



難病(特定疾患)を理解するために

～事業主のためのQ&A～

難病の雇用管理のための調査・研究会 編

はじめに

「難病」と「職業」という言葉からどんなことを想像するでしょうか？

このQ&Aを手にとった方の中には「難病のある人は働けないはずだ」「病気を治してから働くべきだ」というお考えを抱く方もいらっしゃるかもしれませんが。確かに、「難病」とは定義上は非常に重症の疾患です。そのためかこれまでは、難病のある人については、どのように治療を行ったらよいか、またいかに日常生活を送れるようにするかという議論が中心にされてきており、医療・保健・福祉分野で語られることがほとんどでした。

しかし、難病のある人たちへの社会的支援は、もはや医療・保健・福祉分野だけの課題ではありません。実際には、治療や医療管理方法の進歩に伴って、すでに多くの方が難病を持ちながらも働いています。また、優秀な働き手が突如の難病の発症に戸惑い、社会の無理解の中で様々な困難に立ち向かっていることも少なくありません。このような現実を見た場合、難病のある人の職業問題についても、社会として真剣に取り組むことが求められています。

このような状況から、難病(特定疾患)の方の就労に関しては初めて雇用管理Q&Aを発行することとなりました。

このQ&Aは、難病とはどのようなものか、難病のある人が会社に面接に応募してきた場合にはどのように配慮すべきか、どのように雇用上の管理をしていけばいいのかなどについて、限られた情報ではありますが、いわば「ガイド」として、とりまとめたものです。

現在、難病(特定疾患)のある方々の雇用とかかわっている事業主の方やこれからかかわろうとする事業主の方など、すべての事業主の皆様の本雇用管理Q&Aをご活用いただきたいと存じます。そして、職業の世界にも難病(特定疾患)のある人への理解が広がり、難病のある人もない人も共に働ける社会が築かれることを願ってやみません。

最後に、本事業の委託を受け、事務局を担っていただいた社団法人雇用問題研究会の皆様には感謝を申し上げます。

平成19年3月

難病の雇用管理のための調査・研究会
座長 白木三秀

目次

1 難病とは	4
(1) そもそも難病とは何でしょうか。	4
(2) 難病はうつるのではないのでしょうか。	6
(3) 難病のある人が働く必要はあるのでしょうか。	7
(4) 難病のある人は働く上でどのようなことに苦勞しているのでしょうか。	8
2 難病のある人に企業が配慮すべき理由	10
(1) なぜ難病のある人を採用したり、継続雇用しないといけないのでしょうか。	10
(2) なぜ難病のある人に配慮をしなければならないのでしょうか。	12
3 採用	14
(1) 採用面接時に、応募者が「難病がある」と申し出てきました。 どう対応したらよいのでしょうか。	14
(2) 採用決定後に面接時には話のなかった「難病がある」ことを申し出てきた 人がいます。この場合どう対応したらよいのでしょうか。	16
4 働き続けてもらうための配慮	18
(1) 難病のある人には日常的にはどのような配慮を行ったらよいのでしょうか。	18
(2) 周囲に伏せておいた方がよいのでしょうか。	20
(3) 周囲の人への啓発はどのように行ったらよいのでしょうか。	22
(4) 職場復帰で気をつけることはありますか。	24
(5) 各疾患の詳しい状態や雇用管理方法について知るにはどうしたらよいで しょうか。	26
5 障害者雇用制度との関係	27
(1) 障害者の雇用率にカウントできますか。	27
(2) 雇い入れや環境整備のための助成金は利用できますか。	28
(3) その他に事業主が利用できる支援制度はありますか。	29
■ 事例紹介	31
■ 資料	35
難治性疾患克服研究事業対象疾患（123 疾患）	35
特定疾患治療研究対象疾患一覧（45 疾患）	37
独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構	38

駐在事務所	38
地域障害者職業センター	38
都道府県障害者雇用促進協会（雇用開発協会・雇用促進協会・ 総合雇用推進協会）	41
難病相談・支援センター	44
地域難病患者団体	48
難病患者団体	50

1 難病とは

(1) そもそも難病とは何でしょうか。

治療がむずかしく、慢性の経過をたどる疾病もいまだ存在し、このような疾病を難病と呼んでいます。ただし、完治はしないものの、適切な治療や自己管理を続ければ、普通に生活ができる状態になっている疾患が多くなっています。そのために、現在、「病気をもちながら働く（働き続ける）」ことが大きな課題になっているのです。現在 123 種類が「特定疾患」として指定されており、多種多様で、糖尿病や高血圧と変わることがない疾患もあります。「難病」という言葉のイメージから先入観をもつことなく、一人ひとりのありのままの姿を理解することが大切です。

①治療が困難で、慢性的経過をたどり、本人・家族の経済的・身体的・精神的負担が大きい疾患
「難病」や「特定疾患」について、難病情報センター (<http://www.nanbyou.or.jp/>) では以下のように解説されています。

「難病」は、医学的に明確に定義された病気の名称ではありません。いわゆる「不治の病」に対して社会通念として用いられてきた言葉です。そのため、難病であるか否かは、その時代の医療水準や社会事情によって変化します。

例えば、かつて日本人の生活が貧しかった時代には、赤痢、コレラ、結核などの伝染病は「不治の病」でした。その当時は有効な治療法もなく、多くの人命が奪われたという点で、これらの疾病はまぎれもなく難病でした。しかし、その後日本人の生活が豊かになり、公衆衛生の向上、医学の進歩および保健・医療の充実と共に、これらの伝染病は、治療法が確立され不治の病ではなくなりました。しかし、治療がむずかしく、慢性の経過をたどる疾病もいまだ存在し、このような疾病を難病と呼んでいます。

また、昭和 47 年の厚生省（当時）の「難病対策要綱」には、「(1)原因不明、治療方針未確定であり、かつ、後遺症を残す恐れが少ない疾病、(2)経過が慢性にわたり、単に経済的な問題のみならず介護等に著しく人手を要するために家族の負担が重く、また精神的にも負担の大きい疾病」と定義されています^{1) 2)}。

¹⁾ この定義は「行政対象としての難病」の範囲を定めたものです。なお、ねたきり老人、がんなど、すでに別個の対策の体系が存するものについては、この対策から、除外されています。

²⁾ 「難病対策要綱」に基づき、(1) 調査研究の推進（難治性疾患克服研究事業：123 疾患が対象）、(2) 医療設備等の整備、(3) 医療費の自己負担の軽減（特定疾患治療研究事業：45 疾患が対象）、(4) 地域における保健医療福祉の充実・連携、(5) QOL の向上を目指した福祉施策の推進（難病患者等居宅生活支援事業）、の 5 つの事業が実施されています。

以上から次のことが読み取れると思われます。

- ①昔から「不治の病」はあったが、医療の進歩により克服された疾患もある。
- ②根本的な治療は困難であり、慢性的な経過をたどる疾患が「難病」である。
- ③難病のある人自身や家族の、経済的・身体的・精神的負担が大きい。

そして、難病のうち症例が少ないことから全国的な規模での研究が必要な疾患として決定されたものは「難治性疾患克服研究事業対象疾患」とされています。

また、「難病」というと、「寝たきりである」とか「生命の維持が困難である」というイメージがあるかもしれませんが、上述したように「根本的な治療は困難」であり「慢性的」であり、かつ「経済的・身体的・肉体的負担が大きい」疾患なのです。自立生活が送れないことや生命の維持が困難なことは難病の条件に含まれていません。実際、うまく病気と付き合いながら生活を送っている人も多くいらっしゃるのです。

現在、難治性疾患克服研究事業対象疾患は 123 あります。また、そのうち 45 疾患の医療費は公費負担助成の対象です。難治性疾患克服研究事業対象の 123 疾患と特定疾患治療研究事業対象の 45 疾患は、巻末に掲載されています。

②難病のある人の状態像

「難病のある人」と一口に言っても、上述したように疾患数は多く、状態像は個人個人によりさまざまです。疾患により外見・容貌が変化していたり、視覚障害や肢体不自由などによる行動上の変化があるなどして（障害者手帳を取得している場合もあります）、病気のあることが他者から見て分かりやすい人もいれば、外見上にはあまり変化がなく他者から病気があることが分かりにくく、「本当に病気を持っているのだろうか」と接する人が印象を抱く場合もあります。

なお、外見上・行動上分かりやすいにしても分かりにくいにしても、症状に変化があり特にストレス・疲労により症状が悪化する場合があることや、定期的な通院が必要なことは、多くの難病のある人に共通する状態像です。特に外見上病気があることが分かりにくい場合、難病のある人の業務量を調整し柔軟な勤務としたり通院を許可するといった配慮の必要が、周囲に理解されにくい場合があります。難病のある人が働き続けるためには、企業は難病のある人本人に配慮を実施するだけでなく、難病のある人を取り巻く周囲の理解も合わせて進めていく必要があるのです。

(2) 難病はうつるのではないですか。

疾患によっては皮膚など外見に目立つ症状があることや、「難病」という名前のイメージにより、「病気がうつる」と誤解され、採用時、あるいは、職場での人間関係、顧客との関係で問題がおこることがあります。しかし、ほとんどの難病はうつる種類の病気ではありません。外見や先入観、偏見をもたず、病気のことと、その人のことを正しく理解することが大切です。

①ほとんどの難病は人から人への感染はありません

偏見や誤解が後を絶ちませんが、ほとんどの難病はうつる種類の病気ではありません。難病の病因はさまざまですが、免疫機能が自分の体を攻撃するようになるようになってしまったり、神経伝達物質の異常により発症する場合などが代表的な病因であり、日常業務でうつる可能性はありません。むしろ、難病のある人の中には免疫力が低下している人もいるため、風邪をひいている人はそれを難病のある人にうつさないように注意することが必要です。

難病のことを知らなければ、「うつらないだろうか？」という懸念を抱くのは無理のないかもしれません。そのような懸念を持たれてしまう程、まだ一般的には難病について知られていないのが現状です。

②誤解の払拭にむけて

難病のことが世間一般に知られていないことを難病のある人自身がよく知っていたり、そのような一般的な不安や誤解と遭遇している経験を持っている場合も多く、そのために病気のことを採用面接時等に打ち明けることをためらったり打ち明けても周囲に正しく理解されず、誤解がなかなか払拭されないという現状があります。また、難病に関する世間一般の認知度が低いため、難病に理解のある職場環境も残念ながら少なく、そのことにより就職や雇用継続が困難となっている事例が少なくないことが調査研究により示されています。

(3) 難病のある人が働く必要はあるのでしょうか。

「仕事については、病気をしっかり治してから」という考えは、善意からであっても、難病がある人難病のある人を悩ませています。難病がある人難病のある人は、定期健診や自己管理の継続に加えて、職場の配慮等があれば問題なく働けるようになっている人が多いのですが、病気自体は完治することがないのです。その点、糖尿病などの持病をもつ人と同じであって、一生を病気の治療に費やすのではなく、仕事を通して、社会との関係や生きがい、経済的自立を望むのは当然のことです。

① 難病のある人は、「持病をもつ労働者」である

難病のある人は病気のある人であり、そのために病気を完全に治してから働いた方がよいのではないかとお考えの人も多いでしょう。しかしながら、「(1) そもそも難病とは何でしょうか」でも触れたように、現代では根本的な治療が困難なのが難病なのです。そのため、多くの難病のある人は、難病を持ちながらいかに職業も含めた生活を送っていくかということに苦心・工夫されている人も多いのです。

一方で難病というと、「難しい病気」と漢字で表記されることもあってか、「難病」＝「働けない」という誤解が広まっていると思われます。しかし、実態は全く異なっています。近年の医療等の進歩により、多くの難病は疾患管理を適切に行うことにより、日常生活上の自立が可能となり、既に多くの人たちが様々な仕事で働いており、それらのことは各種の調査でも明らかにされています。

言い換えれば、病気が完全に治っているというのではなく、継続的に薬を飲み通院し、生活上の注意をすることによって、症状が安定しているという状態なのです。その点では、糖尿病や高血圧など持病を持ちながら生活を送っている人たちと同様の慢性疾患をもつ人たちだと言えるでしょう。

糖尿病や高血圧のある人は、その疾病が治るまで働いてはいけないということではなく、持病にうまく対処しながら働き続けている人もたくさんいらっしゃいます。それと同じことが難病のある人についても言えます。つまり、難病のある人は「働けない病人」ではなく、「持病をもつ労働者」と、視点を変えることが必要なのです。

② 難病のある人の抱える負担や意欲

「(1) そもそも難病とは何でしょうか」でも触れたように、疾患の症状・治療から発生する身体的・精神的負担と同時に、治療代に関する経済的負担を抱えています。そのために、働く必要があり働くことを希望する難病のある人は少なくありません。また、治療に費用がかかることから必要に迫られ働かざるを得ないということばかりでなく、仕事を通じての社会貢献や自己実現を目指している人も少なくありません。日本国憲法 27 条でも保障されている働くことの権利は、当然難病を持っている人にも保障されなければならないのです。

(4) 難病のある人はどのようなことで苦勞しているのでしょうか。

人間は、自分の生命体を維持して生き続ける存在であるとともに、人生の中でさまざまな役割を演じることを求められる存在でもあります。例えば、30～50代くらいの人を考えると、求められる役割には、「家庭人（親、配偶者、子を持つなどして家庭を維持していく存在）」「職業人」「市民」などがあります。このように様々な役割を行う中において、難病のある人は病気そのものや治療から発生する痛みや、病気に対処するための日常生活上の苦勞を経験しています。またそれだけではなく、他者に自分の状態を理解してもらうことにも困難を経験することも多いようです。さらに、職業生活を送るためには、自分の調子を考えながら、仕事の進め方を調整する必要があります。このように難病のある人は様々な苦勞や工夫の必要性に直面していますが、それを受け入れた上で前向きに生きている人も多くいるのです。

① 症状や治療から発生する肉体的・精神的苦しみ

まず、症状や治療の問題があります。難病の症状自体から発生する痛みや不快感があったり、治療のための服薬の副作用からの不快感がある場合があります。また、難病を持った結果として、視覚や運動機能などに障害があれば、それらへの対応も難病のある人はしなければなりません。

また、精神的にも影響がある場合があります。人生の途中で難病にかかる人も少なくありませんが、そのような場合であれば、病気を持ったことへのショックや、将来への見通し（治らないのだろうか、これから症状はどうなるのか、生活はどうなっていくのか）の不安感を抱えている人が多くいらっしゃいます。

② 日常生活上の苦勞

難病のある人は社会生活を送っていく上でも様々な問題に直面しています。難病のある人は症状管理のために生活上さまざまな工夫をしなければなりません。例えば通院のために時間を確保したり、ストレス・疲労がないように活動を抑え目にしたり、免疫が低下している場合は風邪をひかないように気をつける、場合によっては食事内容にも気を遣うこともあります。また、症状が悪化した場合には入院生活を一定期間送る必要が出てくる場合もあります。

このような生活を送る上で、治療等を行うための経済的な基礎が必要となります。そのためには家族等にサポートしてもらわなければならない場合もありますが、そのような生活の中で周囲との軋轢を経験する場合もあります。

③ 職業生活上の苦勞

先述したことと関連しますが、職業生活にも大きな影響があります。業務をこなす中での体調を自己管理したり、またそのためには周囲の理解が必要となってきますが、なかには理解が得られず体調を崩したり社内の人間関係が悪化していく場合もあります。また、ストレスが重なるなどしてさらに体調が悪化し、休職・入院の必要性に迫られる場合もあり、難病のある人

本人にとっては、仕事のことを気かけながらの入院となる場合も少なくないようです。また、職場復帰にも気を遣うことも多いようです。復帰することになる人は、病気となった自分を職場は受け入れてくれるだろうか、大変な迷惑をかけてしまっているのではないか、症状の安定のために会社は必要な配慮をしてくれるだろうか、といった不安に直面したり、誰にどこまでどのように病気のことを言えばいいか判断をしなければなりません。

また再就職に挑戦する場合は、面接時に病気のことを伝えるかどうか、また伝えた場合会社は理解を示してくれるのかという不安を抱えたり、実際に受け入れを拒否されショックを感じる場合もあります。

④前向きに生きている人も多い

このように難病のある人はさまざまな困難を抱えながらではありますが、なんとか各自の工夫などにより生きていっているのです。そして、ただこれらの「やっかい」な存在を嘆き悲しんだりするだけでなく、受け入れた上で前向きに生きていこうとしている人も多くいらっしゃいます。

2 難病のある人に企業が配慮すべき理由

(1) なぜ難病のある人を採用したり、継続雇用しないといけないのでしょうか。

「難病のある人」とレッテルを貼って特別扱いする必要はありません。難病は誰がいつ発症してもおかしくない疾患であり、普通の生活人として、疾患管理と職業生活の両立を希望しているだけなのです。優秀な労働者が突然の発病によって、一人悩んでいる場合も多くあります。障害が重度な場合には障害者雇用の理念に基づく支援が必要になることもありますが、多くの場合は、企業と社会全体の理解と配慮の問題なのです。

①病気をもちながら働くことを応援する必要

現在のわが国では、医療の進歩等により、病気自体は完治しないものの、定期的受療と服薬等の自己管理さえあれば生活自立ができるようになってきている慢性疾患がますます増加しています。多くの人が病気をもちながら働いていますし、働くことを希望している人が多くいます。難病がある人難病のある人は、このような状況の一例にすぎず、特別なことではないのです。

②現代の働き方は「雇用労働」が圧倒的に多い

現代社会では、生計を立てるためには企業に就職して賃金を得る雇用労働の形態が圧倒的割合占めています。これは難病があってもなくても、または他の事情があっても同様です。そして、近年は、難病のある人を始め、企業は様々な人を受け入れて維持存続していくことが求められている時代であると言えるでしょう。

③障害者雇用の観点から

難病のある人の中でも、身体障害者手帳等を取得している場合と、取得していない（できない）場合があります。前者の障害者手帳を取得している人については、「障害者の雇用の促進等に関する法律」で、企業に一定割合の雇用義務があることが定められています。一方、後者の方については雇用義務があるとは定められていません。

④「ノーマライゼーション」と「企業の社会的責任（CSR）」の観点から

身体障害者手帳等をもっていない人には、法律上の雇用義務はありません。しかし、法定雇用義務があることが示されていることは、法令遵守（コンプライアンス）の基準が示されているに過ぎません。「法律」は、広義の「モラル」のうちの最小範囲が成文化されたものという見解があります。現代では企業には法の遵守はもとより、ノーマライゼーションやCSRに取り組むことが求められています。法律に従ってさえいればいいということではないのです。

■ ノーマライゼーションの観点から

かつては「障害のある者を社会の側に適応できるようにする」という発想が中心でしたが、

1981年の国際障害者年で「社会の側も障害者や高齢者が暮らしやすいものになっていくべきだ」という理念が謳われたこともあり、発想の転換が社会に迫られるようになりました。この理念は障害者福祉のみならず社会全体のあり方を問うているものですが、「社会」の中には当然企業も含まれるでしょう。

「生活支援サービスの充実をとおして、障害のある人が地域において普通の暮らしをできるようにする」というノーマライゼーションという理念は、「障害を持っていても健常者と均等に当たり前に生活できるような社会こそがノーマルな社会である」と、社会のあり方が問題としているとも考えられます。また、1982年の国連・国際障害者年行動計画では、「ある社会がその構成員のいくらかの人々を閉め出すような場合、それは弱くもろい社会である」と指摘しています。すなわち、様々な人が社会参加しているのが企業のあり方も含め社会全体の通常の状態であると言えるのです。

■ 企業の社会的責任（CSR）の観点から

近年、CSR (Corporate Social Responsibility: 企業の社会的責任) ということが強く意識されるようになってきました。CSRとは「社会や環境に対する問題意識をその事業活動やステークホルダーとの関係の中に自主的に取り入れていく」こととされています。「ステークホルダー」とは、「利害関係者」という意味です。古典的な企業経営の考え方では、「ステークホルダー」は「株主」とされ、株主の利潤を最大化するために企業は存在すると考えられてきましたが、近年CSRが意識されるようになってきて、「ステークホルダー」の意味するところも広がってきています。そしてこの場合、ステークホルダーは株主のみならず、従業員、顧客、企業関係者も含まれるようになってきています。

さて、CSRに具体的に取り組むに当たって、環境や人権などさまざまな分野がありますが、難病のある人の雇用問題は次の3分野と関係があると考えられます。

1つ目は人権の問題です。企業は自社で働いている人の基本的人権を保障する義務があると考えられます。そして、人種、性別、年齢等による採用や職場における差別問題に取り組むことが求められていますが、この枠組みの中に難病のある人の採用や職場定着の問題が関連してきます。2つ目は、従業員の雇用の問題です。雇用の確保や維持はもとより、公正な人事評価、社員の活性化といったことが難病の有無にかかわらず求められています。3つ目は労働衛生の問題です。現在ではメンタルヘルスをはじめ労働災害を減らすことが求められていますが、ここに難病のある人も含めた体調管理や職場復帰の問題が関連してきます。

難病のある人も含め上記のようなテーマでのCSRに取り組んだ効果、難病のある人も含め全ての従業員が働きやすくなり、会社への忠誠心や職務満足度などが向上し定着率も上がったり、生産性・業績も上がる、といった好循環が生まれることが考えられます。

なお、企業のCSRへの取り組みについては外部よりSRI (社会的責任投資) という形で評価する動きも拡大してきています。

難病のある人の雇用に取り組むことは、企業としてノーマライゼーションやCSRに取り組むことにつながるのです。法律の遵守はもとより、難病のある人の雇用問題は企業と社会のあり方が問われていることになるのです。

(2) なぜ難病のある人に配慮をしなければならないのでしょうか。

難病がある人難病のある人には、病気の種類や状態が同じでも、問題なく働いている人もいれば、仕事に就けなかったり多くの問題を抱えたりしている人もいます。そのような違いの大きな要因が、職場での適切な配慮の有無なのです。配慮自体は、通院への配慮、勤務時間中の健康管理への配慮、病気の先入観や偏見の防止や公正な人事、通院や治療のための柔軟な勤務時間などが中心で、病気をもちながら仕事を続けるために不可欠のものです。また、企業の当然の安全配慮義務でもあります。難病に限らず、慢性疾患をもつ人にやさしい職場と地域づくりへの取り組みとして考えることが大切です。

①安全配慮、リスクコントロールとして

難病のある人が病気をもちながら働くためには病気の適切な自己管理が大前提です。健康管理が適切に行われることで、病気の状態が安定するだけでなく、職業上の問題の発生も大きく低下します。従来なら、疾患の悪化や入院等により就業継続が困難になるような、優秀な従業員の継続雇用を可能にできます。また、身体的な障害がある場合も、配慮によりその影響を小さくできます。例えて言えば視力の低下した人がメガネがないと仕事を行うのに支障が出る場合があるのと同様のことです。この「メガネ」に相当するのが会社の行う配慮になるわけです。

②働く人の満足が高まる

前項で述べたように、CSR（特に、人権問題、雇用問題、労働衛生問題）やノーマライゼーションが強調されるようになってきた中で、難病のある人が働けるよう、かつ働き続けられるよう配慮することは企業としての責務でしょう。そしてこのように配慮することで仕事に対する満足が高まり、企業に対する忠誠心も高まります。

③配慮のコストはそれほどかからない

実際の配慮内容としては、個人差が大きい面がありますが、「職場内での自己管理ができる場所の配慮」「仕事上の相談にのる同僚や上司」「勤務時間中の自己管理への職場の配慮」「通院への配慮」といったソフト面の配慮が必要な場合が多いでしょう。身体障害により環境整備などハード面の配慮が必要な場合などもあります。なお、後者の物理的環境整備については助成金を活用することができる場合があります。総じて、企業が難病のある人へ配慮を行うのに、それほどお金がかかるものではないと言えるでしょう。むしろ配慮を行わなかったことにより、会社に貢献度の高い難病のある人が離職してしまうのであれば、その損失の方が大きいかもしれません。

④難病のある人に配慮を行うことにより全ての人が働きやすい職場に

難病のある人が働くために必要な配慮事項というのは、小さいお子さんのいる人や、介護する必要がある高齢者を家族に抱えている人などさまざまな事情を抱えながら仕事をしている人などにも共通して必要な配慮事項です。難病のある人へ配慮を行うことは、様々な事情を抱えた全ての人にとっても働きやすい職場作りをすることになるのです。



3 採用

(1)採用面接時に、応募者が「難病がある」と申し出てきました。どう対応したらよいでしょうか。

「難病がある」ということは一般に先入観や偏見による差別を引き起こすリスクが高いものです。応募者は、そのようなリスクを承知しながら、企業による理解と配慮を求めて、病気のことを知らせているのです。企業の理解と社会的責任のあり方が問われていると言えるでしょう。採用面接時に大切なことは、必要な配慮はしながらも、「難病」ということに引きずられずに、応募者の仕事に関係した能力や意欲を公正に判断することです。

①一般的な配慮についてきちんと行うこと

難病のある人達の中には、病気のことを採用面接時に説明しただけで採用を断られたというネガティブな経験を持っている人が少なくありません。採用面接時には、難病のある人に、病気を見ているのではなく、その人の持っている仕事に対する能力や意欲を見ていることを強調して接する必要があります。

■ 人権に配慮する

難病のある人が応募されてきたが、難病のある人と全くかかわった経験がなく、どうしたらいいのかわからないという担当者の方もいらっしゃるでしょうが、難病のある人が応募されてきたとしても、一般的な応募者に対するのと同様の配慮が当然ながら必要です。

面接や採用の実施にあたっては、応募者の「基本的人権を尊重する」という点が重要です。難病の有無にかかわらず一般的に、「人種」「性別」「思想」などを理由とした採用差別が禁止されています。そのため例えば、採用面接において応募者に何でも聞いていいというわけではありません。その他不適切な応募書類の使用、身元調査等は就職差別につながるおそれがあるということを十分認識する必要があります。

また、採用面接のあり方の他、賃金や労働時間などの労働条件をきちんと明示することや、採用活動で企業が得た応募者の個人情報に関し平成 15 年に定められた「個人情報の保護に関する法律」を遵守することも必要となってきます。

■ 面接担当者は自分の「認識のクセ」の自覚に努める

さらに、法令や倫理、社会通念を遵守することに加え、面接担当者は公正な目で客観的に判断するよう心がけることが必要です。「第一印象にひきずられてしまう」「応募者の、ある一部（外見など）だけで不当に低く（高く）評価する」等、一般的に人は他者を認識する際に、「認識のクセ」を持っているものです。応募者をきちんと評価することは採用担当者の重要な職務ですので、自分に人物に対する認識のクセがないかどうかよく自覚する必要があります。特に難病のある人が応募されてきた場合で、企業の採用担当者が「難病」についてよく知らない場合、「難病」という言葉から受ける印象だけで「働けないだろう」「この職務はできないだろう」と無意識にも考えてしまうこともあるでしょう。難病の有無やその他の

属性（年齢、性別など）から受ける印象にひきづられるのではなく、応募者の持つ適性・能力を客観的に把握し採用選考を行うことが重要です。

②応募者が障害をお持ちの場合、採用試験等の実施をする上で配慮が必要な場合がある

難病のある人で、障害をお持ちの場合もあります。そのような場合には採用試験などの実施に際して配慮が必要です。例えば、弱視の人には試験用紙の拡大コピーを準備するとか、全盲であれば筆記試験ではなく口頭の試験を代わりに実施する、下肢に障害があれば会場へのアクセスを確認するなどが必要となるでしょう。このような配慮を行うことで、応募者は本来の実力を発揮することができる場合もあります。また、企業にとっての貴重な人材の見過ごしも防止することにつながります。なおこのように、難病がありかつ障害のある人が応募されてきた場合の採用方法については、各種障害者雇用マニュアル等をご参照ください¹⁾ ²⁾。

③病気の状況に関する把握について

聞くべき理由が何もないのに病気のことを聞くことは避けるべきことですが、一方で病気の状況を把握することは採用後の配属部署の決定や配属可能な業務の選定、必要な配慮事項を実施するうえで必要となってきます。病気のことにだけに重点を置いた質問に終始すると、本人の意欲を低下させるので配慮は必要ですが、本人に採用後の対応につながることを説明し、同意を得た上で失礼とならないよう配慮しながら、病気の状況について質問するとよいでしょう。

④病気それ自体ではなく、応募者の能力や意欲に焦点をあわせること

難病がある人難病のある人自身が、病気のことや、できないことばかりを話すことがあります。それは、仕事を無理なく続けるための企業の理解と配慮を求めていることです。しかし、病気のことにばかりに深入りしすぎると、本人の能力や意欲を把握できなくなります。病気のことについては、仕事はできるのか、自己管理は可能であるか、という最小限の情報を集めれば十分です。一般の応募者と同様に、能力や意欲に焦点を合わせ、応募者にもそのように伝えましょう。

医療や福祉の支援者との付き合いから、支援を求める上で、病気のことやできないことの情報伝えることの重要性を多く経験してきた難病のある人もいます。そのため、つい病気のことやできないことばかりを話してしまうのでしょう。そのような傾向を、経験から来るクセのようなものと捉えた上で、企業にとって重要なことは何かを伝え、適切な採用選考のためのコミュニケーションをはかることが大切です。

¹⁾ 最も基本的なものは、高齢・障害者雇用支援機構（編）「障害者雇用ガイドブック」です。同ガイドブックの入手については、雇用問題研究会にお問い合わせください。

²⁾ なお、高齢・障害者雇用支援機構では、インターネット上でも障害種類別の雇用管理マニュアルのいくつかを提供しています。<http://www.jeed.or.jp/data/disability/disability01.html> を参照ください。

(2) 採用決定後に面接時には話のなかった「難病がある」ことを申し出てきた人がいます。この場合どう対応したらよいでしょうか。

難病の多くは、定期的通院や適切な自己管理があれば、仕事には影響しないものです。実際に、自分が「難病」であることを意識していない人もいます。また、難病の多くは外見からは分かりません。企業を含め一般に「難病」への偏見や差別が多い中で、採用選考時には、病気ではなく仕事の能力や意欲によって判断してもらうために、あえて病気を告げない人がいますが、それを責めるべきではありません。しかし、現実には、多くの難病のある人が病気を隠して働き、将来も病気を企業に告げないとしており、それが原因で、病気が悪化して、入院し、退職へ至る、という悲劇が多発しています。採用後に「難病がある」と告げてきたということは、仕事をするために何らかの配慮が必要だということでしょう。企業の安全配慮義務もあります。本人を中心に、主治医や産業医などの意見も聴きながら、適切な配慮の検討の機会ととらえましょう。

①不安や今までのネガティブな経験から病気があることを伝えるのをためらう

難病のある人は採用面接を受ける際に、自分の病気を企業に伝えることにためらいを感じる人が多いのは事実です。難病について世間一般の認知度が低いのが現状であり、採用面接時に難病があることを伝えると「それほど体調が悪いのに働けるのか？」などと企業の採用担当者に受け取られ採用を断られるのではないかと不安を感じる人もいらっしゃいます。また、実際に病気のあることを面接時に打ち明け不採用になった経験を持っている人や、打ち明けても理解してもらえず会社に居づらくなり辞めざるを得なくなった経験を持っている人も多くいらっしゃいます。このような事情から難病があることを採用面接時に打ち明けることをためらう気持ちがある場合もあるのです。

②病気があるからという理由だけで採用の取り消しはできない

通常、採用を行う際の流れは、企業は職業安定所等に求人申し込みを行い、求職者はそれに応募し、採用試験や面接試験などにより選考を行い、使用者側は採用決定を行い、実際に働き始めるといったものになるでしょう。さて、採用面接時に難病があることを応募者が言わなかった場合、面接時と採用決定時で情報が異なり（その応募者に難病があることが面接時には把握できなかったのが、難病があるという情報が新たに加わった）、さらに実際に働き始めていなかったり、試用期間中という状況であれば、正式に採用しているわけではないので採用を拒否できると考える人もいらっしゃると思います。しかしながら法律上では、採用の決定を会社が出した時点（口頭で「採用します」と伝えた場合も含む）で労働契約が成立していると考えられています。そのために、採用を拒否することは労働契約の破棄、すなわち「解雇」となります。

労働契約が成立してからの解雇は恣意的にできるものではなく、社会通念上相当として認められる理由がなければできないと考えられています。では、難病がある場合はどうかということになりますが、難病があるという理由だけでは、仮にそれを面接採用時に言わなかったとし

でも、本採用を拒否したり解雇することは社会通念上許されないことと判断されています。そして、実際に労働契約の破棄を行った場合は解雇権の濫用として問われる場合もあるでしょう。これは、HIV（ヒト免疫不全ウイルス）による免疫機能障害者について、HIV感染の事実だけをもって、解雇することが労働基準法違反に該当することと同じです。病気の存在自体ではなく、仕事上の能力や適性を、必要な配慮を前提にして、公正に判断することが必要なのです。

いたずらに「難病があるから今後様々な問題が起きてくるのではないかと心配するのではなく、働いている難病の人本人の職業能力や適性を見ていくこと、また難病のある人も含め、働く人に能力を十分に発揮してもらえよう環境整備を行っていくことが重要です。

③難病のある人本人と、今後会社側や難病のある人自身が行うべき配慮・工夫等について話し合う

採用担当者としてはその応募者に「なぜ面接時に言ってくれなかったんだ」という想いを抱く場合もあるかと思いますが、先に示したとおりの事情によりその難病のある応募者も悩み迷った結果、病気のことを伝えるという判断に至ったことが考えられます。つまり「会社に難病のことを受け入れてもらえるかどうかわからない」「でも伝えないと会社に迷惑をかけるのではないかと」という不安や迷いを感じる中で、勇気を振り絞り申し出てきた側面もあると思われます。難病があることを申し出てくれたことに謝意を示し、難病のある人本人と安定した職業生活を送ってもらうために今後どのように会社は工夫していったらいいのか、また難病のある人自身に行ってもらう工夫はないのかなど、冷静に誠意を持って話し合いを行うべきでしょう。会社側のみが考えるということではなく、難病のある人本人とともに、アイデアを出し合い障壁を解消する手段を検討していくといった取り組みが必要となります。



4 働き続けてもらうための配慮

(1) 難病のある人には日常的にはどのような配慮を行ったらいいでしょうか。

「2 (1) なぜ難病のある人を採用したり、継続雇用しないといけないのでしょうか。」「2 (2) なぜ難病のある人に配慮をしなければならないのでしょうか。」でも示したように、難病があろうとなかろうと「人権」「雇用（公正な人事評価、社員・職場の活性化など）」「労働衛生問題」に取り組むことは重要なことです。

さらに、特に難病のある人に対し強調されなければならない配慮事項として、個人により配慮の必要性は異なってくるのですが、①疲れやすさ・体調の変動しやすさへの配慮、②通院の機会の保障、③人的・精神的サポート、などが共通して必要な配慮として挙げられるでしょう。

①疲れやすさ・体調の変動しやすさへの対応

難病のある人の中には、疲れやすい人が多く見られます。また、中には午前中は体調がよくても夕方になると不調となるなど日内での体調の変動があったり、体調を崩しやすい場合があります。一方で、難病のある人は会社に迷惑をかけまいと無理をしてしまったり、体調が悪くても黙っている傾向もあるようです。

そのため企業としては、体調が悪化時に勤務時間を柔軟化する配慮の実施が必要です。場合によっては時間を短縮化した勤務を導入する必要がある場合もあります。ただし、社内の規則も考慮しなければならない場合もあるでしょう。

②通院の機会の保障

「1 (1) そもそも難病とは何でしょうか。」でも示したように、定期的な医療ケアが必要です。また、希少性のある病気であるため、大学病院など大きな病院に行き、場合によっては複数の診療科を受診する必要な場合もあります。そのため、なかなか仕事が終わった後のアフターファイブや土日などに診察にいけないことも多いようです。そのため、会社を休んで通院する機会を保障する必要があります。

なお、「疲れやすさ・体調の変動しやすさへの対応」でも「通院の機会の保障」にしても、一緒に働く周囲の人が難病への理解がないと、「なぜあの人だけ許されているのか」と周囲の人が不満を抱く可能性があります。そのため、周囲の人の難病への理解が必要となってきます。また、難病のある人が一人で仕事を抱え込まないよう配慮するなど業務遂行上の体制の工夫も必要となってくるでしょう。

③人的・精神的サポート

上記2つの配慮を支えるものとして、人的・精神的サポートが必要となってきます。まず最も基本的な側面として、職場の難病への偏見や誤解をなくすることが重要です(これについては、(3)でさらに詳しく取り上げます)。

また周囲の人が、具体的な症状、症状悪化時の対応策など病気について理解することが必要です。上司などが「今日は体の調子はどうですか？」などと声をかけ、日常的に体調をチェックすることも必要でしょう。先述したとおり、難病のある人は会社に迷惑をかけまいとして無理をしてしまうなどの場合があるため、「体調の悪いときはいつでも申し出てください」と「待ち」の姿勢で接するのではなく、積極的にかかわっていく必要が場合によってはあるでしょう。難病のある人にとって誰に相談すればいいのかわからず相談しづらいと感じる場合もありますので、できればキーパーソンを決めておき、定期的に相談を実施したり、産業医や産業保健師など職場内外の専門家と連携をしていくことが必要です。

④身体障害がある場合の配慮

身体障害がある場合はさまざまな障害者雇用管理マニュアル¹⁾²⁾が出版されていますので詳しくはそちらを参照していただきたいのですが、大まかに言えば、まず「アクセシビリティ(接近のしやすさ)」、特に情報や物理的移動のアクセシビリティの保障が必要です。必要に応じ、支援機器やソフトを使用したり、段差解消などのバリアフリー化が必要な場合があります。また、経管栄養を行っている場合などでは衛生的に良好な場所の確保やプライバシーの配慮が必要です。

⑤個人のニーズに応じて配慮を行えばよい

難病(特定疾患)は120種類以上あることを先に触れました。また同一種類の疾患であっても個人差があります。疾患毎に必要なとされている配慮事項の全てを行わなければならないものでなく、個人のニーズによって必要なものを実施すればよいでしょう。



¹⁾ 最も基本的なものは、高齢・障害者雇用支援機構(編)「障害者雇用ガイドブック」です。同ガイドブックの入手については、雇用問題研究会にお問い合わせください。

²⁾ なお、高齢・障害者雇用支援機構では、インターネット上でも障害種類別の雇用管理マニュアルのいくつかを提供しています。<http://www.jeed.or.jp/data/disability/disability01.html> を参照ください。

(2) 周囲に伏せたおいた方がよいのでしょうか。

難病がある人難病のある人が仕事を続けていくためには、通院への配慮、能力的に無理のない仕事への配置、仕事の内容や仕方の個別的な調整や変更、在宅勤務、短時間勤務、勤務時間帯の変更、上司・同僚の病気や障害への正しい理解など、職場の理解が不可欠なことが多くあります。しかし、難病への先入観や偏見が一般に根強い状況では、単に「難病である」ことを知らせるだけでは、職場にどのような反応が起こるか予測できません。本人とも相談し、しっかり準備をして、どうしても必要な場合に限って、適切な方法で行うことが必要です。

①病気のことを伝える／伏せる場合のメリット・デメリットから考える

病気のことを周囲に伝えた場合、伏せた場合のメリット・デメリットは一般的には下表で挙げたようなものになると思われます。

難病は外見からは分らず、同僚とも普通に付き合い、「持病がある」ことについて自然に理解されている人も多くいます。そのような場合には、あえて「難病」であることを周囲に知らせる必要はないでしょう。個々の職場や難病のある人本人、人事がこの表を参考にするなどして、病気のことを伝えるのか伏せるのかを決めていく必要があります。

	病気のことを伝えた場合	病気のことを伏せた場合
メ リ ツ ト	<ul style="list-style-type: none"> ・通院や体調不良時の対応が行える ・病気のことを伏せる精神的重圧がない ・理解を得られる場合がある 	<ul style="list-style-type: none"> ・短期的には周囲の混乱や誤解が避けられる ・「難病患者」ではなく、「持病がある同僚」として自然な配慮が得られる。
デ メ リ ツ ト	<ul style="list-style-type: none"> ・伝えても必ずしも理解が得られるとは限らない、誤解が生じる場合もある ・正しく理解されないと「また病気のせいにして」と反応される可能性がある ・短期的には周囲の混乱や誤解が生じる可能性がある 	<ul style="list-style-type: none"> ・理解が得られない（「怠け病」、外見からの「病気がうつる」などの誤解） ・通院や体調不良時の対応が困難 ・周囲の人の、難病のある人に対する不信感（「なぜあの人は休んでばかりなのか？」など）が高まる ・伏せることによる精神的な重圧がある

②伝える「範囲」「方法」「タイミング」について検討する

また、伝える「範囲」「方法」「タイミング」について検討する必要があります。具体的には、

- ・どこまで伝えるか（人事担当者だけが把握しておくか、人事に加え直属の上司だけが情報を持っておくか、周囲の人には伝えるか、他部署にはどうするか）
- ・どのように伝えるか（病名を言うのか、病名は言わずに実態を伝えるのか）
- ・いつ伝えるのか（その職場に配属前に伝えるのか、配属後に伝えるのか）

伝えるのか伏せるのか、また伝えるにしてもどのように伝えるのか、難病のある本人と話し合って決めていくことが必要となります。

なお、難病のある人が障害者手帳を持っているかどうかの確認については、「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」が厚生労働省より出ていますので、これをご参照ください（<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougai sha01/index.html>）。

(3) 周囲の人への啓発はどのように行ったらよいでしょうか。

難病がある人難病のある人の職業生活を職場で応援することは、他の慢性疾患をもって
いる人たちの応援と一貫性のある仕方で行うのが一番好ましいでしょう。現在の職場でも、
多くの人たちが難病ではないものの、病気をもちながら周囲の理解を必要としていること
が多いものです。ただし、「難病」には誤解がつきものですし、偏見や差別の危険性も高
いものです。病気の内容についての正しい理解を進めるとともに、職場内の適切なコミュ
ニケーションの促進、企業風土の育成が重要です。

① 漠然とした不安に：勉強会などを開き啓発する

難病について周囲が理解を持つことが必要ということを先述しましたが、そのような理解と
いうのは一朝一夕には進まないものです。

もし個々の難病のある人についてではなく、難病に関し漠然とした不安が社内にあるとい
うのであれば、病気に関する啓発のための勉強会・説明会のようなものを開くのも一方法です。
朝礼等ちょっとした打ち合わせの時間を利用する、社内の健康管理プログラムの一環として行
う、出席者の範囲を工夫する（まず管理職のみに出席してもらい、続いてそれぞれに管理職が
各部署に情報を伝える）など、社内に情報を伝える方法を工夫することで、勉強会を開くこ
とができるでしょう。

また、そのような場合、外部の難病に関する専門家（難病相談・支援センターなど）に講師
を依頼することも検討するとよいかもしれません。

② 具体的な不安に：具体的な不安や対策法を受け入れ部署で話し合う（場合によっては難病の ある人本人も含めて）

難病のある人が実際にいらっしゃって、その人への個別対応に関し、受け入れる職場の人が
不安をお持ちの場合は、受け入れる人たちがどのようなことが不安なのか、どのような問題が
起こるとお考えか、またどのような対策を取ることが可能なのかなど、より具体的に受け入れ
る部署内で話し合うこともできるでしょう。具体的に話し合うことで、ある不安は杞憂であっ
たり、また対策が可能である場合も多いでしょう。また、このような話し合いに、難病のある
本人の意志を確認した上となりますが、直接本人に参加していただいたり、話し合いの進め方
について意見を聞くのもよいでしょう。

病気のことやその対策方法を一番把握しているのは難病のある人自身であり、一方職場のこ
とを分かってらっしゃるのはその職場の人たちということになります。そのため、双方の「専
門家」を活用することで、より効果的な理解や受け入れの体制を作ることが可能となるでし
ょう。

なお、このような社内の啓発の進め方に関しては、地域障害者職業センターなどの専門機関
で相談することができますので、ご活用ください。



(4) 職場復帰で気をつけることはありますか。

難病の多くは、しばしば働き盛りの人たちに発症します。重要なことは、難病は適切な治療によって、数ヶ月から数年で職場復帰が可能な状態になることが多いことです。しかし、「難病」の診断名を聞いたとき、本人も職場も情報が不足している状態で、就業継続が不可能であると短絡的に判断して、退職に至っている例が少なくありません。このような不必要な退職を防止するとともに、必要な配慮を行い、また、病気の状態や将来の見通しにあわせて長期的なキャリア計画を始めることも大切です。

①復職後も難病とうまくつきあっていく必要がある

難病のある人の復職とは、事故等により骨折し休職していたが治ってきたので職場復帰するという場合と基本的に異なる面があります。すなわち、完全に治ったということではなく、難病という慢性的な疾患が休職前に比べたら落ち着いたのということなのです。そのため、復職後も引き続き難病とうまく付き合いながら生活を送ることのできる配慮をすることが必要となってきます。具体的には「疲れやすさ・体調の変動しやすさへの対応」「通院の機会の保障」「人的・精神的サポート」などです。

難病と一生つきあっていくことについては、本人にとっても、相当の努力が必要ですし、失敗などの経験を通して学ぶことも多くあります。そのため、仕事で無理をしすぎたり、必要な疾患管理を怠ったりで、病気が悪化し、時には再入院ということもあります。

そのような時、「病気を完全に治してから、戻ってきて」という発言は、企業の病気への理解の不足を示すものとして、多くの難病がある人難病のある人に受け取られています。さらに、職場復帰後も病気が悪化してしまうこともあります。そのような時に「まだ治ってなかったの？」というようなことを言われることにも、多くの人が悩んでいます。病気をもちながら仕事を続ける本人の気持ちを理解し、応援することが大切です。

②疲れやすさ・体調の変動しやすさへの対応

体に何も疾病・障害のない人であっても、しばらく会社から離れた後（長期休暇後など）復帰すると、体がしばらくの間ついていけなかったり、心理的に戸惑うことも多いと思います。難病のある人も同様であり、それまで治療・療養のため入院・在宅生活を送っていたのが、復職することにより生活が一変します。この大きな変化により、当初は仕事自体はもとより通勤自体に疲れることもあるでしょう。

そのため、いきなり全力で仕事をさせないように配慮することが必要であり、まずは会社生活に慣れてもらうことが重要でしょう。復職後の当初2週間は半日勤務にし、次は午後3時までの勤務にするなど、段階的に時間を延ばしていくなどの配慮が、場合によっては必要となります。

③本人への精神的サポート等

難病のある人自身が休職により「穴をあけてしまっている」「職場に迷惑をかけている」と不安・焦りを感じる場合があります。また、社内で規定されている休職制度の期限が近づいてきている場合はさらに焦燥感は強くなるでしょう。そのようなこともあり、無理をして早めに復帰を申し出てくる場合もあるようです。そのため難病のある人に精神的なサポートを行うとともに、産業医や職場の上司と相談し適切な職場復帰の日程を決定していく、また休職や有給休暇に関し社内制度が活用できないかどうか検討し伝えるといったことが必要となるでしょう。

④外見からわからない困難性をもつようになった場合

難病を発病し職場復帰した場合、特に外見上の変化がないと、これまで一緒に働いてきた同僚、部下、上司などが「どこが悪いのか」といった印象を抱きやすく、周囲から理解が得られにくい傾向があります。そして休職前と全く同様の役割を求めてしまう場合もあるでしょう。そのため、周囲の人への啓発は極めて重要なものになります。

なお、障害者手帳を取得した場合であれば、施設改善や機器の購入、職場復帰のための特別な教育等を行うための障害者雇用継続助成金が活用できる場合があります。

(5) 各疾患の詳しい状態や雇用管理方法について知るにはどうしたらよいでしょうか。

難病（特定疾患）の種類は120種類以上あり、その症状や病因もさまざまです。各疾患の詳しい状況については、「難病情報センター」で詳しく解説されています。また、各疾患の雇用管理上の詳しい留意事項については「難病のある人の雇用管理・就業支援ガイドライン」に解説されています。いずれもインターネット上で公開されており、無料で情報を入手することができます。

①雇用管理上の詳細な留意事項を知りたいのなら「雇用管理・就業支援ガイドライン」を

代表的な疾患に関し雇用管理上の詳細な留意事項を知りたいということでしたら、「難病のある人の雇用管理・就業支援ガイドライン」をご覧ください。このガイドラインは28の疾患の雇用管理の方法について分かりやすく解説しているものであり、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構（<http://www.jeed.or.jp/>）や障害者職業総合センターのホームページ（<http://www.nivr.jeed.or.jp/>）から見ることができます。

このガイドラインを見ていただくと分かりますが、難病のある人にどのような雇用管理をするかということだけでなく、一緒に働く人への啓発の必要性や支援機器の利用など、本人を取り巻く「環境」のあり方についても多く触れられています。

②各疾患の病因、症状、経過の一般的な情報を知りたいのなら「難病情報センター」を

123の疾患の病因、症状、経過等の詳細な情報を知りたいということであれば、難病情報センターのホームページ（<http://www.nanbyou.or.jp/>）をご覧ください。難病情報センターのホームページは、財団法人難病医学研究財団によって運営されており、疾患の解説だけでなく、難病相談・支援センターや医療機関の情報も掲載されています。



5 障害者雇用制度との関係

(1) 障害者の雇用率にカウントできますか。

難病が原因で身体障害者手帳制度の対象となっている人は少なくありません。障害種類も、視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、内部障害など様々です。そのような場合、障害者雇用率にカウントでき、ダブルカウントになることもあります。短時間雇用でもカウントされることがあります。ただし、疲れやすさ、皮膚の障害、関節痛や腹痛など、職業には影響するものの、障害認定されない障害もあり、これらについては雇用率にはカウントされません。「雇用率にカウントするため」に雇用するのではなく、障害で差別せずに雇用することが大切です。

①「障害者の雇用の促進等に関する法律」で定める「障害者」とは

日本の障害者雇用を定めているのが「障害者の雇用の促進等に関する法律」(昭和35年制定)です。この法律では、障害者を「身体または精神に障害があるため長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、または職業生活を営むことが著しく困難な者」としており、この要件に該当するかぎりすべての種類の障害者がその障害の種類のいかんを問わず法の対象となります。そのため多くの難病のある人もその法律の対象となります。

②障害者手帳を取得している場合はカウントできる

またこの法律では、各企業が雇用しなければならない障害者の雇用率を定めており、今まで何度かの改正を経て、平成18年4月では従業員の1.8%は障害者を雇用しなければならないとされています。この障害者雇用率には「身体障害者手帳」「療育手帳」「精神保健福祉手帳」所持者が算入されます。

さて、難病のある人の場合、身体障害者手帳等を取得している人としていない人がいます。前者の障害者手帳を取得している人の場合は障害者雇用率に算入できます。一方、障害者手帳を取得していない人の場合は障害者の雇用率には算入されません。

③障害者手帳を持っていない場合は雇用しない？

障害者手帳を取得している・していないにかかわらず、難病のある人の雇用や配慮に取り組まなければならないのは、「2 (1)」「2 (2)」に述べたとおりです。ある応募者に難病があったとして、障害者手帳を持っているから雇用する、障害者手帳を持っていないから雇用しない、というのはおかしな話です。難病の部分に注目するのではなく、その人が労働者としてどのような能力・才能を持ち、会社に貢献することができるのか見ていく必要があるのではないのでしょうか。

(2) 雇い入れや環境整備のための助成金は利用できますか。

今までお示してきたように、難病のある人の中には、身体障害者手帳等を取得している場合と取得していない場合があります、それにより利用できる助成金の範囲は異なります。手帳を持っている・持っていないに関らず、最寄りのハローワーク等で助成金利用に関する相談を行った方がよいでしょう。

①障害者手帳の有無による違い

身体障害者手帳等をお持ちの場合は、雇い入れに際しての助成金（ハローワーク）や、職場適応のための介助者や環境整備のための助成金や雇用継続のための助成金（独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構＜都道府県協会が窓口＞）が利用可能な場合があります。

一方、身体障害者手帳等をお持ちでない場合は、障害者雇用のための各助成金は活用できません。ただし、一般的な雇用対策上の助成金（不良債権処理の影響により離職した人を雇い入れる場合など）は利用可能な場合もあります。

②トライアル雇用は障害者手帳の有無にかかわらず活用可能

難病のある人で、身体障害者手帳等をお持ちの場合でもお持ちでない場合でも共通して、雇い入れた日から原則として3ヶ月の試行雇用（トライアル雇用）を行った場合に、「試行雇用奨励金」が利用可能な場合があります。

③助成金に関する情報源

応募者が障害者手帳をお持ちの場合・お持ちでない場合を含めて厚生労働省（<http://www.mhlw.go.jp/>）の給付金に関するホームページで紹介がされていますので（<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/index.html>）、ご参照ください。また、高齢・障害者雇用支援機構（<http://www.jeed.or.jp/>）の助成金に関するページ（<http://www.jeed.or.jp/disability/employer/subsidy/sub01.html>）もご参照ください。

④いずれの給付金・助成金でも個別の相談が必要

いずれの給付金・助成金も、自動的に事業主に支給されるということではありません。たとえ身体障害者手帳を持つ人を採用したとしても個別要件により受給できる場合とできない場合がありますので、最寄りのハローワークや都道府県労働局、都道府県障害者雇用促進協会（雇用開発協会・雇用促進協会・総合雇用推進協会）に個別にご相談ください。

(3) その他に事業主が利用できる支援制度はありますか。

難病がある人難病のある人への雇用管理や就業支援で大切なことは、お金がかかるハード面の整備ではなく、むしろ、専門的な知識やノウハウに基づく相談や援助です。ノウハウの不足や、人的なコストなどの点から、企業内の支援が難しいと考えられる場合、企業内だけで判断せず、公的な支援機関を積極的に活用することが大切です。ハローワークや障害者職業センターによる、専門的相談・援助、職場内支援の構築や雇用管理上の助言などは、身体障害者手帳をもっていない場合でも、「その他の障害」として、無料で利用できます。

①相談・援助

- ハローワーク：募集・採用・配置等についての相談・援助を行っています。
- 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
 - 地域障害者職業センター：「障害者を雇用しようと思っているが職場にとけ込めるか不安がある」「障害を受けリハビリ中の従業員が復職することになっているがどのような点に配慮すればよいか」などの相談に対し、障害者職業カウンセラーが事業主の方に対し相談・援助を実施しています。
 - 機構本部及び都道府県障害者雇用促進協会（雇用開発協会・雇用促進協会・総合雇用推進協会）：機構本部及び各都道府県障害者雇用促進協会等に、障害者雇用アドバイザー、雇用指導役等を配置し、相談等を行っています。
 - 駐在事務所：全国に5カ所設置されている駐在事務所では事業主の方に対して、障害者の雇用にかかる各種相談や援助を行っています。

②職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援事業（問い合わせ先：地域障害者職業センター）

就職又は職場適応に課題がある人などの雇用の促進及び職業の安定を図るため、事業所にジョブコーチを派遣し、障害者及び事業主に対して、雇用の前後を通じて障害特性を踏まえた直接的、専門的な援助を行っています。

③雇用管理サポート事業（問い合わせ先：地域障害者職業センター又は都道府県障害者雇用促進協会（雇用開発協会・雇用促進協会・総合雇用推進協会））

障害者の雇用管理に関し、特に専門的な支援を必要とする事業主等に対して、医療、社会教育、社会福祉、心理、職業能力開発、工学、雇用管理等の専門家が、地域障害者職業センターの障害者職業カウンセラー、駐在事務所や各都道府県の障害者雇用促進協会等の障害者雇用アドバイザーと連携して、障害者の雇用管理を容易にするための援助を行っています。

④就労支援機器の展示・貸出し（問い合わせ先：駐在事務所）

障害者の雇用促進に役立つ就労支援機器等の展示を行うとともに、就労支援機器を実際に試したいという事業主や事業主団体に対して当該機器等の無料貸出しを行っています。

⑤インターネット上での情報

高齢・障害者雇用支援機構のホームページ (<http://www.jeed.or.jp/>) では、「就労支援機器」「障害者雇用事例」「障害者の在宅就業支援」に関し検索を行うことが可能です。また、高齢・障害者雇用支援機構所属の障害者職業総合センター研究部門ホームページ (<http://www.nivr.jeed.or.jp/>) では、職業的視点からみた障害の把握に必要な、障害・疾患、職業、支援、社会資源の各種情報を検索するための「ユニバーサル・ワーク・データベース (<http://www.nivr.jeed.or.jp/research/uwdb/uwdb.html>)」を運用しています。

事例紹介

ここでは、難病をお持ちであっても、働いている人たち4名の事例を紹介いたします。

事例1

Aさん（50代男性）は、大型1種免許や3級整備士の資格を持ち、長年ガソリンスタンドに勤務していましたが、「潰瘍性大腸炎」になりました。

潰瘍性大腸炎は大腸の粘膜（最も内側の層）にびらん（細胞液がじくじく出てただれた皮膚異常の状態）や潰瘍ができる大腸の炎症性疾患で、特徴的な症状としては下痢や腹痛があります。また、症状が重くなると、発熱、体重減少、貧血などの全身への症状が起こります。この疾患のある多くの人は慢性の経過をとり、再燃と緩解を繰り返します。

この疾患にかかったことで、それまでのガソリンスタンドの仕事は続けられないとAさんは判断し、自主退職しました。しかし、家族の理解が得られず、離婚にも至りました。さらに、このような人生の苦境に立たされたこともあり、少しうつ的な傾向も持つようになったのです。そんな時に同じ病気の人が集う患者会に参加するようになり、そこで紹介された難病相談・支援センターに相談に行きました。相談・支援センターでは疾患や疾患から生じるさまざまな悩みについて相談し、少しずつ意欲を取り戻してきました。そのような中で、「社会に役立ちたい」という気持ちを持つようになり、社会福祉協議会での腎臓病患者の移送ボランティアに登録し、病院への移送支援をするようになりました。このボランティアに積極的に関わるようになってしばらく経ったころ、相談・支援センターと連携している市営駐輪場の管理組合より駐輪場管理担当者を募集しているとの話があり、Aさんは面接を受けることにしました。面接の結果、採用されることとなり、現在は駐輪場利用者の受付業務、自転車の管理事務を行っています。嘱託職員であり、年度毎の更新はありますが、社会保険は完備されています。この働き方がAさんの体調にあっているためか、病気が大幅に悪化することはなく、現在まで継続して勤務しています。Aさんは穏やかな性格の持ち主であり、他の方々からも慕われています。

事例2

Bさん（30代女性）は、もともと保険会社に勤務し営業業務を担当していました。しかし、元来体調を崩しがちであったBさんに対し、上司の理解が不十分であったこともあり、Bさんはストレスが蓄積し、起き上がることができなくなり、退職しました。そして、退職後にはさらに経済的に苦しくなり、病気も悪化してしまいました。

Bさんは「メニエール病」にかかっていたのです。メニエール病は、激しい回転性のあるめまい発作に耳鳴りや難聴などの症状や吐き気などを繰り返す病気であり、日常生活に支障をき

たすものです。

Bさんは難病相談・支援センターで相談を行いました。Bさんの長所として、パソコンなどの入力に得意であること、また数値の計算や判断力に優れていること、が見出されました。おりしも、相談・支援センターは県の企業誘致事業の動きを把握していました。そして、その誘致策によって進出してきた大手情報通信業の会社と相談・支援センターは交渉し、難病のある人のコールセンターでの訓練をタイアップして行うことになりました。Bさんはこの会社での訓練を受け、またさらにパソコン技能に磨きをかけるべく、難病相談・支援センターで開催しているパソコン講習も受講しました。こうした努力が実り、営業の経験があること、パソコンなどの入力に得意といった長所が生かされ、Bさんはそのままその会社で採用されることになったのです。

事例 3

Cさんは、看護師として働いていましたが、重症筋無力症を発症しました。そして、夜勤やシフト勤務が難しくなったため、日勤が中心であるリハビリテーション科に配置転換されました。病気の特徴として、夕方に疲れやすくなることや、季節等によっては朝から動けないこともあります。

しかし、同じ職場に働く看護師たちには、育児中の人も多くいて、子どもの病気などで、突発休や早退が珍しくありません。むしろ、そのような事情がある人たちが集まっている職場なのかもしれません。そのような職場であるため、病気のことを知っているのは上司だけという状況ですが、無理なく仕事できています。時々、薬などのふたをあけることや、注射のアンブルを切るなどの力がある作業ができないことがあります。そのような時は、同僚に助けられています。

病院内の勤務で上司が医療関係者ではありますが、そのことによって必ずしも病気の理解が得られやすいとは感じていません。重症筋無力症で、疲れが強くなった時、職場で少し横になって休憩できれば、回復し、仕事が続けられるのですが、職場では一時的休憩が認めてもらえず、仕方なく早退することもあります。

事例 4

Dさんは、16歳で発熱、倦怠感、関節痛、日光過敏などの症状が出て、全身性エリテマトーデスと診断されました。出席日数が足りないため普通高校が継続できず、病院に併設された養護学校に転校し、体調が回復した後、元の高校に復帰し、大学と大学院に進みました。しかし、体調は良くなったり悪くなったりを繰り返し、ついに体を動かすことができなくなり、休学し、半年ほど寝て過ごすことになりました。その後、半年ほど、週1回のボランティアで体力をつ

け、週三回の午前10時から午後4時の仕事に就くことができ、さらに、1年後には、正職員となり、10時から6時までのフルタイム勤務になりました。

疲れやすい、朝、体がこわばり動けないなどの症状は今も変わらずあります。特に大きな仕事や出張の後には体調を崩しますし、休日の日は寝込んでいることも多くあります。体調不良でどうしても欠勤しなければならないときは、同僚に迷惑をかけたと自己嫌悪に陥り、早く辞めたほうが良いのではないかと思悩みます。ただ、あと少しだけ頑張ろう、あと少し、と自分を奮い立たせて頑張るうちに、ひと月、ふた月、一年、二年と月日が経過してきました。

苦勞して勉強してきたことを少しでも社会に還元するため、なんとか仕事を続けたいと考えていますが、今後は体調の波に応じて様々な工夫が必要だと感じています。



■本Q & Aを作成するにあたって参考とした文献等

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構(編)：障害者雇用ガイドブック平成18年版，社団法人雇用問題研究会(2006)

厚生労働省労働基準局監督課(編)：採用から解雇、退職まで，労働基準法の解説と実務問答，労働調査会(2004)

厚生労働省職業安定局：難病患者の雇用管理・就労支援に関する実態調査 中間報告書(2006)

難病の雇用管理のための調査・研究会：難病の雇用管理のための調査・研究会報告書(2007)

難病情報センターホームページ：<http://www.nanbyou.or.jp/>

日本経団連障害者雇用相談室(編)：障害者雇用マニュアルQ & A，日本経団連出版(2004)

岡本享二：CSR入門 「企業の社会的責任」とは何か，日本経済新聞社(2004)

白潟敏朗・青木茂雄・北島隆次：図解よくわかるCSR 組織づくりから意識改革まで「企業の社会的責任」遂行体制のすべて，日本実業出版社(2005)

資料

■ 難治性疾患克服研究事業対象疾患（123 疾患）

疾患番号	疾患名
1	脊髄小脳変性症
2	シャイ・ドレーガー症候群
3	モヤモヤ病(ウィリス動脈輪閉塞症)
4	正常圧水頭症
5	多発性硬化症
6	重症筋無力症
7	ギラン・バレー症候群
8	フィッシャー症候群
9	慢性炎症性脱髄性多発神経炎
10	多発限局性運動性末梢神経炎(ルイス・サマー症候群)
11	単クローン抗体を伴う末梢神経炎(クロウ・フカセ症候群)
12	筋萎縮性側索硬化症
13	脊髄性進行性筋萎縮症
14	球脊髄性筋萎縮症(Kennedy-Alter-Sung病)
15	脊髄空洞症
16	パーキンソン病
17	ハンチントン病
18	進行性核上性麻痺
19	線条体黒質変性症
20	ペルオキシソーム病
21	ライソゾーム病
22	クロイツフェルト・ヤコブ病(CJD)
23	ゲルストマン・ストロイスラー・シャインカー病(GSS)
24	致死性家族性不眠症
25	亜急性硬化性全脳炎(SSPE)
26	進行性多巣性白質脳症(PML)
27	後縦靭帯骨化症
28	黄色靭帯骨化症
29	前縦靭帯骨化症
30	広範脊柱管狭窄症
31	特発性大腿骨頭壊死症
32	特発性ステロイド性骨壊死症
33	網膜色素変性症
34	加齢黄斑変性
35	難治性視神経症
36	突発性難聴
37	特発性両側性感音難聴
38	メニエール病
39	遅発性内リンパ水腫
40	PRL分泌異常症

疾患番号	疾患名
41	ゴナドトロピン分泌異常症
42	ADH分泌異常症
43	中枢性摂食異常症
44	原発性アルドステロン症
45	偽性低アルドステロン症
46	グルココルチコイド抵抗症
47	副腎酵素欠損症
48	副腎低形成(アジソン病)
49	偽性副甲状腺機能低下症
50	ビタミンD受容機構異常症
51	TSH受容体異常症
52	甲状腺ホルモン不応症
53	再生不良性貧血
54	溶血性貧血
55	不応性貧血(骨髓異形成症候群)
56	骨髓線維症
57	特発性血栓症
58	血栓性血小板減少性紫斑病(TTP)
59	特発性血小板減少性紫斑病
60	I g A腎症
61	急速進行性糸球体腎炎
62	難治性ネフローゼ症候群
63	多発性嚢胞腎
64	肥大型心筋症
65	拡張型心筋症
66	拘束型心筋症
67	ミトコンドリア病
68	Fabry病
69	家族性突然死症候群
70	原発性高脂血症
71	特発性間質性肺炎
72	サルコイドーシス
73	びまん性汎細気管支炎
74	潰瘍性大腸炎
75	クローン病
76	自己免疫性肝炎
77	原発性胆汁性肝硬変
78	劇症肝炎
79	特発性門脈圧亢進症
80	肝外門脈閉塞症

疾患番号	疾患名
81	Budd-Chiari症候群
82	肝内結石症
83	肝内胆管障害
84	膵嚢胞線維症
85	重症急性膵炎
86	慢性膵炎
87	アミロイドーシス
88	ベーチェット病
89	全身性エリテマトーデス
90	多発性筋炎・皮膚筋炎
91	シェーグレン症候群
92	成人スティル病
93	高安病（大動脈炎症候群）
94	バージャー病
95	結節性多発動脈炎
96	ウェゲナー肉芽腫症
97	アレルギー性肉芽腫性血管炎
98	悪性関節リウマチ
99	側頭動脈炎
100	抗リン脂質抗体症候群
101	強皮症
102	好酸球性筋膜炎
103	硬化性萎縮性苔癬
104	原発性免疫不全症候群
105	若年性肺気腫
106	ヒスチオサイトーシスX
107	肥満低換気症候群
108	肺胞低換気症候群
109	原発性肺高血圧症
110	慢性肺血栓塞栓症
111	混合性結合組織病
112	神経線維腫症Ⅰ型（レックリングハウゼン病）
113	神経線維腫症Ⅱ型
114	結節性硬化症（プリングル病）
115	表皮水疱症
116	膿疱性乾癬
117	天疱瘡
118	大脳皮質基底核変性症
119	重症多形滲出性紅斑（急性期）
120	肺リンパ管筋腫症（LAM）
121	進行性骨化性線維異形成症（FOP）
122	色素性乾皮症（XP）
123	スモン

※患者のQOLの向上のために、療養生活支援を目的とした事業を実施し、地域における難病患者等の自立と社会参加の促進を図る「難病患者等居宅生活支援事業」の対象者は、難治性疾患克服研究事業（特定疾患調査研究分野）の対象疾患（123疾患）および関節リウマチの患者です。

■ 特定疾患治療研究対象疾患一覧（45 疾患）

疾患番号	疾患名
1	ベーチェット病
2	多発性硬化症
3	重症筋無力症
4	全身性エリテマトーデス
5	スモン
6	再生不良性貧血
7	サルコイドーシス
8	筋萎縮性側索硬化症
9	強皮症、皮膚筋炎及び多発性筋炎
10	特発性血小板減少性紫斑病
11	結節性動脈周囲炎
12	潰瘍性大腸炎
13	大動脈炎症候群
14	ピュルガー病
15	天疱瘡
16	脊髄小脳変性症
17	クローン病
18	難治性の肝炎のうち劇症肝炎
19	悪性関節リウマチ
20	パーキンソン病
21	アミロイドーシス
22	後縦靭帯骨化症
23	ハンチントン病
24	モヤモヤ病（ウィリス動脈輪閉塞症）
25	ウェゲナー肉芽腫症
26	特発性拡張型（うっ血型）心筋症
27	シャイ・ドレーガー症候群
28	表皮水疱症（接合部型及び栄養障害型）
29	膿疱性乾癬
30	広範脊柱管狭窄症
31	原発性胆汁性肝硬変
32	重症急性膵炎
33	特発性大腿骨頭壊死症
34	混合性結合組織病
35	原発性免疫不全症候群
36	特発性間質性肺炎
37	網膜色素変性症
38	プリオン病
39	原発性肺高血圧症
40	神経線維腫症
41	亜急性硬化性全脳炎
42	バッド・キアリ（Budd-Chiari）症候群
43	特発性慢性肺血栓塞栓症（肺高血圧型）
44	ライソゾーム病（ファブリー[Fabry]病含む）
45	副腎白質ジストロフィー

■ 独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構

所在地 〒105-0022 東京都港区海岸 1-11-1 ニューピア竹芝ノースタワー内

電話 03(5400)1600

● 駐在事務所

駐在事務所名	所在地	電話番号	FAX 番号
仙台駐在事務所	〒980-0021 仙台市青葉区中央 3-2-1 青葉通プラザ内	調査課 022-265-1285 障害者雇用情報課 022-224-7677	022-224-8366
東京駐在事務所	〒105-0022 東京都港区海岸 1-11-1 ニューピア竹芝ノースタワー内	調査課 03-5400-1630 障害者雇用情報課 03-5400-1632	03-5400-1631 03-5400-1633
名古屋駐在事務所	〒460-0008 名古屋市中区栄 2-10-19 名古屋商工会議所ビル 9F	調査課 052-209-5568 障害者雇用情報課 052-209-5561	052-209-5562
大阪駐在事務所	〒541-0056 大阪市中央区久太郎町 2-4-11 クラボウアネックスビル内	調査課 06-6265-6856 障害者雇用情報課 06-6265-6857	06-6261-5581
福岡駐在事務所	〒812-0011 福岡市博多区博多 3-25-21 博多駅前ビジネスセンター 2F	調査課 092-451-0976 障害者雇用情報課 092-474-5304	092-413-1962

● 地域障害者職業センター

センター名	所在地	問い合わせ先
北海道障害者職業センター	〒001-0024 札幌市北区北二十四条西 5-1-1 札幌サンプラザ 5F	TEL:011-747-8231 FAX:011-747-8134 E-mail:hokkaido-ctr@vrjeed.or.jp
旭川支所	〒070-0034 旭川市四条通 8 丁目右 1 号 ツジビル 5F	TEL:0166-26-8231 FAX:0166-26-8232 E-mail:asahikawa-ctr@vrjeed.or.jp
青森障害者職業センター	〒030-0845 青森市緑 2-17-2	TEL:017-774-7123 FAX:017-776-2610 E-mail:aomori-ctr@vrjeed.or.jp
岩手障害者職業センター	〒020-0133 盛岡市青山 4-12-30	TEL:019-646-4117 FAX:019-646-6860 E-mail:iwate-ctr@vrjeed.or.jp
宮城障害者職業センター	〒983-0836 仙台市宮城野区幸町 4-6-1	TEL:022-257-5601 FAX:022-257-5675 E-mail:miyagi-ctr@vrjeed.or.jp
秋田障害者職業センター	〒010-0944 秋田市川尻若葉町 4-48	TEL:018-864-3608 FAX:018-864-3609 E-mail:akita-ctr@vrjeed.or.jp

山形障害者職業センター	〒990-0021 山形市小白川町 2-3-68	TEL:023-624-2102 FAX:023-624-2179 E-mail:yamagata-ctr@vr.jeed.or.jp
福島障害者職業センター	〒960-8135 福島市腰浜町 23-28	TEL:024-522-2230 FAX:024-522-2261 E-mail:fukushima-ctr@vr.jeed.or.jp
茨城障害者職業センター	〒309-1703 茨城県笠間市鯉淵 6528-66	TEL:0296-77-7373 FAX:0296-77-4752 E-mail:ibaraki-ctr@vr.jeed.or.jp
栃木障害者職業センター	〒320-0865 宇都宮市睦町 3-8	TEL:028-637-3216 FAX:028-637-3190 E-mail:tochigi-ctr@vr.jeed.or.jp
群馬障害者職業センター	〒379-2154 前橋市天川大島町 130-1	TEL:027-290-2540 FAX:027-290-2541 E-mail:gunma-ctr@vr.jeed.or.jp
埼玉障害者職業センター	〒338-0825 さいたま市桜区下大久保 136-1	TEL:048-854-3222 FAX:048-854-3260 E-mail:saitama-ctr@vr.jeed.or.jp
千葉障害者職業センター	〒261-0001 千葉市美浜区幸町 1-1-3	TEL:043-204-2080 FAX:043-204-2083 E-mail:chiba-ctr@vr.jeed.or.jp
東京障害者職業センター	〒170-6008 豊島区東池袋 3-1-1 サンシャイン 60-8F	TEL:03-3989-9651 FAX:03-3989-9653 E-mail:tokyo-ctr@vr.jeed.or.jp
多摩支所	〒190-0012 立川市曙町 2-38-5 立川ビジネスセンタービル 5F	TEL:042-529-3341 FAX:042-529-3356 E-mail:tama-ctr@vr.jeed.or.jp
神奈川障害者職業センター	〒228-0815 相模原市桜台 13-1	TEL:042-745-3131 FAX:042-742-5789 E-mail:kanagawa-ctr@vr.jeed.or.jp
新潟障害者職業センター	〒950-0067 新潟市大山 2-13-1	TEL:025-271-0333 FAX:025-271-9522 E-mail:niigata-ctr@vr.jeed.or.jp
富山障害者職業センター	〒931-8443 富山市下飯野新田 70-4	TEL:076-438-5285 FAX:076-438-5234 E-mail:toyama-ctr@vr.jeed.or.jp
石川障害者職業センター	〒921-8836 石川県石川郡野々市町末松 2-244	TEL:076-246-2210 FAX:076-246-1425 E-mail:ishikawa-ctr@vr.jeed.or.jp
福井障害者職業センター	〒910-0026 福井市光陽 2-3-32	TEL:0776-25-3685 FAX:0776-25-3694 E-mail:fukui-ctr@vr.jeed.or.jp
山梨障害者職業センター	〒400-0864 甲府市湯田 2-17-14	TEL:055-232-7069 FAX:055-232-7077 E-mail:yamanashi-ctr@vr.jeed.or.jp
長野障害者職業センター	〒380-0935 長野市中御所 3-2-4	TEL:026-227-9774 FAX:026-224-7089 E-mail:nagano-ctr@vr.jeed.or.jp
岐阜障害者職業センター	〒502-0933 岐阜市日光町 6-30	TEL:058-231-1222 FAX:058-231-1049 E-mail:gifu-ctr@vr.jeed.or.jp

静岡障害者職業センター	〒420-0851 静岡市葵区黒金町 59-6 大同生命静岡ビル 7F	TEL:054-652-3322 FAX:054-652-3325 E-mail:shizuoka-ctr@vr.jeed.or.jp
愛知障害者職業センター	〒453-0015 名古屋市中村区椿町 1-16 井門名古屋ビル 2F	TEL:052-452-3541 FAX:052-452-6218 E-mail:aichi-ctr@vr.jeed.or.jp
豊橋支所	〒440-0888 豊橋市駅前大通り 1-27 三菱 UFJ 証券豊橋ビル 6F	TEL:0532-56-3861 FAX:0532-56-3860 E-mail:toyohashi-ctr@vr.jeed.or.jp
三重障害者職業センター	〒514-0002 津市島崎町 327-1	TEL:059-224-4726 FAX:059-224-4707 E-mail:mie-ctr@vr.jeed.or.jp
滋賀障害者職業センター	〒525-0027 草津市野村 2-20-5	TEL:077-564-1641 FAX:077-564-1663 E-mail:shiga-ctr@vr.jeed.or.jp
京都障害者職業センター	〒600-8235 京都市下京区西洞院通塩小路下る東油小路町 803	TEL:075-341-2666 FAX:075-341-2678 E-mail:kyoto-ctr@vr.jeed.or.jp
大阪障害者職業センター	〒541-0056 大阪府中央区久太郎町 2-4-11 クラボウアネックスビル 4F	TEL:06-6261-7005 FAX:06-6261-7066 E-mail:osaka-ctr@vr.jeed.or.jp
南大阪支所	〒591-8025 堺市北区長曾根町 130-23 堺商工会議所 5F	TEL:072-258-7137 FAX:072-258-7139 E-mail:minamiosaka-ctr@vr.jeed.or.jp
兵庫障害者職業センター	〒657-0833 神戸市灘区大内通 5-2-2	TEL:078-881-6776 FAX:078-881-6596 E-mail:hyogo-ctr@vr.jeed.or.jp
奈良障害者職業センター	〒630-8014 奈良市四条大路 4-2-4	TEL:0742-34-5335 FAX:0742-34-1899 E-mail:nara-ctr@vr.jeed.or.jp
和歌山障害者職業センター	〒640-8323 和歌山市太田 130-3	TEL:073-472-3233 FAX:073-474-3069 E-mail:wakayama-ctr@vr.jeed.or.jp
鳥取障害者職業センター	〒680-0842 鳥取市吉方 189	TEL:0857-22-0260 FAX:0857-26-1987 E-mail:tottori-ctr@vr.jeed.or.jp
島根障害者職業センター	〒690-0877 松江市春日町 532	TEL:0852-21-0900 FAX:0852-21-1909 E-mail:shimane-ctr@vr.jeed.or.jp
岡山障害者職業センター	〒700-0952 岡山市平田 407	TEL:086-243-6955 FAX:086-241-3599 E-mail:okayama-ctr@vr.jeed.or.jp
広島障害者職業センター	〒732-0052 広島市東区光町 2-15-55	TEL:082-263-7080 FAX:082-263-7319 E-mail:hiroshima-ctr@vr.jeed.or.jp
山口障害者職業センター	〒747-0803 防府市岡村町 3-1	TEL:0835-21-0520 FAX:0835-21-0569 E-mail:yamaguchi-ctr@vr.jeed.or.jp

徳島障害者職業センター	〒770-0823 徳島市出来島本町 1-5	TEL:088-611-8111 FAX:088-611-8220 E-mail:tokushima-ctr@vrjeed.or.jp
香川障害者職業センター	〒760-0055 高松市観光通 2-5-20	TEL:087-861-6868 FAX:087-861-6880 E-mail:kagawa-ctr@vrjeed.or.jp
愛媛障害者職業センター	〒790-0808 松山市若草町 7-2	TEL:089-921-1213 FAX:089-921-1214 E-mail:ehime-ctr@vrjeed.or.jp
高知障害者職業センター	〒781-5102 高知市大津甲 770-3	TEL:088-866-2111 FAX:088-866-0676 E-mail:kochi-ctr@vrjeed.or.jp
福岡障害者職業センター	〒810-0042 福岡市中央区赤坂 1-6-19 ワークプラザ赤坂 5F	TEL:092-752-5801 FAX:092-752-5751 E-mail:fukuoka-ctr@vrjeed.or.jp
北九州支所	〒802-0066 北九州市小倉北区萩崎町 1-27	TEL:093-941-8521 FAX:093-941-8513 E-mail:kitakyusyu-ctr@vrjeed.or.jp
佐賀障害者職業センター	〒840-0851 佐賀市天祐 1-8-5	TEL:0952-24-8030 FAX:0952-24-8035 E-mail:saga-ctr@vrjeed.or.jp
長崎障害者職業センター	〒852-8104 長崎市茂里町 3-26	TEL:095-844-3431 FAX:095-848-1886 E-mail:nagasaki-ctr@vrjeed.or.jp
熊本障害者職業センター	〒862-0971 熊本市大江 6-1-38-4F	TEL:096-371-8333 FAX:096-371-8806 E-mail:kumamoto-ctr@vrjeed.or.jp
大分障害者職業センター	〒874-0905 別府市上野口町 3088-170	TEL:0977-25-9035 FAX:0977-25-9042 E-mail:oita-ctr@vrjeed.or.jp
宮崎障害者職業センター	〒880-0014 宮崎市鶴島 2-14-17	TEL:0985-26-5226 FAX:0985-25-6425 E-mail:miyazaki-ctr@vrjeed.or.jp
鹿児島障害者職業センター	〒890-0063 鹿児島市鴨池 2-30-10	TEL:099-257-9240 FAX:099-257-9281 E-mail:kagoshima-ctr@vrjeed.or.jp
沖縄障害者職業センター	〒900-0006 那覇市おもろまち 1-3-25 沖縄職業総合庁舎 5F	TEL:098-861-1254 FAX:098-861-1116 E-mail:okinawa-ctr@vrjeed.or.jp

●都道府県障害者雇用促進協会（雇用開発協会・雇用促進協会・総合雇用推進協会）

都道府県協会名	所在地	電話番号	FAX 番号
(社)北海道障害者雇用促進協会	〒060-0004 札幌市中央区北 4 条西 4 丁目 札幌国際ビル 4F	011-242-8581	011-242-9615

(社)青森県障害者雇用促進協会	〒030-0801 青森市新町 2-2-4 青森新町二丁目ビル 7F	017-773-5037	017-722-8043
(社)岩手県障害者雇用促進協会	〒020-0024 盛岡市菜園 1-12-10 日鉄鉱盛岡ビル 5F	019-652-8080	019-652-7355
(社)宮城県高齢・障害者雇用支援協会	〒980-0021 仙台市青葉区中央 3-2-1 青葉通プラザ 2F	022-265-2076	022-265-2078
(社)秋田県雇用開発協会	〒010-0951 秋田市山王 3-1-7 東カンビル 3F	018-863-4805	018-863-4929
(社)山形県障害者雇用促進協会	〒990-0828 山形市双葉町 1-2-3 山形テルサ 1F	023-676-8402	023-645-4406
(社)福島県雇用開発協会	〒960-8034 福島市置賜町 1-29 佐平ビル 8F	024-524-2731	024-524-2781
(社)茨城県雇用開発協会	〒310-0803 水戸市城南 1-1-6 サザン水戸ビル 3F	029-221-6698	029-221-6739
(社)栃木県雇用開発協会	〒320-0033 宇都宮市本町 4-15 宇都宮 NIビル 8F	028-621-2853	028-627-3104
(社)群馬県雇用開発協会	〒371-0026 前橋市大手町 2-6-17 住友生命前橋ビル 10F	027-224-3377	027-224-3556
(社)埼玉県雇用開発協会	〒330-0063 さいたま市浦和区高砂 1-1-1 朝日生命浦和ビル 7F	048-824-8739	048-822-6481
(社)千葉県雇用開発協会	〒260-0015 千葉市中央区富士見 2-5-15 千葉塚本第三ビル 9F	043-225-7071	043-225-7479
(社)東京都障害者雇用促進協会	〒101-0061 千代田区三崎町 1-3-12 水道橋ビル 6F	03-3296-7222	03-3296-7230
(財)神奈川県雇用開発協会	〒231-0026 横浜市中区寿町 1-4 かながわ労働プラザ 7F	045-633-6110	045-633-5428
(社)新潟県雇用開発協会	〒950-0087 新潟市東大通 1-1-1 三越・ブラザー共同ビル 7F	025-241-3123	025-241-3426
(社)富山県雇用開発協会	〒930-0004 富山市桜橋通り 2-25 富山第一生命ビル 1F	076-442-2055	076-442-0224
(社)石川県雇用支援協会	〒920-8203 金沢市鞍月 5-181 AUBE5F	076-239-0365	076-239-0398
(社)福井県雇用支援協会	〒910-0005 福井市大手 2-7-15 明治安田生命福井ビル 10F	0776-24-2392	0776-24-2394

(社)山梨県雇用促進協会	〒400-0031 甲府市丸の内 2-7-23 鈴与甲府ビル 4F	055-222-2112	055-222-2119
(社)長野県雇用開発協会	〒380-8506 長野市南県町 1040-1 日本生命長野県庁前ビル 6F	026-226-4684	026-226-5134
(社)岐阜県障害者雇用促進協会	〒500-8856 岐阜市橋本町 2-20 濃飛ビル 5F	058-252-2323	058-252-2325
(社)静岡県障害者雇用促進協会	〒420-0857 静岡市葵区御幸町 11-30 エクセルワード静岡ビル 6F	054-255-7139	054-253-7910
(社)愛知県障害者雇用促進協会	〒460-0008 名古屋市中区栄 2-10-19 名古屋商工会議所ビル 9F	052-209-5853	052-209-5855
(社)三重県雇用開発協会	〒514-0002 津市島崎町 137-122	059-227-8030	059-227-8131
(社)滋賀県雇用開発協会	〒520-0056 大津市末広町 1-1 日本生命大津ビル 3F	077-525-8644	077-524-9684
(社)京都府高齢・障害者雇用支援協会	〒604-8171 京都市中京区烏丸通御池下ル虎屋町 577-2 太陽生命御池ビル 3F	075-222-0202	075-222-0225
(社)大阪府雇用開発協会	〒530-0001 大阪市北区梅田 1-12-39 新阪急ビル 10F	06-6346-0122	06-6346-0146
(社)兵庫県障害者雇用促進協会	〒650-0025 神戸市中央区相生町 1-2-1 東成ビルディング 3F	078-360-3681	078-360-3684
(社)奈良県障害者雇用促進協会	〒630-8122 奈良市三条本町 9-21 JR 奈良伝宝ビル 4F	0742-34-2227	0742-34-2383
(社)和歌山県障害者雇用促進協会	〒640-8154 和歌山市六番丁 24 ニッセイ和歌山ビル 7F	073-431-2440	073-424-9613
(社)鳥取県高齢・障害者雇用促進協会	〒680-0835 鳥取市東品治町 102 明治安田生命鳥取駅前ビル 3F	0857-27-6974	0857-27-6975
(社)島根県雇用促進協会	〒690-0826 松江市学園南 1-2-1 くにびきメッセ 6F	0852-21-8131	0852-25-9267
(社)岡山県雇用開発協会	〒700-0907 岡山市下石井 2-1-3 岡山第一生命ビル 4F	086-233-2667	086-223-9583
(社)広島県雇用開発協会	〒730-0013 広島市中区八丁堀 16-14 第2広電ビル 7F	082-512-1133	082-221-5854
(社)山口県雇用開発協会	〒753-0051 山口市旭通り二丁目 9-19 山口建設(株)ビル 3F	083-924-6749	083-924-6697

(社)徳島雇用支援協会	〒770-0831 徳島市寺島本町西 1-7-1 日通朝日徳島ビル 7F	088-655-1050	088-623-3663
(社)香川県雇用支援協会	〒760-0017 高松市番町 1-2-26 トキワ番町ビル 3F	087-811-2285	087-811-2286
(社)愛媛高齢・障害者雇用支援協会	〒790-0006 松山市南堀端町 5-8 オワセビル 4F	089-943-6622	089-932-2181
(社)高知県雇用開発協会	〒780-0053 高知市駅前町 5-5 大同生命高知ビル 7F	088-884-5213	088-884-5306
(財)福岡県高齢者・障害者雇用支援協会	〒812-0011 福岡市博多区博多駅前 3-25-21 博多駅前ビジネスセンター 3F	092-473-7685	092-451-4150
(社)佐賀県障害者雇用促進協会	〒840-0816 佐賀市駅南本町 5-1 住友生命佐賀ビル 5F	0952-29-8883	0952-24-7529
(社)長崎県雇用支援協会	〒850-0862 長崎市出島町 1-14 出島朝日生命青木ビル 5F	095-827-6805	095-827-6822
(社)熊本県高齢・障害者雇用支援協会	〒860-0844 熊本市水道町 8-6 朝日生命熊本ビル 3F	096-355-1002	096-355-1054
(財)大分県総合雇用推進協会	〒870-0026 大分市金池町 1-1-1 大交セントラルビル 3F	097-537-5048	097-538-5465
(社)宮崎県雇用開発協会	〒880-0812 宮崎市高千穂通 2-1-33 明治安田生命宮崎ビル 8F	0985-29-0500	0985-29-5131
(財)鹿児島県雇用支援協会	〒892-0844 鹿児島市山之口町 1-10 鹿児島中央ビルディング 11F	099-219-2000	099-226-9991
(社)沖縄雇用開発協会	〒901-0152 那覇市字小禄 1831-1 沖縄産業支援センター7F	098-891-8460	098-891-8470

■ 難病相談・支援センター

都道府県	難病相談・支援センター	所在地 ホームページまたはEメールアドレス 電話番号 FAX番号
北海道	北海道難病センター	〒064-0804 札幌市中央区南4条西10丁目 http://www.do-nanren.jp/ 011-512-3233 011-512-4807
青森県	難病相談・支援センター	〒038-1331 青森県青森市浪岡女鹿沢字平野 155 0172-62-5514 0172-62-5514

岩手県	岩手県難病相談支援センター	〒020-0831	岩手県盛岡市三本柳 8-1-3 ふれあいランド岩手団体交流室内 019-614-0711 019-637-7626
宮城県	宮城県難病相談支援センター	〒981-0915	宮城県仙台市青葉区通町 1-6-9 通町分庁舎宮城県患者・家族 団体連絡協議会内 http://www18.ocn.ne.jp/~miyagi-p/ 022-718-3090 022-275-6360
秋田県	秋田県難病相談・支援センター	〒010-0922	秋田市旭北栄町 1 番 5 号 秋田県社会福祉会館 3 階 http://akinan.com/ 018-866-7754 018-866-7782
山形県	山形県難病相談支援センター	〒990-0021	山形市小白川町 2-3-30 山形県小白川庁舎内 http://www17.plala.or.jp/nanbyou-yamagata/ 023-631-6061 023-631-6061
福島県	福島県難病相談支援センター	〒960-8065	福島県福島市杉妻町 5-75 024-521-7961 024-521-7963
茨城県	茨城県難病相談・支援センター	〒305-0005	つくば市天久保 2-1-1 筑波大学附属病院内 B 棟 350 号室 E-mail: nanbyou@mail.hosp.tsukuba.ac.jp 029-853-3610 029-853-3612
栃木県	とちぎ難病相談支援センター	〒320-0065	栃木県宇都宮市駒生町 3337-1 とちぎリハビリテーションセンター 総合相談部内 http://www.nanbyou.pref.tochigi.jp/nanbyou/ 028-623-6113 028-623-7255
群馬県	群馬県難病相談支援センター	〒371-8511	群馬県前橋市昭和町三丁目 39 番 15 号(国立大学法人群馬大学 医学部附属病院) http://nanbyou.dept.med.gunma-u.ac.jp/ 027-220-8069 027-220-8537
埼玉県	埼玉県難病相談支援センター	〒330-0063	さいたま市浦和区高砂 3-15-1 http://www.pref.saitama.lg.jp/A04/BT00/nanbyou/ (県庁特定疾患対策担当 TEL)048-830-3562 (難病団体 TEL)048-831-8005 (県庁特定疾患対策担当 FAX)048-830-4804
千葉県	千葉県総合難病相談・支援センター	〒260-0856	千葉市中央区亥鼻 1-8-1 千葉大学医学部附属病院 http://www.nanbyousien-chiba.jp/ 043-222-7171
千葉県	千葉地域難病相談・支援センター	〒260-0801	千葉市中央区仁戸名町 673 独立行政法人国立病院機構千葉 東病院 043-264-3662
千葉県	東葛南部地域難病相談・支援センター	〒279-0021	千葉県浦安市富岡 2-1-1 順天堂大学医学部付属順天堂浦安 病院 047-353-3111(内 2179)
千葉県	東葛北部地域難病相談・支援センター	〒277-0004	千葉県柏市柏下 163-1 東京慈恵会医科大学附属柏病院 047-167-9681
千葉県	印旛山武地域難病相談・支援センター	〒286-0041	千葉県成田市飯田町 90-1 成田赤十字病院 0476-22-2311(内 7503)
千葉県	香取海匝地域難病相談・支援センター	〒289-2511	千葉県旭市イ 1326 総合病院国保旭中央病院 0479-63-8111(内 3150)
千葉県	夷隅長生地域難病相談・支援センター	〒299-4114	千葉県茂原市本納 2777 公立長生病院 0475-34-2121

千葉県	安房地域難病相談・支援センター	〒296-0041	千葉県鴨川市東町 929 医療法人鉄蕉会亀田総合病院 04-7099-1261
千葉県	君津地域難病相談・支援センター	〒292-0822	千葉県木更津市桜井 1010 国保直営総合病院君津中央病院 0438-36-1071(内 2809)
千葉県	市原地域難病相談・支援センター	〒277-0004	千葉県市原市姉崎 3426-3 帝京大学医学部附属市原病院 0436-62-1211(内 1287)
東京都	東京都難病相談・支援センター	〒112-0012	東京都文京区大塚 4-21-5 03-3943-4050 03-3943-4051
神奈川県	かながわ難病相談・支援センター	〒221-0835	横浜市神奈川区鶴屋町 2-24-2 かながわ県民センター14 階 http://www.kanagawa-nc.join-us.jp/ 045-321-2711 045-321-2651
新潟県	新潟県難病相談支援センター	〒950-2085	新潟県新潟市真砂 1-14-1 (独立行政法人国立病院機構西新潟中央病院内) http://homepage2.nifty.com/niigata-nansen/025-267-2170 025-267-2210
富山県	富山県難病相談・支援センター	〒930-0094	富山県富山市安住町 5 番 21 号 富山県総合福祉会館(サンシップとやま)7 階 http://www.toyama-shakyo.or.jp/nanbyousenta-/index.htm 076-432-6577
石川県	石川県難病相談・支援センター	〒920-0353	石川県金沢市赤土町 13-1 石川県リハビリテーションセンター内 http://www.pref.ishikawa.jp/nanbyou/ TEL:076-266-2738 FAX:076-266-2864
福井県	福井県難病支援センター	〒910-0846	福井県福井市四ツ井 2 丁目 8-1 福井県立病院内 3 階 http://www.hokuriku.ne.jp/support/ TEL:0776-52-1135(直通) 0776-54-5151(内線 2585) FAX:0776-52-1135
山梨県	山梨県難病相談・支援センター	〒400-8543	山梨県甲府市太田町 9-1 (中北保健所等合同庁舎内) http://www.nanbyou-soudan.jp/index.html 055-223-3241 055-223-3241
長野県			同様事業を県内10保健所及び長野県難病患者連絡協議会において実施中 TEL:長野県衛生部保健予防課感染症難病係 026-235-7148 FAX:長野県衛生部保健予防課感染症難病係 026-235-7170
岐阜県	難病生きがいサポートセンター	〒500-8881	岐阜県岐阜市青柳町 5-2-4 http://www.gifunanbyo.org/ 058-252-3567 058-252-3567
静岡県	静岡県難病相談支援センター	〒424-0806	静岡県静岡市清水区辻 4-4-17 http://www.spcc.or.jp/ 0543-63-1233 0543-63-1233
愛知県	愛知県医師会難病相談室	〒460-0008	名古屋市中区栄 4 丁目 14 番 28 号 052-241-4144
三重県	三重県難病相談支援センター	〒514-0003	三重県津市桜橋 3 丁目 446-34(三重県津庁舎) http://members2.tsukaeru.net/mie-nanbyo/ 059-223-5063 059-223-5064
滋賀県	滋賀県難病相談・支援センター	〒520-0044	滋賀県大津市京町 4 丁目 3-28 厚生会館別館 2 階 E-mail: sigananbyo@ex.biwa.ne.jp 077-526-0171 077-526-0172
京都府	京都府難病相談・支援センター	〒616-8255	京都市右京区鳴滝音戸山町 8 独立行政法人国立病院機構宇多野病院内 http://www.pref616kyoto-nanbyoucenter.jp/ 075-461-5148/5154 075-461-5163

大阪府	大阪難病相談支援センター	〒553-0006	大阪市福島区吉野 4-29-20 大阪 NPO プラザ 203 TEL:06-6463-2388 FAX:06-6463-2298
兵庫県	兵庫県難病相談センター	〒660-0828	尼崎市東大物町 1-1-1 http://www.amahosp.amagasaki.hyogo.jp/nanbyo/ TEL:06-6482-7205 FAX:06-6482-7205
奈良県	奈良県難病相談支援センター	〒639-1005	大和郡山市植槻町 3-16 奈良県郡山保健所内 http://www.pref.nara.jp/nanbyounet/ TEL:0743-53-2701(内線 115) 0743-55-0631(直通) FAX:0743-52-6095
和歌山県	和歌山県難病・子ども保健相談支援センター	〒641-8510	和歌山市紀三井寺 811-1 和歌山県立医科大学付属病院 3 階 http://www.pref.wakayama.lg.jp/prefg/050300/kodomo/index.html 073-445-0520 073-445-0603
鳥取県	鳥取県難病相談・支援センター	〒683-0826	鳥取県米子市西町 36-1 鳥取大学医学部附属病院内 0859-38-6986 0859-38-6985
島根県	しまね難病相談支援センター	〒693-0021	島根県出雲市塩冶町 223-7 島根難病研究所内 http://www.nanken.or.jp/ 0853-24-8510 0853-22-6498
岡山県	岡山県難病相談・支援センター	〒700-0952	岡山市平田 408-1 岡山県南部健康づくりセンター1 階 http://www.okakenko.jp/zaidan/ 086-246-6284 086-246-6285
広島県	難病対策センター(CIDC)	〒734-0037	広島市南区霞 1 丁目 2-3(広島大学病院内 外来棟 2 階) http://home.hiroshima-u.ac.jp/%7Enaika3/cidc/index.html TEL:082-252-3777 (小児難病相談室)082-256-5558 FAX:082-257-5072
山口県	未設置		
徳島県	徳島県難病相談・支援センター	〒770-0941	徳島市万代町 1 丁目 1 番地 県庁健康増進課疾病対策担当 (県庁健康増進課疾病対策担当)088-621-2224 (県庁健康増進課)088-621-2841
香川県	香川県難病相談支援ネットワーク事業	〒760-0017	高松市番町 4-1-10(県庁本館 16 階 健康福祉総務課内) http://www.pref.kagawa.jp/kenkosomu/nanbyo/index.shtml (県庁)087-832-3272 (県難病連)087-844-4976 (県庁)087-861-2193 (県難病連)087-844-4976
愛媛県	愛媛県難病相談・支援センター	〒790-0001	愛媛県松山市末広町 1 番地 1 愛媛県健康増進センター内 http://www.pref.ehime.jp/040hokenhukushi/030healthpro/00007221050906/nanbyou.htm (089)935-8784 089-921-5609
高知県	高知県難病相談・支援センター		5 か所の福祉保健所(安芸・中央東・中央西・須崎・幡多) http://www.pref.kochi.jp/~kenkou/nanbyou/nanbyousoudan.html TEL:(調整窓口)(高知県健康づくり課母子・難病対策担当)088-823-9678 FAX:(調整窓口)(高知県健康づくり課母子・難病対策担当)088-873-9941
福岡県	福岡県難病相談・支援センター	〒812-8582	福岡市東区馬出 3-1-1 九州大学医学部神経内科内 http://www.med.kyushu-u.ac.jp/nanbyou/center/center_top.htm 092-643-8292 092-643-1389
佐賀県	佐賀県難病相談・支援センター	〒840-0814	佐賀市成章町 5-2 http://www2.bunbun.ne.jp/~sagapref-nanbyo/ 0952-27-0855 0952-27-0855

長崎県	長崎県難病相談・支援センター	〒852-8104	長崎市茂里町3番24号 095-846-8620 095-846-8607
熊本県	熊本県難病相談・支援センター	〒862-0901	熊本県熊本市東町4丁目11番1号 熊本県健康センター内 http://kumanan.fc2web.com/ 096-331-0555 096-369-3080
大分県	平成19年度中設置予定		
宮崎県	宮崎県難病相談・支援センター	〒880-0007	宮崎県宮崎市原町2-22 宮崎県福祉総合センター2階 http://www.pref.miyazaki.lg.jp/contents/org/fukushi/nanbyo_center/index.html 0985-31-3414 0985-31-3414
鹿児島県	鹿児島県難病相談・支援センター		●県難病相談・支援センター【県庁 健康増進課】 ●地域難病相談・支援センター【お住まいの市町村を管轄する保健所】 (県難病相談支援センター)県庁 健康増進課 099-286-2714 (難病連相談・支援センター)NPO 法人鹿児島県難病・障害者連絡協議会 099-261-4900
沖縄県	沖縄県難病相談・支援センター	〒900-0013	沖縄県那覇市牧志3-24-29NPO「アンビシャス」 http://www.ambitious-npo.com/ 098-951-0567 098-951-0565

■ 地域難病患者団体

団体名	所在地	ホームページURL	電話番号等
日本難病・疾病団体協議会	〒170-0002 東京都豊島区巣鴨1-20-9	巣鴨ファーストビル3F	TEL:03-5940-0182 FAX:03-5395-2833
財団法人北海道難病連	〒064-8506 北海道札幌市中央区南4条西10丁目	http://www.do-nanren.jp/	TEL:011-512-3233 FAX:011-512-4807
青森県難病団体等連絡協議会	〒038-1331 青森市浪岡大字女鹿沢字平岩木憩いの家内		TEL:0172-62-5514 FAX:0172-62-5514
岩手県難病団体連絡協議会	〒020-0831 盛岡市三本柳8-1-3	ふれあいランド岩手内	TEL:019-614-0711 FAX:019-637-7626
(NPO)宮城県患者・家族団体連絡協議会	〒981-0915 仙台市青葉区通町1丁目6-9	通町分庁舎内	TEL:022-275-6360 FAX:022-275-6360
(NPO)秋田県難病団体連絡協議会	〒010-0922 秋田市旭北栄町1番5号	秋田県社会福祉会館3階	http://www.akinan.com/index.html TEL:018-823-6233 FAX:018-824-4627
山形県難病等団体連絡協議会	〒990-0021 山形市小白川町2-3-30	県小白川庁舎1F	山形県難病相談支援センター内 http://www3.ic-net.or.jp/%7Ekennanren/ TEL:090-2986-9590 川越 FAX:023-625-3184
福島県難病団体連絡協議会	〒960-8253 福島市泉字曲松21-2	エムハウス1階	TEL:024-556-1702 FAX:024-556-1702
茨城県難病団体連絡協議会	〒310-0851 水戸市千波町1918	県総合福祉会館内4F	TEL:029-244-4535 FAX:029-244-4535
栃木県難病団体連絡協議会	〒321-0113 宇都宮市砂田町461	玉木方	TEL:028-656-2386 FAX:028-656-7260
群馬県難病団体連絡協議会	〒371-0843 前橋市新前橋町13-12	群馬県福祉総合センター4F	http://www5.ocn.ne.jp/%7Eg-nanbyo/ TEL:027-255-0035 FAX:027-255-0035
千葉県難病団体連絡協議会	〒272-0144 市川市新井2-5-7	望月方	TEL:047-358-2904 FAX:047-358-2904

(社)埼玉県障害難病団体協議会	〒338-0801	さいたま市大原 3-10-1 県障害者交流センター内 http://www2.tbb.t-com.ne.jp/snk/ TEL:048-831-8005 MAIL:shnky@tbb.t-com.ne.jp
特定非営利活動法人 東京難病団体連絡協議会	〒112-0012	東京都文京区大塚 4-21-5 http://www.tounanren.org/ TEL:03-3943-0020 FAX:03-3943-4051 MAIL:info@tounanren.org
(NPO)神奈川難病連	〒221-0834	横浜市神奈川区台町16-1 ソレイユ台町401号 神奈川難病連 TEL:045-314-6771 FAX:045-314-6771
新潟県患者・家族団体協議会	〒950-0328	新潟市舞潟 38-1 舞平クリニック TEL:025-280-7441 FAX:280-7441
NPO 法人難病ネットワークとやま	〒930-0036	富山市清水町 1 丁目 1-1 http://www.toyamav.net/%7Eenannet/ TEL:076-423-0188 FAX:076-423-0188
山梨県患者家族団体協議会	〒406-0821	山梨県笛吹市八代町北 1617 TEL:055-265-1568 FAX:055-265-1568
長野県難病患者連絡協議会	〒399-0425	長野県上伊那郡辰野町樋口 463-5 有坂 方 TEL:0266-43-2022 FAX:0266-43-0105
岐阜県難病団体連絡協議会	〒500-8881	岐阜市青柳町 5-2-4 http://www.gifunanbyo.org/explain.html TEL:058-253-6864 FAX:058-253-6864
(NPO)静岡県難病団体連絡協議会	〒424-0806	静岡市清水区辻 4-4-17 TEL:054-364-6202 FAX:054-363-1233
愛知県難病団体連合会	〒460-0001	愛知県名古屋市中区三の丸 1-7-2 桜華会館・南館3階 TEL:052-223-4430 FAX:052-223-4430
(NPO)三重難病連	〒514-8567	津市桜橋 3-446-34 TEL:059-223-5035 FAX:059-223-5064
NPO)滋賀県難病連絡協議会	〒520-0044	大津市京町 4-3-28 滋賀県厚生会館別館 2 階 TEL:077-510-0703 FAX:077-510-0703
京都難病団体連絡協議会	〒602-8143	京都市上京区堀川通丸太町南入 京都社会福祉会館 4F http://web.kyoto-inet.or.jp/people/k-nanren/ TEL:075-822-2691 FAX:075-822-2691
NPO法人大阪難病連	〒553-0006	大阪市福島区吉野 4-29-20 大阪NPOプラザ 203 http://www15.ocn.ne.jp/%7Eenaren72/ TEL:06-6463-2388 FAX:06-6463-2298
兵庫県難病団体連絡協議会	〒650-0021	神戸市中央区三宮町 1-9-1-903-2 http://www.sanyonet.ne.jp/%7Ehyonanre/ TEL:078-322-1878 FAX:078-322-1876
(NPO)奈良難病連	〒630-8001	奈良県奈良市法華寺町 265-8 白樺ハイツ大宮 II 106 http://www.geocities.jp/nara_nanbyouren/ TEL:0742-35-6707 FAX:0742-35-6707
和歌山県難病連	〒649-6612	紀ノ川市北涌 371 森田方 TEL:0736-75-4413 FAX:0736-75-4413
岡山県難病団体連絡協議会	〒701-0204	岡山市大福 281-5 青木内科小児科医院 TEL:086-281-5831 FAX:086-281-6481
広島難病団体連絡協議会	〒730-0013	広島市中区八丁堀 1-23 ヴェル八丁堀 515 号 http://www.hiroshima-cdas.or.jp/home/kanyuu/nanren-index.html TEL:082-227-7834 FAX:082-227-7841
とくしま難病支援ネットワーク	〒771-1232	徳島県板野郡藍住町富吉字穂実 35-9 藤井美幸 方 http://wwwi.netwave.or.jp/%7Eesun-8015/ TEL:088-692-0016 FAX:088-692-0016

香川県難病患者・家族団体連絡協議会	〒760-0068	高松市松島町 2-11-3 田中方 http://www2.ocn.ne.jp/%7Ekananren/ TEL:087-831-4976 FAX:087-831-4976
愛媛県難病等患者団体連絡協議会	〒790-0903	松山市東野 1-5-57 菅方 TEL:089-946-2043
(NPO)高知県難病団体連絡協議会	〒780-0803	高知市弥生町 7-8 http://www9.ocn.ne.jp/%7Eyayoi7-8/ TEL:088-885-1053 FAX:088-885-1052
福岡県難病団体連絡会	〒810-0072	福岡市中央区長浜 2-4-118 TEL:092-751-2109 FAX:092-751-2170
(NPO)佐賀県難病支援ネットワーク	〒840-0814	佐賀市成章町 5-2 佐賀県難病支援センター内 TEL:0952-27-0855 FAX:0952-27-0855
(NPO)長崎県難病連絡協議会	〒852-8104	長崎市茂里町 3-24 TEL:095-846-8620 FAX:095-846-8607
熊本県難病団体連絡協議会	〒869-0461	宇土市網津町 1418-4 中山方 TEL:0964-25-0173 FAX:0964-25-0173
(NPO)大分県難病患者団体連絡協議会	〒870-0911	大分市新貝 10-28 マキケンハイツ 101 号 TEL:097-558-0010 FAX:097-558-0403
宮崎県難病団体連絡協議会	〒880-0944	宮崎市江南 4-5-8 亀川方 TEL:0985-51-3436 FAX:0985-51-3446
(NPO)鹿児島県難病・障害者連絡協議会 891-0144	〒891-0144	鹿児島市下福元町 5386-3 http://www11.ocn.ne.jp/%7Ekananren/ TEL:099-261-4900/FAX:099-261-4902
沖縄県難病支援センター NPO 法人アンビシャス	〒900-0013	沖縄県那覇市牧志 3-24-29 グレイスハイム喜名 2-1 階 http://www.ambitious-npo.com/ TEL:098-951-0567 FAX:098-951-0565 MAIL:info-ambitious@ambitious-npo.com

■ 難病患者団体

全国パーキンソン病友の会	〒187-8551	東京都小平市小川東町 4-1-1 国立精神・神経センター5号館2F6号 http://www.jpda-net.org/ TEL:042-348-3763 FAX:348-3764
日本肝臓病患者団体協議会	〒161-0033	東京都新宿区下落合 3-14-26-1001 http://members.at.infoseek.co.jp/sin594/ TEL:03-5982-2150 FAX:5982-2151
もやもや病の患者と家族の会	〒560-0081	豊中市新千里北町 2-40 C56-207 須戸方 http://www.netpassport.or.jp/%7Ewmoyakai/ TEL:06-6872-3101 FAX:6872-3101
全国脊柱靭帯骨化症患者家族連絡協議会	〒245-0016	横浜市泉区和泉町 1503 青沼方 TEL:045-803-4526 FAX:803-4526
ベーチェット病友の会	〒330-0852	さいたま市大宮区大成町 2-234 石井荘202号 http://www5f.biglobe.ne.jp/%7Ebehcet/ TEL:048-653-0994 FAX:653-0994
全国多発性硬化症友の会	〒190-0002	立川市幸町 5-75-23 大井方 http://www.h2.dion.ne.jp/%7Emsfriend/ TEL:042-535-2804 FAX:535-2804

全国筋無力症友の会	〒602-8143	京都市上京区堀川通丸太町下ル	京都社会福祉会館 4F
		http://www.mgjp.org/	
		TEL:075-255-3071	FAX:255-3071
全国膠原病友の会	〒102-0071	東京都千代田区富士見 2-4-9	千代田富士見スカイマンション 203
		http://www8.plala.or.jp/kougen/	
		TEL:03-3288-0721	FAX:3288-0722
IBDネットワーク	〒062-0933	札幌市豊平区平岸3条5丁目 9-5	平岸3条ハウス 203 IBD 会館内
		http://www.ibdnetwork.org/	
		info@ibdnetwork.org	
あせび会	〒113-0021	東京都文京区本駒込6-5-19	102
		http://www.asebikai.com/	
		TEL:03-3943-7008	FAX:03-3944-6460
社団法人 日本リウマチ友の会	〒101-0047	東京都千代田区内神田2-7-7	新内神田ビル3F
		http://homepage3.nifty.com/jscda/	
		TEL:03-3258-6565	FAX:03-3949-4112
全国脊髄小脳変性症友の会	〒170-0004	東京都豊島区北大塚2-7-2	http://homepage3.nifty.com/jscda/
		TEL:03-3949-4036	FAX:03-3949-4112
日本網膜色素変性症協会	〒140-0013	東京都品川区南大井2-7-9	アミューズKビル 4階
		http://www.jrps.org/	
		TEL:03-5753-5156	FAX:03-5753-5176
再生つばさの会	〒248-0027	神奈川県鎌倉市笛田4-1-18	106 関つたえ様方
		http://www.xyj.co.jp/tsubasa/	
		TEL:0467-32-0886	
原発性免疫不全症候群患者と家族の会 つばさの会	〒454-0958	愛知県名古屋市中川区東かの里町505-1	永井敬子様方
		http://www.toyama-mpu.ac.jp/md/pedi/mennHp/body/tubasa.htm	
		TEL:052-302-9829	FAX:052-302-9829
サルコイドーシス友の会	〒529-1801	滋賀県甲賀市信楽町勅旨599	小林弘幸様方
		http://www.ne.jp/asahi/h/sato/	
		TEL:0748-83-0748	FAX:0748-83-0748

※その他、特定疾患を対象とした患者団体、特定疾患を対象に含む患者団体、その他の患者団体があります。くわしくは難病情報センターをご覧ください (<http://www.nanbyou.or.jp/>)。

難病の雇用管理のための調査・研究会

伊藤たてお	日本難病・疾病団体協議会 代表
梅澤 隆	国士舘大学 政経学部教授
木村 格	独立行政法人 国立病院機構宮城病院長
坂尻 正次 (~平成17年3月)	独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター事業主支援部門 研究員
坂本 秀夫	日本難病・疾病団体協議会 事務局長
白木 三秀(座長)	早稲田大学 政治経済学術院教授
秦 政	社団法人日本経済団体連合会 障害者雇用相談室 障害者雇用アドバイザー(~平成18年5月)
春名 由一郎	独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター社会的支援部門 研究員
若林 功 (平成17年5月~)	独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター事業主支援部門 研究員

(五十音順)

オブザーバー

厚生労働省 職業安定局 高齢・障害者雇用対策部 障害者雇用対策課

事務局

社団法人 雇用問題研究会

難病（特定疾患）を理解するために ～事業主のためのQ & A～

発行日 平成19年3月
編集発行 厚生労働省委託事業「難病の雇用管理のための調査・研究会」
事務局 社団法人雇用問題研究会
〒104-0033 東京都中央区新川1-16-14
電話 03(3523)5183 FAX 03(3523)5188

不許複製・転載