

## 新年に寄せて～改めて考える「病と健康、そして働くこと」～

新型コロナウイルス感染症の世界的流行により、健康に関わる問題が誰にとっても自分事だった2020年。いつもとは違う年末年始を過ごされた方も多かったことと思います。そのような中でも新しい年を迎え、全ての人が等しく年齢も重ねることとなりますが、皆さまの職場で働く方々の平均年齢はいくつになりますか？

超高齢社会であり、高齢化率が世界一高い日本では、何かしら病気の治療をしながら働く労働者が増え続けています。事業場においては健康確保対策の土台として定期健康診断を行うことが義務づけられていますが、その結果について医師の意見を聴いた上で就業区分・就業措置を決定、実施するところまでが義務に含まれます。これは産業医の選任が義務化されていない労働者数50人未満の事業場でも同様です。

就業区分	内容	就業上の措置の例
通常勤務	通常の勤務でよいもの	(制限を必要としない)
就業制限	勤務に制限を加える 必要のあるもの	勤務による負荷を軽減するため(労働時間の短縮、出張や時間外労働の制限、就業場所の変更、深夜業の禁止や回数制限、作業の転換等)の措置
要休業	勤務を休む必要のあるもの	療養のため、休暇、休職等により一定期間勤務させない措置

『事業場における治療と仕事の両立支援ガイドライン』は平成28年3月に公表されました。育児や介護など家庭生活との両立支援に比べ、とっつきにくい印象をお持ちの方もいるかもしれませんが、定期健康診断後、医師意見を聴いて就業区分・就業措置を決めるという一連の流れを行っている事業場では、同じ手続きを、継続反復

して治療が必要な疾患に罹患した労働者本人の申し出を端緒に行うわけですから、流れとしてはそれほど目新しいことではありません。違うことは、本人の申し出が必要なことと、本人を通じて主治医や医療ソーシャルワーカーの協力を得ることが必要になることです。

労働者数50人未満で「実は定期健康診断後の医師意見聴取をしたことがない…」事業場の方は、ぜひ宇都宮地域産業保健センターにご一報ください(支援は無料です)。法に定められていることは必要最小限のラインですが、ここをキッチリ行うことで、職場の健康課題を見だし、より積極的な健康づくりの計画実践など次のステップに進みやすくなります。

労働者数によらず「従業員が病気になった時に就業措置や配慮の内容として検討できる社内制度が見直したい…」「従業員に病気治療と仕事の両立に関する意識を高めてもらいたい…」「がんや難病の労働者がいて、どう働いてもらえばいいか悩んでいる…」事業場の方は、ぜひ栃木産業保健総合支援センターにご一報ください。治療と仕事の両立支援は健康管理と労務管理が両輪となりますが、事業場への訪問支援にて、職場にあった方策を一緒に考えさせて頂きます(支援はすべて無料です)。

新型コロナウイルス感染症の流行は、日頃健康のことを意識しない人にも、病が隣り合わせであることを意識させ、健康確保や感染予防行動へと向かわせました。事業継続のために労働者の健康が欠かせないという視点も強化されているように思います。また、平時では意識されることの少ないエッセンシャルワーカーへの眼差しも生まれました。残念ながら失われた日常もありましたが、新たに得られた価値もあったと思います。

2021年は新たな「働き方」や「病との付き合い方」が生まれ、「健康の価値」の再評価がなされる年かもしれません。皆さまと共に歩み出したいと思っています。

作成：栃木産業保健総合支援センター（令和3年1月）

