

難病患者の就労困難性に関する調査研究（2）

－事業所調査及び支援機関調査－

○大竹 祐貴（障害者職業総合センター 上席研究員）
春名 由一郎（障害者職業総合センター）
野口 洋平・岩佐 美樹（元障害者職業総合センター）

1 背景と目的

就労困難性のある難病患者は、障害者手帳の有無や障害者雇用率制度の適用にかかわらず、すべての事業主の障害者差別禁止や合理的配慮提供義務の対象であり、また、ハローワーク、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等による職業リハビリテーションや就労移行支援事業所等の就労系福祉サービスの対象でもあり、さらに難病相談支援センターの就労支援や産業保健総合支援センター等の治療と仕事の両立支援の対象でもある。

障害者雇用率制度の対象とならない難病患者にとって、これらの事業主の取組や、地域支援機関の支援を充実させていくことが不可欠であり、これまで各種研修や情報提供等が実施されてきた。それにもかかわらず、難病患者の調査では支援ニーズに対して、職場や地域支援機関は十分な対応ができていない。

本研究では、様々な規模や産業の事業所や、地域の多様な関係機関を対象として、難病患者の就労支援への取組や効果的な支援に必要な知識等の普及状況を明らかにすることを目的とした。

2 方法

(1) 事業所調査

事業所母集団データベースから、従業員数 10 人以上の民間事業所 5,000 事業所を、規模×産業の多様性を確保するように層化抽出し、web 調査の回答を実際に難病のある従業員の把握がある可能性の高い部署に依頼した。

調査内容は、難病及び難病患者に関する知識、難病のある従業員の雇用状況（雇用経験人数の認識、把握したきっかけ）、配慮等の実施状況や実施上の負担感等（雇用経験の認識がない場合は、想像上の負担感等）とした。

(2) 支援機関調査

保健所、ハローワーク、難病相談支援センター、産業保健総合支援センター、病院・診療所、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所等の 4,047 か所において、最も難病患者の就労支援に関係している部署の担当者へ、web 調査の回答を依頼した。

調査内容は、難病患者の就労支援への業務的対応可能性や支援ニーズへの対応可能性（難病患者の就労支援の業務的位置づけ等）、機関属性や就労支援への組織体制、支

援対象者の属性、基本的経験や知識、地域ネットワーク、情報源等とした。

3 結果

(1) 事業所調査

宛先不明等を除き 4,867 事業所へ調査協力依頼文書を送付し、758 事業所からの回答を得た（回収率 15.6%）。

ア 難病のある従業員の雇用についての把握状況

難病患者の雇用状況は、事業所規模が大きいほど把握が多くなる傾向があった（図 1）。しかし、難病患者の就業人口から数名以上の難病のある従業員が存在すると推定される全従業員数が 1,000 名以上の事業所でも「雇用経験がない」という回答が 4 分の 1 となっていた。難病のある従業員を把握するきっかけとしては、定期通院や業務調整の必要性、治療と仕事の両立支援、休職等の必要のために、難病のある従業員本人からの申出によるものが多かった。

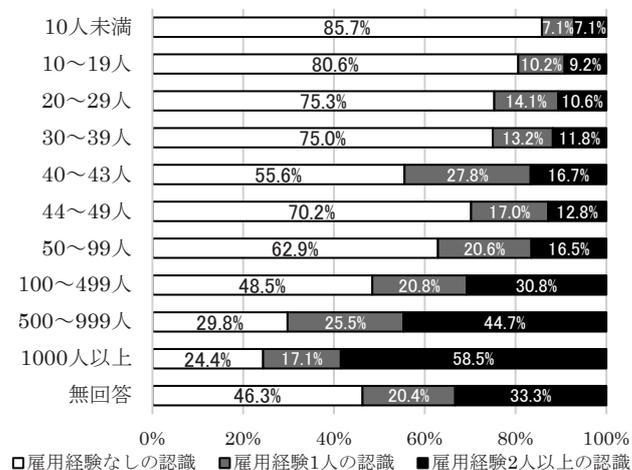


図 1 事業所規模別の難病のある従業員の把握状況

イ 難病のある従業員の支援ニーズの事業所の理解状況

難病患者が働きやすい仕事や働き方、体調変動等による支援ニーズ、合理的配慮提供義務等に関する知識・情報が十分にあった事業所は半数以下であり、難病のある従業員の雇用経験がないと回答した事業所では 3 割以下であった。

ウ 難病のある従業員への配慮についての事業所の負担感

難病のある従業員への配慮等を実施する必要がある場合の負担感について、雇用経験があると回答した事業所では、急な欠勤等に対応する職場体制の整備、難病等の情報提

供・研修等による周囲の理解促進等で負担を感じていた（図2）。一方、雇用経験がないと回答した事業所では、雇用経験があると回答した事業所よりも全般的に負担感が大きく、特に施設改善等で負担を感じていた（図3）。

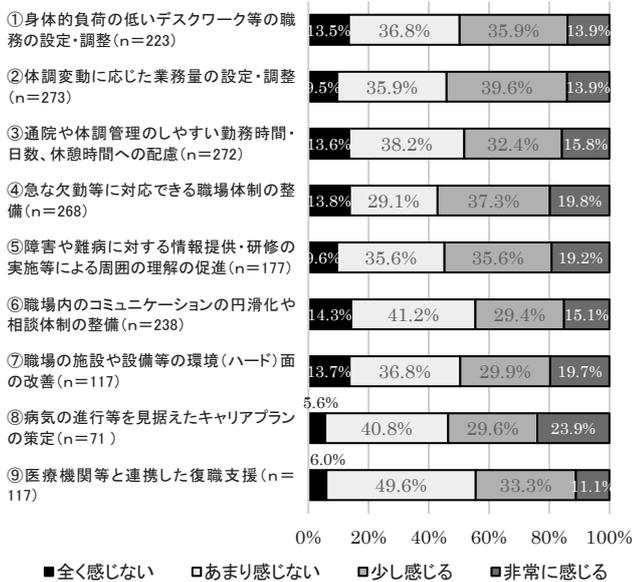


図2 雇用経験ありの認識の事業所における難病患者への配慮等の負担感

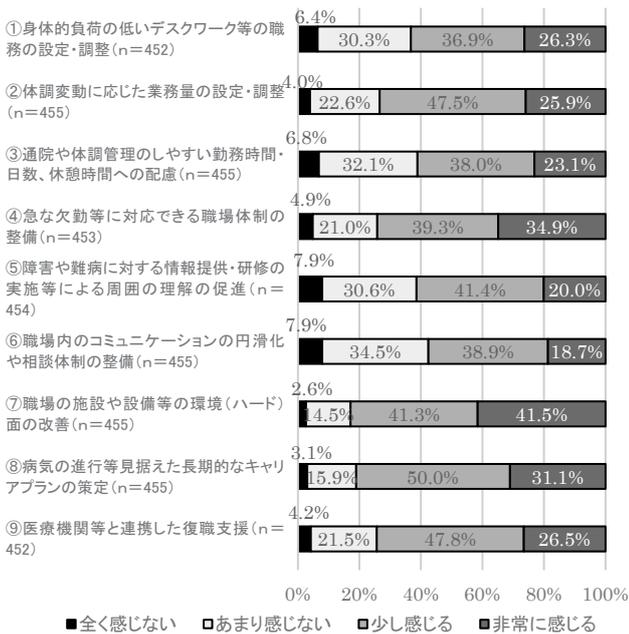


図3 雇用経験なしの認識の事業所における難病患者への配慮等の負担感

(2) 支援機関調査

回答数は537件（回収率13.3%）であり、就労移行支援事業所、ハローワーク、保健所で回答の90%を占めた。

ア 難病患者の就労支援の支援機関の業務上の位置づけ

難病患者の就労支援の業務上の位置づけが明確になっているとの回答は、ハローワーク、難病相談支援センター、産業保健総合支援センターで多かった。一方、保健所、就

労移行支援事業所では「業務上の位置づけや周知などはどちらかと言えない」、「あいまいでどちらとも言えない」という回答が多かった（図4）。

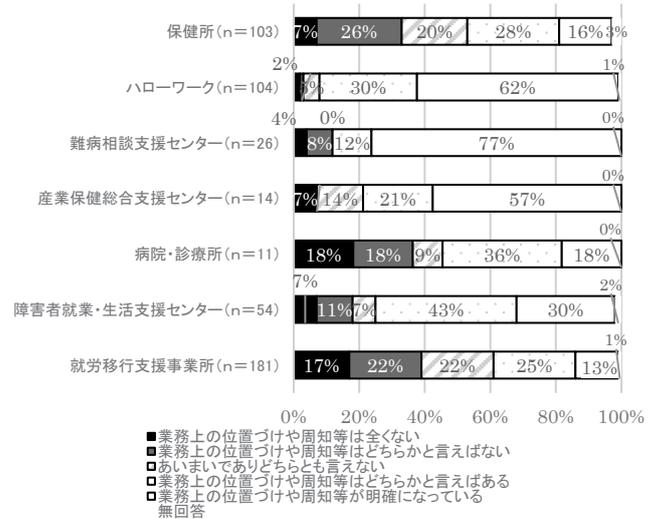


図4 難病患者の就労支援の業務上の位置づけ等の状況

イ 難病患者の就労支援に関する制度・サービスの認知度

難病患者が活用できる機関、制度・サービスについて、支援機関における認知度が高かったのは、就労移行支援事業所等であった。一方、特に障害者就労支援機関では、難病患者就職サポーター、難病相談支援センター等の認知度は低かった。

4 考察

障害者手帳がなく障害者雇用率制度の対象でない難病患者にとって、事業所の障害者差別禁止や合理的配慮提供義務の徹底が重要であるが、実際には、難病のある従業員の存在自体を把握できていない事業所が多いことが示唆された。また、雇用経験がある事業所では、職場内の人的体制の整備や情報提供等による周囲の理解の促進等について負担感が大きく、雇用経験がない事業所では、難病に関する知識・情報の不足等から全般的な過重な負担感も示唆された。

また、就労移行支援事業所では、障害者手帳のない難病患者の就労支援の業務上の位置づけの認識が明確でなく、難病対策の地域の中核である保健所でも、難病患者の就労支援の業務上の位置づけの認識が明確でなかった。また、難病患者の就労支援では重要な役割のある難病患者就職サポーター等が地域の就労支援ネットワークに十分に組み込まれていない状況も明確になった。

これらの状況を踏まえ、事業主の取組や、地域支援機関の取組を促進し、障害者手帳のない場合も含め、就労困難性のある難病患者の就労支援ニーズに対応できるようにする必要があります。