

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

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。



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

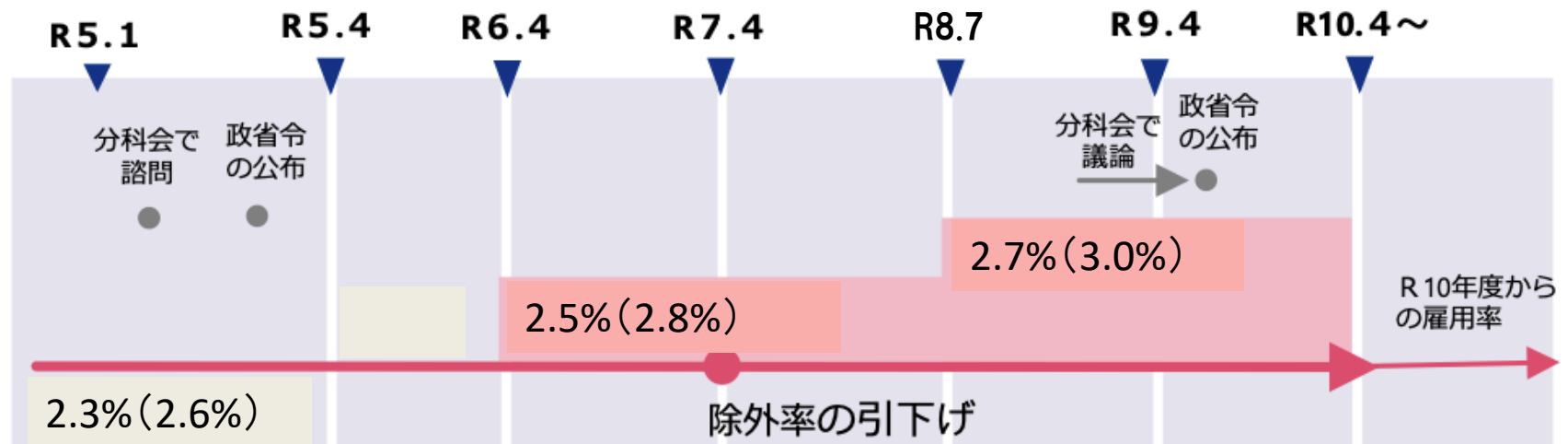


毎年6月1日時点の障害者雇用状況調査の結果で雇用必要数に不足があると、ハローワークから雇用率の達成指導を受けることになる

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、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（地方公共団体や独立行政法人は2.8%、3.0%に引き上げ）。

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。



【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

令和5年4月
法定雇用率:2.3%
除外率:30%

常用労働者数
150人規模

2人(2人)



令和6年4月
法定雇用率:2.5%
除外率:30%

2人(2人)



令和7年4月
法定雇用率:2.5%
除外率:20%

3人(3人)



令和8年7月
法定雇用率:2.7%
除外率:20%

3人(3人)

常用労働者数
400人規模

6人(7人)



7人(7人)



8人(8人)



8人(9人)

常用労働者数
700人規模

11人(12人)



12人(13人)



14人(15人)



15人(16人)

注:()内は法定雇用率が0.3ポイント高い地方公共団体や独立行政法人の雇用必要数

「雇用率制度」で陥りがちな失敗

障害者雇用



法律で義務付けられたコンプライアンス問題

一般の職員とは関係ない特別な問題

やらされ感・単なるコスト増

雇用率の達成(数あわせ)

障害者雇用代行ビジネスに流れる会社も

【改正法律案に対する附帯決議(2022年12月)】

十二 (中略)事業主が、単に雇用率の達成のみを目的として雇用主に代わって障害者に職場や業務を提供するいわゆる障害者雇用代行ビジネスを利用することがないよう、事業主への周知、指導等の措置を検討すること

押さえるべきポイント

「数の確保」

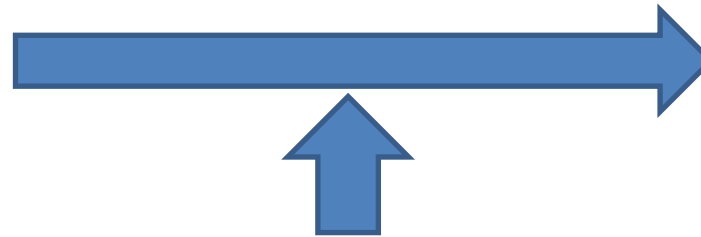
法定雇用率の達成
(数合わせ)

能力を活かす発想に
乏しい

「障害者雇用ビジネス」
に雇用管理を丸投げ

本業に関係のない
領域の障害者雇用

社員が障害者雇用
の意義を感じない



事業主は、雇用する障害者に対して、その有する能力を正
当に評価し、適当な雇用の場
の提供や適正な雇用管理に努
めなければならない
(障害者雇用促進法第5条)

+

「事業主は、職業能力の開発及
び向上に関する措置を行うこ
とにより、雇用の安定を図る
ように努めなければならない
(法第5条に追加予定)」

「質の確保」

法律の趣旨に沿った
雇用

能力を活かす発想

「多様性への対応」の一
環で雇用管理を考える

本業の中で貢献でき
る領域に目を向ける

社員が障害者雇用
の意義を感じられる

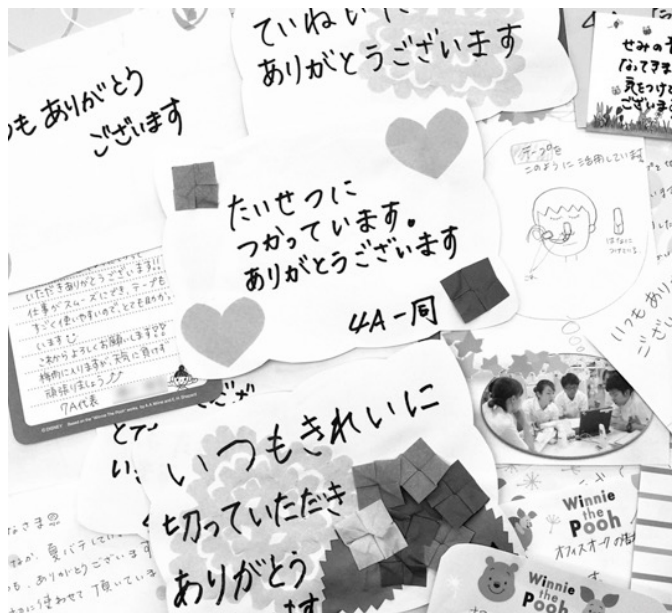
2 タスクシフティングを通じて「働き方改革」を実現

専門職等の業務の中から定型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

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



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）

「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

3 「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。

コミュニケーションに障害のある住民への情報提供の仕方
移動に障害のある住民への配慮の仕方
分かりやすい説明板やパンフレットの作り方 など

「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】

令和6年4月から合理的配慮の提供が法的義務に

雇用分野について

障害者の雇用の促進等に関する法律

- 不当な差別的取扱いの禁止【法的義務】
- 合理的配慮の提供【法的義務】

雇用以外の分野について

障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律

- 不当な差別的取扱いの禁止【法的義務】
- 合理的配慮の提供【努力義務】

(注) 令和6年4月1日から法的義務化

(注) 公的機関では既に合理的配慮は法的義務となっている(障害者差別解消法)



【法的義務となる「合理的配慮の提供」に対応できる】

障害者差別解消法が変わります！



令和6年4月1日から 合理的配慮の 提供が義務化 されます！

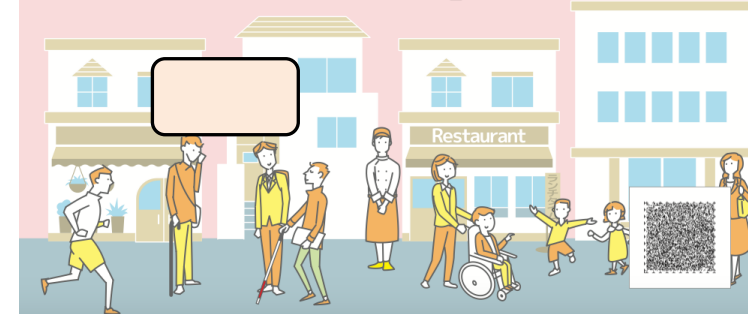
令和3年に障害者差別解消法が改正され、事業者による障害のある人への**合理的配慮の提供が義務化**されました。
障害のある人もない人も、互いにその人らしさを認め合いながら共に生きる社会の実現に向け、事業者の皆さまもどのような取組ができるか、このリーフレットを通じて考えていきましょう！

改正後

	行政機関等	事業者
不当な差別的取扱い	禁止	禁止
合理的配慮の提供	義務	努力義務 ⇒ 義務

目次

・表紙	1
・共生社会の実現に向けて	2
・合理的配慮の提供とは	4
・「合理的配慮」には対話が重要です！	6
・不当な差別的取扱いとは	8
・障害のある人へ適切に対応するための チェックリスト	10
・困ったときは	12



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

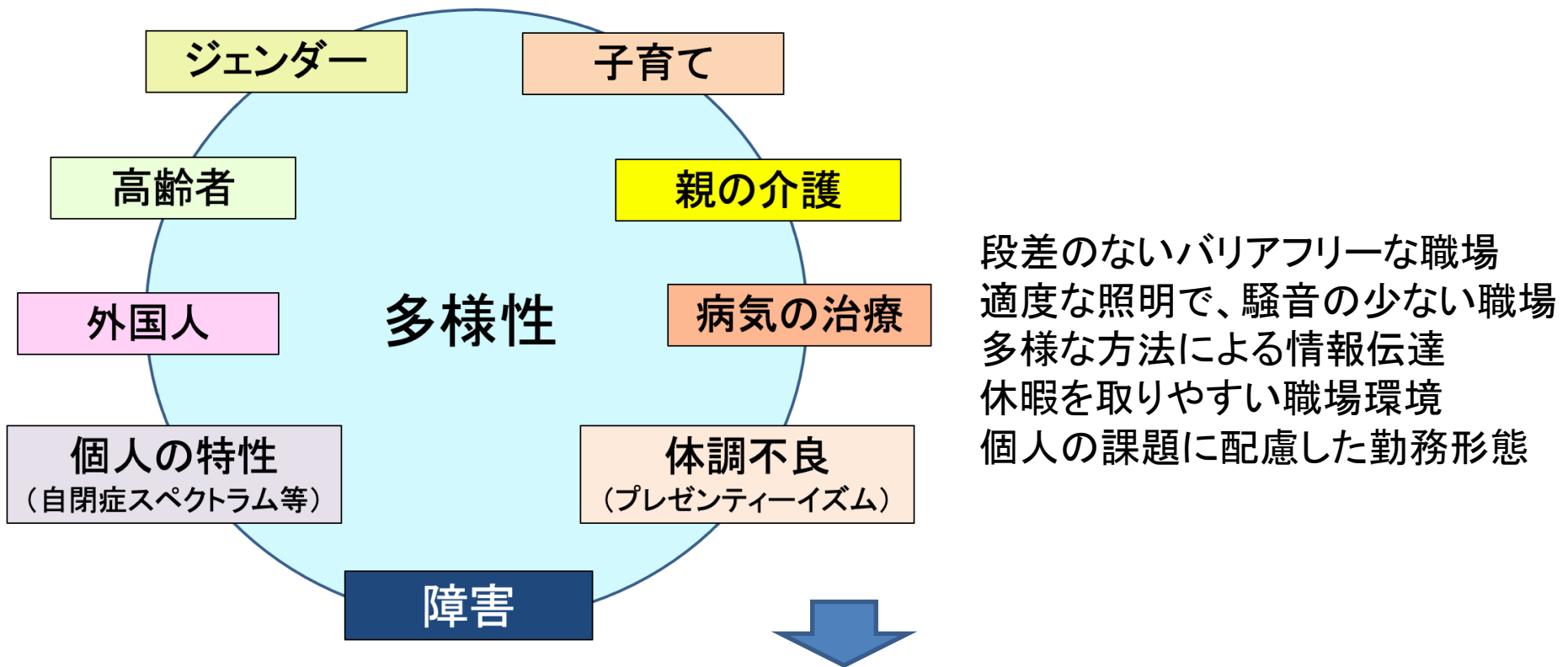
～医療分野における事業者が講ずべき障害を理由とする
差別を解消するための措置に関する対応指針～

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な考え方	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. 「多様性に対応」できる働きやすい職場になる

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。



【同じ職場で働く従業員にとっても「働きやすい職場」が実現】

誰もが働きやすい職場環境づくりのポイント

作業しやすい環境

段差がない、刺激(騒音等)の緩和、休憩スペース等

確実な情報提供

音声、文字、イラスト、言語、わかりやすい内容

業務の効率化

作業工程の分解・再編、マニュアル化等

相談しやすい環境

産業保健師、EAP(従業員支援プログラム)の活用等

休みの取りやすさ

育児、介護、通院、学校行事等への参加
時間単位での休暇

勤務時間の弾力化

フレックスタイム

勤務場所の弾力化

テレワーク、サテライトオフィス等



障害者雇用における
「合理的配慮」



障害者の有無に関わらず
多様な人材の能力を
生かす環境が実現

5 心理的安全性の高い職場づくりができる

障害者を受け入れて活躍している職場では、「職場の雰囲気良くなった」との声が聞かれる。

- 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
- 「できない部分」を自然にサポートできるようになった。
 - ・お互いを理解する姿勢がチーム力を高める
- 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】

6 管理職のマネジメント能力が向上する

障害者雇用では、「できないこと」に目を向けるのではなく、一人一人の「できること」や「強み」に目を向け、その能力を最大限に発揮させることが求められる。

職場の中には様々な人材がいて、企業の成長のためには、一人一人の能力を最大限に活かし、職場全体の生産性を高めることが課題となっている。

障害者雇用の経験や支援機関のサポートを通じて、一人一人の「強み」や「能力」に目を向け、能力を発揮できる方法を本人とともに検討する視点が管理者にも身につく。



【管理職の人材育成やマネジメント能力が向上する】

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れる。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るので、それぞ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」

障害についての理解

障害種別と特性

1. 身体障害

- ・身体障害も多様であり、障害の特性等に応じて一定の配慮（移動への配慮、治療との両立支援など）が必要な場合もある。
- ・医療現場で長年働いてきた身体障害者も多い。
- ・求職者には年齢が比較的高い者が多い。

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、安定的に働ける者も多い。
- ・労務系の業務に従事することが多いが、データ入力が得意な者もいる。
- ・生活面の支援が必要な者の場合は、家族やグループホーム等との連携が不可欠。

3. 精神・発達障害

- ・一見すると特段の課題は見当たらず採用しやすいものの、コミュニケーションや体調管理等に課題を抱えている者も少なくないため、職場の理解や対応に工夫を要する場合がある。
- ・求職障害者に占める割合が高いため、時季を問わずに採用が可能。

いずれの障害であっても、障害特性を踏まえた適切な配慮を行えば、医療機関で戦力とすることが可能

障害特性の理解

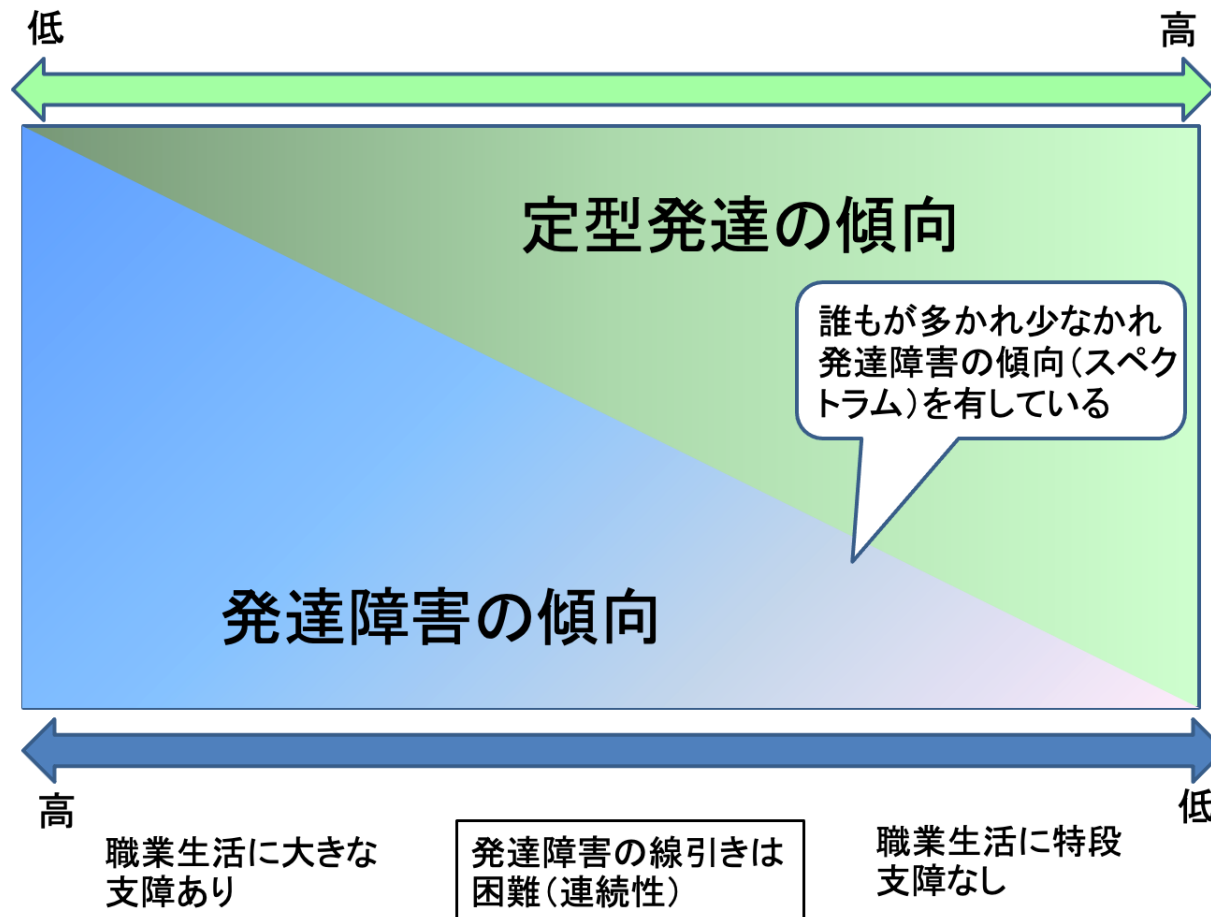
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が作成している障害別の雇用マニュアル(コミック版)は、障害特性に対する理解や雇用事例を分かりやすく紹介しており、事業所に対する支援でも活用できる。



「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。

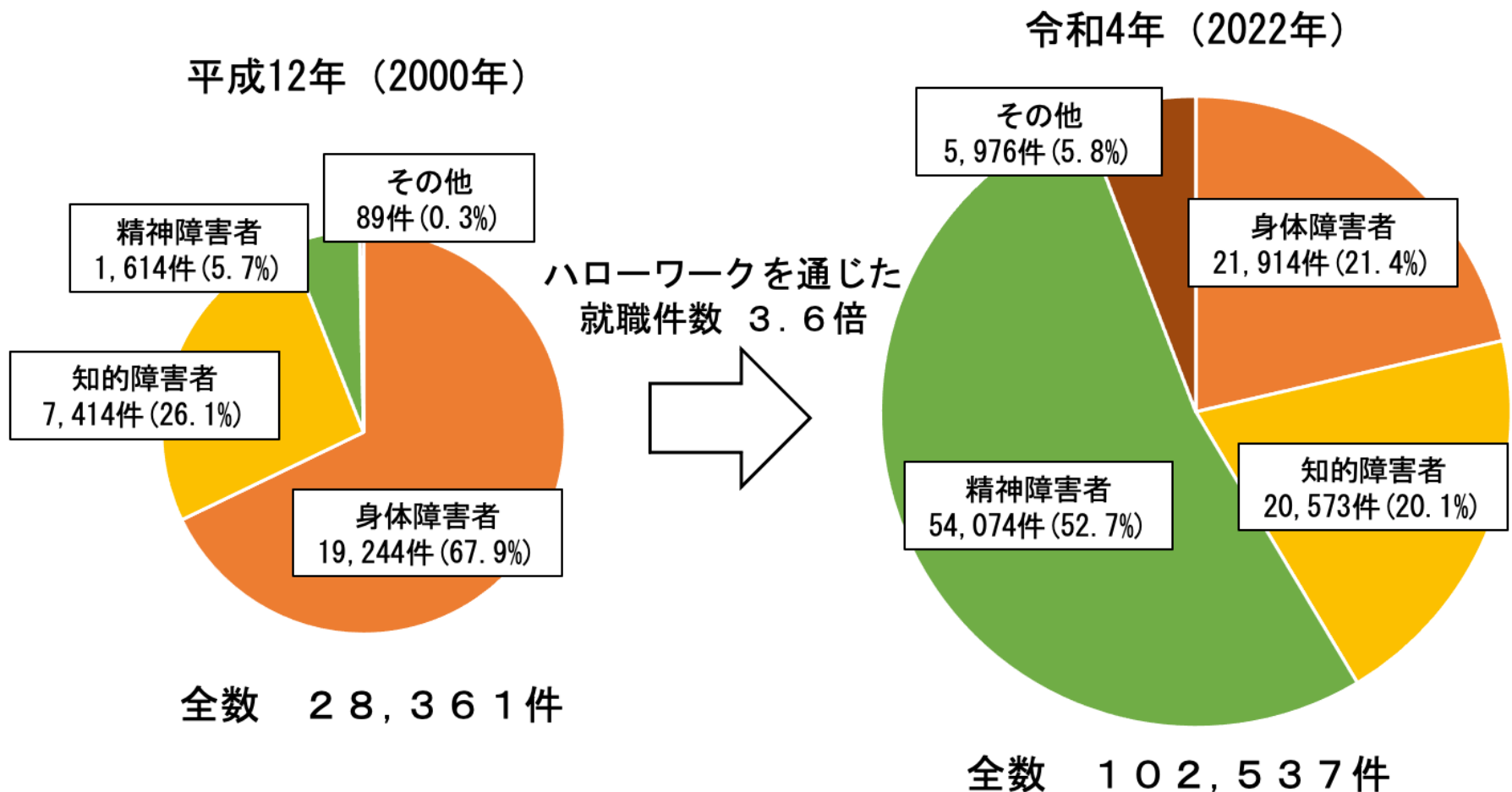
発達障害の傾向のある人は実際にはかなりいて、どこかで発達障害と明確な線を引けるものでもなく、誰もが発達障害の傾向を多かれ少なかれ有しているという認識が必要。



病院における障害者雇用の課題

1 身体障害中心の雇用からの脱却

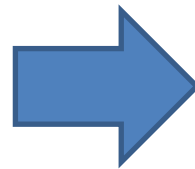
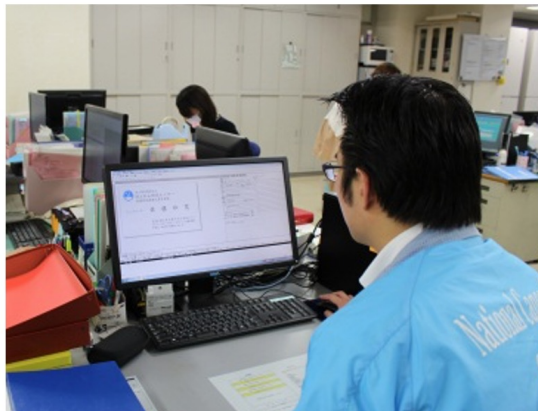
これまで身体障害者の雇用しかしていなかったところが多く、高齢の身体障害者の退職に際し、身体障害者で補充しようとしても適任者が見つからない。知的障害・精神障害・発達障害も視野に入れた採用が課題。



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。



南奈良総合医療センター 11/6~22
高等医療学校3年生【実習】看護補助



吉野病院 11/13~22
高等医療学校3年生【実習】看護補助



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



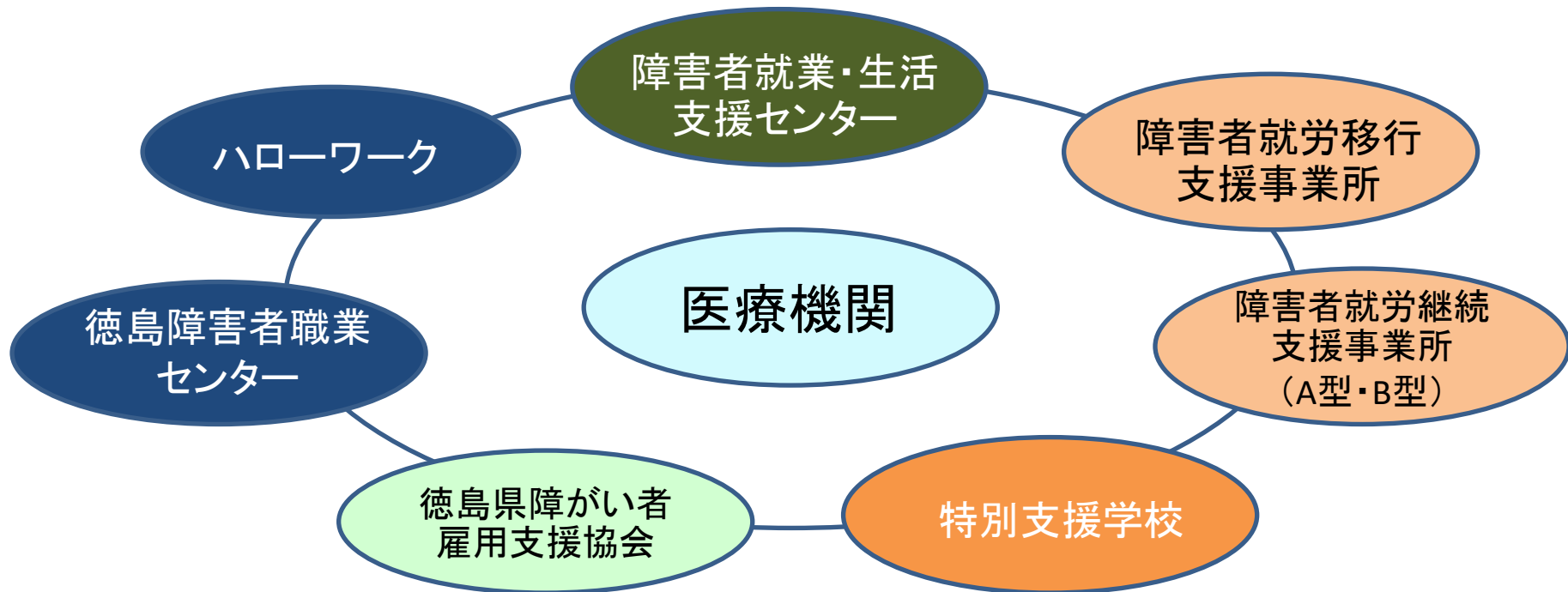
奈良県総合医療センター 10/22~11/2
高等医療学校3年生【実習】看護補助

(出典)ならチャレンジドニュース
2018年12月号

地域の就労支援機関が雇用を支える

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、職場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可能。



後悔しない障害者雇用への道筋

最初のボタンを掛け違えない

人を先に選ぶ

雇用率を満たすために
障害者を雇用する

雇用した障害者の受
け入れ先を探す

なかなか合う仕事
が見つからない

受け入れ先に不安感・
抵抗感が生じやすい

仕事を先に選ぶ

現場のアンケート等で
仕事の候補を選定

選定された仕事に即し
た人材を募集

業務とのマッチングを
実習等で確認

受け入れ先の「働き方
改革」に資する

後悔しない障害者雇用への道筋

同業他社等の雇用事例から
自社の雇用をイメージする



障害者に担ってもらう業務を
選定する



職場実習で仕事との適性
(マッチング)を確認する



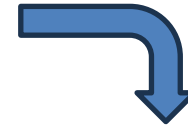
トライアル雇用・ジョブコーチ
・短時間からの雇用等で
円滑に雇用をスタート



定着支援や生活支援の
活用で安定雇用を実現

障害者雇用の業務の切り出し方

外部の専門家の目で障害者雇用の
業務として切り出せるものを確認
(訪問調査)



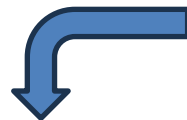
各職場から職員以外にやってもらおうと
助かる仕事を切り出し
(職員アンケート)



外部の専門家の目で
想定する障害者が円滑に作業
できるよう作業工程を検討
(工程の再編成)



必要に応じて、工程を細分化し、
図や写真入りの工程表を作成
(作業マニュアルの作成)

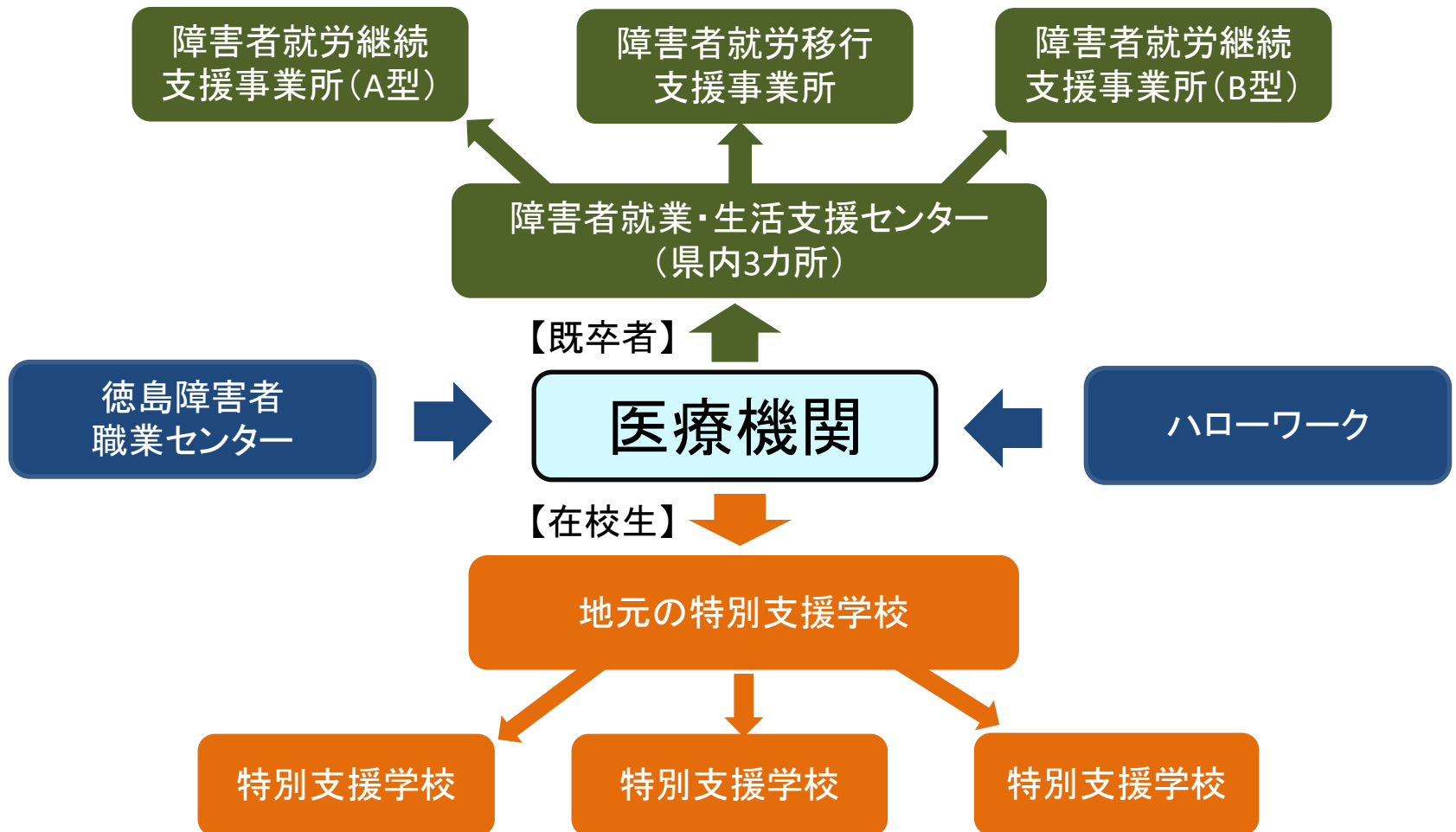


職場実習を通じて作業工程を
個人に即した内容に見直す
(カスタマイズ化)

障害者雇用人材の探し方

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効果的。

特別支援学校の在校生、就労支援機関の利用者、ハローワークの求職登録者などさまざまな障害者を対象とした職場実習制度がある。



病院での障害者雇用の業務例

～タスクシフトで効率アップ～

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。

看護部関係業務

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



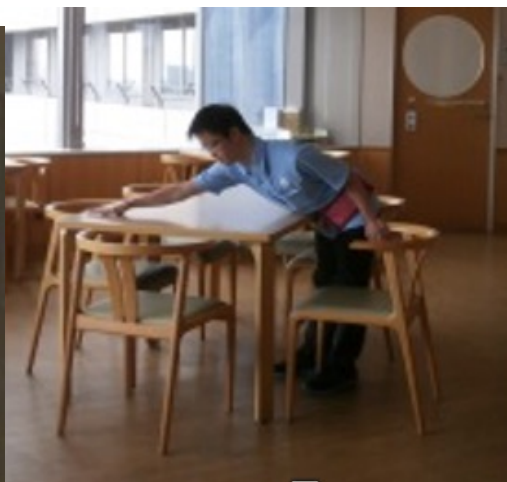
ベッド枠の清掃

看護部門の仕事(病棟・外来業務)

- 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 39

看護部門の仕事(事前準備)

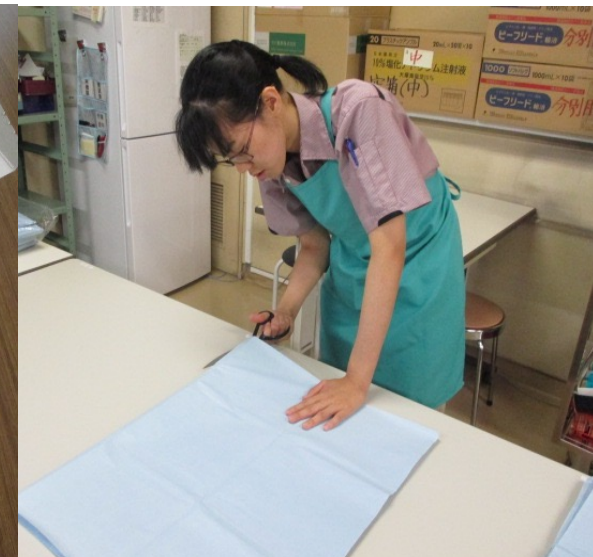
- 点滴固定用テープのカット(ロール状のテープをオーダーに応じた様々な形状にカット)
- 各種パックの切り離し(注射器、薬剤、清綿等が入ったパックをマシン目で切り離し)
- 処置セットの袋詰め
- 各種シートやガーゼ等のカットと折り畳み
- 汚物用ビニール袋の折り畳み
- 医療廃棄物処理容器(段ボール製)の組み立て



点滴固定用テープのカット



マシン目の切り離し



シートのカット

藥劑部關係業務

薬剤部門の業務(薬剤カートの搬送・清拭)

- ・ 薬剤カートの搬送
- ・ 薬剤カートの清拭
- ・ 薬剤トレーの清拭



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

薬剤部門の業務(輸液の補充)

- ・ 薬品庫からの輸液のピックアップと薬品棚への補充
- ・ 輸液の入っていたからのバンボールの片付け



輸液の箱のピックアップ



輸液の補充

薬剤部門の業務(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
- 薬剤師の確認を経た注射薬を棚に戻す



返納された袋からの取り出し



返納袋の仕分け

薬剤部門の業務(薬剤へのシール貼り等)

- ・ 薬剤への注意事項シール貼り
- ・ 薬剤説明書の折りと薬剤袋への封入



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

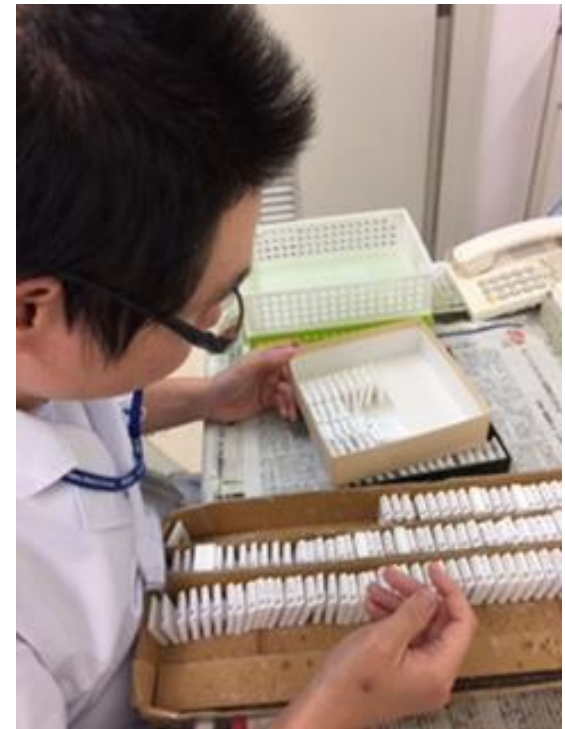
その他医療系業務

検査部門の業務

- 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

給食部門の業務

- 調理補助
- 料理の盛り付け
- 病棟への給食搬送
- 病棟からの食器下膳
- 食器洗浄、片づけ

人間ドック部門の業務

- 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

リハビリ部門の業務

- 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

精神科病棟・デイケア部門の業務

- 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・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



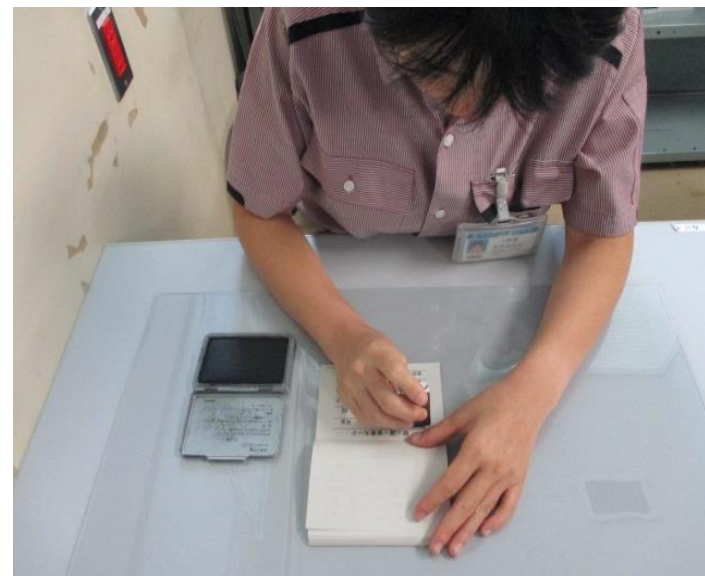
郵便物の発送

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)

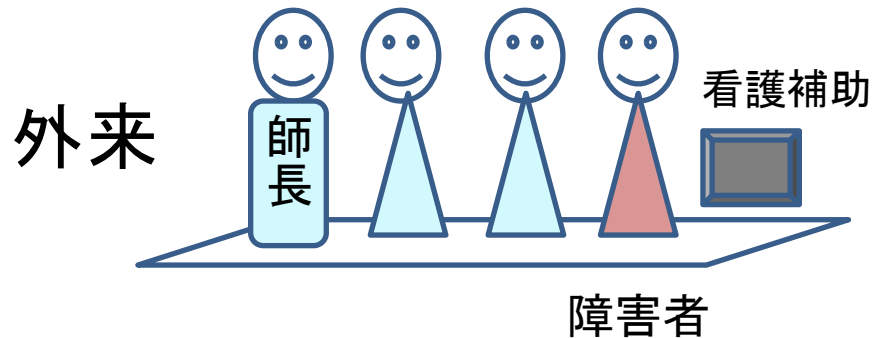
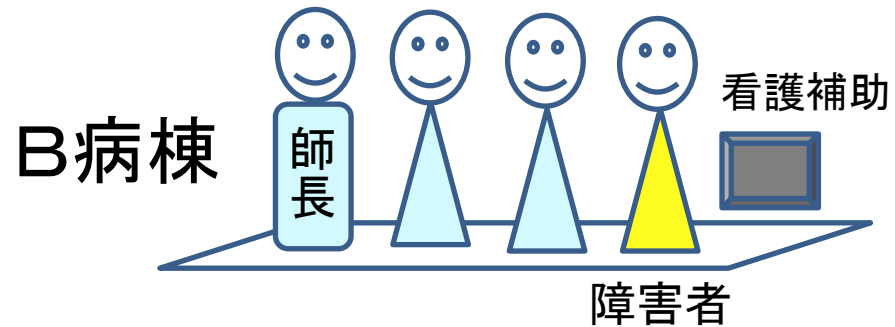
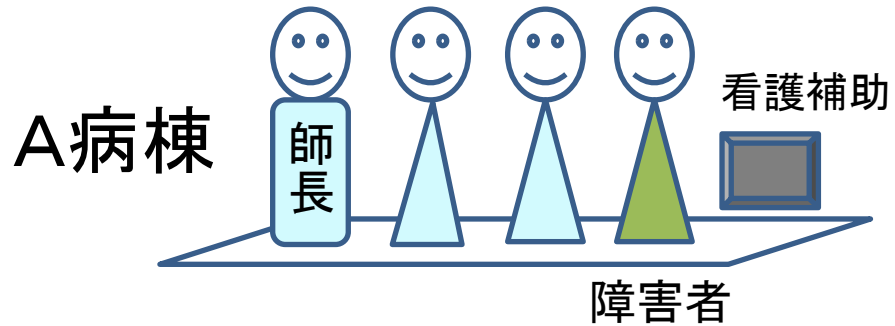
- 廃棄文書の回収、シュレッダー処理
- 廃棄物の分別、回収、ペットボトル蓋の回収
- 寝具、シーツ等の病棟への配達と使用済み品の回収
- リネン業務(洗濯物の回収、洗濯、乾燥、畳み、配送)
- 院内の清掃(窓、階段、エレベーター等)
- 当直室の清掃、シーツ交換
- 職員宿舎、職員ロッカー等の清掃
- 会議室の設営、清掃
- 訪問看護車両の洗浄
- 見舞客の入館受付
- 病棟へのお茶運び
- 院内売店の業務(接客・配達等含む)
- 植栽の手入れ、敷地内外の清掃



会議室の設営

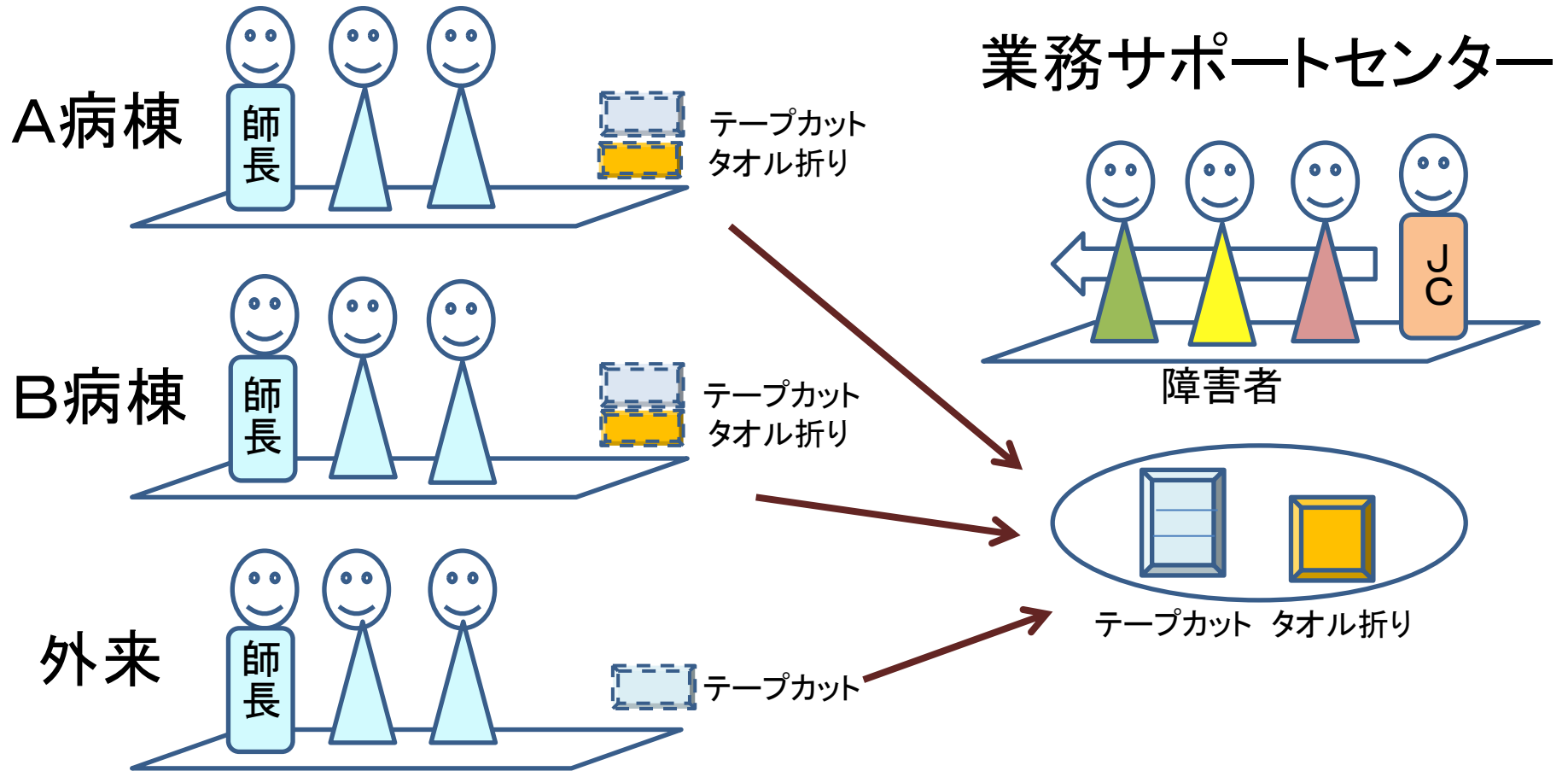
配置の仕方

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)



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働き方

集中配置の業務スケジュール例 (個人ごとに病院内ジョブコーチが作成)

	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。

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。

支援者（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。

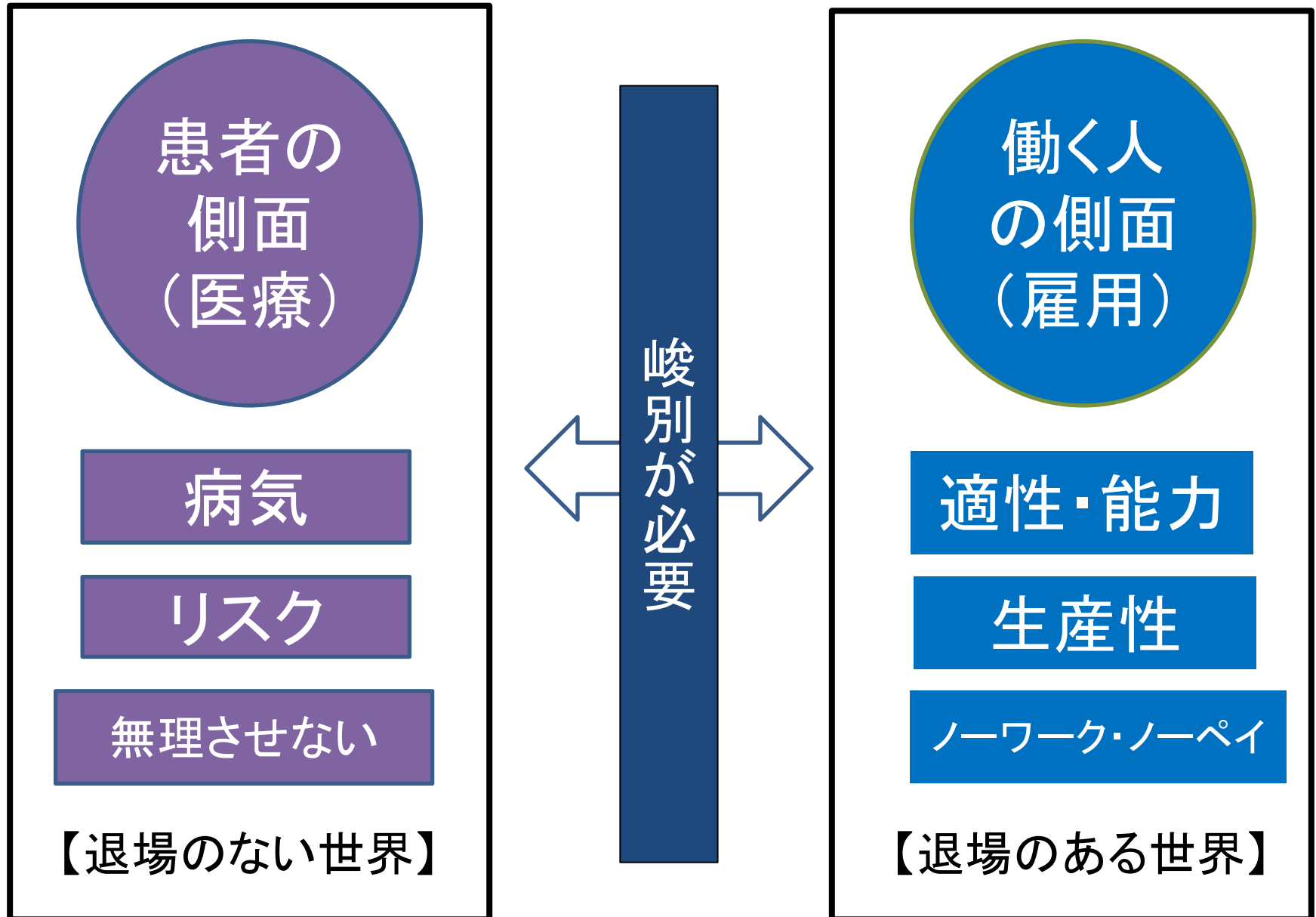
医療職が障害者雇用に関わる場合の留意点

【精神障害者の雇用を進めている精神科医療機関のコメント】

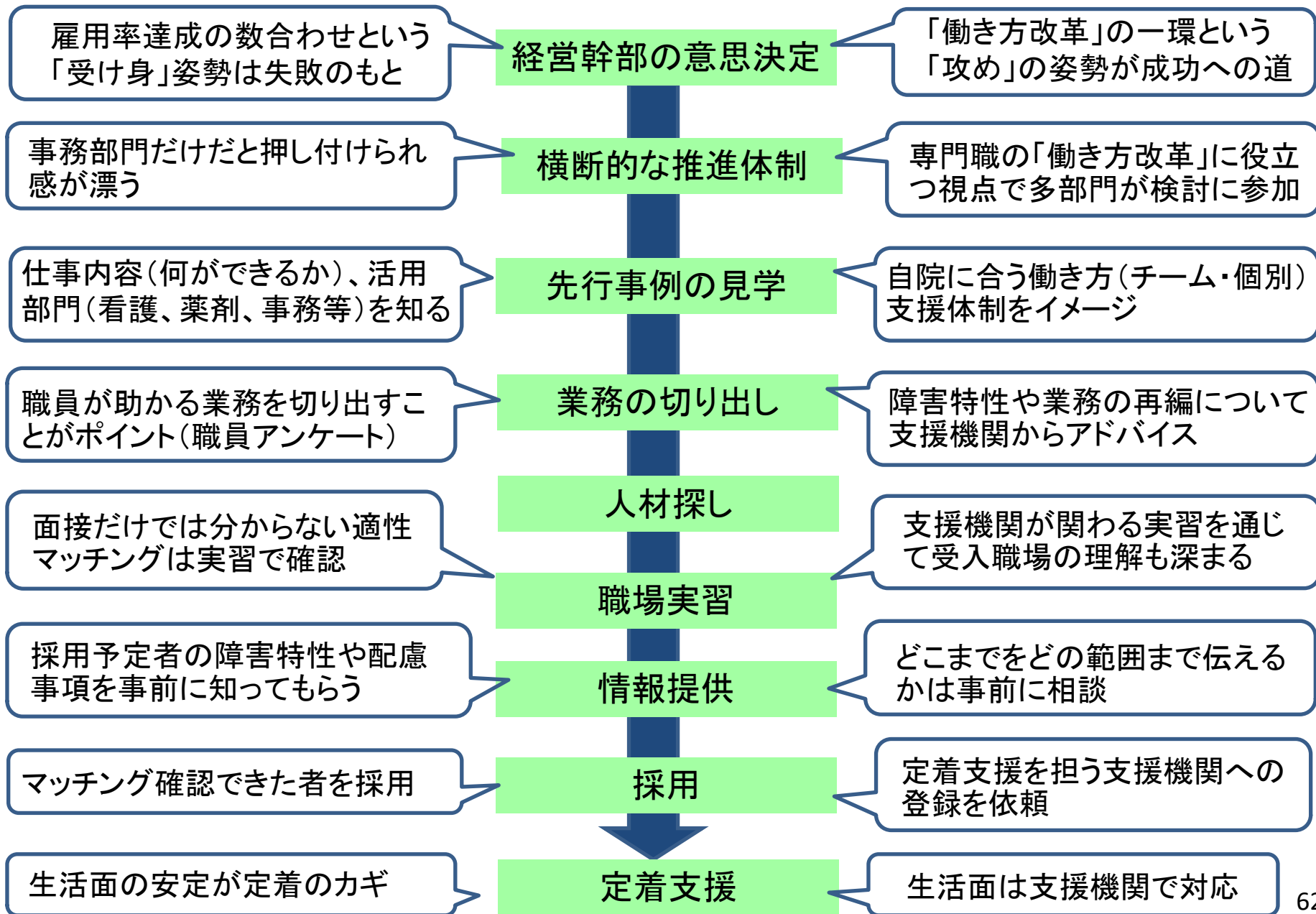
- 一番大事なのは、働いているはずなのにデイケアや作業所の延長線上になってしまわないようにすること。
- いわゆるプログラム活動ではなく、生業としての勤務活動なので、技術面での要求をすることもあれば労働習慣を身につけてもらうために指摘をすることもある。
- もちろん特性上の配慮はするが、ともに働く仲間として遠慮はしないようにしようということは院内の委員会でも常に共有している。
- 精神科病院であれば精神障害の特性把握はしやすいと思うが、うまくいかない患者さんを日常的にみていると、かえって難しく感じる方も多いのではないかな。

駒木野病院（東京都八王子市）生活医療部副部長 新井山克徳さん

医療職の発想の切り替えが不可欠



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ネットワーク

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

医療機関の障害者雇用ネットワーク

お問合せ | サイトマップ

サイト内検索

検索

ホーム



医療機関の障害者雇用ネットワーク



～ 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
- 医療機関による一般就労に向けた支援
- 行政資料
- 講演資料
- 活動報告
- ログイン

新着記事

- ▶ 2023.12.26 [「令和5年 障害者雇用状況の集計結果」に見る教育委員会の雇用状況](#)
- ▶ 2023.12.25 [令和5年障害者雇用状況の集計結果（公務部門）](#)
- ▶ 2023.12.23 [奈良県立医科大学の紹介記事](#)
- ▶ 2023.12.22 [「働く広場」で福岡市の博愛会病院を紹介](#)
- ▶ 2023.11.28 [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 大阪令和5年度第2回](#)
- ▶ 2023.11.27 [マッチングスキル等向上研修に企業トレーナーとして参加](#)
- ▶ 2023.11.06 [体験者の視点で書かれた精神疾患の教科書のご紹介](#)
- ▶ 2023.10.25 [「都道府県等教育委員会の障害者雇用事例」の教育委員会への情報提供](#)
- ▶ 2023.10.07 [薬剤部門向け啓発資料の提供](#)
- ▶ 2023.10.04 [障害者雇用企業支援協会（SACEC）の会員向けニュースでの病院事例の紹介](#)
- ▶ 2023.09.13 [全盲の精神科医 福場将太さんの紹介記事](#)
- ▶ 2023.09.09 [薬剤部長のインタビュー（国立がん研究センター東病院）](#)

▲ ページの先頭に戻る

国立がん研究センター 中央病院（動画）



「医療機関の障害者雇用ネットワーク」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、150名ほどの方がメンバーとして登録されています【会費無料】