

働き方改革

障がい者雇用の進め方について

鹿児島県医療勤務環境改善支援センター医療労務管理アドバイザー
 独立行政法人高齢障害求職者雇用支援機構 障害者雇用管理サポーター
 社会保険労務士 上畠 豊司

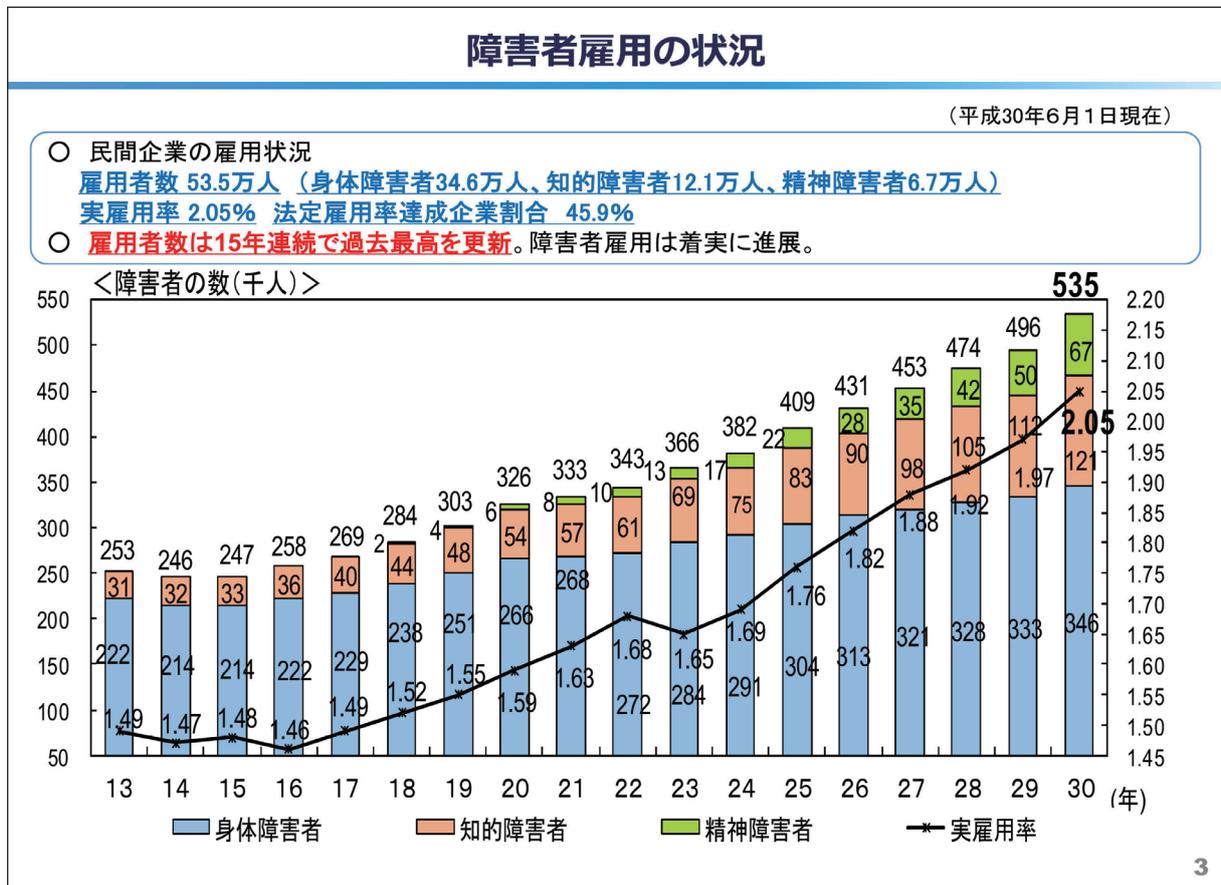
はじめに

障がい者の就業支援に携わる機会があり、障がい者を雇用しておられる事業所を度々訪問しました。その際、障がい者雇用に積極的に取り組んでおられる事業所において、障がいのある方の仕事を切り出す過程で、業務の見直し・再編が進み、業務の効率化が向上した、障がい者雇用を開始したことにより、職場の雰囲気良くなったという声が聞かれました。

た。

「おはようございます」、「こんにちは」という元気な挨拶や、入退出時に「失礼します」、「有難うございました」という礼儀正しさ、ひたむきに働く姿を拝見しました。「彼らの姿勢を見習ってほしい」と言われる管理職の方のご意見もお聞きしました。

身近なところで障がいのあるスタッフが一緒に働くことにより、いつの間にか



他の職員の働く姿勢にも変化が生じ、職員間のコミュニケーションも良くなり、雰囲気の良い職場に変わったとの感想もいただきました。

このように、障がいのある職員に対して、周囲の職員も配慮をしていく中で、一人ひとりの職員の能力を見出し、それを伸ばし育てていく「人を活かす組織文化」が自然な形で職場に定着していくことは、障がい者雇用の予期せぬ効果とも言えると思います。

(1)先行事例に学ぶ

先行事例の医療機関を訪問されることは大変参考になると思います。各部門の職員から直接話を聞き、イメージを実感することも大切だと思います。訪問の際は、人事担当者に加え、少なくとも看護部の方と一緒に先行事例を見に行かれるようお勧めします。

(2)業務の切り出し

身体障がいの雇用については、いろいろな産業分野におけるノウハウやその蓄積に基づいたマニュアル等があり、身体に障がいのある方しか雇用してこなかった事業所等が比較的多い傾向にあります。

しかしながら、各産業分野で積極的な取り組みを進めておられる現在では、法定雇用率の充足の面で、知的障がいや精神障がいも視野に入れた人材確保を考えないと、達成は難しい状況があります。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」が不可欠です。この過程では、業務の内容を詳細に把握する必要があるため、業務の効率化を進める契機となります。

これまで職員が日常的に行っていた業務の中から、単純化できる作業を切り出

す上において、何より看護部門の協力が必要です。検討作業に看護部長等に加わってもらい、病棟や外来で看護師の業務負担を軽減するため、看護師でなくてもできる単純作業を切り出し、それを障がいのあるスタッフの仕事としていくことで、「職員に歓迎される障がい者雇用」が実現できます。

(3)人材の確保(募集)

障がい者を募集する際、まずハローワークに相談し求人することが必要です。採用にあたっての注意事項や障害者雇用助成金などの有意な情報を多く提供していただけます。



ハローワーク以外の主な人材確保ルートは2つあります。

第1のルートは、特別支援学校の在学生の現場実習を受けることで開拓されるルートです。学校では、社会に出て実際に企業で働く力をつけるために現場実習や就業体験を教育活動の中で計画し、卒業後の適切な進路選択ができるようにしています。実習生を受け入れることにより、障がい者雇用に向けた情報収集と体験ができるので、時間はかかりますが、比較的安定した人材開拓ルートとなります。法定雇用率の遵守に向けて、今から準備を始めるられる医療機関には、お勧めのルートです。

第2のルートは、地域の就業支援機関からの職場実習を受けることで開拓されるルートです。鹿児島障がい者職業セン

ター、地域ごとの障がい者就業・生活支援センター（県内には二次医療圏ごと計7か所）、就労移行支援事業所などがあります。

これらの支援機関に登録されている障がい者の中から、医療機関で切り出した業務に従事できそうな障がい者を捜してもらえます。

(4)院内の意識啓発

医療機関で障がい者雇用を進める上では、障がい者を雇用することの意義、障がい者の特性を踏まえた指示の仕方、周囲の配慮等について、職員に対する事前の意識啓発が必要です。医療専門職としての知識が基礎にあるので、理解はとても速いと思います。

職員への意識啓発のタイミングとしては、職場実習を受ける部署では職場実習に先立ち行うことをお勧めします。職員研修等には、地域の就業支援機関から講

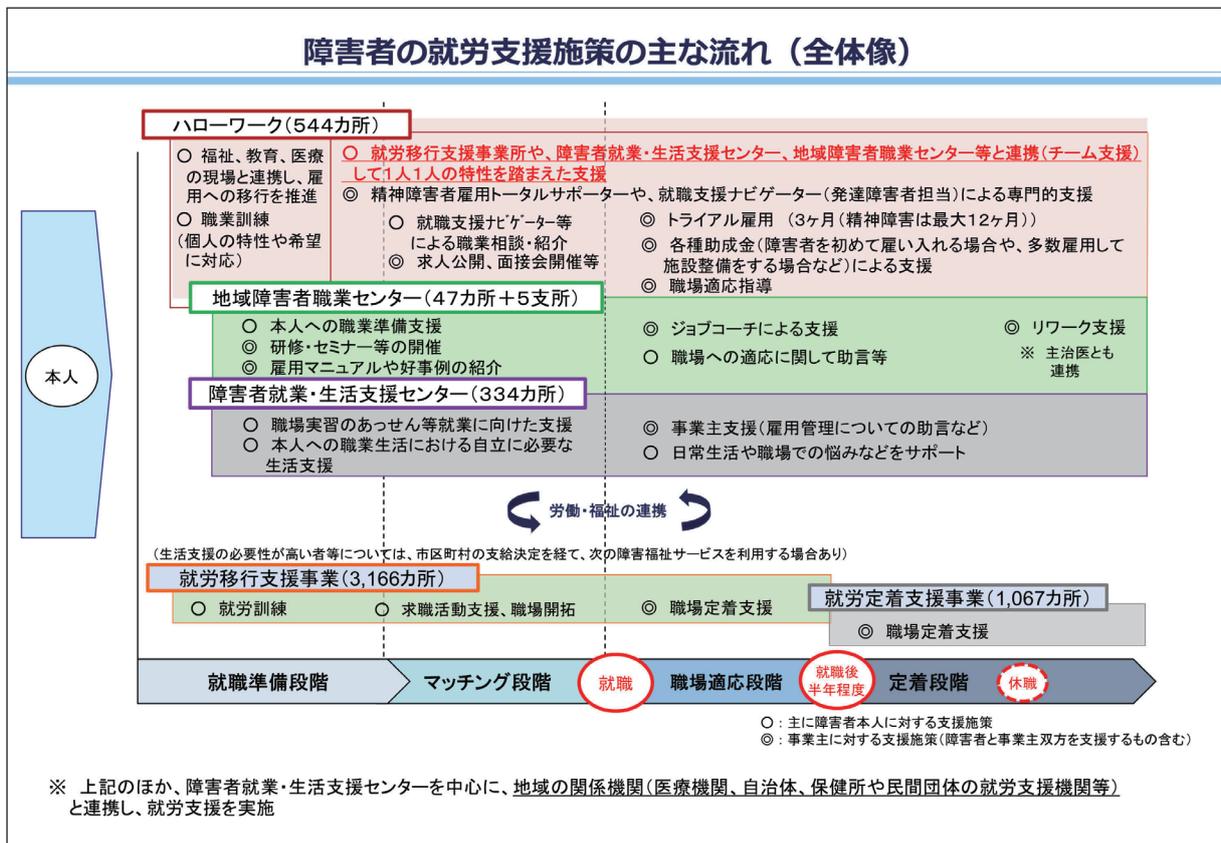
師を派遣してくれます。

院内の意識啓発と言っても、一番効果的なのは、障がいのあるスタッフが現場で働く姿を見てもらうことです。きちんと挨拶をしたり、真面目で丁寧な仕事ぶりに接すると、応援団になる職員も多く現れてきます。こうした障がい者雇用のもたらす効果についても、先行事例の紹介なども含めて職員に伝えておくと効果的です。

(5)採用の方法

採用については、面接だけで判断するのではなく、職場実習の状況も踏まえて判断することが望まれます。職場実習の結果を踏まえ、より適性のある業務で採用する場合があります。

採用に当たっては、雇用契約を締結することになります。雇用の形態としては、常勤職員としての雇用のほか、短時間勤務職員としての雇用であっても、勤務時間に応じて雇用率にカウントできます。



また、賃金については、障がいがあることのみで一般の職員と差をつけるのは適切ではあませんが、従事する業務の内容(補助業務等)に応じた賃金表や賃金単価を設けている例も多いです。

(6)採用後の仕事の習得

職場実習を行った場合でも、仕事の質や速度を高めるために作業工程を変更することが必要になったり、当初予定した業務以外の業務に変更するような場合もあります。こうした際には、外部の支援機関からジョブコーチを派遣してもらうことが可能です。

ジョブコーチは、採用直後だけでなく、新たな仕事を開始する際にも利用できますが、派遣日数に上限が設けられています。

(7)定着支援

一般の職員でも多かれ少なかれありますが、特に、知的障がいや精神障がいのある方では、仕事上のストレスが家庭で爆発したり、日常生活の乱れが仕事に影響するなど、就業面と生活面が表裏の関係にあります。また、職業生活は、上司や周りの職員が異動したり、仕事の内容が変わることもあり、職業生活にも影響が出てきます。

このため、長期にわたり安定した職業生活を維持するためには、医療機関側の雇用管理に加えて、日常生活面を支える支援機関の存在が必要となります。

特別支援学校の卒業生や就労移行支援事業所から就職した場合は、それぞれの施設から定着支援の訪問等が行われることがある程度想定されていますが、このような時に力になってくれるのが、障がい者就業・生活支援センターです。この支援センターは、日常生活面の支援を行っており、職場と家庭との調整も含めて

対応してくれます。長く安定した雇用をしようと考えれば、この支援センター登録されていることを採用の条件にすることが望ましいと言えます。

(8)業務切り出しのポイント

「うちの医療機関には障がい者ができる仕事がない」と考えている医療機関も多いと思います。このように言われるときには、障がい者に対してどのようなイメージを持っておられるのでしょうか。上下肢の障がい、聴覚や視覚の障がい、内部障がい、知的障がいや精神障がいなど、障がいにもさまざまな種類があり、仕事をする上で抱えている困難さも一律ではありません。

車椅子の障がい者にはハード面の環境整備が効果的であるなど、障がいに配慮した対応をすることで、障がいのない場合と同様に能力を発揮できることがあります。身体障がい者における配慮については、前述のようにいろいろな産業分野でのノウハウの蓄積があり、様々な障がい者雇用マニュアル等が作成されています。これらを活用することで、担う仕事を見出すことも可能です。

一方、「清掃、洗濯、厨房の食器洗いといった仕事は、既に外注しているので」という声もよく聞きます。これは知的障がいや精神障がいのある方を雇用される場合を想定された意見のようです。確かに、知的障がいや精神障がいのある方が、これらの業務に従事してきた例は多いかと思えます。

しかしながら、医療機関の中には、これ以外に知的障がいや精神障がいのある方ができる仕事がたくさんあります。その中には、「職員に歓迎される仕事」が数多く含まれています。こうした職域を開拓するためには、作業の工程を整理して、

障がいのある職員でも無理なく確実に実施できるよう業務を切り出す作業が必要です。

障がい者に行わせるとして、今まで外注していた仕事に従事してもらっても、日々多忙な職員は歓迎しないでしょう。職員が多忙な中で片手間的に行っている作業を障がいのある職員の仕事として再編するからこそ、負担から解放され職員に歓迎される障がい者雇用が実現できます。



○看護部門の参加が成否の「鍵」

医療機関での障がい者雇用の成功事例を見ると、共通点が浮かび上がってきます。

それは、障がい者雇用を事務部門だけで考えるのではなく、院内最大の組織である看護部門をしっかりと巻き込むことであり、それこそが障がい者雇用の成否の鍵となっています。障がいのあるスタッフが院内で担当する仕事を切り出す企画段階から、看護部長等も加わり、病棟や外来等で看護師の業務負担を軽減するために欲しい業務を提案してもらい、それを障がいのあるスタッフの仕事としていけば、「職員に歓迎される障がい者雇用」が実現します。

仕事の出来栄を見て評価してもらえば、院内から新たな業務が提案されてきます。障がいのあるスタッフが行える仕事は、医療機関内には限りなく存在する

というのが、障がい者雇用の進んでいる医療機関の皆さんの共通した声です。

○規模の大きな医療機関の場合

規模の「大きい」医療機関では、障がい者の必要雇用数も多くなるため、障がいのあるスタッフを特定部門にまとめて配置し、支援・指導を担当する専任の職員を配置して体制を整え、院内の様々な部門から単純な軽作業を発注してもらうことも可能です。仕事の種類が多いほど、個々のスタッフに適した作業を割り当てることもできます。

専任の支援職員としては、外部から非常勤職員として採用したり、高齢者の再雇用人材の中から適任者を見出して配置する例が多いです。支援職員の配置については、一定の要件に該当すれば、障がい者雇用安定奨励金の活用も可能です。

○規模の小さな医療機関の場合

規模の小さい医療機関では、障がい者の必要雇用数も少ないため、支援・指導を担当する専任の支援職員を配置するだけの体制を作るのは難しい場合が多いです。専任の支援職員がいないと、障がいのあるスタッフの指導・支援を行う職員は、自分の業務を行いながら兼務で指導・支援を行わざるを得ないので、その負担が過重にならないような配慮が必要となります。

そのためには、何より「障がいのあるスタッフの特性」と「従事する仕事の内容」や「受け入れる職場の体制」を見極めた個別のマッチングが重要です。マッチングが適当でない場合は、仕事の習得もうまくいかず、支援職員の負担も大きくなるからです。マッチングをスムーズに行うためには、外部の支援機関の活用が効果的です。できれば本人のことを良く知っている支援機関から、障がいの特性

や配慮ポイント等を教えてもらい、採用前の職場実習を通じて仕事や職場への適性を見るとともに、仕事の習得についてジョブコーチ支援を活用するなど、支援機関を上手に活用して、支援者の負担を少しでも減らしていただきたいと思います。

○医療機関の仕事の共通性

医療機関の仕事は、患者に対する治療等の医療系の業務と診療報酬請求等の事務系の業務という点において、A医療機関とB医療機関とで基本的な違いはありません。このため、A医療機関で障がいのあるスタッフが力を発揮できた業務は、B医療機関でも切り出し可能です。

このことは、他の産業分野とは異なる医療業の特徴であり、成功事例の情報共有が求められる理由です。

○切り出し業務の具体例

障がい者雇用を積極的に進めている医療機関の事例を分析すると、特定の業務だけでなく、院内にある多様な業務から障がい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認められます。医療機関には、大きく分けて「医療系の業務」と「事務系の業務」がありますが、それぞれから業務の切り出しが行われています。このうち「事務系の業務」は、他の産業分野とも共通する業務が多く含まれています。例えば、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、知的障がいや精神障がいのあるスタッフが活躍されている職域でもあります。これに対して、「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ます。この分野での職域をどう開発するかが、医療機関での障がい者雇用を進める上での「鍵」となります。

身体障がいの方が従事できる仕事の内容は、障がいの部位によって異なりますし、ハード面の環境が改善されることで障がいがない職員と同等以上に活躍されている方もいるので、今回、特定の業務を切り出す形で例示していません。次の例示は、知的障がいや精神障がいのある方の雇用事例に限ったものです。

○切り出し業務一覧

☞医療系(看護部門)

- ・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)、水差し等の消毒
- ・処置室の清掃
- ・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
- ・病棟と他部門間の搬送(検体、フィルム、文書等)

☞事務系(概要)

- ・郵便物の仕分け・配達
- ・郵便物の発送
- ・宅配物の受取りと配達
- ・病棟・外来と事務部門の文書搬送
- ・事務部門間の書類回付
- ・日用雑貨、文具の搬送
- ・DPC用紙等の配付
- ・帳票等の病棟等への配布

おわりに

医療スタッフ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います。従来は、医療機関での障がい者雇用の職域というと、清掃、厨房補助、洗濯リネン、事務補助など病棟以外の業務が中心でしたが、最近では病棟での看護補助業務を担う例も増えてきました。看護業務の中には必ずしも国家資格がなくてもできる作業があり、これらの作業工程を実施しやすいよう再編することで、安定的に働ける職域が拡大できるからです。

このように、障がい者雇用を進め、「医療従事者の勤務環境」が改善されていけば、看護師等の離職も減り、新たな人材確保もしやすくなります。

障害者雇用支援人材ネットワークシステム

<http://shienjinzai.jeed.go.jp/>

障害者雇用事例リファレンスサービス

<https://www.ref.jeed.go.jp/>

医療機関の障害者雇用ネットワーク

<https://medi-em.net/category>

身体障害者手帳

表紙



見開き



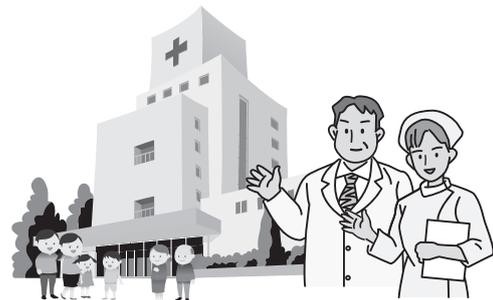
※手帳を発行する自治体名が記載されます。
また、自治体によって手帳のデザインは異なります。

療育手帳

表紙



表紙



参考資料：

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 <https://www.jeed.go.jp/index.html>