

令和7年度労災疾病臨床研究事業費補助金

中小零細事業場における治療と仕事の
両立支援ツールの開発に関する研究
(250801-01)

令和7年度 総括・分担研究報告書

研究代表者 江口 尚

令和8(2026)年3月

令和 7 年度労災疾病臨床研究事業費補助金
中小零細事業場における治療と仕事の
両立支援ツールの開発に関する研究 (250801-01)

目次

I. 統括研究報告

中小零細事業場における治療と仕事の両立支援ツールの開発に関する研究

江口 尚 ----- 1

II. 分担研究報告

1. 神経疾患における治療と仕事の両立支援における支援ツールの開発：神経疾患に対する
症状別の就業上の配慮のアルゴリズムの検討

加来 佐和子, 江口 尚, 山野 嘉久 ----- 12

2. 炎症性腸疾患における治療と仕事の両立支援における支援ツールの開発：炎症性腸疾
患に対する症状別の就業上の配慮のアルゴリズムの検討

平岡 晃, 平岡 佐規子 ----- 24

3. 膠原病疾患における治療と仕事の両立支援における支援ツールの開発：膠原病疾患に
対する症状別の就業上の配慮のアルゴリズムの検討

梶木 繁之, 中山田真吾 ----- 36

4. 中小企業における治療と仕事の両立支援の実態調査

須賀 万智 ----- 46

中小零細事業場における治療と仕事の両立支援ツールの開発に関する研究
(250801-01)

令和7年度総括研究報告書

中小零細事業場における治療と仕事の両立支援ツールの開発に関する研究

研究代表者 江口 尚（産業医科大学産業生態科学研究所産業精神保健学研究室・教授）

研究要旨 本研究は、中小零細事業場における治療と仕事の両立支援を実践的に推進することを目的として、既存のがん領域向け支援ツール「治療サポ」を拡張し、神経疾患、炎症性腸疾患、膠原病に対応した疾患別アルゴリズムの開発に着手した初年度の研究である。各疾患について、症状項目と業務特性の組合せに基づく就業上の配慮事項を整理した結果、症状ベースの支援枠組みは疾患横断的に有用である一方、疾患特異性を踏まえた分岐や補正が必要であることが示された。あわせて、中小企業を対象とした実態調査から、制度認知、経営トップの理解、協働的な職場風土、欠勤対応体制などが両立支援を促進する要因であることが示唆された。さらに、生成AIを活用して配慮事項を検索・提示する仕組みの実装可能性も具体化した。本年度に得られたこれらの成果は、次年度以降に予定されている対象疾患・症状の拡大、アルゴリズムの精緻化、生成AIの実装、有用性評価へと発展させるための基盤であり、今後の研究に直接結びつく重要な成果である。

・主任研究者

江口 尚（産業医科大学産業生態科学研究所・教授）

・分担研究者

須賀 万智（東京慈恵会医科大学 環境保健医学講座・教授）

山野 嘉久（聖マリアンナ医科大学脳神経内科・教授）

中山田真吾（産業医科大学医学部第1内科学講座・教授）

平岡 佐規子（岡山大学学術研究院医療開発領域・炎症性腸疾患センター・准教授）

梶木 繁之（株式会社産業保健コンサルティングアルク・代表取締役）

加未 佐和子（国立がん研究センター中央病院 放射線診断科医員・地域医療連携部）

・研究協力者

平岡 晃（ひらおか内科クリニック・副院長）

木下 茂雄（株式会社かるてぼすと・取締役）

萩原 悠太（聖マリアンナ医科大学横浜市西部病院 脳神経内科部長）

山内 貴史（東京慈恵会医科大学 環境保健医学講座・准教授）

島崎 崇史（東京慈恵会医科大学 環境保健医学講座・講師）

木村 登哉（東京ガス株式会社・産業医）

梅田 絵理子（株式会社東芝・産業医）

内堀 愛恵（慶應義塾大学医学部医療政策・管理学教室・特任助教）

永田 英恵（株式会社PhileLife・代表取締役）

井口 俊博（岡山大学学術研究院医療開発領域・消化器内科・助教）

平良 素生（三菱ケミカル㈱・人事部・産業医）

長谷川 将之（株式会社丸井グループ・産業医）

井上 俊介（株式会社小松製作所・本社健康増進センタ・室長）

大崎 陽平（ヘルスデザイン株式会社・代表取締役）

古屋 祐子（東海大学医学部基盤診療学系衛生学公衆衛生学・講師）

柳田 真衣（神栖産業医トレーニングセンター・専門修練医）

荒木 晃子（ソニーセミコンダクタマニュファクチャリング株式会社・産業医）

田中 完（神栖産業医トレーニングセンター・統括指導医）

日比野 真也（神栖産業医トレーニングセンター・専門修練医）

大谷 悠祐（神栖産業医トレーニングセンター・専門修練医）

A. 研究目的

治療と仕事の両立支援に関する社会的な啓発や周知は着実に進んできた一方で、特に中小零細事業場においては、その取組はなお十分に進展していないことが指摘されている（厚生労働省，2024，令和5年度労働安全衛生調査）。とりわけ、従業員50人未満の事業場では産業医の選任義務がなく、産業保健専門職が不在である場合も少なくない。このため、治療と仕事の両立支援を必要とする事例が生じた際には、人事労務担当者や社会保険労務士等の非専門職が対応を担わざるを得ない状況にある。

このような背景を踏まえ、我々の研究班は令和2年度から令和4年度にかけて、「事業場において治療と仕事の両立を支援するための配慮とその決定プロセスに関する研究（課題番号200201-01）」を実施し、がん患者を対象として、症状と就業内容に基づき必要な配慮を自動的に提案する支援ツール「治療サポ」を開発した（梅田ら，2023）。

「治療サポ」は、①本人の自覚症状と業務特性に基づく症状ベースの配慮提案、②労働者本人と事業場関係者との合意形成プロセスの支援、③主治医への勤務情報提供書の作成、④Web上で簡便に利用可能なシステム設計、を特徴としており、産業保健専門職が不在の中小零細事業場においても活用可能な支援ツールとして期待されている。

一方で、従来の「治療サポ」は、がん患者を主たる対象として開発されたものであり、神経疾患、消化器疾患、心疾患、糖尿病、指定難病、若年性認知症等、がん以外の疾患に伴う就労上の課題への対応については十分な検討がなされていなかった。しかし、先行する検討において、がん以外の疾患においても就労に影響を及ぼす症状の出現率や疾患特異的症状を整理した結果、症状に着目した支援という「治療サポ」の基本的枠組みは、がん以外の疾患にも応用可能であることが示唆されている（加来ら，2025）。すなわち、疾患が異なっても、同一または類似した症状に対して共通する就業上の配慮が必要となる可能性があり、症状横断的な支援ツールとして発展させる意義は大きい。

さらに近年は、生成AI技術が急速に発展しており、ChatGPTに代表される生成AIは、職場や産業保健分野における知識支援ツールとしての活用可能性が示されている（渡辺ら，2024）。こうした技術を「治療サポ」に組み込むことにより、利用者への情報提示の柔軟性や支援内容の精度、利便性のさらなる向上が期待される。

以上を踏まえ、本研究の目的は、がんを対象として開発された「治療サポ」の基本コンセプトを拡張し、脳卒中、肝疾患、指定難病、心疾患、糖尿病、若年性認知症等を含む多様な疾患に対応可能な、疾患横断的な治療と仕事の両立支援ツールへと発展させることである。具体的には、①より広範な疾患の症状を基にした支援アルゴリズムを構築し、段階的にシステムへ実装すること、②ChatGPT等の生成AIを活用して支援機能の高度化を図ること、③産業保健職や社会保険労務士等を対象とした有用性評価を通じて実装内容の改善を重ね、実践的なツールとして完成させることを目指す。これにより、産業医等の専門職が不在の中小規模事業場においても、人事労務担当者や社会保険労務士等が活用できる実用的な支援基盤を整備し、治療と仕事の両立支援の推進に寄与することを目的とする。

B. 研究方法

1) 疾患別（神経疾患、炎症性腸疾患、膠原病）でのアルゴリズムの検討

1-1. 神経疾患

本研究グループでは、分担研究者、研究協力者、および神経疾患領域の専門医を交えた研究班メンバーの協力のもと、上記の目的とコンセプトに沿って症状項目と配慮事項の整理を行った。

本年度は主として神経疾患領域を対象とし、以下の取り組みを行った。

① 対象疾患の設定

脳卒中後遺症、パーキンソン病、多発性硬化症、視神経脊髄炎、脊髄小脳変性症、重症筋無力症を対象疾患とした。

② 神経疾患に共通する症状項目の抽出

既存のがん領域で用いている症状項目を基盤としつつ、神経疾患特有の症状として、麻痺・筋力低下・振戦・ふらつき・体温調節障害・日内変動・失語症・高次脳機能障害等

を追加検討した。

③ 班会議による合意形成と整理

症状と配慮事項の粒度を細かくしすぎると運用が困難になることから、「最大公約数的な配慮事項を提示し、議論の土台とする」方向性を班会議で確認した。

1-2. 炎症性腸疾患

本研究グループでは、炎症性腸疾患に対する就業上の配慮を整理し、既存の支援ツールへ実装可能なアルゴリズムを作成することを目的として、産業保健を専門とする医師 4 名（いずれも産業衛生専門医または指導医、研究協力者）による炎症性腸疾患作業グループを構成した。作業グループでは、炎症性腸疾患に特有の症状と、既存支援ツールに収載されている 16 種類の働き方との組合せに基づき、職場における就業上の配慮に関するアルゴリズムを検討した。さらに、炎症性腸疾患の治療を専門とする医師 2 名（分担研究者 1 名、研究協力者 1 名）が検討に加わり、症状設定および配慮内容の妥当性を確認した。また、並行して検討を進めていた膠原病作業グループおよび神経疾患作業グループと定期的に検討経過を共有し、異なる疾患であっても共通する症状については、可能な限り共通の就業上の配慮表現で対応できるかを検討した。検討作業は、①支援ツールの方向性検討、②アルゴリズム案の作成、③妥当性の検証と修正、の 3 段階で進めた。具体的には、まず炎症性腸疾患の疾患概念および就業上の配慮に関する論点を整理し、次に既存の症状リストへ炎症性腸疾患関連症状を追加した上で、各症状に対応する就業上の配慮案を作成・統合した。その後、治療医の視点から症状および患者の就業上の困難事項を再整理し、その結果を踏まえて症状項目および配慮案を修正した。最終的に、治療を専門とする医師との合同検討により、就業上の配慮案を含むアルゴリズム全体の妥当性を確認した。

1-3. 膠原病

本研究グループでは、膠原病疾患に対する就業上の配慮を整理し、既存の支援ツールへ実装可能なアルゴリズムを作成することを目的として、産業保健を専門とする医師 8 名（いずれも研究協力者）により膠原

病疾患作業グループ（以下、作業グループ）を構成した。膠原病は、自己免疫性疾患を中心として全身または局所に多様な症状を呈する疾患群であることから、まず「治療サポ」が就労世代の労働者を対象とする支援ツールであることを踏まえ、18 歳から 70 歳までの就労年齢層に発症し得る疾患を対象疾患として選定した。次に、選定した疾患にみられる症状を抽出し、膠原病疾患群に共通する症状群を整理した。そのうえで、がん患者を中心に開発された既存の「治療サポ」の配慮項目が、膠原病疾患に伴う多彩な症状に対して十分であるかを作業グループ内で検討し、不足すると考えられる配慮項目を追加した。さらに、抽出した症状と既存の支援ツールに収載されている 16 種類の働き方との組合せに基づき、職場における就業上の配慮に関するアルゴリズムを検討した。アルゴリズムの作成にあたっては、作業グループを 3 つのチームに分け、各チームに日本産業衛生学会の産業衛生専門医または指導医を少なくとも 1 名配置することで、配慮事項の妥当性を担保した。検討作業は、①支援ツールの方向性検討、②膠原病疾患特有の症状の抽出と追加すべき配慮事項の検討、③支援ツールのアルゴリズム案（ベータ版）の作成、の 3 段階で進めた。具体的には、まず膠原病疾患として対象とする個別疾患を抽出し、配慮事項に関連するキーワードを整理した。次に、文献レビュー等を通じて膠原病疾患群が有する症状を網羅的に抽出し、患者に必要と考えられる配慮事項と既存の「治療サポ」の配慮リストを突合して、不足する項目を追加した。その後、専門医・指導医の監修のもとで、膠原病疾患群の多様な症状に対応する配慮事項をリストアップするとともに、症状と業務特性を踏まえて配慮事項を決定するプロセスにおいて研究協力者から得られた懸念点を整理し、支援ツールのアルゴリズム案（ベータ版）を作成した。

2) ニーズの検討

「治療と仕事の両立支援に関する実態調査」は、マイボイスコム株式会社に委託し、2025 年 9 月 18 日から 22 日にかけてインターネット調査として実施した。対象者は、同社の登録モニターのうち、中小企業（従業員

300 人未満)に勤務し、人事労務業務を担当している、または担当した経験を有する男女とし、800 名を募集した。回答者 803 名のうち、社内の体制や制度に関する設問に対して「わからない」と回答した 249 名を除外し、554 名を分析対象とした。

調査項目は、①治療と仕事の両立支援制度の認知、②治療と仕事の両立支援が必要な事例を経験したことの有無、③治療と仕事の両立支援が必要な事例に対する対応の可否、の 3 項目とした。

統計解析には SAS version 9.4 を用い、有意水準は 5% とした。治療と仕事の両立支援が必要な事例への対応可能性に関連する要因を検討するため、まず χ^2 検定を用いて群間差の検定を行い、さらに多重ロジスティック回帰分析を用いてオッズ比および 95% 信頼区間を算出した。

本研究は、東京慈恵会医科大学倫理委員会の承認を得て実施した(承認番号:37-195 [12838])。

C. 研究結果

1) 疾患別(神経疾患、炎症性腸疾患、膠原病)でのアルゴリズムの検討

1-1. 神経疾患

本年度は、神経疾患領域における治療と仕事の両立支援ツールへの実装に向けて、対象疾患に共通する症状項目の整理、就業上の配慮事項の検討、ならびに症状と 16 種類の働き方を組み合わせた配慮提示マトリクスの暫定版作成を行った。対象疾患は、脳卒中後遺症、パーキンソン病、重症筋無力症、多発性硬化症、視神経脊髄炎、脊髄小脳変性症(多系統萎縮症を含む)とした。

症状項目の整理にあたっては、既存のがん領域の症状項目との統合を意識しつつ、神経疾患に特徴的な症状を追加した。その結果、「体(手足)の動かしにくさ、筋力(上肢、下肢、体幹)の低下」「麻痺」「手足の震え・手足がつっぱる・びくつき」「痙攣」「立ちくらみ(めまい)、ふらつき、歩きにくさ」「感覚が分かりにくい」「体温調節ができない・汗が出にくい」「精神的な不安定さ」「食事のとりにくさ・むせやすい」などを、神経疾患領域で重要な症状カテゴリーとして整理した。症状表現は、中小企業の人事労務担

当者等にも理解しやすい表現とし、単一疾患に特異的な症状は統合することで、運用可能な粒度に整理した。

就業上の配慮事項については、既存の配慮項目に加え、神経疾患で必要性の高い項目を検討した。その結果、「連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保」「就業時間中の食事や水分の摂取環境の整備」「暑熱・寒冷環境への対応」「プライベートエリアの確保」「立位作業の制限・座位作業の励行」「余裕のあるスケジュール」「複数名での作業」等を含む配慮リストを整理した。

さらに、症状と 16 種類の働き方との組合せに応じて配慮事項を提示するマトリクスの暫定版を作成した。対象とした働き方は、重量物取り扱い、長時間立位、暑熱作業、寒冷作業、高所作業、車の運転、機械の運転・操作、対人業務、遠隔地出張、海外出張、単身赴任、交代制勤務、上肢作業、コンピューター作業、通勤、屋外作業であった。たとえば、手足の動かしにくさや筋力低下に対しては、重量物取り扱いでは身体的負担の少ない作業への転換や複数名での作業、長時間立位では立位作業の制限や休憩機会の確保、高所作業では高所作業の回避、通勤では通勤手段の柔軟化等が必要な配慮として整理された。

神経内科専門医との検討では、神経疾患は症状の多様性が大きいものの、本ツールが産業医不在の中小企業での活用を前提としていることを踏まえ、症状表現はある程度包括的で差し支えないことが確認された。一方で、失語症や高次脳機能障害のように就業上の影響が大きい症状については、今後さらに整理が必要であることが示された。また、運転や高所作業、機械操作等の安全配慮を要する業務については、ツールが一律に可否判断を示すのではなく、主治医や関係機関との相談を前提とする必要があることが確認された。

以上より、本年度は、神経疾患領域における症状カテゴリー、就業配慮リスト、ならびに症状と働き方を組み合わせた配慮提示マトリクスの暫定版を作成した。神経疾患では症状と業務内容の組合せが多様であるため、配慮事項は最大公約数的に整理し、必要に応じて個別判断につなげる構成が実務的であることが示された。

1-2. 炎症性腸疾患

本研究では、炎症性腸疾患に対する就業上の配慮を既存の支援ツールに実装するため、症状項目、状態項目、ならびに就業上の配慮アルゴリズムを整理した。

まず、作業グループでの検討を通じて、炎症性腸疾患では症状の程度や活動期・寛解期によって必要な配慮が異なること、がんのように治療自体の影響を中心に捉えるのではなく、動的に変化する腹部症状や排便症状への対応が重要であることが確認された。また、本ツールは、配慮の必要性は感じているものの、どのように対応すべきか分からない事業者と労働者が、主治医意見を得る前の合意形成に活用できるものとして位置づけられた。

次に、既存ツールの症状項目では炎症性腸疾患の特徴を十分に表現できないため、炎症性腸疾患に関連する症状・状態を追加し、最終的に14の症状と4つの状態を配慮対象として整理した。症状は、①繰り返す腹痛、②発熱、③血便、④下痢、⑤便意切迫、⑥腹部膨満感／排便困難感、⑦体重減少、⑧倦怠感、⑨肛門病変、⑩皮膚症状、⑪関節痛／関節炎、⑫筋力低下、⑬体力低下、⑭不安／抑うつ傾向であり、状態は、⑮食事制限、⑯ストマ、⑰易感染、⑱骨密度低下／骨粗しょう症であった。

これらの症状・状態に対し、既存の支援ツールで用いている16種類の働き方との組合せを検討し、安全配慮とそれ以外の配慮に分けて、計82種類の就業上の配慮案を作成した。配慮内容としては、トイレにアクセスしやすい環境整備、小休止や休憩を自分のペースで取れること、柔軟な休暇取得、代替要員の確保、症状が強い場合に代替可能なデスクワークの準備、フレックスタイムや時差出勤、リモートワークの活用、自家用車通勤の容認などが整理された。一方で、発熱、血便、下痢の増悪など活動期を示唆する症状については、就業配慮よりも治療や受診を優先し、必要に応じて作業の見合わせや休業を検討する構成とした。

さらに、炎症性腸疾患では、特に便意切迫、下痢、便失禁などの排便関連症状が就業上の大きな課題となることが確認された。なかでも、通勤時から始業前後にかけて症

状が出現しやすい「朝のトイレの問題」は実務上重要であり、症状の有無だけでなく、症状が出現しやすい時間帯も配慮を考える上で重要な要素と考えられた。また、ツールへの入力には医学用語ではなく、患者が日常的に用いる平易な表現を前提とする必要があることも確認された。

以上より、本年度は、炎症性腸疾患に対する症状・状態の整理と、それに対応する就業上の配慮アルゴリズムを作成し、既存の支援ツールに組み込むための基盤を整備した。また、同じ症状であっても疾患によって配慮の意味合いが異なる場合があることから、症状ベースの共通化を図りつつも、疾患特性を踏まえた補正が必要であることが示された。

1-3. 膠原病

本研究では、膠原病疾患に対する就業上の配慮を支援ツールに実装するため、対象疾患の整理、症状項目の抽出、配慮事項の追加検討、ならびに症状と16の業務特性を組み合わせた配慮リスト(ベータ版)の作成を行った。

まず、対象疾患として、関節リウマチ、全身性エリテマトーデス、全身性硬化症、多発性筋炎／皮膚筋炎、シェーグレン病、血管炎症候群、ベーチェット病、サルコイドーシス、自己炎症性症候群、線維筋痛症などに加え、治療による副作用症状も含めて整理した。次に、各疾患に関連する症状を抽出した結果、膠原病疾患群全体で65症状を整理した。主な症状として、こわばり、関節痛、発熱、だるさ・疲れやすさ、気分の落ち込み、咳、息切れ、しびれ、麻痺、皮疹、レイノー現象、口内炎、脱毛、頭痛、下痢、ドライアイ、口の渇き、筋力低下、不安・焦燥感、不眠、免疫力の低下、皮膚の弱さなど、多彩な全身症状が含まれた。

配慮事項については、既存の「治療サポ」の配慮項目を基盤としつつ、膠原病疾患群で重要と考えられる内容を追加した。その結果、余裕のあるスケジュール、連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保、複数名での作業、交代要員・支援員の配置、トイレにアクセスしやすい職場への配置、就業時間中の食事や水分摂取環境の整備、暑熱・寒冷環境への対応、在宅勤務制度の活用、遠隔地

出張や単身赴任への対応、体調確認、高所作業の回避、転倒転落防止などを含む配慮リストを整理した。また、膠原病疾患群に対して追加が必要な配慮として、「より身体的負担の少ない作業への転換」「休憩場所や機会の確保」「海外出張の制限」「作業の回避」などが抽出された。

これらを踏まえ、65 症状と 16 の業務特性の組合せに対して配慮事項を整理し、ベータ版の配慮リストを作成した。検討にあたっては、症状は重い場合を想定し、仕事の継続や安全確保に有用と考えられる配慮を幅広く抽出した。一方で、検討過程では、症状表現が医療者寄りで平易化が必要であること、原病の症状と治療副作用が混在していること、配慮項目が多い場合に企業側が優先順位をつけにくいこと、症状の程度や部位によって必要な配慮が大きく異なることなどの課題も明らかとなった。さらに、膠原病では疾患の種類や症状の個人差が大きく、症状ベースの整理に加えて病名情報も配慮検討に重要であることが示された。

以上より、本年度は、膠原病疾患群における対象疾患、65 の症状、追加配慮事項を整理し、症状と業務特性に応じた配慮リスト（ベータ版）を作成した。一方で、症状表現の平易化、配慮項目の優先順位づけ、病名情報の活用などが今後の課題として示された。

2) ニーズの検討

中小企業の人事労務業務経験者 554 名を対象に、治療と仕事の両立支援に関する実態を調査したところ、分析対象には、産業医選任義務のない従業員 1～49 人規模の企業と、産業医選任義務のある従業員 50 人以上の企業がほぼ同程度含まれていた。勤務先の体制をみると、治療と仕事の両立支援の相談窓口、子育てや介護と仕事の両立支援制度、欠勤者の担当業務をカバーする仕組みは、いずれも従業員 50 人以上の企業で整備されている割合が高かった。

治療と仕事の両立支援制度の認知については、全体の 40%が制度を「聞いたことがない」と回答しており、厚生労働省のガイドラインや WEB サイトを実際に見たことがある者は 15%以下にとどまった。このことから、中小企業の人事労務担当者の間でも、治療と仕事の両立支援に関する制度や公的情

報の浸透はなお十分ではないことが示された。

一方で、治療と仕事の両立支援が必要な事例を経験した者は全体の 46%であり、そのうち 55%は、本人の体調に見合う働き方を検討して対応したと回答した。対応の際に最も参考にされていたのは主治医の意見書や診断書であった。また、従業員 1～49 人規模の企業では、これに次いで社会保険労務士の意見が多く参照されており、産業医等の専門職が常置されていない中小規模事業場において、社会保険労務士が実務上の重要な相談先となっていることがうかがえた。

今後、治療と仕事の両立支援が必要な事例が生じた場合の対応可能性については、全体の 91%が「対応できる」と回答した。他方、「おそらく対応できない」とした者では、その理由として「人的な余裕がない」が最も多く挙げられた。特に従業員 1～49 人規模の企業では、「経営トップが理解しないと思われる」との回答も多く、中小規模事業場においては、実務的な人員体制に加えて、経営層の理解や姿勢が対応の成否に大きく関わることが示唆された。

さらに、治療と仕事の両立支援が必要な事例に「対応できる」と回答したことに関連する要因を検討した結果、協働的な職場風土があること、介護と仕事の両立支援制度が整備されていること、欠勤者の担当業務をカバーする仕組みがあること、治療と仕事の両立支援制度を認知していること、産業医または看護職がいること、ならびに過去に同様の事例を経験していることが、対応可能性を高める要因として示された。すなわち、中小規模事業場において治療と仕事の両立支援を進めるためには、制度の認知を高めることに加え、日頃から協働的な職場風土を醸成し、欠勤対応や他の両立支援制度を含めた職場の支援基盤を整備しておくことが重要であることが明らかとなった。

D. 考察

1) 疾患別（神経疾患、炎症性腸疾患、膠原病）でのアルゴリズムの検討

1-1. 神経疾患

令和 2 年度に整理したウェブシステム型

の治療と仕事の両立支援ツールは、労働者本人の自覚症状と業務特性を組み合わせ、就業上の配慮事項を提示し、主治医、本人、事業者の間における合意形成を支援する点に意義がある。特に、産業医が不在、あるいは関与が限定的となりやすい中小零細事業場においては、両立支援に関する具体的な議論の土台を提供するツールとしての役割が期待される。

本年度は、この枠組みを神経疾患領域へ拡張し、脳卒中後遺症、パーキンソン病、重症筋無力症、多発性硬化症などを対象として症状項目の整理を進めた。その結果、神経疾患では、身体症状のみならず、高次脳機能障害や失語症に代表される認知機能面・言語機能面の障害が就業に大きく影響することが改めて確認された。これらの症状は多面的で変動しやすく、外見から把握しにくい場合も少なくないため、がん領域以上に、職場における理解促進と適切な支援の構築が重要な課題になると考えられた。

神経内科専門医との検討では、症状項目を神経学的に過度に細分化すると、中小企業の人事労務担当者等にとって理解や運用が困難となることが確認された。一方で、失語症を独立した項目として扱い、理解障害と表出障害を区別する必要性や、利き手側の麻痺が職務遂行に与える影響など、神経疾患に特有の重要な視点も示された。したがって、支援ツールにおける症状項目は、職場で理解可能な粒度に整理しつつ、就業上の影響が大きい神経学的特徴を適切に反映できる構成とする必要がある。

また、運転業務や高所作業、機械の運転・操作など、安全配慮を要する業務については、支援ツールが一律に可否を判断することは困難であることが明らかとなった。医学的には一定の条件下で可能と判断される場合であっても、企業には事故発生時の説明責任が伴うため、実務上はより慎重な対応が求められる。このため、ツール上では、こうした業務について「必ず主治医や関係機関と相談する」旨を明示し、段階的導入や個別の合意形成を前提とした運用とすることが妥当と考えられる。

さらに、神経疾患では日内変動や易疲労性が就労継続上の重要な課題となる。これらは本人自身が十分に言語化できない場合

もあり、職場側が一律の配慮をただちに講じるというよりも、まず症状の変動性について周囲が理解し、一定期間のモニタリングを通じて負荷と症状の関係を把握しながら調整していくことが重要であると示唆された。すなわち、神経疾患の両立支援では、症状固定的な対応だけでなく、経時的な観察と柔軟な調整を支援の枠組みに組み込む必要がある。

高次脳機能障害については、頻度が高く就業継続への影響も大きい重要な課題である一方、注意障害、記憶障害、遂行機能障害、社会的行動障害など多様な側面を含むため、今年度中に単純な入力項目として整理しきことは困難であった。このことは、神経疾患領域における症状ベース支援の限界と、今後さらに精緻化すべき課題の両方を示している。そのため、次年度以降は文献・資料の整理と概略資料の作成を進めた上で、専門医の助言を得ながら、高次脳機能障害をどのような粒度でツールに位置づけるかを体系的に検討する必要がある。

以上より、神経疾患領域への展開を通じて、症状ベースの支援ツールは中小零細事業場における両立支援の基盤として有用である一方、神経疾患に特有の認知・言語障害、安全配慮を要する業務、症状の変動性への対応など、疾患特性を踏まえた補正や運用上の工夫が不可欠であることが明らかとなった。今後は、こうした点を反映しながらツールの改善を進めることで、より実践的で活用可能性の高い支援基盤へ発展させていくことが求められる。

1-2. 炎症性腸疾患

研究初年度である本年度は、既存の支援ツールを拡張するための疾患別アルゴリズム作成の一環として、炎症性腸疾患に対する就業上の配慮アルゴリズムの検討を行った。

炎症性腸疾患の大きな特徴は、活動期と寛解期を反復しながら経過する点にある。このため、長期的な予後や病状管理の観点からは、活動期においては可能な限り就業継続を優先するのではなく、まず治療を優先すべき場合が少なくない。したがって、支援ツールにおいても、症状が一定以上に重い場合には、就業上の配慮を提示する前に、

受診や治療、必要に応じた休業の検討を優先的に示す構成が重要であると考えられた。

また、炎症性腸疾患において本ツールの利用が想定される場面としては、寛解期から活動期への移行が疑われる症状が出現した場合と、活動期の治療後に寛解に至ってもなお症状が残存し、就業上の困難が続いている場合の二つが主に考えられる。いずれも、利用者が自らの症状に応じて必要な配慮を求める場面であり、支援ツールには、実際の就業場面で参考となる具体的な配慮を提示する役割が求められる。一方で、炎症性腸疾患では患者ごとに症状の種類や程度の個人差が大きく、必要な配慮も一様ではない。このため、単一のツールを一律に適用することには過剰配慮につながるリスクもあるが、想定される利用場面を踏まえると、既存のがん領域の支援ツールよりも、やや慎重かつ手厚い配慮を意識した設計が必要であると考えられた。

さらに、既存のがん領域の支援ツールや、同時並行で検討を進めた膠原病・神経疾患領域との比較を通じて、同一ツール内で疾患を問わず共通の症状に対して同一の就業上の配慮表記を用いることの妥当性についても検討した。その結果、同じ症状名であっても、疾患によって症状の意味合い、発生頻度、重症度、就業上のリスク、配慮の優先順位が異なることが明らかとなった。たとえば、炎症性腸疾患における腹痛や血便は活動期を示唆し、治療優先や休業の検討が必要となる場合があるが、他疾患では同様の症状が直ちにそのような対応を要するとは限らない。したがって、症状ベースの共通化には一定の意義があるものの、実際の支援ツールでは、同一症状が入力された場合であっても、疾患に応じて異なる就業上の配慮案が提示される仕組みが望ましいと示唆された。

今後は、従来の選択式入力に加え、症状を自由記述で入力し、その内容をAIにより支援ツール内の症状情報へ適切に紐づける手法を検討することが重要である。これにより、利用者が自らの症状をより自然な言葉で表現できるようになり、疾患特性や症状の個別性を踏まえた、より実用的で有用性の高い支援ツールへと発展させることが期待される。

1-3. 膠原病

研究初年度である本年度は、既存の支援ツールを拡張するための疾患別アルゴリズム作成の一環として、膠原病疾患に対する就業上の配慮アルゴリズムの検討を行った。

膠原病疾患の特徴として、全身性エリテマトーデスに代表されるように、全身にわたる多彩な症状を呈しうることが挙げられる。さらに、症状の重症度や出現部位には幅があり、その症状が原疾患そのものによるものか、あるいは治療に伴う副作用によるものかによっても、就業上の意味合いは異なりうる。このように、膠原病疾患では症状の種類と背景が極めて多様であるため、本年度はまず、膠原病の治療中であることを広く意識しつつ、比較的重い症状や状況を想定した配慮リストを作成した。これは、安全面や就業継続の観点から、初期段階では過小な配慮よりも一定程度慎重な配慮を優先したためである。

配慮事項の検討過程には、日本産業衛生学会の専門医または指導医が関与し、産業保健の専門的視点から内容の妥当性を検討した。しかしながら、治療サポへの実装を前提とした場合、現時点の配慮リストはあくまでベータ版であり、その有用性については今後さらに検証を重ねる必要がある。とくに、膠原病疾患は疾患数が多く、症状や治療状況の個人差も大きいいため、複数の専門医・指導医によるピアレビュー形式での検証を通じて、配慮事項の妥当性や過不足を確認し、必要に応じて修正していくことが重要である。その際には、本年度の検討過程で得られた前提条件や疑問点を共有し、それらを踏まえてベータ版の配慮事項を再評価することが求められる。

また、本年度整理した65の症状についても、今後さらに表現の見直しが必要である。治療サポは、患者本人が自身の症状を把握し、上司や人事担当者と話し合いながら、就業継続に必要な配慮事項を検討することを特徴とする。そのため、支援ツールに用いる症状表現は、医療者にとって正確であるだけでなく、患者本人にとって理解しやすく、選択しやすいものでなければならない。しかし、現段階で整理された症状の中には、患者にとって分かりにくい、あるいは日常的

な感覚として選択しにくい表現が含まれている可能性がある。したがって、今後は患者目線からみた症状表現の妥当性についても検討し、利用者にとってより選択しやすい表現へと改善していく必要がある。

次年度は、複数の学会専門医・指導医によるピアレビュー形式で配慮事項の確認を行い、必要な修正を加えるとともに、症状表現の工夫や、疾患特有の配慮項目を追加すべきかどうかについても検証する予定である。さらに、これらのアルゴリズムの整備が進んだ段階で、従来の選択式入力に加え、症状を自由記述で入力し、その内容をAIによって支援ツール内の症状情報に紐づける手法についても検討する。これにより、膠原病疾患にみられる多様で個別性の高い症状に、より柔軟に対応できる支援ツールの構築が期待される。

1-4. 3つの疾患を比較したアルゴリズムに関連する考察とAIの活用に関する考察

神経疾患、炎症性腸疾患、膠原病の3疾患群におけるアルゴリズム構築を通じて明らかになったのは、症状ベースで就業上の配慮を提示するという基本的枠組みは、中小規模事業場における治療と仕事の両立支援において有用である一方、その実装にあたっては疾患特性を踏まえた補正が不可欠であるという点である。産業医や専門職の関与が限定的となりやすい事業場では、本人、上司、人事担当者が主治医意見を得る前の段階で相談を進めるための土台が必要であり、本研究で検討した支援ツールはその基盤となることが期待される。

一方で、3疾患群の症状構造は大きく異なる。神経疾患では、運動障害に加えて失語症や高次脳機能障害といった認知・言語機能の障害が重要であり、安全配慮を要する業務との関連が強い。炎症性腸疾患では、活動期と寛解期の変動が大きく、腹痛、下痢、便秘切迫、血便などの症状が、就業上の不便さの問題にとどまらず、治療優先や休業判断にも直結しうる。膠原病では、全身性かつ多彩な症状に加えて、原疾患による症状と治療副作用が混在しやすく、同じ症状名であっても背景や就業上の意味合いが異なる。このため、症状名だけを機械的に共通化すると、必要な配慮の強さや優先順位を誤る

可能性があり、過小配慮または過剰配慮につながるおそれがある。

したがって、アルゴリズム構築においては、症状の共通化と疾患特異性の保持のバランスが重要となる。入力項目としては、利用者が理解しやすい平易な表現で症状を整理しつつ、最終的な配慮提示の段階では、疾患ごとの意味合いの違いを反映した分岐を設ける必要がある。たとえば、「疲れやすさ」「筋力低下」「不安・抑うつ傾向」などは一定程度共通化しうる一方で、「失語症」「便秘切迫」「レイノー現象」などは疾患ごとに異なる配慮や注意書きが必要となる。また、3疾患群すべてにおいて、「安全や健康を守るために優先されるべき配慮」と、「働きやすさを高めるための調整」とを区別して提示することの重要性も共通していた。安全配慮を要する場面を先に示し、その上で就業継続のための調整を提示する二段階構成は、今後の統合設計においても有効と考えられる。

こうした知見を踏まえると、3疾患群のアルゴリズムを完全に一体化するのではなく、「共通基盤+疾患別モジュール」という構成が最も現実的である。すなわち、入力インターフェース、業務特性の分類、配慮提示の基本構造、主治医・本人・事業者間の合意形成を支援する流れは共通化し、その上で疾患ごとの症状、重症度、注意書き、優先順位づけをモジュールとして付加する方法である。この構造であれば、ツール全体の分かりやすさを保ちながら、疾患特性を踏まえた実務的な支援が可能となる。

加えて、本年度の最も重要な進捗の一つは、生成AIの実装化が具体的に前進した点である。システム開発担当であるかるてぼすと連携し、症状と業務特性を入力すると、AIが適切な配慮事項を検索・出力するデモ環境を用いて検討を進めた。その結果、入力支援の必要性、プロンプト設計、疾患判定や疾患選択UIのあり方、誤誘導を防ぐための表示設計、速度と精度のトレードオフなど、実装上の主要課題が明確化された。特に重要であったのは、生成AIを単なる文章生成装置として用いるのではなく、研究班で整備する症状・業務特性・配慮事項のデータベースを参照しながら回答を提示する「検索・提示型」の設計とする方向性が整理

されたことである。この方式により、回答の一貫性と説明可能性を担保しつつ、利用者の曖昧な質問や自由記述にも一定の品質で対応できる可能性が示された。

この点は、3 疾患群の統合にも大きな意義を持つ。従来の選択式アルゴリズムだけでは、神経疾患における高次脳機能障害、炎症性腸疾患における時間帯依存の排便症状、膠原病における多彩で個人差の大きい症状などを十分に拾いきれない可能性がある。一方、生成 AI を活用すれば、利用者が自由記述で入力した内容を共通症状カテゴリや疾患別症状に適切に紐づけ、その上でデータベースに基づく配慮事項を提示することが可能となる。すなわち、AI は疾患ごとの差異を無視して均一化するための手段ではなく、むしろ共通基盤の上に疾患特異性や個別性を柔軟に反映するための媒介として位置づけられる。

さらに、通常のプロンプト型に加えて、チャットボット形式での追加開発に関する工数や見積の検討も進み、年度内にデータベースを整備し、年明け早期に実装作業へ移行する工程が明確化した。これは、症状ベース支援ツールを単なる研究上の概念にとどめず、実際の運用を見据えたシステムへ発展させる上で重要な前進である。特に中小規模事業場では、利用者が最初から正確な症状分類を行うことが難しい場合も多いため、AI による入力補助や質問の整理、適切な注意書きの表示は、ツールの実用性を大きく高めると考えられる。

以上より、神経疾患、炎症性腸疾患、膠原病の 3 疾患群におけるアルゴリズム構築からは、症状ベース支援ツールの基本的有用性が確認されるとともに、疾患特性を無視した単純な統合には限界があることが示された。その一方で、共通化可能な症状、業務特性、配慮の枠組みを基盤として整理し、疾患特異的な分岐や注意書きを加えるモジュール型設計、さらに生成 AI を活用した検索・提示型支援を組み合わせることで、3 疾患群を横断しつつ個別性にも対応できる実践的な支援ツールの構築可能性が高まったと考えられる。今後は、データベースの精緻化、専門家によるレビュー、実装後のユーザビリティ評価を通じて、より現場で使いやすく、説明可能性の高い両立支援ツールへ

発展させていくことが求められる。

2) ニーズの検討

中小企業の実情を把握するため、本研究では「治療と仕事の両立支援に関する実態調査」を実施し、各職場における事例の発生状況と対応の実態を明らかにした。

厚生労働省が治療と仕事の両立支援に関するガイドラインを公表してから 8 年以上が経過し、この間、2017 年の働き方改革実行計画や 2018 年の第 13 次労働災害防止計画などを通じて、その重要性に関する普及啓発が進められてきた。しかし今回の調査では、治療と仕事の両立支援制度について「聞いたことがない」と回答した者が、人事労務業務の経験者であっても 40%にのぼっており、制度や支援の考え方が中小企業の実務担当者には十分には浸透していない現状が示された。

その一方で、今後、治療と仕事の両立支援が必要な事例が発生した場合にも「対応できる」と回答した者は 91%に達していた。この結果は、制度の認知や形式的な体制整備が十分でない中小企業であっても、実際の場面では柔軟に対応しようとする姿勢が一定程度備わっていることを示している。背景には、中小企業では従業員同士の距離が比較的近く、顔の見える関係性の中で個々の事情を把握しやすいことがあり、こうした組織特性が両立支援の実行可能性を支えている可能性が考えられる。

もっとも、中小企業の課題はしばしば大企業との比較の中で語られるが、大企業で有効な取組をそのまま中小企業に適用することは現実的ではない。中小企業は、企業規模、業種、人的資源、経営方針などの背景が多様であり、一括りに論じることができない。そのため、中小企業における治療と仕事の両立支援を考える際には、限られた資源の中でも実行可能な支援のあり方を検討する視点が重要である。

今回の調査では、中小企業において治療と仕事の両立支援を促進する要因として、治療と仕事の両立支援制度に関する認知、経営トップの理解、協働的な職場風土、欠勤時の業務をカバーする仕組みが示された。これらは、いずれか一つだけで十分というものではなく、相互に関連しながら支援の

実効性を高める要素であると考えられる。したがって、中小企業における両立支援の推進にあたっては、それぞれの職場において不足している要素を見極め、無理のない範囲で一つずつ整備していくことが重要である。その積み重ねにより、治療と仕事の両立が特別な対応ではなく、職場における当然の取組として根付いていくことが期待される。

E. 結論

本研究では、中小零細事業場における治療と仕事の両立支援を実践的に推進することを目的として、既存のがん領域向け支援ツール「治療サポ」の拡張を図り、神経疾患、炎症性腸疾患、膠原病を対象とした疾患別アルゴリズムの検討を行った。その結果、各疾患に特有の症状や就業上の課題を踏まえた症状項目および配慮事項を整理し、症状と業務特性に基づいて配慮事項を提示するための基盤を構築することができた。あわせて、症状ベースの支援という基本的枠組みは疾患横断的に有用である一方、実装にあたっては疾患特異性を踏まえた分岐や補正が必要であることが明らかとなった。

また、中小企業を対象とした実態調査により、治療と仕事の両立支援制度の認知はなお十分ではない一方で、現場では柔軟に対応しようとする姿勢が一定程度備わっていることが示された。さらに、両立支援を促進する要因として、制度の認知、経営トップの理解、協働的な職場風土、欠勤時の業務を補完する仕組み、専門職や相談先の存在が重要であることが示唆された。これらの知見から、中小規模事業場における両立支援の推進には、制度の普及啓発に加えて、各職場の実情に応じた支援基盤の段階的整備が重要であると考えられた。

加えて、本年度は生成AIの実装可能性についても具体的な進展が得られた。研究班で整備するデータベースを参照しながら、症状と業務特性に応じた配慮事項を検索・提示する「検索・提示型」の設計により、説明可能性と一貫性を確保しつつ、自由記述や曖昧な相談にも対応できる見通しが得られた。今後は、疾患別アルゴリズムの精緻化、専門家によるレビュー、症状表現の平易

化、ユーザビリティ評価を進めることで、中小零細事業場においても活用可能な、疾患横断的かつ実用性の高い治療と仕事の両立支援ツールとして完成させることが期待される。

F. 健康危険情報

該当せず。

G. 研究発表

1. 論文発表

なし

2. 学会発表

加未佐和子, 梶木繁之, 平岡晃, 江口尚
がん患者を対象とした両立支援ツールの他疾患における有用性の検討と課題の抽出
第98回日本産業衛生学会 2025 仙台

H. 知的財産権の出願・登録状況（予定を含む。）

該当せず。

I. 文献

なし

令和 7 年度労災疾病臨床研究事業
「中小零細事業場における治療と仕事の両立支援ツールの開発に関する研究」
分担研究報告書

神経疾患における治療と仕事の両立支援における支援ツールの開発
神経疾患に対する症状別の就業上の配慮のアルゴリズムの検討

研究分担者 山野嘉久 聖マリアンナ医科大学脳神経内科 主任教授
研究分担者 加未佐和子 国立がん研究センター中央病院 放射線診断科医員・地域医療連携部
研究分担者 梶木 繁之 株式会社産業保健コンサルティングアルク・代表取締役
研究協力者 萩原 悠太 聖マリアンナ医科大学横浜市西部病院 脳神経内科 部長
研究協力者 木村登哉 東京ガス株式会社
研究協力者 梅田絵理子 株式会社東芝
研究協力者 内堀愛恵 慶應義塾大学医学部医療政策・管理学教室
研究協力者 永田英恵 株式会社 PhileLife
研究協力者 平岡 晃 ひらおか内科クリニック・副院長
研究協力者 木下 茂雄 株式会社かるてぽすと・取締役
研究代表 江口 尚 産業医科大学産業生態科学研究所産業精神保健学研究室 教授

研究要旨

本研究は、中小零細企業でも利用可能な治療と仕事の両立支援のための運用ツール（ウェブシステム）の開発を目的としている。令和 2-4 年度には、令和 2 年度労災疾病臨床研究事業「事業場において治療と仕事の両立を支援するための配慮とその決定プロセスに関する研究」において、がん患者本人の「自覚症状」と職場の「業務特性」から「就業上の配慮事項」を提示するアルゴリズムの基盤整理を行った。がん以外の疾患領域として神経疾患、膠原病、炎症性腸疾患に対象疾患を広げ、引き続き、患者本人の「自覚症状」と職場の「業務特性」から「就業上の配慮事項」を提示するアルゴリズム構築を目的としている。神経疾患における対象疾患は、脳卒中後遺症、パーキンソン病、重症筋無力症、多発性硬化症、視神経脊髄炎、脊髄小脳変性症（多系統萎縮症を含む）である。神経疾患では身体機能障害に加え、高次脳機能障害や失語症など認知・言語面の障害を伴う場合があり、症状が多面的かつ変動しやすい点が特徴である。

本年度は神経疾患領域に共通する症状項目を抽出し、職場で運用可能な粒度に表現を統一し、最大公約数的に整理する方針を確認した。さらに 2025 年 10 月には神経内科専門医とのディスカッションを行い、失語症を独立項目として扱う必要性や、利き手側麻痺の職務影響、安全配慮を要する業務（運転等）の注意書きの必要性など、神経疾患特有の論点が示された。

一方、失語症以外の高次脳機能障害については症状分類が多岐にわたり、今年度中に単純な入力項目として完結させることは困難であるため、次年度タスクとして文献・資料整理と概略資料作成を行い、専門医確認を得ながら体系化する方針とした。

次年度以降、本年度整理した神経疾患項目をウェブシステムへ統合し、試験運用と改良を進める予定である。

A. 研究目的

本研究では、疾病を持つ労働者が病気及び加療（通院・自宅療養など）による症状を保有しながらも休職から職場に復帰する際、事業者（主に人事労務担当者と復職先の上司）との間で「治療と仕事の両立」に必要な話し合いが行われ、それぞれが納得の上で、主治医に対し両立支援（就労継続）に必要な項目を選択してもらうことを可能にするウェブ上の簡易な支援ツールを検討することを目的とした。

令和7年度の分担研究では、令和2年度に整理したがん患者を中心とした症状ベースの支援アルゴリズムを基盤としつつ、対象疾患を神経疾患領域へ拡張することを目的とした。特に神経疾患では、運動障害、感覚障害、自律神経症状に加え、他者からわかりにくい失語症などの高次脳機能障害も就労上大きな課題となる。

本年度の目的は以下の通りである。

- 1) 神経疾患領域に共通する主要症状項目の整理
- 2) 症状と業務特性を組み合わせた配慮事項提示の枠組みの検討
- 3) 失語症などの高次脳機能障害の位置づけと説明文の必要性の整理
- 4) 中小零細事業場で利用可能な最大公約数的配慮事項提示の方向性の確認

B. 研究方法

分担研究者、研究協力者、および神経疾患領域の専門医を交えた研究班メンバーの協力のもと、上記の目的とコンセプトに沿って症状項目と配慮事項の整理を行った。

本年度は主として神経疾患領域を対象と

し、以下の取り組みを行った。

① 対象疾患の設定

脳卒中後遺症、パーキンソン病、多発性硬化症、視神経脊髄炎、脊髄小脳変性症、重症筋無力症を対象疾患とした。

② 神経疾患に共通する症状項目の抽出

既存のがん領域で用いている症状項目を基盤としつつ、神経疾患特有の症状として、麻痺・筋力低下・振戦・ふらつき・体温調節障害・日内変動・失語症・高次脳機能障害等を追加検討した。

③ 班会議による合意形成と整理

症状と配慮事項の粒度を細かくしすぎると運用が困難になることから、「最大公約数的な配慮事項を提示し、議論の土台とする」方向性を班会議で確認した。

C. 研究結果

① 神経疾患領域における症状項目の抽出と粒度調整

本年度は神経疾患領域として、脳卒中後遺症、パーキンソン病、重症筋無力症、多発性硬化症、視神経脊髄炎、脊髄小脳変性症（多系統萎縮症を含む）を対象とし、治療と仕事の両立支援ツールに追加すべき主要症状項目の整理を行った。

2025年7月以降、研究班内で神経疾患に関する症状リストを持ち寄り、既存のがん領域の症状項目に追加する形で整理を進めた。班会議では「ツールとして運用するためには症状数を過度に増やさず、全体で50項目程度に収めることが望ましい」「専門用語ではなく一般の職場で理解できる表現に揃える必要がある」ことが合意された。したがって、単一疾患にのみみられる症状は統合あるいは除外し、最大公約数的な整理

を行う方針とした。

② 神経内科専門医（2025/10/20）との検討：症状リストの妥当性確認

2025年10月20日には、神経内科専門医（山野先生・萩原先生・佐藤先生）と研究班メンバー（江口・加未・木村）による会議を実施し、作成した症状×業務特性表について「配慮が必要な症状として十分か」「追加すべき症状がないか」を中心に検討を行った。

専門医からは、神経疾患は症状が多彩であるものの「産業医が不在の中小企業で運用するというコンセプトを考えると、症状の表現におけるある程度の粒度の粗さは許容される」との意見が示され、実務上の現実性を優先した整理の方向性が確認された。特に脳卒中後遺症では症状の多様性が大きく、高次脳機能障害だけでも複数の類型が存在することから、全てを網羅するよりも代表的症状に整理する必要があることが共有された。

③ 失語症の独立項目化と「理解障害／表出障害」の区別

神経内科専門医からは、失語症は頻度も高く重要であり、「声が出しにくい」といった項目に包含するのではなく独立して取り上げる必要があるとの助言があった。

また失語には「言葉が理解できない（理解障害）」場合と「言いたいことが表出できない（表出障害）」場合があり、職場で必要となる配慮が異なることが指摘された。特に理解障害が強い場合には指示の誤解や安全上のリスクにつながる可能性があるため、職場が本人の言語機能の特性を踏まえた支援を行う必要があると考えられた。

④ 利き手・左右麻痺の職務影響

「手足が動かしにくい」という症状項目についても、神経内科専門医からは利き手側か否かで職務影響が大きく異なるため、麻痺の左右を考慮する必要があることが示された。例えば同じ上肢麻痺であっても、デスクワークと現場作業では求められる配慮が異なることから、症状項目と業務特性の組合せを意識した整理が求められた。

⑤ 安全配慮を要する業務（運転・高所作業等）の位置づけ

運転業務や高所作業など安全配慮を要する業務については、本ツールが一律に可否判断を示すことは困難であることが確認された。医学的に運転が許可される場合であっても、企業側は事故発生時の説明責任を負うことになるため、段階的導入を求めるケースが多いことが議論された。

また運転については公安委員会の判断とも関連するため、ツール内では「必ず主治医および関係機関と相談する」旨の注意書きを明確にする必要があると整理された。

⑥ 日内変動・易疲労性（重症筋無力症等）の位置づけ

重症筋無力症や多発性硬化症では日内変動や易疲労性が大きな課題となる。班会議では「日内変動に配慮を求めるよりも、まず周囲が日内変動があることを理解することが入口である」ことが強調された。

本人がうまく言語化できない場合も多いため、一定期間モニタリングして負荷と症状変化の法則性を確認しながら業務調整を進める必要があると考えられた。

⑦ 高次脳機能障害の整理は次年度タスクとして位置づけ

高次脳機能障害については、脳卒中後遺症を中心に頻度が高く、就労継続に大きな

影響を及ぼす重要な症状である。一方で、注意障害、記憶障害、遂行機能障害、社会的行動障害、失認など多様な側面があり、症状分類を細かく設定すると際限なく拡大する可能性があることが共有された。

神経内科専門医とのディスカッションでは「高次脳機能障害は別途整理が必要であり、今年度中に単純な症状項目として完結させることは困難である」との意見が示され、次年度のタスクとして位置づける方針となった。

具体的には、研究班内で高次脳機能障害に関する文献・資料を収集し、「高次脳機能障害と治療と仕事の両立支援」に関する概略資料を作成した上で、萩原先生に事前に文献選定の妥当性を確認いただき、専門医の助言を踏まえて整理を進める計画とした。また担当者間で再度集まり、症状リスト全体の見直しを行う予定である。

⑧ 配慮事項提示の最大公約数化と補足導線

神経疾患では症状と業務内容の組合せが極めて多様であり、配慮事項を過度に細分化すると中小零細事業場では運用困難となる。そのため「最大公約数的配慮事項＋補足説明や事例集リンク」という形が現実的であることが確認された。

以上より、本年度は神経疾患領域における症状項目と配慮事項提示の枠組みを整理し、次年度以降のツール統合実装に向けた基盤整備を行った。

D. 考察

令和2年度に整理したウェブシステム型両立支援ツールは、本人の自覚症状と業務特性を組み合わせることで就業上の配慮事項を提

示し、主治医・本人・事業者間の合意形成を支援する点に意義がある。特に産業医が不在、あるいは関与が限定的となりやすい中小零細事業場において、両立支援の議論の土台を提供することが期待される。

本年度は対象疾患を神経疾患領域へ拡張し、脳卒中後遺症やパーキンソン病等を対象として症状項目の整理を進めたが、神経疾患では身体症状に加えて高次脳機能障害や失語症など認知・言語面の障害が含まれ、症状が多面的かつ変動しやすい点が特徴である。そのため、がん領域以上に職場での理解や支援の難しさが課題となる。

神経内科専門医とのディスカッションを通じて、症状項目を専門的に細分化しすぎると中小企業では運用困難となることが確認された。一方で、失語症を独立項目として扱い「理解障害／表出障害」を区別する必要性、利き手側麻痺の職務影響など、神経疾患特有の重要な視点も示された。したがって、ツールにおける症状項目は「職場で理解可能な粒度」に整理しつつ、重要な神経学的特徴を取りこぼさない設計が求められる。

また、運転業務や高所作業など安全配慮を要する業務については、ツールが一律に可否判断を示すことは困難であり、「必ず主治医・関係機関と相談する」旨の注意書きを明確にする必要がある。医学的判断と企業側の説明責任は一致しない場合があり、段階的導入や慎重な合意形成が重要である。

さらに神経疾患では日内変動や易疲労性が就労継続上の大きな課題となる。本人が言語化できない場合も多く、一定期間のモニタリングや周囲の理解を促すことが両立支援の入口となることが示唆された。

高次脳機能障害については頻度も高く

重要であるが、症状分類が際限なく拡大し
うるため、本年度中に単純な入力項目とし
て完結させることは困難であった。そのた
め次年度タスクとして文献・資料を整理し、
概略資料を作成した上で専門医の確認を得
ながら体系化することが必要である。

E. 結論

令和7年度は、治療と仕事の両立支援ツ
ールの対象疾患拡大として神経疾患領域に
おける症状項目と配慮事項提示の枠組みを
整理した。

神経疾患では麻痺や振戦などの身体症
状に加え、失語症を含む高次脳機能障害な
ど認知・言語障害が職場適応に大きく影響
する。神経内科専門医とのディスカッショ
ンにより、失語症を独立項目として扱う必
要性、利き手側麻痺の職務影響、安全配慮
を要する業務の注意書きなど、神経疾患特
有の重要論点が明確となった。

一方、高次脳機能障害全体については分
類が多岐にわたり、今年度中に単純な症状
項目として完結させることは困難であった
ため、次年度タスクとして文献・資料整理
と概略資料作成を行い、専門医確認を得な
がら体系化する方針とした。

本ツールは就業可否を判断するもので
はなく、中小零細事業場において本人・職
場・主治医が議論を進めるための土台とし
て位置づけられるべきである。次年度以降、
神経疾患領域を統合したウェブシステム実
装と試験運用を進める。

今後の予定

本年度は神経疾患領域における症状項目と
配慮事項提示の枠組みを整理し、次年度以

降のツール統合実装に向けた基盤整備を行
った。今後の課題として以下が挙げられる。

1) 高次脳機能障害の体系的整理

高次脳機能障害については文献・資料を
収集し、「高次脳機能障害と治療と仕事の両
立支援」に関する概略資料を作成する。その
際、萩原先生に文献選定の妥当性を事前に
確認いただき、専門医助言を踏まえて整理
を進める。また担当者間で再度集まり症状
リスト全体の見直しを行う。

2) 神経疾患症状リストと配慮事項の最終 確定

失語症(理解障害／表出障害)、左右麻痺、
日内変動など神経疾患特有の項目を反映し
た上で、職場で運用可能な粒度に整理した
症状リストを確定する。

3) 安全配慮事項に関する注意書きの整備

運転・高所作業等については主治医判断
だけでなく企業責任も関係するため、ツ
ール内で「必ず関係機関と相談する」注意書き
を明確化する。

4) 補足説明・事例集導線の整備

最大公約数的配慮事項を提示するだけで
なく、個別性が高いケースでは補足情報や
相談機関へ誘導する仕組みを整備する。

5) ウェブシステム統合と試験運用

本年度整理した神経疾患領域項目をウェ
ブシステムに統合し、専門家および事業場
での試験運用を通じて妥当性と利用可能性
を検証する。

F. 研究発表

1. 論文発表

なし

2. 学会発表

1. 加来佐和子, 梶木繁之, 平岡晃,

江口尚 がん患者を対象とした両立支援ツールの他疾患における有用性の検討と課題の抽出 第 98 回日本産業衛生学会 2025 仙台	2. 実用新案登録 なし
G. 知的財産権の出願・登録の状況	3. その他 なし
1. 特許取得 なし	H. 引用文献リスト なし

神経疾患 症状と業務特性による配慮リスト一覧（暫定版）

No	症状	区分	1. 重量物取り扱い		2. 長時間立位		3. 暑熱作業		4. 寒冷作業		5. 高所作業		6.車の運転		7.機械の運転・操作		8.対人業務	
			既存	新規	既存	新規	既存	新規	既存	新規	既存	新規	既存	新規	既存	新規	既存	新規
1	だるさ・疲れやすさ																	
2	記憶力低下や集中力の低下																	
14	視力の低下、見えにくさ、視野の欠損																	
15	聴力の低下																	
16	声の出しにくさ・しゃべりにくさ																	
23	体(手足)の動かしにくさ、筋力(上肢、下肢、体幹)の低下	安全配慮	・重量物取り扱い・より身体的負担の少ない作業への転換 ・複数名での作業 ・転倒転落防止		・転倒転落防止	・作業時間のモニタリングと制限	・暑熱・寒冷環境への対応 ・特定業務に該当する作業への従事制限				・高所作業の回避 ・複数名での作業 ・転倒転落防止		・複数名での作業 ・体調確認		・複数名での作業			
		それ以外	・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・腕に負担のかからない業務を与える ・症状が軽くなる作業姿勢 ・交代要員・支援員の配置 ・複数名での作業	・補助治具（ハンドクレーン・パンプサー等）の導入	・立位作業の制限・座位作業の助行 ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・交代要員・支援員の配置 ・症状が軽くなる作業姿勢	・即時利用可能な休憩設備の提供	・暑さ・寒さ対策のための衣類・手袋等 ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・水分・塩分補給への配慮 ・複数名での作業・交代制	・暑さ対策グッズの積極的活用	・暑熱・寒冷環境への対応 ・暑さ・寒さ対策のための衣類・手袋等 ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・複数名での作業・交代制	・防寒装備の「軽量化」と「着脱のしやすさ」 ・末梢部（手足）の積極的な加温	・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・交代要員・支援員の配置 ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保	・自力昇降の制限と機械化 ・フルハーネス型墜落制止用器具の適切な選定 ・三点支持の維持困難に対する作業中止基準 ・足場の環境整備と段差解消	・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・交代要員・支援員の配置 ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保	・転倒転落防止 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・交代要員・支援員の配置 ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保	・機械の運転・操作に問題がないか確認する ・必ず必要な機械操作以外の作業は外れる ・操作インターフェースのカスタマイズ	・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・交代要員・支援員の配置 ・資料提示のデジタル化・自動化 ・立ち姿勢による挨拶・対応の省略 ・移動導線の最短化 ・コミュニケーションのマルチチャネル化		
24	麻痺	安全配慮	・重量物取り扱い・より身体的負担の少ない作業への転換 ・複数名での作業 ・転倒転落防止		・転倒転落防止 ・重量物取り扱い・より身体的負担の少ない作業への転換						・高所作業の回避 ・複数名での作業 ・転倒転落防止		・複数名での作業	・運転上の操縦操作に問題がないか確認する	・複数名での作業 ・転倒転落防止			
		それ以外	・腕に負担のかからない業務を与える ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・交代要員・支援員の配置 ・複数名での作業 ・暑さ・寒さ対策のための衣類・手袋等	・補助治具（ハンドクレーン・パンプサー等）の導入	・立位作業の制限・座位作業の助行 ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・交代要員・支援員の配置	・作業環境のバリアフリー化と補助 ・自律的な作業中断の容認	・暑熱・寒冷環境への対応 ・特定業務に該当する作業への従事制限 ・暑さ・寒さ対策のための衣類・手袋等 ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・水分・塩分補給への配慮 ・複数名での作業・交代制	・感覚障害に伴う熱傷・体温上昇の防止 ・避難動線の確保と優先的な休息 ・非麻痺側の過負荷モニタリング ・保護員の重量と着脱への配慮	・暑熱・寒冷環境への対応 ・暑さ・寒さ対策のための衣類・手袋等 ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・複数名での作業・交代制	・感覚障害に伴う凍傷・低温熱傷の防止 ・防寒装備の「軽量化」と「片手での着脱性」 ・麻痺側の積極的な加温	・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・交代要員・支援員の配置 ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保	・自力昇降の制限と機械化 ・フルハーネス型墜落制止用器具の適切な選定 ・三点支持の維持困難に対する作業中止基準 ・足場の環境整備と段差解消（バリアフリー化）	・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・交代要員・支援員の配置 ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保	・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・交代要員・支援員の配置 ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保	・機械の運転・操作に問題がないか確認する ・必ず必要な機械操作以外の作業は外れる ・操作系のユニバーサルデザイン化	・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・交代要員・支援員の配置 ・複数名での作業 ・勤務時間・勤務間隔の裁量度アップ ・在宅勤務制度の活用 ・特定の症状に対する対処 ・体調確認 ・立位作業の制限・座位作業の助行	・座ったままでの応対の許可 ・移動を伴う対人業務の最小化 ・物理的な受け渡し・提示のサポート ・書面記入・PC入力の代替手段	
25	手足の震え・手足がつっぱる・びくつき	安全配慮	・重量物取り扱い・より身体的負担の少ない作業への転換 ・複数名での作業 ・転倒転落防止		・立位作業の制限・座位作業の助行 ・転倒転落防止						・高所作業の回避 ・複数名での作業 ・転倒転落防止		・複数名での作業 ・体調確認 ・交代要員・支援員の配置	・運転上の操縦操作に問題がないか確認する	・複数名での作業 ・転倒転落防止			
		それ以外	・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・腕に負担のかからない業務を与える ・症状が軽くなる作業姿勢 ・複数名での作業	・補助治具（ハンドクレーン・パンプサー等）の導入	・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・立位作業の制限・座位作業の助行 ・交代要員・支援員の配置 ・症状が軽くなる作業姿勢	・物理的な支え（手すり等）の活用・設置 ・自律的な作業中断の容認	・暑熱・寒冷環境への対応 ・特定業務に該当する作業への従事制限 ・複数名での作業・交代制 ・暑さ・寒さ対策のための衣類・手袋等 ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・水分・塩分補給への配慮	・冷却ツールの重量への配慮	・暑熱・寒冷環境への対応 ・暑さ・寒さ対策のための衣類・手袋等 ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・複数名での作業・交代制	・局所的な「温熱・加温」の強化 ・温かい飲料による内側からの加温 ・物理的な安全圏の確保 ・振動や衝撃の回避	・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・交代要員・支援員の配置 ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保	・自力昇降の制限と機械化 ・フルハーネス型墜落制止用器具の適切な選定 ・三点支持の維持困難に対する作業中止基準 ・足場の環境整備と段差解消（バリアフリー化） ・環境刺激（寒冷等）への配慮	・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・交代要員・支援員の配置 ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保	・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・交代要員・支援員の配置 ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保	・機械の運転・操作に問題がないか確認する ・必ず必要な機械操作以外の作業は外れる ・誤操作防止のデバイス対策	・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・交代要員・支援員の配置 ・体調確認	・対面場面での物理的サポートツールの導入 ・書面記入や細かい手作業の代行・回避 ・座位での接客・応対の標準化 ・症状に関する周知と理解の促進	
26	痙攣	安全配慮	・重量物取り扱い・より身体的負担の少ない作業への転換 ・複数名での作業 ・転倒転落防止 ・かかりつけ医（緊急連絡先）の確保		・立位作業の制限・座位作業の助行 ・転倒転落防止 ・複数名での作業 ・かかりつけ医（緊急連絡先）の確保		・暑熱・寒冷環境への対応 ・複数名での作業 ・かかりつけ医（緊急連絡先）の確保		・特定の症状に対する対処 ・緊急連絡先の確保		・高所作業の回避 ・複数名での作業 ・転倒転落防止 ・かかりつけ医（緊急連絡先）の確保 ・特定の症状に対する対処		ご提示いただいた専門家の意見と「就業配慮リスト」の内容に基づき、症状「痙攣」がある方が業務上で車の運転を行う際の配慮事項を整理しました。なお、2年以上既往がなく主治医の許可があることを前提としています。 就業配慮リストに記載されている項目については、リスト内の表現を一切アレンジせずにそのまま用いています。 1.就業配慮リストに記載をされている配慮 ※リストの表現をそのまま用いています。 ・特定の症状に対する対処 ・複数名での作業 ・交代要員・支援員の配置 ・体調確認	発作のリスクがある場合には禁止。2年以上発作が無いなど主治医が再発のリスクが低いと判断することが前提で、運転は許可される。	・複数名での作業 ・転倒転落防止	・かかりつけ医（緊急連絡先）の確保		
		それ以外	・特定の症状に対する対処 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・複数名での作業		・特定の症状に対する対処 ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・複数名での作業 ・立位作業の制限・座位作業の助行	・周囲への周知と初動対応の共有 ・環境刺激の調整	・暑さ・寒さ対策のための衣類・手袋等 ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・水分・塩分補給への配慮 ・複数名での作業・交代制 ・特定の症状に対する対処	・周囲への周知と初動対応の共有 ・環境刺激の調整	・暑熱・寒冷環境への対応 ・暑さ・寒さ対策のための衣類・手袋等 ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・複数名での作業・交代制	・発作時の安全確保マニュアルの共有 ・発作予兆時の即時回避ルール ・墜落制止用器具（フルハーネス型）の確実な使用 ・光刺激や騒音などの誘因の排除	・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・交代要員・支援員の配置 ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保	・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・交代要員・支援員の配置 ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保	・特定の症状に対する対処 ・交代要員・支援員の配置 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保	・機械の運転・操作に問題がないか確認する ・必ず必要な機械操作以外の作業は外れる ・誤操作防止のデバイス対策	・特定の症状に対する対処 ・交代要員・支援員の配置 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・転倒転落防止 ・在宅勤務制度の活用 ・体調確認	・対人場面での発作時マニュアルの策定 ・発作後の休息体制の構築 ・高負荷な交渉・折衝業務の調整 ・オンライン会議の優先的な実施		

神経疾患 症状と業務特性による配慮リスト一覧（暫定版）

No	症状	区分	1. 重量物取り扱い		2. 長時間立位		3. 暑熱作業		4. 寒冷作業		5. 高所作業		6. 車の運転		7. 機械の運転・操作		8. 対人業務	
			既存	新規	既存	新規	既存	新規	既存	新規	既存	新規	既存	新規	既存	新規	既存	新規
27	立ちくらみ（めまい）、ふらつき、歩きにくさ	安全配慮	・重量物取り扱い・より身体的負担の少ない作業への転換 ・複数名での作業 ・転倒転落防止		・立位作業の制限・座位作業の助行 ・転倒転落防止 ・複数名での作業	・物理的な支え（手すり等）の活用・設置	・暑熱・寒冷環境への対応 ・特定業務に該当する作業への従事制限 ・複数名での作業				・高所作業の回避 ・複数名での作業 ・転倒転落防止		・複数名での作業 ・体調の確認	・運転の可否を主治医に相談	・複数名での作業 ・転倒転落防止			
		それ以外	・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・症状が軽くなる作業姿勢 ・複数名での作業		・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・立位作業の制限・座位作業の助行 ・交代要員・支援員の配置 ・症状が軽くなる作業姿勢	・移動動線の短縮とバリアフリー化 ・物理的な支持基盤（手すり）の確保	・暑さ・寒さ対策のための衣類・手袋等 ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・水分・塩分補給への配慮 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・複数名での作業・交代制	・「急な起立・動作」の回避 ・物理的な支え（手すり）の確保 ・足元の安全確保（凍結・結露対策）	・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・交代要員・支援員の配置 ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保	・自力昇降の制限と機械化 ・フルハーネス型墜落制止用器具の適切な選定 ・物理的な支持基盤の強化 ・足場の環境整備と段差解消（バリアフリー化） ・環境刺激（寒冷等）への配慮	・複数名での作業 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保		・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保	・機械の運転・操作に問題がないか確認する ・必ず必要な機械操作以外の作業は外れる ・座って操作できる環境への改修	・複数名での作業 ・交代要員・支援員の配置 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保	・接客・応対の「完全着床化」 ・移動導線の最短化と環境整備		
28	感覚が分かりにくい	安全配慮	・重量物取り扱い・より身体的負担の少ない作業への転換 ・複数名での作業 ・転倒転落防止		・転倒転落防止		・暑熱・寒冷環境への対応 ・特定業務に該当する作業への従事制限 ・複数名での作業		・体調確認		・高所作業の回避 ・転倒転落防止 ・複数名での作業		・複数名での作業		・複数名での作業			
		それ以外	・腕に負担のかからない業務を与える ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・複数名での作業 ・暑さ・寒さ対策のための衣類・手袋等		・立位作業の制限・座位作業の助行 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保	・作業環境の視覚的補助 ・適切な履物や保護具の選定	・暑さ・寒さ対策のための衣類・手袋等 ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・水分・塩分補給への配慮 ・複数名での作業・交代制	・皮膚トラブルの定期的チェック ・本人の感覚に頼らない管理 ・冷却ツールによる「低温熱傷・凍傷」の防止	・暑熱・寒冷環境への対応 ・暑さ・寒さ対策のための衣類・手袋等 ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・複数名での作業・交代制	・定時での「皮膚の目視チェック」の実施 ・加温器具による「低温熱傷」の防止 ・靴や手袋の「サイズ・圧迫」確認	・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保	・視覚による「安全確認」の徹底 ・物理的な接触面積の拡大 ・墜落制止用器具（フルハーネス型）の適切な選定と装着 ・定期的な「四肢の目視チェック」の実施	・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保	・視覚による操作確認の徹底 ・視覚・聴覚によるフィードバックの強化	・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保	・在宅勤務制度の活用 ・勤務時間・勤務間隔の裁量度アップ ・暑熱・寒冷環境への対応 ・暑さ・寒さ対策のための衣類・手袋等 ・転倒転落防止 ・特定の症状に対する対処 ・体調確認	・動作の視覚的フィードバック ・温度管理の客観化と火傷防止 ・事務作業ツールの工夫 ・表情・身だしなみのセルフチェック	
29	体温調節ができない・汗が出にくい	安全配慮					・複数名での作業				・高所作業の回避 ・複数名での作業							
		それ以外	・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・複数名での作業 ・暑さ・寒さ対策のための衣類・手袋等		・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール	・環境に応じた柔軟な作業中断	・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・重量物取り扱い・より身体的負担の少ない作業への転換	・暑熱・寒冷環境への対応 ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・暑さ・寒さ対策のための衣類・手袋等 ・就業時間中の食事や水分の摂取 ・環境の整備 ・複数名での作業・交代制	・「ヒートショック」の防止 ・アクティブ加温ツールの活用 ・エネルギー不足の防止 ・客観的な体温モニタリング	・屋外作業の回避 ・暑熱・寒冷環境への対応 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・暑熱・寒冷環境への対応 ・暑さ・寒さ対策のための衣類・手袋等 ・就業時間中の食事や水分の摂取 ・環境の整備 ・暑さ・寒さ対策のための衣類・手袋等	・夏季の屋外高所作業の禁止 ・環境温度の客観的な監視 ・アクティブな冷却・加温ツールの活用				・暑熱・寒冷環境への対応 ・在宅勤務制度の活用 ・暑さ・寒さ対策のための衣類・手袋等 ・就業時間中の食事や水分の摂取 ・環境の整備 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・勤務時間・勤務間隔の裁量度アップ ・特定の症状に対する対処 ・体調確認	・応接室・会議室の空調の優先的な調整 ・対面場面での「軽装（クールビズ・ウォームビズ）」の通年許可 ・冷却グッズの常時使用と周囲への理解 ・こまめな「水分・塩分補給」の公認 ・対人場面での身体的反応（顔のほてり等）への配慮		
30	精神的な不安定さ	安全配慮 それ以外																
31	食事のとりにくさ・むせやすい	安全配慮 それ以外																
32	眠れない、眠りすぎる	安全配慮	・重量物取り扱い・より身体的負担の少ない作業への転換 ・複数名での作業 ・転倒転落防止		・転倒転落防止 ・複数名での作業		・転倒転落防止 ・複数名での作業				・複数名での作業 ・体調確認		・体調確認 ・複数名での作業		・体調確認 ・複数名での作業 ・転倒転落防止			
		それ以外	・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・複数名での作業		・立位作業の制限・座位作業の助行 ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・交代要員・支援員の配置		・重量物取り扱い・より身体的負担の少ない作業への転換 ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール	・暑熱・寒冷環境への対応 ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・暑さ・寒さ対策のための衣類・手袋等 ・就業時間中の食事や水分の摂取 ・環境の整備 ・複数名での作業・交代制	・暑熱・寒冷環境への対応 ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・暑さ・寒さ対策のための衣類・手袋等 ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・複数名での作業・交代制	・「疲れたときに休憩室を使うように配慮する」 ・交代要員・支援員の配置	・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・休憩場所を確保する ・連続作業時間を一定時間以内に制限する ・疲れたときに休憩室を使うように配慮する ・交代要員・支援員の配置	・物理的な墜落防止措置の強化 ・日動業務への固定	・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・交代要員・支援員の配置	・日動業務、交代勤務の制限	・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・交代要員・支援員の配置 ・日動業務・交代勤務の制限	・機械の運転・操作に問題がないか確認する ・必ず必要な機械操作以外の作業は外れる ・誤操作防止のデバイス対策	・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・交代要員・支援員の配置 ・フレックス制度の活用 ・勤務時間・勤務間隔の裁量度アップ ・通勤手段の裁量度アップ ・特定の症状に対する対処 ・体調確認	
33	その他																	
	症状が1日で変化する	安全配慮	・体調確認		・体調確認		・体調確認		・体調確認		・体調確認 ・複数名での作業		・体調確認 ・複数名での作業		・体調確認			
		それ以外	・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・複数名での作業		・立位作業の制限・座位作業の助行 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・交代要員・支援員の配置		・暑熱・寒冷環境への対応 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・交代制・複数名での作業	・暑熱・寒冷環境への対応 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・複数名での作業・交代制	・症状悪化時間帯の高所作業禁止 ・客観的な「作業継続判断」基準の作成 ・緊急時の迅速な降下体制	・症状悪化時の代替手段確保	・勤務時間・勤務間隔の裁量度アップ ・交代要員・支援員の配置 ・特定の症状に対する対処	・症状悪化時の代替手段確保		・勤務時間・勤務間隔の裁量度アップ ・交代要員・支援員の配置 ・複数名での作業 ・特定の症状に対する対処 ・体調確認	・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・勤務時間・勤務間隔の裁量度アップ ・交代要員・支援員の配置 ・日動業務・交代勤務の制限 ・特定の症状に対する対処 ・体調確認	・不調時の速やかな「役割交代」プロトコル		

神経疾患 症状と業務特性による配慮リスト一覧（暫定版）

No	症状	区分	1. 重量物取り扱い		2. 長時間立位		3. 暑熱作業		4. 寒冷作業		5. 高所作業		6.車の運転		7.機械の運転・操作		8.対人業務	
			既存	新規	既存	新規	既存	新規	既存	新規	既存	新規	既存	新規	既存	新規	既存	新規
34	呼吸がしづらい	安全配慮 それ以外																
35	病気の低下	安全配慮			・体調確認		・複数名での作業				・体調確認 ・複数名での作業 ・交代要員・支援員の配置		・体調の確認 ・複数名での作業		・体調確認			
		それ以外	・複数名での作業 ・作業姿勢の指導	・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・立位作業の制限・座位作業の助行 ・複数名での作業 ・転倒転落防止 ・交代要員・支援員の配置	・数値やアラームによる管理	・暑熱・寒冷環境への対応（作業の制限・禁止） ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・	・客観的な指標（数値）に基づく判断 ・冷却ソールの強制着用	・暑熱・寒冷環境への対応 ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・複数名での作業	・「防寒装備」の着用義務化と点検 ・凍傷の目視確認 ・具体的・断定的な指示出し	・特定の症状に対する対処	・客観的な安全チェック	・特定の症状に対する対処	・客観的な適性評価の受診 ・安全装置の強制利用	・複数名での作業 ・特定の症状に対する対処	・手順の強制チェック	・複数名での作業 ・交代要員・支援員の配置 ・特定の症状に対する対処 ・体調確認	・対応範囲の限定	
36	注意障害	安全配慮	・転倒転落防止 ・複数名での作業 ・内容物の表示		・転倒転落防止						・転倒転落防止 ・複数名での作業		・複数名での作業					
		それ以外		・立位作業の制限・座位作業の助行 ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・複数名での作業 ・交代要員・支援員の配置	・シングルタスクへの限定	・暑熱・寒冷環境への対応 ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・複数名での作業	・作業の仕方やマニュアルの整備 ・シングルタスク化の徹底 ・視覚的な「立ち入り禁止・危険」表示の強調	・暑熱・寒冷環境への対応 ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・複数名での作業	・作業の仕方やマニュアルの整備 ・危険箇所の「視覚的強調」 ・シングルタスク化の徹底	・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保	・作業の仕方やマニュアルの整備（視覚化、単純化、構造化） ・指差し呼称の徹底 ・シングルタスク化	・交代要員・支援員の配置 ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保	・シングルタスクの徹底 ・同乗者によるダブルチェック	・複数名での作業 ・交代要員・支援員の配置 ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保	・作業の仕方やマニュアルの整備（視覚化、単純化、構造化） ・シングルタスク化 ・警告装置の強化	・複数名での作業 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・習熟作業への配置	・ノイズの少ない環境での対面 ・重要事項の「復唱」と「書面化」	
37	記憶障害	安全配慮	・体調確認		・転倒転落防止		・体調確認	・定型的な「声掛け」の徹底			・複数名での作業 ・交代要員・支援員の配置		・複数名での作業					
		それ以外	・作業の仕方や保護具の利用方法の指導・見直し ・習熟作業への配置	・作業の仕方やマニュアルの整備（視覚化） ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・複数名での作業 ・立位作業の制限・座位作業の助行 ・交代要員・支援員の配置	・チェックリストやリマインダーの活用 ・ウェアラブル端末やアラームの活用	・暑熱・寒冷環境への対応 ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・複数名での作業	・作業の仕方やマニュアルの整備 ・水分・塩分補給への配慮 ・水分補給の「記録表（チェックリスト）」の活用 ・ウェアラブル端末やスマホのリマインダー活用	・暑熱・寒冷環境への対応 ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・複数名での作業 ・就業時間中の食事や水分の摂取環境の整備	・「防寒・給水アクション」の「セット化」 ・ウェアラブルデバイスによるリマインド ・「入室・退室時間」のホワイトボード管理 ・温熱器具の「使用・交換」管理	・作業の仕方やマニュアルの整備（視覚化、単純化、構造化） ・手順のウェアラブル化 ・入退場管理の徹底	・作業の仕方やマニュアルの整備 ・習熟作業への配置 ・特定の症状に対する対処	・ルート・手順の固定化 ・視覚的な手順提示	・習熟作業への配置 ・複数名での作業	・作業の仕方やマニュアルの整備（視覚化、単純化、構造化）	・習熟作業への配置 ・複数名での作業 ・特定の症状に対する対処 ・「思い出し」のためのツール活用	・対話内容の記録（メモの活用）		
38	進行機能障害	安全配慮									・複数名での作業		・複数名での作業		・複数名での作業 ・交代要員・支援員の配置			
		それ以外	・重量物取り扱い・より身体的負担の少ない作業への転換 ・交代要員・支援員の配置	・ハンドクレーン・ balancerなどの治具を導入する	・作業の仕方やマニュアルの整備（手順の固定化） ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・立位作業の制限・座位作業の助行 ・複数名での作業 ・交代要員・支援員の配置	・視覚的なタイマー・カウントダウンの活用	・暑熱・寒冷環境への対応（作業の制限・禁止） ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・複数名での作業・交代制	・作業の仕方やマニュアルの整備 ・作業の仕方やマニュアルの整備（自分のペースで活動できる）スケジュール ・複数名での作業	・暑熱・寒冷環境への対応 ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・複数名での作業	・「防寒・給水アクション」のパッケージ化 ・視覚的な「カウントダウン」の活用 ・「もしも」の時の準ルール設定 ・環境の構造化	・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・道具の配置固定	・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・交代要員・支援員の配置	・目的地情報の簡略化	・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・作業の仕方やマニュアルの整備（視覚化、単純化、構造化） ・作業工程の分割	・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・交代要員・支援員の配置 ・複数名での作業 ・習熟作業への配置	・優先順位の指示仰ぎの徹底		
39	失語（聴いて理解することの障害）	安全配慮	・体調確認		・転倒転落防止	・緊急時の非言語サインの共有					・複数名での作業		・複数名での作業		・複数名での作業			
		それ以外	・内容物の表示 ・習熟作業への配置	・視覚的な緊急合図の導入 ・短く明確な指示	・作業の仕方やマニュアルの整備（視覚化） ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・立位作業の制限・座位作業の助行 ・複数名での作業 ・交代要員・支援員の配置	・視覚的なタイマー・合図の導入 ・休憩設備の近接配置と「休憩マーク」の設置	・暑熱・寒冷環境への対応 ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・複数名での作業	・水分・塩分補給への配慮 ・作業の仕方やマニュアルの整備	・暑熱・寒冷環境への対応 ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・複数名での作業	・作業の仕方やマニュアルの整備 ・「はい・いいえ」で完結する声掛けの徹底 ・路面状況の「視覚的ゾーニング」	・交代要員・支援員の配置	・作業の仕方やマニュアルの整備（視覚化、単純化、構造化） ・視覚的・触覚的アラート ・ピクトグラムの活用	・聴覚を要しない業務への配置 ・習熟作業への配置		・作業の仕方やマニュアルの整備（視覚化、単純化、構造化） ・視覚的インターフェースの利用 ・緊急合図の視覚化	・聴覚を要しない業務への配置 ・ディスプレイの工夫 ・複数名での作業 ・特定の症状に対する対処	・視覚情報の併用（ホワイトボードの活用） ・「一問一答」形式での確認	
40	失語（話して伝えることの障害）	安全配慮	・体調確認		・体調確認		・体調確認 ・かかりつけ医（緊急連絡先）の確保		・体調確認 ・かかりつけ医（緊急連絡先）の確保		・複数名での作業 ・かかりつけ医（緊急連絡先）の確保 ・体調確認		・かかりつけ医（緊急連絡先）の確保 ・体調確認 ・複数名での作業		・複数名での作業 ・かかりつけ医（緊急連絡先）の確保 ・体調確認			
		それ以外	・複数名での作業 ・交代要員・支援員の配置 ・かかりつけ医（緊急連絡先）の確保	・コミュニケーションボードの活用 ・代替手段（ブザー等）の携帯	・複数名での作業 ・交代要員・支援員の配置 ・立位作業の制限・座位作業の助行 ・かかりつけ医（緊急連絡先）の確保	・コミュニケーションボード（指差しシート）の設置 ・緊急呼び出しブザーやサインの活用 ・休憩設備の近接配置と視覚的承認 ・「はい・いいえ」で答えられる質問	・複数名での作業 ・暑熱・寒冷環境への対応 ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保	・緊急呼び出しツールの活用 ・「はい・いいえ」で答えられる確認方法 ・非言語サインの事前共有	・複数名での作業 ・暑熱・寒冷環境への対応 ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保	・緊急呼び出しツールの活用 ・「はい・いいえ」で答えられる確認方法 ・非言語サインの事前共有	・緊急合図ツールの携帯 ・指差しボードの携行		・緊急時ヘルプカードの常備 ・非言語的な報告手段	・緊急停止理由の意思表示ボード ・非言語的な報告手段	・複数名での作業 ・交代要員・支援員の配置 ・在宅勤務制度の活用 ・特定の症状に対する対処	・非言語・文字ベースのコミュニケーション ・プレゼンテーションの事前準備		

神経疾患 症状と業務特性による配慮リスト～

No	症状	区分	9.遠隔地出張		10.海外出張		11.単身赴任		12.交代制勤務		13.上肢作業		14.コンピューター作業		15.通勤		16.屋外作業	
			既存	新規	既存	新規	既存	新規	既存	新規	既存	新規	既存	新規	既存	新規	既存	新規
1	だるさ・疲れやすさ																	
2	記憶力低下や集中力の低下																	
14	視力の低下、見えにくさ、視野の欠損																	
15	聴力の低下																	
16	声の出しにくさ・しゃべりにくさ																	
23	体(手足)の動かしにくさ、筋力(上肢、下肢、体幹)の低下	安全配慮																
		それ以外	・遠隔地の出張や単身赴任への対応 ・複数名での作業 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・交代要員・支援員の配置 ・転倒転落防止 ・かかりつけ医（緊急連絡先）の確保 ・体調確認	・出張の対象者から外すことを検討 ・バリアフリー環境（宿泊・移動・会場）の事前確認 ・出張場所や時間の範囲を限定 ・重量物運搬の免除と配送サービスの活用	・遠隔地の出張や単身赴任への対応 ・複数名での作業 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・交代要員・支援員の配置 ・転倒転落防止 ・かかりつけ医（緊急連絡先）の確保 ・重量物取り扱い・より身体的負担の少ない作業への転換 ・暑熱・寒冷環境への対応 ・在宅勤務制度の活用	・出張の対象者から外すことを検討 ・バリアフリー環境（宿泊・移動・会場）の事前確認 ・体調不良時に出張を中止・変更できる体制の構築 ・移動に伴う身体的負荷の軽減 ・現地での医療アクセスと緊急連絡先の準備 ・重量物の運搬免除	・遠隔地の出張や単身赴任への対応 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・交代要員・支援員の配置 ・転倒転落防止 ・かかりつけ医（緊急連絡先）の確保 ・在宅勤務制度の活用 ・通勤手段の裁量度アップ	・単身赴任の解除（中止）や期間短縮の検討 ・孤立を防ぐ居住環境の選択 ・新たな環境に慣れるまでの「習熟期間」の設定 ・単身生活の自立度に関する事前の確認 ・赴任先住居のバリアフリー化 ・赴任先での医療アクセスの確保 ・通勤・移動負荷の最小化 ・緊急時の安否確認体制	・日勤業務・交代勤務の制限 ・交代要員・支援員の配置 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・勤務時間のインターバル確保 ・勤務時間・勤務間隔の裁量度アップ ・重量物取り扱い・より身体的負担の少ない作業への転換 ・転倒転落防止	・交替勤務者（夜勤等）から外れることの検討 ・夜勤回数の制限と負担軽減	・在宅勤務制度の活用 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・交代要員・支援員の配置 ・特定症状に対する対処 ・勤務時間・勤務間隔の裁量度アップ ・体調確認 ・習熟作業への配置	・在宅勤務制度の活用 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・交代要員・支援員の配置 ・特定症状に対する対処 ・勤務時間・勤務間隔の裁量度アップ ・体調確認	・入力補助具（デバイス）の導入 ・作業姿勢の柔軟な変更（昇降デスク等の活用）	・通勤手段の裁量度アップ ・フレックス制度の活用 ・在宅勤務制度の活用 ・勤務時間・勤務間隔の裁量度アップ ・制服出社の許可 ・体調確認	・駐車場の確保 ・段差の解消、スロープの設置、手すりの設置	・屋外作業の回避 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・交代要員・支援員の配置 ・暑熱・寒冷環境への対応 ・体調確認	・段差の解消、スロープの設置、手すりの設置	
24	麻痺	安全配慮																
		それ以外	・遠隔地の出張や単身赴任への対応 ・複数名での作業 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・交代要員・支援員の配置 ・転倒転落防止 ・かかりつけ医（緊急連絡先）の確保 ・タクシー利用の推奨と公共交通機関の混雑回避	・出張の対象者から外すことを検討 ・バリアフリー環境（宿泊・移動・会場）の事前確認 ・出張場所や時間の範囲を限定 ・重量物運搬の免除と配送サービスの活用 ・海外での医療体制の確保と英文書類の準備 ・荷物配送と重量物運搬の回避	・遠隔地の出張や単身赴任への対応 ・複数名での作業 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・交代要員・支援員の配置 ・転倒転落防止 ・かかりつけ医（緊急連絡先）の確保 ・在宅勤務制度の活用 ・重量物取り扱い・より身体的負担の少ない作業への転換 ・暑熱・寒冷環境への対応	・出張の対象者から外すことを検討 ・バリアフリー環境（宿泊・移動・会場）の事前確認 ・体調不良時に出張を中止・変更できる体制の構築 ・空港・航空会社のアシスタンスサービスの利用 ・海外での医療体制の確保と英文書類の準備 ・荷物配送と重量物運搬の回避	・遠隔地の出張や単身赴任への対応 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・交代要員・支援員の配置 ・転倒転落防止 ・かかりつけ医（緊急連絡先）の確保 ・在宅勤務制度の活用 ・通勤手段の裁量度アップ	・単身赴任の解除（中止）や期間短縮の検討 ・新たな環境に適応するための「導入期間」の設定 ・孤立を防ぎ、周囲に人がいる居住環境の選択 ・日常生活動作（ADL）の事前確認 ・赴任先住居のバリアフリー化と転倒防止 ・赴任先での医療アクセスと緊急連絡先の再構築 ・在宅勤務の優先と通勤負担の軽減	・日勤業務・交代勤務の制限 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・交代要員・支援員の配置 ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・勤務時間のインターバル確保 ・勤務時間・勤務間隔の裁量度アップ ・転倒転落防止 ・重量物取り扱い・より身体的負担の少ない作業への転換	・交替勤務の解除と日勤専従への配置転換 ・夜勤回数の制限と連続夜勤の回避 ・作業スピードの調整とノルマの見直し ・疲労蓄積を防ぐこまめな休憩のルール化 ・作業環境のバリアフリー化と動線の短縮 ・利き手交換や片手作業への配慮	・在宅勤務制度の活用 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・交代要員・支援員の配置 ・特定症状に対する対処 ・勤務時間・勤務間隔の裁量度アップ ・体調確認 ・習熟作業への配置	・在宅勤務制度の活用 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・交代要員・支援員の配置 ・特定症状に対する対処 ・勤務時間・勤務間隔の裁量度アップ ・体調確認 ・習熟作業への配置	・入力補助具（デバイス）の導入 ・作業姿勢の柔軟な変更（昇降デスク等の活用）	・通勤手段の裁量度アップ ・フレックス制度の活用 ・在宅勤務制度の活用 ・勤務時間・勤務間隔の裁量度アップ ・制服出社の許可 ・体調確認	・駐車場の確保 ・段差の解消、スロープの設置、手すりの設置	・屋外作業の回避 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・交代要員・支援員の配置 ・体調確認 ・暑熱・寒冷環境への対応		
25	手足の震え・手足がつっぱる・びくつき	安全配慮	・体調確認 ・本人の意向確認		・体調確認 ・本人の意向確認		・体調確認 ・本人の意向確認		・複数名での作業 ・体調確認		・複数名での作業 ・作業はできるだけ避け必要最小限にする ・連続作業はなるべく避ける ・ひとりでの作業は避ける						・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・複数名での作業 ・転倒転落防止	
		それ以外	・遠隔地の出張や単身赴任への対応 ・複数名での作業 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・交代要員・支援員の配置 ・特定症状に対する対処 ・転倒転落防止	・出張の対象者から外すことを検討 ・バリアフリー環境（宿泊・移動・会場）の事前確認 ・出張場所や時間の範囲を限定 ・重量物運搬の免除と配送サービスの活用 ・身体的負担の少ない移動手段の選択	・遠隔地の出張や単身赴任への対応 ・複数名での作業 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・交代要員・支援員の配置 ・転倒転落防止 ・かかりつけ医（緊急連絡先）の確保 ・重量物取り扱い・より身体的負担の少ない作業への転換 ・勤務時間・勤務間隔の裁量度アップ ・特定症状に対する対処 ・在宅勤務制度の活用	・出張の対象者から外すことを検討 ・バリアフリー環境（航空機・宿泊・会場）の事前確認 ・体調不良時に出張を中止・変更できる体制の構築 ・無理のない出張スケジュール（期間・移動範囲）の設定	・遠隔地の出張や単身赴任への対応 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・交代要員・支援員の配置 ・転倒転落防止 ・かかりつけ医（緊急連絡先）の確保 ・通勤手段の裁量度アップ ・在宅勤務制度の活用	・単身赴任の中止または期間短縮の検討 ・孤立を避け、周囲に人がいる居住環境の選択 ・新たな環境に適応するための「導入・習熟期間」の設定 ・独居による日常生活動作（ADL）への影響評価 ・赴任先での専門医（脳神経内科等）の確保と紹介 ・住居内での転倒防止とバリアフリー化 ・通勤負荷の軽減と在宅勤務の推奨	・日勤業務・交代勤務の制限 ・勤務時間のインターバル確保 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・交代要員・支援員の配置 ・勤務時間・勤務間隔の裁量度アップ ・特定症状に対する対処 ・転倒転落防止 ・危険を伴う作業の制限	・交代勤務からの除外と日勤への固定 ・夜勤回数の削減と十分な回復時間の提供 ・作業スピードの個別調整 ・筋肉の緊張を緩和する小休止の導入 ・精密作業や危険を伴う動作の回避 ・疲労蓄積を未然に防ぐ小休止の活用 ・移動時・作業時の安全性確保	・在宅勤務制度の活用 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・特定症状に対する対処 ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・勤務時間・勤務間隔 de 裁量度アップ ・体調確認 ・習熟作業への配置	・在宅勤務制度の活用 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・交代要員・支援員の配置 ・重量物取り扱い・より身体的負担の少ない作業への転換 ・特定症状に対する対処 ・体調確認		・通勤手段の裁量度アップ ・フレックス制度の活用 ・在宅勤務制度の活用 ・勤務時間・勤務間隔の裁量度アップ ・制服出社の許可 ・体調確認	・駐車場の確保 ・段差の解消、スロープの設置、手すりの設置	・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・交代要員・支援員の配置 ・暑熱・寒冷環境への対応 ・体調確認		
26	痙攣	安全配慮	・体調確認	発作のリスクがある場合には禁止。2年以上発作が無いなど主治医が再発のリスクが低いと判断することが前提	・体調確認	発作のリスクがある場合には禁止。2年以上発作が無いなど主治医が再発のリスクが低いと判断することが前提	・体調確認 ・本人の意向確認	発作のリスクがある場合には禁止。2年以上発作が無いなど主治医が再発のリスクが低いと判断することが前提	・複数名での作業 ・体調確認 ・かかりつけ医（緊急連絡先）の確保	発作のリスクがある場合には禁止。2年以上発作が無いなど主治医が再発のリスクが低いと判断することが前提							・複数名での作業 ・転倒転落防止 ・かかりつけ医（緊急連絡先）の確保 ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保	
		それ以外	・遠隔地の出張や単身赴任への対応 ・複数名での作業 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・交代要員・支援員の配置 ・特定症状に対する対処 ・かかりつけ医（緊急連絡先）の確保 ・体調確認 ・転倒転落防止	・出張の対象者から外すことを検討 ・宿泊時の安全確保とプライバシー保護 ・規則的な生活の維持（懇親会への欠席の許容等）	・遠隔地の出張や単身赴任への対応 ・複数名での作業 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・交代要員・支援員の配置 ・特定症状に対する対処 ・かかりつけ医（緊急連絡先）の確保 ・転倒転落防止 ・在宅勤務制度の活用 ・日勤業務・交代勤務の制限 ・勤務時間・勤務間隔の裁量度アップ	・時差・疲労を考慮した「余白」のある行程管理 ・体調不良時の「渡航中止・早期帰国」判断基準の策定 ・バリアフリー環境（宿泊・移動・会場）の安全性確認 ・海外での医療アクセスと必要書類の携行 ・時差に合わせた服薬管理の徹底 ・フライト環境の整備	・遠隔地の出張や単身赴任への対応 ・複数名での作業 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・特定症状に対する対処 ・緊急時の連絡先の確保 ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・交代要員・支援員の配置 ・転倒転落防止 ・危険を伴う作業の制限 ・運転業務の禁止	・単身赴任の中止（解除）や期間短縮の検討 ・孤立を回避する居住環境の確保 ・新たな環境への「習熟期間」の設定 ・日常生活の自立度と安全性の確認 ・赴任先での医療体制への移行支援	・日勤業務・交代勤務の制限 ・勤務時間のインターバル確保 ・交代要員・支援員の配置 ・特定症状に対する対処 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・勤務時間・勤務間隔の裁量度アップ ・危険を伴う作業の制限 ・転倒転落防止	・交代勤務からの除外と日勤への固定 ・夜勤回数の削減と十分な回復時間の提供 ・作業スピードの個別調整 ・「発作時対応マニュアル」の共有と周知 ・疲労蓄積を未然に防ぐ小休止の活用 ・就業前の体調・睡眠状況のチェック	・特定症状に対する対処 ・複数名での作業 ・在宅勤務制度の活用 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・交代要員・支援員の配置 ・習熟作業への配置 ・かかりつけ医（緊急連絡先）の確保 ・体調確認 ・危険を伴う作業の制限 ・転倒転落防止	・特定症状に対する対処 ・複数名での作業 ・在宅勤務制度の活用 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・交代要員・支援員の配置 ・習熟作業への配置 ・かかりつけ医（緊急連絡先）の確保 ・体調確認 ・危険を伴う作業の制限 ・転倒転落防止	・通勤手段の裁量度アップ ・フレックス制度の活用 ・在宅勤務制度の活用 ・勤務時間・勤務間隔の裁量度アップ ・制服出社の許可 ・かかりつけ医（緊急連絡先）の確保 ・休憩場所や機会の確保 ・体調確認	・特定症状に対する対処 ・交代要員・支援員の配置 ・体調確認				

神経疾患 症状と業務特性による配慮リスト

No	症状	区分	9.遠隔地出張		10.海外出張		11.単身赴任		12.交代制勤務		13.上駄作業		14.コンピューター作業		15.通勤		16.屋外作業	
			既存	新規	既存	新規	既存	新規	既存	新規	既存	新規	既存	新規	既存	新規	既存	新規
27	立ちくらみ(めまい)、ふらつき、歩きにくさ	安全配慮	・体調確認		・体調確認		・体調確認 ・本人の意向確認		・複数名での作業 ・対象確認		・複数名での作業 ・作業はできるだけ避け必要最小限にする ・連続作業はなるべく避ける ・ひとりでの作業は避ける						・複数名での作業 ・転倒転落防止 ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保	
		それ以外	・遠隔地の出張や単身赴任への対応 ・複数名での作業 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・転倒転落防止 ・交代要員・支援員の配置 ・かかりつけ医（緊急連絡先）の確保	・出張の対象者から外すことを検討 ・バリアフリー環境（宿泊・移動・会場）の事前確認 ・出張場所や時間の範囲を限定 ・重量物運搬の免除と配送サービスの活用 ・身体的負担の少ない移動手段の選択	・遠隔地の出張や単身赴任への対応 ・複数名での作業 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・交代要員・支援員の配置 ・転倒転落防止 ・かかりつけ医（緊急連絡先）の確保 ・在宅勤務制度の活用	・出張の対象者から外すことを検討 ・バリアフリー環境（航空機・宿泊・移動・会場）の事前確認 ・体調不良時に出張を中止・変更できる体制の構築 ・空港・航空会社のアシスタンスサービスの事前手配 ・フライト環境の整備と時差に伴う疲労軽減 ・海外での医療体制の確保と英文書類の準備 ・荷物配送と重量物運搬の回避	・遠隔地の出張や単身赴任への対応 ・複数名での作業 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・転倒転落防止 ・海外での医療体制への移行支援 ・かかりつけ医（緊急連絡先）の確保 ・赴任先住居のバリアフリー化と安全対策 ・通勤負荷の最小化と移動手段の確保 ・在宅勤務制度の活用 ・交代要員・支援員の配置	・単身赴任の中止（解除）や期間短縮の検討 ・孤立を回避する居住環境の確保 ・新たな環境への「習熟期間」の設定 ・日常生活の自立度と安全性の確認 ・赴任先での医療体制への移行支援 ・交代要員・支援員の配置 ・勤務時間・勤務間隔の裁量度アップ ・転倒転落防止 ・危険を伴う作業の制限	・日勤業務・交代勤務の制限 ・勤務時間のインターバル確保 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・交代要員・支援員の配置 ・勤務時間・勤務間隔の裁量度アップ ・転倒転落防止 ・危険を伴う作業の制限	・立位作業の制限・座位作業の助行 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・交代要員・支援員の配置 ・習熟作業への配置 ・転倒転落防止 ・重量物取り扱い、より身体的負担の少ない作業への転換 ・特定の症状に対する対処 ・体調確認		・在宅勤務制度の活用 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・通勤時間の制限 ・転倒転落防止 ・勤務時間・勤務間隔の裁量度アップ ・体調確認 ・特定の症状に対する対処		・通勤手段の裁量度アップ ・フレックス制度の活用 ・在宅勤務制度の活用 ・勤務時間・勤務間隔の裁量度アップ ・転倒転落防止 ・特定症状への対応	・駐車場の確保 ・段差の解消、スロープの設置、手すりの設置	・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・交代要員・支援員の配置 ・段差の解消、スロープの設置、手すりの設置 ・体調確認		
28	感覚が分かりにくい	安全配慮	・体調確認		・体調確認		・体調確認		・複数名での作業 ・体調確認		・複数名での作業 ・作業はできるだけ避け必要最小限にする						・複数名での作業 ・転倒転落防止 ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保	
		それ以外	・遠隔地の出張や単身赴任への対応 ・複数名での作業 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・暑熱・寒冷環境への対応 ・転倒転落防止 ・特定の症状に対する対処	・宿泊先での火傷防止策 ・履き慣れた靴と衣服の選択 ・移動中の姿勢変更の助行 ・「視覚的」な全身セルフチェックの実施	・遠隔地の出張や単身赴任への対応 ・複数名での作業 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・特定の症状に対する対処 ・暑熱・寒冷環境への対応	・無理のない出張スケジュールと休息の確保 ・長距離フライト時の「除圧」と血流確保 ・現地での「視覚による全身チェック」の助行 ・宿泊先での火傷防止と水温確認 ・海外の路面状況を考慮した「転倒防止」 ・海外用診断書・薬剤証明書の携帯	・遠隔地の出張や単身赴任への対応 ・複数名での作業 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・特定の症状に対する対処 ・暑熱・寒冷環境への対応 ・単身生活の自立度（ADL）の事前評価 ・住居内の火傷・負傷防止策 ・赴任先での医療アクセスの確保 ・自宅（赴任先）での作業環境の整備	・単身赴任の中止（解除）や期間短縮の検討 ・孤立を避け、周囲に人がある居住環境の選択 ・新たな環境に適応するための「習熟期間」の設定 ・単身生活の自立度（ADL）の事前評価 ・住居内の火傷・負傷防止策 ・暑熱・寒冷環境への対応 ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保	・日勤業務・交代勤務の制限 ・勤務時間のインターバル確保 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・交代要員・支援員の配置 ・勤務時間・勤務間隔の裁量度アップ ・物理的な受傷防止環境の整備 ・「視覚的なセルフチェック」のための環境提供	・腕に負担のかからない業務を与える ・複数名での作業 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・交代要員・支援員の配置 ・習熟作業への配置 ・特定の症状に対する対処 ・暑熱・寒冷環境への対応 ・重量物取り扱い、より身体的負担の少ない作業への転換 ・暑熱・寒冷環境への対応 ・体調確認		・在宅勤務制度の活用 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・複数名での作業 ・交代要員・支援員の配置 ・特定の症状に対する対処 ・体調確認 ・暑熱・寒冷環境への対応		・在宅勤務制度の活用 ・フレックス制度の活用 ・通勤手段の裁量度アップ ・勤務時間・勤務間隔の裁量度アップ ・暑熱・寒冷環境への対応 ・特定の症状に対する対処 ・体調確認	・整理整頓・清掃	・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・交代要員・支援員の配置 ・暑熱・寒冷環境への対応 ・体調確認		
29	体温調節ができない・汗が出にくい	安全配慮	・体調確認 ・かかりつけ医（緊急連絡先）の確保		・体調確認		・体調確認		・複数名での作業 ・体調確認		・複数名での作業						・複数名での作業 ・転倒転落防止 ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保	
		それ以外	・遠隔地の出張や単身赴任への対応 ・複数名での作業 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・暑熱・寒冷環境への対応 ・暑さ・寒さ対策のための衣類・手袋等 ・就業時間中の食事や水分の摂取環境の整備 ・屋外作業の回避 ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保	・無理のない行程管理と十分な予備時間 ・移動・宿泊環境の「空調」への事前配慮 ・就業時間中の食事や水分の摂取環境の整備 ・冷却・加温デバイスの持参と活用	・遠隔地の出張や単身赴任への対応 ・複数名での作業 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・暑熱・寒冷環境への対応 ・屋外作業の回避 ・就業時間中の食事や水分の摂取環境の整備 ・暑さ・寒さ対策のための衣類・手袋等 ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保	・出張先の気候精査と過熱な環境の回避 ・無理のない出張スケジュール（機内・現地到着後）の策定 ・長距離フライト時の個別温度管理 ・現地の「空調完備」された移動手段・宿泊先の確保 ・海外での医療体制と英文診断書の携帯	・遠隔地の出張や単身赴任への対応 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・暑熱・寒冷環境への対応 ・屋外作業の回避 ・就業時間中の食事や水分の摂取環境の整備 ・暑さ・寒さ対策のための衣類・手袋等 ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・かかりつけ医（緊急連絡先）の確保	・単身赴任の中止（解除）や期間短縮の検討 ・新たな環境に適応するための「習熟期間」の設定 ・赴任先での医療アクセスの確保 ・通勤時の熱負荷軽減 ・自宅（赴任先）での作業環境の整備	・日勤業務・交代勤務の制限 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・交代要員・支援員の配置 ・勤務時間・勤務間隔の裁量度アップ ・暑熱・寒冷環境への対応 ・屋外作業の回避 ・就業時間中の食事や水分の摂取環境の整備 ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・暑さ・寒さ対策のための衣類・手袋等 ・かかりつけ医（緊急連絡先）の確保	・暑熱・寒冷環境への対応 ・屋外作業の回避 ・就業時間中の食事や水分の摂取環境の整備 ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・暑さ・寒さ対策のための衣類・手袋等 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・交代要員・支援員の配置 ・体調確認 ・かかりつけ医（緊急連絡先）の確保		・在宅勤務制度の活用 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・暑熱・寒冷環境への対応 ・就業時間中の食事や水分の摂取環境の整備 ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・暑さ・寒さ対策のための衣類・手袋等 ・体調確認		・在宅勤務制度の活用 ・フレックス制度の活用 ・通勤手段の裁量度アップ ・勤務時間・勤務間隔の裁量度アップ ・暑熱・寒冷環境への対応 ・就業時間中の食事や水分の摂取環境の整備 ・暑熱・寒冷環境への対応 ・暑さ・寒さ対策のための衣類・手袋等 ・交代要員・支援員の配置 ・体調確認	・駐車場の確保	・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・就業時間中の食事や水分の摂取環境の整備 ・暑熱・寒冷環境への対応 ・暑さ・寒さ対策のための衣類・手袋等 ・交代要員・支援員の配置 ・体調確認		
30	精神的な不安定さ	安全配慮																
		それ以外																
31	食事のとりこさ・むせやすい	安全配慮																
		それ以外																
32	眠れない、眠りすぎる	安全配慮	・体調確認		・体調確認		・体調確認		・複数名での作業 ・体調確認	・交代勤務は睡眠障害を悪化させるリスクがあることを確認する	・複数名での作業						・複数名での作業 ・転倒転落防止 ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保	
		それ以外	・遠隔地の出張や単身赴任への対応 ・複数名での作業 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・交代要員・支援員の配置 ・日勤業務・交代勤務の制限 ・フレックス制度の活用 ・勤務時間・勤務間隔の裁量度アップ	・出張の対象者から外すことを検討 ・無理のない出張スケジュールを組む ・前泊・後泊の柔軟な活用 ・宿泊環境の質的確保 ・体調不良時のキャンセル・オンラインへの切り替え体制	・遠隔地の出張や単身赴任への対応 ・複数名での作業 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・交代要員・支援員の配置 ・在宅勤務制度の活用 ・フレックス制度の活用 ・勤務時間・勤務間隔の裁量度アップ ・日勤業務・交代勤務の制限	・時差適応のための「前入り・後泊」の公認 ・移動・フライト環境の整備 ・体調不良時の「渡航中止・早期帰国」判断 ・時差に合わせた服薬管理の指導	・遠隔地の出張や単身赴任への対応 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・複数名での作業 ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・交代要員・支援員の配置 ・日勤業務・交代勤務の制限 ・フレックス制度の活用 ・勤務時間・勤務間隔の裁量度アップ ・在宅勤務制度の活用	・単身赴任の解除（中止）の検討 ・新環境への適応に向けた「習熟期間」の延長 ・赴任先での医療アクセスの確保 ・孤立を防ぐ居住環境（寮・社宅）の選択	・日勤業務・交代勤務の制限 ・勤務時間のインターバル確保 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・交代要員・支援員の配置 ・勤務時間・勤務間隔の裁量度アップ ・フレックス制度の活用	・交替勤務からの除外および日勤専従への配置転換 ・夜勤回数の大幅な削減と連続夜勤の禁止 ・就業前の覚醒レベルチェックの実施	・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・交代要員・支援員の配置 ・習熟作業への配置 ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・体調確認 ・腕に負担のかからない業務を与える ・特定の症状に対する対処 ・危険を伴う作業の制限		・在宅勤務制度の活用 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・通勤時間の制限 ・勤務時間・勤務間隔の裁量度アップ ・フレックス制度の活用 ・体調確認 ・特定の症状に対する対処		・通勤手段の裁量度アップ ・フレックス制度の活用 ・在宅勤務制度の活用 ・勤務時間・勤務間隔の裁量度アップ ・転倒転落防止 ・特定症状への対応	・駐車場の確保 ・段差の解消、スロープの設置、手すりの設置	・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・交代要員・支援員の配置 ・特定の症状に対する対処 ・体調確認	
33	その他																	
	症状が1日で変化する	安全配慮			・体調確認		・体調確認		・体調確認 ・複数名での作業									
		それ以外	・遠隔地の出張や単身赴任への対応 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・勤務時間・勤務間隔の裁量度アップ ・交代要員・支援員の配置 ・体調確認	・「活動可能時間」に合わせた移動・業務設定 ・体調不良時のキャンセル・オンラインへの切り替え体制	・遠隔地の出張や単身赴任への対応 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・勤務時間・勤務間隔の裁量度アップ ・交代要員・支援員の配置	・時差適応期間（アジャストメント・デー）の確保 ・日本時間と現地時間の「重複時間」での業務回避	・遠隔地の出張や単身赴任への対応 ・勤務時間・勤務間隔の裁量度アップ ・フレックス制度の活用 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール	・単身赴任の中止または期間短縮	・日勤業務・交代勤務の制限 ・勤務時間のインターバル確保 ・勤務時間・勤務間隔の裁量度アップ ・フレックス制度の活用 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール	・固定シフト制への移行検討 ・変動増大時の「勤務離脱手順」の作成	・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・交代要員・支援員の配置 ・複数名での作業 ・勤務時間・勤務間隔の裁量度アップ ・体調確認 ・特定の症状に対する対処		・在宅勤務制度の活用 ・フレックス制度の活用 ・勤務時間・勤務間隔の裁量度アップ ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・交代要員・支援員の配置 ・習熟作業への配置 ・体調確認 ・特定の症状に対する対処		・在宅勤務制度の活用 ・フレックス制度の活用 ・通勤手段の裁量度アップ ・勤務時間・勤務間隔の裁量度アップ ・転倒転落防止 ・特定症状への対応	・駐車場の確保 ・段差の解消、スロープの設置、手すりの設置	・在宅勤務制度の活用 ・フレックス制度の活用 ・通勤手段の裁量度アップ ・勤務時間・勤務間隔の裁量度アップ ・転倒転落防止 ・特定症状への対応	

神経疾患 症状と業務特性による配慮リスト～

No	症状	区分	9.遠隔地出張		10.外出出張		11.単身赴任		12.交代制勤務		13.上駄作業		14.コンピュータ作業		15.通勤		16.屋外作業	
			既存	新規	既存	新規	既存	新規	既存	新規	既存	新規	既存	新規	既存	新規	既存	新規
34	呼吸がしづらい	安全配慮 それ以外																
35	病気の低下	安全配慮			・体調確認		・体調確認		・複数名での作業 ・体調確認		・複数名での作業 ・体調確認						・複数名での作業 ・転倒転落防止 ・連続作業時間の制限・休憩場所 や機会の確保	
		それ以外	・複数名での作業 ・交代要員・支援員の配置 ・体調確認 ・かかりつけ医（緊急連絡先）の 確保		・複数名での作業 ・交代要員・支援員の配置		・複数名での作業 ・かかりつけ医（緊急連絡先）の 確保	・緊急時の連絡先の確保 ・産業保健スタッフによる定期的 リモート面談 ・就業制限（残業制限等）の厳格 運用	・交代要員・支援員の配置 ・危険を伴う作業の制限	・管理者による「強制休憩」の実 施	・交代要員・支援員の配置 ・危険を伴う作業の制限	・管理者による「強制休憩」の実 施	・複数名での作業 ・交代要員・支援員の配置 ・習熟作業への配置 ・作業の仕方やマニュアルの整備 ・体調確認 ・連続作業時間の制限・休憩場所 や機会の確保 ・特定の症状に対する対処 ・本人の意向確認	・管理者による「強制休憩」の実 施 ・第三者（産業医や支援機関等） を交えた客観的な評価	・在宅勤務制度の活用 ・通勤手段の裁量度アップ ・フレックス制度の活用 ・勤務時間・勤務間隔の裁量度 アップ ・特定の症状に対する対処 ・体調確認 ・かかりつけ医（緊急連絡先）の 確保	・管理者による「強制休憩」の実 施	・交代要員・支援員の配置 ・暑熱・寒冷環境への対応 ・体調確認	・管理者による「強制休憩」の実 施 ・整理整頓・清掃
36	注意障害	安全配慮							・複数名での作業		・複数名での作業						・複数名での作業 ・転倒転落防止 ・連続作業時間の制限・休憩場所 や機会の確保	
		それ以外	・習熟作業への配置 ・複数名での作業 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール	・移動の定型化	・複数名での作業 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・交代要員・支援員の配置	・紛失防止タグ（スマートタグ）の活用 ・乗り継ぎのない「直行便」の優先	・習熟作業への配置 ・複数名での作業 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・特定の症状に対する対処	・物理的環境の調整 ・シングルタスク化の徹底	・習熟作業への配置 ・特定の症状に対する対処	・勤務交替時の「引き継ぎ文書化」の徹底 ・視覚・聴覚的なアラートシステムの導入	・習熟作業への配置 ・特定の症状に対する対処	・「シングルタスク」の徹底と作業工程の分割	・プライベートエリアの確保 ・作業の仕方やマニュアルの整備 ・習熟作業への配置 ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・在宅勤務制度の活用 ・特定の症状に対する対処 ・内容物の表示 ・複数名での作業 ・交代要員・支援員の配置 ・体調確認	・在宅勤務制度の活用 ・フレックス制度の活用 ・通勤手段の裁量度アップ ・勤務時間・勤務間隔の裁量度アップ ・特定の症状に対する対処 ・体調確認 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール		・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・特定の症状に対する対処 ・体調確認	・作業の仕方やマニュアルの整備 ・整理整頓・清掃	
37	記憶障害	安全配慮							・複数名での作業		・複数名での作業						・複数名での作業 ・連続作業時間の制限・休憩場所 や機会の確保 ・転倒転落防止	
		それ以外	・習熟作業への配置 ・複数名での作業 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール	・移動の定型化	・複数名での作業 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・交代要員・支援員の配置	・紛失防止タグ（スマートタグ）の活用 ・乗り継ぎのない「直行便」の優先	・特定の症状に対する対処 ・習熟作業への配置 ・複数名での作業	・業務指示のデジタル文書化 ・ビジュアルマニュアルの整備	・習熟作業への配置 ・特定の症状に対する対処	・勤務交替時の「引き継ぎ文書化」の徹底 ・視覚・聴覚的なアラートシステムの導入	・習熟作業への配置 ・特定の症状に対する対処	・「外部メモリ（デジタルツール）」によるリマインドの自動化	・作業の仕方やマニュアルの整備 ・内容物の表示 ・習熟作業への配置 ・特定の症状に対する対処 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・交代要員・支援員の配置 ・複数名での作業 ・体調確認	・在宅勤務制度の活用 ・通勤手段の裁量度アップ ・フレックス制度の活用 ・勤務時間・勤務間隔の裁量度アップ ・特定の症状に対する対処 ・体調確認 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール	・「外部メモリ（デジタルツール）」によるリマインドの自動化	・特定の症状に対する対処 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・体調確認	・作業の仕方やマニュアルの整備 ・整理整頓・清掃	
38	遂行機能障害	安全配慮							・体調確認 ・複数名での作業		・体調確認 ・複数名での作業						・複数名での作業 ・転倒転落防止	
		それ以外	・習熟作業への配置 ・複数名での作業 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール	・移動の定型化	・複数名での作業 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・交代要員・支援員の配置	・紛失防止タグ（スマートタグ）の活用 ・乗り継ぎのない「直行便」の優先	・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・交代要員・支援員の配置 ・特定の症状に対する対処	・業務の細分化（スモールステップ化）支援 ・定期的な進捗モニタリング	・習熟作業への配置 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・交代要員・支援員の配置	・「イレギュラー対応」の除外 ・作業工程の分解と支援	・習熟作業への配置 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・交代要員・支援員の配置	・作業の仕方やマニュアルの整備 ・習熟作業への配置 ・交代要員・支援員の配置 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 ・特定の症状に対する対処 ・体調確認 ・複数名での作業	・在宅勤務制度の活用 ・フレックス制度の活用 ・通勤手段の裁量度アップ ・勤務時間・勤務間隔の裁量度アップ ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・特定の症状に対する対処 ・体調確認	・作業の仕方やマニュアルの整備	・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・特定の症状に対する対処 ・交代要員・支援員の配置 ・体調確認	・作業の仕方やマニュアルの整備 ・整理整頓・清掃		
39	失語（聴いて理解することの障害）	安全配慮							・体調確認 ・複数名での作業		・体調確認 ・複数名での作業						・複数名での作業 ・連続作業時間の制限・休憩場所 や機会の確保	
		それ以外	・複数名での作業 ・特定の症状に対する対		・聴覚を要しない業務への配置 ・ディスプレイの工夫 ・複数名での作業 ・交代要員・支援員の配置 ・特定の症状に対する対処	・リモート対応への切り替えの検討 ・音声情報の「視覚化」ツールの活用 ・「文字・図解」による事前情報共有 ・一対一の静かな環境での対話 ・「はい/いいえ」で答えられる質問への限定	・特定の症状に対する対処 ・交代要員・支援員の配置 ・複数名での作業	・非対面・非音声コミュニケーションの標準化 ・会議の視覚化サポート	・特定の症状に対する対処 ・交代要員・支援員の配置	・「視覚的指示」の仕組みの導入 ・騒音環境の低減と個別スペースでの指示	・特定の症状に対する対処 ・交代要員・支援員の配置	・「視覚的指示」の仕組みの導入 ・騒音環境の低減と個別スペースでの指示	・作業の仕方やマニュアルの整備 ・特定の症状に対する対処 ・習熟作業への配置 ・交代要員・支援員の配置 ・複数名での作業 ・在宅勤務制度の活用 ・体調確認	・在宅勤務制度の活用 ・通勤手段の裁量度アップ ・フレックス制度の活用 ・勤務時間・勤務間隔の裁量度アップ ・特定の症状に対する対処 ・体調確認	・筆談等の配慮	・特定の症状に対する対処 ・暑熱・寒冷環境への対応 ・体調確認	・筆談等の配慮 ・作業の仕方やマニュアルの整備	
40	失語（話して伝えることの障害）	安全配慮							・体調確認 ・複数名での作業		・体調確認 ・複数名での作業						・複数名での作業	
		それ以外	・複数名での作業 ・特定の症状に対する対		・複数名での作業 ・交代要員・支援員の配置 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール ・特定の症状に対する対処 ・勤務時間・勤務間隔の裁量度アップ	・非言語コミュニケーション手段の完備 ・プレゼンテーションの「代弁」または「自動音声」化 ・「待ち時間」の明示と確保 ・筆談・タブレット入力への優先	・特定の症状に対する対処 ・交代要員・支援員の配置 ・複数名での作業	・代筆・代弁体制の構築 ・非同期コミュニケーションの優先	・特定の症状に対する対処 ・交代要員・支援員の配置	・「選択回答型」報告ルールの導入 ・チャット・メール等による非同期報告の公認	・特定の症状に対する対処 ・交代要員・支援員の配置	・「選択回答型」報告ルールの導入 ・チャット・メール等による非同期報告の公認	・作業の仕方やマニュアルの整備 ・特定の症状に対する対処 ・習熟作業への配置 ・交代要員・支援員の配置 ・複数名での作業 ・在宅勤務制度の活用 ・体調確認	・在宅勤務制度の活用 ・フレックス制度の活用 ・通勤手段の裁量度アップ ・勤務時間・勤務間隔の裁量度アップ ・特定の症状に対する対処 ・体調確認	・筆談等の配慮	・特定の症状に対する対処 ・交代要員・支援員の配置 ・体調確認 ・余裕のある（自分のペースで活動できる）スケジュール	・筆談等の配慮 ・作業の仕方やマニュアルの整備	

炎症性腸疾患における治療と仕事の両立支援における支援ツールの開発 炎症性腸疾患に対する症状別の就業上の配慮のアルゴリズムの検討

研究分担者	平岡佐規子	岡山大学学術研究院医療開発領域・炎症性腸疾患センター・准教授
研究分担者	梶木 繁之	株式会社産業保健コンサルティングアルク・代表取締役
研究分担者	加未佐和子	国立がん研究センター中央病院・放射線診断科・医員
研究協力者	井口 俊博	岡山大学学術研究院医療開発領域・消化器内科・助教
研究協力者	平良 素生	三菱ケミカル(株)・人事部・産業医
研究協力者	長谷川将之	株式会社丸井グループ・産業医
研究協力者	井上 俊介	株式会社小松製作所・本社健康増進センタ・室長
研究協力者	平岡 晃	ひらおか内科クリニック・副院長
研究協力者	木下 茂雄	株式会社かるてぽすと・取締役
研究代表者	江口 尚	産業医科大学産業生態科学研究所・教授

研究要旨 本研究は、中小零細企業でも利用可能な治療と仕事の両立支援のための運用ツール（ウェブシステム）の開発を目的としている。令和 2 年度から令和 4 年度に実施された「事業場において治療と仕事の両立を支援するための配慮とその決定プロセスに関する研究（課題番号 200201-01）」において、労働者と事業者の間で両立支援に関する配慮の合意形成が円滑に進むことを目的として開発した支援ツール（治療サポ：https://www.chiryousapo.com/）の初期版（がんを対象）の適用疾患群の拡張を予定している。3 年計画の 1 年目である今年度は、炎症性腸疾患に対して、疾患群特有の症状に対する就業上の配慮のアルゴリズムの検討を行った。4 名の産業保健を専門とする医師で作業グループを形成し、炎症性腸疾患に対する支援ツールの方向性検討（Ⅰ期）、炎症性腸疾患支援ツールのアルゴリズム案作成（Ⅱ期）の手順で進めた。その後、炎症性腸疾患の治療を専門とする医師によりアルゴリズムの妥当性を検証（Ⅲ期）し、支援ツールの臨床的妥当性および現場での実装可能性の両面から検討を行った。その結果、炎症性腸疾患の 14 の症状と 4 つの状態に対して、支援ツールに記載されている 16 の働き方ごとに、安全配慮とそれ以外の配慮に分けて計 82 種類の就業上の配慮案を作成した。炎症性腸疾患の特徴として、活動期と寛解期を繰り返す点がある。長期的な予後を考慮すると、活動期に関しては、可能な限り配慮下で働くことよりも治療を優先する必要があることを、支援ツール内でも表現する必要がある。また、炎症性腸疾患において想定される支援ツールの使用タイミングは、寛解期から活動期へ移行しそうな症状がある場合、もしくは活動期の治療を行い寛解後も症状が残存する場合の 2 つの可能性が高い。いずれも支援ツールの利用者が自らの症状に対して必要な配慮を求める状況での利用が想定されるため、既存のがんに対する支援ツールよりも、やや強めの配慮を意識して配慮案を実装した。また、同時並行で検討している膠原病作業グループおよび神経疾患作業グループと定期的に検討過程を共有し、異なる疾患であっても支援ツールに記載される同一の症状に対して共通の就業上の配慮表記で対応可能かについて検討した。その結果、疾患群ごとに配慮が必要となる症状に関して固有の論点が存在することが明らかとなった。実際には疾患ごとに症状概念の広さや詳細度、発生頻度、配慮の優先順位が異なるため、同一の症状が存在しても、疾患を考慮しない共通の就業上の配慮表記では、ユーザーが十分な配慮を得られない可能性がある。したがって、同一の症状を入力した場合でも、疾患に応じて異なる就業上の配慮案が提示される仕組みの構築が望ましいことが示唆された。

A. 研究目的

2016 年に、事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン（以下、ガイドライン）が発出されてから、すでに 10 年近くが経過した。しかし、中小規模事業場においては、産業保健職の不在や人員・時間的制約などにより、支援の標

準化や外部資源との連携が進みにくい現状が続いている。令和 2 年度から令和 4 年度に実施された「事業場において治療と仕事の両立を支援するための配慮とその決定プロセスに関する研究（課題番号 200201-01）」において、労働者と事業者の間で両立支援に関する配慮の合意形成が円滑

に進むことを目的とした支援ツール（治療サポ：<https://www.chiryou-sapo.com/>）の初期版が開発された。この支援ツールの初期版は、主にがんに伴う症状への対応を想定したものであるため、がん以外の疾患にも適用できるよう拡張を進める必要がある。ガイドラインに示されているがん以外の疾患群のうち、産業保健職不在の事業場では配慮の検討が特に困難であると想定される難病を対象とし、膠原病、神経疾患、炎症性腸疾患の3疾患群の実装を予定している。このうち炎症性腸疾患に対して、研究初年度である今年度は、疾患群特有の症状に対する就業上の配慮のアルゴリズムの検討を行った。

また、支援ツール内で複数疾患群を扱う際に、同一の症状であれば疾患の種類にかかわらず就業上の配慮も共通となる可能性についても併せて検討した。

B. 研究方法

4名の産業保健を専門とする医師（いずれも産業衛生専門医もしくは指導医で、研究協力者）で炎症性腸疾患作業グループ（以下、作業グループ）を形成し、炎症性腸疾患特有の症状と、既存の支援ツールに記載されている16の働き方の組み合わせから、職場における就業上の配慮に関するアルゴリズムを検討した。また、炎症性腸疾患の治療を専門とする医師2名（分担研究者および研究協力者）により、症状と配慮内容の妥当性を検証し、支援ツールの臨床的妥当性を担保した。さらに、同時並行で検討している膠原病作業グループおよび神経疾患作業グループと定期的に検討過程を共有し、異なる疾患であっても支援ツールに記載される同一の症状に対して共通の就業上の配慮表記で対応可能かについて検討した。

作業は、Ⅰ期：支援ツールの方向性検討期、Ⅱ期：支援ツールのアルゴリズム案作成期、Ⅲ期：アルゴリズムの妥当性検証・修正期の3期に分けて進めた。具体的な作業経過について以下に記載する。

Ⅰ期：炎症性腸疾患に対する支援ツールの方向性検討

1. 疾患定義の確認、炎症性腸疾患への配慮に関するキーワードの抽出（作業グループ）
2. 各自の炎症性腸疾患対応の良好事例および苦慮した事例の共有、就業上の配慮の論点の確認（作業グループ）

Ⅱ期：炎症性腸疾患支援ツールのアルゴリズム案作成

3. 支援ツールの症状リストへ炎症性腸疾患症状を追記し、サンプル症状に対して就業上の配慮案を作成（作業グループ）
4. 上記3に関して共有し、論点整理を実施（作業グループ）
5. 各自で作成した就業上の配慮案を統合（作業グループ）
6. すべての症状に対して就業上の配慮案を作成（作業グループ）
7. 上記6に関して共有（作業グループ）

Ⅲ期：アルゴリズムの妥当性検証・修正期

8. 炎症性腸疾患の症状の妥当性に関して検証（作業グループ+治療を専門とする医師）
9. 治療医の視点での炎症性腸疾患の症状および症状による患者の困難事項のリストを作成（治療を専門とする医師）
10. 上記9に関して支援ツールの症状を修正し、就業上の配慮案を追記（作業グループ）
11. 就業上の配慮案の妥当性を検証（作業グループ+治療を専門とする医師）
12. 就業上の配慮を含めたアルゴリズム全体を修正（作業グループ）

C. 研究結果

1. 炎症性腸疾患に対する支援ツールの方向性(Ⅰ期)

作業グループで検討した結果、炎症性腸疾患の配慮についてのキーワードとして以下の内容が挙がった。

- ・程度によって配慮は違う可能性がある
- ・再燃、寛解の表現をどうするか
- ・がんだと治療自体が仕事に影響するが、炎症性腸疾患の症状は動的であり、そのような症状へどのように配慮するかが論点
- ・過剰配慮を意識する
- ・Must、Nice to have に分けて定義する
- ・自己コントロールができるときとそうでないときを意識する

成果物の方向性として、すべての人が配慮を受けられるわけではないが、何かしらの配慮をしたいが、どのように配慮していいのかわからない事業者と労働者が、主治医意見をもらうまでの合意形成として利用できるようなツールとする。

2. 炎症性腸疾患支援ツールのアルゴリズム案(Ⅱ期)

作業グループで作成したアルゴリズム案の概要を以下に示す。

- ・既存の支援ツールに記載されている22の症状では炎症性腸疾患の症状を表すには不十分であるため、8の症状を追加した。最終的

に類似症状の統合可否を検討する。

- ・ ツール導線の前提の整理が必要である。AIで疾患別に入口分岐し、強い症状なら休業推奨を先に表現し、その後に配慮案へ誘導できるとよい。
- ・ 配慮は二段階を想定：①安全・健康を守る配慮（休業含む）（安全配慮）②働きやすさ向上の配慮（裁量休憩、トイレアクセス等）（広義の合理的配慮）。
- ・ すべての疾患のアルゴリズムを共通のツールで行うのではなく、疾患別に枠組みを変える方針。

3. アルゴリズムの妥当性検証(Ⅲ期)

活動期に関しては、原則として配慮より治療優先であり、主な利用フェーズとしては寛解期や軽症の状態を中心として考えるべきである。したがって、支援ツールの症状選択の際に、重い症状が選択された場合は冒頭で「治療・受診/休業」を優先表示し、その後に配慮に関する提案が表示されるような仕組みにしたほうがよい。

便意切迫感、下痢、便失禁などの排便関連の症状を細分化し、重みづけして扱うことが望ましい。また、通勤～始業開始前後に便意を感じトイレを利用することが多いといった「朝のトイレに行きたくない問題」はよく聴取される。症状を認める時間帯といった要因も盛り込んだほうがよい。

既存の支援ツールと同様に、安全、健康を確保するための配慮(安全配慮)と働きやすさを向上させるための配慮(その他の配慮)に分類して実装する。

また、医学用語ではなく患者が使用する可能性のある平易な言葉で入力されることを想定する。そのため、すべての症状に関してあらかじめ平易な言葉を仕組みに学習させる。

4. 炎症性腸疾患の就業上の配慮のアルゴリズム

既存の支援ツールの症状も含めて 14 の症状、4 つの状態を配慮の対象の症状とした

14 の症状：

①繰り返す腹痛、②発熱、③血便、④下痢、⑤便意切迫、⑥腹部膨満/排便困難感、⑦体重減少、⑧倦怠感、⑨肛門病変、⑩皮膚症状(結節性紅斑、壊疽性膿皮症)、⑪関節痛/関節炎、⑫筋力低下、⑬体力低下、⑭不安/抑うつ傾向

4 つの状態：

⑮食事制限、⑯ストマ(人工肛門)、⑰易感染、⑱骨密度低下/骨粗しょう症

これらの症状と、既存の支援ツール記載の 16 の働き方に対して、安全配慮とそれ以外の配慮に分けて計 82 種類の就業上の配慮案を作成した。

5. 異なる疾患の同一の症状に対する就業上の配慮

疾患群ごとに、配慮が必要となる症状に関して固有の論点が存在することが明らかとなった。具体的には、膠原病では原疾患による症状の多様性や治療薬による副作用症状が問題となり、神経疾患では高次脳機能障害や失語に関する症状が多岐にわたった。炎症性腸疾患では、腹部症状について患者ごとに細かな差異があることが特徴として挙げられた。

また、同一の症状であっても疾患によって必要な配慮が異なる可能性が示された。例えば、腹痛や血便は炎症性腸疾患では活動期を示唆する症状であり、安全配慮上、休業が望ましい場合がある一方、他疾患では同様の症状のみで休業を勧奨することが過剰配慮となる可能性がある。

D. 考察

研究初年度である今年度は、既存の支援ツールを拡張するための疾患別アルゴリズム作成の過程として、炎症性腸疾患に対する就業上の配慮のアルゴリズムを検討した。

炎症性腸疾患の特徴として、活動期と寛解期を繰り返す点がある。長期的な予後を考慮すると、活動期に関しては、可能な限り配慮下で働くよりも治療を優先する必要があることを、支援ツール内で表現する必要がある。

また、炎症性腸疾患において想定される支援ツールの使用タイミングは、寛解期から活動期へ移行しそうな症状がある場合、もしくは活動期の治療後に寛解しても症状が残存する場合の 2 つの可能性が高い。いずれも、利用者が自らの症状に対して必要な配慮を求める状況での使用が想定される。現実には患者ごとに症状の程度に差があり、必要な配慮にも差が生じるため、同一ツールの使用による過剰配慮のリスクもあるが、上記の利用状況を踏まえ、既存のがんに対する支援ツールよりもやや強めの配慮を意識して配慮案を実装する必要がある。

さらに、既存のがん、ならびに同時並行で作業を進めている膠原病および神経疾患と比較し、同一ツール内で疾患を問わず同一の症状に対して共通の就業上の配慮表記で対応可能かを検討した。しかし、実際には疾患ごとに症状概念の広さや詳細度、発生頻度、配慮の優先順位が異なるため、同一の症状が存在しても、疾患を考慮しない共通の配慮表記では、ユーザーが十分な配慮を得られない可能性がある。したがって、同一症状が入力された場合でも、疾患に応じて異なる就業上の配慮案が提示される仕組みの構築が望ましいことが示唆された。

次年度以降は、従来の選択式入力に加え、症状

を自由記述で入力し、その内容を AI により支援ツール内の症状情報と紐づける手法を検討することで、よりユーザーにとって有用な支援ツールの構築を目指す。

E. 結論

産業保健職不在の中小規模事業場において、炎症性腸疾患患者の治療と仕事の両立を支援するための、症状別の就業上の配慮に関するアルゴリズムを作成した。次年度以降、既存の治療サポへの実装を予定している。

また、複数疾患に対して同一のアルゴリズムを用いた支援ツールにより就業上の配慮案を作成することは困難であることが確認された。症状ごとの就業上の配慮案を出力する仕組みを構築するためには、疾患ごとに仕組みの構造を変更する必要があることが整理された。

F. 研究発表

1. 論文発表

なし

2. 学会発表

平岡晃, 加未佐和子, 梶木繁之, 江口尚. 両立支援ツール拡張における疾患別就業上の配慮の検討. 第99回日本産業衛生学会, 2026年5月, 大阪.

G. 知的財産権の出願・登録状況（予定を含む。）

該当せず。

H. 文献

Leslie Cheng, et al. Workplace challenges, supports, and accommodations for people with inflammatory bowel disease: a scoping review (2021)

Emma Paulides, et al. Accommodations and Adaptations to Overcome Workplace Disability in Inflammatory Bowel Disease Patients: A Systematic Review (2019)

Tarun Chhibba, et al. Workplace Accommodation for Persons With IBD: What Is Needed and What Is Accessed (2017)

Panagiotis Miliotis, et al. Cardiovascular and Thermal Responses to Cold Exposure During Exercise in Iron-Deficient Anemic Individuals (2015)

- 1 小休止や休憩を自分のペースで取れる
- 2 こまめに休憩時間を確保する
- 3 休憩場所を確保する
- 4 柔軟な休暇の取得を可能にする
- 5 横になって休める休憩所を設置する
- 6 複数名での業務とする
- 7 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する
- 8 ハンドクレーン・バルンサーなどの負荷軽減のための治具を導入する
- 9 可能な限り座位での作業に変更する
- 10 疲れたときには座れるように近くに椅子を準備する
- 11 水分が摂取しやすい環境を整える
- 12 クールスーツ、クールベストなど暑熱を和らげる道具を利用する
- 13 防寒を徹底する
- 14 トイレにアクセスしやすいルートを選定する
- 15 運転可能な同乗者を行う
- 16 代替要員を確保する
- 17 トイレにアクセスしやすい環境の整備
- 18 途中で離席する可能性を伝える
- 19 単独での出張は必要最小限にする
- 20 代替できるメンバーをあらかじめ決めておく
- 21 食事、環境（気温、高度など）、医療状況について事前に確認する
- 22 緊急時に受診できる病院を事前に確認する
- 23 赴任期間を短くできるか検討する
- 24 新たな環境に慣れるまで、業務をゆっくり進められるようにする
- 25 寮などなるべく周囲に人がいる環境で赴任生活を送れるようにする
- 26 症状の程度に応じて業務負荷を低減する
- 27 リモートワークを組み合わせる
- 28 フレックスタイムや時差出勤を利用する
- 29 自家用車での通勤を認める
- 30 重量物の取扱いはできるだけ避け必要最小限にする
- 31 労働基準法の上限を超えた重量物を取り扱わない
- 32 労働基準法や腰痛予防ガイドラインを参考として、取り扱う重量について上限を設けることが望ましい
- 33 足元が不安定な場所での重量物取り扱いを避ける
- 34 長時間立位の作業はできるだけ避け必要最小限にする
- 35 暑熱環境での作業はできるだけ避け必要最小限にする
- 36 寒冷環境での作業はできるだけ避け必要最小限にする
- 37 高所環境での作業はできるだけ避け必要最小限にする
- 38 特に足場が不安定な作業は見合わせる
- 39 墜落制止用の保護具の着用を徹底する
- 40 運転業務は必要最小限にする
- 41 特に長距離の単独運転は見合わせる
- 42 単独での作業を見合わせる
- 43 操作ミスにより自他への危害が甚大となる作業は見合わせる

- 44 長時間の単独での対応は見合わせる
- 45 症状に応じて見合わせる
- 46 下痢の回数が多い場合は作業を見合わせる
- 47 治療が継続できる医療機関の有無を確認する(治療継続が困難な場合は見合わせる)
- 48 交代勤務や夜勤が負荷となり症状悪化する場合は見合わせる
- 49 負荷の高い作業は症状に応じて見合わせる
- 50 長時間労働は避ける
- 51 症状に応じて休業を検討する
- 52 明確な発熱時は作業は見合わせる
- 53 発熱時は原則見合わせる
- 54 明確な発熱時は出勤を見合わせる
- 55 症状に応じてリモートワークを組み合わせる
- 56 熱中症リスクのある業務への従事は見合わせる
- 57 下痢の回数が多い場合は原則見合わせる
- 58 体重減少が大きい場合は作業を見合わせる
- 59 体重減少が大きい場合は原則見合わせる
- 60 体重減少が大きく、倦怠感の併存など通勤に影響する他の症状も併せて鑑みて休業を検討する
- 61 倦怠感が強い場合は作業を見合わせる
- 62 倦怠感が強い場合は原則見合わせる
- 63 痛みを伴う作業は制限する
- 64 痛みを伴う場合は制限する
- 65 椅子の座位面にクッションを置くなど検討する
- 66 クッションなどの座位環境の整備
- 67 関節の痛みや動かしにくさを伴う作業は見合わせる
- 68 関節の痛みや動かしにくさを伴う作業は制限する
- 69 関節の痛みや動かしにくさがある場合は制限する
- 70 筋力低下や体力低下が強い場合は作業を見合わせる
- 71 筋力低下や体力低下が強い場合は原則見合わせる
- 72 一時的に短時間勤務などを検討する
- 73 必要に応じて休業を検討
- 74 不安なことや対応が難しいことを直接本人に確認し、困り事ごとに対応可能かを検討する。
必要に応じて主治医にも配慮の必要性を確認する
- 75 本人が自分に合う安全な食事を確保できるか検討する、海外出張が負荷となり症状悪化する場合は見合わせる
- 76 食事や薬を服用するための個別のスペースを確保する
- 77 脱水のリスクが高い場合は作業を見合わせる
- 78 オストメイトトイレを整備する
- 79 免疫が落ちている場合、不特定多数の人と接するような業務は見合わせる。やむを得ない場合にはマスク着用などの感染症対策を行う
- 80 免疫が落ちている場合、原則見合わせる
- 81 免疫を抑制する薬の使用している場合、主治医に避けるべき状況を確認する
- 82 主治医に指示されている場合は作業は見合わせる

炎症性腸疾患 症状と業務特性による配慮リスト一覧（ペータ版）																			
症状	類語、口語表現		1. 重量物取り扱い	2. 長時間立位	3. 暑熱作業	4. 寒冷作業	5. 高所作業	6. 車の運転	7. 機械の運転・操作	8. 対人業務	9. 遠隔地出張	10. 海外出張	11. 単身赴任	12. 交代制勤務	13. 上肢作業	14. コンピューター作業	15. 通勤	16. 屋外作業	その他
繰り返し 腹痛	反復性腹痛、よくお腹が痛くなる、おなか痛、おなかが痛い、下腹痛、下腹部痛、さしこみ、しぶりばら、はらいた	安全配慮	30. 重量物の取扱いはできるだけ避け必要最小限にする 31. 労働基準法の上限を超えた重量物を取り扱わない 32. 労働基準法や腰痛予防ガイドラインを参考として、取り扱う重量について上限を設けることが望ましい 33. 足元が不安定な場所での重量物取り扱いを避ける	34. 長時間立位の作業はできるだけ避け必要最小限にする	35. 暑熱環境での作業はできるだけ避け必要最小限にする	36. 寒冷環境での作業はできるだけ避け必要最小限にする	37. 高所環境での作業はできるだけ避け必要最小限にする 38. 特に足場が不安定な作業は見合わせる 39. 墜落制止用の保護具の着用を徹底する	40. 運転業務は必要最小限にする 41. 特に長距離の単独運転は見合わせる	42. 単独での作業を見合わせる 43. 操作ミスにより自他への危害が甚大となる作業は見合わせる	44. 長時間の単独での対応は見合わせる	45. 症状に応じて見合わせる	45. 症状に応じて見合わせる 19. 単独での出張は必要最小限にする	45. 症状に応じて見合わせる 47. 治療が継続できる医療機関の有無を確認する(治療継続が困難な場合は見合わせる)	48. 交代勤務や夜勤が負担となり症状悪化する場合は見合わせる	49. 負荷の高い作業は症状に応じて見合わせる	50. 長時間労働は避ける	51. 症状に応じて休業を検討する	49. 負荷の高い作業は症状に応じて見合わせる	
		それ以外	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 17. トイレにアクセスしやすい環境の整備 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休暇の取得を可能にする 8. ハンドクレーン・パランカーなどの負荷軽減のための治具を導入する 5. 横になって休める休憩所を設置する 6. 複数名での業務とする 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 17. トイレにアクセスしやすい環境の整備 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休暇の取得を可能にする 9. 可能な限り座位での作業に変更する 10. 疲れたときには座れるように近くに椅子を準備する 5. 横になって休める休憩所を設置する 6. 複数名での業務とする 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 17. トイレにアクセスしやすい環境の整備 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休暇の取得を可能にする 11. 水分が摂取しやすい環境を整える 12. クールスーツ、クールベストなど暑熱を和らげる道具を利用する 5. 横になって休める休憩所を設置する 6. 複数名での業務とする 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 17. トイレにアクセスしやすい環境の整備 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休暇の取得を可能にする 5. 横になって休める休憩所を設置する 6. 複数名での業務とする 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 17. トイレにアクセスしやすい環境の整備 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休暇の取得を可能にする 5. 横になって休める休憩所を設置する 16. 代替要員を確保する 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 17. トイレにアクセスしやすい環境の整備 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休暇の取得を可能にする 5. 横になって休める休憩所を設置する 18. 途中で離席する可能性を伝える 16. 代替要員を確保する 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 17. トイレにアクセスしやすい環境の整備 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休暇の取得を可能にする 19. 単独での出張は必要最小限にする 20. 代替できるメンバーをあらかじめ決めておく	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 17. トイレにアクセスしやすい環境の整備 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休暇の取得を可能にする 5. 横になって休める休憩所を設置する 16. 代替要員を確保する 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 17. トイレにアクセスしやすい環境の整備 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休暇の取得を可能にする 22. 緊急時に受診できる病院を事前に確認する 20. 代替できるメンバーをあらかじめ決めておく	23. 赴任期間を短くできるか検討する 24. 新たな環境に慣れるまで、業務をゆっくり進められるようにする 25. 寮などなるべく周囲に人がいる環境で赴任生活が送れるようにする	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 17. トイレにアクセスしやすい環境の整備 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休暇の取得を可能にする 5. 横になって休める休憩所を設置する 16. 代替要員を確保する 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 17. トイレにアクセスしやすい環境の整備 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休暇の取得を可能にする 5. 横になって休める休憩所を設置する 16. 代替要員を確保する 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 17. トイレにアクセスしやすい環境の整備 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休暇の取得を可能にする 5. 横になって休める休憩所を設置する 16. 代替要員を確保する 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 17. トイレにアクセスしやすい環境の整備 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休暇の取得を可能にする 5. 横になって休める休憩所を設置する 16. 代替要員を確保する 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 17. トイレにアクセスしやすい環境の整備 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休暇の取得を可能にする 5. 横になって休める休憩所を設置する 16. 代替要員を確保する 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する	28. フレックスタイムや時差出勤を利用する 29. 自家用車での通勤を認める 27. リモートワークを組み合わせる	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 17. トイレにアクセスしやすい環境の整備 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休暇の取得を可能にする 5. 横になって休める休憩所を設置する 16. 代替要員を確保する 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する
発熱	熱	安全配慮	52. 明確な発熱時は作業は見合わせる	52. 明確な発熱時は作業は見合わせる	52. 明確な発熱時は作業は見合わせる	52. 明確な発熱時は作業は見合わせる	52. 明確な発熱時は作業は見合わせる	52. 明確な発熱時は作業は見合わせる	52. 明確な発熱時は作業は見合わせる	52. 明確な発熱時は作業は見合わせる	53. 発熱時は原則見合わせる	53. 発熱時は原則見合わせる	45. 症状に応じて見合わせる 47. 治療が継続できる医療機関の有無を確認する(治療継続が困難な場合は見合わせる)	52. 明確な発熱時は作業は見合わせる	52. 明確な発熱時は作業は見合わせる	52. 明確な発熱時は作業は見合わせる	54. 明確な発熱時は出勤を見合わせる	52. 明確な発熱時は作業は見合わせる	
		それ以外	52. 明確な発熱時は作業は見合わせる	52. 明確な発熱時は作業は見合わせる	52. 明確な発熱時は作業は見合わせる	52. 明確な発熱時は作業は見合わせる	52. 明確な発熱時は作業は見合わせる	52. 明確な発熱時は作業は見合わせる	52. 明確な発熱時は作業は見合わせる	52. 明確な発熱時は作業は見合わせる	53. 発熱時は原則見合わせる	53. 発熱時は原則見合わせる	52. 明確な発熱時は作業は見合わせる	52. 明確な発熱時は作業は見合わせる	52. 明確な発熱時は作業は見合わせる	55. 症状に応じてリモートワークを組み合わせる 1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 26. 症状の程度に応じて業務負荷を低減する 4. 柔軟な休暇の取得を可能にする 5. 横になって休める休憩所を設置する	28. フレックスタイムや時差出勤を利用する 29. 自家用車での通勤を認める 27. リモートワークを組み合わせる	52. 明確な発熱時は作業は見合わせる	
血便	下血、便に血が混じる、おしりから血がでる、便に血が付く、赤い便が出る、デッサムに血が付く(トイレで)	安全配慮	30. 重量物の取扱いはできるだけ避け必要最小限にする 31. 労働基準法の上限を超えた重量物を取り扱わない 32. 労働基準法や腰痛予防ガイドラインを参考として、取り扱う重量について上限を設けることが望ましい 33. 足元が不安定な場所での重量物取り扱いを避ける	34. 長時間立位の作業はできるだけ避け必要最小限にする	35. 暑熱環境での作業はできるだけ避け必要最小限にする 36. 熱中症リスクのある業務への従事は見合わせる	36. 寒冷環境での作業はできるだけ避け必要最小限にする	37. 高所環境での作業はできるだけ避け必要最小限にする 38. 特に足場が不安定な作業は見合わせる 39. 墜落制止用の保護具の着用を徹底する	40. 運転業務は必要最小限にする 41. 特に長距離の単独運転は見合わせる	42. 単独での作業を見合わせる 43. 操作ミスにより自他への危害が甚大となる作業は見合わせる	44. 長時間の単独での対応は見合わせる	45. 症状に応じて見合わせる	45. 症状に応じて見合わせる 19. 単独での出張は必要最小限にする	45. 症状に応じて見合わせる 47. 治療が継続できる医療機関の有無を確認する(治療継続が困難な場合は見合わせる)	48. 交代勤務や夜勤が負担となり症状悪化する場合は見合わせる	49. 負荷の高い作業は症状に応じて見合わせる	50. 長時間労働は避ける	51. 症状に応じて休業を検討する	49. 負荷の高い作業は症状に応じて見合わせる	
		それ以外	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 17. トイレにアクセスしやすい環境の整備 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休暇の取得を可能にする 8. ハンドクレーン・パランカーなどの負荷軽減のための治具を導入する 5. 横になって休める休憩所を設置する 6. 複数名での業務とする 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 17. トイレにアクセスしやすい環境の整備 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休暇の取得を可能にする 9. 可能な限り座位での作業に変更する 10. 疲れたときには座れるように近くに椅子を準備する 5. 横になって休める休憩所を設置する 6. 複数名での業務とする 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 17. トイレにアクセスしやすい環境の整備 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休暇の取得を可能にする 11. 水分が摂取しやすい環境を整える 12. クールスーツ、クールベストなど暑熱を和らげる道具を利用する 5. 横になって休める休憩所を設置する 6. 複数名での業務とする 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 17. トイレにアクセスしやすい環境の整備 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休暇の取得を可能にする 13. 防寒を徹底する 5. 横になって休める休憩所を設置する 6. 複数名での業務とする 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 17. トイレにアクセスしやすい環境の整備 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休暇の取得を可能にする 5. 横になって休める休憩所を設置する 6. 複数名での業務とする 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 17. トイレにアクセスしやすい環境の整備 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休暇の取得を可能にする 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 17. トイレにアクセスしやすい環境の整備 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休暇の取得を可能にする 5. 横になって休める休憩所を設置する 18. 途中で離席する可能性を伝える 16. 代替要員を確保する 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 17. トイレにアクセスしやすい環境の整備 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休暇の取得を可能にする 19. 単独での出張は必要最小限にする 20. 代替できるメンバーをあらかじめ決めておく	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 17. トイレにアクセスしやすい環境の整備 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休暇の取得を可能にする 21. 食事、環境（気温、高度など）、医療状況について事前に確認する 22. 緊急時に受診できる病院を事前に確認する 20. 代替できるメンバーをあらかじめ決めておく	23. 赴任期間を短くできるか検討する 24. 新たな環境に慣れるまで、業務をゆっくり進められるようにする 25. 寮などなるべく周囲に人がいる環境で赴任生活が送れるようにする	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 17. トイレにアクセスしやすい環境の整備 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休暇の取得を可能にする 5. 横になって休める休憩所を設置する 16. 代替要員を確保する 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 17. トイレにアクセスしやすい環境の整備 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休暇の取得を可能にする 5. 横になって休める休憩所を設置する 16. 代替要員を確保する 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 17. トイレにアクセスしやすい環境の整備 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休暇の取得を可能にする 5. 横になって休める休憩所を設置する 16. 代替要員を確保する 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 17. トイレにアクセスしやすい環境の整備 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休暇の取得を可能にする 5. 横になって休める休憩所を設置する 16. 代替要員を確保する 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する	28. フレックスタイムや時差出勤を利用する 29. 自家用車での通勤を認める 27. リモートワークを組み合わせる	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 17. トイレにアクセスしやすい環境の整備 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休暇の取得を可能にする 5. 横になって休める休憩所を設置する 16. 代替要員を確保する 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する	

炎症性腸疾患 症状と業務特性による配慮リスト一覧（ベータ版）																			
症状	類語、口語表現		1. 重量物取り扱い	2. 長時間立位	3. 暑熱作業	4. 寒冷作業	5. 高所作業	6. 車の運転	7. 機械の運転・操作	8. 対人業務	9. 遠隔地出張	10. 海外出張	11. 単身赴任	12. 交代制勤務	13. 上肢作業	14. コンピューター作業	15. 通勤	16. 屋外作業	その他
体重減少	やせた	安全配慮	58. 体重減少が大きい場合は作業を見合わせる 30. 重量物の取扱いはできるだけ避け必要最小限にする 31. 労働基準法の上限を超えた重量物を取り扱わない 32. 労働基準法や腰痛予防ガイドラインを参考として、取り扱う重量について上限を設けることが望ましい 33. 足元が不安定場所での重量物取り扱いを避ける	58. 体重減少が大きい場合は作業を見合わせる 34. 長時間立位の作業はできるだけ避け必要最小限にする	58. 体重減少が大きい場合は作業を見合わせる 35. 暑熱環境での作業はできるだけ避け必要最小限にする 56. 熱中症リスクのある業務への従事は見合わせる	58. 体重減少が大きい場合は作業を見合わせる 37. 高所環境での作業はできるだけ避け必要最小限にする 38. 特に足場が不安定な作業は見合わせる 39. 墜落制止用の保護具の着用を徹底する	58. 体重減少が大きい場合は作業を見合わせる 40. 運転業務は必要最小限にする 41. 特に長距離の単独運転は見合わせる	58. 体重減少が大きい場合は作業を見合わせる 42. 単独での作業を見合わせる 43. 操作ミスにより自他への危害が甚大となる作業は見合わせる	58. 体重減少が大きい場合は作業を見合わせる 44. 長時間の単独での対応は見合わせる	58. 体重減少が大きい場合は作業を見合わせる 45. 治療が継続できる医療機関の有無を確認する（治療継続が困難な場合は見合わせる）	59. 体重減少が大きい場合は原則見合わせる	59. 体重減少が大きい場合は原則見合わせる	45. 症状に応じて見合わせる 47. 治療が継続できる医療機関の有無を確認する（治療継続が困難な場合は見合わせる）	58. 体重減少が大きい場合は作業を見合わせる 48. 交代勤務や夜勤が負担となり症状悪化する場合は見合わせる	58. 体重減少が大きい場合は作業を見合わせる 49. 負荷の高い作業は症状に応じて見合わせる	58. 体重減少が大きい場合は作業を見合わせる 50. 長時間労働は避ける	60. 体重減少が大きく、倦怠感の併存など通勤に影響する他の症状も併せて鑑みて休業を検討する	58. 体重減少が大きい場合は作業を見合わせる	
		それ以外	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休憩の取得を可能にする 8. ハンドクレーン・パランカーなどの負荷軽減のための道具を導入する 5. 横になって休める休憩所を設置する 6. 複数名での業務とする 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休憩の取得を可能にする 9. 可能な限り座位での作業に変更する 10. 疲れたときには座れるように近くに椅子を準備する 5. 横になって休める休憩所を設置する 6. 複数名での業務とする 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休憩の取得を可能にする 11. 水分が摂取しやすい環境を整える 12. クールスーツ、クールベストなど暑熱を和らげる道具を利用する 5. 横になって休める休憩所を設置する 6. 複数名での業務とする 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休憩の取得を可能にする 13. 防寒を徹底する 5. 横になって休める休憩所を設置する 6. 複数名での業務とする 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休憩の取得を可能にする 15. 運転可能な同乗者を行う 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休憩の取得を可能にする 5. 横になって休める休憩所を設置する 18. 途中で離席する可能性を伝える 16. 代替要員を確保する 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 2. こまめに休憩時間を確保する 4. 柔軟な休憩の取得を可能にする 5. 横になって休める休憩所を設置する 18. 途中で離席する可能性を伝える 16. 代替要員を確保する 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休憩の取得を可能にする 19. 単独での出張は必要最小限にする 20. 代替できるメンバーをあらかじめ決めておく	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休憩の取得を可能にする 23. 赴任期間を短くできるか検討する 24. 新たな環境に慣れるまで、業務をゆっくり進められるようにする 25. 寮などなるべく周囲に人がいる環境で赴任生活が送れるようにする	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休憩の取得を可能にする 5. 横になって休める休憩所を設置する 16. 代替要員を確保する 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休憩の取得を可能にする 5. 横になって休める休憩所を設置する 16. 代替要員を確保する 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休憩の取得を可能にする 28. フレックスタイムや時差出勤を利用する 29. 自家用車での通勤を認める 27. リモートワークを組み合わせる	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休憩の取得を可能にする 5. 横になって休める休憩所を設置する 16. 代替要員を確保する 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する				
倦怠感	易疲労、疲れ、疲労感、だるい、だるさ、しんどい、体がだるい、体がゆるい、体がゆるい	安全配慮	61. 倦怠感が強い場合は作業を見合わせる 30. 重量物の取扱いはできるだけ避け必要最小限にする 31. 労働基準法の上限を超えた重量物を取り扱わない 32. 労働基準法や腰痛予防ガイドラインを参考として、取り扱う重量について上限を設けることが望ましい 33. 足元が不安定場所での重量物取り扱いを避ける	61. 倦怠感が強い場合は作業を見合わせる 34. 長時間立位の作業はできるだけ避け必要最小限にする	61. 倦怠感が強い場合は作業を見合わせる 35. 暑熱環境での作業はできるだけ避け必要最小限にする 36. 寒冷環境での作業はできるだけ避け必要最小限にする	61. 倦怠感が強い場合は作業を見合わせる 37. 高所環境での作業はできるだけ避け必要最小限にする 38. 特に足場が不安定な作業は見合わせる 39. 墜落制止用の保護具の着用を徹底する	61. 倦怠感が強い場合は作業を見合わせる 40. 運転業務は必要最小限にする 41. 特に長距離の単独運転は見合わせる	61. 倦怠感が強い場合は作業を見合わせる 42. 単独での作業を見合わせる 43. 操作ミスにより自他への危害が甚大となる作業は見合わせる	61. 倦怠感が強い場合は作業を見合わせる 44. 長時間の単独での対応は見合わせる	61. 倦怠感が強い場合は作業を見合わせる 45. 治療が継続できる医療機関の有無を確認する（治療継続が困難な場合は見合わせる）	62. 倦怠感が強い場合は原則見合わせる	62. 倦怠感が強い場合は原則見合わせる	45. 症状に応じて見合わせる 47. 治療が継続できる医療機関の有無を確認する（治療継続が困難な場合は見合わせる）	61. 倦怠感が強い場合は作業を見合わせる 48. 交代勤務や夜勤が負担となり症状悪化する場合は見合わせる	61. 倦怠感が強い場合は作業を見合わせる 49. 負荷の高い作業は症状に応じて見合わせる	61. 倦怠感が強い場合は作業を見合わせる 50. 長時間労働は避ける	61. 倦怠感が強い場合は作業を見合わせる		
		それ以外	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休憩の取得を可能にする 8. ハンドクレーン・パランカーなどの負荷軽減のための道具を導入する 5. 横になって休める休憩所を設置する 6. 複数名での業務とする 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休憩の取得を可能にする 9. 可能な限り座位での作業に変更する 10. 疲れたときには座れるように近くに椅子を準備する 5. 横になって休める休憩所を設置する 6. 複数名での業務とする 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休憩の取得を可能にする 11. 水分が摂取しやすい環境を整える 12. クールスーツ、クールベストなど暑熱を和らげる道具を利用する 5. 横になって休める休憩所を設置する 6. 複数名での業務とする 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休憩の取得を可能にする 13. 防寒を徹底する 5. 横になって休める休憩所を設置する 6. 複数名での業務とする 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休憩の取得を可能にする 15. 運転可能な同乗者を行う 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休憩の取得を可能にする 5. 横になって休める休憩所を設置する 18. 途中で離席する可能性を伝える 16. 代替要員を確保する 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休憩の取得を可能にする 19. 単独での出張は必要最小限にする 20. 代替できるメンバーをあらかじめ決めておく	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休憩の取得を可能にする 23. 赴任期間を短くできるか検討する 24. 新たな環境に慣れるまで、業務をゆっくり進められるようにする 25. 寮などなるべく周囲に人がいる環境で赴任生活が送れるようにする	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休憩の取得を可能にする 5. 横になって休める休憩所を設置する 16. 代替要員を確保する 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休憩の取得を可能にする 5. 横になって休める休憩所を設置する 16. 代替要員を確保する 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休憩の取得を可能にする 26. 症状の程度に応じて業務負荷を低減する 4. 柔軟な休憩の取得を可能にする 29. 自家用車での通勤を認める 27. リモートワークを組み合わせる	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休憩の取得を可能にする 5. 横になって休める休憩所を設置する 16. 代替要員を確保する 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する					
紅門疾患、痔瘻、痔うら、紅門周囲腫瘍、おしりから腫、おしりが痛い、		安全配慮	63. 痛みを伴う作業は制限する 30. 重量物の取扱いはできるだけ避け必要最小限にする 31. 労働基準法の上限を超えた重量物を取り扱わない 32. 労働基準法や腰痛予防ガイドラインを参考として、取り扱う重量について上限を設けることが望ましい 33. 足元が不安定場所での重量物取り扱いを避ける	63. 痛みを伴う作業は制限する 34. 長時間立位の作業はできるだけ避け必要最小限にする	63. 痛みを伴う作業は制限する 35. 暑熱環境での作業はできるだけ避け必要最小限にする	63. 痛みを伴う作業は制限する 36. 寒冷環境での作業はできるだけ避け必要最小限にする	63. 痛みを伴う作業は制限する 37. 高所環境での作業はできるだけ避け必要最小限にする 38. 特に足場が不安定な作業は見合わせる 39. 墜落制止用の保護具の着用を徹底する	64. 痛みを伴う場合は制限する 40. 運転業務は必要最小限にする 41. 特に長距離の単独運転は見合わせる	63. 痛みを伴う作業は制限する 42. 単独での作業を見合わせる 43. 操作ミスにより自他への危害が甚大となる作業は見合わせる	44. 長時間の単独での対応は見合わせる	45. 症状に応じて見合わせる	45. 症状に応じて見合わせる	45. 症状に応じて見合わせる 47. 治療が継続できる医療機関の有無を確認する（治療継続が困難な場合は見合わせる）	48. 交代勤務や夜勤が負担となり症状悪化する場合は見合わせる	63. 痛みを伴う作業は制限する 49. 負荷の高い作業は症状に応じて見合わせる	50. 長時間労働は避ける	51. 症状に応じて休業を検討する	63. 痛みを伴う作業は制限する	
		それ以外	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 17. トイレにアクセスしやすい環境の整備 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休憩の取得を可能にする 8. ハンドクレーン・パランカーなどの負荷軽減のための道具を導入する 5. 横になって休める休憩所を設置する 6. 複数名での業務とする 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 17. トイレにアクセスしやすい環境の整備 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休憩の取得を可能にする 9. 可能な限り座位での作業に変更する 10. 疲れたときには座れるように近くに椅子を準備する 5. 横になって休める休憩所を設置する 6. 複数名での業務とする 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 17. トイレにアクセスしやすい環境の整備 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休憩の取得を可能にする 11. 水分が摂取しやすい環境を整える 12. クールスーツ、クールベストなど暑熱を和らげる道具を利用する 5. 横になって休める休憩所を設置する 6. 複数名での業務とする 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 17. トイレにアクセスしやすい環境の整備 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休憩の取得を可能にする 13. 防寒を徹底する 5. 横になって休める休憩所を設置する 6. 複数名での業務とする 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 17. トイレにアクセスしやすい環境の整備 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休憩の取得を可能にする 15. 運転可能な同乗者を行う 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する 65. 椅子の座位面にクッションを置くなど検討する	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 17. トイレにアクセスしやすい環境の整備 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休憩の取得を可能にする 5. 横になって休める休憩所を設置する 18. 途中で離席する可能性を伝える 16. 代替要員を確保する 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 17. トイレにアクセスしやすい環境の整備 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休憩の取得を可能にする 19. 単独での出張は必要最小限にする 20. 代替できるメンバーをあらかじめ決めておく	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 17. トイレにアクセスしやすい環境の整備 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休憩の取得を可能にする 23. 赴任期間を短くできるか検討する 24. 新たな環境に慣れるまで、業務をゆっくり進められるようにする 25. 寮などなるべく周囲に人がいる環境で赴任生活が送れるようにする	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 17. トイレにアクセスしやすい環境の整備 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休憩の取得を可能にする 5. 横になって休める休憩所を設置する 16. 代替要員を確保する 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 17. トイレにアクセスしやすい環境の整備 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休憩の取得を可能にする 5. 横になって休める休憩所を設置する 16. 代替要員を確保する 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する	66. クッションなどの座位環境の整備 1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 17. トイレにアクセスしやすい環境の整備 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休憩の取得を可能にする 28. フレックスタイムや時差出勤を利用する 29. 自家用車での通勤を認める 27. リモートワークを組み合わせる	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 17. トイレにアクセスしやすい環境の整備 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休憩の取得を可能にする 5. 横になって休める休憩所を設置する 16. 代替要員を確保する 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する					

炎症性腸疾患 症状と業務特性による配慮リスト一覧（ベータ版）																			
症状	類語、口語表現		1. 重量物取り扱い	2. 長時間立位	3. 暑熱作業	4. 寒冷作業	5. 高所作業	6. 車の運転	7. 機械の運転・操作	8. 対人業務	9. 遠隔地出張	10. 海外出張	11. 単身赴任	12. 交代制勤務	13. 上肢作業	14. コンピューター作業	15. 通勤	16. 屋外作業	その他
体力低下	易疲労感、疲れ、疲労感、だるい、だるさ、つかれやすい、すぐつかれる、1日持たない、長く歩けない、長くたっていない、階段をあがるのがつらい	安全配慮	70. 筋力低下や体力低下が強い場合は作業を見合わせる 30. 重量物の取扱いはできるだけ避け必要最小限にする 31. 労働基準法の上限を超えた重量物を取り扱わない 32. 労働基準法や腰痛予防ガイドラインを参考として、取り扱う重量について上限を設けることが望ましい 33. 足元が不安定な場所での重量物取り扱いを避ける 72. 一時的に短時間勤務などを検討する	70. 筋力低下や体力低下が強い場合は作業を見合わせる 34. 長時間立位の作業はできるだけ避け必要最小限にする 72. 一時的に短時間勤務などを検討する	70. 筋力低下や体力低下が強い場合は作業を見合わせる 35. 暑熱環境での作業はできるだけ避け必要最小限にする 56. 熱中症リスクのある業務への従事は見合わせる 72. 一時的に短時間勤務などを検討する	70. 筋力低下や体力低下が強い場合は作業を見合わせる 36. 寒冷環境での作業はできるだけ避け必要最小限にする 72. 一時的に短時間勤務などを検討する	70. 筋力低下や体力低下が強い場合は作業を見合わせる 37. 高所環境での作業はできるだけ避け必要最小限にする 38. 特に足場が不安定な作業は見合わせる 39. 墜落制止用の保護具の着用を徹底する 72. 一時的に短時間勤務などを検討する	40. 運転業務は必要最小限にする 41. 特に長距離の単独運転は見合わせる 72. 一時的に短時間勤務などを検討する	70. 筋力低下や体力低下が強い場合は作業を見合わせる 42. 単独での作業を見合わせる 43. 操作ミスにより自己への危害が甚大となる作業は見合わせる 72. 一時的に短時間勤務などを検討する	44. 長時間の単独での対応は見合わせる 72. 一時的に短時間勤務などを検討する			45. 症状に応じて見合わせる 47. 治療が継続できる医療機関の有無を確認する(治療継続が困難な場合は見合わせる)	70. 筋力低下や体力低下が強い場合は作業を見合わせる 48. 交代勤務や夜勤が負担となり症状悪化する場合は見合わせる	70. 筋力低下や体力低下が強い場合は作業を見合わせる 49. 負荷の高い作業は症状に応じて見合わせる 72. 一時的に短時間勤務などを検討する	72. 一時的に短時間勤務などを検討する 50. 長時間労働は避ける	51. 症状に応じて休業を検討する	70. 筋力低下や体力低下が強い場合は作業を見合わせる 72. 一時的に短時間勤務などを検討する	
		それ以外	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休暇の取得を可能にする 8. ハンドクレーン・パランカーなどの負荷軽減のための道具を導入する 5. 横になって休める休憩所を設置する 6. 複数名での業務とする 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休暇の取得を可能にする 9. 可能な限り座位での作業に変更する 10. 疲れたときには座れるように近くに椅子を準備する 5. 横になって休める休憩所を設置する 6. 複数名での業務とする 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休暇の取得を可能にする 11. 水分が摂取しやすい環境を整える 12. クールスーツ、クールベストなど暑熱を和らげる道具を利用する 5. 横になって休める休憩所を設置する 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する		1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休暇の取得を可能にする 5. 横になって休める休憩所を設置する 16. 代替要員を確保する 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する					23. 赴任期間を短くできるか検討する 24. 新たな環境に慣れるまで、業務をゆっくり進められるようにする 25. 寮などなるべく周囲に人がいる環境で赴任生活が送れるようにする	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休暇の取得を可能にする 5. 横になって休める休憩所を設置する 16. 代替要員を確保する 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 2. こまめに休憩時間を確保する 26. 症状の程度に応じて業務負担を低減する 4. 柔軟な休暇の取得を可能にする 5. 横になって休める休憩所を設置する 27. リモートワークを組み合わせる	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休暇の取得を可能にする 5. 横になって休める休憩所を設置する 16. 代替要員を確保する 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する				
不安、うつ傾向	気分が沈む、落ち込む、眠れない、寝れない、やる気が出ない、仕事に行きたくない、しんどい、つらい、気分が晴れない、うつうつする、なにもしたくない	安全配慮	30. 重量物の取扱いはできるだけ避け必要最小限にする 31. 労働基準法の上限を超えた重量物を取り扱わない 32. 労働基準法や腰痛予防ガイドラインを参考として、取り扱う重量について上限を設けることが望ましい 33. 足元が不安定な場所での重量物取り扱いを避ける 73. 必要に応じて休業を検討	34. 長時間立位の作業はできるだけ避け必要最小限にする 73. 必要に応じて休業を検討	35. 暑熱環境での作業はできるだけ避け必要最小限にする 73. 必要に応じて休業を検討	36. 寒冷環境での作業はできるだけ避け必要最小限にする 73. 必要に応じて休業を検討	37. 高所環境での作業はできるだけ避け必要最小限にする 38. 特に足場が不安定な作業は見合わせる 39. 墜落制止用の保護具の着用を徹底する 73. 必要に応じて休業を検討	40. 運転業務は必要最小限にする 41. 特に長距離の単独運転は見合わせる 73. 必要に応じて休業を検討	42. 単独での作業を見合わせる 43. 操作ミスにより自己への危害が甚大となる作業は見合わせる 73. 必要に応じて休業を検討	44. 長時間の単独での対応は見合わせる 73. 必要に応じて休業を検討			45. 症状に応じて見合わせる 47. 治療が継続できる医療機関の有無を確認する(治療継続が困難な場合は見合わせる)	48. 交代勤務や夜勤が負担となり症状悪化する場合は見合わせる 73. 必要に応じて休業を検討	49. 負荷の高い作業は症状に応じて見合わせる 73. 必要に応じて休業を検討	50. 長時間労働は避ける 73. 必要に応じて休業を検討	73. 必要に応じて休業を検討	49. 負荷の高い作業は症状に応じて見合わせる 73. 必要に応じて休業を検討	
		それ以外	74. 不安なことや対応が難しいことを直接本人に確認し、困りごとに対応可能かを検討する。必要に応じて主治医にも配慮の必要性を確認する 1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 17. トイレにアクセスしやすい環境の整備 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休暇の取得を可能にする 8. ハンドクレーン・パランカーなどの負荷軽減のための道具を導入する 5. 横になって休める休憩所を設置する 6. 複数名での業務とする 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する	74. 不安なことや対応が難しいことを直接本人に確認し、困りごとに対応可能かを検討する。必要に応じて主治医にも配慮の必要性を確認する 1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 17. トイレにアクセスしやすい環境の整備 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休暇の取得を可能にする 9. 可能な限り座位での作業に変更する 10. 疲れたときには座れるように近くに椅子を準備する 5. 横になって休める休憩所を設置する 6. 複数名での業務とする 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する	74. 不安なことや対応が難しいことを直接本人に確認し、困りごとに対応可能かを検討する。必要に応じて主治医にも配慮の必要性を確認する 1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 17. トイレにアクセスしやすい環境の整備 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休暇の取得を可能にする 11. 水分が摂取しやすい環境を整える 12. クールスーツ、クールベストなど暑熱を和らげる道具を利用する 5. 横になって休める休憩所を設置する 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する		74. 不安なことや対応が難しいことを直接本人に確認し、困りごとに対応可能かを検討する。必要に応じて主治医にも配慮の必要性を確認する 1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 17. トイレにアクセスしやすい環境の整備 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休暇の取得を可能にする 5. 横になって休める休憩所を設置する 16. 代替要員を確保する 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する					74. 不安なことや対応が難しいことを直接本人に確認し、困りごとに対応可能かを検討する。必要に応じて主治医にも配慮の必要性を確認する 1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 17. トイレにアクセスしやすい環境の整備 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休暇の取得を可能にする 5. 横になって休める休憩所を設置する 16. 代替要員を確保する 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する	74. 不安なことや対応が難しいことを直接本人に確認し、困りごとに対応可能かを検討する。必要に応じて主治医にも配慮の必要性を確認する 1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 17. トイレにアクセスしやすい環境の整備 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休暇の取得を可能にする 5. 横になって休める休憩所を設置する 16. 代替要員を確保する 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する	74. 不安なことや対応が難しいことを直接本人に確認し、困りごとに対応可能かを検討する。必要に応じて主治医にも配慮の必要性を確認する 1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 17. トイレにアクセスしやすい環境の整備 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休暇の取得を可能にする 5. 横になって休める休憩所を設置する 16. 代替要員を確保する 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する	74. 不安なことや対応が難しいことを直接本人に確認し、困りごとに対応可能かを検討する。必要に応じて主治医にも配慮の必要性を確認する 1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 17. トイレにアクセスしやすい環境の整備 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休暇の取得を可能にする 5. 横になって休める休憩所を設置する 16. 代替要員を確保する 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する	74. 不安なことや対応が難しいことを直接本人に確認し、困りごとに対応可能かを検討する。必要に応じて主治医にも配慮の必要性を確認する 1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 17. トイレにアクセスしやすい環境の整備 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休暇の取得を可能にする 5. 横になって休める休憩所を設置する 16. 代替要員を確保する 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する			
その他(症状以外)																			
食事制限	栄養制限、食事管理、栄養管理、好きなものを食べられない、食事を我慢する、なんでも食べれない、食べるものを選ぶ	安全配慮												48. 交代勤務や夜勤が負担となり症状悪化する場合は見合わせる					
		それ以外	76. 食事や薬を服用するための個別のスペースを確保する	76. 食事や薬を服用するための個別のスペースを確保する	76. 食事や薬を服用するための個別のスペースを確保する	76. 食事や薬を服用するための個別のスペースを確保する	76. 食事や薬を服用するための個別のスペースを確保する	76. 食事や薬を服用するための個別のスペースを確保する	76. 食事や薬を服用するための個別のスペースを確保する	76. 食事や薬を服用するための個別のスペースを確保する	76. 食事や薬を服用するための個別のスペースを確保する	76. 食事や薬を服用するための個別のスペースを確保する	76. 食事や薬を服用するための個別のスペースを確保する	76. 食事や薬を服用するための個別のスペースを確保する	76. 食事や薬を服用するための個別のスペースを確保する	76. 食事や薬を服用するための個別のスペースを確保する	76. 食事や薬を服用するための個別のスペースを確保する	76. 食事や薬を服用するための個別のスペースを確保する	76. 食事や薬を服用するための個別のスペースを確保する
外出制限 交通機関利用制限		安全配慮	上記下痢や便秘切迫感で代替	上記下痢や便秘切迫感で代替	上記下痢や便秘切迫感で代替	上記下痢や便秘切迫感で代替	上記下痢や便秘切迫感で代替	上記下痢や便秘切迫感で代替	上記下痢や便秘切迫感で代替	上記下痢や便秘切迫感で代替	上記下痢や便秘切迫感で代替	上記下痢や便秘切迫感で代替	上記下痢や便秘切迫感で代替	上記下痢や便秘切迫感で代替	上記下痢や便秘切迫感で代替	上記下痢や便秘切迫感で代替	上記下痢や便秘切迫感で代替	上記下痢や便秘切迫感で代替	上記下痢や便秘切迫感で代替
		それ以外	上記下痢や便秘切迫感で代替	上記下痢や便秘切迫感で代替	上記下痢や便秘切迫感で代替	上記下痢や便秘切迫感で代替	上記下痢や便秘切迫感で代替	上記下痢や便秘切迫感で代替	上記下痢や便秘切迫感で代替	上記下痢や便秘切迫感で代替	上記下痢や便秘切迫感で代替	上記下痢や便秘切迫感で代替	上記下痢や便秘切迫感で代替	上記下痢や便秘切迫感で代替	上記下痢や便秘切迫感で代替	上記下痢や便秘切迫感で代替	上記下痢や便秘切迫感で代替	上記下痢や便秘切迫感で代替	上記下痢や便秘切迫感で代替

炎症性腸疾患 症状と業務特性による配慮リスト一覧（ペータ版）																			
症状	類語、口語表現		1. 重量物取り扱い	2. 長時間立位	3. 暑熱作業	4. 寒冷作業	5. 高所作業	6. 車の運転	7. 機械の運転・操作	8. 対人業務	9. 遠隔地出張	10. 海外出張	11. 単身赴任	12. 交代制勤務	13. 上肢作業	14. コンピューター作業	15. 通勤	16. 屋外作業	その他
ストマ (人工肛門)	小腸ストマ、大腸ストマ、ストーマ、オストメイト	安全配慮	30. 重量物の取扱いはできるだけ避け必要最小限にする 31. 労働基準法の上限を超えた重量物を取り扱わない 32. 労働基準法や腰痛予防ガイドラインを参考として、取り扱う重量について上限を設けることが望ましい 33. 足元が不安定な場所での重量物取り扱いを避ける	34. 長時間立位の作業はできるだけ避け必要最小限にする	77. 脱水のリスクが高い 35. 暑熱環境での作業はできるだけ避け必要最小限にする	36. 寒冷環境での作業はできるだけ避け必要最小限にする	37. 高所環境での作業はできるだけ避け必要最小限にする 38. 特に足場が不安定な作業は見合わせる 39. 墮落制止用の保護具の着用を徹底する	40. 運転業務は必要最小限にする 41. 特に長距離の単独運転は見合わせる	42. 単独での作業を見合わせる 43. 操作ミスにより自他への危害が甚大となる作業は見合わせる	44. 長時間の単独での対応は見合わせる	45. 症状に応じて見合わせる	45. 症状に応じて見合わせる 45. 症状の出張は必要最小限にする	45. 症状に応じて見合わせる 47. 治療が継続できる医療機関の有無を確認する(治療継続が困難な場合は見合わせる)	48. 交代勤務や夜勤が負担となり症状悪化する場合は見合わせる	49. 負荷の高い作業は症状に応じて見合わせる	50. 長時間労働は避ける	51. 症状に応じて休業を検討する	49. 負荷の高い作業は症状に応じて見合わせる	
		それ以外	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 17. トイレにアクセスしやすい環境の整備 78. オストメイトトイレを整備する 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休暇の取得を可能にする 8. ハンドクレーン・パランサーなどの負荷軽減のための用具を導入する 5. 横になって休める休憩所を設置する 6. 複数名での業務とする 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 17. トイレにアクセスしやすい環境の整備 78. オストメイトトイレを整備する 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休暇の取得を可能にする 9. 可能な限り座位での作業に変更する 10. 疲れたときには座れるように近くに椅子を準備する 5. 横になって休める休憩所を設置する 6. 複数名での業務とする 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 17. トイレにアクセスしやすい環境の整備 78. オストメイトトイレを整備する 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休暇の取得を可能にする 11. 水分が摂取しやすい環境を整える 12. クールスーツ、クールベストなど暑熱を和らげる道具を利用する 5. 横になって休める休憩所を設置する 6. 複数名での業務とする 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 17. トイレにアクセスしやすい環境の整備 78. オストメイトトイレを整備する 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休暇の取得を可能にする 13. 防寒を徹底する 5. 横になって休める休憩所を設置する 6. 複数名での業務とする 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 17. トイレにアクセスしやすい環境の整備 78. オストメイトトイレを整備する 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休暇の取得を可能にする 5. 横になって休める休憩所を設置する 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れるスケジュールを組む 14. トイレにアクセスしやすいルートを選定する 15. 運転可能な同乗者と行う 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 17. トイレにアクセスしやすい環境の整備 78. オストメイトトイレを整備する 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休暇の取得を可能にする 5. 横になって休める休憩所を設置する 16. 代替要員を確保する 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 17. トイレにアクセスしやすい環境の整備 78. オストメイトトイレを整備する 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休暇の取得を可能にする 5. 横になって休める休憩所を設置する 18. 途中で離席する可能性を伝える 16. 代替要員を確保する 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れるスケジュールを組む 14. トイレにアクセスしやすいルートを選定する 19. 単独での出張は必要最小限にする	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れるスケジュールを組む 21. 食事、環境（気温、高度など）、医療状況について事前に確認できる 22. 緊急時に受診できる病院を事前に確認する 20. 代替できるメンバーをあらかじめ決めておく	23. 赴任期間を短くできるか検討する 24. 新たな環境に慣れるまで、業務をゆっくり進められるようにする 25. 寮などなるべく周囲に人がいる環境で赴任生活が送れるようにする	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 17. トイレにアクセスしやすい環境の整備 78. オストメイトトイレを整備する 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休暇の取得を可能にする 5. 横になって休める休憩所を設置する 16. 代替要員を確保する 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 17. トイレにアクセスしやすい環境の整備 78. オストメイトトイレを整備する 2. こまめに休憩時間を確保する 4. 柔軟な休暇の取得を可能にする 5. 横になって休める休憩所を設置する 27. リモートワークを組み合わせる	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 17. トイレにアクセスしやすい環境の整備 78. オストメイトトイレを整備する 26. 症状の程度に応じて業務負荷を低減する 4. 柔軟な休暇の取得を可能にする 5. 横になって休める休憩所を設置する 27. リモートワークを組み合わせる	28. フレックスタイムや時差出勤を利用する 29. 自家用車での通勤を認める 27. リモートワークを組み合わせる	1. 小休止や休憩を自分のペースで取れる 17. トイレにアクセスしやすい環境の整備 78. オストメイトトイレを整備する 2. こまめに休憩時間を確保する 3. 休憩場所を確保する 4. 柔軟な休暇の取得を可能にする 5. 横になって休める休憩所を設置する 16. 代替要員を確保する 7. 症状が強い場合に代替できるデスクワークをあらかじめ準備する	
易感染	感染しやすい、免疫低下、感染リスク、風邪をひきやすい、風邪をもらいやすい、風邪がうつりやすい	安全配慮								79. 免疫が落ちている場合、不特定多数の人と接するような業務は見合わせる。やむを得ない場合にはマスク着用などの感染症対策を行う	80. 免疫が落ちている場合、原則見合わせる	80. 免疫が落ちている場合、原則見合わせる	45. 症状に応じて見合わせる 47. 治療が継続できる医療機関の有無を確認する(治療継続が困難な場合は見合わせる)				51. 症状に応じて休業を検討する		
		それ以外								81. 免疫を抑制する薬の使用している場合、主治医に避けるべき状況を確認する	81. 免疫を抑制する薬の使用している場合、主治医に避けるべき状況を確認する	81. 免疫を抑制する薬の使用している場合、主治医に避けるべき状況を確認する					28. フレックスタイムや時差出勤を利用する 29. 自家用車での通勤を認める 27. リモートワークを組み合わせる		
骨密度低下 骨粗しょう症	骨量減少、骨折しやすい、骨がもろい	安全配慮	82. 主治医に指示されている場合は作業は見合わせる 30. 重量物の取扱いはできるだけ避け必要最小限にする 31. 労働基準法の上限を超えた重量物を取り扱わない 32. 労働基準法や腰痛予防ガイドラインを参考として、取り扱う重量について上限を設けることが望ましい 33. 足元が不安定な場所での重量物取り扱いを避ける										45. 症状に応じて見合わせる 47. 治療が継続できる医療機関の有無を確認する(治療継続が困難な場合は見合わせる)		82. 主治医に指示されている場合は作業は見合わせる 49. 負荷の高い作業は症状に応じて見合わせる			82. 主治医に指示されている場合は作業は見合わせる 49. 負荷の高い作業は症状に応じて見合わせる	
		それ以外	8. ハンドクレーン・パランサーなどの負荷軽減のための用具を導入する																

膠原病疾患における治療と仕事の両立支援における支援ツールの開発 膠原病疾患に対する症状別の就業上の配慮のアルゴリズムの検討

研究分担者	中山田真吾	産業医科大学医学部第 1 内科学講座・教授
研究分担者	梶木 繁之	株式会社産業保健コンサルティングアルク・代表取締役
研究分担者	加未佐和子	国立がん研究センター中央病院・放射線診断科・医員
研究協力者	大崎 陽平	ヘルスデザイン株式会社・代表取締役
研究協力者	古屋 祐子	東海大学医学部基盤診療学系衛生学公衆衛生学・講師
研究協力者	柳田 真衣	神栖産業医トレーニングセンター・専門修練医
研究協力者	荒木 晃子	ソニーセミコンダクタマニュファクチャリング (株)・産業医
研究協力者	田中 完	神栖産業医トレーニングセンター・統括指導医
研究協力者	日比野真也	神栖産業医トレーニングセンター・専門修練医
研究協力者	大谷 悠祐	神栖産業医トレーニングセンター・専門修練医
研究協力者	平岡 晃	ひらおか内科クリニック・副院長
研究協力者	木下 茂雄	株式会社かるてぼすと・取締役
研究代表者	江口 尚	産業医科大学産業生態科学研究所・教授

研究要旨 本研究は、中小零細企業でも利用可能な治療と仕事の両立支援のための運用ツール（ウェブシステム）の開発を目的としている。令和 2 年度から令和 4 年度に実施された「事業場において治療と仕事の両立を支援するための配慮とその決定プロセスに関する研究（課題番号 200201-01）」において、労働者と事業者の間で両立支援に関する配慮の合意形成が円滑に進むことを目的として開発した支援ツール（治療サポ：<https://www.chiryousapo.com/>）の初期版（がんを対象）の適用疾患群の拡張を予定している。3 年計画の 1 年目である今年度は、膠原病疾患に対して、疾患群特有の症状に対する就業上の配慮のアルゴリズムの検討を行った。8 名の産業保健を専門とする医師で作業グループを形成し、膠原病疾患に対する支援ツールの方向性検討（Ⅰ期）、膠原病疾患特有の症状の抽出（Ⅱ期）、支援ツールのアルゴリズム案（ベータ版）の作成（Ⅲ期）の手順で進めた。

その結果、膠原病疾患群として 18 歳から 70 歳の就労年齢層に発症し得る代表的疾患を特定し、関連する 65 の症状を抽出した。既存のがん患者向け配慮項目との突合により、膠原病特有の症状や治療特性を踏まえた追加配慮項目を整理し、「より身体的負担の少ない作業への転換」「休憩場所や機会の確保」「海外出張の制限」「作業の回避」の 4 項目を新たに追加した。また、65 の症状と 16 の業務特性を組み合わせた就業上の配慮アルゴリズム（ベータ版）を作成した。さらに、配慮検討過程において、安全配慮義務との関係、症状の重症度や発生機序（原疾患か治療副作用か）の区別の困難性、配慮項目の過多による運用上の課題、病名情報の必要性など、実装に向けた重要な論点が明らかとなった。

A. 研究目的

2016 年に、事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン（以下、ガイドライン）が発出されてから、すでに 10 年近くが経過した。しかし、中小規模事業場においては、産業保健職の不在や人員・時間的制約などにより、支援の標準化や外部資源との連携が進みにくい現状が続いている。また、令和 8 年 4 月以降、治療と就業の両立に関する国の施策の大幅な変更に伴い（事業者の努力義務化）、事業場で配慮要する疾患や病状の労働者の割合は増加が見込まれる。令和 2 年度から令和 4 年度に実施された「事業場

において治療と仕事の両立を支援するための配慮とその決定プロセスに関する研究（課題番号 200201-01）」において、労働者と事業者の間で両立支援に関する配慮の合意形成が円滑に進むことを目的とした支援ツール（治療サポ：<https://www.chiryousapo.com/>）の初期版が開発された。この支援ツールの初期版は、主にがんに伴う症状への対応を想定したものであるため、がん以外の疾患にも適用できるよう拡張を進める必要がある。ガイドラインに示されているがん以外の疾患群のうち、産業保健職不在の事業場では配慮の検討が特に困難であると想定される難病

を対象とし、膠原病、神経疾患、炎症性腸疾患の3疾患群の実装を予定している。このうち膠原病疾患に対して、研究初年度である今年度は、疾患群特有の症状の抽出（列挙）とそれらに対する就業上の配慮のアルゴリズム（ベータ版）の検討を行った。また、症状と仕事の特性から就業上の配慮事項を検討する過程を通じて、学会専門医・指導医が感じた懸念点を整理した。

B. 研究方法

8名の産業保健を専門とする医師（いずれも研究協力者）で膠原病疾患作業グループ（以下、作業グループ）を形成した。膠原病は、自己免疫性疾患を中心とした全身及び局所に対する様々な症状を呈する疾患群である。

1) そのため、最初に膠原病として扱う疾患を特定した。疾患の特定にあたっては、「治療サポ」が労働者集団に利用されることを想定し、18歳から70歳までの就労年齢の労働者に発生するものを基準とした。

2) その後、特定した疾患が持つ症状を抽出し、膠原病疾患グループ全体での共通の症状群を作成した。

3) 多彩な症状を呈する膠原病疾患において、がん患者を中心として検討された既存の「治療サポ」の配慮項目で充分であるかどうかを、作業グループメンバーで検討し、必要と思われる配慮項目を追加した。

4) 膠原病疾患が呈する多くの症状と既存の支援ツールに記載されている16の働き方の組み合わせから、職場における就業上の配慮に関するアルゴリズムを検討した。アルゴリズムの検討には、作業グループをさらに3つのチームに分割しそれぞれのチームには、日本産業衛生学会の産業衛生専門医または指導医（以下、専門医など）が最低1名入ることで、配慮事項の妥当性の担保とした。

作業は、Ⅰ期：支援ツールの方向性検討、Ⅱ期：膠原病疾患特有の症状の抽出と追加すべき配慮事項の検討、Ⅲ期：支援ツールのアルゴリズム案（ベータ版）の作成の3期に分けて進めた。具体的な作業経過について以下に記載する。

Ⅰ期：膠原病疾患に対する支援ツールの方向性検討

1. 疾患定義の確認、膠原病疾患として配慮事項を検討する具体的な個別疾患の抽出
2. そのほか膠原病疾患の配慮に関するキーワードの抽出（作業グループ）

Ⅱ期：膠原病疾患特有の症状の抽出と必要とされる配慮事項の添削

3. 膠原病の症状に関する文献などのレビューを

行い、膠原病疾患群が有する症状の網羅的な抽出（作業グループ）

4. 膠原病疾患群の患者に必要な配慮事項と「がん患者」を想定して作成された「治療サポ」の配慮リストを突合し、不足している配慮項目を追加

Ⅲ期：支援ツールのアルゴリズム案（ベータ版）の作成と検討プロセスで得られた懸念点の整理

5. 作業グループを3つのチームに分割し、それぞれのチームに専門医などを配置

6. 専門医・指導医監修のもと、膠原病疾患群が有する多彩かつ多様な症状に対して必要となる配慮事項のリストアップ

7. 膠原病疾患の症状と業務の特徴を考慮し判断した配慮事項の決定までのプロセスで、研究協力者より得られた懸念点の整理

C. 研究結果

1. 膠原病疾患に対する支援ツールの方向性検討（Ⅰ期）

作業グループで検討した結果、膠原病疾患群の病名として対象となった疾患は以下のとおりである。

- ・関節リウマチ
- ・関節リウマチ類縁疾患（リウマチ性多発筋痛症、RS3PE症候群）
- ・成人発症 Still 病
- ・脊椎関節炎（強直性脊椎炎、乾癬性関節炎、SAPHO 症候群）
- ・再発性多発軟骨炎
- ・全身性エリテマトーデス
- ・抗リン脂質抗体症候群
- ・全身性硬化症
- ・多発性筋炎/皮膚筋炎
- ・混合性結合組織病
- ・シェーグレン病
- ・Ig G4 関連疾患
- ・血管炎症候群（高安動脈炎、巨細胞性動脈炎、結節性多発動脈炎、顕微鏡的多発血管炎、多発血管炎性肉腫症、好酸球性多発血管炎性肉腫症、クリオグロブリン血症性血管炎、Ig A 血管炎）
- ・ベーチェット病
- ・サルコイドーシス
- ・自己炎症性症候群（家族性地中海熱、TRAPS など）
- ・繊維筋痛症
- ・治療による副作用（グルココルチコイド、そのほかの経口免疫抑制薬、生物学的製剤）

これらは、日本における有病率や好発年齢、性差などを考慮して選択した。

2. 膠原病疾患特有の症状の抽出と必要とされる配慮事項の添削（Ⅱ期）

上記で特定した疾患に関連する症状を、それぞれの疾患ごとに抽出し作業グループにてまとめた。膠原病に関連する症状として全体で 65 の症状が特定された。

- ・ こわばり
- ・ 関節痛
- ・ 発熱
- ・ だるさ・疲れやすさ
- ・ 気分の落ち込み
- ・ 咳
- ・ 息切れ
- ・ 関節の変形
- ・ しびれ
- ・ 麻痺
- ・ 皮膚のえぐれ、壊死
- ・ 視力の低下、目の痛み
- ・ 胸痛
- ・ 腹痛
- ・ 血便
- ・ 皮下結節
- ・ 体重減少
- ・ 食欲低下
- ・ 筋肉痛
- ・ 浮腫
- ・ 皮疹
- ・ 咽頭痛
- ・ リンパ節腫脹
- ・ 肝脾腫
- ・ 腰痛、背中の痛み
- ・ 体幹の硬さ(可動域制限)
- ・ 骨の痛み
- ・ 難聴、耳鳴り
- ・ めまい
- ・ 耳の痛み
- ・ 鼻づまり、鼻水
- ・ 鼻の変形(鞍鼻)
- ・ 声のかすれ(嗄声)
- ・ 動悸、不整脈
- ・ 日光過敏
- ・ レイノー現象(寒さによる指の色調変化)
- ・ 口内炎
- ・ 脱毛
- ・ 頭痛
- ・ 痙攣
- ・ 自律神経の乱れ
- ・ 不随意運動(自分では制御できない動き)
- ・ 記憶力低下(認知機能障害)
- ・ 飲み込みにくさ
- ・ 胸焼け

- ・ お腹の張り
- ・ 吐き気、嘔吐
- ・ 下痢
- ・ 出血のしやすさ(出血傾向)
- ・ 頻尿、尿漏れ、排尿時痛
- ・ 目の乾燥(ドライアイ)
- ・ 口の渇き
- ・ 筋力低下
- ・ 血栓のできやすさ
- ・ 曲げ伸ばしができない(拘縮)
- ・ 口が開かない
- ・ 冷え
- ・ 不安、焦燥感
- ・ 不眠
- ・ 気分の高揚(そう状態)
- ・ 胃のむかつき、痛み
- ・ 免疫力の低下(易感染性)
- ・ 皮膚の弱さ
- ・ 月経異常
- ・ 注射部位の発赤

その上で、膠原病疾患特有の配慮事項として、がん患者に対する配慮リスト（以下）の他に、追加すべき配慮リストを検討した。

・余裕のあるスケジュール(自分のペースで活動できる)

- ・ 遠隔地の出張や単身赴任への対応
- ・ 特定の症状に対する対処
- ・ 職場メンバーでの会食への見合わせ
- ・ 日勤業務、交代勤務の制限
- ・ 外見(容姿)への気遣い
- ・ 通勤手段の裁量度アップ
- ・ フレックス制度の活用
- ・ 在宅勤務制度の活用
- ・ 勤務時間、勤務感覚の裁量度アップ
- ・ 交代要員、支援員の配置
- ・ かかりつけ医(緊急連絡先)の確保
- ・ 就業時間中の食事や水分の摂取環境の整備
- ・ 暑熱、寒冷環境への対応
- ・ プライベートエリアの確保
- ・ 屋外作業の回避
- ・ オストメイトトイレの活用
- ・ ディスプレイの工夫
- ・ トイレにアクセスしやすい職場への配置
- ・ 転倒転落防止
- ・ 連続作業時間の制限
- ・ 暑さ、寒さ対策のための衣類、手袋など
- ・ 痛みケアのための作業着
- ・ 立位作業の制限、座位作業の励行
- ・ 複数名での作業
- ・ 重量物取り扱いの制限
- ・ 症状が軽くなる作業姿勢

- ・腕に負担のかからない業務への配置
- ・高所作業の回避
- ・遮光ツールの利用
- ・習熟作業への配置
- ・聴覚を要しない業務への配置
- ・聴覚障害(片側・両側)への留意
- ・食事直後の業務回避
- ・体調確認
- ・一時的な感染対策
- ・運転業務の禁止

膠原病疾患患者に追加が必要と思われる配慮事項。(以下の4項目)

- ・より身体的負担の少ない作業への転換
- ・休憩場所や機械の確保
- ・海外出張の制限
- ・作業の回避

3. 支援ツールのアルゴリズム案(ベータ版)の作成と検討プロセスで得られた懸念点の整理(Ⅲ期)
3つのチームに分かれて検討した、65の症状と16の業務特性に対する配慮項目の一覧は添付の通りである。(添付資料1)

また、配慮項目の抽出の過程で得られた研究協力者からの意見は以下の通りである。

a) 配慮事項を考慮する際の前提条件

- ・想定する症状は、最も重たい状況を採用した。
- ・業務特性(条件)を考慮し、明示された自覚症状があった場合「これらの配慮があると仕事の実施や継続に有用な可能性のあるもの」を配慮事項として、なるべく多く選出した。
- ・安全配慮義務に関連する配慮事項を考える時の基準として、「その配慮をしないと客観的にもわかる指標(例：検査結果、画像・採血など)が悪化する恐れがある」ものを選択した。
- ・同じ症状でも、病気によって悪化するものとそうでないものがあると考えて、働き方に応じた配慮事項を選択した。
- ・特定の症状で避けたほうが良い働き方については、「回避」もしくは「制限」として、安全配慮上の配慮事項として明示し、職場での検討の余地を残した(事業者側の選択に権限を委ねた)。
- ・安全配慮の事項を検討する際には「(想像の範囲で) 本人の症状が悪化すると予想されるもの」を選択した。
- ・働き方の特徴は、自身の業務経験から想像を膨らませてイメージした。配慮の選択手順は、働き方の特徴を最初に想像し、ついで症状別の配慮を検討した。
- ・契約変更を要する配慮は選択しない、という取

り決めて、配慮事項を抽出した。

・「この配慮があれば、仕事が続けやすいだろう」と思われるもののうち安全を守るために不可欠だということを「安全配慮」にし、それ以外と区別した。

b) 配慮事項を考慮する際に感じた疑問

- ・症状の表現が、医療職の目線で書かれていて、修正が必要かもしれない(そう状態など)。
- ・提示されている症状が、①元来の病気の症状の場合と、②治療による副作用や、③治療後に残存する症状が混ざっており、配慮を検討する際にどの状況なのかを考えて判断するのが難しかった。
- ・治療サポにより、配慮項目がたくさん提示された際に、会社側の人が「どこからやっていけば良いのか」「何をやればいいのか」迷うことがあるのではないか。
- ・多すぎる配慮項目は、実際に両立を行う際の足枷にならないか。(配慮事項に上限を決める、優先順位を決めるなどがあっても良いかもしれない)。

c) 配慮事項を考慮した後の感想

- ・想定する症状がイメージしにくかった。(膠原病で内服加療をしている患者に、血栓ができやすい状況ってどういう状況なのか)：例 皮膚が弱いなど。
- ・働き方の特徴から具体的な業務特性を想像するのが難しい場合があった(具体的な業務内容のサンプルがあっても良いかもしれない)。その方が配慮をよりイメージしやすい)
- ・配慮事項の中に、就労の条件(例：定期的な病院受診をしていること、内服が確実にされていることなど)が含まれることがある。
- ・症状の発生する「体の部位」が明記されていないので、配慮を選択する際に困ることがあった。
- ・症状の程度によって、就業可否が変わるので、判断に迷うことがある。
- ・配慮に必要な諸条件の粒度を細かくし過ぎると膨大な場合分けが必要になり、一方で諸条件を規定しないと、検討する人の想像力に依存しばつきが大きくなる可能性がある。
- ・配慮項目をより具体的に明示する必要がある(例：体調確認や作業の回避などは、具体的な修飾語を追加しないと、企業側の担当者がわからなくなる可能性がある)。配慮リストを作成する際に、事前に確認しておかなければならない。
- ・治療によるコントロール状況は、膠原病だと本人の生活状況などには影響しない(すなわち、配慮事項の要因にはなりにくい。医師の力量か病状の強さの要因と考えられる)。
- ・膠原病の種類が多すぎて(多彩すぎて)判断に

迷うことが多かった。配慮事項を考える際に、病名が必要であることを実感した。特に膠原病には重要と感じた。

・企業の現場で遭遇する頻度が多いものと少ないものがあり、頻度が少ないものをどこまで拾えばいいか、迷うことがあった。

・症状が人（患者ごと）によってばらつきが大きく、配慮が必要な症状を選択する際にどのような患者像を想像すれば良いか迷った。

・働き方の特徴（業務の特性：例 暑熱作業など）について、具体例があると患者さんもイメージしやすいのではないか。たとえば、鉄鋼会社のコークス炉の上で作業する暑熱作業など。（配慮を検討する医師にも参考になると思われる）

D. 考察

研究初年度である今年度は、既存の支援ツールを拡張するための疾患別アルゴリズム作成の過程として、膠原病疾患に対する就業上の配慮のアルゴリズムを検討した。

膠原病疾患の特徴として、全身性エリテマトーデスを代表とする体全体の症状を有する（すなわち症状が極めて多彩であると言う）ことが挙げられる。さらに症状の重症度や発生部位、原疾患由来かあるいは治療による副作用から発生するものか、などのバリエーションが多い。そのため配慮事項を検討するにあたっては、膠原病の治療中であることを広く意識し、配慮の検討には最も重症な症状（状況）を想定したリストを今年度は作成した。

配慮事項の検討プロセスの中では、日本産業衛生学会専門医もしくは指導医が関与したが、治療サポへの実装を想定した場合、配慮事項の有用性について更なる検証が望まれる。

現時点での配慮リストは、ベータ版であり、今後、他の学会専門医、指導医によるピアレビュー形式での検証が必要である。

その際には、今年度、配慮事項を考慮する際の過程で得られた意見をもとに、「前提条件」を共有し、今年度得られた疑問や意見を考慮した上でベータ版として選択された配慮事項の有用性を確認・修正することが必要と思われる。

また、膠原病疾患の症状として挙げられた 65 の症状についても表現などの検討が必要である。治療サポは患者本人が自身の症状を把握した上で、上司や人事と話し合いながら業務を遂行する上で有用な配慮事項を選択するプロセスが特徴である。現在示されている症状の中には、患者本人では分かりにくい、もしくは選択しにくい表現も含まれている可能性がある。そのため、患者目線での症状の表現について、検討する余地がある。どのような症状表現が、利用者にとって選択しや

すいか、という視点でも検証が必要と思われる。

次年度は、複数の学会専門医、指導医によるピアレビュー形式の配慮事項の確認を行い、必要な修正を行うとともに、症状表現の工夫、疾患特有の配慮項目の追加の要否なども検証する予定である。また、これらのアルゴリズムが完成した後、従来の選択式入力に加え、症状を自由記述で入力し、その内容を AI により支援ツール内の症状情報と紐づけるといった手法を検討することで、よりユーザーにとって有用な支援ツールの構築を目指す。

E. 結論

産業保健職不在の中小規模事業場において、膠原病疾患患者の治療と仕事の両立を支援するための、症状別の就業上の配慮に関するアルゴリズムを作成した。次年度以降、既存の治療サポへの実装を予定する。

F. 研究発表

1. 論文発表

なし

2. 学会発表

平岡晃，加来佐和子，梶木繁之，江口尚. 両立支援ツール拡張における疾患別就業上の配慮の検討. 第 99 回日本産業衛生学会，2026 年 5 月，大阪.

G. 知的財産権の出願・登録状況（予定を含む。）

該当せず。

H. 文献

膠原病疾患 65の症状と16の業務特性による配慮リスト一覧(ベータ版)																						
No	症状	区分	1.重量物取り扱い	2.長時間立位	3.暑熱作業	4.寒冷作業	5.高所作業	6.車の運転	7.機械の運転・操作	8.対人業務	9.遠隔地出張	10.海外出張	11.単身赴任	12.交代制勤務	13.上肢作業	14.コンピューター作業	15.通勤	16.屋外作業	備考			
1	こわばり	安全配慮	特定の症状に対する対処																			
		それ以外	特定の症状に対する対処 余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる)		暑さ・寒さ対策のための衣類・手袋等				連続作業時間の制限				余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる)									
2	関節痛	安全配慮	重量物取り扱い																			
		それ以外	症状が軽くなる作業姿勢 症状が軽くなる作業姿勢 余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる) より身体的負担の少ない作業への転換 複数名での作業		暑さ・寒さ対策のための衣類・手袋等				余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる)				余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる)									
3	発熱	安全配慮			より身体的負担の少ない作業への転換		高所作業の回避				体調確認		海外出張の制限		日勤業務・交代勤務の制限		屋外作業の回避					
		それ以外	余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる) より身体的負担の少ない作業への転換 連続作業時間の制限	より身体的負担の少ない作業への転換 連続作業時間の制限	余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる) 連続作業時間の制限			余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる) 連続作業時間の制限	休憩場所や機会の確保		余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる) かかりつけ医(緊急連絡先)の確保	余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる) 在宅勤務制度の活用		余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる) 在宅勤務制度の活用	余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる) 休憩場所や機会の確保							
4	だるさ・疲れやすさ	安全配慮																				
		それ以外	余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる) 連続作業時間の制限 休憩場所や機会の確保	余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる) 連続作業時間の制限 休憩場所や機会の確保	余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる) 連続作業時間の制限 休憩場所や機会の確保	余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる) 連続作業時間の制限 休憩場所や機会的確保	連続作業時間の制限		余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる)	余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる)	余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる)		余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる) 連続作業時間の制限 在宅勤務制度の活用	余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる) 在宅勤務制度の活用	在宅勤務制度の活用	余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる) 連続作業時間の制限 休憩場所や機会的確保						
5	気分の落ち込み	安全配慮	高所作業の回避								遠隔地の出張や単身赴任への対応		遠隔地の出張や単身赴任への対応		遠隔地の出張や単身赴任への対応		日勤業務・交代勤務の制限		屋外作業の回避			
		それ以外	余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる)								余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる)		かかりつけ医(緊急連絡先)の確保									
6	咳	安全配慮																				
		それ以外	余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる)								より身体的負担の少ない作業への転換								余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる)			
7	息切れ	安全配慮	重量物取り扱い																			
		それ以外	余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる) 交代要員・支援員の配置	余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる) 休憩場所や機会的確保	余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる) 連続作業時間の制限	余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる) 連続作業時間の制限	余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる)												余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる) 休憩場所や機会的確保			
8	関節の変形	安全配慮	重量物取り扱い・より身体的負担の少ない作業への転換																転倒転落防止		暑熱・寒冷環境への対応	
		それ以外	複数名での作業 腕に負担のかからない業務を与える	立位作業の制限・座位作業の励行 余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる)		暑さ・寒さ対策のための衣類・手袋等 余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる)	複数名での作業 余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる)	連続作業時間の制限・休憩場所や機会的確保 余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる)	症状が軽くなる作業姿勢 外見(容姿)への気遣い 余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる)	余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる)	余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる)	余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる)		連続作業時間の制限・休憩場所や機会的確保	通勤手段の裁量度アップ	暑さ・寒さ対策のための衣類・手袋等						
9	しびれ	安全配慮	重量物取り扱い・より身体的負担の少ない作業への転換				痛みケアのための作業着				転倒転落防止									暑熱・寒冷環境への対応		
		それ以外	複数名での作業 余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる)	暑熱・寒冷環境への対応 連続作業時間の制限・休憩場所や機会的確保 余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる)	連続作業時間の制限・休憩場所や機会的確保 暑さ・寒さ対策のための衣類・手袋等	複数名での作業 余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる)	連続作業時間の制限・休憩場所や機会的確保 余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる)	連続作業時間の制限・休憩場所や機会的確保	暑さ・寒さ対策のための衣類・手袋等 立位作業の制限・座位作業の励行 余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる)	余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる)	余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる)	体調確認	体調確認	余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる)	連続作業時間の制限・休憩場所や機会的確保	通勤手段の裁量度アップ	暑さ・寒さ対策のための衣類・手袋等					
10	麻痺	安全配慮	重量物取り扱い・より身体的負担の少ない作業への転換	立位作業の制限・座位作業の励行	高所作業の回避				勤務時間・勤務間隔の裁量度アップ		余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる)	余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる)	遠隔地の出張や単身赴任への対応	日勤業務・交代勤務の制限		屋外作業の回避						
		それ以外	複数名での作業	連続作業時間の制限・休憩場所や機会的確保	連続作業時間の制限・休憩場所や機会的確保	転倒転落防止	勤務時間・勤務間隔の裁量度アップ	連続作業時間の制限・休憩場所や機会的確保	立位作業の制限・座位作業の励行	勤務時間・勤務間隔の裁量度アップ	余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる)	余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる)	体調確認	余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる)	連続作業時間の制限・休憩場所や機会的確保	通勤手段の裁量度アップ	連続作業時間の制限・休憩場所や機会的確保					
11	皮膚のえぐれ・壊死	安全配慮																				
		それ以外	暑熱・寒冷環境への対応				転倒転落防止		連続作業時間の制限・休憩場所や機会的確保		外見(容姿)への気遣い											
12	視力の低下・目の痛み	安全配慮																				
		それ以外	高所作業の回避				運転業務の禁止		運転業務の禁止						ディスプレイの工夫		連続作業時間の制限・休憩場所や機会的確保	通勤手段の裁量度アップ				
13	胸痛	安全配慮	重量物取り扱い・より身体的負担の少ない作業への転換	作業の回避		作業の回避	高所作業の回避	運転業務の禁止	運転業務の禁止	遠隔地の出張や単身赴任への対応		遠隔地の出張や単身赴任への対応	遠隔地の出張や単身赴任への対応	日勤業務・交代勤務の制限		運転業務の禁止		屋外作業の回避				
		それ以外	重量物取り扱い・より身体的負担の少ない作業への転換 複数名での作業	余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる)		複数名での作業	転倒転落防止	複数名での作業	複数名での作業	余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる)	複数名での作業	複数名での作業	かかりつけ医(緊急連絡先)の確保	複数名での作業	連続作業時間の制限・休憩場所や機会的確保	余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる)	勤務時間・勤務間隔の裁量度アップ	連続作業時間の制限・休憩場所や機会的確保				

膠原病疾患 65の症状と16の業務特性による配慮リスト一覧(ベータ版)																												
No	症状	区分	1.重量物取り扱い	2.長時間立位	3.暑熱作業	4.寒冷作業	5.高所作業	6.車の運転	7.機械の運転・操作	8.対人業務	9.遠隔地出張	10.海外出張	11.単身赴任	12.交代制勤務	13.上肢作業	14.コンピューター作業	15.通勤	16.屋外作業	備考									
14	腹痛	安全配慮	重量物取り扱い・より身体的負担の少ない作業への転換		作業の回避		高所作業の回避		運転業務の禁止		遠隔地の出張や単身赴任への対応		遠隔地の出張や単身赴任への対応		遠隔地の出張や単身赴任への対応		日勤業務・交代勤務の制限											
		それ以外	症状が軽くなる作業姿勢 症状が軽くなる作業姿勢		暑熱・寒冷環境への対応		複数名での作業		交代要員・支援員の配置		連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保		余裕のあるスケジュール(自分のペースで活動できる)		余裕のあるスケジュール(自分のペースで活動できる)		かかりつけ医(緊急連絡先)の確保		かかりつけ医(緊急連絡先)の確保		立位作業の制限・座位作業の励行		余裕のあるスケジュール(自分のペースで活動できる)		通勤手段の裁量度アップ		暑熱・寒冷環境への対応	
			重量物取り扱い・より身体的負担の少ない作業への転換		交代要員・支援員の配置		転倒転落防止		複数名での作業		交代要員・支援員の配置		就業時間中の食事や水分の摂取環境の整備				連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保		就業時間中の食事や水分の摂取環境の整備		勤務時間・勤務間隔の裁量度アップ		就業時間中の食事や水分の摂取環境の整備		交代要員・支援員の配置			
15	血便	安全配慮			連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保		転倒転落防止		海外出張の制限																			
		それ以外	トイレにアクセスしやすい職場への配置	トイレにアクセスしやすい職場への配置	トイレにアクセスしやすい職場への配置	トイレにアクセスしやすい職場への配置	トイレにアクセスしやすい職場への配置	余裕のあるスケジュール(自分のペースで活動できる)	余裕のあるスケジュール(自分のペースで活動できる)	トイレにアクセスしやすい職場への配置	余裕のあるスケジュール(自分のペースで活動できる)	余裕のあるスケジュール(自分のペースで活動できる)	余裕のあるスケジュール(自分のペースで活動できる)	トイレにアクセスしやすい職場への配置	トイレにアクセスしやすい職場への配置	トイレにアクセスしやすい職場への配置	トイレにアクセスしやすい職場への配置	余裕のあるスケジュール(自分のペースで活動できる)	余裕のあるスケジュール(自分のペースで活動できる)	在宅勤務制度の活用	余裕のあるスケジュール(自分のペースで活動できる)	余裕のあるスケジュール(自分のペースで活動できる)						
16	皮下結節		安全配慮																	フレックス制度の活用								
17	体重減少	安全配慮																										
		それ以外	より身体的負担の少ない作業への転換	連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保	連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保	暑さ・寒さ対策のための衣類・手袋等	複数名での作業	余裕のあるスケジュール(自分のペースで活動できる)	余裕のあるスケジュール(自分のペースで活動できる)	余裕のあるスケジュール(自分のペースで活動できる)	余裕のあるスケジュール(自分のペースで活動できる)	余裕のあるスケジュール(自分のペースで活動できる)	余裕のあるスケジュール(自分のペースで活動できる)	余裕のあるスケジュール(自分のペースで活動できる)	余裕のあるスケジュール(自分のペースで活動できる)	余裕のあるスケジュール(自分のペースで活動できる)	余裕のあるスケジュール(自分のペースで活動できる)	余裕のあるスケジュール(自分のペースで活動できる)	余裕のあるスケジュール(自分のペースで活動できる)	連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保								
18	食欲低下		安全配慮	職場メンバーでの会食への見合わせ	職場メンバーでの会食への見合わせ	職場メンバーでの会食への見合わせ	職場メンバーでの会食への見合わせ	職場メンバーでの会食への見合わせ	職場メンバーでの会食への見合わせ	職場メンバーでの会食への見合わせ	職場メンバーでの会食への見合わせ	職場メンバーでの会食への見合わせ	職場メンバーでの会食への見合わせ	職場メンバーでの会食への見合わせ	職場メンバーでの会食への見合わせ	職場メンバーでの会食への見合わせ	職場メンバーでの会食への見合わせ	職場メンバーでの会食への見合わせ	職場メンバーでの会食への見合わせ	体調確認								
19	筋肉痛	安全配慮	より身体的負担の少ない作業への転換	連続作業時間の制限		高所作業の回避										症状が軽くなる作業姿勢		通勤手段の裁量度アップ										
		それ以外	複数名での作業	余裕のあるスケジュール(自分のペースで活動できる)	余裕のあるスケジュール(自分のペースで活動できる)	余裕のあるスケジュール(自分のペースで活動できる)	連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保	余裕のあるスケジュール(自分のペースで活動できる)	余裕のあるスケジュール(自分のペースで活動できる)	余裕のあるスケジュール(自分のペースで活動できる)	余裕のあるスケジュール(自分のペースで活動できる)	余裕のあるスケジュール(自分のペースで活動できる)	余裕のあるスケジュール(自分のペースで活動できる)	余裕のあるスケジュール(自分のペースで活動できる)	余裕のあるスケジュール(自分のペースで活動できる)	余裕のあるスケジュール(自分のペースで活動できる)	余裕のあるスケジュール(自分のペースで活動できる)	余裕のあるスケジュール(自分のペースで活動できる)	余裕のあるスケジュール(自分のペースで活動できる)	腕に負担のかからない業務を与える								
20	むくみ		安全配慮	重量物取り扱い・より身体的負担の少ない作業への転換	連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保	暑熱・寒冷環境への対応	転倒転落防止				遠隔地の出張や単身赴任への対応		海外出張の制限		症状が軽くなる作業姿勢													
		それ以外	余裕のあるスケジュール(自分のペースで活動できる)	余裕のあるスケジュール(自分のペースで活動できる)	余裕のあるスケジュール(自分のペースで活動できる)	高所作業の回避	連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保	連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保	立位作業の制限・座位作業の励行	通勤手段の裁量度アップ	通勤手段の裁量度アップ	通勤手段の裁量度アップ	余裕のあるスケジュール(自分のペースで活動できる)	連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保	余裕のあるスケジュール(自分のペースで活動できる)	余裕のあるスケジュール(自分のペースで活動できる)	余裕のあるスケジュール(自分のペースで活動できる)	余裕のあるスケジュール(自分のペースで活動できる)	余裕のあるスケジュール(自分のペースで活動できる)									
21	皮疹		安全配慮																									
		それ以外	痛みケアのための作業着						外見(容姿)への気遣い								痛みケアのための作業着											
22	咽頭痛		安全配慮																									
		それ以外							体調確認		体調確認		体調確認		体調確認		一般的な感染対策											
23	リンパ節腫脹		安全配慮																									
		それ以外									かかりつけ医(緊急連絡先)の確保		かかりつけ医(緊急連絡先)の確保		かかりつけ医(緊急連絡先)の確保													
24	肝脾腫		安全配慮																									
		それ以外									かかりつけ医(緊急連絡先)の確保		かかりつけ医(緊急連絡先)の確保		かかりつけ医(緊急連絡先)の確保													
25	腰痛・背中の痛み		安全配慮	重量物取り扱い・より身体的負担の少ない作業への転換	痛みケアのための作業着																							
		それ以外	特定の症状に対する対処	余裕のあるスケジュール(自分のペースで活動できる)	特定の症状に対する対処	体調確認	体調確認	体調確認			かかりつけ医(緊急連絡先)の確保		かかりつけ医(緊急連絡先)の確保		かかりつけ医(緊急連絡先)の確保		特定の症状に対する対処		体調確認									
			連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保	余裕のあるスケジュール(自分のペースで活動できる)	暑熱・寒冷環境への対応	特定の症状に対する対処	特定の症状に対する対処	特定の症状に対する対処											特定の症状に対する対処									
			連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保	余裕のあるスケジュール(自分のペースで活動できる)	暑さ・寒さ対策のための衣類・手袋等	転倒転落防止	連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保	余裕のあるスケジュール(自分のペースで活動できる)											連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保									
			重量物取り扱い・より身体的負担の少ない作業への転換																									
			余裕のあるスケジュール(自分のペースで活動できる)																									
			症状が軽くなる作業姿勢																									

膠原病疾患 65の症状と16の業務特性による配慮リスト一覧（ベータ版）																			
No	症状	区分	1.重量物取り扱い	2.長時間立位	3.暑熱作業	4.寒冷作業	5.高所作業	6.車の運転	7.機械の運転・操作	8.対人業務	9.遠隔地出張	10.海外出張	11.単身赴任	12.交代制勤務	13.上肢作業	14.コンピューター作業	15.通勤	16.屋外作業	備考
26	体幹の硬さ(可動域制限)	安全配慮	重量物取り扱い・より身体的負担の少ない作業への転換 転倒転落防止				高所作業の回避		運転業務の禁止										
		それ以外	余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる)				余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる)		特定の症状に対する対処	特定の症状に対する対処	かかりつけ医(緊急連絡先)の確保				特定の症状に対する対処	余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる)			
27	骨の痛み	安全配慮	重量物取り扱い・より身体的負担の少ない作業への転換																
		それ以外	特定の症状に対する対処 余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる)	特定の症状に対する対処 余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる)	特定の症状に対する対処 暑さ・寒さ対策のための衣類・手袋等	特定の症状に対する対処 転倒転落防止 連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる) 高所作業の回避	体調確認	体調確認	体調確認	体調確認	かかりつけ医(緊急連絡先)の確保	かかりつけ医(緊急連絡先)の確保	かかりつけ医(緊急連絡先)の確保	体調確認	特定の症状に対する対処 連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 重量物取り扱い・より身体的負担の少ない作業への転換 腕に負担のかからない業務を与える 余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる)	特定の症状に対する対処 連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 重量物取り扱い・より身体的負担の少ない作業への転換 余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる)	特定の症状に対する対処 連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 重量物取り扱い・より身体的負担の少ない作業への転換 余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる)	体調確認	
28	難聴・耳鳴り	安全配慮					高所作業の回避		聴覚を要しない業務への配置		聴覚を要しない業務への配置						聴覚障害(片側/両側)への留意		聴覚を要しない業務への配置
		それ以外							聴覚障害(片側/両側)への留意		聴覚障害(片側/両側)への留意	聴覚障害(片側/両側)への留意	聴覚障害(片側/両側)への留意	聴覚障害(片側/両側)への留意			聴覚障害(片側/両側)への留意	聴覚障害(片側/両側)への留意	
29	めまい	安全配慮	重量物取り扱い・より身体的負担の少ない作業への転換		高所作業の回避														
		それ以外	余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる)	余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる)	転倒転落防止		余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる)	聴覚を要しない業務への配置		遠隔地の出張や単身赴任への対応		遠隔地の出張や単身赴任への対応		余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる)		余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる)			
30	耳の痛み	安全配慮					複数名での作業		聴覚を要しない業務への配置										
		それ以外					聴覚障害(片側/両側)への留意		聴覚障害(片側/両側)への留意	聴覚障害(片側/両側)への留意	聴覚障害(片側/両側)への留意					聴覚障害(片側/両側)への留意			
31	鼻詰まり・鼻水	安全配慮																	
		それ以外			暑熱・寒冷環境への対応				特定の症状に対する対処										
32	鼻の変形(鞍鼻)	安全配慮																	
		それ以外							外見(容姿)への気遣い										
33	声のかすれ(嚙声)	安全配慮					複数名での作業		複数名での作業										
		それ以外							特定の症状に対する対処										
34	動悸・不整脈	安全配慮	重量物取り扱い・より身体的負担の少ない作業への転換	重量物取り扱い・より身体的負担の少ない作業への転換			複数名での作業								日勤業務・交代勤務の制限				
		それ以外	立位作業の制限・座位作業の励行 体調確認		体調確認	交代要員・支援員の配置 暑熱・寒冷環境への対応	勤務時間・勤務間隔の裁量度アップ かかりつけ医(緊急連絡先)の確保	かかりつけ医(緊急連絡先)の確保	遠隔地の出張や単身赴任への対応	かかりつけ医(緊急連絡先)の確保	遠隔地の出張や単身赴任への対応	遠隔地の出張や単身赴任への対応	余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる)		余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる)		余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる)	余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる)	
35	日光過敏	安全配慮					屋外作業の回避		屋外作業の回避										屋外作業の回避
		それ以外							外見(容姿)への気遣い								余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる)		
36	レイノー現象(寒さによる指の色調変化)	安全配慮	余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる) 暑熱・寒冷環境への対応 連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 暑さ・寒さ対策のための衣類・手袋等				暑熱・寒冷環境への対応 暑さ・寒さ対策のための衣類・手袋等						余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる) 連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 暑さ・寒さ対策のための衣類・手袋等		余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる) 連続作業時間の制限・休憩場所や機会の確保 暑さ・寒さ対策のための衣類・手袋等			暑熱・寒冷環境への対応 暑さ・寒さ対策のための衣類・手袋等	
		それ以外									かかりつけ医(緊急連絡先)の確保		かかりつけ医(緊急連絡先)の確保						
37	口内炎	安全配慮																	
		それ以外							余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる) 特定の症状に対する対処 職場メンバーでの会食への見合わせ	特定の症状に対する対処 職場メンバーでの会食への見合わせ	特定の症状に対する対処 職場メンバーでの会食への見合わせ								
38	脱毛	安全配慮																	
		それ以外							外見(容姿)への気遣い プライベートエリアの確保										
39	頭痛	安全配慮	重量物取り扱い・より身体的負担の少ない作業への転換	余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる)	暑熱・寒冷環境への対応	暑熱・寒冷環境への対応	高所作業の回避	余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる)	交代要員・支援員の配置	余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる)		余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる)	余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる)						
		それ以外	交代要員・支援員の配置				交代要員・支援員の配置												
40	痙攣	安全配慮	重量物取り扱い・より身体的負担の少ない作業への転換		暑熱・寒冷環境への対応	暑熱・寒冷環境への対応	高所作業の回避	運転業務の禁止	交代要員・支援員の配置					日勤業務・交代勤務の制限				交代要員・支援員の配置	
		それ以外	複数名での作業		複数名での作業	複数名での作業	複数名での作業	複数名での作業		余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる)	余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる)	遠隔地の出張や単身赴任への対応	複数名での作業		余裕のあるスケジュール (自分のペースで活動できる)	通勤手段の裁量度アップ			

膠原病疾患 65の症状と16の業務特性による配慮リスト一覧(ベータ版)																							
No	症状	区分	1.重量物取り扱い	2.長時間立位	3.暑熱作業	4.寒冷作業	5.高所作業	6.車の運転	7.機械の運転・操作	8.対人業務	9.遠隔地出張	10.海外出張	11.単身赴任	12.交代制勤務	13.上肢作業	14.コンピューター作業	15.通勤	16.屋外作業	備考				
54	血圧がしやすい	安全配慮	就業時間中の食事や水分の摂取環境の整備			就業時間中の食事や水分の摂取環境の整備			暑さ・寒さ対策のための衣類・手袋等			定期的な通院機会の確実な確保			定期的な通院機会の確実な確保			定期的な通院機会の確実な確保					
		それ以外	連続作業時間の制限																				
55	曲げ伸ばしができない(拘縮)		より身体的負担の少ない作業への転換			作業の回避			運転業務の禁止			作業の回避			どここの拘縮なのかで違う								
		安全配慮	余裕のあるスケジュール(自分のペースで活動できる)																				
		それ以外				暑熱・寒冷環境への対応 暑さ・寒さ対策のための衣類・手袋等									余裕のあるスケジュール(自分のペースで活動できる)			余裕のあるスケジュール(自分のペースで活動できる)					
56	口が開かない	安全配慮																					
57	冷え	安全配慮																					
		それ以外	暑さ・寒さ対策のための衣類・手袋等						暑熱・寒冷環境への対応			暑熱・寒冷環境への対応			暑さ・寒さ対策のための衣類・手袋等			暑熱・寒冷環境への対応					
58	不安・焦燥感	安全配慮	転倒転落防止			作業の回避			作業の回避			海外出張の制限			遠隔地の出張や単身赴任への対応								
		それ以外																					
59	不眠	安全配慮	作業の回避			転倒転落防止			運転業務の禁止			作業の回避			遠隔地の出張や単身赴任への対応			海外出張の制限			作業の回避		
		それ以外																	定期的な通院機会の確実な確保				
60	気分の高揚(躁状態)	安全配慮	高所作業の回避			運転業務の禁止			作業の回避			作業の回避											
61	胃のむかつき・痛み	安全配慮																					
		それ以外				余裕のあるスケジュール(自分のペースで活動できる)																	
62	免疫力の低下	安全配慮				一般的な感染対策			一般的な感染対策						一般的な感染対策			一般的な感染対策 フレックス制度の活用 在宅勤務制度の活用					
		それ以外																					
63	皮膚の弱さ	安全配慮	特定の症状に対する対処			暑さ・寒さ対策のための衣類・手袋等																	
		それ以外																					
64	月経異常	安全配慮																					
		それ以外				トイレにアクセスしやすい職場への配置			トイレにアクセスしやすい職場への配置			トイレにアクセスしやすい職場への配置			トイレにアクセスしやすい職場への配置			トイレにアクセスしやすい職場への配置					
65	注射部位の発赤	安全配慮																					
		それ以外																					

令和7年度労災疾病臨床研究事業費補助金
「中小零細事業場における治療と仕事の両立支援ツールの開発に関する研究」
(250801-01)分担研究報告書

中小企業における治療と仕事の両立支援の実態調査

研究分担者 須賀 万智（東京慈恵会医科大学 環境保健医学講座 教授）
研究協力者 山内 貴史（東京慈恵会医科大学 環境保健医学講座 准教授）
研究協力者 島崎 崇史（東京慈恵会医科大学 環境保健医学講座 講師）

【研究要旨】

【目的】中小企業の実情を把握するため、「治療と仕事の両立支援に関する実態調査」を行い、各職場における事例の発生と対応の実態を明らかにした。

【方法】調査会社の登録モニターから中小企業の人事労務業務経験者を募集し、治療と仕事の両立支援制度の認知、治療と仕事の両立支援が必要な事例の経験、治療と仕事の両立支援が必要な事例への対応の可否を尋ねた。回答者 803 名のうち社内の体制や制度を認識していた 554 名を分析対象とした

【結果】治療と仕事の両立支援制度を「聞いたことがない」者は 40%にのぼり、厚生労働省のガイドラインや WEB サイトを「実際に見たことがある」者は 15%以下にとどまった。その一方、今後もし治療と仕事の両立支援が必要な事例が発生しても「対応できる」と回答した者が 91%に及んだ。対応可能性が高まる要因を分析した結果、協働的な職場風土がある、介護と仕事の両立支援制度がある、欠勤への対応（欠勤者の担当業務をカバーするしくみ）がある、治療と仕事の両立支援制度を知っている、産業医または看護職がいる、過去に事例があったが示された。

【結論】中小企業で治療と仕事の両立支援を推進するには、治療と仕事の両立支援に係る制度の認知、経営トップの理解、協働的な職場風土、欠勤への対応について各職場で整えていく取り組みが求められる。

A. 研究目的

厚生労働省から 2016 年に「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」を公表され（後に「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」と改名、幾度か改訂を経て、最新版は 2024 年に公表）、がんや脳卒中などの病気になっても治療を受けながら仕事を続ける「治療と仕事の両立」を推進してきた。しかし、治療と仕事の両立支援は育児や介護のような法定根拠を伴わず政策ベースで進められてきたこともあり、8 年以上経過した現在もなお一般の認知が十分でない。また、主治医と産業医の連携を前提として制度設計が為されたことから、産業医選任義務のない従業員 50 人未満の中小企業で特に、職

場への導入が進んでいない^{1,2)}。

治療と仕事の両立支援をさらに推進するには、中小企業の実情を把握し、これに即した進め方を提案する必要がある。これまで労働者本人からの申出の必要性に着目し、経営者の意識や職場風土に対する働きかけを検討してきたが¹⁻⁴⁾、あらためて原点に立ち返り、中小企業における事例の発生と対応の実態を調査することにした。このため、社内の体制や制度に通じており事例発生時に実務面で必ず関わる人事労務担当者を調査対象に設定し、「治療と仕事の両立支援に関する実態調査」を実施した。

B. 研究方法

「治療と仕事の両立支援に関する実態調査」は、マイボイスコム株式会社に委託し、2025 年 9 月 18～22 日にインターネット上で実施した。同社の登録モニターから中小企業（従業員 300 人未満）で人事労務業務を担当している（したことがある）男女 800 名を募集した。回答者 803 名のうち、社内の体制や制度の質問に「わからない」と回答した 249 名を除外し、554 名を分析対象とした。

調査項目は 1) 治療と仕事の両立支援制度の認知、2) 治療と仕事の両立支援が必要な事例の経験、3) 治療と仕事の両立支援が必要な事例への対応の可否を尋ねた。

統計解析は SAS9.4 を使用し、有意水準を 5% とした。治療と仕事の両立支援が必要な事例への対応可能性に関わる要因を検討するため、 χ^2 検定で有意差検定を行い、さらに多重ロジスティック回帰モデルを用いてオッズ比と 95% 信頼区間を計算した。

（倫理面での配慮）

本研究は東京慈恵会医科大学倫理委員会の承認を受けて実施した (37-195(12838))。

C. 研究結果

回答者の属性を表 1 に、勤務先の特性を表 2 に示した。分析対象は従業員 1～49 人の産業医選任義務のない企業と従業員 50 人以上の産業医選任義務のある企業が概ね半々であった。治療と仕事の両立支援の相談窓口、子育てと仕事の両立支援制度、介護と仕事の両立支援制度、欠勤への対応（欠勤者の担当業務をカバーするしくみ）はいずれも従業員 50 人以上の企業のほうが整備されている割合が高かった。

治療と仕事の両立支援制度の認知を表 3 に示した。全体の 40% が両立支援制度を「聞いたことがない」と回答し、厚生労働省のガイドラインや WEB サイトを「実際に見たことがある」者は 15% 以下にとどまった。

治療と仕事の両立支援が必要な事例の経験を表 4 に示した。全体の 46% は治療と仕事の両立支援が必要な事例を経験したこと

があり、そのうち 55% は「その時の体調に見合う働き方を検討して対応した」と回答し、実質的には両立支援を実行できていると考えられた。具体的に対応を考える際に参考にした情報として最も多かったのは主治医の意見書（診断書）であった。従業員 1～49 人の産業医選任義務のない企業では、次いで社会保険労務士の意見が多く、社会保険労務士が頼りになる相談先と位置づけられていることがうかがわれた。

治療と仕事の両立支援が必要な事例への対応の可否を表 5 に示した。全体の 91% が今後そのような事例が発生しても「（容易に／やや困難でも）対応できる」と回答した。

「おそらく対応できない」者がそのように考えた理由として最も多かったのは人的な余裕がないであった。従業員 1～49 人の産業医選任義務のない企業では、次いで経営トップが理解しないと思われるが多く、労務管理・安全衛生管理においても経営トップの意向が優先されていることがうかがわれた。

治療と仕事の両立支援が必要な事例への対応可能性に関わる要因を検討するため、今後そのような事例が発生しても「対応できる」と回答した者の割合の比較を表 6 に、さらに多変量ロジスティック回帰分析を実施した結果を表 7 に示した。対応可能性が高まる要因として、オッズ比が 1 より大きい順に、協働的な職場風土がある、介護と仕事の両立支援制度がある、欠勤への対応がある、治療と仕事の両立支援制度を知っている、産業医または看護職がいる、過去に事例があったが示された。

D. 考察

中小企業の実情を把握するため、「治療と仕事の両立支援に関する実態調査」を行い、各職場における事例の発生と対応の実態を明らかにした。

厚生労働省からガイドラインを公表されてから 8 年以上経過した。2017 年の働き方改革実行計画や 2018 年の第 13 次労働災害防止計画などさまざまな施策を通じて治療

と仕事の両立の重要性を啓発してきたにも関わらず、今回の調査で、治療と仕事の両立支援制度を「聞いたことがない」者が人事労務業務経験者でさえ 40%にのぼった。その一方、治療と仕事の両立支援が必要な事例への対応の可否について、今後そのような事例が発生しても「対応できる」と回答した者が 91%に及んだのは、従業員間の距離が近く、顔が見える関係を築きやすい中小企業ならではのと思われる。

中小企業が抱える問題は大企業との対比で語られることが多いが、大企業の取り組みをそっくり中小企業に持ち込むのは現実的とは言えない。また、中小企業といっても背景事情はさまざまで、必ずしも一括りに語れるものでない。今回の調査で、中小企業で治療と仕事の両立支援を促進する要因として、治療と仕事の両立支援に係る制度の認知、経営トップの理解、協働的な職場風土、欠勤への対応が示された。これらのうち欠けているものがあれば、一つずつ整えていくことで、治療と仕事の両立が当たり前のものとして成り立つ職場になると期待される。

E. 結論

中小企業の人事労務業務経験者を対象としたアンケート調査から、治療と仕事の両立支援制度を「聞いたことがない」者が 40%にのぼり、厚生労働省のガイドラインや WEB サイトを「実際に見たことがある」者は 15%以下にとどまった。その一方、今後もし治療と仕事の両立支援が必要な事例が発生しても「対応できる」と回答した者が 91%に及んだ。中小企業で治療と仕事の両立支援を推進するには、治療と仕事の両立支援に係る制度の認知、経営トップの理解、協働的な職場風土、欠勤への対応について各職場で整えていく取り組みが求められる。

引用文献

- 1) 須賀万智, 山内貴史, 和田耕治, 柳澤裕之. 治療と仕事の両立支援の現状と課題 労働者と経営者に対するアンケート調

査. 産業衛生学雑誌 2019;61:59-68.

- 2) 須賀万智, 山内貴史, 柳澤裕之. 治療と仕事の両立支援に関する全国労働者調査：支援制度の認知と利用申出の意識. 産業衛生学雑誌 2020;62:261-270.
- 3) 山内貴史, 須賀万智, 柳澤裕之. 中小企業における就業配慮を要する状況下での治療と仕事の両立支援を促進し得る要因：協働的風土ならびに被援助に対する態度に着目して. 産業衛生学雑誌 2022;64:68-80.
- 4) 山内貴史, 島崎崇史, 須賀万智, 柳澤裕之. 中小企業労働者への両立支援の情報提供による申出意図の変化：協働的風土に注目して. 産業衛生学雑誌 2023;65:63-73.

F. 健康危険情報

なし

G. 研究発表

1. 論文発表

なし

2. 学会発表

なし

H. 知的財産権の出願・登録状況

なし

表 1 回答者の属性

性	男性	431	78%
	女性	123	22%
年齢	平均(SD)	52.9 (10.2)	
勤続年数	1年未満	24	4%
	1～4年	84	15%
	5～9年	108	19%
	10年以上	338	61%
人事労務	現在担当している	443	80%
	過去に担当した	111	20%
経験年数	1年未満	104	19%
	1～4年	132	24%
	5～9年	131	24%
	10年以上	187	34%

表 2 勤務先の体制

				従業員数			
		全体		1～49人	50人以上		
N		554		236	318		
創業年数	3年未満	9	2%	7	3%	2	1%
	3～9年	30	5%	17	7%	13	4%
	10～29年	155	28%	75	32%	80	25%
	30年以上	360	65%	137	58%	223	70%
専門スタッフ	産業医	222	40%	31	13%	191	60%
	看護職	78	14%	10	4%	68	21%
	衛生管理者	244	44%	35	15%	209	66%
勤務制度	半日単位の年次有給休暇	447	81%	172	73%	275	86%
	時間単位の年次有給休暇	236	43%	79	33%	157	49%
	短時間勤務	349	63%	109	46%	240	75%
	裁量労働制	133	24%	49	21%	84	26%
	フレックスタイム制	184	33%	68	29%	116	36%
	在宅勤務・テレワーク	231	42%	70	30%	161	51%
健康の方針	表明している	234	42%	74	31%	160	50%
治療との両立	相談窓口がある	270	49%	85	36%	185	58%
子育てとの両立	支援制度がある	351	63%	112	47%	239	75%
	うまく機能している	159	29%	48	20%	111	35%
介護との両立	支援制度がある	323	58%	103	44%	220	69%
	うまく機能している	127	23%	45	19%	82	26%
欠勤への対応	カバーするしくみがある	274	49%	98	42%	176	55%

表3 治療と仕事の両立支援制度の認知

				従業員数			
		全体		1～49人		50人以上	
N		554		236		318	
厚生労働省の治療と仕事の両立支援制度	知っている	142	26%	40	17%	102	32%
	聞いたことはある	193	35%	77	33%	116	36%
	聞いたことがない	219	40%	119	50%	100	31%
治療と仕事の両立支援ガイドライン	見たことがある	85	15%	20	8%	65	20%
	見たことはない	164	30%	61	26%	103	32%
	知らない	305	55%	155	66%	150	47%
治療と仕事の両立支援ナビ（厚生労働省WEBサイト）	見たことがある	70	13%	14	6%	56	18%
	見たことはない	140	25%	52	22%	88	28%
	知らない	344	62%	170	72%	174	55%
治療サポ（厚生労働省WEBサイト）	見たことがある	57	10%	14	6%	43	14%
	見たことはない	129	23%	45	19%	84	26%
	知らない	368	66%	177	75%	191	60%
治療と仕事の両立支援（労働者健康安全機構WEBサイト）	見たことがある	62	11%	16	7%	46	14%
	見たことはない	128	23%	45	19%	83	26%
	知らない	364	66%	175	74%	189	59%

表 4 治療と仕事の両立支援が必要な事例の経験

				従業員数			
		全体		1～49人		50人以上	
N		554		236		318	
経験	過去に事例があった	253	46%	82	35%	171	54%
対応	その時の体調に見合う働き方を検討して対応した	139	55%	44	54%	95	56%
	通常勤務が可能な状態に回復するまで休職させた	89	35%	31	38%	58	34%
	勤務の継続は難しいだろうと考えて、従業員が自ら退職した	21	8%	6	7%	15	9%
	覚えていない・わからない	4	2%	1	1%	3	2%
参照先	主治医意見書（診断書）	108	78%	32	73%	76	80%
	社内の産業医・保健師・看護師の意見	43	31%	5	11%	38	40%
	社会保険労務士の意見	29	21%	7	16%	22	23%
	両立支援コーディネーターの意見	5	4%	1	2%	4	4%
	都道府県産業保健総合支援センターに相談	6	4%	2	5%	4	4%
	治療就労両立支援センターに相談	2	1%	1	2%	1	1%
	ハローワークに相談	4	3%	1	2%	3	3%
	保健所・市町村保健センターに相談	5	4%	1	2%	4	4%
	治療と仕事の両立支援ガイドライン	18	13%	4	9%	14	15%
	治療と仕事の両立支援ナビ（厚生労働省WEBサイト）	13	9%	4	9%	9	9%
	治療サポ（厚生労働省WEBサイト）	9	6%	3	7%	6	6%
	治療と仕事の両立支援（労働者健康安全機構WEBサイト）	6	4%	3	7%	3	3%
	その他	6	4%	4	9%	2	2%

表 5 治療と仕事の両立支援が必要な事例への対応の可否

				従業員数			
				全体	1～49人	50人以上	
N				554	236	318	
可否	容易に対応できる			128	23%	51	22%
	やや困難はあるが、対応できる			322	58%	127	54%
	おそらく対応できない			104	19%	58	25%
理由	具体的にどのように対応したらよいかわからない			27	26%	12	21%
	人員が限られ、十分に働けない従業員をカバーできるような、人的な余裕がない			58	56%	34	59%
	経営が厳しく、十分に働けない従業員を雇い続けるほどの、経済的な余裕がない			23	22%	12	21%
	治療と仕事の両立支援に取り組む意義や必要性を、経営トップが理解しないと思う			29	28%	17	29%
	あくまで個人の問題であり、職場が支援しなければならない義務はない			8	8%	4	7%
	特に理由はない・わからない			13	13%	9	16%

表 6 治療と仕事の両立支援が必要な事例に「対応できる」と回答した者の割合の比較

		N	対応可能		p
			n		
従業員数	50人以上	318	272	86%	0.003
	1～49人	236	178	75%	
専門スタッフ	産業医または看護職がいる	233	214	92%	<0.001
	いない	321	236	74%	
治療との両立	相談窓口がある	270	251	93%	<0.001
	ない	284	199	70%	
子育てとの両立	支援制度がある	351	317	90%	<0.001
	ない	203	133	66%	
介護との両立	支援制度がある	323	301	93%	<0.001
	ない	231	149	65%	
欠勤への対応	カバーするしくみがある	274	260	95%	<0.001
	ない	280	190	68%	
事例経験	過去に事例があった	253	228	90%	<0.001
	なかった	301	222	74%	
厚生労働省の制度	知っている	142	136	96%	<0.001
	聞いたことはある	193	159	82%	
	聞いたことがない	219	155	71%	
協働的職場風土スコア	33点以上	146	138	95%	<0.001
	26-32点	262	218	83%	
	25点以下	146	94	64%	

表 7 治療と仕事の両立支援に事例に「対応できる」と回答した企業の特徴

		オッズ比	95%信頼区間
従業員数	50人以上	1.44	0.80-2.59
専門スタッフ	産業医または看護職がいる	2.48	1.22-5.03
治療との両立	相談窓口がある	1.22	0.64-2.35
子育てとの両立	支援制度がある	0.94	0.45-1.97
介護との両立	支援制度がある	3.75	1.70-8.25
欠勤への対応	カバーするしくみがある	3.71	1.90-7.25
事例経験	過去に事例があった	1.95	1.10-3.46
厚生労働省の制度	知っている	3.60	1.34-9.68
	聞いたことはある	1.28	0.72-2.25
	聞いたことがない	1.00	reference
協働的職場風土スコア	33点以上	5.53	2.21-13.84
	26-32点	2.76	1.57-4.86
	25点以下	1.00	reference