

## Ⅳ 合理的配慮について

平成28年4月から  
「合理的配慮指針」の運用が開始されます。  
これほどどのような内容なのでしょうか？



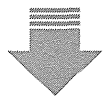
合理的配慮とは？：難病患者を含む障害を持つ労働者が、障害でない労働者との均等な機会・待遇の確保を得るために、障害者の有する能力の発揮に支障となっていることや、障害の特性に対応して行われる必要な配慮のこと。

### (( 合理的配慮 ))

障害者と障害でない者との均等な機会・待遇の確保

募集、採用、採用後、いつでも対象になります

- point 01 | 障害者である労働者の有する能力の発揮に支障となっていることはないか
- point 02 | 障害者である労働者の障害の特性に配慮しているか



本人と話し合いを行う



事業主の「過重な」  
負担にならない範囲で  
配慮を行う

#### 【留意事項】

病気の申し出がしやすい職場環境を醸成する  
周囲の理解が不可欠なので、周囲への説明を行う

## 合理的配慮の提供をどのように行うか

### A 障害者と事業主の話し合いの場を持ちましょう。

合理的配慮の提供は、個々の障害者\*1の障害の状態や、職場の状況に応じて提供されるものです。したがって、合理的配慮の提供にあたっては、障害者と事業主がしっかりと話し合った上で、障害者が働きやすい職場環境を作るために、事業主にとって「過重な」負担にならないように配慮しつつ、双方が納得できる形でどのような措置を講ずるかを決定しましょう。

### B 事例集や地域障害者職業センターを活用しましょう。

合理的配慮を実施する上での参考資料として、合理的配慮指針に基づいて具体的な事例が掲載された事例集があります\*2。難病に関する事例としては、「出退勤時刻・休憩に関し、通院・体調に配慮すること」、「本人の負担の程度に応じ、業務量を調整すること」、「本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること」などについての具体的な事例が掲載されています。地域障害者職業センターも、具体的な相談に対応してくれます。地域障害者職業センターは、多くの相談事例の蓄積があります。そのため、自社で行っている対応が、一般的に十分なのか、不十分なのか評価を得るためにも、相談することをお勧めします。

### C 関係者間で定期的な情報交換を行いましょ。

合理的配慮を行うには、難病患者本人、難病患者の本人の体調を把握している産業保健職、社内制度を理解している人事担当者、上司の間での定期的な情報交換が不可欠です。主治医からの治療の情報も不可欠でしょう。一度は、産業保健職や衛生管理者、人事担当者が、受診に同行するという事も検討し、主治医と顔の見える関係を構築しておくといでしょう。同行する際には、事前に、難病患者本人を通じて、主治医の承諾をとりましょう。このように、関係者が協力して対応することが大切です。

### D 相互協力的な職場風土をつくりましょう。

現在の職場の雰囲気や、当事者が自分の病気のことの申し出がしやすいかどうか、今一度振り返ってみましょう。当事者が自分の病気の申し出がしやすい職場風土を醸成するためには、一緒に働く同僚の協力的な姿勢が不可欠です。そのために、同僚に対して、どのような配慮が、どうして必要なのか、を説明することがとても重要です。

※1 ここでの障害者とは、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方が該当します。障害者手帳等の有無は問いません。そのため、この対象に難病患者も含まれます。

※2 [http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/shougaisakoyou/shougaisa\\_h25/index.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisakoyou/shougaisa_h25/index.html)

## V 具体的な対応方法

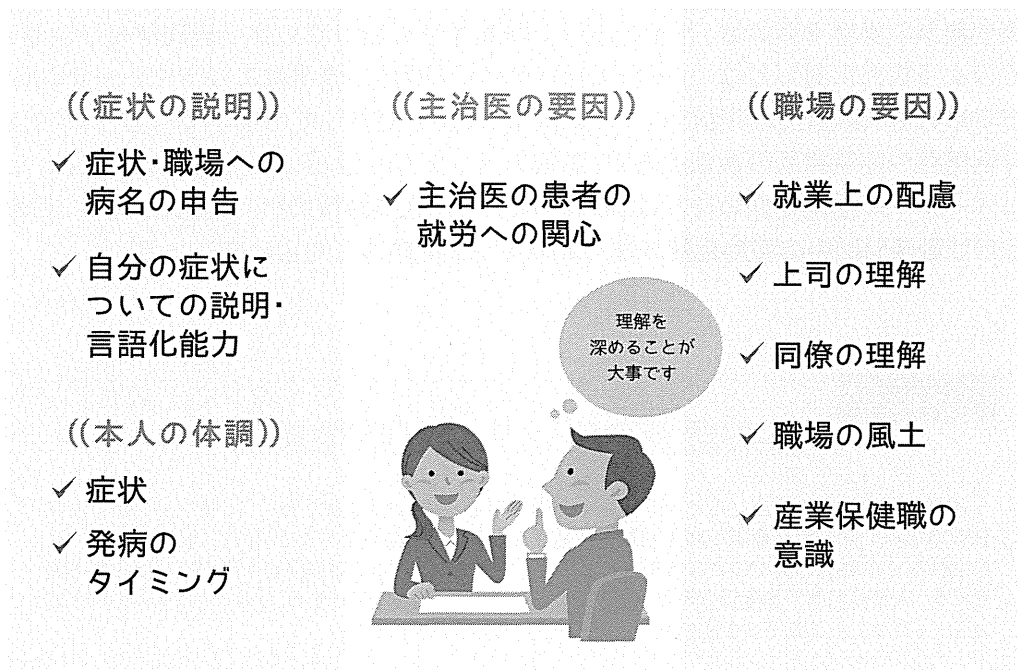
難病患者の就労支援への具体的な配慮として、  
どのようなものがあるでしょうか？  
具体的な事例を考えてみましょう。

実行して  
みて  
ください



ここでは、代表的な対応方法である、勤務中の休憩への配慮、通院への配慮、勤務時間中の服薬や自己管理、治療等への配慮について説明をしました。このような配慮が効果的に実施されるためには、会社・職場への病名の申告、同僚の理解などいくつかの課題を解決する必要があります<sup>(図1)</sup>。上司や人事担当者は、これらの課題を念頭におき、難病患者が必要な配慮を受けられるような職場環境を醸成するように、心がけましょう。

[図1 職場で難病患者を受け入れる上での課題]



## 01 勤務中の休憩への配慮

難病患者の多くに見られる症状として「疲れやすさ」があります。一時的に疲労を回復するために、場合によっては、昼休みなどの休憩時間に健康管理室や休養室を活用しやすくするような配慮がなされるとよいでしょう。また、勤務時間中に服薬が必要な場合にも、一時的に職場を離れることができるような配慮が必要でしょう。

## 02 通院への配慮

多くの難病患者は月に1回程度の通院を行っています。難病患者の多くは専門外来のある規模の大きな病院に通院しているため、休日を使った通院が難しいことが多いです。また、検査などを定期的に行うことが多いため、通院時間も長くなります。そのため、有給休暇を使い切ってしまうこともあるかもしれません。まずは、定期的な通院が必要なことを、上司や同僚に理解をしてもらい、通院しやすい環境をつくるのが大切です。

## 03 執務場所などへの配慮

ちょっとしたレイアウトの変更で、難病患者にとって働きやすくなるものです。消化器系の疾患であれば、トイレに行く頻度が多くなってしまう傾向があります。そのような方に対しては、トイレに行きやすい場所に、全身性エリテマトーデスの方であれば、直射日光の当たりづらい場所に、席を変更してもよいでしょう。また、神経難病や筋骨格系の疾患の方で、階段の上り下りが負担になる方に対しては、エレベーターの活用を勧めたり、駐車場の場所を執務場所の近くに配慮したり、できるだけ勤務時間中の移動距離が短くなるように配慮してもよいでしょう。

### COLUMN

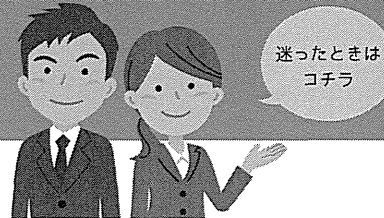
#### 難病患者の受け入れと職場環境

一般労働者を対象に実施したインターネット調査では、仕事の裁量度が高く、同僚や上司からの支援が得られやすい職場環境で働く一般労働者は、同じ職場で難病をもった同僚が、低時間勤務や時短勤務などの制約のある働き方をすることを受け入れていました。難病患者を職場に受け入れる場合には、人事担当者や産業保健職は、難病患者自身の要因（治療状況、体調、仕事の技術など）だけでなく、受け入れる職場の職場環境にも関心を持つ必要があります。

## VI 情報収集・相談

### ～難病患者の就労支援に関係する機関・職種～

難病患者の就労支援について、対応に苦慮したとき、  
どこに相談をすればよいのでしょうか？



難病患者の就労支援について、主治医と連携するのはもちろんですが、それ以外にも、知見を蓄積している機関・職種があります。産業保健職や人事担当者も、それらの機関・職種について一定の知識を持っておくと、就労支援についての情報収集や相談をより効果的に行うことができます。

#### 01 難病相談支援センター

難病相談支援センターは、地域で生活する難病患者とその家族の療養上の相談、地域交流活動促進及び療養支援従事者への専門的・技術的支援を行う拠点として、各都道府県に1ヵ所設置されています。本センターは、患者の療養上の悩みや不安の解消を図るとともに、様々なニーズに対応したきめ細やかな相談や支援を行い、地域における難病対策を一層推進することを目的としています。難病を発症した時に、就労支援についてどのような社会的な支援があるのか、どのように対応をすればよいのか、相談できる機関です。

<http://www.nanbyou.or.jp/entry/1361>



#### 02 地域障害者職業センター

職場で難病患者や中途障害者が生じた際に、相談にのってくれる機関です。独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構により運営をされており各都道府県に1ヵ所あります。雇用管理に際しての課題や、困っていることがある事業主の方に対して、障害者職業カウンセラーが具体的な解決策を提示してくれます。地域障害者職業センターは、これまでに身体、知的、精神障害者に関する就労支援でのノウハウの蓄積があり、難病患者についても、そのノウハウに基づいた提案をしてくれます。



今後、合理的配慮を行っていく上で、自社で行っている配慮が社会的に適切なのかどうかを意識することは重要です。そのため、このような地域障害者職業センターから意見をもらうことにより、配慮の適切性を考える上での参考とすることができます。障害者が職場に適応できるように、直接助言を行うジョブコーチの派遣も行っています。

<http://www.jeed.or.jp/location/chiki/>



### 03 就労系サービス

障害者総合支援法に基づくサービスです。症状が進行し、自社での就労の継続が困難になり、休職に入ってしまう、復帰の見込みが立たず、退職する可能性が高い場合に、就労の継続先として候補になる機関です。就業能力の程度によって、就労移行支援事業、就労継続支援A型事業所、就労移行支援B型事業所があります。障害者手帳の有無は関係ありません。利用にあたっては市区町村の担当窓口にお問い合わせ下さい。

<http://www.wam.go.jp/content/wamnet/pcpub/top/>



### 04 医療ソーシャルワーカー(MSW)

多くの難病患者は、大学病院などの規模の大きな病院に通院しています。そのような規模の大きな病院には、医療連携室や医療相談室といった窓口に、MSWがいます。MSWは、地域の就労支援サービスの情報や評判を有していることがあります。就労について主治医と連携するのはもちろんですが、一度は、MSWに相談することを勧めてもよいでしょう。場合によっては、主治医とのコンタクトの取り方や情報交換の方法などについて、連携することも検討してもよいでしょう。

### 05 社会保険労務士

社会保険労務士は、「障害者職場復帰支援助成金」などの難病患者の就労支援に関する助成金の利用や、障害年金の申請について相談に乗ってくれます。障害年金は、働きながらも受給することができます。病状が悪化し、雇用形態の変更(正社員からパート社員など)により給与水準が下がった場合でも、事例によっては、障害年金を受給しながら働くということも可能です。大手の企業であれば、人事部が同様の情報を持っています。難病患者が就労を継続するために、このような公的な支援の活用を検討してもよいでしょう。

研究班HP:

<http://www.med.kitasato-u.ac.jp/~publichealth/syuroushien>

マニュアルはこちらのHPからダウンロードできます。

難病患者の就労支援について研究班の成果を掲載しています。



責任編集	研究代表者	江口尚(北里大学医学部公衆衛生学)
	分担研究者	和田耕治(国立国際医療研究センター国際医療協力局)
	分担研究者	樋口善之(福岡教育大学教育学部)

発行：2016年2月

デザイン・印刷：第一資料印刷株式会社

厚生労働科学研究費補助金  
政策科学推進研究事業

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

平成 26-27 年度総合研究報告書

主任研究者 江口 尚  
北里大学 医学部 公衆衛生学 助教

平成 28 年 (2016) 3 月



