

障害者と雇用

2019/1 No.496

働く広場



「ゆめのだいくさん」鹿児島県・中野 勇輝さん

職場ルポ

医療現場だからこそ「いまある能力を活かす視点」で

奈良県立医科大学附属病院(奈良県)

グラビア

「生涯、看護師」平成30年度障害者雇用支援月間ポスターのモデル

医療法人社団三喜会 鶴巻温泉病院 古矢 香里さん(神奈川県)

編集委員が行く

就労の場確保のために、法人が自ら開設

社会福祉法人みやこ福祉会(沖縄県)

この人を訪ねて

「その人を知る」ことから始めよう

株式会社ファーストリテイリング 人事部 企業在籍型職場適応援助者(シヨブコーチ) 山崎 桜さん



独立行政法人

高齢・障害・求職者雇用支援機構

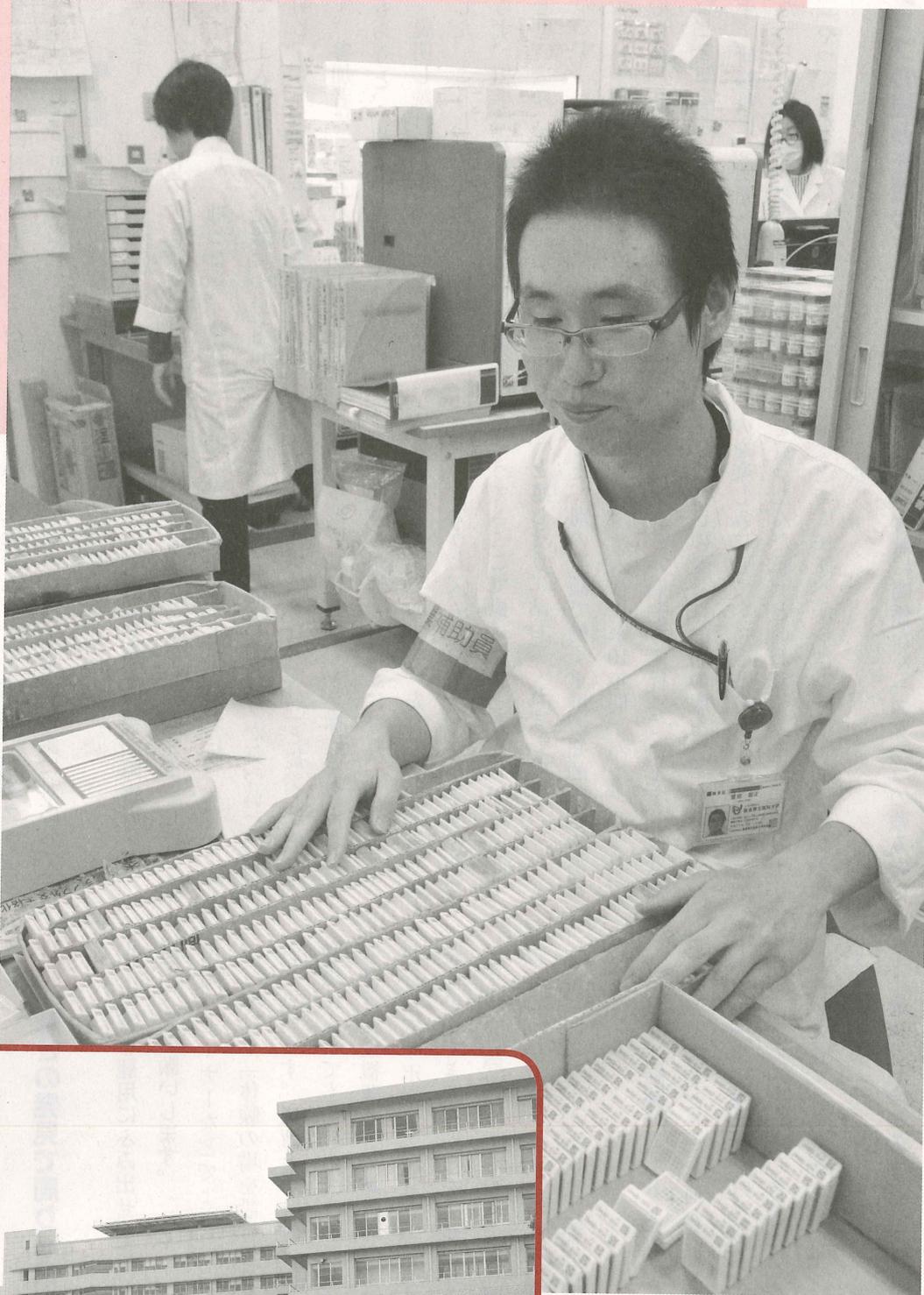
誰もが職業をととして社会参加できる「共生社会」を目指しています

1 月号

医療現場だからこそ 「いまある能力を活かす視点」で

職場
ポ

— 奈良県立医科大学附属病院 (奈良県) —



(文) 豊浦美紀 (写真) 小山博孝・官野貴



取材先データ

奈良県立医科大学附属病院
〒634-8522 奈良県橿原市四条町840
TEL 0744-22-3051 FAX 0744-22-4121

Keyword: 病院、看護補助、ジョブコーチ、職域拡大、職務創出

POINT

- ① 特別支援学校からの実習生の迎え入れを機に、障害者雇用を本格化
- ② ジョブコーチが看護師長らと連携し、幅広い業務を切り出す
- ③ 障害者だけでチームをつくり、仕事の進捗管理を任せる

病院長の古家仁さん

奈良県内で最大規模の総合病院である「奈良県立医科大学附属病院」（27診療科・992床）は、2014（平成26）年度から2015年度の1年間で障害者雇用率が1・59%から2・31%へと上昇し、2018年度は2・77%となった。現在働いている障害者（同院では「係員」と呼ばれている）は33人（知的障害26人、発達障害4人、身体障害1人、精神障害2人）だが、驚くのは、配属されている部署と担当業務の「幅広さ」だ。

例えば、5つある病棟の各フロアに配属されている係員は、備品消毒・補充のほか、書類コピー、ベッド移動、ベッドメイキング、消毒綿・注射針の単体分け、検体運搬、感染ごみ廃棄など25種類以上の業務を行う。また、外来部門や内視鏡部をはじめとする検査部門などでは、医療消耗品の補充、テーブカット、データ

入力、備品点数管理、書類配布、プロテクター清拭^{せいしき}などを行うほか、シュレッダー^{せしゅ}作業やデイルームなどの整理整頓・清掃、院内で使うタオルの折り作業から配布管理まで、ここに書き切れないほど多種多様な業務をこなしている。

医療現場で広範囲に障害者

4年で障害者雇用率が1・59%から2・77%に

雇用を進めることになった経緯について、2012年から病院長をつとめている古家仁^{ふるやに}さんにうかがった。

「たしかに当初は、専門職の多い院内での障害者雇用はなかなかハードルが高いと考えられていました。しかしその一方、障害者雇用率が基準を下回っていたことも見過ごせませんでした」

そんななか、2013年に「NPO法人ならチャレンジド」からの働きかけで奈良県立高等養護学校から実習生を迎えたところ、手応えを感じたという。2014年に初めて知的障害のある5人を採用した。

「シュレッダーや清掃、保育ルーム補助などからスタートしましたが、予想以上に活躍してくれることがわかりました。2015年に新設した部署『障害者雇用推進係』の役割も大きいと思います。ジョブコーチの資格をもつ係長らが障害者一人ひとりの特性を見極めて配置を決め、継続してフォローしてくれているので安心です。こうした専門部署の必要性をつくづく感じています」

「言葉がけは具体的に」とアドバイス

病院長の古家さんをはじめ、現場から大きな信頼を寄せられている障害者雇用推進係。ここを取り仕切っているのが係長の岡山弘美^{おかみやひろみ}さんだ。もともと同大学の

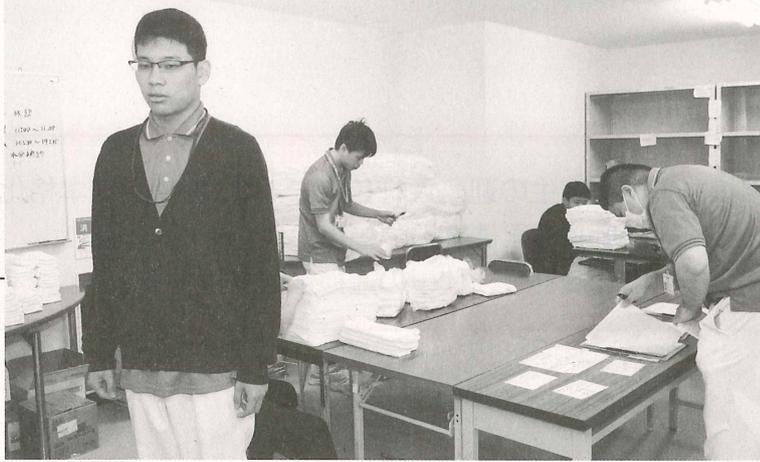
学内保育園の園長をつとめていたところに、知的障害のある女性3人を雇用した経験があり、その際にジョブコーチの資格も取得した。障害者雇用推進係の立上げに加わった岡山さんは、すぐに院内での業務の切出しに取りかかったという。

できそうな業務が見つかると看護師長らと相談し、病棟内の器具の整備・清掃などから始め、少しずつ増やしていった。細かい作業をていねいにやってくれることがわかったので「こういう整理をしてもらえるかも」、「これを担当してくれると助かる」といった声が少しずつ集まってきた。実際にその業務を任せるとどうかは、本人の特性や精神面・体力面などを考慮して決めていったという。

「最初は現場から『教えたことを覚えてくれない』といった声も出ました。でも実は教え方を変えればわかってくれたり、何度かくり返せば忘れなかつたりします。それを一つずつ理解してもらおうとで徐々にスムーズに回り出し、いまでは『もっと係員を増やしてほしい』と頼



障害者雇用推進係長の岡山弘美さん



病院内にある部署「中央タオル」。
業務内容の説明をしてくれる加藤諒さん（左）

まれるほどです」

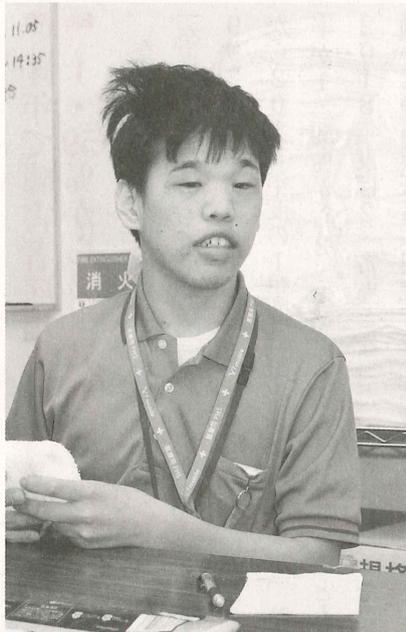
岡山さんが、現場で直接指示する人
いい続けたアドバイスは「言葉がけは、
できるだけ具体的に」だ。

「本人にとつては、あいまいにいわれる
と理解しづらくなります。一見きつく聞
こえるようでも『これはやめてください
ね』、『これはいけません』と、はっきり
いってあげることが大事です」

係員チームだけで 運営する「中央タオル」

そんななか、それまで各病棟で行つて
いた「タオル折り作業」を一括して行く
ことになり、障害のある係員がチームで
作業する「中央タオル」という部署がで
きた。

「中央タオル」では、毎日使う清拭タオ
ル、おしぼり、三つ折りタオルの3種類
を100枚、200枚と、まとまった数



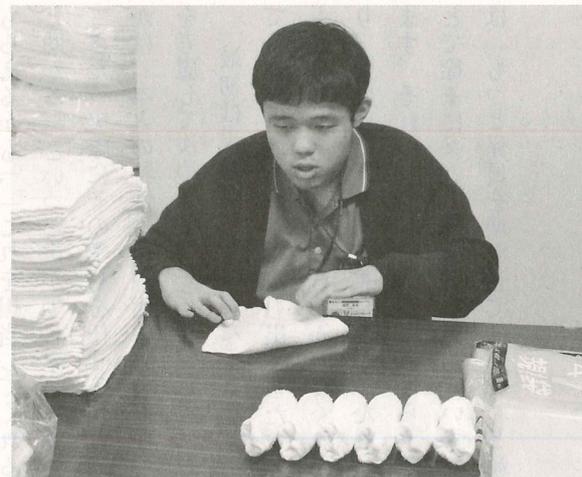
いまでは「中央タオル」のリーダー的存在、
野村洗希さん

にして袋に詰めていく。取材時には実習
生1人を含め5人がそれぞれ座ってタオ
ルを折っていた。いつも業務案内をする
係だという加藤諒さん（24歳）が説明し
てくれた。

「気をつけなければならぬところは、
髪の毛や汚れがついていないか見ること
です。穴があいていたら雑巾にします。
職員が新しいタオルを取りにきたら、必
要枚数を渡します。日によって作業が早
く終わったときは、岡山さんに連絡をし
て、シユレッダーや環境整備の仕事もし
ています」

実習生と一緒に黙々とタオルを折って
いた野村洗希さん（19歳）は、昨年採用
されたばかり。「ここに入ってよかったこ
とは、お給料で家族と外でご飯を食べた
り、ほしいものを買えたりすること」だ
という。彼は「タオルを受け取りにきた
看護助手さんたちに『ありがとう』といっ

てもらおうときがいちばんう
れしい」とも話してくれた。
奥のテーブルで素早い動き
でタオルを折っていた瀬野
真実さん（23歳）は、1日
1千枚近くの折り作業を
こなすというベテラン。こ
の病院で働き始めてよかつ
たことを聞くと、「仕事が
自分に合っているの、続



こつこつと作業を進める瀬野真実さん

けられる」と答えてくれた。

取材中にも病棟の職員が現れて「おし
ぼりありますか」と声をかけてきた。即
座に係員の1人が「すみません、時間が
かかります」と返したが、別の係員が「も
うすぐ、できる」と一言。「100（枚）
は大丈夫ですか」と聞き返すと「100
は時間がかかります」との返事だった。そ
こで職員は「じゃあ予約したほうがいい
ですね」というと、係員らは「はい、お
願います」。職員は「では午後に取りに
きますね」といつて戻っていった。

この一連のやり取りの間、岡山さんは
いつさい口を出さずに見守っていた。
「私がそばにいても、あえて何もいわ
ないようにしています。間に入ってしま
うと、そのまま頼られてしまいますから。
彼らも自分たちでしっかり管理できるよ
うになっています」

WORKSHOP REPORT



岡山さん（左）が見守る前でデータ入力をする佐伯孝夫さん（右）



病理部の補助員として働く豊田留正さん

係員のなかには、PHS電話を渡され、何かあった場合や毎日の報告時に連絡を行い、自分たちが中心となって業務を管理している者もいる。「こうした仕組みが係員たちの成長にもつながっています。そして彼らにはいつも『任せたよ』と忘れずに伝えていきます」と岡山さん。

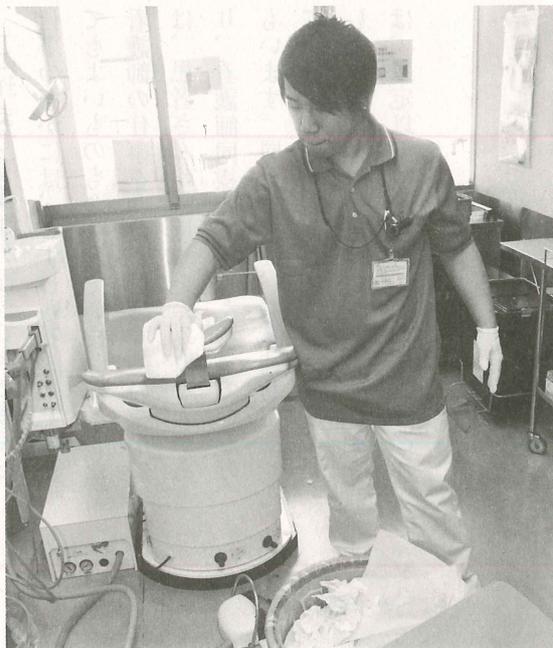
この「中央タオル」は、実習生が必ず経験する部署でもある。実習2週目には「1時間にタオル100枚」を目標にしてもらい、これが達成できれば、それ以降は本格的な実習に入るといふ。採用時には、全員がタオル折りをこなせる状態だ。就労後、ほかの業務に就きマッチングがうまくいかなかった場合でも、「中央タオル」に戻ることが出来る仕組みになっているという。

精神科のデイケアから就労へ

同病院精神科の患者の立場から就労につながったケースもある。昨年4月に採用された佐伯孝夫さん（39歳）は、もともと精神科のデイケアに通っていた。スタッフの紹介で「中央タオル」での実習に2週間ほど参加し、岡山さんから「ここで働きませんか」と誘われたそう。本人は「就労目的でデイケアに通っていたわけではなかったので、正直驚きました。働くことに不安もあったので、家族と相談させてほしいとお願いしました。家族からは即答で『やってみなさい』といわれましたけれど」と明かした。

就労当初は「中央タオル」からスタートしたが、慣れてくると包帯巻き作業や説明書折りのほか、データ入力作業もこなすようになった。

「もともとこの病院にお世話になっていたのでも通いやすいです。パソコン操作が好きで、この仕事にはとてもやりがいを感じています。たまに考えすぎてしまい、細かいことまで疑問に感じて戸惑うこともありませんが、岡山さんたちが話を聞いて助けてくれます。自分一人ではできないことがたくさんあるのですが、自分のことを理解してくれている人がいる環境であれば働けるのだなと感じています」



病理部に配属されている豊田留正さん（30歳）は、白い上着に「補助員」の腕章をつけ、部屋の一角に座って熱心に何かを箱にはめ込んでいた。豊田さんに何をしているのか聞いてみると「プラスチック製の」検体ブロックの『ばり（余分な突起物）』を取って、番号順に並べて整理しています」と説明してくれた。

4年前に就労移行支援機関の紹介で就職。いまではすっかり職場に溶け込んでおり、岡山さんもたまに様子を見に行く程度だ。豊田さんは「仕事が時間内にミスなく終わったとき」にやりがいを感じているという。また、「おかしなところを見つけて上司に報告し、『ありがとう』といわれたときがうれしい」と教えてくれた。「働き始めたころは不安でしたが、いまはとても自分に合った仕事だと思っています。これからもがんばって、定年まで長く勤めることが目標です」

口腔外科処置室の整備作業をする岡本充一さん（21歳）



ベッドメイキング、備品・器具の準備、整備と忙しく働く福田菜々美さん

■**看護の現場を支える
「大事な戦力」**

この病院では、看護補助者として患者さんと接しながら働く係員が多い。5年目の福田菜々美さん(22歳)は計算などが苦手だそうだが、コミュニケーションはまったく問題がない。以前、大学内の保育園で助手をつとめていた経験もあり、最初は小児センターなどで壁面の飾りつけなどをしていたが、いまでは婦人科病棟で、内診台の消毒やオペ器具の準備、備品の補充や病室の環境整備などを任せられるようになった。

「現場では、(業務上でいちばん近い)看護助手さんから何かと『むっちゃ助かるよ、ありがとうね』といわれます。病棟内で掃除などしていると患者さんからも『ありがとう、がんばってね』といわれるので、それがいちばんうれしいです」

福田さんはここで産休・育休も取得し



看護師長の今別府真奈巳さん

ている。職場復帰を決断したのは「職場のみなさんが私のことをよく理解してくれて、自分に合った仕事ができ、困っていることも相談すれば改善してくださるから」だという。

看護師長の今別府真奈巳さんは、いまや福田さんたちが「職場になくはならない戦力になっていく」と話す。

「私たちが日ごろなかなかチェックの行き届かない場所までキレイにしてくれるなど、仕事がとてもいいですね。最初に教えたことや注意点を守り通して作業をしてくれて、逆に『自分たちもしっかりやらないと』と教えられます。彼女たちがやってくれる分、私たちも患者さんのベッドサイドに行つてケアを優先することができていると感じています」

■**みんなで少しずつ
業務をシェア**

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



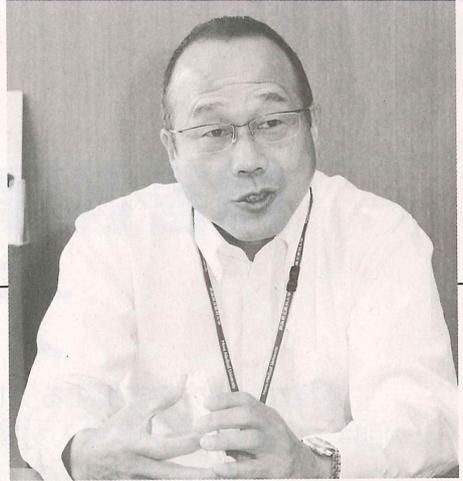
看護部長の高橋美雪さん

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ね。たとえばゴミ手袋の交換時期。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よく取る力があります。看護師同様のスキルを持つている方もいます。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



事務局長の杉山孝さん

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、こんなふうにご話してくれた。

「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います。同僚同士でも欠けたところはあるのですから、そ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が必要です。私たちが最初はやってみないとわからない部分はありました。『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」

病棟などで障害のある係員が働く様子は、患者の間でも好意的に受け止められているそうだ。係員は青いポロシャツを着ているが、先日、院内に置かれた「声のポスト」に「青いシャツを着た職員の方が、とてもいいねいに清掃をされていた。気持ちよかったです」という紙が入っていた。「本当にその通りだと思いました。きちんと仕事をする姿勢に、周りのみんなも励まされています」と高橋さん。

ちなみに同病院では、実習生を受け入れている奈良県立高等養護学校などの生徒たちによる「院内アート展」を2016年から毎年開催している。患者や来院した人たちからは「すばらしい作品に元気をもらった」という感想が寄せられ、養護学校の生徒たちは先輩が働く姿を見て「自分もあんなふうになりたい」と意欲的になっているという。今年も「医療・就労・アートをつなぐフォーラム」も開催し、地域やほかの医療関係者にも障害者雇用について知ってもらおうよい機会になったそうだ。

タスクシエアリング進める 起爆剤にも

奈良県庁から出向している事務局長の杉山孝さんは、障害者雇用について、さらに幅広い取組みを視野に入れている。

「院長や看護部長らトップがしっかり旗振りをしてくれたことで現場の認識が統一され、職域もスムーズに広がってきました。今後は、さらに事務系を含めた部署にも増やしていきたいと考えています。国レベルで働き方改革やタスクシエアリングを進めているなか、院内でも業務の見直しが必要です。たとえば、男性職員の育休を推奨して年平均3人ほど取ってもらっています。現場で育休の取得を急ぐに実現するのも、むしろ嬉しいのが現実で



「医療・就労・アートをつなぐフォーラム」
(奈良県立医科大学附属病院より提供)

す。そこで1週間〜1カ月、職員が不在となった場合に、だれがどの仕事を代わるのか検討する際、『これは障害のある人にもできる作業ではないか』という考えが出てきます。そこに職域を広げる余地があり、全体的なタスクシエアリングを進める大きなきっかけにもなると思っています」

院長の古家さんは、奈良県立医科大学附属病院での今後の障害者雇用について、こう話す。

「まずは50人が目標。いまは各病棟に1人ずつしか配置できていませんが、2人ずつに増やしたいですね。そして、障害のある人もない人もみんな同じ職場で、普通に働いているような環境にしたい。それが理想だと思っています」