

初版の序

産業保健分野において、科学的根拠に基づくガイドラインが求められており、その意義は今後ますます高まると考えられる。臨床における診療ガイドラインは、作成方法が標準化されて普及・活用が進んでいるが、産業保健分野では企業ごとの背景が多様で標準化は難しく、システムティックレビューに採用できる日本の介入研究の報告はほとんどない。

「科学的根拠に基づく産業保健における復職ガイダンス 2017（復職ガイダンス 2017）」は、平成 26 年日本産業衛生学会の「近未来の産業衛生に係る研究課題」として提案され、第 90 回日本産業衛生学会総会（東京）のシンポジウムでパブリックコメントをいただいたうえで、日本産業衛生学会関東地方会 HP (http://jsohkant.umin.jp/misc/3HP/guidance_summary.pdf) にて平成 29 年 5 月より全文が公開されている。今後も引き続き、わが国の産業保健の現場から質の高い介入研究の成果が集積されることが期待される。

本書は世界標準のガイドライン作成方法である、GRADE に沿って作成された「科学的根拠に基づく産業保健における復職ガイダンス」について、産業保健現場で実践する際のヒントを推奨ごとにわかりやすく記述した。詳細なエビデンスについては、HP に公開されているエビデンス集を参照してほしいと著者らは述べているが、それは、事例が提示され具体的な対応が解説されているからである。わずか 82 ページのコンパクトな本書であるが、推奨を実践するときのポイントを掲載し、参考となる事例を記載するなど活用しやすいように工夫されている。責任編集者の小島原典子先生は、公益財団法人 日本医療機能評価機構 EBM 情報部（Minds）の診療ガイドライン普及・活用部会の部会員でもあり、システムティックレビューとして統合したエビデンスから産業保健活動の推奨を提示することで、わが国の産業保健活動の在り方に一石を投じていただいたと思っている。

最後に、筆者が「復職ガイダンス 2017」について関東地方会ニュースに寄稿した文章を引用したい。「システムティックレビューが必要だという認識を共有し、我が国で求められている研究課題を明確にできたことは有意義であり、復職ガイダンスの公開が、科学的根拠に基づいた産業保健活動を実践するためのスタートラインとなることを期待している。」

本書が、科学的根拠に基づく産業保健活動を実践しようとしている産業医、産業保健職、衛生管理者など人事労務担当者の一助となり、さらに、介入の効果を社内だけでなく、研究成果として社外に公表する機運が高まる動機になることを祈念している。

2018 年 9 月

日本産業衛生学会関東地方会 会長
柳澤 裕之

目次

初版の序 [iii](#)

第1部 総論

第1章 はじめに [2](#)

第2章 産業保健における復職の概念と疫学 [6](#)

復職の定義 [6](#)

わが国の休業補償制度と産業保健における復職に関する制度 [7](#)

海外の休業補償制度と産業保健における復職に関する制度 [9](#)

各疾患の一般的な休職期間の疫学 [10](#)

第3章 労働衛生管理の確認 [11](#)

企業を取り巻く環境の変化 [11](#)

休復職は人事異動… [11](#)

労働衛生管理のトータルコーディネートと安全健康配慮義務 [12](#)

医療情報と人事処遇～一線を画すべき [13](#)

Case 1 休復職を繰り返す男性技術社員 Aさん（入社 7年目、36歳）[15](#)

第4章 復職準備性の判断 [18](#)

総合的な視点が必要となる復職準備性の判断 [18](#)

資料から整理された復職準備性の判断に活用できる項目 [19](#)

復職準備性の判断項目をどのように活用するか（実行可能性） [21](#)

Case 2 再休職となったメンタルヘルス不調の Bさん（入社 3年目、26歳）[23](#)

第2部 レビュークエスチョンと推奨

第5章 復職支援プログラム [26](#)

復職支援プログラムの目的 [26](#)

システムティックレビューと推奨の概要 [27](#)

実態と効果 [27](#)

実行可能性 [29](#)

Case 3 上司の態度が気になり復職を失敗した Cさん（入社 14年目、40歳）[32](#)

Case 4 工場勤務の女性 Dさん（入社 10年目、35歳）[34](#)

第6章 主治医や医療機関との連携 [36](#)

職場復帰支援における主治医や医療機関との連携の目的 [36](#)

システムティックレビューと推奨 [37](#)

連携の実態 [38](#)

連携のタイミングと留意事項（本人の同意の前提と健康情報の管理）	39
がん患者の復職や治療と仕事の両立支援をめざした連携の保険診療上の評価	41
Case 5 メンタルヘルス不調で休復職を繰り返すEさん（入社6年目、28歳）	44
Case 6 食道がんが判明したFさん（入社25年目、57歳）	46

第7章 ソーシャルサポート 48

ソーシャルサポートの目的	48
システムティックレビューと推奨の概要	49
実態と効果	49
リーダーシップ理論	50
Case 7 病識のないGさん（入社30年目、52歳）	55

第8章 復職時の就業上の配慮 56

システムティックレビューと推奨の概要	56
実行可能性	58
注目されている制度	58
Case 8 昇進を機に体調不良となり休職したHさん（入社10年目、32歳）	60
Case 9 理由を問わないテレワークを選択したIさん（入社4年目、26歳）	62

第3部 資料

第9章 「科学的根拠に基づく産業保健分野における復職ガイドンス2017」の作成方法 64

準備	64
スコープ	64
システムティックレビュー	64

第10章 採用論文 68

略語集 76

参考資料 78

索引 81

コラム

- ・休業と休職は大違い 14
- ・業務外のストレス 17
- ・プレゼンティズム（presenteeism）とアブセンティズム（absenteeism） 22
- ・主治医との連携 43
- ・ソーシャルサポートの評価方法 54
- ・働き方改革 59
- ・利益相反（COI） 67