

障害者雇用について



YOKOHAMA-MINAMI
KYOUSAI HOSPITAL



国家公務員共済組合連合会

横浜南共済病院

Ⅰ 法律上の義務履行

○障害者雇用促進法

すべての事業者は、常用雇用労働者の一定割合(法定雇用率)の障害者を雇用する義務を課している

1976(昭和51)年～雇用の義務化(1.5%)

2018(平成30)年～精神障害者の雇用義務

医療業 除外率 20パーセント

法定雇用率 2.5パーセント

→ 2026(令和8)年7月～2.7パーセント



I 法律上の義務履行

合理的配慮の提供 2016(平成28)年4月1日施行

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律の概要

雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置(合理的配慮の提供義務)を定めるとともに、障害者の雇用に関する状況に鑑み、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加える等の措置を講ずる。

1. 障害者の権利に関する条約の批准に向けた対応

(1) 障害者に対する差別の禁止

雇用の分野における障害を理由とする差別的取扱いを禁止する。

(2) 合理的配慮の提供義務

事業主に、障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を講ずることを義務付ける。
ただし、当該措置が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。

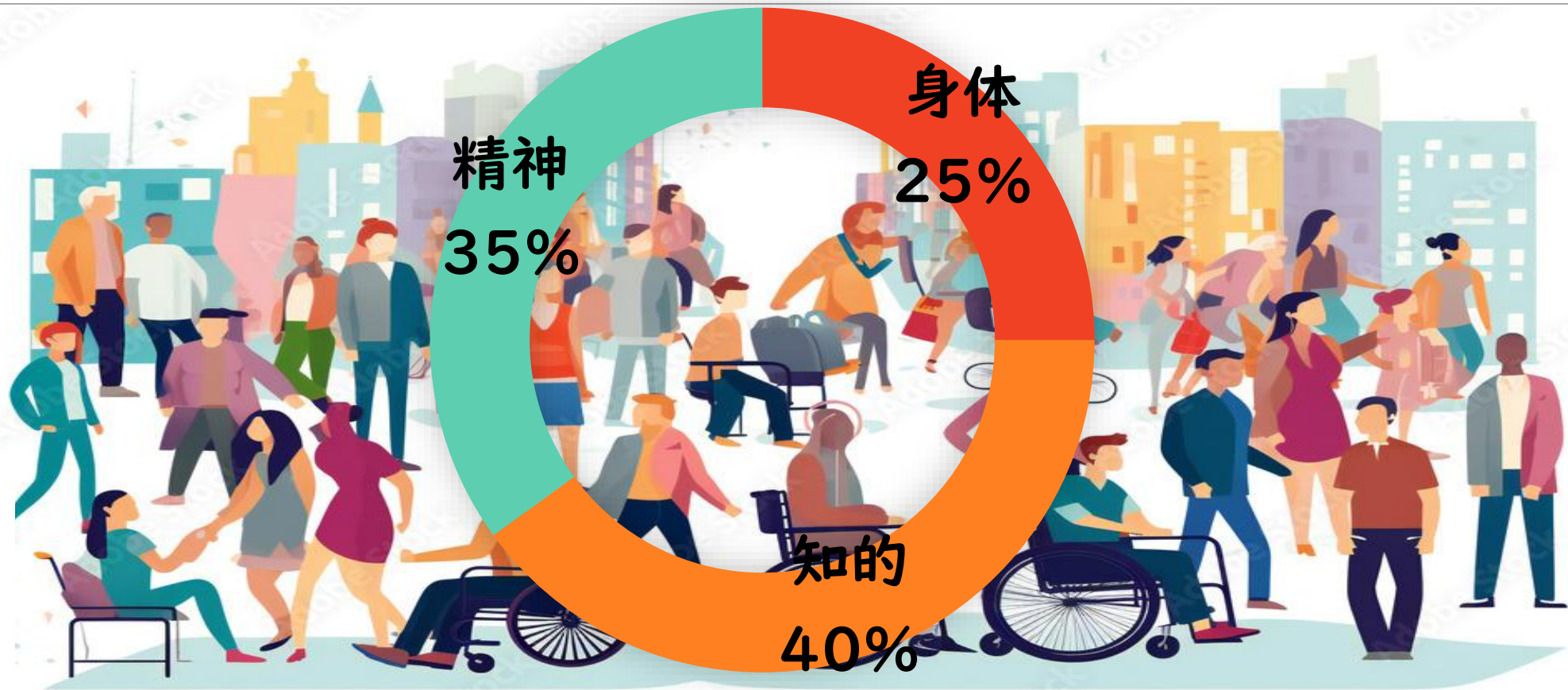
(想定される例)

- ・ 車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること
- ・ 知的障害を持つ方に合わせて、口頭だけでなく分かりやすい文書・絵図を用いて説明すること

2 当院の現状(Ⅰ)

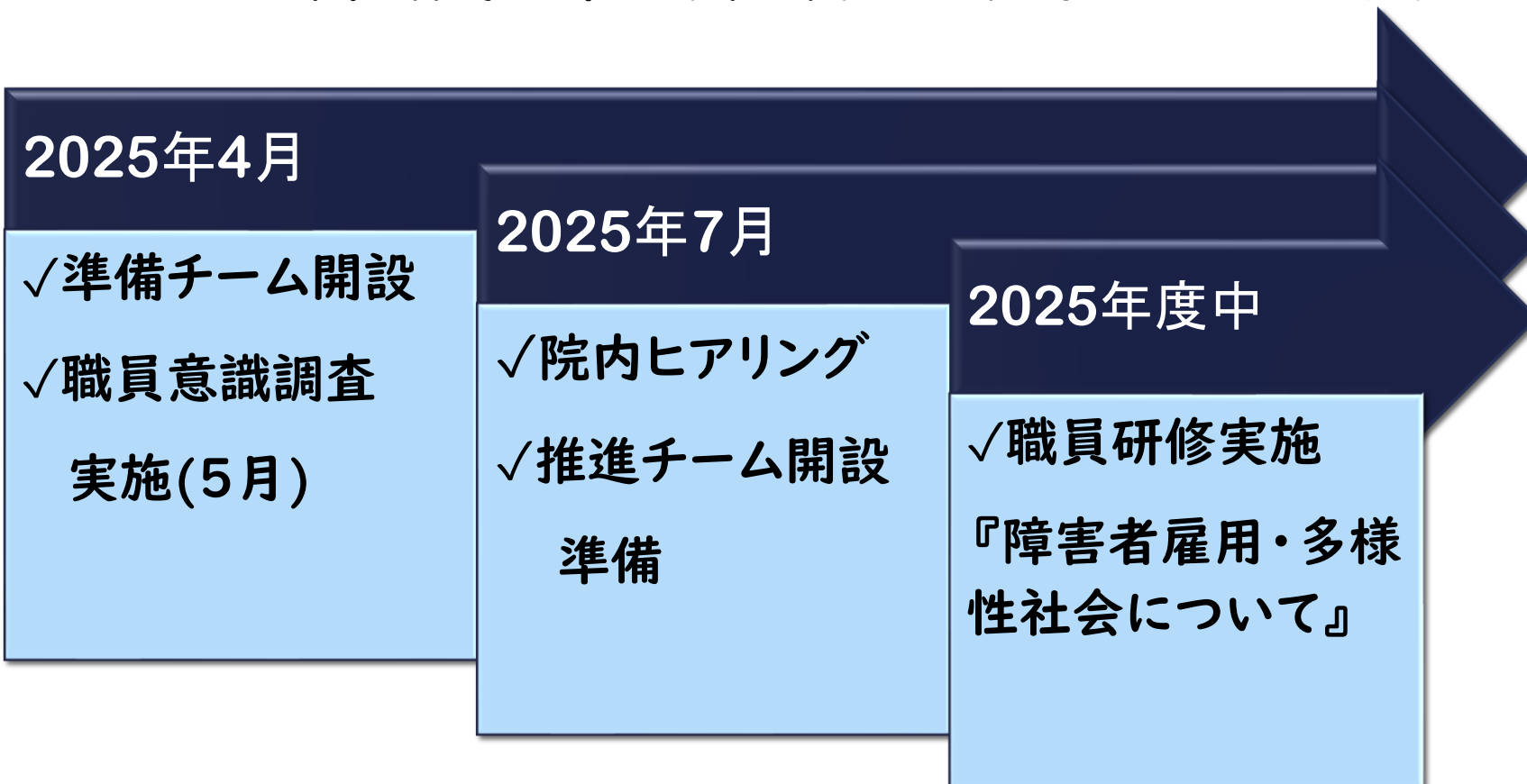
項 目	2025(令和7)年8月1日現在
職員総数	1,291名
除外率による減算後の職員数	1,033名
雇用すべき障害者の数	25.8名
雇用している障害者総数	19.5名
雇用すべき障害者の不足数	6.3名
実雇用率	1.89%

2 当院の現状(Ⅰ)



2 当院の現状(Ⅰ)

遅ればせながら、障害者等の雇用機会創出を推進するための取組みを開始



2 当院の現状(1)

障害者雇用に関する職員の意識調査

○実施時期 2025(令和7)年5月

○調査表配布 院内43部門(除 診療部)

○回答者職位

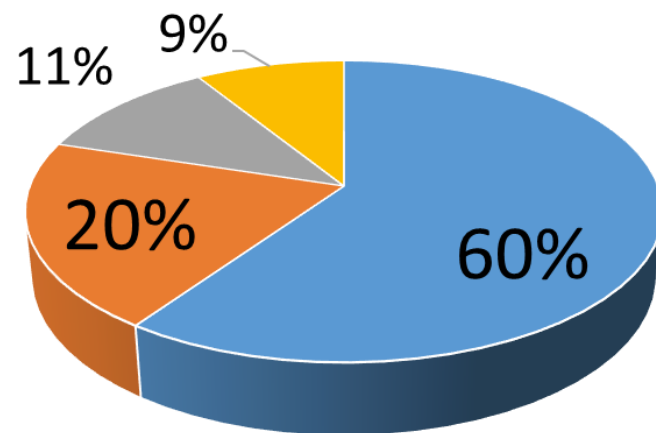
職 位	員数(名)	備 考
室長・技師長・師長・課(科)長	41	管理職
係長・主任	11	
スタッフ	72	
合 計	124	



2 当院の現状(Ⅰ)

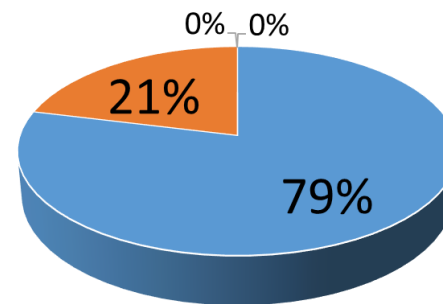
障害者雇用に関する職員の意識

Q1. 一定割合の障害者の雇用の
義務付けを理解している



■ 理解している ■ やや理解している
■ あまり理解していない ■ 全く理解していない

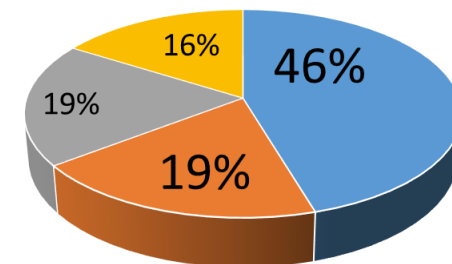
Q1. 管理職以上の職員



■ 理解している ■ やや理解している
■ あまり理解していない ■ 全く理解していない



Q1. スタッフ

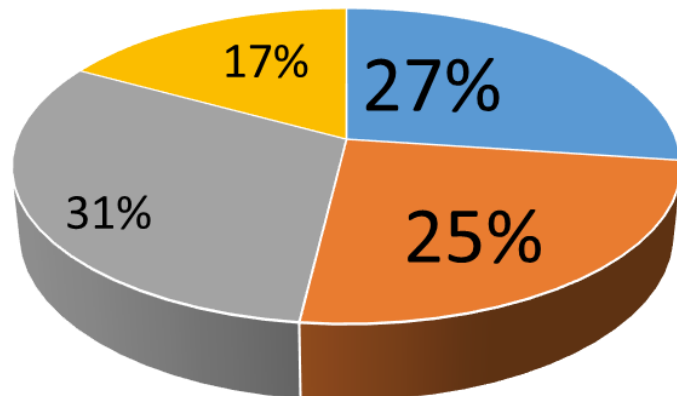


■ 理解している ■ やや理解している
■ あまり理解していない ■ 全く理解していない

2 当院の現状(1)

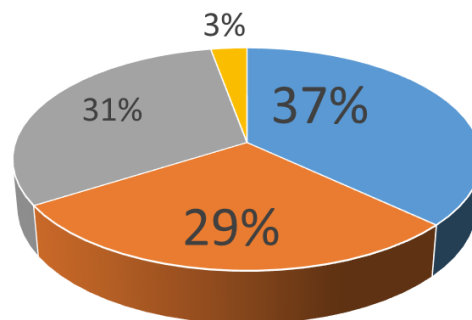
合理的配慮の提供の義務に関する職員の意識

Q2. 合理的配慮の提供の義務化
を理解している



■ 理解している ■ やや理解している
■ あまり理解していない ■ 全く理解していない

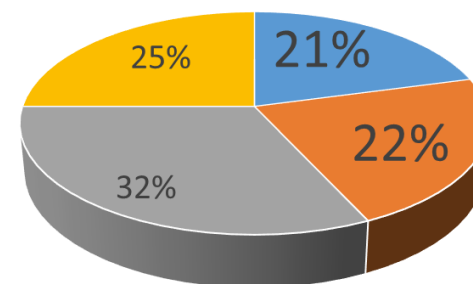
Q2. 管理職以上の職員



■ 理解している ■ やや理解している
■ あまり理解していない ■ 全く理解していない



Q2. スタッフ



■ 理解している ■ やや理解している
■ あまり理解していない ■ 全く理解していない

3 陥りがちな失敗

出典 医療機関の障害者雇用NW 代表 依田晶男「医療現場における障害者雇用の進め方」 2025.3.17

数の確保



質の確保

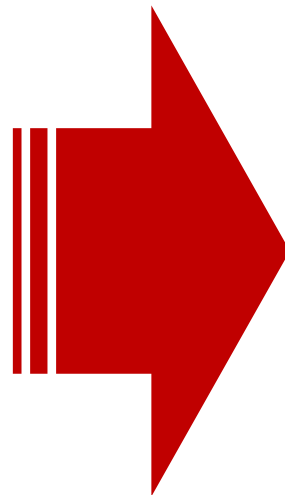
法的義務のあるコンプライアンス問題

やらされ感・単なるコスト増

能力を活かす発想に乏しい

障害者も働きがいを感じられない

職員も障害者雇用の意義を感じられない



「多様性への対応」の一環で考える

職場が助かることを考える

能力を最大限に活かす発想

障害者も働く意欲を持てる

職員も障害者雇用の意義を感じられる

3 働き方改革に資する障害者雇用

出典 医療機関の障害者雇用NW 代表 依田晶男「医療現場における障害者雇用の進め方」 2025.3.17



病院の業務の効率性向上

専門資格が必要な業務に専念できる

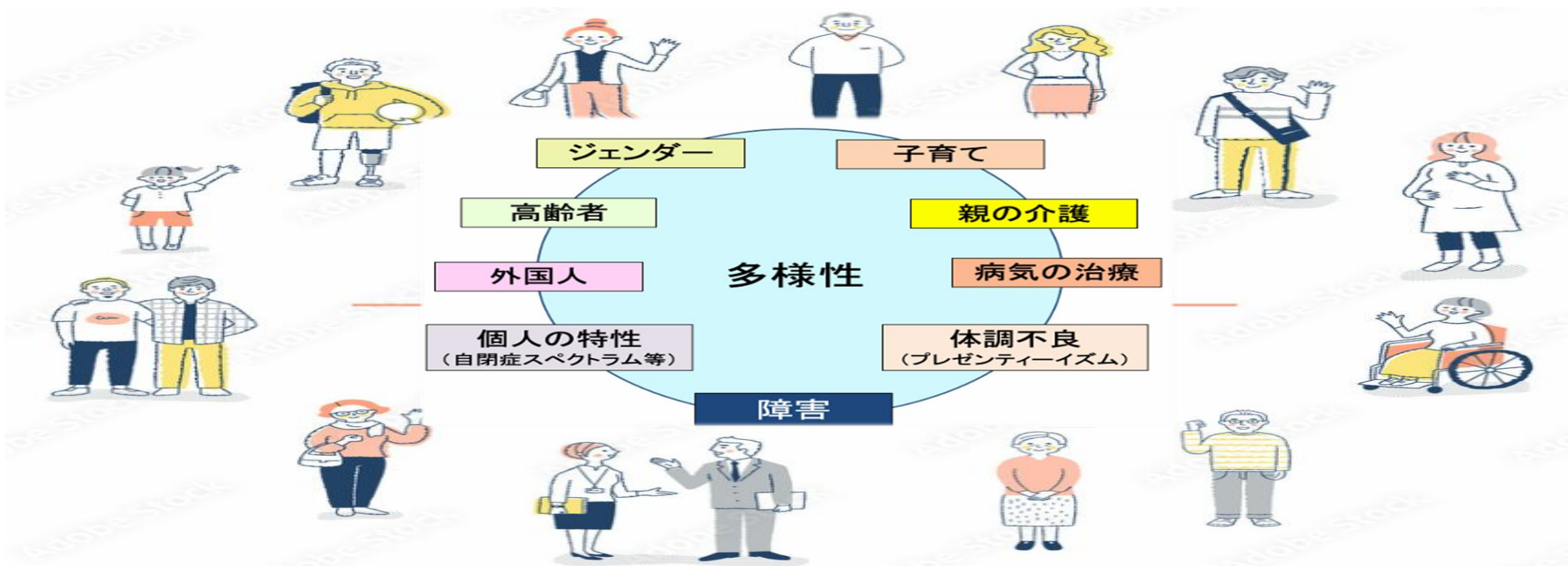
障害者が実施する業務として集中・再編

専門職が業務の片手間に実施していた作業の切り出し

5 「多様性に対応」できる働きやすい職場になる

出典 医療機関の障害者雇用NW 代表 依田晶男「医療現場における障害者雇用の進め方」 2025.3.17

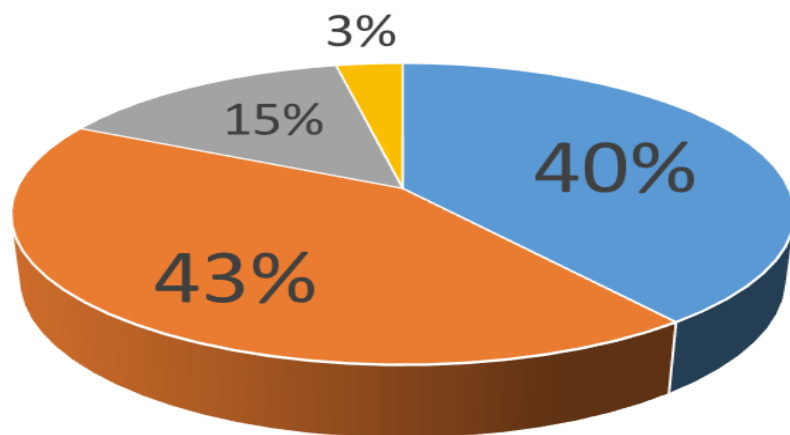
障害者がその能力を発揮できるよう職場環境を点検し、改善することを通じて、様々な課題を抱える他の職員にとっても、働きやすい職場環境が整えられる。



6 当院の現状(2)

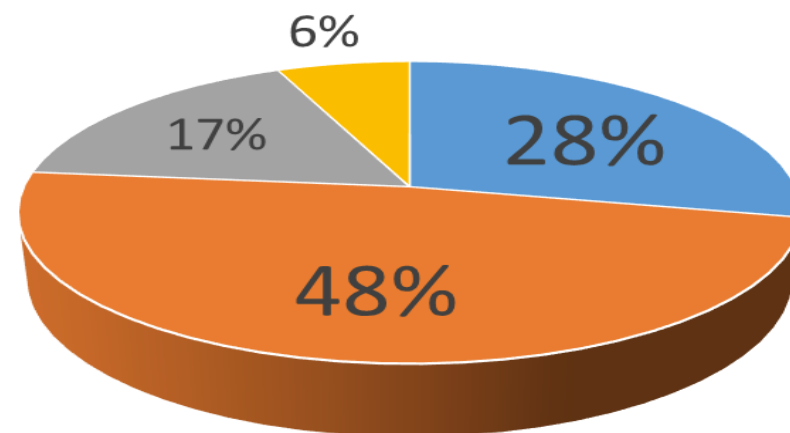
障害者雇用の意義、合理的配慮の理解を深めてから、意識調査を実施してみた

Q3. 専門職でなくても
できる業務がある



■ あてはまる ■ ややあてはまる
■ あまりあてはまらない ■ 全くあてはまらない

Q4. 専門職が業務の片手間に
実施する業務がある

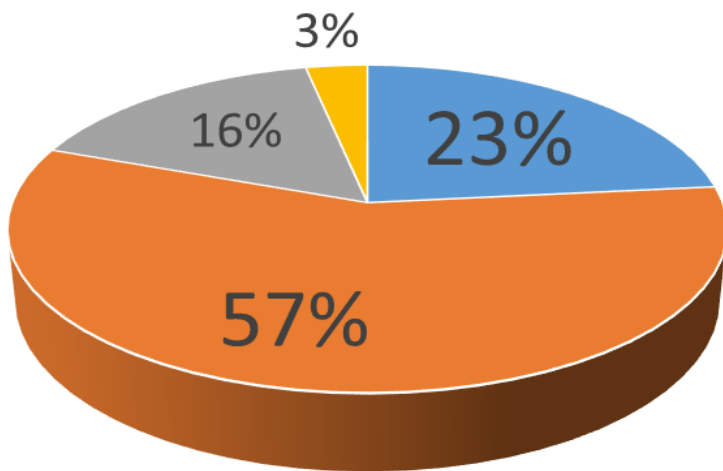


■ あてはまる ■ ややあてはまる
■ あまりあてはまらない ■ 全くあてはまらない

6 当院の現状(2)

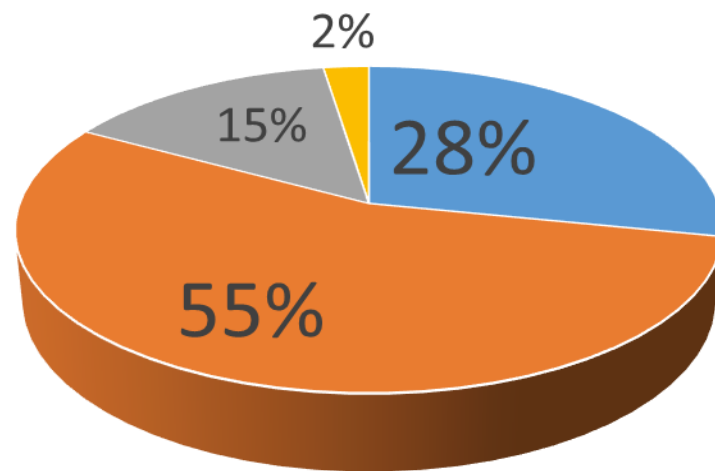
障害者雇用の意義、合理的配慮の理解を深めてから、意識調査を実施してみた

Q5.障害のあるスタッフができる業務を集中・再編することで現場が助かる業務がある



■ あてはまる ■ ややあてはまる
■ あまりあてはまらない ■ 全くあてはまらない

Q6.作業工程を細分化すれば障害のある職員に助けてもらえる業務がある



■ あてはまる ■ ややあてはまる
■ あまりあてはまらない ■ 全くあてはまらない

6 当院の現状(2)

天井空調機器のフィルター取り外し、清掃、取り付け



施設課での業務

6 当院の現状(2)



課題もある・・・

- ✓服薬コントロールの波
- ✓個々人の適性
- ✓教育、指導 などなど



職場適応援助者(ジョブコーチ)によるサポート
現在=就労支援センター職員による支援
今後=病院職員のジョブコーチ育成



7 タスクシフティングできる業務の切り出し

ベットメイキングをお願い出来れば
看護補助者の負担軽減と
看護師業務の補助にシフトできそう
看護部 ○×病棟

検査科では
検査キャンセルになった
採血管のラベル剥がしを
お手伝いして欲しい

テープカット、アルコール
綿のカット、シリンジ等の
補充
△□病棟

放射線科
検査後の患者さん
の病棟への搬送サ
ポートが
居ると助かります

薬剤カートは、引き出しやトレイ
があるけど、清掃が行き届かなく
て困っています
薬剤科



7 タスクシフティングできる業務の切り出し

タスクシフティングにより病院業務を支援

- ✓看護部門 病棟、外来での物品準備作業
- ✓事務部門 書簡、文書等の仕分け業務
- ✓施設部門 植栽管理、機器の修理・清掃
- ✓給食部門 調理補助 など



8 目指す方向性

✓採用実績

就労支援センター、ハローワークほか

今後は、特別支援学校、透析センター等へも拡充

✓平均在職期間

2025(R7).8月現在

身体/9.8年

知的/4.9年

精神/5.6年

担える仕事が、病院には欠かせないものであることの自覚を促す

仕事へのやりがい、達成感が醸成されていく





年間優秀職員表彰

FIN.

