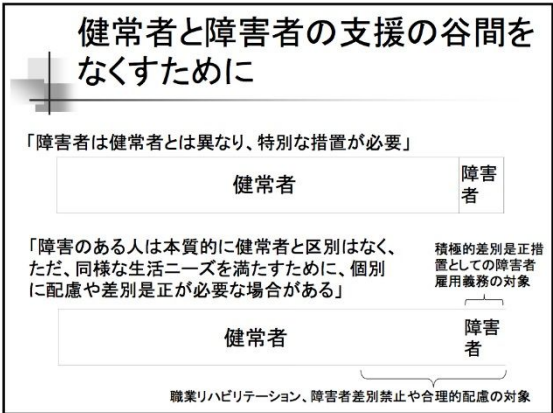


- ### 障害者求人主導でない就労支援1 ～本人側主導の職業相談・紹介と、仕事で活躍してもらうための配慮の確保
- 潰瘍性大腸炎で、過去にトイレが近いことで退職経験があるため、事務職に応募し、面接時に病名開示し、助成金の情報を示して通院等の配慮を求めるが、不採用が続いた。
  - ハローワークで、趣味等を確認すると、デザインの実績もあるとのこと。
  - 不動産のちらし制作やウェブ管理の仕事に応募し、他の健常者もいる中で、採用。
  - 月一回の通院や、トイレ休憩については、「お互い様」ということで、問題にならなかった。

- ### 障害者求人主導でない就労支援2 ～本人側主導の職業相談・紹介と、仕事で活躍してもらうための配慮の確保
- 多発性硬化症の発症だけでなく、それまで働いていた写植の仕事が印刷業のコンピューター化で陳腐化してしまったため「仕事のスキルもない」ということで仕事を諦めていた。
  - ハローワークでの相談時、ちょうど文書校正の求人が出ており、写植のスキルは校正にも活かせることから、応募して採用決定。
  - 在宅でもできる仕事ということで、在宅勤務も時々行うようになり、安定した仕事ができるようになった。



- ### 障害者差別禁止と合理的配慮
- 企業の採用面接時等において
    - 「難病」自体を理由にした「門前払い」等の禁止
    - 無理のない業務内容や、就職後に必要な配慮について企業側から積極的に理解しようとする
    - 障害者求人以外への応募時にも適用
  - 就職後
    - 体調変動等に合わせた業務調整等により、病気や障害があっても業務遂行ができるように、職場でよく相談・調整ができるようにすること
      - 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金
    - 休職時の、医療機関と職場の連携による復職支援

### 企業や支援者にある誤解・無理解による、意図しない「差別」の防止

障害者職業総合センター「難病のある人の就労支援のために」

難病就業支援：誤解と事実

- × 誤解 難病は重症の疾患で、就労は難しい？
  - 事実 医療の進歩により、多くの難病は慢性化している
- × 誤解 難病のある人で働いている人はほとんどいない？
  - 事実 障がい者の就業率は年々増加している
- × 誤解 難病のある人は雇われたい？
  - 事実 障がい者の就業率は年々増加している
- × 誤解 難病のある人は雇われたい？
  - 事実 障がい者の就業率は年々増加している
- × 誤解 難病のある人は雇われたい？
  - 事実 障がい者の就業率は年々増加している
- × 誤解 難病のある人は雇われたい？
  - 事実 障がい者の就業率は年々増加している

18

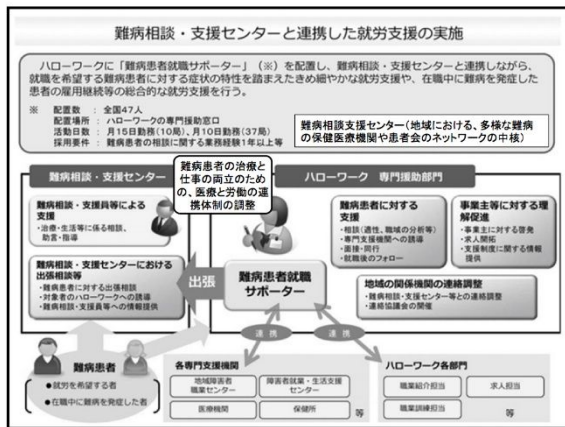
## 一緒に仕事をする仲間としての「お互い様」の配慮・工夫・調整

- ・体調変動にあわせた業務調整
- ・チーム担当制、引き継ぎを意識等々・・・

(育児中・介護中の従業員の雇用管理ノウハウの応用)

## 3. 就労を「究極のゴール」として、医療/生活の相談・支援を中心にすればよい？

- ☑ 治療と就労の両立のための医療と雇用支援の連携



## 保健・医療と労働の連携の課題

- 医療専門家と連携した職業相談
  - ・ 疾患・障害管理と無理なく両立できる仕事の検討
  - ・ 本人の興味に合った、能力を發揮できる仕事内容の検討(単に「デスクワーク」「短時間勤務」ではなく)
- 本人と企業の責任の確認
  - ・ 安全に健康に、職場の仲間として活躍してもらうこと
    - ・ 企業の安全配慮義務への対応(主治医の意見が不可欠)
    - ・ 単に企業の負担ではなく、業務の遂行を可能とする調整方法。
  - ・ 本人の疾患自己管理と、できること/できないことの自己理解と職場とのコミュニケーション。
- 治療と就労の両立の継続的支援
  - ・ 不必要で急な退職を防止する休職と復職支援の体制

## 自分自身の対処スキルの支援

### 疾患自己管理

- 過去に病気が悪化した経験から学べることの検討
- 病気の悪化のきっかけと考えられること
  - 病気の悪化の兆候や、悪化した状態
  - 仕事への影響
  - 今後、気をつける必要があること、対処法
- 主治医と相談したいことの整理
- 治療のための休職日数を減らしたい(診療時間、処方、夜間、土日の予約)
  - 仕事への影響の少ない薬にしてほしい
  - 企業の健康安全配慮への意見がほしい
  - 急を要さない、検査や手術などの日程調整
  - 出来るだけ入院しないで治療を受けられるようにしたい

### 職場での人間関係の対処スキル

- 「できないこと」にこだわらず、自分のできるところで職場に貢献できることを考える。
- 仕事の達成のために、病気があっても、同じように仕事ができないか、上司等と相談しながら、創意工夫する。
- 配慮は「お互い様」としても、感謝の気持ちも積極的に表現する。体調の良い時は、自分の仕事だけでなく、できることをささげ、職場の人を助ける。
- 必要な疾患の自己管理については、最優先事項として、職場への遠慮なく実行できるようにする。

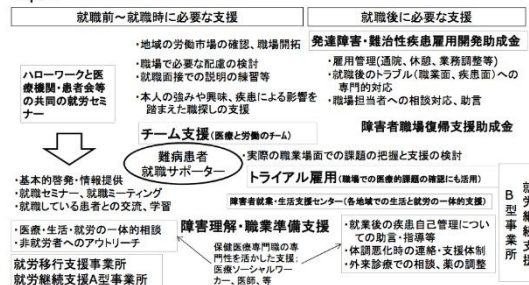
難病をもちながら活躍している人たちに学ぶ

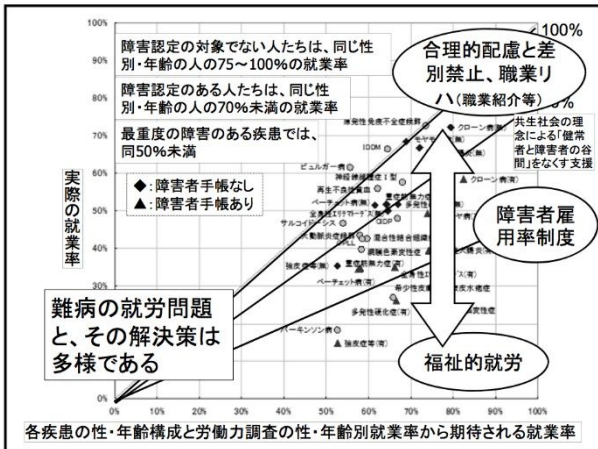
実際の職場環境で疾患管理と仕事の両立ができるスキル

○ 職場の様々な立場の人の役を含めたロールプレイで、気づいたこと、得られた助言、今後の課題

## 難病患者の治療と就労の両立を、地域関係機関が連携して支えるイメージ

(橙:労働、水色:保健医療、黄緑色:福祉)





1. 難病だと普通には働けない？ 就労支援は「病気が治ってから」？  
 医療の進歩による、急速な難病の慢性疾患化と、病気をもちながら生活する難病患者の急増  
 治療・疾患管理と両立した就労や社会参加の支援は、共生社会の理念に基づく新たな社会的課題
2. 障害者手帳のない難病患者への就労支援の方法がない？  
 進行の初期で障害者手帳について情報不足の場合もある  
 「健常者と障害者の中間」にある難病患者が、障害者求人にこだわらず、自分に合った仕事に就き、必要な配慮を得られるための支援
3. 就労を「究極のゴール」として、医療/生活の相談・支援を中心にすればよい？  
 治療と就労の両立のための医療と雇用支援の連携

## 難病の患者に対する医療等の総合的な推進を図るための基本的な方針

(平成27年9月15日厚生労働省告示375号)

第8 難病の患者に対する医療等と難病の患者に対する福祉サービスに関する施策、就労の支援に関する施策その他の関連する施策との連携に関する事項

- (1) 基本的な考え方について
  - 難病の患者が地域で安心して療養しながら暮らしを続けていくことができるよう、医療との連携を基本としつつ福祉サービスの充実などを図るとともに、難病の患者が難病であることを安心して開示し、治療と就労を両立できる環境を整備する。
- (2) 今後の取組の方向性について
  - エ 国は、難病の患者の就労に関する実態を踏まえつつ、難病の患者の雇用管理に資するマニュアル等を作成し、雇用管理に係るノウハウを普及するとともに、難病であることをもって差別されない雇用機会の確保に努めることにより、難病の患者が難病であることを安心して開示し、治療と就労を両立できる環境を整備する。
  - オ 国は、ハローワークに配置された難病患者就職サポーターや事業主に対する助成措置の活用、ハローワークを中心とした地域の支援機関との連携等により、難病の患者の安定的な就職に向けた支援及び職場定着支援に取り組む。