

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くない疾病、(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のでしょうか。

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労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代くらいの人の生活を考えると、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労を経験しています。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労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日常生活上の苦労

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職業生活上の苦労

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、仕事のことを気に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点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つているのです。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。多くの人が病気を持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として、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おります。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必要があります。「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を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、あえて病気のこと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のことを隠して働き、将来も病気のこと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、自分の病気のこと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

ても、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分からない」「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だけでなく、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よいでしょうか。

「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がある場合があります。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、適切な方法で行う必要があります。

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	・ 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	・ 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	・ 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	・ 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、病気を持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・焦りを感じることがあります。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ければ雇用しない？

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、というのはおかしい話です。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。たとえば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。