

令和6年度 労災疾病臨床研究事業費補助金

治療と仕事の両立のために必要な勤務制度等の導入の障壁と解決策の提案と

疾病に関連した安全配慮上の危険性が残存する場合のプロセスの検討

(240301-03)

研究代表者 永田 昌子 (産業医科大学 医学部 両立支援科学 准教授)

【研究の目的】

平成28年に公表された「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」及び平成30年度診療報酬改定などの政策や関係者の努力により、疾病を有する労働者が治療と仕事を両立できる環境づくりは進んだ。しかし依然十分とはいえず、治療と仕事を両立しやすい環境づくりのさらなる深化が求められている。治療と仕事の両立を目指す労働者に対しては、通院のための時間確保や業務量の軽減といった柔軟な勤務制度が求められる。制度の普及率は依然として低く、特に中小企業では導入割合が5割に満たない。導入後も育児休業制度と同様に実際の運用が進まない懸念もあり、制度を利用しやすい職場環境の整備が求められている。制度の活用を進めるには、グッドプラクティスや普及を妨げる要因とその解決策をさらに調査する必要がある。

疾病に伴い安全上のリスクが残る場合の対応も課題である。治療と仕事の両立支援ガイドラインでは、疾病の悪化や労災防止の観点から、医療機関の意見を基に就業上の措置を講じることが求められている。しかし、安全上のリスクが残存する事例もある。過度にリスクを見積もることで不適切に就労機会を奪うことがないように、企業が踏むべきプロセスを明確化し、災害時の責任範囲を整理することで、企業も安心して両立支援に取り組める環境づくりが期待される。

【研究成果】

2つの観点に着目し、研究を行った。

1) 治療と仕事の両立における体制整備と運用

制度の整備と活用について企業（大企業と中小企業）を対象にインタビュー調査を行った。取組の契機として、社長や産業医などキーパーソンの交代、がん治療やメンタルヘルス不調者の発生、人材確保の必要性（離職防止、ワークライフバランス改善）、外部認証取得の希望などが挙げられた。大企業における調査では、制度導入の背景には法改正や他社動向、社内の困難事例が契機となるが多かった。障壁として、大企業では、制度の対象範囲や公平性の担保、既存制度との調整が挙げられ、運用段階では社内手続きの煩雑さや職場文化の壁が立ちはだかっていた。障壁を乗り越える工夫として、中小企業では、制度の名称や体制の変更、多能工化、経営トップを巻き込んだ継続的な従業員対応などが挙げられた。大企業では、在宅勤務やフレックス制度などの既存制度の併用、制度内容の明確化、e-learningや独自に作成したハンドブックを用いた周知、制度利用可能な業務への配置転換などの工夫が講じられていた。

全国の労働者を対象としたインターネット調査では、治療を必要とする疾患として、がん、狭心症・心筋梗塞、慢性腎臓病・腎不全・透析治療、炎症性腸疾患を有し、就労している人のうち61%は、「支援や配慮は不要な体調であり、支援や配慮を受けていない」と回答した。一方で、15%は、「支援や配慮が必要な体調であるが、支援や配慮を受けていない」と回答した。大企業において「支援や配慮が必要な体調であるが、支援や配慮を受けていない」割合が高い傾向が見られた。大企業における制度の存在と活用のギャップや、中小企業における柔軟な対応の実態、業種による両立支援の難易度の差などが明らかとなった。

2) 疾病に関連した安全配慮上のリスクが残存する事例対応のプロセスモデルの整理

がんや難病といった疾患を抱える当事者や支援者を対象に安全配慮上の懸念が生じた経験を尋ねた調査を通じて、①「継続的に働くことができないのではないか」という懸念、②感染症に罹患する危険性に関する懸念、③転倒等の危険性に関する懸念、④「安全な通勤ができるか」という懸念と、その要因となる誤解を含む過剰な懸念（外見からは症状が分かりづらいケースも多く、職場内で疾病への理解を得にくいことなども要因）が抽出され、疾患悪化への不安が退職にもつながり得ることが示された。全国の労働者を対象としたインターネット調査では、治療を必要とする疾患として、がん、狭心症・心筋梗塞、慢性腎臓病・腎不全・透析治療、炎症性腸疾患を有し、就労している人のうち安全配慮上の懸念についても一定数の労働者が経験していた。事業場規模別にみると、500人以上の規模の事業場が有意に高い割合であり、「安全配慮義務」に関する認識については、大企業においてより広く浸透していると推察された。難病やがんなどの疾病に関しては、実際に危険性が残存する状況で就労が行われるケースを想定し、事業主が安全配慮義務を適切かつ十分に履行したといえるプロセス案の作成を行い、弁護士や法学者の意見を聴取し、課題を抽出した。

【結論】

企業規模により、治療と仕事の両立における体制整備と運用のアプローチが異なると考えられた。制度が確立している大企業では、制度の利用しやすさを目的とした活動が重要であり、制度利用に対する心理的障壁の軽減、上司や同僚の理解促進などの取り組みが不可欠である。一方、中小企業においては、個別対応の柔軟性という利点を維持しながら、支援の継続性や客観性を担保するための仕組みづくりが重要である。

疾病に関連した安全配慮上の懸念の経験の調査等を踏まえ、疾病に関連した安全配慮上のリスクが残存する事例対応のプロセス案を作成した。プロセス案は一定の有用性がある一方で、過剰な適用により労働機会の損失を招く懸念や、運用主体・方法の不明確さといった課題が指摘された。修正を重ね、次年度完成させる予定である。

【今後の展望】

本研究で得られた知見は、企業規模や業種、疾病の特性に応じた「治療と仕事の両立支援の環境整備のための手引き集」へと取りまとめていく予定である。