

難病のある人の 就労/社会参加に関するアンケート

人事担当者篇

2021年*月

難病者の社会参加を考える研究会

目次

調査概要	2
回答者プロフィール／企業所在地	3
回答者プロフィール／業種・創業年・上場有無	4
回答者プロフィール／従業員数・資本金額・昨年度売上高	5
回答者プロフィール／所属部署・職位	6
障害者採用人数	7
難病についての認知状況	8
障害者・難病者雇用状況	9
配属先との連携について	10
特別な働き方の許可・雇用の理由・離職発生状況とその理由	11
休職後の復帰有無・障害者・難病者雇用の課題	12
障害者採用実績がない理由・採用活動実施有無と予定人数	13
来年以降の予定・法定雇用枠に難病者が含まれた場合の採用意向	14
雇用しやすい難病者のモデルケース	15
テレワーク実施状況	16
働き方改革の効果	17

調査概要

調査目的 難病者と雇用側（経営者層/人事担当者）のそれぞれの現状と意識を明らかにすることで、難病者雇用の課題を抽出し、難病者の社会参加推進のための提言の一助とする。

※本報告書は、人事担当者への調査結果となる。

調査地域 全国

調査期間 2020年10月15日～2020年11月15日

調査方法 WEB調査

調査対象 難病者／難病を抱えている16歳～65歳の個人
経営者／企業/団体の執行役員相当以上
人事担当者／民間企業で採用に携わる人

収集方法 難病者／SNSによる募集・回収はWEB
経営者・人事担当者／SNSや当研究会関係者からの紹介により
依頼・回収はWEB

※ 標本抽出に偏りがあるため、本調査の結果が母集団の実情を正確に反映しているとは言えないことに留意。特に経営者は雇用問題に関心が高い層が多く回答している。

サンプル数 難病者 /回答数580 : 有効回答数548
経営者 /回答数56 : 有効回答数56
人事担当者 /回答数25 : 有効回答数24

調査主体 難病者の社会参加を考える研究会

実査管理 NPO法人両育わーど

回答者プロフィール／企業所在地

※ 本レポートの数値は、母数が24と少なく誤差が大きいこと、地域が東京にほぼ限定されていることに留意してご覧ください

- 今回の調査の回答企業の所在地は88%が「東京都」。

所在地

全体 n=24

選択肢	n	%
北海道	0	0.0
青森	0	0.0
岩手	0	0.0
秋田	0	0.0
宮城	2	8.3
山形	0	0.0
福島	0	0.0
群馬	0	0.0
栃木	0	0.0
茨城	0	0.0
埼玉	0	0.0
東京	21	87.5
千葉	0	0.0
神奈川	0	0.0
新潟	0	0.0
富山	0	0.0
石川	0	0.0
長野	0	0.0
山梨	0	0.0
静岡	0	0.0
愛知	0	0.0
岐阜	0	0.0
福井	0	0.0

選択肢	n	%
滋賀	0	0.0
三重	0	0.0
京都	0	0.0
大阪	1	4.2
奈良	0	0.0
和歌山	0	0.0
兵庫	0	0.0
鳥取	0	0.0
島根	0	0.0
岡山	0	0.0
広島	0	0.0
山口	0	0.0
香川	0	0.0
徳島	0	0.0
愛媛	0	0.0
高知	0	0.0
福岡	0	0.0
佐賀	0	0.0
長崎	0	0.0
大分	0	0.0
熊本	0	0.0
宮崎	0	0.0
鹿児島	0	0.0
沖縄	0	0.0

回答者プロフィール／業種・創業年・上場有無

- 業種は「製造業」が最も多く29%。
- 創業年は幅広く、1900年以前創業の企業から2010年以後の企業まで。
- 上場は25%で1/4。

業種

n=24

選択肢	n	%
農業、林業、漁業	0	0.0
漁業	0	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	1	4.2
建設業	1	4.2
製造業	7	29.2
電気・ガス・熱供給・水道業	1	4.2
情報通信業	2	8.3
運輸業、郵便業	0	0.0
卸売業、小売業	3	12.5
金融業、保険業	3	12.5
不動産業、物品賃貸業	1	4.2
学術研究、専門・技術サービス業	0	0.0
宿泊業、飲食サービス業	0	0.0
生活サービス業、娯楽業	0	0.0
教育、学習支援業	0	0.0
医療、福祉	0	0.0
複合サービス事業	0	0.0
サービス業	4	16.7
公務（官公庁等）	0	0.0
その他	1	4.2

創業年

n=24

選択肢	n	%
～1899年	2	8.3
1900年～1949年	4	16.7
1950年～1959年	3	12.5
1960年～1969年	2	8.3
1970年～1979年	2	8.3
1980年～1989年	3	12.5
1990年～1999年	2	8.3
2000年～2009年	4	16.7
2010年～	2	8.3

上場有無

n=24

選択肢	n	%
非上場	18	75.0
上場	6	25.0

回答者プロフィール／従業員数・資本金額・昨年度売上高

- 従業員数は「500人以上」が54%と半数以上。
- 資本金額も「10億円以上」が54%。
- 昨年度売上高は「1000億以上」が25%。「回答しない」を除くと33%。

従業員数

n=24

選択肢	n	%
10人未満	3	12.5
10人以上50人未満	2	8.3
50人以上100人未満	0	0.0
100人以上500人未満	6	25.0
500人以上	13	54.2

資本金額

n=24

選択肢	n	%
1000万円以下	2	8.3
1000万円以上5000万円以下	2	8.3
5000万円以上1億円以下	3	12.5
1億円以上3億円以下	0	0.0
3億円以上10億円以下	2	8.3
10億円以上	13	54.2
回答しない	2	8.3

昨年度売上高

n=24

選択肢	n	%
1億未満	3	12.5
1億以上10億未満	0	0.0
10億以上50億未満	2	8.3
50億以上100億未満	0	0.0
100億以上500億未満	2	8.3
500億以上1000億未満	5	20.8
1000億以上	6	25.0
回答しない	6	25.0

回答者プロフィール／所属部署・職位

- 回答者の所属部署は「人事(採用系)」が67%と最も多い。関連業務の兼務の場合も多い模様。
- 職位は「課長級」が38%。

所属部署

n=24

選択肢		%	
人事(採用系)	16	66.7	
人事(組織人事系)	9	37.5	
人事(その他)	11	45.8	
CSR	2	8.3	
総務系	4	16.7	
その他	0	0.0	

職位

n=24

選択肢	n	%	
担当	4	16.7	
チームリーダー・係長級	5	20.8	
課長級	9	37.5	
部長級	3	12.5	
それ以上の非執行役員	1	4.2	
執行役員以上	2	8.3	
その他	0	0.0	

障害者採用人数

- 直近3年間で、定期採用で障害者を雇用したのは13%。
- 同じく直近3年間でちゅと採用など随時採用で障害者を雇用したのは46%。

n=24

直近3年間の、新卒採用などの定期採用で雇用した合計人数

選択肢	n	%
0名	8	33.3
1~9名	4	16.7
10~19名	2	8.3
20~49名	3	12.5
50~99名	2	8.3
100~199名	2	8.3
200~399名	1	4.2
400名~	2	8.3

n=24

直近3年間の、中途採用などの随時採用で雇用した合計人数

選択肢	n	%
0名	4	16.7
1~9名	4	16.7
10~19名	1	4.2
20~49名	3	12.5
50~99名	3	12.5
100~199名	3	12.5
200~399名	3	12.5
400名~	3	12.5

うち障害者の人数

n=24

選択肢	n	%
0名	21	87.5
1名	0	0.0
2名	2	8.3
3名	0	0.0
4名	0	0.0
5名	0	0.0
6名	0	0.0
7名	0	0.0
8名	0	0.0
9名	0	0.0
10名~	1	4.2

1名以上 12.5%

うち障害者の人数

n=24

選択肢	n	%
0名	13	54.2
1名	3	12.5
2名	2	8.3
3名	2	8.3
4名	1	4.2
5名	2	8.3
6名	0	0.0
7名	0	0.0
8名	0	0.0
9名	0	0.0
10名~	1	4.2

1名以上 45.8%

難病についての認知状況

- ・「難病」についてのイメージは、「治療法が確立していない病気」が96%。「寛解・治癒しない」「命にかかわる」といった必ずしも正しくないイメージも25%あがった。
- ・指定難病の定義は「ほとんど理解していない」71%。
- ・「指定難病に含まれない難病がある」ことの認知は46%。
- ・障害者雇用促進法対象条件は、「まったく知らない」は4%にとどまるものの、誤解も見受けられる。
- ・障害者総合支援法対象条件は「まったく知らない」が17%存在した。

難病についてのイメージ（複数回答）

n=24

選択肢		%	
治療法が確立していない病気である	23	95.8	
進行性であり、一度罹ると寛解・治癒しない病気である	6	25.0	
発病のメカニズムが良くわかっていない病気である	13	54.2	
長期の療養を必要とする病気である	14	58.3	
有病率が極めて低い病気である	6	25.0	
発症すると就労、進学が難しくなる病気である	9	37.5	
命にかかわる病気である	6	25.0	
他人にうつす可能性がある病気である	0	0.0	

 「指定難病の定義」

「指定難病」定義認知

n=24

選択肢	n	%	
十分に理解しており、難病新法の内容も詳しく知っている	0	0.0	
だいたい理解している	7	29.2	
ほとんど理解していない	17	70.8	

「指定難病」に含まれない難病があることの認知

n=24

選択肢	n	%	
知っている	11	45.8%	
知らなかった	13	54.2%	

障害者雇用促進法の対象になると思う条件（複数回答）

n=24

選択肢	n	%	
障害者手帳を持っている人	24	100.0	
指定難病受給者証を持っている人	11	45.8	
厚労省が定める疾患の診断書を持っている人	5	20.8	
その他基礎疾患を抱えており、通常の雇用形態での就労が困難で確定診断がある人	2	8.3	
「障害者雇用促進法」について全く知らない	1	4.2	

障害者総合支援法の対象になると思う条件認知（複数回答）

n=24

選択肢	n	%	
障害者手帳を持っている人	19	79.2	
指定難病受給者証を持っている人	17	70.8	
厚労省が定める疾患の診断書を持っている人	5	20.8	
その他基礎疾患を抱えており、通常の雇用形態での就労が困難で確定診断がある人	2	8.3	
「障害者総合支援法」について全く知らない	4	16.7	

 該当する条件

障害者・難病者雇用状況

- 現在障害者・難病者を雇用しているのは75%。一般枠との併用も含め、「障害者枠での採用」が63%。
- 61%が法定雇用率を達成している。

現在の障害者・難病者雇用

n=24

選択肢	n	%	
雇用している	18	75.0	
雇用していない	6	25.0	

障害者枠での募集か、一般枠か

雇用しているn=18

選択肢	n	%	
障害者枠で採用している	10	55.6	
一般枠で採用している	3	16.7	
併用している	5	27.8	

障害者の法定雇用率の達成有無

雇用しているn=18

選択肢	n	%	
達成している	11	61.1	
達成できていない	7	38.9	
義務なし	0	0.0	

法定雇用率が達成できていない場合の、その理由(自由回答)

障害者用の人員枠が無く、健常者と面接で競うと負けてしまう
会社のインフラで雇用できる人材に限られている
なかなかマッチしない
仕事がない
退職者が出たため、一時的に不足。

法定雇用率を上回る雇用をしている場合の、その理由(自由回答)

雇用の工夫と部門の理解
経営判断により
自社の他に特例子会社にて採用

難病者を雇用している場合、その病名(自由回答)

筋ジストロフィー
潰瘍性大腸炎, 進行性核上性麻痺,

配属先との連携について

- 障害者・難病者を雇用している場合、配属先は「状況に応じて柔軟に対応」が78%。
- 配属先に障害者・難病者の情報を「伝達している」が100%。「上長」のほか、本人の意向に応じて伝えている。
- 人事部門と連携してフォローアップを行っているのは67%。

雇用している場合、配属先は特定部署を想定しているか 雇用しているn=18

選択肢	n	%
特定の部署にのみ配属している	3	16.7
状況に応じて柔軟に対応している	14	77.8
その他	1	5.6

配属先に障害者・難病者の情報を伝達しているか 雇用しているn=18

選択肢	n	%
伝達している	18	100.0
伝達していない	0	0.0

具体的に、どの範囲までどのような内容を伝達しているか(自由回答)

採用した従業員の希望に合わせて伝達している
仕事上の関係者
上長
上長
上長のみ
上長以外は配慮の度合いによる。配慮の必要がなければメンバーには伝えない。
通院など配慮が必要なこと
総合職メンバーのみ
本人と個別に合意
本人の意向や障害の程度によるが、メンバーまでの場合もあれば上司以外知らない場合もある
本人の意思を確認し、基本は上長のみ

雇用している場合、人事部門と配属先で情報連携やフォローアップを行っているか 雇用しているn=18

選択肢	n	%
行っている	12	66.7
行っていない	6	33.3

具体的にどのような連携を行っているか(自由回答)

メール等で連携している
産業医を通して面談を実施、都度人事部にアドバイスをいただきます
職場で起きたトラブルや事例について共有
人事担当者が定期的に本人と面談。必要な情報を配属先上司にフィードバック。
突発的なお休みに寛大
毎月の定時報告

特別な働き方の許可・雇用の理由・離職発生状況とその理由

- ・「病状に合わせて特別な働き方を許可している」が83%。
- ・具体的な内容は「勤務時間の調整」のほか、業務負荷軽減やテレワーク、コミュニケーション配慮など。
- ・障害者・難病者の雇用理由は「数値目標達成のため」が67%で最も多い。
- ・直近3年で離職が発生したのは61%、無回答を除くと69%。

雇用している場合、病状に合わせて特別な働き方を許可しているか

雇用しているn=18

選択肢	n	%
許可している	15	83.3
許可していない	3	16.7

具体的な内容(自由回答)

テレワーク
勤務時間の調整
勤務日や時間のシフト、短縮
時短勤務など
弱視の社員がおり、音声読み上げソフトを導入。ソフトが対応できる仕事をアサインしている。
就業時間や、出勤時間を工夫している
障害や難病を抱える社員のみならず、個人のライフスタイルに合わせ柔軟な働き方を推奨しています
単純作業や負荷の軽減
定期的な通院
筆談や話し方などについて配慮

障害者・難病者の雇用理由(複数回答)

雇用しているn=18

選択肢	n	%
障害者雇用の数値目標達成のため	12	66.7
障害の有無にかかわらず会社に必要な人材だったため	0	0.0
会社の戦略として障害者雇用を推進しているため	1	5.6
その他	0	0.0
不明	5	27.8

直近3年間、障害者・難病者の離職は発生したか

雇用しているn=18

選択肢	n	%
離職例あり	11	61.1
離職例なし	5	27.8
回答しない	2	11.1

離職が発生した背景と理由(自由回答)

これ以上働くことができず手当が貰えなくなるからという理由でした。
一身上の都合
死亡退職
自己都合による
就業規則により65歳での定年退職、有期雇用期間満了
専門性の高いメンバーが企業のために退職した事例と、体調悪化が1件ずつありました。

休職後の復帰有無・障害者・難病者雇用の課題

- 直近3年間で、障害者・難病者の休職があったのは28%で、復職があったのはうち6%（1件）のみ。
- 障害者・難病者の雇用体制での課題として、「理解」についてのコメントが多かった。

離職例なしの場合、離職を防止できている理由(自由回答)

障害が軽く、ほとんど健常者と同じく働けているため
個人の希望に沿って働ける環境の提供
本人が満足していると思われるため

直近3年間、障害者・難病者の休職後の復職は発生したが

雇用しているn=18

選択肢	n	%
復職例あり	1	5.6
復職例なし	4	22.2
休職は発生していない	13	72.2

障害者・難病者の雇用体制を維持する上で感じている課題(自由回答)

インフラ
ご本人の能力、部門の理解
管理監督の難しさ
業務アサインの流動化
業務の切り出しの難しさ
現場の理解、候補者との接触機会の少なさ、障害学生との接触機会の少なさ
受け入れ部門の理解と受け入れ態勢
人事、受入部門の教育
人事総務部以外での理解が浅い
専門職が多いため、働かせられるポストが多くはないこと。
配属できる部署が限定的である点

障害者採用実績がない理由・採用活動実施有無と予定人数

- ・現在障害者・難病者を雇用していない6件のうち5件が過去の採用実績もなく、その理由は「雇用義務がないから」。
- ・全体で、障害者・難病者の採用活動を現在行っているのは54%と約半数強。
- ・採用活動している社で、今年度の採用予定人数は「不明」の答えが54%。採用区分も「決めていない」が46%。

雇用していない場合、障害者を採用していた実績はあるか 雇用していない n=6

選択肢	n	%
実績あり	1	16.7
実績なし	5	83.3

現在まで雇用が継続しなかった理由(自由回答)

本人から退職の申し出有り

採用実績がない理由 採用実績なし n=5

選択肢	n	%
採用活動を行っていたが不調に終わった	0	0.0
雇用義務がないので、採用活動を行わなかった	2	40.0
その他	0	0.0
不明	3	60.0

現在、障害者・難病者の採用活動を行っているか n=24

選択肢	n	%
行っている	13	54.2
行っていない	11	45.8

採用活動を行っている企業の今年度の採用予定人数 採用活動あり n=13

選択肢	n	%
0名	0	0.0
1名	3	23.1
2名	0	0.0
3名	1	7.7
4名	2	15.4
5名～	0	0.0
不明	7	53.8

採用活動を行っている企業の今年度の採用予定区分 採用活動あり n=13

選択肢	n	%
身体障害	3	23.1
精神障害	1	7.7
知的障害	2	15.4
区分は決めていない	6	46.2
不明	3	23.1

来年以降の予定・法定雇用枠に難病者が含まれた場合の採用意向

- 障害者・難病者の採用活動を行っていない企業のその理由は、「法定雇用率を満たしているから」が中心。
- 全体での来年以降の採用活動予定は「行う」54%、「行わない」25%、「わからない」21%。
- 難病者も障害者の法定雇用枠に含まれるとしたら、「積極的に採用を検討したい」38%、「わからない」50%。「難しい」13%。
- 「難しい」と答えた理由は「前例がない」「受け入れ体制が整っていない」。

障害者・難病者の採用活動を行っていない理由（自由回答）

いったん雇用率は充足したため
行う予定だが、まだ求人を出していない
採用自体を行っていないため
自社は行ってない 特例子会社で実施
少人数運営かつ、受け入れる環境・体制を構築できていない為
障がい者雇用率はクリアしているため。問い合わせがあれば対応可能です。
障害者・難病者の採用活動を行っていない理由はない
人員が適正で採用枠が無い
特に意識していない（雇用義務なし）。良い人がいれば障害・病気でも採用する。
法定人数を満たしているため

来年度以降、障害者・難病者の採用活動を行う予定はあるか

n=24

選択肢	n	%
行う予定	13	54.2
行わない予定	6	25.0
分からない	5	20.8

今後難病者の雇用にも障害者雇用の対象が広がり、法定雇用率に算入されるとしたら、積極的に難病者を採用したいか

n=24

選択肢	n	%
障害者雇用として難病者を採用を検討したい	9	37.5
障害者雇用としての難病者の採用は難しい	3	12.5
分からない	12	50.0

障害者雇用としての難病者の採用が難しい理由（複数回答）

難しい n=3

選択肢	n	%
難病者雇用の前例がないため	2	66.7
難病者の受け入れ体制が整っていないため	1	33.3
従来の障害者雇用で十分だと考えているため	0	0.0
現在の障害者雇用率も満たせておらず、追加での採用が難しいため	0	0.0
その他	0	0.0

雇用しやすい難病者のモデルケース

- 典型的な難病者の4つのモデルケースから、人事担当者に「もっとも採用しやすい」とされたのは「40歳・エンジニア・病状は安定、30時間未満希望、離職中」のBさん。
- 選ばれたのは経験と病状の安定性が主な理由。

難病者が置かれている具体的なモデルケースから、雇用しやすいと思われる順番

	選択肢	n			
		1位	2位	3位	4位
Aさん	25歳／経歴：就労経験なし（少年期に発病・以後長期入院を繰り返していたため就学経験も不足）／配慮：デスクワーク上の配慮不要、フルタイム就業可能／離職中	9	3	3	9
Bさん	40歳／経歴：エンジニア職・30代で発病し、発病後は治療のため会社を退職後退職・病状は安定／配慮：週30時間未満の就業を希望（フルタイム勤務が体力面で厳しくなったため）／離職中	13	8	2	1
Cさん	40歳／経歴：エンジニア職・30代で発病し、発病後は治療のため会社を退職後退職・病状は慢性化／配慮：週20時間程度の短時間労働及び柔軟な勤務時間帯を希望（症状に波があり固定の時間で働くのが難しいため）／離職中	0	7	9	8
Dさん	40歳／経歴：営業職18年・事務職未経験／配慮：内勤事務希望（病気の進行により移動が困難になったため）／在職中	2	6	10	6

%

n=24

	選択肢	%			
		1位	2位	3位	4位
Aさん	25歳／経歴：就労経験なし（少年期に発病・以後長期入院を繰り返していたため就学経験も不足）／配慮：デスクワーク上の配慮不要、フルタイム就業可能／離職中	37.5	12.5	12.5	37.5
Bさん	40歳／経歴：エンジニア職・30代で発病し、発病後は治療のため会社を退職後退職・病状は安定／配慮：週30時間未満の就業を希望（フルタイム勤務が体力面で厳しくなったため）／離職中	54.2	33.3	8.3	4.2
Cさん	40歳／経歴：エンジニア職・30代で発病し、発病後は治療のため会社を退職後退職・病状は慢性化／配慮：週20時間程度の短時間労働及び柔軟な勤務時間帯を希望（症状に波があり固定の時間で働くのが難しいため）／離職中	0.0	29.2	37.5	33.3
Dさん	40歳／経歴：営業職18年・事務職未経験／配慮：内勤事務希望（病気の進行により移動が困難になったため）／在職中	8.3	25.0	41.7	25.0

Aさんを1位とした人の判断基準（自由回答）

安定した時間勤務を見込める順番

Bさんを1位とした人の判断基準（自由回答）

社会人としての活用のし易さ

経験の有無、症状がコントロールできるのか、という点を重視。

労働時間と症状の安定度とのバランス

1.就業経験の有無、2過去の経験を活かせる可能性、3病状の安定性

あくまでもこの前提のみの情報で。実際には就業への動機の強さや行動特性思考特性を重視。勤務時間が長く取れる方が現場での受け入れがしやすい可能性。症状が安定しているか、などを考慮。

就労可能性の見地により

Dさんを1位とした人の判断基準（自由回答）

今まで培った経験を営業の後方支援としてノウハウを生かせると考えた。また、現在はWebによる営業活動も盛んにおこなわれておりこの点においても雇用は可能ではないかと考える。なお、経験のない管理部門は難しいと考える。

テレワーク実施状況

- 「テレワーク」を導入しているのは88%に上る。
- テレワークについて、今後は「現状維持」57%、「拡大する」29%で、今以上に広がるものとみられる。
- テレワークの課題としては「部署内のコミュニケーション」71%、「労務管理」57%が高く挙がった。

コロナ禍（2020年4月）以降導入済みの雇用施策(複数回答)

n=24

選択肢	n	%
テレワーク	21	87.5
フレックスタイム制	9	37.5
時差出勤	16	66.7
時短勤務	12	50.0
副業解禁	6	25.0
特に導入していない	1	4.2
その他	1	4.2

今後のテレワーク施策方針

テレワークを採用している n=21

選択肢	n	%
拡大する	6	28.6
現状維持	12	57.1
縮小する	1	4.8
特に議論していない	0	0.0
その他	1	4.8
不明	1	4.8

テレワークにおける課題(複数回答)

テレワークを採用している n=21

選択肢	n	%
労務管理・マネジメント	12	57.1
テレワークで対応可能な業務が少ない	2	9.5
部署内のコミュニケーション	15	71.4
社員のモチベーション維持	10	47.6
人事考課の方針	7	33.3
その他	0	0.0
不明	2	9.5

課題解決のために取り組んでいること(自由回答)

WEB会議やチャットツールの活用
オンラインでの全社ミーティングにて社長から働き方の指針を発信
オンライン社員会、週1回の出社
マネジメント教育1on1従業員サーベイ
ランチ会の実施、マネジメントにおける成功体験をチームを超えて共有
産業医による社内Webinar開催
日次で業務報告

働き方改革の効果

- テレワークなど働き方改革が進むと障害者・難病者の雇用のハードルは「下がる」58%、「変わらない」33%、「上がる」8%。
- 下がると思う理由は「通勤の負担がなくなる」など。
- 「変わらない」「上がる」と思う理由は「一概に言えない」など問題が多岐であることが示唆されている。

テレワークなどの働き方改革が進むと障害者・難病者雇用のハードルは下がると思うか

n=24

選択肢	n	%
下がる	14	58.3
変わらない	8	33.3
上がる	2	8.3

下がると思う理由（自由回答）

インフラ整備が少なくなるため
テレワークであれば働けるといふ方も多いかと思えますので。
移動・通勤の負担の軽減につながるから。
地方に居住している障がい者を採用できる（出社しなくてよいので）
通勤・出社時の負担減
通勤の障害、勤務時間、場所、いずれもポジティブな要因

変わらないと思う理由（自由回答）

コミュニケーションの取り方は工夫が必要になる場合もあるため
リモートワークできる地方の障害者雇用が期待できる一方で、知的障害の方に担っていただきかけた業務自体が無くなりつつある
移動に伴うハードルは下がるが、1人1人に求められる仕事の自律遂行力が上がるため、一概に雇用のハードルが下がるとは思えない
必ずしも、働き方がハードルであるとは思わないから

上がると思う理由（自由回答）

オンライン業務に適していないため
出勤等、移動を伴わなくても勤務できることの効果が大いだと思います。しかし最も大切なことは、勤務経験、携わっていただく業務に関する知識や見識があることかつ自立的に業務を進められることかつコミュニケーションを円滑に取れる方であることです。以上のことについては健常者、障害者・難病者を問いません。

障害者・難病者の雇用を促進していくために、今後必要な要素は何か（複数回答）

n=24

選択肢	n	%
障害者雇用に関する法律の改正	7	29.2
障害者就労の必要性についての社会的認知の向上	16	66.7
企業側の自由な働き方の整備	11	45.8
助成制度・補助金の拡充	12	50.0
障害者・難病者の社内サポート体制の構築	19	79.2
その他	1	4.2
特になし	0	0.0