

令和元年度厚生労働科学研究費 労働安全衛生総合研究事業

中小企業等における治療と仕事の両立支援の取り組み促進のための研究  
(19JA1004)

## 分担研究報告書

小規模事業場の経営者・管理職に求められる  
「治療と仕事の両立支援」に関する知識・能力

研究分担者 森 晃爾

厚生労働科学研究費補助金(労働安全衛生総合研究事業)

分担研究報告書

## 小規模事業場の経営者・管理職に求められる 「治療と仕事の両立支援」に関する知識・能力

研究分担者 森 晃爾(産業医科大学 産業生態科学研究所 教授)

### 研究要旨

「病気の治療と仕事の両立支援(両立支援)」のためには、企業内の体制や制度を背景として、収集した情報をもとに就業措置の意思決定がなされ、措置後の状態に関する情報をもとに適宜見直しが行われる必要がある。そのため、両立支援に当たって事業者は、産業医等の医療・保健従事者の意見を聴きながら、自社の制度や配置可能な業務を想定して、意思決定をする必要がある。しかし、小規模事業場においては、それらの両立支援における意思決定プロセスを産業医の力を借りずに実施しなければならないなどの限界がある。本分担研究においては、小規模事業場の経営者に対する研究プログラム開発を前提として、必要な知識・能力について検討した。

先行研究で作成した「企業のためのがん就労者支援マニュアル(マニュアル)」から、経営者および管理職に必要な知識・能力項目を抽出した。次に、小規模事業場の特徴をふまえた経営者や管理職に必要な知識や能力について研究班内でのFGDを行い、項目を追加した。

マニュアルに挙げられた経営者、人事労務部門、管理職の役割を果たすための97項目について、必要な知識・能力を分類したところ、両立支援の基本的知識、就業規則等の制度化の知識、個人情報保護の知識、産業保健スタッフの活用の知識、主治医への情報提供・入手のための知識、両立支援関連機関の活用のための知識、従業員/家族とのコミュニケーションのための知識・能力、職場環境の理解・改善方法・同僚への配慮のための知識・能力、健康経営の推進のための知識に分類された。小規模事業場の特徴をふまえると、産業保健総合支援センターや社会保険労務士などの外部資源の活用が有効と考えられた。小規模事業場における両立支援を進めるために、キーパーソンに対して、一定の知識や能力向上のための研修が必要であるが、その場合でも外部資源の活用を前提として、ポイントを絞った研修提供が望まれる。

### 研究協力者

井上俊介(産業医科大学病院 両立支援科)

## A.目的

「病気の治療と仕事の両立支援(両立支援)」のためには、企業内の体制や制度を背景として、収集した情報をもとに就業措置の意思決定がなされ、措置後の状態に関する情報をもとに適宜見直しを図られる必要がある。そのような情報には、両立支援を受けようとする労働者に関して、担当医や本人から寄せられる健康状態に関する情報、職場から寄せられる仕事内容や勤務状況に関する情報、本人の意欲や希望など、様々なものがある。そのため、両立支援に当たって事業者は、産業医等の医療・保健従事者の意見を聴きながら、自社の制度や配置可能な業務を想定して、意思決定をする必要がある。

しかし、小規模事業場においては、それらの両立支援における意思決定プロセスを産業医の力を借りずに実施しなければならない。また、事業場規模が小さくなれば、配置できる職場や業務に限られるなどの困難が存在する。合理的配慮とは、「障害者から何らかの助けを求める意思の表明があった場合、過度な負担になり過ぎない範囲で、社会的障壁を取り除くために必要な便宜のこと」であり、その考え方によれば、配置余地の限られる小規模事業場に求められる両立支援も限定的と考えられる。しかし、中でも、小規模事業場の経営者や管理職が、適切な対応ができるためには、必要な知識や能力を持つことが必要であり、そのための研修や相談体制の整備等の方法による支援が求められる。

そこで、本分担研究においては、先行

研究をもとにした既存の文献をもとに、一般的に経営者および管理職が持つべき知識や能力を整理したうえで、小規模事業場の特徴を踏まえた追加事項を検討した。

## B.方法

一般的な事業場における経営者および管理職に求められる役割は、先行研究(厚生労働科学研究費補助金 がん臨床研究事業)「働くがん患者と家族に向けた包括的就業支援システムの構築に関する研究:患者/家族・人事労務担当者・産業保健担当者の3者の視点を生かした支援リソースの開発、評価、普及啓発法の検討(研究代表者高橋都)」で作成された「企業のためのがん就労者支援マニュアル」で整理されている。そこで、このマニュアルから、経営者および管理職に必要な知識・能力項目を抽出した。

次に、小規模事業場の特徴をふまえた経営者や管理職に必要な知識や能力について研究班内でのフォーカスグループディスカッションを行い、項目を追加した。

## C.結果

### 1. 先行研究に基づく項目の抽出

中小企業の場合、経営者は、経営者、人事労務部門、管理職のすべての役割を果たすと考えられるため、97項目の役割が該当した。それらについて、必要な知識・能力を分類したところ、両立支援の基本的知識、就業規則等の制度化の知識、個人情報保護の知

識、産業保健スタッフの活用の知識、主治医への情報提供・入手のための知識、両立支援関連機関の活用のための知識、従業員／家族とのコミュニケーションのための知識・能力、職場環境の理解・改善方法・同僚への配慮のための知識・能力、健康経営の推進のための知識に分類された。

## 2. 小規模事業場の特徴をふまえた項目

小規模事業場の特徴として、産業医等の専門資源を持たないこと挙げられた。そのため、外部専門機関として産業保健総合支援センターや同相談窓口など、地域の資源の活用の知識がより必要となると考えられた。また、制度化やその適用において社会保険労務士の活用も有効と考えられる。さらには、小規模事業場では各種助成金制度を活用することが多いこと、人事労務部門が存在しないことなどについて、社会保険労務士の活用が有効と考えられた。

その他の配慮事項として、個人情報管理が十分ではないこと、もともと労働時間が長いことが多く、仕事の配慮余地が少ないことなどが挙げられた。可能な限り柔軟な対応を行うとともに、他の従業員との関係で不公平感が発生しないような配慮が必要と思われる。

一方、小規模事業場では、大企業に比べて転職が多いため、可能な配慮を明確にしたうえで、場合によっては転職を支援するための知識についても

必要と考えられた。

## D. 考察

小規模事業場においては、経営者が人事労務担当者、管理職といった複数の役割を兼ねること、配置余地が小さいことなど、両立支援が実施されるためには困難が存在する。両立支援のためのマニュアルでは、事業場の各関係者に多くの役割や配慮事項を求めている。小規模事業場におけるキーパーソンに対して、今回抽出されたような一定の知識や能力向上のための研修が必要であるが、その場合でも外部資源の活用を前提として、ポイントを絞った研修提供が望まると考えられる。

## E. 結論

治療と仕事の両立支援について、小規模事業場の特徴をふまえ、経営者に対する研修の内容について検討した。多くの役割を果たす経営者に対して、実現可能なポイントを絞った研修プログラムの作成が必要である。

## F. 引用・参考文献

- 1) 高橋都ほか．企業のためのがん就労支援マニュアル、2016年 労働調査会、東京

## G. 学会発表

なし

## H. 知的所有権の取得状況

なし



