

平成28年度労災疾患臨床研究事業費補助金研究

『身体疾患を有する労働者が円滑に復職できることを目的とした、
科学的根拠に基づいた復職ガイダンスの策定に関する研究』研究結果の概要

研究代表者

立石清一郎 産業医科大学 産業医実務研修センター

研究分担者

森 晃爾 産業医科大学 産業生態科学研究所
浜口 伝博 産業医科大学
宮本 俊明 産業医科大学
井手 宏 産業医科大学
森口 次郎 京都工場保健会
上原 正道 産業医科大学
梶木 繁之 産業医科大学 産業生態科学研究所
永田 昌子 産業医科大学 産業医実務研修センター
永田 智久 産業医科大学 産業生態科学研究所
伊藤 直人 産業医科大学 産業医実務研修センター

研究目的

身体疾患は早期診断や治療法の向上により、疾病罹患後に機能障害の程度が軽く就業を継続したい労働者も増えてきている。労働者が職場復帰するときに“標準的な考え方”のもと適切な判断・手続きのもと復職できる産業医が利用できるガイダンスの提言を行う。

先行しているメンタルヘルス不調者の職場復帰では一定期間を経て業務遂行能力がある程度回復することが一般的に知られているため、スケジュールが立てやすく本人・職場ともに安心して治療に専念できる。疾病によっては本人や公衆の危険を引き起こすため、医学適性検査という観点からのアプローチも必要であるが安全配慮と合理的配慮の整合性については属人的判断となっている。業務能力が戻るまでの標準的な休職期間や判断軸などを整理することが必要である。研究代表者は、健康診断やがんに罹患した労働者が健康問題を発生した時の就業上の措置に関する一般的な考え方をウェブ上で公開したり人事労務担当者や産業医が利用するマニュアルを作成したりしている。今回の研究において既に得られた知見に加え、職域コホートで得られる情報とともに事例収集で得られる知見を組み合わせるうえ、より産業保健現場で利用しやすいガイダンスを提案する。本研究の特色は、既に存在するネットワークやコホートを利用することによりデータ収集の可能性が高まること、合理的配慮、安全配慮や医学適性などとの整合性を図ることが可能なことである。

研究方法・研究成果

今年度については以下の4つの研究を実施し成果が得られ、総括的な検討を行う。

【1. 就業配慮と合理的配慮に関する文献調査 研究要旨】

255件の文献がヒットしたが、今回のリサーチクエスションに合致する論文は存在しなかった。安全配慮は予見可能性と結果回避可能性から構成されている。これらについて、予見可能性については特定の業務と健康状態の問題については論文レベルでは存在しなかった。合理的配慮についても事例報告や概念整理の報告程度であった。職場内で実施されている就業配慮の整理

の重要性が示唆された。

【2. 車両等の運転免許取得時及び身体負荷の高い公務員の採用時に課される身体基準の比較検討 研究要旨】

自動車運転、鉄道運転、船舶操縦、航空機操縦、自衛官等、警察官、消防官に求められる身体基準をインターネットで調査した。また、多くの検査基準では「業務に支障をきたすおそれのある疾患や障害がないこと」とあり、視力以外の検査項目では数値基準で示されていなかった。業務適性の判断には単に疾患や障害の有無だけではなくその程度を考慮することが重要であり、最終的には専門家の判断に委ねられることが示唆された。

【3. 既存のコホートデータ（職域：大企業）の解析 研究要旨】

本分担研究は、科学的根拠に基づいた復職ガイダンスの基礎資料として、疾病ごとの標準的な休業期間を明らかにすることを目的とし、既存の大企業 18 社、164, 858 万人年の疾病休業データを分析した。延べ件数 10 件以上の疾患も、標準偏差が 100 前後とばらつきが大きかった。ばらつきの原因は、重症度や経過などによるものと考えられる。

【4. 就業配慮に関する事例調査 研究要旨】

我が国は欧米と雇用契約の在り方が違うため我が国ならではの就業配慮の在り方を知るために事例を収集することが必要である。就業配慮を安全配慮、合理的配慮、積極的改善措置の観点から整理する。オンラインアンケートシステムを用いて事例を収集した。428 事例が収集された。配慮内容を分類した結果、安全配慮に分類されたものは 129 件、合理的配慮は 235 件と最多であった。

【5. 上記の 4 つの研究を包括して】

まず、我が国における就業配慮について科学的論文で議論されているものは存在しなかった。このことは我が国の就業配慮はこれまで安全配慮の文脈で語られることが多く、安全配慮は裁判例から始まった社会的要求事項であることから必ずしもエビデンスとなじまないといったことが推察される。上記 1~4 の研究結果を利用して事例収集を行った。事例収集では就業配慮余地を示すために従業員規模を確認するとともに、従来このような調査でよく収集される業種のみならず職種を入れたことが新規的である。配慮の種別を安全配慮、合理的配慮、積極的改善措置の 3 種類に分類し 428 事例が分類可能かどうか検討した。ほとんどのケースにおいてこの分類に分けることが可能であったためこのことを軸に就業配慮の標準的な考え方を整理していく

結論と今後の展望

収集された事例をもとにホームページを作成中である。平成 29 年度中に閲覧者限定で公開予定としている。また、産業医実務研修センターで行っている日本医師会認定産業医向けの研修会にも最新の研究内容を適宜追加している。両立支援のテーマは年 5~10 回程度開催していることから今後の展開も十分であることが期待できる。