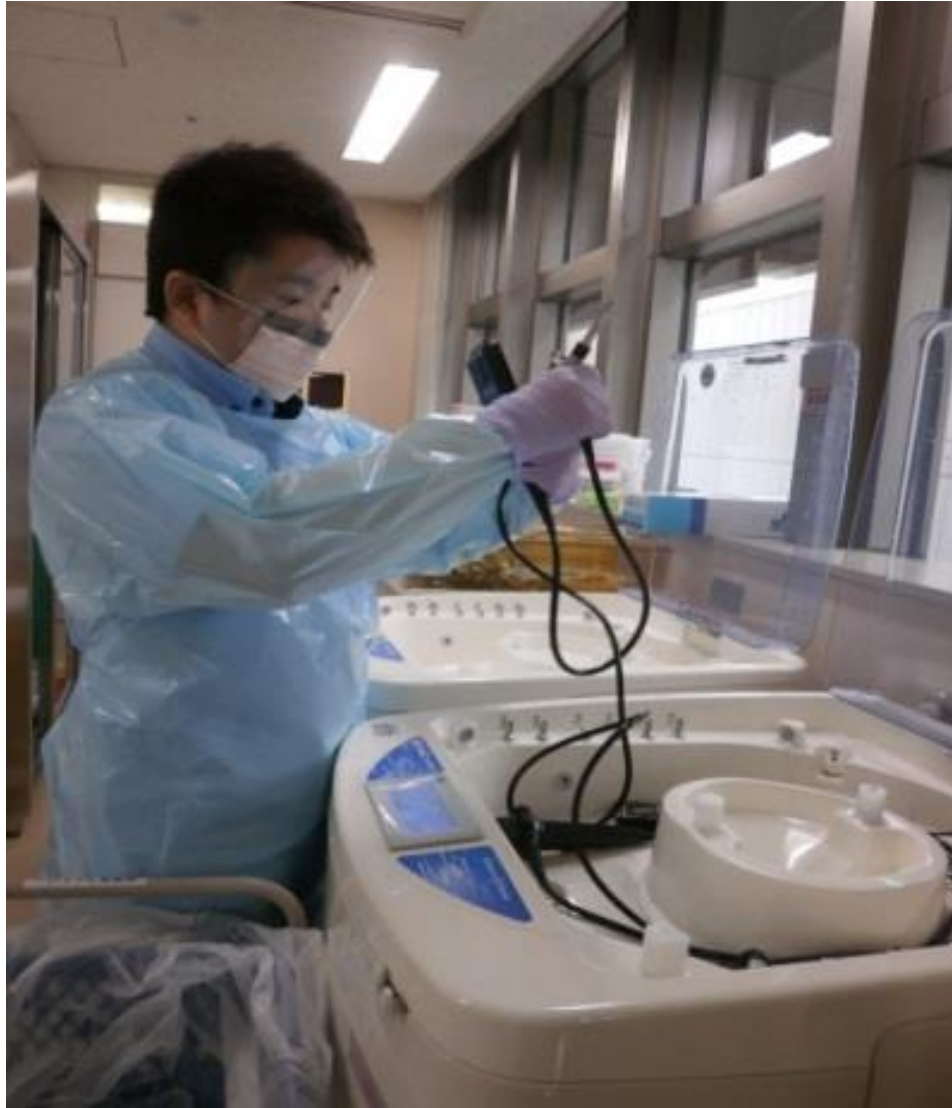




手術室の清掃業務



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)

看護部門の仕事（事前準備）

- 点滴固定用テープのカット（ロール状のテープをオーダーに応じた様々な形状にカット）
- 各種パックの切り離し（注射器、薬剤、清綿等が入ったパックをマシン目で切り離し）
- 処置セットの袋詰め
- 各種シートやガーゼ等のカットと折り畳み
- 汚物用ビニール袋の折り畳み
- 医療廃棄物処理容器（段ボール製）の作成



テープカット業務





パックの切り離し業務



手術用シーツのカット業務

薬剤部門の仕事

- 薬品への注意事項シール貼り
- 薬剤説明書の折りと封入
- 処方箋の整理
- 薬剤伝票の整理
- 薬剤用ろ紙の折り
- 薬剤カートの本棟への搬送
- 薬剤カートの清掃
- 診療材料の在庫管理、搬送
- 薬剤空箱のバーコード読み取り



薬品への注意事項シール貼り業務



薬剤カートの搬送業務

検査部門の仕事

- 検体採取容器へのバーコード貼り
- 計量カップへのシール貼り(採取量表示)
- 未使用アンプルのシールはがし
- 病理標本の整理
- 検査結果等のデータ入力
- 超音波洗浄機による試験管洗浄

人間ドック部門の仕事

- 受診勧奨のお知らせ送付
- 人間ドック受診者に送付するキットの封入と送付
- 問診票のデータ入力
- 健診結果の封入と発送

リハビリ部門の仕事

- 作業療法室のテーブルや椅子出し
- リハビリ用具の準備
- 作業用材料のコピー(塗り絵等)
- テーブル等の清掃・消毒
- イベント用具の分類・整理・準備の補助
- リハビリ浴槽の清掃

デイケア部門の仕事(ピアスタッフ等)

- デイケアプログラムの企画、進行
- メンバーの状況把握
- 相談対応

ピアサポーターの活動による効果

ピアサポートに関わったそれぞれの立場への効果が報告された。

ピアサポーターの活動による効果(自由記載のまとめ)

○入院精神障害者に対する効果

・経験に基づいた当事者独自の視点に立った支援が可能であることや、実際に地域で生活しているピアサポーターの姿から退院後の生活を具体的にイメージすることができること、また、それによって退院意欲の向上や具体的な行動につながるなどの点が挙げられた。

○地域移行後の精神障害者に対する効果

・当事者独自の視点からの助言や指導を行える点のほか、仲間としての安心感を得たり、地域生活のヒントを得たりすることが地域移行・定着につながる点が挙げられた。

○ピアサポーターに対する効果

・ピアサポート活動を通じて社会参加の機会を得たり、他者の役に立つことが自己肯定や自信を取り戻すことにつながるという効果のほか、(ピアサポーター自身の)健康を守るという観点からも、(他者に自己の経験を話すことで)自分を振り返り認めることができるなどの点が挙げられた。

○雇用者に対する効果

・ピアサポーターとの協働を通じて精神障害者への理解が深まったり、可能性や能力を発見する機会になる点や、精神障害者への支援にあたり、ピアサポーターを通じて当事者の率直な気持ちや受け止め方などの意見を聞いたり、入院患者との接点を拡大することにより、支援の質の向上につながる点などが挙げられた。

平成26年度精神障害保健福祉等サービス体制整備促進事業に関する調査研究「ピアサポートの活用状況に関する調査」

平成27年度社会保障審議会 第71回障害者部会資料

その他

- 入院患者の職歴の聞き取り(労災病院)
- 初診患者の診察前の問診票等の記入支援