

病気休暇及び休職を取りロービジョンケアの後復職した事例

第三機能回復訓練部 久保 明夫、中西 勉、三輪まり枝、山田 明子、
関口 愛、西田 朋美、仲泊 聡

【はじめに】 第三機能回復訓練部では、ロービジョンケアとして医師の指示の下、視機能評価・活用訓練、相談・社会適応訓練を行っている。今回は、病気休暇（病休）及び休職を取得し、6ヶ月間の入通院によるロービジョンケアを行ったところ、職場復帰を果たした事例を報告する。

【対象者】 Mさん（47歳、男性、網膜色素変性症）、S市の職員（現在出先機関の事務職）。視力は左右とも0.1、視野は求心性視野狭窄（10度）で、更に中心視野の内に輪状暗点がある。

【受診までの経過】 平成21年4月1日付けで、S市の出先機関から同種で別の出先機関へ転勤となり、直後に職場環境の変化等により業務に多大な不安を抱き、当院を受診することとなった。受診・相談の結果、とりあえず1ヶ月間の病休を取りロービジョンケアを行うこととなった。

【支援期間と内容】 支援期間は4月9日～9月30日であった。支援の内容は入通院による、①診察、ロービジョンケアの指示、診断書の作成（医師）、②保有視機能の評価・活用、補助具等の選定（視能訓練士）、③相談（心理的な支援も含む）、歩行・パソコン・点字訓練、拡大読書器等を使用した文書処理の習熟（生活訓練専門職）、④入院時の生活支援（看護師）であった。

【支援の経過と結果】 当初は3ヶ月内の病休による訓練後の配置転換又は長期の自立訓練の希望であった。三訓では、ロービジョンケアを人事院通知（H19.1.29、資料6）の「病気休暇の対象となる医療行為としての社会的リハビリテーション」による運用と位置づけ、Mさんと市（人事）との折衝及び本人・市・病院の三者での話し合いを行ったが、市としては長期の病休を取り訓練を受けるのは認めない、7月には職場に復帰してほしいとの方針であった。これを受けMさんは休職の決意をし、「入院及び通院によるリハビリテーションが必要なため休職を要す」という主旨の診断書を持って市へ休職を申し立てた（ご本人が健康審査会へ審査依頼書を提出）。市としては前例がなく決定に時間を費やしたが、7月8日～9月30日までの休職が認められた。この間、①相談、②拡大読書器の使用訓練、③音声及び拡大ソフトの使用訓練、④保有視機能及び白杖による歩行訓練を主とした支援を行った。10月1日復職可の旨及び復職後のリハビリテーションの必要性を記載した診断書を作成し市に提出し、健康審査会を経て、10月1日の復職が可となった。

【考察】 本事例の主たる特徴は、S市での人事院通知の積極的な活用には至らなかったが、三訓として支援の早期段階から同通知の主旨である「医療行為としての病気休暇の運用」に基づいて対応した次の3点である。①ロービジョンケアを「医療行為としてのリハビリテーション」として意義付け、診断書に盛り込んだ。②医療としてのリハビリテーション訓練として、視機能の活用や社会適応訓練並びに心理的な動揺を軽減するための面接等の支援を行った。③市との対応にご本人と共に病院も加わり、S市に対してリハビリテーションの必要性をアピールできた。

【おわりに】 今後も、人事院通知を活用し、医療としての「社会復帰のためのリハビリテーション」を推進していきたい。また、本事例については、必要に応じ他の職場への転勤等に伴う新たな環境調整などの支援を継続していきたい。

(資料)

資料1 Mさんの視機能(H21. 4. 9)

視力	右:0.1(better×+1.00=cyl-2.00A×20) 左=0.1(better× =cyl-2.00A×175)
視野	求心性視野狭窄 約10度(ただし、ゴールドマン視野計の指標 I / 2、I / 4は取れず、V / 4によるもの)

資料2 診断書の要点

	診断日	要点
診断書1	21. 4. 9	網膜色素変性症にて1ヶ月の自宅療養を要す
診断書2	21. 5. 8	続けてH21.5.9より1ヶ月の自宅療養を要す
診断書3	21. 6. 16	続けてH21.6.9より1ヶ月の自宅療養を要す
診断書4	21. 6. 10	両眼の視力低下、視野狭窄の憎悪。社会復帰のためのリハビリテーションを継続中である。今後、9月30日まで勤務不可。
診断書5	21. 9. 1	業務上、拡大読書器、音声及び拡大ソフトを必要とし、10月1日より勤務可とする。なお、復職後もリハビリテーション訓練を継続することが望ましい。

資料3 H21年度の相談・訓練時間数(H21. 4. 1~9. 30)

	件数	総時間数	1件あたりの時間数	対象者	一人あたりの時間数
相談	129	7119	55.2	62	114.8
歩行	133	10428	78.4	19	548.8
パソコン	49	3925	80.1	7	560.7
点字	23	2325	101.1	4	581.3
文書作成	13	1240	95.4	1	1240

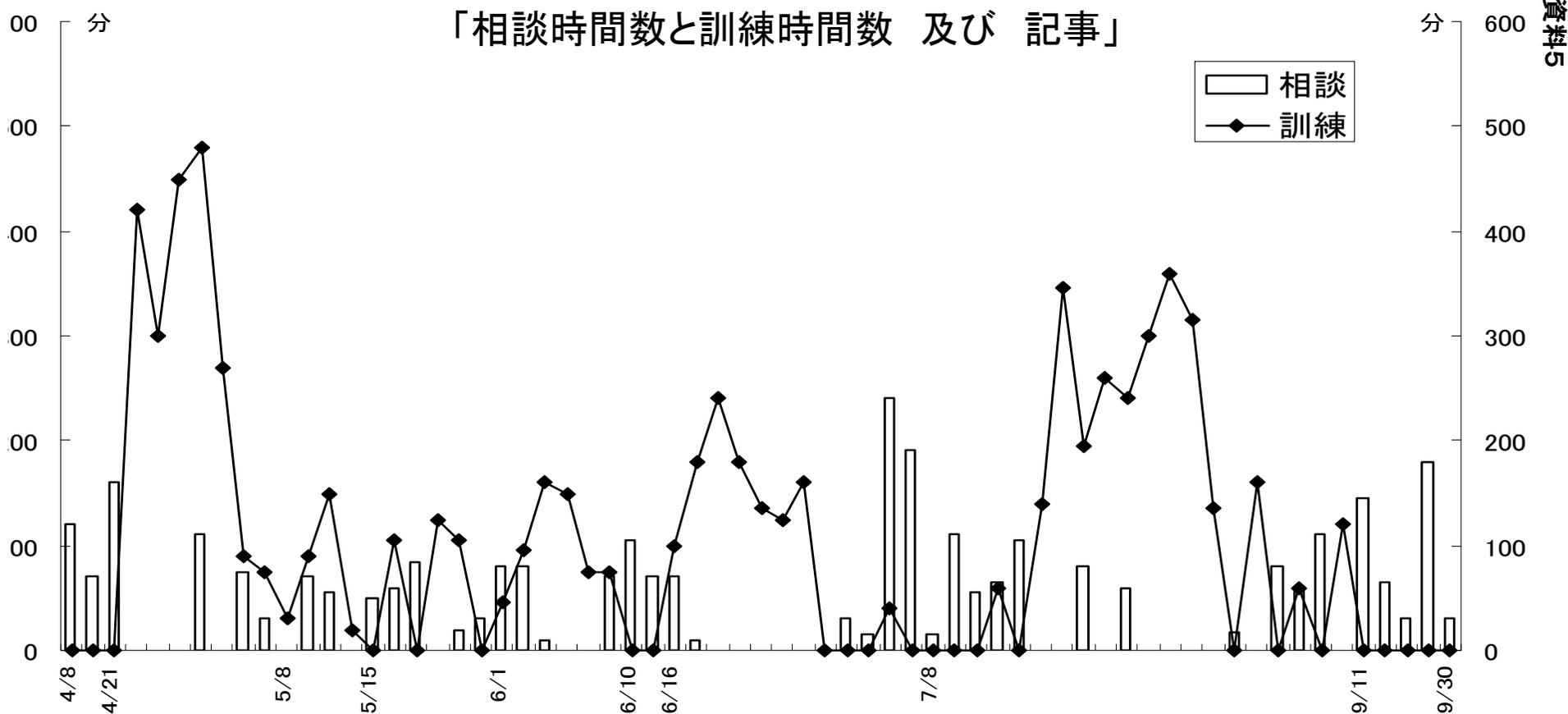
*視機能の評価・訓練の支援は除く

資料4 Mさんの相談・訓練時間数(H21. 4. 8~9. 30)

	Mさんの件数	Mさんの時間数	1件あたりの時間
相談	40	2501	62.5
歩行	30	3010	100.3
パソコン	27	2355	87.2
点字	8	680	85.0
文書作成	13	1240	95.4

*上記以外に、診察(7回)、視機能評価・訓練(6回)を受けている。

「相談時間数と訓練時間数 及び 記事」



4・8 電話相談にて相談依頼

4・9 診断書作成(一ヶ月の自宅療養)

4・21 訓練開始

5・8 診断書作成(病気休暇継続)

5・15 復職を果たした患者と話す

5・17 復職支援の障害者団体と話し合う

6・1 人事係との話し合い

6・8 診断書作成(病気休暇継続)

6・10 市の人事担当者来院(7月には

職場復帰して欲しい)

6・16 診断書作成(9月末までの

リハ訓練を要するとの内容)

○ 休職取得の方向で動く

6・25 健康審査会開催される

○ 審査会結果の返事がない

このことで訓練に集中できない

7・8 休職が認められる(9月末まで)

7・21 入院訓練開始

○ 職場を模擬し、拡大読書器及び

音声ソフト・拡大ソフトを使った

文書の処理習熟を主眼とした

7・31 入院訓練終了

9・1 健康診断作成(復職のため)

9・30 10月1日からの復職可となる

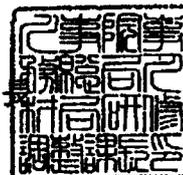
職 職 一 3 5
人 研 調 一 1 1 5
平成19年 1 月 29 日

各府省等人事担当課長 殿

人事院職員福祉局
職員福祉課長



人事院人材局
研修調整課長



障害を有する職員が受けるリハビリテーションについて（通知）

標記について、病気休暇（一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（以下「勤務時間法」という。）第18条）の運用及び研修（人事院規則10-3（職員の研修））の運用に当たっては、下記の事項に留意して取り扱ってください。

記

1 病気休暇の運用について

職員の勤務時間、休日及び休暇の運用について（平成6年7月27日職職一328）では、勤務時間法第18条（病気休暇）の「療養する」場合には、「負傷又は疾病が治った後に社会復帰のためリハビリテーションを受ける場合等が含まれるものとする」と定めている。すなわち、社会復帰のためのリハビリテーションであってもそれが医療行為として行われるものであれば、病気休暇の対象となり得るものであること。なお、負傷又は疾病が治る見込みがない場合であっても、医療行為として行われる限り同様であること。

2 研修の運用について

負傷又は疾病のため障害を有することとなった職員が病気休暇の期間の満了により再び勤務することとなった場合又は病気休職から復職した場合において、当該職員に現在就いている官職又は将来就くことが予想される官職の職務と責任の遂行に必要な知識、技能等を修得させ、その他その遂行に必要な当該職員的能力、資質等を向上させることを目的として実施される、点字訓練、音声ソフトを用いたパソコン操作の訓練その他これらに準ずるものは、人事院規則10-3（職員の研修）の研修に含まれるものであること。

以 上