

障害のある患者等へのサービスの質の向上

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。

「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

「合理的な配慮」の例

○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

○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)

(出典)「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をする事
- ・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＞

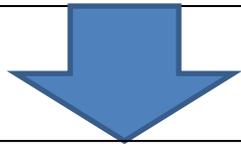
- ・外見上、障害者であると分かりづらい患者(難聴者など)の受付票にその旨がわかる連絡カードなどを添付するなど、スタッフ間の連絡体制を工夫すること
- ・診療の予約時などに、患者から申し出があった自身の障害特性などの情報を、スタッフ間で事前に共有すること

「医療機関の良かったこと調査」

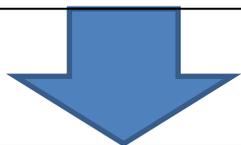
- 公益財団法人共用品推進機構では、平成27年度に障害者、高齢者、がん患者等を対象に「医療機関の良かったこと調査」を実施。
- 企画委員会には、障害者団体のほか、厚生労働省、日本医師会、日本病院会、日本看護協会等も参加。
- 医療機関のハードやソフト面で、どのような工夫や配慮を良かったと感じたかアンケート調査し、ノウハウを共有するもの。医療機関の「合理的配慮」への活用が可能。
- 2020年のパラリンピックを視野に、旅行、コンビニに続く第3弾として実施。
- 報告書は、共用品推進機構のホームページに掲載。

職場の雰囲気改善

- 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



- 職場のメンタルヘルス環境が改善する

現場の声 3

- 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、これまでは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きました。

現場の声 4

- 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って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 5（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、これまでは「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。

現場の声6(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生き生き働く姿を見て、少しでも希望を持ってもらえる職場にしていきたいと思いました」

ちょっと元気の出る話

1. 小児病棟から始めた理由
2. 心を込めて見えないところも綺麗に
3. 感謝の声の広がり
4. 外国語の手紙も任せてね！
5. ご意見箱から生まれた新たな仕事
6. 正確な手順で安全に作業
7. 同じ仕事で自然な出会い
8. 患者様に喜ばれる喜び
9. 障害者雇用にハマる理由
10. 元気な挨拶が職場の雰囲気を変える
11. 経営改善のための内製化に障害者雇用が貢献する

12. 模擬訓練でトラブル防止
13. 研修が育てる職員としての自覚と誇り
14. 学ぶ側から伝える側に
15. 看護職の心に響くメッセージとは
16. 早い・丁寧・きっちり」プロ顔負けの会議室設営
17. 職員に役立つ仕事が理解を広める
18. テープカットの仕事で業務も効率化
19. ゆっくりペースも仕事の強み
20. 看護師の仕事が続けられなくても
21. 猫の手 お貸しします
22. 専用の作業スペースの見つけ方

(出典)「医療機関の障害者雇用ネットワーク」ホームページ掲載事例

障害のあるスタッフの仕事で診療報酬の加算維持

- 関東地方にある公的病院では、これまで「急性期看護補助体制加算」を算定してきましたが、年々看護補助者の確保が難しくなり、「急性期看護補助体制加算」の施設要件である看護補助者数の配置を満たすことが困難になってきました。加算がなくなれば年間数千万円の収入減となり、経営にも大きな影響を与えます。病院側でも人材募集に努めましたが、景気回復の影響もあり、見通しは厳しい状況でした
- こうした状況を救ったのが、障害のあるスタッフ達でした。病棟のラウンジ清掃やベッドメイクなど、以前は看護補助者が担ってきた仕事を障害のあるスタッフが担うようになっていたからです。障害のあるスタッフが従事している仕事の中から病棟関係の仕事を計算してみると、年間数千時間にもなりました。
- これらの仕事が施設要件の計算上カウントされていなかったのは、障害のあるスタッフの所属が事務部門だったからです。このため、看護部門と事務部門とで協議し、障害のあるスタッフの所属を看護部に移すことにしました。その結果、病棟の仕事に従事している時間数がカウントされ、「急性期看護補助体制」の施設要件を満たす目途が立ったそうです。
- この病院では、障害のあるスタッフが担う病棟の仕事をこれからも拡大していくそうです。障害のあるスタッフの働きが診療報酬でも適切に評価され、病院経営にも貢献することの理解が広まれば、職域拡大の機会も広がることでしょう。

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ってもらいと、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。

自分の業務を行いながら、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るような配慮が必要。

「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おうと、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

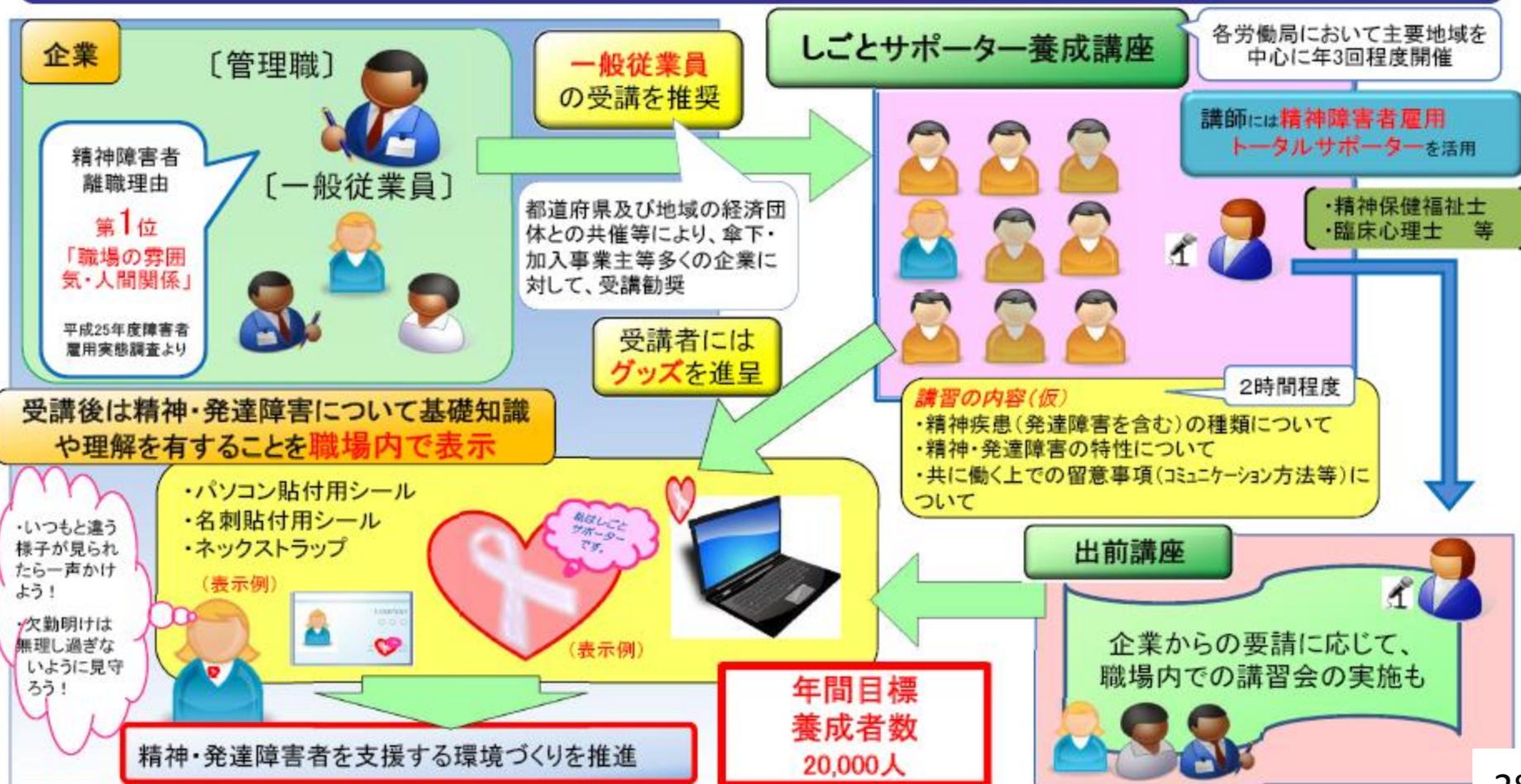
- 院内への意識啓発(意義・障害理解等)
- 仕事の切り出し
- 切り出した仕事に即した人材探し
- 分かりやすい作業手順の作成
- 職場実習の支援
- 仕事習得の支援(ジョブコーチ等)
- 職場定着等の支援
- 生活面の相談対応(家族、生活支援機関等との調整)
- 就業継続が困難な場合の退職支援

精神・発達障害者しごとサポーターの養成について

平成29年度予算額43,391(0)千円

趣旨

企業内において、精神・発達障害者を温かく見守り、支援する応援者となる「精神・発達障害者しごとサポーター」を養成し、発達・精神障害に対する正しい理解を促進する。また、当該サポーターを増やしていくことにより、職場における精神・発達障害者を支援する環境づくりを推進する。



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っていた「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。

現状と今後に向けた取り組み

【平成27年度以降の雇用状況】

採用年/月	障がい状況	人数	配置部署
H27.06	知的障がい	1人	看護部 病棟
H27.06	身体障がい	1人	薬剤部
H27.11	精神障がい	1人	検査室
H27.11	知的障がい	1人	薬剤部
H27.11	身体・精神障がい	1人	リハビリテーション室
H27.12	知的障がい	1人	医事課
H28.04	身体障がい	1人	経理課
H28.04	身体障がい	1人	病理科

【今後に向けた取り組み】

平成28年4月に法定数が充足したことから、地元の特別支援学校から、実習の受入れを実施。

1回目：平成28年5月(2週間) 看護補助業務

2回目：平成28年9月～10月(2週間) 看護補助業務

「チーム薬助」がJCHO大阪病院賞を受賞

- 職員の主体的な創意工夫を奨励する病院賞を、「チーム薬助」(3名の障害者を含む薬剤助手がチームを組み薬剤師の業務軽減を図る取り組み)が受賞。
- 「チーム薬助」が担う業務は、統計業務、服薬指導準備、ワーファリン使用患者の抽出、薬品添付文書等の更新・整理、薬品準備の取り揃え、院内製剤調剤時の器具準備・洗浄、SPD物品の管理窓口、在庫薬品管理の補助といった内容。
- 障害者雇用の各スタッフに合った仕事の振り分けと選択で、薬剤助手としての能力を発揮できており、これにより薬剤師が病棟に出向いて行う服薬指導件数も増加。
- Aさん(身体障害)は、歩行や筆記には支障はなく、時間をかければ細かな作業も可能だが、輸液ケースなど重量のある者の運搬はできない。薬品準備の取り揃え、統計などのパソコン入力、計量の薬品の搬送等を担当。
- Bさん(身体障害)は、長時間の立ち仕事はできないが、パソコンに習熟しており、座って行う仕事なら十分可能。資料作成や台帳更新等の事務作業、薬品払い出しに必要な備品の準備、お薬コーナーでの窓口対応など。
- Cさん(知的障害)は、単純反復作業は可能で、持久力があり俊敏に動け、作業は几帳面で記憶力も良い。全病棟から返却される注射薬払出しカートやトレイの清拭(1日1,500枚以上)と返納医薬品の仕分けを担当。指示は単純明快に、部内全員に指示方法や関わり方などの配慮事項を周知。

チャレンジしてみましよう

- 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ったあなたは、

(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、どのような業務を提案しますか

発 表

医療機関の障害者雇用ネットワーク

現場に役立つノウハウ満載の
ホームページ

<http://medi-em.net>