

【平成30年度研究結果概要】

復職コーディネーターによる介入事例データベース作成に関する研究

研究代表者 豊田章宏

独) 労働者健康安全機構 中国労災病院治療就労両立支援センター所長

研究目的

労働者健康安全機構では平成 27 年度から両立支援コーディネーターを核とした治療就労両立支援モデル事業を開始している。脳血管障害分野では、中国労災病院を中核施設として、全国労災病院のうち 10 施設で行われており、職業情報、作業能力評価、介入経過などを記録し、復職 1 年後の定着時点まで介入を続けている。

本研究は、こうした支援事例をデータベース化することを目的として開始された。平成 28 年度で検討した項目をもとに、平成 29 年にデータベース案が完成し、入力や解析に関する検討と見直しが行われ、平成 29 年 5 月に最終的なデータベースシステムが完成した後、介入事例の入力作業に入った。平成 30 年度は引き続きデータ入力および確定を行いながら、入力されたデータの解析に進めていくことに加え、事例集としての内容を高めることを目的とした。

研究方法

1) データベースの解析

データベースの解析においては解析ソフトを利用する機会が多い。本データベースもリストアップした事例の全情報を CSV 出力できるよう出力ボタンを設定した。また、登録状況に関しては、年齢別・男女別人数、職業産業分類別人数、復職状況などの基礎集計が自動で行われるような設定を追加し、支援者がデータベースにアクセスすればリアルタイムで概要が把握できるようなシステムとした。



解析の方向性やデータベースの有効性を検証する目的で、2018年10月までに登録された378例（男性298例、女性80例）による仮分析を実施し、その結果を2018年10月の班会

議で検討した。この検討結果を踏まえ、平成30年3月末時点で登録された400例の解析を行った。

2) 事例集の充実化

データベースにはサマリーが付属しており、データベース項目を検索キーワードとして閲覧できるいわゆる電子事例集としてのレイアウトも作成している。検索方法は産業・職業分類から、性別から、年齢から、78の評価項目の評価点数からand/orで検索することが可能である。2018年10月の班会議でデータ解析検討を行った際、入力されたもの類似事例がより簡便に検索できないかという議論があった。そこで、当初の平成30年度研究予定には入れていなかったが、任意入力された因子項目と各事例の項目を比較した標準化ユークリッド距離を用いて検索する機能を追加して試行したところ、より類似性の高い事例から順にリストアップする機能を持たせることができた。

事例内容の登録

各因子分類による評価の登録

研究成果

1) データベース入力状況

平成30年度末時点での登録事例は400例（男性316例：平均年齢56.9±10.6歳、女性84例：平均年齢55.4±10.1歳）であり、職業分類では、男性では専門的・技術的職業、輸送・機械運転の職業、建設・採掘の職業、生産工程の職業が多く、女性ではサービスの職業、専門的・技術的職業、事務的職業が多かった。産業分類では、男性では製造業、運輸業・郵便業、建設業が多く、女性では医療・福祉、製造業、宿泊業・飲食サービス業が多かった。

2) データベースの試験的分析

①復職状況と休業期間

復職状況は、73%が元事業場の元職務、13%が退職であった。元事業場に81%が復職しており、別事業場への就労も含めると87%が就労している。これらのうち75%で復職後の定着状況がフォローされており、1年以上継続が64%ある反面、3ヶ月未満で10%が退職していた。原職復帰例の休業期間をみると、6ヶ月以内と1年半以上との2峰性の復職時期が認められた。原職復帰の場合の休業期間は3ヶ月以内が57%、6か月以内が82%と多くは6ヶ月以内に復職していた。支援を受けても退職となった37例の検討では、産業医や産業保健スタッフの関与がない、または医療側との連携不足、患者のコミュニケーション能力や記憶力の低下、自動車運転ができないなどが上位を占めた。

②事業場における両立支援の実態

職場側の両立支援体制をみると、相談窓口や産業医・産業保健スタッフの存在そのものが周知されていない実態がうかがわれた。また、両立支援対策として推奨されている、時短勤務、短日勤務、フレックスタイム、在宅勤務などの柔軟な勤務体制についても殆ど知られていない実情が浮き彫りとなった。これらの制度があって対応可能というのは50人以上の事業場でさえ20%に満たないのが実情で、個別に対応可能な場合があるという事業場が多く約60%、全く対応不可能というものが20%といった割合であった。

結論

両立支援コーディネーターの介入による高い復職率が認められ、多くは6ヶ月以内の休職期間であることなどが明らかになった一方で、両立支援はまだまだ浸透しておらず、事業場側の環境整備だけでなく、医療機関と産業保健分野との良好な連携構築も急がれる。

今後の展望

データベース入力を継続し、両立支援における様々な因子との関連を解析することで、適切な配慮や新たな課題なども明らかにできる可能性は高い。さらに両立支援コーディネーターの経験値向上に寄与することで、よりの確な支援が行えることが期待される。