

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・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）

1 はじめに

スタッフサービス・クラウドワーク（以下「SSCW」という。）は人材総合サービスのスタッフサービスグループに属している在宅型雇用の会社で、従業員全員が重度身体障がい者である。難病のある従業員も多く所属しており、従業員600名のうち21%の従業員に難病がある。今回の発表では進行性の疾患である脊髄小脳変性症を有する従業員Aさんの復職に向けた支援について報告する。

SSCWの労働条件としては以下のとおりである。

所定労働時間は週30時間の勤務。9時から19時の時間帯の中で、始業時刻および終業時刻を定め、休憩時間を60分から240分の間の30分単位で選択して勤務することができる。

リハビリ勤務は1週3日以上かつ1日3時間以上の勤務。始業時間は9時から12時の間。

※勤務時間が4時間未満/日の場合は休憩なし。Aさんの場合、1年間のリハビリ勤務取得が可能。

2 経過

(1) 入社時の状況

Aさん（40代女性）、2019年3月、SSCW入社。

入社時の状況：自宅では歩行器もしくは伝い歩き、外出時は車椅子自走。動作緩慢だが上肢の動き制限なく、PC操作可能。日によって差はあるがスムーズに会話できており、自己にて常食の摂取可能。入社後2年間は体調安定。

(2) 入社後の経過

2021年6月頃より夏バテ、腰痛、身体が重く動けない等の理由で欠勤が増える。体調安定しないため、産業保健師（以下「保健師」という。）よりリハビリ勤務を提案し、同年8月頃より9-12時の時短勤務開始。体調に合わせ、段階的に時間延長。腰痛予防のため休憩時間を90分に延長することで2022年5月2日より実働6時間の確保が可能となった。しかし、5月末にトイレで転倒し欠勤が続く。常食の摂取がしにくくなる、喋りにくさが増す、ミーティングで発言することが難しくなるなど疾患の進行も見られた。

(3) 休職に至るまでの経緯

2022年7月29日より、頭痛、肩こり、体重減少などが原因で勤怠不良。2022年8月22日より食事摂取が難しくなったことでのい痩が進み、座位保持が厳しい状態。2022年9月1日より長期欠勤・休職。

(4) 休職中の経過

2022年11月末、休職期間中に胃瘻作成。

2023年1月 本人、支援機関職員、部署上長、チーム担当事務所スタッフ、保健師参加で復職に向けた会議を実施。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、ベッド上での就業を検討し、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。事務所スタッフが自宅訪問し、保健師はリモートにて就業環境が整ったかの確認を行った。経管栄養実施するようになり、34.2kgまで体重増え、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の就業ではなく、マットレス+ローテーブル+ゲーミングチェアでの就業を検討。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。

2023年5月 下痢が続き体重2kg減。仕事部屋に電動ベッドを搬入し、やはりベッド上での就業を検討したいと連絡あり。就業環境確認のため、自宅訪問予定だったが環境の調整が間に合わず延期。

2023年7月 症状進行し白米で咽こむようになった。まだベッド搬入できておらず、自宅訪問延期。

2023年8月 ベッドの搬入は出来たが、夏バテと下痢で体調優れない。暑さが落ち着いてからの復職を希望される。

2023年10月3日 保健師、事務所スタッフ自宅訪問。ケアマネージャー、支援機関職員同席。

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。体重を増やすためには経管栄養の増量が必須に思えるがQOLの観点から、安易に判断できない。

排泄：介助無しでトイレに行く場合30分程かかる。頻度は2～4時間に1回。介助有りでもトイレに行くことが多い。

環境：居間にベッド設置しており、そこに座って就業予定。モニター設置予定のオーバーテーブルはがたつくため、落下のリスクあり。

体調：働くというより生きることで精いっぱい状況に思える。ゆっくりとなら立ち上がることも可能だが、るい痩（体重31kg）の状況から、就業による褥瘡発生リスクあり。体力面からも1日3時間の座位保持可能なのか疑問が残る。

課題：引き続き就業環境の調整が必要。介護サービスを多く利用しており、1日のスケジュール的に3時間の就業

時間確保が難しい。体力面も懸念あり。

2023年10月12日 復職に向けて、ケアマネージャー、支援機関職員、事務所スタッフ2名、保健師2名にてリモート会議実施。会社側から1日3時間×週3日の勤務が可能となるようサービスの調整を依頼。休職満了日についても改めて支援者に周知。サービスの時間調整が難しく、本人と認識をすり合わせる必要もあり、同日ケアマネージャー、支援機関職員で自宅訪問。リモートで事務所スタッフも参加し、サービスの時間調整。

2023年10月25日 オンラインにて産業医面談。10月26日より火、水、木 就業時間 9時-13時（休憩10時-11時）で復帰。本来、3時間の勤務の場合は休憩を挟まないが、人事課に1ヶ月だけ特例で休憩を挟む許可を得て復帰となった。

(5) 復帰後の経過

2023年 11月27日 産業医面談 11月28日より火、水、木 9時-12時（休憩なし）に就業時間変更。産業医より、食事量を増やしていいと良いとアドバイスあり。

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。2月2日より火曜～金曜 9-12時勤務に時間延長

2024年3月27日 産業医面談 4月1日より月～金9-12時に時間延長

2024年5月29日 産業医面談 6月1日より月～金9-14時（休憩12-13時）に時間延長

2024年10月23日 産業医面談 10月25日より
月 9-12時 13-14時半 17-19時（6.5時間）
火 9-12時 13-14時半（4.5時間）
水 9-12時 13-15時（5時間）
木、金 9-12時 13時-15時 17-19時（7時間×2＝14時間）

上記に変更。リハビリ勤務満了前に所定労働時間（週30時間の勤務）の確保が可能となった。

2024年11月27日 事務所スタッフより相談あったため、事務所スタッフと保健師、産業医で面談実施。

相談内容：体調不良で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、就業を控えるべきと判断できる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11日 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。家族には保健師から説明を行った。その後大きく体調崩さず就業できている。

3 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。そのため復職支援時は、定期的に従業員や支援者と連絡を取り状況を把握、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。

産業保健スタッフは従業員と所属が異なり、本人の人事評価に直接影響する評価を下すことはない。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。

4 まとめ

難病の雇用管理のための調査、研究会報告書¹⁾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%程度にとどまっており、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。

また、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。

上記より、難病の中でも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つだと言える。今回の事例では、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。

SSCWには脊髄小脳変性症のある従業員が15名在籍している。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の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。

【参考文献】

- 1) 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』、4-5