

ハマジョブネットワーク(平成31年4月24日)

医療機関へのアプローチの秘訣

～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

代表世話人 依田晶男

障害者雇用の意義(心に響く言葉で伝える)

1. 共生社会の実現

障害に関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じて社会参加できる「共生社会」の実現に資する。⇒ **【専門職ほど公共性を理解】**

2. 労働力の確保

できることに着目すれば、企業にとっても貴重な労働力の確保に繋がる。
⇒ **【看護助手の人材不足への対応の切り札】**

3. 生産性の向上(「働き方改革」に資する)

障害者とその能力を発揮できるよう職場環境を改善することで、他の従業員にとっても安全で働きやすい職場環境が整えられ、企業の生産性向上に繋がる。

障害者が実施する業務を切り出すことにより、その職員の業務負担が軽減され、労働時間の削減やモチベーションの向上にも繋がる。

⇒ **【医療機関でも「働き方改革」が求められる】**

障害者雇用の意義(心に響く言葉で伝える)

4. 職場のメンタルヘルス環境の改善(「健康経営」に近づく)

元気な挨拶、真面目な勤務態度など、障害者雇用を進める職場では職場の雰囲気良くなったとの声が多い。「健康経営」で重視される職場のメンタルヘルス環境の改善にも資する。

⇒ 【職場や職員の意識が改善する】

5. 「合理的配慮」が身に付く(サービスの質の向上)

障害者差別解消法で事業実施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、サービスの質が向上する。

⇒ 【「医療関係事業者向けガイドライン」にも適合する】

ともに働く職員から寄せられる感謝のメッセージ





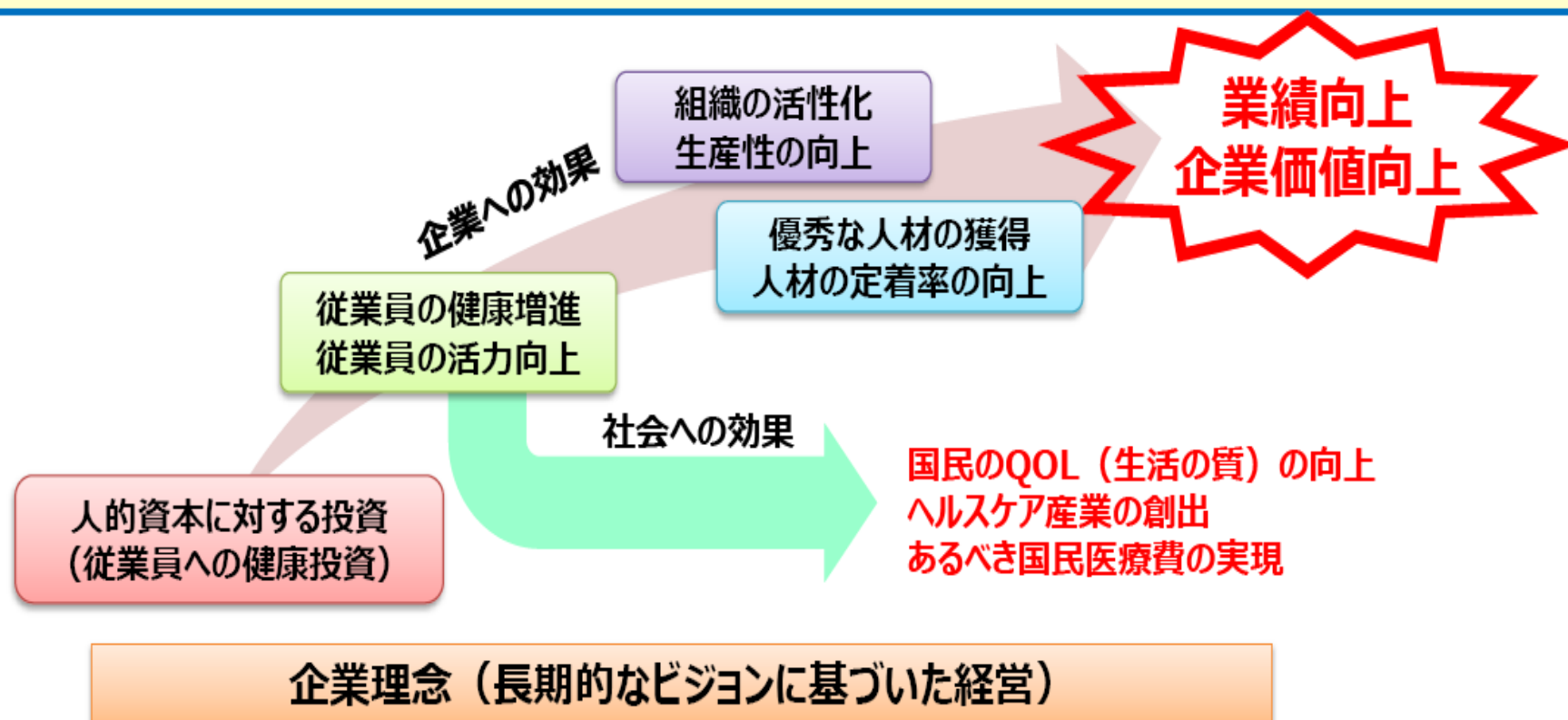
「働き方改革」に資する障害者雇用

従来、看護師等の職員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

障害者雇用は「健康経営」につながる

「健康経営・健康投資」とは

- 健康経営とは、従業員の健康保持・増進の取組が、将来的に収益性等を高める投資であるとの考えの下、**健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践すること。**
- 健康投資とは、**健康経営の考え方**に基づいた具体的な取組。
- 企業が経営理念に基づき、従業員の健康保持・増進に取り組むことは、従業員の活力向上や生産性の向上等の**組織の活性化**をもたらし、結果的に**業績向上や組織としての価値向上へ繋がる**ことが期待される。



障害者雇用で職場のメンタルヘルス環境が改善 (障害者雇用を進めた職場の声)

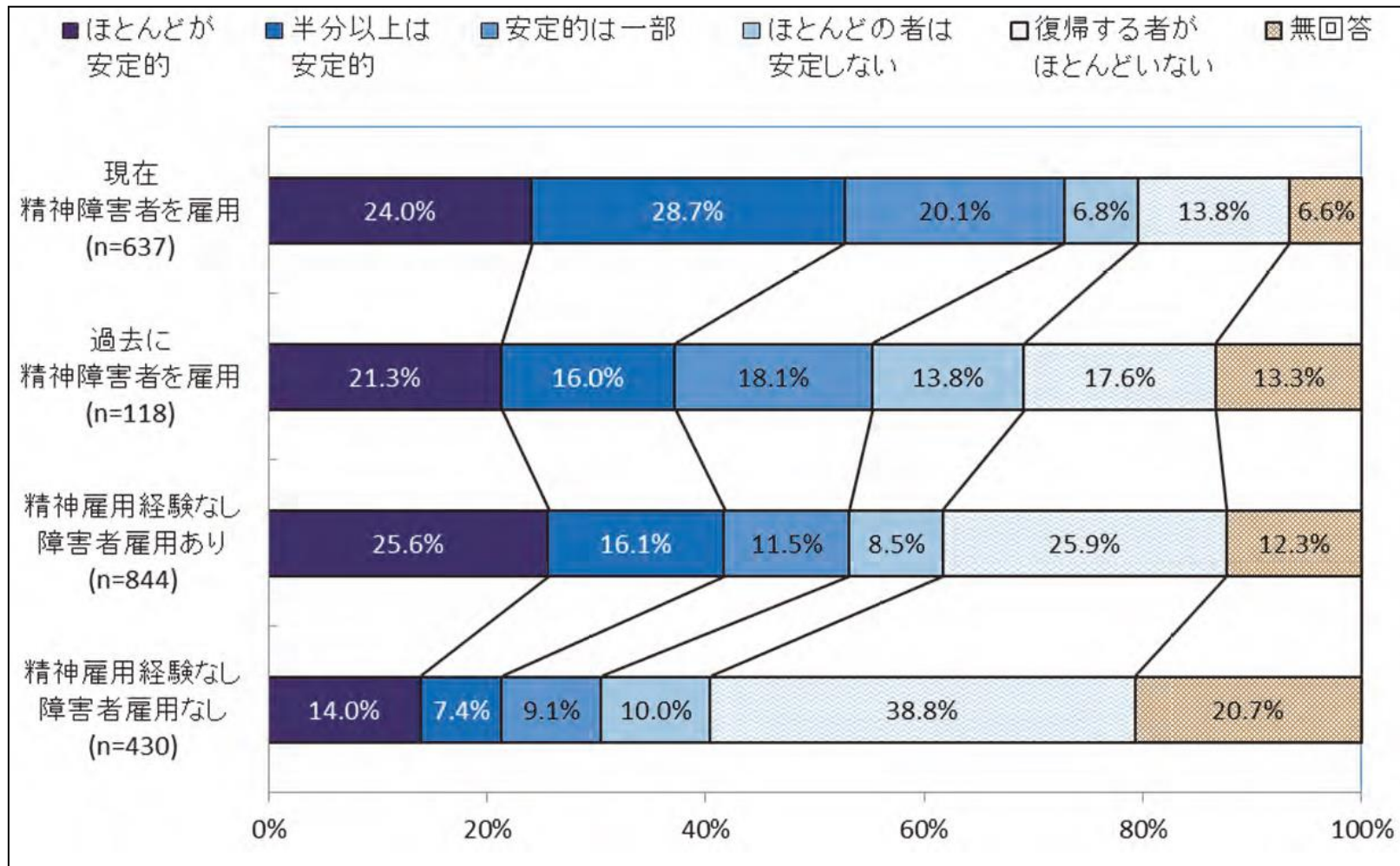
- 職場が明るくなり、風通しが良くなる
 - ・元気な挨拶で職場のコミュニケーションも改善
- 仕事に対する真面目な姿勢に感銘
 - ・職場の同僚の働く姿勢も変わる
- 仕事の切り出しで業務の効率化も進む
 - ・役割分担で同僚の自己効力感も高まる
- 各人のできる部分に目を向けるようになる
 - ・見捨てない文化で職場復帰もしやすくなる



職場のメンタルヘルス環境が改善

障害者雇用の経験がある職場は職場復帰しやすい

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)

障害者権利条約の採択に伴う法整備

平成18年12月に国連で採択された障害者権利条約について、我が国は「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、「障害者の雇用の促進等に関する法律」の改正等の法整備を進め、平成26年1月20日に批准（平成28年4月施行）。

医療機関を含む事業所に、「差別的取り扱いの禁止」及び「合理的配慮の不提供の禁止」を法的義務として課す。

（注）独法以外の民間事業者では、雇用分野以外での「合理的配慮の不提供の禁止」は努力義務。

医療機関向けには「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）により、障害種別に主な対応を例示。

障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務

平成19年に署名した「障害者権利条約」の批准に向けた法整備

内閣府

- 平成25年6月に、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」を制定

雇用分野以外の全般について

- 不当な差別的取扱いの禁止
- 合理的配慮の提供

法的義務

国・地方公共団体等は法的義務
事業者は努力義務

平成28年4月施行

- 差別解消のための「基本方針」を策定
- 「基本方針」に即して、各府省庁等において
 - ・ 当該機関における取組に関する対応要領
 - ・ 事業分野別の対応指針(ガイドライン)を策定。

厚生労働省

- 平成25年6月に、「障害者の雇用の促進等に関する法律」を一部改正し、以下の規定を新設。

雇用分野(事業主)

- 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

平成28年4月施行

- 必要があると認めるときは、事業主に対し、助言、指導又は勧告を実施。
- 労働政策審議会 障害者雇用分科会の意見を聴いて、「指針」を策定。
- Q&A及び事例集を作成し、現在都道府県労働局において事業主等に精力的に周知。

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

医療機関の障害者雇用の課題

1. 身体障害者の退職に伴う補充

これまでは身体障害者の雇用しかしてこない。高齢の身体障害者の退職に伴い、身体障害者の補充では雇用率の維持は困難。知的障害・精神障害・発達障害も視野にいった採用が不可避。

2. 事務部門から医療部門への職域の拡大

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の職域を開拓することが必要。

3. 戦力とするには「職場実習」でマッチングを確認

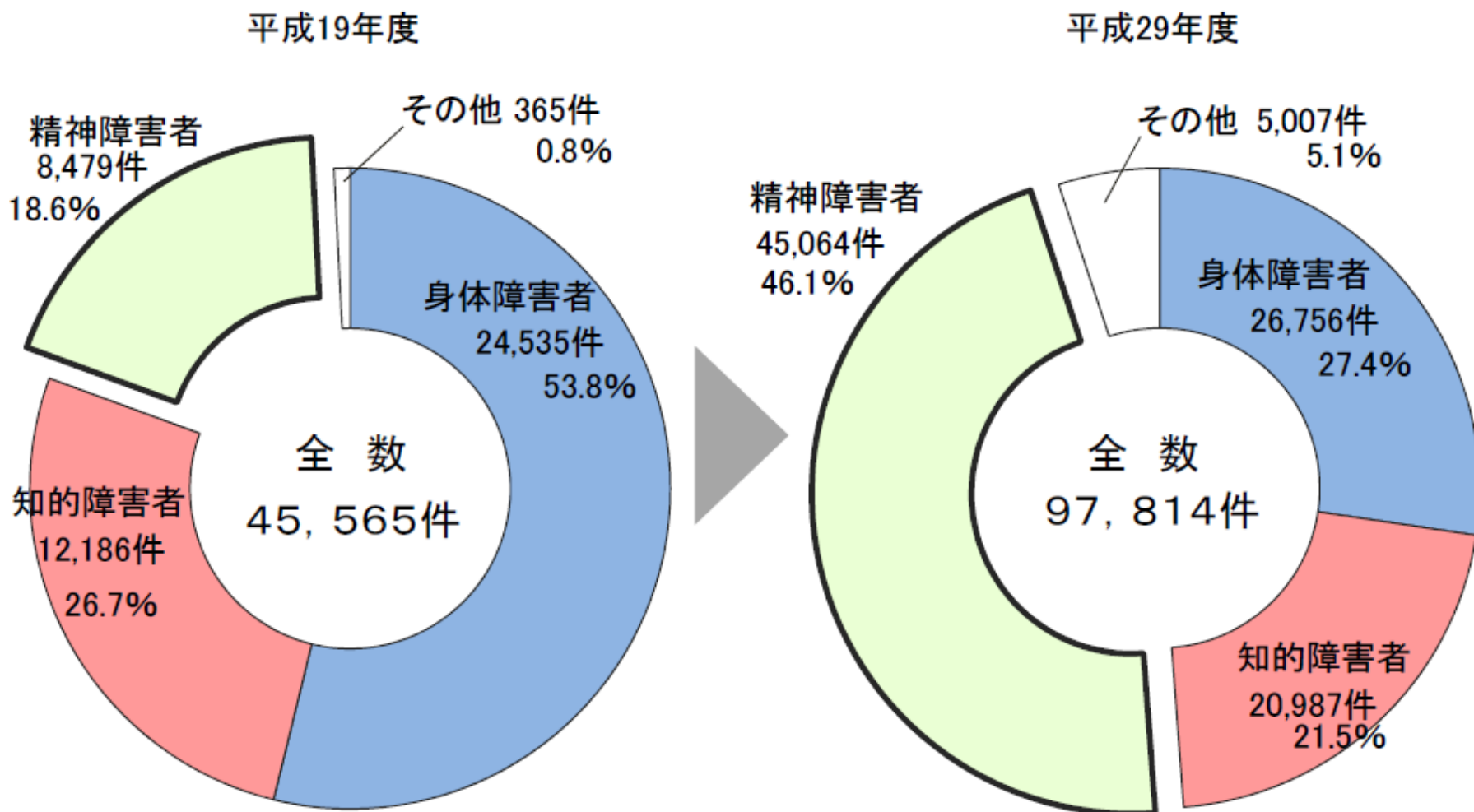
職場の戦力とするには、障害特性や個人の状況と職場との相性が重要であり、採用前の「職場実習」でマッチングを確認することの普及が必要。

4. 外部の就労支援機関の活用

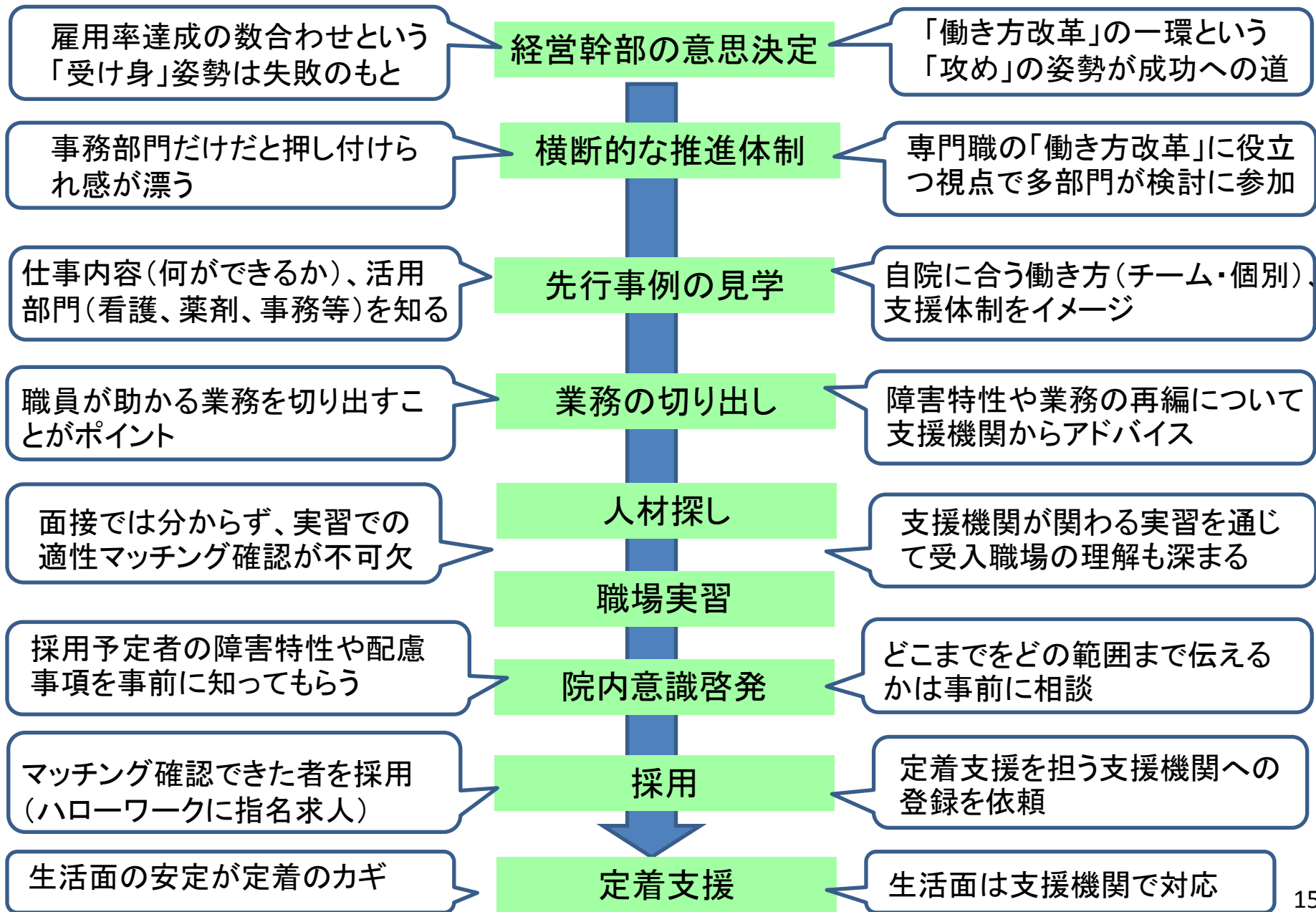
外部の就労支援機関のサービスも活用しながら、業務の切り出し・再編、職場実習によるマッチングの確認、雇用後の定着支援など、安定的な雇用に向けたサポート体制を作ることが必要。

精神障害者や知的障害者を視野に入れないと 法定雇用率は維持できない

ハローワークにおける職業紹介状況(就職件数)



医療機関の障害者雇用「成功への道すじ」



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
- 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)
- 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)



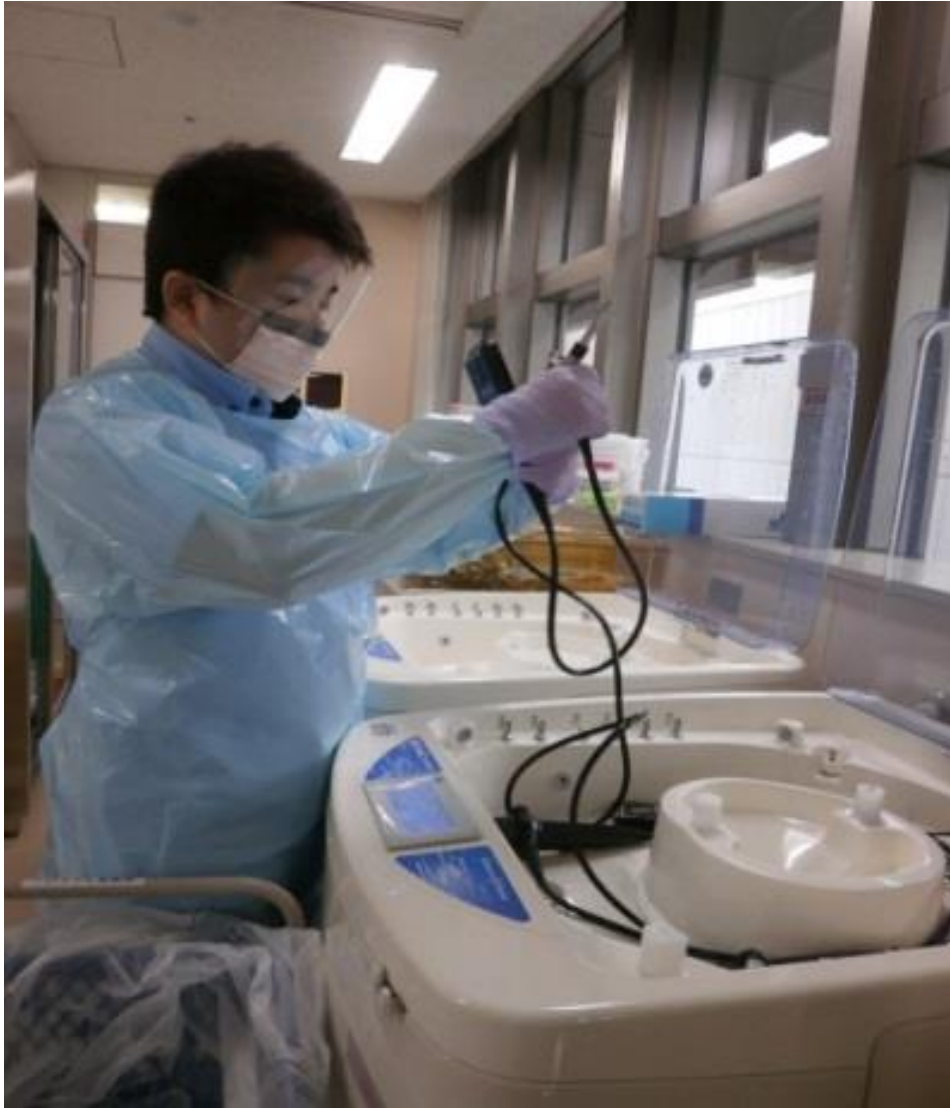
ベッドメイク業務



ベッド清掃業務



布団作り業務



内視鏡の洗浄業務



ベビーカーの清掃業務

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）の作成



テープカット業務



手術用シーツのカット業務



パックの切り離し業務

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
- 薬剤カートの本棟への搬送
- 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



薬品への注意事項シール貼り業務



薬剤カートの搬送業務

検査部門の仕事

- 検体採取容器へのバーコード貼り
- 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

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

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

デイケア部門の仕事(ピアスタッフ等)

- デイケアプログラムの企画、進行
- 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



郵便物の仕分け業務



郵便物の発送業務

事務部門の仕事（事務系）

- 医療事務補助
- 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



名刺の作成業務



部署印の押印業務

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）
- 病棟からの食器下膳、食器洗浄、片づけ等
- 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
- 閉鎖病棟入院患者の買い物代行
- 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



会議室の設営と清掃業務



病院敷地内の植栽の手入れ

1週間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
10:00 ~11:00	郵便物仕分け 配達	郵便物仕分け 配達	郵便物仕分け 配達	郵便物仕分け 配達	郵便物仕分け 配達
11:00 ~12:00	ベッドメイク	ラウンジ清掃	ベッドメイク	ラウンジ清掃	ベッドメイク
12:00 ~12:45	休憩	休憩	休憩	休憩	休憩
12:45 ~13:45	テープカット	清綿パック切り 離し	テープカット	清綿パック切り 離し	テープカット
13:45 ~14:45	データ入力	データ入力	資料コピーセット	データ入力	資料コピーセット
14:45 ~15:45	郵便物封入 発送	資料コピー	郵便物封入 発送	資料コピー	会議室設営
15:45 ~16:45	シュレッダー	名刺印刷	シュレッダー	名刺印刷	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。 ³²

活用できる地域の就労支援機関

- (1) ハローワーク(雇用指導官)
 - ・障害者の求職情報、チーム支援の主査
- (2) 障害者職業センター(都道府県に1か所)
 - ・ジョブコーチの派遣、研修
- (3) 障害者就業・生活支援センター(障害保健福祉圏域に1か所)
 - ・業務切出し、職場実習、定着支援等
- (4) 都道府県・政令市等の単独事業の就業支援機関
 - ・職場実習、生活支援
- (5) 特別支援学校
 - ・現場実習(高等部2年、3年)
- (6) 就労移行支援事業所
 - ・職場実習、就労定着支援
- (7) 精神科医療機関
 - ・就労支援デイケア(未だ少ない)、在職者のナイトケア等

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。

医療機関の障害者雇用ネットワーク

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



～ Menu ～

- 「医療機関の障害者雇用ネットワーク」
- 障害者雇用の進める意義
- 「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
- ちょっと元氣の出る話
- ログイン
- 医療機関による一報複数に向けた支援

最近の投稿

精神科医療機関とハローワーク

新着記事

- 2019.04.16 [精神科医療機関とハローワークの連携モデル事業の連携医療機関一覧](#)
- 2019.04.10 [地域医療機能推進機構の事務職員新人研修での講演（平成31年4月10日）](#)
- 2019.04.01 [臨床医向け月刊誌「CLINIC magazine」での連載「働き方のミ・ラ・イ」がスタート（平成31年4月1日）](#)
- 2019.03.20 [ヤマト運送財団の「平成31年度障がい者福祉助成金」の決定](#)
- 2019.03.19 [労働者健康安全機構での障害者雇用研修（平成31年3月19日）](#)
- 2019.03.01 [「健康経営優良法人2019」の認定を受けた国家法人](#)
- 2019.02.11 [公務部門における障害者雇用の進め方のポイント](#)
- 2019.01.25 [平成30年度JKA補助事業報告会（平成31年1月25日）](#)

医療機関の障害者雇用ネットワーク

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。

これに加え、ネットワークに参加登録された方は、参加メンバーの紹介ページで紹介するほか、年数回ほど会員限定のメッセージで情報提供をさせていただきます。

ネットワークに参加登録いただけるのは、以下のいずれかに該当し、医療機関での障害者雇用を進める思いを共有できる方です。

現在、100名ほどの方が登録されています。

【会費無料】

①医療機関の役職員

ア.「職員に歓迎される障害者雇用」を開拓した医療機関又はこれから開拓しようとする医療機関

イ.「一般就労の支援」に取り組む医療機関又はこれから取り組もうとする医療機関

②「職員に歓迎される障害者雇用」の実現に向けて医療機関を支援する公的な障害者就業支援機関及び特別支援学校の役職員

③障害者の雇用支援に関する行政機関の職員

④障害者雇用に関する高度な知識経験を有する者