肺動脈性肺高血圧症（PAH）患者さんの採用事例

# A社（大手エネルギー関連企業）／Nさん（総務・財務業務）の場合

| 企業情報 | Nさん（30代女性） |
|---|---|
| 東証一部上場、大手エネルギー関連企業。従業員数約700名、東京に本社を置き、全国に10以上の支社を展開。 | 20歳でPAHを発症。症状は安定しており、通院は月１回程度。障害者雇用枠の嘱託社員として勤務。 |

## ① 配属先の工夫

**患者さんの課題**

### 大学を卒業して２年 社会人経験ゼロからの就業

病状の悪化を恐れて大学在学中の就職活動を断念。卒業後、障害者専門の人材紹介サービスを利用し、障害者雇用枠での就職活動を開始。

**企業のサポート**

### 業務量を調整しやすい 総務部に配属

まずは業務量を調整しやすい総務部に配属。残業もなく、他部署との接点が多い部署のため、スムーズな社内関係構築につながった。

**結果**

### 社会人経験が積めて 新しい部署へ異動

総務部の仕事を勤め上げたことが自信になり、キャリアアップを目指して異動を希望。現在は財務部に配属。

## ② 相談先の用意

**患者さんの課題**

### 病状が悪化した場合に 誰に相談すればいいか

病状は安定していたとはいえ、緊急時の対応についての相談先がわからず不安だった。

**企業のサポート**

### 常駐する産業医など 複数の相談先を用意

社内医務室があり、産業医が常駐していることを人事部から伝達。他にも上司から定期的な面談をセッティングした。

**結果**

### 内容に応じて相談先を選択 長期就業を実現

体調については上司に、職場では話しづらいプライベートなことは産業医に相談するなど、内容に応じて相談先を選べ、お互いの安心につながった。

## ③ キャリアアップ支援

**患者さんの課題**

### 一般社員と同様に キャリアアップしたい

「PAHでも頑張る姿を見せたい」とモチベーションも高く、幅広い業務を担当したかったが、その思いに応えてもらえるかわからなかった。

**企業のサポート**

### 体調を確認しながら 出張のチャンスを与えた

入社後数年で、プロジェクトリーダーとして指名。業務上、支社への出張が不可欠だったが、健康状態を本人と相談しながら出張を許可した。

**結果**

### 業務領域が拡大し モチベーションの向上に

出張に行けたことが自信につながった。幅広い業務に携われたことで、以前よりも仕事に対する充実感を感じられるようになった。

## Nさんの声

### 病気だけでなくキャリアアップまで配慮してもらえたことが嬉しい

入社後も積極的に上司とコミュニケーションを取り、病気のことや必要な配慮については常にオープンにしています。「走ると動悸、息切れがする」「設営で重い荷物を持てない」などと具体的に伝えていたため、上司も私の出張や異動について、不安だったと思います。それでも、「この仕事できそう？」と私の意欲や熱意を買ってくれて嬉しかったです。新しい部署に異動し、またゼロからのスタートですが、自信を持って頑張っていきたいです。

## Column

### 障害者が活躍できる場をつくることで企業の発展につながる場合も

障害者雇用について「健常者と同じように働けるのか」と気がかりに思う企業もあるでしょう。しかし、障害を抱える方の中にも、業務内容によっては健常者と同等のパフォーマンスを発揮できるケースもあるようです。大切なことは障害者の「できないこと」ばかりに目を向けるよりも「できること」に目を向けること。その能力を活かせる活躍の場をつくり出したり、一緒に働く社員も含めた労働環境や業務を見直したりすることで、企業の発展につながる可能性もあるのではないでしょうか。

※掲載しているコメントは特定の企業や個人の事例、意見であり、すべての方に当てはまるわけではありません。

肺動脈性肺高血圧症（PAH）患者さんの採用事例

# C社（大手飲料メーカー）／Kさん（研究・開発業務）の場合

## 企業情報

大手飲料メーカー。従業員数3,000名以上、東京に本社を置き、各種飲料の製造、販売を行う。全国各地に事業所、研究所、工場を展開する。

## Kさん（40代女性）

総合職で内定を得て、入社後は研究部門に配属。30代でPAHと診断され、現在はエリア限定社員の管理職として、商品の研究・開発業務に携わる。現在勤続25年目。

## ① 雇用形態の工夫

| 患者さんの課題 | 企業のサポート | 結果 |
|---|---|---|
| **入社16年目、管理職になった直後にPAH発症**<br>通勤中に急な息苦しさを感じ、検査でPAHと診断され入院。管理職に昇進した直後だったため、働き続けられるか不安で、退職も検討。 | **特例としてエリア限定社員の管理職を認める**<br>退院後の面談で病状を確認。定期的な通院が必要だという事情を考慮し、転居が発生しない雇用形態での管理職継続を認めた。 | **入院、通院を経ながら管理職として活躍中**<br>途中、治療薬変更のための2週間程度の入院や年1回の検査入院、定期的な通院を重ねながらも、管理職として活躍し続けている。 |

## ② 通勤スタイルへの対応

| 患者さんの課題 | 企業のサポート | 結果 |
|---|---|---|
| **通勤ラッシュ時の混雑による体への負担**<br>都心の本社へ通勤していたが、長時間立ち続けると息切れがするため、朝の通勤電車の混雑による体への負担が心配だった。 | **時差通勤を承認し朝礼を昼礼に変更**<br>フレックスタイム制度を活用した始業時刻の繰り下げを認め、朝礼を昼礼に変更。多様な働き方を選択できるように配慮した。 | **制度を柔軟に運用し働き方の多様化に貢献**<br>フレックスタイム制度を活用したことで、通勤の負担が軽減。結果的に同制度を利用する社員も増え、働き方の多様化につながった。 |

## ③ 情報共有

| 患者さんの課題 | 企業のサポート | 結果 |
|---|---|---|
| **新しい部署でも同じ配慮があるか不安**<br>定期的に異動が行われるため、自分に可能な業務範囲、必要な配慮などを新しい上司に理解してもらえるか不安だった。 | **社員台帳と年1回の面談で情報共有**<br>社内のイントラネットを用いて、事前に本人の要望を確認。面談で、各種業務の担当の可否をヒアリングしてすり合わせた。 | **上司間での引き継ぎやマネジメントが容易に**<br>異動が行われても、事前に部署間で情報を共有してもらえることで、引き継ぎをスムーズに行えて、安心感が増した。 |

## Kさんの声　退職を考えたこともあった それでも仕事を続けて良かった

「PAH」と診断された時は、「まさか自分が」と大きなショックを受けました。何をしていても病気のことが頭から離れず、病気について調べては落ち込むという毎日を繰り返していました。仕事もままならず、一時は退職を決意しましたが、上司や周囲の配慮のおかげで今日まで仕事を続けることができました。働き続けてきてわかったのは「社会とつながりを持つこと」の大切さ。患者会などに参加して情報を交換することも良いと思いますが、病気以外のことに目を向ける機会を持つことで、自分の人生をより楽しむことができている気がします。

## Column　PAH患者さんの職場環境への配慮を人材確保の打ち手に

「企業に要望を伝えにくい」という患者さんの声を耳にします。しかし、採用面接にも関わるKさんによると、「以前よりも、面接で働き方や福利厚生に関する質問をする方が増えています。ワークライフバランスを重視する風潮からか、企業に自分の要望を伝えることが当たり前になってきているのかもしれません」とのこと。Kさんの事例は、人材不足に悩む企業にとって、PAH患者さんの「働きやすさ」を追求することで、従業員全体の「働きやすさ」につなげられるヒントになるのかもしれません。

※掲載しているコメントは特定の企業や個人の事例、意見であり、すべての方に当てはまるわけではありません。

ヤンセンファーマ株式会社
©Janssen Pharmaceutical K.K. 2023
2023年4月作成