

障害をもつ係員たちが病院の業務を支える存在になるまでの成長と道のり

○岡山 弘美（公立大学法人奈良県立医科大学 法人企画部人事課 障害者雇用推進マネージャー）

1 はじめに

奈良県立医科大学における障害者雇用の取組については、4年前この「職業リハビリテーション研究・実践発表会」で発表の機会をいただいた。その時の発表概要は次のとおりである。

- ・障害者雇用に取り組んだきっかけは法定雇用率達成のためであった。
- ・当初は各職場の理解が得られず、任せてもらえる業務が少なかった。
- ・障害者雇用を専属的に行う部門をつくったり、附属病院長や看護部長等に働きかける等、体制整備や障害者が担う業務拡大に取り組んだ。
- ・業務実績を重ねると評価が高まり、業務範囲が広がった。
- ・雇用する障害者数も増え、次は定着を図ることを目標とした。「就職前の実習を通じた適性や就労意欲の見極め」、「就職後も適材適所を実現するためのジョブローテーションの実施」、「不調が発生した場合の面談や就労支援センター・家族との連携等体制づくり」を行った。
- ・「任せる」、「認める」、「感謝する」を障害者雇用の基本とした。支援員があまり業務に関わらず障害者に「任せる」、任せた業務の結果に対しては「認める」、できなかったことはなぜできないか考えてもらう、仕事の頑張りに対して「ありがとう」と「感謝」する。
- ・障害をもつ係員は「ありがとう」の言葉に喜びを感じ、頑張っている。

2 障害者雇用取組の現状

本学の障害者雇用の取組は平成25（2013）年度に始まり今年で10年となる。その取組は「拡大」、「定着」、「発展」してきた。病院現場で障害者雇用が拡大・定着したことは大きな成果だと自負している。

(1) 拡大

当初は5人の実習生を雇用するところから始めたが現在では37人を雇用している。

表1 障害者雇用率等の推移

	H23	H24	H25	H26	H27	R1	HR2	HR3	R4
常用雇用労働者数	2,159	2,271	2,339	2,475	2,566	2,788	2,800	2,927	2,906
障害者実雇用率	1.59%	1.32%	1.28%	1.59%	2.28%	3.18%	3.27%	3.22%	3.12%
法定障害者雇用率	2.1%	2.1%	2.3%	2.3%	2.3%	2.5%	2.5%	2.6%	2.6%
必要障害者雇用数	32	33	38	39	41	49	49	53	53
不足障害者数	8	12	17	11.5	0	0	0	0	0

(2) 定着

障害者を配置して欲しいという依頼が継続的にあり、障害者が担う業務は病棟清掃や清拭タオル準備をはじめ現在

29箇所の職場に障害者を配置している。

表2 障害者が行っている業務例

各病棟	ベッドメイク・伝票処理・NICU産着セットたみ・患者への配膳・プロテクター清拭・空ベッド移動・医療消耗品の点検及び補充・入退時の書類コピー・内着制服の配達・検体検査部へ運搬・小児玩具消毒・内視鏡ファイバー搬送・環境整備・保育器洗浄・SPD物品補充・ナース着たみ及び収納・待合室の清掃など
-----	---

(3) 発展

日頃の業務運営は障害者がチームを組み、支援員や管理者の指示がなくても互いにフォローしながら遂行できるまで成長。また彼らの業務の成果には高い評価を得ている。

3 障害者雇用の取組10年の振り返り

本学が障害者雇用に取り組んでからの4年間については、「第26回 職業リハビリテーション研究・実践発表会」で報告したところである。その後の取組について報告する。

(1) 病院スタッフとして求められる存在になった

本学附属病院の看護部では看護師の働き方改革を進めている。その中で患者退院後のベッド周囲の清掃及びベッドメイキングを障害をもつ係員へタスクシフトすることが検討された。

タスクシフトを進めるにあたり、業務内容の検討、チェックリストの作成、支援体制づくり等について障害者雇用推進マネージャーと連携をとりながら、看護部が主体となって推進してくれたことが意義のある取組だった。

この取組の結果、障害をもつ係員は看護職が専門性を要する業務に専念できる職場環境づくりには欠かせない協働者となっている、との評価を得るとともに“感謝”された。

新型コロナウイルス感染拡大に伴い、本学附属病院では多くの患者を受け入れているところである。感染患者は隔離を余儀なくされ入院中の生活必需品の調達もままならず、その役割は病院スタッフが担わなければならない。そうした業務についても本学では障害をもつ係員が任せてもらう存在となっている。

必要物のリストとお金を預かり、院内のコンビニエンスストアで買い出しを行い、病棟スタッフに引き継ぐ業務を任せられ、大いに“感謝”されている。これもこれまでの業務遂行実績に対する“信頼”と評価の結果といえる。

(2) 本学の障害者雇用の取組が注目されるようになった

本学の障害者雇用の取組については各方面から関心を持っていただき、これまで様々な所で紹介する機会をいただいている。こうした要請があることは自らの働きが認知されていると障害をもつ係員の誇りにつながっている。

表3 本学障害者雇用取組の紹介

新聞	毎日新聞(2020.1.15)医学界新聞(2021.11.22) 読売新聞(2022.1.1)朝日新聞(2022.1.10)など
テレビ	関西テレビ(報道ランナー) NHK(おはよう日本)など
研修	自治研修所(職場のダイバーシティ推進研修) 名古屋市立大学(障がい者の雇用と働き方改革の事例を学ぶ) 株式会社船井総合研究所(奈良医大障害者雇用の取組) 独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構(企業在籍型職場適 応援助者研修・スキルアップ研修)など

研修の機会があれば、障害をもつ係員が講師の役割を担っている。障害者雇用の主役は障害者であることから、本学では係員の考えを聴くことが大切と考えており、そうした取組を他の企業や機関・団体とも共有したいと思っているからである。

講師となる係員からは、「支援者の指示が明確でなくわかりにくい」、「障害の特性を理解して欲しいと思うが言えない」など率直な意見が発言される。時には空気を読まない発言でヒヤッとすることもある。しかし悪気があって言っているのではなく何よりも係員たちを“信頼”しているので、敢えて制止することもなく研修を進めさせてもらっている。こうした当事者の生の声は障害者雇用推進の参考となるのではと思う。

(3) 障害者雇用を進める上での悩み

これまで順風満帆に事が運んだ訳ではない。表現できない、意思疎通できない、自制できない等障害者の特性、雇用側の理解不足等から、すれ違いが起こったケースは少なくない。例えば、係員同士の衝突、周囲の人(患者等)とコミュニケーションがとれず苦情が入る、支援者とそりが合わず情緒が不安定になる等は頻繁に起こる。

こうした事態が起こった場合には、必ず面談を行うが、決して論したり、諷めたりはしない。当事者にじっくり考えさせ自分で答えを導きださせることが有効だと思っている。なぜそう思うかというとき彼ら、彼女らには自分で考える力があると“信頼”しているからである。答えや解決策を自分で考えてもらうことで社会の一員としての責任感を自覚してくれるようになってきたと思う。

4 障害者雇用10年の取組で成長したこと

障害者雇用が「拡大」、「定着」、「発展」するまで決して簡単な道のりではなかったが、障害者たちの頑張り、組織や職員の理解、支援員の熱意、関係団体の支援等の歯車がうまく噛み合った取組であったと自負するところである。そうした取組により雇う側も雇われる側も成長した10年であった。

(1) 奈良県立医科大学(雇用する側)が成長したこと

「第26回 職業リハビリテーション研究・実践発表会」で報告したところであるが、当初は障害者雇用に対する認

識と理解が低かった。

しかしこの10年間で、障害者雇用に対する理解が大きく進んだ。障害をもつ係員は病院の貴重な戦力であり、病院運営になくってはならない存在と認識するようになった。今後さらに障害をもつ係員への期待は大きくなるだろう。

また障害者が働くことができる環境を整えることは、誰もが働きやすい職場環境につながるということも実感できるようになってきた。

(2) 障害をもつ係員(雇用される側)が成長したこと

何よりも働くことに喜びを感じて、社会の一員としての自覚が生まれた。業務に対しては自主的に、責任感を持って遂行している。業務遂行スキルも向上し、支援なしでも任せておけるレベルで、病院内での“信頼”度が10年前と比較して格段に増している。

(3) フォーラムを開催して10年間の取組による成長を共有

10月10日に『「私たちが主役だ！」～奈良医大の障害者の取組がはじまり10年、そして今～』と題したフォーラムを開催し、障害者雇用10年の取組を振り返る。

このフォーラムは、社会の一員として成長した係員が主体となった企画運営を行い、障害をもつ係員たちの“働く”ことや障害者雇用への思いや考えを共有する場にしたいと思っている。Youtubeでオンライン配信も行う(フォーラム終了後も視聴可能。<https://youtu.be/E6xVz4LjVqc>)。

5 まとめ

「障害者雇用は“信頼”と“感謝”」

本学における障害者雇用の取組は、逆風が吹いているような環境の中でスタートした。

しかし、障害をもつ係員たちが障害者雇用推進マネージャーや支援員を“信頼”し、一生懸命業務に励んでくれたおかげで、その成果が認められ組織内での“信頼”を勝ち得ることができ、障害者雇用に対する理解が進んだ。係員たちには“感謝”しても仕切れない。

本学内の職員からは、障害をもつ係員たちが病院業務の一部を担ってくれるようになったことで、負担軽減につながり“感謝”されている。

また、障害をもつ係員たちに働いていてうれしいことは何か、喜びは何かと聞くと患者さんや職員から「ありがとう」と“感謝”を告げられることだと答えが返ってくる。

そう考えると 障害者雇用は“信頼”と“感謝”で回っているように思う。

このように奈良県立医科大学における障害者雇用の取組の10年を振り返ると、“信頼”と“感謝”の言葉に尽きる。

【連絡先】

岡山 弘美
法人企画部人事課障害者雇用推進係
e-mail : okayama@naramed-u.ac.jp