

医療・福祉
身知精
正契パ

イムス太田中央総合病院

人材確保としての障害者雇用の可能性



■事業所データ

設立 1976年(昭和51年)
常用労働者数 465人
代表者 院長 福島 弘樹
所在地 〒373-0021 群馬県太田市 東今泉町875-1

TEL:0276-37-2378
URL:www.ims.gr.jp/ohta/



■会社概要

平成20年からIMS(板橋中央総合病院)グループに加わり、太田市地域を中心に医療の提供を続けています。

■障害のある職員の雇用状況

障害のある職員数 6人
うち重度障害のある職員数 2人

区分	身体	知的	精神
正社員		1人	
契約社員	2人	1人	
パート	1人		1人
アルバイト			

事業内容

イムス太田中央総合病院は、昭和51年に太田福島総合病院として創立し、平成20年2月からは、IMS(板橋中央総合病院)グループの一員として再出発しました。現在では、循環器・呼吸器・整形外科など急性期から回復期・慢性期までのトータルな医療を提供しており、全てのスタッフが地域の方々のために全力を尽くしています。



障害のある職員の業務内容

- ・受付業務
- ・清掃業務
- ・環境整備業務
- ・事務補助



障害者雇用を検討される事業所のみなさまへ

障害のある方はこれからの時代に必要な戦力だと思います



看護部長
丸山 美奈子さん

戦力として考える

日本は少子高齢化が進み、「若い労働力」が減少していると採用活動を通じて実感しています。そのため、障害があるから採用しないのではなく、「未来を担う若い戦力の確保」という視点から、障害者雇用に取り組んでほしいと思います。障害のある職員でも、時間をかけて指導をすれば、障害のない職員と遜色なく働け、事業所の戦力として活躍できると思います。

支援機関のサポート

障害のある方が入社した後、職員となじめない、職員の方も接し方が分からないなど、障害のある職員の職場定着に向けた課題も出てきます。そのような時は、支援機関からのサポートを受けるのがよいと思います。障害のある職員への指導方法や、接し方などのアドバイスをいただけるため、大変参考になります。

職員の1日のスケジュール

障害のある職員6名のうち、身体障害のある添野さんの仕事の様子を紹介します。

- 9:00 出社**
朝礼を行い、1日の業務の流れや、連絡事項などを確認します。
- 9:10 作業開始**
病院入り口にて、お客様受付業務に入ります。お客様が気持ち良く利用してもらえるように、常に笑顔での対応を心がけています。
- 12:00 休憩**
休憩室で他の職員と一緒に談笑しながら昼食をとります。
- 13:00 作業再開**
引き続き受付対応を行います。お客様へのサポートとして、車椅子の貸し出しなどを行います。
- 16:00 退社**
業務内容を報告し、退社します。



■受付対応
来院されたお客様の受付対応をしています。



■清掃
お客様に気持ちよく来院してもらうため、入り口付近は特に念入りに清掃をします。



■お客様へのサポート
足腰に不自由のある方や高齢者の方が来院された場合、車椅子の貸し出しも御案内しています。

職員の声



添野 由美さん
(入社:平成26年4月)

お客様の笑顔が見られるのが嬉しいです

・仕事内容

面会に来たお客様の受付対応や、診察に来たお客様への案内補助などを担当しています。病院の顔としてお客様と最初に接する業務のため、常に笑顔で丁寧な対応を心掛けています。採用前から人と接することが好きだったため、現在の仕事は自分に合っていると思います。

・仕事に対する思い

入社当初は、仕事でミスをしたり、任されたことを忘れてしまったりすることもあったため、仕事に対する苦手意識がありました。仕事で悩んでいることを上司に相談した際に、メモを活用した仕事の進め方を教えていただきました。メモを活用することにより、任されている仕事の把握や、やり残した仕事の確認などができるようになり、少しずつ仕事を覚えて、こなせるようになりました。もっと色々な仕事を覚えて、お客様だけでなく職員からも慕われて、頼りがいのある優しい笑顔のできる素敵な人になりたいです。

・就職を考えている障害のある方へ

事業所に就職できたとしても、その業務内容が自分に合わない、ただつらいだけで長続きしないと思います。まずは自分に合った仕事かどうか、本当に自分がやりたい仕事なのか、しっかりと考え、その仕事ができる事業所を探すことが大事だと思います。

雇用に際しての取り組み

コミュニケーションの場を設ける

障害のある職員とない職員との間で、お互いに話づらさや「壁」を感じてしまうことにより、円滑にコミュニケーションが取れないこともあります。そのため、当院では、お昼休みに障害のある職員と障害のない職員と一緒に昼食を取れるように休憩時間を合わせるなど、話せる機会を設けています。お互いに一緒に過ごす時間を作り、「一緒に働く仲間」という意識を持たせるようにしています。



障害のある方の希望に沿った選考の実施

採用に係る問い合わせがあった際は、障害のある方や支援者から、「どのような仕事したいのか」といった御本人の希望を必ずヒアリングしています。また、面接を行う際は、御本人の希望する部署の責任者を参加させることにより、面接時に、障害のある方を雇用した場合、どのような仕事を任せられるかをイメージしながら、具体的に質問ができるため、採用におけるマッチングの精度が高まったと思っています。



全ての部署で連携をとる

障害のある職員の情報などを共有するために、各部署の責任者を集めた会議を毎月行っています。他の部署で勤務する障害のある職員の働きぶりを見る機会は少ないため、「○○の部署ではこのような仕事を任せている」「障害のある職員の負担になっている事はないか」などの情報を共有し、意見交換を行うことで、障害のある職員が働きやすい職場環境の整備に努めています。



障害のある職員を病院全体でフォロー

職員一人ひとりが協力して障害のある職員の業務の幅を広げていくように取り組んでいます。この取り組みにより、先輩として指導する職員には、指導者としての責任と自覚を持ってもらうこと、また、指導を受ける職員には、立派に仕事をこなす先輩の姿を見ることにより、目標意識を持たせています。

