

2022年2月13日

「小児慢性特定疾病児童等の自立支援に資する研究」 成果報告会

# 就職支援

横浜市立大学 落合亮太

横浜市立大学 秋山直美

先天性心疾患患者本人 猪又 竜

東洋大学 榎本淳子

静岡県立こども病院 城戸貴史

認定NPO法人 ラ・ファミリエ 西 朋子

公益財団法人 日本訪問看護財団 西村 幸

認定NPO法人 ハートリンクワーキングプロジェクト 林 三枝

東京情報大学 水野芳子

愛媛大学 檜垣高史

# 就労は患者・家族の関心事

N=948

年代	0-3	4-6	7-12	13-15	16-17	18-19	20代	30以降
単語 ランキング	手術 親の就業 病院 医療費	小学校 学校 特別 普通	将来 高校 中学 自立する 大人 発達 障害 制限	働く 高校	働く 就職する 自立する 障害者枠	自立 体力 働く 小児 慢性 年金	収入 医療費 障害年金 体力 出産	生活 体調 悪い 困る 負担 働けない 厳しい 障害年金 医療費
キーワード	幼稚園 保育園 入園	小学校 入学 どれくらい 特別 遅れ 遅れる きょうだい	高校 中学 学校 担任 勉強 進路 送迎 学級 通学 発達	学習 高校 公立 私立 卒業後 気持ち	志望 大学 進学する 進学先 修学旅行 部活 一人暮らし	進学する 自立 大学 グループ ホーム	収入 仕事量 休める 採用する 残業 結婚 出産 障害年金 難病	転職 雇用 不規則 親亡き後 介護 年金 打ち切り

# 就労患者は親と離れて暮らす傾向

N=190

独立変数 (リファレンス)		OR	95% CI		P
			下限	上限	
性	女 (vs. 男)	1.27	0.58	2.77	0.545
年齢		0.90	0.85	0.96	0.001
疾患重症度	軽症 (vs. 重症)	4.73	1.25	17.88	0.022
	中等症 (vs. 重症)	3.44	1.48	7.99	0.004
婚姻	既婚 (vs. 独身)	24.75	7.56	81.07	>0.001
学歴	高卒以上 (vs. <高卒未満)	2.80	1.13	6.95	0.026
雇用	正規 (vs. 非正規)	2.99	1.10	8.15	0.032
障害者雇用制度	非利用 (vs. 利用)	1.19	0.55	2.59	0.663
年収		1.36	0.75	2.49	0.314

# 就労 関連制度：法定雇用率

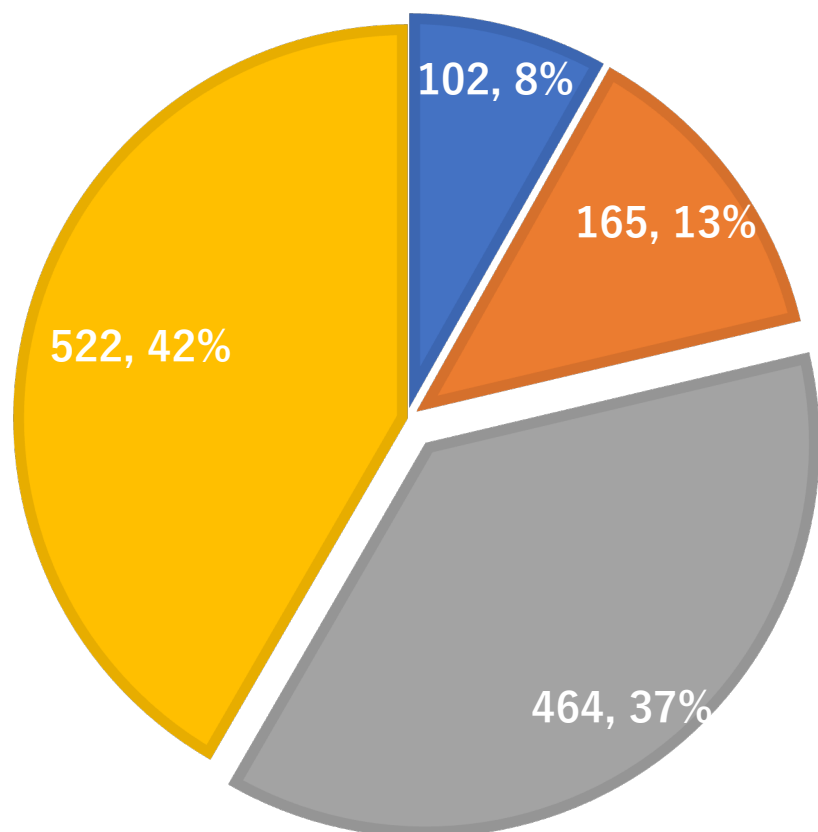
従業員43.5名以上の企業は従業員に占める  
身体障害者・知的障害者・精神障害者手帳保有者の割合を一定以上にする義務

事業主区分	法定雇用率	
	現行	令和3年3月1日以降
民間企業	2.2% ⇒	<u>2.3%</u>
国、地方公共団体等	2.5% ⇒	<u>2.6%</u>
都道府県等の教育委員会	2.4% ⇒	<u>2.5%</u>

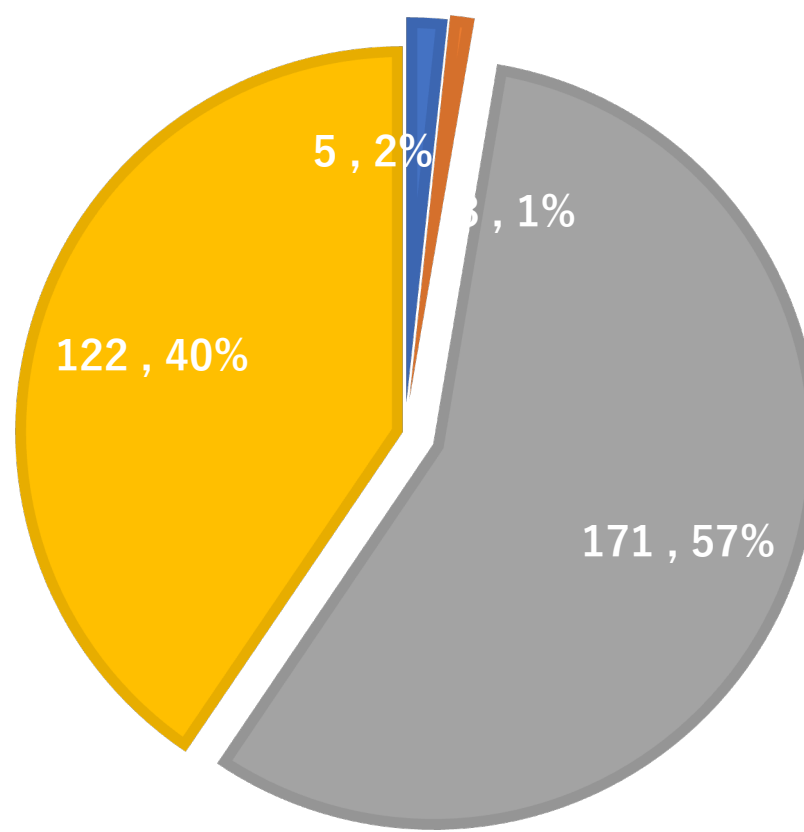
\* 重度障害者は2人分とカウント、短時間勤務（20-30時間/週）は0.5人分とカウント

# 小慢患者の雇用経験のある企業は約1-2割 3-5割が興味あり

■ 経験あり\_一般枠 ■ 経験あり\_障害者枠 ■ 経験なし\_興味あり ■ 経験なし\_興味なし N=1554



46人以上の企業



45人以下の企業

# 疾患の認知度は低い

先天性心疾患を知っていますか？

N=1516

	n	%
よく知っている	232	15.3
<b>名前だけ知っている</b>	857	<b>56.5</b>
知らない	427	28.2

# 企業が雇用にあたり知りたいこと

N=1516

	<i>n</i>	%
どのような配慮が必要か	1110	<b>73.2</b>
労働意欲があるか	828	<b>54.6</b>
パソコンや語学などのスキルがあるか	625	41.2
能力的に貢献できるか	564	37.2
突然の欠勤や長期休業の可能性があるか	560	36.9
一般的マナーを身につけているか	539	35.6
本人が体調悪化前に相談できるか	533	35.2
本人が障害特性や必要な配慮を説明できるか	382	25.2
自分にできることを率先してやってくれるか	366	24.1
主治医をはじめ外部機関の支援をえられるか	344	22.7

「何を配慮すれば、何ができるのか」を企業は知りたがっている

# 自由記述：小児がん

- 「疲れやすい」の程度が詳しくわからないと何とも言えない
- いつか突然死んでしまうのか？
- どの程度、どんな作業なら出来るのかが見えてこない。また本人にやる気があるのか、周りと同じように接して欲しいのか、それとも「障害がある者」として配慮して欲しいのかが分からない。
- どの様な業務を任せられるかわからないので職場見学していただき本人、受け入れ側双方が業務可能か判断する必要がある。
- 一般従業員との公平性。 医療費がかさむであろうことに対する会社、健康保険組合の負担。
- 差別するようなことは絶対にしないので採用なら正社員、本人が契約社員と望めば契約社員と考えている。その中で個々人様々な症状は有ると思うが、最低限コミュニケーションが取ればなと思う。やはり、自分の体調を率直に言ってもらわないと業務に支障、また本人への負荷による症状悪化を考慮する必要がある。
- 自分の健康管理ができるのか？
- 障がい者手帳がないとなると、他スタッフと同様の業務を求めざるを得ない。たとえ賃金待遇に差をつけたとしても、体力面で配慮となると不平等感が発生。障がい者手帳があれば、明確に他スタッフに配慮を求めることができるため、スタッフと同様の業務がこなせないようであれば手帳取得を考えていただきたい。



# 研究の目的

小児慢性特定疾病等を有する**患者の就労に向けて**

**本人や家族が、支援者と共に、確認・検討**していくべき項目を選定すること

# 研究デザイン：デルファイ法

エビデンスの不足する分野において専門家の合意を得る意見収束技法  
(Keeney et al., 2011)

第1段階

- アンケート調査
- 自由記述

第2段階

- 第1段階の結果を踏まえて項目修正
- アンケート調査

第3段階

- 第2段階の調査結果をフィードバック
- アンケート調査

# 対象

本研究では以下の対象者を先天性心疾患をはじめとした小児慢性特定疾病等を有する患者の就労の就労に関する**専門家**とみなした：

1. 小児慢性特定疾病を有し就職している**患者**本人、**家族**
2. 自立支援事業や移行期医療に従事する**医療・福祉専門職**
  - 看護師
  - 保健師
  - ソーシャルワーカー
  - 心理士
  - 小児慢性特定疾病自立支援事業自立支援員 など

# 調査内容と分析

先行研究結果、各自治体の就労支援パンフレットなどから計7トピック、全55項目を抽出

小慢患者さんご本人・ご家族と支援者が就労に向けた準備のために、以下の情報を共有することはどれくらい重要だと、あなたはお考えになりますか？

## トピック：病状と就労

現在の通院頻度はどのくらいか

どのような時に体調を崩しやすいと感じているか

薬を服用しているか、それに伴って生活に生じる影響にはどのようなものがあるか

全く重要でない

あまり重要でない

どちらでもない

まあ重要

とても重要

1

2

3

4

5

1

2

3

4

5

1

2

3

4

5

自由記載欄：

# 調査内容と分析

4 or 5と回答した者の割合「同意率」  
各ラウンドで集計し、対象者にフィードバック

トピック：病状と就労

現在の通院頻度はどのくらいか

どのような時に体調を崩しやすいと感じているか

薬を服用しているか、それに伴って生活に生じる影響にはどのようなものがあるか

全く重要でない

あまり重要でない

どちらでもない

まあ重要

とても重要

1

2

3

4

5

1

2

3

4

5

1

2

3

4

5

自由記載欄：

# 調査内容と分析

## トピック：病状と就労

現在の通院頻度はどのくらいか

どのような時に体調を崩しやすいと感じているか

薬を服用しているか、それに伴って生活に生じる影響にはどのようなものがあるか

全く重要でない

あまり重要でない

どちらでもない

まあ重要

とても重要

1

2

3

4

5

1

2

3

4

5

1

2

3

4

5

自由記載欄：

**項目の修正・参考資料として使用**

# 調査内容と分析

	全く重要	あまり重要	どちらでもない	まあ重要	とても重要
病状と就労					
現在の通院頻度は			3	4	5
どのような時に体			3	4	5
薬を服用しているか、それに伴って生活に生じる影響にはどのようなものがあるか	1	2	3	4	5

**ラウンド3 同意率による判定** (加藤・山内, 2015)

80%以上 : 合意レベル「高」

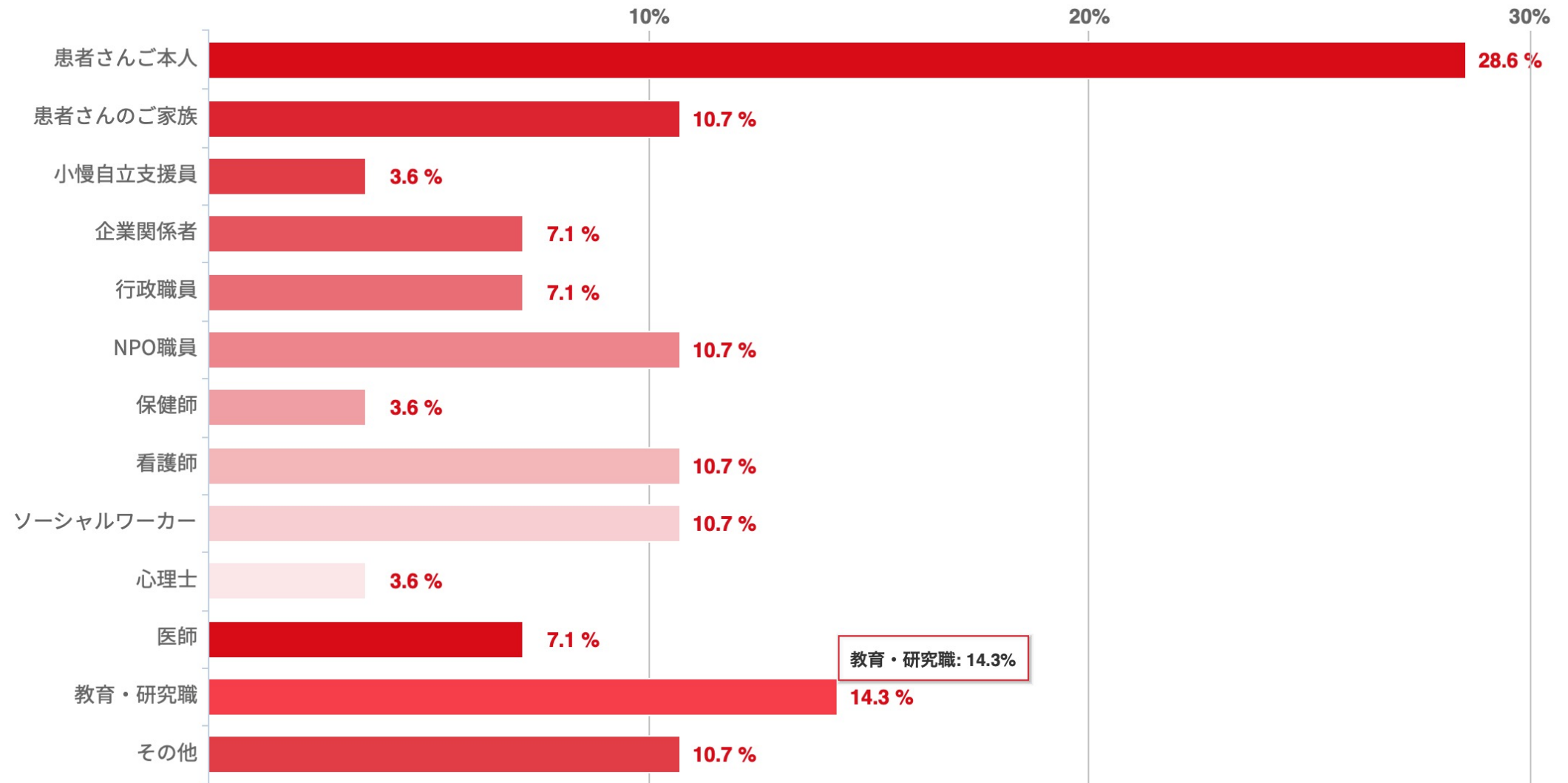
60~79% : 合意レベル「中」

60%未満 : 削除

自由記載欄 :

# 対象者背景

N=28





# ラウンド3 合意レベル「高」判定 全44項目

N=28

病状と就労	同意率
現在の通院頻度はどのくらいか	100.0
どのような時に体調を崩しやすいと感じているか	100.0
薬を服用しているか、それに伴って生活に生じる影響にはどのようなものがあるか	96.4
就労にあたって不安なことは何か	96.4
主治医からどのような仕事が適切と言われているか（デスクワーク、立ち仕事など）	89.3

# ラウンド3 合意レベル「高」判定 全44項目

N=28

社会福祉制度の利用状況	同意率
障害者手帳を持っているか、何級か、持っていない場合、今後、取得の予定はあるか	100.0
障害者雇用枠を利用する意向はあるか	100.0
障害年金を受給しているか、受給していない場合、今後、受給の可能性はあるか	85.7
医療機関以外に、支援機関や場所を利用しているか (障害福祉サービス、保健所、NPO法人、患者団体など)	82.1

# ラウンド3 合意レベル「高」判定 全44項目

N=28

労働意欲について	同意率
働きたいという気持ちはあるか	100.0
仕事を通してどんなことをしたいか（経済的自立、社会とつながりを持つなど）	96.4
生活に必要な費用はどのくらいか	82.1
仕事以外にどれだけ収入（年金、親からの仕送り、配偶者の収入など）が見込めるか	82.1

# ラウンド3 合意レベル「高」判定 全44項目

N=28

希望する就労形態	同意率
希望する1週間の勤務日数はどのくらいか	100.0
希望する1日の勤務時間はどのくらいか	100.0
どのような勤務形態を希望しているか (常勤、非常勤、就労移行支援、A型、B型、在宅就労など)	100.0
勤務地に希望はあるか (実家から通える範囲、同一県内など)	96.4
どのような会社・業種・職種で働きたいか	92.9
通勤方法に希望はあるか (交通機関、時間)	89.3
休日の取り方に希望はあるか (平日休み希望など)	89.3
時間外勤務は可能か	82.1

# ラウンド3 合意レベル「高」判定 全44項目

N=28

アピールポイント	同意率
仕事上のアピールポイント（できることや強み）は何か	96.4
ビジネスマナー（挨拶、身だしなみ、報告・連絡・相談など）を身につけているか	92.9
Word、Excel、Powerpoint（Wordなら目次機能、Excelならマクロなど）を使えるか	89.3
仕事に役立つ特技（語学、プログラミング、コミュニケーション力など）はあるか	85.7
アルバイトを含めて職務経験はあるか	82.1
職務経験がある場合、退職の理由は何か	82.1

# ラウンド3 合意レベル「高」判定 全44項目

N=28

必要な配慮	同意率
手術などのために長期で入院・療養等をする具体的な予定はあるか	100.0
作業環境として、避けたいもの・配慮を望むもの（音、屋外作業、高所など）はあるか	100.0
物理的にどのようなバリアフリー対応（スロープや点字など）が必要か	100.0
周囲から支援を得たい業務や動作は何か	100.0
体調悪化前のサインはあるか	100.0
どのような業務量や作業内容を希望するか	96.4
ストレス・疲労を感じやすい状況・場面はあるか	96.4
業務を安定して遂行するために必要とする機器や設備はあるか	92.9
安定して作業に取り組むために必要とする配慮はあるか	89.3
ストレス・疲労に対して普段どのように対処しているか	89.3
ストレス・疲労のサインはあるか	89.3
急に体調を崩し、数日単位で仕事を休む可能性はあるか	89.3

# ラウンド3 合意レベル「高」判定 全44項目

N=28

周囲への説明	同意率
仕事をするにあたり、周りの人に理解してもらいたいことは何か	100.0
困った時、周りに相談できる人はいるか	100.0
仕事をするにあたり、自分の病気について何を、どこまで、誰（人事、上司、同僚など）に伝えたいか	96.4
自分の病気の特徴や必要な配慮について、普段、周りの人にどのように説明しているか	96.4
困った時、周りの人にそれをどう伝えているか	96.4

誰が支援するか



# 疾患理解

N=28

病状と就労	同意率
現在の通院頻度はどのくらいか	100.0
薬を服用しているか、それに伴って生活に生じる影響にはどのようなものがあるか	96.4
主治医からどのような仕事が適切とされているか（デスクワーク、立ち仕事など）	89.3

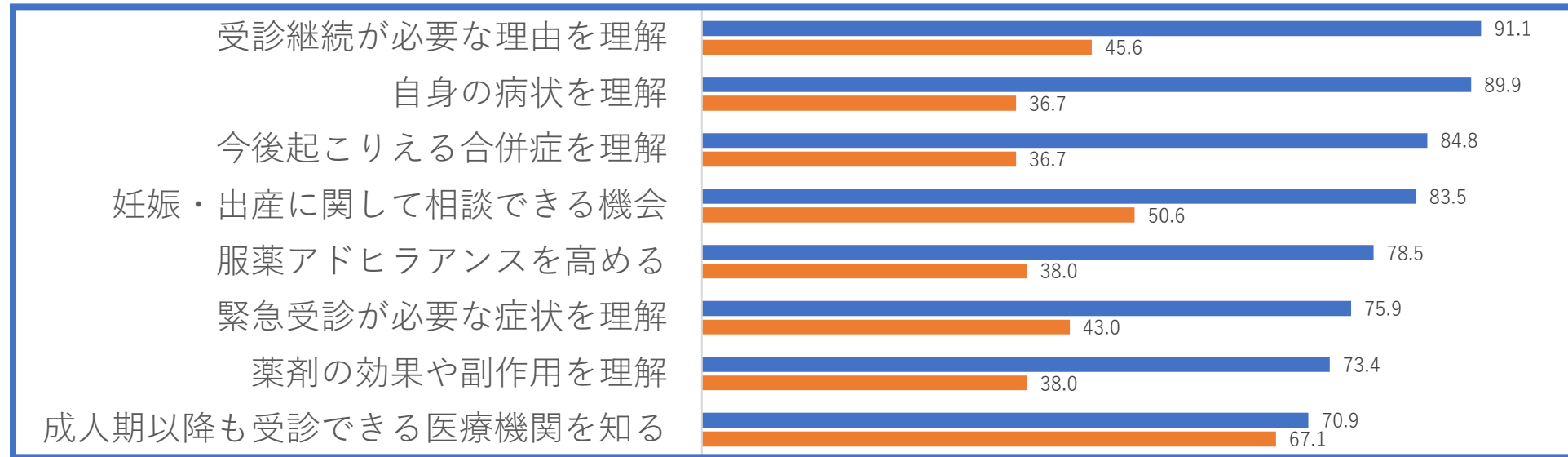
必要な配慮	同意率
手術などのために長期で入院・療養等をする具体的な予定はあるか	100.0
周囲から支援を得たい業務や動作は何か	100.0
体調悪化前のサインはあるか	100.0
ストレス・疲労に対して普段どのように対処しているか	89.3
急に体調を崩し、数日単位で仕事を休む可能性はあるか	89.3

# 移行期に必要な支援と移行期医療支援センターに期待する支援

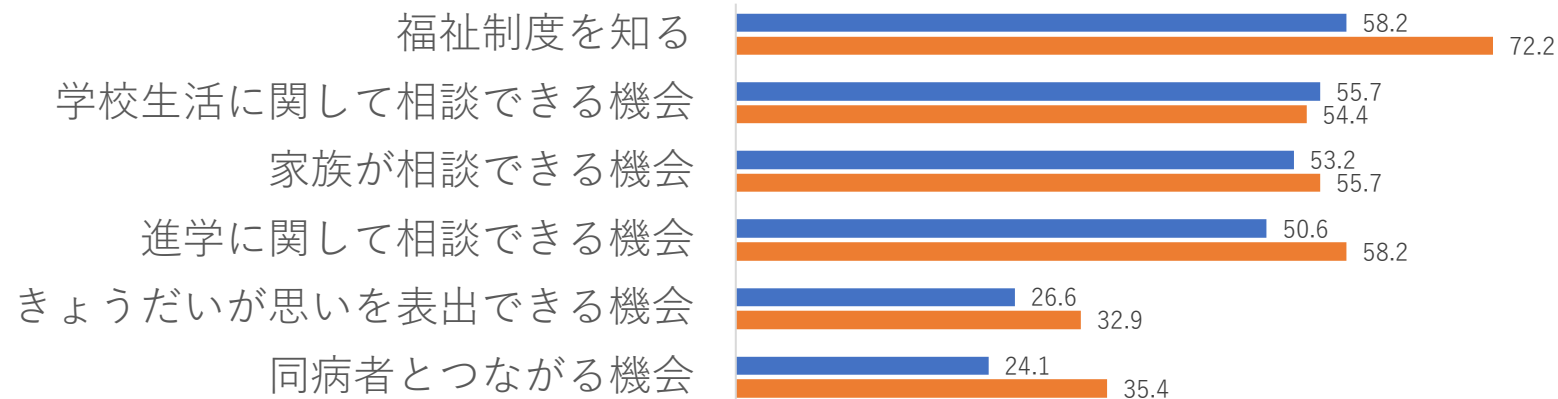
■ とても必要だと思う割合 (%)

■ とても期待する割合 (%)

n=79



## 疾患理解については一般的な移行期医療の中で支援可能



# 必要な配慮

N=28

必要な配慮	同意率
手術などのために <b>長期で入院・療養等をする具体的な予定</b> はあるか	100.0
作業環境として、避けたいもの・配慮を望むもの（音、屋外作業、高所など）はあるか	100.0
物理的にどのようなバリアフリー対応（スロープや点字など）が必要か	100.0
周囲から支援を得たい業務や動作は何か	100.0
<b>体調悪化前のサイン</b> はあるか	100.0
どのような業務量や作業内容を希望するか	96.4
ストレス・疲労を感じやすい状況・場面はあるか	96.4
業務を安定して遂行するために必要とする機器や設備はあるか	92.9
安定して作業に取り組むために必要とする配慮はあるか	89.3
ストレス・疲労に対して <b>普段どのように対処</b> しているか	89.3
ストレス・疲労のサインはあるか	89.3
急に体調を崩し、 <b>数日単位で仕事を休む可能性</b> はあるか	89.3

# 企業が雇用にあたり知りたいこと

N=1516

	<i>n</i>	%
<b>どのような配慮が必要か</b>	1110	<b>73.2</b>
労働意欲があるか	828	54.6
パソコンや語学などのスキルがあるか	625	41.2
能力的に貢献できるか	564	37.2
<b>突然の欠勤や長期休業の可能性はあるか</b>	560	<b>36.9</b>
一般的マナーを身につけているか	539	35.6
<b>本人が体調悪化前に相談できるか</b>	533	<b>35.2</b>
<b>本人が障害特性や必要な配慮を説明できるか</b>	382	<b>25.2</b>

必要な配慮は企業の関心事

**事前に想定・説明・対応できるか**がポイント

**内容は一般的な移行期医療の範囲内のものも多い**

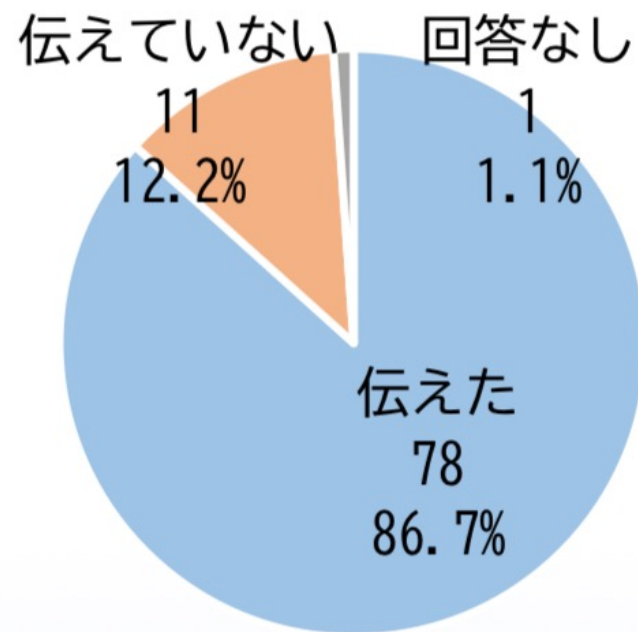
# 疾患開示

N=28

周囲への説明	同意率
仕事をするにあたり、周りの人に理解してもらいたいことは何か	100.0
困った時、周りに相談できる人はいるか	100.0
仕事をするにあたり、自分の病気について何を、どこまで、誰（人事、上司、同僚など）に伝えたいか	96.4
自分の病気の特徴や必要な配慮について、普段、周りの人にどのように説明しているか	96.4
困った時、周りの人にそれをどう伝えているか	96.4

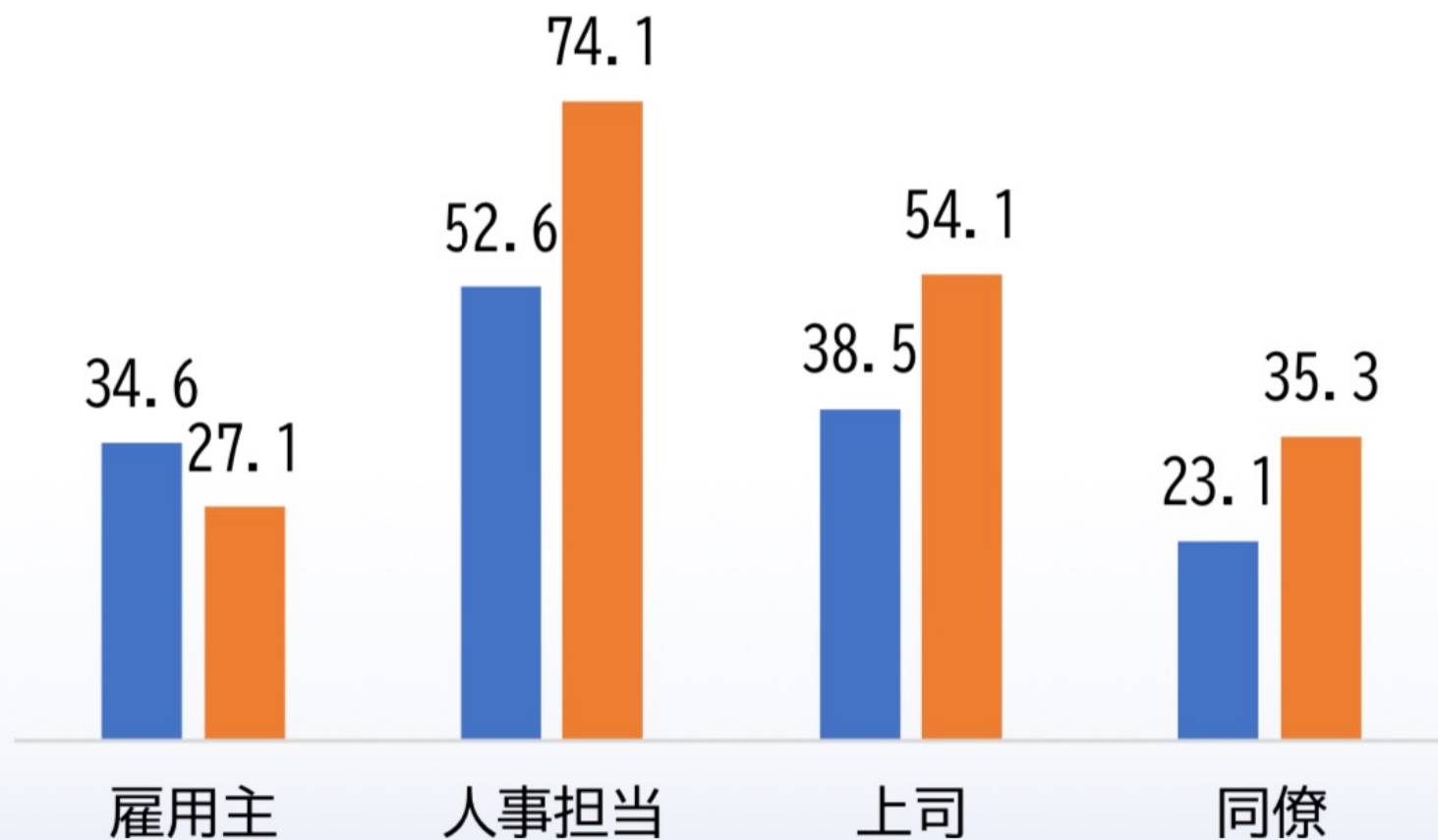
# 先天性心疾患患者の疾患開示

職場に病気を伝えたか n=90

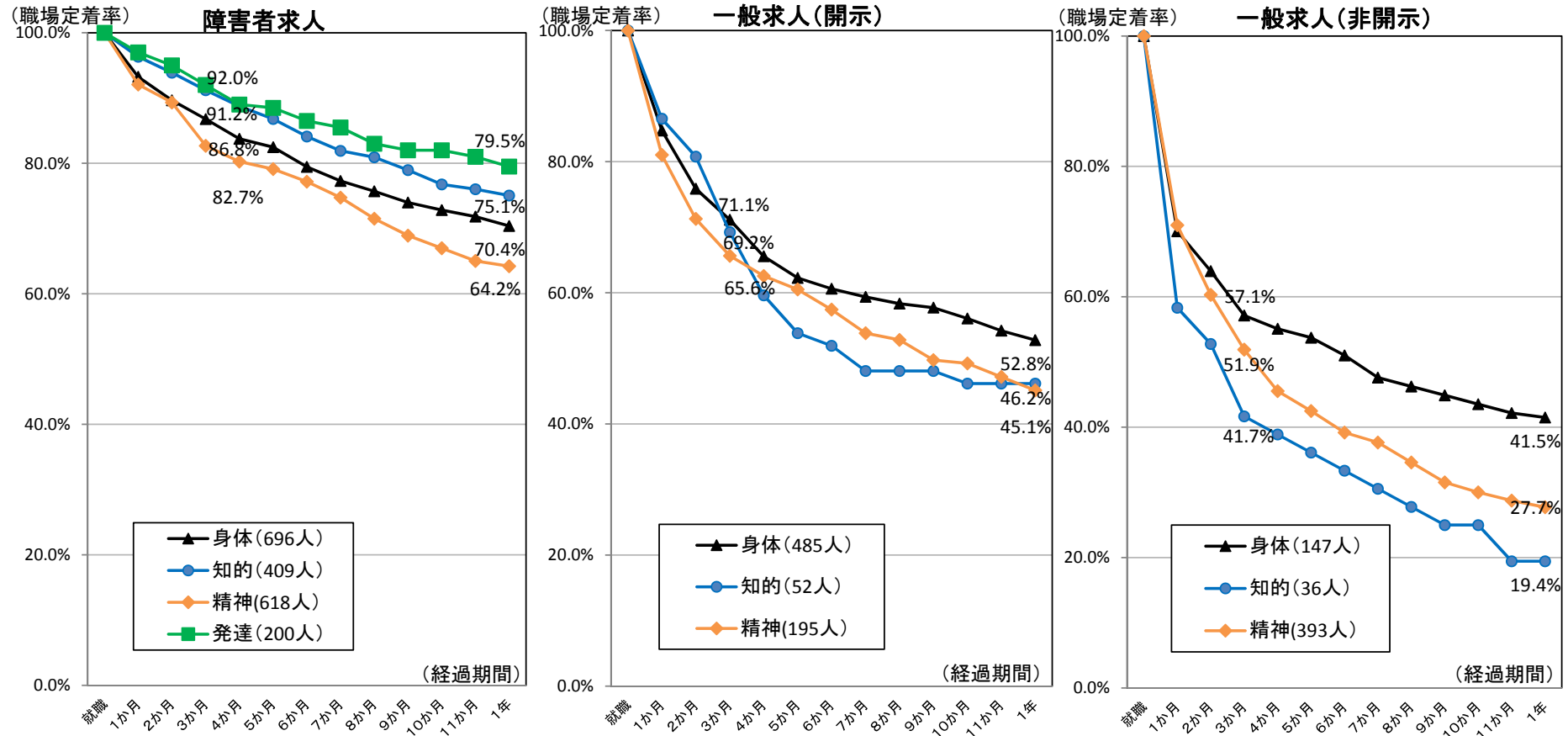


病気を誰に伝えたか (%)

■ 一般雇用(n=78) ■ 障害者雇用(n=85)



# 疾患開示状況と職場定着率



中村裕一郎. 障害者雇用の現状と課題 ([http://www.zenjukyo.or.jp/small\\_info/29kantou\\_kaigi\\_1004-1.pdf](http://www.zenjukyo.or.jp/small_info/29kantou_kaigi_1004-1.pdf))

疾患開示しているほど、職場定着率は高い  
**疾患理解を基本とし、疾患開示の要否と方法まで話し合う必要あり**  
**医療機関で行う移行期医療の範囲を超える部分も**

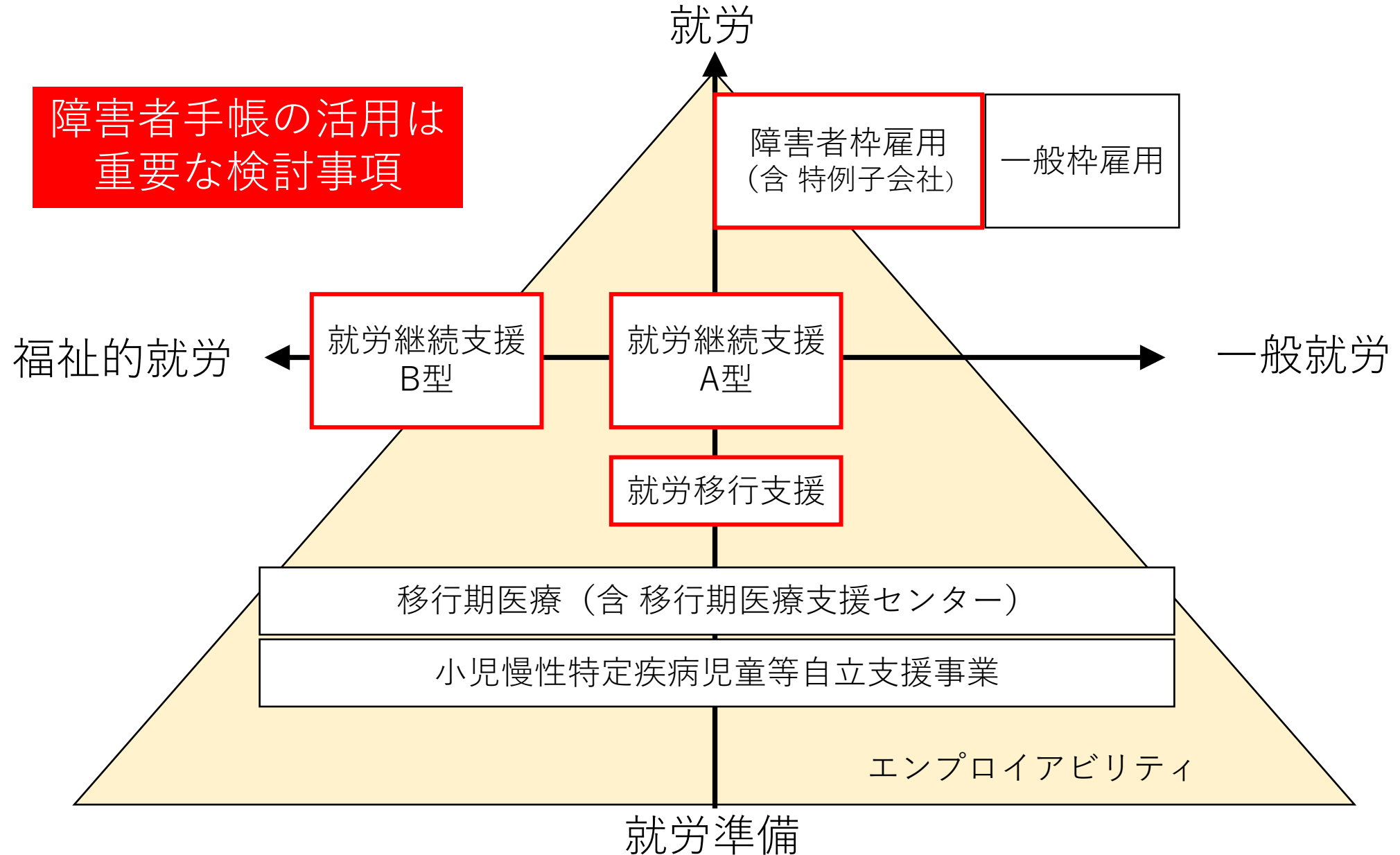
# 制度利用

N=28

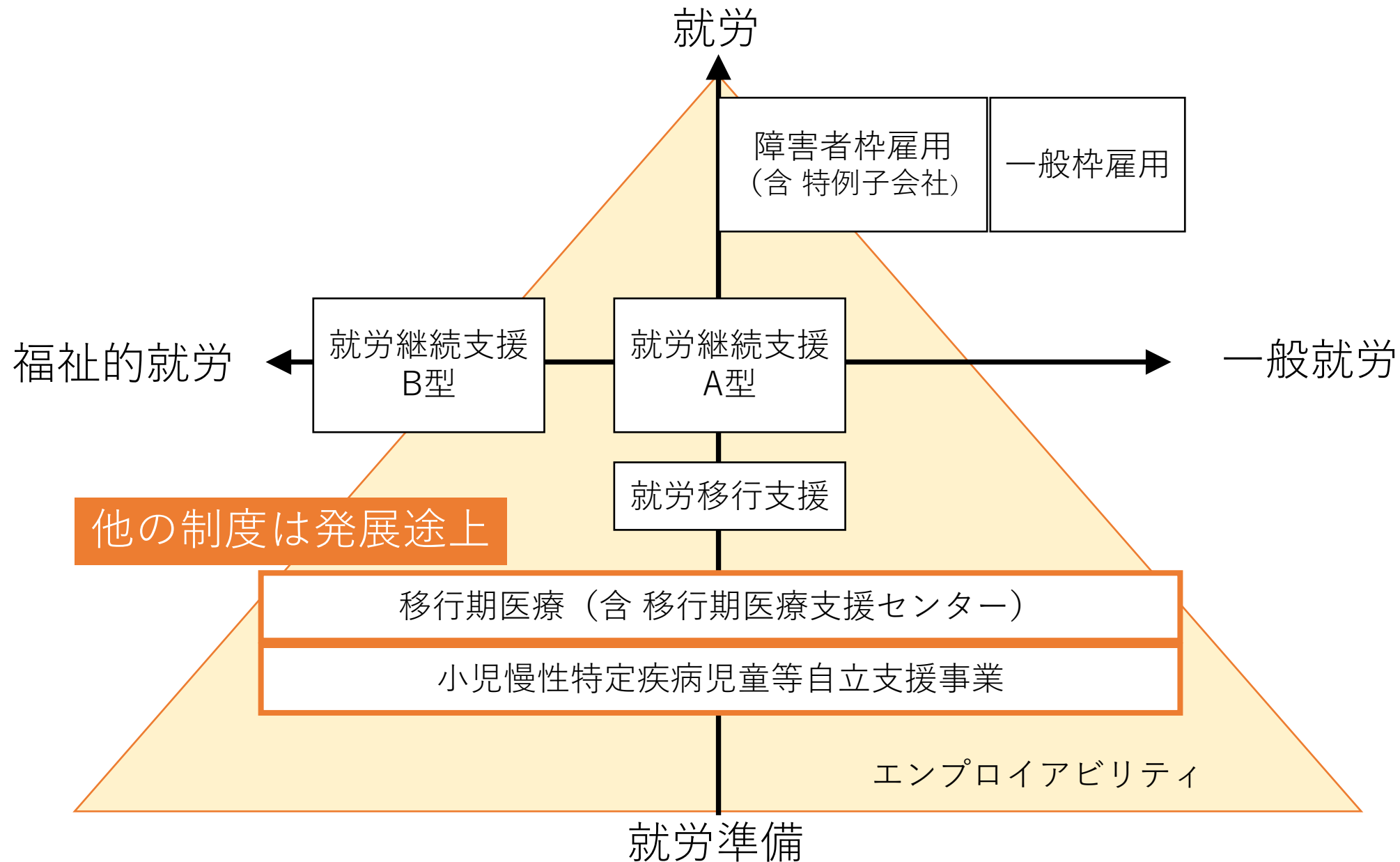
社会福祉制度の利用状況	同意率
障害者手帳を持っているか、何級か、持っていない場合、今後、取得の予定はあるか	100.0
障害者雇用枠を利用する意向はあるか	100.0
障害年金を受給しているか、受給していない場合、今後、受給の可能性はあるか	85.7
医療機関以外に、支援機関や場所を利用しているか (障害福祉サービス、保健所、NPO法人、患者団体など)	82.1



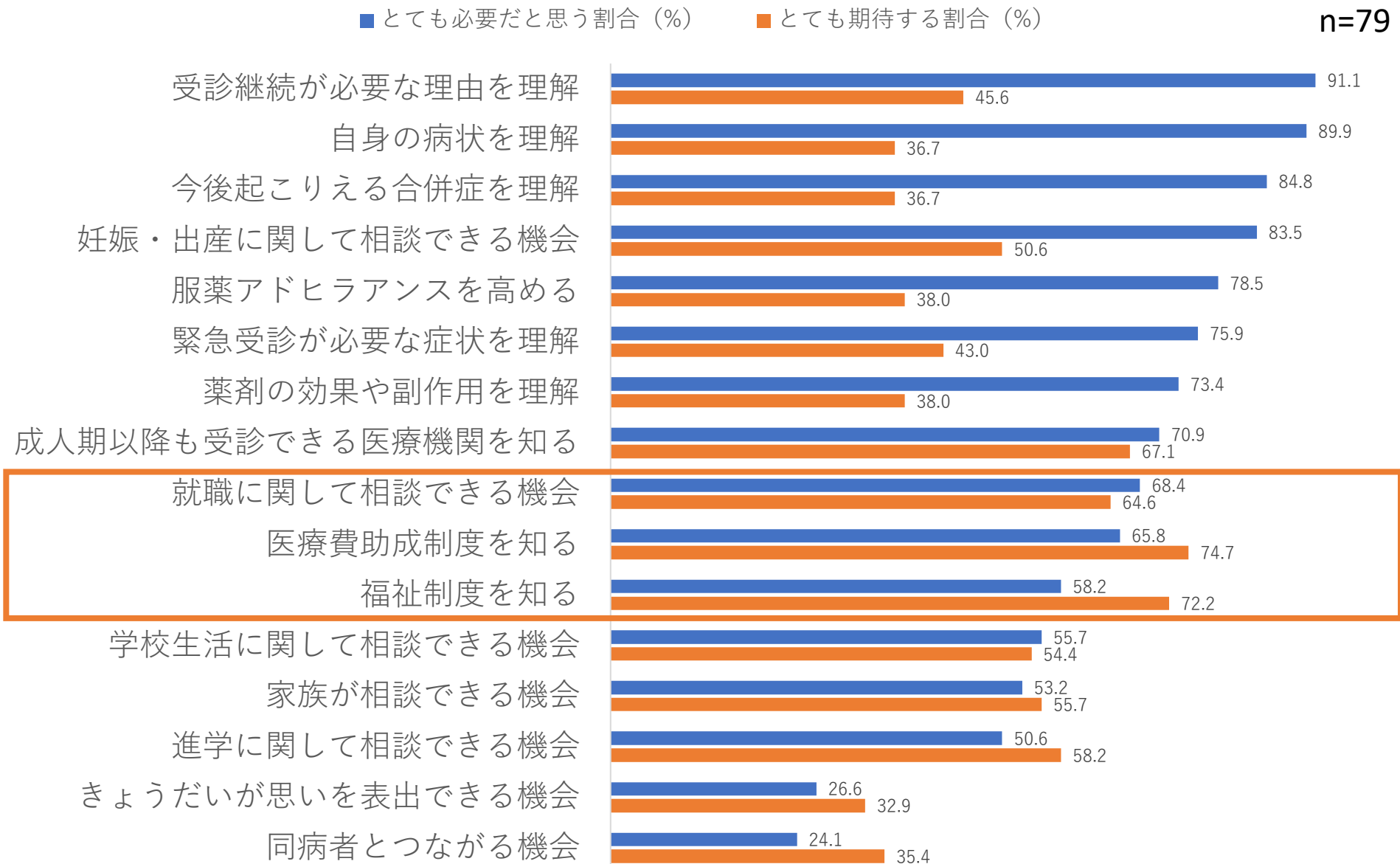
# 就労 関連制度マップ



# 就労 関連制度マップ

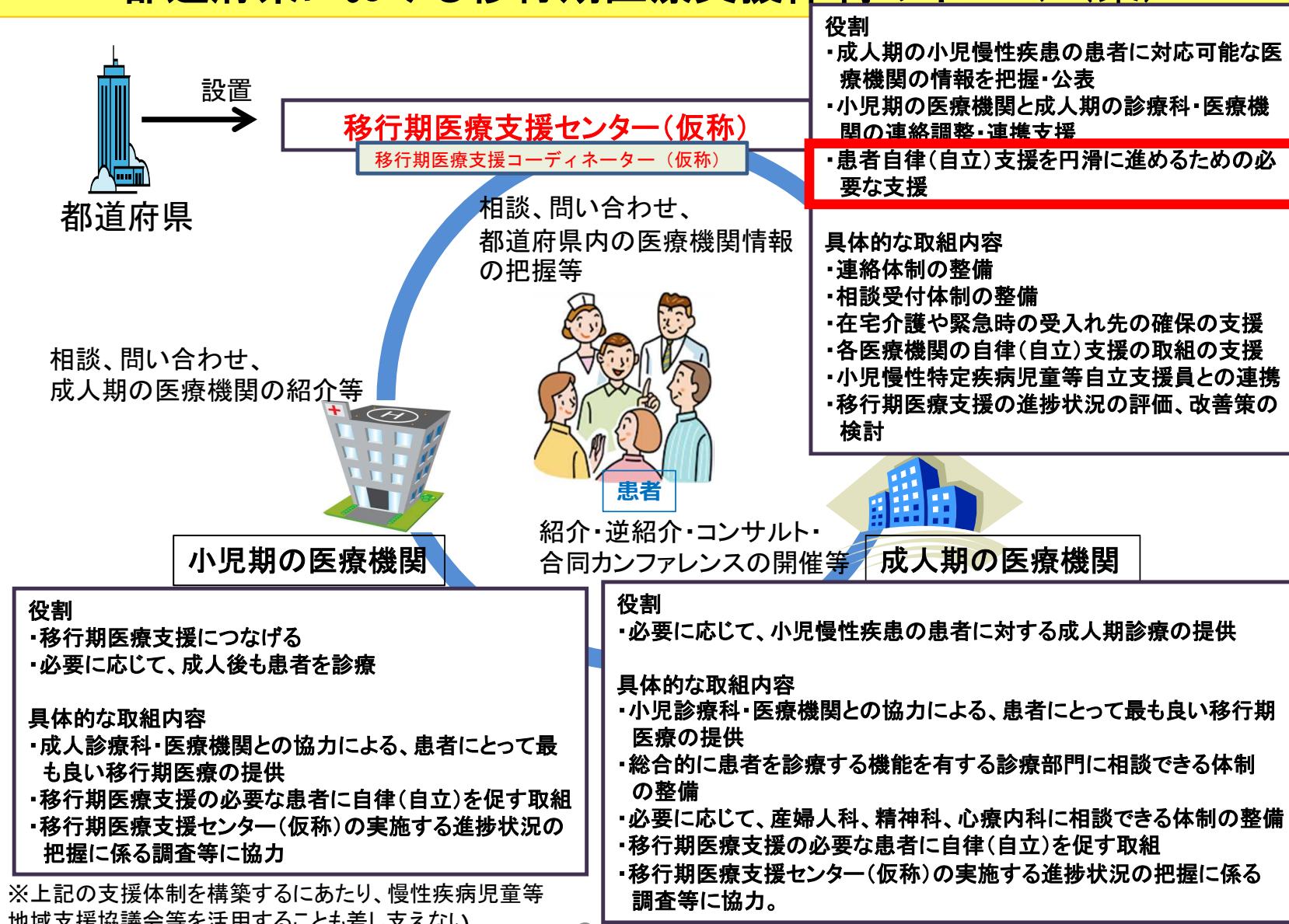


# 移行期に必要な支援と移行期医療支援センターに期待する支援



移行期医療支援センターに制度利用支援を期待する医師が多い

# 都道府県における移行期医療支援体制のイメージ(案)



※上記の支援体制を構築するにあたり、慢性疾病児童等地域支援協議会等を活用することも差し支えない。

7都道府県で協議会・HP設置、今後の発展に期待

# 小児慢性特定疾病児童等自立支援事業

## ▶ 必須事業

相談支援事業



小児慢性特定  
疾病児童等  
自立支援員



## ▶ 任意事業

療養生活  
支援事業



例) レスパイト

相互交流  
支援事業



例) 患児同士の  
交流会

就職  
支援事業



例) 就労体験

介護者  
支援事業



例) きょうだい  
支援

その他の  
支援事業



例) 学習支援

# 小児慢性特定疾病等自立支援事業等 2020年度 実施状況

N=125

就職支援の取り組み	任意事業として実施		単独事業/その他事業として実施	
	n	%	n	%
<b>講演会や個別相談会等</b>	<b>12</b>	<b>9.6</b>	1	0.8
学校関係者や企業関係者、ハローワーク担当者が参加する講演会や事例検討会等	6	4.8	1	0.8
<b>小慢疾患を持って就労した患者による助言や支援 (講演会や個別相談会等)</b>	<b>3</b>	<b>2.4</b>	2	1.6
就労先で配慮を得られるようなコミュニケーション支援 (就労後支援)	3	2.4	0	0.0
職場体験や職場見学	2	1.6	0	0.0
就労に向けての必要なスキル・資格取得に関する支援 (就労前準備の支援)	2	1.6	0	0.0

実施率1割程度、今後の充実に課題

# 個別支援に活用できる資料： 情報共有シート

フリガナ お名前	男・女	生年月日	( 歳)
記入者	本人	・ ご家族 (お名前	続柄 )
住所	〒	連絡先	続柄
		緊急連絡先	続柄
通院先	主治医	連絡先	
疾患の正式な名称	通院頻度		
	服薬 あり・なし		
	服薬による生活への影響		
障害者手帳など	身体障害者 ( 級) ・ 精神 ( 級) ・ 療育 ( 度)		
	小慢 ・ 難病 ・ その他 ( )		
	無 → 取得の確認をしたことが ある ・ なし		
障害者雇用枠利用の意向			
医師から勧められている仕事の内容			

仕事を通してやりたいこと

就労にあたって不安なこと

# 個別支援に活用できる資料： 相談対応モデル集

## 事例 9

### 《学習の遅れや障害があるため、就労できるのか不安である。》

小慢自立支援員は、患者の就労に関する悩みや不安を保護者から聞いたり、患者本人から相談を受けることがある。就労に関する相談を受ける時期は幅広く、必ずしも就職活動中又はその直前の時期とは限らない。患者が幼少の頃、保護者から「将来就職できるのかどうか不安だ」と相談を受けることもある。

就労に関する相談を受けた小慢自立支援員は、患者の希望を傾聴し、様々な就労関連施策を紹介するとともに、患者の「雇用され得る能力（エンプロイアビリティ）」や「職業準備性」に関する自己理解を促すことも必要であろう。

## 小児慢性特定疾病児童等自立支援員による支援の例

### 初期対応

- ◎ 不安の内容を傾聴しながら、以下について把握する
  - 学年・年齢、在学中であれば出席・欠席の状況、学習の遅れの程度、疾病の確認、障害の確認、障害者手帳（身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳）の有無、発達の状況（苦手なことや得意なこと）（発達検査の結果）。
  - 患者自身が、疾病のことや、生活上の制限について、理解していて、他人へ説明できるのか。
  - 就労についての主治医の見解。
  - 就労に関する本人の希望や目標と、家族のとらえ方。
    - ▷ 雇用形態：通常の労働者（正社員）、短時間労働者（パートタイム労働者）
    - ▷ 一般就労（一般枠、障害者枠）、障害福祉サービス（就労移行支援、就労継続支援 A 型、就労継続支援 B 型）
  - 就労に関する公的な機関や事業をすでに利用しているか。
    - ▷ 障害者就業・生活支援センター
    - ▷ 新卒応援ハローワーク
    - ▷ 長期療養者就労支援ナビゲーター等
  - 学校の進路相談、就労相談に関する対応。
  - 学校生活において、これまで配慮してもらっていた内容。



# 講演会の例： 過去の取り組み

## 障害のある人と共に働く社会のために

～小児慢性疾患を有する人の就労に焦点を当てて～

障害のある人もない人も、それぞれの経験を生かしながら社会で活躍することが求められています。本講座では特に子どもの頃から何らかの病気(小児慢性疾患)のある方の就労に焦点をあてます。これまでの国内の研究結果、患者さんご本人からの経験談、企業関係者の視点という3つの観点から、障害のある人と共に働く社会について考えます。

**日時** : 1月23日(土) 13:00～14:30

**講師** : おちあい りょうた  
**落合 亮太** (横浜市立大学医学部看護学科准教授)

いのまた りゅう  
**猪又 竜** (SOMPO ホールディングス株式会社人事部)

# 講師

猪又竜さん

(先天性心疾患患者 本人)

「多様性を知る」

清水由佳さん

(NPO法人カシオペア 理事長)

「企業の考え方を知る」

城戸貴史さん

(静岡県立こども病院 MSW)

「我慢強く、いい子が多いからこそ  
無理しすぎないように支援が必要」

## 内容（90分）

- 厚労科研調査結果の報告
- 講師からの講義
- 質疑応答

# 講演会で 紹介された制度

## 新卒応援ハローワークを利用しませんか

～学生の就職活動を支援する専門のハローワークです～

ハローワークって、仕事を辞めた人だけが行くところだと思いませんか？  
新卒応援ハローワークは、大学院・大学・短大・高専・専修学校などの学生や、卒業後未就職の方の就職を支援する専門のハローワークです。

無料で  
気軽に

すべて無料。初回の予約も不要です！

・新卒応援ハローワークでは、大学院・大学・短大・高専・専修学校などの学生や、これらの学校を卒業した方を対象に、それぞれの方に応じた支援をすべて**無料**で行っています。初回は基本的に予約も不要ですので、お気軽にご利用ください。

まずは  
相談

仕事探しに関する相談を随時受付中！

・「いい求人はないかな？」「希望の求人があるけど、どうやって応募したらいいの？」「仕事を探す上での疑問を解消したい」など、仕事探しに当たっての各種相談を受け付けています。まずは、ぜひ相談にお越しください。

安心の  
担当者制

専門の相談員が、担当者制で個別に支援します！

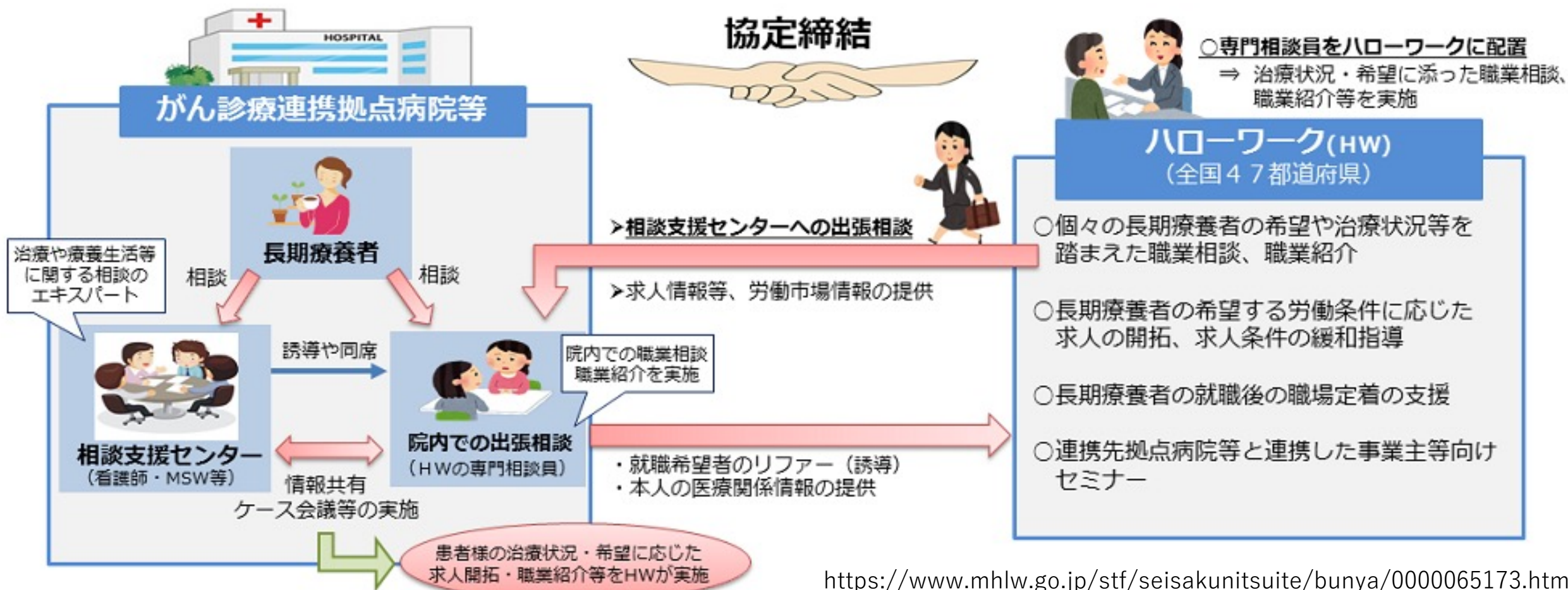
・新卒の就職活動を専門とした相談員である**就職支援ナビゲーター**が、担当者制で個別相談を行っているほか、臨床心理士による心理的サポートも行っています。  
・また、エントリーシート・履歴書の作成相談や、面接指導も受け付けています。

セミナー  
参加無料

就職フェアや各種セミナーを開催。参加無料！

・年間を通じて、就職面接会や就職活動に役立つセミナーなどのイベントを開催しています。  
・これらはすべて参加費**無料**です。ぜひ参加してみてください。

# 長期療養者就職支援事業 (がん患者等就職支援対策事業)



# 循環器病対策推進基本計画案 概要

## 全体目標

「1. 循環器病の予防や正しい知識の普及啓発」「2. 保健、医療及び福祉に係るサービスの提供体制の充実」「3. 循環器病の研究推進」に取り組むことにより、2040年までに3年以上の健康寿命の延伸、年齢調整死亡率の減少を目指して、予防や医療、福祉サービスまで幅広い循環器病対策を総合的に推進する。

(3年間：2020年度～2022年度)

<循環器病※の特徴と対策>

予防  
(一次予防、二次予防、三次予防)

急性期

回復期～慢性期

再発・合併症・重症化予防

※脳卒中・心臓病その他の循環器病

## 個別施策

### 【基盤】循環器病の診療情報の収集・提供体制の整備

▶ 循環器病の診療情報を収集・活用する公的な枠組み構築

### 1. 循環器病の予防や正しい知識の普及啓発

○ 循環器病の発症予防及び重症化予防、子どもの頃から国民への循環器病に関する知識(予防や発症早期の対応等)の普及啓発

### 2. 保健、医療及び福祉に係るサービスの提供体制の充実

- ① 循環器病を予防する健診の普及や取組の推進  
▶ 特定健康診査・特定保健指導等の普及や実施率向上に向けた取組を推進
- ② 救急搬送体制の整備  
▶ 救急現場から医療機関に、より迅速かつ適切に搬送可能な体制の構築
- ③ 救急医療の確保をはじめとした循環器病に係る医療提供体制の構築  
▶ 地域の実情に応じた医療提供体制構築
- ④ 社会連携に基づく循環器病対策・循環器病患者支援  
▶ 多職種連携し医療、介護、福祉を提供する地域包括ケアシステム構築の推進
- ⑤ リハビリテーション等の取組  
▶ 急性期～回復期、維持期・生活期等の状態や疾患に応じて提供する等の推進
- ⑥ 循環器病に関する適切な情報提供・相談支援  
▶ 科学的根拠に基づく正しい情報提供、患者が相談できる総合的な取組
- ⑦ 循環器病の緩和ケア  
▶ 多職種連携・地域連携の下、適切な緩和ケアを治療の初期段階から推進
- ⑧ 循環器病の後遺症を有する者に対する支援  
▶ 手足の麻痺・失語症・てんかん・高次脳機能障害等の後遺症に対し支援体制整備
- ⑨ 治療と仕事の両立支援・就労支援  
▶ 患者の状況に応じた治療と仕事の両立支援、就労支援等の取組を推進
- ⑩ 小児期・若年期から配慮が必要な循環器病への対策  
▶ 小児期から成人期にかけて必要な医療を切れ目なく行える体制を整備

### 3. 循環器病の研究推進

- 循環器病の病態解明や予防、診断、治療、リハビリテーション等に関する方法に資する研究開発
- ▶ 基礎研究から診断法・治療法等の開発に資する実用化に向けた研究までを産学連携や医工連携を図りつつ推進
  - ▶ 根拠に基づく政策立案のための研究の推進

## 循環器病対策の総合的かつ計画的な推進

- 関係者等の有機的連携・協力の更なる強化、都道府県による計画の策定、基本計画の評価・見直し 等

健康寿命の延伸・年齢調整死亡率の減少

# 別調査：障害者雇用のメリット

	%
<b>多様性の理解</b>	<b>61.8</b>
働き手確保	38.5
職場環境改善	38.0
企業イメージ	36.5
SDGs	31.8
助成金	30.0
多様な価値観	28.3
法定雇用率	27.0
その他	3.2
特になし	5.5

# 多様性がイノベーションを生む



Source: 2016 survey of German, Swiss, and Austrian companies by BCG and Technical University of Munich.



# まとめ

- 小児慢性特定疾病等を有する患者の就労に向けて  
本人や家族が、支援者と共に、確認・検討していくべき  
44項目を選定しました
- 44項目の達成には、自立支援事業のみでなく  
移行期医療、ハローワークなどとの連携が必要です
- ぜひ、就労支援関連の講演会に参加させてください
- 就職支援を通してみんなが働きやすい社会を