

「両立支援」のための

Blue Flagsの活用法

※新たに就職支援のケースはチェック不要

図1



Blue Flags (就労状況と課題)

勤務形態

- 早朝出勤/夜勤など不規則な勤務体制
- 総勤務時間/残業

補償の有無と期間

- 労災補償
- 休業補償(傷病手当金)
- 休業の最長(補償)期間

復職支援制度

- 模擬出勤/通勤訓練/試し出勤

人的サポート

- 産業医/産業保健師の有無
- 上司/同僚/人事の理解

ストレス要因

- 人間関係
- 給与/待遇
- 業務内容
- 業務量
- 勤務時間

業務内容

- 首/腰/膝などに負担がかかる重労働
- 長時間のデスクワーク/立位作業
- 復職後に求められるであろう業務内容・役割
- 職場の業務配慮内容

©Ko Matsudaira 2022

以下は、基本的に退職あるいは失職していない「治療と仕事の両立支援」を前提にしています。まずは、図2に示した定義をご覧ください。

図2

治療と仕事の両立支援 (定義)

- 病気を抱えながらも、働く意欲・能力のある労働者が、仕事を理由として治療機会を逃すことなく
- 治療の必要性を理由として職業生活の継続を妨げられることなく
- 適切な治療を受けながら、生き生きと就労を続けられること

平成24年8月「治療と職業生活の両立等の支援に関する検討会報告書」

©Ko Matsudaira 2022

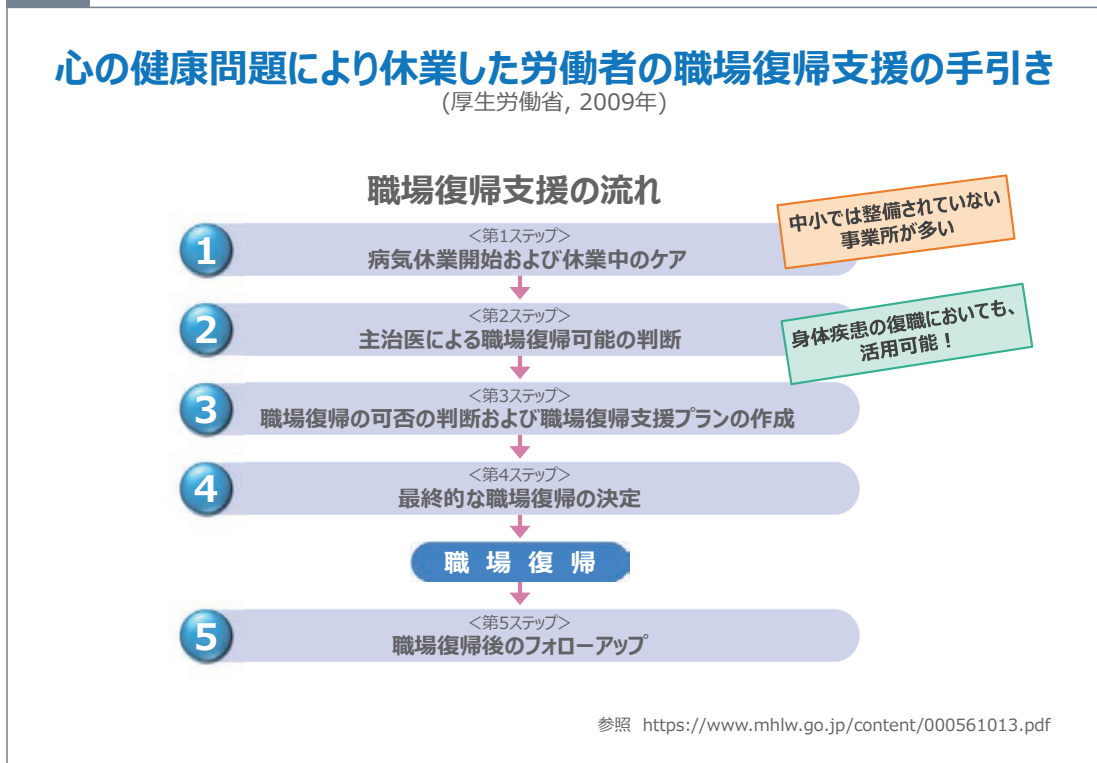
慢性疼痛に関わらず、慢性的な症状や反復を繰り返す徴候を伴う疾患群に対する職場復帰支援の意義は、

- 健康問題で休業している労働者が円滑に職場復帰する
- 職場で求められる業務遂行能力を回復させる
- 症状の再発や悪化を予防し、再び休業することを未然に防ぐ

ことにあります。

その際の手引きとしては、「うつ病」を代表とする「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」が役立ちます(図3)。

図3



©Ko Matsudaira 2022

第1ステップ：病気休業開始および休業中のケア

労働者、つまり当該患者に対し、主治医が「病気休業診断書」を記載し、企業側に提出されてはじめて休業中のケアがスタートします(図4)。

図4

<第1ステップ> 病気休業開始および休業中のケア

- 労働者から主治医による診断書(病気休業診断書)が提出され休業が始まる

一般的な流れ 労働者 → 管理監督者 → 人事労務スタッフ等へ提供

- 休業する労働者に対しては、職場から必要な事務手続きや職場復帰支援の手順を説明することが望まれる
- 労働者が病気休業期間中に安心して療養に専念できるよう、職場から次の項目について情報提供等の支援が行われたか確認する

- 傷病手当金などの経済的な補償
- 休業の最長(補償)期間
- 休業中の過ごし方(休業場所、連絡)
- 職場復帰支援の手順 など

©Ko Matsudaira 2022

この時点では、**Blue Flags**のうち、労災補償の有無、休業補償(傷病手当金)、休業が保証される最長期間および産業医/産業看護職(保健師)の有無について、確認しておきましょう。対象となる企業側に産業看護職が不在の場合には、専任されている総括安全衛生管理者、衛生管理者もしくは安全衛生推進者のいずれかと連絡が取れるようにしましょう。

次の段階として、上司・同僚・人事が休業に対し理解があるかどうか、復職支援制度(模擬出勤、通勤訓練、**試し出勤：P4図5**)の有無、さらには両立支援としての運動療法実施の資源となりうる職場内のジムなどの運動施設の有無についても確認しておきます。

曖昧であったり不明な項目については、次回の受診日までに確認しておくよう促します。職場から必要な事務手続きや職場復帰支援の手順が説明され、患者さん自身が連絡を取り合う職場の窓口が明確化されているかも確認しておきましょう。

図5

試し出勤制度等の例

- ① **模擬出勤**
勤務時間と同様の時間帯にデイケアなどで模擬的な軽作業を行ったり、図書館などで時間を過ごす
- ② **通勤訓練**
自宅から勤務職場の近くまで通勤経路で移動し、職場付近で一定時間過ごした後に帰宅する
- ③ **試し出勤(リハビリ出勤)**
職場復帰の判断等を目的として、本来の職場などに試験的に一定期間継続して出勤する

©Ko Matsudaira 2022

また、「病気休業診断書」が発行されてから初期の段階で、具体的な勤務形態と業務内容、さらには自覚的な職場の心理社会的ストレス要因(人間関係、給与/待遇、業務内容、業務量、勤務時間)についても聴取しておくといでしょう(P1図1参照)。

ここまでは、集学的チームの看護師または社会福祉士(医療ソーシャルワーカー)が聴取することを考慮します。その場合、両立支援を望む対象患者さんを相談支援するという位置づけです。現状では、慢性痛は両立支援診療報酬の対象疾患に含まれていませんが、そうすることにより、将来は療養・就労両立支援指導料(相談支援加算 50点)の対象となる可能性があるためです(図6)。一方、両立支援の有力な外部資源の各都道府県産業保健総合支援センターと連携し、両立支援コーディネーターでもある両立支援促進員とともに、看護師か社会福祉士が面談することをお勧めします。そうすることにより、厚生労働省が推奨するトライアングル型支援(P5図7)が初期の段階から推進可能となります。公益財団法人星総合病院慢性疼痛センターでは、全国に先駆けて福島産業保健総合支援センターとの連携をスタートさせました。

図6

外来医療の機能分化とかかりつけ医機能の一層の推進

療養・就労両立支援指導料の見直し

①対象患者および連携先の拡大

- 療養・就労両立支援指導料について、両立支援をより充実させるよう、以下の見直しを行う
 - 対象疾患について、悪性新生物の他に、脳梗塞、脳出血、くも膜下出血その他の急性発症した脳血管疾患、肝疾患(経過が慢性なものに限る)、指定難病その他これに準ずる疾患、心疾患、糖尿病、若年性認知症
 - 対象となる企業側の連携先に、患者が勤務する事業場において、選任されている総括安全衛生管理者、衛生管理者若しくは安全衛生推進者又は労働者の健康管理等を行う保健師を追加

②相談支援加算の創設

- 当該患者に対して、看護師、社会福祉士、精神保健福祉士又は公認心理師が相談支援を行った場合の評価を新設する

療養・就労両立支援指導料 (新) 相談支援加算 50点

[相談支援加算の算定要件]

当該患者に対して、看護師、社会福祉士、精神保健福祉士又は公認心理師が、療養上の指導に同席し、相談支援を行った場合に、相談支援加算として、50点を所定点数に加算する

[相談支援加算の施設基準]

専任の看護師、社会福祉士、精神保健福祉士又は公認心理師を配置していること。専任の看護師又は社会福祉士については、国又は医療関係団体等が実施する研修であって、厚生労働省の定める両立支援コーディネーター養成のための研修カリキュラムに即した研修を修了していること

※オンラインでも算定可能

©Ko Matsudaira 2022

図7

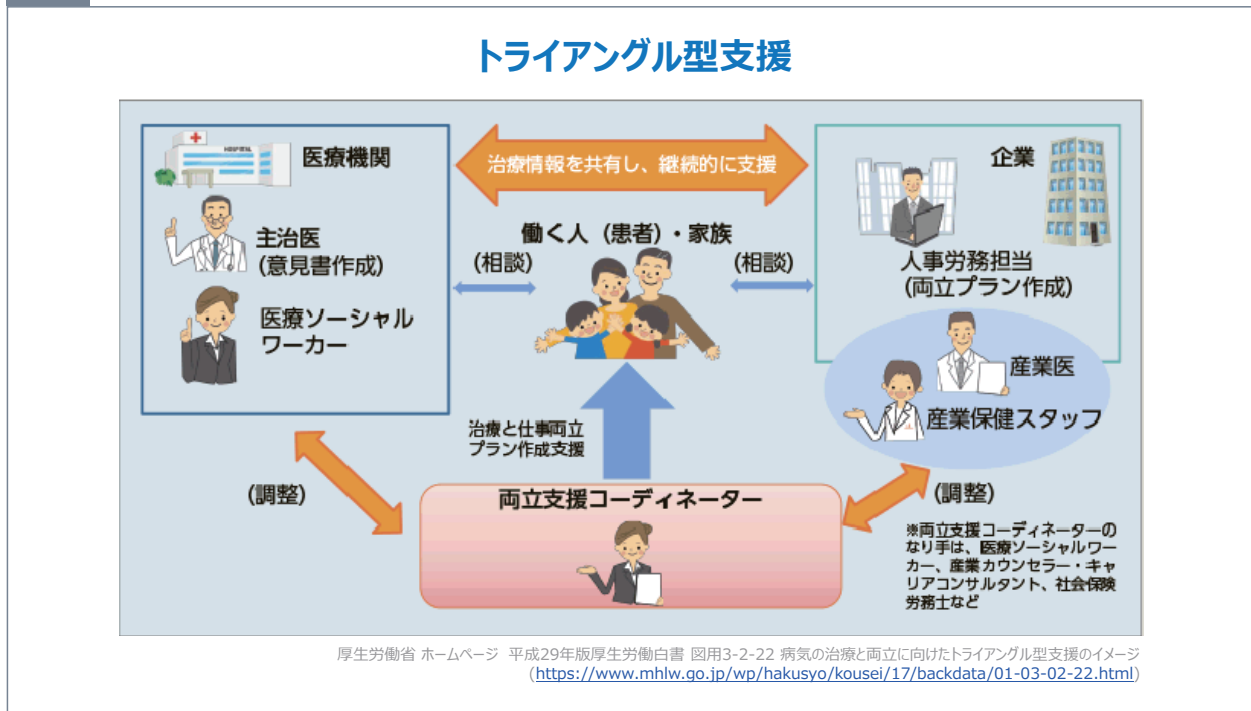


図8には早い段階で職場へ必ず確認しておきたい情報を列挙しました。

復職する予定の職場と“復職後に、ここまでは求められるであろう業務内容や役割”の共有を図りましょう(P6図9)。

職場の心理社会的ストレス要因については、本人の了承を得たうえで、産業保健スタッフ、および上司や人事に対し、改善可能な項目やその余地があるかどうかを書面で確認しましょう。

第1ステップでの情報収集は、第2ステップである主治医による職場復帰の判断「主治医の意見書」(P11参照)を記載する際の準備という位置づけです。早い段階で「勤務情報提供書」(P12参照)の準備も促すといでしょう。

加えて、両立支援促進員から、企業の窓口の方へ「治療と仕事を両立させるための対策を考える両立支援チェックサイト <https://ryoritsu-check.work/>」(P6図10、P7図11)を紹介いただき、対象企業の“治療と仕事の両立支援リテラシー”の向上を促すことも重要です。

図8

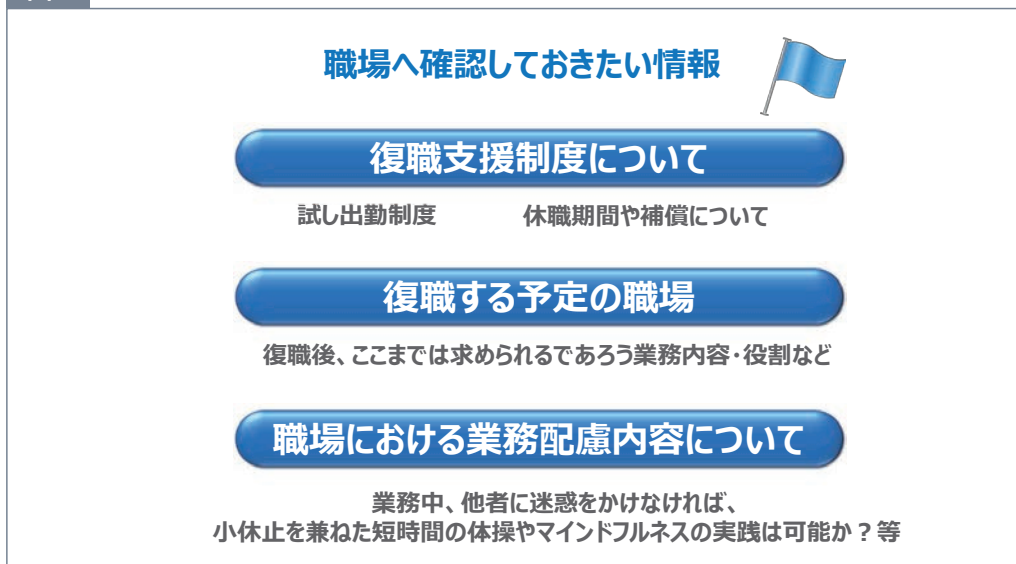
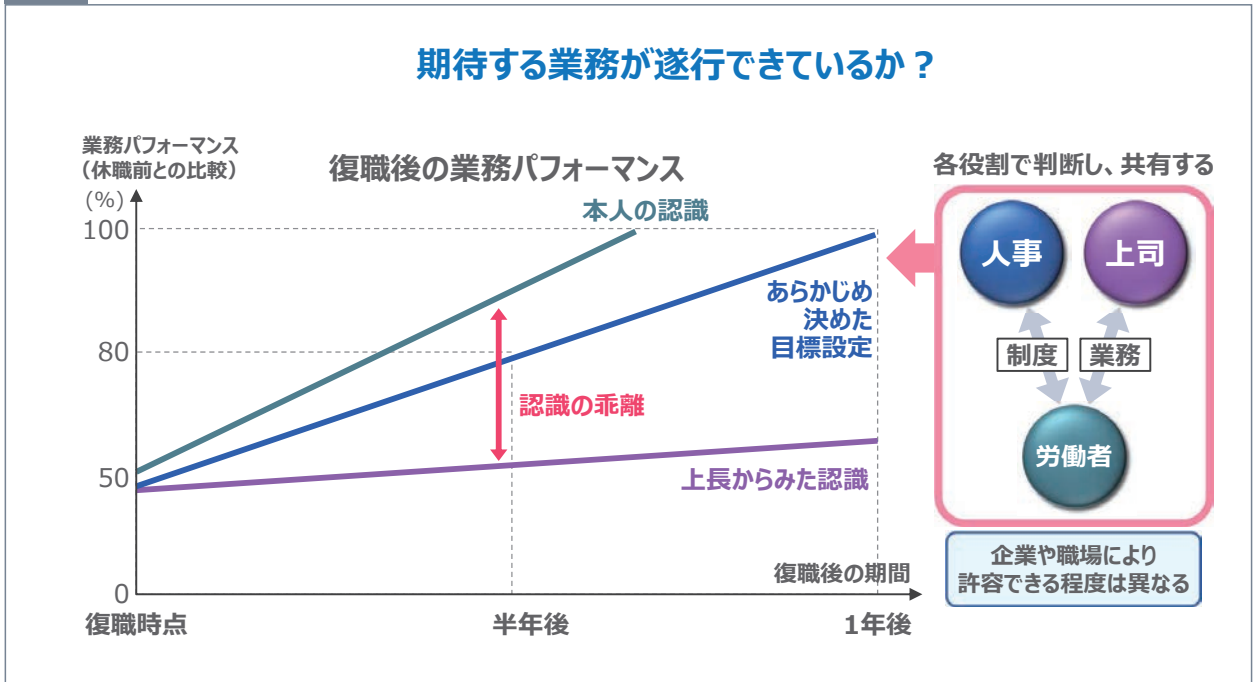


図9



©Ko Matsudaira 2022

図10

“治療と仕事の両立支援”にご興味のある会社の方へ

「体調がすぐれない社員を休ませて病院を受診させたこと」ありませんか？
どれも1つの“治療と仕事の両立支援”のあり方です

こんなことはありませんか？

- 「社員の健康を大切に」という風土・文化にしたいと考えている
- 病気で入院や定期的な通院が必要になっても働き続けたい、という社員の希望を大切にしたい
- なんでも相談しあえる“風通し”がよい職場にしていきたい
- 病気により通勤に支障をきたしてしまった社員に対し、一時的にテレワーク制度にしたり、時差出勤などの配慮をしたいと思っている
- がん、糖尿病などの定期的な通院が必要な、なんらかの病気を持っている社員に対し、有給あるいは欠勤扱いにせず柔軟に通院方法を検討したいと思っているが、やり方がわからない
- 子育てや介護での時短勤務制度を導入している、あるいは導入予定であるが、次のステップとして、治療と仕事を両立するための時短勤務制度の導入も見据えてみたい

「治療と仕事の両立支援」*Minimum Check*

- 1 社員の健康確保が会社にとって重要だということを経営方針等で宣言している
- 2 病気を治療しながら柔軟に働ける制度（テレワーク、時差出勤、フレックスタイム、短時間勤務、時間単位の有給休暇など）がある
- 3 病気休暇制度、休職制度がある
- 4 治療と仕事の両立に関する相談窓口がある
- 5 社員が、がん検診を積極的に受けられるよう（時間的、金銭的）配慮をしている
- 6 治療と仕事の両立のために、当事者、人事・労務担当者、産業医、主治医などが連携している

1つでも思い当たるならこちら →

詳細は、「治療と仕事を両立させるための対策を考える
両立支援チェックサイト <https://ryoritsu-check.work/>」
を参照してください。

©Ko Matsudaira 2022

図11



さあ、
チェックして
みましょう!

“治療と仕事の両立支援”とは

病気を抱えながらも、働く意欲のあるひとが、治療のみを優先して仕事を断念することなく、仕事を理由に治療の機会を逃すことなく、治療と仕事を両立しながら生き生きとワークライフバランスを実現できるようサポートする取り組みです。

労働人口の高齢化、医療の進歩に伴い、病気を抱えながらも、働く意欲・能力のある労働者へのサポートが求められるようになりました。がん、脳卒中、心疾患、糖尿病をはじめとする反復・継続して治療が必要となったひとが、治療と仕事を両立できるよう支援することは社会全体にとって重要なことです。そして、治療と仕事を両立できる社会の実現は、働く人々のみならず、その同僚や家族を含めたすべての人々にとっても大切なことです。

“治療と仕事の両立支援”の取り組みは、「働き方改革」の重要な柱で、大企業・中小企業部門とも健康経営優良法人の認定基準にも含まれており、その実践は、超高齢化と生産年齢人口の減少が進む我が国において、企業イメージの向上や人材の確保・定着等につながります。

しかし、実際に“治療と仕事の両立支援”を進めていくうえで、「自分の会社は具体的に何をすればよい?何ができていない?何から手をつければよい?」と感じている方が多いのではないのでしょうか。

そこで、“治療と仕事の両立支援”の実践へ向けて、自社の強みと改善すべき点を把握できるチェックリスト(会社の“治療と仕事の両立支援”チェック30)を作成しました。

右頁のチェックリストは、以下の3点を重要視しています。

反復・継続して治療が必要となる疾病(がん、脳卒中、心疾患、糖尿病、肝炎、難病など)にかかっても、治療と仕事の両立が可能であること、そして、そのために活用できる制度があることを、社員に対し周知しておくこと

病気を早期発見できれば、その後の治療による身体への負担と仕事への影響をより少なくできる可能性があり、常日頃から社員が健康への関心を持つこと

病気になった当事者だけでなく、「困った時はお互い様」精神とともに、一時的に業務の負担が増える可能性のある周りの社員への配慮も必要であること



禁煙対策は必須

定期健康診断と事後措置*の実施は基本!

*健康診断結果に関する医師の意見聴取や就業上の配慮等のこと

第2ステップ：主治医による職場復帰可能の判断

本人から職場復帰の希望(意思表示)があったら、まずは「勤務情報提供書」を提出してもらう必要があります。そのうえで集学的カンファレンスで検討し、主治医の意見書として職場復帰可能の判断をくださいます(図12)。前述したように、“復職後に、ここまでは求められるであろう業務内容や役割”(P6図9)を、早い段階で共有しておかないと、早期の再休職を余儀なくされますので、その判断は慎重でなければなりません。

図13に、当該研究班(松平班)としての職場復帰の判断基準例を紹介します。

図12

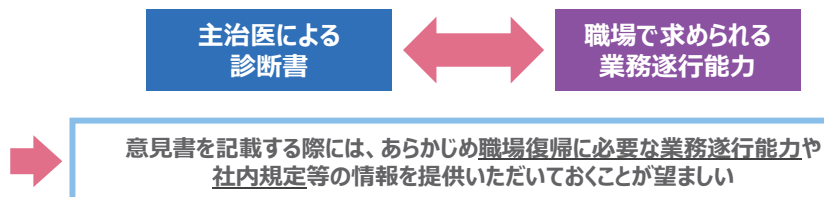
<第2ステップ> 主治医による職場復帰可能の判断

本人による職場復帰の希望(意思表示)

▶ 職場復帰に必要な手続きが職場から案内される

- ① 「勤務情報提供書」を提出してもらう
- ② 主治医による職場復帰可能の判断(主治医の意見書)
- ③ 意見書をもとにした産業医による職場復帰の可否判断
- ④ 事業者による職場復帰の最終決定

※主治医は、本人の症状の回復程度によって職場復帰について判断している可能性があり、それがただちに職場で求められる業務遂行能力までに回復しているか否かの判断とは限らない



©Ko Matsudaira 2022

図13

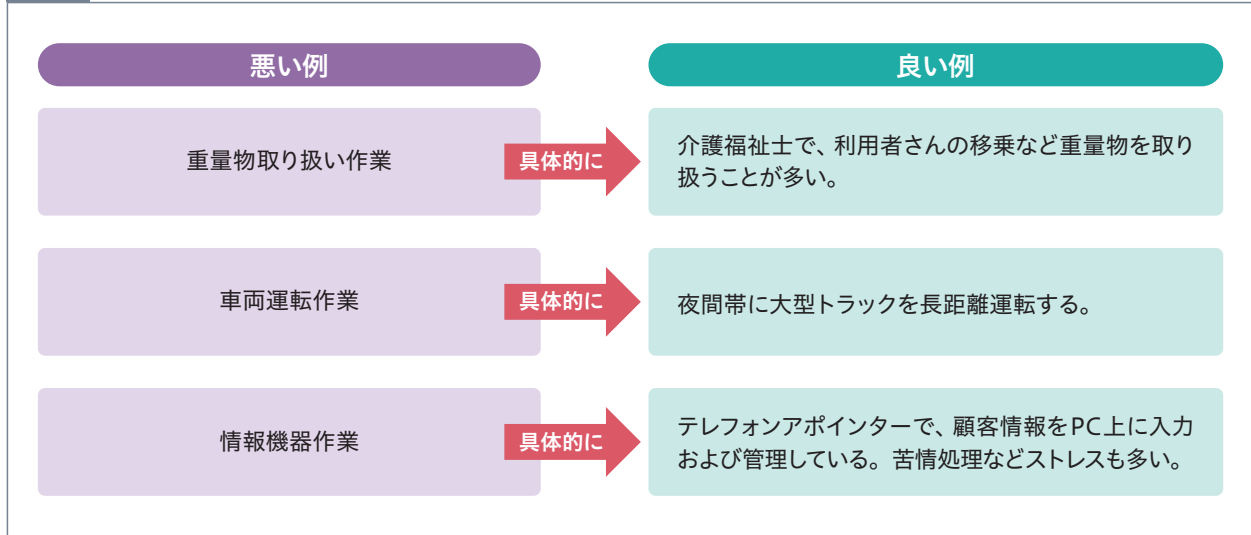
松平班としての職場復帰の判断基準例

- **慢性痛の状態が7～8割程度まで改善している**
昼間に眠気がなく、業務遂行に必要な注意力、集中力が回復している
- **本人の職場復帰への意欲が十分にある**
- **生活リズムが安定しており、日中に一定レベルの活動ができる**
就労環境を想定した図書館通い、テレワーク対応の小休憩を挟みながらのデスクワーク等を行うことができる
- **安全な通勤およびフルタイム勤務に耐え得る気力、体力の維持ができています**
原則として特に中小企業の場合
- **復職後に想定される職場環境に対し、再発予防の対応方法を理解できている**
コーピングストラテジーおよびセルフマネジメントの実践(例: ストレッチ、これだけ体操、マインドフルネス)
- **原則として、復職後は所定労働時間、所定労働日数の勤務ができる**
例: 営業日5日 1日8時間、職場と協調して勤務できる

©Ko Matsudaira 2022

意見書を作成する場合は、「厚生労働省 企業・医療機関連携マニュアル 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(参考資料)令和3年3月改訂版 P12-13」(P13-14参照)を参照・活用します。記載する前に、対象の患者さんが、実際にどのような作業を行っているかを具体的に把握する必要があります。以下の良い例にあるよう内容を把握するようにしましょう。

図14



また、禁忌事項ばかり重視するのではなく、どうすれば身体活動および仕事への参加を維持・強化できるかに焦点を当てることが望まれます。

業務内容に関し、**筋骨格系(首/腰/膝など)に負担がかかる重労働や長時間の同姿勢作業(座位、立位)**が、復職後にも求められる可能性がある場合は、療法士や整形外科医から適切な対処法を指導しましょう。

→ 腰痛に関しては、産業保健スタッフのための新腰痛対策マニュアル(P27~28)参照

第3ステップ以降

基本的には職場主導となりますが、**第3ステップ：職場復帰の可否の判断および職場復帰支援プランの作成**（図15）では、職場からその提案がないようであれば「生活記録表」を作成して記録するよう促しましょう。「生活記録表」は、健康行動を強化する行動療法に向けて有用ですので積極的に導入し、職場とも共有することが望まれます。この時期に、復職支援制度がある場合には、模擬出勤、通勤訓練、試し出勤（P4図5）を行っていきます。**第4ステップ：最終的な職場復帰の決定**がなされたら、ともに喜び、今後も“集学的チームとして寄り添っていく”という声掛けをしましょう。そして、**第5ステップ：職場復帰後のフォローアップ**を、計画的にペーシングを図りながら行っていきましょう。

図15

<第3ステップ> 職場復帰の可否の判断および職場復帰支援プランの作成

職場復帰の可否の判断

● 本人の評価

- ア. 職場復帰の意思があること
- イ. 症状の回復が就労に耐えうる状態であること
- ウ. 生活リズムが安定していること
例) 毎朝出勤に間に合う時刻に起きているか、日中活動できているかなど（生活記録表の活用）
- エ. その他：治療に関する問題点や本人の行動特性、家族の支援などの確認

「生活記録表」

- * 生活リズムの評価
- * 日中の活動の評価
- * 復帰可否の判断材料
- * 本人にとっての励み

● 職場の受け入れ状況の確認

- ア. 業務量および業務内容について調整すること
- イ. 就業上の配慮を行うこと（残業や休日出勤、出張などの禁止や制限）
- ウ. 配置転換や異動が必要か否か
- エ. 勤務制度の変更が必要か否か（フレックス勤務や裁量労働制など）
- オ. 通院時間を確保できるよう配慮すること

- 第3ステップは医療者側が主導することではないが、行動療法として有用な可能性のある「生活記録表」は共有することが望ましい

©Ko Matsudaira 2022

文責：松平 浩

令和3年度 厚生労働科学研究費補助金/慢性の痛み政策研究事業
慢性の痛み患者への就労支援/仕事と治療の両立支援および労働生産性の向上に寄与するマニュアルの開発と普及・啓発
(研究代表者：松平 浩)

制作：株式会社アーツユニット

職場復帰の可否等について主治医の意見を求める際の様式例

患者氏名		生年月日	年	月	日
住所					

復職に関する 意見	<input type="checkbox"/> 復職可 <input type="checkbox"/> 条件付き可 <input type="checkbox"/> 現時点で不可(休業：～ 年 月 日)
	意見
業務の内容について職場で配慮した ほうがよいこと (望ましい就業上の措置)	<p>例：重いものを持たない、暑い場所での作業は避ける、車の運転は不可、残業を避ける、長期の出張や海外出張は避ける など</p> <p>注) 提供された勤務情報を踏まえて、医学的見地から必要と考えられる配慮等の記載をお願いします。</p>
その他配慮事項	<p>例：通院時間を確保する、休憩場所を確保する など</p> <p>注) 治療のために必要と考えられる配慮等の記載をお願いします。</p>
上記の措置期間	年 月 日 ～ 年 月 日

上記内容を確認しました。

令和 年 月 日 (本人署名) _____

上記のとおり、職場復帰の可否等に関する意見を提出します。

令和 年 月 日 (主治医署名) _____

(注)この様式は、患者が病状を悪化させることなく治療と就労を両立できるように、職場での対応を検討するために使用するものです。この書類は、患者本人から会社に提供され、プライバシーに十分配慮して管理されます。

勤務情報を主治医に提供する際の様式例

(主治医所属・氏名) 先生

今後の就業継続の可否、業務の内容について職場で配慮したほうがよいことなどについて、先生にご意見をいただくための従業員の勤務に関する情報です。

どうぞよろしくお願い申し上げます。

従業員氏名		生年月日	年	月	日
住所					
職 種	※事務職、自動車の運転手、建設作業員など				
職務内容	(作業場所・作業内容) [] <input type="checkbox"/> 体を使う作業(重作業) <input type="checkbox"/> 体を使う作業(軽作業) <input type="checkbox"/> 長時間立位 <input type="checkbox"/> 暑熱場所での作業 <input type="checkbox"/> 寒冷場所での作業 <input type="checkbox"/> 高所作業 <input type="checkbox"/> 車の運転 <input type="checkbox"/> 機械の運転・操作 <input type="checkbox"/> 対人業務 <input type="checkbox"/> 遠隔地出張(国内) <input type="checkbox"/> 海外出張 <input type="checkbox"/> 単身赴任				
勤務形態	<input type="checkbox"/> 常昼勤務 <input type="checkbox"/> 二交替勤務 <input type="checkbox"/> 三交替勤務 <input type="checkbox"/> その他()				
勤務時間	__時__分 ~ __時__分(休憩__時間。週__日間。) (時間外・休日労働の状況:) (国内・海外出張の状況:)				
通勤方法 通勤時間	<input type="checkbox"/> 徒歩 <input type="checkbox"/> 公共交通機関(着座可能) <input type="checkbox"/> 公共交通機関(着座不可能) <input type="checkbox"/> 自動車 <input type="checkbox"/> その他() 通勤時間:()分				
休業可能期間	__年__月__日まで(__日間) (給与支給 <input type="checkbox"/> 有り <input type="checkbox"/> 無し 傷病手当金●%)				
有給休暇日数	残__日間				
その他 特記事項					
利用可能な 制度	<input type="checkbox"/> 時間単位の年次有給休暇 <input type="checkbox"/> 傷病休暇・病気休暇 <input type="checkbox"/> 時差出勤制度 <input type="checkbox"/> 短時間勤務制度 <input type="checkbox"/> 在宅勤務(テレワーク) <input type="checkbox"/> 試し出勤制度 <input type="checkbox"/> その他()				

上記内容を確認しました。

令和 年 月 日 (本人署名) _____

令和 年 月 日 (会社名) _____

復職の可否等について主治医の意見を求める

医療機関が作成する際のポイント

- 労働者の体調悪化の防止や治療継続の観点から、事業者による職場復帰検討の可否について意見を記載
(職場復帰の可否の最終的な判断は安全と健康確保の観点からあくまで事業者が行うものであり、その判断の参考とするため、主治医の意見を求めるものである)
- 見通しが立っている範囲の情報を記載
- 不確定な予定に関しては、いつごろ目途が立つかについて記載があると、事業者にとって就業上の措置や配慮を見直す時期の目安となる
- 複数科受診の場合、他科受診の頻度等も考慮して記載
- 勤務情報提供書の記載内容や労働者の意見等を踏まえ、通院日や通院の時間帯等に関して配慮できる場合には、労働者と話し合った上で治療の予定に反映

- 勤務情報提供書等を通じて事業者や労働者から相談のあった事項に対する意見を中心に記載
- 職務上、必要となる作業・要件に対して制限が必要な場合には、その理由と制限が必要となる期間について併記すると、事業者も計画的に対応を検討しやすい
- 職場において治療のために必要と考えられる配慮等について記載があると、労働者からの申出があった際に事業者においてスムーズな対応がなされやすい

- 措置期間は、症状や治療経過を踏まえ、上記の就業上の措置や配慮事項が有効であると考えられる期間を記載
- 措置期間は、事業者にとって、次に主治医に意見を求める時期の目安になる

患者氏名	
住所	

復職に関する意見	<input type="checkbox"/> 復職可 <input type="checkbox"/> 条件付き可
	意見

業務の内容について職場で配慮したほうがよいこと (望ましい就業上の措置)	例：重いものを持たない、 長期の出張や海外出張 注) 提供された勤務情報をお願いします。
---	--

その他配慮事項	例：通院時間を確保する、 注) 治療のために必要と考
上記の措置期間	年 月

上記内容を確認しました。
平成 年 月 日 (本人)

上記のとおり、職場復帰の可否等に関する意見
平成 年 月 日 (主治医)
(注)この様式は、患者が病状を悪化させることなく治
ものです。この書類は、患者本人から会社に提供

際の様式例（主治医意見書）の記載のポイント

事業者が確認する際のポイント

- 労働者の職場復帰の可否や事業場における就業上の措置や配慮事項に関しては、主治医意見書をもとに、産業医等の意見も勘案しつつ、労働者と十分話し合った上で、事業者が最終的に決定する

- 入院や通院のスケジュールは、就業上の措置や治療に対する配慮の内容が変わる時期の目安になる
- 入院や通院のスケジュールは、必ずしも確定していない場合もある点に留意
- 通院日や通院の時間帯等がどの程度柔軟に調整できるのかを確認し、通院時間確保のための配慮を検討

- 主治医意見書の措置期間は、就業上の措置や配慮事項の見直しや、次の主治医の意見の取得のタイミングの目安になる

- ガイドラインで示された情報の取扱いに則り情報を取り扱う

生年月日	年	月	日
<input type="checkbox"/> 現時点で不可(休業：～ 年 月 日)			
暑い場所での作業は避ける、車の運転は不可、残業を避ける、は避ける など 踏まえて、医学的見地から必要と考えられる配慮等の記載			
休憩場所を確保する など えられる配慮等の記載をお願いします。			
日	～	年	月 日
署名) _____			
を提出します。			
署名) _____			
療と就労を両立できるよう、職場での対応を検討するために使用する され、プライバシーに十分配慮して管理されます。			