

令和2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)

分担報告書

両立支援に関する医療機関及び企業への コンサルティング部門の設立(続報)

研究代表者 立石 清一郎
研究分担者 永田 昌子

令和2年度 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

産業医科大学での取り組み(産業医科大学モデル)

研究代表者 立石 清一郎(産業医科大学 医学部 両立支援科学 准教授)
研究分担者 永田 昌子(産業医科大学 産業生態科学研究所 学内講師)
研究分担者 簗原 里奈(産業医科大学 産業医実務研修センター)
研究協力者 原田有理沙(産業医科大学 医学部 両立支援科学 助教)
萩ノ沢泰司(産業医科大学 医学部 第2内科学 学内講師)
金城 泰幸(産業医科大学 医学部 産婦人科学 助教)
橋本博興(産業医科大学 両立支援科 修練医)
井上 俊介(産業医科大学病院 両立支援科)
細田 悦子(産業医科大学病院 外来看護師長)
篠原 弘恵(産業医科大学病院 がん専門相談員)
古田 美子(産業医科大学病院 看護師 がん専門相談員)
高倉加寿子(産業医科大学病院 看護師)
近藤 貴子(産業医科大学病院 社会福祉士)
中藤 麻紀(産業医科大学病院 臨床心理士)
篠原 義剛(産業医科大学病院 薬剤部長)
武本 暁生(産業医科大学病院 リハビリテーション部技師長)
簗原 里奈(HOYA 株式会社産業医)

研究要旨

【目的】医療機関及び事業場の両立支援に関連する相談事に焦点を当てて、事業場や企業が両立支援を実践する上でつまづいている個所を明確にすることを目的とする。

【方法】産業医科大学病院両立支援科及び就学・就労支援センター内に事業場および医療機関が相談できる両立支援コンサルティング部門を創設した。事業場に係るケース・組織作りについては産業医経験があるものが対応し、医療機関に係るケース・組織作りについては両立支援コーディネーター資格者が中心に回答できる体制を構築した。

【結果】事業場からの相談は 47 件であった。医療機関からの相談は仕組みづくりに関する 128 件、事例に関する相談が 46 件聴取された。

【考察】事業場コンサルティングは、令和元年度については産業保健総合支援センターが事業者向け相談事業を行っていること、事業場向けのガイドラインが策定されるなど、の影響で相談が少なかった。令和 2 年度には新型コロナウイルス感染症の流行で働き方そのものが変わったことから相談件数が増加した。一方でやらなければならないことが膨大で、どこから手を付けていいかわからないという意見も散見されている。これを解決するために本研究の分担で事業場向けアクションチェックリストを作成する研究をスタートした。事例については、先行研究の「10 の質問」の類型に当てはまるケースばかりであったため、医療機関での「10 の質問」の展開は均てん化につながることを期待される。

A. 目的

平成 28 年 2 月に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が発出した。しかしながら、事業場、企業とも取り組みが低調で両立支援が社会的に広がっている状況であるとはいいがたい。そこで、本研究においては、医療機関及び事業場の両立支援に関連する相談事に焦点を当てて、事業場や企業が両立支援を実践する上でつまづいている個所を明確にすることを目的とする。本事業は令和元年度に構築したコンサルティングチームを継続し実施した。

B. 方法

令和元年度に構築した産業医科大学病院両立支援科及び就学・就労支援センター内に事業場および医療機関が相談できる両立支援コンサルティング部門を創設した。事業場に係るケース・組織作りについては産業医経験があるものが対応し、医療機関に係るケース・組織作りについては両立支援コーディネーター資格者が中心に回答できる体制を構築した。広報は、学会や厚生労働省主催のシンポジウム・教育講演および医師会の産業医研修会などで筆頭著者が登壇するときにメールアドレスを開示し自由に相談できるよう通知し、相談のあったケースを本報告書に記述した。相談体制として表 1 のような組織を構築した。なお、本コンサルティング事業を広報した研修会等の一覧を表 2 に示す。また、産業医科大学医学部両立支援科ホー

ムページを開設し、コンサルティングを受けることを広報した (<https://ryoritsuuoeh.com/>)。

C. 結果

【事業場向けコンサルティング】

事業場向けコンサルティングは制度、体制整備に関すること計 47 件であった。両立支援のガイドラインに倣い、方針、教育、相談窓口、制度・体制整備に分けて分類した。

- 1 両立支援の方針に関すること
 - 1.1 事業場方針 21 件
- 2 社内教育に関すること
 - 2.1 教育内容 1 件
 - 2.2 教育対象者 1 件
- 3 相談窓口に関すること
 - 3.1 担当者 3 件
 - 3.2 機能 3 件
- 4 制度・体制整備に関すること
 - 4.1 実施基準 12 件
 - 4.2 手順 1 件
 - 4.3 運用方法 1 件

事例に関するものは職務適正についての相談と主治医とのコミュニケーションに関連するものであった。新型コロナウイルス感染症に関連した相談が 2 件あった。

- 食品製造業のライン作業者が大腸がんでストーマとなっているが勤務させていいか
- 主治医が傷病手当金の文書作成をしてくれないがどうしたらいいか
- 新型コロナウイルス感染症の流行で在宅勤務で復帰した場合、現職との要求事項が変わる場合の支援

の方策について

- 新型コロナウイルス感染症で在宅勤務になった労働者の労務管理について

相談者は、講演会依頼者、既知の企業担当者または産業保健スタッフであった。

【医療機関向けコンサルティング】

医療機関からの制度・体制整備に関する相談は、講演会直後の相談がほとんどであった。講演会の依頼そのものが、「どこから手を付けていいかわからないので講演してほしい」というニーズも2件あり、ほとんどの医療機関でどのように対応したらいいかわからない状況であることが考えられる。具体的相談として128件が相談され、代表的なものは以下の類型化を行った(表3)。昨年作成された類型化に4.4の勤務情報提供書に関連することと4.5資料報酬算定のタイミングが新たに加わった。

(制度、体制整備に関すること)

- 1 トップの方針表明
 - 1.1 意思決定プロセス
 - 1.2 院内の理解
 - 1.3 医療機関と企業(産業医)の連携
 - 1.4 教育・研修体制
- 2 両立支援チームの体制
 - 2.1 両立支援チームの体制
- 3 両立支援チームのビジョン
 - 3.1 両立支援チームのビジョン
- 4 両立支援チームの運営
 - 4.1 両立支援チームの目標

- 4.2 両立支援チームの計画
- 4.3 各種帳票の整理
- 4.4 勤務情報提供書の授受
- 4.5 診療報酬の算定のタイミング
- 4.6 両立支援フローの整備
- 4.7 外部機関との連携

医療機関からの事例に関する相談は

- がん患者に夜勤をさせてもいいか
 - 患者が仕事を辞めると言っているがどのように相談したらいいか
 - バス運転士一本でやってきたのでやめたくないと言っているがどうしたらいいか
 - アルコール依存でやめる気がないと言っているがどうしたらいいか
 - 小規模事業場であるためすぐに変わりの要員を入れる必要があり、すでに代替の職種の人が入っているがどうしたらいいか
 - 職場の中で配慮の申し出をしにくいと言っているがどうしたらいいか
 - 配置転換された職場が合わないと言っているがどうしたらいいか
 - 産業医に返事を要求してもらえなかったがどうしたらいいか
- といった46件が収集された。

D.考察

【事業場向けコンサルティング】

事業場向けコンサルティングは昨年より大幅に増加し47件の相談があった。新型コロナウイルス感染症に関する相談事なども得られた半面、

「正直、両立支援どころではない」という意見もあった。両立支援と経営については大きく影響する要素であると考えられる。一方で、相談される内容は、ほとんどは自分で曖昧ながらも回答を持っているケースが大半であった。質問を繰り返していくうちに回答につながるものがほとんどであった。したがって、両立支援を行うためのヒント集が必要であり、これらが記載されたアクションチェックリストの開発が有用である可能性が高く、本研究の分担研究の一環として新たなプロジェクトをスタートさせた。

【医療機関向けコンサルティング】

医療機関からの体制・制度に関する相談は昨年引き続き、講演会の後などに多く得られた。昨年同様の質問が多かったが、令和2年4月に診療報酬が改定されたことを受けて、必須となった本人と事業所が共同で作成する勤務情報提供書に関する相談が多く得られた。患者に勤務情報提供書をどのようにもらえばいいかわからないという相談が多く、「両立支援のガイドラインで勤務情報提供書を受け取ったうえで主治医の意見書を起債することが要求されている」という説明を行うことで、収集がしやすくなったという意見が多数得られた。医療機関のスタッフは事業者にどのように伝えれば協働できるかというポイントが苦手である可能性がある。今後このような研修プログラム（事業場との協働、役割分担、勤務情報提供書の授受

の在り方）などを行うことで発展の可能性があると考えられた。また、NDBによると、診療報酬改定前である平成30年の療養・就労両立支援指導料の算定数が155件であることを考えると、まずは年間1000件程度の算定がなされるように周辺医療機関の支援が必要であると考えられた。

相談された事例は以下のようなもので今年の延長線上であった。

- がん患者に夜勤をさせてもいいか
- 患者が仕事を辞めると言っているがどのように相談したらいいか
- バス運転士一本でやってきたのでやめたくないと言っているがどうしたらいいか
- アルコール依存でやめる気がないと言っているがどうしたらいいか
- 小規模事業場であるためすぐに変わりの要員を入れる必要があり、すでに代替の職種の人が入っているがどうしたらいいか
- 職場の中で配慮の申し出をしにくいと言っているがどうしたらいいか
- 配置転換された職場が合わないと言っているがどうしたらいいか
- 産業医に返事を要求してももらえなかったがどうしたらいいか

昨年同様、今回収集された46事例について、先行研究で提案されている、復職に際する患者の困りごとを分析的にコンパクトな質問で把握するための産業医向けのツール「両立支援10の質問」(労災疾病研究、森班、H26-H28)を医療機関のケースに準用してみた

場合、表4のように整理できた。具体的事例については、すべてのケースで患者の困りごとという視点で整理できた。このような整理の仕方は、両立支援を全国展開する際の均てん化に資すると考えられる。

事例について対応することで患者から感謝され対応能力の自信もついて、より両立支援を推進しようと考えた医療機関もあった。医療機関で両立支援を拡充するためには安心してまず1例の経験を実践できる枠組みの重要性が考えられる。

E. 結論

事業場コンサルティングは、令和元年度については産業保健総合支援センターが事業者向け相談事業を行っていること、事業場向けのガイドラインが策定されるなど、の影響で相談が少なかった。令和2年度には新型コロナウイルス感染症の流行で働き方そのものが変わったことから相談件数が増加した。一方でやらなければならないことが膨大で、どこから手を付けていいかわからないという意見も散見されている。これを解決するために本研究の分担で事業場向けアクションチェックリストを作成する研究をスタートした。事例については、先行研究の「10の質問」の類型に当てはまるケースばかりであったため、医療機関での「10の質問」の展開は均てん化につながることを期待される。

F. 引用・参考文献

なし

G. 学会発表

- 立石清一郎：産業医科大学病院での治療と仕事の両立支援の実践—大学病院における両立支援の実践を通して、両立支援における医療機関と産業現場の連携・第93回日本産業衛生学会・日本職業災害学会合同シンポジウム（紙上開催）、2020年5月
- 立石清一郎：治療と仕事の両立支援の現状と課題、それぞれの個性を生かす職場づくりを目指して、第93回日本産業衛生学会地域交流集会（紙上開催）、2020年5月
- 立石清一郎：災害産業保健分野の確立について—災害産業保健マニュアルと人材育成—、第93回日本産業衛生学会、シンポジウム「産業保健スタッフとしての災害への備えと対応～災害産業保健分野の確立について～」、2020年5月、ウェブ開催
- 立石清一郎：治療と仕事の両立支援の現状と課題、第93回日本産業衛生学会、地域交流集会「それぞれの個性を生かす職場づくりを目指して」、2020年5月、ウェブ開催
- 立石清一郎：治療と仕事の両立において心理職に期待すること、2020年度公認心理師の会年次総

会産業・労働・地域保健部会シンポジウム、2020年9月、ウェブ開催

- 原田有理沙、橋本博興、立石清一郎. 両立支援のハードルを下げるためのベタな実践要素及び行動の整理. 第94回日本産業衛生学会、2021年5月松本、口演発表

●

H. 論文業績

- 小林清香、平井啓、向谷仁、小川朝生、原田理恵、藤野遼平、立石清一郎、足立浩詳：身体疾患による休職体験者における職場ストレスと関連要因. 日本総合病院精神医学会雑誌、32巻4号、1～10、2020年12月。
- 立石清一郎：治療と仕事の両立支援における医育機関の役割. 公衆衛生、p33-37、2021年1月
- 立石清一郎、渡瀬真梨子、藤野義久、森晃爾：産業保健分野でのデルファイ法の応用展開、健康開発第24巻第3号、71-79、2020
- 簗原 里奈, 小林 祐一, 古屋 佑子, 絹川 千尋, 廣里 治奈, 立石 清一郎, 渡邊 聖二, 森 晃爾：治療と仕事の両立支援の手続きの中で産業医から主治医に提供された情報および助言内容の質的研究、産業衛生学雑誌、63巻1号、6-20、2021、

<https://doi.org/10.1539/sangyoeisei.2020-012-E>

- 立石清一郎、井上俊介、永田昌子、荻ノ沢泰司、金城泰幸、総説：治療と仕事の両立支援の現状と課題、健康開発第24巻第3号、18-22、2020

表1. 本事業におけるコンサルティング部門の体制

責任者：立石清一郎（産業衛生専門医、労働衛生コンサルタント、消化器病専門医）

事業場部門：

永田昌子（産業衛生専門医、労働衛生コンサルタント）
岡原伸太郎（産業衛生専門医、労働衛生コンサルタント）
平岡晃（産業衛生専門医、労働衛生コンサルタント）
小田上公法（産業衛生専門医、労働衛生コンサルタント）
深井航太（産業衛生専門医、労働衛生コンサルタント）
簗原里奈（産業衛生専門医、労働衛生コンサルタント）

医療機関部門

荻ノ沢泰司（循環器病専門医）
金城泰幸（産婦人科専門医）
原田有理沙（産業衛生専門医）
橋本博興（医師）
細田悦子（外来看護師長）
篠原弘恵（看護師、がん専門相談員、キャリアコンサルタント）
古田美子（看護師、がん専門相談員）
高倉加寿子（看護師）
近藤貴子（社会福祉士）
中藤麻紀（臨床心理士）
篠原義剛（薬剤師）
武本暁生（作業療法士）

表2. コンサルティング部門を広報した研修会等

産業衛生系講演

- ・ 日本産業衛生学会全国協議会 (2019年9月13日産業医部会自由集会、)
- ・ 日本産業衛生学会全国協議会 (2019年9月14日教育講演)
- ・ 日本産業衛生学会近畿地方会 (2019年9月28日教育講演)
- ・ 日本産業衛生学会総会 (2020年5月16日職業災害医学会合同シンポジウム、紙上開催)
- ・ 日本産業衛生学会 (2020年5月18日、地域交流集会、紙上開催)

臨床系講演

- ・ 日本乳癌学会総会 (2019年7月13日患者企画)
- ・ がんサポートイブケア学会総会 (2019年9月7日ランチョンセミナー)
- ・ 日本医療マネジメント学会 (2020年9月20日)
- ・ 産業医科大学学会 (2019年10月12日シンポジウム)
- ・ 日本肺癌学会九州地方会 (2020年2月21日シンポジウム)
- ・ 日本呼吸器病学会九州地方会 (2020年3月14日教育講演、感染症流行のため紙上開催)
- ・ 公認心理士の会年次総会 (2020年9月26日産業・労働・地域保健部会シンポジウム)

企業向け講演

- ・ 製薬会社 (2019年4月12日)
- ・ 製造業 (2019年5月21日、6月13日)
- ・ 化学メーカー (2019年7月29日)
- ・

がん連携診療拠点病院連携協議会等

- ・ 東海地区 (2019年9月18日)
- ・ 近畿地区 (2020年2月8日)
- ・ 四国地区 (2019年12月8日)
- ・ 北海道 (2020年7月)
- ・ 新潟 (2020年10月)
- ・ 鹿児島 (2020年10月)
- ・ 東京 (2020年11月)
- ・ 東京 (2020年12月)
- ・ 熊本 (2020年3月)
- ・ 鹿児島 (2020年3月)

表2. コンサルティング部門を広報した研修会等（続き）

厚生労働省セミナー

- ・ 鹿児島（2019年10月28日）
- ・ 東京（2019年12月12日）
- ・ 東京（2020年10月）

医師会研修会等

- ・ 福岡（2019年5月19日）
- ・ 愛媛（2019年7月21日）
- ・ 福岡（2019年9月24日）
- ・ 奈良（2019年9月29日）
- ・ 東北（2020年1月12日）

表3. 事業場の両立支援に関する相談内容の類型化

大項目	中項目	具体的相談事例	類似件数
両立支援の方針に関すること	事業場方針に関すること	どこからどう手を付けていいかわからない	4
		健康経営の視点から推進が必要なのはわかるが、対策を講じたいが優先位がよくわからない	3
		方針の立て方について	3
		小規模事業場で配慮余地がないがどのように対応すべきか	11
両立支援の社内教育に関すること	教育内容	労働者に対する教育資材が欲しい	1
	教育対象者	教育を行う対象者は誰にすべきか	3
相談窓口に関すること	相談窓口の担当者	両立支援の申し出を受けるのは上司、産業医、人事のいずれが適切か	4
	相談窓口の機能	相談窓口に必要な機能	3
両立支援の制度・体制整備に関すること	両立支援の実施基準	どこまで配慮すべきかの基準作り	3
		ほかの社員との公平性の担保の方策	2
		がんに罹患した社員へのサポートとして有給休暇、フレックス休暇、時短勤務、時間有休などの整備したい。抗癌剤のレジメンなどを考えてどのように設計したらいいか	1
		個人情報保護とのバランス	4
		労働者自身の努力範囲の設定	1
		意見書の適切な期間設定	1
	両立支援の手順	保健職と人事どちらが引っ張っていくべきか	1
	両立支援の運用	両立支援ができていることの評価軸をどのようにするか	1
		計	47

表 4. 医療機関からの相談内容の類型化

大項目	中項目	具体的相談事例	類似件数
【仕組み・体制づくり】			
トップの方針表明	意思決定プロセス	・病院内でどのような手順で進めていけばいいかわからない	6
		・経営層をどうやって説得したらいいか	2
	院内の理解	・病院内で管理職等の理解を得られることが困難	4
		・経営層にメリットを説明できない	4
		・スタッフの負担が増えるという相談があるがどうしたらいいか	5
		・仕事のことまでかかわって患者に不利益がないのか	1
	医療機関と企業（産業医）の連携	・そもそも産業医がいるかどうかわからないときにはどうしたらいいか	6
		・企業との連携の方法がわからない	12
		・企業が協力的でない場合の対処法	6
	教育・研修体制	・行政から取り組むよう言われているが何をしたらいいかわからない	6
両立支援チームの体制	両立支援チームの体制	・意見書の作成方法についてどうしたらいいかわからない	11
		・メンバーにどの職種を入れたいかわからない	5
両立支援チームのビジョン	両立支援チームのビジョン	・メンバーに管理職を入れるべきかどうか	1
両立支援チームの運営	両立支援チームの目標	・両立支援チームが目指す方向性がよくわからない	1
	両立支援チームの計画	・療養・就労両立支援指導料を1件でも算定することを目標にしてもいいか	1
	各種帳票の整理	・年間計画にどのようなものを入れているか知りたい	12
	勤務情報提供書の授受	・産業医からの返書フォーマットを欲しい	25
	診療報酬の算定のタイミング	・勤務情報提供書の収集方法がわからない	2
	両立支援フローの整備	・退院直後に働きたい患者に対して意見書のタイミングが合わない	8
	外部機関との連携	・患者さんをどのタイミングで支援ニーズを聞いたらいいかわからない	6
		・産業保健的知識で相談できる場所はるか	3
		・新規就労ニーズにはどのように対応したらいいか	3
		計	128

表 4. 医療機関からの相談内容と 10 の質問との関係表

【事例】	10の質問	相談内容	類似件数
事例	業務遂行能力の低下	がん患者に夜勤をさせてもいいか	9
	不安などの心理的影響	患者が仕事を辞めると言っているがどのように相談したらいいか	13
	個人的な背景	バス運転士一本でやってきたのでやめたくないと言っているがどうしたらいいか	4
	自主的な取り組み不足	アルコール依存でやめる気がないと言っているがどうしたらいいか	2
	職場の規模や設備	小規模事業場であるためすぐに変わりの要員を入れる必要があり、すでに代替の職種の人が入っているがどうしたらいいか	3
	職場の受け入れ	職場の中で配慮の申し出をしにくいと言っているがどうしたらいいか	4
	不適切な配置	配置転換された職場が合わないと言っているがどうしたらいいか	3
	家族や地域の問題	家族不和がベースにあり仕事に意識を向けることができない	1
	医療機関との情報共有	産業医に返事を要求してもらえなかったがどうしたらいいか	5
	情報の過不足	社会資源を医療職側も理解できていない	2
その他		0	
		計	46