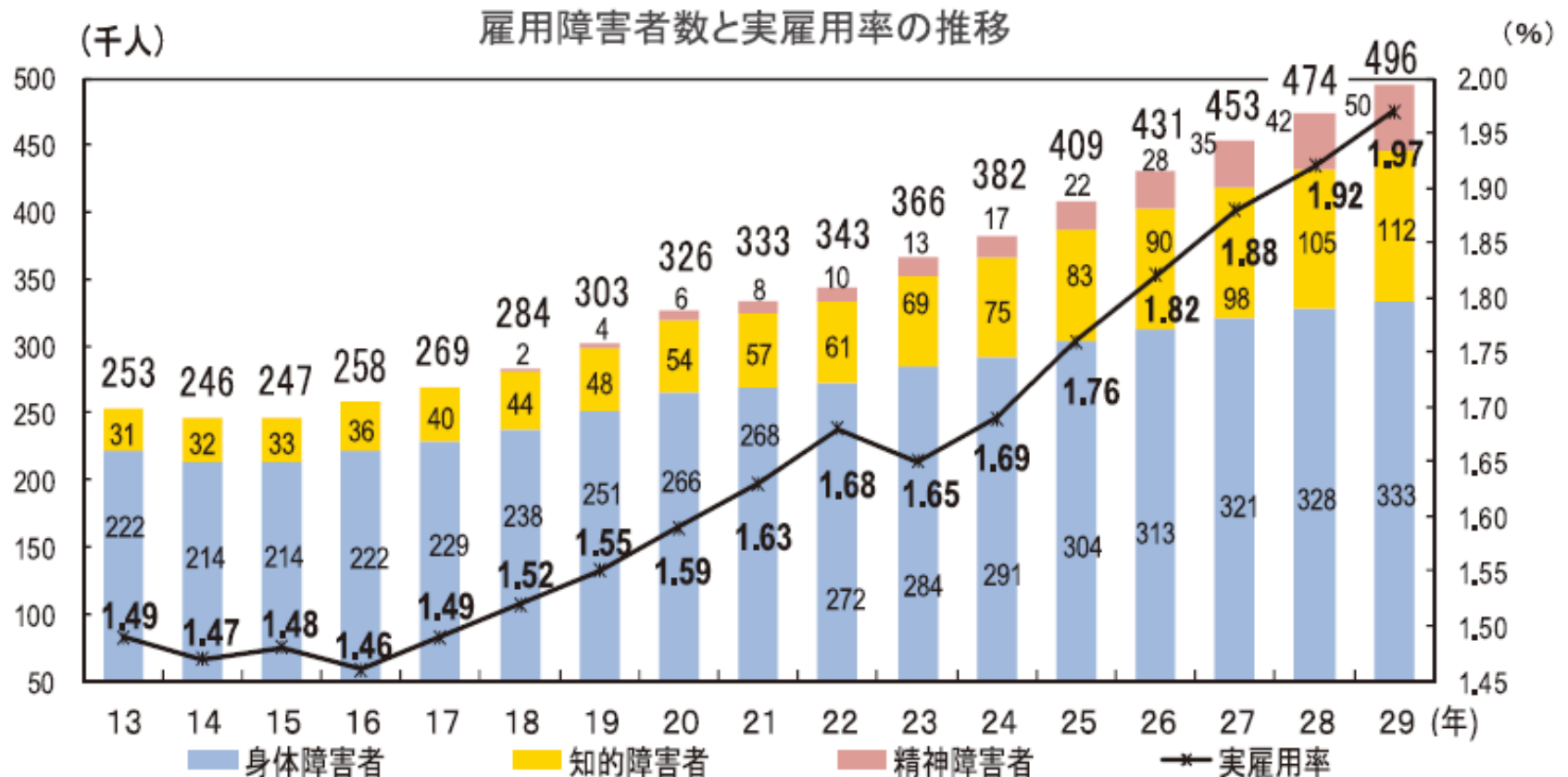


障害者雇用の状況

- 民間企業に雇用されている障害者の数は49.6万人となり、14年連続で過去最高を更新しています。(平成29年6月1日現在)
- 実雇用率(常用労働者に占める、障害者である常用労働者の数)は1.97%、障害者雇用率達成企業割合は50.0%であり、障害者雇用は着実に進展しています。



障害者雇用の意義

1. 共生社会の実現

障害に関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じて社会参加できる「共生社会」の実現に資する。

2. 労働力の確保

障害者の「できないこと」ではなく、「できること」に目を向け、活躍の場を提供することで、企業にとっても貴重な労働力の確保に繋がる。

3. 生産性の向上（「働き方改革」に資する）

障害者とその能力を発揮できるよう職場環境を改善することで、他の従業員にとっても安全で働きやすい職場環境が整えられ、企業の生産性向上に繋がる。

障害者が実施する業務を切り出すことにより、その職員の業務負担が軽減され、労働時間の削減やモチベーションの向上にも繋がる。

障害者雇用の意義(つづき)

4. 職場のメンタルヘルス環境の改善(「健康経営」に近づく)

元気な挨拶、真面目な勤務態度など、障害者雇用を進める職場では職場の雰囲気良くなったとの声が多い。「健康経営」で重視される職場のメンタルヘルス環境の改善にも資する。

分かりやすい表示、工程の整理などは、障害者の範囲に含まれないASD(自閉症スペクトラム)の従業員への配慮にもなる。

5. 「合理的配慮」が身に付く(サービスの質の向上)

障害者差別解消法で事業実施に求められる障害者への「合理的配慮」が、職場に障害者がいることで自然に理解され、サービスの質が向上する。

障害者雇用率制度(コンプライアンス)

全ての事業主は、従業員の一定割合(=法定雇用率)以上の障害者を雇用することが義務づけられており、これを「障害者雇用率制度」といいます。

例

常時雇用している労働者が120人の企業の場合、2人以上の障害者雇用義務があります。

$$120人 \times 2.2\% = 2.64人$$

(法定雇用率)

↓

2人(小数点以下切り捨て)

※ 短時間労働者や、重度身体障害者、重度知的障害者などは、カウント方法が異なります。詳しくは5ページを参照してください。

法定雇用率は、下表のように事業主区分によって定められています。

民間企業の場合は、平成30年4月から、2.2%となりました。

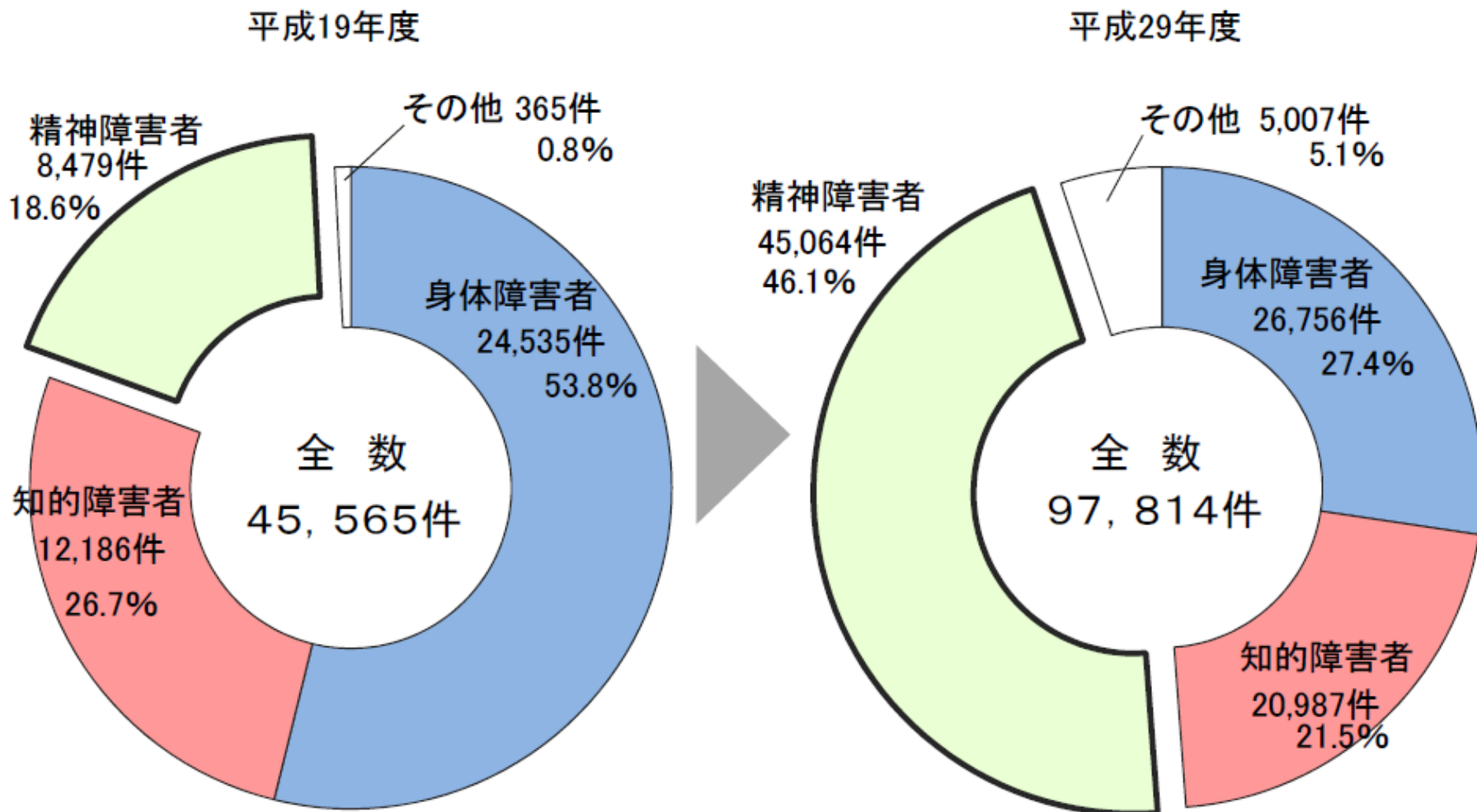
事業主区分	法定雇用率	
	平成30年3月31日まで	平成30年4月1日以降
民間企業	2.0% ⇒	<u>2.2%</u>
国、地方公共団体等	2.3% ⇒	<u>2.5%</u>
都道府県等の教育委員会	2.2% ⇒	<u>2.4%</u>

※ 今回の法定雇用率の変更に伴い、障害者を雇用しなければならない民間企業の事業主の範囲が、労働者50人以上から45.5人以上に変わりました。

※ 平成30年4月から3年を経過する日より前(具体的な次回の引き上げ時期は、今後、労働政策審議会において議論)に、民間企業の法定雇用率は2.3%になります。2.3%となった際には、対象となる事業主の範囲は、労働者43.5人以上に広がります。また、国等の機関も同様に0.1%の引き上げとなります。

精神障害者や知的障害者を視野に入れないと 法定雇用率は維持できない

ハローワークにおける職業紹介状況(就職件数)



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、人事部門の担当者や職場の上司も活用できる。



医療機関は障害者のできる仕事の宝庫 ～「事務系の業務」と「医療系の業務」～

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。

「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。



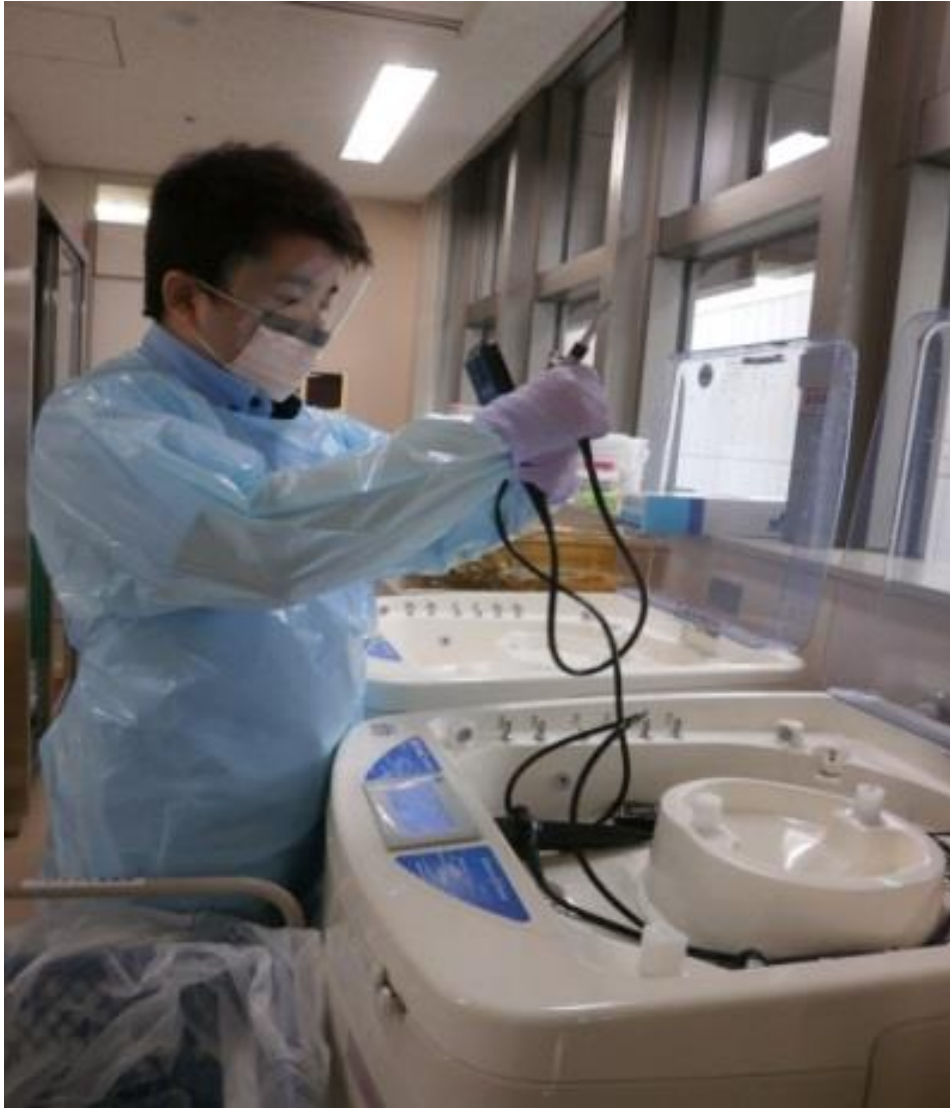
ベッドメイク業務



ベッド清掃業務



布団作り業務



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)



テープカット業務



手術用シーツのカット業務



パックの切り離し業務



薬品への注意事項シール貼り業務



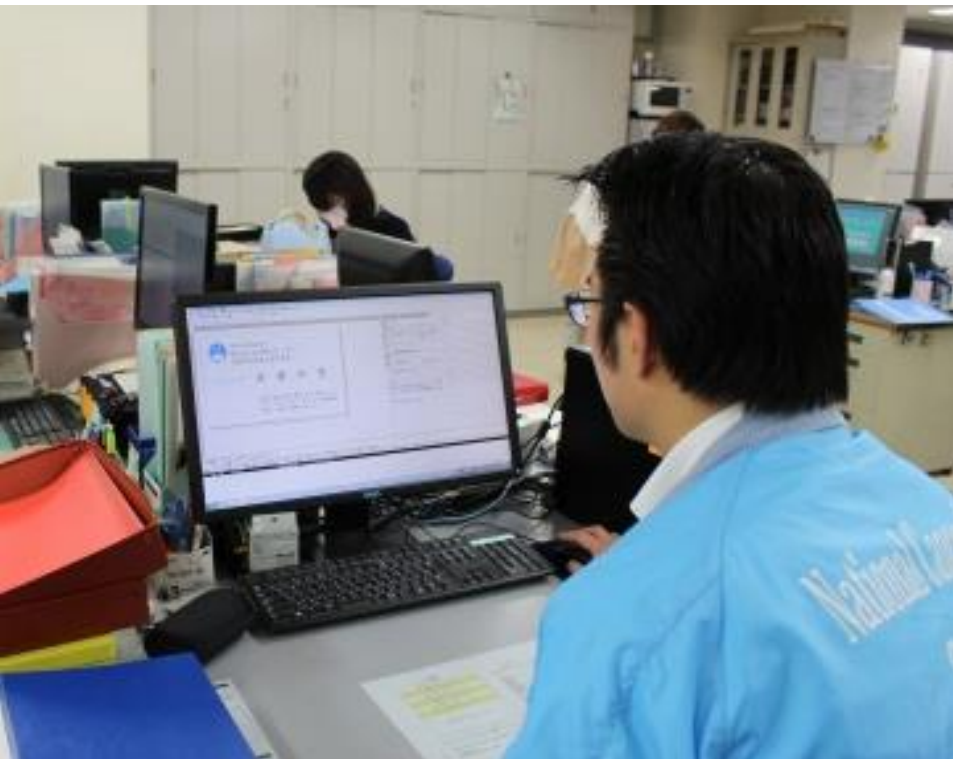
薬剤カートの搬送業務



郵便物の仕分け業務



郵便物の発送業務



名刺の作成業務



部署印の押印業務



会議室の設営と清掃業務



病院敷地内の植栽の手入れ

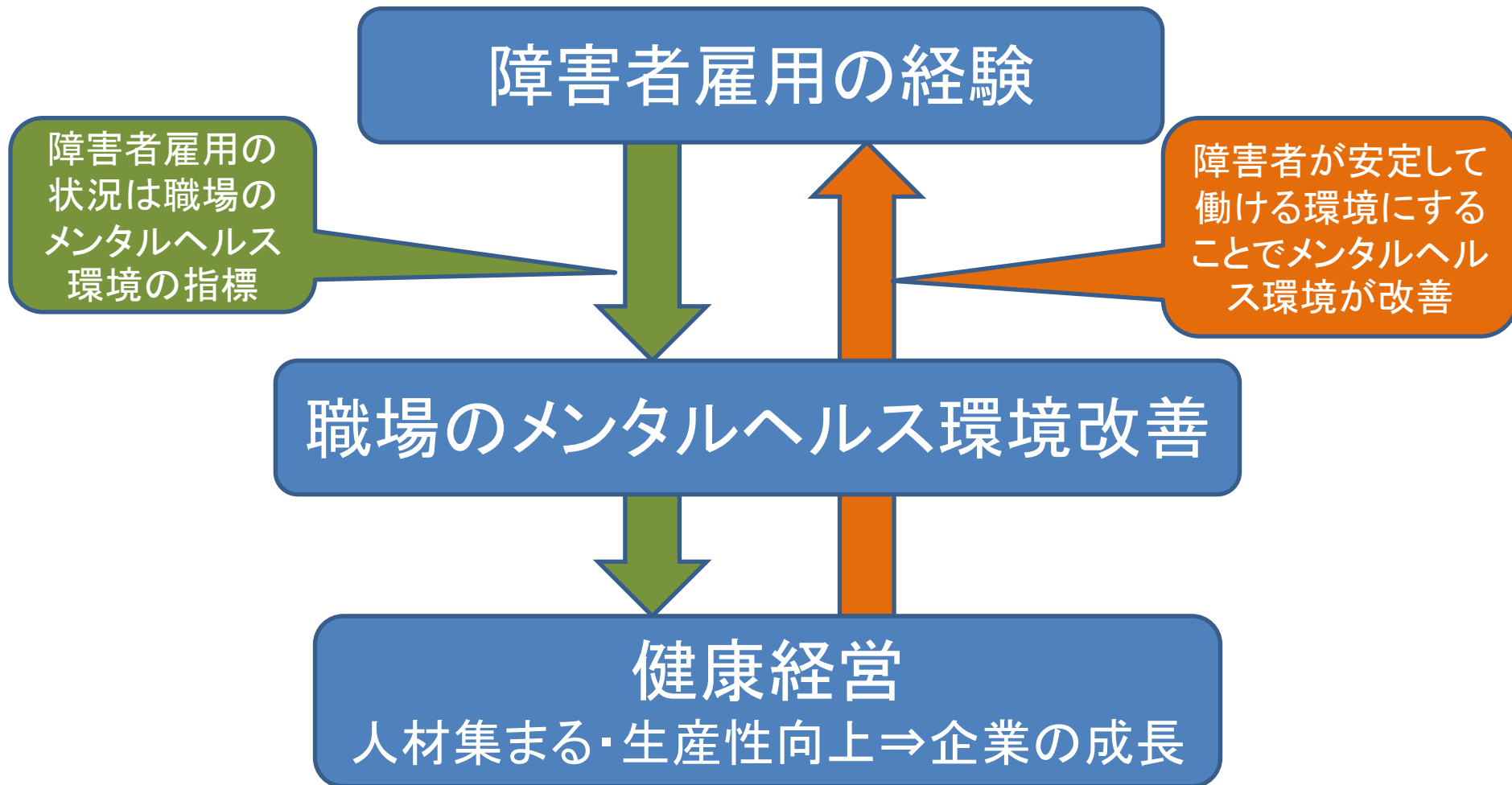
障害者雇用で職場のメンタルヘルス環境が改善 (障害者雇用を進めた職場の声)

- 職場が明るくなり、風通しが良くなる
 - ・元気な挨拶で職場のコミュニケーションも改善
- 仕事に対する真面目な姿勢に感銘
 - ・職場の同僚の働く姿勢も変えてしまう
- 仕事の切り出しで業務の効率化も進む
 - ・役割分担で同僚の自己効力感も高まる
- 各人のできる部分に目を向けるようになる
 - ・見捨てない文化で職場復帰もしやすくなる



職場のメンタルヘルス環境が改善

障害者雇用と健康経営のつながり



障害者等の活躍支援の枠組みが「一億総活躍社会の実現」に向けた政府の「働き方改革」の中に位置づけられた

JCHO病院の事務職員として、
来院される方に関心を寄せ、
適切なサポートを自然に行うことを通じて、
自らも人間的に成長するとともに、
病院の評判を高め
病院経営にも貢献されることを
期待しています