


# スタッフサービス・クラウドワークでの取組 その2

## ～難病のある在宅従業員の復職支援事例

- 
- 宮下 歩(株式会社スタッフサービス・クラウドワーク 健康管理室 産業保健グループ 保健師)  
佐藤 史子(株式会社スタッフサービス・クラウドワーク 健康管理室 産業保健グループ 保健師)  
永岡 隆 (株式会社スタッフサービス・クラウドワーク 健康管理室 産業保健グループ 産業医)

## ■スタッフサービス・クラウドワーク■

スタッフサービスグループの障がい者雇用を  
在宅就労で推進する会社

従業員全員が重度身体障がい者

従業員数...約600名  
難病のある従業員...21%

Aさん 40代 女性

疾患	脊髄小脳変性症
入社時期	2019年
入社時の状況	自宅内:歩行器もしくは伝い歩き 外出時:車椅子自走 動作:緩慢だが上肢の動き制限なく、PC操作可能 会話:日によって差はあるがスムーズ 食事:常食を自己にて経口摂取可能

入社後2年間...体調安定

# 労働条件

所定労働時間	週30時間
時間帯	9-19時
休憩時間	60-240分

リハビリ勤務	1週3日以上 1日3時間以上の勤務
時間帯	9-19時
休憩時間	勤務時間が4h/日 未満の場合なし

休職に至るまでの経緯

2022年7月末	頭痛、肩こり、体重減少などが原因で 勤怠不良となる。
2022年8月末	脊髄小脳変性症の進行に伴い、嚥下機能が低下し食事摂取量が減少した。 結果、るい瘦が進み、 座位保持が厳しい状態となった。  体重は30kgまで減少（入社時は37kg） BMIは11まで低下した。（入社時はBMI 14）
2022年9月1日	長欠開始日
2022年11月1日	休職開始日 （休職満了日：2023年10月31日）

休職中の経過①

2022年11月末	経口での栄養摂取が不十分なため、胃瘻造設する。
2023年1月	復職に向けた担当者会議実施する。 本人は2月からの復帰を希望したが、座位保持困難な状況は変わらず、環境調整を行うこととなった。
2023年2月	職場復帰診断書の提出あり。 自宅訪問し就業環境が整ったか確認する。 経管栄養実施するようになり、体重34kgまで増え、座位保持も短時間なら可能となった。 座位保持可能になったことでベッド上ではなく、マットレス＋ローテーブル＋ゲーミングチェアでの就業を希望された。 復職に向けて、実際に3時間座位保持できるかの確認と練習をするよう保健師から指導した。  ※リハビリ勤務における下限の就業時間＝3時間/日

## 休職中の経過②

2023年5月	<p>消化器症状あり、長欠開始時と同程度(30kg)まで体重減少する。</p> <p>やはりベッド上での就業を検討したいと連絡あり。</p> <p>就業環境確認のため、自宅訪問予定だったが環境の調整(ベッドの搬入など)が間に合わず延期となる。</p>
2023年7月	<p>食事の際、むせやすくなった。</p> <p>ベッド搬入できておらず、自宅訪問延期となる。</p>
2023年8月	<p>ベッドの搬入は出来たが、夏バテと消化器症状で体調優れない。</p> <p>暑さが落ち着いてからの復職を希望される。</p>
2023年10月3日	<p>自宅訪問。支援者同席。</p> <p>食事:経口摂取の希望強く、経管栄養の量を増やせていない(体重31kg)。</p> <p>排泄:介助無しでトイレに行くと時間がかかるため、介助有りでトイレに行くことが多い。</p>

## 休職中の経過③

2023年10月3日	<p>環境: ベッド上での就業検討する。</p> <p>体調: ゆっくりとなら立ち上がることも可能。就業による褥瘡発生リスクあり(るい瘦顕著)。</p> <p>課題: 就業環境の調整継続。介護サービスの利用状況から、就業時間の確保が難しい。</p> <p>体力面の懸念あり。</p>
2023年10月12日	<p>復職に向け、担当者会議実施する。</p> <p>会社側: 就業時間の捻出(1日3時間、週9時間)ができるようサービスの調整を依頼し、あわせて休職満了日を再通達した。</p> <p>※同日支援者自宅訪問、リモートで事務所スタッフも参加し、サービス時間調整する。</p>
2023年10月25日	<p>オンラインにて産業医面談。</p>
2023年10月26日	<p>火～木 就業時間 9時～13時(休憩1時間)で復帰となる。本来、3時間の勤務の場合は休憩を挟まないが1ヶ月だけ特例で休憩を挟むこと、人事課より許可を得た。</p>



復帰後の経過(所定労働時間までの時間延長期間)

2023年11月27日	産業医面談 産業医より、食事量を増やしていけると良いとアドバイスあり。
2023年11月28日	火～木 9時～12時(休憩なし)に就業時間変更する。
2024年1月31日	産業医面談 昼夜逆転気味だったが、復帰してから生活リズムが整った。
2024年2月2日	火～金 9～12時勤務に時間延長する。
2024年3月27日	産業医面談
2024年4月1日	月～金 9～12時勤務に時間延長する。
2024年5月29日	産業医面談
2024年6月1日	月～金 9～14時(休憩1時間)勤務に時間延長する。
2024年10月23日	産業医面談
2024年10月25日	リハビリ勤務満了日 サービスの合間を縫って週30時間の勤務時間を確保し、所定労働時間まで時間延長することができた。

	月	火	水	木	金
9:00	就業				
10:00					
11:00	ヘルパー利用 (経管栄養)				
12:00					
13:00	就業				
14:00					
	リハビリ	訪問入浴	ヘルパー利用		訪問看護
15:00	訪問看護				
			ヘルパー利用		
16:00	就業		整体	リハビリ	
		就業			
17:00					
18:00					
19:00					

2024年10月25日以降のシフト

月 6. 5時間  
9-12時 13-14時半 17-19時

火 4. 5時間  
9-12時 13-14時半

水 5時間  
9-12時 13-15時

木、金 7時間×2  
9-12時 13時-15時 17-19時

支援者たちとの調整、スタッフ  
サービス・クラウドワークの柔軟  
な勤務体制により  
週30時間(所定労働時間)の  
勤務が可能となった



復帰後の経過(所定労働時間での勤怠安定まで)

2024年11月

事務所スタッフより相談あったため、事務所スタッフ、保健師、産業医で面談を実施する。

相談内容: 体調不良を理由にオンラインミーティング時、画面をオフにする日がある。同僚からAさんの体調が悪そうだと報告を受けることがある。  
健診データ、労務の提供面からは、就業を控えた方がいいようなデータはない。

産業医より「本人と家族に安全配慮義務上の懸念が大きいことを伝えておくべきだ」とアドバイスあり。

2024年12月

産業医面談

産業医より、安全配慮義務上の懸念が大きいこと本人に説明する。家族には保健師から説明を行った。

その後大きく体調崩すことなく就業継続できている。

## 産業保健スタッフの役割と支援

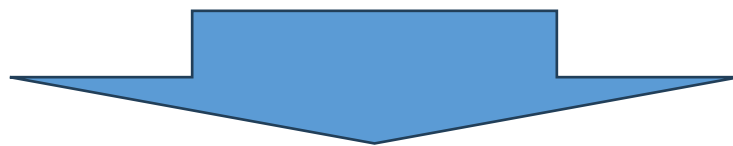
- ・進行性疾患がある従業員の体調は日々変化している。
- ・復職支援時は、定期的に従業員や支援者と連絡を取ることで状況を把握し、適切なタイミングで産業医につなげるなど、保健師がコーディネーター役を担う必要がある。
- ・産業保健職は人事評価には影響しない立場にある。真摯に対応を続けることで信頼関係を構築し、従業員が隠し立てすることなく、自身の体調について素直に相談できる存在であり続けることが重要である。
- ・産業保健スタッフには、就業規則や労働安全衛生法などの法律を遵守しながら、本人の就労に対する思いを汲み取って、時には代弁し伴走することが求められている。

難病の雇用管理のための調査、研究会報告書によれば、難病のある人全体で仕事に就きたいと考え医師からも仕事を禁止されていない人の就業率は**70%程度**にとどまっている。

なかでも脊髄小脳変性症の就職困難度はさらに高く、就業希望者の就業率は**50～60%**にすぎない。

難病の中でも途中で発病する疾患では、病気にかかわらず就業継続している例と、病気が原因で退職している例が両者とも**30%程度**と同程度になっている。

退職後には無職となっている人が多く、脊髄小脳変性症では特にその割合が高い。



難脊髄小脳変性症のある人の  
就業と就業継続は大きな課題の1つ

## Aさんの事例では...

Aさんの事例では部署上長、事務所スタッフ、産業保健スタッフ、支援機関職員、ケアマネージャーなど多職種が関り復職を支援した。

復帰から1年半、通常勤務に時間延長後、半年経過しているが、サービスをうまく活用し、休憩時間にケアを受けることで現在も週30時間の労働時間を確保できている。

職場復帰後は就業を再開したことで生活リズムが整い、体調も安定し始めた。

Aさんのケースは病状が進行しても、就業環境を見直し整えることで、就労継続が可能となった事例である。

進行速度はそれぞれ異なるが、今回の事例が脊髄小脳変性症がある従業員だけでなく、他の進行性疾患のある従業員にとっても、今後の指標となることを期待する。