

令和7年度
独立行政法人国立病院機構東海北陸グループ
労務管理研修

医療現場における障害者雇用の進め方 ～タスクシフトで働き方改革～

医療機関の障害者雇用ネットワーク
代表 依田晶男

障害者雇用率制度

職員の一定割合の障害者の雇用義務

障害者雇用率制度の枠組み

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。

雇用必要数＝常用労働者数×法定雇用率

（注）国・地方公共団体、独立行政法人等の法定雇用率は、民間より0.3ポイント高く設定。

医療業では常用労働者数の「30%」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。



雇用必要数＝常用労働者数×(1－0.3)×法定雇用率



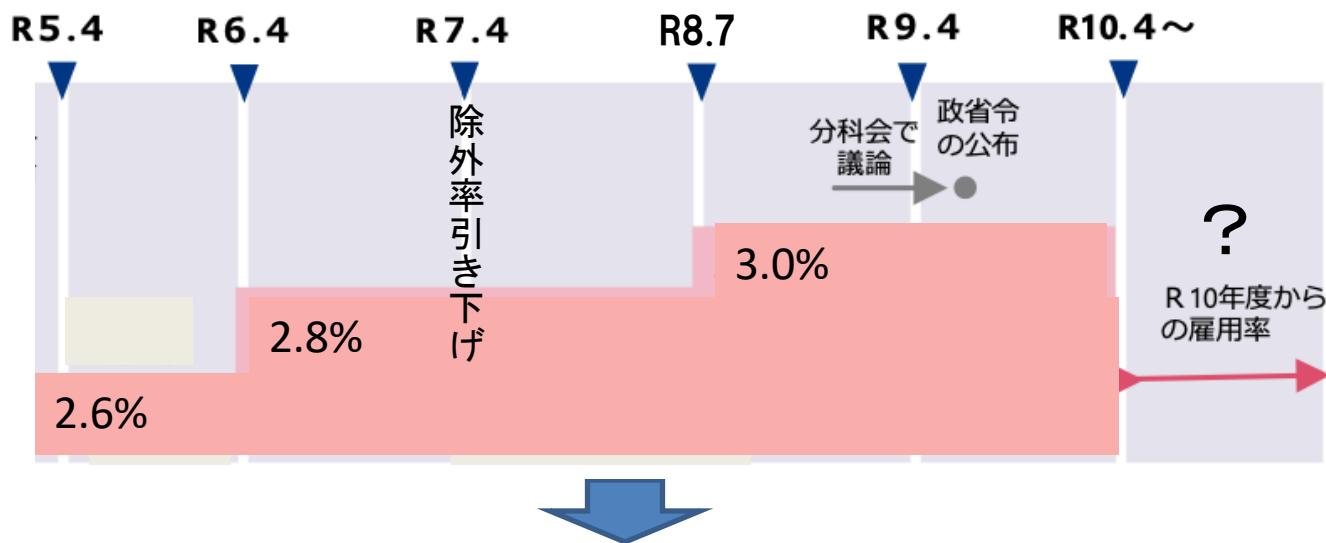
毎年6月1日時点の障害者雇用状況報告の結果で雇用必要数に不足があると、ハローワークから雇用率の達成指導を受けることになる

法定雇用率の引上げと除外率の引下げのダブルパンチ

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

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、独立行政法人は令和6年4月に2.6%から2.8%に引き上げられており、更に令和8年7月には3.0%に引き上げられる。

除外率は、段階的に引き下げられてきているが、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

常用労働者数
400人規模

令和5年4月
法定雇用率:2.6%
除外率:30%

7人



令和6年4月
法定雇用率:2.8%
除外率:30%

7人



令和7年4月
法定雇用率:2.8%
除外率:20%

8人



令和8年7月
法定雇用率:3.0%
除外率:20%

9人

常用労働者数
700人規模

12人



13人



15人



16人

常用労働者数
1,000人規模

18人



19人



22人

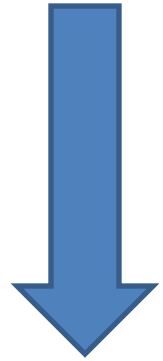


24人

(注)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

「数の確保」



「質の確保」

法律で義務付けられたコンプライアンス問題

やらされ感・単なるコスト増と考える

能力を活かす発想に乏しい

障害者も働きがいを感じられない

職員も障害者雇用の意義を感じられない

「多様性への対応」の一環で考える

職場が助かることを考える

能力を最大限に活かす発想

障害者も働く意欲を持てる

職員も障害者雇用の意義を感じられる

雇用の質の確保

能力を発揮できるように配慮する

障害モデルの変化(個人から環境へ)

医学(個人)モデル



作業や行動に支障が生じているのは、心身機能の不具合等に起因する「個人の側の問題」と捉え、個人に対する治療や個人の努力を重視する考え方。

社会(環境)モデル



作業や行動に支障が生じているのは、個人を取り巻く周囲のハード・ソフトの環境や制度等に起因する「社会(環境)の側の問題」と捉え、社会(環境)を改善していくことを重視する考え方。

職場に社会(環境)モデルを適用

個人の側に特別な努力を求めたり、できないことを理由に切り捨てるのではなく、職場のハード・ソフトの環境を整える「合理的配慮」により、個人の能力を十分発揮させ、戦力にしていこうを目指す。

「合理的配慮」の提供

「障害のないこと」を前提とした労働環境では能力を十分発揮できない者に対しては、「合理的配慮」の提供が法律で義務付けられている。

「合理的配慮」とは、障害者である職員の能力の発揮の支障となっている事情を改善するために講ずるソフト面・ハード面の措置。

「合理的配慮」は、個々の障害の特性や職場の状況に応じて提供されるものであり、一律ではなく、多様性かつ個別性が高い。

何が支障になっているのか、どのような配慮が必要かについて、本人との対話を通して明らかにすることが必要。

障害特性を知る(コミック版のマニュアル)

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、人事部門の担当者や職場の上司・同僚も活用できる。



「発達障害」の可能性のある児童生徒

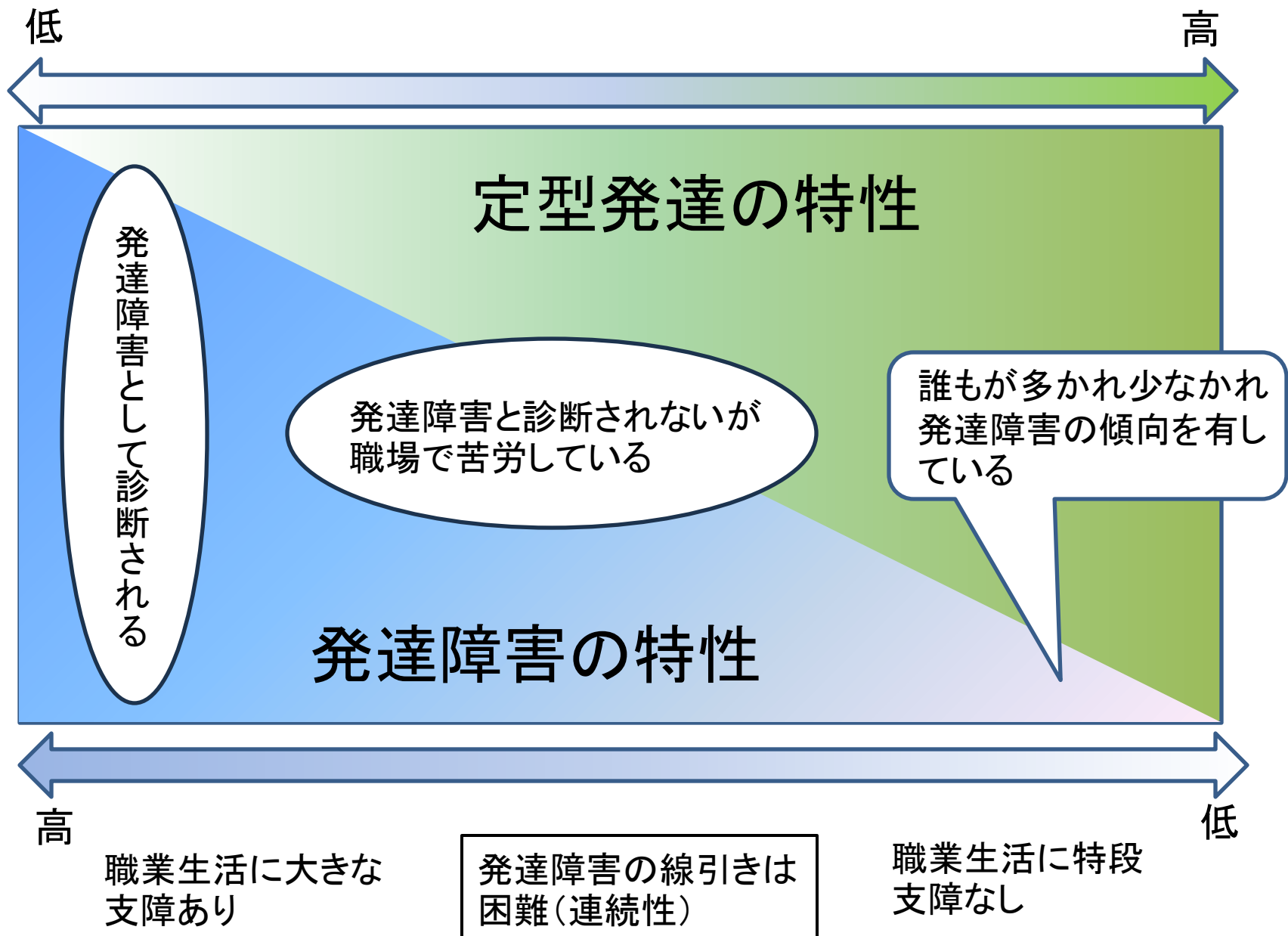
通常学級に在籍する児童生徒のうち、「知的発達に遅れはないものの学習面又は行動面で著しい困難を示すため特別な教育的支援を必要とする児童生徒」の推定割合

発達障害の可能性のある児童生徒	
小学生	10.4%
中学生	5.6%
高校生	2.2%

(出所) 2022年の文部科学省調査

小学校の35人学級なら1クラスに3人の割合

「発達障害の特性」はグラデーション



発達障害の種類

自閉症スペクトラム症 (ASD)

コミュニケーションの障害
対人関係、社会性の障害
パターン化した行動、興味関心の偏り
言語発達に比べて不器用

注意欠陥・多動性障害 (ADHD)

不注意(集中できない)
多動・多弁(じっとしてられない)
衝動的に行動する(考えるよりも先に動く)

限局性学習障害 (LD)

「読む」「書く」「計算する」等の能力が、全体的な知的発達に比べて極端に苦手

(注)2つ又は3つの種類が重なる場合も多い

自閉症スペクトラム(ASD)の特性

コミュニケーションの特性

- 曖昧な表現「適当・十分等）だと伝わりにくい。
- 言葉を字義どおりに解釈しがち（例え話や冗談が通じない）。
- 話を要約したり、相手の話の要点を掴むのが難しい。
- わからない時にタイミングよく質問できない。

対人関係・社会性の特性

- 相手の立場や気持ちが分かりにくい。
- 場の空気や暗黙のルールが理解しにくい。

パターン化した行動・こだわりの特性

- 仕事のやり方に自分なりのルールを作りがち。
- ルールを杓子定規に考えてしまい、柔軟な対応がしづらい。
- 急な予定変更や臨機応変な対応が苦手。
- 見通しがつかないと不安になる。
- 優先順位が分かりにくい。

(注)特性は例示であり、常に誰にもあるわけではない。

障害特性を踏まえた合理的配慮(適性のある業務を選択)

【能力を発揮しやすく「戦力」になる業務】

- 手順・見通し・成果が明確な業務
- マニュアル通りに決まったことをきっちり行う業務
- 反復的で地道な「定型的」な業務
- 狭い分野を深掘りする業務
- 細かなことに気づくことが強みとなる業務
- データや数字の正確性を求められる業務

【能力を発揮しにくい「苦手」な業務】

- 頻繁なコミュニケーションが必要な業務
- 関係者との調整が必要な業務
- 複数の作業を同時並行して行うマルチタスク業務
- 臨機応変な対応が必要な業務
- 新たな発想を必要とする業務
- 締め切り厳守の業務

障害特性を踏まえた合理的配慮(能力を発揮しやすい工夫)

業務をシングルタスク化する

- 1つの作業に分解する(定型作業を切り出す)
- 必要なことだけを伝える

言葉以外の方法を併用する

- 文字や図などで伝えると理解されやすい

具体的に伝える

- 抽象的な表現は避け、5W1Hを具体的に指示する
- 作業の手順や内容を具体的に示す(マニュアル等)
- ルールは最初に具体的に決めておく

見通しが立てるようにする

- 事前に予定を伝えて見通しを持って作業できるようにする
- 変更が生じた場合は、その後の予定や見通しを明確に伝える

感覚過敏に配慮する

- 感覚過敏がある場合には、感覚刺激を減らす工夫をする

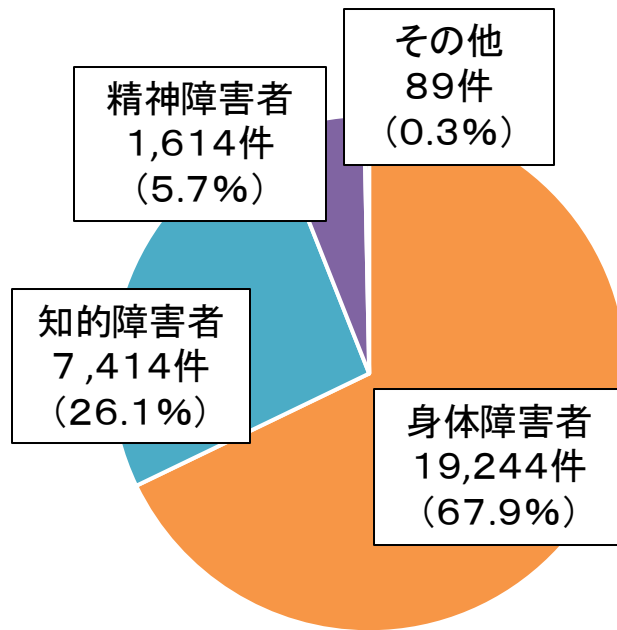
障害者雇用の環境変化

1 身体障害だけでは人材確保が難しい

身体障害者しか雇用していない医療機関も多いが、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。

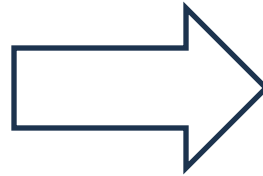
障害者雇用率の達成には、精神障害・発達障害・知的障害も視野に入れた採用が必要となっている。

平成12年度(2000年度)

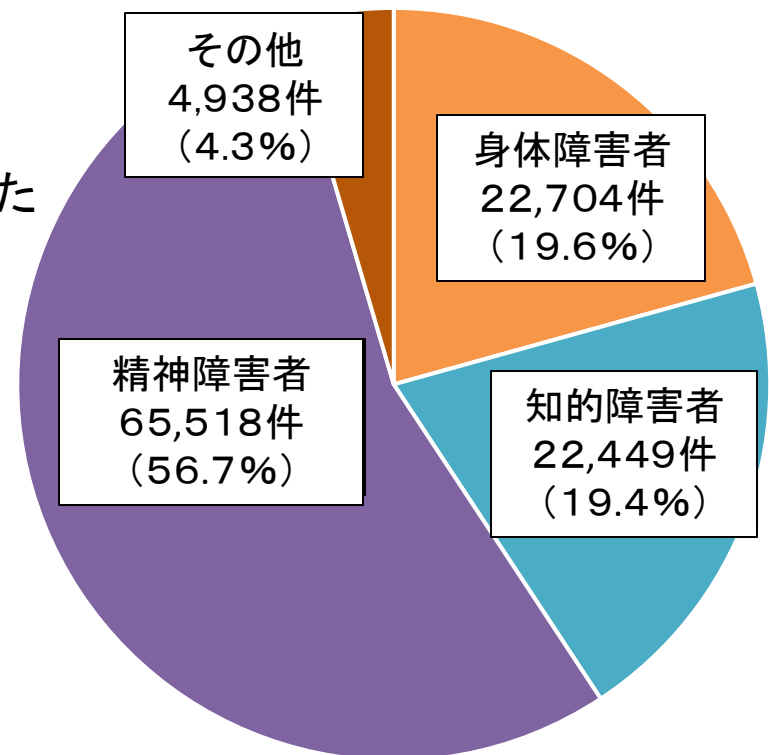


全数 28,361件

ハローワークを通じた
就職件数 4倍



令和6年度(2024年度)



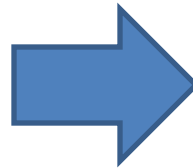
全数 115,609件

2 事務部門から医療部門への職域拡大が必要

ハローワークの指導を受けた事務部門が院内に相談しても、医療部門が受入れに消極的なため、事務部門だけで雇用している医療機関も多い。
医療部門には障害者雇用に適した「定型的な補助業務」が豊富に存在するため、医療部門に職域を広げることが障害者雇用の成功の鍵となる。



事務・労務系業務



医療系業務

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しまい、採用後に問題が顕在化して困惑している医療機関も多い。

職場の戦力とするには、障害特性と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医療機関も増えてきた。



南奈良総合医療センター 11/10～22
高等専門学校3年生【実習】看護補助



吉野病院 11/13～22
高等専門学校3年生【実習】看護補助

職場実習は
本人と職場の双方
にメリットがある



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



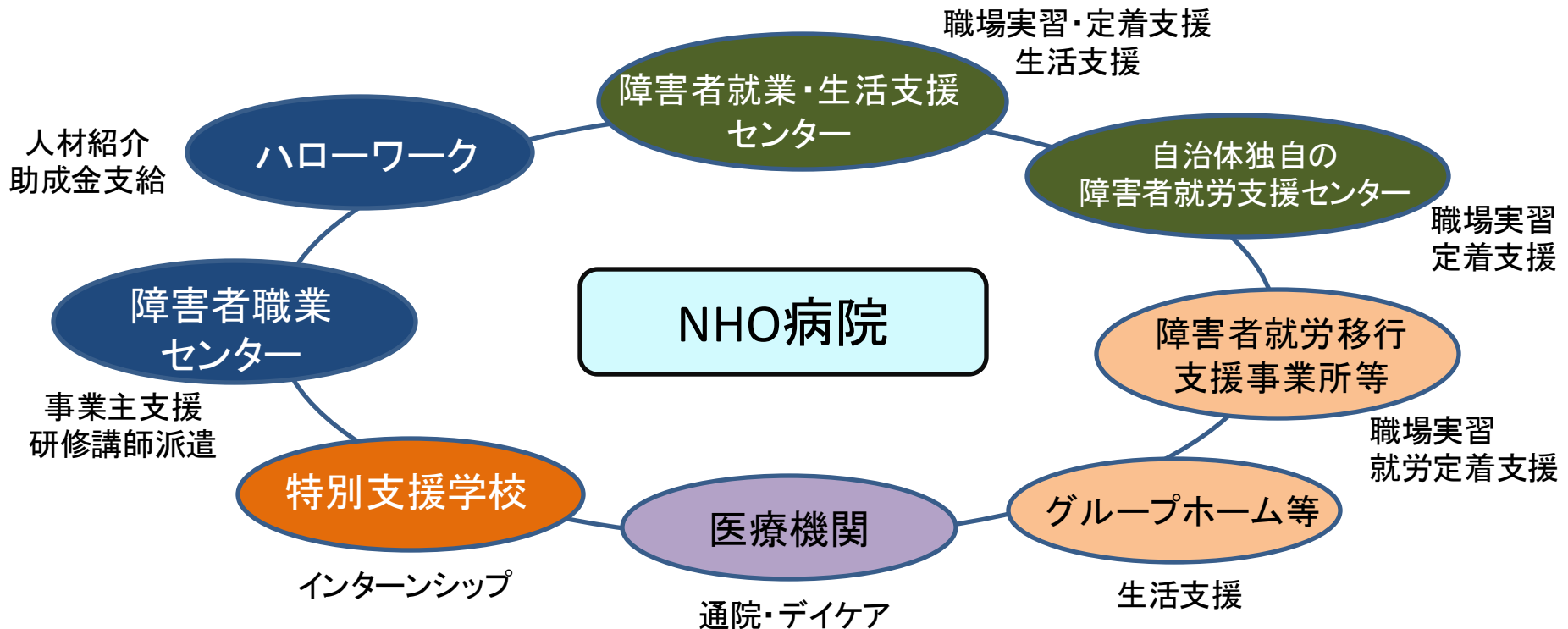
奈良県総合医療センター 10/22～11/2
高等専門学校3年生【実習】看護補助

(出典)ならチャレンジドニュース
2018年12月号

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の雇用には、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苦労している医療機関も多い。

業務の切り出し・再編、職場実習によるマッチングの確認、雇用後の定着支援など、支援機関のサービスを活用しながら、安定的な雇用体制を構築できる環境になってきた。



病院の障害者雇用の視点

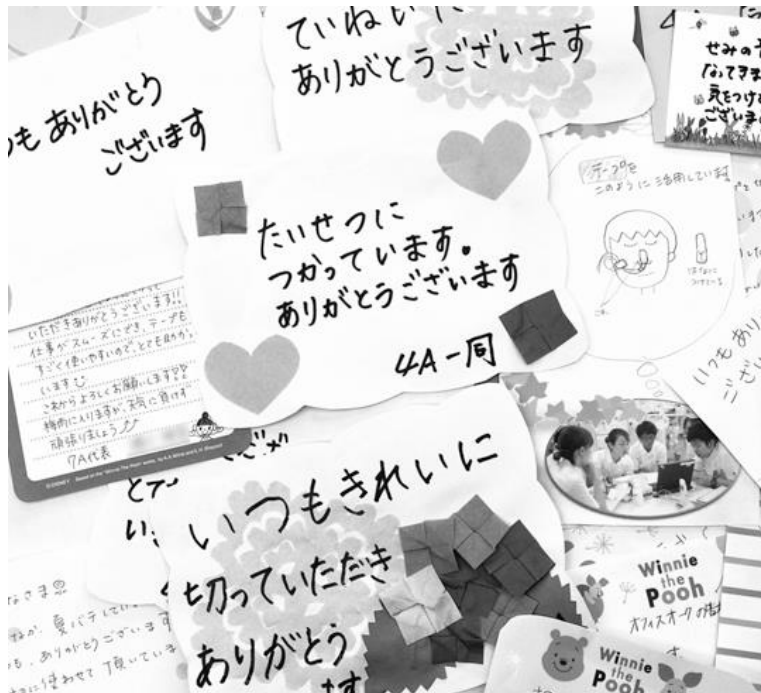
タスクシフティングを通じて「働き方改革」を実現

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パフォーマンスの向上が実現し、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」に役立つ障害者雇用

忙しい専門職の皆さん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
まとめて行うことによって、
専門職の皆さんは患者さんのための仕事に
集中できることになり、
医療機関で働く皆さんがそれぞれ能力を発揮
していくことに貢献できる
障害者雇用

障害者雇用は「病院収益にも貢献」する

障害者雇用を「余計なコスト」として考えるのではなく、経済面で「病院収益に貢献」という認識が必要。

1. 専門職のパフォーマンス上昇で加算取得が増える

- ・専門職の負担が軽減され余力ができることで、病棟薬剤業務実施加算、連携充実加算等の取得機会が広がる。

2. 配置により加算取得に貢献できる（人材不足解消）

- ・補助的な業務への配置により、看護補助体制加算、医師事務作業補助体制加算の取得・維持が可能となる。

3. 委託業務の内製化でコスト削減ができる

- ・外注されている清掃業務、搬送業務などを内製化することで、コスト削減に繋がる。

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～

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



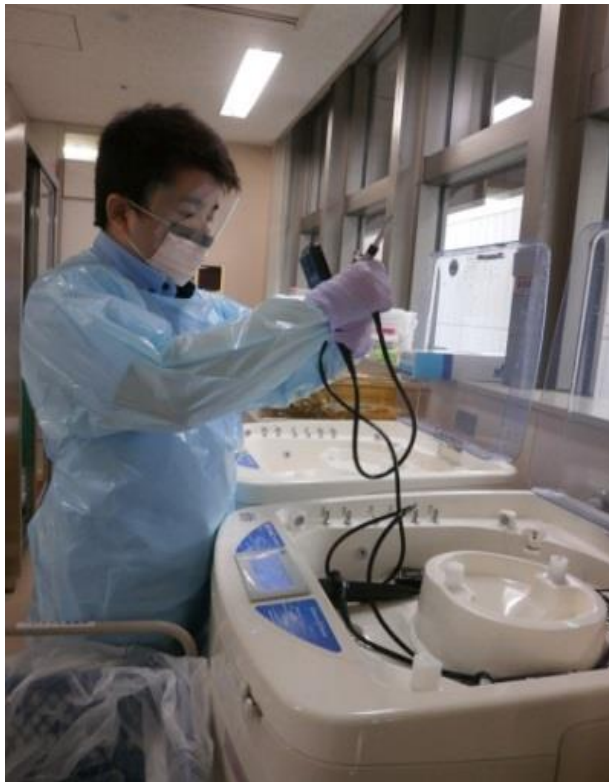
ラウンジの清掃



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 31

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)の組み立て



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

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



トレーの取り出し



カートの搬送



トレーの清拭



カートの清拭

薬剤部門の業務(輸液の補充・返納薬の整理)

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



輸液の補充

- ・ 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

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

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

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
- 食材伝票の入力



食洗機での食器洗浄

- 健診着の補充と回収
- スリッパの補充
- 着替え室及びロッカーの清掃
- 検体の検査部門への搬送
- 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

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)

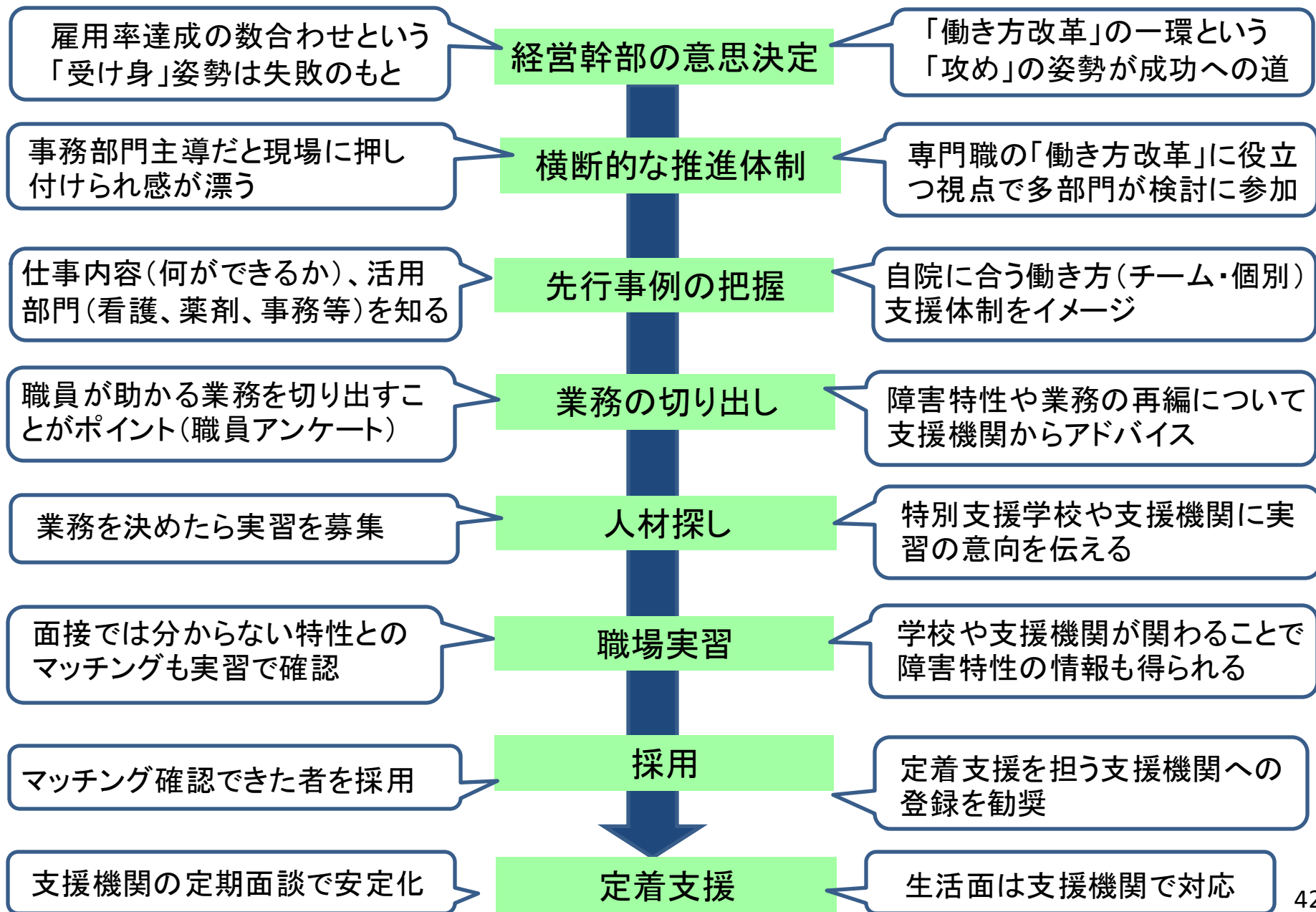
- 廃棄文書の回収、シュレッダー処理
- 廃棄物の分別、回収、ペットボトル蓋の回収
- 寝具、シーツ等の病棟への配達と使用済み品の回収
- リネン業務(洗濯物の回収、洗濯、乾燥、畳み、配送)
- 院内の清掃(窓、階段、エレベーター等)
- 当直室の清掃、シーツ交換
- 職員宿舎、職員ロッカー等の清掃
- 会議室の設営、清掃
- 訪問看護車両の洗浄
- 見舞客の入館受付
- 病棟へのお茶運び
- 院内売店の業務(接客・配達等含む)
- 植栽の手入れ、敷地内外の清掃



会議室の設営

病院の障害者雇用の進め方

組織としての対応



業務切り出しのポイント

1. 他病院の事例を学ぶ

- ・他病院で障害者が活躍している業務は、どの病院にも多かれ少なかれあるので、自院でのイメージが持ちやすい。
- ・障害者が活躍している病院の専門職の評価を聞くと、障害者雇用への抵抗感もなくなり、前向きに考えるようになる。

2. 能力を発揮しやすい業務を選ぶ

- ・高度で複雑な業務や頻繁なコミュニケーションが必要な業務だと、能力を発揮しにくい者が多い。
- ・定型的（決まった作業）でコミュニケーションが少なくて済む業務を選ぶと、能力を発揮できる者が多い。

3. 各職場から「やってもらうと助かる業務」をアンケートで聞く

- ・他病院の事例を紹介した上で職員アンケートを実施すると、想像以上に多くの業務が候補として出てくる。
- ・候補となる業務の中から、優先順位に考慮しつつ、外部の支援機関のアドバイスを得て業務を絞り込んでいく。

職場の戦力にするためのポイント

1.障害特性とマッチした業務を担当させる

- ・障害特性に合わない仕事だと生産性は低くなるが、障害特性に合った業務だと、想像以上に戦力になる場合がある。
- ・マルチタスクではなく「シングルタスク」、コミュニケーションが少なくて済む業務を切り出すと良い。

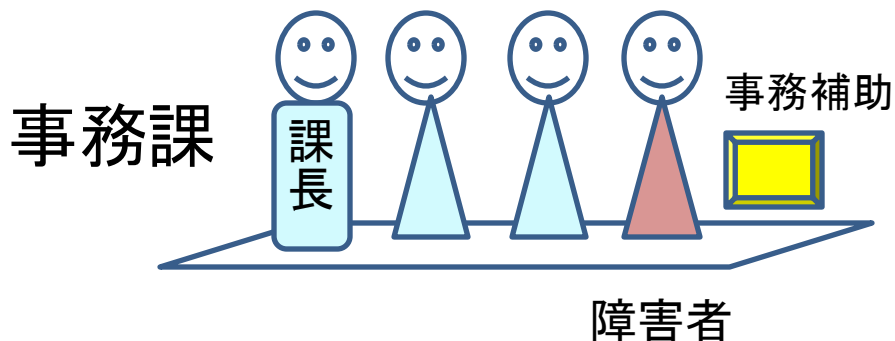
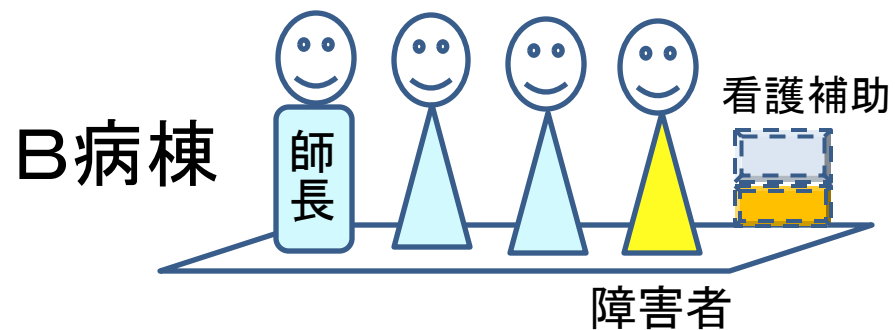
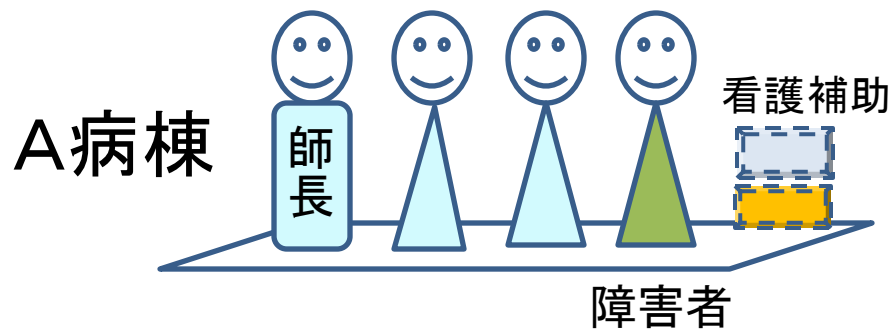
2.作業内容が理解できるように説明を工夫する

- ・一度に複数の指示を行わず、1つの作業が終了してから次の指示を行うと、確実に業務ができることが多い。
- ・作業工程を細分化したり、口頭だけの指示ではなく文書や図で作業工程を分かりやすく示すと、正確に業務が進むことも多い。
- ・作業の指示をする人間が複数だと混乱するので、指示者は固定すると良い。

3.職場の作業環境を整える

- ・発達障害のある者には感覚過敏が伴う場合も多く、騒がしい環境や人の出入りが多い職場だと、気が散って落ち着けないことがある。
- ・衝立やイヤーマフ等で外界の刺激を和らげると、作業に集中できるようになる。

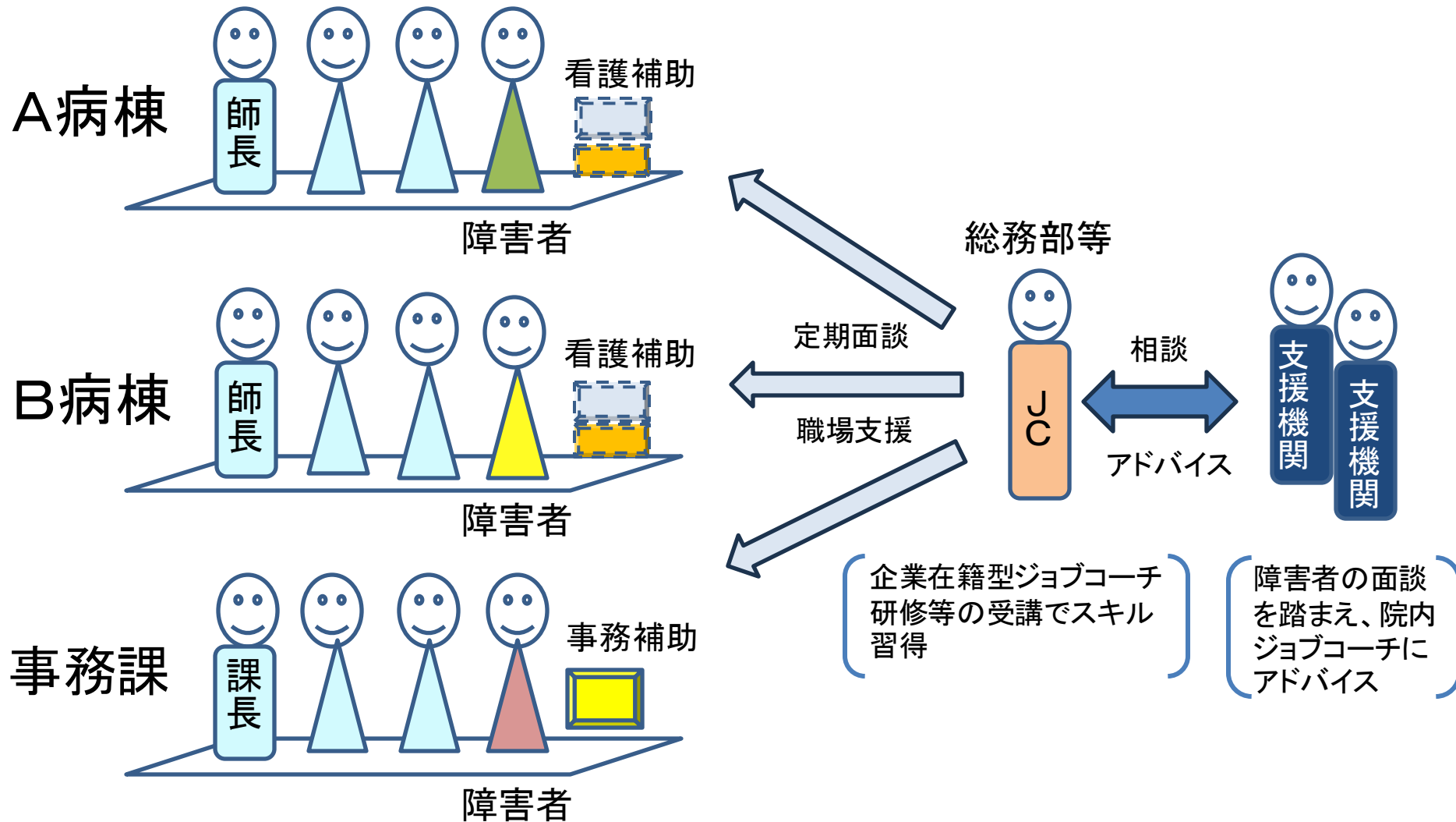
分散配置



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
従事する体制

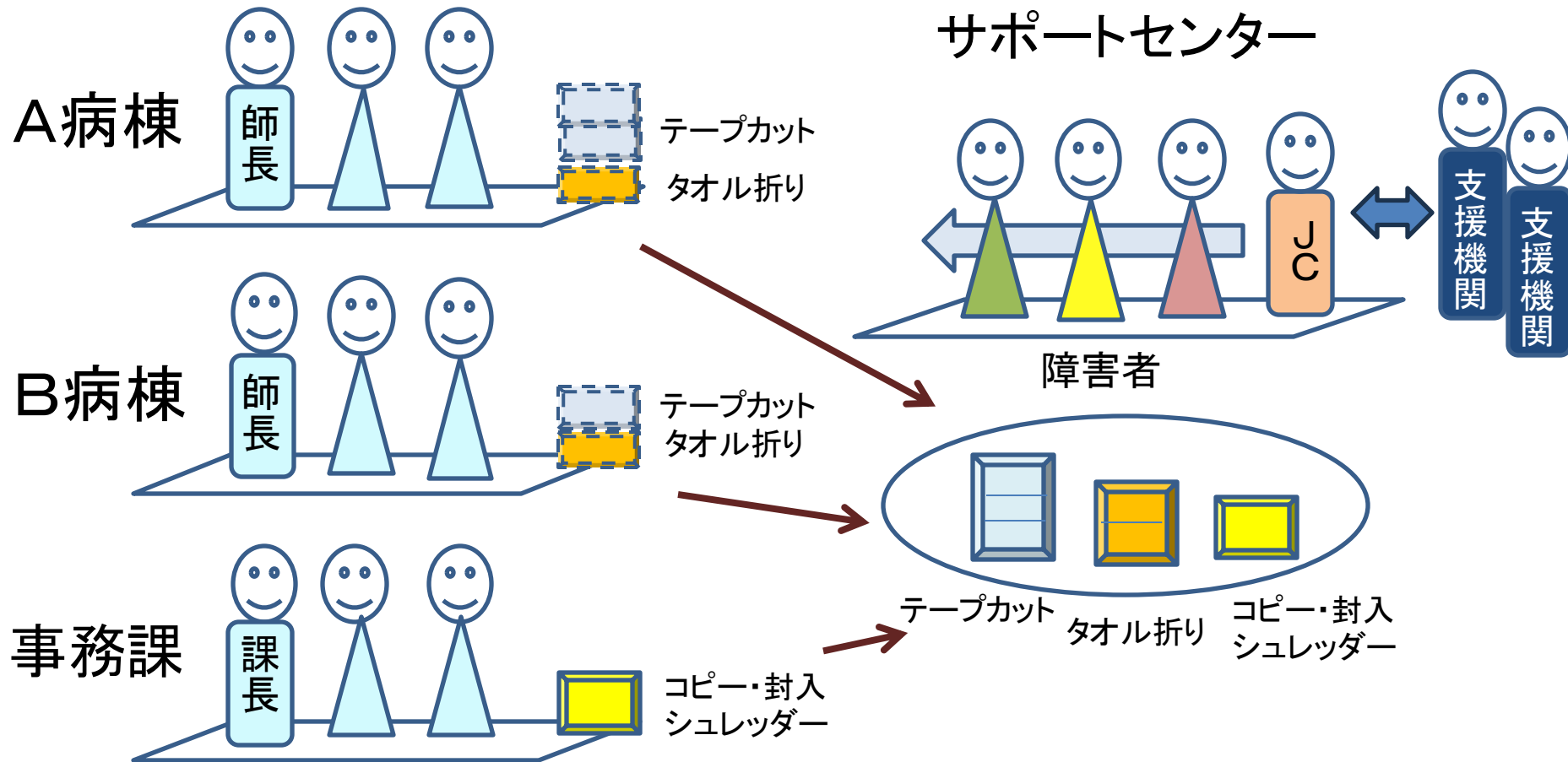
- ・業務とのマッチングが重要不可欠。
- ・配置先の職場に十分な業務がないと、
手待ち時間が生じてしまう。
- ・上司の負担が大きくなる場合もある。

分散配置(院内ジョブコーチの配置)



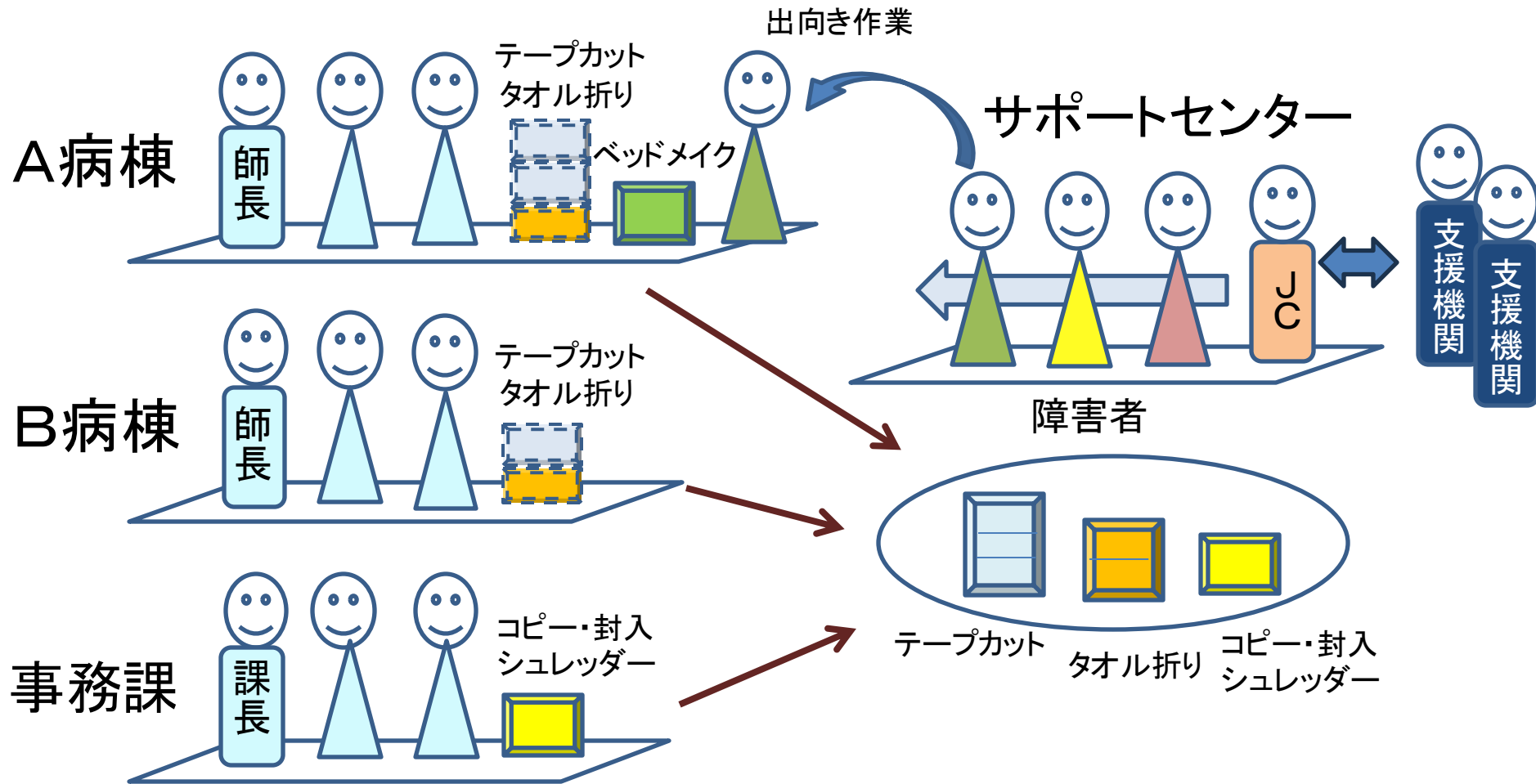
総務部等に配置された院内ジョブコーチ(JC)が、各職場に配置されている障害者と職場をサポートする体制

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、院内ジョブコーチ(JC)の指導の下に、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体制

ハイブリッド型



院内ジョブコーチの指導の下、集中配置で作業を行ったり、各職場に出向いて作業を行う者など、業務の種類や障害者の特性に合わせて柔軟に業務に当たる体制
(業務スケジュールはジョブコーチが作成し、朝礼や終礼を実施)

分散配置と集中配置

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

配置先の上司が業務の合間に指導する（負担感が伴う）

- ①配属先の業務に適性が合えば戦力になる
- ②配置先で従事できる業務量が少ないと手待ち時間が生じてしまう
- ③安定的に働けることが前提
- ④配置先の特定の職場に貢献

支援の必要性が低ければ、分散配置はノーマライゼーションにも合致し、コストも少ない。

集中配置 (集約オフィス)

特定の職務を選定して集め、複数の障害のある職員を集中的に配置する

専任の支援者(ジョブコーチ等)の配置が必要(コストが伴う)

- ①各部門から様々な仕事を受注するので、適性のある仕事を割り振れる
- ②各部門から受注できるので、業務量も多くなる
- ③代行可能なので仕事に穴が開かない
- ④幅広い部門の「働き方改革」に貢献

ジョブコーチ配置コストを要するが、各部門のパフォーマンス向上で病院収益の増加にも貢献する

業務スケジュール例

	月	火	水	木	金
9:00 ～10:30	テープカット	ミシン目切り離し	テープカット	シーツ切り離し	テープカット
10:30 ～12:00	ベッドメイク	ベッドメイク	ベッドメイク	ベッドメイク	シュレッダー
12:00 ～13:00	休憩	休憩	休憩	休憩	休憩
13:00 ～14:00	ペーパータオル の補充	おむつの補充	石鹼液の補充	ビニール袋の 穴あけ	おむつの補充
14:00 ～15:00	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
15:00 ～16:00	シュレッダー	シュレッダー	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て1人分の仕事にすることもできる。
 業務の繁閑に合わせて、週単位で変更する場合もある。

看護部関連業務

2011年度～

- ▶ メディシートカット・テープカット・注射針切り離し・薬液ポンプ用ネット準備

2012年度～

- ▶ アルコール綿切り離し・パッド切り離し
- ▶ 点滴台点検・PCU廊下の手すり拭き・固定用絆創膏カット

2014年度～

- ▶ 内視鏡ルート確保セット作成
- ▶ 内視鏡スコープ用ガーゼ折り

2017年度～

- ▶ 通院治療センターごみ袋交換
- ▶ 病棟・外来シュレッダー回収

2018年度～

- ▶ ストッキネットカット・サクションチューブカット
- ▶ ルート確保セット作成（5B病棟）
- ▶ バイオハザードボックスライン引き

2019年度～

- ▶ クリニカルパス印刷・折り
- ▶ ルート確保セット作成（8F病棟）
- ▶ 薬剤カート搬送（病棟→薬剤部）
- ▶ 患者荷物搬送（ICU→一般病棟）

2020年度～

- ▶ グリーンチューブカット
- ▶ フロアシートカット（手術室）
- ▶ インジェクションパッド切り離し（採血室）
- ▶ スライダーマット切り離し
- ▶ 防水シート折り

2021年度～

- ▶ 採血室椅子片付け
- ▶ 口頭指示受け用紙印刷・配布
- ▶ 入院準備パンフレット準備

医局関連業務

2011年度～

- ▶ 当直室・仮眠室ベッドメイキング
- ▶ 郵便物の仕分け、レターケース投入

2017年度～

- ▶ シャワー室タオル交換
- ▶ 当直室、白衣庫、更衣室清掃

薬剤部関連業務

2016年度～

- ▶ 薬剤トレイ回収
- ▶ 薬剤カート清掃
- ▶ ゴミ袋交換

2018年度～

- ▶ 薬剤施用票等の突合、ファイリング
- ▶ 輸液の運搬・補充
- ▶ 各種帳票類準備（コピー、裁断等）
- ▶ 注射箋スタンプ押し
- ▶ 薬剤説明書折り

2019年度～

- ▶ 返納薬の分類、収納
- ▶ レジメンのピックアップ、仕分け

放射線技術部関連業務

- ▶ 造影剤箱出し、シリンジのセット業務
- ▶ 固定用テープカット
- ▶ インジェクションパッド切り離し

検査科関連業務

- ▶ 廃棄資材（注射針、スピッツ、スポイト等）の分別
- ▶ 標本インデックス用シール貼り

事務関連業務

- ▶ 郵便物・宅配物の院内配達
- ▶ 振替伝票等の整理・編纂
- ▶ シュレッダー回収、処理
- ▶ 封筒の差出人・部署ゴム印押し
- ▶ 郵便物の発送作業
- ▶ 会議室予約表作成・更新
- ▶ メモ用紙作成、ご意見箱用紙補充
- ▶ テプラ作成
- ▶ ラミネート加工

院内ジョブコーチの確保方法

1.院外からの登用

(1)ハローワークを通じた募集

- ・企業での障害者雇用経験者や就労支援機関での支援経験者が応募してくることもある。即戦力として期待されるが、大都市部は人材不足の傾向。

(2)地域の支援機関からの紹介

2.院内からの登用

(1)定年再雇用者からの登用

- ・看護師等の医療職や事務職の定年再雇用者が、新たな業務として従事している病院もある。
- ・院内事情に通じている点は強み(業務の切り出し等)

(2)非常勤職員からの登用

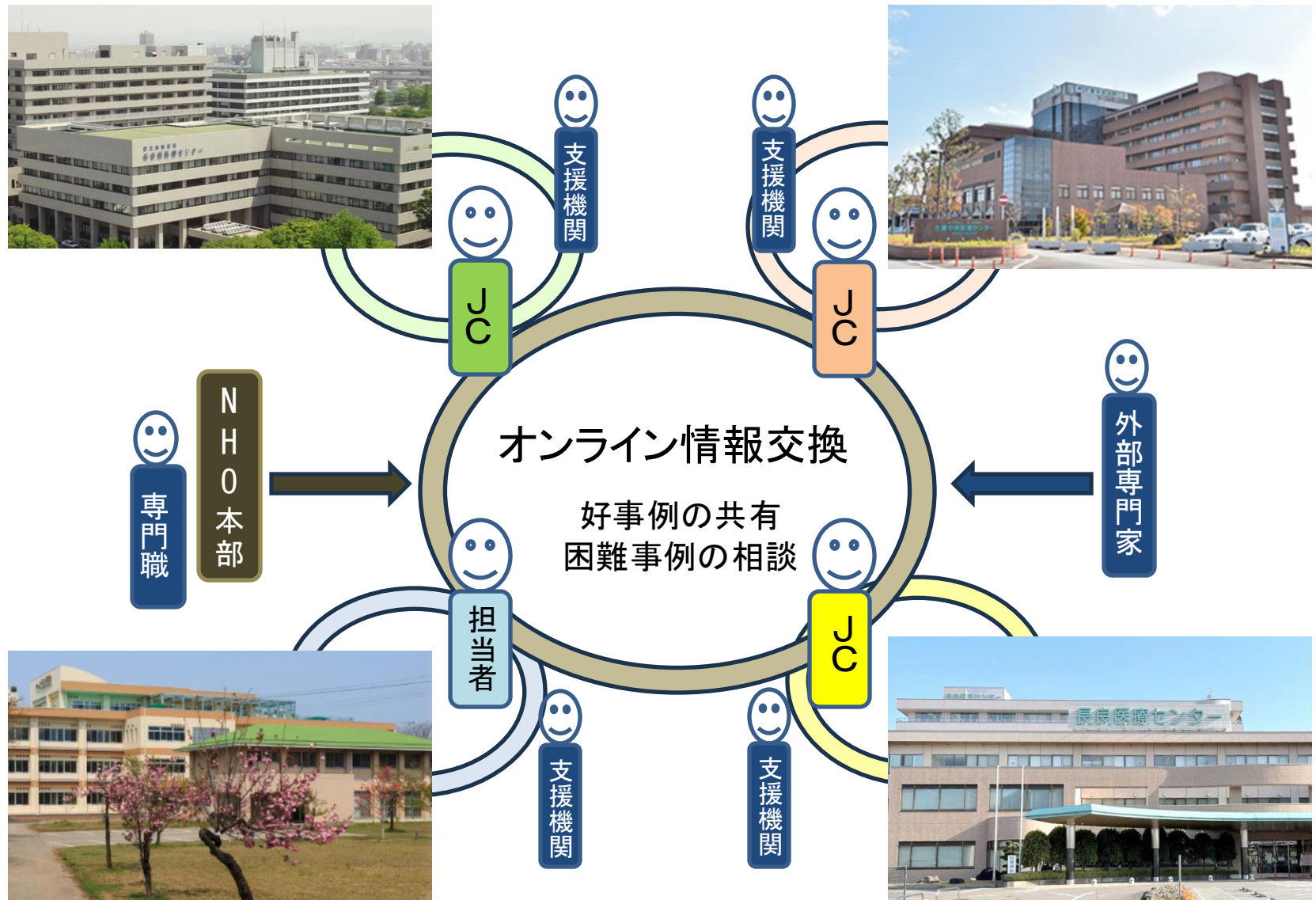
院内ジョブコーチとしての適性

院内ジョブコーチの皆さんからの回答

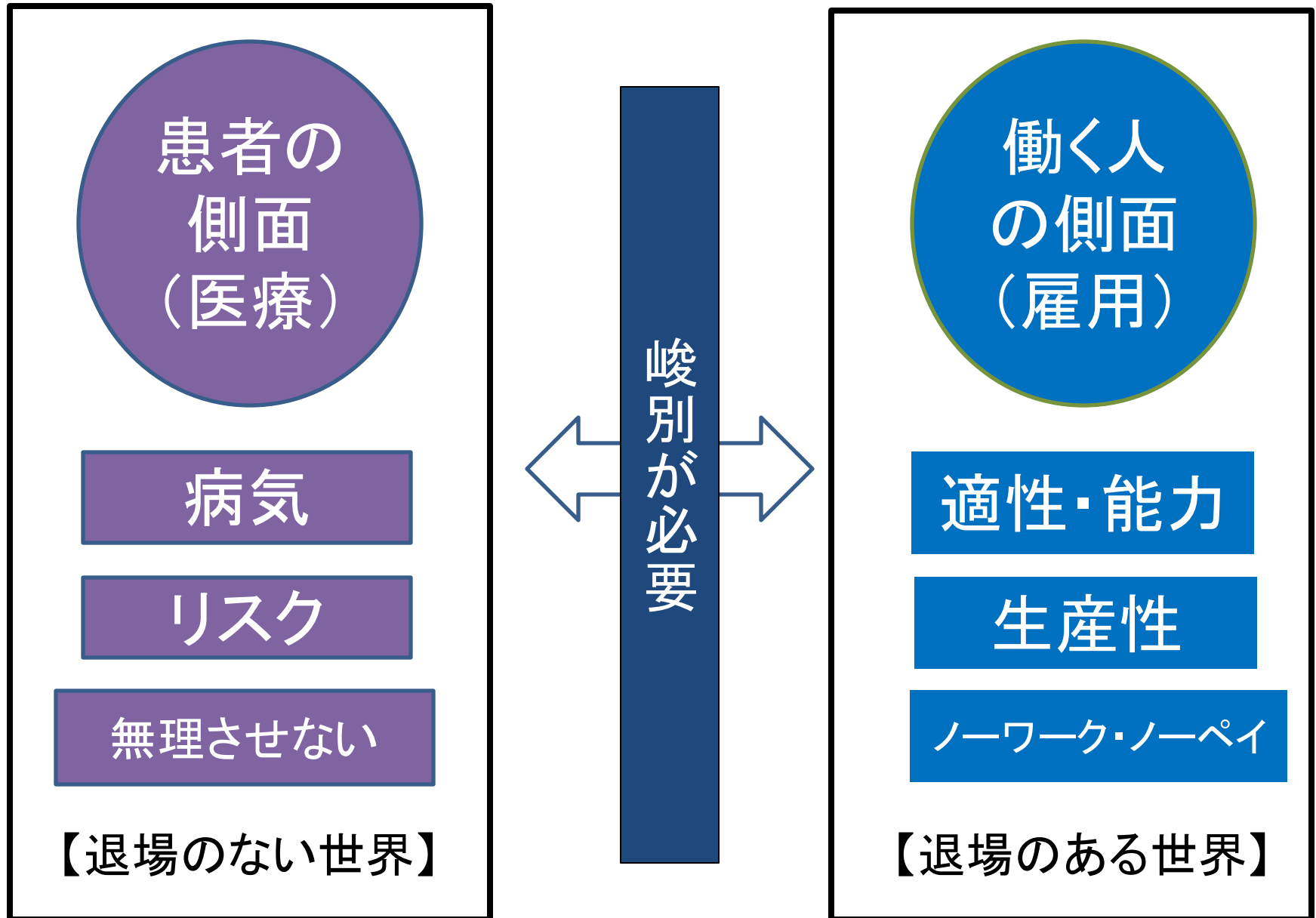
- 急かすのではなく、待つことができる
- 頭ごなしでなく、相手のことを理解しようとする
- 相手に即して分かりやすく説明しようとする
- 相手の成長を信じ、職業人としての成長を共に喜べる
- ちょっとした変化にも関心を持つことができる
- 独りよがりにならず、他の職員や関係機関の意見を聞いたり、力を借りることができる

院内ジョブコーチのスキルは、支援機関から学んだり、外部研修で学ぶこともできる

院内ジョブコーチのスキルアップはOJTで



医療職の発想の切り替えが不可欠



終わりに

誰もが様々な特性や課題を有していて、そうした多様性に溢れたメンバーが、それぞれの強みを活かし、不足している部分は補い合うことで、組織全体のパフォーマンスは向上します。

そのような誰もが働きやすい職場づくりを目指す上で、障害者雇用は管理者の皆さんのスキルを磨くとても良い機会となります。

是非、皆さんの統括する部門において、メンバーそれぞれが自分の役割に自信を持ち、お互いを思いやり感謝し合うような「健康的な職場づくり」を目指してください。