

全国自治体 難病のある人の雇用に関するアンケート 結果分析レポート

2022年4月

難病者の社会参加を考える研究会

目次

調査概要	2
調査結果サマリー	3
調査対象者プロフィール	7
自治体の基本計画での難病の扱いについて	8
指定難病非該当者の現状に関する認知	9
現在の難病患者雇用状況	10
難病患者を雇用する意義について	11
難病患者を雇用するハードルについて	12
難病患者のための就労サポート施策の実現可能性	13
自治体で促進している働き方改革・職場環境改善策	15
雇用者として難病患者について知りたいこと	16
難病患者の雇用促進のために必要なこと	19

調査概要

調査目的	全国の自治体（都道府県・市区町村）における難病者の雇用の現状を知り、今後のさらなる雇用促進をはかるための課題・方向性を探る
調査地域	全国
調査対象	自治体組織において職員人事に関わる方
調査方法	1915自治体の首長宛に調査票を郵送し回答依頼（「難病者の社会参加白書」送付時に同梱） 回収はWEB、メール
サンプル数	433
調査期間	2021年11月29日～2022年1月26日
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

難病者の就労に関する自治体の意識・取り組みは？

- ◆ 今回回答があった自治体で、基本計画・障害福祉計画に「難病」への言及があるのは55%。「不明」を除くと69%。
- ◆ 医療費助成が受けられる「指定難病」は難病者全体のごく一部であることの認知は60%、指定難病者にも障害者にも認定されずに支援制度の狭間に孤立する難病者が多くいることの認知は55%。
- ◆ 現在難病者を雇用していると答えたのは全体の37%で、「不明」を除くと55%。自治体の規模による差が大きい。
- ◆ 自治体が障害者・難病者を雇用する意義は、「当事者に希望を持ってもらえる」63%と「障害・難病の理解が住民対応に活きる」63%。「多様な特性のある人材で生産性が上がる」は8%にとどまる。

**それぞれ自治体の規模に応じた取り組みがなされているが、
難病者の雇用は福祉政策としての意味合いが強い。
難病者の置かれている状況についての認知も十分とは言えない。**

難病者雇用の促進には何が必要か？

- ◆ 難病者の雇用促進に必要なのは、まず**社会の/周囲の理解**。そして**難病の就労者を守り雇用側を支援する法制度、職場での環境整備**である。
- ◆ 法制度は、「**障害者雇用率に難病者も加える**」「**雇用事業者に国からの助成**」「**雇用目標値設定（義務化）**」など、難病者雇用を後押しするもの。
- ◆ 職場で望まれる施策は、「**柔軟な勤務時間設定**」「**テレワーク**」「**通院休暇**」など、時間と場所の自由度を上げるもの。
- ◆ 2020年に実施した難病者対象調査からも、当事者が「**社会の/周囲の理解**」と共に「**テレワーク**」「**体調に合わせた勤務時間・休暇の自由裁量**」を求めていることがわかっている。

**難病者就労促進の鍵は、「理解」が広がることと、
「個人の状態に合わせた柔軟な働き方」が実現されること
（～そのための法的なバックアップ）**

難病者雇用を阻害するものは何か？ その解決方法は？

- ◆ 阻害要因には**雇用者側の体制整備に関わるもの**（マネジメントノウハウがないなど）と、**難病それ自体に関わるもの**（安定した就業が困難など）がある。
- ◆ 前者は規模の大きい自治体、難病者職員がいる自治体で低く、**組織力と経験蓄積で改善が可能**であることがわかる。
- ◆ 一方後者は根本解決ができないため、状況改善には**当事者理解に基づいた柔軟な就労制度を構築**する必要がある。
- ◆ しかし、公的機関の特性上、個人の事情に合わせた施策を独自に行うことは容易ではなく実現には**法制度による国からの後押し**が必須。

**雇用側の問題は「雇用すること」によって自ずと解決に向かうが、
難病自体に付随する問題には、障壁を除くために法改正などを伴う
国からの強力なサポートが必要となる。**

難病者・障害者の雇用が進むと何が起こるか？

- ◆ 難病者雇用の有無別で比較すると、難病者がいる自治体では多様な特性の人に対するマネジメントノウハウの蓄積、休憩室やバリアフリーなど設備の充実、適した業務の創出、テレワーク導入などが進んでいる。⇒**ノウハウが蓄積されていく**
- ◆ 難病者を雇用するにあたって、雇用実績のない自治体では「何ができないか」を確認しようとするのに対し、雇用している自治体では「難病の特性」と「何が得意か」を聞き取り、どう力を発揮してもらえるかを考えようとする姿勢がみられる。⇒**福祉の対象ではなく戦力になる**
- ◆ 難病者がいない職場では難病に対する想像力が及ばず、不安から敬遠しがち。難病者が身近にいると適度な配慮ができるようになる。難病者も、雇用側の事情や考えを理解し、共によりよい働き方を模索することができる。⇒**相互理解が進む**

難病者や障害者があたりまえにいる職場では、試行錯誤の中でノウハウが蓄積され、相互理解が進み、能力が発揮できる環境が整っていく。～よりよい職場へと成長を遂げる。

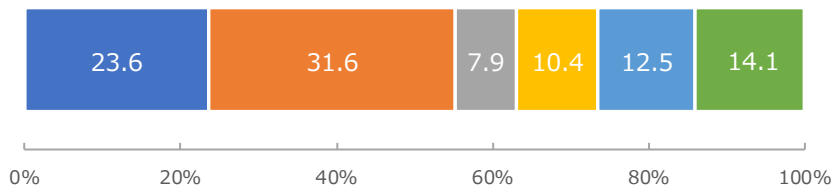
調査対象者プロフィール

回答は全国から収集。大都市圏より地方、人口規模も小～中規模な自治体が中心。

N=433

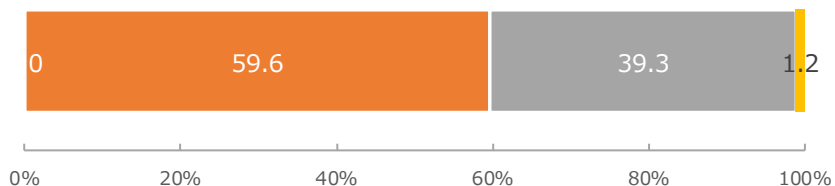
■ 回答自治体の所在地域

■ 北海道・東北 ■ 関東・北陸・甲信越 ■ 中部 ■ 近畿 ■ 中国・四国 ■ 九州・沖縄



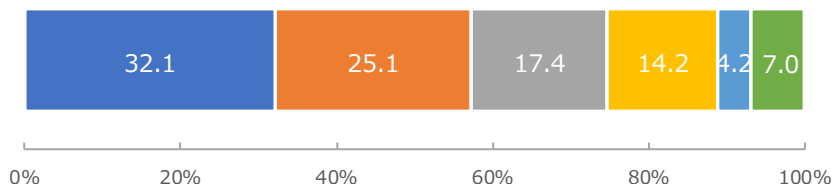
■ 行政区分

■ 都道府県 ■ 市 ■ 町・村 ■ 政令指定都市行政区



■ 人口規模

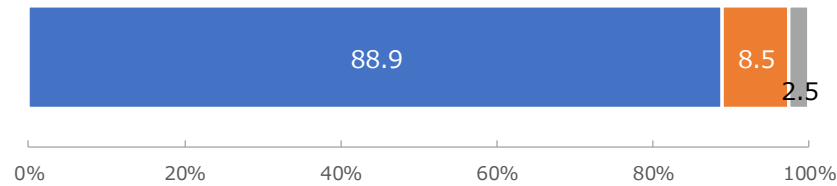
■ 2万人未満 ■ 2～5万人未満 ■ 5～10万人未満
■ 10～20万人未満 ■ 20～30万人未満 ■ 30万人以上



- 回答は全国から収集。実人口比と比較すると関東が少なく、北海道・東北が多い傾向。
- 「都道府県」はなく、「市」が60%。「町・村」が39%。
- 自治体の人口規模は、「2万人未満」32%が最多で、10万人未満で全体の75%を占める。
- 回答したのは90%が総務人事関連部署の担当で、係長級が43%。

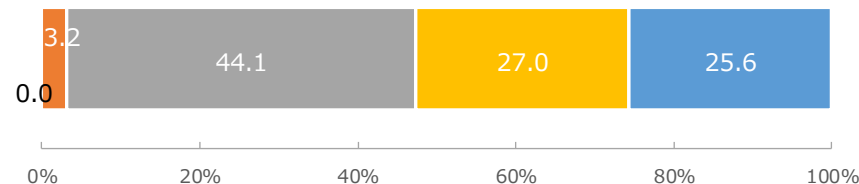
■ 回答者の所属部署

■ 総務・人事 ■ 福祉関連 ■ その他



■ 回答者の役職

■ 部長級 ■ 課長級 ■ 係長級 ■ その他の役職 ■ 役職なし

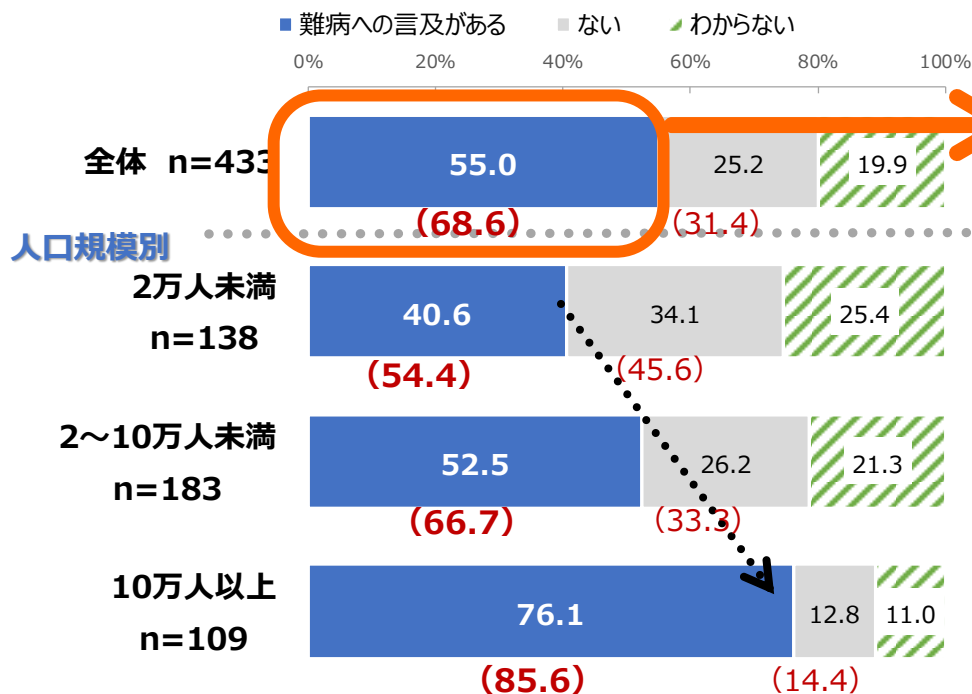


自治体の基本計画での難病の扱いについて

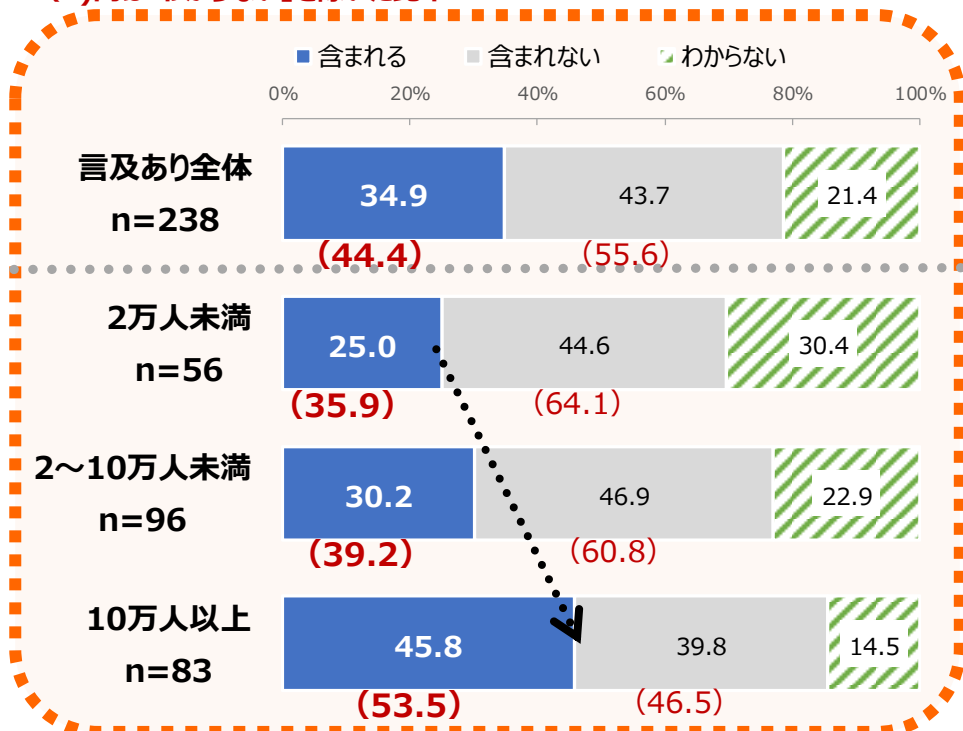
調査に回答のあった自治体の半数以上が基本計画で難病について言及している。
ただし、指定難病以外の難病は含まれない場合が多い。

- 難病への言及があると答えたのは全体の55%（不明を除くと69%）。指定難病以外の難病が含まれるのは全体の35%（同44%）
- 自治体の規模による差が見られ、規模が大きいほど高い結果に。規模の大きな自治体は人口の多さに伴う多様な住民のニーズに応える必要があり、対応できるリソースもあるが、小規模自治体は十分な対応が難しいという現状が想像できる。

■ 自治体の基本計画や障害福祉計画に難病への言及はあるか ()内は「わからない」を除いた比率



■ それに指定難病以外の難病が含まれるか ()内は「わからない」を除いた比率



指定難病非該当者の現状に関する認知

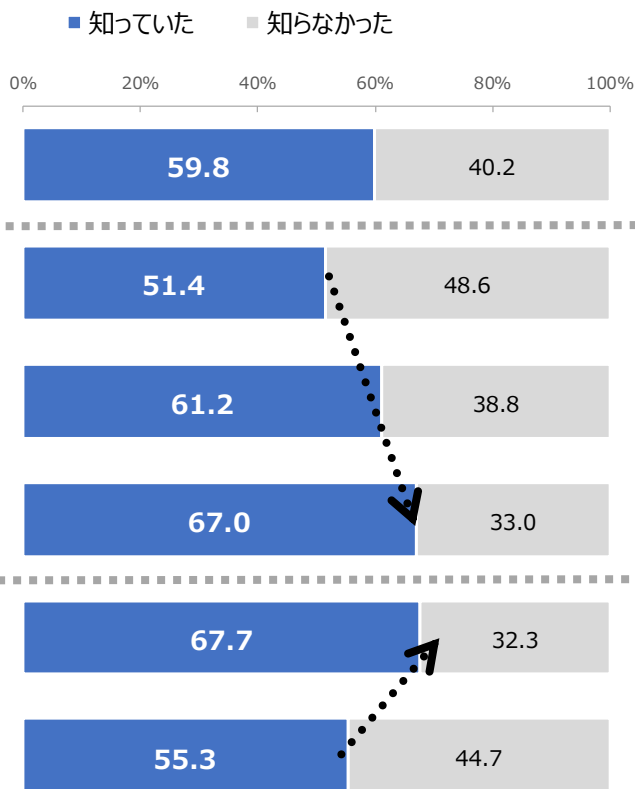
【提示した説明文】

国内で、「難病」のある人の数は、公的に調査・集計されたものはありませんが、数百万、一説では700万人以上とされています。しかし、「難病法」の定めにより国の医療費助成の対象となる指定難病に該当する人は95万人にとどまり、障害者手帳も指定難病受給者証もない方は、制度の狭間で孤立しています。

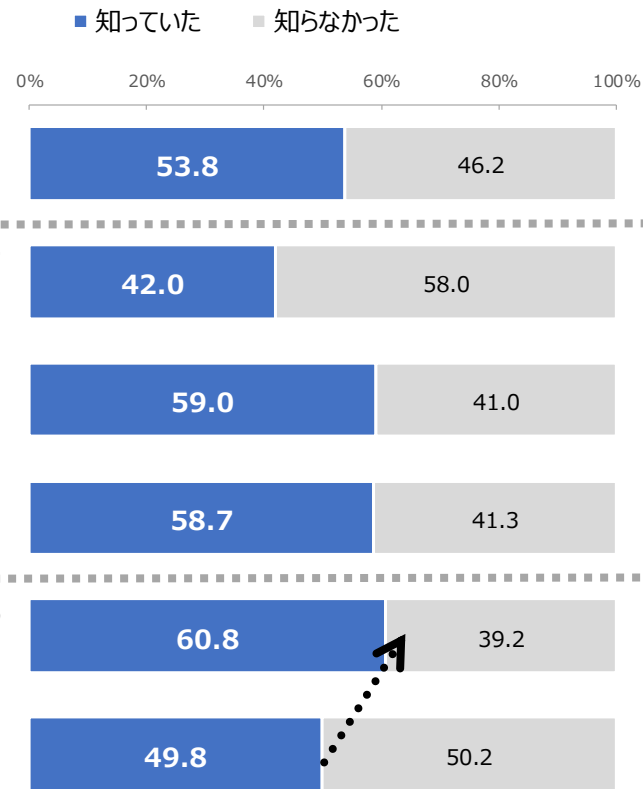
指定難病に該当しない難病があることの認知は60%、その当事者が社会保障制度の狭間で公的支援から漏れているという実情の認知は54%。まだ十分な認知とは言えない。

- 規模の小さい自治体での認知が低い傾向。現在難病の職員を雇用している自治体では、そうでない自治体より認知度が高い。

■「指定難病に該当しない難病が多くあること」の認知



■「制度の狭間で公的支援が受けられない難病者がいること」の認知



現在の難病者の雇用状況

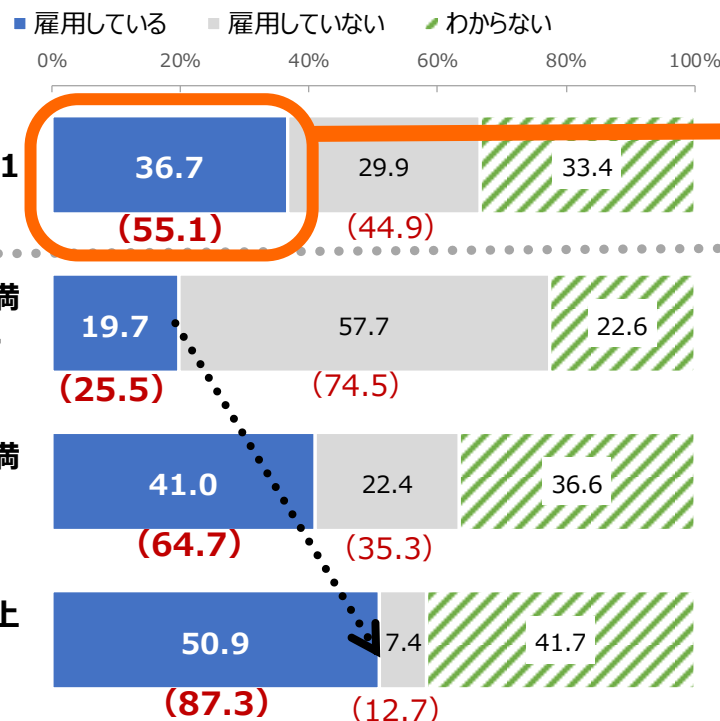
現在難病者を雇用していると答えたのは全体の37%で、「わからない」を除くと55%。

人口規模による差が非常に大きく、「わからない」を除いた数値は「2万人未満」26%に対し、「10万人以上」では87%に達する。

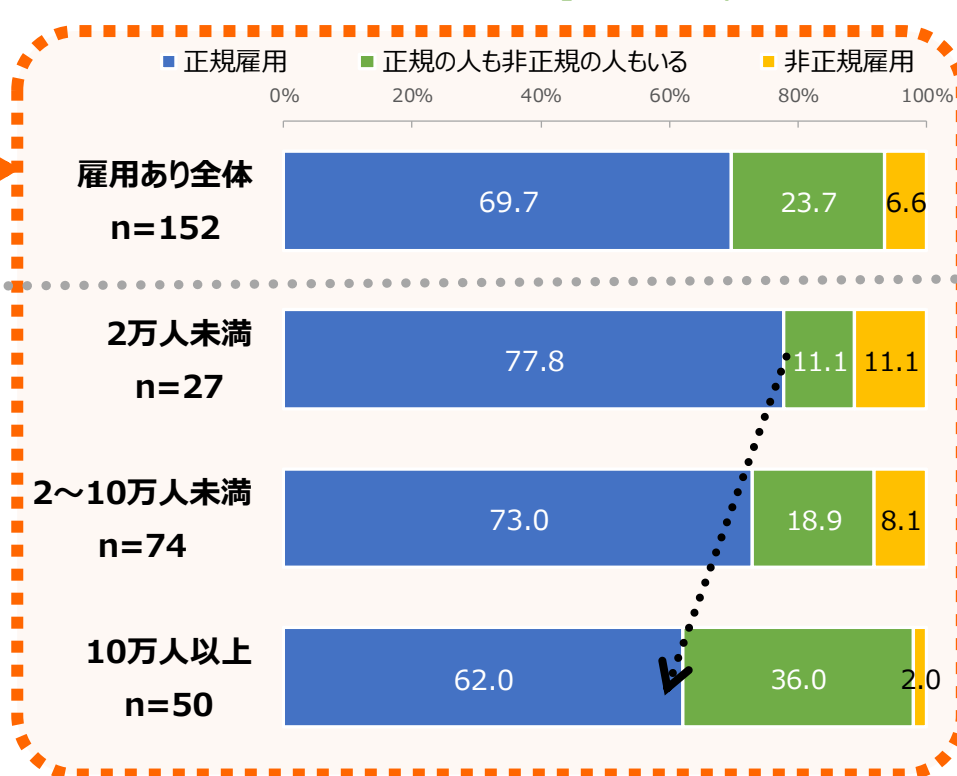
- 自治体規模が大きくなると職員数も増え、「わからない」が多くなる傾向。（回答は人事関連部署の方をお願いしているが、個人としての回答であり、組織全ての雇用状況の把握はできていない場合がある模様）
- 正規雇用での採用が多いが、規模が大きい自治体では非正規雇用も一定数存在する。業務の種類が豊富であるためと思われる。

■ 現在難病者の職員を雇用しているか

()内は「わからない」を除いた比率



■ 難病者の職員の雇用形態は（「不明」6サンプル除く）



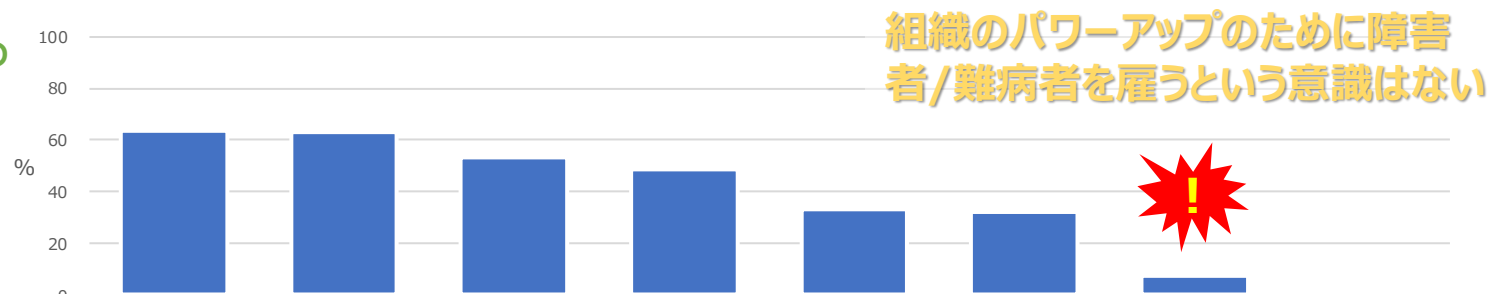
難病者を雇用する意義について

自治体が難病者を雇用する意義として高いのは「当事者に希望を持ってもらえる」と「住民対応に活かせる」。「生産性が上がる」はほとんど期待されていない。

⇒ **難病者雇用は福祉の意味合いが強く、難病者を人財として見る視点は薄い**

- 「誰もが働きやすい職場が作れる」「自治体の姿勢を示せる」は規模による差が顕著で、規模が大きい自治体ほど高い。
- 既に難病者を雇用している自治体では「誰もが働きやすい職場が作れる」「多様な人に対するマネジメントができるようになる」が雇用のない自治体より10ポイント程度高く、実際にこれらの効果があったと判定できる。

■ 障害者・難病者を雇用することのメリットや意義（複数回答）



■ 全体より10ポイント以上高い
 ■ 全体より5ポイント以上高い
 ■ 全体より5ポイント以上低い
 ■ 全体より10ポイント以上低い

	n数	働ける場を増やすことで障害・難病のある方たちに就業への希望を持ってもらえる	職員の障害への理解が深まり、適切な住民対応ができる	多様な特性のある人が共に働くことにより、職場に思いやりや調和が生まれる	バリアフリーや就業体制の見直しなど、誰もが働きやすい職場を整備できる	多様な特性を持つ人に対応したマネジメントができるようになる	ダイバーシティに率先して取り組む自治体の姿勢を示せる	多様な特性のある人材が集まることにより、業務効率や生産性が上がる	その他
全体	432	63.4	63.0	53.5	48.4	33.1	32.2	7.6	0.9
2万人未満	138	70.3	↓ 60.9	55.8	↓ 41.3	29.7	↓ 21.0	7.2	0.7
2~10万人未満	182	57.1	↓ 62.1	52.2	↓ 48.9	33.5	↓ 33.5	8.2	0.0
10万人以上	109	65.1	↓ 67.0	52.3	↓ 56.0	36.7	↓ 44.0	7.3	2.8
難病の職員雇用あり	158	↓ 57.6	62.7	↑ 57.0	↑ 54.4	↑ 59.2	31.0	8.9	1.3
なし・不明	272	↓ 66.9	62.9	↑ 51.8	↑ 45.2	↑ 29.8	33.1	7.0	0.7

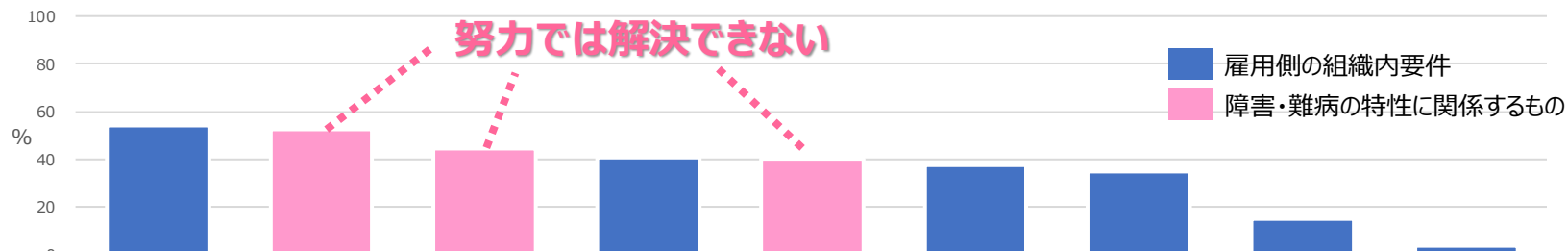
難病者を雇用するハードルについて

難病者を雇用するハードルには雇用側組織内の要件と当事者の難病特性による要件がある。前者は雇用側の環境整備で解決が目指せるが、後者は難病そのものに起因するため根本解決は難しい。

⇒ **雇用者・当事者の努力では解決できない問題がある ~ 高次の介入が必要**

- 前者の問題（「マネージメントノウハウがない」「適切な仕事を用意できない」など）は規模の大きな自治体、難病者の職員のいる自治体で低く、**組織力によって、また経験蓄積によって解決が図れるもの**であることがわかる。
- 後者の問題（「安定した就業が難しい」「健常者よりできることに制限がある」など）は**規模や経験による差がなく、解決が困難**であることが示唆される。

■ 障害者・難病者を雇用することの困難さやハードル（複数回答）



■ 全体より10ポイント以上高い
■ 全体より5ポイント以上高い
■ 全体より5ポイント以上低い
■ 全体より10ポイント以上低い

	n数	多様な特性のある人に対応したマネージメントノウハウがない	急な欠席や通院による休みなど、体調の関係で安定した就業が難しい	残業や体力を要する業務ができないなど、健常者と比較してできることに制限がある	能力を発揮してもらえない仕事を用意できない	就業により症状を悪化させないか心配がある	トイレや段差など、設備の改修が必要な場合がある	他のメンバーに負担がかかるかもしれない	障害や疾病への理解が乏しいため腫れ物に触るような扱いをしてしまう	その他
全体	432	53.9	52.5	44.4	40.7	40.3	37.5	35.0	14.8	3.2
2万人未満	138	↑ 58.0	53.6	42.0	↑ 44.2	42.8	37.0	31.9	15.2	1.4
2~10万人未満	182	↑ 54.9	47.8	46.7	↑ 41.8	37.9	37.4	39.0	17.0	1.6
10万人以上	109	↑ 47.7	59.6	44.0	↑ 35.8	41.3	37.6	32.1	11.0	7.3
難病の職員雇用あり	158	↓ 51.3	53.8	46.8	↓ 31.6	41.1	39.2	↓ 29.1	↓ 10.8	3.8
なし・不明	272	↓ 55.1	52.2	43.0	↓ 46.3	39.7	36.4	↓ 38.6	↓ 17.3	2.9

難病者のための就労サポート施策の実現可能性 ①

難病当事者から要望の高い就労サポート施策を提示し、現状での実現可能性を1点～10点の点数で評価

難病者への就労サポート施策の中で実現しやすいものは「正しい知識の啓発」「外部の専門機関に相談」「休憩室設置」など、自治体内で整備できるもの。

難しいものは「就労中のヘルパー利用」など法制度に関わるものや、「その日の体調に合わせて就労時間を決める」など、難病者個々人の病状によって異なり、柔軟な対応を要するもの。

- 自治体ではフレキシブルな時間設定や個人に合わせた対応を要する施策は導入困難であることが明瞭に表れている。

■これらの障害者・難病者の就労サポート施策は自治体内でどの程度実現可能性があるか（1～10の点数で）

(無回答除く)	n	現実的にほぼ不可能 ← (%) → すぐにでも実現できる (導入済み)										平均点
		1点	2点	3点	4点	5点	6点	7点	8点	9点	10点	
障害・難病に関する正しい知識の社内啓発	368	1.1	1.1	3.8	1.9	21.2	5.7	12.2	21.2	5.4	26.4	7.30
当事者が外部の専門機関に職場での悩みなどについて相談できる	354	6.2	3.1	7.9	2.5	18.4	5.1	7.9	11.6	3.7	33.6	6.86
疲れた時にいつでも横になれる休憩室の設置	367	12.3	5.7	8.4	4.1	17.4	3.8	6.0	6.5	1.6	34.1	6.25
勤務時間中に通院できる/通院休暇	362	14.6	6.9	10.5	3.6	18.8	5.0	3.9	5.2	1.7	29.8	5.80
時間ではなく成果による評価	349	22.1	8.9	8.9	3.7	18.9	2.9	6.3	9.5	1.7	17.2	5.00
テレワーク・在宅勤務での就労	366	24.0	11.7	13.1	1.6	18.0	4.6	6.0	6.3	2.2	12.3	4.46
就労可能か実際に働いてみて判断する試験的雇用	355	23.9	9.0	13.0	3.1	26.2	3.7	5.9	5.4	1.1	8.7	4.28
その日の体調に合わせて働く時間を決められる	369	33.6	14.4	15.6	5.3	16.4	4.7	3.1	3.1	0.3	3.6	3.25
就労中のヘルパー利用	348	37.4	14.7	17.5	4.0	17.2	3.4	1.7	0.9	0.6	2.6	2.92

実現性
高い

低い

難病者のための就労サポート施策の実現可能性 ②

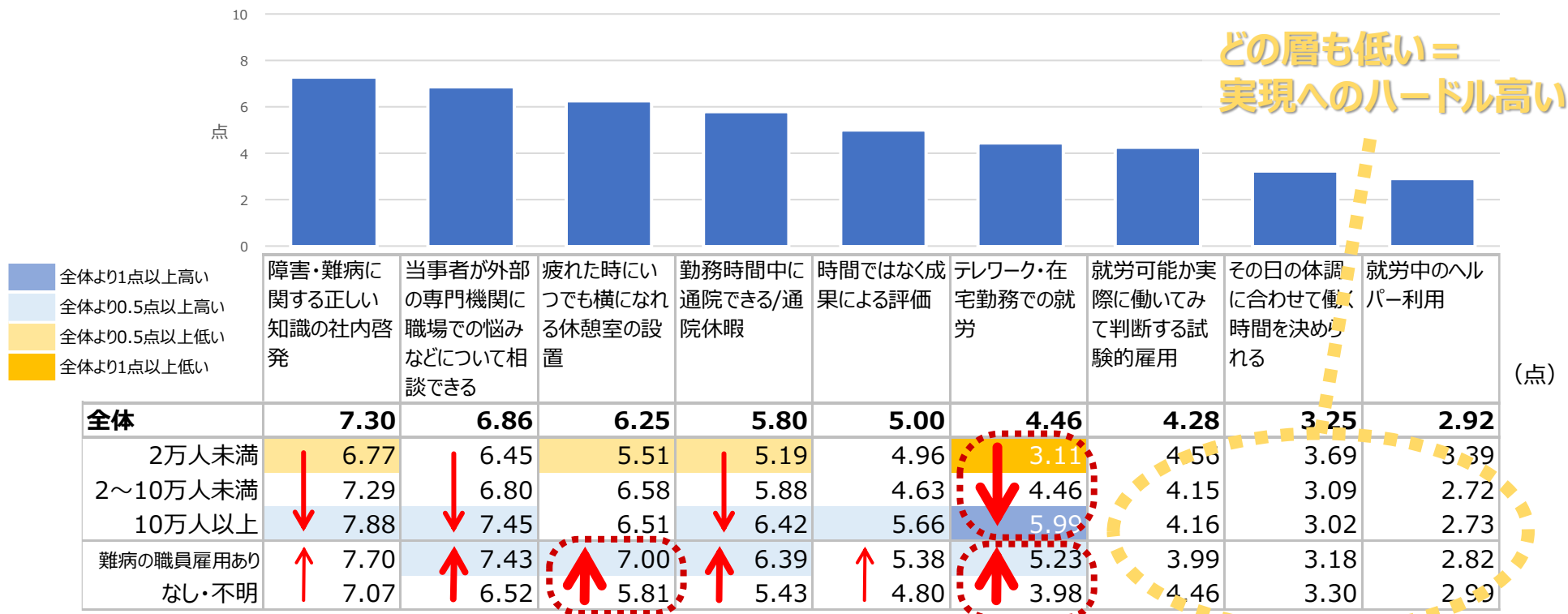
難病者のための各施策の実現可能性は、やはり自治体の規模による差が見られ、特に「テレワーク」の差が大きい。

難病の職員がいる自治体は総じて高く、当事者がいることで導入が進む/導入されているので当事者が働けるといふ正のサイクルが駆動している様子がうかがえる。

- 「ヘルパー利用」、「勤務時間をその日に決められる」などはどの規模の自治体でも困難。

■ 自治体内での障害者・難病者の就労サポート施策はどの程度実現性があるか

「現実的にはほぼ不可能」を1、「すぐにでも実現可能（実現済み）」を10とした数値の平均点を人口規模、難病職員の雇用有無で比較



自治体で促進している働き方改革・職場環境改善策

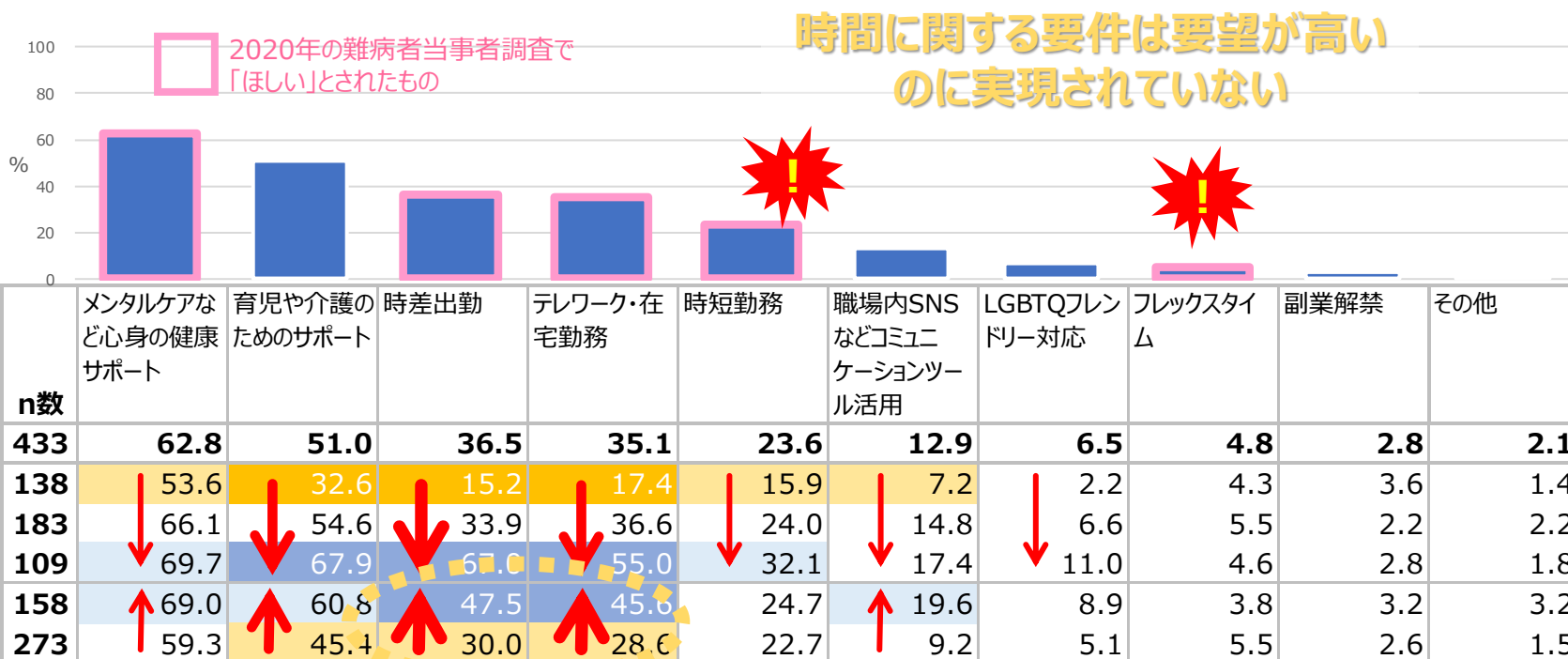
自治体内で促進されている就労支援施策（難病者・障害者に限定されない）。難病当事者調査で希望の高かったものと対比。

難病当事者が必要としているフレキシブルな勤務時間調整の導入は、自治体では困難が伴う模様。

⇒ 現在の条件下では困難な施策の実現には、やはり国の法的な介入や支援が必要

- 施策の実施・推進状況は自治体の規模に強く関連している。
- 難病の職員がいる自治体では「時差出勤」「テレワーク」が特に高い。⇒**実際に有効な/必要な施策**
- 公的機関という組織特性上、個人の裁量による柔軟な働き方は取り入れにくい模様で、「フレックスタイム」「副業」などは非常に低い。
- 「時差出勤」「テレワーク」は新型コロナによって伸長したと見られるが、まだ4割弱にとどまる。

■ 自治体内で働き方改革や職場環境改善として促進しているもの（複数回答）



雇用者として難病者について知りたいこと ①

難病者雇用を考えると、雇用者の立場から知りたいことは何か。「難病者を面接するとした場合、確認したいこと」として自由回答で質問

雇用者の立場でまず確認しようとするのは「どのような配慮が必要か」。
次いで「何ができて、何ができないか」

⇒ ハンディキャップのある人をサポートする意識で、まず「できないこと」に目が向けられる。

■ 難病者を面接するとした場合、確認したいこと（フリーアンサー回答者103名の意見を分類し集計）

- 雇用側の対応に関わるもの
- ◆ 本人の能力について
- 難病について
- ▲ 本人の意識

	(人)	(%)
● どのような配慮やサポートが必要か	69	67.0
◆ できること・できない/難しいこと	28	27.2
■ 難病の特性・症状について	19	18.4
■ 通院頻度	16	15.5
◆ 就労可能な時間・業務量	9	8.7
▲ 希望する業務・やりたいこと	8	7.8
◆ 得意なこと・強み	7	6.8
● 緊急時・不安定時の対応方法	5	4.9
▲ 難病であることの周囲への開示について	5	4.9
■ 日常生活の状況	4	3.9
● 施設整備の必要性	4	3.9
● 介助の必要性	4	3.9
◆ コミュニケーション能力	3	2.9
■ 難病のためにどんなことに困っているか	3	2.9
● 制限事項・控えるべきこと	3	2.9

	(人)	(%)
● 休憩時間について	2	1.9
◆ PCスキル	2	1.9
● 休暇について	2	1.9
▲ 就業に際して不安に感じる事	2	1.9
■ 服薬状況	2	1.9
▲ 公務員としての自覚について	2	1.9
その他	9	8.7



- ▲ 就業を望む理由
- ▲ 自分の難病にどのように向き合っているのか
- ▲ 本人が想像する業務内容と実際の内容にギャップがないか
- ▲ 社会的に理解が不足していると感じること
- 改善、完治の見込み
- 体調管理の方法
- ◆ 自家用車による通勤が可能かどうか
- 治療内容
- ▲ 就労にあたり望むこと・望ましい職場環境

※一つの回答に複数の要素がある場合、別意見として集計。

※選択肢を提示した質問ではないため%の数値の解釈に留意。数値は低くても複数の人が自由記述で指摘したことに意味がある。

雇用者として難病者について知りたいこと ②

難病者の雇用有無別（難病者雇用経験があるかどうか）で比較

難病者を雇用している自治体が高い項目は、経験上就労において影響が大きいことがわかっているために確認が必要な項目
 難病者雇用のない自治体が高い項目は、難病者の実態がわからないために懸念している項目
 と見ることができる。

■ 難病者を面接する場合、確認したいこと（自由回答集計） 【難病者の職員雇用有無別比較】

	n数	(%)		差
		難病者雇用あり	なし・不明	
		70	33	
● 必要な配慮・支援について		68.6	63.6	+4.9
◆ 可能なこと・できない/難しいこと		24.3	33.3	-9.0
■ 難病の特性・症状について		22.9	9.1	+13.8
■ 通院頻度		15.7	15.2	+0.6
◆ 就労可能時間・業務量		10.0	6.1	+3.9
▲ 希望する業務・やりたいこと		7.1	9.1	-1.9
◆ 得意なこと・強み		10.0	3.0	+7.0
● 緊急時・不安定時の対応方法		4.3	6.1	-1.8
▲ 難病であることの開示について		5.7	3.0	+2.7
■ 日常生活の状況		5.7	0.0	+5.7
● 施設整備の必要性		4.3	3.0	+1.3
● 介助の必要性		4.3	3.0	+1.3
◆ コミュニケーション能力		0.0	9.1	-9.1
■ 難病に起因する困難		2.9	3.0	-0.2
● 制限事項・控えるべきこと		2.9	3.0	-0.2

難病者を雇用していない自治体では、「できること/できないこと」を確認しようとするのに対し、雇用している自治体では「（あなたの）難病の特性」を聞き取り、どう力を発揮してもらえるかを考えようとする傾向がみられる。

- 難病者職員がおり、慣れている自治体では、難病が多様で一つにできないことを理解しているため、まずはその人の特性を把握し、得意分野で貢献してもらおうとする姿勢が感じられる。
- 難病職員がいない自治体では、リアルな難病者像がないため、想像が及ばず不安を感じる部分がある模様。

⇒「知らないこと」が不安や敬遠、過度な配慮につながる。障害者・難病者が健常者と共に働くインクルーシブな職場では健全な関係性が自然に育つ

- 雇用側の対応に関わるもの
- ◆ 本人の能力について
- 難病について
- ▲ 本人の意識

雇用者として難病者について知りたいこと ③注目意見抜粋

自由回答の中から、雇用者側の問題意識、懸念、希望などがわかる注目意見をピックアップ。

雇用者側の立場から、難病の求職者に、配慮はしたいが制度上の限界があること、公務員としての自覚が要求されること、周囲への情報開示の意味合いについてなどを伝えたいと思っている。

- 聞きたいこととして、多くの回答者が「配慮してほしいことは何か」「できることは何か」と問うのに対し、「**どんな環境の職場が働きやすいか**」「**挑戦したいことは何か**」と質問する回答があった。当事者にとって励みになる前向きな問い方であり、雇用者側のこのような構えがよい職場環境構築につながると感じる。

■ 難病者を面接する場合、確認したいこと

体調について、決められた勤務時間の全てを勤務できる状態を整えてもらえないといけないが大丈夫か？(障害特性に応じて通常の勤務の時間帯を変える、ということはない。)

：規模2～5万人の市、人事課、その他の役職

市民からは難病であるか否かにかかわらず、1人の公務員として仕事することが期待されます。任命権者として配慮はしますが市民の期待に応えるという責任を負うことができますか。

：規模10～20万人の市、人事課、係長

症状悪化時の命にかかわる可能性の有無。(近隣の医療機関で対応可能なのか、ドクターヘリで大学系医療機関へ行くなどの対応が必要なのか)

：規模2万人未満の町、総務課、係長

難病について配属課の中でどこまで情報共有してよいか。(多くの人知っているほど配慮がしやすいし、無知からくる不用な不公平感の解消になる)

：規模10～20万人の市、人事課、役職なし

働きやすいと思う職場環境について
挑戦したい業務内容について

：規模5～10万人の市、総務課、その他の役職

難病に配慮はしても制度上特別扱いができないことの確認

難病であっても公務員としての責務は変わらないので、そのことに対する意識の確認

医療設備が整わない小規模自治体で、容体急変などに対応できるかどうかの懸念

円滑な職場環境のために、できる限り当事者からも情報開示してほしいとの要望

どういう配慮が必要かではなくどんな職場で働きたいか、何ができるかではなく何がしたいかと、当事者視点での質問

難病者の雇用促進のために必要なこと ①

難病者の雇用をさらに進展させるために、どのようなことが必要か。自由回答で質問

難病者の雇用促進には、まず「難病への理解」（職場で/社会全体で）が必要との意見が多い。
 難病者が働きやすい環境のため導入すべきとされるのは柔軟な勤務時間制度やテレワークなど。
 法改正が必要なものとして、難病者も障害者雇用率の対象とする、難病者を雇用した事業者への助成など。

- 挙げられたものの中には、前の問いで現状で実現困難とされたものも多く含まれている。ニーズを阻む壁を超えることが課題である。

■ 難病者の雇用促進に必要と思うこと (フリーアンサー回答者83名の意見を分類し集計)

		(人)	(%)	
職場環境整備	周囲の理解促進・職場内での啓発	24	28.9	時短勤務・時差出勤など柔軟な勤務時間 6 テレワーク推進 3 就労時のヘルパー利用 2 ジョブ型雇用の促進 通院休暇など柔軟な休暇設定 休職・復帰が柔軟にできる スモールステップでの採用 フォロー体制整備 遠隔ロボット 個別の就労条件
	働きやすい制度導入	19	22.9	
	業務の創出・選定・適所配属	9	10.8	
	障害・難病に対応できる職員・マネージャー育成	4	4.8	
	設備などの対応	2	2.4	
法制度改正・ 誘導策確立	障害者雇用率の対象に難病者も加える	13	15.7	雇用目標値設定 2 採用区分に「難病者」を設定 職員定数の算定から除外
	難病者雇用事業者への国からの助成・支援	12	14.5	
	勤務時間や休暇制度、給与体系などの国主導での整備	3	3.6	
	法定制度改正（その他）	5	6.0	
	社会全体への啓蒙・理解促進	14	16.9	
	雇用者側への、採用事例や実績などの情報提供、PR強化	6	7.2	
	雇用者・当事者双方の相互理解・コミュニケーション	5	6.0	
その他	3	3.6	医師・専門家からの助言を受ける 難病者が起業できる環境整備 雇用側と求職側のミスマッチの低減	

※一つの回答に複数の要素がある場合、別意見として集計。

※選択肢を提示した質問ではないため%の数値の解釈に留意。数値は低くても複数の人が自由記述で指摘したことに意味がある。

難病者の雇用促進のために必要なこと ②

難病者の雇用有無別（難病者雇用経験があるかどうか）で比較

難病者を雇用している自治体が高い項目は、**経験上効果が確認されている**とみることができ、雇用促進により有効と判断できる。

難病者雇用のない自治体が高い項目は、**それが雇用を阻む主要なハードル**とみることができる。

難病者の雇用促進に必要と思うこと（自由回答集計） 【難病者の職員雇用有無別】

		(%)		
		難病者雇用あり	なし・不明	差
		n数	39	44
職場環境整備	周囲の理解促進・職場内での啓発	28.2	29.5	-1.3
	働きやすい制度導入	25.6	20.5	+5.2
	業務の創出・選定・適所配属	12.8	9.1	+3.7
	障害・難病に対応できる職員・マネージャー育成	2.6	6.8	-4.3
	設備などの対応	2.6	2.3	+0.3
法制度改正・誘導策確立	障害者雇用率の対象に難病者も加える	12.8	18.2	-5.4
	難病者雇用事業者への国からの助成・支援	10.3	18.2	-7.9
	勤務時間や休暇制度、給与体系などの国主導での整備	5.1	2.3	+2.9
	法定制度改正（その他）	5.1	6.8	-1.7
社会全体への啓蒙・理解促進	社会全体への啓蒙・理解促進	17.9	15.9	+2.0
	雇用者側への、採用事例や実績などの情報提供、PR強	7.7	6.8	+0.9
	雇用者・当事者双方の相互理解・コミュニケーション	10.3	2.3	+8.0
	ハローワークなどマッチング機関の機能強化	5.1	2.3	+2.9
	制限事項・控えるべきこと	2.9	3.0	-0.2
その他	2.6	4.5	-2.0	

難病者を雇用している自治体は、「働きやすい制度の導入」「その人に合った業務の創出」「コミュニケーション」などで職場環境を整えて、就労を継続させている。

難病者雇用のない自治体は、法制度改正による国からの助成・支援を望んでおり、それがあれば雇用を進められると考えている。

職場や社会の理解促進は、難病者雇用のある自治体・ない自治体いずれも重要視している。

⇒**社会全体の理解促進をベースに、雇用拡大には、法制度の後押しにより障壁をなくすること。**
雇用維持には、働きやすい職場環境を作り、相互理解を図ること。

難病者の雇用促進のために必要なこと ③ 注目意見抜粋 1

意見要約：「難病者・障害者が健常者と同条件の競争はできない。また、公務員組織では柔軟な対応ができにくいいため、強制力のある法制度で強力にサポートする必要がある。現在の国の制度でカバーできない点は改正が必要。」 ⇒ 国からの法制度によるサポート

一般採用において難病者を労働力として評価すると採用には至らない場合が多い。職業生活の観点から医師の診断により障害者と同程度の基準を満たすような症状の場合は障害者雇用の範囲に加えるなどの**制度改正が必要である**と考える。

：規模2～5万人の市、総務課、係長

定員以上の雇用が認められ補助金が出るなどの制度があれば、優秀な方を積極的に雇用できると思う。**採用視点だと安定して働いてもらうことができるかどうか**が重要なポイントとなりどうしても不安があるため。：規模30～50万人の市、人事課、その他の役職

難病者の雇用は、公務員組織では難しいところもありますが、時間や場所に縛られない働き方とセットで考えなければいけないと思います。今後、ジョブ型雇用が進めば、難病のある方（障害のある方も）の雇用が進むと思います。：規模5～10万人の市、人事課、係長

難病者の雇用促進のために必要なこと ③ 注目意見抜粋 2

意見要約：「難病者の就労をマネジメントするノウハウがないことが阻害要因となっている。他自治体の成功例や取り組み例を、より分かりやすい形で全国的に共有してほしい。難病者自身にも働き方の参考になる。」 ⇒ノウハウ・事例の情報共有

難病患者の就労に関するマネジメントノウハウが無い（経験値や情報が無い）ことから、雇用に足踏みをするのではないかと。その患者さんの症状や体調に応じて状況が異なることから困難だと思うが、基本ノウハウに関する情報提供があれば雇用につながりやすくなるのではないかと。：規模50万人以上の政令指定都市行政区、福祉課、係長

実際に就労している難病者の働き方についての周知（難病者本人が自分に可能な働き方を見つけることができる可能性があり、事業者としても必要な配慮を知ることができる、又は、対応可能な事項（配慮）を周知することができることで、それぞれが働き方に対して共通認識を持つことができる）と考えるため）：規模20～30万人の市、人事課、役職なし

実際に雇用している自治体の取り組みや、雇用して良かったこと等を全自治体に普及啓発してほしい。難病者とのかかわりがあまりない職員も多いため、イメージをもてる機会がほしい。：規模20～30万人政令指定都市行政区、障害高齢課、役職なし

雇用者にとっては、難病者や障がい者がどのような業務であれば従事できるのか、また自組織のどのような業務であれば任せられるのか、そのためにどのように既存の体制を組み替えればいいのか等、雇用にあたっての情報やノウハウが不足していると思います。すでに国などからの情報発信もありますが、わかりやすい形で届いていないと感じます。：規模10～20万人の市、人事課、役職なし

難病者の雇用促進のために必要なこと ③ 注目意見抜粋 3

意見要約：「周困が難病の知識を持ち、理解することが重要だが、理解は「相互理解」であるべきで、健全なコミュニケーションが必要。当事者も自ら情報を発信し、雇用側の実情も理解してほしい。」⇒ **一方的な「啓蒙」ではない、コミュニケーションによる相互理解**

職場における知識の獲得と理解が必要であるが、**当事者自ら情報発信できることも必要。**

：規模2～5万人の市、人事課、その他の役職

障がい者雇用の例にみられる点になりますが、**現場で求める人材と本人の特性等とのミスマッチ**に起因する離職が目立ちます。背景として、多忙や期間限定で人手を要する部署に配置することが多いこと、このため現場では即戦力を求めがちであること、ミスが許されない業務が多いこと、初心者にも任せやすい業務について既に委託等を行っていること、等が考えられます。**難病者雇用の意義の十分な理解と業務のあり方の再構築**が必要だと思います。：規模5～10万人の市、人事課、係長

多種多様な難病者の雇用に当たっては、相互理解が必要であるかと思う。勤務条件や職場環境を話し合い、どのような業務に関わることができるかを共有する必要がある。：規模5～10万人の市、秘書課、係長

職場全体に難病特性への理解を深める機会の設定

雇用者として対応できることとそうでないことがあることを難病者にも理解してもらうこと：規模10～20万人の市、人事課、係長

難病者の雇用促進のために必要なこと ③ 注目意見抜粋 4

「障害や難病のある人に働く場を提供するのは公的機関の責務。仕事は生産性のみを追求するものではない」 ⇒ **雇用・就労を障害者・難病者福祉の一環として考える**

公務組織が率先してハンディキャップがある方に門戸を開くことは、社会的責務です。個人的にも、働く場所の提供は、福祉や金銭だけが難病者援助でないと理解するきっかけになると思っています。：規模5～10万人の市、人事課、係長

雇用（就職）＝金儲けといったイメージを変えること。⇒ 働く意欲のある方すべての意思が尊重・実現可能な職場（ハード・ソフト）整備

生産性のみを求めない職場環境・雰囲気醸成（国内全体）：規模2～5万人の市、障がい福祉課、課長

※ただし、この考え方は障害者・難病者を戦力・人財ととらえる視点を持っていない。