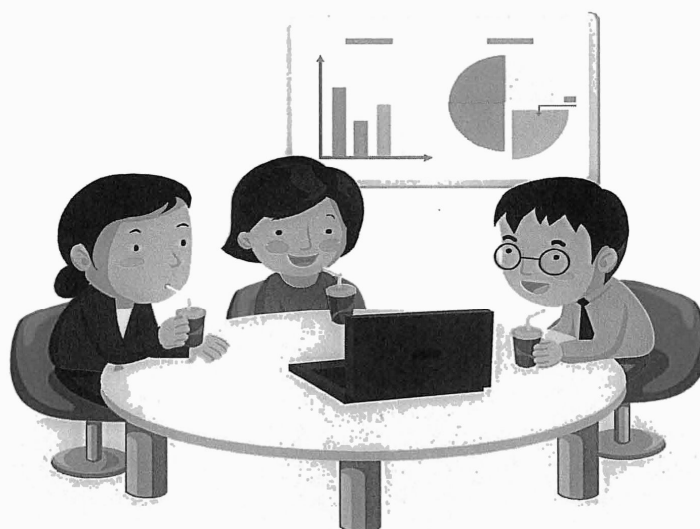


『あなたの『働きたい』を応援します！！』
～福祉サービス活用による就労支援シンポジウム～

日時 平成29年1月29日（日）13:30～16:00

場所 佐賀県駅北館 3階ホール



主催：難病患者の福祉サービス活用によるADL向上に関する研究（研究代表者 深津玲子）

共催：佐賀県難病相談支援センター 認定NPO法人佐賀県難病支援ネットワーク

後援：佐賀県・佐賀市・NHK佐賀放送局・佐賀新聞社・朝日新聞社・読売新聞西部本社・
毎日新聞社・西日本新聞社（順不同）

(式次第)

司会進行 NHKキャスター 野方美郷 氏

- 1 挨拶 国際医療福祉大学 副学長 糸山 泰人 氏 13:30
- 2 基調講演 13:31~14:30
「障害や疾病のある人の就労支援の基礎知識」
高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター 春名由一郎 氏
「難病のある人の就労系福祉サービス利用の現状」
国立障害者リハビリテーションセンター病院 臨床研究開発部長 深津玲子 氏
休憩 10 分間
- 3 シンポジウム 14:40~16:00
座長 糸山泰人 氏 深津玲子 氏
(パネリスト)
高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター 春名 由一郎 氏
ハローワーク佐賀 事業所部門 主任雇用指導官 中山 朝生 氏
高齢障害求職者雇用支援機構 佐賀障害者職業センター 木野 季朝 氏
株式会社アイエスエフネットライフ佐賀 所長 本橋 誠 氏
株式会社九州ダイエットクック 田中 昭彦 氏
佐賀県難病相談支援センター 三原 睦子
- 4 質疑
- 5 終了 16:00

開会挨拶

【司会】

本日はお忙しい中、シンポジウム『「あなたの働きたいを応援します！」福祉サービス活用による就労支援シンポジウム』にお越しいただきありがとうございます。本日全体の司会進行を務めさせていただきます NHK 佐賀放送局の野方美郷(のがたみさと)です。どうぞよろしくお願いいたします。それでははじめに、主催者を代表しまして国際医療福祉大学副学長糸山泰人よりあいさつを申し上げます。

国際医療福祉大学 副学長 糸山泰人

ただいまから『「あなたの働きたいを応援します！」福祉サービス活用による就労支援シンポジウム』開催させていただきます。今ご紹介に預かりました国際医療福祉大学副学長の糸山です。どうぞよろしくお願いいたします。今日はせっかくのお休みなのに、大変多くの方々がこのシンポジウムにお集まりいただきまして本当にありがとうございます。ここにおられる方はご存知のように、難病という大変困った病気があります。原因がわからなくて、治療法がなくて、いろんな生活に影響を及ぼすような病気。こういう病気に対しましてわが国では1972年、今から45年前に難病対策事業というのを開始しました。この事業ではこういう難病の原因を解決しよう、そして治療法を開発しよう、そして困っている方々の医療費を助成しようという形でスタートいたしました。これは世界にないような素晴らしい事業であり、もうみなさんご存知のように、平成27年にこれが法制化されて、

より盤石なものとなって、今事業となって具体的に進んでおります。多くの難病の患者さんは、数も増えて、こういう恩恵に預かる方も増えております。何よりも素晴らしいことは、医学の発展とあいまって、治療法とかお薬が色んなところに出てきている。そうした中で多くの難病の患者さん方の社会参加が可能になってきております。非常に素晴らしいことでありますけれど、なお多くの患者さんが望んでおられる就業 働きたい ということがまだまだ十分には行なわれておりません。患者さん本人、またご家族のみなさん、そして医療の分野の方々、多くの方々が努力してやっとこういう就業というのが結びつくのでありますが、十分ではありません。そうした中、平成25年に障害者総合支援法が施行され障害者の範囲に難病患者さんが定義として入ることになりました。多くの福祉サービスが利用できることになりましたけれども、まだ十分ではないということで、厚労省の方から、難病のある方が福祉サービスを利用して就業の支援をしようという研究班が立ち上がりまして、その代表の研究者が深津先生です。今日あとで基調講演をしていただきますけれど、その深津先生の研究班が、福祉サービスの利用は多いけれど、難病の患者さんは増えていて十分ではない、社会ではいろいろな問題があるためシンポジウムをしてより良い活動を、制度を作りたい、理解を深めたいということでスタートしたのがこのシンポジウムであります。昨年は札幌で行われて大変好評で、今回は佐賀で行われます。今日は2時間半という長い時間ではありますがけれども、みなさま、今のこういう難病患者さんに対する就業支援に関するいろんな問題点が

出ていること、また佐賀で今後に向けていることを今日いろいろ話し合っただけならば、大変我々としてはありがたく感じます。どうぞよろしくお願いいたします。

【司会】

それでは、これより基調講演に入ります。ご講演いただくのは、高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター 春名由一郎先生より「障害や疾病のある人の就労支援の基礎知識」についてお願いいたします。先生のプロフィールは、プログラムをご覧ください。ではお願いいたします。

基調講演 1

「障害や疾病のある人の就労支援の基礎知識」

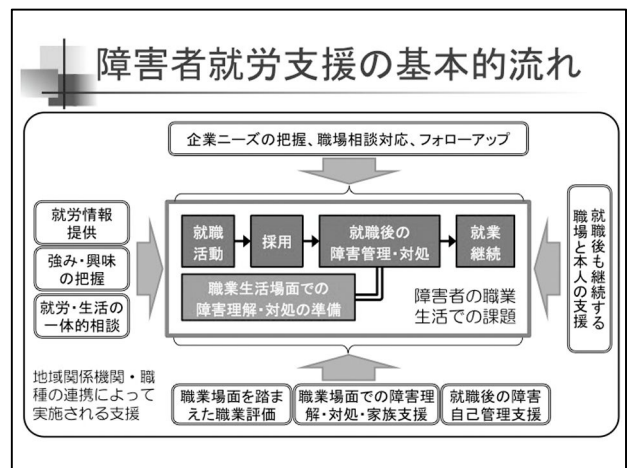
高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター 春名由一郎

H29.1.29(日) 佐賀県難病相談支援センター
「あなたの『働きたい!』を応援します!」

障害者就労支援の基礎知識 ～難病のある人への支援～

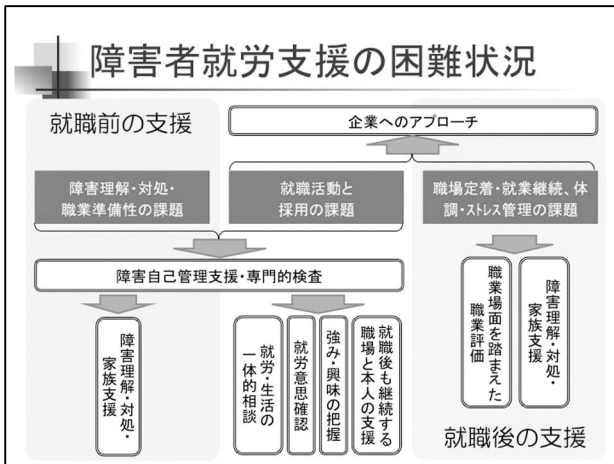
独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター

春名由一郎
Haruna.Yuichiro@jeed.or.jp

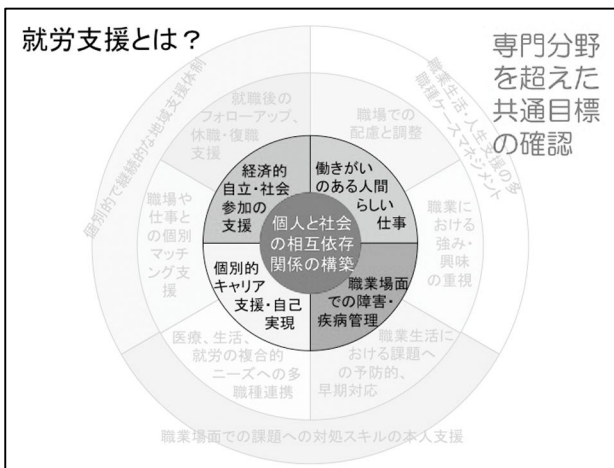


みなさんこんにちは。数年ぶりになりました。数年前に挨拶させていただいた時には、難病法ですね、就労支援を入れるとか、監視の厳しいときで非常にプレッシャーを感じましたけれども、今日はリラックスした感じです。いつも難病就労支援でお話するのですが、そもそも障害者の就労支援についてのお話をする機会もあった方がいいのではないかと、今日障害者就労支援の基礎知識という中で、難病のある人の支援のお話をしたいと思います。

障害者就労支援の基本的な流れがありまして、普通の人が就職活動をして、採用されて、就職した後に障がいの管理だとか病気の管理だとかして、仕事を続けていくということになるのですが、難病のある方になりますと、福祉施設や医療機関に行ってもなかなか就労情報や、就職活動につながるような支援をちゃんとやっていかなくては行けなくて、仕事についた後にいろんな準備や課題が出てきますので、それに対して、仕事につく前から並行して準備をして、そして、実際仕事場面でどんな問題が起こるかとか、仕事場面でどういいう障がい管理や病気管理をしていかなくては行けないのだからと考えなくては行けないし、雇う企業の方のニーズに答えて、どんなニーズがあるのか、企業の方の相談に対応するというのをやらなければいけない。

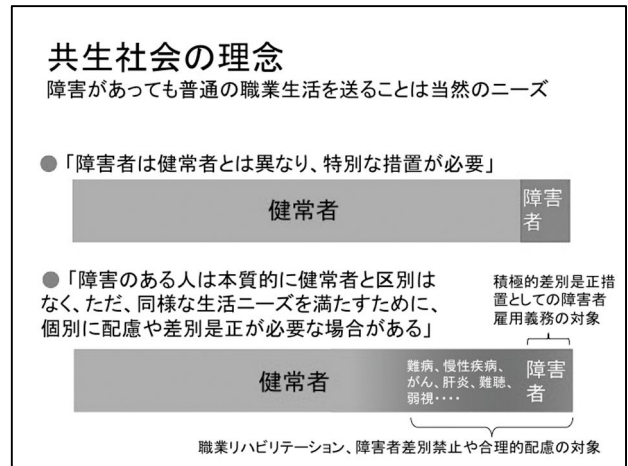


そして、仕事について後も体調が崩れるかもしれないし、そういうフォローをご本人と企業側と両方にしていかなければならない。こういう基本的な流れがあるのですが、実際まだ地域の中だとけっこう縦割りが強くて、就職前の支援のところだと、なかなか就職に活路がつながるような支援を受けられてなくて、訓練などをやるのですが、実際仕事の場面でどんなことに困っているのかといった対応した支援が行われていなかったりします。



就職活動のところは「仕事に就ければいいや」という支援になってしまっていて、最近は精神障害や発達障害に人が多く、仕事に就いた後にいろんな問題が起こってしまう。そして続けられなくな

る。といったいろんな問題が起こっているということが課題になっています。



そもそも、就労支援をする時に、医療、福祉関係の人や教育関係の人などいろんな方が就労支援に取り組むようになってきているのですが、最初は「いいことだいいことだ」と取り組むのですが、支援している最中に「そもそもこんな重い(重症)人に就労支援が必要なのか」「就労すると体調崩れるから良くないのではないか」とか、「そもそも」の問題が起こってしまうことが結構あるので、その基本的な確認というのがすごく大切です。共生社会の理念というもので、昔は障がい者という「一般の生活とは違った別の生活をすればいい」という流れだったのですが今は、「病気が障がいがあっても、ふつうの人と同じような職業生活を送れるように支援していきましょう」という流れになっていて、ただその時に、先ほど言ったように就職活動とか仕事に就くかどうかとかいろんな課題が起こってくるので、そこに必要な支援をやっていきましょうという声が起こって、特に難病のある方というのは、障害者手帳の対象になってないとか、健常者と障がい者の中間みたいな方がけっこうたくさんいらっしゃるのですけれども、

健常者と障がい者でピシッと分かれるものではなく、病気で仕事をする上でいるんな困ったことがあるので、それをちゃんとできるように支援していきましょうと、そういう考え方になってきているのが今の就労支援の現状です。

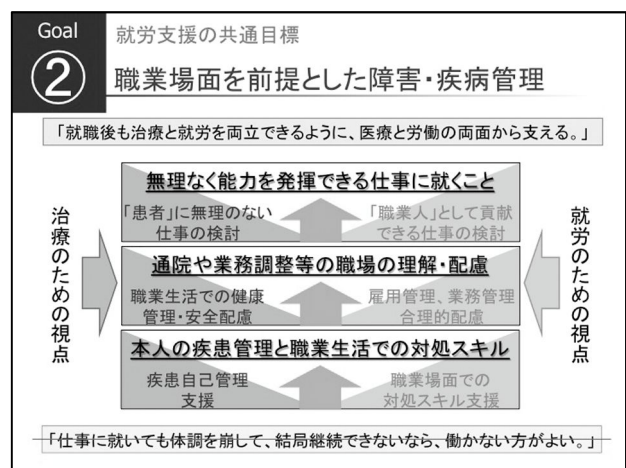
Goal		就労支援の共通目標	
①		動きがいのある人間らしい仕事 (Decent work)	
		企業	
		Win	Lose
労働者	Win	労働者の能力・興味と企業ニーズが合致。生産に貢献し、報酬を得る。	企業が雇用しても、生産性が低い／負担が大きい
	Lose	苦役、搾取、使い捨て	・企業は無理して雇用するが、本人は不満足 ・労働者が定着しない ／仕事が続けられない

共通目標ですけれども、よく障がい者の就労支援というと、「雇用義務」だとか「助成金」だとかそういうものがないと企業が雇用するメリットがないのではないと言われることがあるのですけれども、障がい者の就労支援というのはそういうものではなくて、あくまでも障がい者雇用であっても、企業にちゃんとその人が自分のことで貢献して、それに合った報酬をいただく、「企業にとってもご本人にとってもいい関係を作っていく」、これが「就労支援で動きがいのある人間らしい仕事を作っていく」という考え方です。

合理的配慮とは、職場の仲間として活躍してもらうための「お互い様」の配慮
(仕事ができない人への理解・保護・配慮を求めるものではない)

- 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、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、デザインの受賞歴もあるとのこと。
- 不動産のチラシ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。

これは福祉的就労でも同じことです。福祉就労でももちろん障害の程度があるのですが、決まった障がい者向けの仕事というわけではなくて、その人が仕事で「どう能力を発揮できるか」とか「やりがいを感ずるか」ということがまず大事です。



また、職業場面を前提とした障がいとか疾病管理というもので、今までは精神障がいとか難病のある方が仕事に就くと、「体調を崩してしまって仕事が続かない」とか、「なぜ病気が治ってないのか」と言われたりすることもあるようです。

難病に共通する就労上の困難

●仕事の条件が合わないと体調が崩れやすく、治療と就労の両立に葛藤

難病のある人は、デスクワークや短時間勤務、職場の理解や配慮があれば、健康に無理なく働くことができる。

就職活動経験者の80%は就職に成功。就職経験者の半数弱は難病に関連して離職。

現状では、理解や配慮を得て働いている人は30%程度

適切な仕事とのマッチングや、職場の理解や配慮が不十分な場合、難病の症状が悪化し、仕事が続けられなくなる。

目的としては、仕事に就けるわけですから医療と療養の両方から支えていきましょうと言うものです。そのためには、難病の方にはすごく大切に、多くの方はデスクワークなどを通院しながらできているのですが、治療と就労の両立ができるようにするということが就労支援の重要なポイントになっています。

Goal 就労支援の共通目標

③ 個別的なキャリア支援・自己実現

ハローワークの協力による難病のある人への職業紹介の成果 ~仕事に就くには、強み・興味の確認が不可欠

医師からの助言	強み、興味の確認	就職した職場
軽作業	車好き、ボランティア	福祉施設の送迎運転手(短時間)
疲れない仕事	写植の経験	印刷会社の校正
立ち作業を避ける	惣菜づくり	スーパーの惣菜部門(5時間4日勤務)
デスクワークは可	パティシエになりたい	通販会社のコールセンターの担当

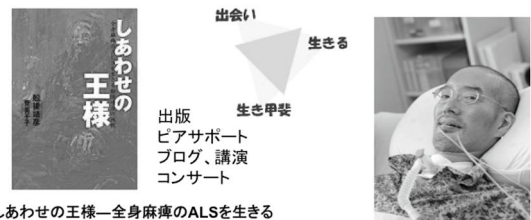
個別的なキャリア支援、自己実現の支援ということで、よく障がい者に「職業選択の自由なんかないんだ」など福祉の関係者の方など言われがちなんです、ある方で障害者手帳のない方などはすごく顕著で、お医者さんからは「軽作業なら働けますよ」言われているのですが、「相談機関の方でそんな仕事ないですか？」と聞かれても、

なかなかそういう求人の紹介がないのです。で、その方が写植(印刷)の経験がおありでしたので、「写植(印刷)の仕事はどうですか？在宅でもできますから在宅をお願いします。」という風に紹介できた方もいらっしゃいます。こういった部分が大切なことです。

Goal 就労支援の共通目標

④ 経済的自立・社会参加のための支援

×医療・生活支援中心(就労は究極のゴール) ⇒○就労支援による社会参加・自立支援

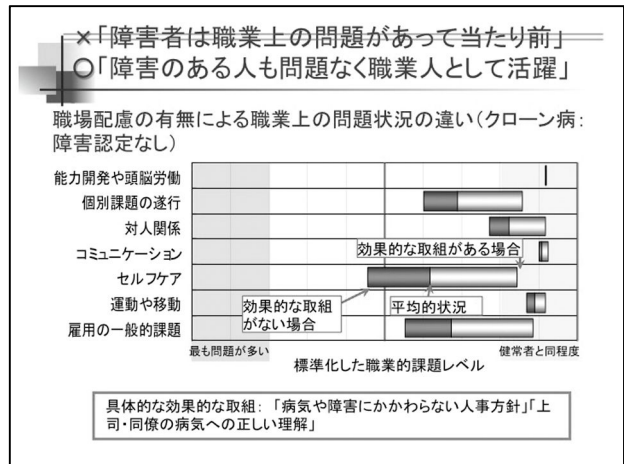
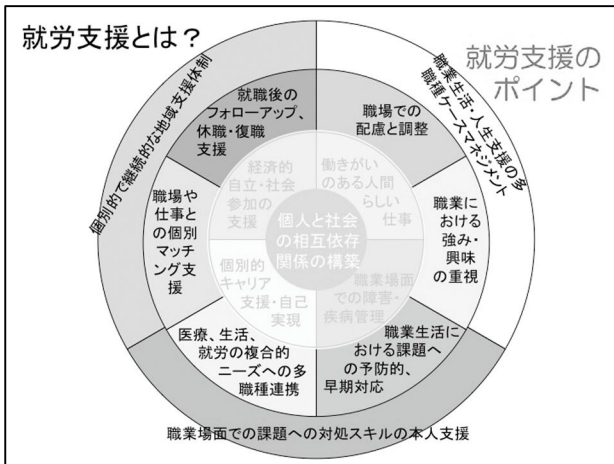


しあわせの王様—全身麻痺のALSを生きる
松後靖彦の挑戦、小学館、2008/8

(株)アース 取締役副社長

- 就労支援の本質は、障害種類・重度によらない個別的な社会関係の構築支援

そして最近、難病のある方の社会参加の支援という風に言われますけど、発症するまでバリバリのビジネスマンとして活躍してこられた方からすると、病気のある方に伝えたいとか、周囲の人々に伝えていきたいとか、「ご本人が役に立つ」「社会とのつながり」をつけていく、というのが大切です。



就労支援の具体的な内容ですけれども、ただ「就職させる」というだけではないです。最初は職場での配慮と調整という話ですけども、「障がい者の就労問題」というとありがちですが、「ご本人が訓練すればいいだろう」という風に思われがちですが、環境の相互作用なのです。

そのような時にジョブコーチ支援などを行なっていくのですが、クローン病という腸の病気の方の場合は、特にトイレの問題やセルフケアの問題が出てきます。そこに効果的な配慮がないということがよくあります。他の精神障害や知的障害の方々などに比べてもいろんな問題が起こってしまいます。実は、職場でちゃんと「病気だからといって差別しない」倫理的な整備だとか、「同僚や上司が病気のことを理解してくれない」といった、それぐらいのこともかもしれませんが、そういった職場で働いていると、見た目には健常者と何ら変わらないので誤解を受けてしまい配慮がなくなる、実際全体の企業の30%しかない状況で、いろんな問題が起こってしまっているという状態です。ですから、障がい者の方や難病のある方に仕事の問題があって当たり前と考えるのではなくて、彼らは働けるわけですので、支援していきましょうということが大切です。

Point 難病のある人が就職し職場定着できる支援

1 職場での配慮と調整

- ×就労問題は個人の問題
就職前の訓練を中心とした就労支援
- ⇒「就労問題は個人と環境の相互作用」
合理的配慮と障害者差別禁止
ジョブコーチ支援
事業主支援

難病の方はわりと崩れやすいということで、なかなか職場に言いにくいというようなこともあるかもしれません。

障害者差別禁止と合理的配慮提供義務

●配慮があれば働ける難病のある人と職場のコミュニケーションを保障

1 「難病＝働けない」という先入観等による差別を禁止

- 難病というだけで不採用にしたり就労禁止にしたりすることは、合理的理由のない差別的取扱
- 「難病＝働けない、雇用できない」という先入観をもたず、採用担当者や職場の上司・同僚が、同じ職場で働く仲間として、丁寧にコミュニケーション
- 差別を受ける心配なく、職場に必要な配慮について相談しやすい環境整備が必要



2 職場の仲間として活躍してもらうための十分なコミュニケーション

- 同じ職場で働く仲間として、体調変動等が業務に影響しないように、仕事のしやすい環境整備や業務調整等についてよく話しあうこと
- 「難病」として職場で保護するのではなく、能力を発揮し仕事で貢献するための調整



頭では分かっているのですが、企業への面接の際に「論理はこういうふうで...配慮が必要です」と言うと、「うちは難病の人なんか雇えないよ」と言われることが多くて、(難病のあることを)隠している人が多かったですけれども、去年、法制化(障害者差別解消法)されましたので、難病ということを知って「うちは雇えません」ということではなくて、「どういう配慮が必要か」ということを聞いて、コミュニケーションを取らなければならないというのが大事です。今まで、その部分はなかなかやってこなかったのが、きちんとやっていく必要があります。

Point 難病のある人が就職し職場定着できる支援

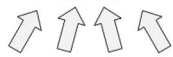
2

職業における強み・興味の重視

- 障害の確認、「できないこと」を治す相談や支援だけでは、就労支援にならない

障害、できないこと

評価、支援



専門的支援者

「支援したところで、
取柄もないこの人は
働けるのだろうか？」
「こんな人を理解して
雇用する企業などな
いだろう。」

そして、仕事における「強み・興味の重視」というのがあります。先ほどにも話がありましたけど、医療関係でも誤解があると、「どういう就労支援したらいいかわかりません」ということを言われたりしますが、それは元々の問題点しか見ていないからです。子どもの時から病気のある人は、医療系の資格を考えて仕事についている方もいらっしゃいます。

キャリア／職業教育、職業訓練、資格取得支援

- 本人が無理なく活躍できる可能性のある仕事への就職を実現する支援
 - 「デスクワーク」「休憩や休暇が比較的自由でとりやすい」等の条件にあった仕事に就くためには、そのための職業訓練や資格取得が効果的な支援となる
- 将来の進路や仕事を考える支援
 - 「就労の可能性は低い」「成人までの生存可能性が低い」と考えられてきた人たち
 - 中学、高校、大学等の在学中に難病等の発症→休学、将来の進路変更

そして次のポイントは、職業生活でどんな問題が起こるのかということをよく見極めて、なるべくその問題が起こる前に予防できる、その問題が起こった時になるべく早く対応できるような支援が必要です。

Point 3 難病のある人が就職し職場定着できる支援
職業生活における課題への予防的、早期対応

- 診断告知直後
 - 性急な退職を防止する必要
- 病気休職中
 - 限られた休職期間内に復職等の検討が必要
- 失業、経済的不安
 - 経済的困窮、生活破綻に至る悪循環を断つ必要
- 就職活動の失敗の連続
 - 就職活動を見直す必要
- 就職と体調悪化による退職の繰り返し
 - 治療と仕事の両立の検討の必要
- 病気のことで職場に居づらい
 - 対人対処技能等の課題

「典型的な就労問題への予防的対応」
「個別具体的な課題の早期発見・対応」

難病の方の経験する問題には、典型的な問題がたくさんあります。診断告知をされた時に「病気と言われた」ということで仕事をやめてしまって、実際にはやめることもなかったとか、職場の同僚から「なぜあの人ばかり優遇されているの？」と陰口が多くなって居づらくなってやめてしまったなどです。

難病のある人の治療と就労の両立の「対処スキル」

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

- 治療のための休暇日数を減らしたい(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、自分のできること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、できることをさがし、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。

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

本当に典型的で、そこに対してちゃんと企業側は準備をすとか、そのためには「自分がどんな時に配慮が必要か」ということを伝えることも必要でしょうし、職場の人と相談することも大事です。

Point 4 難病のある人が就職し職場定着できる支援
医療、生活、就労の複合的ニーズへの多職種連携

「就職すると体調が崩れる」「就職できても継続できない」⇒就労はしない方がよいのではないかな？

就職後の医療や生活面の支援を充実させることで、就労と疾患管理や生活管理との両立を可能にする

続いては、医療と生活と就労の複合な課題への多職種連携ということで、企業などと支援をしてやっと仕事に就けたと思ったら、体調不良でやめてしまった。すると支援も最初からやり直すということになってしまうので、そうなってくると「やっぱり仕事に就かない方が良かったのではないかな」とか「生活保護がいいのではないかな」とか「みたいな話になってしまうことがあるので、よく相談して病気と仕事の管理を両立して、経済的な問題も解決できるように、そういう支援をやっていきましょう。

(参考) 難病患者を対象とする就労支援・両立支援の仕組み

着眼点

- 難病は、完治は難しく職業生活は長期にわたるもの、その患者の多くが、疾病管理を継続すれば、日常生活や職業生活が可能。
- 現在までに、難病患者就職サポーターをハローワークに配置するなど、難病患者の就労支援が行われており、就職件数も毎年増加。しかし、難病は患者数が少な多職種であることから、他者から理解が得にくく、また患者も身近な地域の医療機関で適切な医療を継続して受けることが難しい状況にあることから、就職や就労の継続が困難であることが指摘されている。
- ⇒ 今後は、①難病の多様性に対応した就労支援、②企業に対する研修等の実施による難病患者の就労と治療の両立支援を強化。

仕組み

- 早期の診断、地域の医療機関への紹介
- 難病・治療の一般的な情報提供、セカンドオピニオンの紹介等
- 難病に関する支援基金等を実施
- 難病相談支援センター等を対象【平成30年度～】
- 難病医療拠点病院が実施する難病に関する研修会等の受講による、難病に関する知識の更新等【平成30年度～】
- 就労と治療の両立支援に専門性を有する相談員の活用【平成30年度～】
- 難病の医学的情報を踏まえた、ハローワークとの連携による就労支援【平成30年度～】
- 住み慣れた地域で適切な医療を提供
- 難病患者の両立支援のための意見書を作成【平成28年2月～】
- 就業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドラインの普及【平成28年2月】
- 両立支援に取り組む関係者に対する支援【平成28年度～】
- 事業者等の啓発セミナー、人事労務担当者、産業保健スタッフ等の専門的研修
- 両立支援に係る相談対応・企業への個別訪問支援
- 医療機関、難病相談支援センター等と連携し、企業と労働者(患者)間の具体的な調整を支援【平成30年度～】
- 雇用管理マニュアルの普及【平成28年度～】
- 難病患者等の希望する労働条件に応じた求人、求人条件の緩和指導
- 難病患者の職場定着の支援(継続)
- 難病相談支援センターの機能強化とあわせ、同センター上の要する連携による様々な難病患者の希望や病状の特性を踏まえた就労支援【平成30年度～】
- 難病相談支援センター
- 難病相談支援員
- 難病情報センター
- 難病患者就職サポーター
- 企業
- 産業医等
- ハローワーク
- 難病患者就業サポーター
- 医療(指定難病)の病態等について情報を提供(継続)

昔は難病就労支援というと、難病相談支援センターとハローワークと企業との連携でしたけれども、最近は医療機関の方でもサポートできるよう

になっています。職場の情報をお医者さんに伝える良さがあります。

職場と主治医のコミュニケーション

- 「治療と就労の両立支援」のツール
 - がん、肝炎等の慢性疾患のある人への、主治医、産業医、事業主の雇用管理の連携の取組

事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン

平成28年2月
厚生労働省

- ・ 勤務情報を主治医に提供する際の様式例
- ・ 治療の状況や就業継続の可否等について主治医の意見を求める際の様式例
- ・ 職場復帰の可否等について主治医の意見を求める際の様式例
- ・ 両立支援プラン／職場復帰支援プランの作成例

病気の情報を企業に伝えるということ心配されま
す。病気のことを企業・職場に伝えてしまうと、
「それが原因で誤解されて辞めさせられるのでは
ないか」ということで病院側もなかなかやってこ
なかつたのです。

Point 5 難病のある人が就職し職場定着できる支援 仕事や職場とのマッチング支援(職業紹介、職場開拓)

単一尺度での「職業能力」はない。多様な仕事との組み合わせで誰もが完全な職業人になれる！

企業からの障害者求人に対して、条件の合う順番に職業紹介する

求人条件での順位付

障害者雇用率にカウントされない、「難病」への不安、欠勤の心配あり、安全配慮義務上の懸念・・・

能力や意欲に応じた貢献ができる仕事

求職者 求職者の強みや興味の見極め

企業 人材ニーズの調査

22

職場のマッチングという意味で、今までの障がい者就労支援というと、障害者手帳を持っていないかたりすると、支援する方法もなかったりしました。一般の企業に応募して、企業側がどう判断するかとか、デスクワークのような無理のない仕事は必ずあるのです。

仕事の負荷と回復のバランスがとれる仕事内容と条件

● 一律の仕事の制限ではない多様な可能性の検討

- デスクワークなら、フルタイムで働ける
 - 事務職、専門・技術職等
- 軽作業でも、短時間勤務や週数日の勤務なら可能
 - パート、非常勤：特に女性が多い膠原病

- ・ 身体的に無理のない仕事
- ・ 休憩が比較的自由にとりやすい
- ・ 疲労回復が十分にできる勤務時間や休日
- ・ 通院のための業務調整が可能

就職のフォローアップや復職の支援など様々な支援もあります。

Point 6 難病のある人が就職し職場定着できる支援 就職後のフォローアップ、休職・復職支援

- 「難病」の診断により、情報不足のまま退職する例が少なくない。
 - 激しい症状で入院しても、数か月で安定し職場復帰が可能なが多い。
 - 十分な情報もなく、「治療に専念するため」に辞める人も多い。
- 休職と復職の支援
 - 医師による治療見通しの説明と職場の人事労務や産業医等が関わる復職に向けた支援の運動。
 - 無理な仕事(運搬等)については業務変更
 - 障害者職場復帰支援助成金
- 進行性の疾病での長期的な雇用管理
 - 10年以上かけてゆっくりと進行する神経筋疾病等について
 - 現時点でできる仕事→進行を踏まえた仕事内容や条件を長期的に検討

いろんな関係機関や職種で連携できるようなネットワークを構築していきましょうとなってきております。

障害者職場復帰支援助成金

趣旨
 雇用する労働者が、難病等の発症や事故などによる中途障害等により長期の休職を余儀なくされ、かつ、復帰にあたり雇用の継続のために職場適応の措置が必要な場合に、事業主が必要な措置を講じて雇用の継続を図ることを促進するため、障害者職場復帰支援助成金（仮称）を支給する。

助成の内容

- 対象事業主 雇用する労働者が、難病等の発症や事故などによる中途障害により3ヶ月以上の休職を余儀なくされ、かつ、復帰にあたり雇用の継続のために職場適応の措置が必要な場合に、その措置を講じた上で、当該中途障害者の雇用を継続した事業主
- 支給額
 大企業 1回 25万円（合計50万円）、中小企業 1回35万円（合計70万円）

雇用継続のための措置の例

- 本人の障害を考慮した能力にあわせた職務開発
- 新たな業務のための能力開発
- うつ病の君について、1ヶ月以上のリワーク支援の提供 等

【司会】

春名先生ありがとうございました。続きまして、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長深津玲子先生より「難病のある人の就労系福祉サービス利用の現状」について講演いただきます。深津先生のプロフィールは、プログラムをご覧ください。

難病のある人の治療と就労の両立を支える地域連携のイメージ

就業支援

- 職業相談・職業紹介
 - 本人の強みや意欲を発揮できる仕事
 - 疾病管理や障害と両立できる無理のない仕事
- 職場での配慮や業務調整
 - 発症障害者・難病性疾患患者雇用開始助成金
 - トライアル雇用
 - 職場の理解促進
 - 医療面等のチェック
- 疾病の進行への長期的キャリア支援
- 職場からの休職や復職の情報提供や支援

難病患者就職サポーター

ハローワークのチーム支援等による多職種チームでの継続的支援

難病相談支援センター、MSW、産業保健職等

- 医療、生活、就労の一体的な相談支援（難病相談支援センター等）
- 疾病の自己管理支援、職場での対処スキル訓練
- 病院での治療と復職支援
- 過去の離職経験から就労意欲を失った人への情報提供
- 通院（定期的、不定期的）
 - 疾病管理の状況のチェック、服薬調整
 - 長期的なフォローアップ（治療と就労の両立の相談）

病院、保健所、難病相談支援センター等

個人と社会の相互依存関係の構築

各機関・専門職が専門性を発揮しつつ連携して、難病のある人が治療と就労を両立して社会参加できる社会システムやサービスを一緒につくっていきましょう！