

Work Ability と就労継続支援

樋口 善之

はじめに

難病患者および中途障害者の就労を支援し、また就労を継続することを可能にする職場づくりは、重要な社会的意義を有しています。疾病や障害にかかわらず働くことができる社会づくりをすすめることは、難病患者の経済的な自立だけではなく、QOLの充実に図っていくものでもあり¹⁾、また、企業や事業者においても、その社会的責任（いわゆるCSR）への関心が高まっており、疾病や障害があったとしても就労を継続できる職場環境づくりを進めていくことの重要性は着実に増しているといえます。

就労および就労継続支援を行う場合、関連

する要因を整理することが重要です。中途障害者における職場復帰の要因として、本人、職場、企業、社会、医療に分類されています²⁾。その中で本人の要因として、「疾病の種類とその重症度、機能障害や活動制限、職場復帰への意欲、特技・資格、性格などが重要」であると指摘されています²⁾。

就労に関わる本人の能力については、人間工学領域で研究が進められているWork Ability（労働適応能力）に注目が集まっています³⁾。IlmarinenとTuomiは、このWork Abilityについて、“現在および近い将来、どのくらいうまく働けるか、また仕事の要求度や健康、精神的なリソースの観点から労働を可能にする要因はなにか”を検討することが重要なコンセプトであると述べています⁴⁾。

本稿では、疾病や障害などを抱える中途障害者や難病患者の就労および就労継続支援に人間工学的知見であるWork Ability研究がどのように寄与することができるかについて、労働能力評価に関する先行研究を踏まえて検討します。

フィンランドにおける Work Ability Index 研究

最も有名なWork Ability評価法であるWork Ability Index (WAI) は、フィンランド政府が

ひぐち よしゆき
福岡教育大学教育学部 保健体育講座 准教授
主な著書・論文
Sense of coherence modifies the effect of overtime work on mental health, Journal of occupational health, [Epub ahead of print] doi10.1539/joh.140164-BR, 2015.
A normal intensity level of psychophysiological stress can benefit working memory performance at high load, International Journal of Industrial Ergonomics, 44, 2014.
「ワークアビリティ（労働適応能力）の変動に影響を与える要因」「高齢労働者のための職場づくり」（神代雅晴編 第7章3）中央労働災害防止協会, 2013年



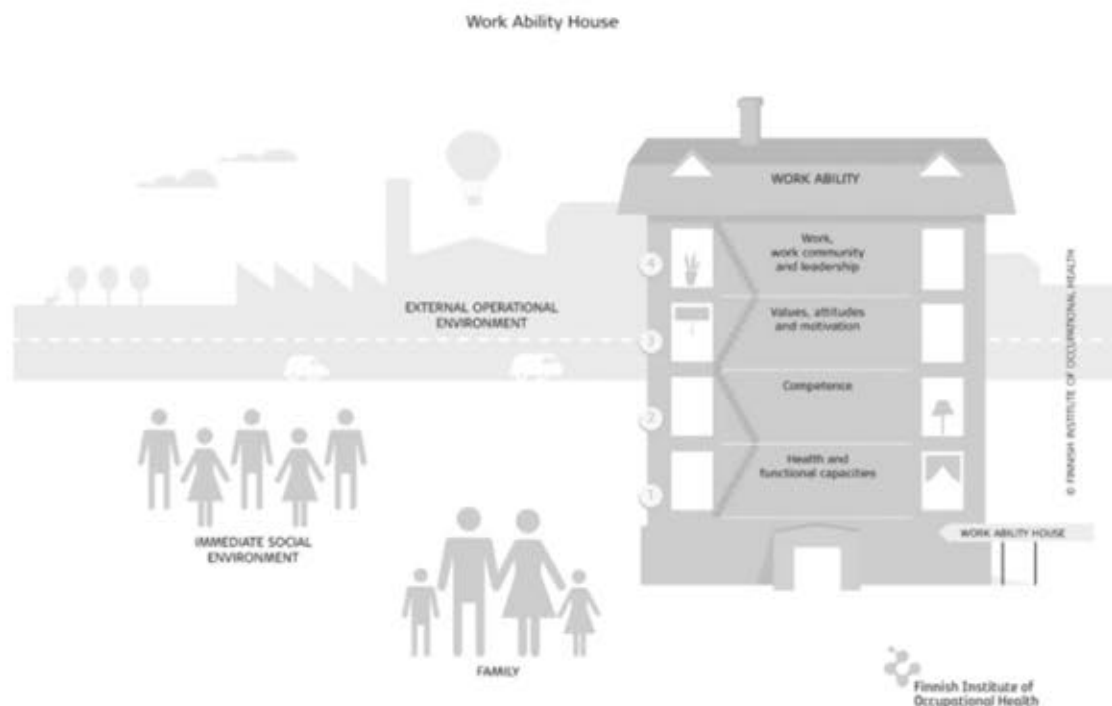


図1 Work Ability House (FIOHのHPより)
©The Finnish Institute of Occupational Health


産業保健，人間工学，高齢労働の3つの領域からなる研究者集団と検討をすすめてきたPWA (Promotion of Work Ability: 労働能力の向上) の概念に基づいて1981年に開発されたツールであり，人間工学領域における労働能力診断チェックリストとしては世界的なスタンダードの一つです⁵⁾。この評価ツール開発の背景には，労働人口の高齢化の問題があり，加齢に伴う労働能力の変化に対応することをその活用の主な目的としており，現在では国際的にさまざまな研究において活用されています。

このWAI研究におけるWork Abilityのコンセプトモデルとして「Work Ability House」(図1)が知られており，その開発元であるFinnish Institute of Occupational Health (FIOH) のホームページにて閲覧することができます⁶⁾。

この図の右側に4階建ての家(work ability house)があり，1階から3階までは個人の

リソースといわれ，それぞれの名称を和訳すると「健康と機能的能力」「適性」「価値観，態度および意欲」となります。そして4階部分は「労働，職場共同体およびリーダーシップ」であり，仕事の領域と名づけられています。またこのモデルには，介入の可能性を示す“家の玄関”や，家族や社会環境などの“家の周囲”も含まれており，労働を可能にする要件がうまく説明されています。大きな仕事(4階)やWork Ability (屋根)を支えるためには，実際の家と同じように，家の土台がしっかりしていることが重要です。つまりは1階の“健康”が基礎であり，それに対応する2階(適性)を設け，4階との接点である3階(仕事への価値観や考え方)を含めて，4階とのバランスをとることの重要性が示唆されています。FIOHは，このモデルを基に，個々人のWork Abilityを保持増進するための方策として，業務の管理・監督者が労働者の条件に応じて，4階部分を開発し，再構成すること

If a job involved working at 0.5 metre above floor level, could you do that?



Yes	
Yes, but...	<ol style="list-style-type: none"> 1. I could only do it for short periods 2. I could bend forward but not crouch 3. I could do it from my wheelchair 4. I get tired easily 5. I can but I'm not meant to 6. It depends how often I have to do it 7. It depends how I am feeling at the time 8. Other
No	

図2 Person Ability AssessmentにおけるPosture & Movementの項目 (AMAS)

で、仕事と個人のバランスを整える重要な役割を果たすことを提案しています。

オーストラリアにおける Job Capacity Assessment (任務能力評価) 研究

オーストラリアでは、2006年よりJob Capacity Assessments⁸⁾が就労に関する財政的な支援(障害年金受給)等の社会保障システムの一環として活用されています。具体的な内容として、1)現在の労働能力に適合する職種の提案、2)適切な支援(医療的なケアプランを含む)の提案、3)支援を行った場合の見通し(2年後の労働能力の予測)、を含むレポートが作成されます¹⁰⁾。実際の手続きでは、さまざまなバックグラウンドを持つ専門家(看護師やリハビリテーションのカウンセラー、ソーシャルワーカーなど)が面接を行い、就労能力の評価を行っています⁹⁾。なお、この評価の対象者は、障害者に限らず、一般の求職者も含まれています。

イギリスにおける Activity Matching Ability System (AMAS) 研究

この研究は、1983年に開始されたもので、当初は鉄鋼業に従事する労働者の復職支援のために開発されました¹¹⁾。その後、若年の障害者の就労を支援する目的としたシステムとしてバージョンアップされ、2003年に最終的なレポート(AMAS ver.3)が提出されています¹²⁾。このシステムでは、“職務要求”と“機能的な能力”とを別々に評価した上で、そのマッチングにより就労可能な仕事を探すシステムです。“職務要求”については、job activity assessments(職務内容評価)と呼ばれる80項目からなるチェックリストが用いられ、たとえば“その仕事には聴覚の利用が含まれていますか”、“その仕事は他者との会話が含まれていますか”、などのような内容となっています¹²⁾。これらの各項目に対して、「全く必要ない」「いくらかは必要」「必要」の3つの選択肢により評価を行い、最終的に、当該業

務にはどのような作業が含まれ、またその要求度がどのくらいかを一覧として把握することが可能となります。また求職者側の評価である“機能的な能力”については、Person Ability Assessment (個人能力評価) による評価が行われます。その観点には大きく分けて、次の9領域、「聴覚と会話」「視覚と知覚」「姿勢と動作」「職場での移動」「下肢の機能」「上肢の機能」「物理環境」「認知機能」「操作と提示方法」があり、それぞれの中に4~13の詳細評価項目が含まれています¹²⁾。例えば、「姿勢と動作」であれば、図2のように、「できる」「できるが、制約あり」「できない」の3つの選択肢による評価が行われます。ここでさらに「できるが、制約あり」においては、“どの程度ならば可能か”，についての回答が求められます。最終的には、職務内容評価の結果と、個人能力評価の結果とをコンピュータプログラムによりマッチングさせ、就業可能性の高い組み合わせを見つけることができます。

Work Ability 研究を 就労支援に活かすには

フィンランドにおけるWork Ability研究において見たとおり、人間工学領域におけるWork Abilityは狭義の能力、例えば、語学やIT機器の操作を超えて、健康や仕事に対する考え方を含み、さらにこれらの個々人のリソースと仕事の要件とのバランスによって成り立つものと捉えています。Work Abilityを保持増進するためには、まず健康を保つことであり、また仕事上の行動特性を高め、仕事に対する考え方を適性に保つことが個人としての戦略として考えられています。一方の職場側としては、マネジメントの重要性が指摘され、その具体的な手立てとして、管理者は仕事の要件を明らかにし、労働安全衛生活動として、作業管理や作業環境管理などの職場改

善をすることなどが求められます。これらの知見を中途障害者および難病患者に当てはめると、健康面については可能な限り通院や服薬、リハビリ等の医療的な措置を行い、また職場に見合った行動特性を身につけ、積極的に仕事に取り組むことが重要です。併せて、企業や事業所においても、必要とされる仕事の要件を明らかにし、働きやすい職場づくりを進めていくことが重要であり、これはいわゆる「合理的配慮」であるといえます¹³⁾。

オーストラリアにおけるJob Capacity Assessmentsでは、専門家による面接調査により、現在の健康状態を中心に、実際的な能力(読み書き能力や数学的能力など)を含めて就労の可能性を評価する取り組みであり、その中では、医学的な診断書等も根拠資料として含まれ、客観性を担保しつつ、総合的な労働能力評価の取り組みであるといえます。実際のレポートの一部をサンプルとしてインターネット上で閲覧することができますが、その内容は充実しているといえます¹⁰⁾。特にどのような介入が必要であり、その介入によって、どの程度労働能力が改善する見込みであるか、という視点は、就労支援のみならず、就労継続支援という点を含んであり、非常に重要な取り組みであり、また産業保健職の関わりもあり方としても参考になります。

最後に見たActivity Matching Ability Systemについては、実際に職務要求の水準を細かく評価し、その上で求職者の機能的な能力とのマッチングを行うものであり、合理的かつ人間工学的なアイデア、いわゆる“Fitting the task to the human”⁷⁾に基づくシステムであるといえます。フィンランドのWork Ability研究においても職務要求は評価軸として考えられています。実際のWAIによる評価では、“職務要求にどれくらい応えられているか”という自己評価が用いられています。より客観性を求め、かつ定量的に職務要求を把握しようとすると、AMASのJob activity assessments

のような詳細な評価方法は有効であると考えられます。

実際、2014年度に筆者らが行った中途障害者および難病患者へのインタビュー調査において「どの程度の仕事ができるか不安である」といった声があり、その一方で産業保健職からは「ある程度、職務内容が明確な職場であれば、就労支援は可能である」との意見がありました。AMASで用いられている職務要求を細かく定量的に評価し、かつ機能的能力とのマッチングを行う方法は、実際の就労支援においては大変良い見通しが得られるのではないかと考えられます。

最後に

中途障害者および難病患者の就労を支援し、また就労を継続することを可能にするための取り組みのツールとして、人間工学領域で研究されている“Work Ability”の概念を応用することは有効であると考えられます。基本的な考え方としては、個人のリソースの評価（どの程度の仕事が可能か）と職務要求の評価（職場で必要とされる作業の程度）とをマッチングすることで就労の見通しを評価し、さらにWork Abilityを高めるための必要な措置（健康面の支援や職場改善など）について、良好事例を蓄積しながら一般化していくことが重要であると考えられます。またこれらの取り組

みは、合理的配慮の見える化であり、特定の職場や事業所だけでなく、広く水平展開することが期待され、例えば高齢労働等にも援用することができる考えられます。

文献

- 1) 遠山真世 (2008) 障害者の就労問題と就労保障, 社会保障研究 44 (2):161-170.
- 2) 蜂須賀研二 (2003) 中途障害者の復職と就労支援, 日本職業・災害医学会 51:177.
- 3) 神代雅晴・編著 (2011) 高齢者雇用に役立つエイジマネジメント, 労働調査会 (東京).
- 4) Ilmarinen J., Tuomi, K (2004) Past, present and future of work ability. Proceedings of the 1st international Symposium on Work Ability, Helsinki: FIOH.
- 5) 財団法人高齢者雇用開発機構 (2001) 「Aging and Work」 Conference II 討議概要, 平成13年度厚生労働省受託 ミレニアム・プロジェクト 情報化対応職務能力診断システムの構築に関する研究報告書.
- 6) http://www.ttl.fi/en/health/wai/multidimensional_work_ability_model/Pages/default.aspx (2015年5月5日閲覧可)
- 7) Grandjean E, Kroemer KHE (1997) Fitting the task to the human, CRC Press.
- 8) http://guides.dss.gov.au/sites/default/files/guide_impairment_tables.pdf (2015年5月5日閲覧可)
- 9) <http://www.humanservices.gov.au/customer/enablers/centrelink/employment-services-assessments-and-job-capacity-assessments> (2015年5月5日閲覧可)
- 10) http://www.legalaid.nsw.gov.au/_data/assets/pdf_file/0008/7595/Sub-re-Review-of-DSP-Impairment-Tables-Oct10.pdf (2015年5月5日閲覧可)
- 11) Stead M.S., Watson, H.J., Whalley S.P. (1983) . The rehabilitation and resettlement of occupationally disabled workers in British Steel Corporation with specific reference to the Skuthorpe works. Institute for Consumer Ergonomics Client Report.
- 12) Haines H, Birkin R, Hitchcock D, Edwards N, Duckworth S and Hondroudakis A (2003) Matching Ability with jobs using AMAS Final report, Loughborough University Institutional Repository <https://dspace.lboro.ac.uk/dspace-jspui/handle/2134/2169> (2015年5月5日閲覧可)
- 13) 改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の提供の指針の在り方に関する研究会報告書 (2014)