

研究目的

事業場数で9割以上を占める（労働者数50人未満の）中小企業への両立支援は未開拓分野である。事業場の課題は、労働者が就労を継続できるような就業上の措置を、がんの種類を含む疾病の固有性も考慮しつつ行うことであるが、両立支援という概念が浸透していない状態ではそれも難しい。

本研究の目的は中小企業へむけた両立支援の普及に向けた指標案・支援モデル案を作成することである。

研究方法

以下のサブテーマに基づき研究を遂行した

①ソーシャルマーケティング手法による両立支援に関わる量的研究（企業・経営者への量的研究）

既存の成果物・調査票及び健康経営優良法人認定制度（中小規模法人部門）の評価項目をもとに、各疾患の専門家（研究分担者：遠藤、野村、協力者：豊田、黒澤）も交え中小企業に向けた効果指標を検討し、事業所に配布する質問票を作成した。作成した調査票を石川産業保健総合支援センター、一般財団法人京都工場保健会、全国健康保険協会千葉支部、東京商工会議所サービス・交流部の協力のもと11月より5,000社に配布し、回収・解析を行った。

②両立支援に関わる多様なスタッフに対する質的研究（サポートする人への質的研究）

【対象】10名の専門職（社会保険労務士3名、中小企業事業主1名、労災病院MSW(両立支援コーディネーター)、東大・リハ部OT/PT、NS、産保センター所長（医師））

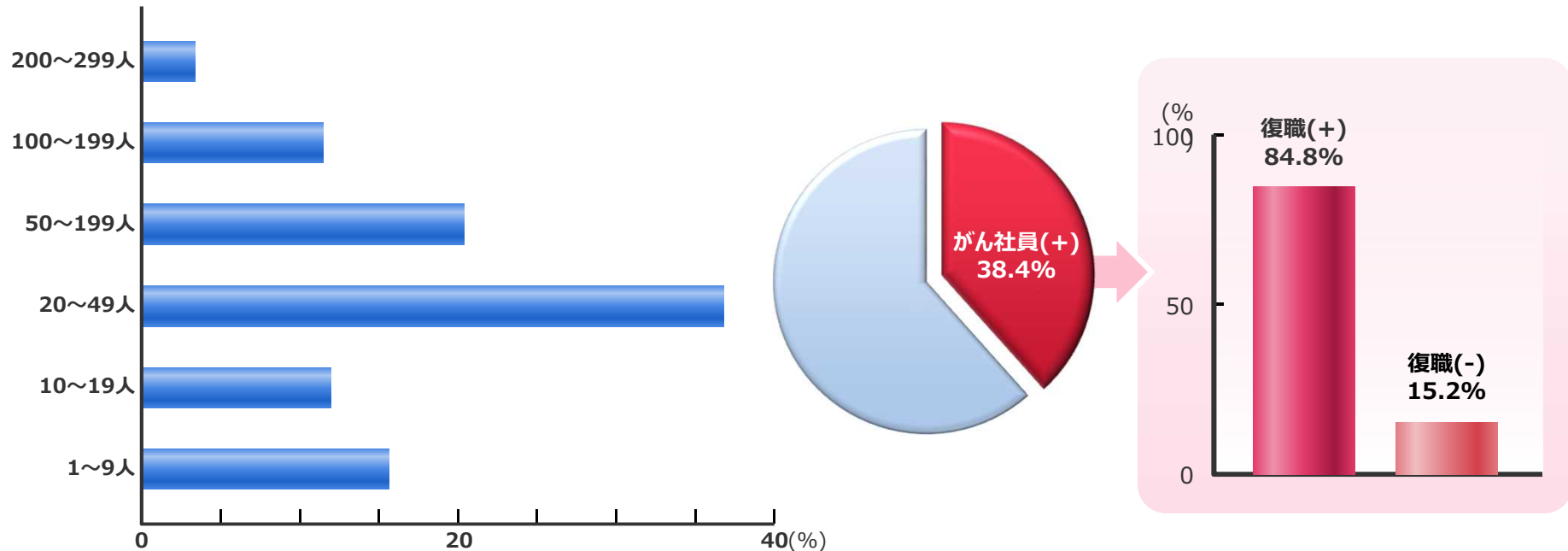
【調査】フォーカスグループインタビュー

【予備調査】参加者の社労士1名、OT1名に予備インタビューを実施（1～1.5時間）

研究成果・結論

① ソーシャルマーケティング手法による両立支援に関わる量的研究（企業・経営者への量的研究）

H29年度は石川産業保健総合支援センター、京都工場保健会、全国健康保険協会千葉支部、東京商工会議所の協力のもと11月より5,000社に配布し、**1,040社**より回答を得た



がん社員が復職できなかった企業の特徴

① 担当・窓口がない

- 病気を理由に休暇や休業をとる際、社員が相談できる担当者がいない
- 病気になっても無理なく働けるよう、社員が相談できる窓口がない

② 柔軟に対応できる制度がない

- 勤務時間/勤務形態の柔軟な対応)ができない
- 人事制度を柔軟に運用できていない

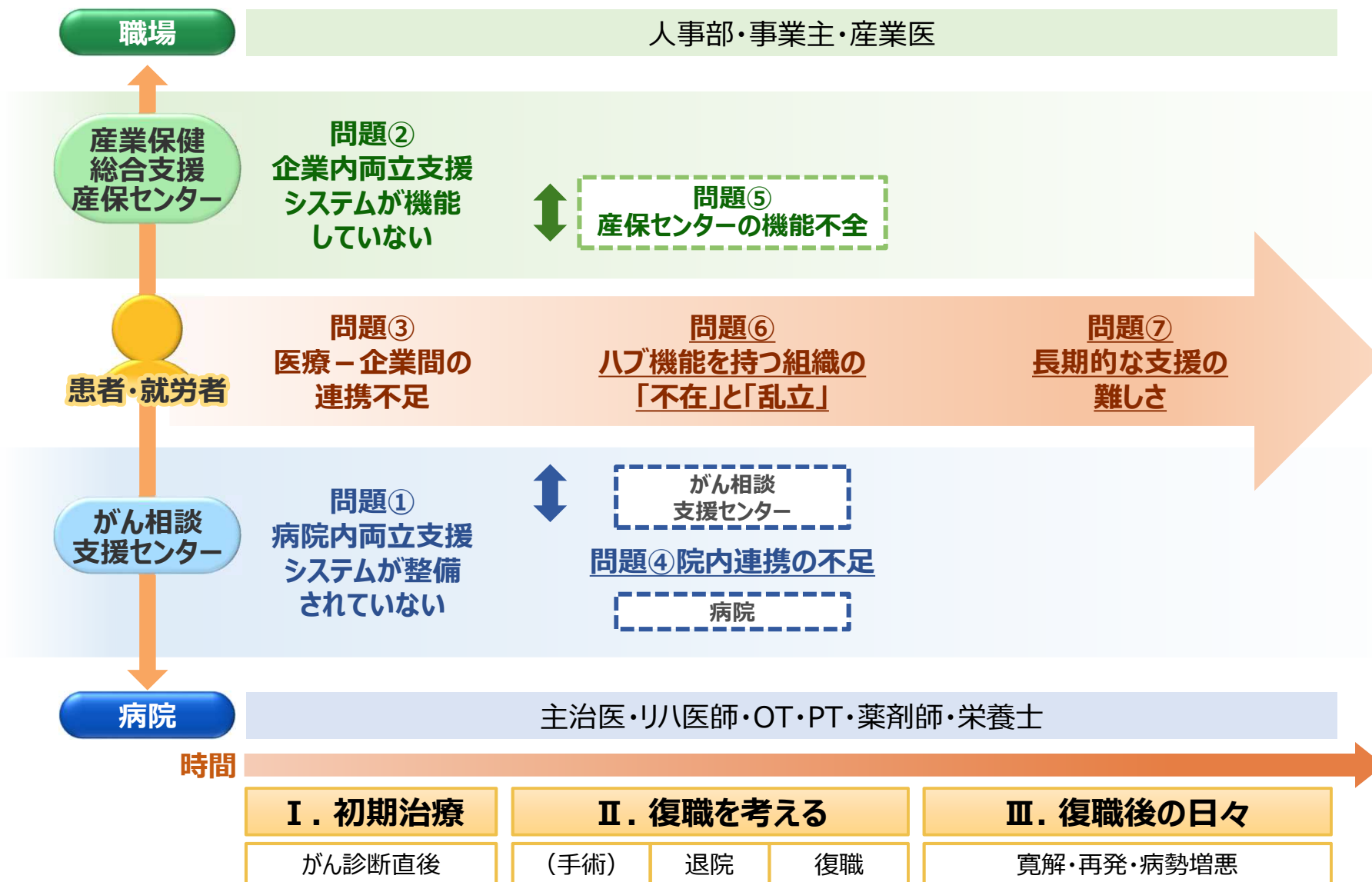
③ 社員教育や周囲の理解が足りない

- 治支援の方法について、社員に教育や啓発を行っていない
- 職場が両立支援への理解がない

② 両立支援に関わる多様なスタッフに対する質的研究（サポートする人への質的研究）

【目的】 がんの治療と就労の両立支援に必要な連携支援を模索すること

【対象】 10名の専門職（社会保険労務士3名、事業主1名、労災病院MSW、東大・リハ部OT/PT、NS、産保センター所長（医師））



今後の展望

1 企業・経営者への 量的研究

アンケート調査による
現状把握・分析

- がん両立支援・取組状況
判断（優良認定）基準
の中小企業向け提案

- 認知度 ↑

2 サポートする人への 質的研究

がんの両立支援に
携わる人へのフォーカス
グループインタビューの
実施と分析

- がん患者やがんに罹患した
従業員がいる企業経営者・
担当者に安心かつ明確な
支援モデルの提案