

IX. 難病患者に対する 就労支援について

就労支援に関するこれまでの提言

- ハローワークの難病患者就職サポーターと難病相談支援センターの連携強化や雇用開発助成金の活用、難病雇用マニュアル等による事業主等に対する難病の知識の普及啓発等により、就労支援の充実を図ることとされている。

難病対策の改革に向けた取組について（報告書）
（平成25年12月13日 厚生科学審議会疾病対策部会難病対策委員会）

第4 国民の理解の促進と社会参加のための施策の充実

4. 就労支援の充実

- ハローワークに配置された「難病患者就職サポーター」を活用してハローワークと難病相談・支援センターとの連携の強化を図るとともに、「発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金」等の施策により、難病患者への就労支援の充実を図る。
- 難病雇用マニュアル等により、事業主や関係機関に対し、可能な職務や就労形態、通院への配慮等の難病に関する知識や発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金等の既存の支援策の普及啓発を図る。また、労働時間等の設定に際し、特に配慮を必要とする労働者について事業主に求められる取組を示したガイドラインや、こうした労働者に対する休暇制度の普及啓発を図ることも必要である。

難病患者への就労支援の難病法上の位置付け

- 難病患者の就労支援については、難病法上は明記されておらず、基本方針において、就労支援関係機関と連携し、難病患者の就職支援・職場定着支援を推進することとしている。

- **難病の患者に対する医療等に関する法律（平成26年法律第50号）（抄）**

第28条 都道府県は、厚生労働省令で定めるところにより、療養生活環境整備事業として、次に掲げる事業を行うことができる。

一 難病の患者の療養生活に関する各般の問題につき、難病の患者及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、必要な情報の提供及び助言その他の厚生労働省令で定める便宜を供与する事業。

二～三 （略）

2 都道府県は、医療機関その他の厚生労働省令で定める者に対し、前項第一号に掲げる事業の全部又は一部を委託することができる。

3～4 （略）

（難病相談支援センター）

第29条 難病相談支援センターは、前条第一項第一号に掲げる事業を実施し、難病の患者の療養生活の質の維持向上を支援することを目的とする施設とする。

2～3 （略）

- **療養生活環境整備事業実施要綱（平成30年3月29日健発0329第3号）（抄）**

（4）実施事業 ②就労支援事業

ア 難病の患者の就労支援の強化を図るため、就労支援等関係機関（ハローワーク、障害者職業センター、就業・生活支援センター等）と連携体制を構築し、難病に関する必要な情報を提供するなど、難病の患者が適切な就労支援サービスが受けられるよう支援すること。

イ ハローワークに配置される難病患者就職サポーターと連携し、センターにおいて、難病の患者に対する就労相談が行える体制を整えること。

ウ 難病の患者が、就労の継続ができるよう、職場に対し自身の疾病や必要な配慮について理解を求めることや、疾病を自己管理することが行えるよう支援すること。

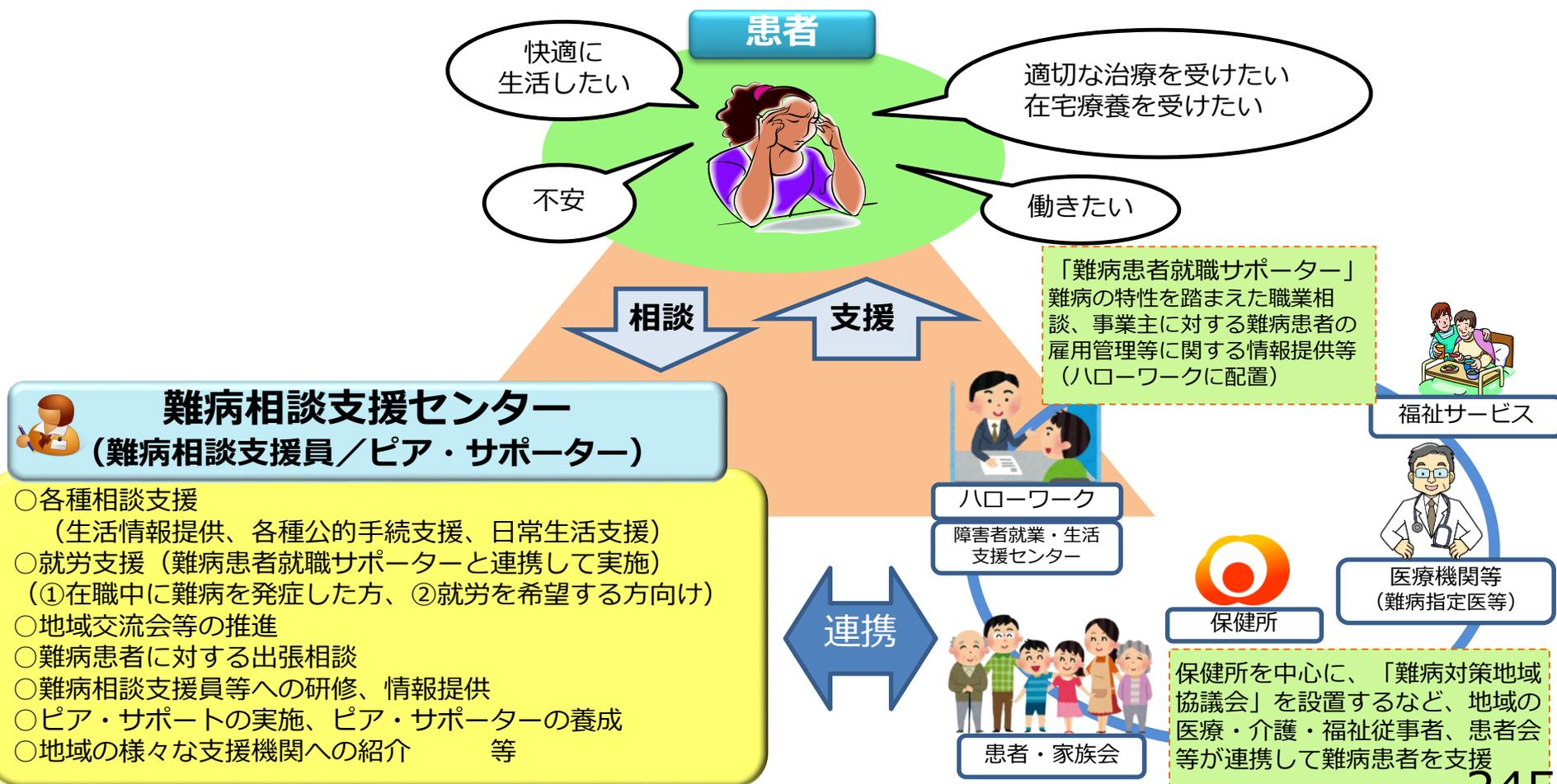
エ 必要に応じ、難病の患者の就労を円滑に進めるため、ハローワークへの同行、職場見学への同行等の支援を行うこと。また、就労支援等関係機関と連携し、難病の患者の就労後のフォローアップを行うこと。

（5）職員の配置

③（4）②の事業を行う場合は、別途、**就労支援担当職員を配置するものとする。**

療養生活環境整備事業（難病相談支援センター事業）

- 難病相談支援センターは、難病の患者の療養や日常生活上の様々な問題について、患者・家族その他の関係者からの相談に応じ、必要な情報の提供・助言を行う機関である。
- 現在、都道府県・指定都市に概ね1カ所設置されており、難病の患者等の様々なニーズに対応するため、地域の様々な支援機関と連携して支援を実施。



障害者の雇用の促進等に関する法律上の 難病患者への就労支援の位置付け

○ 難病患者は、障害者雇用促進法上の「障害者」とされており、基本方針では、難病患者の就労支援に関し、各就労支援機関と難病相談支援センターの連携の下、障害特性等に応じたきめ細やかな職業リハビリテーションを実施することとされている。

○ 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）（抄）

第2条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 **障害者** 身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む。第六号において同じ。)その他の心身の機能の障害(以下「障害」と総称する。)があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう。

二～七 (略)

(障害者雇用対策基本方針)

第7条 厚生労働大臣は、障害者の雇用の促進及びその職業の安定に関する施策の基本となるべき方針(以下「障害者雇用対策基本方針」という。)を策定するものとする。

○ 障害者雇用対策基本方針(平成30年3月30日厚生労働省告示第百七十八号)（抄）

3 発達障害者、難病患者等に対する支援

発達障害者、**難病患者**、高次脳機能障害、若年性認知症、各種依存症を有する者等についても、地域障害者職業センター等による職業評価・職業準備支援等の実施、障害者就業・生活支援センターによる生活面も含めた支援、職場適応援助者(ジョブコーチ)や難病患者就職サポーター、発達障害者雇用トータルサポーターの活用等、それぞれの障害特性等に応じたきめ細かな職業リハビリテーションを実施する。その際、発達障害者支援センター、難病相談・支援センター、高次脳機能障害支援拠点機関等、地域の関係機関との連携を図る。

また、外見からは障害があることが分かりにくい、具体的な対応方法が分からない等、事業主の雇用管理上の不安があることを踏まえ、雇用管理手法の研究、好事例の収集・提供等により、事業主の理解の促進を図る。

難病患者に対する雇用支援策

- ハローワーク等就労支援機関が難病患者に対して実施する雇用支援策としては、①難病患者を対象とした支援策と②難病患者も利用できる障害者全般に対する支援策がある。

◎ 難病患者を対象とした支援施策

(1) 特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）

難病患者の雇用を促進し職業生活上の課題を把握するため、難病のある人をハローワーク等の職業紹介により常用労働者として雇い入れ、雇用管理に関する事項を把握・報告する事業主に対する助成を行う。

※ 平成21年度に発達障害者雇用開発助成金と難治性疾患患者雇用開発助成金を創設。平成25年度に両助成金を統合。平成29年度に特定求職者雇用開発助成金のコース化。

(2) 難病患者就職サポーターの配置

(平成25年度から実施)

ハローワークに「難病患者就職サポーター」を配置し、難病相談支援センターと連携しながら、就職を希望する難病患者に対する症状の特性を踏まえたきめ細やかな就労支援や、在職中に難病を発症した患者の雇用継続等の総合的な支援を行う。

(平成30年度 全国47局51名)

(3) 難病患者の雇用管理に関する情報提供の実施

(平成19年度から実施)

「難病のある人の雇用管理の課題と雇用支援のあり方に関する研究」(平成21～22年度)の研究成果を踏まえ、難病患者の雇用管理に資するマニュアルを作成する等し(「難病のある人の雇用管理マニュアル」(平成29年度改訂))、情報提供を行う。

※ (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構交付金

◎ 難病患者が利用できる支援施策

(1) ハローワークにおける職業相談・職業紹介

個々の障害者に応じた、きめ細かな職業相談を実施するとともに、福祉・教育等関係機関と連携した「チーム支援」による就職の準備段階から職場定着までの一貫した支援を実施する。併せて、ハローワークとの連携の上、地域障害者職業センターにおいて、職業評価、職業準備支援、職場適応支援等の専門的な各種職業リハビリテーションを実施する。

(2) 障害者トライアル雇用事業

ハローワーク等の紹介により、障害者を事業主が試用雇用(トライアル雇用=原則3か月)の形で受け入れることにより、障害者雇用についての理解を促し、試用雇用終了後の常用雇用への移行を進める。

(3) 障害者雇用安定助成金(障害者職場定着支援コース)

障害特性に応じた雇用管理・雇用形態の見直しや柔軟な働き方の工夫等の措置を講じる事業主に対して助成を行う。

(4) 職場適応援助者(ジョブコーチ)支援事業

障害者が職場に適応できるよう、地域障害者職業センター等に配置されているジョブコーチが職場において直接的・専門的支援を行うとともに、事業主や職場の従業員に対しても助言を行い、必要に応じて職務や職場環境の改善を提案する。

(5) 障害者雇用安定助成金(障害者職場適応援助コース)

企業に雇用される障害者に対してジョブコーチによる援助を提供する社会福祉法人等の事業主(訪問型)や自社で雇用する障害者に対してジョブコーチを配置して援助を行う事業主(企業在籍型)に対して助成を行う。

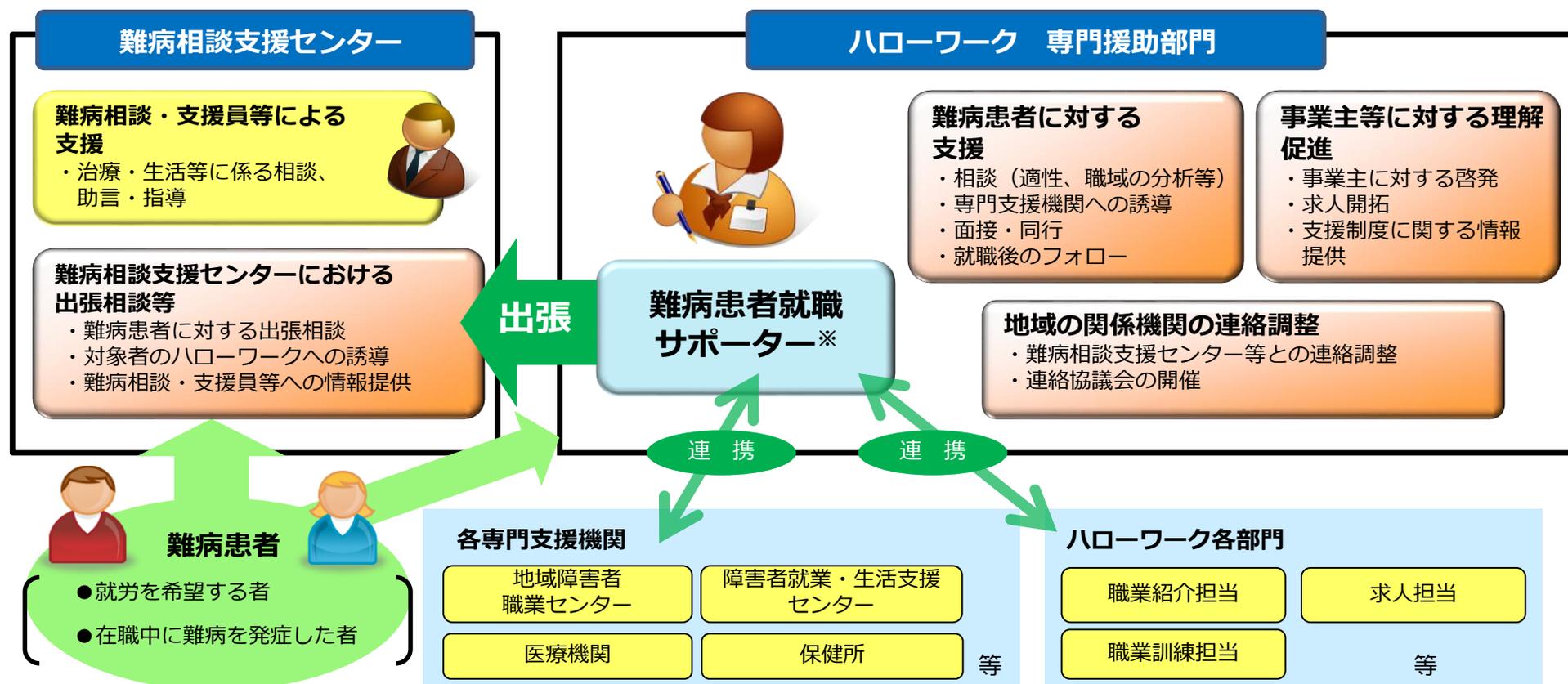
(6) 障害者就業・生活支援センター事業

雇用、保健、福祉、教育等の地域の関係機関の連携の拠点となり、障害者の身近な地域において、就業面及び生活面にわたる一体的な支援を実施する。

(平成30年4月現在: 334か所)

難病患者就職サポーターの配置

- ハローワークに「難病患者就職サポーター」を配置し、難病相談支援センターと連携しながら、就職を希望する難病患者に対する症状の特性を踏まえたきめ細やかな就労支援や、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っている（全国で51人配置）。

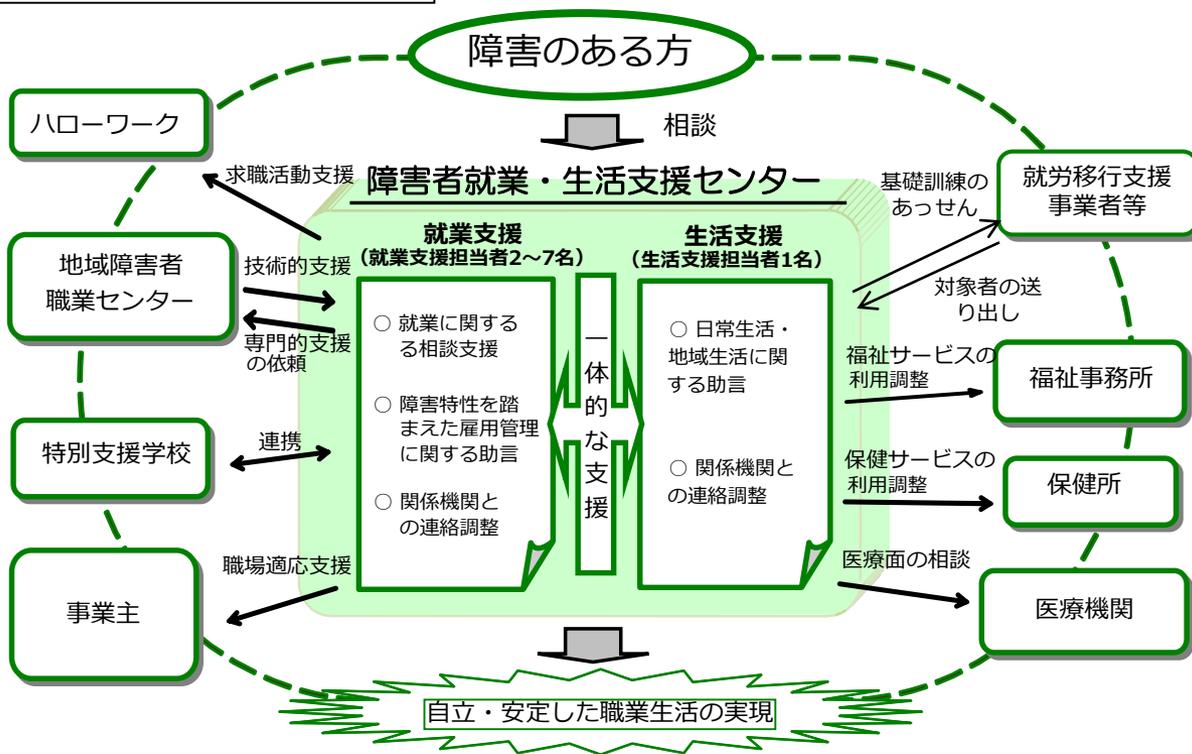


- ※ 配置数 : 全国51人
- 配置場所 : ハローワークの専門援助窓口
- 採用要件 : 難病患者の相談に関する業務経験1年以上等

障害者就業・生活支援センター事業

- 障害者就業・生活支援センターは、雇用、保健、福祉、教育等の地域の関係機関の連携の拠点となり、障害者の身近な地域において、就業面及び生活面にわたる一体的な支援を実施している（平成30年4月現在で334センター設置）。

雇用と福祉のネットワーク



業務の内容

就業及びそれに伴う日常生活上の支援を必要とする障害のある方に対し、センター窓口での相談や職場・家庭訪問等を実施します。

<就業面での支援>

- 就業に関する相談支援
 - ・ 就職に向けた準備支援（職業準備訓練、職場実習のあつせん）
 - ・ 就職活動の支援
 - ・ 職場定着に向けた支援
- 障害のある方それぞれの障害特性を踏まえた雇用管理についての事業所に対する助言
- 関係機関との連絡調整

<生活面での支援>

- 日常生活・地域生活に関する助言
 - ・ 生活習慣の形成、健康管理、金銭管理等の日常生活の自己管理に関する助言
 - ・ 住居、年金、余暇活動など地域生活、生活設計に関する助言
- 関係機関との連絡調整

特定求職者雇用開発助成金 (発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース)

- 特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）は、障害者手帳を持たない発達障害や難病のある方を雇い入れる事業主に対して助成し、発達障害や難病のある方の雇用と職場定着を促進する制度である。

助成内容

(1) 対象事業主

発達障害者又は難病※¹のある人を、公共職業安定所や一定の要件を満たした民間職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として新たに雇い入れた事業主

(2) 助成対象期間

1年（中小企業2年）

(3) 支給金額

50万円（中小企業の場合120万円）※²

※¹ 治療方法が確立しておらず、長期の療養を必要とし、診断に関し客観的な指標による一定の基準が定まっている疾患のある者（障害者総合支援法の対象疾病を基に設定（平成27年7月～））

※² 特定求職者雇用開発助成金と同様、雇入れ後6ヶ月経過ごとに2回（中小企業の場合は4回）に分けて支給する。



障害者総合支援法上の難病患者への就労支援の位置付け

- 障害者総合支援法の基本方針において、難病患者等に対し行う障害福祉サービス（就労移行支援、就労継続支援、就労定着支援等を含む。）の充実を図り、難病相談支援センター等と連携して、障害福祉サービスの活用が促されるようにすることとされている。

- **障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成17年法律第123号）（抄）**

第5条 この法律において「**障害福祉サービス**」とは、居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護、療養介護、生活介護、短期入所、重度障害者等包括支援、施設入所支援、自立訓練、**就労移行支援、就労継続支援、就労定着支援、自立生活援助及び共同生活援助をいい、「障害福祉サービス事業」とは、障害福祉サービス(障害者支援施設、独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のぞみの園法(平成十四年法律第百六十七号)第十一条第一号の規定により独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のぞみの園が設置する施設(以下「のぞみの園」という。))その他厚生労働省令で定める施設において行われる施設障害福祉サービス(施設入所支援及び厚生労働省令で定める障害福祉サービスをいう。以下同じ。))を除く。)を行う事業をいう。**

(基本指針)

第87条 厚生労働大臣は、障害福祉サービス及び相談支援並びに市町村及び都道府県の地域生活支援事業の提供体制を整備し、自立支援給付及び地域生活支援事業の円滑な実施を確保するための基本的な指針（以下「基本指針」という。）を定めるものとする。

- **障害福祉サービス等及び障害児通所支援等の円滑な実施を確保するための基本的な方針（平成18年厚生労働省告示第395号）（抄）**

第一 障害福祉サービス等及び障害児通所支援等の提供体制の確保に関する基本的事項

一 基本的理念

2 市町村を基本とした身近な実施主体と障害種別によらない一元的な障害福祉サービスの実施等

障害者等が地域で障害福祉サービスを受けることができるよう市町村を実施主体の基本とする。また、**障害福祉サービスの対象となる障害者等の範囲**を身体障害者、知的障害者及び精神障害者(発達障害者及び高次脳機能障害者を含む。以下同じ。)並びに**難病患者等**(障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律施行令第一条に基づき厚生労働大臣が定める特殊の疾病(平成二十七年厚生労働省告示第二百九十二号)に掲げる疾病による障害の程度が、当該障害により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける程度である者をいう。以下同じ。)であって十八歳以上の者並びに**障害児とし、サービスの充実を図り、都道府県の適切な支援等を通じて引き続き障害福祉サービスの均てん化を図る**。また、発達障害者及び高次脳機能障害者については、従来から精神障害者に含まれるものとして障害者総合支援法に基づく給付の対象となっており、引き続きその旨の周知を図る。さらに、**難病患者等についても、引き続き障害者総合支援法に基づく給付の対象となっている旨の周知を図るため、難病の患者に対する医療等に関する法律(平成二十六年法律第五十号)に基づき特定医療費の支給認定を行う都道府県や難病患者等の相談に応じる難病相談支援センター等において、それぞれの業務を通じて難病患者等本人に対して必要な情報提供を行う等の取組により、障害福祉サービスの活用が促されるようにする。**

障害者総合支援法における障害福祉サービス等（就労関係）

- 難病患者は、障害者総合支援法に基づき、市区町村において、就労のために就労移行支援や就労継続支援等、様々な障害福祉サービスを受けることができる。

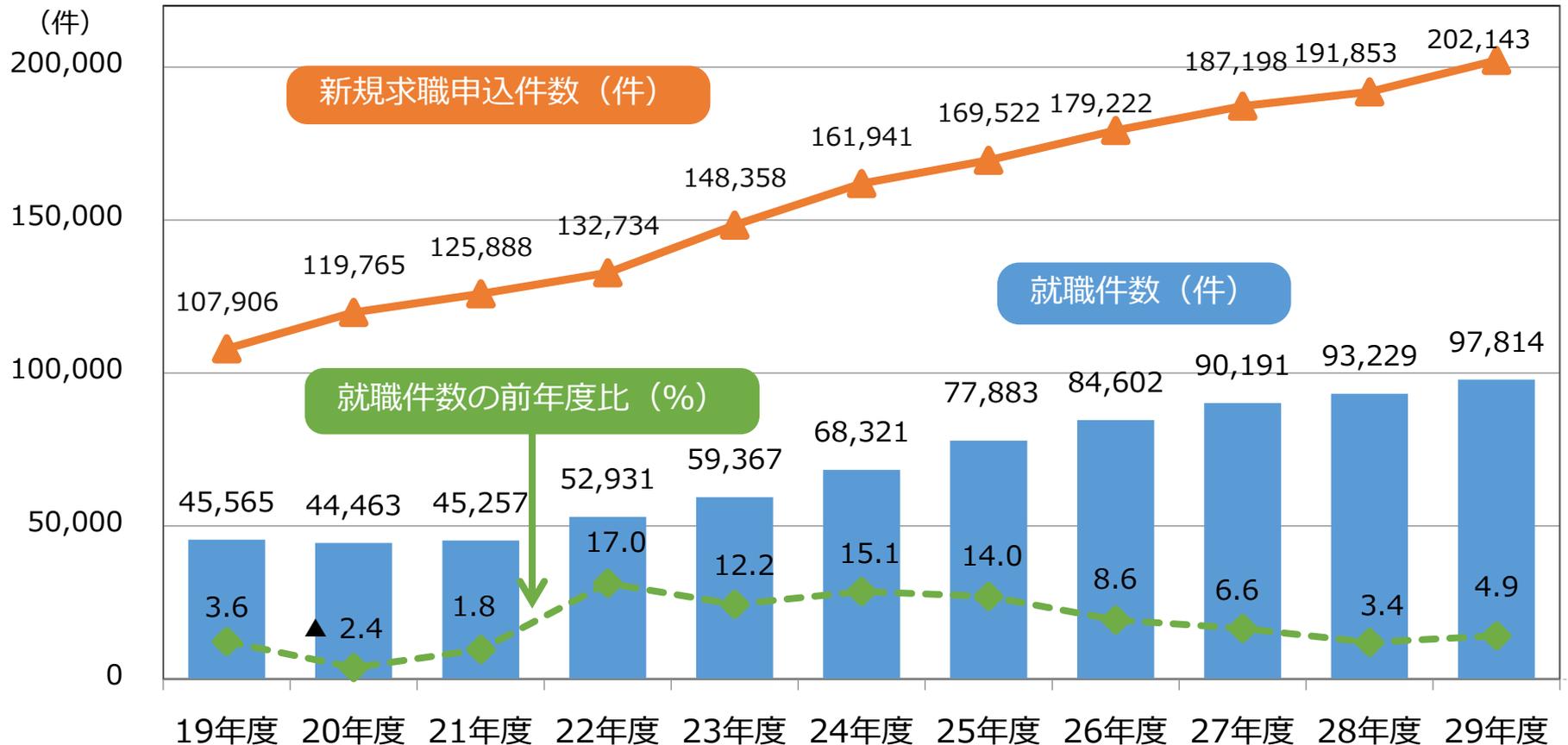
サービス内容

訓練系・就労系 訓練等給付	自立訓練（機能訓練）	自立した日常生活又は社会生活ができるよう、一定期間、身体機能の維持、向上のために必要な訓練を行う
	自立訓練（生活訓練）	自立した日常生活又は社会生活ができるよう、一定期間、生活能力の維持、向上のために必要な支援、訓練を行う
	就労移行支援	一般企業等への就労を希望する人に、一定期間、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練を行う
	就労継続支援（A型）	一般企業等での就労が困難な人に、雇用して就労する機会を提供するとともに、能力等の向上のために必要な訓練を行う
	就労継続支援（B型）	一般企業等での就労が困難な人に、就労する機会を提供するとともに、能力等の向上のために必要な訓練を行う
	就労定着支援	一般就労に移行した人に、就労に伴う生活面の課題に対応するための支援を行う



ハローワークにおける障害者への 就労支援の実績について

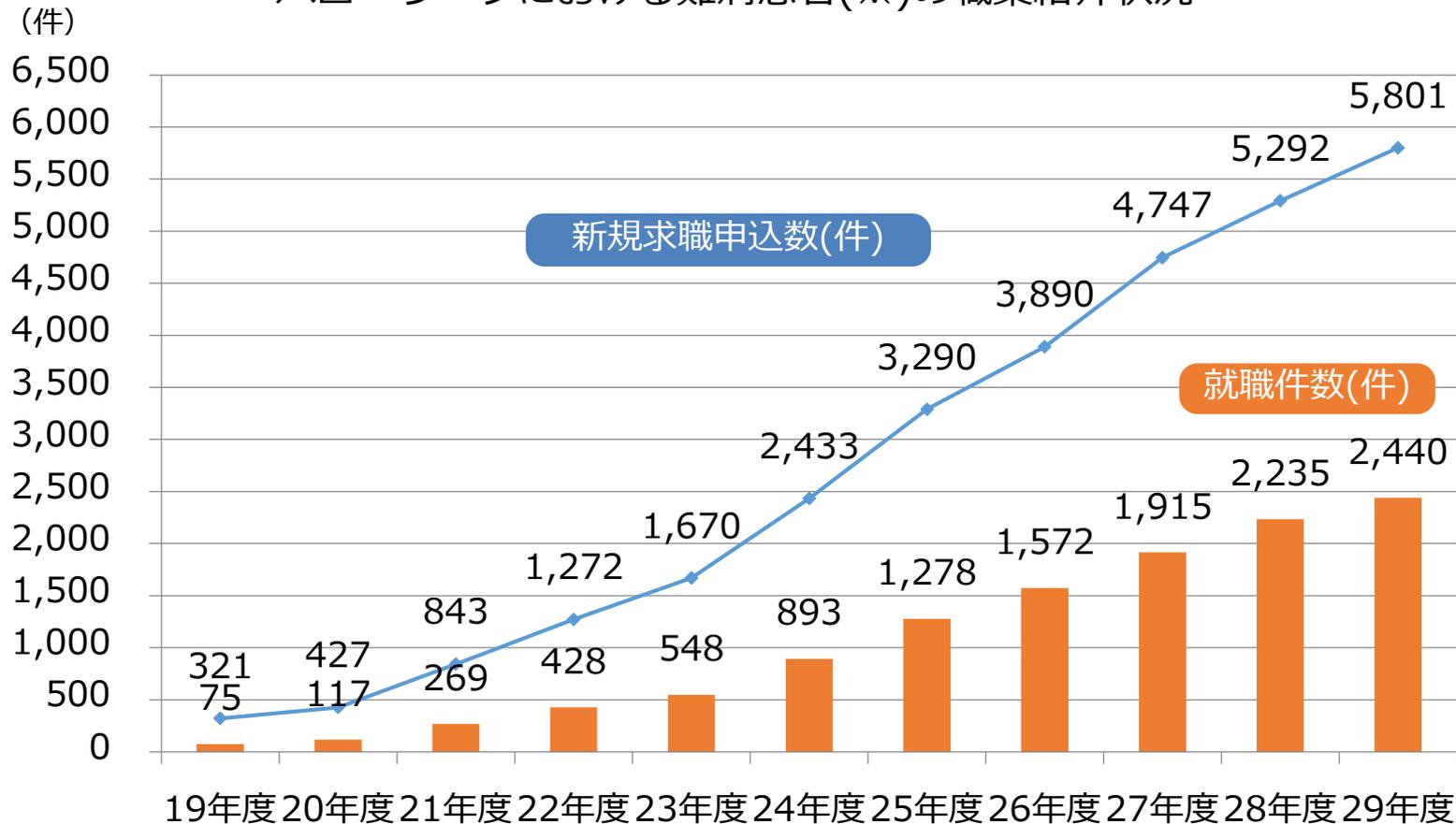
○ ハローワークにおける障害者（難病患者も一部含む。）の新規求職申込件数・就職件数は、いずれも年々増加している。



ハローワークにおける難病患者への 就労支援の実績について

○ ハローワークにおける難病患者（障害者手帳を所持しない方）の新規求職申込数、就職件数は、いずれも年々増加している。

ハローワークにおける難病患者(※)の職業紹介状況

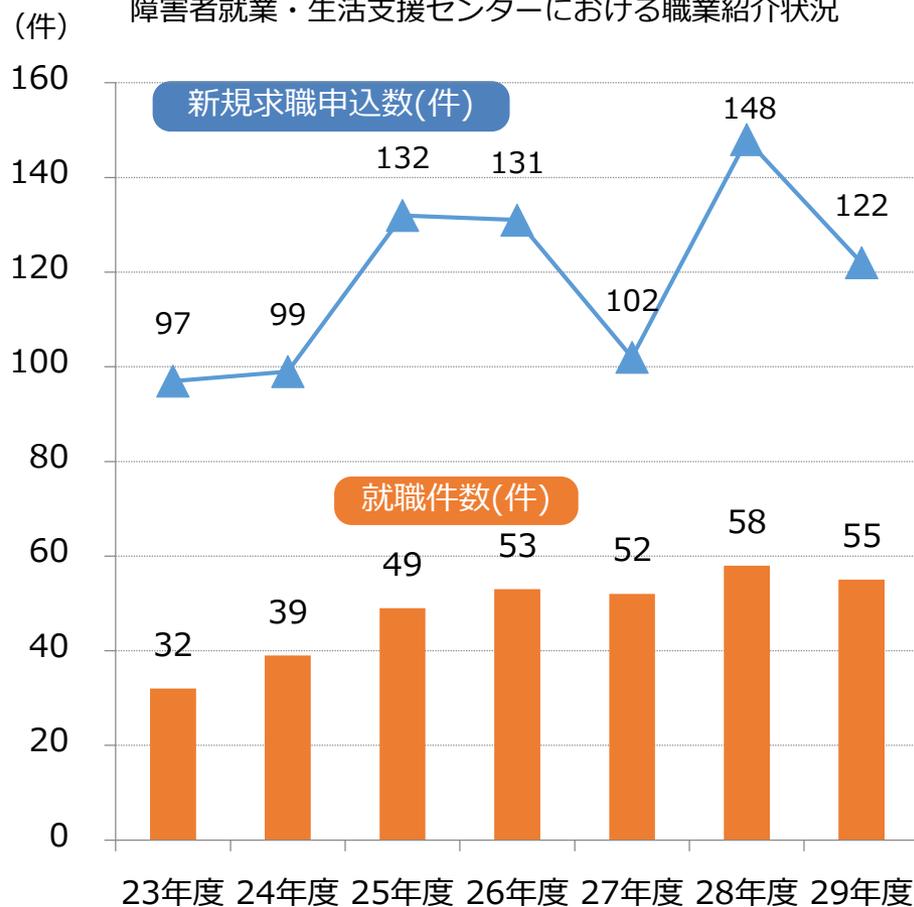


※ 難病患者のうち、障害者手帳を所持しない方

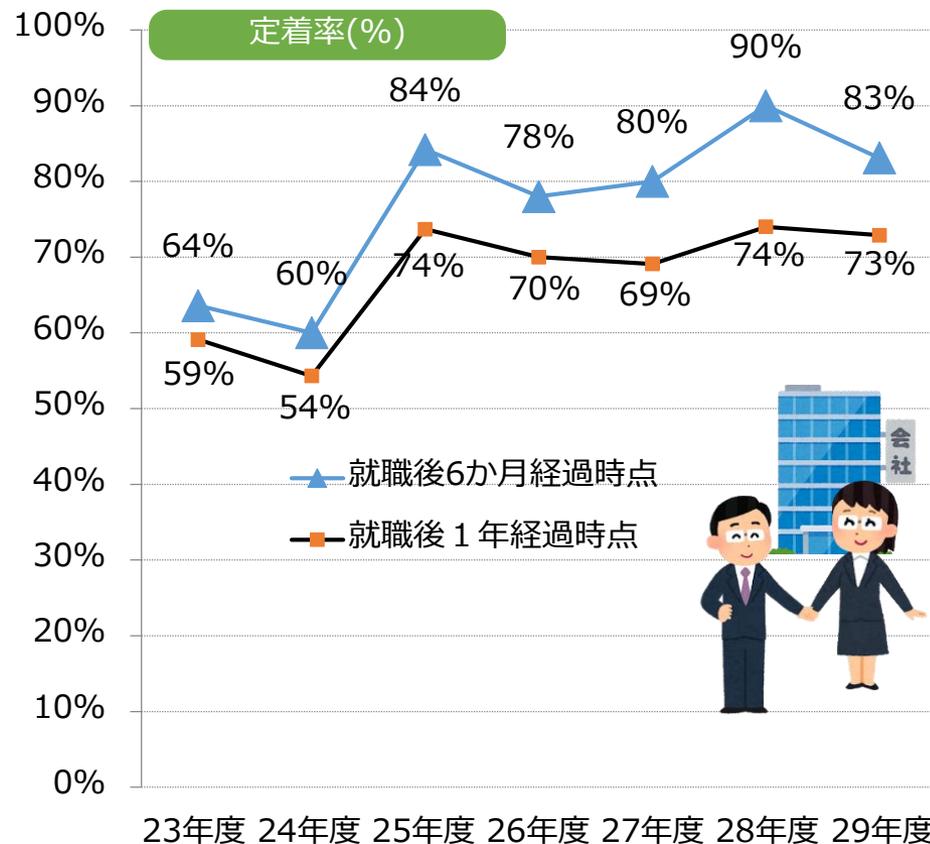
障害者就業・生活支援センターにおける 就労支援の実績について

○ 障害者就業・生活支援センターにおける難病患者の就職件数・定着率は、いずれも増加傾向にある。

障害者就業・生活支援センターにおける職業紹介状況



障害者就業・生活支援センターにおける職場定着状況

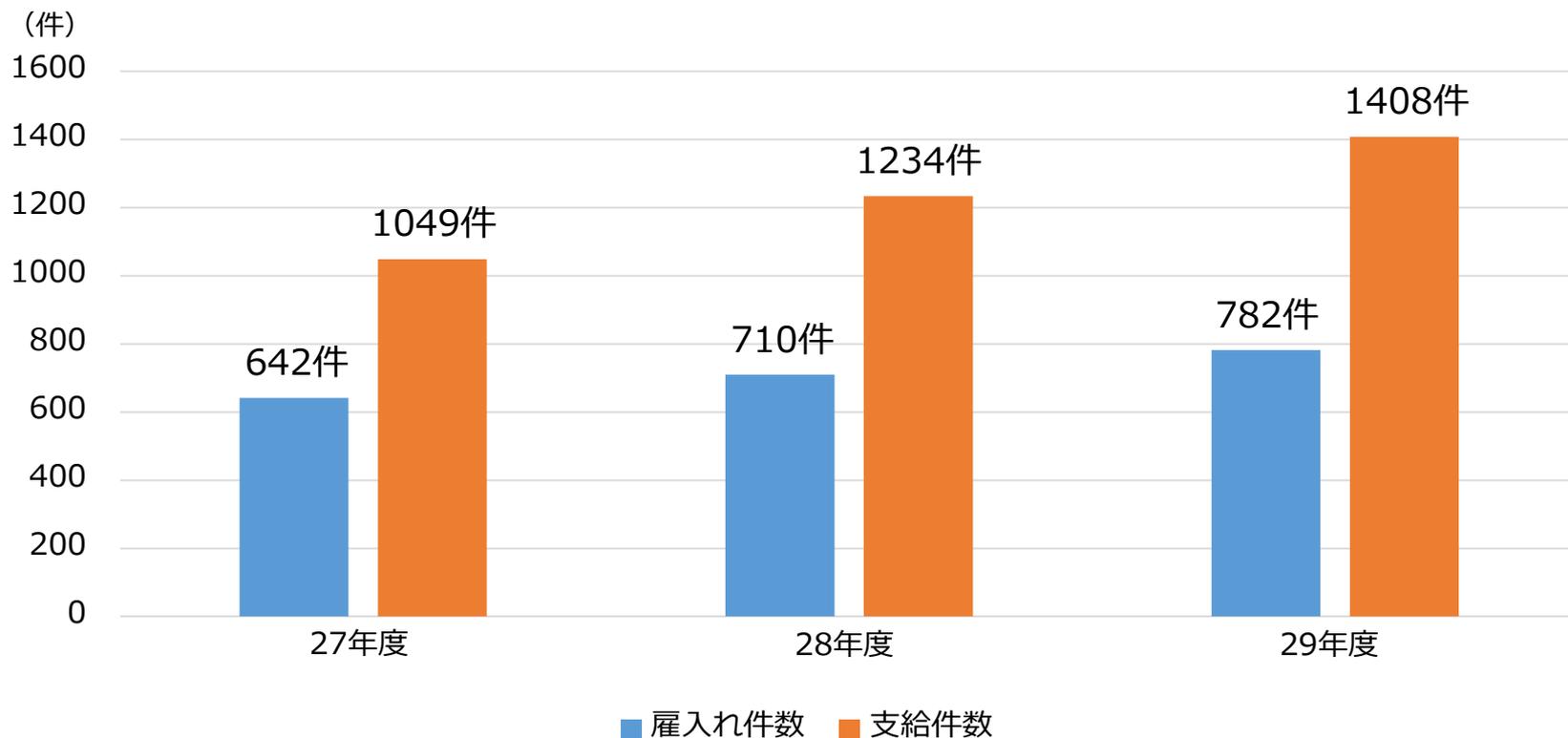


特定求職者雇用開発助成金の活用状況について

- 特定求職者雇用開発助成金の活用状況については、雇入れ件数及び支給件数は、いずれも年々増加している。

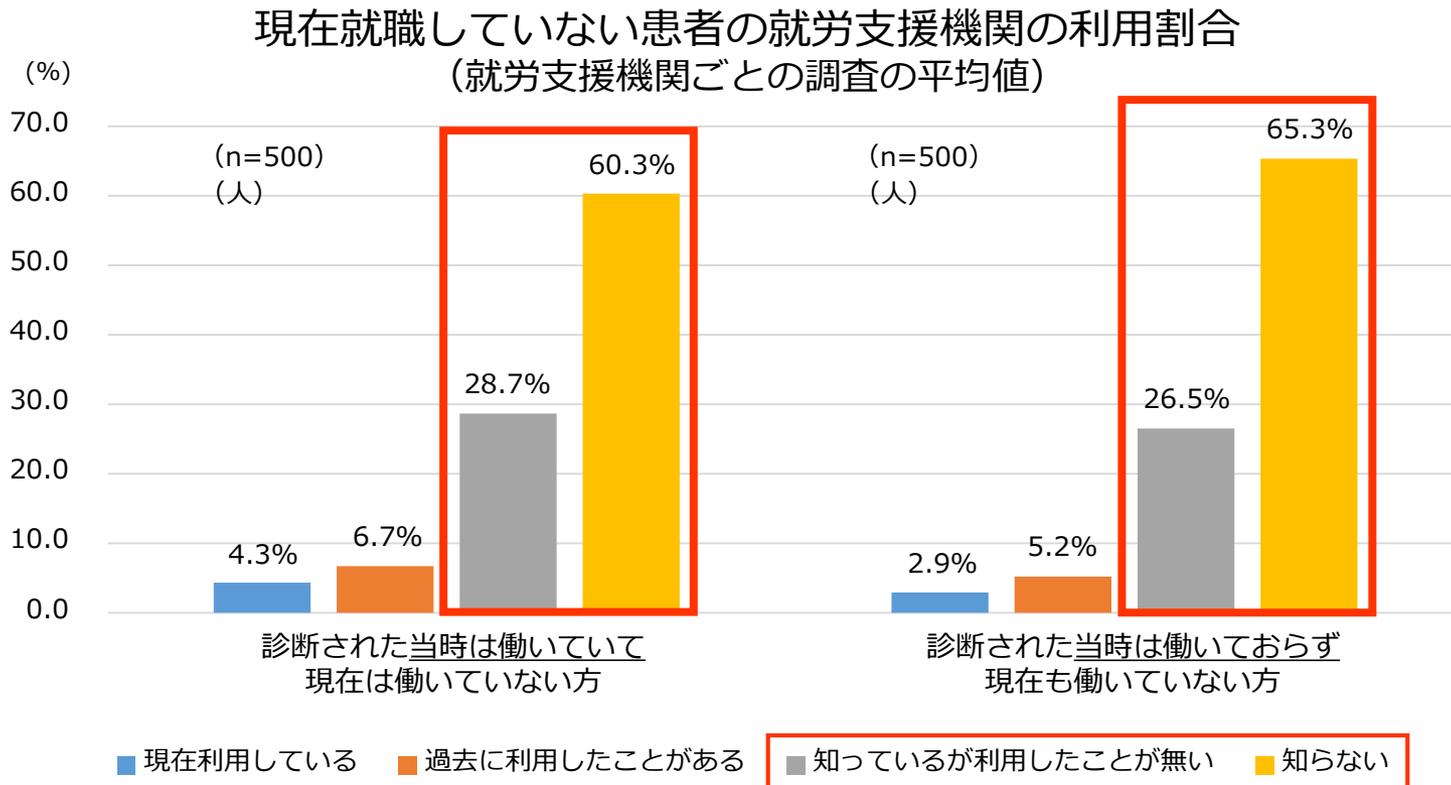
特定求職者雇用開発助成金

(発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース) の難病分実績



就職していない難病患者の就労支援機関の利用状況

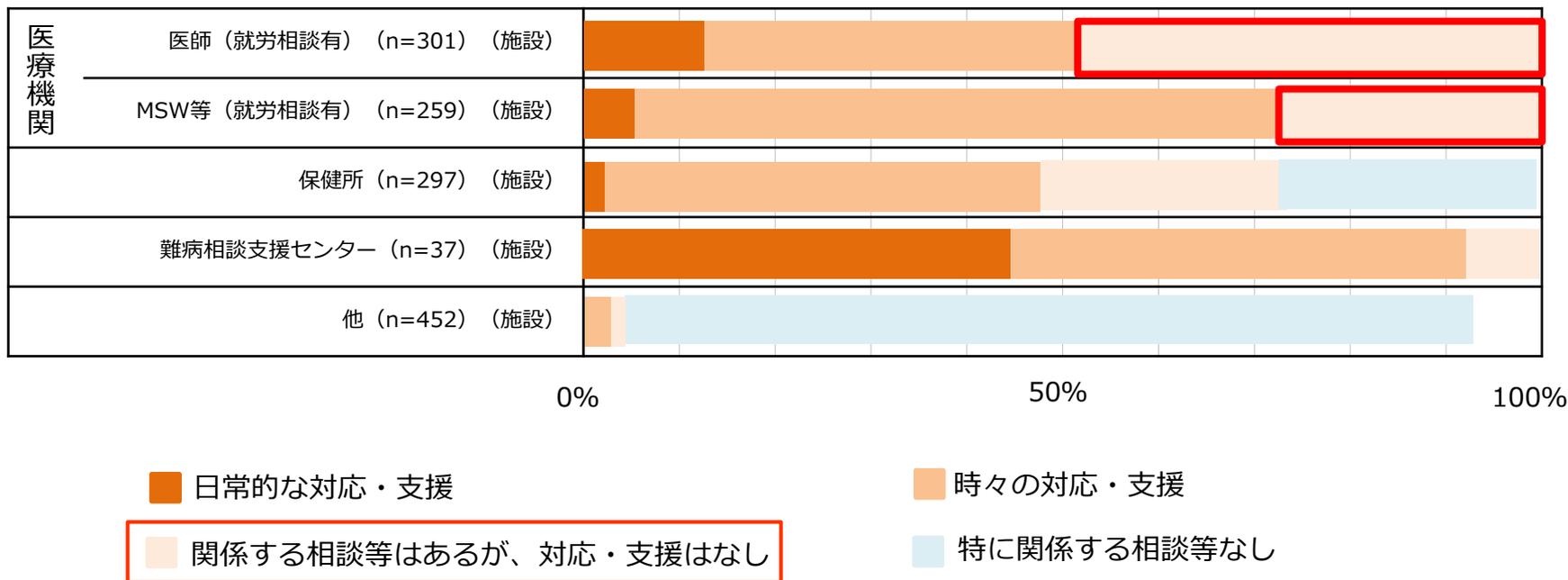
- 研究班の調査によると、現在働いていない難病患者のうち、就労支援機関（医療機関の相談窓口、難病相談支援センター、ハローワーク等）を「利用したことがある」の割合は低く、大半の患者が「利用していない」又は「存在を知らない」であった。
- 今後、就労支援機関が認知・利用されることで、現在よりも就労につながる可能性がある。



医療機関における就労支援に対する意識

- 支援機関職員への調査によると、難病相談支援センターでは、患者からの就労相談があった場合に、「日常的又は時々に対応・支援」との回答が90%以上であった。
- 一方、医療機関では、「就労相談はあるが対応・支援していない」との回答が多く（医師は50%程度、MSWは30%程度）、就労支援に十分に対応できていない可能性がある。

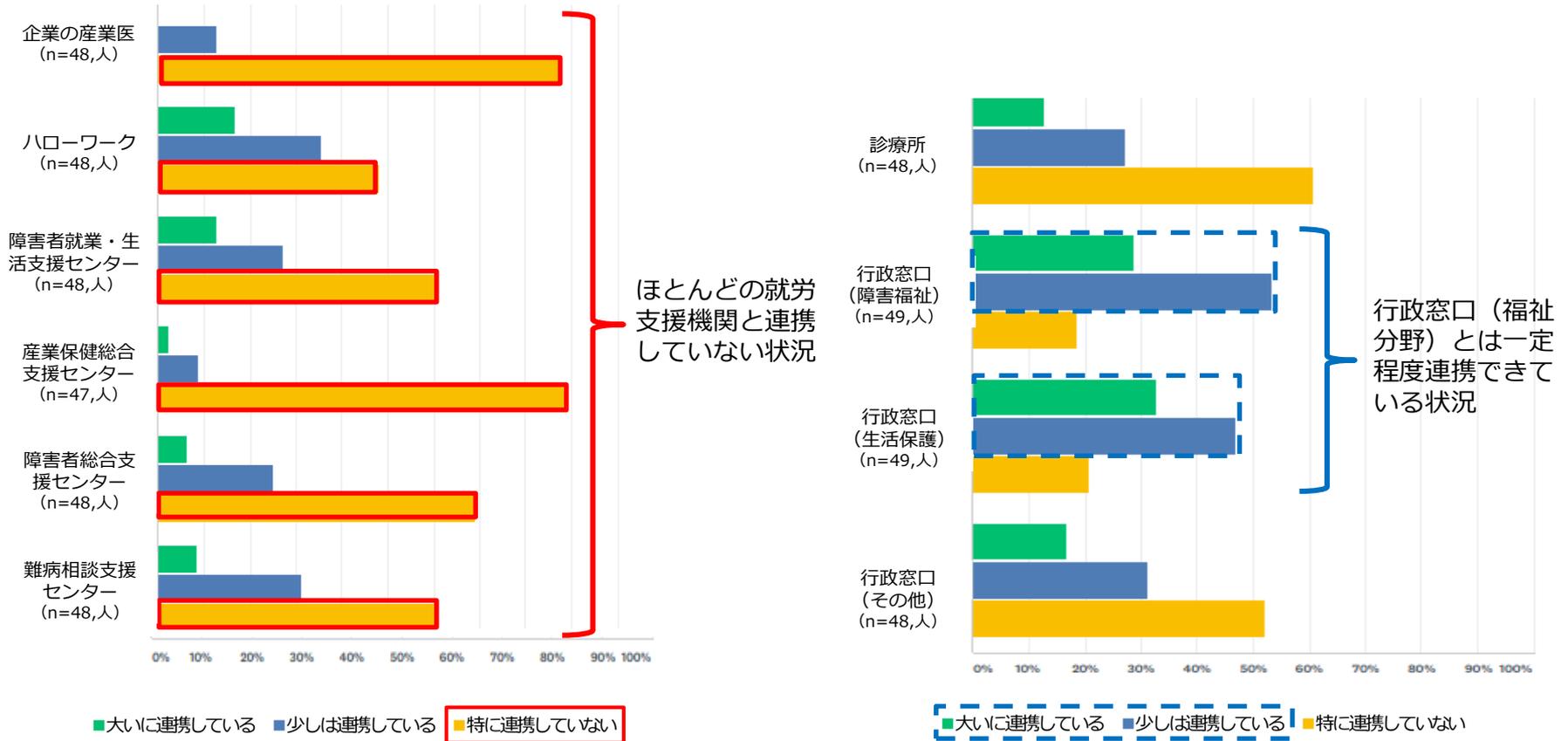
保健医療分野における難病患者の就労相談への対応状況



医療機関と各専門機関との連携状況

- 医療機関の各専門機関との連携状況をみると、行政窓口（障害福祉、生活保護関連）が最も多くなっている。
- 一方、就労支援機関等との連携状況については、「特に連携はしていない」との回答が多かった。

医療機関（ソーシャルワーカー）と各機関との連携の実態

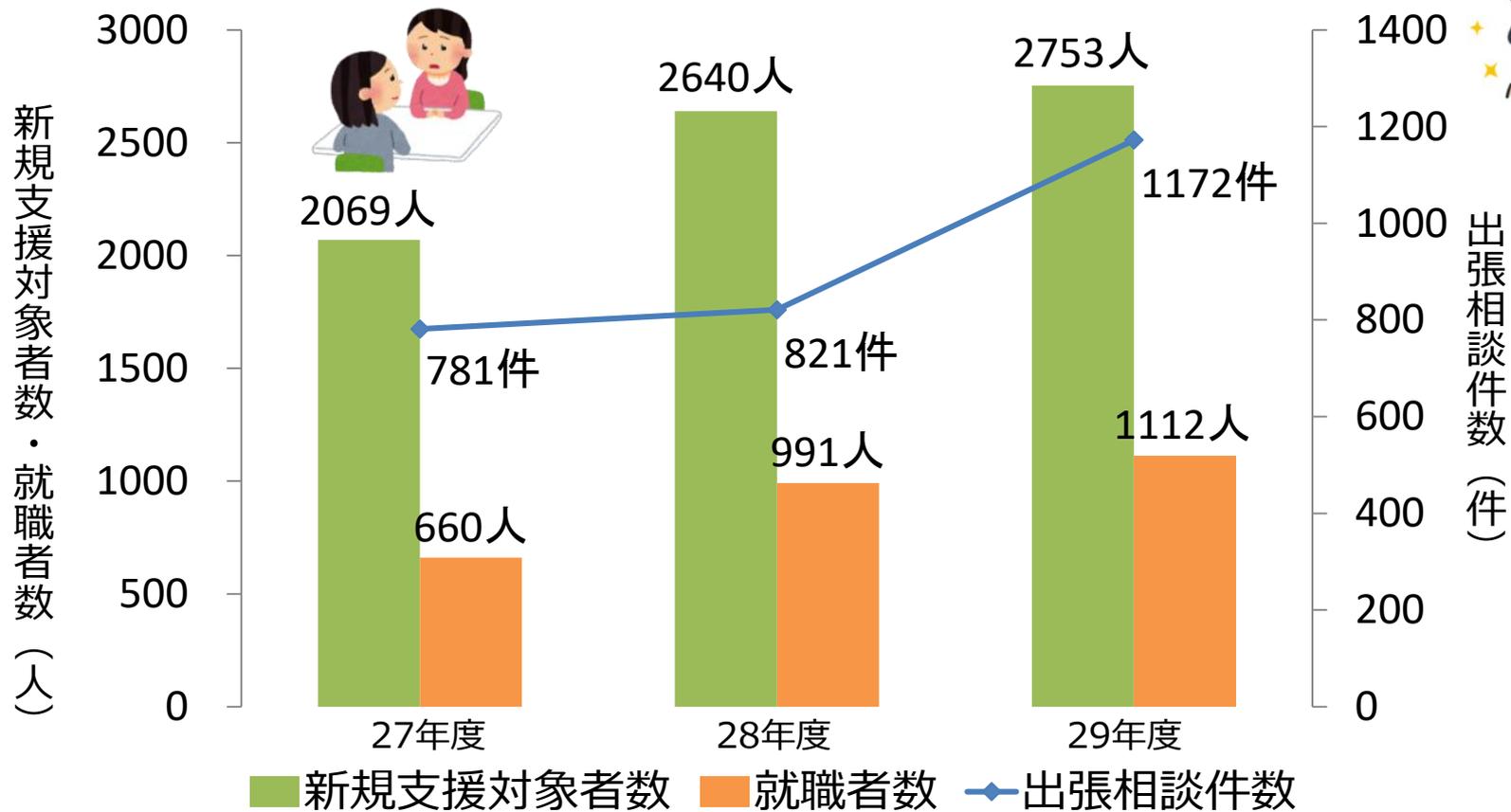


（資料出所）独立行政法人国立病院機構 箱根病院 神経筋・難病医療センター 小森哲夫研究代表「厚生労働行政推進調査事業補助金 難治性疾患政策研究事業 難病患者の総合的支援体制に関する研究 調査結果」より作成
（調査時点：2019年2月）

難病相談支援センターと難病患者就職サポーターとの連携状況

- 難病患者就職サポーターについては、難病相談支援センターへの出張相談など、同センターとの積極的な連携に取り組んでいる。
- 出張相談件数の増加に伴い、新規支援対象者数（新規求職者数）、就職者数いずれも年々増加しており、難病相談支援センターと難病患者就職サポーターの連携による就労支援が有効であることが示唆される。

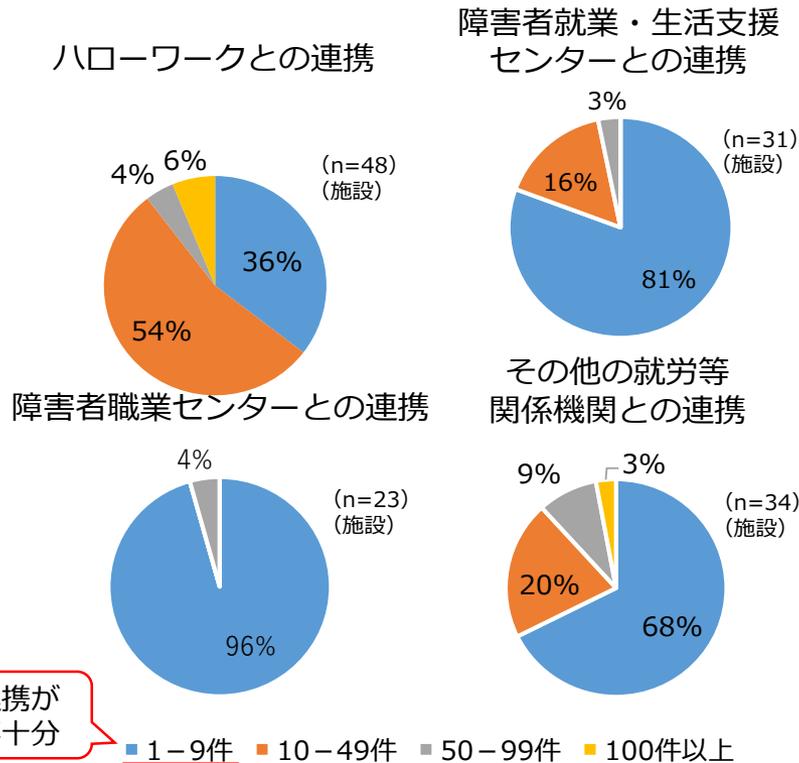
難病患者就職サポーターによる支援状況



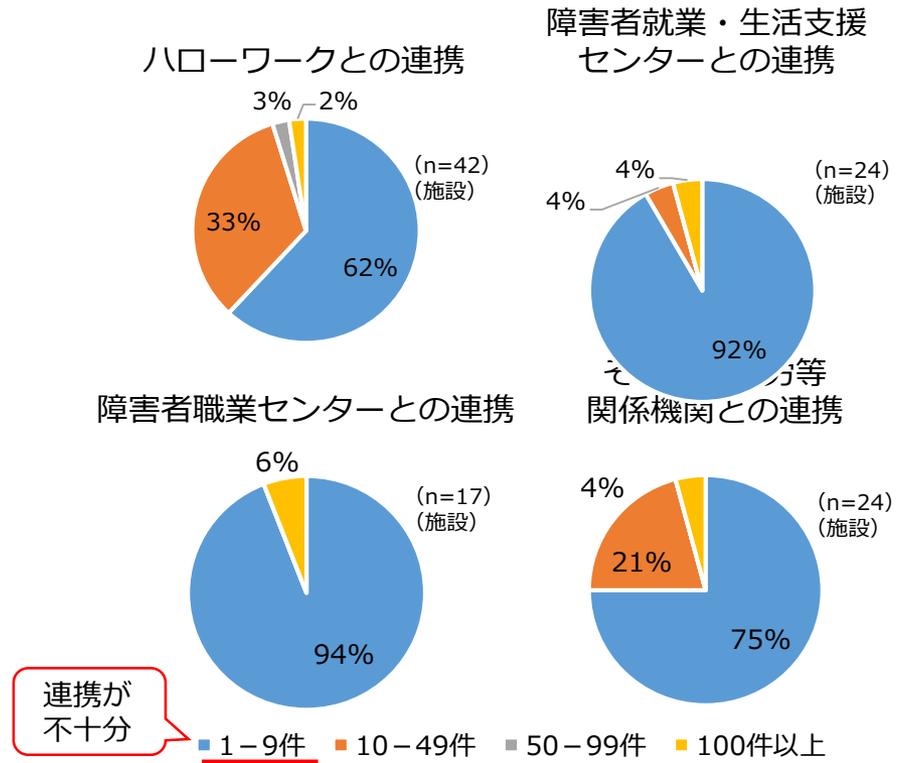
難病相談支援センターと就労支援機関との連携状況

○ 難病相談支援センターと就労支援機関との連携状況をみると、新規就労時、就労継続時いずれも、ハローワーク以外の就労支援機関とは十分な連携が図れていない実態がある。

難病相談支援センターの就労支援機関との連携件数の割合（新規就労時）
（平成30年4月～12月末 実績）



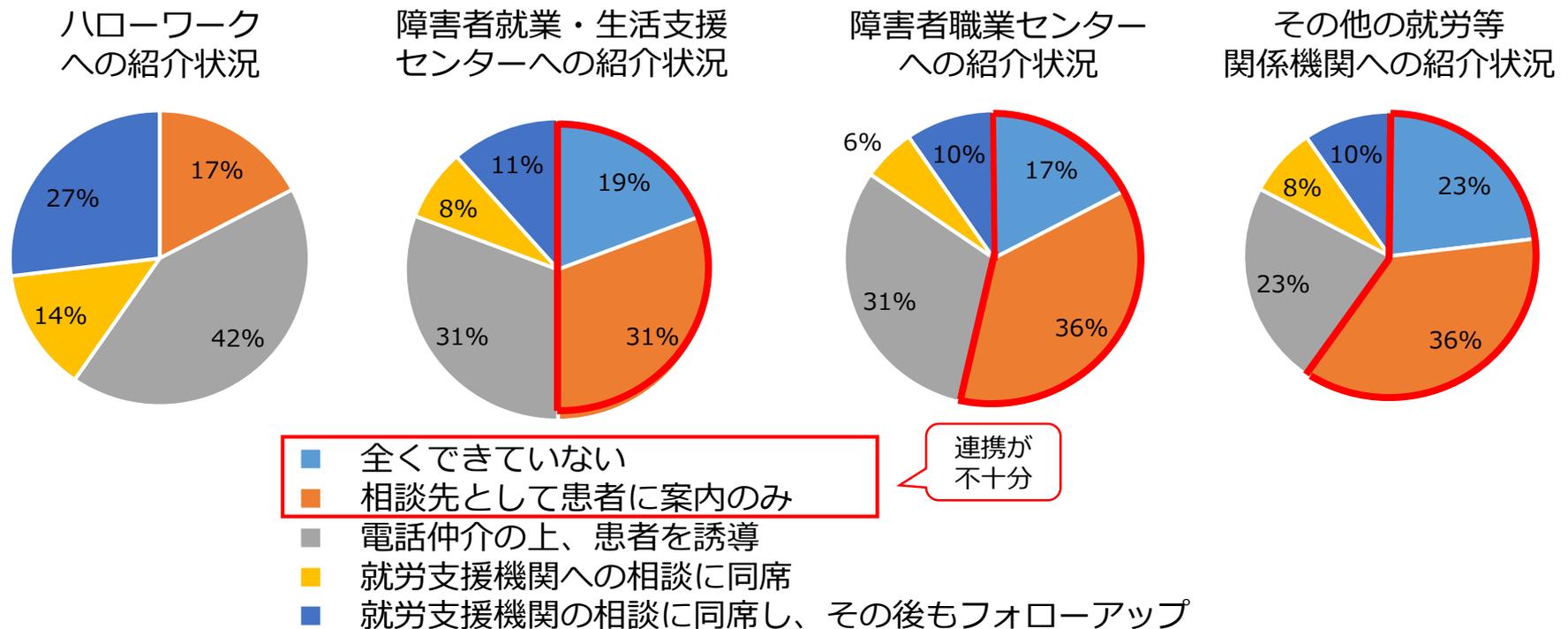
難病相談支援センターの就労支援機関との連携件数の割合（就労継続時）
（平成30年4月～12月末 実績）



難病相談支援センターから就労支援機関への 難病患者の紹介状況

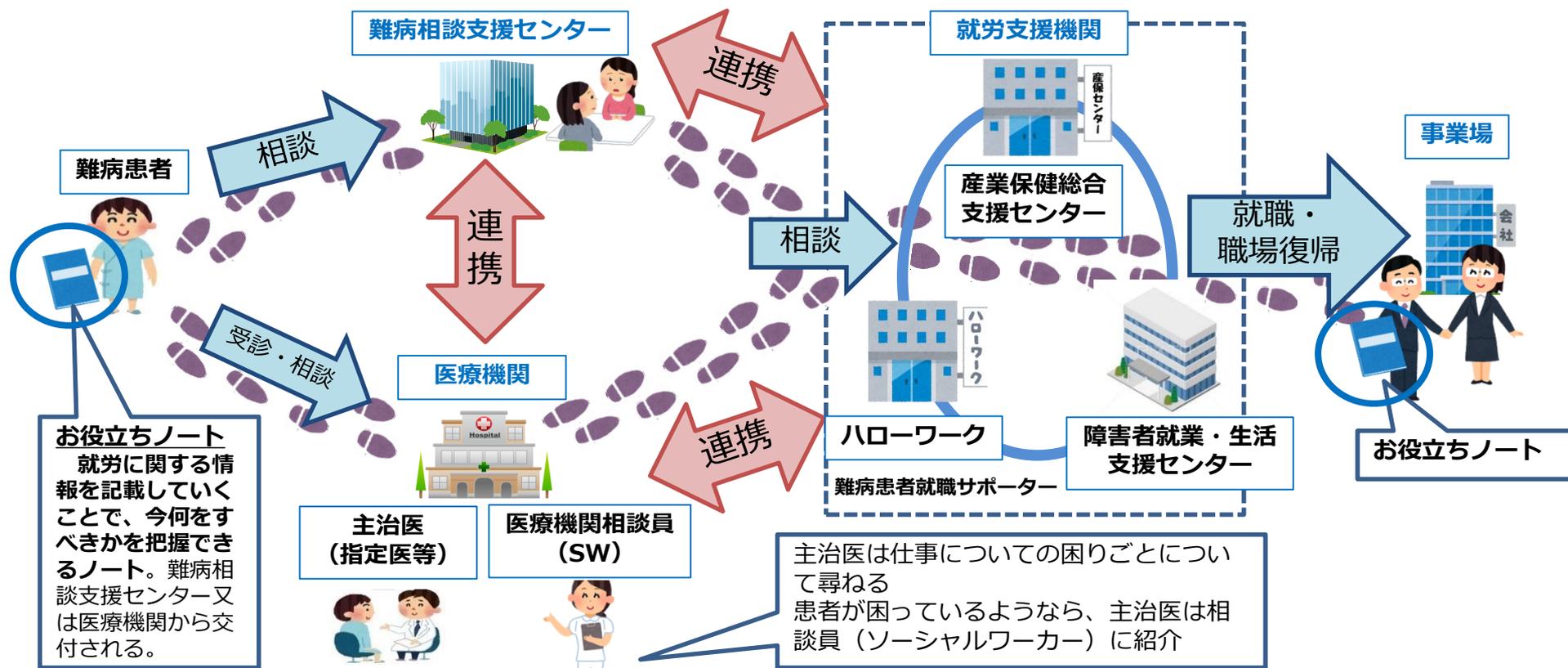
- 難病相談支援センターから就労支援機関への難病患者の紹介状況を見ると、ハローワーク以外の就労機関に対しては、「全く連携できていない」又は「患者に情報提供するのみ」との回答が半数以上を占めている。

難病相談支援センターの就労支援機関への紹介状況（対応内容）
（平成30年4~12月末 実績）（n=52,施設）



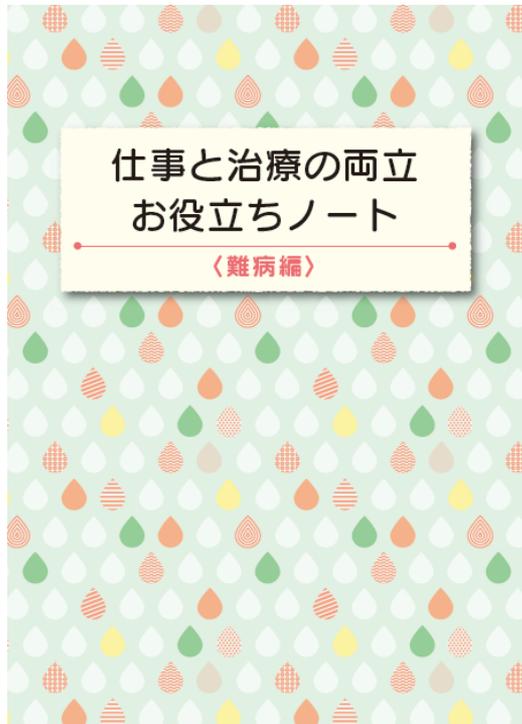
難病相談支援センター、医療機関及び就労支援機関が連携して行う 就労支援モデル研究（難治性疾患政策研究事業）

- 難病患者の就労支援に関しては、難病相談支援センター、就労支援機関、医療機関それぞれにおいて、十分な連携が図れていない現状がある。
- こうした状況を踏まえ、難治性疾患政策研究事業では、各専門機関の連携強化に関する好事例を収集するため、支援ツール「お役立ちノート」を活用したモデル研究を実施している。



難病相談支援センター、医療機関及び就労支援機関が連携して行う 就労支援モデル研究（難治性疾患政策研究事業）

- モデル研究を通じて、支援ツール「お役立ちノート」について、使用者（難病患者）、相談支援者いずれからでも、有用な回答が得られており、今後の就労支援への活用可能性が見込まれることから、引き続き、モデル研究にて効果検証を実施する。



○ 「お役立ちノート」の概要

- ・ 医療機関又は難病相談支援センターから交付され、難病患者が受診から就労に至るまで、相談内容や症状の変化等の情報を記載していくツールである。記載により自身の情報整理を行うことで、就労支援機関や企業側に対し、就労への想いや要望、難病への理解などの伝達をより行いやすくさせることも目的に作成されたツールである。

○ モデル研究を通じた「お役立ちノート」に対する意見 (MSWからの回答)

- ・ 患者が医師、相談員、家族、事業場と相談するきっかけに役立つ。
- ・ 患者が自分自身の状況を整理するきっかけになる。
- ・ 記載内容が多く、内容が難しい箇所がある。

(難病相談支援センターからの回答)

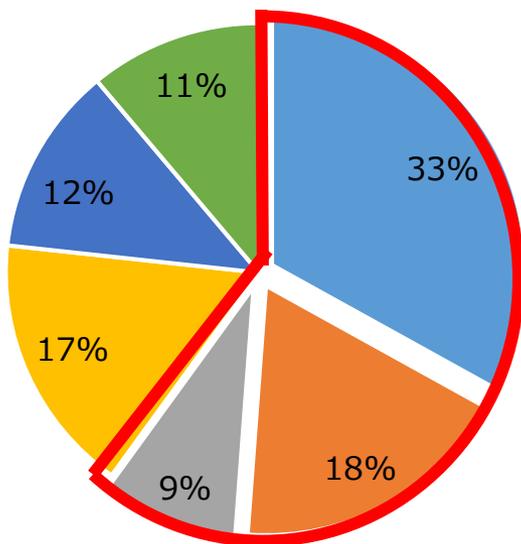
- ・ 患者が情報を整理し、自分の課題について考えることに役立つ。
- ・ ノートを使い、各支援機関が情報を共有するのに役立つ。
- ・ 支援経験が浅い支援者が、就労支援する場合のガイドとして役立つ。

難病患者が就職後に企業側に求める配慮

○ 研究班で実施した難病患者に対する調査によると、企業に求める配慮について、難病であることの配慮や理解など、就職後の職場での配慮に関するものが多く、病気を持ちながらも長期的に働き続けることができるような雇用環境の整備が望まれている。

診断された当時は働いていたが 現在は働いていない方の 企業側に求める配慮

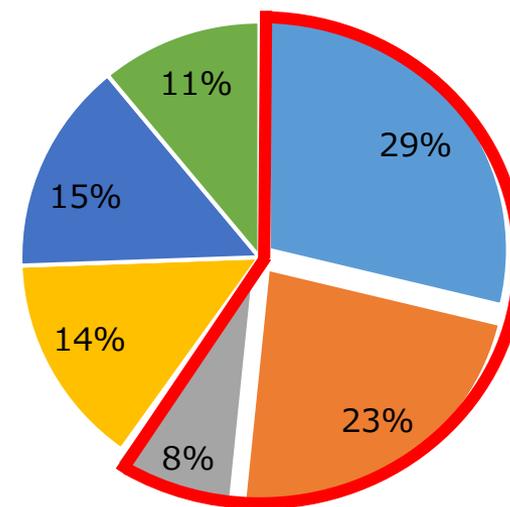
(n=500)
(人,複数回答可)



- 面接時に、病気のことや必要なことを安心して開示できるよう配慮すること
- 就職後に必要な配慮について理解しようとする
- 職場実習や試験的雇用で職業能力や必要な配慮を検討すること
- 面談時間について、体調に配慮すること
- 病気や障害自体による差別のない採用方針を明確にすること
- 医師や意見書等により就労可能性を確認すること

診断された当時は働いておらず 現在も働いていない方の 企業側に求める配慮

(n=500)
(人,複数回答可)



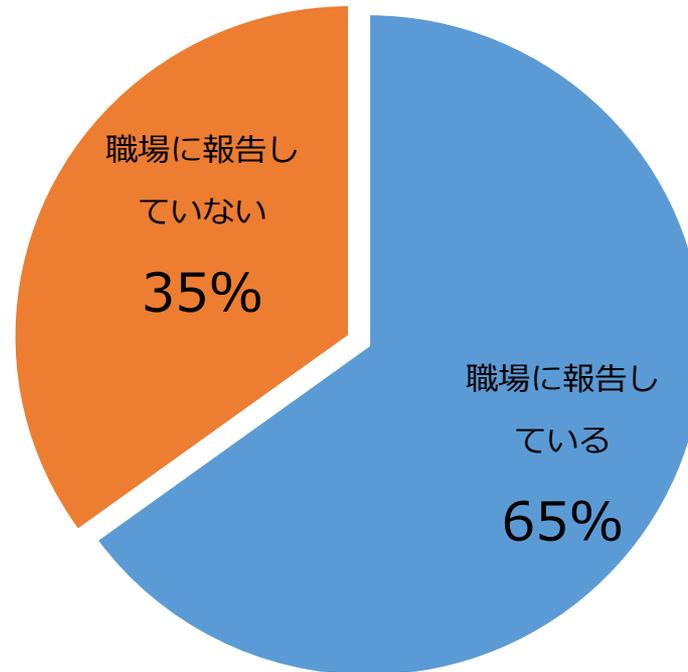
- 面接時に、病気のことや必要なことを安心して開示できるよう配慮すること
- 就職後に必要な配慮について理解しようとする
- 職場実習や試験的雇用で職業能力や必要な配慮を検討すること
- 面談時間について、体調に配慮すること
- 病気や障害自体による差別のない採用方針を明確にすること
- 医師や意見書等により就労可能性を確認すること

診断時から現在まで働き続けている 難病患者の職場への報告状況

- 研究班で実施した難病患者に対する調査によると、診断時から現在まで働き続けている難病患者のうち、難病を罹患していることを職場で報告していない者は、約4割であった。

診断時から現在まで働き続けている難病患者について
難病であることの職場への報告状況

(n=500)
(人,複数回答可)

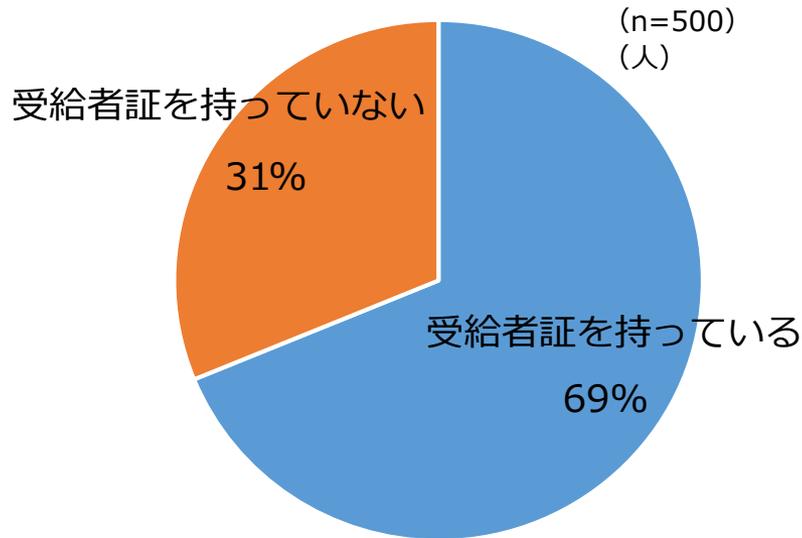


(資料出所) 独立行政法人国立病院機構 箱根病院 神経筋・難病医療センター 小森哲夫研究代表「厚生労働行政推進調査事業補助金 難治性疾患政策研究事業 難病患者の総合的支援体制に関する研究 調査結果」より作成
(調査時点：2018年10月)

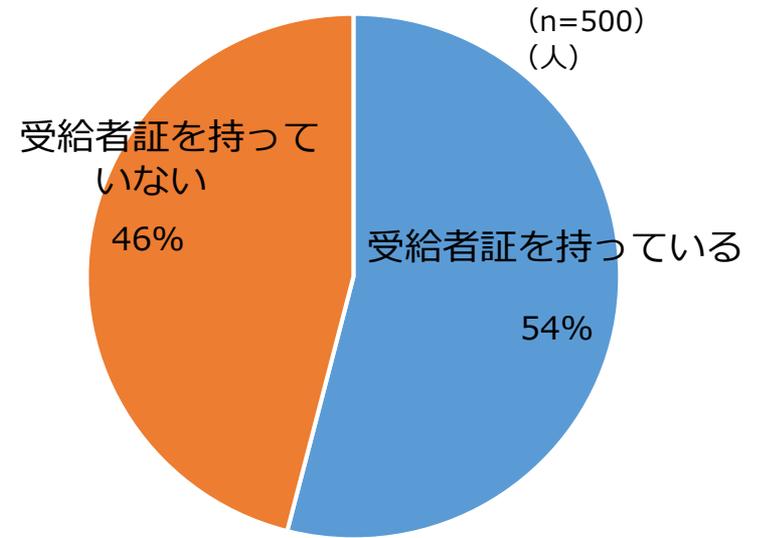
就労していない難病患者における軽症者の割合

- 研究班の調査によると、現在働いていない難病患者のうち、難病医療費の受給者証を持っていない方（≒軽症者）は、3割から5割程度となっている。

診断された当時は働いていて
現在は働いていない方



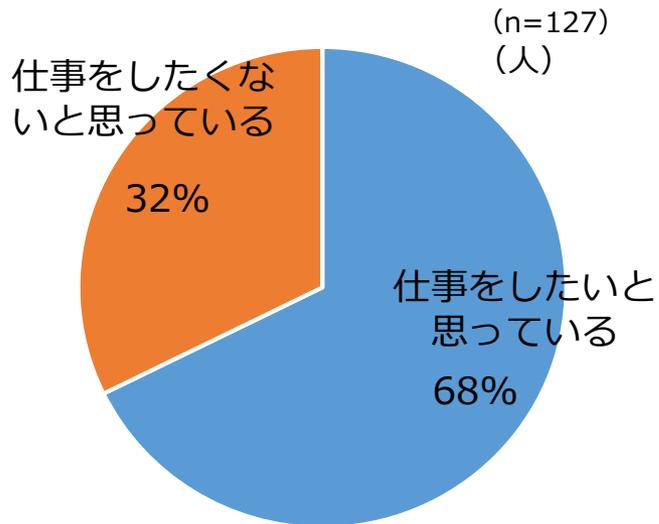
診断された当時は働いておらず
現在も働いていない方



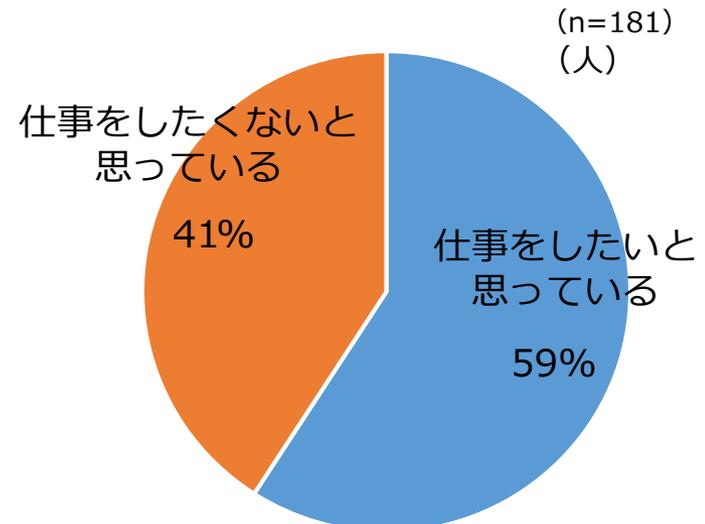
軽症者の就職意欲について

- 研究班の調査によると、就労に関する意識について、現在働いていない患者で、難病医療費助成の受給者証を持っていない方（≒軽症者）では、6割以上の方が「仕事をしたいと思っている」との回答であった。

診断された当時は働いていて
現在働いていない方
(65歳未満の受給者証無)



診断された当時は働いておらず
現在も働いていない方
(65歳未満の受給者証無)

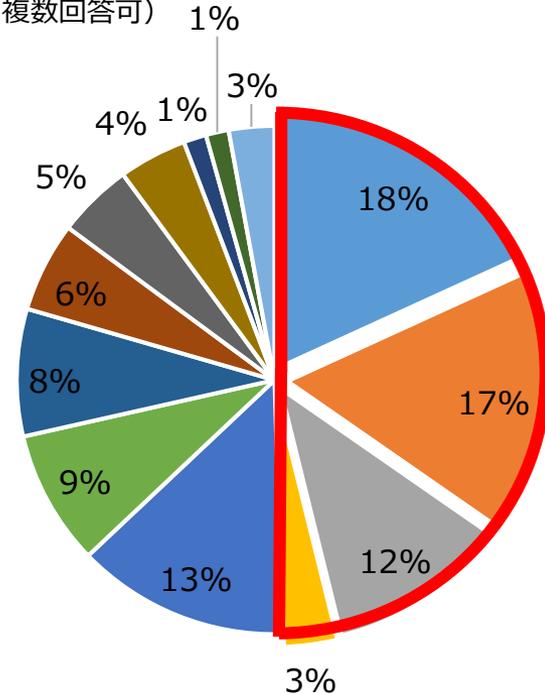


軽症者の就職していない理由

- 研究班の調査によると、現在働いていない患者で、受給者証を持っていない方（≒軽症者）について、働きたいと考えているが仕事をしていない理由をみると、自分の体調への不安に関する回答が多かった。
- 軽症者についても、重症者と同様に、難病に伴い、就労に困難や不安を感じている方が一定程度いることが推測される。

診断された当時は働いていて
現在は働いていない方の
仕事をしていない理由

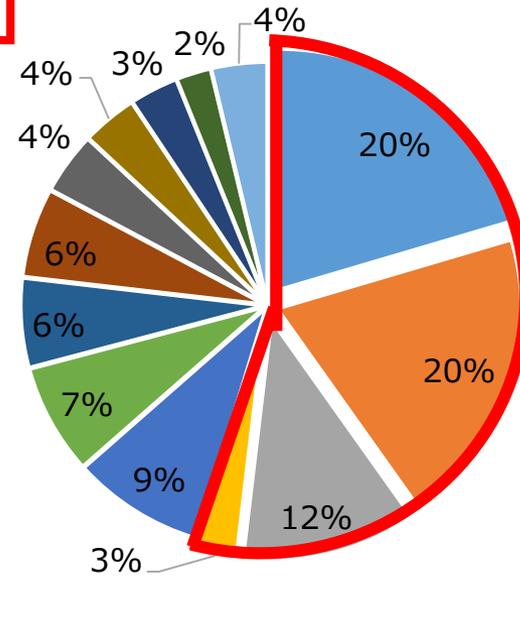
(n=500)
(人,複数回答可)



- 自分の体調にあった労働条件が見つからないため
- 体力的に自信がないため
- 仕事をすると病状が悪化するため
- 主治医から仕事をするのを止められているため

診断時された当時働いておらず
現在も働いていない方の
仕事をしていない理由

(n=500)
(人,複数回答可)



- 自分の体調にあった労働条件が見つからないため
- 体力的に自信がないため
- 仕事をすると病状が悪化するため
- 主治医から仕事をするのを止められているため