

# 難病の就労支援における職業マッチングのあり方に関する考察

## ～難病患者就職サポーターによる難病患者への就労支援とは～

○中金 竜次（神奈川県労働局・ハローワーク横浜 難病患者就職サポーター）

### 1. はじめに

平成26年5月、『難病患者に関する医療等に関する法律』が成立、平成27年1月より同法律が実施される中、難病の方々への就労支援が重要な政策課題として取り上げられることとなった。

その後、さらに平成28年4月1日に改正された『障害者雇用促進等に関する法律の一部改正』により、その合理的配慮の対象として、一定の症状を残して治療を継続しているの方々、難病の方々もその対象として明文化された経過を受け、益々就労支援の拡充を図っているただ中にある。

平成25年に配置された『難病患者就職サポーター』とは、『難病相談・支援センターと連携しながら、就職をする難病患者に対する症状の特性を踏まえた、きめ細かな就労支援や、在職中に難病を発症した患者の雇用継続等の総合的な就労支援を行うこと』を職務としている。

難病患者就職サポーターの主な任務は、①個別相談 ②企業への周知・啓発 ③就業後の定着支援、であり、その支援は、相談から職業マッチング、及び定着支援までを担当者が一貫し、継続して実施する点が特徴といえるだろう。開始時は、15都道府県に設置され、その後、平成28年4月より全県への配置となり、現時点では各都道府県に1名（東京・大阪・北海道・神奈川は2名）体制となっている。

神奈川県の場合、就職相談件数は年間1000件を超えるが、希望するほとんどの方が「病気を開示して「就職している。

昨年度の病気を開示して就職した難病の方の数が平成23年度と比べて1.5倍～1.6倍になり、一昨年と比べても、約3倍の方が病気を開示して就職している状況である。

難病とは医学的に明確に定義された病気の種類ではなく、現時点では完治が難しく、慢性の経過をたどる疾病を総称して用いられている。しかし、医学の進展により、現在では就業生活と治療の両立をはかりながら生活をしている人も多い。

その就労支援の場面での特徴という点、①疾病種が多い。②症状や病状に変動性があるものが多い。③進行性のものが多いが、そうでない病気もある。④障害者手帳を取得していない、できない方が多い。そのため、一般雇用での就職者が多い、という点と考える。

この度、1ケースの好事例の支援内容を分析し、難病の

人が病気を開示しながら就職する際の、マッチングのあり方と、その特徴と要所について考察した。

### 2. 方法

研究対象は病気を開示し就職することを希望としている就労上の配慮を必要としている1ケース。

方法は相談記録から

- ① 就活に必要な情報の整理
- ② 疾病特性と、今の状態を加味したキャリアプランの検討。（疾病特性・就労負荷耐性・職業適性・経験・スキル・ブランクの状態を検討する）
- ③ 具体的な企業への開示の実践
- ④ 定着支援、の4点を検討した。

論理的配慮として対象者に研究の趣旨を説明し、承諾を得、個人を特定できる情報を排除した。

### 3. 結果

(1) ケース1：A氏・女性・一人暮らし

性別	女性	病名	潰瘍性大腸炎
主な症状	状態悪化時の排泄回数の増加・腹痛	障害者手帳の有無	無し
ブランク	6ヶ月	病気の開示希望	有り
医師の就労見解	フルタイム勤務可能	就職までの期間	2ヶ月
前職	事務職	就職した仕事	事務・総務
雇用形態	希望も結果も正社員	社員数	800名

#### ① 就職に必要な情報の整理

ブランクが6カ月。以前の職場には病気を開示しないで就職したため、痛みによる辛そうな表情や排泄回数が多くなった場合の行動などを「やる気がないのでは？」と誤解を受け、居づらい状況もあり離職「今度は最初から病気を開示して就職したい」と来所。コミュニケーションやパソコンスキルも上級者、経済的な事情もあり早期就職を希望。週1回の個別面談での相談とし、相談の中で、離職時の体験を今後活かすため傾聴し、気持ちの整理を行い、次の就職の課題を明確化し、さらに職業を整理するシートに

就職の際の希望事項、職種・希望日数・勤務形態・通勤時間・企業への配慮希望事項や職業選択の優先順位などを書いていただき、得た情報を集約し、求人票を絞り込んだ。

A氏は相談開始時の体調は落ち着いており、状態が悪化した場合、排泄回数などが1日5～6回程度に増加するが、最近の半年の状態は安定していた。

そのため、医師の就労に際しての見解と、相談開始からの状態、A氏の希望等を踏まえ、通勤距離は1時間圏内、就職形態を「正社員」を第一目標と共有した。

### ②疾病特性と今の状態を加味したキャリアプランの検討

事前に担当医と、今後希望している雇用形態や就労日数、企業に求める配慮や制限の有無などについて相談をしていただいた。

それにより、今後の働き方として、『一般雇用でのフルタイムも可能、排泄に行きやすい環境の配慮、月に1回程度の通院への理解』を伝えながら就職可能な企業を探しながら、応募をしていくこととなった。

離職からのブランクが6ヶ月な為、履歴書上のブランク（ソーシャル・ブランク：社会的ブランク）は強くはなく、身体面に生じる体力・筋力低下等のブランク（フィジカル・ブランク：身体的ブランク）も医師の見解と当事者への聞き取りにより、また相談過程の経過観察により、特別なブランク対策は必要ではないのではないかと考え、前職の事務経験を活かした、病気の開示をし、精神的なストレスを軽減できる再就職を想定した。

医師からの情報を踏まえ、A氏が日頃体調の管理で気をつけていること、及び、就業の際、企業に知っておいてもらいたいことや、配慮について状況整理の為『疾病・障害等状況説明書』（病状・障害・希望する配慮事項・体調管理等で自分で取り組んでいる点などを整理し記載するシート）を活用し、まとめていただいている。

### ③具体的な企業への開示の実践

・履歴書での開示：事前に電話で企業に病名を伝えた場合、履歴書（JIS規格の場合）の右下の『本人希望欄』に病名や配慮希望事項を記載している。

記載例：「潰瘍性大腸炎により1か月に1回通院しておりますが、医師より就労可能といわれております。」等。

この記載の他に配慮希望事項を記載する場合もあるが、A氏の場合は希望により、難病患者就職サポーターより、応募時に企業に電話をし、状態が悪くなった場合、排泄回数が5～6回程に、特に午前中が増えやすいことを、A氏の同意のもと、口頭での開示も行っている。その際に、難病の方が利用可能な助成金（発達障害者・難治性疾患雇用開発助成金コース）や必要な配慮等の説明、および、医師

より就労可能と言われており、「同意に基づき、就労の際の医師の意見書なども取得が可能」とA氏よりうかがっている点などについて、企業に説明をしている。

### ④定着支援

内定後、事業所訪問の希望を確認し、就職後1か月以内に企業を訪問し、採用担当者に疾病特性、および、当事者が望む配慮事項についてお話をさせていただいているが、担当者の理解もあり、その後、当事者にも就業状況を電話にて確認しているが、定期通院をしながら継続的に就業ができていく状況と、2か月目・4ヶ月目に確認している。

## 4. 考察

マッチングとは、労働市場において、需要（求人企業）と供給（求職者）のニーズをマッチさせることを一般的に言うが、一般雇用で多くは就活を行う難病の方々の場合、障害者雇用促進法における、求められる合理的配慮の容量の中で、どのように希望する配慮を伝えていくかという点は、重要と考える。

合理的配慮の提供義務の「配慮の容量」を決める要素は、①事業活動へ影響の程度 ②実現困難度 ③費用負担の程度 ④企業規模 ⑤企業の財務状況 ⑥公的支援の有無、これら6つの要素を総合的に勘案して判断される。

今回のケースの場合も①④⑤を特に意識している。

また、基本的には応募しようとしている企業の仕事が「就業可能」であることが前提となる（一定の配慮を受けながらも、就業に対して労務の提供が可能）、週に2～3日（20時間前後）なのか、あるいは週3～4日（30時間前後）、フルタイム（40時間）プラス残業等も含む正社員なのか、最初に体調や状態を加味し、『今の体調や状態』でどのくらいの「就労負荷」（就労の際に生じる心身の負担）を担うことが可能なかを、今の体調や、現状の生活、医師の意見、どのくらいの就労準備性が整っているか等も含め、難病患者就職サポーターとの相談の中で希望や優先順位を含み仕事の諸条件の設定（職業選択の初期設定）を行うことが重要と考える。

疾病性・就労力の把握と医師からのアセスメントにより、職業のフォーカシングを行いながら、合理的配慮の要領の中でいかに病気を開示しながら、継続して働きやすい環境を支援できるか、こうした具体的な「治療と就業の両立的支援」により、継続して就労可能な難病（難治性疾患）の方は今後益々増加するであろうと考えるのである。

### 【参考文献】

- 1) 厚生労働省HP 「障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止・合理的配慮に関するQ&A」