

「産業保健職・人事担当者向け 難病に罹患した従業員の就労支援ハンドブック」 の作成

江口 尚

はじめに

産業保健領域における就労支援については、HIVや肝炎患者、メンタルヘルス、がん患者に対しての施策が、先行して多く行われてきた。その結果、社会的な関心が高まり、当該労働者への偏見や差別などが緩和され、就労環境は徐々に改善してきている。最近では、疾患別に個別に検討をするのではなく、それぞれの分野での知見を共有するためにも、病気だけではなく、介護や育児なども含めて、広く働き方に制約のある労働者（「制約社員」と呼ばれたりもしている）という枠組みで、いろいろな対策が検討されはじめています。関心の高い企業では、人事施策として働き方の多様性という点からの検討を行っていき動きも出てきている。昨年安倍内閣から提唱された一億総活躍社会の実現に向けた具体的な取り組みの中にも、待機児童の解消などの子

育て支援、介護離職者ゼロ、障害者等の就労促進、等の施策があげられており、働き手が減少し、人手不足が深刻化するわが国においては、これまでは働き方に制約あるということで、働く場が提供されなかった方々に対して、一人でも多くの方々が就労できるような社会の構築への関心が高まってきており、その動きは、政策的にも支援されている。このような社会的な動きに応じて、企業、事業所単位で、一人でも多くの方々の就労につながるような職場環境を構築するためには、人事部門、産業保健部門の情報交換、ノウハウの共有などの協働がさらに求められるようになってくるだろう。

われわれの研究班では、このような問題意識を持ち、働き方に制約のある労働者として、難病患者や中途障害者に焦点を当てた。その上で、彼ら、彼女らの就労継続支援を行う上での課題を見出し、その課題に対応した産業医・産業看護職や人事労務担当者向けの対応マニュアルを作成するために、職域における難病患者や中途障害者の実態と関係者間の望ましい連携のあり方について検討してきた。昨年5月から始まった本連載では、研究班のメンバーだけではなく、産業保健に造詣の深い専門医（神経内科、膠原病、眼科、消化器科）、障害者雇用に関するサービスを提供している人材サービス業界の方、障害年金や各種助成



えぐち ひさし
北里大学医学部公衆衛生学

現在、厚生労働科学研究費補助金「職域における中途障害者の実態調査とそれに基づく関係者間の望ましい連携のあり方に関する研究」で研究代表者を務め、難病患者、中途障害者の就労支援に積極的に取り組んでいる。

金の申請の専門家である社会保険労務士、多くの難病患者、中途障害者を雇用している経営者に寄稿いただき、難病患者や中途障害者の雇用を行っていく上での課題について、それぞれの専門性に基づいたさまざまな視点から検討いただいた。連載の最終回である本稿では、研究班の2年間の活動で得られた知見をもとに策定した『産業保健職・人事担当者向け 難病に罹患した従業員の就労支援ハンドブック』について紹介する。

ハンドブックを作成した背景

難病の特徴として、個人差はあるが、一度発症すると、慢性的に、症状の増悪、寛解を繰り返し、徐々に症状が悪化していく。一方で、現在の多くの企業の病気休職制度は、治療→回復→職場復帰という経過が前提となっている。そのため、難病患者の就労支援を行う場合には、従来の病気休職制度では対応ができず、労務管理上のいろいろな課題が出てくるケースも想定される。これらの課題に対しては、本人だけに対応を求めるのではなく、主治医や産業保健職、人事・上司など本人の就労を取り巻く人すべてが、難病患者の就労支援についての知識をもって連携をすることが重要である。

しかし、この2年間の調査をはじめた時には、産業保健職や人事・上司に対して難病患者の就労支援についての法律や社会制度・資源についての情報が十分に周知されていない印象を持った。これまで、難病患者の就労支援について、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター研究部門から、充実した内容の多くの報告書やマニュアルが出されている。われわれは、今回の研究班の活動で得られた知見と、これまでの研究の成果をもとに、まずは、産業保健職や人事・労務担当者が、難病患者や中途障害者の就労支援を行う上で知っておくべき最低

限の情報をまとめることができればと考え、このハンドブックを作成した。

ハンドブックの内容

ハンドブックの内容は、

1. 難病患者の就労に関する現状
2. 難病患者の症状の特徴
3. 難病患者の就労支援のポイント
4. 合理的配慮
5. 具体的な対応方法
6. 情報収集・相談

の6項目からなっている。また、コラムには、実際に難病患者さんたちへのインタビュー調査から拾った声をもとに、産業保健職や人事、上司に知っておいてほしいことを記載した。ハンドブックは、こちらのURL (<http://www.med.kitasato-u.ac.jp/~publichealth/docs/handbook.pdf>) からダウンロードできる。



図 「就労支援ハンドブック」の表紙

ここからは、それぞれの内容について、ハンドブックでは割愛した内容も含めて簡単に説明する。ぜひ、このハンドブックも参照しながら、読み進めてもらいたい。

1. 難病患者の就労に関する現状

本連載の第1回で触れたが、近年難病患者の数は増加傾向にある。患者数は、潰瘍性大腸炎、パーキンソン病関連疾患、全身性エリテマトーデスの順で多く、それぞれ消化器科、神経内科、膠原病科で扱われる疾患である（各疾患の詳しい説明については連載の第4回から第7回に掲載している）。また、治療技術が大きく進歩したこともあり、就労年齢に達し、働くことができる難病患者も増加傾向にある。人手不足が深刻化する中で、働き方に制約があるが、一定の配慮をすれば健常者と変わらず働くことができる難病患者や中途障害者の活用が企業に求められる時代になっている。

以前は、このように働き方に制約のある労働者の活用は、大企業が行うもの、とのイメージがあったが、今回の研究班の調査では、むしろ中小企業において、柔軟な働き方を許容することで、そのような働き方に制約のある労働者の活用の良好事例が多く蓄積されていた。企業規模によらず、経営者の意識と、同僚の理解、工夫があれば、働き方に合わせた仕事はつくり出すことが可能だと考えられた。

2. 難病患者の症状の特徴

難病患者の症状は、疲れ、痛みなど外見から判断しづらいために、本人の病状について、上司や同僚などへの説明がないと、本人のつらさが理解されず、上司や同僚からの通院や休憩などの配慮が得られないだけでなく、仮病やさぼりなどの誤解を生じやすい。難病患者の中には、そういった上司や同僚の目を気にして、なかなか調子の悪さを訴えることができずに、勤怠の乱れはないけれどもぎり

ぎりの体調で無理をして出勤を続け、問題が潜在化し、配慮を受けられない人もいる。

こういったことを予防するために、産業保健職や人事・上司は、「何かあったら申し出てください」といった待ちの姿勢ではなく、まずは、こちらから声掛けを行って、本人と面談を行い、本人の体調を本人から聞くことが大切である。ここでは、代表的な疾患別の症状を挙げているが、個人差が大きいので、これらの情報を参考に、より具体的にどのような症状があり、どのようなことに困っているか、確認することが大切である。

3. 難病患者の就労支援のポイント

ここでは、難病患者の就労支援のポイントについて、健康面、仕事面、本人の希望について、の点から説明を行っている。前述のように、難病患者の症状は外見からは判断しづらいので、本人に体調を確認しながら、仕事の状況を把握する必要があるが、ここで挙げたポイントが参考になるだろう。

このポイントでは、健康面、仕事面だけではなく、本人の希望の中に、キャリア・アップについても含めている。その理由は、難病患者ということ、働いているだけでよい、という時代ではなくつつあり、健常者と同様に、仕事へのやりがいなどにも関心を向ける必要があると考えたからである。

4. 合理的配慮について

本年4月1日から障害者差別解消法が施行され、企業には合理的配慮の実施が義務づけられることを受けて、障害者と事業主の話し合いの場を持つこと、事例集や地域障害者職業センターの活用、関係者間で定期的な情報交換を行うことの重要性、について説明をしている。合理的配慮の実施に当たっては、事業主と当該労働者を対立関係で捉えるのではなく、いかにしてウィン・ウィンの解決策を見出すか、という姿勢で臨むことが大切であ

る。配慮のない環境で就業能力が十分に発揮できないよりも、配慮のある環境で就業能力を十分に発揮できるほうが、本人にとっても事業主にとってもメリットがある。

また、話し合いの際には、双方が、直接話し合いを行うことも大切である。第3者を介しての話し合いは、双方の真意が十分に伝わらずに、誤解を招くことにもなりかねない。合理的配慮が必要な部下を持った上司は、月に1回程度、定期的に面談を行って状態を把握することも重要であろう。その際に、産業保健職も同席できるとより有用な面談になるだろう。

5. 具体的な対応方法

ここでは、勤務中の休憩への配慮、通院への配慮、執務場所への配慮など、疾患に非特異的な配慮について具体的に記載をした。さらに、疾患特異的な配慮については、厚生労働省から合理的指針事例集が出されており、

定期的にupdateされている。こちらのURL (http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/jirei/cases/case_0066.html) から確認ができる。このような情報を活用して、自社の配慮のレベルがどの程度なのか確認しながら、進める姿勢が重要である。また、難病については、まだまだ職場と主治医との連携の事例が多いとはいえない。人事担当者や産業保健職は、一度は、主治医のところに出向き、就業上の配慮を行うに当たっての主治医の意見を確認することも重要だろう。

6. 情報収集・相談——難病患者の就労支援 に 関係する機関・職種

ここでは、主に、就職後、中途発症した難病患者の就労継続支援を行う上で、人事担当者や産業保健職が情報収集をする上で、重要な機関を掲載した。まずは、本人から申し出があった場合に、どこに相談をすれば、就業配慮を行う上で有用な情報を得られる機関と

表 「難病患者の治療と仕事の両立支援を考える」連載内容

回数	掲載号	タイトル	執筆者
第1回	2015年5月号	連載にあたって	和田耕治
		難病患者・中途障害者の就労支援の課題——研究班の活動から見えてきたこと	江口 尚
第2回	2015年6月号	Work Ability と就労継続支援	樋口善之
第3回	2015年7月号	難病を理由として働き方に制約のある労働者に対する同僚の意識に影響する要因について——一般労働者を対象としたインターネット調査から	江口 尚
第4回	2015年8月号	神経難病に関して産業保健職が把握すべき病態の特徴——神経内科領域の難病患者の就労支援	根本 博
第5回	2015年9月号	膠原病の難病患者への就労支援	中山田真吾
第6回	2015年10月号	眼科領域の難病患者の両立支援	村上美紀
第7回	2015年11月号	消化器領域の難病患者の就労支援——特に潰瘍性大腸炎、クローン病に関して	浅海 洋
第8回	2015年12月号	障がい者（難病患者）雇用のために企業が考えていること、取り組んでいること	大濱 徹
第9回	2016年1月号	難病のある方の就労支援に利用できる支援機関、制度、ツール	伊藤美千代
第10回	2016年2月号	難病患者の就労支援と法的制度——社会保険労務士の視点から	五十嵐典子
第11回	2016年3月号	「つながる」ことの重要性——就労困難な方々が安心して働ける環境と雇用の創造に取り組んで	渡邊幸義
第12回	2016年4月号	「産業保健職・人事担当者向け 難病に罹患した従業員の就労支援ハンドブック」の作成	江口 尚

言うことで、この5つの機関、職種を選定した。

もちろん、就労支援については、ハローワークにも難病患者就職サポーターが配置されるなど、その他にも、活用できる機関、職種があるので、必要に応じてそのような機関、職種への相談も必要になるだろう。

最後に

われわれは、2年間の研究活動を通して、ハンドブックの作成だけではなく、本誌での連載や学会発表を通じた情報発信や、研究会や講習会を通じた産業保健職への啓発に重点を置いて活動を行ってきた。このことにより、働き方に制約のある労働者の就労への社会的な関心の高まりや、動きに少しは貢献できたのではないかと感じている。

働き方に制約のある難病患者を職場に受け入れるためには、産業保健職と人事の協働、上司や同僚の受け入れなどが必要である。そのために、このハンドブックを活用していただき、職場での勉強会に使うこともできる内容にしてある。

また、ハンドブックの内容は、難病患者に特異的なものだけではなく、その他の、働き方に制約のある労働者の就労継続支援にも活用できる点も多くある。各企業において、このハンドブックが活用され、一人でも多くの難病患者の就労や就労継続の一助になれば幸いである。

研究班の成果を下記のHPで公開している。
<http://www.med.kitasato-u.ac.jp/~publichealth/syuroushien>

統計学の基礎から学ぶ 作業環境評価 個人曝露評価

熊谷信二

体裁 A4判
総頁 254頁
定価 本体 2,000円＋税

第1章 序論
第2章 測定値の取扱いの基礎
第3章 気中有害物質濃度の時間的・空間的変動
第4章 作業環境濃度の測定と評価法
第5章 個人曝露濃度の測定と評価法
第6章 作業環境測定と個人曝露測定
付録 正規分布
対数正規分布
作業環境測定基準
作業環境評価基準
日本産業衛生学会の勧告する許容濃度

〒151-0051
渋谷区千駄ヶ谷 1-1-12
桜美林大学内 3F
TEL: 03-6447-1435 (事業部) 資料
FAX: 03-6447-1436
HP: <http://www.isl.or.jp/>

公益財団法人
大原記念労働科学研究所



あなたは
・作業環境評価法の理論を完全に理解していますか？
・有害物質濃度の分布が対数正規型であることを自分で確認しましたか？
・有害物質濃度の変動の大きさがどの程度か知っていますか？
・欧米の個人曝露評価法について知っていますか？
この本を読むと、
これらの質問にYESと答えられるようになります。