

事業者向けの難病患者の就労支援に資するマニュアル「案」の作成

研究分担者 江口 尚 産業医科大学 産業生態科学研究所 産業精神保健学研究室

研究要旨

本研究では、インターネット調査の結果を踏まえた事業者向けの難病患者の就労支援に資するマニュアル「案」を作成することを目的とした。既存データ解析と事例案の作成を行った。①既存データ解析：これまでの事業者の向けのマニュアルでは示されていない難病患者の心理社会的要因やメンタルヘルスに着目することの重要性を示すデータを示すことができた。②事例案の作成：現在の事例案は、研究者が作成した段階であることから、今後は、作成した事例案を当事者や支援者に確認をしてもらい内容の改善を進める必要がある。

A. 研究目的

治療と仕事の両立支援（以下、両立支援）のガイドラインにおいて難病に関する留意事項が作成され、療養・就労両立支援指導料の対象にもなっている。難病については指定難病だけでも 15 疾患群 338 疾患あり、症状や治療の内容も多様で、両立支援に対する当事者、事業者のニーズも多様である。令和 3 年度には、当研究室においてインターネット調査を実施し、コロナ禍における難病のある労働者の就労の現状を把握した。そこで本研究では、インターネット調査の結果を踏まえた事業者向けの難病患者の就労支援に資するマニュアル「案」を作成することを目的とした。

B. 研究方法

①既存データ解析：調査は 2021 年 11 月に実施した。楽天インサイト株式会社が保有するパネル参加者 220 万人に対してメールやホームページの広告等を通じて参加の呼びかけを行った。選択基準は①調査実施時点で指定難病の診断を受けている者②年齢 20 歳から 65 歳までの者とした。調査項目としては、社会人口学的特性（性別、年齢、指定難病名、婚姻歴、学歴、障害者手帳の所持、年収、学歴等）、心理社会的な安全風土尺度（PSC-12）、日常生活や体調の状況、新型コロナウイルスへの対応状況、仕事の状況などについて聴取した。2100 名から回答を得てデータベースを構築した。②事例案の作成：難病相談支援センターへのヒアリングや、本学両立支援外来での経験をもとに、事業者に対して、難病患者における両立支援を進めるための事業者向けの具体的なポイントを明確にするために事例を作成した。

(倫理面への配慮)

本研究は、産業医科大学倫理審査委員会の承認（承認番号：R3-051）を得て実施した。

C. 研究結果

①既存データ解析：働いている難病のある労働者において、支援の必要性、病気の報告、支援を受けている、定期的な相談、主治医への相談、現在の仕事の内容、主治医への意見書の依頼、治療の状況、支援の状況によるストレスの有無、配慮の数とストレスの状況、受けている支援の具体的な内容、職場での配慮の内容、の結果を示した。

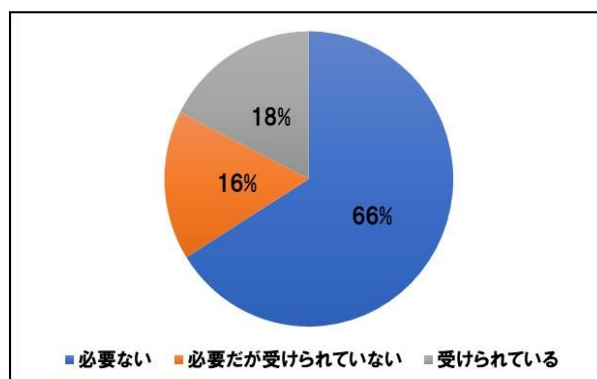


図 1 支援の必要性

厚生労働行政推進調査事業費補助金(難治性疾患政策研究事業)
分担研究報告書

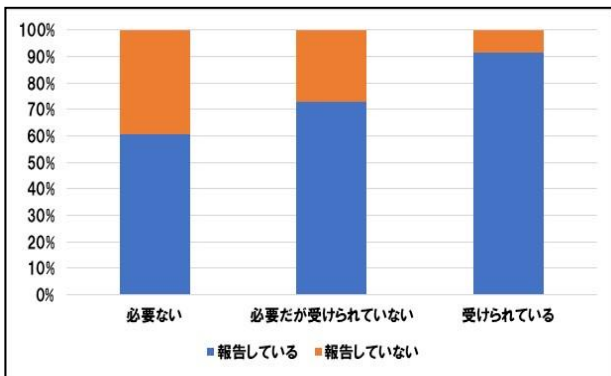


図2 病気の報告と支援の必要性

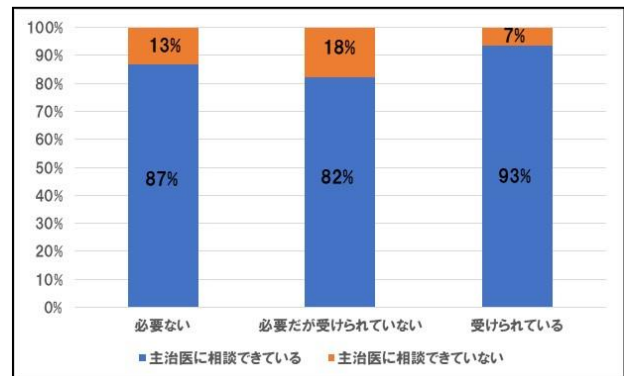


図5 支援の必要性と主治医への相談

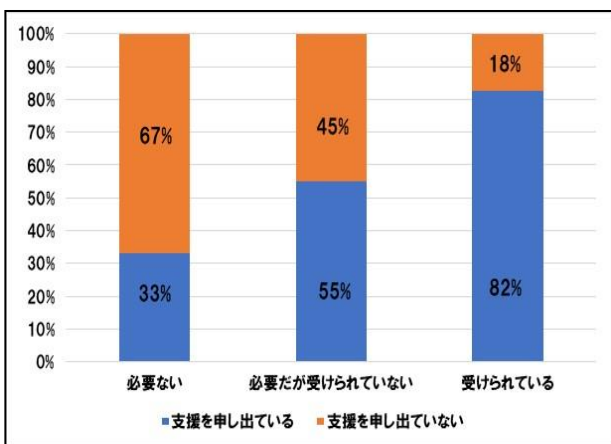


図3 支援の申し出の有無と支援の必要性

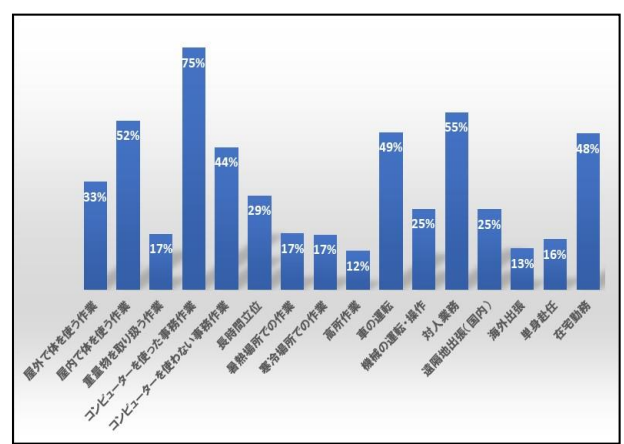


図6 仕事の内容

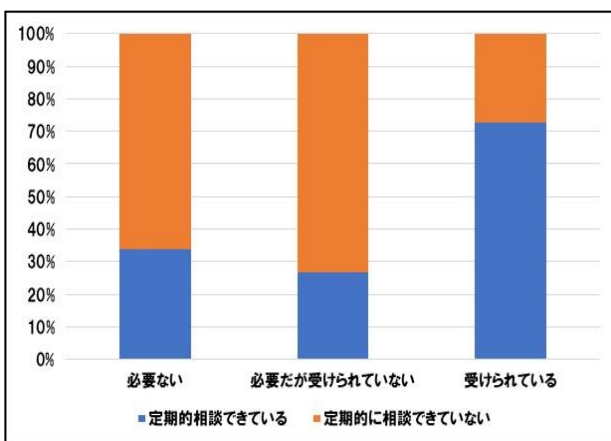


図4 支援の状況と定期的な相談

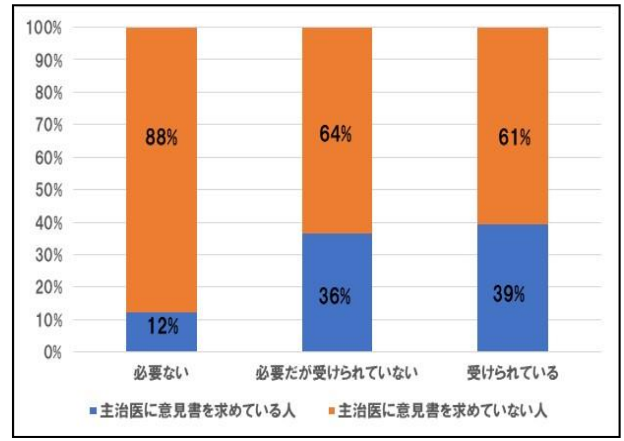


図7 支援の必要性と主治医からの意見の聴取

厚生労働行政推進調査事業費補助金(難治性疾患政策研究事業)
分担研究報告書

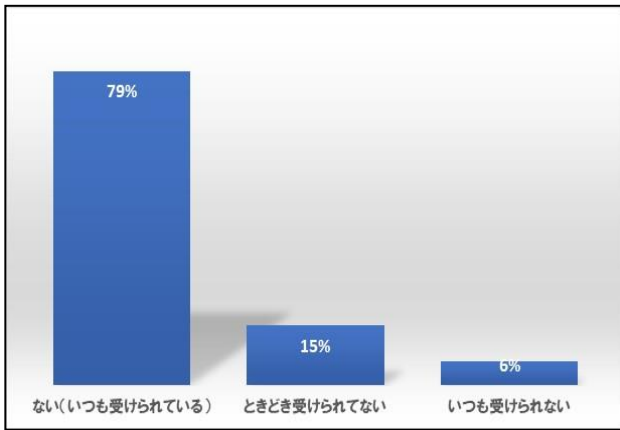


図 8 治療の状況

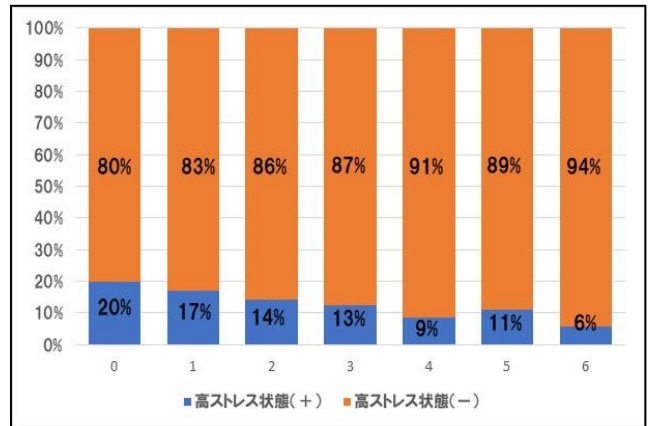


図 11 配慮の数と高ストレス状態者の割合

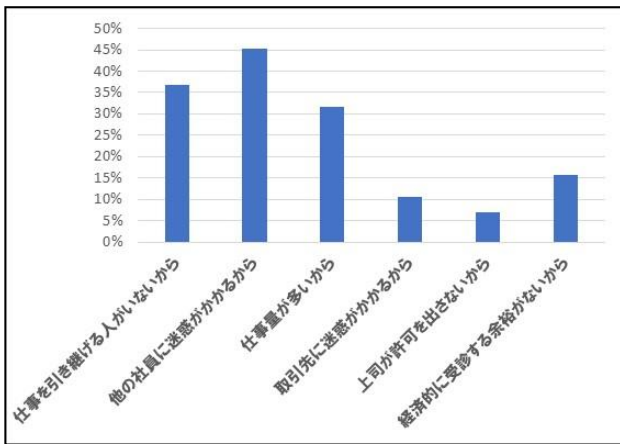


図 9 通院できない理由

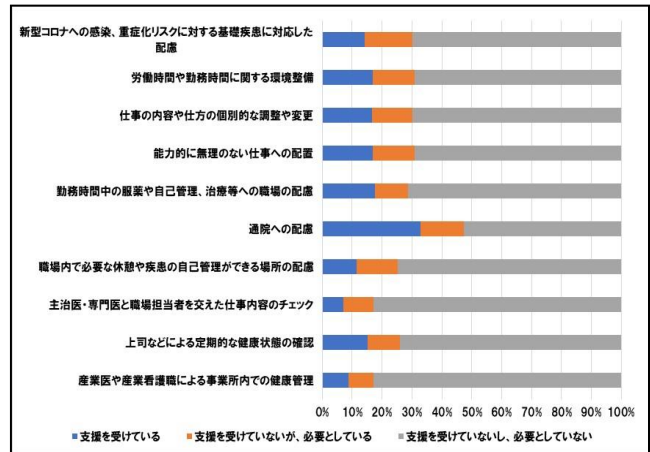


図 12 受けている支援の具体的な内容

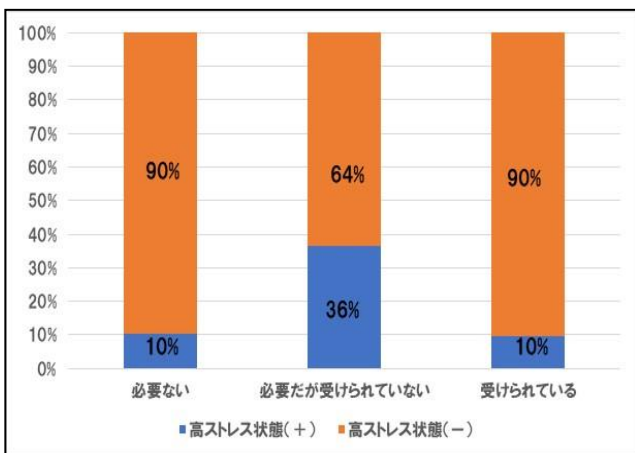


図 10 支援の必要性と高ストレス状態の有無

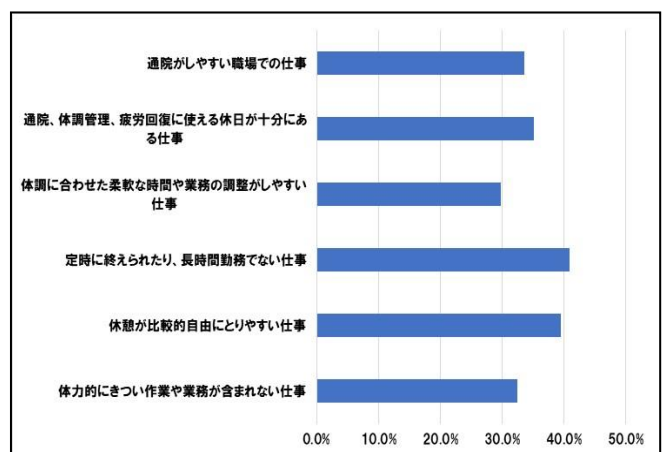


図 13 職場での配慮の内容

②事例案の作成：事例案を作成し、その事例をベースに事業者が両立支援を進める上で役立つポイント案を作成した。(図 14)

D. 考察

①既存データ解析：これまでの事業者の向けのマニュアルでは示されていなかった難病患者の心理社会的要因やメンタルヘルスに着目することの重要性を示すデータを示すことができた。心理社会的要因やメンタルヘルスに着目することで、より事業者の両立支援への関心を高めることができると考えられた。

②事例案の作成：現在の事例案は、研究者が作成した段階であることから、今後は、作成した事例案に対して、当事者や支援者から意見をもらうことで内容の改善を進める必要がある。

E. 結論

インターネット調査の結果を踏まえた事業者向けの難病患者の就労支援に資するマニュアル「案」を作成した。次年度は、今年度実施できなかった当事者や事業者に対して本マニュアルに掲載している事例やデータについてのヒアリングを行い内容をブラッシュアップして、体裁を整えて最終的なマニュアルを作成したいと考えている。

F. 健康危険情報

該当なし

G. 研究発表

1. 論文発表

該当なし

2. 学会発表

1. 江口尚、小森哲夫. 難病のある労働者における疾患群と心理的ストレスとの関係. 産業衛生学雑誌. 第 64 巻. 434. 2022 第 95 回日本産業衛生学会 (高知)

2. 江口尚. 知っていますか? 難病患者の就労支援 難病患者における治療と仕事の両立支援における現状・課題・展望. 日本難病医療ネットワーク学会機関紙. 第 10 巻 1 号.

3. 2022 第 10 回日本難病医療ネットワーク学会学術集会 (東京)

H. 知的財産権の出願・登録状況 (予定含む)

1. 特許取得

該当なし

2. 実用新案登録

該当なし

3. その他

該当なし

事例(1)

- ◆ ○▲大学法経学部4年生のAさん(22歳:男性)は、現在、就職活動をしています。Aさんは、大学2年生の時に多発性硬化症を発症しています。発症直後の治療が奏功して、現在は寛解状態にあり、定期的に通院をしています。主治医からは、再発の可能性について説明を受け、日常生活では、ストレスや過労は避けるように言われていますが、日常生活での制限は全くありません。Aさんは、体調に気遣いながら、企業説明会に参加し、情報収集に努めました。また、大学のキャリアセンターや健康管理センターの担当者に相談して、病気の開示の際に、どのように持病である多発性硬化症のことを説明するか、たびたび練習をしました。そのプロセスを通じて、自分のキャリア観も明確になり、自分が以前から関心があった多発性硬化症の治療薬を開発している大手の製薬関連や、病院の電子カルテシステムを開発しているITシステム関連の企業に就活サイトを通じて、エントリーシートを提出しました。Aさんは、複数の企業で、書類選考を通過し、2次面接まで進めることができました。2次面接で、自分の病気のことを開示することにしました。
- ◆ C社の人事部で採用担当をしているBさんは、Aさんからの持病である多発性硬化症のことについて開示をうけ、どのように対応をすればよいか悩みました。2次面接の際には、BさんからAさんへの「何か会社として仕事をさせる上で注意をした方が良いことはあるか」との質問に対して、Aさんからは、「現在は病状は落ち着いていて問題なく生活ができていて、ただし今後については再発の可能性がある。」という説明を受けました。AさんのここまでのB社の選考プロセスでの評価は、C社の採用基準を満たしていて、2次面接で問題が無ければ、役員との最終面接の後、内定を出す予定にしていました。

図 14-1 事例とポイント (1)

事例(2)

確認のポイント

1. 多くの難病患者は、日常生活は問題なく過ごせています。主治医から避けるように言われている「過労やストレス」の程度など就職後に必要となる可能性のある配慮については、思い込みで判断せずに、本人に確認をしましょう。
2. 持病があると、病気によってできないことに関心が向きがちになりますが、実際は、多くのことが健常者と同等にできることに留意しましょう。
3. 持病があると、その症状によって生じる職場の安全上のリスク(例:こける、怪我をするなど)を過大にとらえてしまいがちです。関係者間で、冷静にリスクを見積もり、当事者だけではなく、上司や同僚も安心して一緒に働けるようにするにはどうすればよいかということに留意しましょう。
4. 社内に産業医などの産業保健職がいる場合には、相談をしましょう。
5. インターネットの情報には、症状が中心に記載をされています。そのため、その情報に触れると、職場の安全に責任を持つ立場にある上司や同僚は心配になります。多くの疾患の症状は個人差が大きいため、まずは状態を確認しましょう。過剰な配慮は、その労働者の就業能力を過剰に制約することになることに留意しましょう。
6. 「安全に働けますか」という質問に、誰も「絶対に大丈夫です」と回答できません。誰も何かしらのリスクを取って働いています。しかし、持病がある労働者が、何か事故が起こしたときに、その発生確率は健常者と変わらない場合でも、現場の責任者は、「どうして持病のある人を働かせていたのか」と責任を問われることを心配してしまうことに留意しましょう。

図 14-2 事例とポイント (2)

事例(3)

- ◆ 採用担当のBさんは、人事部長とも相談しました。そして、Aさんに対して、役員面接の際に、就労に関する主治医からの意見書を持参し、役員に対して直接説明してみるように話をしました。その際に、Bさんは、同社内の産業医と相談したうえで、主治医に対して、単に今後の見通しや生じ得る症状についての意見だけではなく、問題なくできる仕事についての意見ももらってくるように伝えました。主治医は、C社についての情報が不十分な可能性があると考え、BさんはAさんに対して、主治医に意見書を依頼する際にC社のパンフレットを持参したり、C社のホームページの情報を提供することを提案しました。
- ◆ 主治医からは、
 1. 現在症状は落ち着いているが、将来的には再発の可能性があること
 2. 再発時に生じ得る症状としては、視覚障害、感覚障害運動障害、平衡障害・失調・ふるえ(振戦)、排尿障害、認識・感情の障害、疲労・疲労感などがあるが、個人差が大きいため、見通しを示すことは難しいこと
 3. 多くの症状は、徐々に進行する場合は、急に仕事ができなくなる可能性が低く、ある程度の症状があっても仕事を問題なく継続できること
 4. 急に症状が出てきて職場での安全が確保されない状況は生じず、再発した場合でも、職場で色々な配慮を検討する余裕があること
 と言った情報提供があった。
- ◆ この主治医からの意見と、別途情報収集を行った産業医からの意見を踏まえて、役員との最終面接を経て、C社としては、現時点でのAさんの状況から、新卒社員としてC社の仕事を問題なくこなせる判断し、内定を出すことにした。
- ◆ Aさんは、入社後、法務部に配属された。C社の法務部の月間の残業時間は多くても20時間程度となっていた。C社の中でも、比較的、残業時間が少ない部署であった。入社後、Aさんは、定期的に通院をしながら、通院が終わったタイミングで、上司と面談の場を持って、状況について意見交換を行った。Aさんは、他部署に配属された同期と比べて、残業時間が少ないことに引け目を感じていたが、上司ともその引け目は共有ができていた。上司からは、しっかりと成長しているから安心して仕事を一つ一つこなしていくこと、自分の体調に合った仕事の仕方を身につけるように言われていた。

図 14-3 事例とポイント (3)

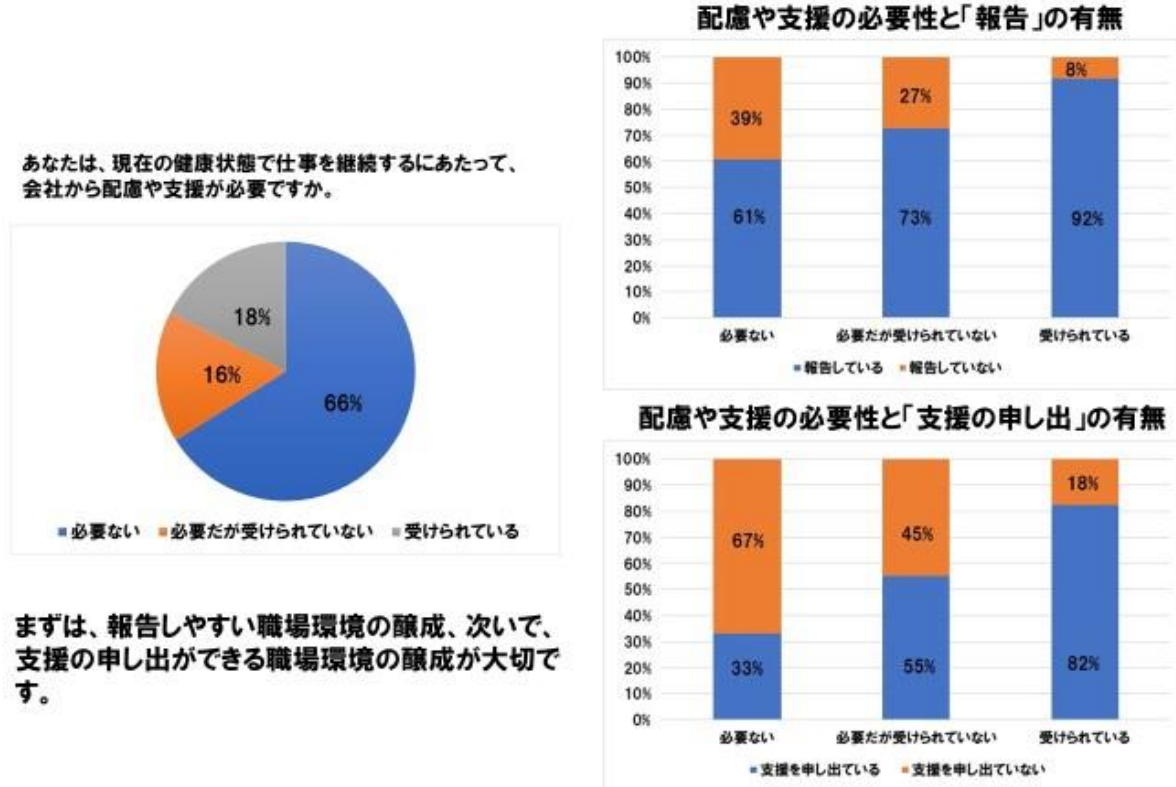


図 14-4 事例とポイント (4)

厚生労働行政推進調査事業費補助金(難治性疾患政策研究事業)
分担研究報告書

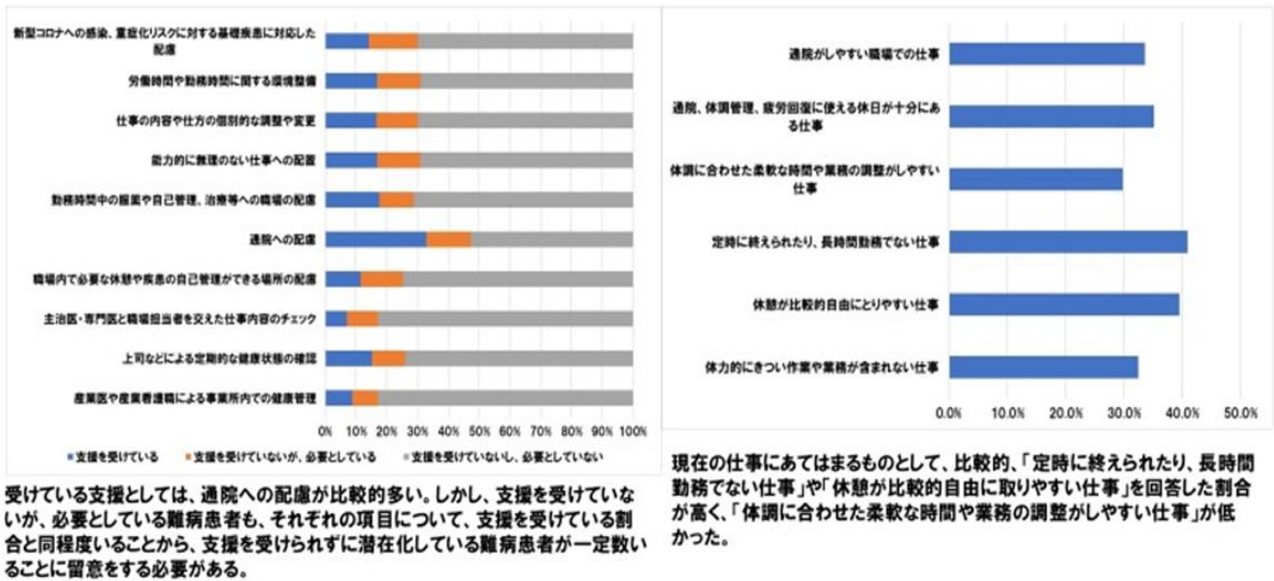


図 14-5 事例とポイント (5)

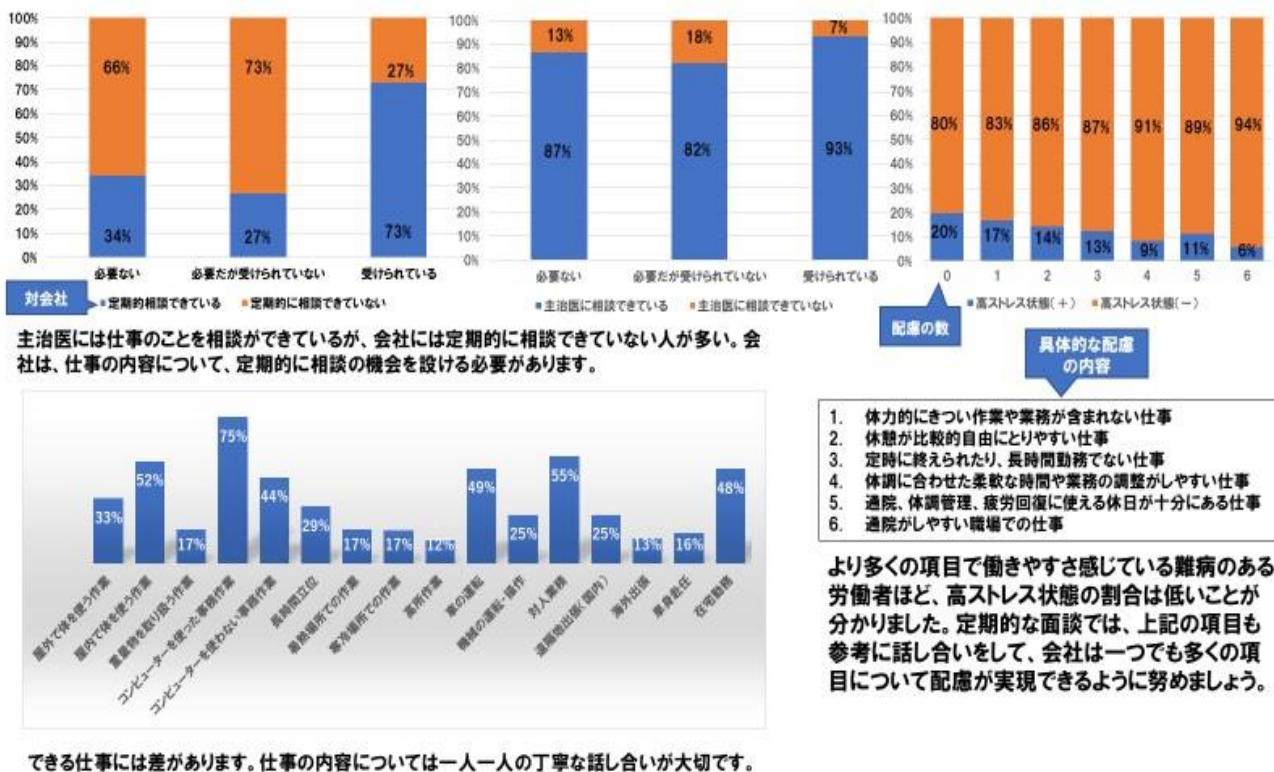
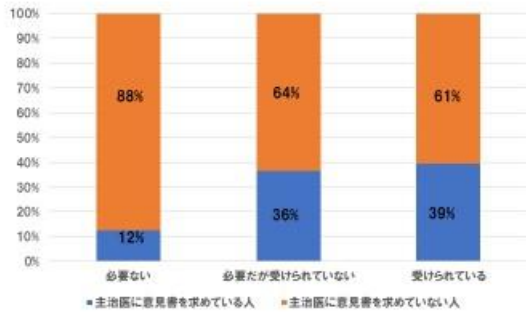
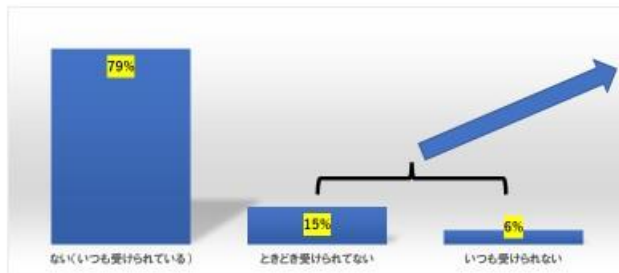


図 14-6 事例とポイント (6)

厚生労働行政推進調査事業費補助金(難治性疾患政策研究事業)
分担研究報告書



事業者が就業上の配慮を行うためには、主治医意見書が有用です。しかし、多くの難病患者が主治医に意見書を求めていません。令和3年労働安全衛生調査では、事業者が、「就業制限の必要性や期間の判断」「復職可否の判断」など医療的な情報に基づく判断に課題を感じています。



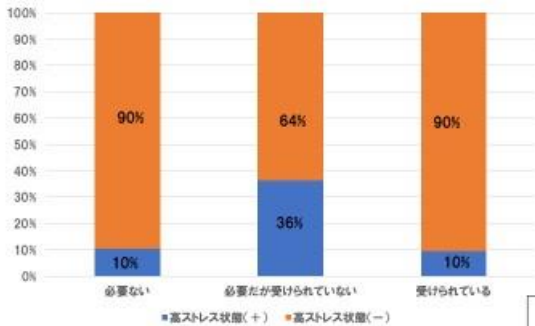
その治療を受けられない理由

仕事を引き継げる人がいないから	37%
他の社員に迷惑がかかるから	45%
仕事量が多いから	32%
取引先に迷惑がかかるから	11%
上司が許可を出さないから	7%
経済的に受診する余裕がないから	16%

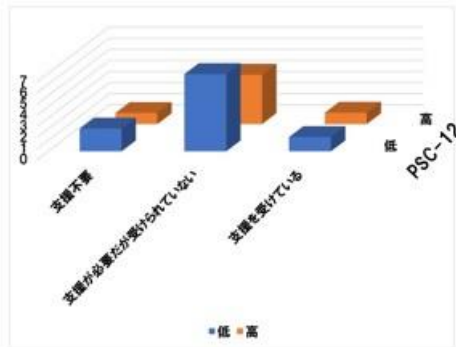
何かしら必要な治療が受けられない難病患者が21%います。

治療を受けやすい、支援を求めやすい職場環境の醸成が必要です。

図 14-7 事例とポイント (7)



支援が必要だが受けられていないと高ストレス状態の割合が大幅に増加します。高ストレス状態は体調の悪化だけではなく離職にもつながります。ただし、職場環境(心理社会的安全風土)が良好であれば、ストレスの状況は軽減します。事業者は、良好な心理社会的安全風土を醸成するように、組織風土に関心を持ちましょう。良好な組織風土を醸成するためには、職場環境改善活動に取り組みましょう。



心理社会的安全風土尺度

- 私の職場では、経営者が従業員の心の健康に影響する問題や課題を解決するために迅速に行動する。
- 従業員の心の状態が悪化したら、経営者は、その解決のために毅然と行動する。
- 経営者は、積極的に関わることで、ストレス予防策を支援する姿勢を示している。
- この組織では、従業員の心の健康や安心が優先されている。
- 経営者は、従業員の心の健康が非常に重要であることをはっきりと認識している。
- 経営者は、従業員の心の健康が生産性と同じくらい重要であることを認識している。
- この職場では、私の心の安心に関する問題について、良好なコミュニケーションが取られている。
- 上司は、職場における心の健康や安心に関する情報をいつも私に提供してくれる。
- 組織における労働安全衛生上の問題を解決するために、私がどのようなことをしているのか耳を傾けてもらえる。
- 心の健康と安心に関して、従業員、労働組合、職場の安全衛生の代表者が参加し、協議が行われている。
- 従業員は、心の健康と安心に関することが推奨されている。
- 私の組織では、経営者から一般従業員までの全員がストレス予防策に関わっている。

選択肢: 5件法
1全く当てはまらない
2あまり当てはまらない
3どちらともいえない
4やや当てはまる
5非常に当てはまる

Issue A, Sauchi H, Kachi Y, McLinton SS, Dolan MF, Tsutsumi A. Reliability and Validity of the Japanese Version of the 12-Item Psychosocial Safety Climate Scale (PSC-12J). Int J Environ Res Public Health. 2021 Dec 8;18(24):12954. <https://doi.org/10.3390/ijerph182412954>

図 14-8 事例とポイント (8)

