

令和4年度労災疾病臨床研究事業費補助金研究

治療と仕事の両立支援に関する情報・人材基盤の実態調査および支援拡充のために必要な両立支援コーディネーターの育成に資する研究（210301-02）

研究代表者：豊田章宏（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）

令和4年度 研究結果の概要-1

【研究目的】

両立支援コーディネーター、事業場、医療機関それぞれにアンケート調査を実施し、さらには支援対象となる代表的な疾患の患者会を対象としたインタビュー調査を行うことによって、情報・人材基盤の現状と課題を明らかにすることを一次目的とした。さらにこれらの調査結果を踏まえて、両立支援コーディネーターの資質向上に有用な研修プログラムを作成することを二次目的とした。

【研究方法】

令和3～4年度の2年間の研究の2年目として、令和4年度は以下の研究を行った。

- 1.両立支援コーディネーター養成基礎研修受講者6,499名に対するwebアンケート調査の結果を分析。
- 2.事業場（30,001社）・医療機関（8,199病院）に対する実態調査のリマインドを実施し回答率を向上させ、その結果を分析。
- 3.患者会・支援団体（8団体）に対する半構造化インタビュー調査を実施
- 4.コーディネーター調査、事業場・医療機関調査の結果から両立支援に関する情報・人材基盤の実態を分析した。
- 5.全調査の結果から両立支援コーディネーターの育成に資する研修内容を検討した。

【研究成果】

各調査はリマインドも実施し、最終的な回答率は両立支援コーディネーター調査29.5%、病院調査23.3%、会社調査24.3%であった。

両立支援の社内周知に関しては、事業場規模が大きいほど良好であったが、全体では39%と低く、ガイドラインの内容まで知っているのは5%程度であった。知ったきっかけは新聞・メディア等が最も多く（48%）、厚労省のホームページ（33%）、社外の関係者から（14%）、社員が病気になったので調べた（12%）の順であった。一方で「両立支援に取り組んでいない」「今後も社内で周知する気はない」と答えた会社が49%あった。

令和4年度 研究結果の概要-2

病気休業者を経験していないと回答した企業は全体で41%であるが、相談窓口がないと回答した会社が54%あり、両立支援の担当者を配置しているのは18%であったことから、そもそも病気離職そのものを把握できていない可能性もある。両立支援を実践する場合の課題として、休職中の代替要員の確保（43%）、休職中の給与保障（42%）、職場の経営陣の理解不足（24%）、休みを取りやすい体制が困難（19%）、柔軟な働き方の制度設計が困難（17%）などがあげられており、両立支援に積極的に取組めない理由として人員や資金に余力がないためと答えた企業が81%あった。

会社の産業保健分野の状況は会社規模によるが、産業医がいないと答えた会社が従業員数10人未満96%、10～49人92%、50～99人45%、100～299人26%、300～999人11%、1000人以上6%であり、産業医が選任されていても全体の11%はほとんど関与してもらっていないと答えている。

両立支援コーディネーター基礎研修受講者の勤務先は職場が最も多く43%、医療機関は34%、その他支援機関が23%であり、現在も受講希望者が多いため申込時に1施設1名という制限を設けている状況である。しかし、今回の調査で企業においては80%が今後も配置予定はないと回答している一方で、医療機関においては全体の83%でMSW等による両立支援の相談支援体制を持っているが、70%の病院で両立支援コーディネーターが不在であり、需要に全く追いついていない実情が分かった。今後の研修方法を検討すべきかもしれない。

患者会・支援団体に対するインタビュー調査から、両立支援における疾患共通の支援内容と疾患特有の配慮事項などがわかった。

コーディネーター育成に資する課題として、①両立支援に必要な知識の更新、②両立支援の社会心理的側面、③事例に基づく両立支援アセスメント、④多職種・多業種連携の進め方、⑤職場における合理的配慮、⑥職場定着が抽出され、加えて望ましい知識として⑦職業リハビリテーション・障害者雇用をあげた。

【結論】

事業場における両立支援の周知や風土形成が進んでいない現状が明らかとなったが、周知方法についてはメディアの活用など検討が必要である。特に中小企業における両立支援の普及に関しては、産業保健の脆弱さと両立支援をしたくても出来ない人員や資金面の実情も伺えたことから、行政の制度面や財政面での支援も必要と思われる。

両立支援コーディネーターの養成に関しては、まず基礎研修受講の需要が高い医療機関への対応が急がれる。その後の資質向上のための研修体制については、労働者健康安全機構では全国産業保健総合支援センターによる体制づくりに着手しているが、本研究の結果を活かした内容の教材や研修方法を取入れていきたい。

【今後の展望】

- ・企業においては、両立支援の周知と環境整備支援ならびに産業保健体制の強化が必要
- ・医療機関においては、両立支援コーディネーター受講の促進と配置が急がれる
- ・両立支援コーディネーター育成項目に即した継続研修の研修方法や教材の作成