

障がい者雇用者 (ケアメイト) と共に働く

特定医療法人財団博愛会 博愛会病院



Specific
Medical
Association
HAKUAIKAI

特定医療法人財団 博愛会

-博愛会の理念-

地域に根ざし、住民に信頼される、
予防・医療・介護・福祉サービスを目指します

-私たちのmission-

人を大切にします
確かな技術を追求します
地域と共に歩みます



障がい者雇用者 (ケアメイト)の 採用にあたり

- 2021年春に病院にケアメイト（知的障害）を採用
- 2015年から法人介護事業部門で障がい者雇用の実績があった
- 実習の受入で既に態度や行動を把握
- 2012年から高齢者を看護補助者（派遣）として活用 業務の切り分けのノウハウがある
- 障がい者雇用推進室の手厚い支援もあり、看護部としてケアメイトの採用に大きな不安はなかった
- ケアメイトの採用・定着には、法人の考え、障がい者雇用の意義・必要性や障がい者の特性、受入側の心構えなどを理解・浸透させ、組織風土を醸成することが不可欠

数年が病院での障がい者雇用の
基盤づくりをする大切な時期

病院での
障がい者
雇用を定着
させたい

看護部としても

『ヒトを大切にする』組織でありたい

看護部の目標（一部抜粋）

『戦略目標』

働き方改革を進め、思いやりと活気ある
組織文化、安全な職場環境をつくる

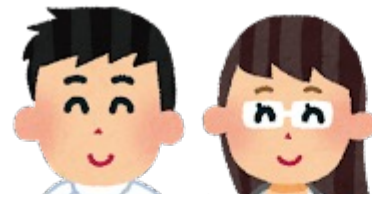
『重要成功要因』

**障がい者、LGBTQなど多様な人材が
活躍できる組織文化の醸成を促進する**

病院で障がい者
雇用について
理解を深めて
もらうために

障がい者雇用推進室長による研修

- 看護師長・介護士長会（法人内）
- 看護主任・介護主任会（法人内）
- 病院介護職会議



（受講者の声）
病院職員全員に
研修を受けて
もらった方がいい

職員に向けケアメイトの声の紹介

- 当法人の研究発表大会の場を利用し、ケアメイトの声をスライドショーで上映

受け入れ (現場) 側の 留意点

- 基本、個々に切り分けた固定の業務に従事してもらう
- 突発的な臨時の業務の指示・依頼を行わない
- 依頼したい業務の要望などは必ず
障がい者雇用推進室のジョブコーチ
(企業在籍型職場適応援助者) に相談
※現場で判断して業務を付与しない
- 安心して働ける職場の環境づくり
- 障がい者雇用者といって、特別扱いはしない

看護管理者として、障がい者雇用推進室と現場の橋渡し役に努める



博愛会病院の看護補助者体制

ケアワーカー

(有資格者)
介護福祉士
ヘルパー2級
初任者研修

ケアサポーター

(無資格者)
高齢者能力活用
70歳～80歳代

ケアメイト

障がい者雇用

自然なサポート

役割としてサポート



	雇用形態	業務内容	地域包括 ケア病棟	回復期 リハビリ病棟	回復期 リハビリ病棟
ケアワーカー	常勤 パート	直接ケア (周辺業務)	7 (主任1名)	6 (主任1名)	6 (係長1名) (主任1名)
ケアサポーター	主に派遣	周辺業務	4	3	5
ケアメイト	パート	周辺業務	2	1	1



障がい者雇用者を受け入れてみて

周辺業務を担ってもらうことで、介護職の患者対応の時間が拡大し、気持ちにゆとりをもって患者さんと関わるができるため感謝している。なくてはならない存在になっている。

業務で分からないことは質問してくれ、教えたことはきちんと行えている。

いつも笑顔が素敵



介護職員の声

同じ内容を繰り返し注意することもあるがケアメイトが理解しやすい手順書を作成するなどして、時間をかけて指導していきたい。

障がい特性というよりは、本人の性格として捉えており、障がいがあるからといって敬遠するスタッフはおらず、私たち一般職と分け隔てなく接している。

細かな所まで丁寧に掃除をしてくださり感謝している。

障がい者就労支援に共に携われていることや、ケアメイトの成長や実務経験の役に立てているのであれば福祉職の立場としても嬉しい。



障がい者雇用者を受け入れてみて

タスクシフトにより介護職業務の整理ができた。介護職に患者の直接ケアに専念してもらえる上、時間確保の面でも助かっている。

仕事が丁寧で、私たちも刺激になる



看護職員の声

ケアメイトをスタッフが障がい者として特別意識して構えている感じはない。職員の一員として捉えている。

尿器の洗浄などしていると、『洗いますよ』と声をかけて下さり、次の仕事へいくことができ助かった。いつも感謝しています。

ケアメイトに業務に慣れてもらったので、臨時入院等でベッドが必要な時にシーツ交換もスムーズに準備してもらえている。指示は具体的に説明し、その日の業務の優先順位を変えることも指示することで、ルーティン業務の中で対応してもらえて助かっている。



看護管理者として障がい者雇用者を受け入れてみて

- **就労の場の提供**

チームの一員として働くこと → 所属感 ・ 貢献感 → ケアメイト自身の成長に繋がっている

- **労働力の確保**

タスクシフトによる看護師・介護福祉士などの負担軽減、専門職としての役割発揮の時間の確保

- **社会貢献**

ときにケアメイトの親御さんや学校関係者との面会の機会も
法人として障がい者雇用を通じて社会や地域に貢献できている喜び

- **職場への影響**

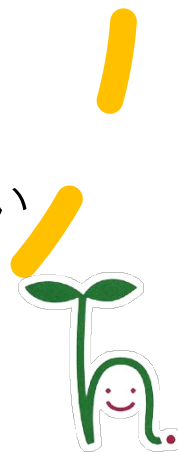
懸命に働くケアメイトの姿から受けるポジティブ感情が、スタッフの意識しない自然な形での障がい者への支援に繋がり、チームの一体化・成長を進める

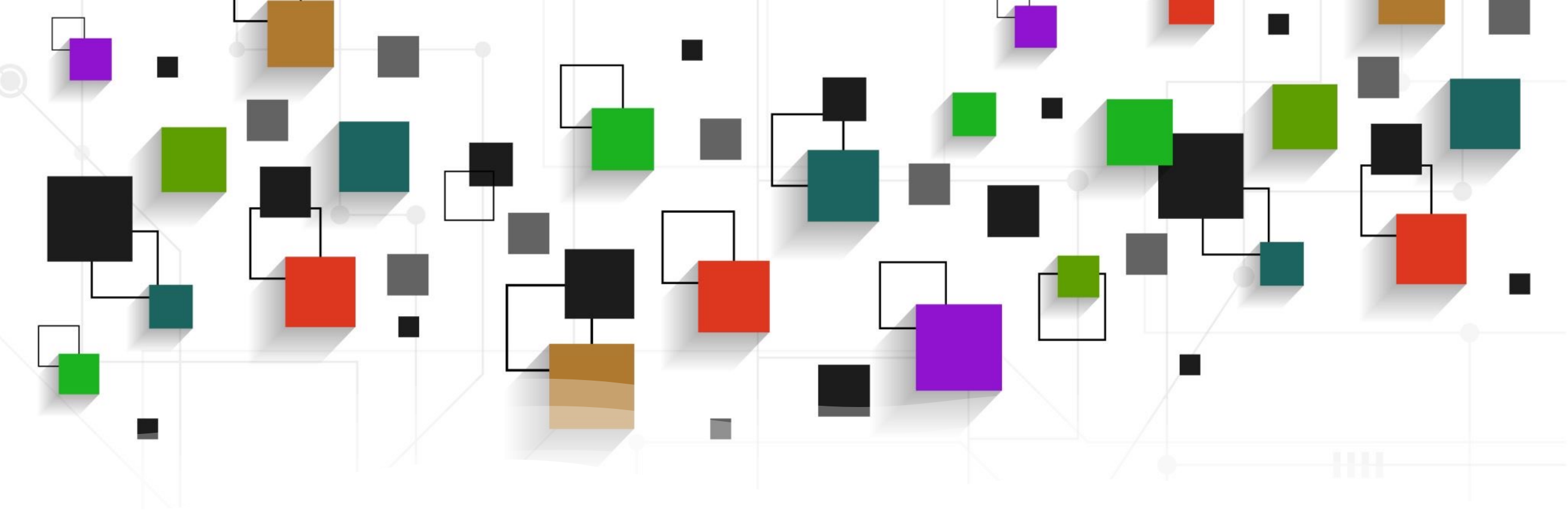
まとめ

- 介護人材の確保が難しくなる中、ケアメイトは病院において看護・介護職の負担軽減を図るための貴重な戦力として、無くてはならない存在
しかし労働力だけではない価値を生み出している
- 現場が安心してケアメイトを受け入れるには、障がい者受入担当部署の支援者（室長、ジョブコーチ）の存在が大きい
- 障がい者雇用推進室と現場、看護部が連携を図りながら、ケアメイトが働きやすい環境づくりと定着のためのサポートを行うことが重要

『ケアメイト50名を目指す！』

- 看護・介護管理者による特別支援学校の見学、全職員への研修会の開催、人材交流の機会の確保など、今後も障がい者の就労支援を推進し続けていく





障がい者雇用をともに進めてまいりましょう

ご清聴ありがとうございました