

薬剤業務での障害者雇用

～タスクシフトで効率アップ～

医療機関の障害者雇用ネットワーク

医療現場における障害者雇用の 意義

1 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トのイメージ

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



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)

看護補助体制加算
にもカウント

2 職場の心理的安全性が高まる

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。

- 真面目に仕事に取り組む姿勢が周りの職員にも好影響を与えている。
- 元気な挨拶で職場が明るくなった。
- 「できない部分」ではなく「できる部分」に目を向け工夫することで、各人の特性を活かせるようになった。
- チーム全体のパフォーマンスの向上を意識するようになった。



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】

心理的安全性

Google社は労働改革「プロジェクトアリストテレス」の成果として、「心理的安全性がチームの生産性を高める重要な要素である」と結論。

(注)「心理的安全性」の提唱者であるハーバード大学のエイミー・エドモンドソンは、病院の優れたチームワークを持つチームの方がヒューマンエラーの発生率が高いという調査結果から、優れたチームほどオープンに情報を共有するためエラーを報告する回数も多いと捉え、この現象を「チームの心理的安全性」と呼んだ。

「心理的安全性」とは？

対人関係においてリスクのある行動を取っても、「このチームなら馬鹿にされたり罰せられたりしない」という思いがメンバー間で共有されている状態

「心理的安全性」があるメリット

- 1 情報やアイデアの共有が盛んになる
- 2 個人のポテンシャルが向上する
- 3 組織の目指すビジョンが明確になる
- 4 仕事へのやりがい生まれ、優秀な人材の流出を防げる

3 合理的配慮の提供への理解が進む

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4月1日
から法的義務に移行）

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

4 病院全体の障害者雇用率に貢献

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。

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

法定雇用率は、民間事業所は「2.3%」だが、公務部門（国、地方公共団体、独立行政法人等）は+0.3ポイント高い「2.6%」の法定雇用率が適用される。

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。

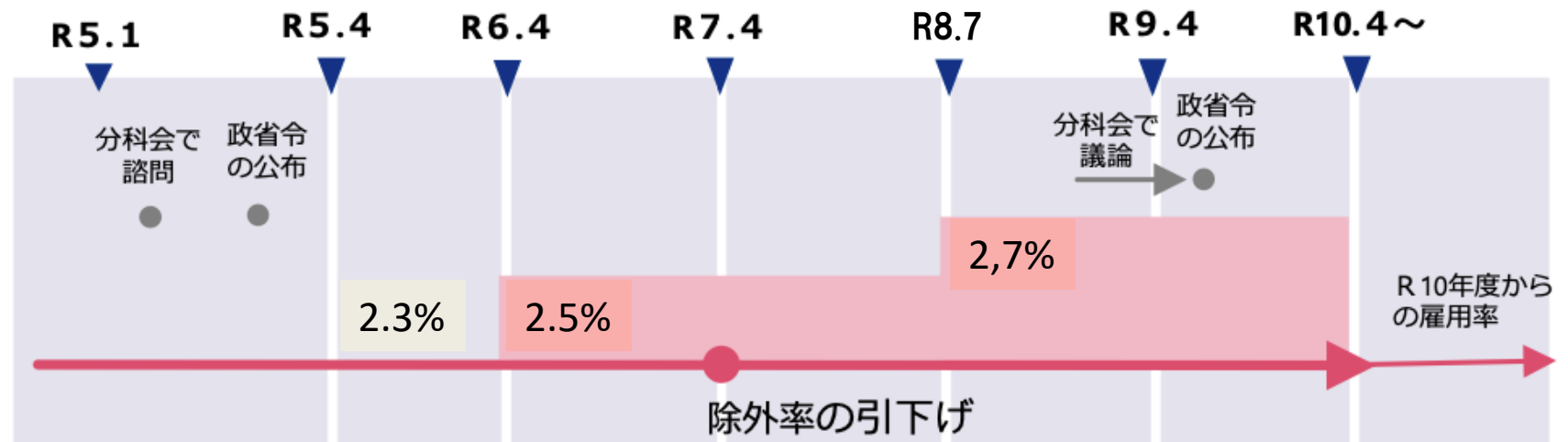
$$\text{雇用必要数} = \text{常用労働者数} \times (1 - 0.3) \times \text{法定雇用率} (0.026 \text{ 又は } 0.023)$$

除外率制度は経過措置的に残っているもので、段階的に縮小中。

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、令和6年4月に2.5%、令和8年7月に2.7%（公務部門の運営する病院では令和6年4月に2.8%、令和8年7月に3.0%）に段階的に引き上げられることになった。

除外率制度は段階的に縮小されてきており、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】

法定雇用率の引上げと除外率の引下げの影響(民間病院)

常用労働者数
200人規模

令和5年4月

法定雇用率:2.3%

除外率:30%

3人



令和6年4月

法定雇用率:2.5%

除外率:30%

3人



令和7年4月

法定雇用率:2.5%

除外率:20%

4人



令和8年7月

法定雇用率:2.7%

除外率:20%

4人

常用労働者数
400人規模

6人



7人



8人



8人

常用労働者数
600人規模

9人



10人

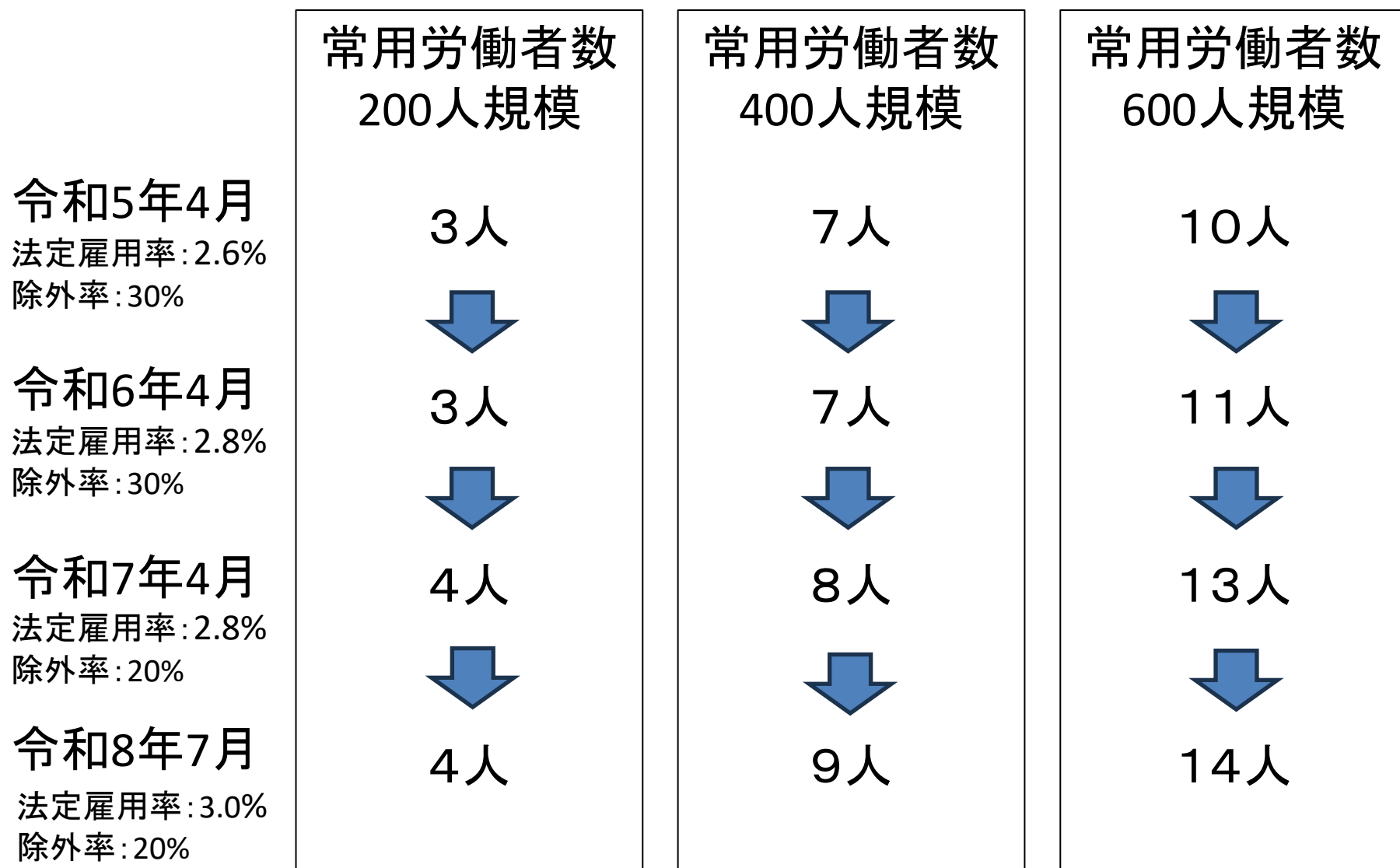


12人



12人

法定雇用率の引上げと除外率の引下げの影響(公立病院)

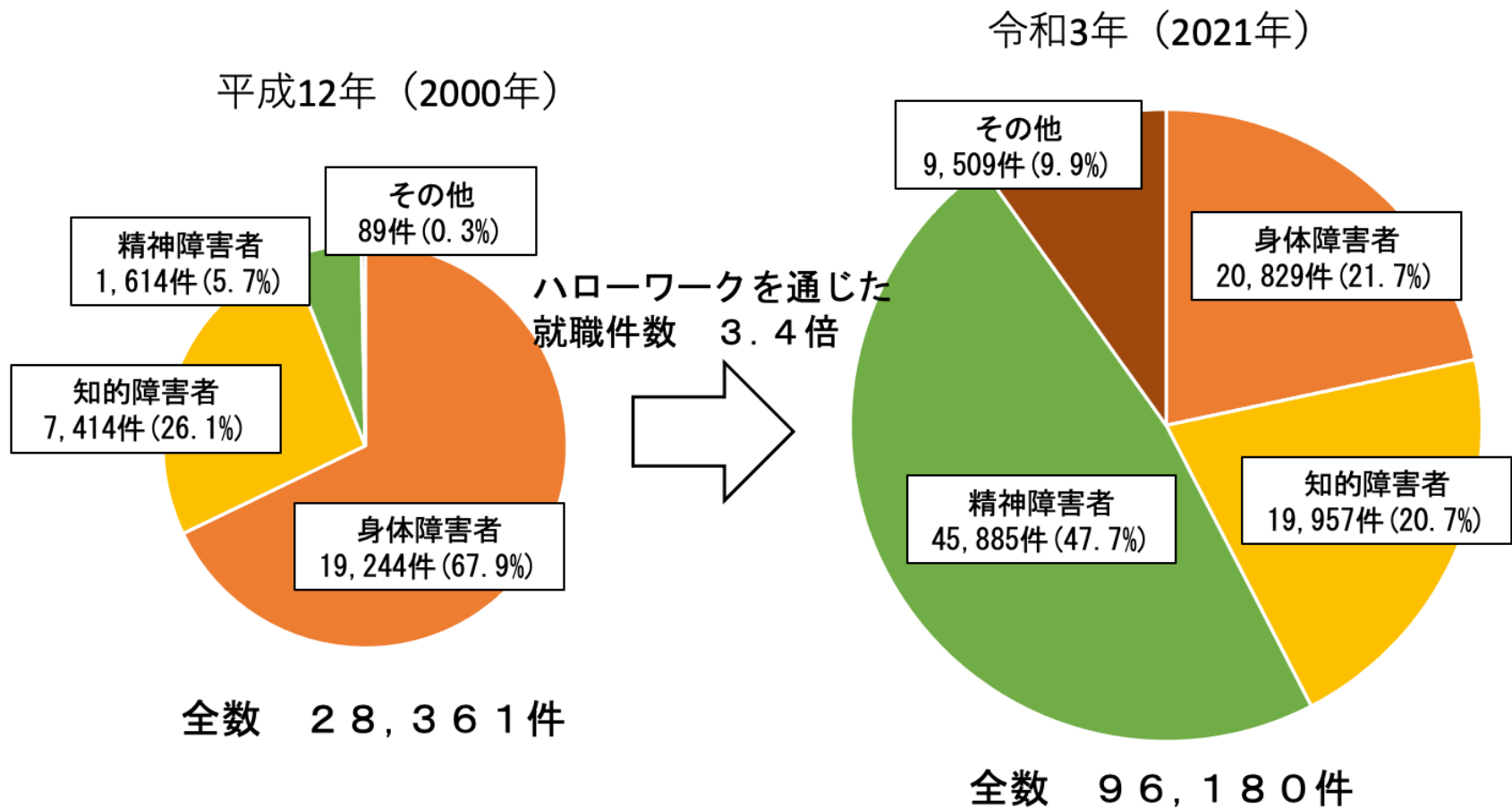


(注)独立行政法人、地方公共団体、地方独立行政法人が運営する病院

医療機関の障害者雇用の課題

1 雇用される障害者の障害種別の变化

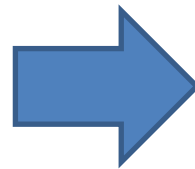
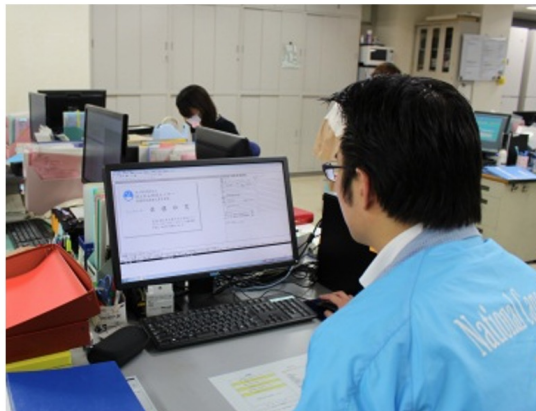
身体障害者の雇用しかしていなかったところが多く、高齢の身体障害者の退職に際し、身体障害者で補充しようとしても適任者が見つからない。知的障害・精神障害・発達障害も視野に入れた採用が課題。



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。

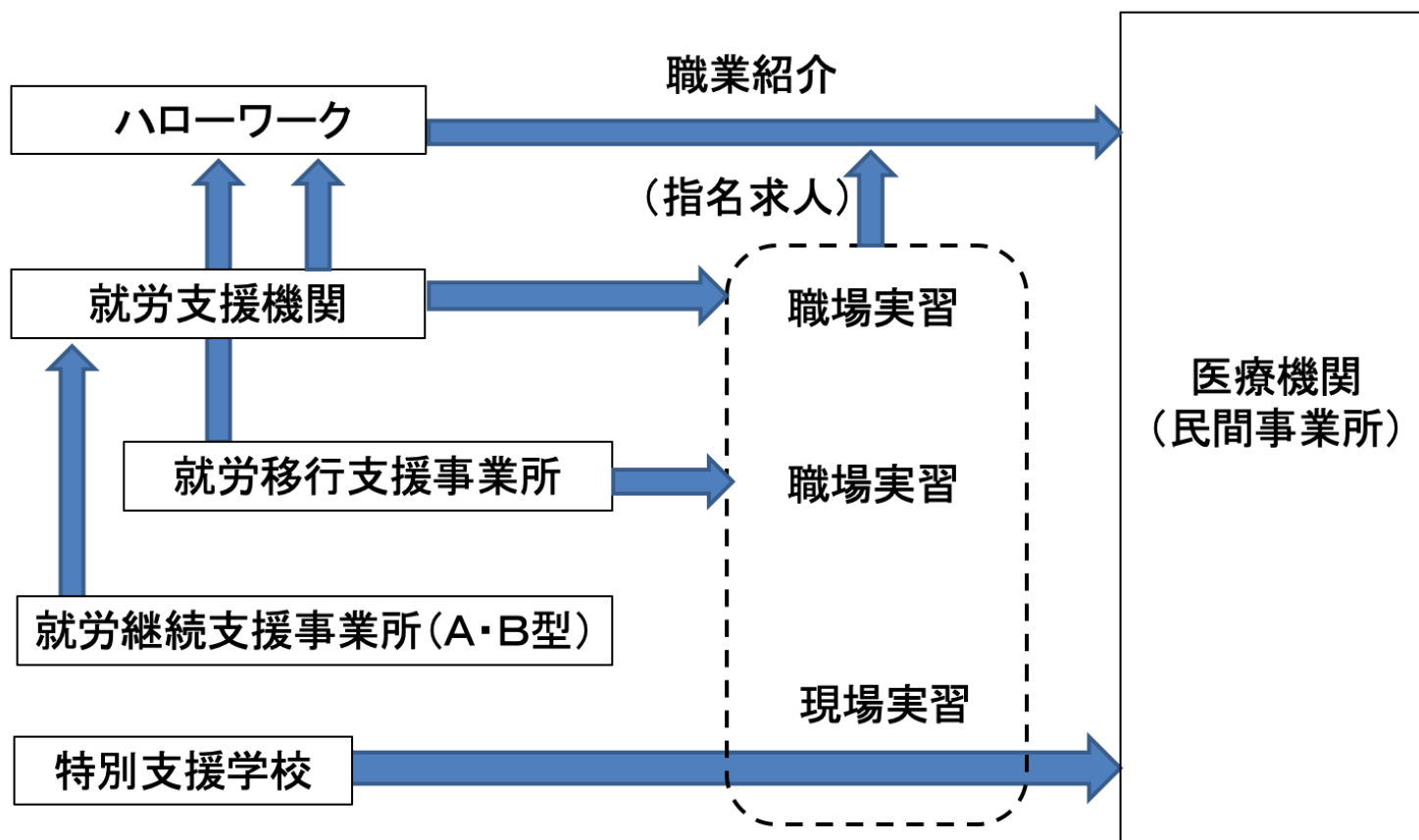
医療部門には「定型的な補助業務」が豊富に存在するため、今後は事務部門だけでなく医療部門に職域を広げていくことが課題。



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。



奈良県内の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（公立病院の例）

(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

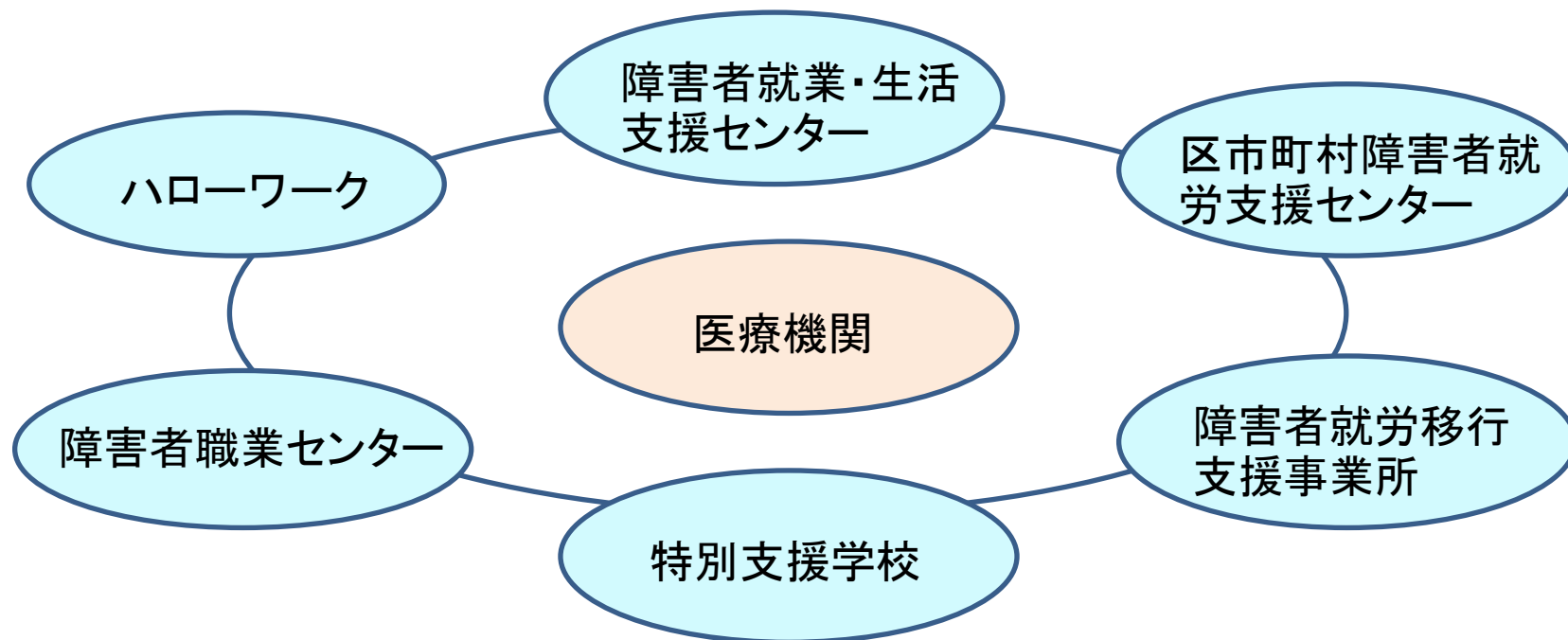
- ア 指示を理解し、丁寧な作業ができ、ルール（手洗い含む）を守れるなど、チームでの業務が得意な方
- イ 病棟内での清掃や軽作業など、1日の多くが立ち仕事でも体力面で問題のない方
- ウ 患者さんや多様な職種職員がいる環境でも適切な業務、対応ができるソーシャルスキルの高い方

※ 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必要だが、病院だけで対応しようとして苦勞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。

薬剤部長からのメッセージ



川崎敏克

国立がん研究センター東病院
薬剤部長

医師のタスク・シフト/シェアにより薬剤師が請け負う業務は間違いなく増えてくる一方、薬剤師が「対人業務」にもしっかり関わるためには、薬剤師以外でもできる業務は他にお願いたしたいというのは、どの病院の薬剤部長も同じ考えでしょうが、その引き受け先がなく苦勞されていることと思います。

オフィスオークという障害者雇用のチームがある当院では、障害のあるスタッフがジョブコーチの指導のもと予想以上にしっかり作業してくれるので、安心して仕事を任せています。

障害者の法定雇用率も引き上げられ、病院として障害者雇用を進める必要性は今後ますます高まっていく中で、これから障害者雇用を本格的に進めようと考えている病院もあるでしょう。その際には、是非、薬剤部の中の薬剤師以外でもできる業務については、障害のあるスタッフへ任せることを検討してもらおうと良いと思います。

薬剤業務でのタスクシフトのイメージ

薬剤師の対人業務の増大

従来は「対物業務」中心だったが、患者への説明など「対人業務」の充実が求められる

診療報酬でも評価：「病棟薬剤業務実施加算」「連携充実加算」等

医師からのタスクシフト/シェア

従来は医師が行っていた業務の中から薬剤師が行える業務は薬剤師が行うことが求められる

薬剤師の業務増大で薬剤師からのタスクシフトが不可欠

薬剤師資格がなくてもできる業務については、薬剤助手等を実施してもらえると効率的

障害のあるスタッフへのタスクシフト

薬剤師や薬剤助手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な業務も）

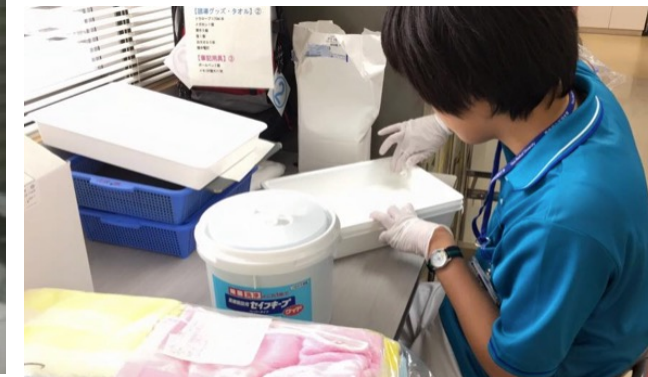
藥劑部關係業務

薬剤カートの搬送

薬剤カートを薬剤部から各病棟に搬送したり、病棟から薬剤部まで搬送するとともに、薬を入れるトレーを抜いてトレーを清拭したり、カートを清拭する作業。



カートの搬送



トレーの清拭



カートの清拭

トレーの取り出し

輸液の補充業務

リストを元に薬品庫から輸液の入った箱をピックアップして運び、棚の所定の位置に補充するとともに、空になった段ボール箱を片付ける作業。



輸液の箱のピックアップ



輸液の補充

返納薬の一次仕分け

病棟から返納された注射薬を品目ごとに分類する一次仕分けを行う作業。
薬剤師の確認を経た注射薬は棚に戻される。



返納された袋からの取り出し



返納袋の仕分け

薬剤への注意事項シール貼り等

患者さんに渡す薬剤に注意事項の記載されたシールを貼ったり、薬を渡す袋に入れるために説明書を小さく折り畳む作業。



薬剤への注意事項貼り



薬剤説明書の折り畳み



納品される薬剤説明書

書類の整理・データ入力

処方箋、注射箋、薬剤伝票などの書類を薬剤の名前・規格や書類の番号などに基づいて綴じる作業。日付や押印などもチェックする。薬剤の在庫を確認し、在庫量をエクセルに記入する作業もある。



麻薬処方箋のチェック



麻薬施用票の仕訳

その他の事務系の仕事

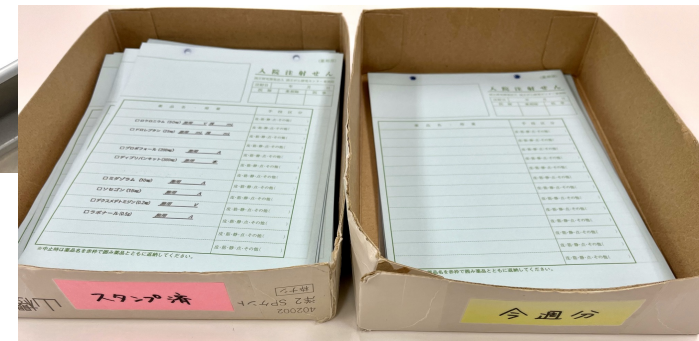
薬剤部で行われている事務系の業務のうち、スタンプ押し、書類のコピー、シュレッダー等の作業。



処方箋のスタンプ押し



シュレッダー



薬剤助手として働くスタッフ

薬剤部で薬剤助手として働くスタッフは、薬剤師の監督・指示のもと、薬品庫から薬を持ってきたり、注射薬払出機へ薬を補充したり、調製された抗がん薬を受け取りに来た病棟スタッフへ患者さんの氏名等を相互確認のうえ渡すなど多岐にわたる業務を担当しています。



薬剤助手の作業

薬剤メッセンジャーマニュアル (国立がん研究センター中央病院)

薬剤メッセンジャー マニュアル

• 搬送用エレベーターから廊下に出る時や廊下が交差している場所は

必ず左右確認をする。

• 患者さんがいらっしゃるときは、一時停止をして先にお通しする。

• 止まる時や進む時などは、ペアの相手と声を掛けあう。

• エレベーターに台車を乗せる時は、4人またはペアの相手と話し合っ決めて。

薬剤メッセンジャー マニュアル(抜粋)

やくざいぶまえ はんそうよう 薬剤部前から搬送用 エレベーターまで

①



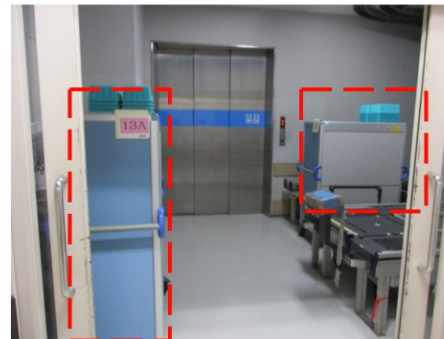
やくざいぶ とびら で すぐ 廊下 が 交差 しているの
で、一時 停止 を して 歩 いている 人 が いない か 左右
を 確認 する。

②



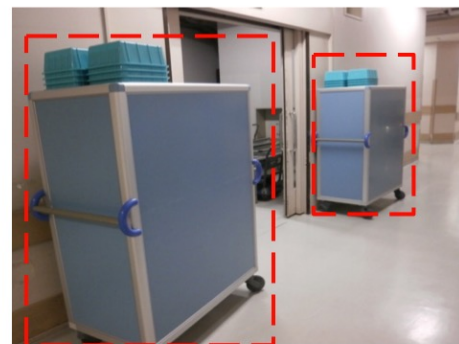
すす 進む ときは だいしゃ まえ いる 人 が 後ろ の 人 に 声 を
かける (「すす 進みます」など)。

③



みぎ へ 曲 げると すぐ に 搬送 用 エレベーター が 右 側
に ある。
エレベーター ホール 内 の 端 に 台車 を 置く。

④



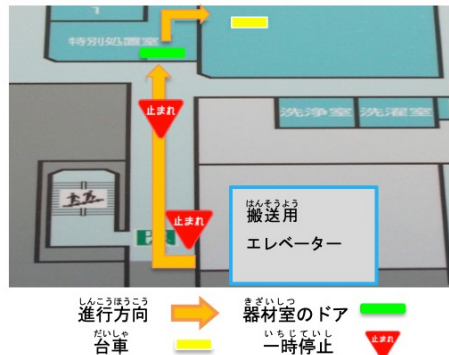
エレベーター ホール 入口 の 壁 に つけて 置く。

薬剤メッセンジャー マニュアル(抜粋)

マニュアルの全体版は「医療機関の障害者雇用ネットワーク」ホームページの「ジグ活用事例ライブラリー」に掲載

11A病棟

地図



①



エレベーターを降りたら右へ曲がる。
まっすぐ進むと器材室のドアがある。
シャッターが壁側になるように置く。

②



ドアを3回ノックし、ドアを開ける。
「失礼します。薬剤を届けにきました」と言う。
次にドアの下にドアストッパーを差し込む。
それから台車を部屋の中に入れる。

③



台車を部屋にいれたらまっすぐ進み、
角を右に曲がる。



まっすぐ進み、奥の部屋まで台車を運ぶ。

④



シャッターが手前になるように置く。

⑤

運び終わったら「失礼しました」と言い部屋をでる。
器材室をでたら一人はチェックシートを記入する。
(看護師さんや患者さんの迷惑にならないよう注意)。もう一人はドアストッパーを回収する。

作業マニュアルが他院での仕事を生み出す (薬剤メッセンジャーマニュアル)

障害のあるスタッフが業務を確実にこなすには、どうすれば良いかと悩まれている障害者雇用の担当者も多いと思います。先進的な病院では、作業内容を写真や図を使って説明する作業マニュアルを作成し、障害のあるスタッフに仕事を教えるのに活用しています。仕事をスタートした後も、作業内容が不確かな場合はいつでも作業マニュアルを見て自分で確認できるため、自信を持って仕事ができるようになります。

国立がん研究センター中央病院では、「誰もが分かるような」マニュアル作りをコンセプトに、様々な業務の作業マニュアルを作成していて、見学に来られた他病院の方にも、希望があれば惜しげなく提供しています。

先日、見学に来られた都内の公的病院の皆さんが持ち帰った作業マニュアルのうち、薬剤カートの搬送業務の作業マニュアルを自院の薬剤部に見せたところ、「これだけ分かりやすく丁寧なマニュアルがあるなら、当院でも障害のあるスタッフにやってみてもらえるのではないか」という話になり、早速、病院で雇用している障害のあるスタッフの新たな仕事としてトライアルを開始したそうです。この報告を受けた国立がん研究センターのジョブコーチは、「他病院での業務拡大に繋がったことはとても嬉しい」と話していました。

先行事例のノウハウがそのまま使えるのは、病院業務の特徴と言えますが、その典型的なものとして作業マニュアルの活用を考えてみるのも良いでしょう。「医療機関の障害者雇用ネットワーク」の「ジグ活用事例ライブラリー」では、作業マニュアルの紹介もしていますので、参考にしてみてください。

薬剤部長等の前向きな姿勢で人材確保 (作業マニュアルの作成)

障害のある人の中には、一度に複数のことを言われたり、口頭だけの説明だと理解できない人がいます。特に、精神障害、発達障害、知的障害については、こうした傾向のある人が多いようです。「何度言ってもできない」と、障害のある人の側に問題があるように言われている場合も、実は指示の仕方に問題がある場合が少なくありません。

初めて行う仕事を分かりやすく説明するためには、作業工程を細かく分解して、一つ一つの作業を文書だけでなく、図や写真も使って説明する作業マニュアルがあると効果的です。

東京都内の公立病院では、特別支援学校の生徒のインターンシップを受け入れるに当たり、障害のある職員に「やってもらおうと助かる業務」を薬剤部門や検査部門で洗い出し、その業務について薬剤部長や技師長自ら図や写真入りの作業マニュアルを作成しました。

部門のトップがマニュアルを作るなど前向きな姿勢で取り組むので、部下職員も自ずから受け入れに協力的になれたようです。こういう病院なら、インターンシップを行う学校や生徒からも選ばれ、人材の確保も容易になることでしょう。

(出典)「医療機関の障害者雇用ネットワーク」の「ちょっと元気の出る話」第37話

チーム薬助の貢献で院長賞を受賞

JCHO大阪病院では、職員が主体的に行うチーム連携の取り組みを表彰する制度を設けています。その表彰式で、障害のあるスタッフをメンバーとする薬剤部の取り組みが表彰されました。「チーム薬助」と名付けられた取り組みは、3名の障害者を含む薬剤助手がチームを組んで、薬剤師の業務軽減を図るものです。

3名のスタッフは、障害のためにできない作業もありますが、軽作業やデスクワークなどそれぞれの能力を発揮できる仕事を選択し、相互に補い役割分担することで、チーム全体で薬剤助手の能力を発揮できているそうです。

身体障害のあるスタッフは、輸液ケースなど重い物の運搬はできませんが、作業内容は正確で慎重なため、中止薬の整理や軽量薬品の搬送などの軽作業、統計などのパソコン入力等を担当しています。

身体障害のある別のスタッフは、長時間の立ち仕事はできませんが、座って行うパソコン作業には習熟しているため、資料作成や台帳更新等の事務作業、薬品払い出しの準備、お薬コーナーでの窓口対応などを担当しています。

知的障害のあるスタッフは、持久力があり俊敏に動けることに加え、単純反復作業は得意で、作業は几帳面で記憶力も良いことから、全病棟から返却される注射薬払出しカートやトレーの清拭・清浄化、返納医薬品の仕分けなどを担当しています。病棟から返納されるカート内のトレーを1日1,500枚も清拭しています。

彼ら3名を含む「チーム薬助」の活動のおかげで、薬剤師が病棟に出向く時間が捻出でき、服薬指導件数の増加にも貢献しています。

他の医療系業務

看護部門の仕事(ベッドメイク・清掃)

- 退院後のベッドメイク
- ベッド枠の清掃
- 布団や電気毛布の包布入れ、枕のカバー入れ



ベッドメイク



包布入れ



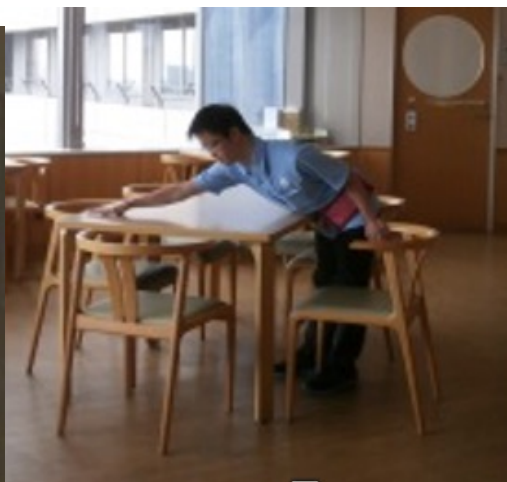
ベッド枠の清掃

看護部門の仕事(病棟業務)

- 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
- 病室のゴミの回収
- 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)



ペーパータオルの補充



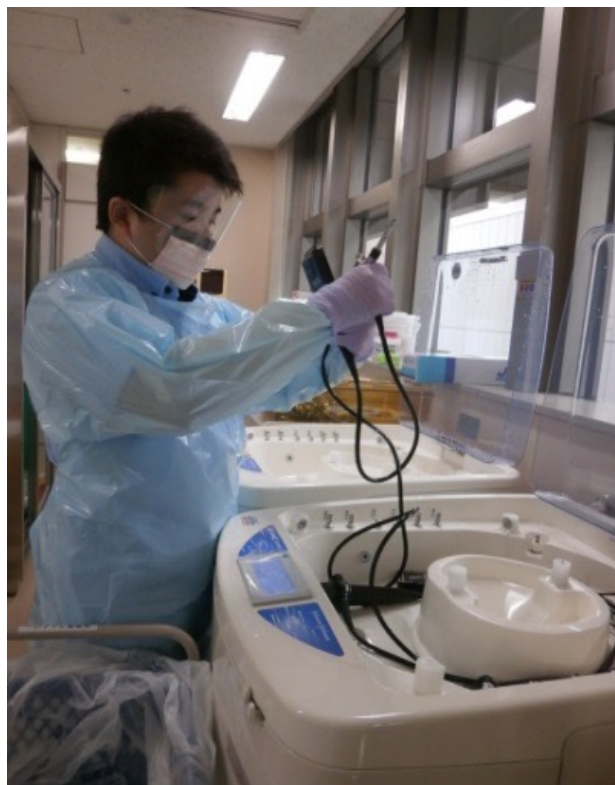
ラウンジの清掃



電子レンジ内の清掃

看護部門の仕事(器具清掃)

- 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)
- 新生児保育器の清掃
- 哺乳瓶の洗浄



内視鏡の洗浄



新生児保育器の清掃



ベビーカーの清掃 44

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



点滴固定用テープのカット



ミシン目の切り離し



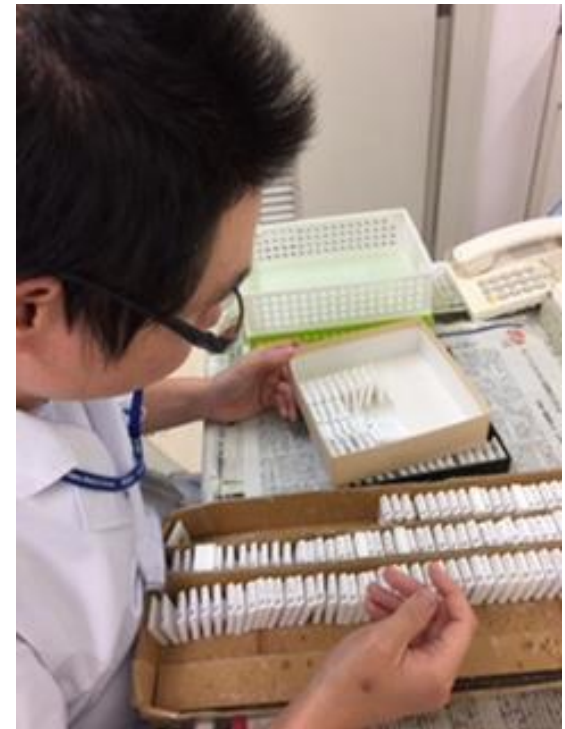
シートのカット

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
- 自動染色装置による標本染色
- 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



自動染色装置による標本染色



病理標本の整理

事務・労務系業務

事務部門の仕事(メッセンジャー)

- 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



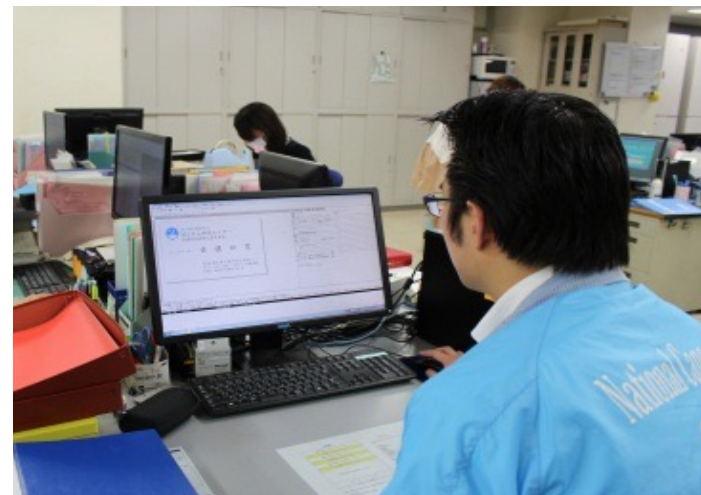
郵便物の仕分け



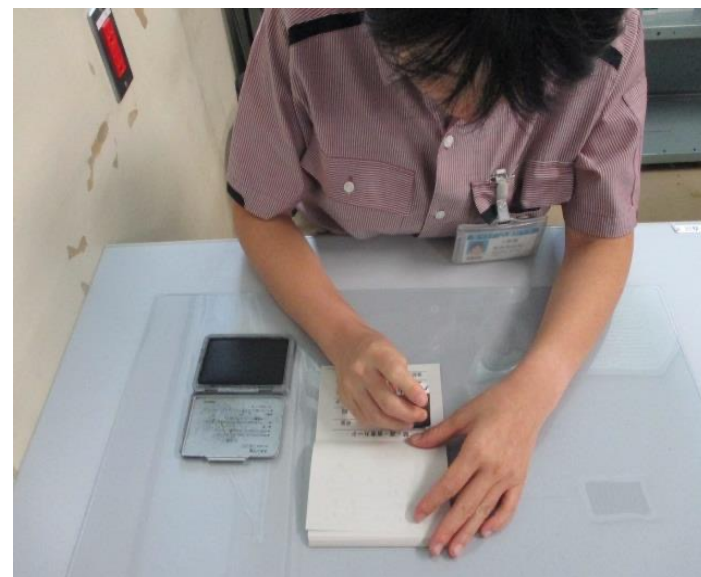
郵便物の発送

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



名刺作成



部署印の押印

事務部門の仕事(労務系等)

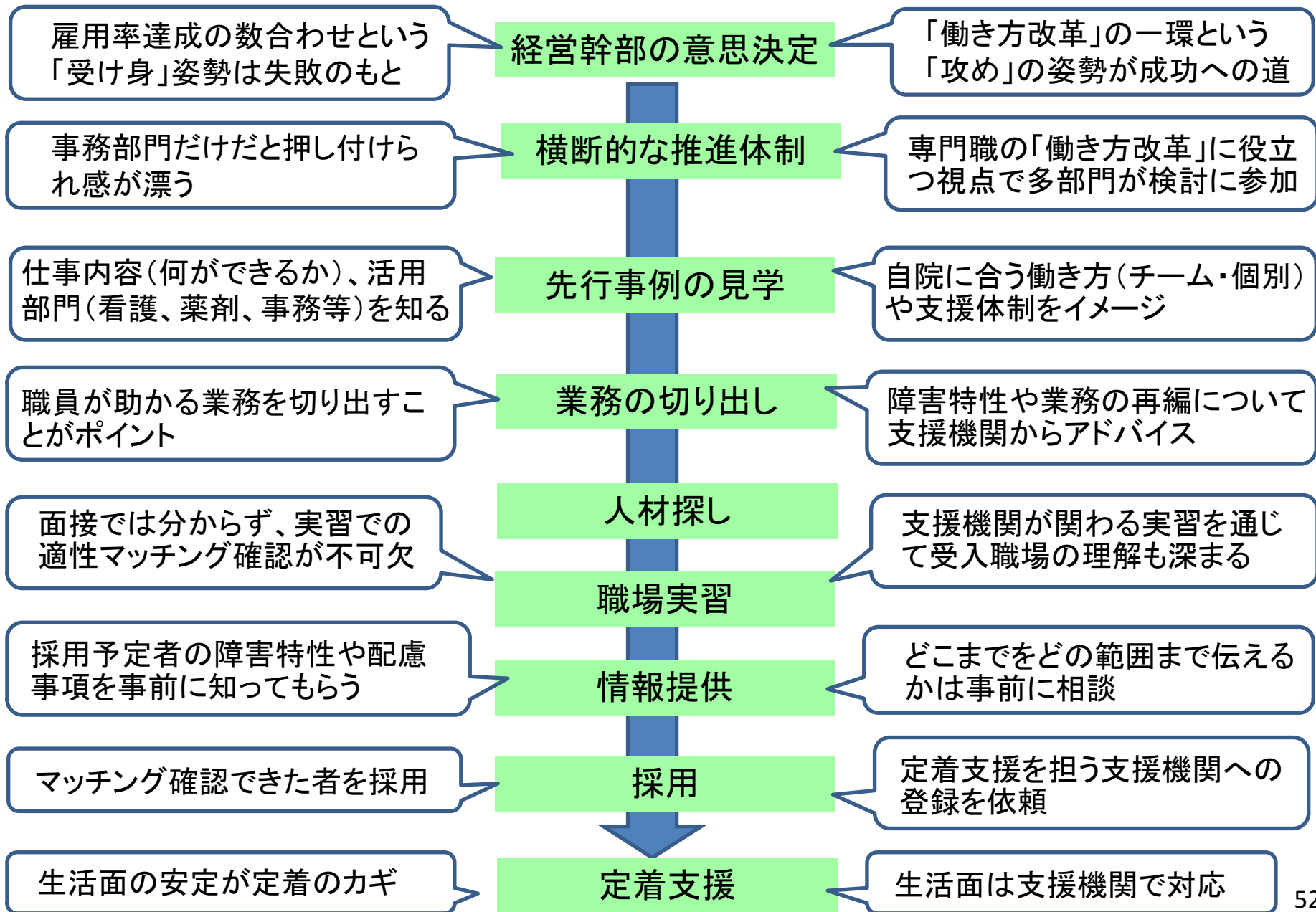
- 廃棄文書の回収、シュレッダー処理
- 廃棄物の分別、回収、ペットボトル蓋の回収
- 寝具、シーツ等の病棟への配達と使用済み品の回収
- リネン業務(洗濯物の回収、洗濯、乾燥、畳み、配送)
- 院内の清掃(窓、階段、エレベーター等)
- 当直室の清掃、シーツ交換
- 職員宿舎、職員ロッカー等の清掃
- 会議室の設営、清掃
- 訪問看護車両の洗浄
- 見舞客の入館受付
- 病棟へのお茶運び
- 院内売店の業務(接客・配達等含む)
- 植栽の手入れ、敷地内外の清掃



会議室の設営

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」



「集中配置」という働き方の選択肢

医療機関で雇用された障害のあるスタッフは、従来は各部門に「個別配置」されてきたが、この場合は配属された職場の業務やスタッフとの相性が合うことが前提であり、また、上司や先輩スタッフが的確に指導することが必要であるため、指導の負担が大きくなる場合もある。

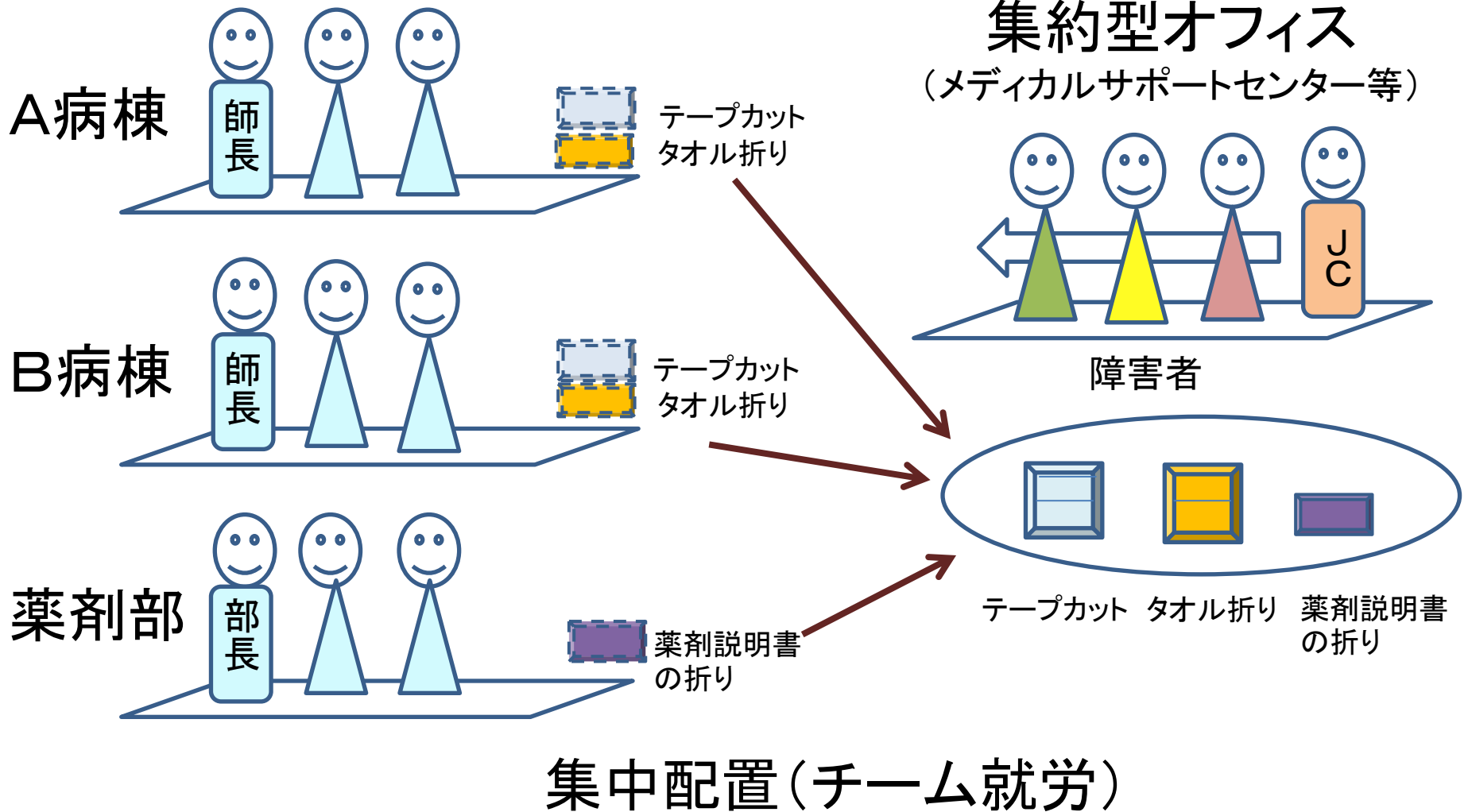
障害者雇用を積極的に進めている医療機関では、複数の障害のあるスタッフを集約して配置したチームを編成し、専任の指導担当者(ジョブコーチ)を配置し、院内各部門から定型的な業務を発注してもらう体制(集約型オフィス)を作っているところが増えている。

【集約型オフィスの設置例】

国立がん研究センター(中央病院・東病院)、がん研究会有明病院、東京女子医科大学附属病院、聖マリアンナ医科大学附属病院、奈良県立医科大学附属病院、その他の公立病院等

集約型オフィスでは、院内から受注した業務を複数の障害のあるスタッフが分担して作業しており、各スタッフの毎日の作業内容は専任のジョブコーチが調整している。薬剤部の業務もその中に組み込まれている。

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。

集中配置の業務スケジュール例(6時間勤務のAさん)

(様々な業務を組み込むケース)

	月	火	水	木	金
9:00 ~10:30	薬剤カートの搬送	薬剤カートの搬送	薬剤カートの搬送	薬剤カートの搬送	薬剤カートの搬送
10:30 ~12:00	内視鏡洗浄	内視鏡洗浄	ベットメイク	ベッドメイク	ベッドメイク
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	ペーパータオル補充	ペーパータオル補充	ペーパータオル補充	ペーパータオル補充	ペーパータオル補充
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	薬剤説明書の折り	シュレッダー

- 【工夫点】 少量の仕事でも各部門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。

医療機関の障害者雇用ネットワーク

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



～ 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
- ジグ活用事例ライブラリ
- ー
- 医療機関の障害者雇用Q&A

新着記事

- ▶ 2023.08.26 [日本職業リハビリテーション学会シンポジウムの参加 \(2023.8.26\)](#)
- ▶ 2023.08.18 [認定看護管理者教育課程サードレベル研修 \(2023年8月17日\)](#)
- ▶ 2023.08.15 [第45話 経営計画に障害者雇用を位置付ける](#)
- ▶ 2023.07.30 [アフターコロナ時代のアクセシブルデザインに向けた取組みについて](#)
- ▶ 2023.07.25 [雇用分野における合理的配慮 \(インクル特集記事\)](#)
- ▶ 2023.07.18 [国の機関の職員に対する障害者の職場適応支援者養成セミナーin大阪令和5年度第1回 \(2023年7月18日\)](#)
- ▶ 2023.07.04 [東京都就労支援機関連携スキル向上研修でのe-ラーニング講義収録](#)
- ▶ 2023.06.26 [国の機関の職員に対する障害者職場適応支援者養成セミナーin 東京令和5年度第1回 \(2023年6月26日\)](#)
- ▶ 2023.06.26 [福岡労働局・福岡障害者職業センター主催ワークショップでの博愛会病院の事例発表](#)
- ▶ 2023.06.20 [「障害のある人の欠格条項って何だろうQ&A」 出版記念イベントの講演映像の紹介](#)
- ▶ 2023.06.09 [障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針の改正](#)
- ▶ 2023.05.15 [第44話 作業マニュアルが他院での仕事を生み出す](#)

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】