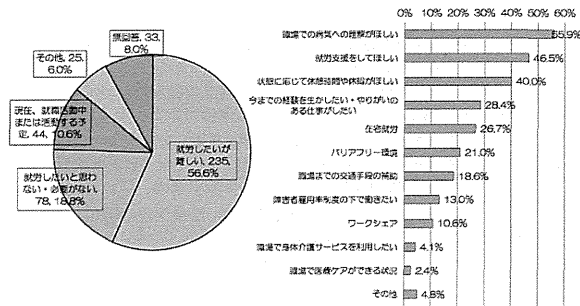


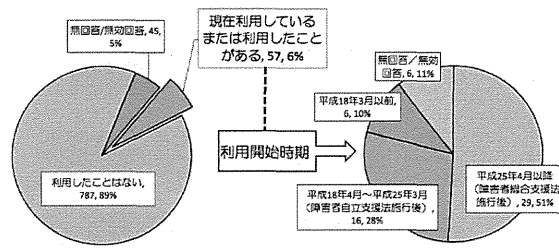
### 結果3; 就労の希望・職場への要望

16～64才で就労していない、と回答した415名対象



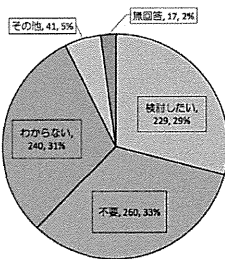
### 結果4; 就労系福祉サービスの利用経験

16～64才の889名対象



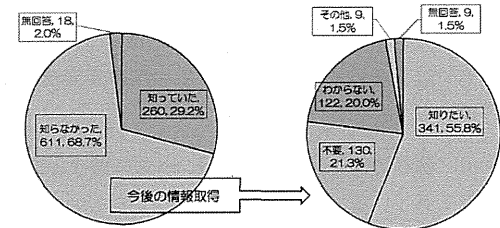
### 未利用者の利用意向

(就労系福祉サービスを利用したことがない787名)



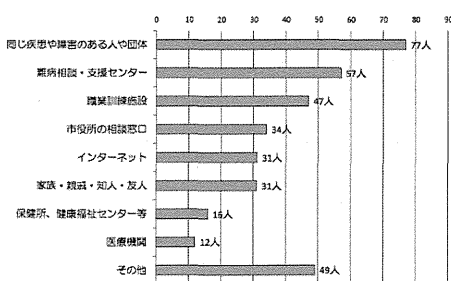
### 結果5; 就労系福祉サービスに関する知識

16～64才の889名対象



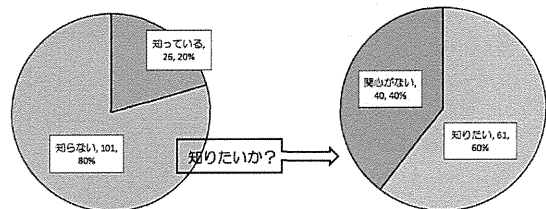
### 結果6; 就労系福祉サービス認知のきっかけ

就労系福祉サービスを知っていた260名対象 (複数回答可)



### 追加; 医師の認知度

某医師会会員311名に対し、難病等の患者が障害者の定義に含まれることになり、医師の意見書等により障害者福祉サービスが利用できるようになったことを知っているかを調査した(平成25年度)。有効回答数127名。



## 考察

- ・就労系福祉サービスを利用している・していた難病のある人は、回答総数の6%にとどまっている。しかし未利用者の30%が利用を検討したいと回答しており、潜在的には利用ニーズがあることが明らかとなった。
- ・就労系福祉サービスを知っていた人は回答総数の30%にとどまった。しかし知らなかった人の56%が「知りたい」と回答し、当事者への周知が必要であることが示唆される。
- ・最近6ヶ月に就労していない人は回答総数の47%で、その半数は「就労したいが難しい」と回答している。働いていない主な理由は「体力低下」「治療に専念」であった。
- ・職場へのニーズは、作業の「時間」「内容」「場所」や通院・ケアへの配慮であり、これは事業所調査において事業所が配慮している項目と一致した。「今までの経験を生かしたい・やりがい」は難病のある人の特徴とも考えられた。
- ・今後、難病のある人および家族、支援者、医療関係者等に、就労系福祉サービスの周知をはかる必要がある。

当研究は厚生労働科学研究「難病のある人の福祉サービス活用による就労支援についての研究(研究代表 梁津裕子)」の一環として平成26年度に行った。

## 難病のあるひとの福祉系就労支援のニーズと課題

- ・多様な就労形態のひとつであるが認知度が低い  
一般就業、障害者雇用率制度による雇用、福祉的就労、在宅就業等
- ・一般就業、障害者雇用率制度による雇用に比較して、作業時間、作業内容、作業場所などへの配慮がすでになされていることが多い
- ・経済的課題 平均賃金(A型)66,000円、平均工賃(B型)15,000円
- ・事業所における難病のある人への支援については、他の障害のある人への支援と共通している部分が多い。そこに加え、「症状の変化」「機能障害とはとらえにくい疲れやすさ」といった難病の特徴を考慮することが必要。福祉系支援者は「支援ニーズベース」で考える。事例を通じて難病への理解が深まることが期待できる。

## 研究成果物



Coming Soon!

下記サイトに公開中

<http://www.rehab.go.jp/info/file/workinghandbook.pdf>

## 難病をお持ちの方への就職支援 ～難病患者就職サポーターの活動と課題～

2016.3.21  
難病のある人の福祉サービス活用による  
就労支援 シンポジウム・札幌

ハローワーク札幌  
難病患者就職サポーター 浅川身奈栄

## 難病患者への社会的支援

2013年4月

\* 障害者総合支援法に難病(130疾患)が加わった

2015年1月

\* 難病の患者に対する医療等に関する法律(難病法)

2015年7月

\* 医療費助成 56(北海道61)→110(1月)→306疾患

\* 障害福祉サービス(発難金)対象 130→332疾患へ

## 難病をお持ちの方が利用できる 就労支援施策

- (1)ハローワークにおける職業相談・職業紹介  
みどりのコーナーにて障害者求職登録  
難病患者就職サポーターによる相談支援
- (2)障害者トライアル雇用事業
- (3)職場適応援助者(ジョブコーチ)支援事業
- (4)障害者就業・生活支援センター事業  
(道内11か所、全国323か所)
- (5)「発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金  
(発難金)」⇒難病患者を雇い入れた雇用主が利用できる

## 難病患者就職サポーター

難病患者の就労支援のために

\* 2013年4月以降、全国15か所に配置

北海道・岩手・埼玉・東京・神奈川・福井・長野・  
岐阜・静岡・愛知・大阪・兵庫・岡山・福岡・熊本

\* 北海道ではハローワーク札幌に配置(2013.7～)

月10日間の相談業務、  
北海道難病センターにて週1回の出張相談

\* 2015年4月～全国47都道府県に配置

月15日間の相談業務(10都道府県)

→北海道では、2016年4月から1名増員され、札幌北所にも  
サポーターが月10日間配置されることに!

## 初回相談時にお聞きする事

- \* 病気の状況～現在の体調、治療・通院状況
- \* 家族・経済状況
- \* 障害者手帳・障害年金の有無
- \* 職歴・スキル、希望職種

★どの程度の賃金が必要か、どの様な働き方を  
希望しているか⇒職種・就業形態の検討へ。  
また、必要に応じてパソコンスキル等の支援訓練への誘導。

## 難病をお持ちの方が利用できる求人

- \* 一般求人
- \* 障害者対象求人  
従業員50人に対し1人(2%)の雇用義務
- \* 就労継続支援A型事業所の求人  
障害福祉サービス利用者

## 障害福祉サービス～就労支援

### ◆「障害福祉サービス受給者証」

⇒居住地の市区町村の福祉課で申請

#### ①就労継続支援A型事業所の利用

最低賃金が保障され、事業主と雇用契約が結ばれる

「フルタイム勤務には自信がないけれど、働きたい」

1日4時間、週5日のパートタイムが中心

デスクワーク、軽作業中心

#### ②就労継続支援B型事業所の利用

65歳以上の方も利用可能

#### ③就労移行支援事業所の利用

パソコンスキル、コミュニケーションスキルなど

## A型利用を選択する際の留意点

### ①利用料負担が発生する場合がある。

生活保護世帯・市町村民税非課税世帯 0円

市町村民税課税世帯 9,300円

(所得割16万円未満、収入が概ね600万円以下の世帯の場合)

前年度一定以上の所得があった場合や、配偶者に収入がある場合は利用料を負担しなければならない。

### ②通勤手当のない事業所が多い。

## 相談状況

### ◆相談者数、相談件数

### ◆就労状況

\* 一般就労

\* A型事業所

## 相談の多い疾患

潰瘍性大腸炎、クローン病、  
多発性硬化症、パーキンソン病、  
全身性エリテマトーデス、関節リウマチ、  
重症筋無力症、後縦靭帯骨化症、  
ベーチェット病、強皮症、  
下垂体機能低下症、もやもや病、  
シェーグレン症候群、突発性難聴、  
サルコイドーシス、等々

## 就労先として

\* デスクワークが多いが、販売・営業・介護・作業系なども。

<A型事業所>

パソコン関係(HP作成、データ入力、通信販売等)、一般事務、コーヒー焙煎、A型事業所スタッフ、手工芸品作成、売店のバックヤード、クリーニング、介護補助など

<一般就労>

事務: 一般、医療、介護、労務・総務、コールセンター

販売: コンビニ、デパート、スーパー、パン屋

研究: 食品会社、水質調査

作業: 菓子製造、金属加工、バス運転手、調理師

営業: 福祉機器、不動産

医療・福祉: 看護師、介護士、生活支援員(B型事業所)など

## 求職の際のオープンorクローズ

• 病気の悪化を防ぐためにも職場での配慮を求め、難病をオープンにした上での就労を勧めている。

→雇用主が「発難金」を使える可能性が生じる。

• 通院配慮などがあまり必要でない方や、「これまでうまくいかなかったのは難病のせいではないだろうか」と考え、クローズでの応募を希望する方もおられる。

## 難病患者に対する周囲の支援

### \* 疾患への理解

どんな症状があるか？(調子の良い時・悪い時)  
調子の悪い時には、どんな配慮が必要か？

### \* 通院・服薬への配慮

月1回1日(半日)休みが必要、規則正しい服薬など

### \* 業務上の配慮

体調に合わせて柔軟に仕事を加減できる、座ってできる、まめに休憩が取れる、トイレに行きやすい、横になって休憩が取れる、力仕事・頻回な移動等の軽減、残業がない、規則正しい勤務、など

## 在職中の場合

- \* 難病だけでは障害者雇用枠のカウントにならない。
- \* 「発難金」はこれから雇用する事業主のための制度。  
→在職中では支給対象にならない。
- \* 「障害者職場復帰支援助成金」(2015年4月新設)  
難病等で3か月以上休職した方の復職支援策を講じた雇用主が使える助成金
- \* やむなく退職になった場合、雇用保険の給付日数の上乗せがない。  
→障害者(手帳あり)等の場合は、1年未満150日、1年以上300~360日の給付を受けられる。

## 相談業務の経験と課題

- 障害者手帳申請について・・・6級認定可能かどうか？
- 障害者手帳をお持ちの方・・・障害者対象求人への応募、求人開拓担当相談員との連携
- 手帳がなくても障害者対象求人に応募できるケース・・・雇用義務が発生していない事業所求人への応募が可能
- 難病を複数お持ちの方、難病と精神疾患等をお持ちの方への支援について・・・より丁寧なカウンセリング
- 障害福祉サービスの対象になっていない難病をお持ちの方への支援
- 難病=障害者とは見られたくないという方への支援

## 「難病と付き合いながら」も 社会参加(就労)できる環境を！

- 難病が慢性疾患化し、病気が完治しなくても、病状を安定させたり、症状を抑える治療法が開発・普及してきたことで、就労が可能になってきた。
- 就労により、自己の能力を発揮、生きがいを持って生活、賃金を得て経済的にも自立、病気の状態改善にもつながる。  
→個人の幸せのためにも重要  
さらには社会の発展のためにも重要

## 『就労継続支援A型事業の活用による 難病のある人の就労支援』

株式会社 シムス  
株式会社 ラダーサポート  
代表取締役 斎藤 規和

## 株式会社シムスの概要

- 設立 昭和53年12月
- 所在地 札幌市白石区本郷通3丁目南4番11号
- 事業内容  
介護事業、ビルメンテナンス、  
札幌市指定管理事業、児童デイサービス事業、  
子会社ラダーサポートによる障がい者就労支援事業
- 従業員数 320名

## 株式会社シムスの 障がい者雇用実績

2002年(平成14年)

身体障がい者(骨形成不全症)1名を採用  
以後、知的障がい者、精神障がい者を採用する。

2016年3月1日現在

身体障がい 1名、知的障がい 5名、精神障がい 1名  
計7名を採用

## 就労継続支援A型事業所 ラダーサポートについて

- 定員 15名 現在籍者数 10名
- 施設外就労→ビル清掃 2か所
- 施設内就労→事務・アウトソーシング



## 事務所内の様子



玄関



## 事務所内の様子



ミーティングスペース



### 事務所内の様子



会議・相談室

社団法人  
Ladder support

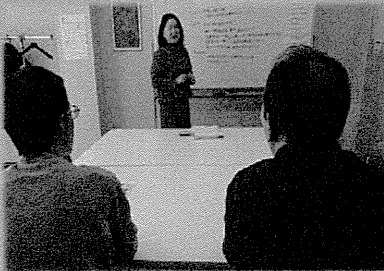
### 事務所内の様子



事務風景

社団法人  
Ladder support

### SSTの様子（午後のプログラム）



社団法人  
Ladder support

### 茶話会などの様子（午後のプログラム）



茶話講座

社団法人  
Ladder support

### 茶話会などの様子（午後のプログラム）



清掃研修

社団法人  
Ladder support

### 茶話会などの様子（午後のプログラム）



職員送別会

社団法人  
Ladder support

### 茶話会などの様子（午後のプログラム）



X' マス&忘年会

Ladder support

### 茶話会などの様子（午後のプログラム）



ひな祭り会

Ladder support

### ・Yさんの事例（女性・45歳）

疾病名：間脳下垂体機能障害

特徴：服薬、自己注射などで健康管理を行っているが、疲れやすさ、発熱、倦怠感、吐き気、嘔吐、多尿症などの症状がみられる。

支援目標：一般就労に向けて、必要な知識、能力の向上を図る。

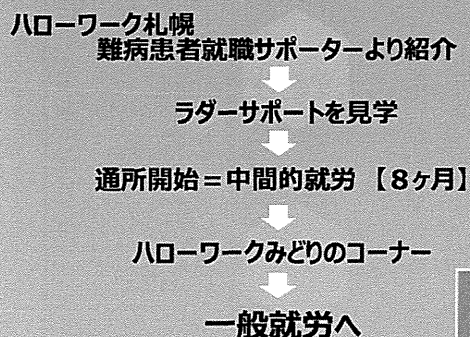
Ladder support

### ・Yさんの事例（女性・45歳）

作業内容：企業広報紙の作成、パンフレットの作成、社内文書の作成、事務用品などの管理・調達、電話応対など

Ladder support

### ・Yさんの支援の流れ



Ladder support

### ・ラダーサポートの日課（事務部門）

9：00 出勤 ・パソコンを使った事務

12：00 昼食 企業の広報紙、名簿作成  
ブログの作成  
・札幌市の広報誌の配布など

14：00～15：00  
SST、就活などのプログラム

Ladder support



### ・難病のある人の支援の難しさ①

- ・見た目では障がいの無い人のように見えるので、配慮が必要と思われない。
- ・どうしても期待度が大きくなってしまう。
- ・疲れの蓄積、ストレス、気温や天候などの変化で体調が悪くなる場合がある。

Ladder support

### ・難病のある人の支援の難しさ②

- ・支援する側の疾患に対する理解不足と、難病当事者の体調変化の説明不足から、信頼関係が崩れて出勤が困難になることもあった。

Ladder support

### ・Nさんの場合（女性・33歳）

疾病名：下垂体前葉機能低下症

特徴：服薬、自己注射などで健康管理を行っているが、右半身の麻痺、疲れやすさ、倦怠感、多尿症、耳鳴りなどの症状がみられる。

支援目標：一般就労に向けて、必要な知識、能力の向上を図る。

Ladder support

### ・Nさんの場合（女性・33歳）

作業内容：パソコンを使っての広報紙の作成  
名簿の作成、ブログの作成  
札幌市の広報誌の配布  
パンフレットの作成  
社内文書の様式印刷  
来客時のお茶入れなど

Ladder support

### ・Nさんの支援の流れ

ハローワーク札幌  
難病患者就職サポーターより紹介

↓  
ラダーサポートを見学

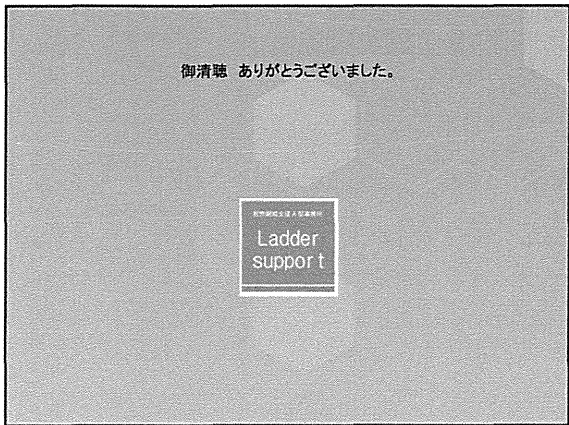
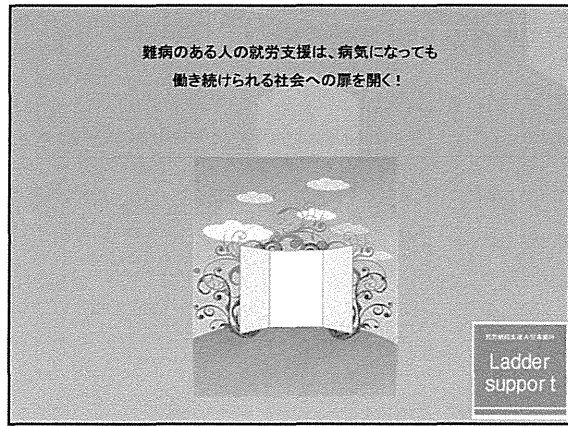
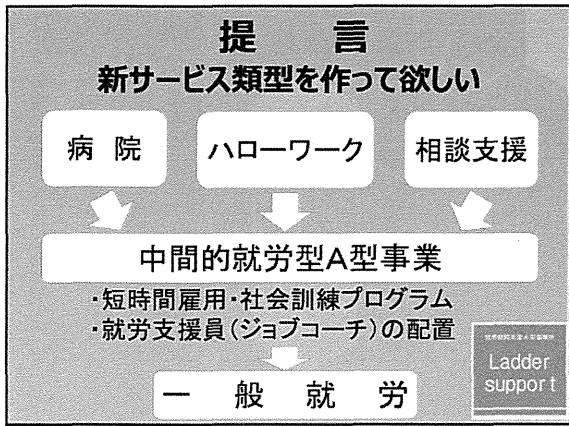
↓  
通所開始＝中間的就労  
現在も通所中

Ladder support

### まとめ

- ・難病のある人の就労支援にとって『中間的就労の場』は有効である。
- ・現行のA型事業の活用でも十分機能する。

Ladder support



平成27年度厚生労働科学研究費補助金（障害者対策総合事業 身体・知的障害分野）難病のある人の福祉サービス活用による就労支援についての研究「難病のある人の福祉サービス活用による就労支援シンポジウム」

## 医療ソーシャルワーカーにおける 難病患者の就労支援

2016年3月21日

堀越由紀子（東海大学健康科学部社会福祉学科）  
Yukiko-hrksh@tokai-u.jp

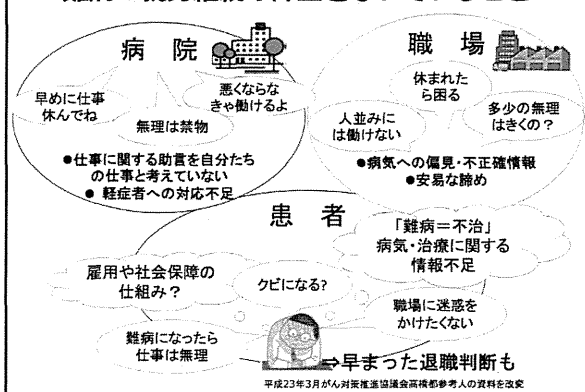
## 保健・医療・福祉・労働等の多分野を 対象とする研修プログラムの必要性

- 難病就労支援＝治療と仕事の両立支援
- 難病患者では、職業準備、就職活動、職場適応、就業継続など、全ての局面で、医療・生活・就労の複合的課題への対応が必要
- 現状では就労ニーズの高い軽症者への専門的支援はなく、患者は孤軍奮闘・試行錯誤の状態



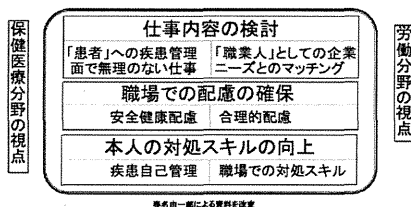
医療機関、難病相談支援センター、労働専門職の連携体制による患者と職場への支援が必要！  
→病院側のスタッフとしてMSWへの期待あり  
→MSWに対する啓発的な研修の必要性

## 難病：就労継続の障壁となっていること



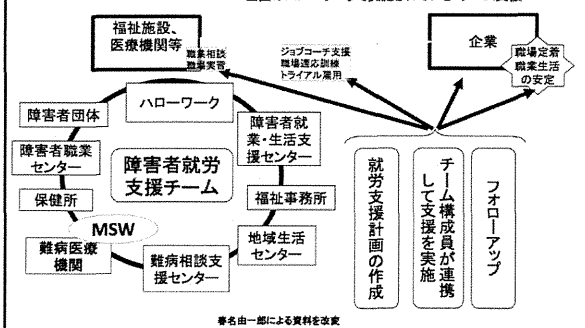
## 就労支援における「餅は餅屋」の連携による 医療・生活・就労支援の相乗効果の期待

- 無理なく能力を発揮できる職業生活による社会参加
- 社会的関係や生きがいの生活・人生の質の向上
- 無理のない仕事や職場配慮による治療効果の向上
- 就労による経済的自立と生活の安定



## 地域就労支援ネットワークへの MSWの参加が必要

～全国のハローワークで実施されている“チーム支援”～



## MSWの状況

全国の特定疾患＝難病の指定医療機関にはMSWがいるが…

- 患者・家族から経済問題や社会保障制度活用について頻繁に相談を受けているのに、就労との関係で捉えていない。
- 主治医（キーパーソン）と連携しているのに就労支援の観点からのフィードバックをしていない。
- 外来ソーシャルワークの実践が手薄であるため、働いている患者への対応をしていない。
- 主治医等が患者の就労上の課題に気づかない、話題にしない、実際的でない対応をする…などの状況が看過されている。



- 患者・家族との相談の中で「就労」をテーマにしよう
- 連携を通して主治医等に「就労」を意識してもらう働きかけをしよう

## さらに...

がん診療連携拠点病院は、ほぼ難病医療指定医療機関である

- **がん対策における就労支援**
  - がん診療連携拠点病院における相談支援センター体制
  - 社労士やハローワークとの連携
  - 病院側のスタッフとしてMSWへの期待あり
- **回復リハ、精神科領域における就労支援**
  - MSW実践としては経験の蓄積あり
  - 地域移行の促進と就労問題のリンク
- **社会福祉プロパー領域での課題**
  - 「福祉から雇用へ」推進5か年計画（平成19年）
  - 生活困窮者支援事業（平成26年から本格実施）
  - 就業経験が少ない若者への支援
  - 医療との関連あり、MSWの対応が求められる

## 研究班におけるMSW研修のねらい

- 難病患者に対するMSWの日常的な相談支援業務において下記の3要素を促し、医療機関における就労支援に貢献する

1. 就労支援を意識化すること
2. 主治医等の院内関係者と就労支援の必要性を共有すること
3. 加えて、職場や労働機関等との連携の重要性を認識すること

## 研究プラン

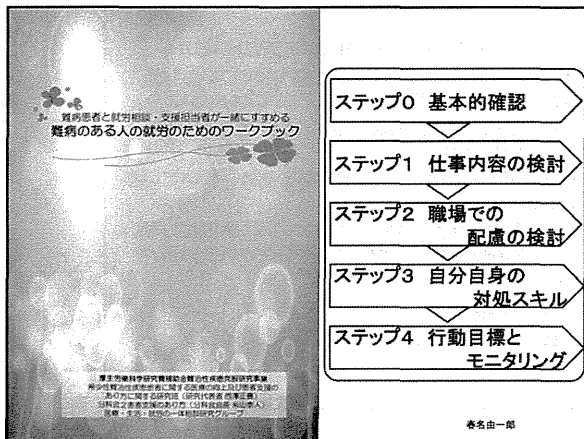
- 「MSWが行う難病患者の就労支援」にかかわる基本的姿勢、知識、スキルを特定する  
(医療・生活・就労の一体相談研究グループ作成のワークブック活用)
- 受講した現任MSWに対して研修内容が浸透し、定着が水平展開するためのカリキュラム内容を探索する
- 学習内容の転移率、臨界点、定着までの時間を勘案して研修効果について評価する

参考：カークパトリックの4段階の枠組み

- 反応レベル (reaction) = 研修内容に興味深いものであったか
- 学習レベル (learning) = 知識やスキル等が理解されたか
- 行動レベル (behavior) = 学習内容を実行したか
- 結果レベル (results) = プロセスパフォーマンスが変わったか

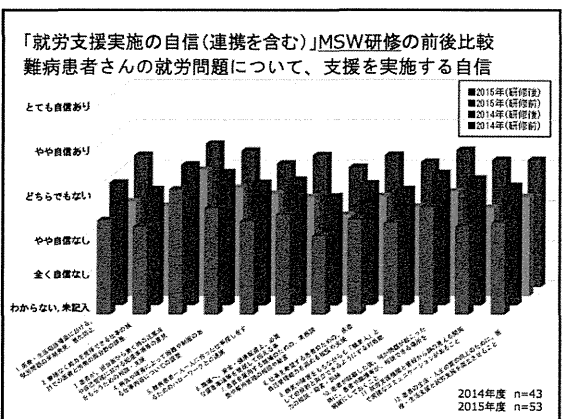
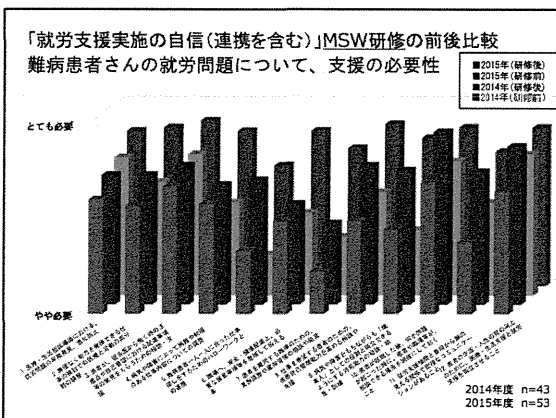
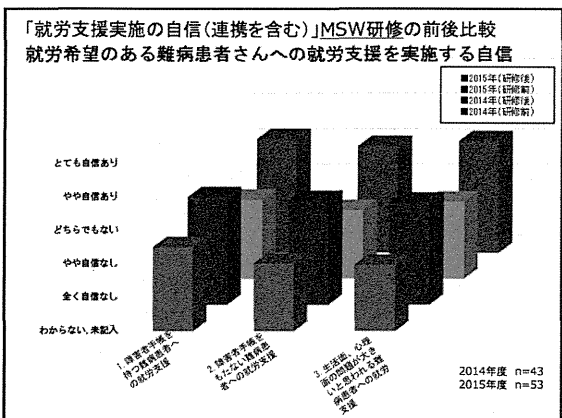
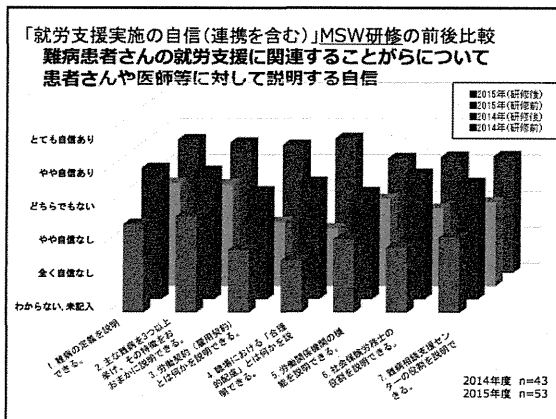
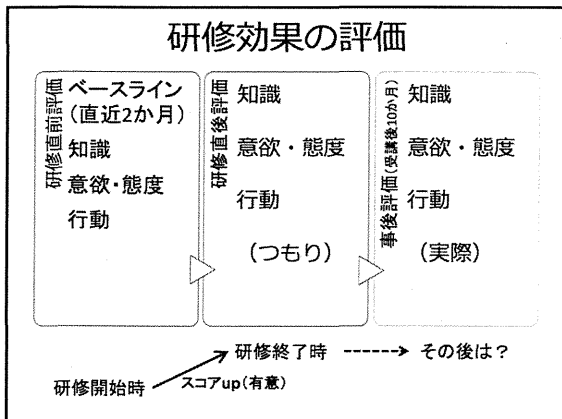
## MSW研修の実施

- (公社)日本医療社会福祉協会が主催するスキルアップ研修「ソーシャルワークにおける就労支援」の機会を借りて、難病患者の就労支援にかかわるMSWの基本的姿勢、知識、スキルに関するパイロット研修を実施。
- 参加者 2014年度（東京）43名/2015年度（神戸）53名
- 研究班メンバー
  - 春名 由一郎 (独法)高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター
  - 伊藤 美千代 東京保健医療大学
  - 堀越由紀子
- 研修設計・実施協力
  - 井上 健朗 (高知県立大学)
  - 松本 葉子 (田園調布学園大学)
  - 林 真紀 (やわたメディカルセンター)



## 研修内容（6時間）

1. 動機づけ：就労支援が重要な理由とMSWの任務
2. 知識（患者理解と多職種連携に必要な水準）
  - ① 難病患者の就労に関する基礎的データ
  - ② 難病の医学知識、就労支援視点、方法
3. 知識（患者理解と多職種連携に必要な水準）
  - ③ 労働制度＝法規、機関、専門職
4. 体験・知識
  - 事例を用いた具体的な相談支援の展開方法演習



### 研修結果と今後の課題

**結果**

- MSW役割、難病就労相談にかかわる諸知識、患者さんのニーズ等について、知識の理解ならびに実践意欲(自信)レベルでスコアが上昇し、研修効果が確認された。
- アフター調査は未了だが...
  - 理解ならびに実践意欲レベルは維持されている傾向。
  - 就労支援の実際の実施数は伸びていない。
  - 医療機関内、地域内におけるシステム開発につながっていない可能性が懸念される。患者ごとの支援を、担当者と主治医や担当リハ職者と協力して行うのみで診療・MSW・看護・リハといった部門間の連携によるシステム構築になっていない。

## 研修結果と今後の課題

### 課題

- 医療機関の実情に合わせた就労支援院内システムの開発
  - MSWの意識
  - 病院からのMSWに対する役割期待
  - MSWの主要業務・業務優先順位
  - 外部資源状況（難病支援センターの配置状況等）
- 就労支援関係機関や職種との普段からの連携の推進
  - 雇用側との連携
  - ハローワークや就労支援関係職種との連携
  - 産業医・産業保健関係職種との連携
- これらを加味した効果的な研修、マニュアル等の整備
  - 多職種合同連携研修
  - 地域性を意識した研修参加者リクルート
- がん、難病等を網羅したMSWにおける就労支援の実施

平成25～27年度厚生労働科学研究  
「難病のある人の福祉サービス活用による就労支援について」  
研究概要

平成25年度難病のある人の全国就労系福祉サービス事業所利用実態調査  
平成26年度難病のある人の就労支援ニーズに関する調査  
平成27年度難病のある人の就労系福祉サービス利用に関するヒアリング調査  
障害者総合支援法の対象疾病一覧（332疾病）

研究成果物（冊子）

【在宅における就労移行支援事業ハンドブック】

<http://www.rehab.go.jp/info/file/workinghandbook.pdf>

【就労系福祉サービス事業所における難病のある人への支援ハンドブック】

<<http://www/rehab.go.jp/info/file/fukushihandbook.pdf>>

国立障害者リハビリテーションセンター  
研究代表者 深津玲子

この研究に関するお問い合わせは下記へ

国立障害者リハビリテーションセンター 病院  
臨床研究開発部

[nanbyo@rehab.go.jp](mailto:nanbyo@rehab.go.jp)

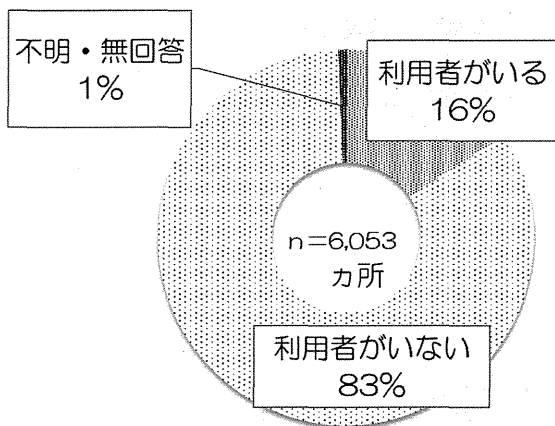
# 1 難病のある人の全国就労系福祉サービス利用実態調査結果概要

全国の就労系福祉サービス事業所に対し難病のある人の利用実態について  
 悉皆調査。回収率48%

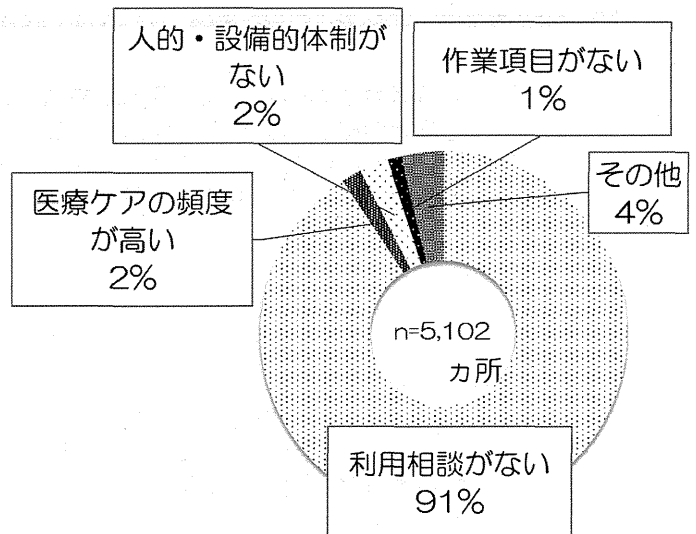
	配布	回収
就労移行支援事業所	2,655	1,332
就労継続支援 A 型事業所	1,725	865
就労継続支援 B 型事業所	8,103	3,856
計	12,483	計 6,053

Q1：貴事業所では、現在難病のある人が利用していますか。（平成25年12月現在）

利用の有無

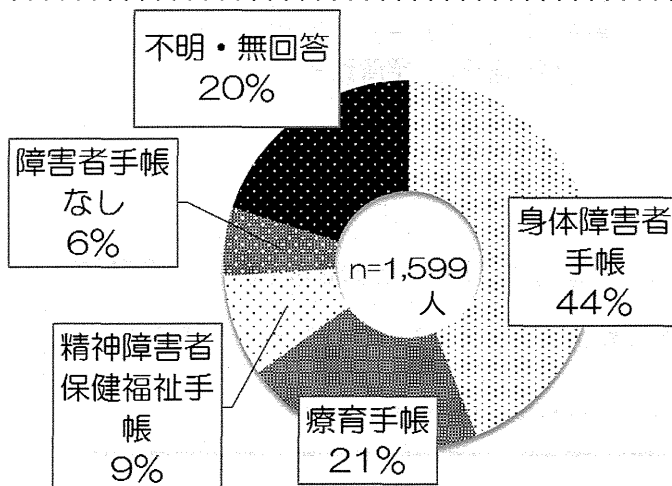


利用していない理由



回答のあった 6,053 カ所中、調査日に難病のある人が利用していた事業所は 960 カ所で、1,599 人でした。

Q2：難病のある利用者は障害者手帳を所持していますか



障害者手帳を有する人は74%でした。

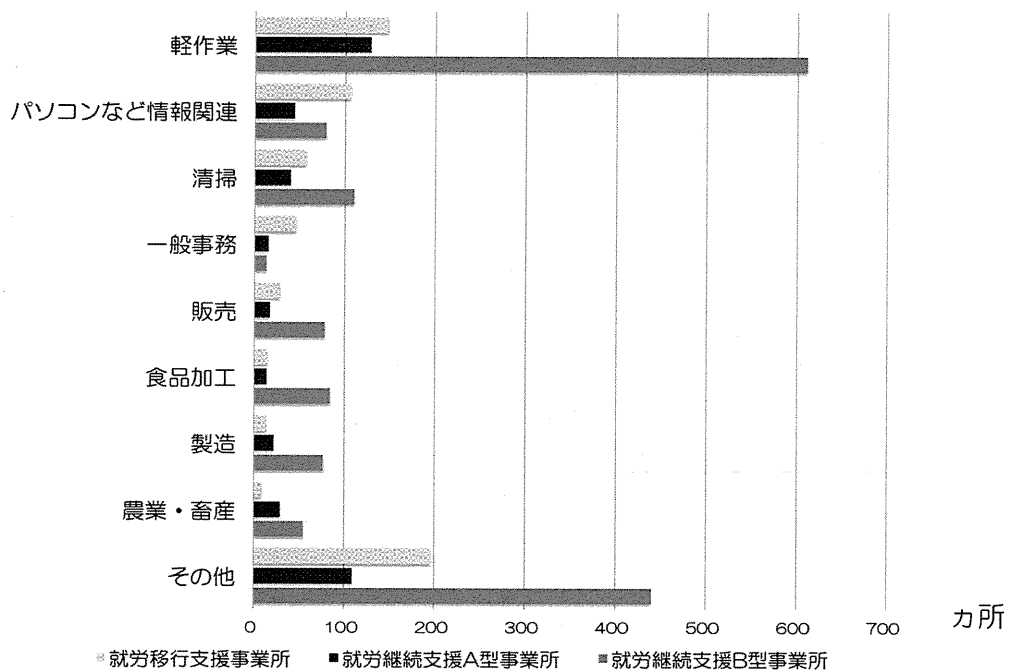


Q3：難病のある利用者の疾病名（n = 1,599人）

- |                   |                       |
|-------------------|-----------------------|
| 1. 脊髄小脳変性症（11.3%） | 6. 多発性硬化症（3.8%）       |
| 2. モヤモヤ病（8.3%）    | 7. 潰瘍性大腸炎（3.5%）       |
| 3. 網膜色素変性症（7.8%）  | 8. クローン病（3.5%）        |
| 4. 関節リウマチ（5.4%）   | 9. 神経線維腫症I型（2.7%）     |
| 5. パーキンソン病（4.9%）  | 10. 全身性エリテマトーデス（2.6%） |

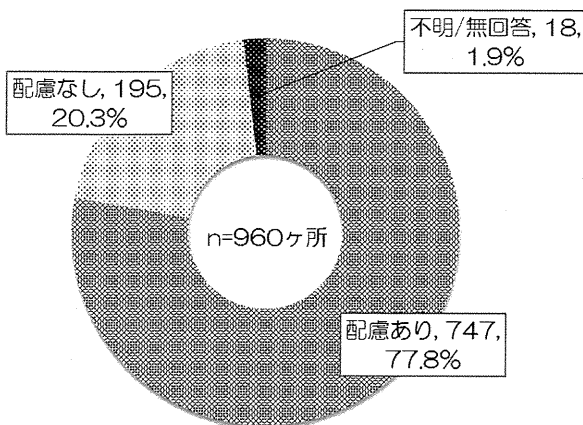
Q4：難病のある利用者の主な作業内容（事業種別、複数回答）

事業所における主な作業内容（所）（n=1,599、複数回答）

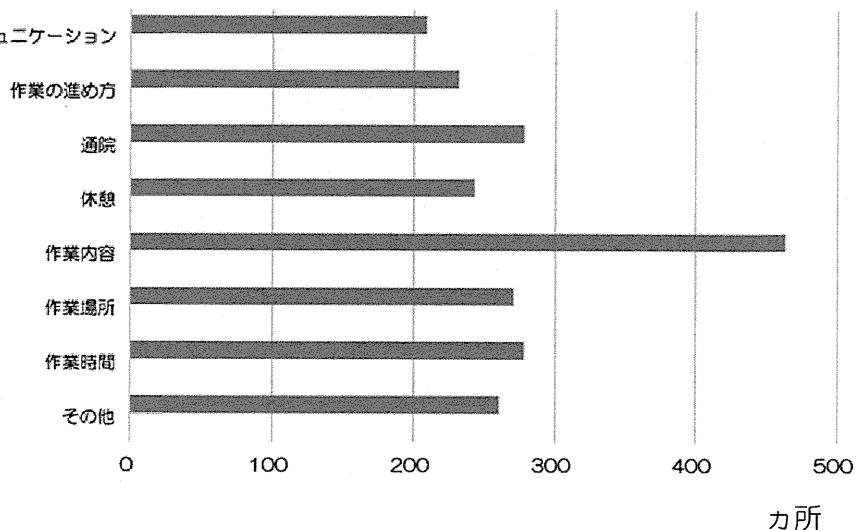


Q5：難病がある利用者に対する配慮内容（複数回答）

疾病ゆえの配慮の有無（所）



現在行っている配慮の内容（所）（n = 744、複数回答）



## 2 難病のある人の就労支援ニーズに関する調査結果概要

地域難病連合会を通じて16～64歳の難病当事者に対し質問用紙を3,000通配布

1,023通回収（うち有効回答889件 有効回収率34.1%）

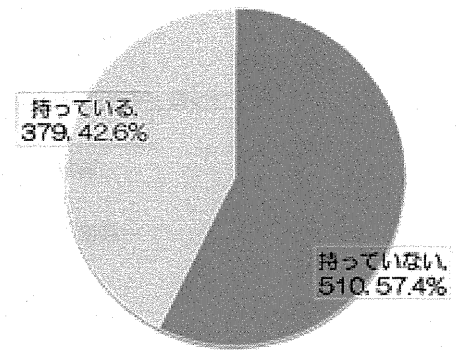
有効回答 男性28.0% 女性71.4% 平均年齢50歳

### Q1 現在罹患している難治性疾患名と障害者手帳取得状況（回答者889名）

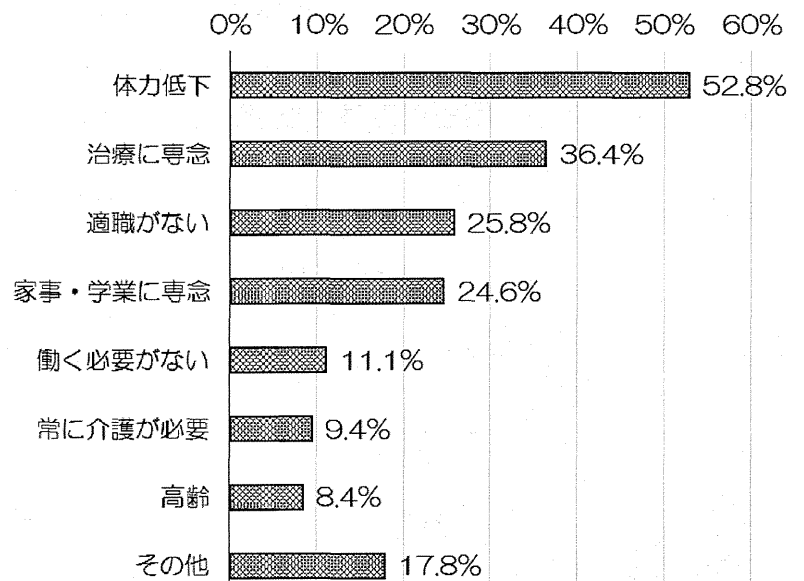
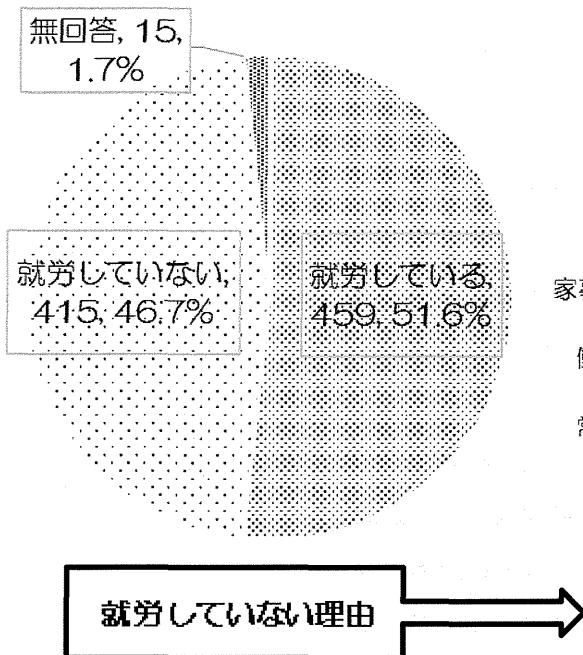
1	全身性エリテマトーデス	203	19.8%
2	パーキンソン病	131	12.8%
3	重症筋無力症	103	10.1%
4	高安病（大動脈炎症候群）	99	9.7%
5	シェーグレン症候群	70	6.8%
6	悪性関節リウマチ（関節リウマチ）	65	6.4%
7	網膜色素変性症	57	5.6%
8	脊髄小脳変性症	47	4.6%
9	多発性筋炎・皮膚筋炎	39	3.8%
10	多発性硬化症	37	3.6%

130疾患のうち回答があったのは68疾患。

障害者手帳を持っていますか？

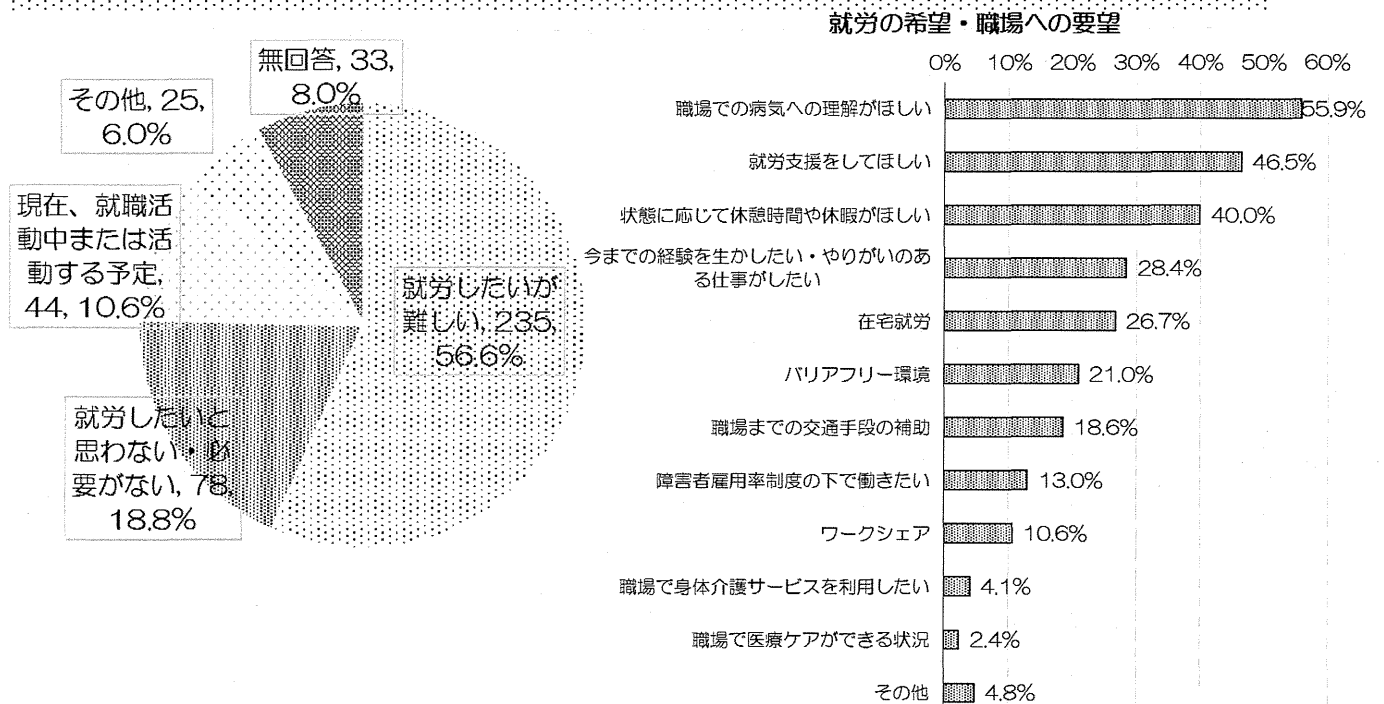


### Q2 最近6ヶ月の就労状況（16～64歳の889名）

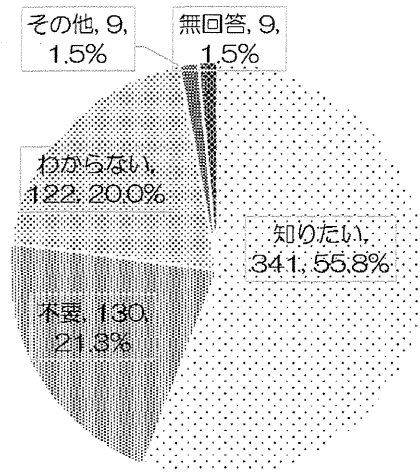


（複数回答）

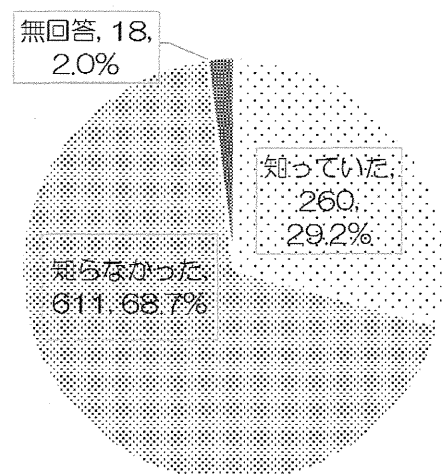
Q3：就労の希望・職場への要望（Q2で「就労していない」と回答した415名）



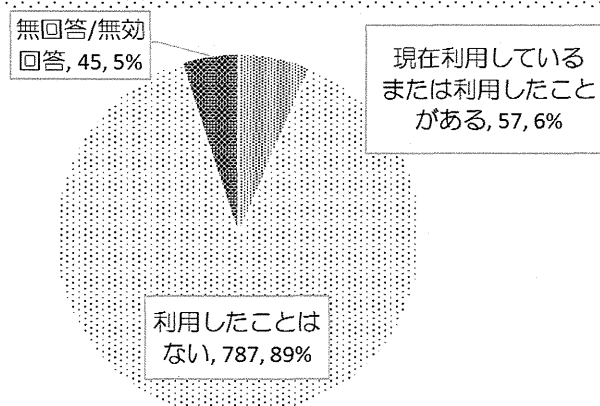
Q4：就労系福祉サービスを知っていますか。（n=889人）



「知らない」と答えた人に対し「知りたい」ですか。（n=661人）



Q5：就労系福祉サービスを「現在利用している・または利用したことがある」人（n=889人）



### 3 ヒアリング調査による事例収集：就労系福祉サービスを利用する難病のある人と事業所にヒアリング調査を行いました。

#### 支援のポイント

働くための体力や生活リズムの調整、適性への配慮、就職活動支援

Aさんが長い療養生活から就労するにあたり、就労移行支援事業所において体力を回復させ、働くリズムを整えることに取り組みました。また、重い物の持ち運びや立ち仕事、長時間勤務が困難な点に配慮し、強みである情報処理の技能を活かせることを企業に説明し、採用に結びつきました。

#### 支援のポイント

通勤への配慮、作業内容の配慮

Bさんが利用している就労継続支援A型事業所では通勤に配慮し、敷地内の駐車スペースを利用できるようにしました。案内や看護といった人と接したり、説明したりすることが好きで得意な強みを活かして、電話対応や他の障害がある人と組む作業を担っています。

#### 支援のポイント

体調や病状変化への配慮

Cさんの疾病は進行性ですが、それを受け止め、社会とのつながりを維持するために就労継続支援B型事業所を利用しています。定期的に体調を確認し、通勤方法や日数、時間、仕事の内容などを、調整しています。

#### 支援のポイント

勤務する会社に対して、疾病の特徴や必要な配慮事項の説明

視力低下の出現したDさんには、就労移行支援事業所において、パソコンの音声入力活用訓練をしました。会社に対して、障害の特徴や活用可能な制度、必要な配慮等を説明して、以前と同じ職場への復帰を果たしました。

#### 支援のポイント

職歴など経験を活かした配慮、勤務日数や時間の調整

就労継続支援A型事業所を利用するEさんに対しては、これまでの経験や技能を活かせる作業内容を提案するとともに、無理なく通えるよう、勤務日数や時間を調整しています。

#### 支援のポイント

医療機関との連携、通勤の配慮

就労継続支援B型事業所に通うFさんは、日によって体調に変動があるので、訪問看護師と連携して、体調管理に配慮しています。また通所については、リフト車による送迎を実施しています。