身近な実例から

大阪市にある急性期病院の取り組み

法定雇用数に対する不足数7～8名の状況から、
地域の就労支援機関の支援を受けて
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、身体障害者を中心に雇用を進めていたが、高齢による退職もあり、法定雇用数に対して7～8名不足の状況となる。
- 法定雇用数を充足するため、継続して支援を受けていた地域の公的な就労支援機関（大阪市職業リハビリテーションセンター）に対し、雇用対象を身体障害者だけでなく、知的障害者等にも拡大したい旨を相談。
- センターの支援の下に、まずは看護部で知的障害者を「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

- 看護部での知的障害者の雇用が、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。
- 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、どのような者が働けるか確認してもらう。
- この確認を踏まえて、具体的な「業務リスト」をセンターに提出。

人材の選定とマッチング

- 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、1年後には法定雇用率（2.3%）を充足した。

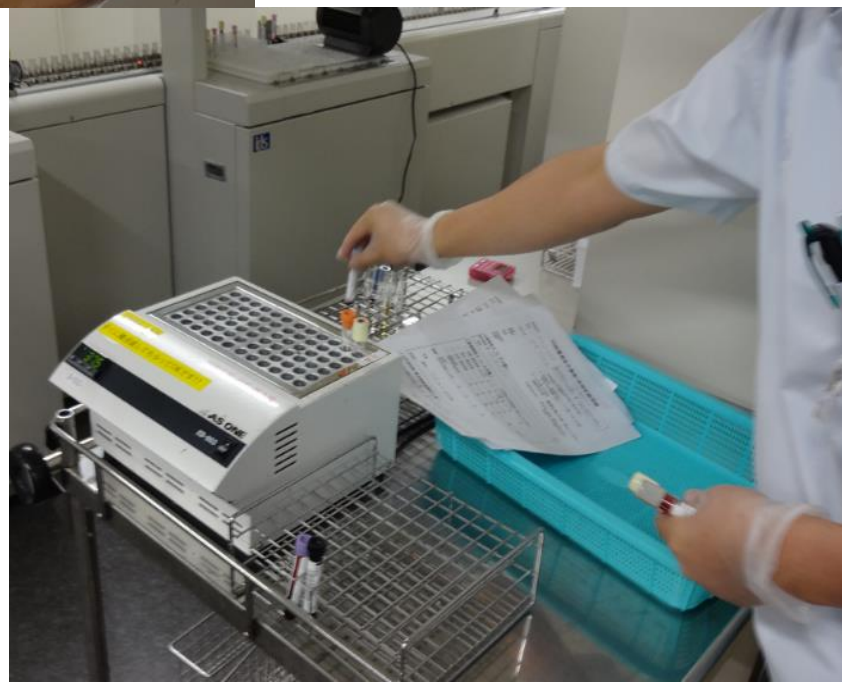
病棟

シーツ交換

車椅子清掃

検査室

採血･採尿室における受付業務補助



血液検体などの検査の種類別種分け

病理科

自動染色装置による標本染色

標本の整理と抽出

不具合標本の修正

リハビリテーション室

電子カルテ上で書類の記載漏れ等確認

個人情報書類等の
シュレッダー処理

日誌等の作成

薬剤部

注射薬トレイの清拭

データ入力

返納薬品の整理

障害者雇用は「健康経営」につながる

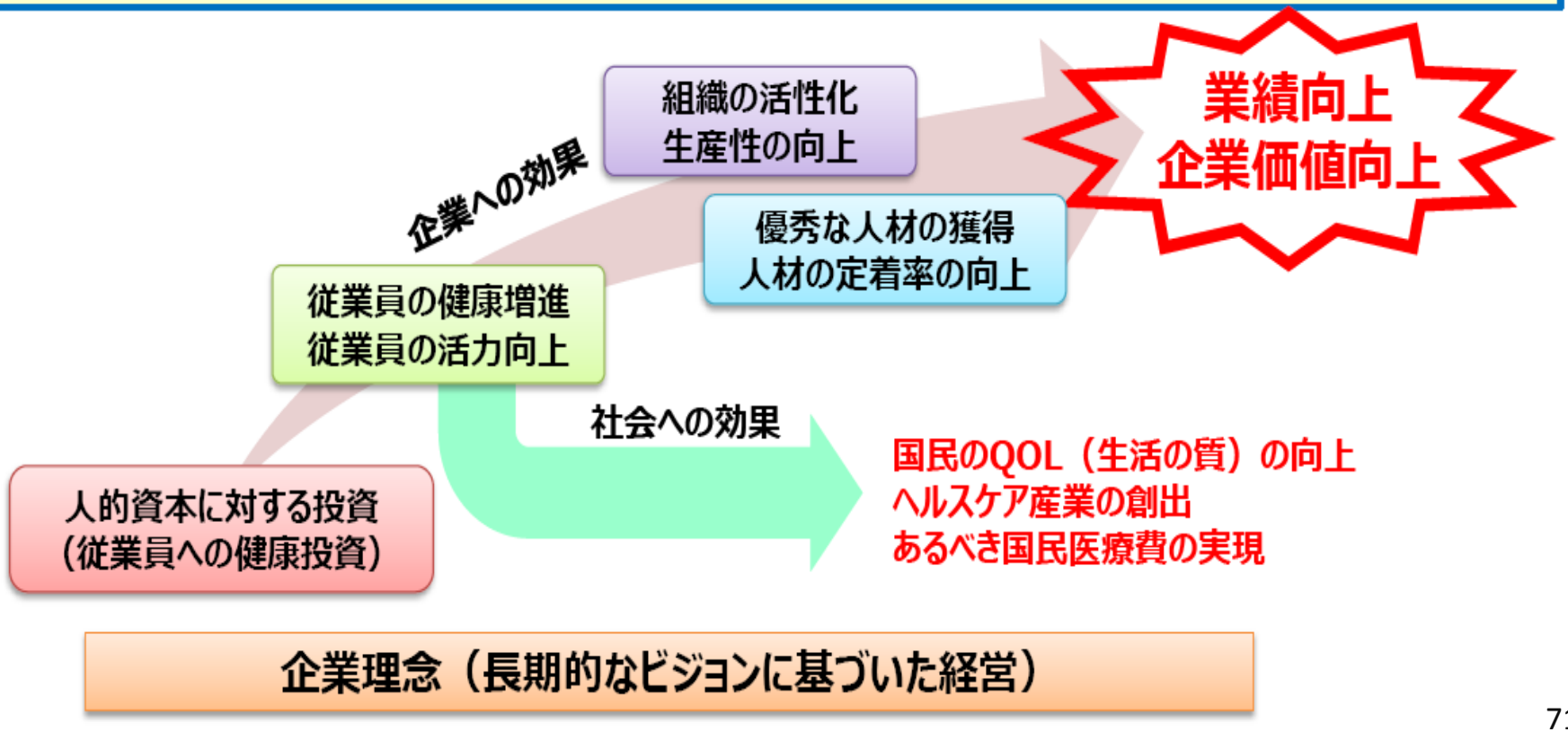
「健康経営・健康投資」とは

経済産業省

○ 健康経営とは、従業員の健康保持・増進の取組が、将来的に収益性等を高める投資であるとの考えの下、**健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践する**こと。

○ 健康投資とは、**健康経営の考え方**に基づいた具体的な取組。

○ 企業が経営理念に基づき、従業員の健康保持・増進に取り組むことは、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらし、結果的に**業績向上や組織としての価値向上へ繋がることが期待**される。



2-1. 健康経営(Health and Productivity Management)の指標

➢ 「健康」と「生産性」を同時にマネジする
⇒ 健康経営

- 健康関連コストを考えるとき、医療費に加え、労働生産性損失費用や短期・長期障害費用を含めた総額で捉えられるようになってきた。
- アメリカにおける先行研究によれば、健康に関連する企業の総コストのうち、医療費や薬剤費の直接費用は24%を占めるに過ぎず、生産性の損失(間接費用)は、4分の3 を占める。
- 占める割合は30～60%くらいと幅はあるが、最大のコストはプレゼンティーイズムだという研究が多数である。

- アブセンティーイズム:病欠、病気休業
- プレゼンティーイズム:何らかの疾患や症状を抱えながら出勤し、業務遂行能力や生産性が低下している状態

- **健康経営は、従業員の健康に直接的に良い影響を及ぼすだけでなく、労働生産性の向上にもつながり、企業の業績にも波及することが検証されている。**

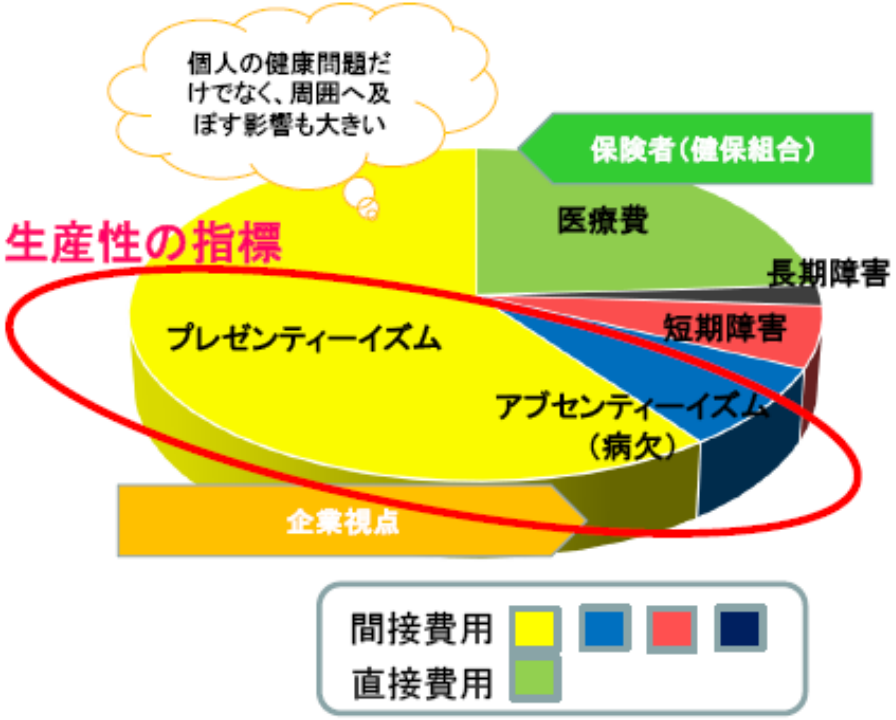


図. 従業員の健康関連総コストの構造

(参考)直接・間接費用の割合は、アメリカ大手金融サービス会社従業員16,651人データ結果を参考に図式化した。
Edington DW, Burton WN. Health and productivity. In: McCunney, RJ: A Practical Approach to Occupational and Environmental Medicine. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins. 3rd ed. 2003:140-152;

Copyright © Health and Productivity Management (HPM) Policy Research Unit Todai Policy Alternatives Research Institute. 2015 All Rights Reserved.

健康経営に関する全米病院協会報告書の勧告

勧告1：コミュニティにおけるロールモデルとして機能すること

勧告2：健康な生活に関する組織文化を創造すること

勧告3：多様な健康増進プログラムを提供すること

勧告4：プラス又はマイナスのインセンティブを提供すること

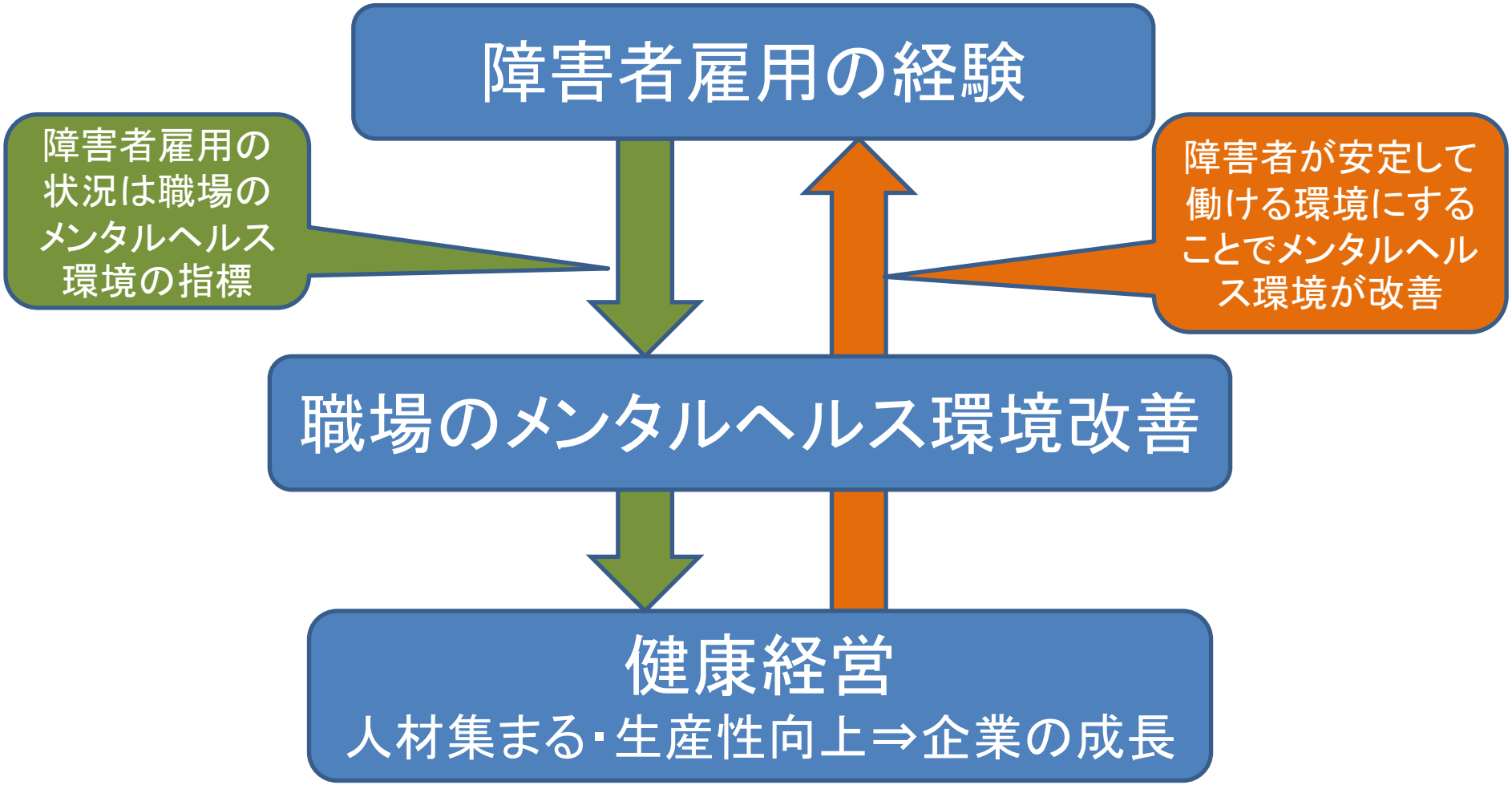
勧告5：従業員の参加度及び成果を測定すること

勧告6：ROI（費用対効果）を測定すること

勧告7：持続可能性を重視すること

全米病院協会（AHA）が2001年に公表した報告書（A Call to Action:Creating a Culture of Health）の中で、病院において健康経営を進める上での留意点を示したもの。

障害者雇用と健康経営のつながり



障害者等の活躍支援の枠組みが「一億総活躍社会の実現」に向けた政府の「働き方改革」の中に位置づけられた

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　法的義務

○ 合理的配慮の提供　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　法的義務

○ 合理的配慮の提供　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

目　　次

第１　趣旨
（１）障害者差別解消法制定の経緯 …… １
（２）対象となる障害者 …… ２
（３）障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針 …… ３
（４）医療分野における対応指針 …… ３

第２　障害を理由とする不当な差別的取扱い及び合理的配慮の基本的な考え方

（１）不当な差別的取扱い
①不当な差別的取扱いの基本的考え方 …… ５
②正当な理由の判断の視点 …… ５
（２）合理的配慮
①合理的配慮の基本的な考え方 …… ６
②過重な負担の基本的な考え方 …… ８

第３　障害を理由とする不当な差別的取扱い及び合理的配慮の例

（１）不当な差別的取扱いと考えられる例 ……１０
（２）合理的配慮と考えられる例 ……１１
（３）障害特性に応じた対応について ……１３

第４　事業者における相談体制の整備 ……３０

第５　事業者における研修・啓発 ……３０

第６　国の行政機関における相談窓口 ……３１

第７　主務大臣による行政措置 ……３２

おわりに ……３３

参考ページ ……３４

「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

〇基準・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）。

〇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

「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。
- 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。
- 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。
- 報告書は、共用品推進機構のホームページに掲載

  http://www.kyoyohin.org/

医療機関に関する良かったこと調査報告書

公益財団法人共用品推進機構

平成 28 年 3 月

目次

1．調査の背景と目的	1
2．「良かったこと」調査に関して	2
3．アンケート回答者	4
4．男女比	4
5．年齢比	5
6．居住地	5
7－1．仕事の有無	6
7－2．有の場合の常勤・非常勤等	6
8．日常生活上で支障のあること	7
9.障害及び疾病の種別	8
10．使用している補助具、福祉用具、手話通訳等（種別や詳細）	9
11．かかりつけの医療機関（医師）の有無	9
12．医療機関に通う頻度	10
13.医療機関には誰と行くか	10
14.医療機関に関する良かったこと調査の自由回答・その活用方法	11
15.（外来）人的応対の良かったこと	15
16.（外来）設備の良かったこと	67
17.（入院）人的応対の良かったこと	99
18.（入院）設備の良かったこと	129
19.アンケート調査表	153

自閉症スペクトラム（ASD）

「自閉症スペクトラム（ASD）」とは？

ICD-10の定義
①社会性の質的障害　②コミュニケーションの質的障害
③興味関心が偏り限定された行動をとる

ウィングの定義（「三つ組」の障害）
①社会性の障害　②コミュニケーションの障害
③想像力の障害

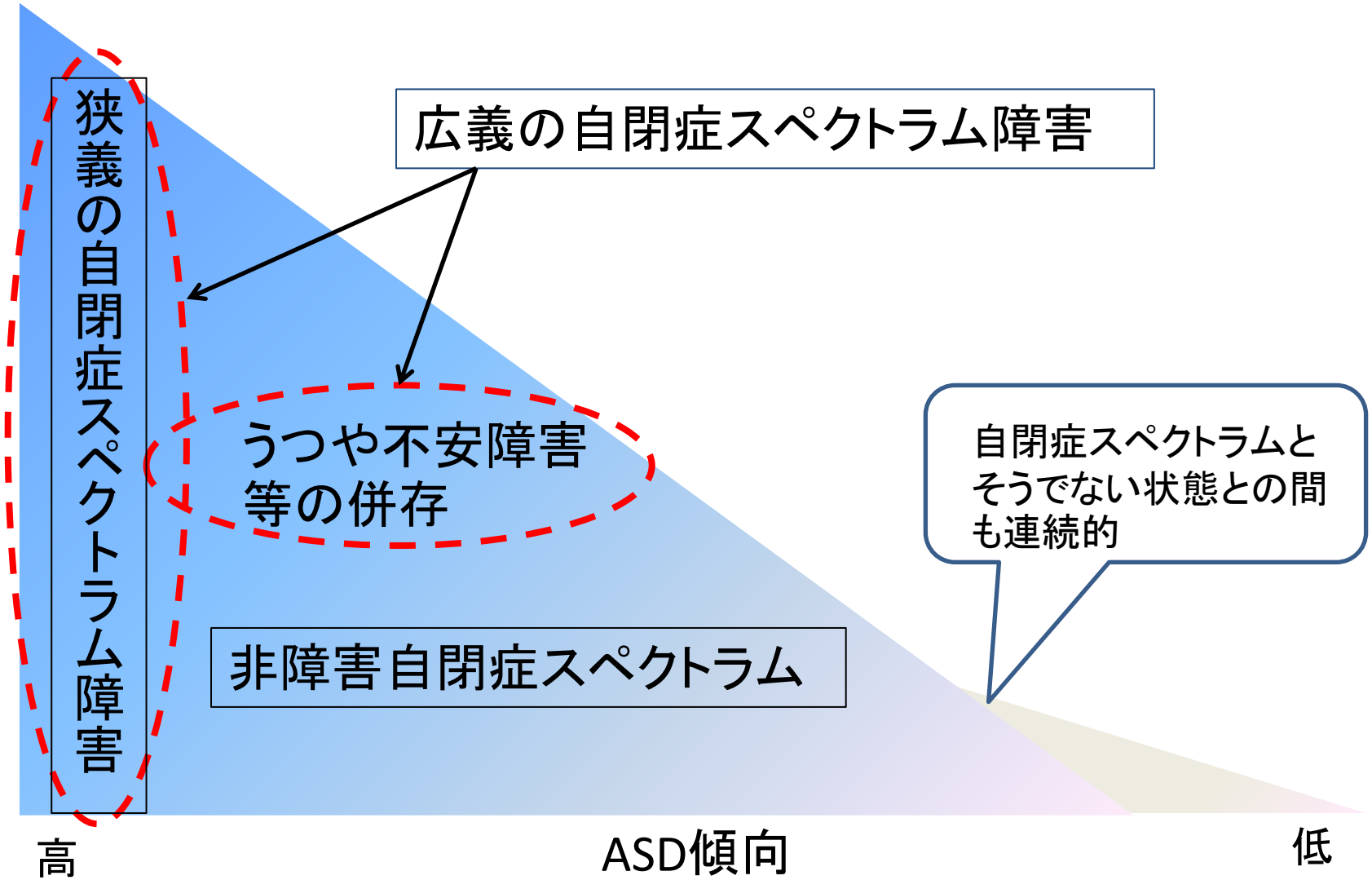
「スペクトラム」：明確な線が引けるものではない

「自閉症スペクトラム障害」　＜　「自閉症スペクトラム」
（以前の「広汎性発達障害」）　　（人口の1割？）

多かれ少なかれ誰もが「自閉症スペクトラム」の傾向を有している

職場で生じている問題への対応にも、自閉症スペクトラムの理解が役立つ可能性

自閉症スペクトラム（ASD）の位置づけ



（資料）本田秀夫「自閉症スペクトラム　10人に1人が抱える「生きづらさ」の正体」
をもとに作成

自閉症スペクトラム（ASD）のある人が働きやすい職場環境

〇勤務中、中断は最小限にとどめる
〇同時処理作業（素早い注意の移動）の量を制限する
〇1つの仕事を終えてから別の仕事を始めることができる
〇差し迫った期限がない穏やかなペース
〇やるべきことが明確に定められた構造化された仕事
〇何らかの習慣的要素
〇明快な指示（例、優先順位、取り掛かり方）
〇数値で表すことのできる期待される業績
〇支援してくれる上司と同僚
〇強い臭い、明るい照明、大きな音などない静かな仕事場

（資料）バーバラ・ビゾネット著「アスペルガー症候群の人の就労・職場定着ガイド」から引用（「アスペルガー症候群」について記載）

看護現場での対応は？

医療機関の障害者雇用ネットワーク

http://medi-em.net

現場に役立つノウハウ満載の
ホームページ

医療機関の障害者雇用について情報共有し
職員に歓迎される障害者雇用を実現しましょう