

# 福岡県における「難病の治療と仕事の両立に関する実態調査」報告

## ～難病のある従業員の雇用に関する企業側の意識～

- 金子 麻理 (福岡県難病相談支援センター/福岡市難病相談支援センター 難病相談支援員)
  - 磯部 紀子 (九州大学大学院 医学研究院 神経内科学分野)
  - 青木 惇 (福岡県難病相談支援センター/福岡市難病相談支援センター)
  - 中園 なおみ (福岡県難病相談支援センター 北九州センター)
  - 江口 尚 (産業医科大学 産業生態科学研究所 産業精神保健学研究室)
- 福岡県  
福岡市

### 1 はじめに

2020年度の特定医療費（指定難病）受給者証所持者数は全国で103万人を超え、約3分の1が20～59歳の“現役世代”である<sup>1)</sup>。難病の治療と職業生活の両立については、2015年施行の難病法に基づく社会参加支援、2016年施行の障害者差別解消法による合理的配慮の提供など法制度が整備され、調査も進みつつあるが、雇用主側の意識や実態に関する調査は少なく、福岡県でも未調査であった。労働契約が、労働者が労務を提供し、使用者が対価としての賃金を支払う契約行為であることを踏まえれば、難病患者が治療と仕事を両立できる安定的な職場環境を整えるには、雇用主側の視点を踏まえた多角的な支援が必要である。このため雇用主側のニーズや課題の把握を目的に実態調査を行った。

### 2 調査の方法と結果

#### (1) アンケート調査

##### ア 調査期間

2020年11月17日～2021年2月26日

##### イ 調査方法

福岡県内に本社を置き、障害者の雇用義務のある法人<sup>2)</sup>を対象に、従業員規模による3区分の構成割合に従って計1,000社を無作為抽出。自記式調査票を郵送発送・郵送回収で実施した(表1)。

表1 調査対象数と回答数

従業員規模	県内法人	構成率	調査対象	回答数
99人以下	1,940法人	49.4%	494法人	192法人
100～299人	1,425法人	36.2%	362法人	182法人
300人以上	565法人	14.4%	144法人	73法人
合計	3,930法人	100%	1,000法人	447法人

##### ウ 集計結果

難病のある人を「雇用している（過去に雇用していた）」法人は99人以下の規模では3割を下回ったが、300人以上の規模では6割を超えた(図1)。全体では雇用実績のある法人のうち約6割が障害者手帳を持つ患者の雇用であり(図2)、疾患開示時期は「在職中の罹患」「難病がある

ことを理解しての採用」が約3分の1ずつを占めた(図3)。

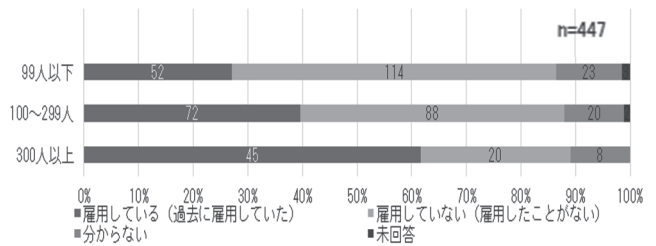


図1 難病のある人の雇用実績 (規模別)

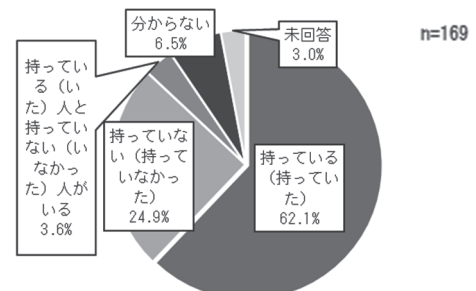


図2 障害者手帳の有無

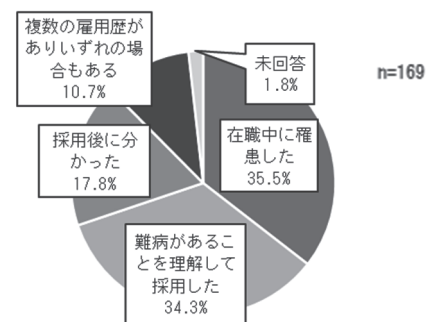


図3 疾患の開示時期

雇用実績の有無に関わらず「難病のある従業員への対応に苦慮した(しそうな)こと」を複数回答で尋ねたところ、「病気そのものに対する基本知識が乏しい」が約5割と最も多かった。「就業制限の必要性や制限期間の判断が難しい」など医療的な視点の不足のほか、300人以上の規模では「障害者手帳を持っていないければ障害者雇用の対象にできない」、99人以下の規模では「代替要員の確保が難しい」など、法人規模によって異なる課題があった(図4)。

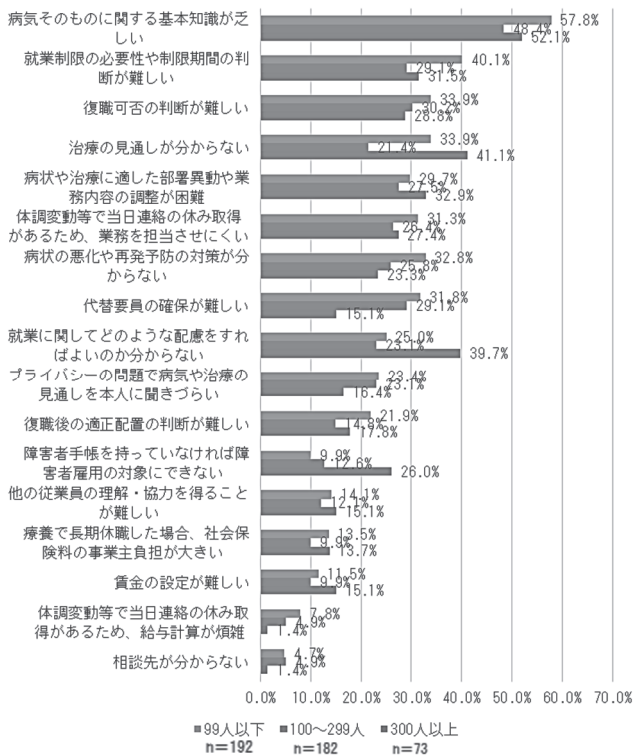


図4 難病のある従業員への対応に苦慮した(しそうな)こと(複数回答)

仕事と治療を両立できる職場づくりは96%が前提として「必要」と考えている一方で、そのうちの半数近くが「必要だが、実際に整備するのは難しい」と回答していた(図5)。

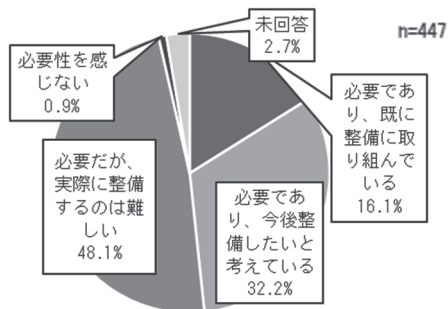


図5 仕事と治療を両立できる職場づくり

難病相談支援センターの存在は7割超、支援ツール<sup>3)</sup>については約9割が「知らない」と回答した。対応に苦慮した際の相談先は複数回答で「産業医や産業看護職」「社会保険労務士」がともに約半数で最上位に並び、障害者職業センターは約1割、産業保健総合支援センターは1割に満たなかった。

## (2) ヒアリング調査

### ア 協力企業

アンケート調査で「ヒアリングに協力可」と回答した企業3社を訪問して実施した(表2)。

表2 ヒアリング調査協力企業

法人	業種	従業員規模	雇用実績	発症
A社	製造業	300人以上	指定難病(手帳無)	在職中
B社	運輸業	100~299人	指定難病(手帳無)	在職中
C社	サービス業	100~299人	指定外(手帳無)	新規採用

### イ ヒアリング結果

3社に共通していたのは「本人の申し出」と「個別対応」であり、難病があることを把握した後も拙速な退職勧奨や採用の手控えはしないという方針も共通していた。企業側は単なる病気の有無を見ているのではなく、患者自身の組織の一員としての意識とコミュニケーション能力を重視し、組織として可能な対応を総合的に図っていた(表3)。

表3 主な対応と企業としての意見

	主な対応	企業としての意見
A社	本人申し出により部署内で担当変更・業務切り分け等で対応	病気理由の退職勧奨はしない。型にはめず、臨機応変に個別対応
B社	受診・治療で有休が尽きれば傷病欠勤だが、人事評価には影響しない	本人に組織の一員として協力し合う意識があれば企業は協力する
C社	複数人員の部署に配置し、病状に応じて短時間勤務から開始	病気を理由に不採用としたことはなく、やり方次第で可能

## 3 考察

今回の調査から、企業が難病患者の就労に関して多様な課題を抱えていることが分かった。2021年6月施行の改正障害者差別解消法では、これまで民間事業者では努力義務とされていた合理的配慮の提供が、法的に義務付けられた。一般に労働者は人事権を握る雇用主に対し弱い立場に置かれやすいが、一方で企業には病気の有無で差別することなく、難病患者が能力に応じた仕事ができるような職場環境を醸成する責任がある。企業がその責任を果たせるよう、支援者には難病患者に寄り添うだけでなく、個々の企業側が感じているニーズを考慮した支援を行う必要がある。

### 【参考文献】

- 1) 厚生労働省「衛生行政報告例」(令和2年度末現在)
- 2) 厚生労働省福岡労働局調査「福岡県内の民間企業における障害者雇用情報報告一覧」(令和2年年6月1日現在)
- 3) 障害者職業総合センター「難病のある人の雇用管理マニュアル」(2018)、障害者職業総合センター「障害のある人の就労支援のために」(2016)、平成29年度難病患者の地域支援体制に関する研究班「健康管理と職業生活の両立ワークブック(難病編)」(2018)、厚生労働省「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン令和2年3月改訂版」(2020)