

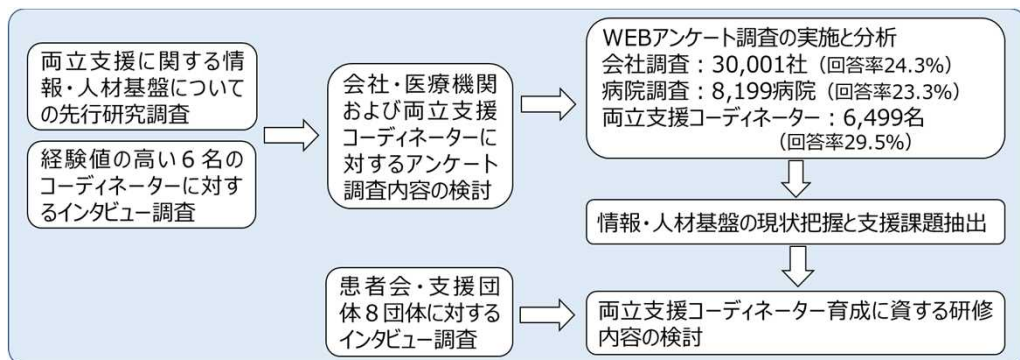
研究代表者：豊田章宏（労働者健康安全機構 中国労災病院治療就労両立支援センター所長）

令和3-4年度 総合研究報告概要-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。

【研究概要】



【研究成果2：病院調査】

- 両立支援に特化した相談窓口を設置しているのは高度急性期病院でも40%程度であるが、回復期病院までは70%近くの病院が患者相談窓口で対応している。また、全病院の70%以上は支援依頼があれば院内職員が対応している
- 両立支援に特化した担当者、ハローワーク等からの派遣職員は高度急性期機能病院で配置されていたが、がん診療連携拠点病院等の影響と考えられる。
- 支援実績、支援件数ともに高度急性期病院と急性期病院で多く見られた。しかし、件数をみると病院格差が大きく、ほぼ高度急性期病院に集中していることがわかった。
- 各疾患の診療連携拠点はほぼ高度急性期病院に集中していることがわかった。高度急性期病院が先端医療から両立支援まですべての機能をはたすことの実効性について検討が必要。

【研究成果1：会社調査】

- 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。
- 会社規模だけでなく業種によっても両立支援への取組の差がみられた。いわゆるエッセンシャルワーカーでは人員不足で対応できない業種が多いようである。
- 相談窓口を設置しているのは大企業でも40%程度であり、担当者の配置は会社規模に比例したが、大企業でも40%に満たなかった。逆に担当者を今後も決める予定はないと答えた会社が多く、中小企業では40%を超えていた。
- 相談窓口の利用件数は会社規模に比例したが、中小企業でも3割以上の会社で2020年度に数件以上の相談を受けている。両立支援に関する相談先がいずれもないと答えた会社が多く、社外支援体制の周知ができていないことがわかった。相談先としては社会保険労務士が大企業では契約している健康関連事業者が多かった。
- 産業医の選任義務のある従業員50人以上の会社においても産業医不在と回答したものが50-99人で45.3%、100-299人で26.2%あった。選任されていても定期的な職場訪問がない、会社が提示した課題にのみ対応するものが多かった。両立支援にとって重要な産業医の積極的な関与が望まれる。

【研究成果3：両立支援コーディネーター調査】

- 両立支援コーディネーターの所属先は、職場（一般企業）42.9%、医療機関 34.4%、行政・NPO など 22.7%であった。
- 病院調査結果と合わせてみると、病院のニーズに対するコーディネーター養成が追い付いていない。
- 基礎研修終了後の課題として、事例検討など実践的研修、指導者や支援者仲間の必要性、多業種立場の理解と連携強化などがあげられた。

【研究成果4：患者会・支援団体調査】

- ・ 両立支援は様々な傷病が対象となるが、共通の課題として、①経済的な課題、②療養上の課題、③就労上の課題、④継続した相談のできる体制、⑤人間関係、⑥精神的支えといった項目があげられた。
- ・ 一方で、がん患者のアピランスケア、脳卒中等のリハビリテーション治療の継続、肝炎などの感染症に関する誤解、糖尿病などの自己管理に関するスティグマなど疾病特有の課題もあることがわかった。
- ・ 高次脳機能障害や内臓疾患など一見してわかりづらい障害は周囲に理解してもらいづらく、適切な配慮も受けにくい場合があることも理解して欲しい。
- ・ コーディネーターにはこういった困りごとや患者心理について知っておいてもらいたい。
- ・ 患者家族が様々な不安を抱える中、相談できる支援者や仲間がいることは大きな心の支えになり、社会復帰への後押しになるという意見が多かった。
- ・ 相談できる窓口の紹介や患者会、ピアサポートの紹介があればありがたい。

【研究成果5：両立支援コーディネーター育成に資する研修プログラム案】

	大項目	小項目			
両立支援のための 応用研修項目	両立支援に必要な知識の更新	臨床医学	産業保健	労務管理	社会資源
	両立支援の社会心理的側面	患者心理			
	事例に基づく両立支援アセスメント	情報収集と心理サポート	情報収集と評価		
	多職種・多業種連携の進め方	院内の多職種連携	職場担当者との連携	産業医等との連携	他職種との連携やルール
	職場における合理的配慮	経営者や管理職の理解	職場が必要とする情報	職場の環境整備	実践的研修
	職場定着（ジョブ・プレースメント）	復職後のフォロー	職場風土の形成		
付加項目	職業リハビリテーション・障害者雇用	職業評価・職業訓練	援助付き雇用	障害者雇用	

【まとめ】

両立支援の周知・普及について

会社、病院ともにいまだ十分に周知されているとはいえない。周知方法として積極的にメディアを利用することも重要である。支援は根本的に努力目標であり、企業の助成金や、病院の診療報酬があるもの実際には取得しにくくインセンティブが働いていないことが原因のひとつと考えられる。

病院の課題

高度急性期機能病院に全ての機能が集中しすぎており、回復期が療養期間の主体となる障害を伴う疾患の対応には支援が中断されないよう注意が必要である。医療機関に所属する両立支援コーディネーターの養成が追い付いておらず、充足が急がれる。

会社の課題

上記の理由とわが国ではジョブ型雇用に馴染んでいないため経営者に積極性が見られない。健康経営等のメリットに気付いている会社は両立支援にも取り組んでいる傾向があるが、中小企業やエッセンシャルワーカーの業種では実践しにくい傾向がある。両立支援に重要な産業保健がカバーできていない会社が多いことも要因の一つと考えられる。

今後の両立支援コーディネーター研修システム

労働者健康安全機構の実施する両立支援コーディネーター基礎研修の継続のみならず、各産業保健総合支援センターにおいて行われつつある、スキルアップのための事例検討会など応用研修の普及が急がれる。必要な知識の更新が必要であり、動画配信などの研修の実施を考える必要がある。