

平成 30 年度労災疾患臨床研究事業費補助金研究
身体疾患を有する労働者が円滑に復職できることを目的とした、
科学的根拠に基づいた復職ガイダンスの策定に関する研究
研究結果の概要

研究代表者

立石清一郎 産業医科大学 保健センター

研究分担者

森 晃爾 産業医科大学 産業生態科学研究所

浜口 伝博 産業医科大学

宮本 俊明 産業医科大学

井手 宏 産業医科大学

森口 次郎 京都工場保健会

上原 正道 産業医科大学

梶木 繁之 産業医科大学 産業生態科学研究所

永田 昌子 産業医科大学 産業医実務研修センター

永田 智久 産業医科大学 産業生態科学研究所

伊藤 直人 産業医科大学 産業医実務研修センター

A. 目的 身体疾患は早期診断や治療法の向上により、疾病罹患後に機能障害の程度が軽く就業を継続したい労働者も増えてきている。労働者が職場復帰するときに“標準的な考え方”のもと適切な判断・手続きのもと復職できる産業医が利用できるガイダンスの提言を行うことが求められている。身体疾患に罹患して復職する際に復職が早すぎたり適切な就業配慮がなされなかつたりすることにより体調を崩し仕事もうまくいかないことが発生している。先行しているメンタルヘルス不調者の職場復帰では 3 か月程度で業務遂行能力が戻るということが一般的に知られているため、スケジュールが立てやすく本人・職場ともに安心して治療に専念できる。また、就業上の配慮には 5 つの文脈が存在し(藤野、産衛誌 2012)、疾病によっては本人や公衆の危険を引き起こすため、医学適性検査という観点からのアプローチも必要であるが安全配慮と合理的配慮の整合性については属人的判断となっている。

今回の研究において既に得られた知見に加え、量的研究の手法を組み合わせ、より産業保健現場で利用しやすいガイダンスを提案することが必要である。

B. 方法 今年度については4つの研究を実施した。これらについて研究ごとに結果を示す。

C. 結果

【1. 自衛隊における復職プロセスに関するインタビュー調査 研究要旨】自衛隊の就業判定においては、指欠損等の隊員に対する専門的なリハビリ（職業訓練）施設は全国で一ヶ所あり、自衛隊病院の内部にメンタルヘルスに関する支援部門はあったものの、身体疾患の復職を支援する部門はなかった。自衛隊における医官は、企業における専属産業医のように専門性の高い医師集団であるため、身体疾患に関する復職判断の際にマニュアル等を重視しているのではなく、隊員の身体症状や業務内容に応じて個別に判断していると推察される。

【2. 既存のコホートデータ（職域：大企業）の解析 研究要旨】大企業 21 社から得られた疾病休業データを分析した。休業期間とレセプトを突合出来た事例は 12 例であった。休業期間は 36 日～549 日であった。手術と化学療法、放射線療法を実施していた人で平均 267.9 日、SD±165.9 日、手術と化学療法を実施していた人では、（平均 102.5 日、SD±67.6 日）であった。同じ治療方法であっても休業期間にはばらつきが見られ、標準的な休業期間の設定は困難といえるかもしれない。そのため、復職支援においては個別の事情を考慮し、支援していく必要があると考えられた。また、がんの治療は長期にわたることより、復職ガイダンスにおいて、継続した支援に触れることも必要と考えられた。

【3. 産業医向け両立支援復職ガイド“標準的な考え方”の作成 研究要旨】事例調査で得られた結果をもとに、評価方法と配慮事項に関して定型化プロセスを行う方法を検討した。研究代表者が利用している既存の研修資料を参考に復職ガイドの作成について研究班で協議した。両立支援を受ける労働者のほとんどは、休職し復職する労働者であることから考えると、職場側の期待は現職復帰である。現職復帰を基本とした復帰計画を立てるための評価手法の検討が必要であると考えられた。安全配慮については原則的に安全が担保できない就労の許可はしがたい可能性が高いことが示された。合理的配慮については事業者の合理的な範囲内での対応となるため合意形成の重要性が示された。メンタルヘルス疾患との違いは、具体的な身体障害が社会のバリアのため社会参加を妨げているという観点に立った場合、労働者の申し出に基づいてバリアの解除をすることが必要である。作業能力が低下し就労継続について雇用上の問題が発生している場合においては、産業医の判断よりもむしろ企業の事情による可能性が高いので、要求業務量を変更する場合には人事部門との連携が必須である。このような状況を踏まえたうえで、産業医の復職判断のためのガイドを作成した。1. 産業保健専門職の立場の理解、2. 両立支援の流れの理解、3. 身体機能のチェック、4. 労働者の職種や作業環境の理解および作業との適合性の評価、5. 復職の時期、6. 就業配慮の検討、7. 就業配慮内容の職場とのコミュニケーション、8. フォローアップの就業配慮の見直し、9. 主治医に対する返書の作成、の 9 項目を選定した。

【4. 産業医向け両立支援復職ガイドについて研修による効果検証 研究要旨】標準的な考え方をすべて踏襲するためには、1. 総論、2. 産業医による考え方、3. 臨床医による考え方、4. 意見書記載実習、5. 返書記載実習の単元が必要であり少なくとも 5 時間の研修が必要と判断された。2 時間コースと 1 時間コースもそれぞれ作成し、いずれのコースにおいても最低限の達成目標である安全配慮と合理的配慮の概念についての理解を得られた。

D. 考察 作成された産業医のための復職ガイド“標準的な考え方”は 9 項目で作成され、社会実装するための研修会においても一定の効果が見られた。今後は社会実装のために、多くの研修会の開催と講師養成が必要と考えられた。