

特別講演

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～

奈良県立医科大学発ベンチャー認定企業
株式会社 MBT ジョブレオーネ
代表取締役

岡山 弘美

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～

岡山 弘美

(奈良県立医科大学発ベンチャー認定企業 株式会社 MBT ジョブレオーネ 代表取締役)

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います。奈良県立医科大学(以下「奈良医大」という。)の障害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。

本講演では、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。

1 障害者雇用取り組みのきっかけ

奈良医大が障害者雇用に取り組んだのは平成 25 年度からです。その理由は、法定雇用率が達成できなくなったからです。平成 23 年度に法定雇用率を下回り、労働局から厳しい指摘を受けました。そこで、まず5人を採用することから始め、平成 25 年度で法定雇用率を満たすために 16 人不足していたところ一気に採用を進め、平成 27 年度には不足数を 0 人としました。

2 障害者雇用の行き詰まり

当初は受入体制を十分に整えておらず、各職場からその日、その日ごとに業務の依頼を受けていましたが、業務依頼が毎日ある訳でなく、業務の範囲が広がりませんでした。

また、障害者の特性（表現できない、意思疎通できない、自制できない等）や雇用側の理解不足等から、トラブルは少なくありませんでした。例えば、障害者同士の衝突、周囲の人（患者等）とコミュニケーションがとれず苦情が入る、支援者とそりが合わず情緒が不安定になる等の出来事が頻繁に起こりました。

3 受入体制の整備

(1) 障害者雇用の中心となる組織の設置

障害者雇用を片手間ではなく、専属的に行う部門として、平成 27 年度に人事課に障害者雇用

推進係を設け、障害者雇用推進マネージャー、支援員等の職員を配置し、業務の手順指導や進捗管理、勤務姿勢の指導などを行うこととしました。

(2) 附属病院との連携体制

障害者が担う業務を広げていくために、附属病院との連携を強化しました。病院では病室の清掃、ベッドメイク等の障害者が担える業務が数多くあると思われたことから、病院長や看護部長等に働きかけました。当初は「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」といったネガティブな意見が聞かれましたが、障害者の働きぶりに評価をいただき、また看護師等の働き方改革にもつながったことから、現在では、病院内のいろいろな職場から業務の依頼をしてもらえる存在となりました。近年では、新型コロナウイルス感染拡大時、感染した入院患者さんは病棟から出ることができなかったため、障害をもつ係員が必要物のリストとお金を預かり、院内のコンビニエンスストアで買い出しする業務も任されました。

院内の各部署間で連携を強化する体制として、障害者雇用推進係が、特に看護部とは定期的に幹部（副部長、看護師長等）とミーティングを行い、依頼業務の調整、業務の進捗状況、現場での問題点や課題の共有等を行っています。

(3) 安定して働いてもらうための就労支援センターや家庭等との連携

雇用管理上の課題としては、仕事をさぼったり、私生活でトラブルが起こったり等予期せぬ事態が度々起こります。また奈良医大という公的な機関で就労することについては、本人や家族の希望・期待が大きく、その希望・期待に反して本人の適性や意欲と就労とにミスマッチが発生するケースもあります。そのような事態が起こった場合、雇用を続けていくかどうか大変シビアな問題に直面しますが、判断を下さなければならない場面も多々あります。就労支援センターや就労移行支援事業所等とは日頃から定期的に障害者個々の状況等について情報共有するとともに、雇用する側と家庭との架け橋になっていただいています。

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～

私は①任せる、②認める、③感謝する、を就労支援の柱として取り組んできました。その結果、奈良医大で働く障害者たちは、自分の思いや目標を持って働ける労働者に成長しています。

- ① 奈良医大では基本的に障害者だけのチームに現場を任せています。また、係員には携帯電話を持たせ報・連・相を徹底させていることから、チームで仕事をしているとの意識も高いです。実習生が来た時も指導は障害者に任せており、人に指導もできるレベルになっています。
- ② 毎日仕事をしていると、時には勝手な判断をする、抜け落ちる、忘れることがあります、一生懸命取り組んだ結果なのだから非難するのではなく、ちゃんとできたことは認めてあげて、できなかったことはなぜできなかったのかを考えてもらうようにしています。

また現場の管理者（看護師長等）も障害をもつ係員の仕事を認めて信頼関係が成立しており、

障害者が安心して働ける環境となっています。

- ③ 誰もが他人から感謝されることに喜びを感じます。言われて嬉しい言葉は「ありがとう」ではないでしょうか。任せた仕事をしっかり遂行できたら感謝の気持ちを伝えています。感謝の気持ちが、障害をもつ係員のモチベーションです。

5 障害者雇用への本人たちの思い

障害をもつ係員は、自分の願いや目標をしっかりと持って働いています。中でも、患者さんから「ありがとう。」と声をかけられることに何よりも喜びを感じています。そしてその一言が「患者さんのために働きたい」というやる気につながり、働くことに喜びを感じ、社会の一員としての自覚が生まれています。そんな姿を見ていると、「働く」ことの原点を教えてもらっている気がします。支援者と言いながら障害をもつ係員たちに教わることも多く、私も成長させてもらいました。そんな彼（彼女）らに恩返しができるよう障害者の雇用支援に関わっていくことが私の使命だと思っています。