

令和5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

(22JA1002)

分担研究報告書

産業保健看護職の視点に着目した調査

研究分担者
吉川悦子
日本赤十字看護大学

令和5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
産業保健看護職の視点に着目した調査

研究分担者 吉川悦子（日本赤十字看護大学）

研究要旨：

【目的】産業保健看護職による治療と仕事を両立する労働者への継続的な支援における意図について整理した上で、継続的な支援を休止し当該労働者による自己管理に移行することを支援するツール（チェックリスト）を開発する。

【方法】令和4（2023）年度に実施した22名の産業保健看護職を対象としたインタビュー調査結果を再分析し、継続的支援における産業保健看護職の支援意図について抽出した。抽出された継続的支援における産業保健看護職の支援意図を踏まえ、病気を持つ労働者の継続的支援のゴールの一つである「継続的支援の休止」に着目し、継続的支援を休止し、病気を持つ労働者の自己管理に切り替える視点を整理した。見出された視点をツールとして活用できるように、5W1H（いつ、だれが、何を、なぜ、どこで、どのように）の文脈で活用方法や活用場面について検討した。

【結果】継続的支援における産業保健看護職の支援の意図としては、「事業者と労働者が主体であることを前提」として、「労働者本人が自己管理していく力」と「周囲（上司・同僚）からの配慮」が引き出されるような関わりが整理された。この支援意図を前提として、継続的な支援を休止し、病気を持つ労働者の自己管理に切り替える10の視点が抽出された。これらの視点は、チェックリスト形式で用い、労働者との定期面談や復職面談時、また、継続的支援の要否を検討する場面での活用方法を整理した。

【考察】継続的な支援においても、産業保健看護職は、病気を持つ労働者本人が自主的に自身の健康管理を行えるようセルフケア能力向上への働きかけをしていたことが明らかになった。病気を持つ労働者が自己管理しながら治療と仕事の両立支援を進めるためには、本人が自身の健康状態を把握し、社内外の支援者と必要時協働しながら、自身の仕事の状況を職場関係者と調整する必要性が示された。継続的支援を通じて、事業者・労働者による主体的な産業保健の取り組みを基盤に、セルフケア能力の向上や受援力を高め、周囲のサポートの中で自律的な両立支援体制の構築が重要であることが示唆された。

【結論】産業保健看護職による治療と仕事を両立する労働者への継続的な支援における支援意図の整理と、継続的な支援を休止し当該労働者による自己管理に移行することを支援するツール（チェックリスト）を開発した。開発したチェックリストを活用しながら、病気を持つ労働者が、自主的に治療と仕事を上手に両立していくことを支援する体制づくりに産業保健看護職として貢献することが重要である。

研究協力者

安部仁美（東海大学大学院医学研究科 先端医科学専攻 看護学コース）

A. 目的

日本国内の治療と仕事の両立の取組や体制は、「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」(以下、ガイドライン)の公表(厚生労働省, 2016)以降、働き方改革実行計画における病気の治療と仕事の両立の促進(首相官邸, 2017)、療養・就労両立支援指導料の加算をはじめとして急速に整備されている(厚生労働省, 2020)。治療と仕事の両立支援を事業場において支える人材として産業保健専門職、特に産業保健看護職(従業員の産業保健サービスを提供する保健師と看護師の総称)を挙げることができる。産業保健看護職は従業員に最も身近な産業保健専門職として大企業から中小企業まで様々な雇用形態で、働く人々への産業保健サービス提供に関わっている(独立行政法人労働者健康安全機構, 2021)。

産業保健看護職による治療と仕事の両立支援の先行研究については、2016年のガイドライン公表以降、徐々に論文数が増えている。具体的には、産業保健看護職による両立支援の実際(須藤・錦戸, 2014; Nishikido et al., 2020; 小山他, 2022)、支援の現状や課題、困難感(崎山・錦戸, 2019; Nishikido et al., 2020、布施他, 2021)など、産業保健看護職が病気を持つ従業員と、その従業員の上司、人事労務担当者などの職場関係者を含めて包括的な視点で支援に携わっていることが明らか

になっている。しかしながら、様々な要因や状況によって、時には就労継続が困難となったり、休復職を繰り返すなどの状況下において、どのような継続的支援が行われているのか、また、それらの継続支援から自己管理へとどのように移行しているのかについて十分な知見が蓄積されていない。

本研究の全体目的は、継続的な支援が必要となる状態の類型化と、継続的な支援の促進要因と阻害要因を明らかにし、支援が行われる環境と条件を整理することである。そのため、本分担研究では職場での支援者としての産業保健看護職に着目した。本分担研究の目的は、職場での支援者である産業保健看護職の視点から、治療と仕事を両立する労働者への継続的な支援の実際について明らかにし、継続的な支援を促進する要因と阻害する要因を整理することである。

研究1年目の令和4(2022)は、22名の産業保健看護職のインタビュー調査を行い、継続的な支援の実際と継続的な支援を休止する契機とその判断理由について整理した。2年目となる令和5(2023)年度は、前年度の研究結果を基に、産業保健看護職による治療と仕事を両立する労働者への継続的な支援における意図に沿った、継続的な支援を休止し当該労働者による自己管理に移行することを支援するツール(チェックリスト)を開発した。

B. 方法

ツール（チェックリスト）開発は以下の手順で進めた。

- ① 令和4（2023）年度に実施した産業保健看護職を対象としたインタビュー調査から、継続的支援における産業保健看護職の支援意図について研究者らで再度検討し、支援意図について抽出した。
- ② 継続的支援における産業保健看護職の支援意図から、病気を持つ労働者の継続的支援のゴールの一つである「継続的支援の休止」に着目し、継続的支援を休止し、病気を持つ労働者の自己管理に切り替える視点を整理した。
- ③ 見出された項目をツールとして活用できるように、5W1H（いつ、だれが、何を、なぜ、どこで、どのように）の文脈で活用方法や活用場面について検討した。

C. 結果

1. 継続的支援における産業保健看護職の支援意図

産業保健看護職は、病気を持つ労働者に対して、日常の産業保健活動（健康診断の事後措置、要健康管理者への支援、職場巡視、健康相談等）を通じて、様々な方法でその実態を把握していた。その中で、労働者自身の自己管理で完結する場合もあれば、社内規程に沿って一定期間、要健康管理区分上での支援を行う、規程が整っていない中小企業では職場との相談や調整でその都度対応する等、継続的支援が

実施されていた。それらは、労働者自身の病気に対する思い、仕事への姿勢等、労働者自身のニーズと、職場としての安全配慮義務等、いずれかに偏ることなくバランスをとりながら展開されており、企業規模、職場風土、規程や体制の整備等によって成立していた。その中で、産業保健看護職は、主体が労働者ならびに事業場であることを念頭に、看護専門職の立場で事業場での産業保健の仕組みを支えていた。

継続的な支援は、労使による産業保健の仕組みの中で、一定の要件が発生（病気治療による休職、適性配置等）した場合に、それらの経過フォローアップもかねて実施されており、病気を持つ労働者すべてに対して必須の仕組みではなく、本人の申し出に基づき、本人の健康状態、本人の周囲（上司や同僚）の状況、事業場の状況によって、その必要性が生じるものであった。そのため、継続的支援における産業保健看護職の支援の意図としては、「事業者と労働者が主体であることを前提」として、「労働者本人が自己管理していく力」と「周囲（上司・同僚）からの配慮」が引き出されるようなかかわりが整理された。

そのため、継続的支援の中では、病気を持つ労働者が治療と仕事を上手に両立できているかを多角的な面で情報収集し、アセスメントしていた。例えば、本人の体調や症状面の安定、具体的には、「体調が安定している（体調不良による突発休が

ない)」、「検査データが安定している」、「集学的な治療が終了し、半年ないし1年に1回程度の経過フォローのための通院となった」、「就業に一定の配慮が必要となるような服薬治療が終了した」、「定期的な通院治療が終了した」と、労働者本人の仕事のパフォーマンス(会社が求める就業レベルまたはパフォーマンスで仕事が継続できている)などが挙げられる。このことにあわせて、職場での配慮を引き出すための、上司・同僚との関係性、適時相談ができていないか、等の状況によって継続的な支援の要否を検討していた。

つまり、仕事を継続する病気を持つ労働者の継続的な支援の最終的なゴールが、継続的な支援の休止(=自己管理への移行)であるのであれば、産業保健看護職が継続的に支援している病気を持つ労働者が、自己管理に切り替えることができる判断する視点を整理することが必要となるといえる。

2. 継続的な支援を休止し、病気を持つ労働者の自己管理に切り替える視点を整理

令和4(2022)年のインタビューデータの分析結果から、継続的な支援を休止する判断としては、(1)本人の要件(①本人が必要時、自発的に上司や健康管理部門に相談できる、②管理者とのコミュニケーションがきちんととれる、③定期受診・治療を継続できている。医

療機関・主治医との関係性が構築されている、④当該社員が病気を持ちながらも働き続けていく意欲と自信を持っている)、(2)周囲の要件(⑤上司や同僚等、周囲が本人の健康状態を配慮し、フォローできる体制が構築できている、⑥上司が本人からの相談を受け止めて対応する体制がある、⑦本人と上司との調整で就業上の一定の配慮ができる)、(3)会社の体制等の要件(⑧職場の健康管理担当者(人事労務担当者を含む)が職場任せにせず適時フォローしてくれる体制がある、⑨健康管理部門と職場、人事労務担当部門との関係性が構築されている、⑩社内規定に継続的な支援の期間が明記されている)の10の視点が抽出されており、これらの内容を研究者間で再度検討し、産業保健看護職が継続的な支援を休止する判断としての要件として適切であることを確認した。

3. 10の視点の活用方法や活用場面

2. で検討し、見出された10の視点について、「継続的な支援を休止し、病気を持つ労働者の自己管理に切り替える」ことを支援するツールとして活用できるように、5W1H(いつ、だれが、何を、なぜ、どこで、どのように)の文脈で活用方法や活用場面について検討した。

① いつ:継続的な支援期間中、随時、継続的な支援を休止する際は必須

- ② 誰が：産業保健看護職が、または、産業保健看護職と労働者が
- ③ 何を：10 項目をチェックリストとして用い、各項目をチェックする
- ④ どこで：産業保健看護職との定期面接、上司等含めた復職面談や三者面談の場で活用する
- ⑤ どのように：産業保健看護職と労働者が現状についてできているか、できないとしたらどこに障壁があるかを話し合い、関係者と解決できるように話し合う。上司や人事担当者と継続的な支援の要否について話し合う際に活用する。

D. 考察

先行研究によると、産業保健看護職は、従業員の最も身近な産業保健専門職として、病気を持つ従業員の相談相手として、また、治療と仕事を両立する上でのコーディネーターとして大きな役割を果たしていたが(須藤・錦戸, 2014; Nishikido et al., 2020)、継続的な支援においても、病気を持つ労働者本人が自主的に自身の健康管理を行えるようセルフケア能力向上への働きかけをしていたことが示された。

本研究結果から、病気を持つ労働者が自己管理しながら治療と仕事の両立支援を進めるためには、本人が自身の健康状

態を把握し、社内外の支援者と必要時協働しながら、自身の仕事の状況を職場関係者と調整する調整力と受援力が必要である事が示された。産業保健専門職は、事業者労働者による産業保健管理に関して、関係者とともに助言し、支援する役割を担う(日本産業衛生学会生涯教育委員会, 2005)。仕事と治療の両立における継続的支援においても、事業者・労働者による主体的な産業保健の取り組みを基盤に、病気を持つ労働者のセルフケア能力の向上や周囲・関係者による支援に対する受援力を高め、周囲のサポートの中で自律的な両立支援体制の構築が重要であることが示唆された。

E. 結論

産業保健看護職による治療と仕事を両立する労働者への継続的な支援における支援意図の整理と、継続的な支援を休止し当該労働者による自己管理に移行することを支援するツール(チェックリスト)を開発した。産業保健看護職は、病気を持つ労働者が自身の健康を自己管理できるよう、セルフケア能力の向上ならびに社内外の支援者による支援を受援する力を高めるための働きかけを行い、本人の要件、周囲の要件、事業場の体制要件等、多角的な視点から、継続的な支援の最終的なゴールである、継続的な支援の休止(=自己管理への移行)をめざした支援を展開していた。これらの視点は、継続的に支

援をしている開始時期から休止に渡る中長期の視点の中で、労働者の自己効力感を高めつつ、ヘルスリテラシー向上を目指した取り組みと共通する点があることが示唆された。開発したチェックリストを活用しながら、病気を持つ労働者が、自主的に治療と仕事を上手に両立していくことを支援する体制づくりに貢献する必要があると考える。

F. 引用・参考文献

1. 安部仁美, 錦戸典子, 吉川悦子, 佐々木 美奈子, 伊藤美千代, 渡井いずみ, 須藤ジュン(2020). 良好事例からみた中小企業におけるがん治療と就労の両立支援の内容と関連する職場風土. 健康開発 : 25(1)58-68.
2. 独立行政法人労働者健康安全機構 (2021). 令和2年度事業場における保健師・看護師の活動実態に関する調査報告書 https://www.johas.go.jp/Portals/0/data0/sanpo/pdf/hokenshitou_katsudojittai_chosahokokusho.pdf (2024/2/23 閲覧)
3. 布施恵子, 奥村美奈子, 梅津美香, 鳴海 叔子(2021). 企業所属の産業看護職が実施しているがん患者である従業員への就労支援の現状と課題. 岐阜県立看護大学紀要 : 21(1);101-112.
4. 厚生労働省(2016). 事業場における治療と仕事の両立ガイドライン. <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000115267.html> (2024/2/23 閲覧)
5. 厚生労働省 (2020). 令和4年度診療報酬改定の概要 個別改定事項 V 2020 年 3 月 4 日 <https://www.mhlw.go.jp/content/1240000/000912336.pdf> (2024/2/23 閲覧)
6. 小山珠美, 山口拓允, 金丸由美子, 松成 裕子(2022). がん患者に対する看護職者の治療と就労の両立支援内容と困難感 文献レビュー. 鹿児島大学医学部保健学科紀要. 32(1);21-28.
7. 岡久ジュン, 錦戸典子(2014). がん罹患した労働者への支援において産業保健師が行うコーディネーション 支援時期別の具体的内容とその特徴. 日本地域看護学会誌. 17(1). 13-22.
8. 日本産業衛生学会生涯教育委員会編 (2005). 産業保健専門職のための生涯教育ガイド. 労働科学研究部出版会. 川崎.
9. Nishikido, N., et al., Support for balancing cancer treatment and work by occupational health nurses: support structures and implementation status. Ind Health, 2020. 58(4): p. 354-365.
10. Nishikido, N., et al., Sense of Difficulty in Providing Support for Balancing Cancer: Treatment and Work Among Occupational Health Nurses. 日本健康学会誌, 2020. 86(2): p. 65-75.
11. 崎山紀子, 錦戸典子. がん患者サバイバーシップへの支援 産業保健師の産業保健活動から見た中小企業におけるがんを含む疾病を持つ社員の治療と就労の両立支援の現状と課題

(2019). 日本健康教育学会誌 27(1):
115-119.

G. 学会発表

1. Etsuko Yoshikawa et. al.,
Challenges in support for
balancing medical treatment and
work in small and medium-sized
enterprises in Japan during
COVID-19. Joint Congress of ICOH-
WOPS and APA-PFAW 2023. (東京)
2023年9月20日

H. 論文業績

なし

I. 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
3. その他
なし

(1) 病気をもつ労働者が	(3) 会社の体制等が
<p>□ 本人が必要時、自発的に上司や健康管理部門に相談できる</p>  <p>□ 上司とコミュニケーションがとれている</p> 	<p>□ 人事労務担当者等含む職場の健康管理担当者も適時フォローする体制がある</p>  <p>□ 健康管理部門と職場、人事労務担当部門との関係性が構築されている</p> 
<p>□ 医療機関・主治医との関係性が構築されており、定期受診・治療が継続できる</p>  <p>□ 病気とともに働き続けていく意欲と自信を持っている</p> 	<p>□ 社内規程に継続的な支援の期間が明記されている（例：職場復帰後半年間は健康管理部門のフォローを受ける等）</p>  
(2) 上司や同僚等周囲の人々が	
<p>□ 本人の健康状態を把握し、適時フォロー（声かけ、面談）できる</p> 	
<p>□ 本人から相談があった際に適切に対応できる</p> 	
<p>□ 本人と上司との調整で就業上の一定の配慮や工夫ができる</p> 	