

【令和6年度】秋田県新型コロナウイルス感染症
罹患後症状（後遺症）に係る医療機関向け研修会

新型コロナウイルス罹患後症状（いわゆる後遺症）に おける職場復帰・両立支援の考え方

2025年3月1日
産業医科大学
災害産業保健センター
教授 立石清一郎

利益相反の開示

発表者名： 立石 清一郎

今回の講演会に関連して
開示すべき利益相反はありません

新型コロナウイルス感染症 罹患後症状とは

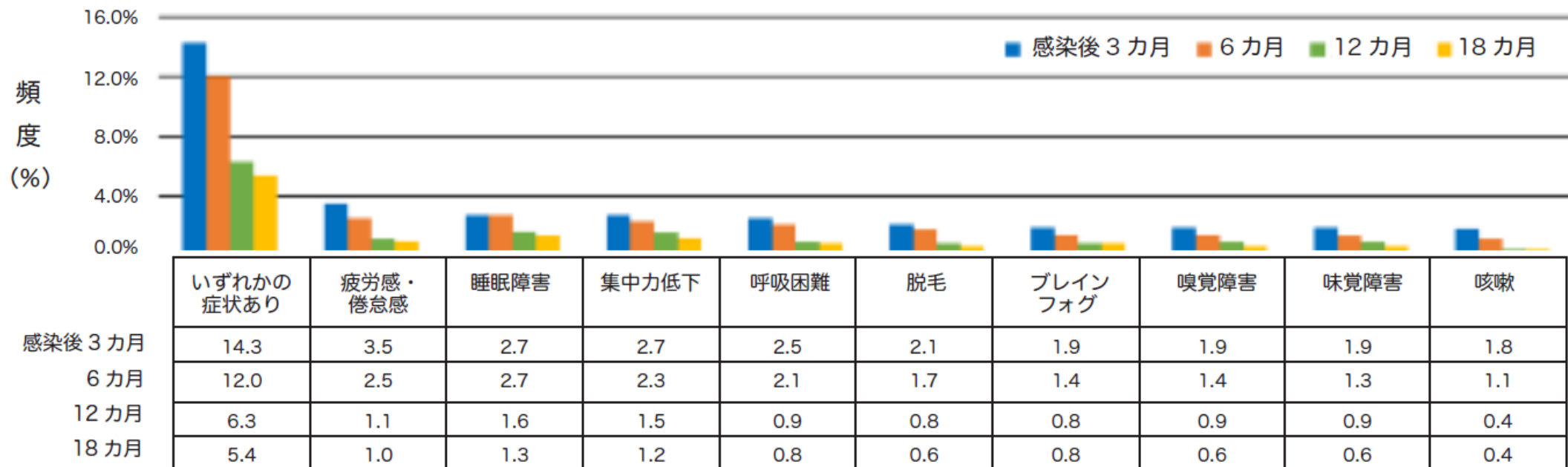
新型コロナウイルス罹患後症状（Long COVID）とは

- 病態は不明（免疫系の異常、ウイルス断片の持続、神経系への影響、血管系の変化、腸内細菌叢の変化など、様々な仮説）
- COVID-19 罹患後に、感染性は消失したにもかかわらず、他に明らかな原因がなく、急性期から持続する症状や、あるいは経過の途中から新たに、または再び生じて持続する症状全般
- 症状・病態が多彩、個人差が大きい
- 罹患後症状が永続するかは不明
- ほかの病態と混在することが疾患の複雑性を増している

Long COVIDの疫学

- 感染から3 カ月以内に出現し持続している症状が1 つ以上あると回答した割合は、約 1 年後で45%，約 2 年後で30%

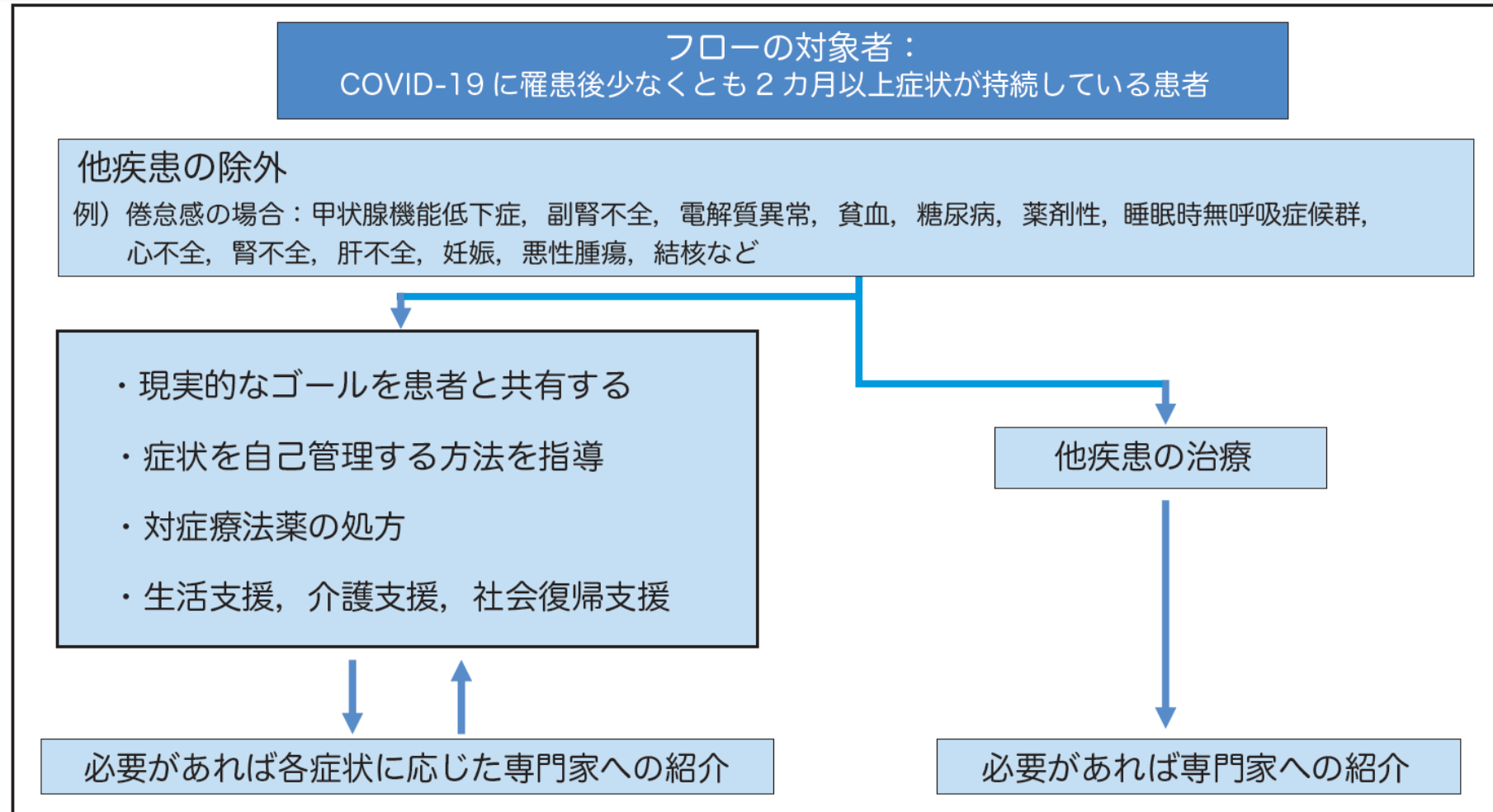
成人 (n = 2,314)



Long COVIDの特徴

- 標準的診断法・治療法とも確立していない
- 時間の経過とともにその大半は改善するが、一部には社会生活に大きな制限が生じることもある
- 他疾患の除外が必要
- 治療は対症療法が中心
- 患者は先行きが見えないことによる不安を抱えていることも多く、今後の見通しや日常生活の過ごし方などの具体的な説明，精神的なサポートも重要

患者対応フローチャート

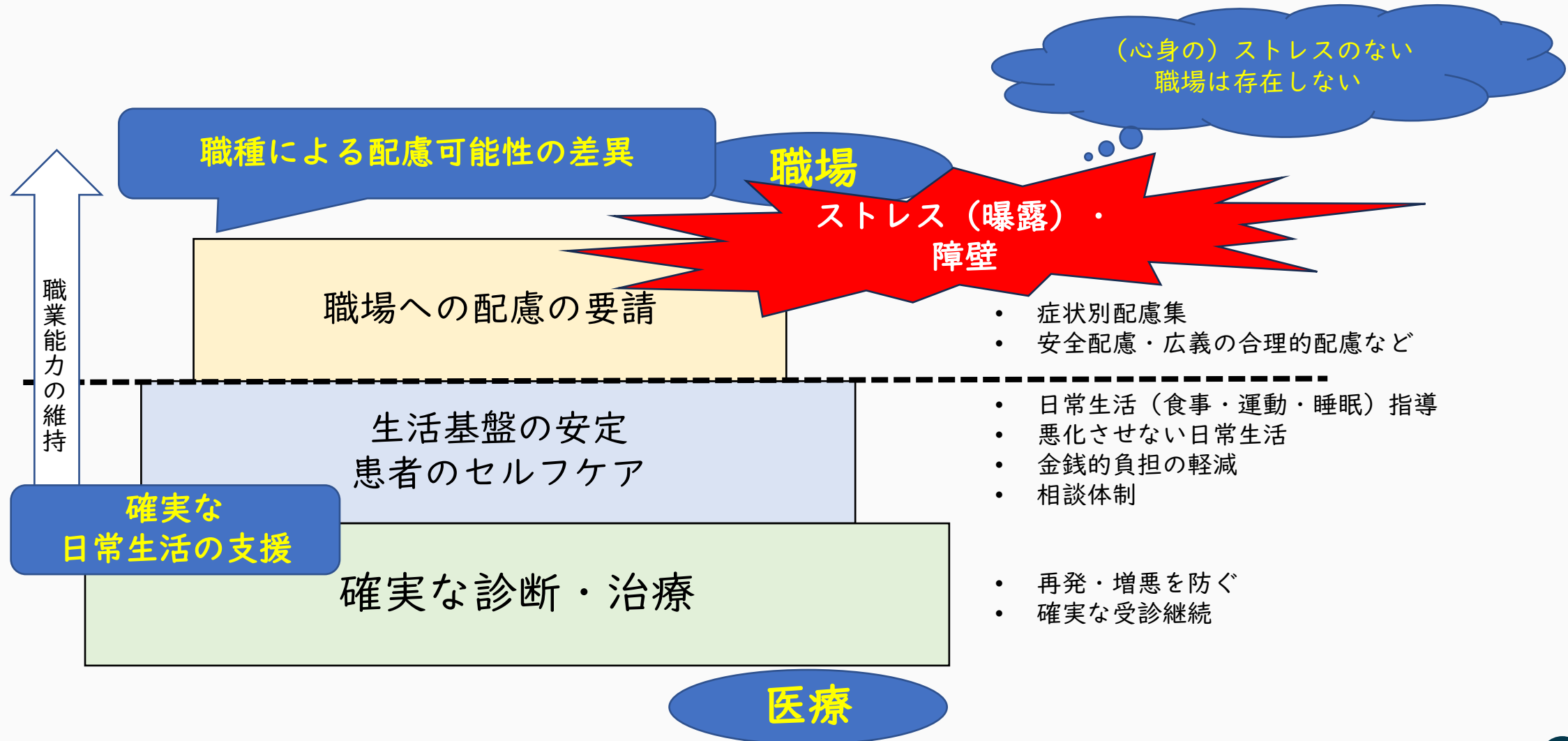


Long COVID

治療と仕事の両立支援

両立支援の前提

- まずは診断と治療を受けること（治療と仕事の両立支援である）
- 日常生活の回復が優先
- 仕事は日常生活よりも大変（ストレスがある）
- 仕事は成果を求められる
 - 職務記述（仕事の具体的内容、例；伝票処理20枚／1時間）
 - 安定的に成果を出す必要性
 - 成果を出すために体調が悪化しないこと
 - 無理をさせない
 - 同僚とのバランス
- 配慮は成果を達成するために実施
- 成果は時間軸で見る（点ではなく線で）



【個人要因】 治療

1. 職業能力の低下
2. 心理的負の影響
3. 健康リテラシー
4. 社会属性
5. 家庭背景

自助

【職場要因】 仕事

6. 仕事の構造上の問題
7. 職場のシステム
8. 上司・同僚等のサポート

Structure
System
Support

共助

【社会要因】 連携

9. 多職種・多業種の連携
10. 社会資源

公助

患者の困りごとを中心に配慮する、配慮を押し付けない

① 安全と健康の確保（安全配慮）

👉 事業者目線

② 労働者本人による取組（自己保健義務）

👉 本人の努力

③ 労働者本人の申出

④ 治療と仕事の両立支援の特徴を踏まえた対応

⑤ 個別事例の特性に応じた配慮



Reasonable accommodation

⑥ 対象者、対応方法の明確化

⑦ 個人情報保護

⑧ 両立支援にかかわる関係者間の連携の重要性

安全配慮≡『医学的』に禁忌

- ①仕事をさせると持病が悪化する
- ②事故・災害リスクがある

息切れのするものに
潜水作業

集中力低下者に
危険な作業

Reasonable Accommodation

* 広義の合理的配慮

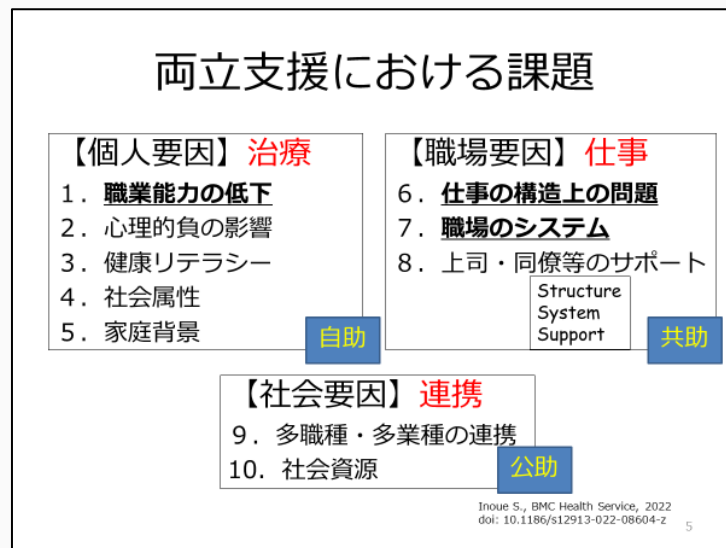
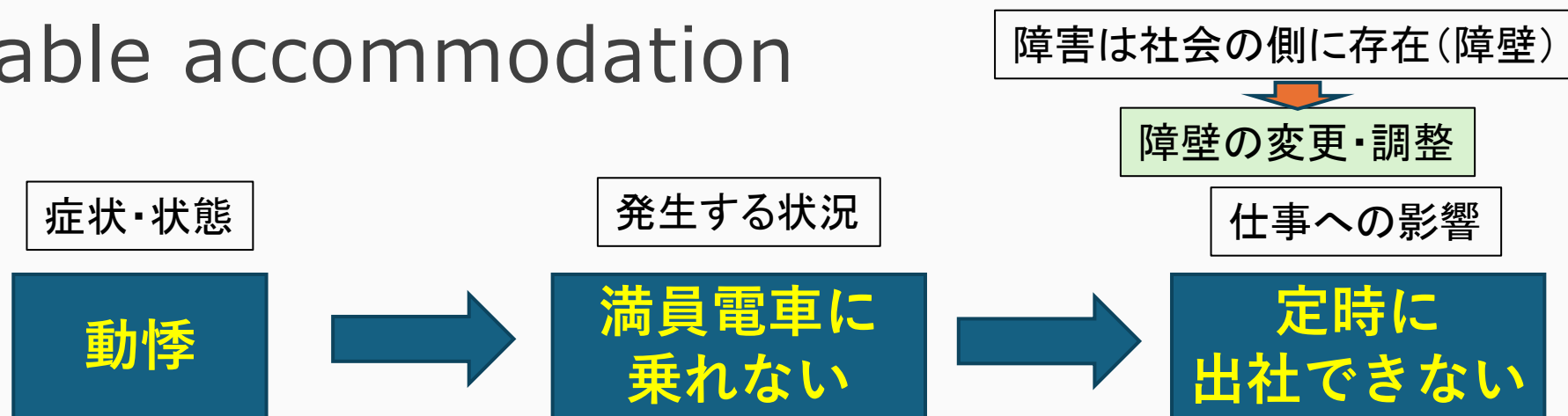
働くための環境や仕組みを整理すれば無理なく働ける
原則、本人の申し出に基づく

疲れやすいものに
作業負担軽減

要求業務の大幅な変更 (Positive Action)

仕事をする上で調整不可能な能力の欠損がある

Reasonable accommodation



障害特性と環境が合っていない
⇒「申し出」に基づく配慮

事業者が「合理的な」
範囲で改善を検討

「押し付け配慮」はボタンの掛け違いのスタートになる

「コロナの後遺症になったから仕事は半分でいいよ」

→仕事量が少なくて助かる

→もしかして社内キャリアは絶望的？

配慮は

「本人が望むこと」かつ「症状から説明されること」

からスタートする

※安全上の問題がある場合を除く

症状別配慮集

- 作業場の調整
- 作業内容の変更
- スケジュールの調整
- 事業場内ルールの変更
- 本人が安心できる環境整備
- 移動に関連する調整
- 視覚障害・色覚障害・聴覚障害に対する対応
- 内服・食事・血糖管理等に関すること
- アピアランスケア
- 補助具・マスクの使用
- その他

参考資料4 症状別配慮集 Reasonable Accommodationの例 【作業場の調整に関すること】 ● 休憩室の整備を行う ● 椅子の配置をおこなう ● 暑すぎない、寒すぎない環境を整備する ● 広い作業スペースを準備する 【作業内容の変更】過大・過少な仕事量を避ける ● 休憩を取りやすい環境整備 ● 段階的な業務量の増加を認める ● テレワーク（在宅勤務）を推進 ● 時差出勤・フレックス勤務を認める ● 残業を免除する・短時間勤務を許可する ● 交代制勤務・夜勤を免除する ● 出張を免除する ● 身体的負担・精神的負担が大きい作業を免除しほかの作業を任せる ● 業務量・業務内容について労働者の希望を聴取したうえで決定する ● 仕事の役割・責任を明確にする ● 風量度の高い仕事をアサインする ● ひとり作業の免除 【スケジュールに関連すること】 ● 治療のスケジュールに合わせて勤務形態を検討 ● 納期の長い仕事を任せる ● 受診や体調不良時に休みを取りやすくする 【事業場内ルールの変更】 ● 制服以外の衣服の着用許可 ● 近い位置の駐車場を整備 ● 有給休暇取得しやすい環境整備、休暇可能日数を伝える ● 職場の相談先を明確化する ● トイレに行きやすい環境整備 ● オストメイト対応トイレを準備する 【本人が安心できる環境整備】 ● しつかり休んだ後、帰ってきてほしいと伝える ● 勤務情報提供を医療機関に提出する ● 上司などを通じて体調について定期的に確認する	
● 上司などを通じて必要な配慮について定期的に確認する 【移動に関連する調整】 ● 安全な移動手段を提供する・確保する ● 広い道路を準備する ● 車いすで移動できる環境整備をする ● 移動が少なくなるよう配慮する ● 段差を少なくする ● 駐車場を近くする ● エレベーターを設置する ● 通路に視覚障害者誘導用ブロックを設置する 【視覚障害・色覚障害・聴覚障害に対する対応】 ● 拡大ソフト・拡大鏡を準備する ● 音声入力・読み上げソフトを準備する ● ハイコントラストな素材を準備する ● まぶしさを軽減するための眼鏡などの使用許可 ● 夜間の業務を制限し日中の業務を準備する ● 色覚特性に応じた色を利用する ● 補助具を準備する ● 手話ができる人を配属する ● 筆談を許可する 【内服・食事・血糖管理等に関すること】 ● 朝食・朝食の許可 ● 内服・血糖測定・インスリン投与・成分栄養剤（エレンタールなど）を摂取するなどの場所を提供 【アピアランスケア】 ● 対人業務が少なくなるよう工夫する ● メイクできる部屋を準備する ● 更衣室を一人で利用できるよう工夫する 【補助具・マスクの使用】 ● 電動ファン付き呼吸用保護具を準備する ● 垂屋物に治具を用いる ● 補助具を配属する 【その他】 ● 困ったときに申し出をしやすい環境整備 ● 申し出を受ける人は定期的に確認する	

理想的にはリストから
本人に選択してもらう

両立支援情報サイトで公開中:

<https://www.ryoritsu.dohcuoeh.com/>

A 作業場の調整	A-1	休憩室の整備をする	A-2	椅子の配置をする
	A-3	暑すぎない・寒すぎない環境を整備する		
	A-4	広い作業スペースを準備する		
	A-5	定期的に換気する	A-6	分煙・喫煙環境を整備する
B 作業内容の変更	B-1	休憩を取りやすい環境を整備する	B-2	段階的な業務量の増加を認める
	B-3	テレワーク(在宅勤務)を認める	B-4	時差出勤・フレックス勤務を認める
	B-5	残業を免除する・短時間勤務を許可する		
	B-6	交代制勤務・夜勤を免除する	B-7	出張を免除する
	B-8	身体的負担・精神的負担が大きい作業を免除しほかの作業を任せる		
	B-9	仕事の役割・責任を明確にする	B-10	裁量度の高い仕事を免除する
	B-11	ひとり作業を免除する		
C スケジュールの調整	C-1	治療のスケジュールに合わせて勤務形態を検討する		
	C-2	納期の短い仕事を任せない		
	C-3	受診や体調不良時に休みを取りやすくする		
D 事業内ルールの変更	D-1	制服以外の衣服の着用を許可する	D-2	職場の相談先を明確化する
E 本人が安心できる環境整備	E-1	有給休暇を取得しやすい環境を整備する	E-2	休暇可能日数を伝える
	E-3	上司などを通じて体調について定期的に確認する		
	E-4	必要な配慮について定期的に確認する		
	E-5	トイレに行きやすい環境を整備する		
	E-6	オストメイト対応トイレを整備する		
F 移動に関する調整	F-1	安全な移動手段を提供する・確保する		
	F-2	車いすで移動できる環境を整備する		
	F-3	移動が少なくなるよう配置する	F-4	段差を少なくする
	F-5	職場に近い駐車場を確保する	F-6	エレベーターを優先的に利用する
	F-7	通路に視覚障害者誘導用ブロックを設置する		
G 視覚障害・色覚障害・聴覚障害に対する対応	G-1	拡大ソフト・拡大鏡を準備する		
	G-2	夜間の業務を制限し日中の業務を準備する		
	G-3	色覚特性に応じた色を利用する	G-4	補聴器の使用を許可する
	G-5	筆談を許可する		
H 内服・食事・血糖管理等に関すること	H-1	間食・補食を許可する		
	H-2	内服・血糖測定・インスリン自己注射・成分栄養剤を摂取するなどの清潔な場所を提供する		
I アビランス(外見)ケア	I-1	対人業務が少なくなるよう工夫する	I-2	メイクできる部屋を準備する
	I-3	更衣室を一人で利用できるよう工夫する		
J 補助具・マスクの使用	J-1	電動ファン付き呼吸用保護具を準備する	J-2	重量物に治具を用いる
K その他	K-1	困ったときに申し出をしやすい環境を整備する		

Examples of accommodations for common symptoms of Long COVID and its related conditions.

Shortness of breath or difficulty breathing

- Reduce the physical demands of the job
- Allow **rest breaks**
- **Reduce workplace triggers**
- Allow time for medical treatment such as use of a nebulizer or inhaler
- **Restructure** the job to remove marginal job functions
- Develop a **plan of action** to deal with sudden exacerbations
- Provide an alternative mask
- Allow removal of mask when appropriate
- Allow **telework**
- Allow **leave** for treatment

Tiredness or fatigue

- Allow **rest breaks**
- Provide an **ergonomic** workstation
- Allow a **flexible schedule**
- **Restructure** the job to remove marginal job functions
- Allow **telework**

Difficulty thinking or concentrating (sometimes called "brain fog")

- Provide a quiet workspace
- Allow use of noise cancellation or white noise
- Provide uninterrupted work time
- Provide memory aids such as flowcharts and checklists
- Allow the use of apps for **concentration**, **memory**, and **organization**
- Allow **rest breaks**
- **Restructure** the job to remove marginal functions to allow focus on essential job duties
- Allow **telework**

Depression or anxiety

- Allow a **flexible schedule**
- Allow **rest breaks**
- Provide a **rest area/private space** to manage symptoms

- Allow a **support animal**
- Allow a **support person**
- Identify and **reduce workplace triggers**
- Allow **leave** for treatment

Insomnia

- Allow **rest breaks**
- Allow a **flexible schedule**
- Keep the workstation temperature on the cool side
- Allow cold drinks at the workstation
- Allow **telework**

Fast-beating or pounding heart (known as heart palpitations)

- Allow **rest breaks**
- Control the workstation temperature
- Provide an **ergonomic** workstation
- Allow drinks at the workstation
- Develop a **plan of action** to deal with sudden exacerbations
- Allow **telework**
- Allow **leave** for treatment

Joint or muscle pain

- Allow **rest breaks**
- Reduce the physical demands of the job
- Provide an **ergonomic** workstation
- Allow a **flexible schedule**
- **Restructure** the job to remove marginal job functions
- Allow **telework**
- Allow **leave** for treatment

Headache

- **Reduce workplace triggers**
- Provide **alternative lighting**
- Reduce glare
- Allow a **flexible schedule**
- Allow **telework**



診断書（意見書）の記載例

復職に関する 意見	☐ 復職可 ☒ 条件付き可 ☐ 現時点で不可（休業：～___年__月__日） 意見 新型コロナウイルス感染症罹患後症状によると考えられる動悸について治療を行い一定の改善がみられている。職場復帰にあたり、以下の事項を踏まえたうえで復帰が可能であると考えられる。
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、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 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。 医学的見地から、満員電車など身動きが取れない状況の時に、動悸が強くなったときには症状がコントロールできなくなることが懸念されるので避けることが必要です。
その他配慮事項	例：通院時間を確保する、休憩場所を確保する など 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。 当面、2週間に1回の受診が必要です。また、満員電車を避けるためにテレワークやフレックス勤務を希望されているのでよく話し合って対応について検討してください。
上記の措置期間	●●年 ●月 ●日 ～ ●●年 ●月 ●日 ←おおむね3か月を目安

厚生労働省：事業場における治療と仕事の両立のためのガイドライン
「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」
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000115267.html>

新型コロナウイルス感染症罹患後症状に関する診断書（意見書）の例*

患者氏名	☐ 男 ☐ 女	生年 月 日	T/S/H/R 日	年 月 (満 歳)
住所				

復職に関する 意見・罹患後 症状	☐ 復職可 ☐ 条件付き可 ☐ 現時点で不可（休業見込み：～ 年 月 日）
	年 月 日（頃）発症の新型コロナウイルス感染症及び罹患後症状 に対し、療養・加療にて就業可能なレベルにまで回復したと考えられる。 なお、現時点でも残存している症状（罹患後症状）は以下のとおり。 ☐ なし ☐ 発熱 ☐ 倦怠感（疲労感） ☐ 思考・集中力の低下（ブレインフォグ） ☐ 息切れ ☐ 呼吸器症状（咳、声のかすれ） ☐ 味覚・嗅覚の異常 ☐ 筋力低下 ☐ 筋肉痛・関節痛 ☐ 頭痛 ☐ 不眠 ☐ 皮膚の異常 ☐ その他（ ）

【症状の種類】
倦怠感・咳など

安全上、制限が 必要な作業	上記の残存症状に対し、医学的に望ましくないと考えられる作業は以下のとおり であるので避けること。 ☐ なし ☐ 重量物作業 ☐ 息切れのする作業 ☐ 化学物質の使用 ☐ 暑熱作業 ☐ 寒冷作業 ☐ 粉じん作業 ☐ 振動作業 ☐ 自動車運転 ☐ 危険な機械運転等 ☐ 長時間の連続業務 ☐ その他（ ）
------------------	---

【安全上の課題】
重量物作業、自動車運転など

その他配慮事 項	本人の働きやすい環境を構築するために以下の対応を検討してください。 ☐ なし ☐ 休憩しやすい環境や制度の整備 ☐ 制服や作業着等の変更 ☐ 夜勤の制限 ☐ 残業（時間外労働、休日出勤等）の制限 ☐ 出張の制限 ☐ 対人業務の制限 ☐ 納期の長い仕事 ☐ テレワーク（在宅勤務）の許可 ☐ 継続的な医療機関受診に関する許可 ☐ 上司による定期的な体調確認 ☐ 駐車場使用の許可 ☐ その他（ ）
-------------	---

【その他の配慮(Reasonable Accommodation)】
休憩しやすい環境、夜勤制限

上記の 措置期間	年 月 日 ～ 年 月 日
-------------	---------------

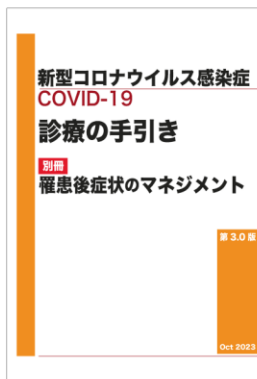
上記内容を確認しました。 令和 年 月 日 (本人署名)

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 (病院・診療所名) _____
 (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、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。

罹患後症状のマネジメント 産業医学的アプローチ



新型コロナウイルス感染症
診療の手引き

罹患後症状のマネジメント

3. 産業医学的アプローチ



1

患者の健康や安全を
脅かす状況への配慮



例：筋力低下のある患者の
高所作業を制限

2

環境調整や障壁の
変更・除外を行う配慮



例：疲労感・倦怠感の続く患者に
休憩所の利用を許可

3

本来業務を行う能力が
損なわれた場合の配慮



例：患者が調理師で味覚異常が
続く場合、担当業務を変更



医学的・経済的・社会的に合理的であること

過不足のないこと

最終判断は職場が行う

Aさん（産業廃棄物処理場勤務・現場作業員、男性、40歳代）

COVID-19罹患後に呼吸機能障害が継続していた。退院時の呼吸機能検査では軽度の閉塞性換気障害が認められ、呼吸リハビリテーション治療を受け日常生活レベルまでは回復した。職場内感染であったため、本人の求めに応じ職場と連携を取り労災申請書類の作成を行った。職場復帰時に、職場では防じんマスクの着用が必要だったが、労作時の呼吸困難感が続いていたことから防じんマスク着用での肉体労働を行う際の困難が予想された。本人の外来受診時に職場の上司も同席し、労働時間を段階的に増やすこと（6時間勤務からスタート）、呼吸負荷の少ない電動ファン付き呼吸用保護具を利用すること、息切れなどが強い場合に休憩しやすい環境を整備することで、職場復帰を果たすことができた。

1

患者の健康や安全を
脅かす状況への配慮



例:筋力低下のある患者の
高所作業を制限

2

環境調整や障壁の
変更・除外を行う配慮



例:疲労感・倦怠感の続く患者に
休憩所の利用を許可

3

本来業務を行う能力が
損なわれた場合の配慮



例:患者が調理師で味覚異常が
続く場合、担当業務を変更



医学的・経済的・社会的に合理的であること

過不足のないこと

最終判断は職場が行う

 DOIHC
産業医科大学 災害産業保健センター

復職に関する意見	☐ 復職可 ☒ 条件付き可 ☐ 現時点で不可（休業見込み：～__年__月__日） ●●年●●月発症の新型コロナウイルス感染症罹患後症状に対し、加療を行い就業可能なレベルにまで回復したと考えられる。 なお、現時点でも残存している症状は以下のとおり。 ☐ なし ☐ 発熱 ☒ 呼吸器症状（咳、声のかすれ） ☒ 息切れ ☐ 頭痛・筋肉痛 ☐ 疲労感 ☐ 思考・集中力の低下 ☐ 味覚・嗅覚の異常 ☐ 不眠 ☐ 皮膚の異常 ☐ その他（ ）
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）	上記の残存症状に対し、医学的に望ましくないと考えられる作業は作業のとおりであるので避けること。 ☐ なし ☒ 重量物作業 ☒ 息切れのする作業 ☐ 化学物質の使用 ☐ 暑熱作業 ☐ 寒冷作業 ☐ 粉じん作業 ☐ 振動作業 ☐ 自動車運転 ☐ 危険な機械運転等 ☐ その他（ ）
その他配慮事項	本人の働きやすい環境を構築するために以下の対応を検討してください。 ☐ なし ☒ 休憩しやすい環境や制度の整備 ☐ 服装やマスク着用ルールの変更 ☐ 夜勤の制限 ☐ 残業の制限 ☐ 出張の制限 ☐ 対人業務の制限 ☐ 納期の長い仕事を割り当てる ☐ テレワーク（在宅勤務）の許可 ☐ 継続的な医療機関受診の許可 ☐ 上司による定期的な体調確認 ☐ 駐車場使用の許可 ☒ その他（ 労働時間の短縮，負担の少ない呼吸用保護具の使用 ）

多職種連携に用いる10の質問⇒コーディネーターが調整

職業能力の低下	呼吸機能低下による重量物作業、通常のDS2マスク使用不可
心理的影響	病気になったことに対するネガティブな思い
健康リテラシー	やや乏しい
社会属性	雇用条件が脆弱
家庭背景	家族の支援が得られにくい
仕事の構造	産業廃棄業、配置転換余地がない、マスクは必須
職場システム	産業医あり、復職システムあり
上司・同僚サポート	あり
多職種連携	医療－職場の連携は問題なし、産業保健総合支援センターの介入を期待
社会資源	労災申請中

まとめ

- まずは確実な診断と自助努力をおこなう
- 職場に配慮を求めるときには説明責任がある
- 配慮は安全配慮とReasonable Accommodationがある
- 事例対応を行うときには困っていることベースに対応する
- ひとりで悩まない。チームで解決する