

令和元年度労災疾病臨床研究事業費補助金
「治療と就労の両立支援のための事業場内外の産業保健スタッフと医療機関の連携モデルと
その活動評価指標の開発に関する研究」(170401-02)
研究結果の概要

研究代表者 堤 明純 北里大学医学部公衆衛生学教授

研究目的

両立支援に関わる関係機関のニーズ調査に基づいて、情報の発信方法を含めて、包括的な両立支援モデルを提供することを目指した。さらに、支援活動を継続的に改善させるために、PDCA サイクルに基づく活動評価指標の開発を試みた。両立支援を必要とする労働者、事業者からの相談を、産業保健総合支援センター、地域の労災病院を軸とする関係施設の連携のもとに総合的に対応する「ワンストップサービス」モデルを提案し、とくに中小企業の利便性向上を図る枠組みの形成を目的とした。

最終年度目にあたる令和元年度は、神奈川産業保健総合支援センター、関東労災病院および神奈川県内4大学病院を核に確立した神奈川両立支援モデルを拡充しながら、各種ツールを試行・改良するとともに、労災病院両立支援センター、疾患別拠点病院、産業保健師、企業外労働衛生機関それぞれが有する機能と連携先との関係を整理し、開発したツールを用いたモデル事業を行って、連携モデルとツールの運用可能性を検討し今後の課題を整理した。当事者を交えた研究会等により、中小企業で両立支援を進めるための情報収集を進めるとともに、ホームページ等を利用した啓発活動にも努めた。

研究方法

1. 産業保健総合支援センターにおける治療と就労の両立支援の検討

神奈川産業保健総合支援センターの事業として1) 治療と仕事の両立支援対策の普及促進、産業保健関係者への啓発活動、2) 産業保健関係者に対する専門的研修、産業保健関係者からの専門的相談対応、3) 労働者と事業者の個別調整支援を行った。4) 両立支援活動の普及、拡大のため神奈川県内4大学病院と連携した「神奈川モデル」で好事例を収集するとともに、各種団体と連携して、神奈川県両立支援推進チームとしての活動をおこなった。さらに、地域・職域連携を推進した。

2. 労災病院両立支援センターによる両立支援の検討

大阪労災病院で治療を受けた乳がん患者について、カルテ上の記事を参照し、来院時における治療段階と就労レベルを確認した。カルテ記事からその時点での患者の就労に関する状況や問題を「悩み」、それらに対する両立支援コーディネーターの支援内容を「対応」として抽出し業務内容と照合した。

3. 疾患別拠点病院による両立支援の検討

神経内科専門医 5739 名中、平成 29 年度に実施した日本神経学会評議員のパイロットスタディの調査対象 553 名を除いた 5186 名から、ランダムに選択した 4200 名を対象とした大規模調査を行った。1018 回答についてパイロットスタディ結果との比較を行った。さらに、拠点病院にて両立支援を行っている実務者や海外の研究者に対するインタビュー調査を行った。

4. 中小企業における治療と就労の両立支援の推進に産業保健師が果たす役割の明確化と多職種連携モデル開発に関する検討

産業保健総合支援センターに所属する産業保健専門職、労働衛生専門職、両立支援促進員である社会保険労務士を対象に、事業場への支援内容や支援を行う上の工夫・留意点、支援の際の他部署・他機関との連携の状況、事業場自体の困難や支援者が感じた困難、中小企業の両立支援の推進に向けた提言やヒント等についてフォーカス・グループ・インタビューで情報収集した。

5. 企業外労働衛生機関と労災病院治療就労両立支援センターの連携による両立支援モデルの構築

分担研究者が所属する企業外労働衛生機関で健康診断やがん検診を受診して精密検査を受診を指示され、自らの意思で精密検査の目的で大阪労災病院を受診した労働者を、両立支援活動につなげる試みを実施した。健康診断会場に、がん患者向けの「両立支援ポスター」を掲示し、両立支援に関する情報提供を行うことで、両立支援につなげるモデル構築を試みた。

6. 企業外労働衛生機関向けの啓発ツールおよび健診・検診の全受診者向け「両立支援カード」の評価

開発した労働衛生機関の渉外職向けのマンガ冊子、および、健診・検診受診者向けの両立支援カードについて、全国労働衛生団体連合会の会員の意見を収集し、改善の資料となる情報を得た。

7. 治療と就労の両立支援の活動評価指標の開発：産業保健総合支援センターおよび企業外労働衛生機関の活動評価指標（最終版）の作成

産業保健総合支援センター向け、および、企業外労働衛生機関向けの活動評価指標を現場での意見を取り入れながら作成した。自己評価を行いながらステップアップする PDCA の考え方を取り入れた。

8. 職場における一次予防に関する介入研究ならびに中小企業の両立支援に関する事例研究

平成 29 年 9 月から 11 月にかけて、対話型組織開発を用いた介入研究を行った工場の開発部門 4 課（約 80 名）に対し、5 回に渡るフォローアップ調査を行った。加えて、中小企業における両立支援の認知が従業員のワーク・エンゲイジメントや組織コミットメントに与える影響を、中小企業に勤務する従業員を対象とした調査を通じて分析した。

9. 当事者からの好事例の収集、支援モデル、活動評価指標の作成と検証、研究会開催

治療と仕事の両立支援が必要な労働者における両立支援の状況と離職意思に関する調査を行った。「経営者に響く治療と仕事との両立支援とは」をテーマに、「第3回これからの治療と就業生活の両立支援を考える研究会」を開催し、とくに経営者からの両立支援に関する意見収集を行った。北里大学病院で就労支援外来を開設し、患者向け就労支援セミナーの定期開催を行った。

研究成果

1. 産業保健総合支援センターにおける治療と就労の両立支援の検討

神奈川モデルの確立・運用、神奈川労働局が主体となった神奈川県下で両立支援にあたる各種団体と連携するための会議・研修会、神奈川産業保健総合支援センターで作成した両立支援カードの配布等で、両立支援に関する周知を図り、両立支援窓口の拡充に務めた。

2. 労災病院両立支援センターによる両立支援の検討

両立支援コーディネーターが、どの治療段階のどの就労レベルの時にどのような支援を行うべきか

を検討することの必要性を確認した。

3. 疾患別拠点病院による両立支援の検討

拠点病院の主治医は、両立支援について、自らの役割が重要であることを認識しているものの具体的な方策についての知識が不足していることを明らかにした。

4. 中小企業における治療と就労の両立支援の推進に産業保健師が果たす役割の明確化と多職種連携モデル開発に関する検討

収集した情報を基に両立支援を推進するための多職種・多機関連携モデルを改訂した。中小企業ならではの特性や企業規模・業種・働き方などのそれぞれの事情に配慮しつつ両立支援を支援していくには、日常レベルから病気の社員が生じたときまでの幅広い状況に対応できる企業外保健師を活用した多職種連携モデルが有用と考えられた。

5. 企業外労働衛生機関と労災病院治療就労両立支援センターの連携による両立支援モデルの構築

企業外労働衛生機関と労災病院治療就労両立支援センターの連携による両立支援モデルを構築し、健診・検診で判明した有病者の両立支援を行う枠組みを運用することを試行した。両立支援における連携のあり方について企業外労働衛生機関と労災病院治療就労両立支援センターの間で協議を行い、プロトタイプを形成した。

6. 企業外労働衛生機関向けの啓発ツールおよび健診・検診の全受診者向け「両立支援カード」の評価

企業外労働衛生機関向けの啓発ツールとして作成した「マンガ冊子」と健診・検診の受診者向けに作成した「両立支援カード」について、一定の有用性があることを確認した。

7. 治療と就労の両立支援の活動評価指標の開発：産業保健総合支援センターおよび企業外労働衛生機関の活動評価指標（最終版）の作成

産業保健総合支援センター向けに、1)「スタッフの確保・教育」、2)「事業者以外を対象とした研修・セミナーの実施」、3)「近隣病院（大学病院や労災病院）との連携・多職種連携の強化」、4)「周知広報・両立支援カード／パンフレットの配布」、5)「個別訪問支援・個別調整支援の促進」の5カテゴリー・21項目からなる活動評価指標と、企業外労働衛生機関向けに1)「自機関職員の経営層の意思表明・体制整備・職員間の連携・支援ツールの提供」、2)「情報提供・研修」、3)「顧客事業場・本人への支援」、4)「外部専門機関との連携」、5)「顧客事業場への支援ツールの提供」の5カテゴリー・24項目からなる活動評価指標を作成した。

8. 職場における一次予防に関する介入研究ならびに中小企業の両立支援に関する事例研究

柔軟な働き方と労働者にとって相談しやすい職場の雰囲気は、組織コミットメントやワーク・エンゲイジメントにプラスの影響を与えること、労働者にとって相談しやすい雰囲気づくりには、組織開発が効果的であること、権限関係ではない健康保健師が積極的に現場にかかわることで発生する相談しやすい職場の雰囲気は、がんや難病の早期発見にも結びつく事が示唆された。

9. 当事者からの好事例の収集、支援モデル、活動評価指標の作成と検証、研究会開催

両立支援への職場の姿勢が肯定的で、両立支援に必要な行動がとれていると認知している労働者は、離職意思が低く、上司から大切にされているという認知していた。就労支援外来や経営者・当事者・支援者を交えた研究会で、両立支援に関する事業場のニーズがうかがわれ、両立支援を中小企業で進めるには、経営問題として両立支援をとらえられるような情報提供の必要性があることが分かった。

結論

既存の機関で、産業保健総合支援センターをコアとしたワンストップサービスは、もっとも実効性が期待されると思われた。また、企業外労働機関や労災病院間で、健診・検診機会を媒介とした連携のモデルを示した。事業者や労働者個人の支援については、産業保健総合支援センターの支援とともに、産業保健師や社会保険労務士等の専門家が関与できる余地が大きく、多職種連携モデルを提示した。拠点病院等においても、医師が負担なく患者を預けられる多職種の支援体制が構築されることで、治療と就業をシームレスにつなげられる可能性を示した。しかし、これら職種間の連携は、まだまだできていないのが実情である。

産業保健総合支援センターや企業外労働機関で、両立支援を周知させるためのツールを複数作成した。これらの機関が両立支援の活動を継続的に行っていくうえで指標となるツールも作成した。両立支援にかかわる機関すべてにおいて、同様のツールが開発され利用されるとよいと思われる。

両立支援活動は、ワーク・エンゲイジメントの向上や離職意思の低下に関連することが示された。両立支援を行うことは経営上のメリットに結びつく可能性は、事業者が両立支援活動を行う上でのドライブになるとと思われる。

一職種に頼らない多職種連携の強化は、両立支援を進めるうえでのキーで、今後、資源が少ない中小企業で両立支援を進めていくうえでの多職種間連携の教育を含めた体制の整備が求められる。

今後の展望

小規模事業場の労働者に対する支援がより重要になると考えられ、特に中・小規模事業場の産業保健の推進のために地域・職域連携を強化することが重要である。

臨床面では、標準的支援というものがなく、どの治療段階のどの就労レベルの時にどのような支援を行うべきかについては引き続き症例を集積しての検討が必要である。

臨床現場で、主治医からスムーズに院内外の専門職に紹介するシステムの構築が必要で、欧米先進国の事例でみられるような、医師任せとしない多職種連携でのシステムについて検討する必要がある。

職場の相互支援の風土づくりの支援や一次予防活動の支援、多機関・多職種の外部資源の活用支援などを強化する必要性が認められた。多職種・多機関の役割や支援内容についての研修などの取入れが考慮される。とくに、社会保険労務士保健師等の専門職が、役割分担をしながら連携することはまだ向上する余地がある。

健診・検診の機会から両立支援につなげられると、早期に、かつ、コスト面でも有用な両立支援が開始できる可能性がある。多面的な情報提供方法も加えて、企業外労働衛生機関の健診・検診機会を通じた両立支援の活動は拡大の余地があると考えられる。

産業医や健康保健師がいないような規模の組織において、相談しやすい風土作りを含めた両立支援に結びつくような施策をどのように作り上げていくのかは今後の課題である。