

令和 5 年度 厚生労働省科学研究費補助金

治療と仕事を両立する患者に対する継続的な支援の実態と方策の検討
(22JA1002)

分担研究報告書

支援者視点の客観的な調査:
就業配慮の変更に関する産業医側からの調査

研究代表者

永田 昌子
(産業医科大学医学部 両立支援科学 准教授)

令和5年度 厚生労働省科学研究費補助金

治療と仕事を両立する患者に対する継続的な支援の実態と方策の検討

支援者視点の客観的な調査: 就業配慮の変更に関する産業医側からの調査

研究代表者 永田 昌子 (産業医科大学 医学部 両立支援科学 准教授)

研究分担者 立石 清一郎 (産業医科大学産業生態科学研究所災害産業保健センター教授)

研究分担者 高橋 都 (岩手医科大学 医歯薬総合研究所 客員教授)

研究要旨:

患者の治療と就労の両立をしていくなかで、患者側の要因（病状や治療など）や職場側の要因（仕事内容など）は変化する。それらの変化に応じ治療と就労の両立を継続的に支援していくことが求められている。

がん患者は、治療を続けながら就労を継続するなかで、治療に伴う倦怠感や疲弊 1)、痛みなどの身体的問題、集中力や記憶力の低下 2)などの認知的問題を抱えることがあると報告されている。それらの変化に応じ業務を遂行する能力の変化があった場合は、職場での配慮の変更など継続的な支援が必須である。支援は当事者である患者（以下、当事者）が自身の状態を説明し再開されるが、支援を申出やすい環境が整っていない可能性がある。また、当事者からの支援の申出がなくても、最初の支援に関わった支援者が当事者の状態に関する情報を入手し、支援が必要な状態を把握し、支援を申出よう当事者に促すことも出来るが、そのような働きかけが出来る条件が揃っていない可能性がある。

職場での配慮の継続や変更と支援の方法の実態について明らかにすることを目的とし、支援者視点かつ客観的データとして、身体疾患を持つ労働者に対する配慮の変更に着目し、産業医を対象に事例収集調査を実施した。

産業医部会の協力を得て、産業医部会員に郵送にて事例収集調査の協力を募った。郵送は2023年1月と3月に実施した。WEBシステムを用いてWEB上での入力を依頼した。収集した情報は、事例の性別、年代、疾病名、休職期間、労働者の作業内容、職場復帰直後の就業上の配慮と就業上の配慮の変更の有無、変更の時期、変更の契機、職場での支援方法であった。

2023年7月時点で、93例の事例を収集した。うち、配慮を見直した事例は72例であり、検討した結果配慮を見直ししていない事例が21例であった。約2割は継続的な配慮が必要であった事例と考えられる。

配慮の見直しの内容から、以下の5パターンと配慮を見直さなかった事例に分類することが出来た。

- ① 症状の軽減による配慮の解除
- ② 復帰後の勤務実態や仕事ぶりに合わせた配慮の見直し
- ③ 症状増悪もしくは新たな症状の出現による配慮の追加
- ④ 職場側の変更による配慮の変更

⑤ リスクが下がったことを確認し配慮の解除

⑥ 検討の結果、配慮を見直さなかった事例

配慮の見直しの契機は、「就業上の配慮を要する期間をあらかじめ定めておいて、その前に面談等にて状況を確認」したことであり、配慮の実施後半年以内に7割以上の配慮の変更がなされていたことを考えると、企業側の産業保健スタッフに求められることとして復職時の配慮の実施期限は半年を目途にし、見直しを求めることが適切かもしれない。

研究協力者

原田 有理沙 (産業医科大学 医学部 両立支援科学 助教)

古江 晃子 (産業医科大学 医学部 両立支援科学 修練医)

渡邊 萌美 (産業医科大学 医学部 両立支援科学 修練医)

A. 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)の公表、2020年には診療報酬が改訂され、療養・就労両立支援指導料が加算できるようになり、わが国における治療と仕事の両立支援の取り組みへの関心が高まった。しかし、まだ、十分普及しているとはいえない。ガイドラインにフォローアップの必要性が言及されているものの、継続的な支援の実態や支援再開の具体的な契機については明らかではない。がん患者は、治療を受けながら就労を継続するなかで、治療に伴う倦怠感や疲弊、痛みなどの身体的問題、集中力や記憶力の低下などの認知的問題を抱えることがあると報告されている。それらの変化に応じ業務を遂行する能力の変化があった場合は、職場での配慮の変更など継続な支援が必須である。職場での配慮の継続や変更の実態とその方法は明らかではない。本研究の目的は、身体疾患を持つ

労働者に対する配慮の変更に着目した事例を収集し、職場での配慮の継続や変更と支援の方法の実態について明らかにすることである。

B. 方法

本研究は事例を収集することを主な目的とした侵襲を伴わない観察研究である。

研究の具体的方法は、日本産業衛生学会産業医部会員を中心に事例を収集した。80事例を目標にし、日本産業衛生学会産業医部会員に郵送とメールにて事例収集調査の協力を募った。郵送は2023年1月と3月に実施した。がんと難病、心疾患など身体疾患を持つ労働者に対する職場での支援事例を収集した。WEBシステムを用いてWEB上での入力を依頼した。収集する情報は、事例の性別、年代、疾病名、休職期間、労働者の作業内容、職場復帰直後の就業上の配慮と就業上の配慮の変更の有無、変更の時期、変更の契機、職場での支援方法とした。

研究参加者に対し、事例収集に回答することについて依頼文書を以て事業場に説明と承認をもらうように依頼した。

(倫理面への配慮)

本研究は、産業医科大学倫理審査委員会の承認を得て実施した。

C. 結果

2023 年 7 月時点で、93 例の事例を収集した。うち、配慮を見直した事例は 72 例であり、検討した結果配慮を見直ししていない事例が 21 例であった。

集まった事例の詳細を別表に示す。年代は、総計 93 人の回答者の中で、10 代は 2 人 (2.2%)、20 代は 15 人 (16.1%)、30 代は 16 人 (17.2%)、40 代は 13 人 (14.0%)、50 代は 40 人 (43.0%)、そして 60 代は 7 人 (7.5%) であり、50 代の回答者が全体のほぼ半数を占めた。性別は男性が多く 76.3%であった。

雇用形態は、正社員は 83 人 (89.2%)、定年後再雇用は 6 人 (6.5%)、フルタイム契約職員は 2 人 (2.2%)、アルバイト・パートは 1 人 (1.1%)、その他 1 人 (1.1%) であった。

職種は、専門的・技術的職業が 31 人 (33.3%)、生産工程の職業が 22 人 (23.7%)、事務的職業が 14 人 (15.1%)、管理的職業が 9 人 (9.7%)、サービスの職業が 6 人 (6.5%)、保安の職業、販売の職業、輸送・機械運転の職業がそれぞれ 1 人 (1.1%)、そしてその他が 8 人 (8.6%) であった。

休職期間は 1 カ月未満の休職期間を持つ従業員が 27 人 (29.0%)、1 カ月以上～3 カ月未満が 32 人 (34.4%)、3 カ月以上～6 カ月未満が 16 人 (17.2%)、6 カ月以上～9 カ

月未満が 12 人 (12.9%)、9 カ月以上～12 カ月未満が 3 人 (3.2%)、12 カ月以上～24 カ月未満が 1 人 (1.1%)、24 カ月以上～36 カ月未満が 2 人 (2.2%) であった。1 カ月未満で全体の約 3 分の 1、3 カ月未満は全体の約 3 分の 1 を占めていた。

複数選択可能で選択してもらった休業前に行っていた作業は、PC 作業は 44 人 (47.3%)、注意力の必要な作業は 42 人 (45.2%)、事務作業は 38 人 (40.9%) が行っており、これらも高い割合を示しています。対人サービスや顧客とのコミュニケーションを伴う作業、複数のことを同時に行う作業はそれぞれ 31 人 (33.3%)、身体への負荷が大きい作業には 28 人 (30.1%)、指先を細かく使う作業には 23 人 (24.7%)、大きく体を使う作業には 22 人 (23.7%) であった。暑熱または寒冷な場所での作業は 18 人 (19.4%)、粉じんや有害物質を取り扱う作業は 11 人 (11.8%)、高所作業や重機・車の運転など本人および公衆に危険が及ぶ作業は 7 人 (7.5%) が行っていた。PC 作業や注意を要する作業、事務作業が主な業務内容として挙げられる一方で、身体労働や特定の環境下での作業を行う従業員も一定数存在していた。

罹患していた病気は、悪性腫瘍が 17 名、脳疾患 8 名、心疾患 8 名、骨折など整形疾患 8 名、炎症性腸疾患 5 名などであった。

復職当初の転帰は一定の制限のもと、元の業務に従事した事例が 65.6 %、配置転換をした事例が 22.6%を占めた。最初に職場で実施した就業上の配慮は、最も多かった

配慮は時間外労働の減免であった。62 件 (66.7%)。次に複雑な作業や身体的負荷の高い作業の免除が 32 件 (34.4%)、在宅勤務やテレワークの利用、出張の減免や出先エリアの調整がそれぞれ 26 件 (28.0%) であり、交代制勤務の減免は 25 件 (26.9%)、フォロー体制の強化が 22 件 (23.7%)、休憩しやすい環境整備は 21 件 (22.6%) であった。その他、業務の軽減や休暇申請のしやすさ、時差出勤の利用などの配慮も行われており、配慮なしは 5 件 (5.4%)、作業設備の準備に関する配慮は 1 件 (1.1%) となっていた。職場では従業員の健康と働きやすさをサポートするために多岐にわたる措置が講じられていることが伺える。

配慮の見直しの時期は 1 カ月未満： 4 件 (4.5%)、1 カ月後： 18 件 (20.2%)、2-3 カ月後： 25 件 (28.1%)、4-6 カ月後： 17 件 (19.1%)、7-9 カ月後： 3 件 (3.4%)、10-12 カ月後： 5 件 (5.6%)、13 カ月後以降： 3 件 (3.4%)、段階的に解除： 4 件 (4.5%)、であった。配慮の実施後半年以内に 7 割程度の事例で配慮の変更がなされていた。

また、配慮の見直しの契機は、「就業上の配慮を要する期間をあらかじめ定めておいて、その前に面談等にて状況を確認」するタイミングが最も多く、約半数を占めた。また、「本人の申し出」13 件 (14.0%)、「職場からの申し出」7 件 (7.5%) が続いた。

D. 考察

93 例の事例を収集した。うち、配慮を見直した事例は 72 例 (77.4%) であり、検討し

た結果配慮を見直ししていない事例が 21 例 (22.5%) であった。約 2 割は継続的な配慮が必要であった事例と考えられる。

配慮の見直しの内容から、以下の 5 パターンと配慮を見直さなかった事例に分類することが出来た。(事例参照)

- ① 症状の軽減による配慮の解除
- ② 復帰後の勤務実態や仕事ぶりに合わせた配慮の見直し
- ③ 症状増悪もしくは新たな症状の出現による配慮の追加
- ④ 職場側の変更による配慮の変更
- ⑤ リスクが下がったことを確認し配慮の解除
- ⑥ 検討の結果、配慮を見直さなかった事例

配慮の見直しの契機は、「就業上の配慮を要する期間をあらかじめ定めておいて、その前に面談等にて状況を確認」したことであり、配慮の実施後半年以内に 7 割以上の配慮の変更がなされていたことを考えると、企業側の産業保健スタッフに求められることとして復職時の配慮の実施期限は半年を目途にし、見直しを求めることが適切かもしれない。

E. 結論

職場での配慮の継続や変更と支援の方法の実態について身体疾患を持つ労働者に対する配慮の変更に着目した事例の収集を実施した。配慮の見直しの契機は、「就業上の配慮を要する期間をあらかじめ定めておいて、その前に面談等にて状況を確認」したこ

とであり、配慮の実施後半年以内に 7 割以上の配慮の変更がなされていたことを考えると、企業側の産業保健スタッフに求められることとして復職時の配慮の実施期限は半年を目途にし、見直しを求めることが適切かもしれない。

F. 引用・参考文献

なし

G. 学会発表

1. 永田昌子、原田有理沙、古江晃子、渡邊萌美. 身体疾患を有する労働者への就業

配慮の変更に関する調査. 第 97 回日本産業衛生学会、2024 年 5 月広島、オンデマンド発表（予定）

H. 論文業績

なし

I. 知的財産権の出願・登録状況:

1. 特許取得
なし
2. 実用新案登録
なし
3. その他
なし

① 症状の軽減による配慮の解除

基本情報		
	事例候補の年齢	50 代
	事例の性別	女性
	事例の事業場の	1,000 人以上
	事例の雇用条件	正社員
	事例の職種	事務的職業
職種と疾患情報		
	就業上の配慮に関連した疾病名	大腸癌、悪性腫瘍
	休職期間	3 カ月以上～6 カ月未満
	従事していた作業	事務作業、PC 作業
	勤務時間	常日勤
	時間外労働	20～45 時間／月
	通勤手段	自家用車
配慮について		
	復職当初の転帰	一定の制限のもと、元の業務に従事
	健康障害・副作用	感覚機能や痛み、消化器系・代謝系・内分泌系の機能
	特に注目される状況	ストーマ造設、抗がん剤治療による副作用（末梢神経障害、寒冷刺激）
	就業上の配慮の見直しをした時期	2～3 カ月後
	就業上の配慮を見直した経緯	就業上の配慮を要する期間をあらかじめ定めていて、その前に面談等にて状況を確認した
	実際に実施した就業上の配慮	時間外労働の減免、複雑な作業や身体的負荷の高い作業の免除、暑すぎない、寒すぎない環境整備、トイレに行きやすい環境整備
配慮の見直しの理由の詳細		抗がん剤治療による副作用が強く、抗がん剤を変更（減薬）したところ寒冷刺激が軽減した。そのため、PC 作業時の手袋着用必要性がなくなった。

② 復帰後の勤務実態や仕事ぶりに合わせた配慮の見直し

基本情報	
事例候補の年齢	50 代
事例の性別	男性
事例の事業場の	100～299 人
事例の雇用条件	正社員
事例の職種	管理的職業
職種と疾患情報	
就業上の配慮に関連した疾病名	脳梗塞、脳疾患
休職期間	3 カ月以上～6 カ月未満
従事していた作業	事務作業、対人サービスや顧客とのコミュニケーションを伴う作業
勤務時間	常日勤
時間外労働	20～45 時間／月
通勤手段	公共交通機関（着座可）
配慮について	
復職当初の転帰	一定の制限のもと、元の業務に従事
健康障害・副作用	音声と発話の機能、神経筋骨格と運動に関連する機能
特に注目される状況	具体的指示を出すのが、円滑さが低下している。
就業上の配慮の見直しをした時期	2～3 カ月後
就業上の配慮を見直した経緯	本人の申し出
実際に実施した就業上の配慮	時間外労働の減免、複雑な作業や身体的負荷の高い作業の免除、対人サービスの減免
配慮の見直しの理由の詳細	脳梗塞による発話や指示出しの円滑さの低下のため、対人的業務の負担の軽減を職場に要請した。

③ 症状増悪もしくは新たな症状の出現による配慮の追加

基本情報	
事例候補の年齢	50 代
事例の性別	男性
事例の事業場の	50～99 人
事例の雇用条件	正社員
事例の職種	輸送・機械運転の職業
職種と疾患情報	
就業上の配慮に関連した疾病名	リウマチ、その他
休職期間	1 カ月未満
従事していた作業	大きく体を使う作業、身体への負荷が大きい作業、高所作業や重機・車の運転など本人および公衆に危険が及ぶ作業
勤務時間	常日勤
時間外労働	20－45 時間／月
通勤手段	自家用車、徒歩
配慮について	
復職当初の転帰	一定の制限のもと、元の業務に従事
健康障害・副作用	感覚機能や痛み、神経筋骨格と運動に関連する機能、皮膚および関連する構造の機能
特に注目される状況	身体への負荷が大きい作業、フォロー体制の強化
就業上の配慮の見直しをした時期	4～6 カ月後
就業上の配慮を見直した経緯	就業上の配慮を要する期間をあらかじめ定めていて、その前に面談等にて状況を確認した
実際に実施した就業上の配慮	重量物取り扱い禁止
配慮の見直しの理由の詳細	痛みや自覚症状に合わせて作業負荷の軽減を検討してもらう事とした。デスクワークの経験なしであった。本来なら重量物の取扱いと運転をする業務であった。

④ 職場側の変更による配慮の変更

基本情報		
	事例候補の年齢	20 代
	事例の性別	女性
	事例の事業場の	50 人未満
	事例の雇用条件	正社員
	事例の職種	サービスの職業
職種と疾患情報		
	就業上の配慮に関連した疾病名	両側乳がん、悪性腫瘍
	休職期間	1 カ月以上～3 カ月未満
	従事していた作業	事務作業、PC 作業、指先を細かく使う作業、対人サービスや顧客とのコミュニケーションを伴う作業、複数のことを同時に行う作業
	勤務時間	常日勤
	時間外労働	20 時間／月未満
	通勤手段	公共交通機関（着座可）
配慮について		
	復職当初の転帰	一定の制限のもと、元の業務に従事
	健康障害・副作用	精神機能、感覚機能や痛み、皮膚および関連する構造の機能、疲労感、集中力の低下、術創の疼痛、脱毛
	特に注目される状況	—
	就業上の配慮の見直しをした時期	7～9 カ月後
	就業上の配慮を見直した経緯	職場からの申し出
	実際に実施した就業上の配慮	時間外労働の減免
配慮の見直しの理由の詳細		疲労感と集中力の低下に対し、マルチタスクをなくす配慮を行っていたが、全社的な事業再編により異動となり、マルチタスク前提の仕事以外残らなくなった。配属後の業務で可能な配慮である残業制限のみ継続となった。

⑤ リスクが下がったことを確認し配慮の解除

基本情報	
事例候補の年齢	40 代
事例の性別	男性
事例の事業場の	1,000 人以上
事例の雇用条件	正社員
事例の職種	管理的職業
職種と疾患情報	
就業上の配慮に関連した疾病名	くも膜下出血
休職期間	1 カ月未満
従事していた作業	事務作業、PC 作業、複数のことを同時に行う作業
勤務時間	常日勤
時間外労働	20～45 時間／月
通勤手段	公共交通機関（着座可） 公共交通機関（着座不可）
配慮について	
復職当初の転帰	一定の制限のもと、元の業務に従事
健康障害・副作用	健康障害・副作用は発生していない 後遺障害なしだが、出血源となる動脈瘤などが 見つからなかった 出血源不明のため再出血のリスク
特に注目される状況	—
就業上の配慮の見直しをした時期	2～3 カ月後
就業上の配慮を見直した経緯	就業上の配慮を要する期間をあらかじめ定めてい て、その前に面談等にて状況を確認した
実際に実施した就業上の配慮	時間外労働の減免、在宅勤務／テレワークの 利用、出張の減免／出先（担当）エリアの調整、 単身赴任解除
配慮の見直しの理由の詳細	再出血のリスクが軽減したと考えられる時点で 制限の緩和を検討予定である

⑥ 配慮の見直しを検討したが、見直しの見送り

基本情報	
事例候補の年齢	50 代
事例の性別	男性
事例の事業場の	300～999 人
事例の雇用条件	正社員
事例の職種	専門的・技術的職業
職種と疾患情報	
就業上の配慮に関連した疾病名	脳梗塞／右上下肢の不全麻痺あり
休職期間	9 カ月以上～12 カ月未満
従事していた作業	事務作業、PC 作業、指先を細かく使う作業、対人サービスや顧客とのコミュニケーションを伴う作業、複数のことを同時に行う作業
勤務時間	常日勤
時間外労働	20 時間／月未満
通勤手段	公共交通機関（着座可）
配慮について	
復職当初の転帰	一定の制限のもと、元の業務に従事
健康障害・副作用	感覚機能や痛み、音声と発話の機能、神経筋骨格と運動に関連する機能
特に注目される状況	—
就業上の配慮の見直しをした時期	2～3 カ月後
就業上の配慮を見直した経緯	就業上の配慮を要する期間をあらかじめ定めていて、その前に面談等にて状況を確認した
実際に実施した就業上の配慮	担当業務を限定
配慮の見直しの理由の詳細	歩行については杖がなくとも歩行できる状態に回復しましたが、思わぬところで右上下肢が物品等に接触してしまう（コードをひっかけてしまう、台の上にある物品に触れてしまう）ことがあると面談で聴取されたことから、パトロール業務については今後も実施しないこととしました。

年代	数	割合
10代	2	2.2
20代	15	16.1
30代	16	17.2
40代	13	14.0
50代	40	43.0
60代	7	7.5
総計	93	100.0

事業場の規模	数	割合
100－299人	11	11.8
1000人以上	44	47.3
300－999人	27	29.0
50－99人	6	6.5
50人未満	4	4.3
わからない	1	1.1
総計	93	100.0

職種	数	割合
専門的・技術的職業	31	33.3
生産工程の職業	22	23.7
事務的職業	14	15.1
管理的職業	9	9.7
サービスの職業	6	6.5
保安の職業	1	1.1
販売の職業	1	1.1
輸送・機械運転の職業	1	1.1
その他	8	8.6
総計	93	100.0

性別	数	割合
男性	71	76.3
女性	22	23.7
総計	93	100.0

雇用形態	数	割合
正社員	83	89.2
定年後再雇用	6	6.5
フルタイム 契約職員	2	2.2
アルバイト・パート	1	1.1
その他（具体的に）	1	1.1
総計	93	100.0

休職期間	数	割合
1カ月未満	27	29.0
1カ月以上～3カ月未満	32	34.4
3カ月以上～6カ月未満	16	17.2
6カ月以上～9カ月未満	12	12.9
9カ月以上～12カ月未満	3	3.2
12カ月以上～24カ月未満	1	1.1
24カ月以上～36カ月未満	2	2.2
総計	93	100.0

作業（複数選択可能）	数	割合
PC作業	44	47.3
注意力の必要な作業	42	45.2
事務作業	38	40.9
対人サービスや顧客とのコミュニケーションを伴う作業	31	33.3
複数のことを同時に行う作業	31	33.3
身体への負荷が大きい作業	28	30.1
指先を細かく使う作業	23	24.7
大きく体を使う作業	22	23.7
暑熱または寒冷な場所での作業	18	19.4
粉じんや有害物質を取り扱う作業	11	11.8
高所作業や重機・車の運転など本人および公衆に危険が及ぶ作業	7	7.5

悪性腫瘍	
乳がん	4
大腸がん	3
胸部食道がん	2
悪性腫瘍	1
胃がん	1
喉頭癌	1
胸腺カルチノイド	1
慢性骨髄性白血病	2
小脳血管芽腫	1
腭頭部がん	1
前立腺がん、帯状疱疹後神経痛	1
多発性骨髄腫	1
胆管がん	1
直腸がん	1
肺がん	2
ホジキンリンパ腫（再発）	1

脳疾患	
脳梗塞	4
外傷性脳挫傷によるてんかん発作	1
感染性心内膜炎による脳出血	1
くも膜下出血	2
高次脳機能障害	1
左脳皮質下出血	1
小脳梗塞	1
脳出血 症候性てんかん	1
脳出血後遺症、高次機能障害、抑うつ状	1
脳脊髄炎	1
脳動静脈奇形（破裂）、症候性てんかん	1
片頭痛	1
もやもや病手術後脳梗塞	1

心疾患	
拡張型心筋症	2
大動脈閉鎖不全	1
大動脈解離	1
解離性大動脈瘤/下行大動脈置換術後	1
急性前壁中隔心筋梗塞、心原性肺水腫、心膜炎⇒2回目	1
心筋梗塞(ICD植込み後)	1
心臓弁膜症術後、自閉スペクトラム症、強度弱視	1
慢性心不全（先天性心疾患）	2

消化器	
潰瘍性大腸炎	6
アルコール性肝硬変	1
クローン病	1
慢性膵炎 急性増悪 DM	1

整形疾患	
頸椎神経根症	2
肩関節周囲炎	1
寛骨骨折	1
座骨骨髄炎、臀部の褥瘡	1
上腕骨骨折	2
大腿骨骨折	1
膝関節症、足首捻挫	1

その他	
関節リウマチ	2
糖尿病	3
アトピー性皮膚炎、胸肋関節炎、SAPHO症候	1
ジストニア	1
つわり	1
バセドウ病、甲状腺全摘出後	1
リウマチ	1
強皮症、間質性肺炎	1
胸郭出口症候群	1
顕微鏡的多発血管炎	1
視神経脊髄炎	1
縦隔腫瘍（良性）	1
髄鼻漏	1
切迫早産	1
頭部外傷、軸索損傷、高次脳機能障害	1
尿管膜遺残症、膵炎、コロナ感染	1
肺血栓塞栓症	1
反応性低血糖	1
網膜色素変性症	2
梨状筋症候群	1

甲状腺	
甲状腺腫瘍、甲状腺機能亢進症	1

復職当初の転帰		
一定の制限のもと、元の業務に従事	61	65.6
配置転換	21	22.6
制限はなく、元の業務に従事	7	7.5
その他（具体的に）	4	4.3

上記の病名に対し、最初に職場で実施した就業上の配慮	
配慮なし	5
時間外労働の減免	62
複雑な作業や身体的負荷の高い作業の免除詳細は次の質問で選択ください。	32
在宅勤務／テレワークの利用	26
出張の減免／出先（担当）エリアの調整	26
交代制勤務の減免	25
フォロー体制の強化	22
休憩しやすい環境整備	21
その他の業務の軽減（ノルマ軽減、納期延長、担当先の調整）	16
休暇申請しやすい環境整備	16
時差出勤の利用	11
移動に関する配慮（エレベーターの利用、近い場所への駐車）	8
暑すぎない、寒すぎない環境整備	8
対人サービスの減免	7
トイレに行きやすい環境整備	6
間食、捕食の許可	5
バリアフリーに関する整備／オストメイト対応トイレの整備	3
作業設備の準備（保護具、治具、拡大鏡、読み上げソフトなど）	1
その他（具体的に）	24

配慮の見直しの時期		
1カ月未満	2	2.2
1カ月後	18	19.4
2-3カ月後	23	24.7
4-6か月後	15	16.1
7-9か月後	2	2.2
10-12カ月後	5	5.4
13カ月後	1	1.1
その他（具体的に）	17	18.3
空白	10	10.8

配慮の見直しの契機		
就業上の配慮を要する期間をあらかじめ定めていて、その前に面談等にて状況を確認した	37	39.8
本人の申し出	13	14.0
職場からの申し出	7	7.5
PC作業	3	3.2
その他（具体的に）	19	20.4
空白	14	15.1