

# 障害者雇用に魅せられて

## 医療機関・公務部門・健康経営

医療機関の障害者雇用ネットワーク代表

依田晶男

行政官として障害者雇用にかかわった当時、障害者雇用に魅せられた多くの企業OBのみならずに出会いました。現職を離れても、別の会社や支援機関で生き活きと活躍される姿を拝見し、短期間の異動が宿命のわが身には、とても羨ましく感じられたものです。「人を活かす仕事」が自分の生きる力にもつながることを、みなさんとのつき合いのなかで知ることができました。その後、内閣府で政府全体の障害者施策にかかわり、国立がん研究センターでは事業主の立場で障害者雇用に取り組んだ経験もふまえ、厚生労働省を退職すると同時に「医療機関の障害者雇用ネットワーク」を立ち上げました。

### 医療機関は仕事の「宝庫」

当ネットワークは、医療という業種内で障害者雇用のノウハウを共有する取組みです。一般に製造業やサービス業では取り扱う製品やサービスにより作業の工程や内容も異なりますが、医療機関はどこも同じような仕事をしていま

す。このため、一つの医療機関で開拓した職域やノウハウは、そのままほかでも使える汎用性があります。医療機関に着目した理由は、こうした「横展開」が容易な点にあります。

医療の仕事は患者の命にかかわるため、「医療機関には障害者ができる仕事はないのでは」といわれがちです。しかしながら、国立がん研究センターや奈良県立医科大学などの先行事例からも明らかのように、実際には、医療機関は障害者になう仕事の「宝庫」です。事務系の業務はほかの産業分野とも共通し、他産業で蓄積されてきたノウハウが活用できます。医療系の業務は医療機関に特有ですが、種類も量も膨大なものが院内に存在し、この分野での職域開発が障害者雇用を成功させる「鍵」となります。

### 医療職の「働き方改革」につなげる

医療系の業務での職域開拓のポイントは、タスク・シフティングの視点で、医療職の「働き方

改革」の一環に障害者雇用を位置づけることです。看護師の仕事のうち国家資格が不要な業務は看護補助者が実施できますが、このうち直接患者と接しない定型的な作業では、患者との接触がむずかしいと思われる知的障害や精神障害のあるスタッフも戦力になります。こうした業務を障害者雇用で分担できると、多くの業務を抱え余裕なく働いている看護師からは、「患者さんに接する時間を増やすことができる」と感謝されます。薬剤師や検査技師などほかの専門職の業務からも、定型的な業務はいくらでも切り出すことができます。当ネットワークのホームページでは、医療系のさまざまな業務で障害者が活躍している事例を多数紹介しています。

障害者雇用が専門職の「働き方改革」につながることを理解するには、実際に障害者が戦力として活躍している医療機関を見学し、同じ専門職から話を聞くことが効果的です。このため、当ネットワークで職場見学を案内する際には、専門職からも障害者雇用の効果について話

# 私のひとこと

をしてもらっています。

## チーム就労が効果的な職場

規模の大きな病院で障害者雇用を進める場合は、専任のジョブコーチをつけてチームを組んで配置し、院内各所から業務を引き受ける方法をすすめます。どこの病棟にも同じような仕事があるので、集約化のメリットが大きいことに加え、チームによる就労だと仕事の種類も多彩になり、個々のスタッフに適した作業を割り当てられるからです。「やってもらうと助かる仕事」を専門職から切り出し、最初は5人程度のチームから始め、仕事のできばえを見ながらジョブコーチも増やしていけば、「働き方改革」に資する障害者雇用が自然に実現できます。

こうしたチーム就労の形態は、特例子会社を中心に普及してきましたが、特例子会社を設立した企業のなかには、企業立の病院を運営しているところも少なくありません。病院の障害者雇用を進める際に、同じ企業グループ内の特例子会社のノウハウや資源を活用できることは、大きな「強み」でしょう。まだ数は少ないです

が、グループ内病院の障害者雇用をサポートする特例子会社の輪が広がることも期待します。

当ネットワークには、障害者雇用を進める医療機関、サポートする支援機関など多数の方に参加いただいています。情報共有がメインなので、ぜひ、ホームページをご覧ください。

## 公務部門の障害者雇用

当ネットワークのホームページでは、「公務部門の障害者雇用情報サイト」も掲載しています。世間を騒がせた官公庁の障害者雇用率の不適切算定問題は、障害者雇用行政にかかわった者として心が痛みました。現場で苦労されるみなさんの役に立ちたい思いで、国機関の障害者雇用担当者研修の講師を引き受けました。3年間で12回、延べ250人ほどの国家公務員に、公務部門の特性をふまえて講義し、その内容をサイトで公開しています。公務部門の障害者雇用に関する制度、事例、Q & Aなど現場に役立つ情報を掲載しているので、公務部門や支援機関のみなさんに活用いただければと思います。

## 健康経営にもつながる

企業の間で関心が高まっている「健康経営」は、社員の健康への投資が生産性向上や企業価値を高め、企業の発展につながるという考えです。職場のメンタルヘルス環境も大きく関係するため、精神・発達障害に関する障害者雇用のノウハウが役立つことを感じます。SDGs

につながる「多様性」の理解にも、障害者雇用の視点やノウハウはたいへん参考になります。

障害者雇用をコンプライアンス問題として受け身にとらえる企業も多いですが、障害者雇用率達成だけが目的だと、障害者雇用ビジネスに委ねて、実態のともなわれないものも出てきます。

しかしながら、私自身が組織の経営者として、また、企業の健康経営をサポートするなかで感じるのは、障害者雇用には企業の進化に役立つヒントが数多くあることです。障害者雇用を積極的に進める企業の経営者や担当者みなさんと出会うたびに、この思いは強まります。これからも新たな出会いとネットワークづくりを通じて、障害者雇用の意義を発信し続けたいと思います。

## PROFILE



依田 晶男  
(よだ あきお)

1981(昭和56)年、厚生省(現厚生労働省)に入職。1997年から2年間、障害者雇用行政に従事。2010(平成22)年の国立がん研究センターの独立行政法人化に際し、障害者雇用プロジェクトを立ち上げ、医療機関の障害者雇用に取り組む。2015年に厚生労働省を退職し、「医療機関の障害者雇用ネットワーク」を設立。ホームページ(<https://medi-em.net> E-mail: [mediem.net@gmail.com](mailto:mediem.net@gmail.com))で情報発信するほか、公的病院グループや医療団体などで講演し、医療機関の障害者雇用の普及に努めている。

2020年「夢をつなぐ Doctor's Network」を結成し、障害のある医師の経験やノウハウを伝える活動にも従事している(<https://dream-doctor.net>)。

現在は、約1800社が加入する医療保険者において、加入企業の健康経営の取組みを支援している。精神保健福祉士。