

就労を進めていくための 企業と患者団体との連携

日本の現状と今後の可能性

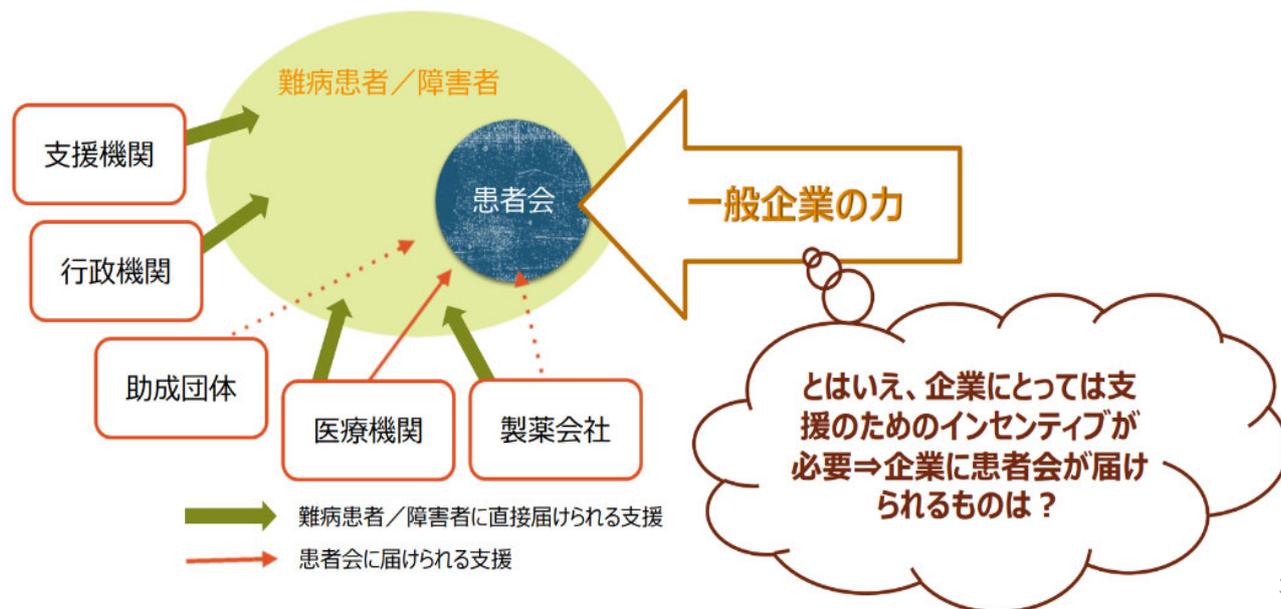
4グループ



池田久美子 梅沢敏之 岸紀子 高橋葉子
増田一世 大関鉄也 吉田裕子

はじめに

私たち患者団体の知見を活かす新たなフィールドを開拓することを目指し、今回、疾患や障害があることで、就労を希望しつつも就労に結び付かずにいる人たちに着目し、「企業と患者団体との連携」によって、就労支援という課題解決の可能性を検討する。



結果



- 国際的評価
- SDGsの取組みと日本の実態
- 「治療と仕事の両立」制度と実態
- 企業の取組事例
- 企業も情報不足
- 患者会の取組事例(就労担当理事を配置)
- 当事者団体の取組事例(就労支援に特化した団体)
- 企業と患者会の協働取組

*注記:難病者の就労に特化したデータがなかったため、障害者の就労に関するデータを参考とした

国際的評価

障害者権利条約 1～4条・27条



懸念 :7-a・b

障害者関連の国内法政策や人権問題と調和しておらず、父権主義的アプローチである。より多くの支援を必要とする障害者排除を助長する障害の医学モデルの永続

勧告 :8-a

障害認定及び手帳制度を含め、障害の医学モデルの要素を排除し、必要な支援を享受できるように法規制を見直すこと

懸念 :57-b

公的及び民間の職場での不十分な支援や個別の支援の配慮など、障害者の雇用に障壁がある。職場でより多くの支援を必要とする者への個別支援が制限されている

勧告 :

民間および公的部門における開かれた労働市場への障害者への移行を迅速化する努力を強化する

障害者権利条約 国際連合 障害者の権利に関する委員会第27会期指摘 要約

5

SDGsの取組みと日本の実態

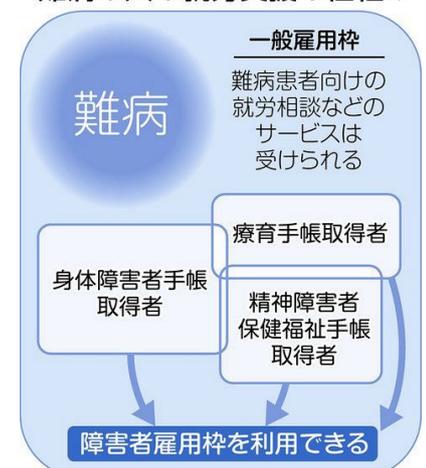


すべての人のための持続的、包摂的かつ持続可能な経済成長、生産的な完全雇用およびディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を推進する

8.5 2030年までに、若者や障害者を含むすべての男性及び女性の、完全かつ生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい仕事、ならびに同一労働同一賃金を達成する。

- 手帳所持する障害者は、障害者雇用率に算定される
(現在、民間企業は2.3%、実際は2.25%、法定雇用率達成企業は48.3%)
- 難病を持つ人たちのうち、障害者手帳の取得が困難な人たちの実態が不明

難病の人の就労支援の仕組み



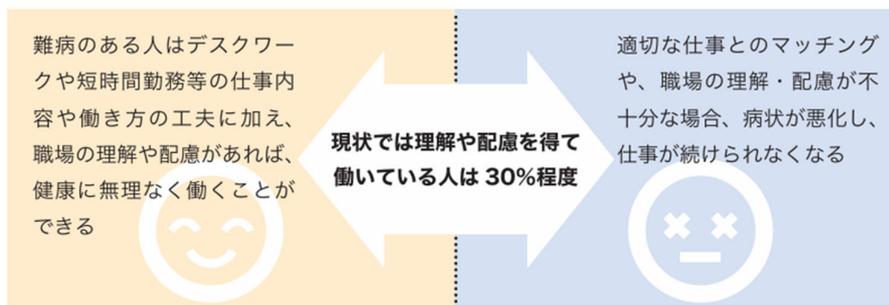
※就労支援ネットワークONEの資料から

6

「治療と仕事の両立」制度と実態

「治療への配慮」や「症状や障害の特性に応じた配慮」を行いよう、ガイドラインには記載されている。

就職活動経験者の80%は就職に成功
しかし、就職経験者の半数弱は難病に関連した理由で離職



現状では理解や配慮を得て働いている人は**30%**程度
ガイドラインに記載されている例は**11疾患**のみ(指定難病数338疾病)

出典: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
健康管理と職業生活の両立ワークブック(難病編)

7

企業の取組事例

就労の好事例:ハンディキャップを機械が補い、誰もが能力や個性を發揮できる工場へオムロン京都太陽のあくなきチャレンジ



自立に必要なのは、お金ではなく、仕事だ



「得意なこと」と、「能力に適した仕事」を的確に把握し、作業を割り当てる。その上で、「いまできないこと」をできるようにするために改善を行い、ワンランク上の仕事につけるようにする。

社会には、「障がい者のスキルアップは難しい」という先入観があり、障がい者側にも、「障がいがあるから、社会に貢献できない」という諦念があるかもしれない。

企業も情報不足



支援機関に求めたい支援 上位8項目（障害者雇用企業 n=1,133）

1	障害者雇用に関する合理的配慮について知りたい	72.2%
2	障害種類や障害特性、配慮事項について知りたい	70.1%
3	障害者雇用に関する差別禁止について知りたい	68.4%
4	雇用している障害者の職場定着・適応上の課題が生じたときに相談したい	68.3%
5	障害者が対応可能な仕事をどのように切り出せばいいか知りたい	67.9%
6	採用後に障害者となった社員が発生したときに相談したい	67.0%
7	法定雇用率や障害者納付金などについて知りたい	62.2%
8	障害者の労働条件について知りたい	61.0%

出典：独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

9

患者会の取組事例（就労担当理事を配置）

I B Dネットワーク 就労担当理事 （2022年10月～）

【背景】

潰瘍性大腸炎、クローン病は就労世代が多い
患者会内外からの要望による解決の必要性

• 活動内容

勉強会の開催、関係機関との意見交換
難病フォーラムなどでパネリストとして参加

• 効果

外部との連携が明確になった
患者側からの発信がより出せるようになった



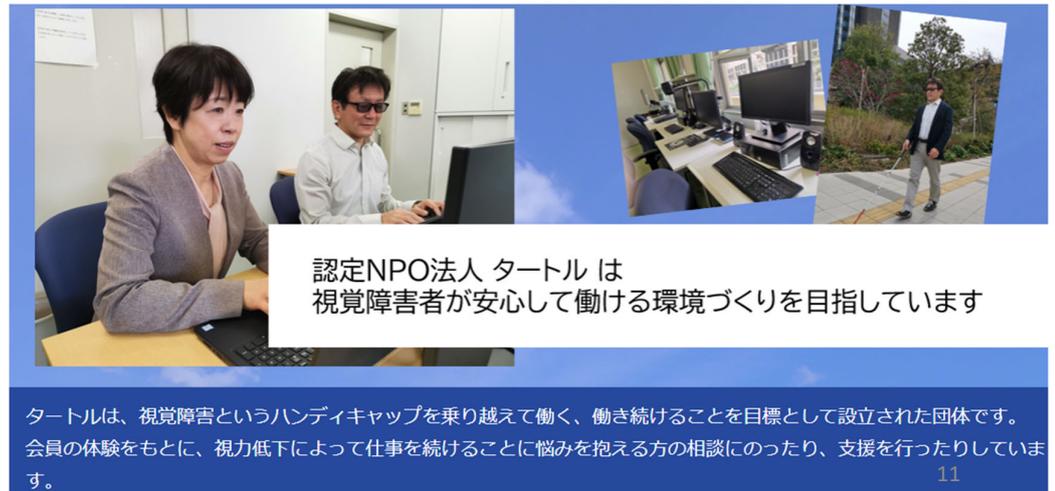
当事者団体の取組事例（就労支援に特化した団体）

認定NPO法人タートル

当事者キャリアコンサルタントが企業と連携しつつ、就労支援を行っている団体。当事者にも企業にも働きかけることができることが強み。



出典：認定NPO法人タートル



11

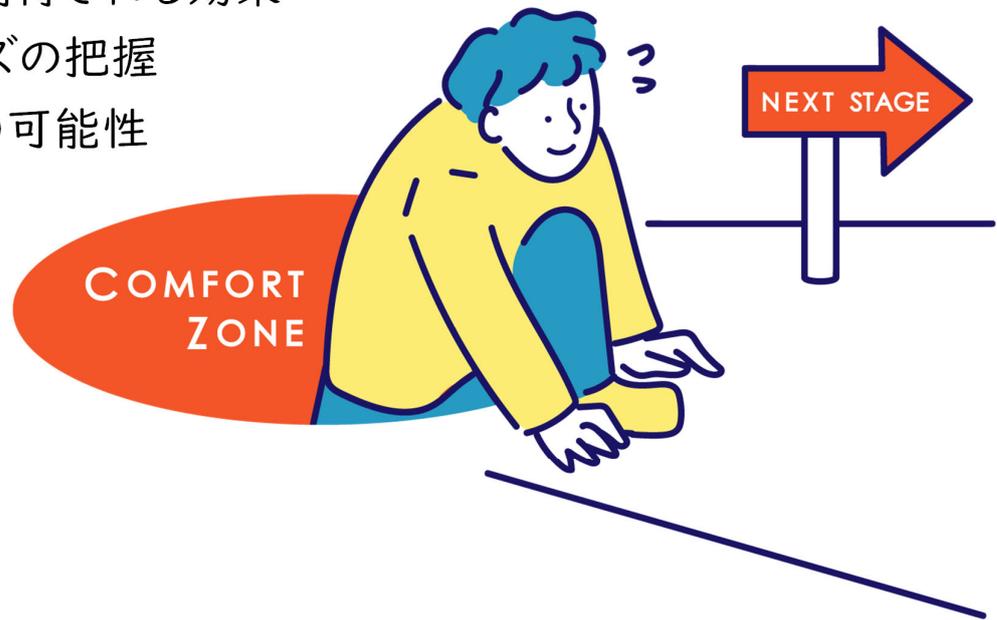
企業と患者会の協働取組み

- ▶ キャリアコンサルタント有資格者を対象とした研修の一つとして、障害・難病当事者の就労とキャリア形成をテーマとする講座を実施し、患者団体から講師を派遣する。
- ▶ 複数の患者団体から講師を出すことにより、障害・難病当事者の就労に関する多面的な視点を提供できるようにする。

研修会主催	日本マンパワー
研修対象	主にキャリアコンサルタント有資格者
研修内容	障害・難病当事者の就労とキャリア形成 ※ 1 講座 3 名以上の、立場の異なる講師により実施する。
講師（患者団体等から派遣）	・NPO法人 両育わーど（難病と就労に関する調査実施団体）
※現在講師としての参加を	・認定NPO法人 タートル（視覚障害者の就労支援団体）
承諾している団体（今後も	・ファブリー-NEXT（ファブリー病の当事者団体）
増加する予定）	・CMT友の会（シャルコー・マリー・トゥース病の当事者団体）
	・認定NPO法人 アンビシャス（沖縄県難病相談支援センター）

考察

- 連携により期待される効果
- 実態とニーズの把握
- VHO-netの可能性



13

考察

連携により期待される効果

【企業】

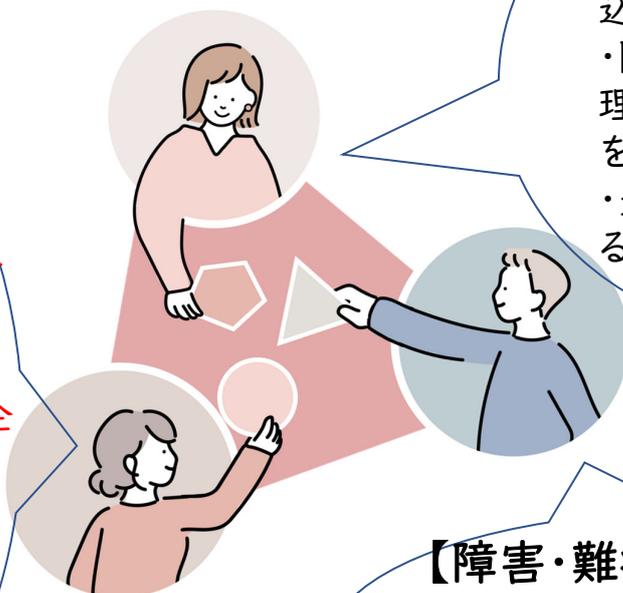
- 障害・難病当事者の就労に関して適切な対応を図ることが可能になる
- SDGsに対応できる企業と高評価を得られる
- 当事者が抱えるニーズを把握できる

【患者会】

- 企業との協働を事業活動化することにより一定の収益が見込める
- 障害・難病と就労の関係を整理し直し、社会に発信する機会を得られる
- 先駆的な取組は行われている

【障害・難病当事者】

- 相談しやすい環境を得られる
- 自分の能力をポジティブに捉え直し、自分らしく生きることが可能になる



14

実態とニーズの把握1/2

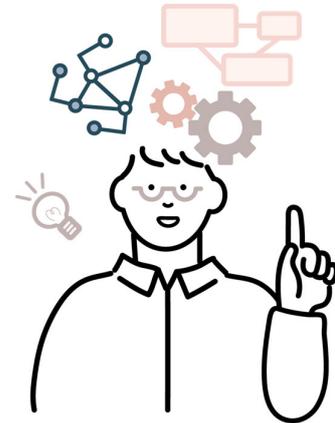
難病患者の就労に関する実態とニーズおよび企業側のニーズについて不明瞭であることがわかり、実態把握とニーズ調査を行うことが必要だと明確になった。そこで以下のことを提案する。

1. 相手（企業）を知る

企業で働く障害のある人の事例の収集

2. 私たちの好事例を知る

患者団体の社会的役割の明確化
(企業の共感を得られる強みの整理)



15

実態とニーズの把握2/2

3. 当事者から知る (VHO-net会員団体への調査の実施を想定)

①困っている人たちの働きたいニーズの実態把握

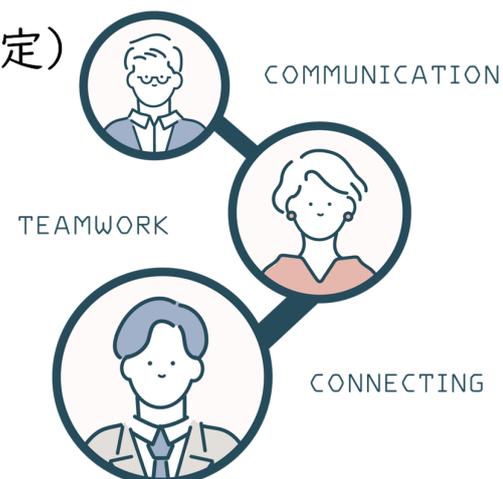
②すでに働いている人たちの実態把握

職種・雇用形態・担当職務内容・就労期間・合理的配慮事項

③上記①②のギャップ分析(実現要件の特定)

障壁の特定, 障壁解決の工夫・対策

④上記①②③をふまえた提言の作成



16



患者団体の皆さんが発信する情報が
社会のインフラを整備していく
ファイザー株式会社 代表取締役社長 原田明久

結語

VHO-netの可能性

本研究を通じて、VHO-netが、疾患や障害があり、就労できずにいる人と企業をつなぐ中間支援組織としての役割を果たすことの意義を確認した。例えば、前述の調査結果から、多様な働き方を提案することが可能になれば、疾患や障害のある人にはもとより、労働力不足が深刻化している企業にとっても意味をもつ重要な提案になると考えている。

