

# 病院での障害者雇用の進め方

～働き方改革に資する障害者雇用～

医療機関の障害者雇用ネットワーク

代表 依田晶男

# 医療現場における障害者雇用の 意義

# 1 法律上の義務履行(コンプライアンス)

障害者雇用促進法により、すべての事業者は常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がある。

$$\text{雇用必要数} = \text{常用労働者数} \times \text{法定雇用率}$$

医療業では常用労働者数の3割を除外する特例措置(除外率制度)が適用されるため、以下の計算式で求める。



$$\text{雇用必要数} = \text{常用労働者数} \times (1 - 0.3) \times \text{法定雇用率}$$

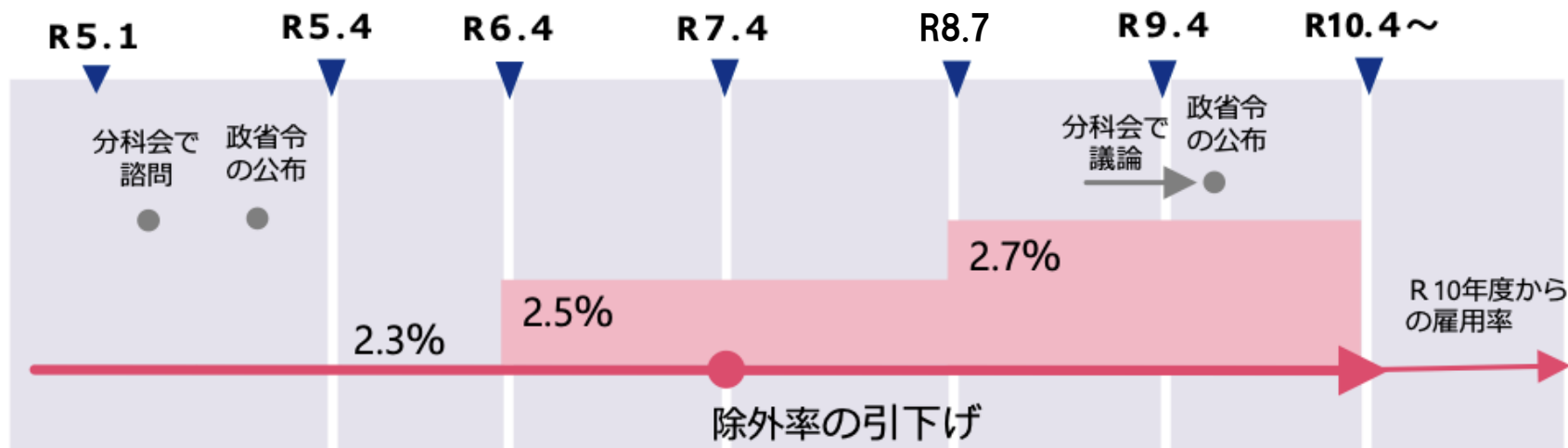


毎年6月1日時点の障害者雇用状況調査の結果で雇用必要数に不足があると、ハローワークから雇用率の達成指導を受けることになる

# 法定雇用率の引上げと除外率の引下げ

法定雇用率は5年に1回、障害者の雇用状況を踏まえて見直しが行われており、次回は令和6年4月に2.5%、令和8年7月に2.7%に引き上げられることになった。

経過措置として存続している除外率制度は、段階的に縮小されてきているが、医療業の除外率は令和7年4月に30%から20%に10ポイント引き下げられることになった。



【従業員数が変わらなくても雇用必要数は増加する】

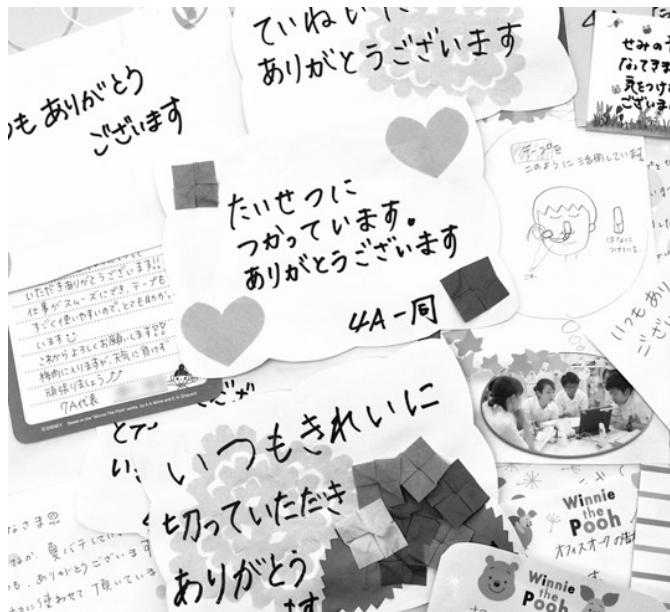
## 2 タスクシフティングを通じて「働き方改革」を実現

専門職等の業務の中から定形的な業務を切り出すことで、業務負担が軽減され、専門職としての業務に特化できる。

タスクシフティングにより、職場全体の労働時間の削減や生産性の向上が実現し、医療の質の向上につながる。



【医療機関における「働き方改革」に資する】



現場の看護職から寄せられる感謝のメッセージ

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構発行の「働く広場」2012年12月号から転載



# 「働き方改革」に資する障害者雇用

従来、専門職等が業務の片手間に  
行っていた作業を切り出し、  
障害のあるスタッフが行う業務として  
集中・再編成することによって、  
専門資格が必要な業務に専念できる  
専門職から歓迎され、  
医療機関の業務の効率性が向上するような  
障害者雇用

# 看護業務でのタスクシフティングのイメージ

## 障害のあるスタッフ

看護職や看護補助者が行っている業務の中から  
「定型的な業務」を担当  
(コミュニケーションが苦手な者でも対応可能)



## 看護補助者

患者とのやりとりが必要な業務にシフトすることで  
看護職の負担を軽減できる



## 看護職(国家資格)

医師業務の補助を含む看護資格が必要な業務に  
専念できる

看護補助体制加算  
にもカウント



### 3 「多様性に対応」できる働きやすい職場を実現

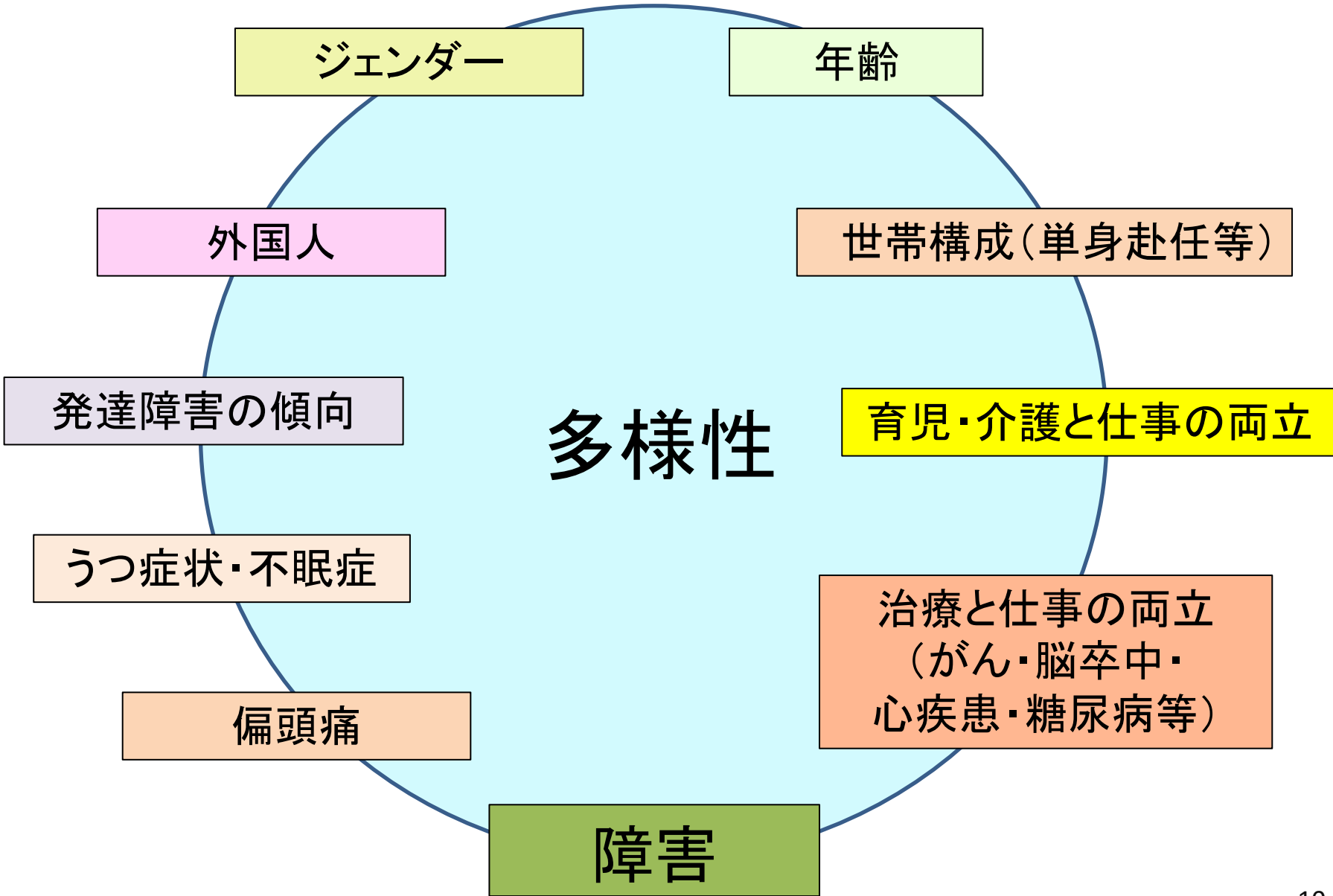
障害者とその能力を発揮できるよう職場環境を点検し、改善することを通じて、様々な課題を抱える他の従業員にとっても、働きやすい職場環境が整えられる。

段差のない、移動しやすいバリアフリーな職場環境  
適度な照明で、騒音の少ない職場環境  
多様な方法による情報伝達  
休暇を取りやすい職場環境  
一人一人の特性や課題に配慮した勤務形態



**【周りの職員にとっても「働きやすい職場」が実現】**

# 職場には多様な人材が存在する



# 4 職場のメンタルヘルス環境が改善

障害者を受け入れた職場では「職場の雰囲気良くなった」との声が多く聞かれる。

- 職場が明るくなり、風通しが良くなった。
  - ・元気な挨拶で職場のコミュニケーションも改善
- できないことを自然にサポートできるようになった。
  - ・身近な存在でサポートの必要性や仕方を理解
- 各人の「できる部分」に目を向けるようになった。
  - ・「見捨てない」文化で職場復帰もしやすくなる



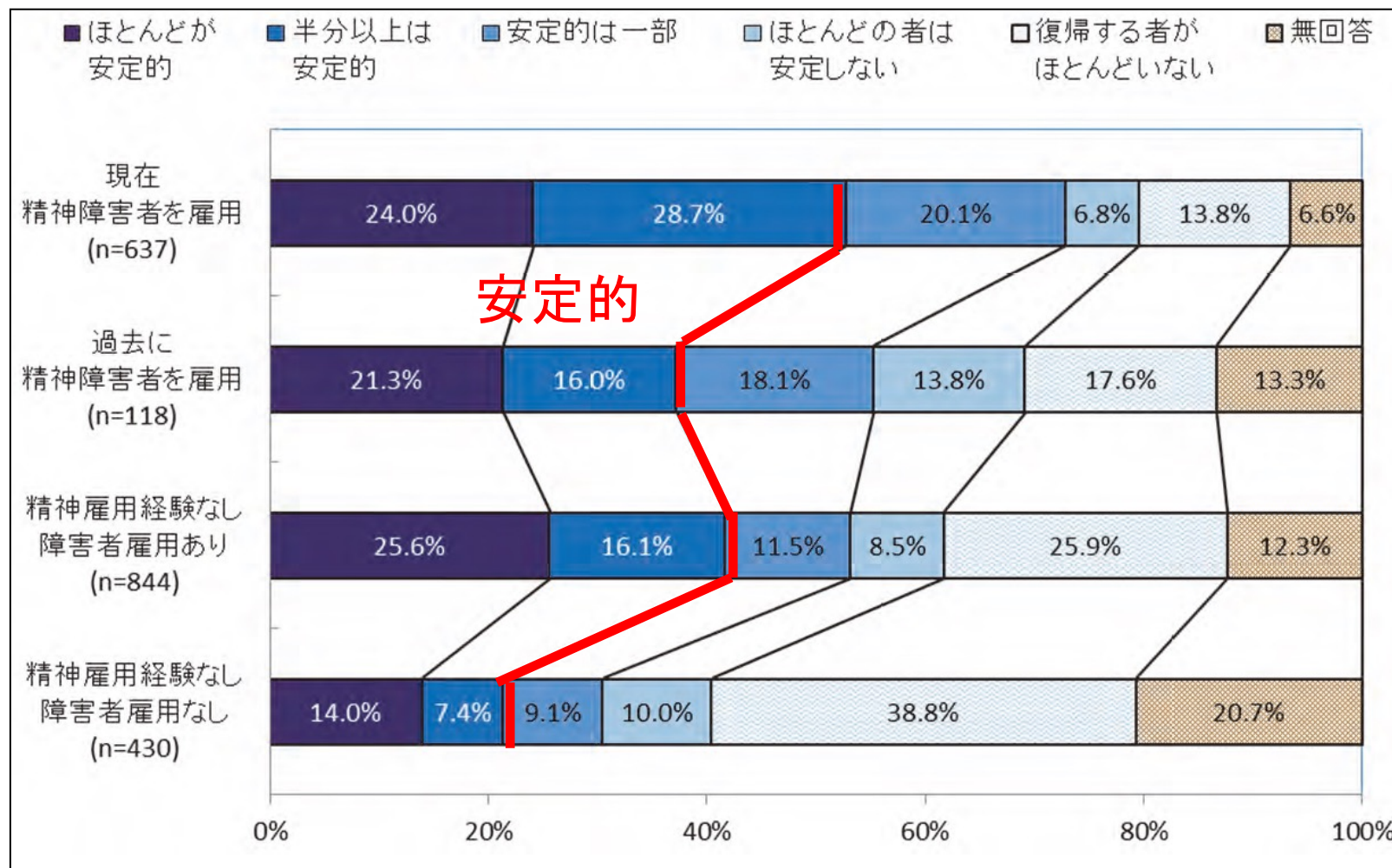
職場の雰囲気が「友好的」になる  
困った時に「助け合う」雰囲気になる



**【風通しがよく「心理的安全性」が高い職場が実現】**

# 障害者雇用を進めている職場はメンタル環境も良好

メンタルヘルス不調により1か月以上継続して仕事を休んだ社員が職場に復帰しているかどうか、復帰した場合に安定的に働き続けられているかどうかを2,000社のデータで分析した結果、障害者を雇用している事業所ではメンタル不調の休職者が職場復帰後に安定的に働けている割合が高いことが確認された。



(資料)「精神障害者の雇用に係る企業側の課題とその解決方法に関する研究」(2016年3月:独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター)

## 5 「合理的配慮」が自然に身に付く

障害者差別解消法で事業者に求められる障害者への「合理的配慮」が、職場に障害者がいることで自然に理解される。

車椅子が通りやすいように椅子を引くなどの配慮が自然にできるようになる  
職場の内外で困っている人に気づくようになる  
具体的な「配慮」の仕方がわかる

「合理的配慮」が身に付くことで、患者・家族等に対するサービスの質向上にもつながる。

障害者差別解消法に基づき、「医療機関事業者向けガイドライン」が平成28年1月に示されており、障害を理由とする「不当な差別の禁止」や「合理的配慮の提供」の例が示されている。



【合理的配慮のあるサービス提供のモデル病院に】

# 「障害」の理解に関する2つの考え方

## 医学(個人)モデル



障害は、心身機能の障害による「個人の問題」であると考え、病気や外傷などから直接的に生じるものであり、専門職による治療などの援助を必要とすると考え

## 社会(環境)モデル



障害「障害＝バリア」は、社会(モノ、環境、人的環境等)と心身機能の障害があいまって作りだされているものとする

個人の側に特別な努力を求めるのではなく、職場のハード・ソフトの環境を整えることにより、個人の能力を十分発揮できるようにすることを目指す。

# 令和6年には合理的配慮の提供も法的義務に移行

平成18年12月に国連で採択された「障害者権利条約」を受け、障害者差別解消法の制定、障害者雇用促進法の改正により、障害者に対する「差別禁止」と「合理的配慮の提供」が義務付けられた。

## 雇用分野以外の全般について

### 「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」の制定

- 不当な差別的取扱いの禁止
- 合理的配慮の提供

法的義務

努力義務（令和6年6月4日  
までに法的義務に移行）

## 雇用分野（事業主）

### 「障害者の雇用の促進等に関する法律」の一部改正

- 不当な差別的取扱いの禁止
- 合理的配慮の提供

法的義務

法的義務

# 医療機関事業者向けガイドライン

## 【平成28年1月 厚生労働大臣決定】

### 障害者差別解消法 医療関係事業者向けガイドライン

～医療分野における事業者が講ずべき障害を理由とする  
差別を解消するための措置に関する対応指針～

平成28年1月  
厚生労働大臣決定

第1 趣旨	
(1) 障害者差別解消法制定の経緯	1
(2) 対象となる障害者	2
(3) 障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針	3
(4) 医療分野における対応指針	3
第2 障害を理由とする不当な差別的取扱い及び合理的配慮の基本的な考え方	
(1) 不当な差別的取扱い	
①不当な差別的取扱いの基本的考え方	5
②正当な理由の判断の視点	5
(2) 合理的配慮	
①合理的配慮の基本的な考え方	6
②適量な負担の基本的な考え方	8
第3 障害を理由とする不当な差別的取扱い及び合理的配慮の例	
(1) 不当な差別的取扱いと考えられる例	10
(2) 合理的配慮と考えられる例	11
(3) 障害特性に応じた対応について	13
第4 事業者における相談体制の整備	30
第5 事業者における研修・啓発	30
第6 国の行政機関における相談窓口	31
第7 主務大臣による行政措置	32
おわりに	33
参考ページ	34



# 障害についての理解

# 障害種別と特性

## 1. 身体障害

- ・労働市場にいるのは困難な課題を抱えた者が多い(発達障害を併せ持つ等)
- ・年齢が比較的高い求職者が多い

## 2. 知的障害

- ・判断を要する仕事やマルチタスクの仕事は難しいが、定型的な仕事だと生産性も高く、安定的に働ける者が多い
- ・特別支援学校ではワードやエクセルも教えている
- ・在校生は現場実習を利用して時間をかけてマッチングを確認できる
- ・毎年新卒者がいるので人材の安定確保が可能

## 3. 精神・発達障害

- ・学歴の比較的高い者が多く、スキルのある者もいる
- ・見かけ的には採用しやすく思われる者が多い
- ・障害者求人ではコミュニケーション等に課題を抱えている者が多く、突然休むなど不安定さと定着率の低さが課題

# 障害特性の理解

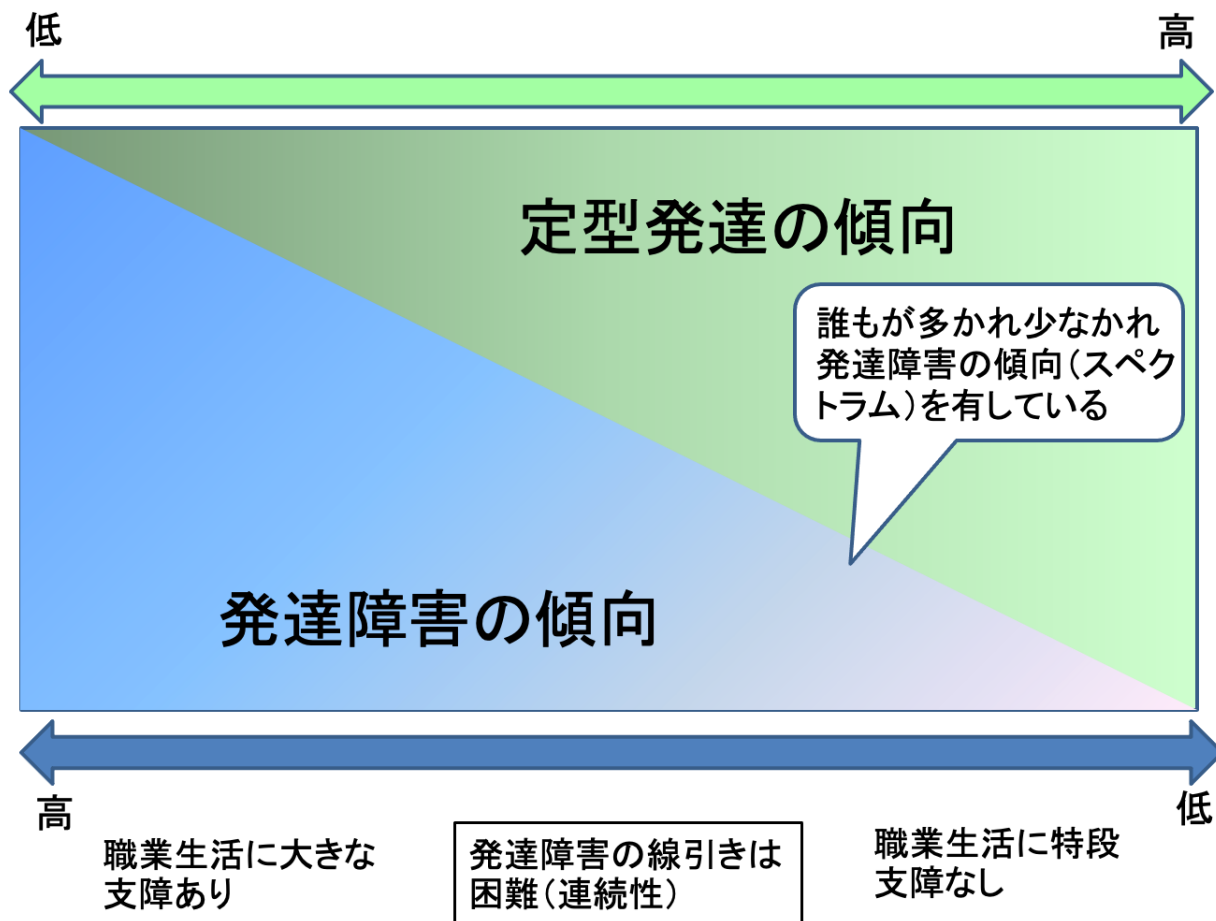
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が作成している障害別の雇用マニュアル(コミック版)は、障害特性に対する理解や雇用事例を分かりやすく紹介しており、事業所に対する支援でも活用できる。



# 「発達障害」の傾向のある職員は少なくない

令和4年に文部科学省が行った調査によれば、通常学級に在籍する児童生徒のうち、「知的発達に遅れはないものの学習面又は行動面で著しい困難を示す」ため特別な教育的支援を必要とする児童生徒の推定割合は、小学校・中学校では8.8%（小学校は10.4%、中学校は5.6%）だった。

発達障害の傾向のある人は実際にはかなりいて、どこかで発達障害と明確な線を引けるものでもなく、誰もが発達障害の傾向を多かれ少なかれ有しているという認識が必要。

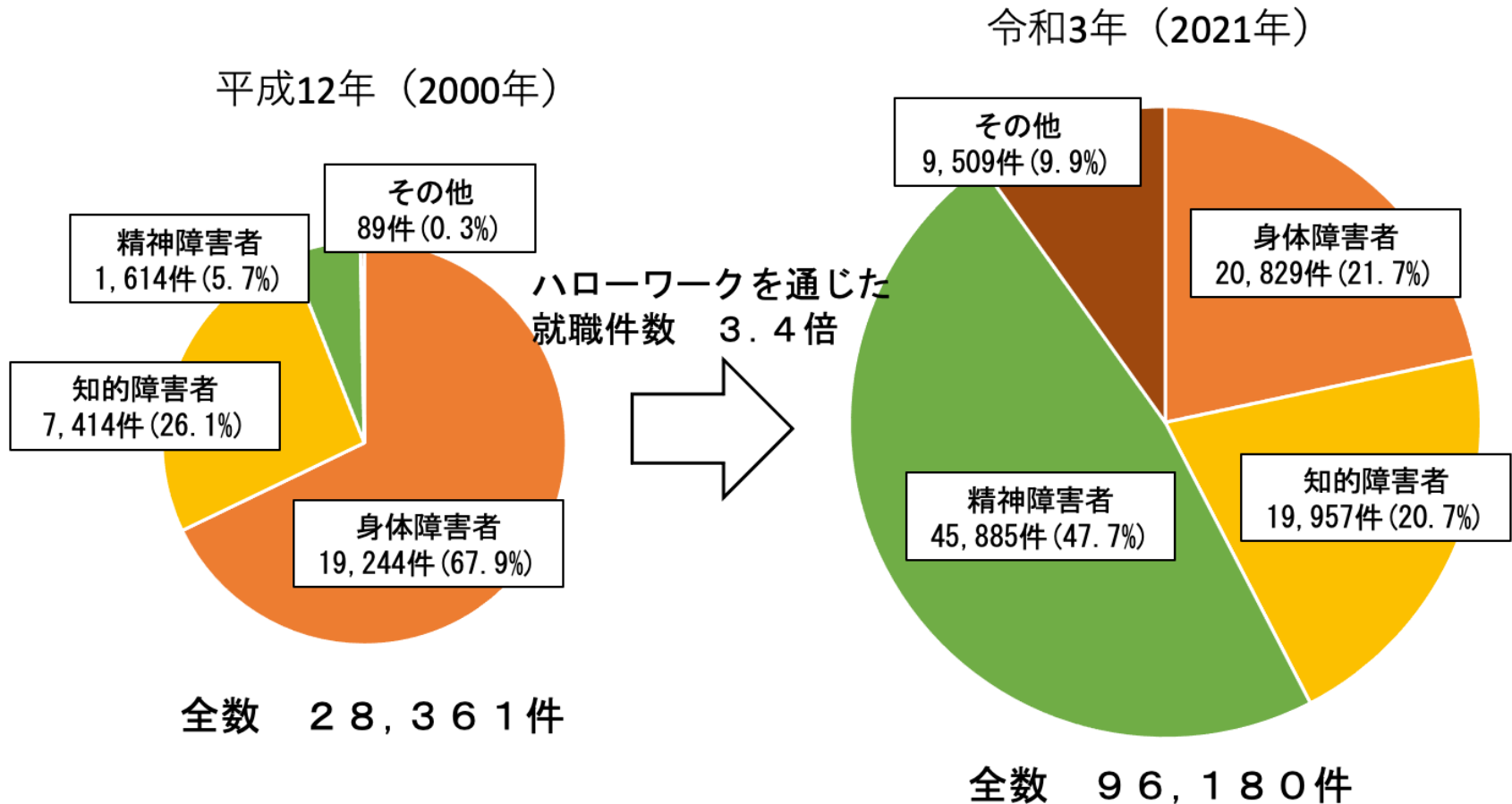


# 医療機関の障害者雇用の課題

# 1 身体障害中心の雇用からの脱却

## 1. 身体障害中心の雇用からの脱却

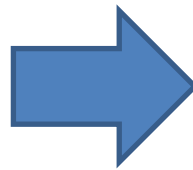
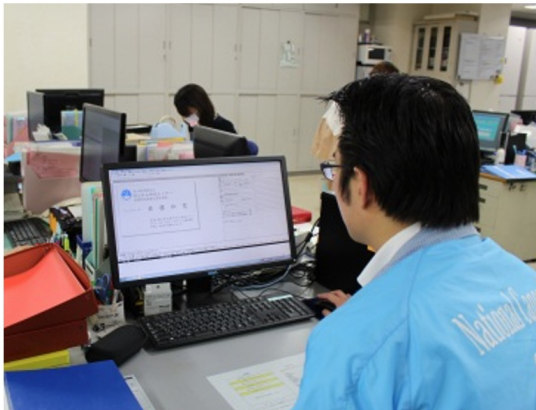
身体障害者の雇用しかしていなかったところが多く、高齢の身体障害者の退職に際し、身体障害者で補充しようとしても適任者が見つからない。知的障害・精神障害・発達障害も視野に入れた採用が課題。



## 2 事務部門から医療部門への職域の拡大

ハローワークの指導を受けた事務部門から院内に障害者雇用を働きかけるため、医療部門では積極的な対応がされず、事務部門のみで障害者雇用を進めている病院が多い。

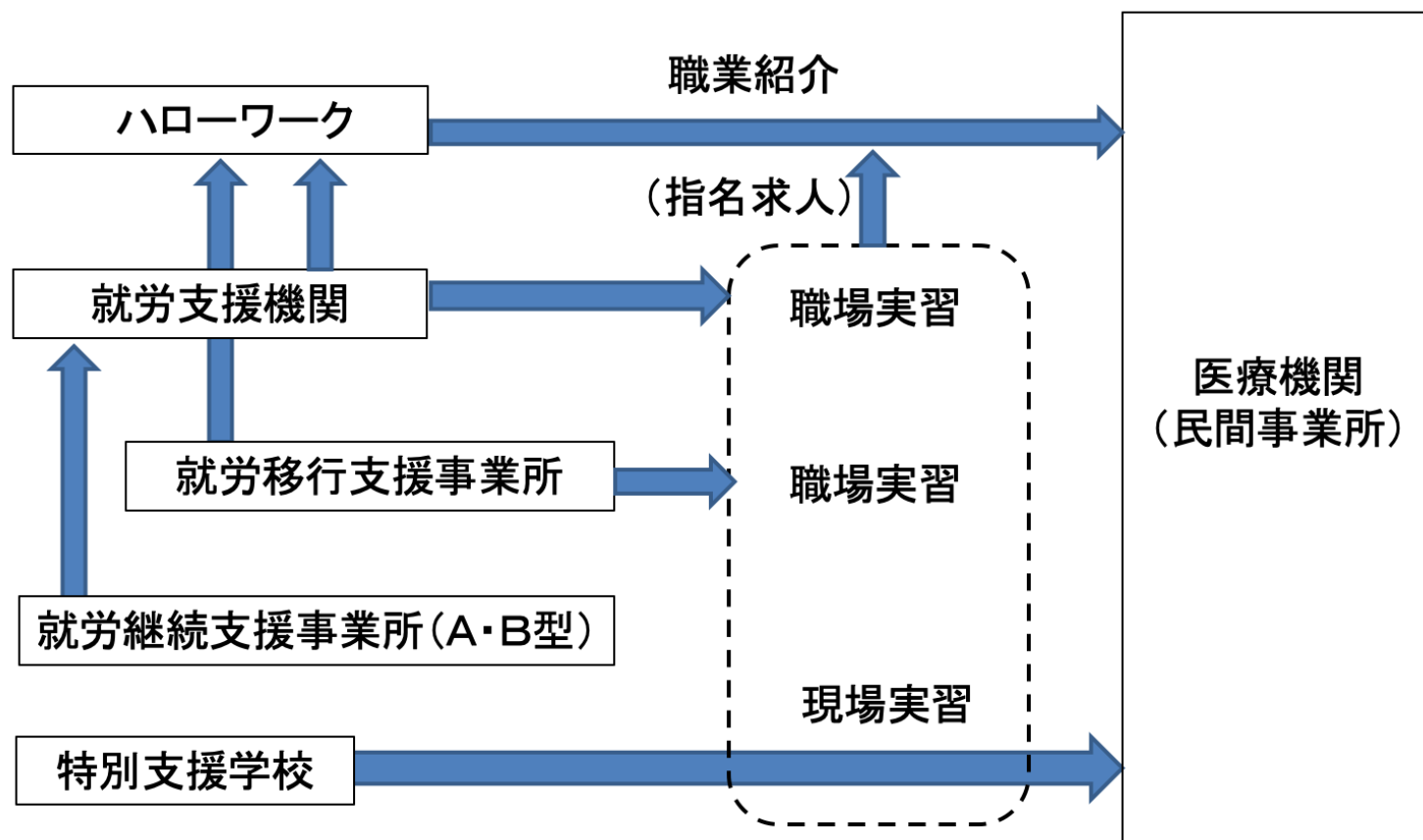
医療部門には「定型的な補助業務」が豊富に存在するため、今後は事務部門だけでなく医療部門に職域を広げていくことが課題。



### 3 マッチングを確認するための職場実習の活用

ハローワークから紹介された者を面接だけで選考していることが多く、職場実習を行うことはほとんどなかった。

職場の戦力とするには、障害特性や仕事や職場との相性が重要であり、採用前の「職場実習」でマッチングを確認することが課題。





# 公的病院での特別支援学校生の実習



南奈良総合医療センター 11/5～22  
高等養護学校3年生【実習】看護補助



吉野病院 11/12～22  
高等養護学校3年生【実習】看護補助



奈良県西和医療センター 11/19～30  
高等養護学校3年生【実習】看護補助



奈良県総合医療センター 10/22～11/2  
高等養護学校3年生【実習】看護補助

# インターンシップ募集の条件(例)

## (1) 想定している仕事内容

- A: 医療職の補助業務(看護、薬剤、検査等)
- B: 事務補助業務(データ入力、郵便物、搬送等)
- C: 環境整備業務(清掃、廃棄物回収等)

## (2) 実習期間及び勤務時間

- ア 実習期間: 1人あたり3~5日程度
- イ 勤務時間: 休憩を除き、1日あたり5時間程度の勤務を予定

## (3) 病院として求める人物像やスキル

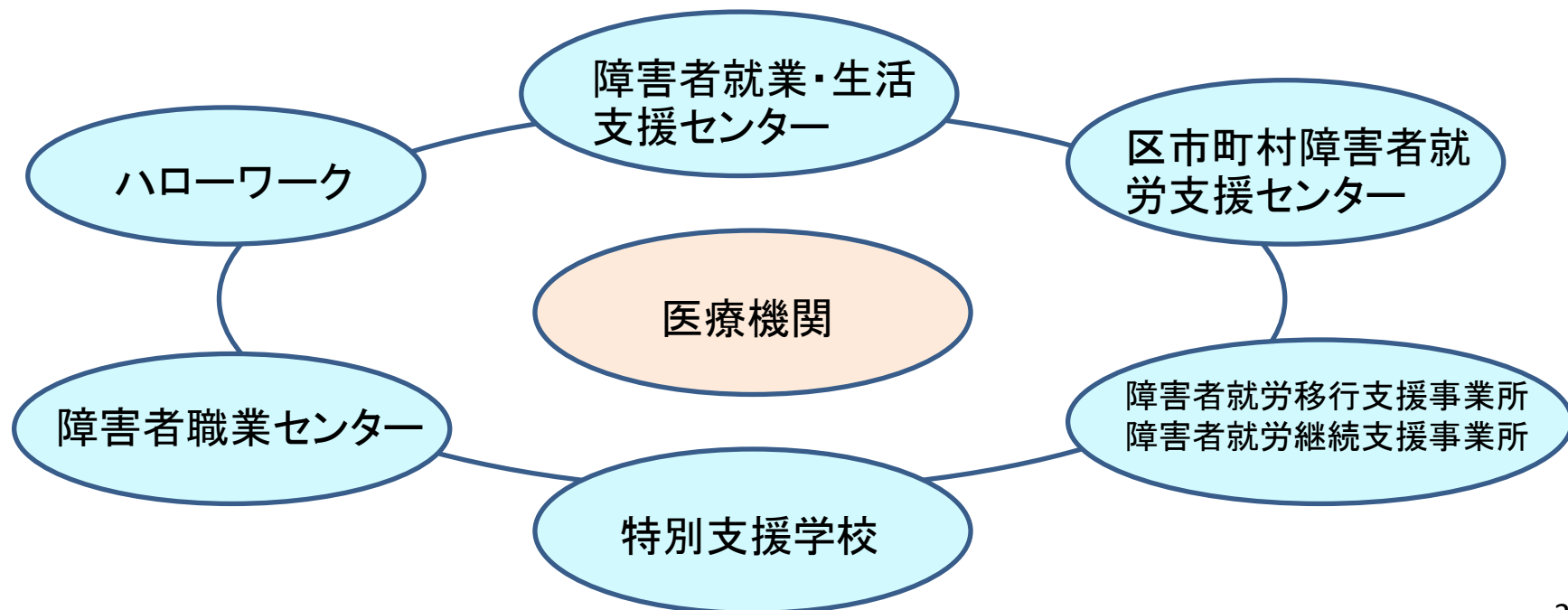
- ア 指示を理解し、丁寧な作業ができ、ルール(手洗い含む)を守れるなど、チームでの業務が得意な方
- イ 病棟内での清掃や軽作業など、1日の多くが立ち仕事でも体力面で問題のない方
- ウ 患者さんや多様な職種 of 職員がいる環境でも適切な業務、対応ができるソーシャルスキルの高い方

※ PCの基本操作ができ、OJTを通じたスキルアップと業務拡大に前向きな方であればなお望ましい。

## 4 地域の就労支援機関の活用

知的障害や精神障害のある者を雇用する際には、その者の就労面や生活面をサポートする地域の支援機関との連携が不可欠だが、病院だけで対応しようとして苦労していることが多い。

業務の切り出し・再編、職場実習によるマッチングの確認、雇用後の定着支援を行うなど、支援機関のサービスを活用しながら、安定的な雇用に向けた体制を構築していくことが課題。



# 就労支援機関の役割

1. 組織内部への意識啓発(意義・障害理解等)
2. 仕事の切り出し
3. 切り出した仕事に即した人材探し
4. 分かりやすい作業手順の作成
5. 職場実習の支援
6. 仕事習得の支援(ジョブコーチの派遣等)
7. 職場定着等の支援
8. 生活面の相談対応(家族、生活支援機関等との調整)
9. 就業継続が困難な場合の退職・再就職支援

(注)単一の就労支援機関で全てを担うのではなく、複数の支援機関が役割分担していることが多い。

# 医療現場で行われている 障害者雇用の業務

# 医療機関は障害者のできる仕事の宝庫 ～「事務系の業務」と「医療系の業務」～

障害者雇用を積極的に進めている医療機関では、特定の業務だけでなく、院内にある多様な業務から障害のあるスタッフが従事できる業務を切り出している。

「事務系の業務」は、他の産業分野とも共通する業務が多く、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、大手企業の本社などで精神障害や知的障害のあるスタッフが活躍している職域でもある。

「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る。この分野での職域をどう開発するかが、医療機関での障害者雇用を進める上での「鍵」となる。

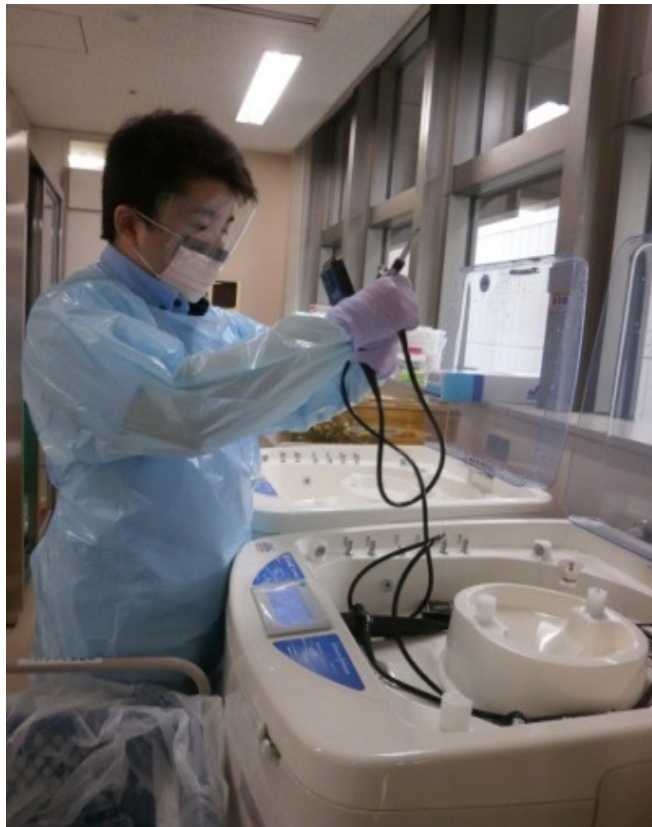
# 看護部門の仕事(病棟)

- 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



# 看護部門の仕事(病棟)

- 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)





# 看護部門の仕事(病棟)

- 手術室の清掃
- 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(小児病棟・外来等)
- 病棟と他部門間の搬送(検体、フィルム、文書等)



# 看護部門の仕事(事前準備)

- 点滴固定用テープのカット(ロール状のテープをオーダーに応じた様々な形状にカット)
- 各種パックの切り離し(注射器、薬剤、清綿等が入ったパックをミシン目で切り離し)
- 処置セットの袋詰め
- 各種シートやガーゼ等のカットと折り畳み
- 汚物用ビニール袋の折り畳み
- 医療廃棄物処理容器(段ボール製)の作成



# 薬剤部門の仕事

- 薬品への注意事項シール貼り
- 薬剤説明書の折りと封入
- 処方箋の整理
- 薬剤伝票の整理
- 薬剤用ろ紙の折り
- 薬剤カートの中の病棟への搬送
- 薬剤カートの清掃
- 診療材料の在庫管理、搬送
- 薬剤空箱のバーコード読み取り

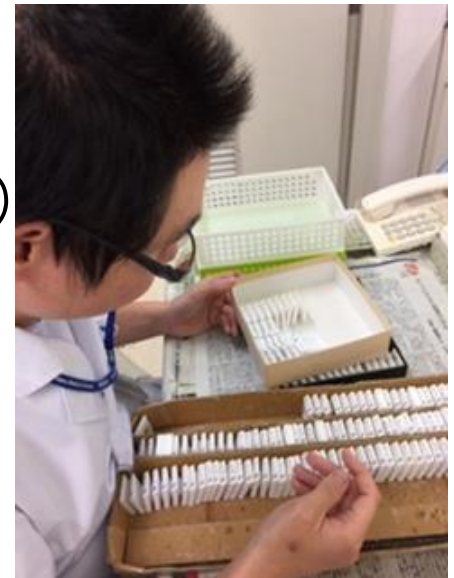


# 給食部門の仕事

- 調理補助
- 病棟への給食搬送
- 病棟からの食器下膳
- 食器洗浄、片づけ

# 検査部門の仕事

- 検体採取容器へのバーコード貼り
- 検体番号順に並べる業務
- 計量カップへのシール貼り(採取量表示)
- 未使用アンプルのシールはがし
- 病理標本の整理
- 検査結果等のデータ入力
- 超音波洗浄機による試験管洗浄



## リハビリ部門の仕事

- 作業療法室のテーブルや椅子出し
- リハビリ用具の準備
- 作業用材料のコピー(塗り絵等)
- テーブル等の清掃・消毒
- イベント用具の分類・整理・準備の補助
- リハビリ浴槽の清掃

## 人間ドック部門の仕事

- 受診勧奨のお知らせ送付
- 人間ドック受診者に送付するキットの封入と送付
- 問診票のデータ入力
- 健診結果の封入と発送

# 精神科病棟・デイケア部門の仕事

- 閉鎖病棟入院患者の買い物代行
- デイケアプログラムの企画、進行(ピアスタッフ)
- メンバーの状況把握
- 相談対応

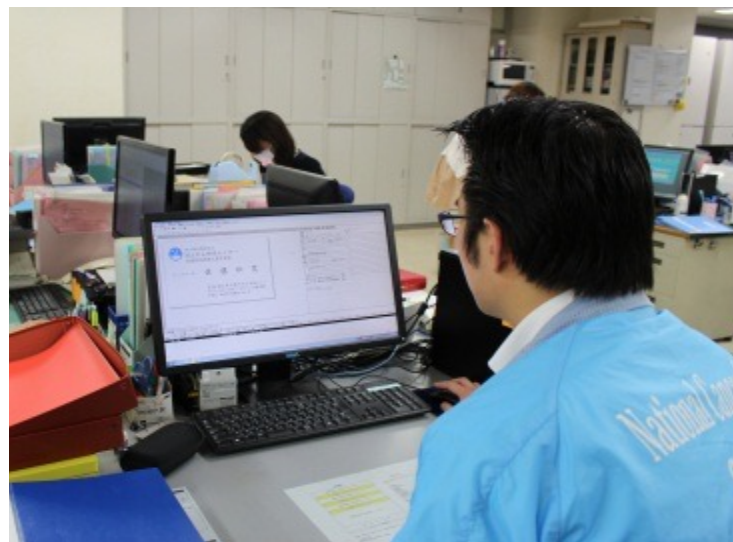
# 事務部門の仕事（メッセンジャー系）

- 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



# 事務部門の仕事(事務系)

- データ入力
- アンケートの集計、自由記載欄の入力
- 会議資料のコピーとセット
- 書類の編纂
- バーコードスキャン
- 名刺作成
- 部署印の押印
- 封筒への文書の封入と発送
- 掲示物資料等の加工(ラミネート等)
- カルテ庫の文書整理、図書室の本の整理
- 掲示物、ポスター等の掲示
- パンフレットスタンドへのパンフレットの補充
- 院外での健康教室の資料準備、会場設営





# 事務部門の仕事(労務系等)

- 廃棄文書の回収、シュレッダー処理
- 廃棄物の分別、回収、ペットボトル蓋の回収
- 寝具、シーツ等の病棟への配達と使用済み品の回収
- リネン業務(洗濯物の回収、洗濯、乾燥、畳み、配送)
- 院内の清掃(窓、階段、エレベーター等)
- 当直室の清掃、シーツ交換
- 職員宿舎、職員ロッカー等の清掃
- 会議室の設営、清掃
- 訪問看護車両の洗浄
- 見舞客の入館受付
- 病棟へのお茶運び
- 院内売店の業務(接客・配達等含む)
- 植栽の手入れ、敷地内外の清掃



# 医療職から見た障害者雇用

# 看護部長に聞く(奈良県立医科大学附属病院)



看護部長の高橋美雪さん

多くの係員が働く看護現場のトップとして2015年から看護部長をつとめる高橋美雪さんに、受入れ側の苦勞をふり返ってもらったところ「苦勞ではなく、気づいたことがあった」という。

「考えてみれば当然のことでしたが、自分たちがこれまで新人の看護師たちに仕事を教えるときの手順とは同じようにはいかないということです。たとえばゴム手袋の交換時期。ちよつと穴が開いて中に水がしみてくるとか、取れない汚れがついたとか普通なら「適当に判断」してもらっていましたが、そういうあいまいな指示ではダメでした。「何回使ったら交換」、「これだけの作業をしたら交換」というように、明確な基準をつくったほうが混乱させずにすみます。人によって配慮すべき点が違うので、岡山さんに協力してもらいながら、一人ずつ少しずつ指導法を変えました」

高橋さんは、今後も現場に係員を増やしていくつもりだと断言する。

「これまで看護師が行ってきた膨大な仕事のなかには、必ずしも看護師でなくてもよいものも含まれていました。また看護師の仕事を助ける看護補助のなかには、患者さんの気持ちをくみ取る力があり、看護師同様のスキルを持っている方もいます。同じように、看護補助がやっている仕事の一部を係員にお願いし、少しずつ業務を割りふっています。ときには、想定以上の働きもしてくる。これが理想的な職場です」

障害のある人が医療現場で働くのは「ハードルが高い」と二の足を踏む医療機関へのアドバイスをお願いしたところ、こんなふうに話してくれた。

「医療というものは『できることを見出していく』世界です。何かのきっかけで障害を持って生活に戻られる方には、「いかにいまある機能や能力を活かしていくか」を考えながらサポートします。職場でも同じように、障害のある人たちができることを、私たちが支えながら一緒にやっていくことが自然だと思っています。同僚同士でも欠けたところはあのですから、それを補い合えばいい。もちろん、現場では互いに大丈夫、安心だと思えるような支援者は必要です。私たちも最初はやってみないとわからない部分はありませんが、「失敗したらやり直せばいい」という気持ちでふみ出してほしいですね」

# 看護部長に聞く(国立がん研究センター中央病院)

【国立がん研究センター中央病院看護部長 那須和子】

国立がん研究センター中央病院で障害者雇用を始める際、私たち看護部門に戸惑いがなかったわけではありません。障害のあるスタッフを病院に受け入れた経験がなく、未知の世界だったからです。障害者雇用を進めなければいけないことは理解していましたが、どのような仕事がどこまでできるのか、分かりませんでした。

平成23年4月に知的に障害のある5名の方が雇用され、郵便の仕分けなどの事務部門の仕事を中心に業務が開始されました。看護部門からは現場の意見を踏まえて、看護業務の片手間に行っていた点滴針の固定用テープカットの仕事をしてもらうことになりました。がんの専門病院なので点滴の量も半端ではなく、この作業から解放させてもらえるだけでも有難かったのです。実際に仕事をしてもらって、彼らがひたむきに仕事に取り組む姿に加え、衛生面への配慮や仕事の出来栄えに感嘆させられました。このことで、彼らに仕事を委ねることへの抵抗感はなくなり、病棟での上掛け布団の包布や薬剤カートの運搬など、医療現場の業務は着実に増えていきました。内視鏡の洗浄のような仕事も任され、仕事の丁寧さが担当医師からも高く評価されるなど、まさに医療の第一線で医療チームの一員として活躍している印象です。

看護部長としては、足下の看護部の事務作業にも随分と協力してもらっています。看護師の募集要項の依頼があった時など、事務職員が配置されていない当院では、看護部の幹部職員が袋詰めや郵送をしていましたが、今は障害のあるスタッフにお願いしています。アンケートの集計、看護部から病棟への書類の配送、不要な書類のシュレッダー作業もしてもらっています。これらはどの病院の看護部にもある仕事でしょうから、まずは看護部の事務作業から始めて病棟業務に拡げていくのも良いかと思えます。

当院の看護スタッフは、がんの先進的な治療に携わることに誇りを持って働いていますが、そのような職場であればこそ、なおさら人の気持ちが分かるような人でいて欲しいと願っています。知的障害のあるスタッフと日常的に話を交わす機会があることは、有機的な人間関係を作る意味でも良い影響を与えてくれていると思います。これも障害者雇用の思いがけないプレゼントなのかと感じています。

# 副院長・看護部顧問に聞く(住吉病院)

公益財団法人住吉借成会住吉病院

副院長(看護部顧問) 一ノ瀬富佐雄

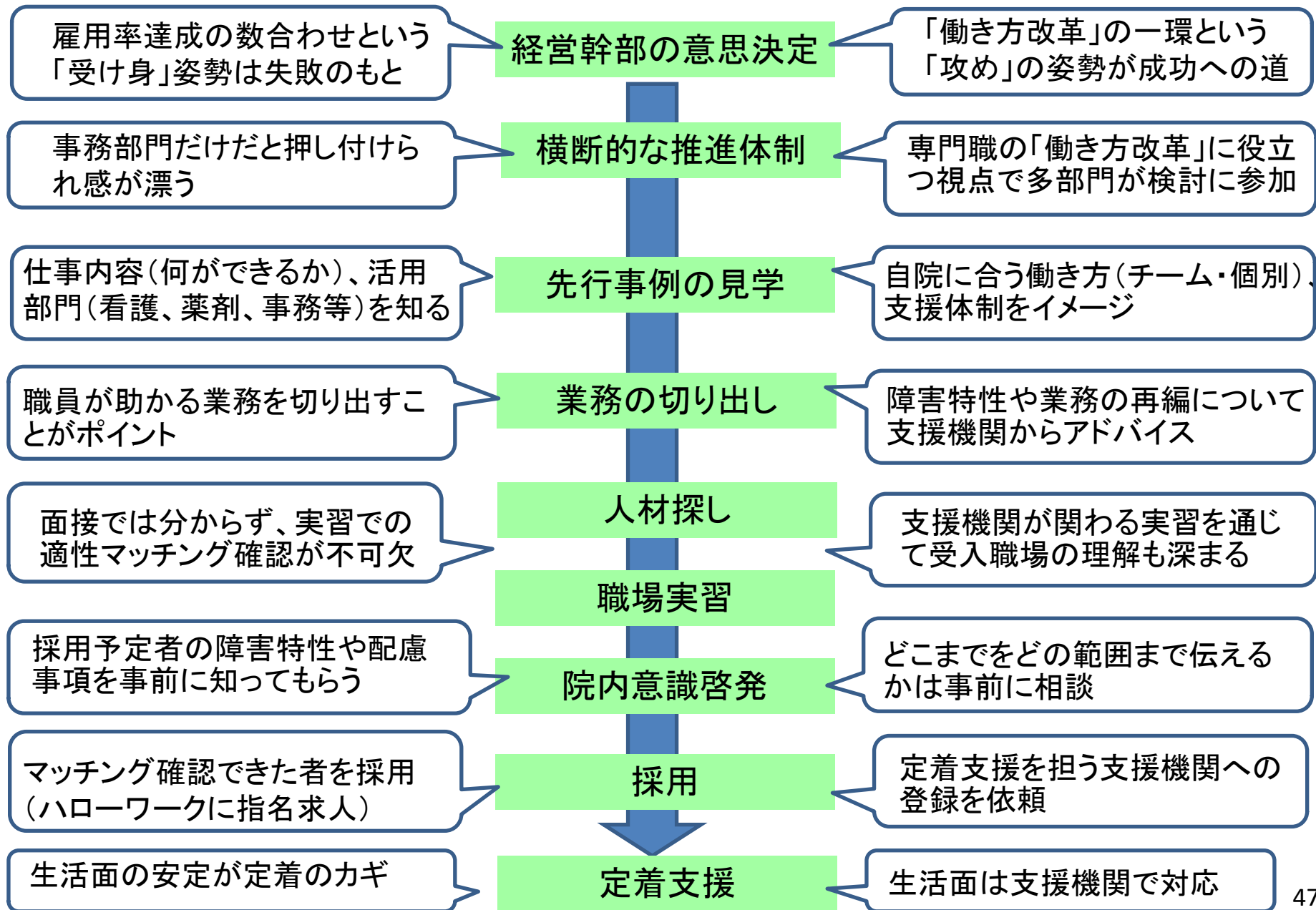
住吉病院(山梨県甲府市)  
精神科病床数 258床

「当初は心配でしたが、これまでに困ったことは特にありません。彼らが医療・介護の現場で働くことによって、患者さん、障がい者の方に『自分も働けるかもしれない』という希望を与えることができます。障がいがあっても努力する姿に、あんなに大変だった人が働けるようになったと、一般職員のモチベーションアップにもつながっていると感じます。一般の人でも、最初は支援が必要です。障がいがあっても、適切な支援があれば働くことができると思います。ときには入院もしますが、それもほかの職員と同じです。仕事ぶりはまじめで、患者さんのために役立ちたい、ほかの職員の期待に応えたいという気持ちが伝わってきます」

「業務の工夫が、いまからの課題です。看護補助員は清掃や配膳などが一般的な仕事ですが、寝たきりの患者さんの足腰や背中をマッサージしたり、思い出話、苦勞話を聞いて、安らぎの時間を持つてもらえるような仕事も始めたいです。医療現場のなかで、『障がい者が働きやすい職場は、すべての人が働きやすい職場』から、『障がい者が働きやすい職場は、すべての人がリカバリーできる職場』へと、試行錯誤をしていきたいと思っています」

# 医療機関の障害者雇用 「成功への道すじ」

# 医療機関の障害者雇用「成功への道すじ」



# 分散配置と集中配置の使い分け

## 分散配置

本人の能力・適性に応じて複数の部署に分散して配置する

「日常的な支援の必要性が少ない者」を想定した配置

- ①配置先の上司等が兼務で支援するため、負担が大きい。
- ②支援者が通常のスパンで人事異動するので、ノウハウが蓄積されにくく、就労が不安定になりやすい。
- ③障害の特性と仕事のマッチングができていないと戦力にならない。
- ④体調を崩して休むと仕事に穴が開いてしまう。
- ⑤仕事が合わない場合は、他職場への異動も必要。

## 集中配置

特定の職務を選定した集め、複数名の障害のある職員を集中的に配置する

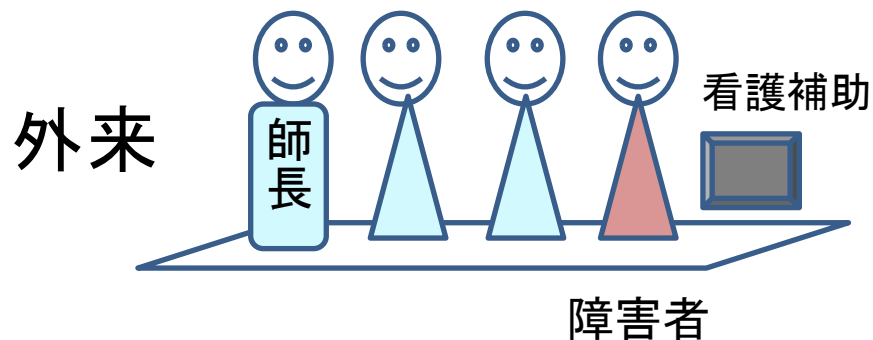
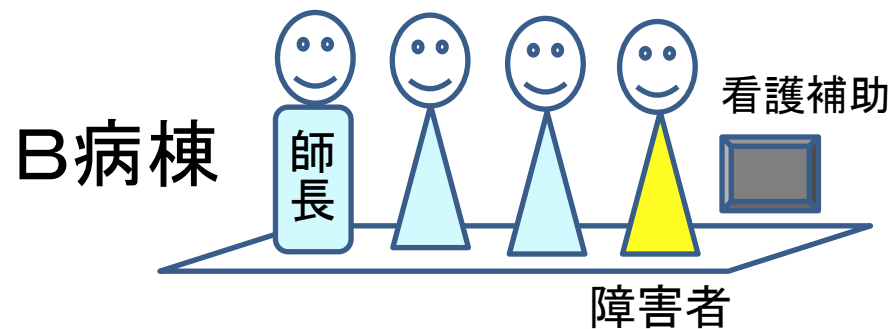
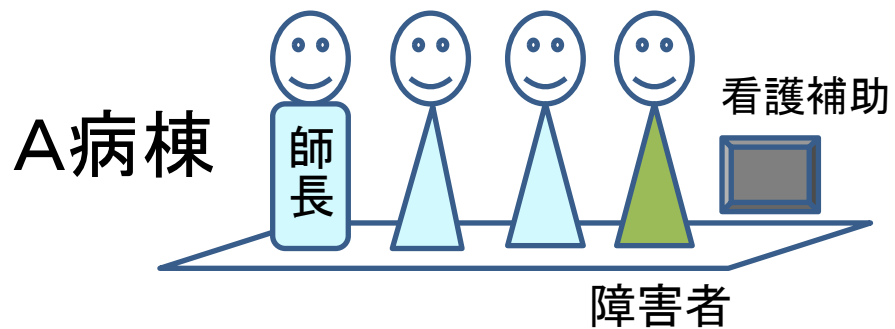
「日常的な支援が必要な者」を想定した配置

- ①専従の支援体制が作れるので、支援者の負担が軽減(必要に応じて支援者も複数配置)。
- ②支援者の長期的な配置も可能なので、ノウハウを蓄積しやすく、就労も安定しやすい。
- ③仕事の種類を多様にできるため、障害の特性やその日の体調に合わせて仕事を割り振ることができる。
- ④体調を崩して休んでも他のメンバーが代替。
- ⑤仕事が合わない場合は、チーム内での調整が可能。

支援がなくても戦力になれる者には、インクルーシブの理念からも「分散配置」が適切だが、手厚い支援が必要な者でも「集中配置」の場があると能力が発揮できる。分散配置に加えて集中配置も「選択肢」として考える意義はある。



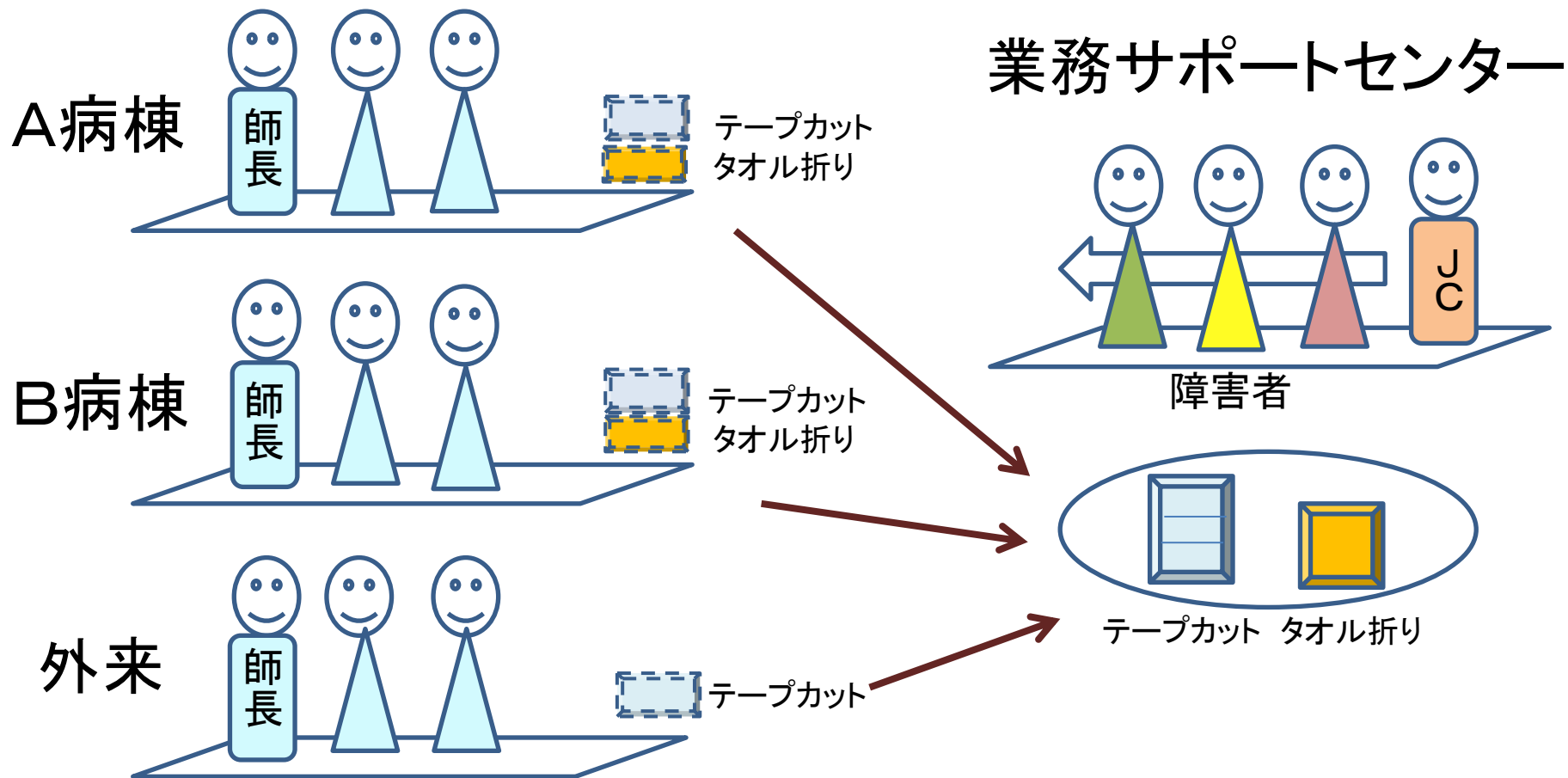
# 分散配置



## 分散配置

採用後に職場に分散して配置され、  
各職場の上司の指導の下に業務  
に従事する働き方

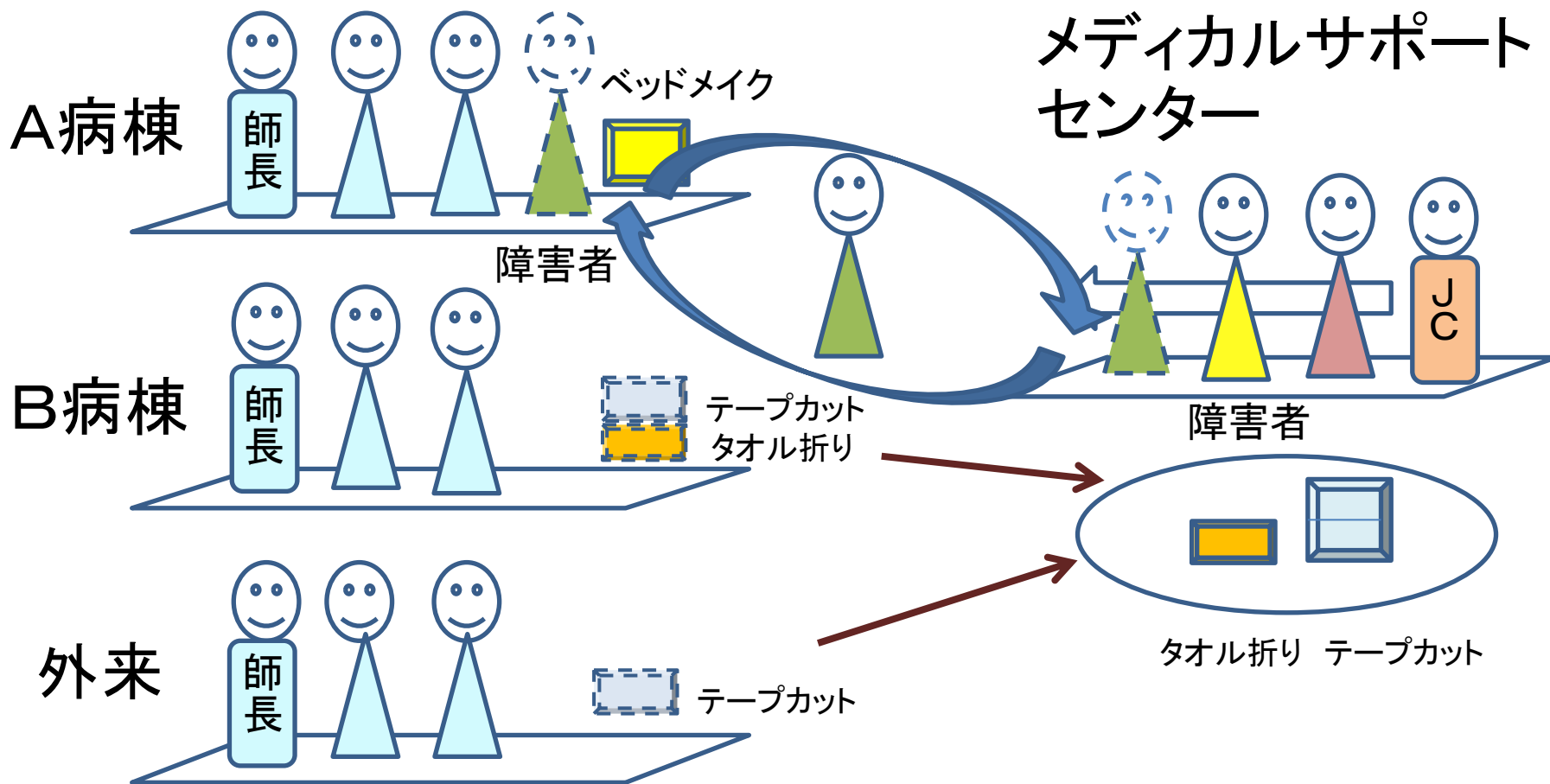
# 集中配置(チーム就労)



## 集中配置(チーム就労)

各部門から業務を切り出して整理し、ジョブコーチ(JC)の業務指導の下に、メンバーの能力・適性・状態に応じて配分される業務に従事する。

# ハイブリット型



集中型の作業室を持ちつつ、ジョブコーチの指導の下に各職場に出向いて業務に従事する  
(1日中出向いた先で業務する場合と一定時間だけ出向く場合がある)

# 集中配置の業務スケジュール例(6時間勤務)

## (様々な業務を組み込むケース)

	月	火	水	木	金
9:00 ~10:30	内視鏡洗浄	ペーパータオル 補充	テープカット	テープカット	テープカット
10:30 ~12:00	内視鏡洗浄	ペーパータオル 補充	ベットメイク	ビニール袋穴あ け	シュレッダー
12:00 ~13:00	休憩	休憩	休憩	休憩	休憩
13:00 ~14:00	ベットメイク	テープカット	テープカット	ベットメイク	テープカット
14:00 ~15:00	ビニール袋穴あ け	ベットメイク	薬剤メカートの 搬送	シーツ切り離し	薬剤カートの 搬送
15:00 ~16:00	ビニール袋穴あ け	シーツ切り離し	シュレッダー	シュレッダー	シュレッダー

【工夫点】 少量の仕事でも各所から集めればまとまった量になる。

複数の種類の仕事を集めれば1人分の仕事になる。

デスクワークだけだと疲れるので、身体を動かす仕事を適宜組み合わせる。

# 病院内ジョブコーチの役割

- 各部門からの業務の切り出し
- 円滑確実に業務ができるよう作業工程を明確化
- メンバーの力量に応じた仕事の割り振り
- 仕事のやり方の指導と成果物の確認
- 作業の見守りと変調の早期把握
- 外部の支援機関との連携(メンバーごと)

# 病院内ジョブコーチの確保方法

## ア.専任

- a. ジョブコーチの求人への応募者から選考
- b. 一般の非常勤職員の応募・更新者からの登用
- c. 定年再雇用者（事務職・医療職）への業務割り当て

（注）必ずしも福祉・医療・教育等の専門資格を有している必要はない。

## イ 兼務

- a. 総務・人事部門の職員
- b. 配属先の上司・同僚

# 病院内ジョブコーチの適性

- 急かすのではなく、待つことができる
- 頭ごなしでなく、相手のことを理解しようとする
- 相手に即して分かりやすく説明しようとする
- 相手の成長を信じ、職業人としての成長を共に喜べる
- ちょっとした変化にも関心を持つことができる
- 独りよがりにならず、他の職員や関係機関の意見を聞いたり、力を借りることができる

(注)ジョブコーチとして働く上での具体的なスキル(障害特性を踏まえたコミュニケーションや指導法等)の習得については、「企業在籍型職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修」等の外部研修の受講が効果的。

# 病院内ジョブコーチのスキルアップ

## 企業在籍型職場適応援助者養成研修

【企業在籍型職場適応援助者助成金の対象資格の取得】

主催：独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

期間：集合研修4日間＋実技研修4日間程度

主催：NPO法人ジョブコーチ・ネットワーク

期間：基礎課程2日間＋実践課程4日間（うち1日は職場実習）

## ジョブコーチセミナー（入門編）

主催：NPO法人ジョブコーチ・ネットワーク

期間：1日～2日間程度

## （参考）障害者職業生活相談員資格認定講習

【障害者5人以上雇用事業所に配置義務のある障害者職業生活相談員の資格取得】

主催：独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

期間：2日間



# 長く戦力として活躍してもらうためのポイント

## 1. 職場実習で適切なマッチング

- ・業務内容と障害特性が合うことで能力発揮
- ・能力が発揮できないと人間関係も悪くなる
- ・職場環境(人的・物的)との相性は大事
- ・マッチング確認のための「職場実習・現場実習」

## 2. 職場内のサポート体制の構築

- ・専任のジョブコーチの配置が望ましい
- ・作業の見守りと変化の兆候の早期把握
- ・安心して相談に乗ってもらえる信頼関係
- ・職場の外にも相談できる専門家(就労支援機関)がいる安心感

## 3. 働き続けるモチベーション

- ・自己肯定感(強みが活かされる、戦力になっている、感謝される)
- ・期間制限なく働き続けられることで帰属意識も高まる

## 4. 外部支援機関との連携で生活面の安定

- ・生活面の安定は就労安定の基盤
- ・生活支援は職場で対応せず、地域の就労支援機関に依頼

# 医療機関の障害者雇用ネットワーク

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

ホーム



## ～ Menu ～

- 「医療機関の障害者雇用ネットワーク」
- 障害者雇用を進める意義
- 「職員に歓迎される障害者雇用」の進め方
- 業務切り出しのポイント
- 先進事例に学ぶ
- 活用できる支援制度
- 障害者雇用の支援機関
- ちょっと元気の出る話
- 医療機関による一般就労に向けた支援
- 行政資料

## 新着記事

- ▶ 2022.10.24 [ジグ活用事例ライブラリーの開設](#)
- ▶ 2022.10.21 [全国就業支援ネットワークの研究・研修会での講演](#)
- ▶ 2022.10.15 [教える経験で人は成長する](#)
- ▶ 2022.09.29 [「新たな日常生活における障害者・高齢者アクセシビリティ配慮に関する国際標準化委員会」への参加](#)
- ▶ 2022.09.23 [奈良県立医科大学から障害者雇用の全国発信フォーラムのお知らせ](#)
- ▶ 2022.09.16 [水戸赤十字病院の障害者雇用研修会（第2回）でのジョブコーチからの事例発表等](#)
- ▶ 2022.09.15 [僕が行かないと病院が困る](#)
- ▶ 2022.09.11 [令和5年度予算概算要求における障害者雇用関係の概要](#)
- ▶ 2022.09.09 [東京都就労支援機関連携スキル向上研修でのe-ラーニング講義（令和4年9月8日～）](#)
- ▶ 2022.09.03 [医療機関の障害者雇用Q&A](#)
- ▶ 2022.08.16 [認定看護管理者教育課程サードレベル研修（令和4年8月15日）](#)
- ▶ 2022.08.10 [技師長の前向きな姿勢で人材確保](#)

このネットワークは、ホームページを通じた情報発信を目的としており、基本的な情報はホームページでどなたも閲覧できます。

現在、100名以上の方がメンバーとして登録されています 【会費無料】