

障害者を中心にした障害者雇用体制の構築

～職場、家庭、地域の就労支援ネットワークによる支援とともに～



奈良医大発ベンチャー認定企業
株式会社 MBTジョブレオーネ
代表 岡山 弘美

はじめに

- 1.障害者雇用の取り組みのきっかけ
- 2.障害者雇用の行き詰まり
- 3.受入体制の整備
- 4.障害者が自立して働ける体制づくり～任せる、認める、感謝する～
- 5.障害者雇用への本人たちの思い
- 6.当事者の思い（登壇）



はじめに

障害者雇用における大事な視点は、障害者の職業の安定を図ることを目的に、職業生活において自立するための措置を講じていくことだと思っています。障害者雇用は障害者が自立して働ける環境づくりを目指して取り組んできました。

本公演では、奈良医大の障害者雇用の取り組みを紹介するとともに、奈良医大で働く障害者たちがどんな思いを持って、どんなことを目指して働いているのか、奈良医大で”働く“ことを通じてどう成長していったかを知っていただきたいと思います。

はじめに

障害者雇用に対する想い

- ・ 自主性・主体性を持ち、自分たちの職場づくりを目指す。
- ・ 実習生を指導し、自信に繋げる。
- ・ 「できない」「わからない」を、しっかり言えるようになる。
- ・ 支援者は、「任せる・認める・感謝する」を忘れない。





1 障害者雇用の取り組みのきっかけ

- 法定雇用率算定基礎の労働者数の除外率が40％から30％に引き下げられ、平成23年（2011年）度から法定雇用率を下回ったことにより、労働局から指摘を受ける。
- 平成25年（2013年）の障害者雇用率は1.28%であったため、奈良県立高等養護学校（特別支援学校）から実習生を迎え入れ、平成26年（2014年）に初めて知的障害のある5名を採用、平成27年（2015年）4月に障害者雇用推進係を発足。令和3年（2021年）6月には障害者雇用率が3.22%となり、現在の法定雇用率を大きく上回っています。

1 障害者雇用の取り組みのきっかけ

○ 障害者雇用の状況

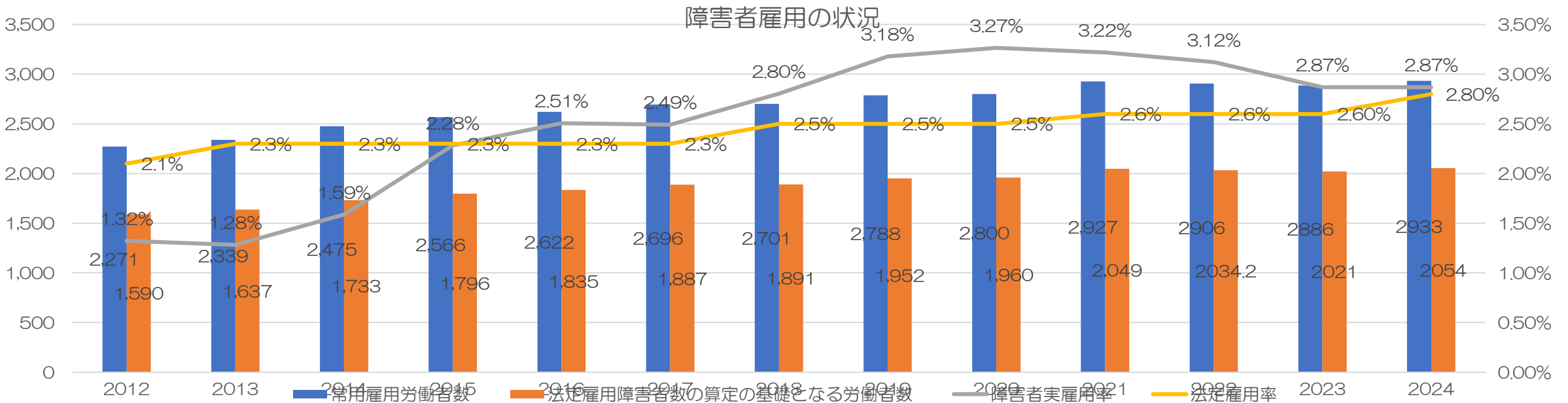
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
常用雇用労働者数（※1）	2,271	2,339	2,475	2,566	2,622	2,696	2,701	2,788	2,800	2,927	2,906	2,886	2,933
法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数（※2）	1,590	1,637	1,733	1,796	1,835	1,887	1,891	1,952	1,960	2,049	2,034	2,021	2,054
障害者数（※3）	21	21	27.5	41	46	47	53	62	64	66	63.5	58	59
障害者実雇用率	1.32%	1.28%	1.59%	2.28%	2.51%	2.49%	2.80%	3.18%	3.27%	3.22%	3.12%	2.87%	2.87%
法定障害者雇用率	2.1%	2.3%	2.3%	2.3%	2.3%	2.3%	2.5%	2.5%	2.5%	2.6%	2.6%	2.6%	2.8%
必要障害者雇用人数	33	38	40	41	42	43	47	49	49	53	53	53	57
不足障害者数	12	17	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

出典：障害者雇用状況報告書（各年度6月1日現在）

（※1）常用労働者数＋（短時間労働者数×0.5）

（※2）常用雇用労働者数に法定除外率30%を加味したもの

（※3）重度者は2倍、重度者以外の短時間労働者は0.5を乗じ、それぞれ足したもの



1 障害者雇用の取り組みのきっかけ

平成30年度～令和4年度
障害者雇用推進係 採用者数・退職者数

年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
採用者数	1 2	4	2	1	2
退職者数	4	1	3	2	5
労働者数	3 7	3 8	3 9	39	38

実習生の受け入れと採用状況

	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	31・ R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	合計
実習生受入数	15	22	50	47	70	31	0	3	10	248
労働者数	5	20	23	29	37	38	39	39	38	
退職数	0	4	5	1	4	1	3	2	5	25

1 障害者雇用の取り組みのきっかけ（現在）

障害者の雇用を促進し、障害者とともに地域へ貢献していく法人を目指して、平成25年（2013年）から実習生を受け入れ、平成27年（2015）年に部署「障害者雇用推進係」が発足。
令和6年8月現在32名(男性24名、女性8名)の係員(22～52歳)、3名の支援員とMBTジョブレオーネが支援しています。

現在働いている係員の区分

勤務時間

障害区分	人数 (名)	日々雇用（1年更新）	人数 (名)
知的障害者(ダウン症・水頭症・てんかん発作・肢体不自由を含む)	24	8：30～12：30	3
発達障害者(アスペルガー症候群・自閉スペクトラム障害・広汎性発達障害)	6	8：30～16：30	2
精神障害者(統合失調症)	2	9：00～16：00	27

月～金までの勤務（土日祝・年末年始休み）福利厚生あり

2 障害者雇用の行き詰まり

検討を進める中での問題点

- ・法定雇用率を達成するためには、10人以上を採用。
- ・採用者の確保や受け入れ体制の整備が追いつかない状況。

病院では・・・

「重い病気を抱えた患者への対応が障害者にできるのか」
「緊急事態が発生した時は大丈夫か」

大学では・・・

「障害者に仕事を任すのは不安」
といった懸念の声が聞かれた。

【事例】精神的にしんどくなった

(原因)

支援者の指導が理解できないとのこと。さらに、支援者は仕事を覚えられないと厳しい口調で指導。

(支援)

現場支援者の指導内容を現場で確認。丁寧に優しく指導を依頼するも、「そんな暇はない」と受け入れられなかった。

やむなく、別の職場へ配置換え。

(現在の就労状況)

職場環境がマッチングし順調。

(今後の支援への参考事項)

支援者も忙しいが、障害者への気配り、心配りは大事な資質。

【事例】現場の支援者を怖がり、気持ちがしんどくなり仕事にいけなくなった

(原因)

自分では頑張ったつもりだが、自分がやった仕事を現場の支援者に認めてもらえない。何が悪いかわからない。

(支援)

現場を統括する責任者及び支援者に障害者の気持ちを代弁。

(現在の就労状況)

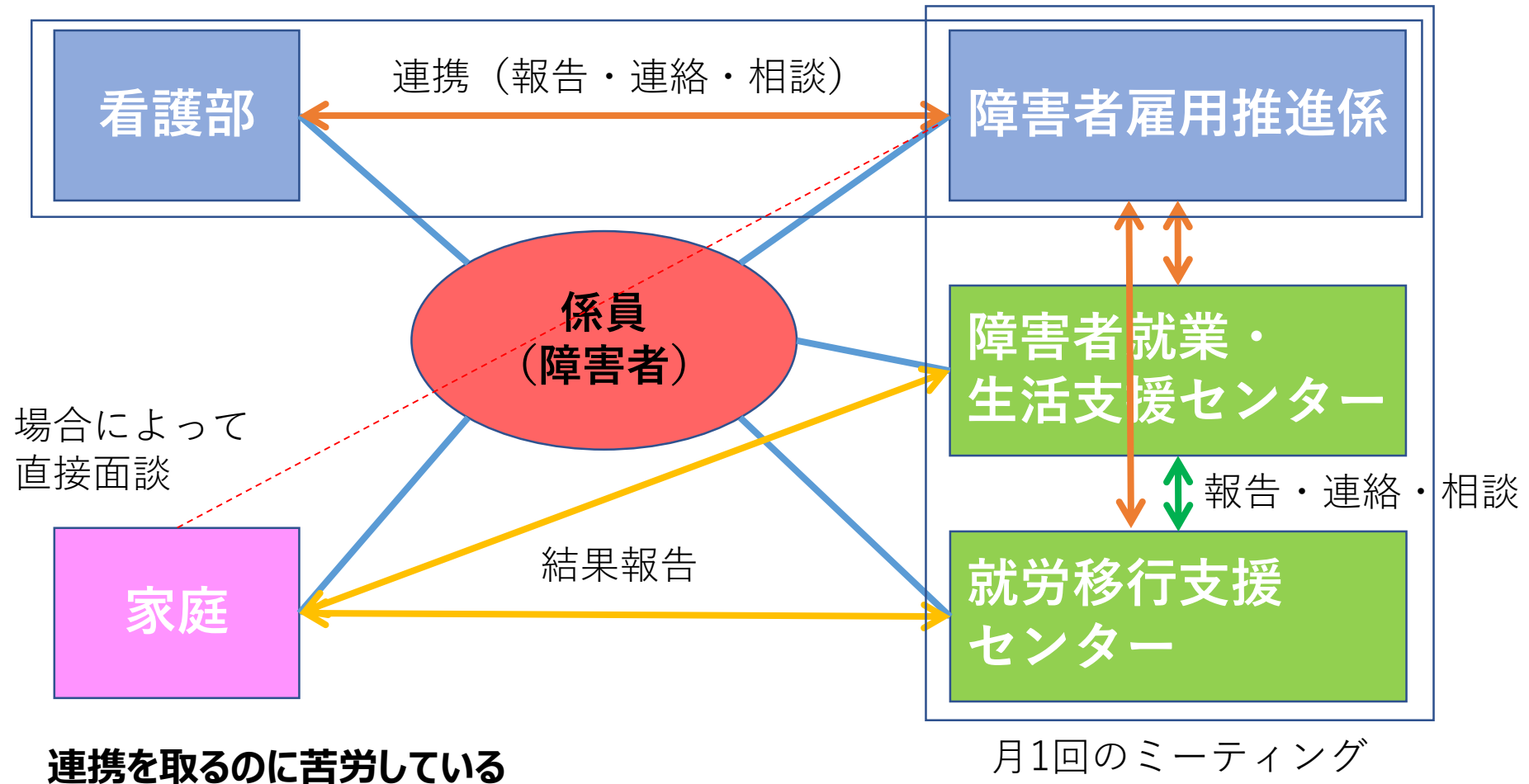
しばらく休みがちであったが安定し勤務する。

(今後の支援への参考事項)

障害者でも、気持ちを口に出せる人、表現ができない人もいる。そういう人の気持ちを代弁することも支援。

ミスがあったり仕事の完成度が不十分であっても、やったことは認め、指導はわかりやすく。

3 受入体制の整備



3 受入体制の整備

働きやすい環境作りの取り組み



看護部との連携



障害者就業・生活支援センターとのカンファレンス



随時面談

3 受入体制の整備

採用に至るまで

①障害者就業・生活支援センターへ登録



②見学・事前実習打ち合わせ



③就労目的実習（4週間）

2週間目に振り返り

実習最終日振り返り



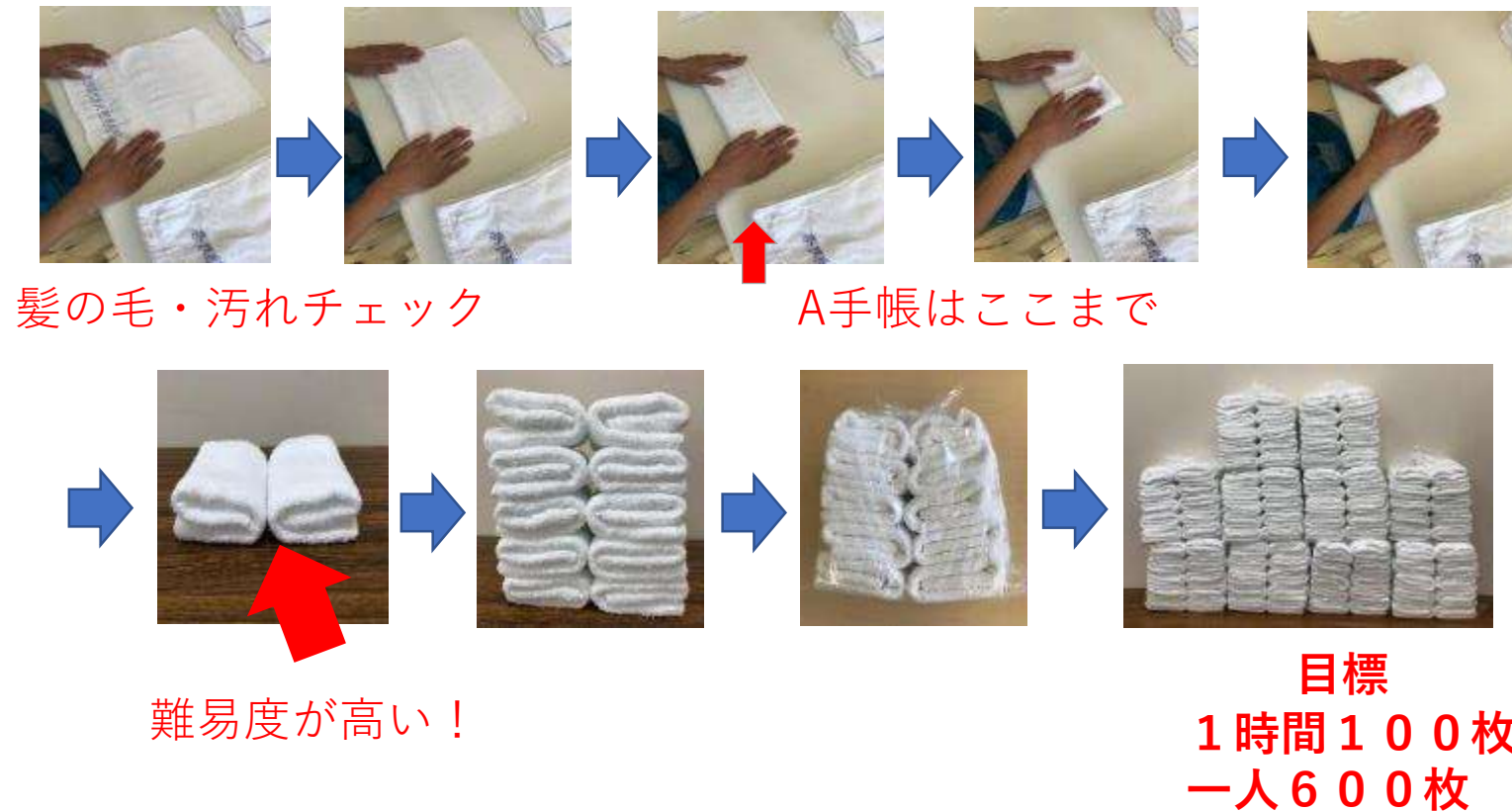
④採用

（ただし、4週間実習をしても採用にならない場合もある）



3 受入体制の整備（1日から4週間の実習）

清拭タオルマニュアル



3 受入体制の整備（タオル折りの大切さ）

採用基準：タオル折り1時間 1 0 0 枚・一日 6 0 0 枚

- 業務がマッチングできていない クレームがあった時に戻れる作業場
病棟等の配置でマッチングに失敗した場合
- メンタルを回復させる場所
病棟等で人間関係や体調不良になり心身ともに辛くなった場合
- 安心できる居場所
一人ではない、同僚がいるという安心感

失敗をしても、再度チャレンジできるようリセットできる場所

3 受入体制の整備（病棟で働く係員）



看護補助業務



師長へ報告連絡相談



NICU保育器洗浄

3 受入体制の整備（検査部門で働く係員）



中央臨床検査部



病院病理部



薬剤部

3 受入体制の整備（チームで働く係員）



中央タオル



ベットメイク

3 受入体制の整備 (チームで働く係員・環境整備、シュレッダー、買い物代行)



シュレッダー



外来環境整備



コロナ患者買い物代行

3 受入体制の整備（単独で働く係員・単発業務）



コロナフェースシールド
シール剥がし



包帯巻き

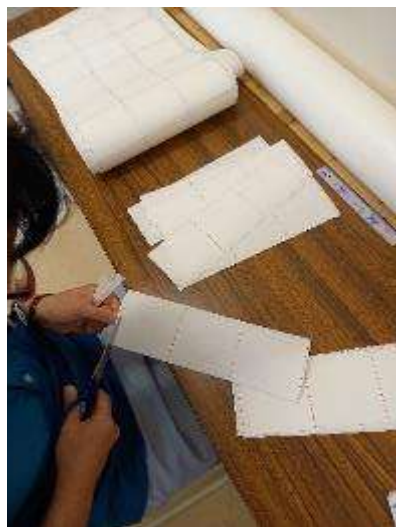


薬説明書折り



シーツ裁断

3 受入体制の整備（単独で働く係員）



PET検査用シートカット



データ入力



廃棄タオルを雑巾用カット



使い捨て枕カバーカット

3 受入体制の整備

病棟業務内容

部署	担当業務
各病棟 28ヶ所 (精神科・集中治療室・高度救命救急センターを含む)	車椅子・歩行器・点滴支柱棒・手すり・頭髮室・シンク清掃、水差しの消毒、パストレイの準備、ベッドメイク、退院後の環境整備、消毒綿・注射針の単体分け、ナースステーションの環境整備、使い捨てマスク・手袋・ペーパータオルの補充、処置室清掃、ビニール袋補充用の紐通し、汚染タオル・パジャマ等の回収及び清潔タオル等の納品、給茶機の清掃、入退院時の書類コピー、輸液ポンプ交換、SPD物品補充、防水シートカット、伝票処理、内着制服の配達、産着セットたたみ、授乳室・待合室の清掃、新生児用ミトン縫い、保育器洗浄、患者用洗面器消毒、ワゴン洗浄、小児玩具消毒、本の整理、患者への配膳、空ベッド移動、ナース服収納、ストレッチャー洗浄、清拭車洗浄、検体を検査部へ運搬、備品点検管理、医療消耗品の定数点検及び補充、手術準備など
病院病理部	検体ブロックのバリ剥がし及び検体番号順に並べる作業
中央臨床検査部	採血管を入れるトレイ消毒
中央放射線部	プロテクター清拭、シンク清掃、内着たたみ、内着をロッカーへ収納・整理整頓
中央内視鏡部	医療消耗品の定数点検及び補充、プロテクター清拭、衛生材料及びタオル類のセット組、備品点数管理、書類配布、掲示物の整理、環境整備(内視鏡部内・内視鏡部周囲)、ファイバー搬送
中央タオル折り	おしぼり・三つ折り・清拭タオル・ビニール紐通し
外来化学療法室	ベッドメイク、保温パックの洗浄、備品補充
薬剤部	薬剤の管理棚清掃、患者への薬説明書折りなど
看護部(事務)	パソコンデータ入力
全館(19ヶ所)	デイルーム・ラウンジの清掃
リンパ浮腫外来	包帯巻き、パソコン入力
単発業務	薬入れビニール開け、インフルエンザ・コロナキット袋詰め、精神科ベッドシートカットなど
人事課・医療サービス課	シュレッター・パソコンデータ入力・書類整理・書類封入住所ラベル貼りなど

障害者就業・生活支援センター

- ・ブリッジ
- ・ハローjob
- ・コンパス

就労移行支援センター

- ・ぷろぼの



インタビュー

障害者就業・生活支援センター
ブリッジ 青木所長



4 障害者が自立して働ける体制づくり ～任せる、認める、感謝する～



4 障害者が自立して働ける体制づくり ～行政・企業・機構奈良支部等 講演会～



4 障害者が自立して働ける体制づくり ～奈良県庁職員ダイバーシティ研修～



4 障害者が自立して働ける体制づくり ～大阪労働局・障害者支援団体～



4 障害者が自立して働ける体制づくり ～障害者雇用10年の取組で成長～



実習生の指導



看護師長と講演



看護助手との連携

4 障害者が自立して働ける体制づくり ～障害者が実習生を育成する～



4 障害者が自立して働ける体制づくり ～障害者が実習生を育成する～



4 障害者が自立して働ける体制づくり ～障害者が実習生を育成する～



看護部の思い



インタビュー
看護部
平島副部長





5 障害者雇用への本人たちの思い 「自立」

- 自主性・主体性 （障害者で作り上げるチームづくり）
- 量より質 （障害があってもなくても人として）
- 自分たちで考え解決できる力 （生きていく為に必要）
- スキルアップした自分を新しい職場で活かす （自信と勇気）



ご清聴ありがとうございました



私たちから見た職場の人たち、支援者

