

障害のある患者等に対するサービスの向上

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す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。

障害者雇用の経験を重ねると、障害に対する理解も深まり、サービス提供者の立場でも障害のある方への適切な対応につながる。

障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務について

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。

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す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

この対応指針は、「障害者差別解消法」の規定に基づき、医療分野における事業者が障害者に対し不当な差別的取扱いをしないこと、また必要かつ合理的な配慮を行うために必要な考え方などを記載しています。

「不当な差別的取り扱い」とは？

「不当な差別的取扱い」とは、正当な理由なく、障害者を、問題となる事務・事業について本質的に関係する諸事情が同じ障害者でない者より不利に扱うこと。

「正当な理由」に相当するか否かについて、事業者は、個別の事案ごとに、障害者、事業者、第三者の権利利益（例：安全の確保、財産の保全、事業の目的・内容・機能の維持、損害発生の防止など）の観点に鑑み、具体的な場面や状況に応じて総合的・客観的に判断することが必要であり、事業者は、正当な理由があると判断した場合には、障害者にその理由を説明するものとし、理解を得るよう努めることが望まれます。

（参考）「障害者差別解消法 医療関係事業者向けガイドライン」

「不当な差別的取扱い」の例

- ・正当な理由なく、保護者や支援者・介助者の同伴を診察・治療・調剤の条件とすること
- ・正当な理由なく、病院や施設が行う行事等への参加や共用設備の利用を制限すること
- ・本人を無視して、支援者・介助者や付添者のみに話しかけること
- ・大人の患者に対して、幼児の言葉で接すること
- ・診察等に当たって患者の身体への丁寧な扱いを怠ること 等

(出展)「障害者差別解消法 医療関係事業者向けガイドライン」から抜粋

「合理的配慮」とは？

「合理的配慮」は、障害の特性や社会的障壁の除去が求められる具体的な場面や状況に応じて異なり、多様かつ個別性の高いものであり、当該障害者が現に置かれている状況を踏まえ、社会的障壁の除去のための手段及び方法について様々な要素を考慮し、代替措置の選択も含め、双方の建設的対話による相互理解を通じ、必要かつ合理的な範囲で柔軟に対応がなされるものです。

事業主に「過重な負担」となるものまでは含まれないが、「過重な負担」に当たると判断した場合、障害者にその理由を説明するものとし、理解を得るよう努めることが望まれます。

(参考)「障害者差別解消法 医療関係事業者向けガイドライン」

「合理的な配慮」の具体例

○基準・手順の柔軟な変更

- ・障害の特性に応じて施設のルール、慣行を柔軟に変更すること(診察等で待つ場合、患者が待ちやすい近くの場所で待っていただく、順番が来たら電話で呼び込むなど)。

○物理的環境への配慮

- ・施設内の段差にスロープを渡すこと
- ・エレベーターがない施設の上下階に移動する際、マンパワーで移動をサポートすること

(出展)「障害者差別解消法 医療関係事業者向けガイドライン」から抜粋

○補助器具・サービスの提供(1)

<情報提供等についての配慮や工夫>

- ・説明文書の点字版、拡大文字版、テキストデータ、音声データ の提供
- ・身振り、手話、要約筆記、筆談、図解、ふりがな付文書を使用するなど、わかりやすい説明を行うこと
- ・電子メール、ホームページ、ファックスなど多様な媒体で情報提供、予約受付、案内を行うこと

<建物や設備についての配慮や工夫>

- ・電光表示板、磁気誘導ループなどの補聴装置の設置、音声ガイドの設置等、配慮や工夫を行うこと
- ・パニック等を起こした際に静かに休憩できる場所を設けること
- ・障害者に配慮したナースコールの設置を行うこと(息でナースコールができるマルチケアコール、機能障害者用押しボタンなど)

(出展)「障害者差別解消法 医療関係事業者向けガイドライン」から抜粋

○補助器具・サービスの提供(2)

＜職員などとのコミュニケーションや情報のやりとり、サービス提供についての配慮や工夫＞

- ・施設内放送を文字化したり、電光表示板で表示したりすること
- ・必要に応じて、手話通訳や要約筆記者を配置すること
- ・声がよく聞こえるように、また、口の動きや表情を読めるようマスクを外して話すこと
- ・ICT(コンピューター等の情報通信技術)を活用したコミュニケーション機器(音声を文字変換する、表示された絵などを選択することができる機器など)を設置すること

＜職員同士での連絡手段の工夫＞

- ・外見上、障害者であると分かりづらい患者(難聴者など)の受付票にその旨がわかる連絡カードなどを添付するなど、スタッフ間の連絡体制を工夫すること
- ・診療の予約時などに、患者から申し出があった自身の障害特性などの情報を、スタッフ間で事前に共有すること

「医療機関の良かったこと調査」

- ・ 公益財団法人共用品推進機構では、平成27年度に障害者、高齢者、がん患者等を対象に「医療機関の良かったこと調査」を実施。
- ・ 企画委員会には、障害者団体のほか、厚生労働省、日本医師会、日本病院会、日本看護協会等も参加。
- ・ 医療機関のハードやソフト面で、どのような工夫や配慮を良かったと感じたかアンケート調査し、ノウハウを共有するもの。医療機関の「合理的配慮」への活用が可能。
- ・ 2020年のパラリンピックを視野に、旅行、コンビニに続く第3弾として実施。
- ・ 報告書は、共用品推進機構のホームページに掲載。

障害者を雇用する事業主としての立場に適用される指針

障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が講ずべき措置に関する指針
(障害者差別禁止指針)

雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針
(合理的配慮指針)

障害者差別禁止指針(雇用関係)

障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、
事業主が講すべき措置に関する指針(概要)

(1) 基本的な考え方

- 対象となる事業主の範囲は、すべての事業主。
- 対象となる障害者の範囲：身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む。)その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者。
⇒ 障害者手帳所持者に限定されない。
- 障害者であることを理由とする差別(直接差別)を禁止。
(車いす、補助犬その他の支援器具などの利用、介助者の付き添いなどの利用を理由とする不当な不利益取扱いを含む)
- 事業主や同じ職場で働く者が、障害特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることが重要。

(2) 差別の禁止

- 募集・採用、賃金、配置、昇進、降格、教育訓練などの各項目において、障害者であることを理由に障害者を排除することや、障害者に対してのみ不利な条件とすることなどが、差別に該当するとして整理。
例: 募集・採用
 - イ 障害者であることを理由として、障害者を募集又は採用の対象から排除すること。
 - ロ 募集又は採用に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
 - ハ 採用の基準を満たす者の中から障害者でない者を優先して採用すること。
- ただし、次の措置を講ずることは、障害者であることを理由とする差別に該当しない。
 - ・ 積極的差別是正措置として、障害者を有利に取り扱うこと。
 - ・ 合理的配慮を提供し、労働能力などを適正に評価した結果、異なる取扱いを行うこと。
 - ・ 合理的配慮の措置を講ずること。など

合理的配慮指針(雇用関係)

雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保
又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を
改善するために事業主が講すべき措置に関する指針(概要)

(1) 基本的な考え方

- 対象となる事業主の範囲は、すべての事業主。
- 対象となる障害者の範囲：身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む。)その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者。
⇒ 障害者手帳所持者に限定されない。
- 合理的配慮は、個々の事情を有する障害者と事業主との相互理解の中で提供されるべき性質のもの。

(2) 合理的配慮の内容

- 合理的配慮の事例として、多くの事業主が対応できると考えられる措置の例を「別表」として記載。

(別表の記載例)

【募集及び採用時】

- ・ 募集内容について、音声等で提供すること。(視覚障害)
- ・ 面接を筆談等により行うこと。(聴覚・言語障害) など

【採用後】

- ・ 机の高さを調節すること等作業を可能にする工夫を行うこと。(肢体不自由)
- ・ 本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと。(知的障害)
- ・ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。(精神障害ほか) など

(3)合理的配慮の手続

- 募集・採用時：障害者から事業主に対し、支障となっている事情などを申し出る。
採用後：事業主から障害者に対し、職場で支障となっている事情の有無を確認する。
- 合理的配慮に関する措置について、事業主と障害者で話し合う。
- 合理的配慮に関する措置を確定し、講ずることとした措置の内容及び理由（「過重な負担」にあたる場合は、その旨及びその理由）を障害者に説明する。採用後において、措置に一定の時間がかかる場合はその旨を障害者に説明する。

※ 障害者の意向確認が困難な場合、就労支援機関の職員等に障害者の補佐を求めて差し支えない。

(4)過重な負担

- 合理的配慮の提供の義務は、事業主に対して「過重な負担」を及ぼすこととなる場合を除く。
事業主は、過重な負担に当たるか否かについて、次の要素を総合的に勘案しながら個別に判断する。
 - ① 事業活動への影響の程度、 ② 実現困難度、 ③ 費用・負担の程度、
 - ④ 企業の規模、 ⑤ 企業の財務状況、 ⑥ 公的支援の有無
- 事業主は、過重な負担に当たると判断した場合は、その旨及びその理由を障害者に説明する。その場合でも、事業主は、障害者の意向を十分に尊重した上で、過重な負担にならない範囲で、合理的配慮の措置を講ずる。

(5)相談体制の整備

- 事業主は、障害者からの相談に適切に対応するために、必要な体制の整備や、相談者のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨を労働者に周知する。
- 事業主は、相談したことを理由とする不利益取扱いの禁止を定め、当該措置を講じていることについて、労働者に周知する。

障害者雇用は職員を守ることにもつながる

- ・ 脳卒中や心疾患、糖尿病、がん、外傷、更にはうつ病等のメンタルな疾患でも、障害のある状態になることがある(中途障害)。
- ・ 病気や怪我の治療のため休職した医療スタッフが職場復帰する際、職場は受け入れ可能な環境か。
- ・ 通常の看護業務が実施できないと、これまで「業務が務まらない」と判断され、離職を余儀なくされることも。
- ・ 法的義務として、雇用継続に向けて「合理的配慮の提供」による残存能力の活用が求められるようになった。
- ・ 障害の種類や程度に即した配慮について、専門家の支援も受けられる環境が整ってきている。
- ・ 障害者雇用を進めることは、医療スタッフが障害の状態になっても能力を活かせる職場環境づくり(ハード・ソフト・文化)につながる。

地域社会への貢献

医療機関は、疾病の予防、治療、リハビリテーション等を通じて、地域住民の健康福祉水準の維持向上に貢献することを使命としている。

障害者雇用の対象となるのは、医療サービスを現在受けている人、過去に受けたことのある人々であり、障害者雇用を進めることは、医療機関に関わりのある人々に働く機会を提供することを通じ、地域社会に貢献できる意味がある。

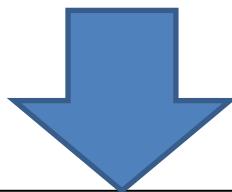
更に、多くの地域住民が患者・家族や見舞客の立場で出入りする医療機関で、障害のあるスタッフが働く姿を見てもらうことは、障害があっても工夫すれば十分戦力になる啓発効果も大きい。

現場の声3(看護部長)

- 地域の支援機関と連携して障害者雇用を開始した兵庫県にある市民病院では、最初に小児科病棟から障害のあるスタッフの仕事を開始することになりました。その理由について、看護部長は次のように説明しています。
- 「この病棟には重い病気の子供がたくさん入院して、中には重い障害のある子供もいます。家族の方には、将来に不安や絶望感を持っている人もいますが、障害のあるスタッフが病院の一員として活き活き働く姿を見て、少しでも希望を持つもらえる職場にしていきたいと思いました」

職場の雰囲気の改善

- 元気な挨拶
- 礼儀正しい振る舞い
- ひたむきに働く姿勢



- 職場が明るくなる
- 職員間のコミュニケーションがよくなる
- 職員の働く姿勢にも影響

現場の声 4

- 当院では、医療スタッフや研究者などが多数働いていますが、これまでにお互いに面識はあるものの、挨拶を交わすことがほとんどないような職場でした。
- 障害者雇用を開始したところ、障害のあるスタッフたちは、廊下ですれ違う人に元気よく「おはようございます」「こんにちは」と挨拶して歩き、執務室に出入りする際にも「失礼します」、「失礼しました」と礼儀正しく挨拶をします。
- 初めは戸惑っていた職員も、次第に「おはよう」「今日もよろしく」「有難う」と挨拶を返すようになっていきました。彼らの明るく礼儀正しい挨拶によって、いつの間にか職員間でも挨拶が交わされるようになり、雰囲気の良い職場に変わっていきました。

現場の声 5

- 埼玉県にある県立病院では、障害のあるスタッフがテープカット作業などを行っています。この病院では、毎年就職してくる20～30人の看護師に対して、初任者研修で障害のある職員と一緒にテープカットなどの作業をしてもらっています。
- 障害のあるスタッフから作業方法を教わり、会話をしながら皆で作業することを通じて、組織としての障害者雇用への取組みを理解してもらい、一緒に働く仲間である意識を持つもらうことを目的とした試みです。
- この研修からコミュニケーションが生まれ、研修後も、院内で顔を合わせた時に声をかけるなど、取組の効果を感じているそうです。

一人一人の能力を活かす文化の醸成

- 障害のある職員には、障害のためにできることにも限界がある。それでも、その制約の中で能力を最大限生かす工夫をすると、驚くほどの能力を発揮してくれる。
- 各個人の特性を踏まえて「人を活かす」ことは、人事の基本であり、看護幹部職員にとっても大切な視点であるが、そのことを目に見える形で理解でき、その成果を共に喜び合えるのが障害者雇用の魅力と言える。
- 障害のある職員が能力を最大限に発揮できるよう、周囲の職員が自然な形で配慮するようになることで、「人を活かす文化」が醸成されていく意義は大きい。

現場の声 6（看護部長）

- ・当院の看護スタッフは、がんの先進的な治療に携わることに誇りを持って働いていますが、そのような職場であればこそ、なおさら人の気持ちが分かるような人でいて欲しいと願っています。
- ・知的障害のあるスタッフと日常的に話を交わす機会があることは、有機的な人間関係を作る意味でも良い影響を与えてくれていると思います。これも障害者雇用の思いがけないプレゼントなのかと感じています。

障害者雇用の「トラウマ」？

- ・当院も、以前に障害者雇用にチャレンジしたけれども、上手くいかなかった。
- ・本人も大変だったろうけれども、周りの職員はもっと大変だった。
- ・正直「もうこりごりだ」という思いであり、障害者雇用の話を持って行っても、現場が受け入れてくれない。

障害者雇用で犯しがちな過ち

○「働く意識」の乏しい者を雇用してしまうケース

- ・支援機関のサポートのない者を雇用する場合に多い。

○「仕事の切り出し」ができないまま雇用してしまうケース

- ・雇用率を満たすため取りあえず雇用してから院内で仕事を捜そうとして、結果的に適当な仕事が見出せず、仕事もなく雇用し続ける状態(生殺し)も残念ながらある。

○障害特性と仕事の「マッチング」をせず、適性のない仕事に従事させた状態で低い評価をしてしまうケース

- ・障害の特性に合った仕事で能力を最大限に発揮してもらうのが障害者雇用の基本だが、そのノウハウが院内にない場合が多い。

○支援機関のサポートを活用しないケース

- ・支援機関の役割が理解されず、支援機関のサポートが必要な者は問題がある者だと誤解して、敢えて支援機関のサポートがない者を雇用する医療機関もある。

「専門職に歓迎される障害者雇用」 実現するためのポイント

1. 経営幹部の意思決定
2. 推進体制の整備
3. 仕事の作り方
4. 人材探し
5. 支援機関の活用

1. 経営幹部の意思決定

医療機関内で障害者雇用を本格的に進める上では、院長や看護部長を含む病院幹部が共通認識を持ち、確固たる意思決定を行うことが必要。

ハローワークからの指導を受けての「やらされ感」で取り組むのではなく、障害者雇用を機会に業務全体の効率化を図ることで、「専門職に歓迎される障害者雇用」を実現するという意識で取り組むことがポイント。

そのためには、先行事例の医療機関を訪問し、看護部門や事務部門の職員から直接話を聞き、具体的なイメージを共有して「納得感」を持つことが大切。少なくとも看護部長と事務部長は、先行事例を実際に見に行くべき。

先進事例の見学

- ・ 国立がん研究センター中央病院(東京都中央区)では、他の医療機関で障害者雇用を進める際の参考としていただけるよう、障害者雇用現場の定例見学日を設けている。
- ・ 対象は、障害者雇用を検討している医療機関で、当該医療機関をサポートされる障害者雇用の支援機関の同行も可能。
- ・ 定例見学日は毎月第1金曜日で、事前に連絡した上で、具体的な見学スケジュールを決めていただく。
- ・ 申込みは、国立がん研究センター人事課(03-3547-5201 内線2117)へ。

2. 推進体制の整備 (プロジェクトチーム)

障害者雇用の推進を特定の部門(総務課等)に押し付けるのではなく、病院全体の業務の中から仕事を切り出すことが望ましい。

このため、病院幹部を含むプロジェクトチームを立ち上げ、組織横断的に障害者雇用に取り組む体制を作ることが望ましい。

メンバーとしては、副院長等をトップとして、事務部門に限定せず、看護部門、薬剤部門等を含む各部門が参加した構成とする。

3. 仕事の作り方

「業務の切り出し」により、個別の作業の量は少なくとも、工夫次第で一定量のまとまった仕事に整理することが可能。

- ・同じ作業を複数箇所から請け負うことで1人分の仕事に整理
- ・複数の仕事を時間を分けて処理することで1日分の仕事に整理

「業務の切り出し」は、他の医療機関での先行事例も参考にできるが、外部の就業支援機関(障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等)のアドバイスを受けると、より効果的。

「業務の切り出し」の段階から外部の就業支援機関に関わつてもらうと、その後の職場実習の候補者の人選など、人材確保も進めやすい。

仕事の作り方

【病床規模の「大きい」医療機関の場合】

病床規模の「大きい」医療機関では、障害者の必要雇用数も多いため、障害のあるスタッフを特定部門にまとめて配置し、支援・指導を担当する専任職員を配置して体制を整え、院内各部門から単純・軽作業を切り出すことが可能。

仕事の種類が多ければ、個々の障害のあるスタッフに適した作業を割り当てることができる。

専任の支援職員としては、外部から非常勤職員として採用したり、高齢者の再雇用人材の中から適任者を見出して配置する例が多い。

支援職員の配置については、一定の要件に該当すれば、障害者雇用安定奨励金の活用も可能。

仕事の作り方

【病床規模の「小さい」医療機関の場合】

病床規模の「小さい」医療機関では、障害者の必要雇用数も少ないため、支援・指導を担当する専任の支援職員を配置するだけの体制を作るのは難しい。

自分の業務を行なながら、障害のあるスタッフの指導・支援も兼務で行う者の負担が大きくならないような配慮が必要。

「障害のあるスタッフの特性」と「従事する仕事の内容」「受け入れる職場の体制」を見極めた個別のマッチングが重要。

外部の支援機関から障害特性や配慮ポイント等を学んだり、採用前の職場実習で本人を知る機会を作るとともに、ジョブコーチ支援などを活用すると効果的。

4. 人材探し

ハローワークの紹介だけでは、働くための準備性までは確認できていないことが多い。

支援機関のサポートを受けている者の場合は、支援機関から本人の特性や状態に関する情報が得られるので、リスクが少ないことから、支援機関のサポートがあることを募集条件にする事業所も増えている。

支援機関の協力を得て候補者が見つかったら、実際に働く現場で予め職場実習を受けてもらうと、仕事との適性を確認でき、受け入れる職場の側の理解も深まる。

職場実習で適性が確認でき、受け入れ側も前向きになれば、採用する（職場実習前にハローワークには相談しておく）。

5. 支援機関の活用

- ・院内への意識啓発(意義・障害理解等)
- ・仕事の切り出し
- ・切り出した仕事に即した人材探し
- ・分かりやすい作業手順の作成
- ・職場実習の支援
- ・仕事習得の支援(ジョブコーチ等)
- ・職場定着等の支援
- ・生活面の相談対応(家族、生活支援機関等との調整)
- ・就業継続が困難な場合の退職支援

ケーススタディ

JCHO大阪病院の取り組み

平成26年度末で雇用不足数7~8名の状況から、地域の就労支援機関の支援を受けながら、

1年で法定雇用率をクリアできた
経験に学ぶ

看護部から新たなチャレンジを開始

- ・ 従来は、身体障害を中心に雇用を進めていたため、平成26年度末時点で法定雇用数に対して7~8名不足の状況。
- ・ 法定雇用数を充足するため、継続してお世話になつていた「大阪市職業リハビリセンター」に対し、雇用対象を身体障害だけでなく、知的障害のある方等にも拡大したい旨を相談。
- ・ 大阪市職業リハビリセンターの支援の下に、まずは看護部で知的障がいのある方を「看護補助者」として雇用し、あわせて、雇用後のサポートも依頼。

成功例をコメディカル部門に拡大

- 看護部の知的障がい者の雇用が、順調にいったことから、コメディカル部門の所属長と面談をし、成功例を示しながら受け入れを要請。
- あわせて、雇用がアンマッチになって受入が挫折しないよう、依頼したコメディカル部門に対し、定型化している業務のリストアップを依頼。
- 大阪市職業リハビリセンターの支援員に現場を案内して業務の内容を説明し、どのような方が働けるかを確認していただく。
- この確認を踏まえて、具体的な「業務リスト」を大阪市職業リハビリセンターに提出。

人材の選定とマッチング

- ・ 大阪市職業リハビリセンターでは、「業務リスト」をもとに候補者を選定。
- ・ 候補者の「現場見学、実習」を経て、病院と候補者の双方でマッチングを確認。
- ・ 実習した部署でのマッチングが成立しなかった候補者には、本人の希望をもとに、別途勤務する部署を選定し、再度の実習を経て、勤務を開始。

この結果、平成28年4月には法定雇用数(2.3%)を充足した。

チャレンジしてみましょう

- ・業務の効率化を進め
- ・障害のある患者への対応を向上し
- ・地域社会に貢献し
- ・職場の雰囲気を良くして
- ・個人の能力が生かされる



職員満足度の高い職場に

グループワークの時間

自分の病院で障害者雇用を進めることになり、看護部内で障害者雇用を進める責任者となつたあなたは、

- (1) 障害者雇用を進める意義について、現場の職員にどのように説明し、
- (2) 障害者の担当する業務として、どのような業務を切り出すか

発表

医療機関の障害者雇用ネットワーク

ホームページを活用ください

<http://medi-em.net>