

令和4年度 厚生労働省科学研究費補助金

治療と仕事を両立する患者に対する継続的な支援の実態と方策の検討

(22JA0201)

分担研究報告書

支援機関の支援者の視点での調査

研究分担者

古屋 佑子

(東海大学医学部基盤診療学系衛生学公衆衛生学 助教)



**令和4年度 厚生労働省科学研究費補助金**  
**治療と仕事を両立する患者に対する継続的な支援の実態と方策の検討**  
**支援機関の支援者の視点での調査**

**研究分担者 古屋 佑子（東海大学医学部基盤診療学系衛生学公衆衛生学 助教）**

**研究要旨：**

仕事と治療の両立支援において、中小企業に勤務する大多数の労働者に対しては、社内外の産業保健専門職による関わりや支援は未だ不十分であることが知られており、医療機関からの支援なども組み合わせて行う必要が指摘されている。本研究では、中小企業における外部産業保健専門職として、企業や医療機関の外で、患者や会社、医療機関を支援している外部支援機関である都道府県産業保健総合支援センターの両立支援相談員の存在に着目し、インタビュー調査を行った。新型コロナウイルス感染症対策のためオンラインでのインタビュー調査とし、独立行政法人労働者健康安全機構本部を通じて、インタビュー調査への参加を依頼した。労働者健康安全機構本部より2名のベテラン両立支援相談員の紹介を受け、支援機関における継続支援への関わり方を検討した。両立支援相談員2名は本人相談および会社相談の経験値が高く、特に会社や医療機関に対する Good Practice と呼べる対応ケースを持っており、面談から対応につなげる技能が高い相談員であった。患者本人への支援についても、産業保健専門職が企業内で本人へ行う支援パターンそのものを外部から実施していた。両名は、産業保健総合支援センターが会社から相談を受ける場合、相談してくる会社は本来意識の高い会社であるというバイアスがあるため、それ以外の会社へのアプローチ方法を模索していた。患者本人や会社、医療機関への支援は、粘り強く実施している状況がうかがえ、少ないアプローチのチャンスを逃さず、様々な対応方法や関係機関との調整・連携を図りながら、対応を行っていると考えられた。中小企業においては、社内に産業保健専門職はいないため、外部からのサポートが必要であり、インタビュー結果からは、産業保健総合支援センターにおける継続支援の可能性を考えられるものであったが、今回インタビューを実施したのは2名と少数であり、このような対応が可能である相談員はごく少数である可能性があった。今後は機縁法を用いて対象者をリクルートし、インタビュー調査を実施する予定である。

**研究協力者**

**深井 航太（東海大学 医学部 基盤診療学系 衛生学公衆衛生学 講師）**

**立道 昌幸（東海大学 医学部 基盤診療学系 衛生学公衆衛生学 教授）**

## A. 目的

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公表され、企業および医療機関では、試行錯誤しながら少しずつ両立支援の枠組みが広がってきている。日々変化する患者の状況に合わせて、継続的に患者の治療と仕事を支援する取り組みは、大企業では社内外の産業保健専門職を中心に行われていることが知られているが、中小企業に勤務する大多数の労働者に対しては、産業保健専門職による関与や支援は未だ不十分であることが知られており、医療機関からの支援なども組み合わせて行う必要が指摘されている。しかし、そもそも社内だけではなく社外の産業保健専門職をも有さない小規模零細企業に勤務する労働者に対しては、どのように両立支援が行われているか実態ははっきりせず、医療機関側も企業への支援パートナーを見つけることができないとされる。

そこで、本研究では中小企業における外部産業保健専門職として、都道府県産業保健総合支援センターの両立支援相談員の存在に着目した。企業や医療機関の外で、患者や会社、医療機関を支援している外部支援機関である産業保健総合支援センターの両立支援相談員にインタビュー調査を行い、労働者の両立支援を継続的に続けていくためには、どのような支援が望ましいか、どのようなリソースが必要か等、「継続支援」の体制と現状を明

らかにし、支援機関における継続支援への関わり方を検討することを目的とした。

## B. 方法

継続支援に関する具体的な方法や状況についてインタビュー調査（半構造化面接）を実施した。新型コロナウイルス感染症対策のためオンラインでのインタビューとし、インタビュー内容は録音し、逐語録を作成した。

対象者は都道府県産業保健総合支援センターの両立支援相談員とし、独立行政法人労働者健康安全機構本部を通じ、インタビュー調査への参加を依頼した。

質問内容は以下の通り（資料1）。

- (1) 基本属性
- (2) 支援当事者への支援状況・支援件数
  - 相談の経路、相談内容、面会頻度とそのタイミング
  - 就業上の配慮に関する相談状況
  - 支援終了の判断とその理由
  - 就職・転職・退職の相談状況
- (3) 組織（会社、医療機関）への支援状況・支援件数
  - 相談の経路、相談内容、面会頻度とそのタイミング
  - 就業上の配慮に関する相談状況
  - 支援終了の判断とその理由
  - 就職・転職・退職の相談状況
- (4) 継続支援に関する意見
  - 継続支援を促進する条件（当事者、

組織双方)

- 継続支援を阻害する条件(当事者、組織双方)

## C. 結果

独立行政法人労働者健康安全機構本部より2名の両立支援相談員の紹介を受けた。インタビューの結果は以下に示す。

### (1) 基本属性

2名の両立支援相談員ともに看護師・保健師の資格を有していた。1名は助産師の資格も保持していた。

### (2) 支援当事者への支援状況・支援件数

患者本人からの相談は全体の34%、2割と約3割前後で推移していた。

- 相談の経路、相談内容、面会頻度とそのタイミング

相談の経路としては、両立支援相談窓口のソーシャルワーカーや病院の窓口、ハローワークなどから紹介を受けて面談すること、会社から相談を受けて面談することが多い。患者本人から直接連絡をもらうこともあるが、多くはないとのことであった。最初の相談の連絡は電話が多いようであった。相談内容は主に、治療中の働き方に関する事、両立支援の進め方、復職に関する事、休職に関する事、支援制度の利用についての相談であるが、医療機関等からの紹介ではなく患

者本人が直接連絡してきた場合では、働き方や雇用に対する不満についての相談が多い。支援者として面談していく場合、面談の頻度は週2→週1→月1(3~4週に1回)→随時とフェーズごとに頻度を変えて対応していた。患者から来る相談のおおもとにあるのは、収入に関する問題である印象とのことであった。相談のみの場合には、1回の相談で十分な時間を取り対応していくが、複数回にわたる相談の場合には臨機応変に対応しているとのことであった。1名からは平均回数6~8回であったと報告を受けた。

- 就業上の配慮に関する相談状況

就業上の配慮に関することについては相談内容によって対応しているとのことであった。本人の相談より会社からの相談で多い印象であった。本人からの相談で配慮などの相談を行う場合、会社へのアプローチが必要になるが、会社へのアプローチを患者本人が希望しない場合があり、その場合は相談のみで終了となるとのことであった。

- 支援終了の判断とその理由

相談のみで完結できると判断された場合(会社との調整がない場合)、退職してしまった場合には支援終了となっていた。復職を支援した場合、復職後一定期間は経過をみていくが、数か月経過して問題ないと判断した場合、本人に対しては支援終了と判断しているようであった。多くは、患者本人や会社から相談が来なく

なったら終了ということのようであった。

- 就職・転職・退職の相談状況

相談を受けることはあるが、本人からの相談の場合には、退職したくないが契約上しなければならないことに対する不満などの相談を受けることが多いようであった。就職や転職に対する相談になった場合には、ハローワークへつなぐことをされていた。

### (3) 組織（会社、医療機関）への支援状況・支援件数

会社からの相談は39%、6割と、2名でもややばらつきがあった。医療機関からの相談は18%、数%と少ない状況であった。

- 相談の経路、相談内容、面会頻度とそのタイミング

会社の相談については、県内の事業所名簿への研修会や相談のダイレクトメールを見て、またセンター主催の研修会後の直接相談、難病相談支援センターや労働局からの紹介が多いとのことであった。相談内容は従業員の両立支援に対する相談がほとんどで、会社の制度などの相談は従業員の相談をしていく過程で相談を受けているようであった。産業保健総合支援センターの趣旨から、会社側の従業員に対する相談から制度作成などの支援へつなげるようにアプローチしているようであった。頻度は相談内容によってはあるが、従業員の復職支援である場合

には急性期と慢性期の相談で変わるように、会社の制度を作る時期は週1など、対応によって変わっていくとのことであった。2名とも相談が来なくなったら終了と話しており、長く継続して会社の対応を行っていることが窺えた。

医療機関の相談については、患者からの相談を通じて医療機関に両立支援の制度や保険点数の説明などを行った例があるが、医療機関の制度の相談例は多くないようであった。2名とも、医療機関からの相談については、医療ソーシャルワーカー（MSW）と患者の支援に際して相談を行った医療機関において、その後も患者が発生するたびに継続してミーティングを実施している医療機関があるとのことであった。

- 就業上の配慮に関する相談状況

会社から相談を受けた場合、その会社は個別支援に課題や不安を感じているため、従業員相談への対応もよいことが多いとのことであった。会社の制度の相談までつながるケースもあるが、そのような例は複数件の案件が出たりしている場合や会社のかかなり意識が高い会社になるようであった。

医療機関からの場合には、患者と医療者をつなぐ役割を実施しており、意見書の記載などの依頼やMSWとの調整を通じて対応を行っているようであった。

- 支援終了の判断とその理由

会社からの相談においては、事例相談

が主であることから、事例に対する相談がなくなり、相談が来なくなったら終了ということが多いとのことであった。産業保健総合支援センターの役割から、会社で回していくことができるようになったら終了であるため、会社側が自信を持てればよいことであり、会社の「継続支援」というところまではつなげにくいようであった。

医療機関からの相談では、主に医療機関に通院している患者相談であるために患者の相談がなくなったら終了とのことであった。しかし、一度つながった医療機関では定期的なミーティングが実施されており、患者相談がなくともミーティングが実施されている例があり、早期の患者対応につながっているようであった。

#### (4) 継続支援に関する意見

- 継続支援を促進する条件(当事者、組織双方)

患者本人では、周囲に情報を伝えることができること、自ら動ける力、日常から真摯に仕事に取り組んでいることが必要である、との意見が出た。また会社では、上司の次の相談先の明確化、良好なコミュニケーション風土、事業主の意識が必要であるとの意見であった。特に制度のフローの作成や対応、周知方法など、人事等の担当者の知識や意識も大切であるとのことであった。医療機関については、MSWも大切であるが、意見書など医師が行

わなければならないことが多数あり、医師の意識はとても重要であるとの意見であった。

- 継続支援を阻害する条件(当事者、組織双方)

患者側の配置換えができない職種や雇用条件、雇用形態、仕事の安全に関わる場合や療養機関が長くなる場合、医療機関の医師の認識不足、会社の規模などが阻害要因となるとのことであった。

#### D. 考察

2名の両立支援相談員は本人相談および会社相談の経験値が高く、面談から対応につなげる技能が高い相談員であると考えられた。

患者本人への支援については、産業保健専門職が企業内で本人へ行う支援パターンそのものであり、外部からその対応が行えていることが素晴らしいことである。会社や医療機関への支援は決して多くはないものの、粘り強く実施している状況がうかがえ、少ないアプローチのチャンスを逃さず対応を実施していると考えられた。特に、会社においても医療機関においても Good Practice と呼べる対応ケースを持っていることは特記すべきことである。

しかし、2名ともが話している通り、会社から相談を受ける場合に、本来意識の高い会社であるというバイアスがあることから、相談を受けたときにもサポート

が必要とならないことがある。患者への対応についても会社にその対応を可能とする素地がなければ不可能であること、会社の変化を根気強くアプローチしていく、その対応ができることが、外部から支援を行う際には必要であると考えられた。中小企業においては、社内に産業保健専門職はいないため、外部からのサポートが必要であるが、良好な風土の会社、熱心な会社が増えるよう、支援の輪を広げていく必要がある。また、医療機関においても同様に、専門医療機関ではない中小医療機関へも両立支援への認識が広がるよう、医師や医療機関自体へのサポートを検討する必要があると考えられた。

今回、独立行政法人労働者健康安全機構本部を通じたインタビュー対象者の紹介は2名のみであった。インタビュー結果からは、産業保健総合支援センターの継続支援への関わりも検討に値するものであると考えられたが、産業保健総合支援センターの設立趣旨に照らし、このような対応が可能である両立支援相談員はごく少数である可能性がある。今後は機縁法を用いてインタビュー調査の人数を確保し、早期のインタビュー調査を行う

予定である。

<添付資料>

資料1) インタビュー調査のお願い

## F. 引用・参考文献

なし

## G. 学会発表

なし

## H. 論文業績

1. 豊田章宏、大西洋英、金子善博、八重田淳、古屋佑子：治療と仕事の両立支援に関わる人材基盤と支援体制に関する調査. 日職災医誌 71:14-22, 2023

## H. 知的財産権の出願・登録状況:(予定を含む。)

1. 特許取得  
なし
2. 実用新案登録  
なし
2. その他  
なし

<資料1>

令和4年〇月吉日

〇〇産業保健総合支援センター所長様

厚生労働省 令和4年度労災疾病臨床研究事業費補助金  
「治療と仕事を両立する患者に対する継続的な支援の実態と方策の検討(22JA0201)」研究

外部支援機関・支援者における継続支援のインタビュー調査

調査ご協力のお願い

拝啓 時下、ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

厚生労働省 令和4年度労災疾病臨床研究事業費補助金研究の補助を受けた「治療と仕事を両立する患者に対する継続的な支援の実態と方策の検討(22JA0201)」研究班のなかで、外部支援者における両立支援の継続支援に関するインタビュー調査を実施しております。

本研究は、支援機関等で支援を実際に担当している方を対象として、患者本人および会社や医療機関に対する継続支援に関する調査をインタビューで行い、両立支援の継続的な支援に関する現状と課題、推進方法を明らかにすることを目的としています。

つきましては、医療機関・会社の外からの活動状況や継続支援の状況、継続的な支援を必要とする条件、推進に向けた課題等についてお話を伺いたく、インタビュー調査にご協力賜りたくお願い申し上げます。

調査概要につきましては、別紙をご参照ください。なお、お伺いした内容は調査目的以外に使用することはございません。また、調査結果は報告書としてとりまとめますが、許可なく公表することはございません。

業務ご多忙のところ大変恐れ入りますが、本調査の趣旨をご理解いただき、インタビュー調査にご協力を賜れますと幸いです。

ご検討の程、どうぞよろしくお願い申し上げます。

敬具

\*お問い合わせ先\*

東海大学医学部基盤診療学系衛生学公衆衛生学 古屋佑子

E-mail yukofuruya@tsc.u-tokai.ac.jp

電話 0463-93-1121 (内線 2461)

## インタビュー調査概要

1. 日時 2022年 ○月 ○日 1時間程度

2. 調査方法 オンライン形式

3. お話をお伺いしたいご担当者様

外部機関による両立支援の実践者として活躍されておられるご担当者様

4. 調査担当者 東海大学医学部基盤診療学系衛生学公衆衛生学 古屋佑子

5. お伺いしたい事項

当日は、以下の内容について差し支えない範囲でインタビューにご協力ください。また、可能な範囲で参考資料等をご提供いただけますと幸いです。

- (1) ご所属とあなたについて
  - ・基本属性（ご所属、保有資格、普段の業務等）をお知らせください。
- (2) 支援当事者および支援先機関について
  - ・相談の経路、内容、支援件数
  - ・支援当事者の情報との面会の有無、接触頻度とその機会
  - ・支援当事者への就業制限や配慮に関する相談について
  - ・支援当事者からの就職・転職・退職の相談について
  - ・支援終了のタイミングとその判断理由
- (3) 組織（会社、医療機関）への支援状況
  - ・相談の経路、内容、支援件数
  - ・支援頻度とその機会
  - ・支援終了のタイミングとその判断理由
  - ・支援中断となってしまう場合があるか
- (4) 当事者および組織への継続支援に関するご意見
  - ・継続支援を促進する条件（当事者、組織）
  - ・継続支援を阻害する条件（当事者、組織）

以上