

(事例83) 19歳男性、検査業務、円錐角膜のため作業環境の変更と作業時間の制限

類型	症候	疾患
1、5	3. 視力低下	18. 円錐角膜

きっかけ	<input type="checkbox"/> 健康診断の有所見	<input checked="" type="checkbox"/> その他の機会
<p>1. 対象者のプロフィール</p> <p>1) 年齢、既往歴 19歳男性 既往歴：円錐角膜</p> <p>2) 業種、作業内容 検査業務：モニターを見ながら機械を操作、ラインにある製品の点検・確認（溶接の状態など） 製品のキズ検査（今後要する）</p>		
<p>2. 就業制限・配慮の対象となった疾病、健診値異常 例) 高血圧、HbA1c 高値、腰痛など 円錐角膜</p>		
<p>3. 就業制限・配慮の内容 例) 高所作業禁止、出張禁止、残業禁止、配置転換、治具導入など 長時間モニター注視作業禁止、モニター画面のサイズ UP</p>		
<p>4. 事例の詳細（背景、経緯、特に考慮した事情など） 職場の上司より相談（モニターをすごい近くで凝視している、よく顔をしかめる）。上司の勧めで眼科受診。高校のときからよく目を怪我する、目が痛いなどの症状があった。視力が乱視のため弱く、モニターが見えにくい。今後さらに目を酷使する作業がある。過去に一度配置換え（ラインの閉鎖の為）されている。主治医と連携するとともに、人事とも情報共有。まずはコンタクトの導入と上記職場配慮を実施。今後定期的に産業医面談し、症状の経過を見守ることとなった。</p>		
<p>5. 就業制限・配慮の主な目的（複数回答可）</p> <p>1 業務が当該労働者の健康、安全、疾病経過、予後に影響を与える可能性があったため</p> <p>5 健康上の理由や能力的な適性から業務を制限する場合 （例：弱視者のVDT作業、疾病などによる計算力低下⇒配置転換検討など）</p>		
<p>6. 就業制限を実施するにあたって注意したこと、阻害要因、問題点などあれば教えてください。</p> <p>+症状の今後の経過が不透明（急に悪化する場合とほとんど変化しない場合）があり、今後の対応が難しい。</p> <p>+雇入れ健診で視力の低下（裸眼）と角膜炎（既往歴にて）を聴取していたが、当初の配属は大きな製品を扱う職場であったため、特に問題視されず、追加の面談もなかった。しかし、経営方針により一部のラインが閉鎖となり、本人が目酷使する職場に異動となった。</p> <p>+新入社員の配置には産業医と人事のミーティング（情報共有と検討）が定例化していたが、上記のような場合の検討はされておらず、結果本人の不利益となった。</p> <p>+今後症状が悪化した場合、2回目の職場異動となり、同期と比べてさらにキャリアが遅くなる可能性がある。そのため本人が配置換えに抵抗をしめた。しかしながら症状の経過を定期的に面談し、ケアすることとなった。</p>		