

障害者手帳を持たない難病患者の就労

～障害者雇用率対象への動き～

東難連—東京都—国—他自治体の取り組み

小池都知事は施政方針で難病患者の採用を表明しました。

2026 年 2 月 18 日、小池都知事は、第一回都議会の所信表明演説で「都庁では、障害者のうち就労に困難を抱える難病の方にも採用選考の対象を広げ、障害者雇用を一層進めます。」と表明しました。

今回の東京都知事の演説は、障害者雇用法で規定されている障害者雇用率に関する法改正を待たずに難病患者の雇用を始めると表明したもので、非常に画期的なものです。

以下、難病患者の就労に対する東京都や他自治体及び国の取り組み内容について記載します。



東難連・東京都・国・他自治体の取り組み

● 東難連として東京都へ要望 2024 年度から

要望内容：難病患者も、障害者雇用促進法上の法定雇用率に算定(カウント)できるよう、国に働きかけてください。



きる社会の実現につなげていく」と答弁。採用の対象難病は、障害者総合支援法で支援がとくに必要とする 376 疾病に加え、都が独自に医療費を助成している 8 疾病の患者も含み、27 年 4 月からの勤務を想定。採用者数や選考の時期といった詳細は今後検討する予定。

<山梨県>



2023 年 10 月、議会質問に知事が採用する旨の答弁を

2024 年には、障害者枠とは別に難病患者枠の採用試験を実施。2025 年度から 3 名が入庁、山梨県の公務員として働いている。2026 年度も継続実施中。

● JPA(日本難病・疾病団体協議会)は

「障害者雇用率の対象とすること等による就労の拡大や就労の支援の充実を」国会請願項目に加え、署名活動を実施、衆参両院で採択されてきています。

● 地方自治体の動き

<東京都>

(※冒頭記載内容に加えます)

さらに、知事は、都議会一般質問に対し、「都庁の率先行動により、難病や障害の有無にかかわらず、誰もが能力を発揮して活躍で



<千葉県>



2025 年 8 月に難病患者区分の募集を開始。山梨県同様、障害者枠とは別枠で 3 名募集したら、135 名の応募があり、採用枠を増やし 4 名の採用が決定。

<東京都港区>



会計年度任用職員として採用

東京 23 区は、共同の人事委員会により採用試験が行われるので、区単独採用として可能な会計年度任用職員として採用。

週 1 日 1 時間から勤務可能という無理のない範囲での就労可能な働き方を考案、2025 年度途中から実施。病弱な人でも可能な働き方の開発につながりそうです。

<国の動き>

● 障害者総合支援法の見直しと付帯決議

2022年11月に衆議院、12月に参議院にて、障害者総合支援法の見直しが行われ、難病患者への対応について、就労関係を含む10項目以上の付帯決議がされました。

※病気休暇等の普及促進、難病患者の障害者雇用率制度における取扱いの検討及び事業主への正しい理解の啓発に取り組むとともに、働きやすい環境整備に取り組むこと。

● 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会にて議論し、報告書発表

2024年12月に、今後の障害者雇用の質の向上と障害者雇用率制度の在り方を検討事項とする研究会を立ち上げ、難病患者の雇用率を含む雇用制度についても検討し、2026年2月に報告書を発表しました。

今後は、労働政策審議会の障害者雇用分科会にて議論が行われていきます。手帳を所持していない難病患者の個別判定制度が議論の焦点となっていくものと思われます。

<東難連としての今後の活動>

少子化の影響を受け、日本の(東京も)労働力人口は増えず、労働力不足の売り手市場が続きます。一方、柔軟な労働時間や在宅勤務等により、

難病者の働く環境も少しずつですが、広がってきています。

難病患者の働きやすい環境を求めることは、誰もが働きやすい就労環境を作ることにつながります。就労しながら難病と共に生きられる、東難連はそんな社会の未来図を描いて活動していきます。

東京都の障害者マッチングフェス



東難連役員で「TOKYO 障害者マッチング応援フェスタ」を見学
(2026年2月11日・区部会場、27日・多摩会場)

精神障害者・発達障害者の考え方 障害者雇用促進法上の位置づけ

- 現在の障害者雇用促進法における障害者は、「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）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」とされている。
- ただし、雇用義務の対象は、原則として障害者手帳の所持者に限っているため、手帳を所持しない精神・発達障害者は対象外となっている。

障害者

身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）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（法第2条第1号）

身体障害者

障害者のうち、身体障害がある者であって別表に掲げる障害があるもの（※1）
(法第2条第2号)

※1 身体障害者手帳又は指定医・産業医・健康管理医の診断書・意見書によって確認を行う

知的障害者

障害者のうち、知的障害がある者であって省令（※2）で定めるもの
(法第2条第4号)

※2 知的障害者更生相談所等により知的障害があると判定された者

精神障害者

障害者のうち、精神障害（発達障害を含む。）がある者であって省令（※3）で定めるもの（法第2条第6号）
※3 次に掲げる者であって、症状が安定し、就労が可能な状態にあるもの

精神障害者保健福祉手帳所持者

- ①統合失調症
 - ②そううつ病(そう病・うつ病を含む)
 - ③てんかん
- ※①～③の手帳所持者を除く。

その他

障害者のうち、左記に該当しない以下の者

・発達障害者
・難治性疾患患者等

雇用義務の対象

事業主は、…その雇用する対象障害者である労働者の数が、その雇用する労働者の数に障害者雇用率を乗じて得た数以上であるようにしなければならない。（法第43条第1項）

…「対象障害者」とは、身体障害者、知的障害者又は精神障害者（…精神障害者保健福祉手帳の交付を受けているものに限る。…）をいう。（法第37条第2項）

現行法の位置づけ

手帳を所持しない精神・発達障害者は、精神障害者のうちの3疾病、又は「その他の心身機能の障害」に該当し、雇用義務の対象外