

難病のある人の 就労/社会参加に関するアンケート

経営者篇

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
企業所在地・回答者職位	3
業種・創業年・上場有無・企業規模	4
障害者雇用開始年・障害者雇用のきっかけ・目的	5
コロナ前後での障害者雇用方針変化・法定雇用についての悩み	6
難病についての認知状況	7
障害者雇用枠に該当しない人の採用に障壁となること	8
配慮が必要な人材雇用のために望ましい公的支援	9
雇用施策におけるコロナ禍の影響について	10
雇用しやすい難病者のモデルケース①	11
雇用しやすい難病者のモデルケース②	12

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、経営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

企業所在地・回答者職位

- 回答者の企業の所在地は77%が「東京都」。
- 職位は「代表取締役」が54%と半数以上。「創業者」も46%。

所在地

全体 n=56

選択肢	n	%
北海道	0	0.0
青森	1	1.8
岩手	0	0.0
秋田	0	0.0
宮城	1	1.8
山形	0	0.0
福島	0	0.0
群馬	0	0.0
栃木	1	1.8
茨城	0	0.0
埼玉	1	1.8
東京	43	76.8
千葉	0	0.0
神奈川	2	3.6
新潟	0	0.0
富山	0	0.0
石川	0	0.0
長野	2	3.6
山梨	0	0.0
静岡	0	0.0
愛知	2	3.6
岐阜	0	0.0
福井	1	1.8

選択肢	n	%
滋賀	0	0.0
三重	0	0.0
京都	0	0.0
大阪	2	3.6
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

職位 (複数回答)

n=56

選択肢	n	%
創業者	26	46.4
代表取締役	30	53.6
取締役	12	21.4
執行役員	7	12.5
理事長	3	5.4
理事	3	5.4
回答しない	2	3.6
その他	1	1.8

業種・創業年・上場有無・企業規模

- 業種は「情報通信業」が最も多く23%。
- 創業年は「2010年以後」が43%を占める。上場は18%。
- 従業員数は「10人未満」の小規模企業が34%。「500人以上」の大企業が16%。
- 資本金額は「1000万以下」が32%。（無回答を除くと35%）
- 昨年度売上高は「1億未満」が32%。

業種

n=56

選択肢	n	%
農業、林業	0	0.0
漁業	0	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	0	0.0
建設業	3	5.4
製造業	7	12.5
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0
情報通信業	13	23.2
運輸業、郵便業	2	3.6
卸売業、小売業	2	3.6
金融業、保険業	0	0.0
不動産業、物品賃貸業	0	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	4	7.1
宿泊業、飲食サービス業	0	0.0
生活関連サービス業、娯楽業	3	5.4
教育、学習支援業	0	0.0
医療、福祉	5	8.9
複合サービス事業	2	3.6
サービス業	9	16.1
その他	6	10.7

上場有無

n=56

選択肢	n	%
非上場	46	82.1
上場	10	17.9

従業員数

n=56

選択肢	n	%
10人未満	19	33.9
10人以上50人未満	10	17.9
50人以上100人未満	7	12.5
100人以上500人未満	11	19.6
500人以上	9	16.1

資本金額

n=56

選択肢	n	%
1000万円以下	18	32.1
1000万円以上5000万円以下	14	25.0
5000万円以上1億円以下	3	5.4
1億円以上3億円以下	6	10.7
3億円以上10億円以下	4	7.1
10億円以上	6	10.7
回答しない	5	8.9

創業年

n=56

選択肢	n	%
～1899年	2	3.6
1900年～1949年	1	1.8
1950年～1959年	3	5.4
1960年～1969年	2	3.6
1970年～1979年	6	10.7
1980年～1989年	4	7.1
1990年～1999年	6	10.7
2000年～2009年	6	10.7
2010年～	24	42.9
不明	2	3.6

昨年度売上高

n=56

選択肢	n	%
1億未満	18	32.1
1億以上10億未満	12	21.4
10億以上50億未満	11	19.6
50億以上100億未満	2	3.6
100億以上500億未満	7	12.5
500億以上1000億未満	2	3.6
1000億以上	4	7.1
回答しない	0	0.0

障害者雇用開始年・障害者雇用のきっかけ・目的

- 障害者雇用をしている企業（全体の64%）で、開始した年は「わからない」が58%。
- 障害者雇用を開始したきっかけはさまざま。
- 目的としては、「法定雇用率の達成」より「多様性がもたらす価値」の方に重点を置かれている。

障害者雇用の開始年

障害者雇用している n=36

選択肢	n	%
～1989年	0	0.0
1990年～1994年	1	2.8
1995年～1999年	0	0.0
2000年～2004年	1	2.8
2005年～2009年	2	5.6
2010年～2014年	1	2.8
2015年～2019年	7	19.4
2020年～	3	8.3
不明	21	58.3

障害者雇用を開始したきっかけ（複数回答）

障害者雇用している n=36

選択肢	n	%
経営者発案で開始した	9	25.0
人事発案で開始した	8	22.2
従業員数が50名以上に達したことに伴い、法定雇用率達成のために雇用を開始した	6	16.7
従業員数が100名以上に達したことに伴い、法定雇用率達成のために雇用を開始した	9	25.0
採用選考対象者がたまたま障害者手帳保持者であった	8	22.2
その他	3	8.3
分からない	6	16.7

障害者雇用の目的（どちらに比重を置くか）

n=56

選択肢	n	%
多様性がもたらす価値に重点を置く	22	39.3%
多様性がもたらす価値にやや重点を置く	11	19.6%
同程度	12	21.4%
法定雇用率の達成にやや重点を置く	7	12.5%
法定雇用率の達成に重点を置く	4	7.1%

コロナ前後での障害者雇用方針変化・法定雇用についての悩み

- ・コロナ前後での障害者雇用についての自由回答で、変化が「なし」としたのは全体の96%
- ・障害者雇用の法定基準を満たす上での悩み、課題について、「マッチングの難しさ」を挙げる声が目立つ。

新型コロナウイルスの流行（2020年4月）前後で障害者雇用の方針・位置付けに変化があったか(自由回答)

業務においてリモートワーク環境が整備されたことで物理的な障壁が一部解消され、受け入れの可能性が広がった。
全社的に新規採用抑制。障害者雇用も積極的に行っていない

※「なし」との答えが56件中54件

障害者雇用において、法定雇用率を満たす上での悩みや課題(自由回答)

お願いできる業務内容が限定される為雇用拡大に繋がりにくい
そもそも働く意義や目的、理想等の部分の意識の醸成がなされている方が極めて少ない。よって単に雇用率を達成するだけ、労働力としての雇用、にならざるを得ないのはお互いにとって幸せでないと感じます。
どこで募集すれば良いのか
ベンチャーの場合業務内容についての流動性が高く、障害者の方の障害を踏まえてどう業務を切り分けるかが非常に難しいと感じます
ポジティブな障害者雇用を進めていきたいが、候補者とのマッチングが難しい。
マネジメントが容易な身体障害者は採用したくても候補者が少ない。精神障害者は採用後のマネジメントが難しく、受け入れ組織の負担が大きい
マネジメント負担の増加等
会社が必要とするスキルや経験のある人の応募が少ないこと
業務とのマッチング
経営者視点だと障害者雇用をするならば、精神障害や重度の身体障害者の雇用は難しいと考えるが、それだと障害者雇用の方針理念とは真逆の考えなのでは？と自問する。
採用した障がい者の方の離職防止、定着に苦労している
受け入れ職場の意識
小規模公益法人ですが今後の課題と考えます。
障がい者個々人の特性にあった業務の開発と確保
接客不可
適切な職務の提供(マッチング)が難しいこと。
法定雇用率の必要性を感じない
満たすことよりもいかに活躍してもらうか
要件を満たす人材の発掘が困難

※「なし」との答えが56件中37件

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84%。「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30%近くあがった。
- ・指定難病の定義は「ほとんど理解していない」55%。「指定難病に含まれない難病がある」ことの認知は64%。
- ・障害者雇用促進法対象条件は、正解の「障害者手帳を持っている」は86%。
- ・障害者総合支援法対象条件は、「障害者手帳を持っている」は71%で、他の正解の「指定難病受給者証」は41%、「厚労省が定める疾患の診断書」は11%にとどまった。

難病についてのイメージ（複数回答）

n=56

選択肢	n	%
治療法が確立していない病気である	47	83.9
進行性であり、一度罹ると寛解・治癒しない病気である	16	28.6
発病のメカニズムが良くわかっていない病気である	34	60.7
長期の療養を必要とする病気である	31	55.4
有病率が極めて低い病気である	12	21.4
発症すると就労、進学が難しくなる病気である	13	23.2
命にかかわる病気である	15	26.8
他人にうつす可能性がある病気である	3	5.4
その他	1	1.8

 「指定難病の定義」

「指定難病」定義認知

n=56

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	3	5.4
だいたい理解している	22	39.3
ほとんど理解していない	31	55.4

「指定難病」に含まれない難病があることの認知

n=56

選択肢	n	%
知っている	36	64.3
知らなかった	20	35.7

障害者雇用促進法の対象になると思う条件（複数回答）

n=56

選択肢	n	%
障害者手帳を持っている人	48	85.7
指定難病受給者証を持っている人	17	30.4
厚労省が定める疾患の診断書を持っている人	8	14.3
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	4	7.1
「障害者雇用促進法」について知らない	8	14.3

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=56

選択肢	n	%
障害者手帳を持っている人	40	71.4
指定難病受給者証を持っている人	23	41.1
厚労省が定める疾患の診断書を持っている人	6	10.7
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	7	12.5
「障害者総合支援法」について全く知らない	12	21.4

 該当する条件

障害者雇用枠に該当しない人の採用に障壁となること

- 障害者雇用枠に該当しない障害・病気を持つ人の採用に際し障壁となるのは、「適切な業務の割当て」「周囲の理解の難しさ」などが挙げられた。
- ほかに、「評価方法」「安全配慮」「勤務日数・時間調整」「フォロー体制」などが懸念点として挙がっている。

障害者雇用枠に該当しない病気・障害のある応募者の採用を検討する場合、どのような点が雇用の障壁になるか(自由回答)

ご本人がお持ちのスキルをどのような場所でどのように配慮すれば発揮して頂けるか
シフト勤務ができない
ハローワークからの説明等バックアップの有無
フィットする勤務環境を提供できるかどうか。
フルタイム勤務が困難、突発的な欠勤・早退・遅刻が多くなる
マネジメント負担と関係する周りの社員への配慮、ご本人にとって最適な労務管理が行えるか否か
一緒に働く仲間が病気や症状を理解した上で業務を割り当て調整すること
応募者のスキル
会社としてどのような安全配慮が必要になるか
業務が遂行できるか、病欠の取り扱いなど
業務とのマッチング
業務にどのような支障がでるか不明のため、採用後に生じるリスクが分からず、採用見送りになる事。採用後に想定外の業務支障が発生し、着手可能な業務が見つからない事。また、管理者の時間が多大に必要となり事業に支障が生じる事。
業務割り当てが困難
業務割り当てと評価
業務割り当てや、業務とその方とのマッチング
業務的に急な対応変更が必要な人の場合の担当業務の割り当てができるかどうか
勤務時間や日数
雇用された側が仕事をするうえで、何が障害になるのかの把握が難しいために適切な仕事を割り当てる事ができるのかの判断がしにくい
雇用側の理解不足
採用受入にあたり当該病気等に関する知識を有しておらず、対応について不安である
周り（従業員や顧客）の理解
周囲の理解、偏見の撲滅
就労制限
少人数なので、勤務日時が安定しないと人繰りが難しい。
症状の説明を本人ができるかどうか、またそれを職場のスタッフが理解できるかどうか、どのような環境を作ればより融和性、生産性が上がるのか
障害を持つ社員に求める成果をどう規定するか？
障害者雇用枠の充足対象とされないため企業が必要性を感じない。
障害者雇用にカウントされるか否か？
職場の理解
他の従業員の意識
待遇を含む雇用形態(現行の社会保険制度)
定在適所という意味で相応しい業務がない場合
当該障害に関する詳しい知識がないと対応を誤ってしまう可能性がある(とくに精神障害)
病気・障がいと仕事の両立に際して会社として配慮すべきことの実現可能性
病気・障害の種類による
病気を理解する難しさ（現在の病状は分かったとしても、長期的に病状が変化するか）、安全配慮義務や責任が重くなること
法定雇用を満たさないため、雇用しづらい
無し。フルリモートワークの会社です。どんな病気の方でも、やりたい事と依頼したいことが一致すれば、あとは良く話し合い、1つ1つクリアさせていきたいと思えます。
予期しにくい急な症状悪化による業務への影響

配慮が必要な人材雇用のために望ましい公的支援

- ・ 公的支援として有効だと思うものとして、まず「障害者雇用枠の拡充」が多く挙げられている。
- ・ ほかに、第三者からのサポート（相談や面談など）、費用の助成(補助金) など。

働く上で何らかの配慮が必要な人材の雇用推進のためあれば良いと思う公的支援(自由回答)

1週間程度の実習費負担
かかる費用の助成
ジョブコーチの支援
ダイバシティの取り組みに対する何らかの表彰、障害者雇用率の算入
トライアル期間
トライアル雇用や補助
外部の支援(特定の領域に特化したNPOなど)
企業フェーズに応じたモデルケースの紹介入社後しばらくの第3者としてのヒヤリング
給与の補助
経済価値を発揮してもらうためのサポートサービスに対する助成
雇用促進給付金といった、雇用開発や維持等の取り組みに対する金銭的支援
支援機関に就職後も相談ができる。障害者手帳がない人材は、相談できる窓口が限られるか、見当たらないため
社員向けの病気について理解を深めるための支援やコンサル
障がい者雇用枠の拡充
障がい者雇用枠の拡充と公的補助の実施
障害と症状別にある細かい配慮マニュアル、環境設定マニュアル、生産性向上マニュアル
障害者雇用の枠を広げてほしい
障害者雇用助成制度の拡充
障害者雇用枠の拡充
障害者雇用枠の拡充
障害者雇用枠の拡充。何かしらの設備導入をした際の助成税率の低減助成金の助成率アップ
障害者雇用枠の拡充
職場定着のための第三者による企業側へのオリエンテーション
職場定着のための第三者による定着面談
人件費の一部補助。
生産性に大幅な差異が出てしまった場合の、時間給における他の従業員との公平性の確保。
多様な就労環境の整備にかかる補助(オンラインを含む)
第三者による面談
第三者の専門家による定期的なサポートフォロー
短時間労働者への法定雇用率適用
定着面談、働く意識や理想の向上のためのサポート、雇用枠の拡充、必要な人的物的環境のサポート等
適切な就労指導
働く環境の整備、学校の教育システムの改善
必要な補助器具等に対する100%補助。
補助金
法的、社内規定的な条件緩和。

雇用施策におけるコロナ禍の影響について

- 2020年4月以降の雇用施策の実施状況は、「テレワーク」66%、「時短勤務」48%、「時差出勤」45%。
- コロナの影響で、「評価・給与制度を見直す」としたのは23%で、具体体には「ジョブ型への移行」など成果を重視した方向や、在宅勤務に関連する制度整備など。
- コロナ以前より障害者・難病者の働きやすさが「改善した」は36%。「わからない」が50%。

コロナ禍（2020年4月）以降導入済みの雇用施策(複数回答)

n=56

選択肢	n	%
テレワーク（在宅やサテライトオフィスでの勤務）	37	66.1
フレックスタイム制	21	37.5
時差出勤	25	44.6
時短勤務	27	48.2
副業解禁	20	35.7
特に導入していない	12	21.4
その他	6	10.7

新型コロナウイルスの流行を機に、在宅勤務制度などの導入により「評価・給与制度」を見直した、または見直す予定はあるか

n=56

選択肢	n	%
はい	13	23.2
いいえ	43	76.8

「はい」回答した人へ：具体的にどのように見直したか（自由回答）

1 on 1 をベースにした評価
ジョブ型への移行
よりアウトプット重視型に変更予定
より成果に直結した給与体系に変更
以前より導入済の為
一定の明文化が必要
在宅で仕事を評価する方法を模索しています
在宅勤務時の評価の課題と対応について検討を行う予定
在宅手当を導入。交通費支給を見直した。
成果の可視化。評価基準の明確化
達成度評価への変更

コロナ禍以前よりも貴社の障害や難病のある人の働きやすさは改善・向上したと思うか

n=56

選択肢	n	%
改善した	20	35.7
改善されていない	8	14.3
分からない	28	50.0

雇用しやすい難病者のモデルケース①

- 典型的な難病者の4つのモデルケースから、経営者として「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。

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	n=56			
		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	11	9	13	21	
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	31	12	7	4	
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	3	20	18	13	
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	9	13	16	16	

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=56			
		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	20.4	16.7	24.1	38.9	
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	57.4	22.2	13.0	7.4	
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	5.6	37.0	33.3	24.1	
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	16.7	24.1	29.6	29.6	

雇用しやすい難病者のモデルケース②

- 最も「採用しやすい」とされたBさんの、その理由は「経験」と「病状の安定性」。
- 次に多かったAさんを一番採用しやすいとした理由は、「年齢の若さ」。

Aさんを1位とした人の判断基準（自由回答）

なんとなくでつけました
簡単な事務方教えてゆけば良いので。長期的に育成が可能。
業務割り当てしやすい順番
若い方、技術のある方は、採用しやすい
就労制限
年の若い方を優先、実働可能時間の多い順に回答
年齢と病状、弊社の職務
年齢的な可能性を考慮しました。

Bさんを1位とした人の判断基準（自由回答）

症状の安定と社会経験
体調の安定性
仕事の波が少ないほうが良い
戦力化の可能性
モデルケースから読み取れる範囲の就労力をもとに判断したため
勤務時間や場所についてはハードルにならないので。
社会人経験の有無、職種やコミットできる時間等を勘案した市場性
職務経験と在宅事務（リモートワーク）可能。
技術分野にもよるが技術があれば特定の業務を切り出してフレキシブルな勤務形態が模索しやすい。
就業経験の有無連続した可動の確保が可能か？
お持ちのスキルと希望勤務形態が、弊社での就業可能性とマッチしている為。
弊社が技術職のため、サポートしやすいと考えたため
エンジニアの方が業務で必要なため
勤務は在宅でも可だが、技術系が最適
病状の安定・リモートワーク・職務経験

Cさんを1位とした人の判断基準（自由回答）

なんとなく

Dさんを1位とした人の判断基準（自由回答）

現在在職の事実>病状の安定>社会経験>慢性的な病状
配置の可能性
マネジメント負担
今の会社のニーズとサポート体制を考えて