

### (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」「障害を受けり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)