

調査名：難病患者就労支援状況把握調査2024

調査票タイトル：会社の制度や職場での対応に関するアンケート

ねらい：難病患者に対する合理的配慮、差別禁止、治療と仕事の両立支援等の推進のための具体例における企業側の困難度合いを調査

調査期間：2024/09/20～2024/09/24

対象：人事労務の責任者（部長・課長）、人事担当役員、経営トップ

大企業、中小企業（500人未満）に分けて集計

依頼数	1234	調査依頼した対象者数です。
有効回答数	649	集計対象とする有効回答の対象者数です。
回収率	52.6%	(有効回答数/依頼数)
回答時間中央値	00:04:35	有効回答者の回答時間をソートした時、中央に位置する値です。(時:分:秒)
回答時間平均値	00:12:25	有効回答者が回答完了までに要した時間の平均値です。(時:分:秒)

質問事項

1. 難病等の患者への「治療と仕事の両立支援」、「合理的配慮義務」、「差別禁止」の具体例について

難病等の患者の就労に関して、合理的配慮、差別禁止の具体例として下記のようなものが考えられます。それぞれの項目について、貴社制度において

- a.導入している（類似のもので難病患者に適用可能なものも含む）、
 - b.導入可能である、
 - c.導入は難しいが個別対応可能である、
 - d.導入や個別対応は難しい、
- をお答えください

ア) 通院や治療を確保できる**休暇制度**

- ① 病気休暇（私傷病休暇制度）・・・難病の場合、発症または再発再燃・増悪時の治療・入院・療養のための休暇（有給または無給は問わない）
- ② 通院休暇（定期的な通院に対する休暇）（有給または無給は問わない）

- ③ 時間休暇（突発的な体調不良時等。有給に限る）、または時間内短時間通院の許可
- ④ 有給休暇の少ない者（入社6カ月未満、有給休暇残が少ない等）への独自の有給休暇付与、病気休暇または通院休暇に類するもの（有給に限る）の付与

イ) 通院・治療や体調変動に対応できる **柔軟な働き方**

- ① フレックスタイム制や時差勤務の導入
- ② 在宅・リモートワークの導入
- ③ チームワーキング体制（突発休等に対応できるフォローや引継ぎ体制）の構築
- ④ 再燃再発時、増悪時などでの入院時を想定したサポート体制の事前構築

ウ) 多くの難病患者の特徴である「疲れやすさ」や「体調変動」への対応、「病気の進行」への **合理的配慮の実施**

- ① 時差通勤、出社退社時間の変更
- ② 通勤経路の変更（座れる経路等）や、困難性の高い場合はマイカー通勤等の許可等
- ③ 体調悪化や障害進行に合わせた職務転換（デスクワークへの転換等）
- ④ 週休3-4日制の正社員（フルタイム）制度
- ⑤ 健常な社員とは別の休憩時間の確保や配分
- ⑥ 遠距離通勤の場合、寮、社宅の優先提供

エ) 特に就労困難性の高い難病患者が働ける **多様な就業の在り方**

- ① 超短時間勤務への対応や体制の構築
- ② 重症難病患者の通勤時の重度訪問介護の利用
- ③ 重症難病患者の就業時の重度訪問介護の利用

オ) 治療と仕事の **両立支援の実施**

- ① 難病等を抱えている当事者の全社的な把握
- ② 難病等を抱えている当事者の社内健康管理体制の構築（定期面談等の実施等）
- ③ 産業医をはじめとする社内サポート機関の明確化と連携
- ④ 治療と仕事の両立支援コーディネーターの配置
- ⑤ ジョブコーチの配置
- ⑥ 相談窓口、相談支援にあたる第三者機関や外部機関の明確化

カ) 社内での難病患者への障害者差別禁止対策のまとめ（明文化等）や宣言

- ① 雇用上の処遇が不利になったり、離職を強要されることの禁止
- ② キャリアアップの機会付与における公平公正な運用・評価
- ③ 進行性の難病であることを理由の不採用、差別の禁止
- ④ 本人が希望しないデスクワーク、短時間勤務、福祉的就労等の「無理のない仕事」の強要の禁止
- ⑤ 経営層、管理職、職場研修
- ⑥ 合理的配慮義務の提供、差別禁止等の明文化や経営トップによる宣言、

2. 多様性（ダイバーシティインクルージョン）への対応について、下記項目に対する現在の対応状況を選んでください

a.全社的に対応している、b.一部の職場で対応している、c.対応はしていないが可能、d.対応はやや難しい、e.対応は非常に難しい

- ア) 女性
- イ) 高齢者
- ウ) 外国人
- エ) LGBTQ
- オ) 障害者（手帳所持者）
- カ) 慢性疾患
- キ) がん
- ク) 難病等
- ケ) 発達障害
- コ) ひきこもり
- サ) 刑務所出所者
- シ) その他マイノリティ

3. 難病患者の障害者の法定雇用率への参入について、ご意見があればお願いします

4. 障害者の法定雇用率全般について、ご意見があればお願いします

Q1 難病等の患者への「治療と仕事の両立支援」、「合理的配慮義務」、「差別禁止」の具体例について

Q1_1 難病等の患者の就労に関して、合理的配慮、差別禁止などの具体例として下記のようなものが考えられます。

難病等の患者の就労時の【通院や治療を確保できる休暇制度】についてお答えください。

表例：*設計

■ 導入している（類似のもので難病患者に適用可能なものも含む） ■ 導入可能である ■ 導入は難しいが個別対応可能である ■ 導入や個別対応は難しい

		n(Total)	(%)			
Total	病気休暇（私傷病休暇制度）・・・難病の場合、発症または再発再燃・増悪時の治療・入院・療養のための休暇（有給または無給は問わない）	38.1	13.6	27.4	21.0	
	通院休暇（定期的な通院に対する休暇）（有給または無給は問わない）	28.0	20.5	29.7	21.7	
	時間休暇（突発的な体調不良時等。有給に限る）、または時間内短時間通院の許可	34.5	20.6	24.3	20.5	
	有給休暇の少ない者（入社6カ月未満、有給休暇残が少ない等）への独自の有給休暇付与、病気休暇または通院休暇に類するもの（有給に限る）の	22.2	16.2	28.4	33.3	
	上記平均	30.7	17.7	27.5	24.1	
従業員数500人未満	病気休暇（私傷病休暇制度）・・・難病の場合、発症または再発再燃・増悪時の治療・入院・療養のための休暇（有給または無給は問わない）	26.4	13.9	34.6	25.1	
	通院休暇（定期的な通院に対する休暇）（有給または無給は問わない）	19.9	18.2	36.8	25.1	
	時間休暇（突発的な体調不良時等。有給に限る）、または時間内短時間通院の許可	25.1	20.1	31.3	23.4	
	有給休暇の少ない者（入社6カ月未満、有給休暇残が少ない等）への独自の有給休暇付与、病気休暇または通院休暇に類するもの（有給に限る）の	15.4	14.7	33.6	36.3	
	上記平均	21.7	16.7	34.1	27.5	
従業員数500人以上	病気休暇（私傷病休暇制度）・・・難病の場合、発症または再発再燃・増悪時の治療・入院・療養のための休暇（有給または無給は問わない）	57.1	13.0	15.8	14.2	
	通院休暇（定期的な通院に対する休暇）（有給または無給は問わない）	41.3	24.3	18.2	16.2	
	時間休暇（突発的な体調不良時等。有給に限る）、または時間内短時間通院の許可	49.8	21.5	13.0	15.8	
	有給休暇の少ない者（入社6カ月未満、有給休暇残が少ない等）への独自の有給休暇付与、病気休暇または通院休暇に類するもの（有給に限る）の	33.2	18.6	19.8	28.3	
	上記平均	45.3	19.3	16.7	18.6	

Q1_2 難病等の患者の就労に関して、合理的配慮、差別禁止などの具体例として下記のようなものが考えられます。

難病等の患者の就労時の【通院・治療や体調変動に対応できる柔軟な働き方】についてお答えください。

表例：*設計

■ 導入している（類似のもので難病患者に適用可能なものも含む） ■ 導入可能である ■ 導入は難しいが個別対応可能である ■ 導入や個別対応は難しい

		n(Total) (%)			
Total	フレックスタイム制や時差勤務の導入	38.5	15.9	21.0	24.7
	在宅・リモートワークの導入	39.8	12.3	15.1	32.8
	チームワーキング体制（突発休等に対応できるフォローや引継ぎ体制）の構築	17.9	20.2	33.1	28.8
	再燃再発時、増悪時などでの入院時を想定したサポート体制の事前構築	12.8	21.1	35.9	30.2
	上記平均	27.2	17.4	26.3	29.1
従業員数500人未満	フレックスタイム制や時差勤務の導入	25.6	16.2	27.4	30.8
	在宅・リモートワークの導入	27.1	11.9	17.9	43.0
	チームワーキング体制（突発休等に対応できるフォローや引継ぎ体制）の構築	13.2	17.2	34.6	35.1
	再燃再発時、増悪時などでの入院時を想定したサポート体制の事前構築	7.5	18.7	37.8	36.1
	上記平均	18.3	16.0	29.4	36.3
従業員数500人以上	フレックスタイム制や時差勤務の導入	59.5	15.4	10.5	14.6
	在宅・リモートワークの導入	60.3	13.0	10.5	16.2
	チームワーキング体制（突発休等に対応できるフォローや引継ぎ体制）の構築	25.5	25.1	30.8	18.6
	再燃再発時、増悪時などでの入院時を想定したサポート体制の事前構築	21.5	25.1	32.8	20.6
	上記平均	41.7	19.6	21.2	17.5

Q1_3 難病等の患者の就労に関して、合理的配慮、差別禁止などの具体例として下記のようなものが考えられます。

難病等の患者の就労時の【多くの難病患者の特徴である「疲れやすさ」や「体調変動」への対応、「病気の進行」への合理的配慮の実施】についてお答えください。

表例：*設計

■ 導入している（類似のもので難病患者に適用可能なものも含む） ■ 導入可能である ■ 導入は難しいが個別対応可能である ■ 導入や個別対応は難しい

		n(Total) (%)			
Total	時差通勤、出社退社時間の変更	37.9	20.3	22.3	19.4
	通勤経路の変更（座れる経路等）や、困難性の高い場合はマイカー通勤等の許可等	24.7	28.8	26.0	20.5
	体調悪化や障害進行に合わせた職務転換（デスクワークへの転換等）	21.4	24.0	31.1	23.4
	週休3または4日制の正社員制度	7.1	13.7	25.4	53.8
	健常な社員とは別の休憩時間の確保、または配分	11.7	17.9	38.4	32.0
	寮、社宅の優先提供	11.4	14.8	20.5	53.3
	上記平均	19.0	19.9	27.3	33.7
従業員数500人未満	時差通勤、出社退社時間の変更	25.9	20.9	28.9	24.4
	通勤経路の変更（座れる経路等）や、困難性の高い場合はマイカー通勤等の許可等	16.9	29.6	30.3	23.1
	体調悪化や障害進行に合わせた職務転換（デスクワークへの転換等）	12.2	22.4	35.1	30.3
	週休3または4日制の正社員制度	4.7	12.7	25.1	57.5
	健常な社員とは別の休憩時間の確保、または配分	8.5	18.2	39.3	34.1
	寮、社宅の優先提供	5.5	11.2	19.9	63.4
	上記平均	12.3	19.2	29.8	38.8

従業員数500人 以上	時差通勤、出社退社時間の変更	57.5	19.4	11.7	11.3
	通勤経路の変更（座れる経路等）や、困難性の高い場合はマイカー通勤等の許可等	37.2	27.5	19.0	16.2
	体調悪化や障害進行に合わせた職務転換（デスクワークへの転換等）	36.4	26.7	24.7	12.1
	週休3または4日制の正社員制度	10.9	15.4	25.9	47.8
	健常な社員とは別の休憩時間の確保、または配分	17.0	17.4	36.8	28.7
	寮、社宅の優先提供	21.1	20.6	21.5	36.8
	上記平均	30.0	21.2	23.3	25.5

Q1_4 難病等の患者の就労に関して、合理的配慮、差別禁止などの具体例として下記のようなものが考えられます。
難病等の患者の就労時の【特に就労困難性の高い難病患者が働ける多様な就業の在り方】についてお答えください。

表例：*設計

■ 導入している（類似のもので難病患者に適用可能なものも含む） ■ 導入可能である ■ 導入は難しいが個別対応可能である ■ 導入や個別対応は難しい

		n(Total)	(%)		
Total	超短時間勤務への対応や体制の構築	19.4	17.9	29.1	33.6
	重症難病患者の通勤時の重度訪問介護の利用	8.8	12.3	29.0	49.9
	重症難病患者の就業時の重度訪問介護の利用	8.9	11.6	28.4	51.2
	上記平均	12.4	13.9	28.8	44.9
従業員数500人未満	超短時間勤務への対応や体制の構築	12.2	15.7	33.1	39.1
	重症難病患者の通勤時の重度訪問介護の利用	4.5	9.2	30.3	56.0
	重症難病患者の就業時の重度訪問介護の利用	4.7	8.5	28.6	58.2
	上記平均	7.1	11.1	30.7	51.1
従業員数500人以上	超短時間勤務への対応や体制の構築	31.2	21.5	22.7	24.7
	重症難病患者の通勤時の重度訪問介護の利用	15.8	17.4	26.7	40.1
	重症難病患者の就業時の重度訪問介護の利用	15.8	16.6	27.9	39.7
	上記平均	20.9	18.5	25.8	34.8

Q1_5 難病等の患者の就労に関して、合理的配慮、差別禁止などの具体例として下記のようなものが考えられます。

難病等の患者の就労時の【治療と仕事の両立支援の実施】についてお答えください。

表例：*設計

■ 導入している（類似のもので難病患者に適用可能なものも含む） ■ 導入可能である ■ 導入は難しいが個別対応可能である ■ 導入や個別対応は難しい

		n(Total)	(%)		
Total	難病等を抱えている当事者の全社的な把握	16.9	17.4	36.2	29.4
	難病等を抱えている当事者の社内健康管理体制の構築（定期面談等の実施等）	15.4	18.3	36.1	30.2
	産業医をはじめとする社内サポート機関の明確化と連携	23.3	18.3	26.7	31.7
	治療と仕事の両立支援コーディネーターの社内での配置	9.6	15.1	29.9	45.5
	ジョブコーチの社内での配置	7.9	15.3	26.5	50.4
	相談窓口、相談支援にあたる第三者機関の明確化	17.6	16.6	31.9	33.9
	上記平均	15.1	16.8	31.2	36.9
従業員数500人未満	難病等を抱えている当事者の全社的な把握	9.2	16.2	39.6	35.1
	難病等を抱えている当事者の社内健康管理体制の構築（定期面談等の実施等）	6.7	16.4	40.0	36.8
	産業医をはじめとする社内サポート機関の明確化と連携	12.2	15.7	30.6	41.5
	治療と仕事の両立支援コーディネーターの社内での配置	5.0	9.5	31.6	54.0
	ジョブコーチの社内での配置	3.7	9.7	27.4	59.2
	相談窓口、相談支援にあたる第三者機関の明確化	8.5	12.7	35.3	43.5
	上記平均	7.5	13.3	34.1	45.0

従業員数500人 以上	難病等を抱えている当事者の全社的な把握	29.6	19.4	30.8	20.2
	難病等を抱えている当事者の社内健康管理体制の構築（定期面談等の実施等）	29.6	21.5	29.6	19.4
	産業医をはじめとする社内サポート機関の明確化と連携	41.3	22.7	20.2	15.8
	治療と仕事の両立支援コーディネーターの社内での配置	17.0	24.3	27.1	31.6
	ジョブコーチの社内での配置	14.6	24.3	25.1	36.0
	相談窓口、相談支援にあたる第三者機関の明確化	32.4	23.1	26.3	18.2
	上記平均	27.4	22.5	26.5	23.5

Q1_6 難病等の患者の就労に関して、合理的配慮、差別禁止などの具体例として下記のようなものが考えられます。

難病等の患者の就労時の【社内での難病患者への障害者差別禁止対策のまとめ（明文化等）や宣言】についてお答えください。

表例：*設計

■ 導入している（類似のもので難病患者に適用可能なものも含む） ■ 導入可能である ■ 導入は難しいが個別対応可能である ■ 導入や個別対応は難しい

		n(Total)	(%)		
Total	雇用上の処遇が不利になったり、離職を強要されることの禁止	28.0	26.8	24.0	21.1
	キャリアアップの機会付与における公平公正な運用・評価	25.7	26.8	27.1	20.3
	進行性の難病であることを理由の不採用、差別の禁止	23.0	24.2	28.0	24.8
	本人が希望しないデスクワーク、短時間勤務、福祉的就労等の「無理のない仕事」の強要の禁止	21.0	25.6	29.7	23.7
	経営層、管理職、職場などでの難病等に関する研修	15.9	33.0	28.4	22.8
	合理的配慮義務の提供、差別禁止等の明文化や経営トップによる宣言	19.9	33.3	23.7	23.1
	上記平均	22.2	28.3	26.8	22.7
従業員数500人未満	雇用上の処遇が不利になったり、離職を強要されることの禁止	17.2	26.9	29.6	26.4
	キャリアアップの機会付与における公平公正な運用・評価	17.7	27.1	31.8	23.4
	進行性の難病であることを理由の不採用、差別の禁止	13.2	24.4	33.1	29.4
	本人が希望しないデスクワーク、短時間勤務、福祉的就労等の「無理のない仕事」の強要の禁止	12.7	25.1	33.3	28.9
	経営層、管理職、職場などでの難病等に関する研修	9.5	29.9	33.6	27.1
	合理的配慮義務の提供、差別禁止等の明文化や経営トップによる宣言	12.9	33.1	27.1	26.9
	上記平均	13.8	27.7	31.4	27.0

従業員数500人 以上	雇用上の処遇が不利になったり、離職を強要されることの禁止	45.7	26.7	15.0	12.6
	キャリアアップの機会付与における公平公正な運用・評価	38.9	26.3	19.4	15.4
	進行性の難病であることを理由の不採用、差別の禁止	38.9	23.9	19.8	17.4
	本人が希望しないデスクワーク、短時間勤務、福祉的就労等の「無理のない仕事」の強要の禁止	34.4	26.3	23.9	15.4
	経営層、管理職、職場などでの難病等に関する研修	26.3	38.1	19.8	15.8
	合理的配慮義務の提供、差別禁止等の明文化や経営トップによる宣言	31.2	33.6	18.2	17.0
	上記平均	35.9	29.1	19.4	15.6

全項目平均値	合計	19.7	18.8	28.1	33.4
	従業員数500人未満	13.5	17.3	31.6	37.6
	従業員数500人以上	33.5	21.7	22.1	22.6

Q2

Q2 多様性（ダイバーシティ&インクルージョン）への対応について、下記項目に対する現在の対応状況を選んでください。 ※ダイバーシティ&インクルージョンとは、性別や年齢、国籍、価値観などの違いを受け入れ、すべての人が個性を発揮して活躍できる社会の実現を目指す考え方のことです。

表例： *設計

■ 全社的に対応している ■ 一部の職場で対応している ■ 対応はしていないが可能 ■ 対応はやや難しい ■ 対応は非常に難しい

n(Total)

(%)

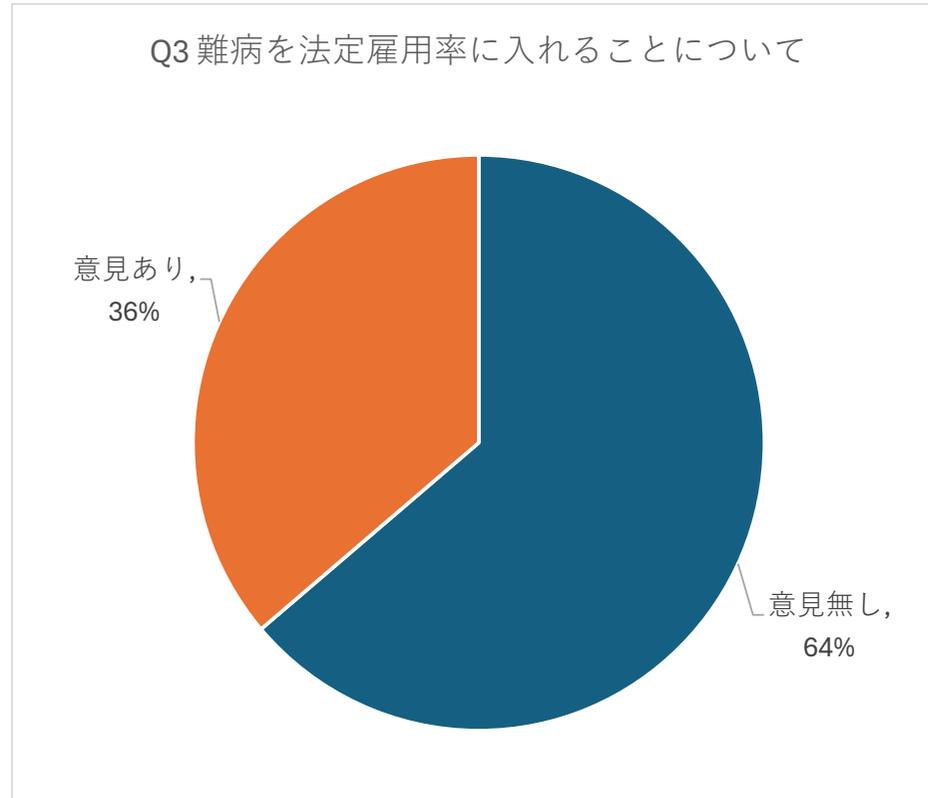
属性	性別	n(Total)	全社的に対応している (%)	一部の職場で対応している (%)	対応はしていないが可能 (%)	対応はやや難しい (%)	対応は非常に難しい (%)	
Total	女性	649	58.7	11.4	17.4	5.7	6.8	
	高齢者	649	46.4	17.3	18.6	9.6	8.2	
	外国人	649	26.7	17.1	21.9	15.4	19.0	
	LGBTQ	649	24.0	8.3	39.1	13.7	14.8	
	障害者（手帳所持者）	649	34.7	18.8	19.6	12.6	14.3	
	慢性疾患	649	23.6	17.6	31.9	13.3	13.7	
	がん	649	26.7	14.0	31.6	12.6	15.1	
	難病等	649	19.4	12.0	35.6	16.6	16.3	
	発達障害	649	14.6	13.6	23.0	25.6	23.3	
	ひきこもり	649	8.3	6.2	21.6	28.2	35.7	
	刑務所出所者	649	4.5	2.9	22.2	24.0	46.4	
	その他マイノリティ	649	9.2	4.2	41.1	23.7	21.7	
	従業員数500人未満	女性	402	52.0	10.2	21.6	8.2	8.0
		高齢者	402	40.0	15.9	21.9	12.7	9.5
外国人		402	18.7	11.7	26.1	20.9	22.6	
LGBTQ		402	16.9	4.2	44.8	17.2	16.9	
障害者（手帳所持者）		402	21.4	15.4	27.1	17.4	18.7	
慢性疾患		402	16.2	13.4	36.3	17.4	16.7	
がん		402	18.9	10.2	37.3	15.4	18.2	
難病等		402	11.4	7.5	40.3	20.9	19.9	
発達障害		402	8.7	9.2	21.6	31.6	28.9	
ひきこもり		402	5.2	2.5	21.9	30.8	39.6	
刑務所出所者		402	3.1	1.5	24.4	22.6	47.8	
その他マイノリティ		402	6.7	2.2	40.5	27.4	23.1	
従業員数500人以上		女性	247	69.6	13.4	10.5	1.6	4.9
		高齢者	247	56.7	19.4	13.4	4.5	6.1
	外国人	247	39.7	25.9	15.0	6.5	13.0	
	LGBTQ	247	35.6	15.0	30.0	8.1	11.3	
	障害者（手帳所持者）	247	56.3	24.3	7.3	4.9	7.3	
	慢性疾患	247	35.6	24.3	24.7	6.5	8.9	
	がん	247	39.3	20.2	22.3	8.1	10.1	
	難病等	247	32.4	19.4	27.9	9.7	10.5	
	発達障害	247	24.3	20.6	25.1	15.8	14.2	
	ひきこもり	247	13.4	12.1	21.1	23.9	29.6	
	刑務所出所者	247	5.7	5.3	18.6	26.3	44.1	
	その他マイノリティ	247	13.4	7.3	42.1	17.8	19.4	

Q3 難病を法定雇用率に入れることについての意見

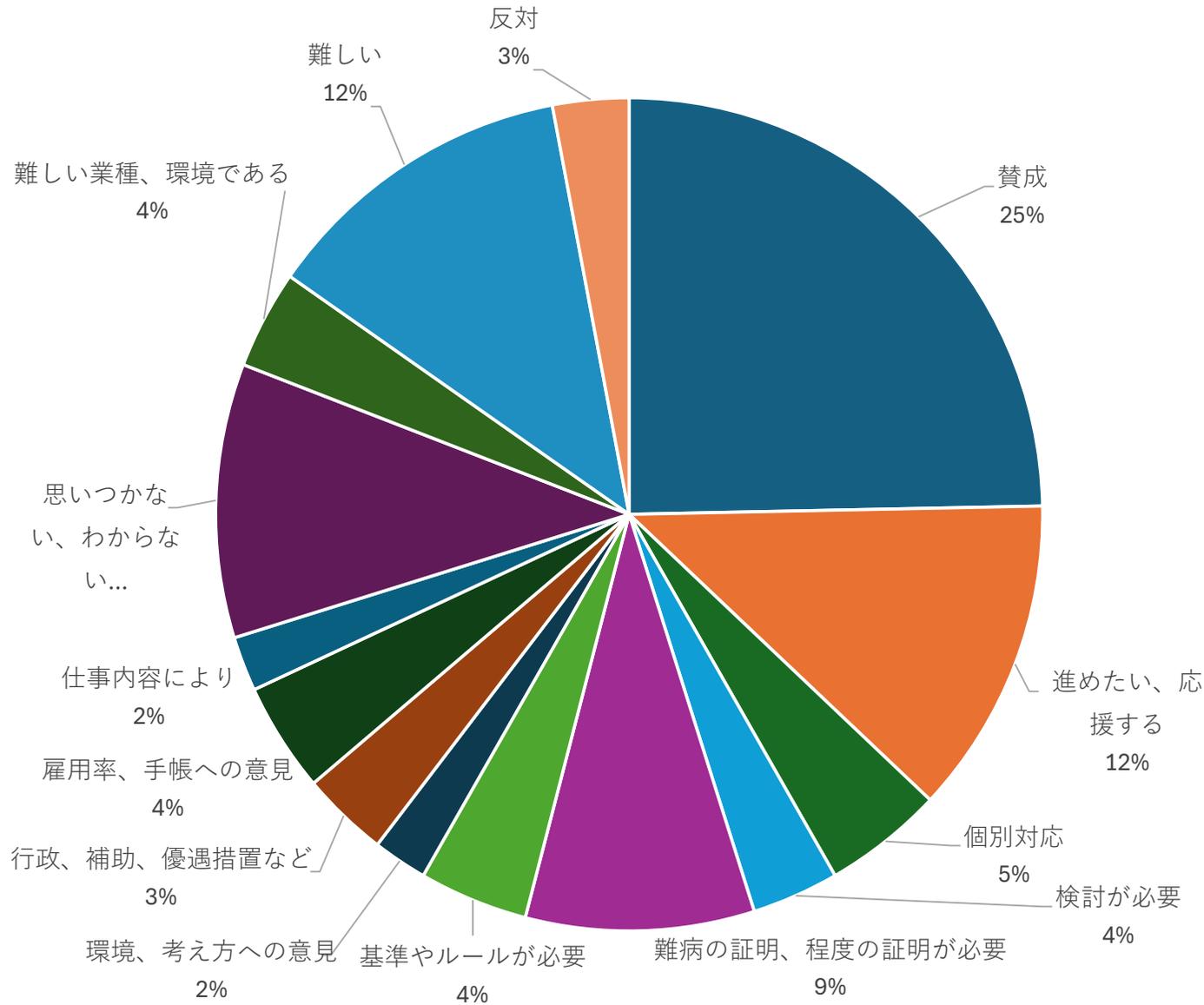
意見無し	414	64%
意見あり	235	36%

【意見の内容】

賛成	58	25%
進めたい、応援する	29	12%
個別対応	11	5%
検討が必要	8	3%
難病の証明、程度の証明が必要	21	9%
基準やルールが必要	10	4%
環境、考え方への意見	5	2%
行政、補助、優遇措置など	8	3%
雇用率、手帳への意見	10	4%
仕事内容により	5	2%
思いつかない、わからない	25	11%
難しい業種、環境である	9	4%
難しい	29	12%
反対	7	3%
計	235	100%



意見の分類



Q3 難病を法定雇用率に入れることについての意見

【意見の詳細】

賛成	58	
	444	異論ありません。
	265	異論はない。
	176	良い
	560	良いと思う
	5	とく不満に思うことはありません
	134	特に大きな問題はない
	380	あってもよい
	364	いいかと
	543	いいことだと思う。算入するべきだと思う。
	355	そうしてほしい。
	421	ぜひしてほしい
	334	おおくほしい
	292	ぜひとも算入してもらいたい。
	611	ぜひ検討してほしい、サポート体制をとるのがつらい
	270	ぜひ法制化してほしいです
	262	参入すべき
	183	算入させてほしい
	101	算入した方がよい
	312	算入してほしい
	385	算入してほしいが、証明が困難だと思う
	121	算入すべき
	197	算入すべき
	397	算入すべき
	418	算入すべき
	446	算入すべき
	633	算入すべき
	342	算入すべきだ
	389	算入すべきだと思います。
	526	算入すべきだと思います。
	155	算入すべきだと思う
	344	算入すべきと考えます。
	499	障害者法定雇用率への算入を実施すべきだと思います。
	313	入れるべき
	69	算入に賛成である
	356	算入を希望します。
	347	賛成
	449	賛成
	505	賛成
	322	賛成します
	487	賛成する
	357	賛成です
	55	可能であれば賛成
	245	問題ない
	44	必要
	423	非常に大切で、算入されるようになれば、社会的に雇用が促進されると思います。
	258	今後機会があれば雇用したい
	416	業務内容、成果に差が出るため算定数値に入れるべき。
	202	厳しい雇用情勢が続くので算入を認めるべきと考える
	395	少なくとも障害者雇用としてカウントすべき
181	是非参入して欲しい。	
214	是非実現してほしい。	
374	是非進めてほしい	
596	是非導入してほしい。	
225	診断書があれば対応可能とする	
84	診断書で代用することで許可されるのが良い	
71	難病者の雇用確保・維持として、障がい者雇用率に含めるべきです	
166	多様な働き方に貢献したいと思います	

		615	妥当と思う
進めたい、応援する	29	580	可能な限りの対応を進めたい。
		635	理解
		98	その度合いにもよるが、対応したい気持ちはある
		185	その難病の重度と状態にもよるのでわかりませんが、就労可能なら取り入れたい
		302	救済措置が必要と考えます。
		106	なるべく平等にしたいので、就労支援のために算定対象に含める事を応援したいです。
		46	なんとかなる。受け入れれば良いと思う。
		594	まずは結果。悪ければ議論。
		255	該当する人がいないですがなんととなります
		523	本人のやる気に期待して社会全体で考察していくべきと考える
		37	もっとたくさん受け入れをしたいと思います必ずしも違います利用当たり前の必ずしも必ずしも違います
		140	臨機応変に、対応可能。
		234	本人のプライドなどで診断書の提出がない場合でも客観的視点で何らかの障害、広範性発達障害と認められる社員を算入出来る制度を構築していただきたい
		116	難しい部分はあるとは思いますが、上手くできれば良いと考えます
		401	確認手段にこだわらない
		290	障害者手帳獲得で、負担を軽減してほしい
		396	障害者手帳持たない難病患者が、障害者法定雇用率に算入できるのであれば、積極的に採用を検討したいと思う。
		333	障害者認定を積極的に行う方が良い
		531	障害認定に限定すべき
		620	障害者雇用が義務化されているのだから、幅広く手帳交付を認めることも検討すべきと思う
		519	積極的な採用が必要と感じます
		310	積極的に採用したい
		366	障害者でも出来る仕事が多くあるため、優れた才能を引き出すべきだと思います
		257	特にありません。働きやすくあればよいと考えます
		603	正直なところあまり詳しくはないが、算入したい
		331	前向きに検討すべき
		343	問題意識が低いが広く周知して進めるべき
		184	生産労働人口の減少傾向を踏まえれば、このような方々に活躍いただくような風土が必要と感じる。
		465	人手不足なので積極的に雇用を推進すべきだと思う
個別対応	11	426	個人できめてくしかないわで決めてくしかないわ
		619	個人による
		455	個人差があるので対応が難しい
		40	個人差によりけり
		477	個別によって可能な場合とそうでない場合がある
		42	個別対応で対処
		195	面接のうえ、個々に対応するべき。
		638	手帳がない場合は個別に対応になるが当人の能力次第
		509	就労可能なら採用したい
		628	特に感じないが個別対応
76	対応は難しいが、都度検討していくしかない。		
検討が必要	8	367	検討
		572	検討していきます
		623	検討要
		504	企業がもっと研究すべき
		169	今後、対象者が増えると思うので企業も在り方を考えなければならない
		213	どのような就業が可能か、どのような配慮が必要か情報が必要
		379	上層部と検討することになります
		294	一定のガイドラインのようなものがあれば知りたいです。

難病の証明、程度の証明が必要	21		
		177	どの程度こ難病なのか診断書提出により検討したい
		83	何か証明書が必要
		280	医師の診断書によりの確に対応したい
		56	特定するのが難しい
		640	確認の難しさがある
		99	把握が困難。
		553	把握が難しい
		554	配慮の範囲がわかりません
		194	難病でない方を算入してもわからないのでは？
		467	難病判断が難しい。
		147	二人以上の医師の診断等で対応できるようにしてもらいたい。
		113	どのような雇用率カウントするのか？ 会社が認知した場合なのか？
		581	区分けが難しそうに思う
		217	自己申告しか無いが、今後は会社として考えるべき
		437	証明が困難
		22	証明方法を明確にしてほしい
		285	障害の種類は様々なので、きめ細かい制度設計が必要
		295	障害の程度による
		304	障害があるのであれば、判断出来るものを持っていて欲しい
117	判定困難だろうが、検討の余地はあるのでは？		
480	専門家ならびに産業医の診断があれば従います		
基準やルールが必要	10		
		629	手帳を持たないケースの具体的な基準を定めてほしい
		239	雇用率以外の指標も必要
		469	障害者の法定雇用に際し、手帳（等級）の有無が必要である限り、病名に関わらず手帳取得の新たなガイドラインの制定を国が早急に行うべき。
		173	政府なり行政に指針を示して欲しいネガティブリストもポジティブリストもないと何から基準を作ればいいのか分からない
		6	制度のための制度でなく、本人にとって本当に良いものになるための制度として欲しい。
		317	採用時申告されていない事があり把握出来なかった、隠して入社される方がいると社としても対応不可
		126	線引きが難しい
		413	線引きが難しいのでは
		562	明確なルールが必要
529	誰を障がい者とするのかがはっきりしていないとまた、不正の温床になるのでは？手帳を付与すべきではないか		
環境、考え方への意見	5		
		59	企業トップの意識改革
		340	本人がなかなか言い出せない実情があるので、オープンにできる環境が必要
		410	私自身が障害者であり難病も患っています。障害者として入社しましたが30年目に難病を患って会社に告白して最終理由を付けて降級降格となりました。症状も様々です。算入はいい事だと思いますが、障害者の時の様に会社の考え方が重要だと思います。
		563	自分が代表なら、真剣に取り組みたい。また、順位ならLGBTより優先的な問題だと思う
		301	社会が積極的に動くべきだが差別や隔離など問題点が多すぎる。日本人の考え方が古く閉鎖的
行政、補助、優遇措置など	8		
		122	一定数人数を雇用すれば税制上優遇措置があればよい
		256	やはり補助金を出しても雇ってあげたい
		90	国や地方自治体の後押しがあると良いと思う。
		250	自分がそうなので、企業を通しての優遇措置があればうれしい
		440	障害手帳のあるなしに関わらず行政は実状を踏まえて支援して欲しい。
		28	これはあくまでも行政の判断に任せられる事案、統計の資料提供等には積極的な協力出来ると思う

		111 就労環境、賃金等同一労働同一賃金が無理なく実現できるような社会制度を確立してほしいです。
		639 障がい者雇用は民に押しつけずに公がすべきである。
雇用率、手帳への意見	10	430 法定雇用率なるものが無くなる日が来ることを願ってやみません
		570 法定雇用率について、本来目的と異なるビジネス(雇用率参入を目的とした)がうまれたり、達成率に届かない企業が全体の半数となるなど制度の硬直化が進んでいる。業種により率を軽減していたものも縮小化、さらに雇用率upなどさらに厳しくなる。抜本的な見直しが必要ではないか。手帳は本人意思、親御さんの意向が強く反映され企業側は何もできない。難病に限らず発達障害など手帳を持たない方を参入できる仕組みは必須。
		429 何でも民間に押し付けるのはどうかと思います。ギリギリの人員で余裕もノウハウもありません。
		261 難病患者以前に、障害者法定雇用自体が健常者に対する差別と考える。障害者健常者問わず、失業者は存在する。
		77 雇用差別を無くす取り組みを推進
		412 雇用率との考え方が必要か疑問？別に数値化せずにどうしたら仕事出来るか？の考えの方が良いと思う
		247 重度障害者のポイントを更上げて欲しい。
		143 障がい者手帳を申告制ではなく自動的付与にし、マイナンバーなどを利用して自動的に会社の雇用率の算定対象にするのはどうか？会社から従業員に聞きにくい場合もある。会社側に障がい者数を申告させているのも本当の数字かどうか怪しい。
		506 難病患者への複数の医師による診断があれば、手帳取得ができるようにする制度改正
		508 福祉と行政との間へ機能する基幹がまず必要。
仕事内容により	5	551 リモートワークなどの技能しえん
		102 軽度な作業を任せる
		149 職場でもワークシェア出来る仕事の創出が課題となっている
		443 難病内容別に就労可能な具体的な業務の具体例提案も必要
		567 適したに実施している
思いつかない、わからない	25	566 対象者がいないので何とも言えない
		142 同規模の企業事例がないと自社でのイメージがつきにくい
		436 対応を想定していない
		309 想定していない。
		431 詳細を確認しないとわからない
		268 事例が無いので分らない
		118 実績がないのでコメントは難しい。職種によっては対応可能ではあるが少数になる。
		574 特に思いつかない
		226 特に思い当たらない
		158 特に思い浮かばない
		314 特に思い浮かびません
		598 分からない
		528 まだよくわからない
		565 よくわからない
		267 もっと多くの情報を提供して欲しい
		275 経験がないのでわからない
		626 その制度についての知見がない為、回答できない。
		575 あまりよくわかりません
		168 わからない
		381 わからない
		592 わかりません。
		196 判断できない
		500 判断困難
		23 今は思い浮かばない
		159 どう対応するのが良いのが分からない 相談先が分かれば検討の可能性はある
難しい業種、環境である	9	

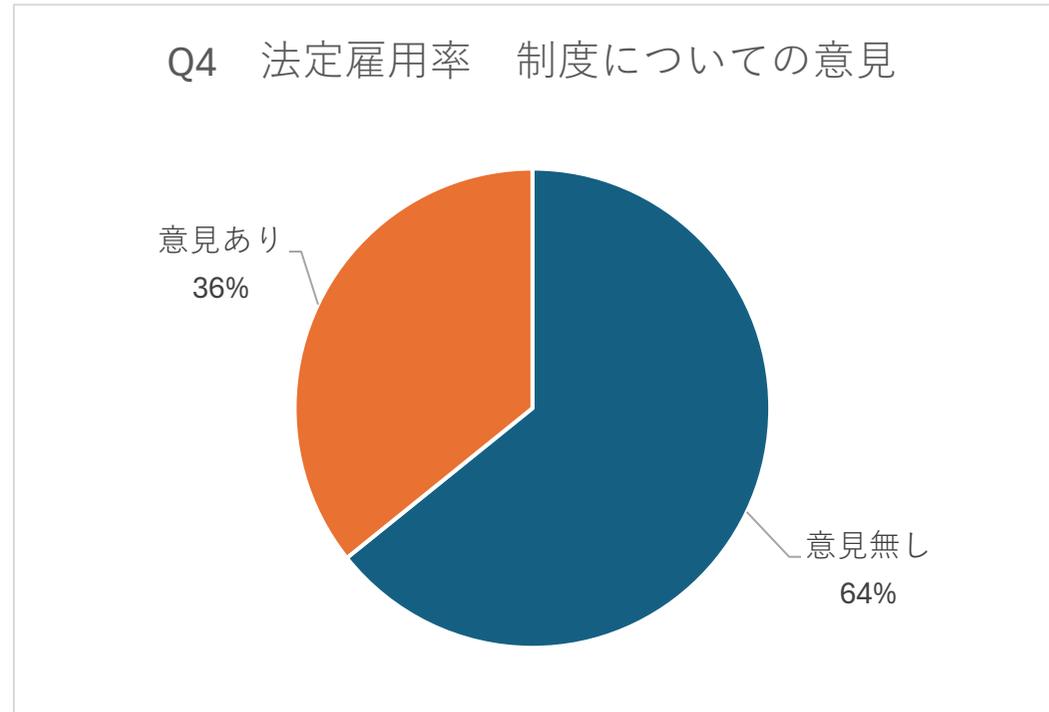
		45 我社は運転免許証を所持し、20kgの商品を持ち上げられることが採用条件です。
		266 語学学校なので、対応は難しい
		419 仕事柄、障害者の雇用は、難しい
		405 会社側の受け入れ体制の現実問題として、難病患者については障害者手帳がないとちょっと受け入れは難しい
		254 そもそも人の手を借りなければ生活が成り立たない人がサービス業で活躍出来るとは思えない。仮に本人に能力とやる気があっても利用者、顧客の理解は得られず、顧客満足度は低下する。取組としては「いいこと」でも「自分の担当になるのはイヤ」という人しか見たことない。
		568 特にないが、会社としての体力がない
		68 障害者一人のために大多数の健常者が仕事に支障があっては元も子もない理想はわかるが生産性向上を目指し少数精鋭でやっていくには無理がある
		293 職場環境等の内部的には全く問題ないが客先との打合せには対応できないと思う。個々の会社の事情があると思う
		535 福祉業界では対応しきれない部分がある
難しい	29	48 他の人が気を使わなければならないのであればいかなものかと私は考えます
		472 就業次第だが、現実では困難
		583 手当てできない
		100 課題山積です。
		486 会社業績を追うのと多様性、ボーダーレスを両立する難しさはある
		438 業種によって対応が難しい 客観的に許容する雰囲気はあるが、現実的な状況となると周囲の反応は逆。
		201 経営陣の考え方は「絶対勘弁してほしい」というものだと考えます
		461 入れることによって率を上げなければいかも。外の肉体労働の会社を 考慮して。
		488 休まなければ。が始まりの条件
		231 難しく
		561 特に厳しそう
		145 人相手なので難しい
		108 現実では採用が難しい
		614 業種により適さない場合がある
		74 業種的に無理だと思います。
		104 企業として難しい
		19 現場作業のため困難
		373 社会的には難しい
		365 負担しかない
		80 難しい
		152 難しい
		227 難しい
		237 難しい
		274 難しい
		445 難しい
		648 難しい
		327 難しい対応だと思う
		41 再考してほしい
		613 専門家のサポートがないとリスクが大きいですので採用はできません。
反対	7	162 手帳は必要
		383 障害者手帳は必須
		18 障害者である以上、やはり障害者の認定をもらうべきであり、難病患者の法定雇用率に算入すべきでないと思う。
		210 趣旨が押し付け
		9 現状維持です
		501 難病の種類によるが、何でもかんでも雇用率に反映させるようであれば、健常者の意欲低下につながる
		470 持っていないなら、無いとして扱う。

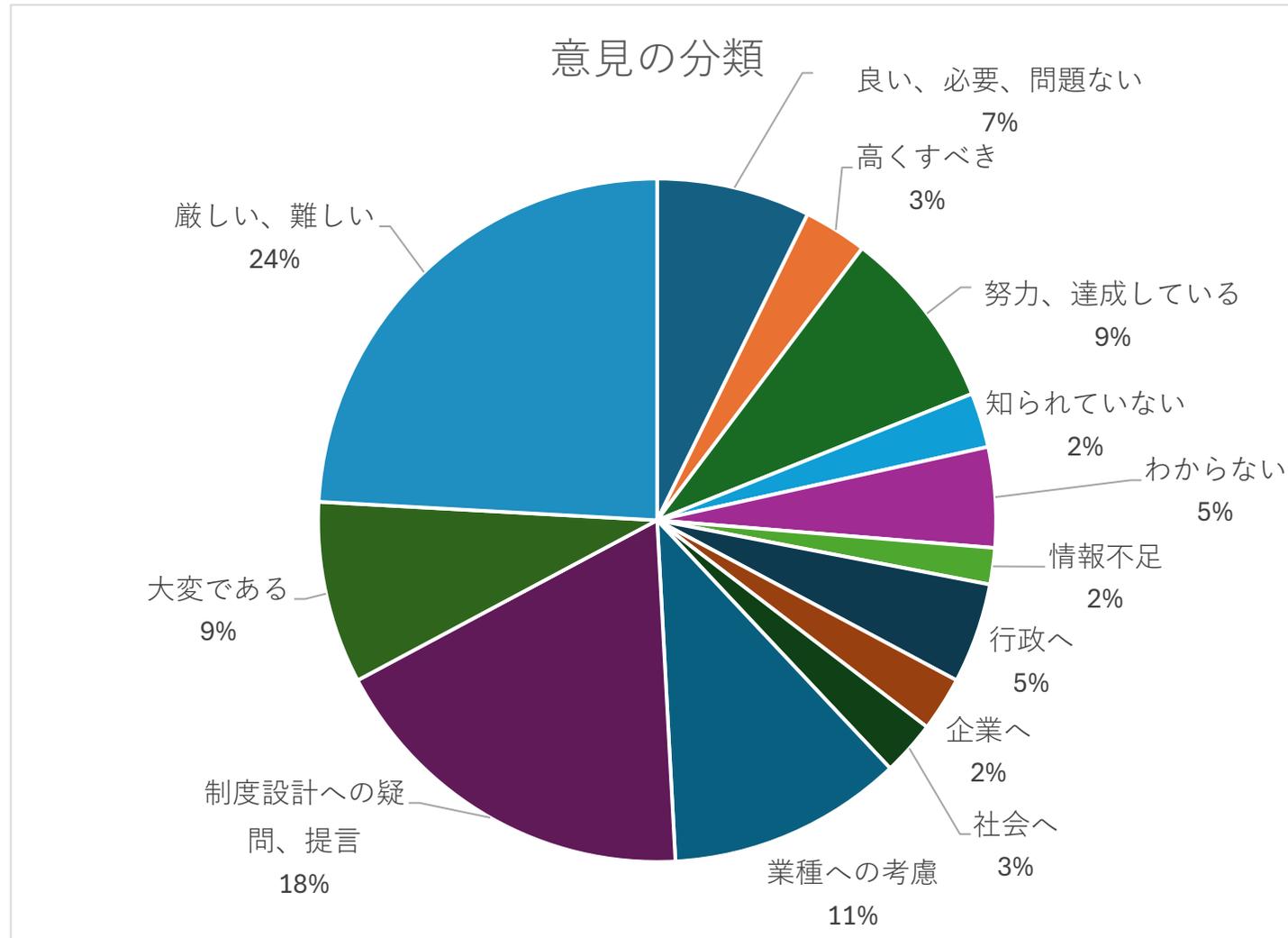
Q4 法定雇用率 制度についての意見

意見無し	417	64%
意見あり	232	36%

【意見の分類】

良い、必要、問題ない	17	7%
高くすべき	7	3%
努力、達成している	20	9%
知られていない	6	3%
わからない	11	5%
情報不足	4	2%
行政へ	11	5%
企業へ	6	3%
社会へ	6	3%
業種への考慮	26	11%
制度設計への疑問、提言	42	18%
大変である	20	9%
厳しい、難しい	56	24%
合計	232	100%





Q4 法定雇用率 制度についての意見

【意見の詳細】

良い、必要、問題ない	17			
		364	いいかと	
		265	この制度を続けていくべき。	
		225	必須だと思う	
		44	必要	
		213	必要なことだと思う	
		581	必要なことだと思う	
		423	必要なことで、一定、雇用が促進されていると思う。	
		623	良い	
		270	良い制度だと考えます	
		5	とく特に不満に思うことはありません	
		340	賛成です。 大企業から積極的になればいい	
		134	特に大きな問題はない	
		42	積極的に推進すべき	
		383	障害者の法定雇用率の義務化強化	
		47	全く職務不可能以外は問題無し	
		616	増えているのは良い	
		430	必要悪	
		高くすべき	7	
310	もっと雇用率を上げる			
389	もっと高くすべき			
122	最低3%以上			
232	雇用率に関しては今後上げていくべきと考えている			
72	雇用率の見直し			
276	未達企業への罰則強化			
344	罰則だけでなく、強制すべき。			
努力、達成している	20			
		327	クリアしてます	
		320	キープしているさ	
		554	一律に上がっていくのは厳しい	
		104	現在雇用率を上げるように努力している	
		162	雇用は前向き	
		83	可能な範囲採用率をあげたい。	
		280	会社は進んで雇用する体制を考えている	
		401	基本的に健在者と同等	
		407	できる限り対応	
		245	採用している	
		366	今後は、障害者も積極的に採用を検討したい	
		566	達成している	
		373	満たす努力をしている	
		118	未達ではあるが積極的に採用活動は続けている。	
		19	内務や単純作業の職種であれば可能と考える	
		486	難しいが、対応している会社の意見が聞きたい	
		561	状況による	
		567	適時に	
		250	障害者の定義が問うシェアに当てはまるかどうかだけ	
569	通勤が難しいので在宅ワーク活用			
知られていない	6			
		397	一般的に知られていない	
		173	一部だけでなく社会全体で、取り組む課題だと思う	
		177	周囲の理解が必須	
		500	周知して下さい	

		195	周知の徹底
		290	認知度を高めてほしい
わからない	11		
		575	あまりよくわかりません
		565	よくわからない
		168	わからない
		381	わからない
		488	わかりません
		592	わかりません。
		572	これから勉強します
		159	理解していない
		268	事例が無いので分らない
		331	知識がなく分からない
		598	分からない
情報不足	4		
		474	もっとオープンな情報と対面する機会が必要
		267	もっと多くの情報を提供して欲しい
		285	公的な情報提供を増やして欲しい
		294	一定のガイドラインのようなものがあれば知りたいです。
行政へ	11		
		292	まずは、行政等公共機関が障害者の雇用を率先垂範してもらいたい。
		395	民間に義務を押し付けるのはおかしい。法定雇用率云々以前に、まず国から率先垂範すべきことだ。
		429	同じく 何でも民間に押し付けるのはどうかと思います。 ギリギリの人員で余裕もノウハウもありません。
		217	もっと予算をかけるべき
		184	業態を事の目標値のバランスについても少しめりはりをきかさずべき。また、補助金などの制度を拡充すべき。
		487	国や地方自治体が率先垂範してほしい
		155	自治体や官公庁が組織的に関わり、雇用率を上げるのがいいと思う
		639	障がい者雇用は民に押しつけずに公がすべきである。
		506	障害者の人材紹介の助成を拡大し、雇用促進に繋げる。
		247	補助金の増額
		255	補助金の利用
企業へ	6		
		504	企業がもっと研究すべき
		59	企業のトップが意識改革しなければ、何も始まらない
		106	雇用率引上げに対し、企業によって簡単にはいかないと思いますが、進める必要があるので、各企業ご前向きに考える事を願います。
		638	国の企業全体で取り組む必要がある
		77	社員差別を無くす取り組みを推進
		519	大企業のみならず全ての企業の浸透が望ましいとおもいます
社会へ	6		
		46	今まで見ないフリをしてきた社会が招いた問題。問題は根深い
		563	今後は、幼少期からこの問題について学べる環境になって欲しい。健常者に生まれても自分にもなるうる可能性があるのし、助け合いの精神もきっと素直な幼少期に学べるはず
		541	障害者も仕事出来る、世の中にしないと
		116	今後において上手いけばと思います。
		6	じだいが変わってきたのだと痛感している。見て見ぬふりの知らん顔は許されない時代だと思う。
		166	多様な働き方、社会として機能することを望んでおります
業種への考慮	26		
		99	危険作業の職場でも無理に雇用する必要はないと思う。

	605	業界の特性として難しい
	438	業種別に設定すべきで、全業種一律は現実的にハードルが高い
	440	業種によっては雇用が困難な場合もあるので一方的に法定で強要するのは非合理。
	342	業種により、達成が難しい事も考慮すべきだ
	92	業種により遵守する事は非常に難しい
	614	業種により適さない場合がある
	78	業種差がある
	467	業種単位の判断が望ましい。
	74	業種的に難しいです。
	266	語学学校なので、障害者の雇用は事実上皆無。
	202	サービス業とオフィスワークがメインの業種が同じ雇用率に設定されているのは疑問
	214	会社の規模や業者によっては達成が難しいと思う。
	387	社員数に関係なく一律の率が課されるのは間違っている。
	117	社会的責務ではあるが、個々のケースでは難しい課題もある
	580	就業する業務や職種により柔軟な対応を期待する。
	302	算定対象を柔軟に拡大して頂きたいです。
	126	職種によって採用条件が難しい場面がある
	529	無理な業態の会社でも一律のはおかしい
	535	福祉業界では対応しきれない部分がある
	543	法定雇用率を業種・業態によって細分化したほうがよい。
	632	接客サービス業においては厳しい雇用率。
	629	中小企業と大企業は明確に区別して、中小企業にとって無理のない負担となるように配慮をお願いしたい
	626	法定雇用率の存在自体に異議はないが、年々雇用率を上昇させるのはやめて欲しい。 中小企業では、そこにかかる環境や予算が難しいと思う。
	28	障害の定義或いは新しい病気の採用等有る場合の対応が、中小企業では難しい
	111	平等に働く機会をと思いますが、企業（特に中小企業）への各種補てん制度を充実させないと早くの実現性は簡単ではないと感じます
制度設計への疑問、提言	42	
	508	障がい者福祉に携わる者ですが、雇用率が上がるのは結構ですが、1番問題なのは定着率だと考える。
	479	障害者の雇用は行って来ましたが、『障害者年金が増えたから辞める』とか『障害者年金を止められるからこれ以上働かない』など 障害者の考え方に疑問が生じることがあります。 私の会社では依頼を受け障害者雇用を訓練も含めてやって来たつもりですが、健常者のアルバイトの時給も障害者の時給も同じでいいのか疑問が生じる時があります。このアルバイトは『働きたいが子供を預けることが出来ず14時には長女(小学生)の帰宅に合わせて帰らなければならない、1日5時間しか働かない。』 障害者は『年金止められると生活ができない』とパートのままで、車も持っているのに、趣味のバイクまで持っている。 給料と年金をもらってる障害者の方が年収が多い。 厚生労働省は障害者を差別しない様に考えているかもしれませんが、上記の通り一部障害者はこの様に考えているので
	410	障害者の雇用で税制面のペナルティだけでなく、他にも何か必要だと思えます。
	322	障害者の雇用を増やすというより、障害者ビジネスを儲けさせる取組みになっていて、本来の趣旨と異なっている
	416	障害者雇用も必要だが、罰則は必要ないのではないか
	261	障害者の雇用を法定にて企業に強いることは中止すべき。
	301	低レベル過ぎる。色々な人が協力できる余裕のある職場が理想的
	558	ゼロベースで議論すべき
	443	ただ率だけが求められるのは理不尽
	396	こここのところ比率がどんどん上がる予定になっているので、もうそろそろ企業が耐えられないレベルになるのではないかと心配である。
	454	一律に定めるのは如何なものか
	210	詐欺
	100	課題山積です。
	551	綺麗事
	615	率で縛るのは、本末転倒
	149	率の設定根拠は不明確と感じる
	622	率を上げていくだけの施策ではダメだと思う
	199	率を上げればいいわけではない

		293 無理強い禁物だと思う。。
		367 検討
		379 検討はします
		484 強制がおかしい
		523 雇用率の低い企業への罰則が雇用促進になるとは思えない
		258 実数なのか疑問がある。
		262 実態との乖離 数字ありき
		201 周囲の負担を考えると、自社では法律違反で罰せられた方がマシという考え方が支配的です
		18 障害者の全体把握が十分になされていない現状から、障害者の法定雇用率を算出するのは、あまり良いとは思わない。現実として、障害者の雇用が、非常に限られていると思うので。
		84 強制的に数値だけで測ることについてはあまり賛同しない
		480 雇用を目的化しないことが必要
		194 義務化されている現状では、軽度の障害者の取り扱いになる気がするしています。
		289 障がい者や障がい者がやれる業務の取り扱いになってしまっている。
		312 障害者の確保が難しい
		560 選びたい
		183 必要な経費と捉えている。ただそれを踏まえたビジネスをしている会社には嫌悪感を覚える。
		469 中途半端なガイドラインのもと、不明瞭な雇用形態で補助金だけが垂れ流しされているイメージ。
		143 配慮が可能な職務があればいいが、小さな会社では難しいこともあるのでは？そう言うのはいつまでも雇用が進まないのかもしれないが、無理やりに雇用させて不幸になるのは障がい者だと思う。できなければ納付金を納めるというのもどうかと思う。納付すればいい、となる会社も多いのでは。
		448 政府が一方的に、社員数に対して、何%雇用しろ、というのもどうかと。雇用率も上がる一方で、負担が大きい
		91 当社ではクリアしているが強要するのはいかがなものか
		455 難しい問題
		68 補助金を使ってまで雇ってもらい方には疑問が残る
		412 Q3と同じ 雇用率との考え方が必要か疑問？別に数値化せずどうしたら仕事出来るか？の考えの方が良いと思う
		570 Q3にて回答済み 法定雇用率について、本来目的と異なるビジネス(雇用率参入を目的とした)がうまれたり、達成率に届かない企業が全体の半数となるなど制度の硬化化が進んでいる。業種により率を軽減していたものも縮小化、さらに雇用率upなどさらに厳しくなる。抜本的な見直しが必要ではないか。手帳は本人意思、親御さんの意向が強く反映され企業側は何もできない。難病に限らず発達障害など手帳を持たない方を参入できる仕組みは必須。
大変である	20	
		377 1人では難しい
		611 よい取り組みだが、管理職への負担が大きすぎる
		413 一定率はあってよいが、障害の度合いによって環境整備や周辺関係者のあれこれが増えるのは大変です
		48 気を使いながら働くのは堪忍してほしい。
		121 育児、介護、心身の不調者など障がい者に限らず支援を必要としている社員が増えている。どのようにして穴埋めしていくかで考えて行かなければならない。
		256 雇用には、なかなか難しい問題点
		37 軽い症状の時あれば非常に可能ですがやはり重いものになるとなかなか対応が難しくなる
		147 精神障がい者の採用は難しい
		501 知的障害者を雇用した場合は、法定雇用率を下回っていても努力を認めてほしい
		594 支援体制がひつよう
		40 障害者等の支援システムの構築
		160 視覚、聴覚、嗅覚等の各障害による職務内容
		113 理解して会社で働くことと何事も指示されなければ働くことができない人達がいることの理解を始めてほしい。

		257 率だけあげていって、内実がどうなっているかは把握されていない。障害者雇用ばかり進み、携わる健常者が圧迫されている。障害者が増えた職場では、健常者が少数派になると言う理屈が役人にはわからない。
		254 そもそも、本人に能力とやる気があれば就業機会は常にある。法律で全体に対する比率で自分の席を与えられるのに慣れていいて、自らの努力が圧倒的に足りない
		619 個人による
		343 J S Hのような会社が増えてほしい
		437 なかなか難しい課題
		56 なかなか環境を整えるのが難しい
		603 なかなか積極的には進められない
厳しい、難しい	56	
		553 ギリギリ達成している状況で、引上げと共に厳しくなる
		620 うちサービス業なので、障害者雇用は難しい。お客さんに対しなにかあれば、結局責任を負うのは会社。業種ごとに雇用率を柔軟にすべきと思う。
		357 スキルが不足していて雇用が難しいケースが多い。
		334 すくいのを
		557 ハードルが高い
		152 ひどい制度や
		449 高すぎる
		591 高すぎる
		418 高すぎる。奪い合いになっている。
		505 厳しい
		313 厳しくなる
		146 厳しすぎると思う
		127 厳し過ぎる
		16 雇用率が高すぎる
		220 雇用率が高すぎると思う
		80 難しい
		227 難しい
		419 難しい
		583 難しい
		635 難しい
		446 中小企業は難しい
		497 中小零細企業には難しい
		628 対応が難しい。当社は2名は必要と認識しているが
		351 大変
		426 大変なことでしょう
		415 達成が難しい。
		90 達成するのがなかなか難しい。
		235 達成は難しい
		347 段々厳しい
		613 企業活動に支障をきたしています。仕方ないことですが。
		4 簡単ではない
		356 下げて欲しい。
		102 企業への助成制度
		355 企業任せではなく、公的なサポートが必要。
		237 無理
		633 無理がある
		180 無理です
		627 正直きつい
		196 零細企業には難しい
		571 雇用率を上げるのは難しい
		192 実務的に厳しい
		101 辞退や離職者が多く、達成が難しい
		405 自社のような中小企業にあっては、2.5%の法定雇用率は正直ちょっと厳しい
		197 小規模事業所には対応が難しい
		176 数字をこれ以上上げるな
		374 条件緩和してほしい

	445	制度の数値を守るのは難しい
	406	法定通りに障害者雇用ができるほどの会社も余裕はない。
	365	負担しかない
	228	弊社では無理
	490	法定雇用率が上昇する一方で、障害者の新規採用は難しい
	421	法定雇用率が年々あがり、対応が厳しい
	98	法定通りはなかなか難しい
	71	少し法定雇用率の上げ方が早い気がします。
	640	年々引き上げられるので、現有業務の中で達成し続けるのは現実的に難しい
	388	なかなかむずかしい

JPA 加盟・準加盟団体アンケート（R3.8-9月実施より）

調査対象 JPA 加盟・準加盟団体

調査機関 2021.8.10-9/30

調査内容 就労に関する4つの設問への自由回答

回答団体数 42 団体

以下設問とその回答のまとめを記載

【設問 1】

難病・長期慢性疾患の患者の就労について、「障害者の法定雇用率」への算入に関連する意見、所感、情報等をご記入ください。

（指定難病の医療受給者証所持者に限らず、軽症者、障害者総合支援法の対象疾患の患者、広く難病・長期慢性疾患の患者に関しての記入でも、それぞれの対象者に限った記入でも結構です。）”

1. 法定雇用率参入への要望

- 難病や慢性疾患患者も法定雇用率に入れてほしい
- 難病患者の法定雇用率参入は最優先の必須事項
- 手帳を持っていない難病患者の一助になる
- 就労に支障があれば軽症でも就労継続が難しく手帳と同様の支援が必要
- 疾病にばらつきがあり、理解しやすい0.5ポイントを提案
- 難病は多種多様な症状があり、障害者の法定雇用率に算入することは難しいので、障害者に準じた形で難病患者の法定雇用率の設定を検討すべき
- 難病法の精神から法定雇用率を上げてその分難病等の患者も参入すべき
- 難病患者は法的に何も保護されていない
- 障害も難病も誰もが当事者になる可能性があり、社会として対応すべき
- 特定医療費受給者を法定雇用率に算入してほしい
- 雇用率をアップしてバランスよく雇用をしてほしい
- 障害難病の区別なく雇用してほしい
- 障害者と別枠するなど、障害者と椅子取りゲームになることは避けたい。
- 社会参加で自己達成感も向上するので、雇用率に入れてほしい
- 法定雇用率に入っていないので、データとして表に出てこない

- 難病、慢性疾患も参入すべき。病気を持つ同じ仲間
- 雇用率を段階的に引き上げて難病患者を算入すべき
- 手帳を持つ難病患者は3割に満たない
- 他の障害を持つ人と何ら変わりはない
- 内部障害の拡大又は難病患者の法定雇用率の算入。同時に引き上げ
- 法定雇用率への算入で初めて3障害と同様理解や配慮が得られ、企業の認知が高まる。
- 共生社会の実現のため必要
- 患者が手帳を取ることは困難を極める
- 法定雇用率参入は合理的配慮をしやすくし、在職患者の就労環境改善離職防止につながる
- 実際の企業の法定雇用率がアップする。
- 障害者手帳保持と医療受給者証保持するものはカウントは2
- 治療を続けながら働ける、働かなければ生活できない患者は増加。雇用率議論は一步前進
- 難病患者の社会的障壁を少なくするためにも法定雇用率拡大が必要
- 他の障害者に影響を与えないために雇用率自体の引き上げを
- 社会人スタートの難病患者新卒就労にも配慮を求めたい。
- 職場の理解を得るのが難しいので、法定雇用率化と周知で状況が良くなることを願う
- 就労可能な難病なので、雇用率に入れてほしい。
- 障害年金を得にくく、一般就労で大きなハンディのため、法定雇用率に一刻も早く
- 変動があるという点では精神障害と同様と考えるが、難病患者は法定雇用率に入っていない。
- 定期的な通院や治療、突然の体調変化は職場の理解が得られないので、雇用枠に入れてほしい
- トランジション問題が解決されていないなかで、「難病」が法定雇用率の対象になると、新たに制度の谷間が生まれることが懸念されます。
- 自立支援協議会等への参加が可能となったが、他の委員(医師会や他の障害者団体等)には、法定雇用率に算入されていない事情が理解されておらず、問題点が顕在化されていない

2. 現場の声

- 一般枠での応募では病気を隠し、体調を崩して退職する例がある。

- 病名を告げても手帳のない障害者は企業が採用する理由にならない。
- 難病を告知することは大きなハンディ（欠点）をあからさまにした就職活動となる
- 3週間に一度点滴入院というところも採用しない
- 通院でコントロールできる人も多いので難病で振り落とさないでほしい
- 履歴書に病名を記載しづらい
- 障害者向けの面接会は手帳がないと門前払いである
- 病気を隠して一般就労するしかない
- 難病であると診断が下り障害者手帳が付与されるまでの5年間、健常者でもなく障害者でもない透明人間のような扱いを受けた。働き盛りの時になぜ働かせてくれないのか。
- 障害者と同様な割引があれば交通費が出ないアルバイトなどでも働きやすいかも
- 半分は病気であることを話していない。
- 正社員だと入院するとばれるが、非正規だとバレにくいので話していない人が多いのではないか。
- 病気をオープンにした方がその後のトラブル防止につながる

3. 雇用率制度自体への意見

- 制度が義務を課すだけで、雇用する側とされる側が winwin の関係になっていない。
- 法定雇用率は就職の門戸を広げているが、収入安定や就労継続の支援には不十分
- 法定雇用率には障害の区分が大まかすぎるので、雇いやすい使いやすい種別の障害者を採用する傾向があるので、総合基本法で難病を含め、雇用率の中身、特製に応じた就労支援を検討すべき
- 週 10-20 時間未満もカウントすれば雇用が広がるのではないか
- 法定雇用率自体が低い
- 中ポツセンターは手帳ありきの就労支援が中心で（企業がそれを求めるため）、一番軽い級でよいから取得を勧められることがある
- 手帳が取得出来て就労できた。
- 半数以上の企業が達成していない。納付金の引き上げを
- 法定雇用率を満たしている企業が少ない。罰則が緩い。企業努力も足りない。
- 制度設計やルール策定が当事者目線でない

- 法定雇用率は目安で雇用促進につながっていない。
- 高収益の企業の雇用率をあげて低収益のところは下げてはどうか
- 障害者雇用については、100人以下のところは罰則がないので、達成しているところに法人税減額などの支援策をしてはどうか
- 手帳の無い精神障害者も多くいる中で、現行の障害者支援の仕組みに難病患者を取り込み支援していくには制度設計を根本からやり直さないことには、実効性のあるものにならないと感じる
- 大都市圏との差別を感じる。難病患者の就労も地方は受け入れ事業所も限られ就労希望の患者の受け皿が少ないのが現実。地方の現実を踏まえて難病患者の法定雇用率を大きくするべき。

4. 難病への理解の促進について

- 企業は難病についての理解が乏しい
- 難病を理解してもらい実績を積み上げるべき
- 難病についての認知度が低い。
- 難病患者が法定雇用率に算入されても理解や体制が不十分では結局不利益を被るので、相互理解と土壌を養うことが肝要
- 可能な業務と必要な配慮をまとめて企業に伝えていくことも必要
- 理解とサポートを
- 事業者にも人的サポートを。仲介者に相談しても解決が難しい
- 特定医療費受給者証で障害者として認定され、〇〇県での入札に加点されるが、県内の〇〇市では手帳保持者のみで加点されない。差別ではないか。

【設問2】

難病・長期慢性疾患の患者の就労について、「難病法」や「障害者総合支援法」に基づいて行われている就労支援機関や施策に関連しての意見、所感、情報等をご記入ください。

(障害者の就労移行支援、就労継続支援。難病相談支援センターや難病患者就職サポーター等について)

1. 就労支援に関する意見等

- 体験した就労支援は望むサポートではなかった。就労支援の実績を残す数字のために見える。
- 生きていくために仕事を必死に探している難病患者の思いに寄り添ってほしい
- 手帳保持者と同等の支援を
- 難病者に関しては「就労支援」の具体策がなく、現実としては空文化。
- 緩慢進行性は徐々にサポートが増えてくるのでそのたびに声を上げて理解を求める必要がある
- 進行性の難病に対する支援が脆弱である。
- 進行性の難病については進行に合わせて対応しないといけない。雇用者側に見れば面倒くさいし、ややこしいから雇用したくないのが実態
- 進行性の病気の患者はいつかは障害者手帳がもらえる。将来的には障害者雇用率にカウントできるということも含めてきめ細やかな指導をして
- 支援法の支援は3障害のニーズを念頭にしており、体調が変動しやすい難病当事者の「両立」の観点も薄く、難病等の患者のニーズにこたえていない。
- さんぽセンターの両立支援コーディネーターが、がんの他に難病も対象となったがこちらも人員が少なく、なかなか対応が難しい
- 病状が進行して就労困難になる方々を対象にした就労支援についての対応が検討されることが必要
- 障害者には「就労に結びつく講習制度」がありますが、難病患者にはない
- 障害福祉計画の就労支援においては難病患者は別枠とされ支援が得られていない。「障がい福祉計画」に「障害者雇用促進法」の事情を盛り込むことは理屈に合っていない。
- 生活がかかっている方の求職活動は時間的余裕もないこともあり、非常に厳しい。障害者手帳の取得や障害年金の申請などをサポートするが、時間もかかるし課題も多い。
- 多くの社会支援があることを知り、一人で抱え込まず相談に繋がることも重要と思います。
- 就労相談について、資格や役職を持った人だけではなく、現在難病患者として就労している人、就労経験者などの当事者がサポーターとして参加できるような開かれた制度を作りたい。
- 支援法では就業時間中に就業先でヘルパー派遣を受けることが認められていないため、仕事をする能力があっても、就労を断念せざるを得ない人も少なくはない。在宅勤務で、自宅での作業中に支援が必要なケース（トイレに行くなど）でも、就労中と見なされヘルパー派遣を受けられない。昼

にヘルパーが家にいる間は一切作業ができず、夜中に仕事をするなど、矛盾が生じている。難病で重度身体障害を伴う者が在宅で働くチャンスに恵まれる可能性が高まるが、現行の障害者総合支援法はそれを阻むものとなりかねない。

2. 支援機関の周知に関する意見

- 就労支援機関や施策について、どこに・どのように相談すべきなのか、患者レベルでの周知がまだ不十分
- 就労に向けた各種支援があることが患者に十分伝わっていない
- 就労サポートやスキルの習得等を支援する所の情報提供をしてほしい。
- 「就労移行支援」や「就労継続支援」は、患者のみならず医療者もあまり知らないため患者がサービスに繋がりにくい。
- 就労を支援する機関はたくさんあるが難病を持つ人への周知は全くと言っていいほど進んでいない。
- せっかくしっかりした就労支援やサポートがあるのに、SNSで不信感を持った患者さんが相談にたどり着けていない事もあるような気がします。もっと安心して相談できることを前面に出したPR活動をして欲しいです。
- そもそも「障害者総合支援法」の対象であることを知らない患者が多く、自治体からのアナウンスも少ない

3. 就労支援機関との連携に関する意見

- 各機関尽力しているが、現状のパワーと人手では難しい
- 難病相談支援センターも難サポさんと努力しているが、相談件数は多くなく成果はまだ
- 難病連と他の就労機関と連絡会をしているが難病の実績は少ない。
- 機関が、個人情報保護の観点などから情報共有と横の連携がとりにくく、十分な支援ができにくい
- 障害者雇用総合サポートセンター(サポセン)という独自の組織との情報が届かなかった。
- 地域の障害者就労支援センターや障害者就業・生活支援センター、障害者職業センターと相談支援センターの連携の仕組みがいままでなかった
- 多種多様な症状の難病患者への理解不足と、地域・分野別の支援機関同士の連携不足で一貫性のある支援ができていない
- 支援組織については、難病等について理解が乏しいため、実際の支援ができ

る状態ではない。

- 手帳を取得できる方が多いせいか、発達障害者就労支援センターでは、近年各機関と連携した一貫した就労支援が急速に進んでいるようです
- 発達障害についての認知度が高まってきており、助成金などが活用されているが難病まで対応できていない
- 就労支援機関は関係機関と連携をはかり就職の準備や訓練、就労後の相談に応じてくれる
- 両立支援コーディネーター」は難病を持つ人にほとんど認知されていない、また、コーディネーターが所属する病院以外でサービスを受けられない
- 相談窓口はあっても障害者就労に詳しい人材が不足しており、実際は機能していない機関が多いと聞く
- 難病患者の就労は、非常に厳しい。案n病損団支援センターでは難病患者就職サポーターと共同で対応するが、就職までには至っていない。(年間10名程度就職)

4. 難病患者就職サポーターに関する意見

- 難病相談支援センターや難病患者就職サポーターからの、企業への難病患者の周知活動や採用実績の報告書ができればよい
- 難病相談支援センターや難病患者就職サポーターなどの人員増を
- 全県で一人が週に一回程度相談を実施するアリバイ工作
- 仕事が雑
- 県に一人で、その人の勉強とやる気ではらつくのでは。
- 非常勤で対応に限界
- 県内1人で非常勤のため遠隔地域などでは十分な活動ができない
- 仕事ぶりが見えず、ばらつきも相当あるのではないか。
- 圧倒的に数が少ないです。十分に相談に応じることは困難、周知も進まない
- 熱心に相談にのってくださり良い方向に進むことができた。
- 2度ほど転職をして、ハローワークにお世話になった際、難病患者の専門相談員は、県内各所を回っていてそのハローワークに月に1回来るかというレベルでした。
- 就労支援機関、難サポさんについては、地域によって格差があるように思う
- 県に1人しか置いていないという時点で難病患者が重要視されていないという不信感。もう少し真剣に考えて欲しいです。
- 1人ではサポーターさんの負担も想像以上に大きいでしょう。
- 県に1人、しかも非正規職員という場合も少なくなく、圧倒的に支援者が不

足している

- 厚労省も難病患者就職サポーターは「評判が良い」と自負しています。「評判が良い」施策なら、正規従業員の配置とし、県に複数配置を進めるべきです。

【設問3】

難病・長期慢性疾患の患者の就労について、障害者の差別禁止や合理的配慮に関連しての意見、所感、情報等をご記入ください。

1. 制度自体への要望・意見

- 配慮の基準の見える化を法律に求めるべき。マナーではなくルールにすべき
- 「合理的配慮」という表現には「あいまいさ」を非常に感じます
- 上が下を思いやって施すイメージ
- 法定雇用率の算入がないままに差別解消や合理的配慮、事業者の警戒感をあおり、難病等の患者の採用に関して否定的・消極的な考えを助長させるのではないかと危惧している。
- 国の機関において合理的配慮に関する規定がない。民間に指導する前に、国や行政が合理的配慮について周知徹底を図ってほしいと思います。
- 事業者に対する公的な補助も偏在なく検討されるべき
- お互いが見ている景色を知る（お互いがそれぞれに違う景色をみていることを理解しあえる）制度にはなっていない
- 完成度の高い制度の為に柔軟性に欠けた配慮が多く見受けられる。
- 男性が女性には無理があると配慮するように、誰に対しても自然で様々な配慮が出来る人間性を育てる事は何よりも大切だと考えています。
- 障害者差別解消法における対象の明確化についても、『難病とその特性』を明文化する必要を強く感じています。

2. 制度運用への意見

- 合理的配慮について社会全体に周知されているとは思えません
- 「合理的配慮」が何であるか現場ではあまり理解されていない
- 「事業者による合理的配慮」が義務化され、働きやすさ、ニーズにマッチした改善が期待できるのかまだまだ不透明に思います。

- 「障害者差別解消法」「障害者総合支援法」に難病患者が含まれていると知っている人がどれだけいるのか分からない
- 手帳のない難病等の患者は法定雇用率で保護されないため、配慮を求めづらい。
- 勤務先で冷遇されても我慢して仕事を続けている方も多い。
- 雇用者や同じ職場の方へ上手に伝えられていない場合も多い。
- 事業者側も混乱して気の毒
- 当事者にも雇用する側にも遠慮がありなかなか話し合えないことが多い。
- 合理的配慮にしっかり対応されている事業者はいますし、各事業者に任せられている
- 患者側も意識の改革が必要な場合も見受けられます。同じ部署の方がその方のできない分をカバーしてくださっている
- 改まった話し合いの場を年に数度行うようなガイドラインとかがあるとよいと思う。
- 働く方も障害をオープンにするなどして、支援が必要なことを伝えておくことがよいのではないかと。
- 個別面談を申し出れば、「5年後、10年後の未来をどう考えているか」と聞かれる。病気への無理解に、気分が沈む。
- 体調が悪く休みたいときに休める体制が取れない
- 設備改修がどうしても必要となる重度障害者の場合、事業者側は負担が重すぎる
- 合理的配慮をお願いできる雰囲気がない。長期に仕事をしたい遠慮があり要求できない
- 雇用される側は弱いので、合理的配慮が必要な際にどのように企業にアプローチしたらいいのか具体的な支援策が必要
- 進行性の病気なので、迷惑を掛けてはいけないし病気を告げて退職勧奨の恐れもあり病気を開示せずに無理して働くため「合理的配慮」を難しくしています。
- 弱い立場にある人が申請しやすい環境を整えることが大切。
- 難病法の趣旨の周知等が見当たらず、事業者にとって、難病等はよくわからない厄介なものになっている。
- 難病を発症して比較的まだ年月が浅い場合は、体調の変化も起きやすく治療方針も定まっていない場合が多いため、特に支援や配慮が必要である。
- 「障害者差別解消法」にも勧告だけでなく、男女雇用機会均等法のように罰則規定を設ければ良いのでは？と思います。

3. 当事者以外の関与や周知理解・研修等への要望

- 必修研修が行われているなど「合理的配慮」を強く求められるようになってきているが、一般企業で実施されておらず周知はまだまだ進んでいない。
- 事業者と一般の従業者に対して合理的配慮の趣旨について周知・PRを推進すべき
- 雇用者には必要な配慮をしていただくためにセミナーを義務付けるように法整備していただきたい
- 難病患者の相談に担当者を定めることとしているが、使用者側も雇用者側もこれらの周知や理解から遠く実際に支援のできる人もほとんどいない
- 第三者が間に入って話し合いができるようにすることも大切だと思います。
- ジョブコーチなど専門スタッフの介在があるとよいと思う
- 雇用側と就業する側の間にコーディネーター的役割が出来る人を置いてもらいたい
- 社会福祉士・精神保健福祉士、事業所では教育担当の方々に研修を受けていただきたい
- 患者が自分の病気の特性や、できることできないことを雇用者に上手に伝えるにはどうしたらよいかという教育が必要
- 配慮をしない社長に指導もせず、すぐに次の別の会社をハローワークでただ紹介されるだけだった。

【設問4】

その他難病・長期慢性疾患の患者の就労について、意見、所感、情報等がありましたらご記入ください。

1. 制度について

- 現状は見えない税金の支払命令を受けているのと変わらず、負担金を払うだけで済まない側面もあり、負担感が増す一方です。人事部門の担当者が胸を張れる社会的価値感は醸成されていません。
- 「手帳主義」、「労働時間主義」を見直し、社会保障の枠組みからこぼれ落ちている人の存在を知ってほしい。

- 就労支援機関の支援だけでなく、医療機関との密接な連携を図り、病気への理解と対応方法をみんなが学ぶ機会を作ることが必要と思う。
- 1年6ヶ月という休職期間では、復職が困難となる場合があります。休職可能期間を延ばす（3年間や5年間に延長する）ご検討をして頂けると助かります。
- 「障害者」に対しては「理解」はともかく「支援されている感」があるが、難病には「理解」すら道半ば。
- コロナ禍で在宅勤務が進み、障害者が働きやすくなったとの見方もあるが、出社を希望する人にとっては職場のバリアフリー化や介助の問題など、依然として壁がある。希望や状態に応じて幅広い選択肢から選べるような環境・制度の改善を継続してほしい。

2. 行政に対して

- 障害者雇用が最も遅れているのは負担金の無い行政だとおもいます。霞が関を含めた全官庁が2.4%を達成し、範を示す必要があると思います。
- バリアフリーでない古い官庁ビルの昇降装置、トイレ改修等の安くない費用負担を国民が甘受する事からスタート。
- 分科会の論点整理など、アリバイ工作の一部
- 難病は治療法の研究促進の観点から「保健行政」に位置付けられています。が、「福祉行政」と一体的に進める必要がある
- 治療後の一定期間の回復時の為、短時間労働を支援するための助成金の充実が望まれます（東京都のように）。
- 短い時間でも働ける環境を作っていくことが大切だと思う。

3. 事業者に対して

- 就労問題は、患者と家族にとって重要な問題であると同時に、経済競争を日々行っている事業者にとっても重要な事業課題
- 難病に限らず手帳取得者を含むハンディキャップのある方の給与水準が低い傾向にあり、「周囲の企業が障害者の給与を健常者よりも何割か下げているからうちもそうしよう」という雰囲気があるのでは。もちろん、健常者に比べてハンディキャップがある分は低くてもよいと思いますが、現状はそれ以上に低いのではないか。

- 障害者雇用での賃金が一般雇用に比べて低賃金のままでは生活が成り立たないのでは？
- 一般就労で仕事をさせていただいたとき、丁寧な対応で、とても待遇が良かったが、障害者枠で就労したら賃金（時間給）の違いもさることながら、別枠で置いて貰っている雰囲気。個人情報等全部開示して説明しているのに、かなりハードな力仕事もあつたりで、言葉を失う感じがいたしました。
- 一步一步の歩みしかないと言う事でしょう。
- 私の周りの若い方々では、就労支援までまだ行きつかない、就労が当面の課題にもならない状況の方々も多く居られます。自分史の中で就労をどう位置付けるか、そもそも就労が生活設計のなかで位置づけられるのか・・・、悩みながらの日々です。
- どんな病気や障害であろうと、それをマイナスとして捉えるのではなく、そういう人を身近に置くことで気づけることも沢山あるということを事業者側も考えてほしいと思います。
- 雇用側の方には「誰でも病気になる可能性がある。誰もなりたくてなったのではない。明日は我が身だ」ということをご理解いただきたい
- 難病患者にとって「病気を開示」することは大変「勇気」がいることです。
- 患者にとって「病気を開示」することは大変「勇気」がいることです。
- 雇用側が「難病という病気を抱えていても社会と繋がっていたい・働くことで生活を支えている」という健全人と同じ思いを理解して、寄り添っていただきたい。
- 難病に理解の無い経営者が難病を理由に一方的に解雇する会社に対し、何らかの罰則を与えられないのでしょうか。
- 実際に障害者や難病患者を雇用している企業や現場から、どういう人材だったら一緒に働きたいか、長期で働けているのか、また一緒に働きづらい方、辞めて行った人にはどんな原因が考えられるのか、実際の意見を聞いてみたいです。
- 患者側と会社側がどこで折り合いをつけることが出来るかが肝要。何が出来るのか、何が出来ないのか。出来るためには、何が必要なのかをしっかりとコミュニケーションを図るのが必要です。
- 組織の中に「心理的安全性」がなければ、意見も出せない
- 「事業者の理解と合理的配慮」は必須である。

- 少子高齢化が進み、労働者不足が叫ばれる昨今、難病患者の就労はその手助けになるに違いない。行政及び事業者側にどんどん呼びかけてほしい。
- 病気名だけで判断せず、一人ひとりにあった就労体制の構築を望みます。
-

4. 難病患者の就労について全般

- IT 機器を使用して就労の一助となる試みが、難病患者の就労や社会参加につながれば、患者の QOL 向上にも大変助けになるものと考えます。
- 難病になっても続けるための情報が少なく、退職されるケースが多い
- 体調が落ち着いたと思って短時間勤務で初めに働きだした方でも体調が悪化することもあるので、悪化した時にはどういう対応になるかなど、最初にお互い話をしておかないと、働き続けることは難しい。
- どうしても手術であったり、長期間お休みをしないといけないことで、患者自身が申し訳なく思い退職されている方もいらっしゃいます。
- 福祉サービスを利用しながらの就労を認めてほしい
- 指定難病でなく社会的にも知られていない希少疾患。配慮を職場の中で言いづらい環境にあり各自が苦勞し、問題解決が出来ず退職した話も聞く
- 難病患者の就労についてのシンポジウムを開催したが。そこで感じたことは、本当に知られていない。コロナ後はこのような機会を多く持ちたい。
- コロナ禍で全社が在宅勤務に切り替わったため、仕事が続けられています。
- コロナによって、在宅ワーク、時短などが行われており、リモートワークの普及の波に難病患者も乗れればと思います。
- 難病患者には厳しい現実ではありますが、一般求職者同様、体調管理に心掛けつつ働いて賃金を得る事への責任も考える必要があると思います。
- 同じ職場の上司、同僚、に個人で説明してもなかなか分かってもらえない。周知啓蒙を自治体や国レベルで必要だと痛感する。
- 難病を抱えての新卒就職活動、就労中での発症、転職等、制度はもとより、周知啓蒙が必要であると強く思う。
- 粘り強く、就職活動をすることで、自分にあった職場を見つけることができた事例があるので諦めないことが大切だと思う。
- 障がいの有無に関係なく、働き方改革を進め、柔軟な働き方が認められる社会の実現が大切と思われる。
- パラリンピックで、障害者のイメージが固定化されるのではないかと危惧

- 「障害」については、依然、医学モデルでの理解が中心で社会モデルの考え方（ICFの考え方）がもっと広く伝わってほしいと感じています。

以上