

がん患者就労支援のための 「事業所主治医間情報提供シート」の 改善と活用に関する調査研究

平成28年度産業保健調査研究発表会

○河津 雄一郎¹、中西 一郎¹、木村 隆¹、埜田 和史²

¹滋賀産業保健総合支援センター

²滋賀医科大学 社会医学講座 衛生学



2013年度滋賀県委託研究「がん患者就労実態調査研究」において、がん患者の就労支援に必要な情報を主治医の負担なく伝達できるシステムが必要であることが指摘された。それを受けて「会社と主治医間の情報連絡シート」（以下連絡シート）を開発した。

この連絡シートは復職予定業務等について会社が記入したものを、本人が主治医に提出し、主治医が必要な配慮についての意見にチェックを入れる方式で、産業医がいないような中小企業でも簡便に使用できることを目標としている。

会社と主治医間の情報連絡シート



病氣治療のために休んでいた従業員が復職する時に役立つ

会社と主治医間の 情報連絡シート

病気で長く休んでいた従業員が復職しようとするとき、会社としては、その従業員の体力や健康状態に応じてどのように働いてもらえば良いかが判断に迷い、主治医に意見を求めることがあります。しかし、仕事の内容や働き方についての情報が主治医に伝わらない場合、主治医としては適切な判断・助言ができません。

そこで、病氣治療のために休んでいた従業員が復職する時に役立つ、会社と主治医間の情報連絡シートを作成しました。

弊社、従業員 _____ について

以下の情報を揃えて、当該職員の今後6ヶ月の病状を主治医にご意見をください。

○作業・勤務特性の内容は「仕事の特性参考シート」をご覧ください。

○「要配慮」と指示された場合は、「配慮・対策シート」を参考に、当該職員と相談し産業医等の意見を基に配慮内容を決めます。

_____ 内は会社の記入欄

_____ 内は主治医の記入欄

1. 勤務時刻帯・通勤手段 (下線を記入してください)

項目	情報	主治医の意見 (該当項目に○)		
		問題なし	要配慮	不適
勤務時刻帯	_____時 _____分 ~ _____時 _____分		※2	
通勤時間・手段	車で _____分、JR・バス等で _____分(車線、座れない)		※2	

2. 残業 (下線を記入してください)

項目	情報	主治医の意見 (該当項目に○)		
		問題なし	要配慮	不適
残業時間	治療開始前の平均実績 _____時間/月 以内		※2	

3. 復職予定業務 (該当する従事予定作業・業務に○を記入してください)

作業・勤務特性	従事予定業務 (該当項目に○)	主治医の意見 (該当項目に○)		
		問題なし	要配慮	不適
特記すべき負担のない業務				
コンピュータ(VDT)作業				
車両運転作業				
高所作業				
重量物取り扱い作業				
建設・粉じん作業				
過熱環境下での作業				
寒冷環境下での作業				
交代制勤務				
上肢作業				
出張や外勤の多い業務				
立ち作業				
高度・専門的判断を要する作業				

項目	該当 (該当項目に○)	業務の特性	主治医の意見 (該当項目に○)		
			問題なし	要配慮	不適
連続作業時間		一度作業が始まると、_____分は作業を中断できません。			
仕事のペースが他律的		自分の意思では、作業のペースをコントロールできない、決まった時間以外、休憩・トイレなどは取れない。		※2	

4. 有給休暇

現在、当該職員が使用可能な有給休暇は、_____日です。
平成 _____年 _____月になれば、新たに _____日発生します。

5. その他、弊社からのお尋ね

主治医の回答・意見

主治医向け ※1の解説 (仕事特性参考シート)

作業	作業の特性	必要な能力	作業負担と健康影響
特記すべき負担のない業務	遊び作業が中心で、特記すべき負担がない。(要配慮なし)	同僚間の業務負担に任せられる体力	疲労
コンピュータ(VDT)作業	連続して(10分以上)視座を注視したり、マウスやキーボードを操作する	座位保持能力、注視能力、神経系中能力、手拍や腕の運動能力	目や頸部痛や腱に負担、視覚疲労、腕痛、腰痛、疲労
車両運転作業	乗用車やバス・トラック、フォークリフトなど気動車の運転	安全確保や確実な運転のために、神経系中能力、視覚の運動能力、心身の疲労	交通事故、車両故障、心身の疲労
高所作業	足場の不安定な高所での作業	平衡感覚、振動や動作能力	高所転落事故
重量物取り扱い作業	10kgを超える重量物(人を含む)の、頻繁な、持ち上げや降ろし	下腿筋力、背・腕筋力、上肢力	下腿腰痛、腰痛、身体疲労
建設・粉じん作業	濃密のほくや粉塵を吸入し、騒音にさらされたり、熱い空気や冷たい空気を取り扱う作業	聴覚に対する耐性、熱い空気や冷たい空気に対する呼吸能力	耳が不快感、感冒、呼吸器疾患
過熱環境下での作業	気温や湿度が高い環境下での作業	熱に対する耐性能力	熱中症
寒冷環境下での作業	冬でも服装が暖かくない寒冷環境下での作業	冷えに対する耐性能力	四肢や体の冷え、循環障害
交代制勤務	出勤勤務が不規則だったり、夜勤(午後10時以降の勤務)があったりする	交代勤務への慣れ、睡眠能力、疲労耐性	睡眠リズムの乱れ、不眠、疲労の蓄積
上肢作業	指先で細かい作業したり、腕や手力を入れた作業したり、細かい作業をする	手指や上腕、前腕筋群の筋力や持久力	両や腕、上肢に負担、肩関節のこり・いたみ、肘・手首の痛みや炎症
立ち作業	立ち続けての作業	下腿や腰背筋に、長時間の姿勢維持力	下腿や腰背筋の負担、身体的疲労
出張や外勤の多い業務	勤務時間外や勤務時間外に不規則に多い	体力、運動能力、疲労回復力	過労死などへの影響
高度・専門的判断を要する作業	多様な情報を集めて、高度で、適切な判断を要する	神経の集中力、情報の統合力、判断力	中絶神経系への負担、ストレス、腰痛、心身の疲労

会社向け ※2の解説 (配慮・対策シート)

作業・勤務特性	「要配慮」が指示された場合の、配慮・対策例
特記すべき負担のない業務	体力の回復に任せて、段階的に業務量の増加や残業の導入を図る
コンピュータ(VDT)作業	業務量の軽減、一連続作業時間の短縮、作業時間の短縮、作業しやすいように環境や物の配置を整備など
車両運転作業	体調に応じた運転時間の短縮、休憩の導入など
高所作業	体調に応じた業務内容、作業時間の短縮など
重量物取り扱い作業	扱う重量物の削減、機具を使うなど作業方法の見直し、作業時間の短縮など
建設・粉じん作業	体調に応じた業務内容、作業環境の改善、一連続作業時間の短縮、作業時間の短縮など
過熱環境下での作業	体調に応じた業務、作業環境の改善、一連続作業時間の短縮、作業時間の短縮など
寒冷環境下での作業	体調に応じた業務、防寒具の導入、作業環境の改善、一連続作業時間の短縮、作業時間の短縮など
交代制勤務	体調に応じた業務、交代勤務の調整、交代勤務への段階的導入など
上肢作業	上肢の支持など作業方法の見直し、作業環境の改善、一連続作業時間の短縮、作業時間の短縮など
立ち作業	椅子の導入など作業方法の見直し、作業環境の改善、一連続作業時間の短縮、作業時間の短縮など
出張や外勤の多い業務	体調に応じた業務量、出張計画と業務との調整
高度・専門的判断を要する作業	体調に応じた業務内容や業務量、作業時間の短縮など

_____ (ください)

会社と主治医間の情報連絡シート (解説) 要配慮・対策シート (解説) による作成しました。

◆◆◆◆◆◆◆◆◆◆ 本シートの利用方法 ◆◆◆◆◆◆◆◆◆◆

- ①本シートの利用する時は、まず、復職を希望する従業員の方(患者)に利用目的を説明し、利用することに同意してもらいます。
- ②会社の担当者が働き方や業務内容に関して必要な事項を記入し、従業員の方(患者)が、主治医に提出します。
- ③主治医・医療機関は、提出された情報に基づき、該当する項目に○を付けるなどして、会社に回答します。
- ④会社は、主治医の意見や産業医の意見などを参考に、復職時の働き方や業務内容を決めます。
- ⑤復職後も、仕事の負担や、体力の回復状況や治療等について問題が生じていないか、従業員の方(患者)に面談し、必要な調整を行うと復職がスムーズに行きます。

復職などについて会社が困った時は、
産業医や滋賀県産業保健総合支援センター(TEL.077-510-0770)、
病院内のがん相談支援センターなどに相談することができます。



滋賀産業保健推進センター、滋賀産業保健推進連絡事務所、滋賀産業保健総合支援センターを利用したことがある事業所1484社（従業員数50人以上1072社、50人未満413社）に連絡シートとアンケートを郵送し、339社から回答を得た（回答率22.8%）

アンケートでシートの使用経験があると回答した事業所（1箇所）を訪問し、使用感等についてヒアリングを行った。

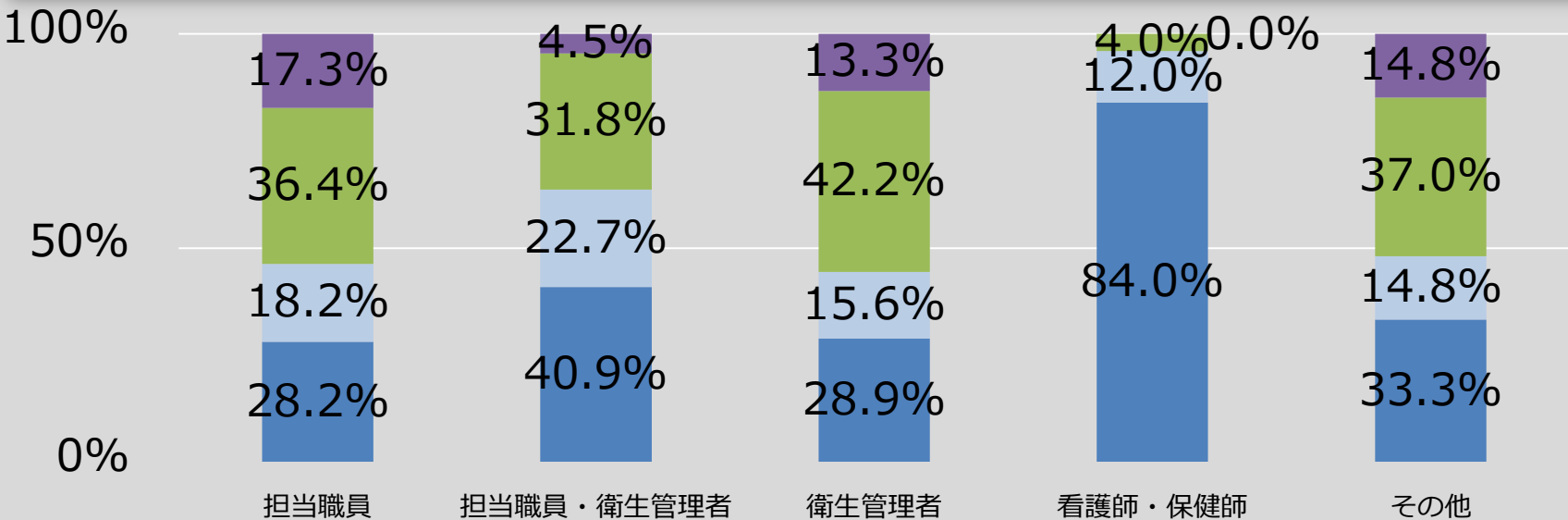
	回答数	
50人未満	122	36.0%
50～99人	77	22.7%
100～299人	90	26.5%
300人以上	49	14.5%
未回答	1	0.3%
合計	339	100.0%

現在または過去にがんに罹患した社員がいたかどうか

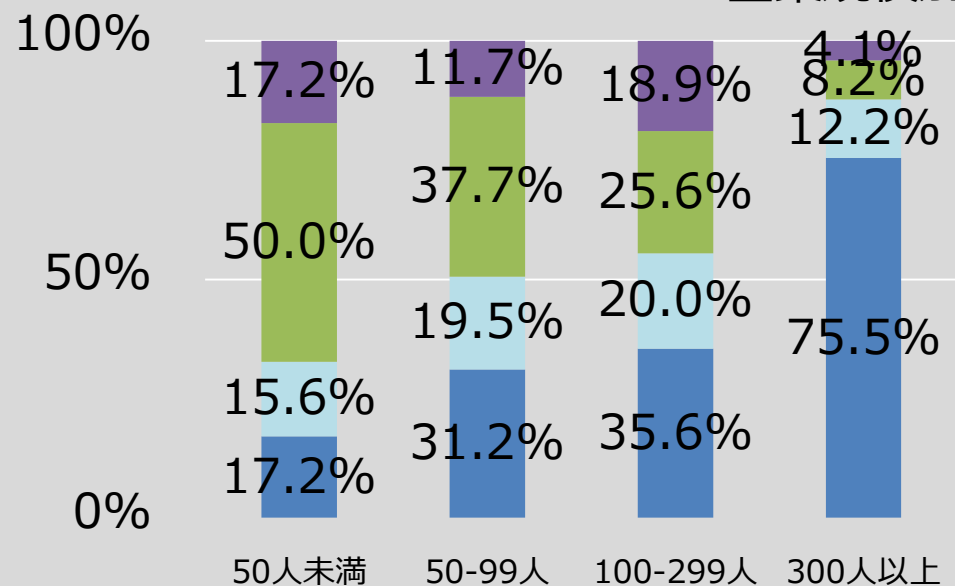


職種別

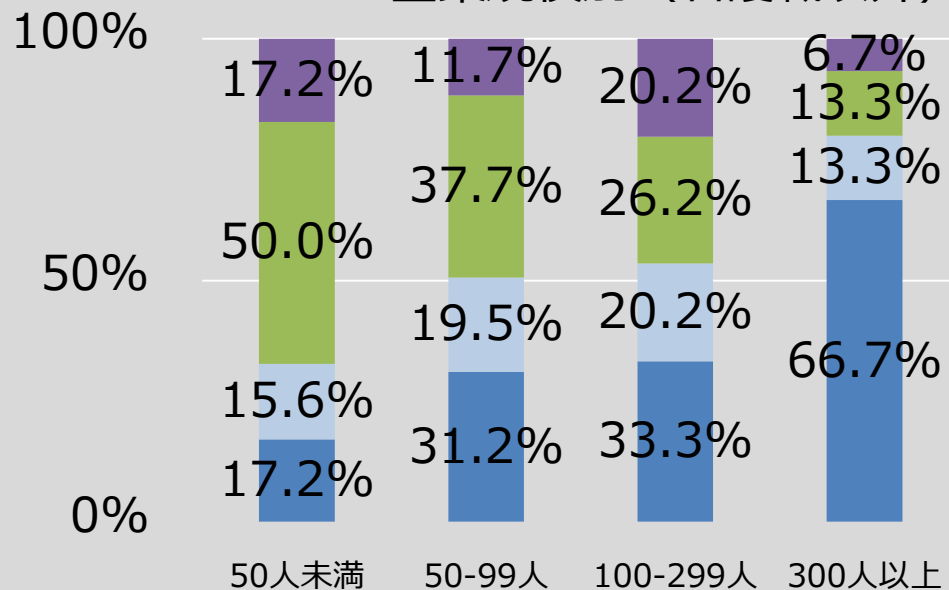
- 不明
- いない
- かつていた
- いる



企業規模別



企業規模別（看護職以外）





がん経験者やがん治療中の従業員が復職したり、就職したりする際に配慮していることはありますか？

	回答数	(n=173)
治療のために休むこと	145	83.8%
体調不良時に休むこと	121	69.9%
残業制限・短時間勤務など労働時間の配慮	95	54.9%
業務内容（配置転換等）	81	46.8%
本人が相談できる体制	65	37.6%
体調などの健康管理	63	36.4%
病名などの個人情報管理	54	31.2%
産業医の指示	45	26.0%
雇用形態の変更	33	19.1%
主治医との連携	25	14.5%
メンタルヘルス支援	19	11.0%
その他	13	7.5%
特に配慮していない	7	4.0%



- がん宣告の翌日に退職願が提出され受理いたしました。
- 家族との連携
- 現在治療の方は65歳以上の継続雇用の為、業務上の支障は少ない。「正社員」（18～64歳までの方が「がん」等になり治療および復職されたことはまだない。ただ、今後は発生する可能性が大きいので社内の体制を整えたい
- 特例ですが、本人が会社（人事）への診断書の提出もされておらず相談してない為、会社としての配慮はなく健康管理室と本人、または上司との限られた中での配慮となっています。主に職場上司が、海外出張等の配慮を会社に伝えず単独でされている状況です。
- 都度、声掛けやメールにての励まし程度です。
- 設備等は何が必要なのか？本人を交えての話し合い
- 基本的には本人からの申告を受け付け対応するようにしている。
- 産業医と面談の上、ケースバイケースで対応しています。
- 役職が会社役員であった為自由にされていた。
- 定年退職後、発覚の為
- 健康診断でがんと分かり、すぐ入院してそのまま亡くなった為、今後検討。
- 復職時に産業医面談を実施。又、月1回の復職後フォローとして産業医面談を実施。
- メンタルヘルスとしては、現在の治療状況の報告や愚痴、不満等を本人が来た時に面談している。こちらからの呼び出しは行っていない。

がん経験者やがん治療中の従業員が働くことで、職場に生じる困難がありますか？

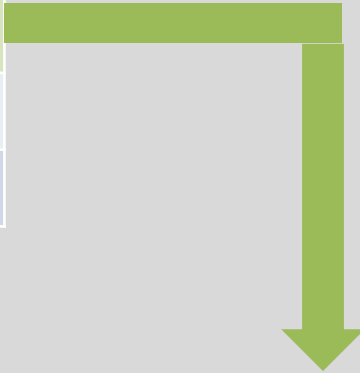


	回答数	(n=172)
どのような仕事が病気に悪影響があるか分からないこと	59	34.3%
特に困難なことはない	56	32.6%
体調不良で休むことがあり、仕事の見通しがたてにくいこと	50	29.1%
どのような仕事に支障があるかわからないこと	49	28.5%
治療のために休むことがあり、仕事の見通しがたてにくいこと	48	27.9%
本人が何に困っているのかわからないこと	30	17.4%
病名を表に出せないため、職場の同僚などに協力を頼みにくいこと	26	15.1%
主治医との連携がとりにくいこと	14	8.1%
産業医や看護師保健師が職場にいないので対応方法がわからないこと	7	4.1%
その他	7	4.1%



シートを見たことがあるか n=339

	回答数	
ある	10	2.9%
ない	320	94.4%
わからない	9	2.7%



シートを使ったことがあるか n=10

	回答数	
ある	1	10.0%
ない	9	90.0%
わからない	0	100.0%

ヒアリング

シートの分かりやすさ

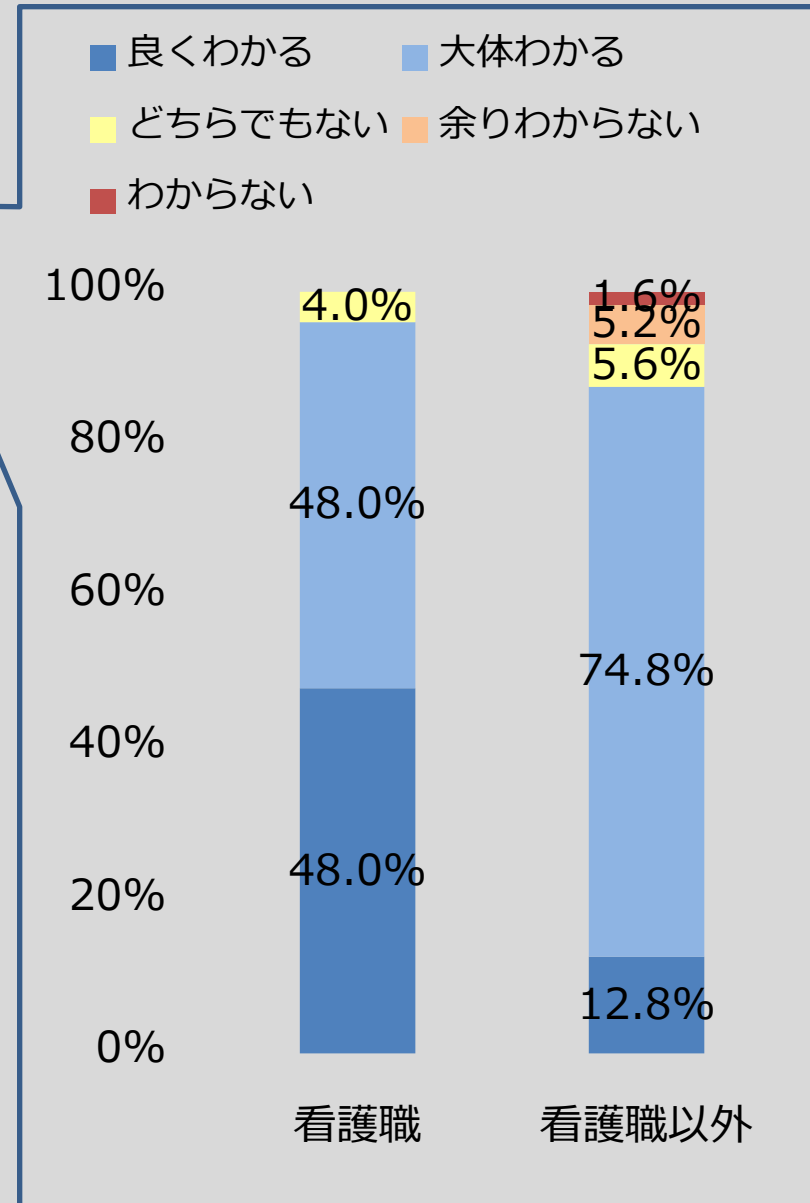


シートの分かり易さ n=3339

	回答数	
良くわかる	51	15.0%
大体わかる	240	70.8%
どちらでもない	18	5.3%
余りわからない	16	4.7%
わからない	5	1.5%
無回答	9	2.7%



	回答数	
勤務時間帯・通勤手段	2	5.1%
残業	6	15.4%
復職予定業務	23	59.0%
会社向けの解説	17	43.6%



シートを今後活用したいと思うか



シートを今後活用したいと思うか n=339

	回答数	
思う	151	44.5%
どちらでもない	134	39.5%
思わない	35	10.3%

活用したくない理由 n=169

	回答数	
シートわかりにくいから	15	8.9%
本人が同意をしないように思うから	25	14.8%
主治医が書いてくれそうにないから	16	9.5%
書いてもらっても配慮ができるかどうかわからないから	36	21.3%
その他	69	40.8%

(自由記載)	回答数
本人とのコミュニケーションで十分	15
すでに会社独自のものがある	11
産業医が対応している	7
今まで経験がないのでわからない	6
利用価値が不明	6
普通の診断書で問題ない	4
費用負担が不明確	4
うまく対応しているので必要ない	2
主治医がいない	2
従事できる業務がきまっている	2
体制が不備	2
本人が希望するかわからない	3
その他 (がんになったら治療に専念すべき、使うことが本人のためになるかわからない)	2

改善すべき項目（自由記載）



勤務時間帯・通勤手段について	
徒歩・自転車・バイク等の欄がない	15
交代勤務・不規則勤務の場合書きにくい	13
家族に送ってもらうのはどうか	5
休憩時間・休日出勤	5
勤務時間に要配慮とされると仕事がない	2
主治医の意見がほしい	2
その他（苦情、乗り換え回数も必要）	2

残業について	
残業時間は季節で変動するので「平均」がわかりにくい	12
休日出勤や交代勤務の可否	5
何時間までなら可なのを書いてほしい	3
その他（残業は分単位がいい、残業の内容を記入した方がいい、診断書に詳しく書いてもらうので、この欄は不要）	3

「復職予定業務」について	
当てはまらない業務が多いので自由記載欄がほしい	18
主治医にどこまでできるか具体的に書いてほしい	3
各作業がどのレベルなのかがわからない	3
複数の作業を掛け持ちしているので、複数回答にして割合を書くようにしてほしい	3
デスクワークも入れてほしい	2
その他（病気になる前の職種も必要、対応するのが難しい）	2

「会社向け ※2の解説〈配慮対策シート〉」について	
配慮内容が具体的でなく、わかりにくい	12
項目に対する提案（通院の予定、転居を伴う異動、高度・専門的判断を要する作業について、判断の責任に対する配慮、特記すべき負担のない業務について詳しく、会社が配慮できるかどうかのチェック欄）	4
主治医にどこまでできるか具体的に書いて欲しい（連続作業時間等）	2
その他（産業医がいるので必要ない、本人と話すので必要ない）	2



運輸業（外資系）

社員数：約4000名

【導入までの経緯】

以前、社員が前腕を縫うような怪我の労災を起こしたが、本人が働けるというので、次の日から働かせていたら、傷口が膿んでしまい、結局休職期間が長くなってしまった。本人が、主治医の言うことを正確に理解していなかったことが大きな原因と考え、本社の産業医に相談したところ、この連絡シートを紹介された。



この連絡シートは病気休業用であるが、当社では労災からの復職に使用することとした。また、内容は自社に合わないところもあったため、自社の仕事にカスタマイズして作成した。

文書作成料は、会社の指示で書いてもらうため、会社が負担している。

導入にあたっては、全事業所に対して、使用方法についての説明会を行い、使用マニュアルも配布した。

労災は本社安全衛生部門で一括管理しているので、労災の内容によって、本社より連絡シートを使用するように指示する事もあるし、各事業所の判断で使用することもある。

また、この連絡シートを使用するのは、判断が難しい事例に限っている。



被災者本人は、主治医の指示を正確に聞き取っているととは限らないし、それを正確に会社に伝えられるとも限らない。このようなあいまいな情報に頼って復職の判断をすると、妥当性が不安定になる。このシートを使うようになって、主治医の客観的な情報を直接知ることができ、社内の調整もやりやすくなった。

このような連絡シートは、会社の状況にカスタマイズしないと意味がないと思う。当社では、日中の運転と夜間の運転では、同じ運転業務でも作業負荷やリスクが大きく違うので、そこを分けてカスタマイズした。

私傷病への使用については、SASが疑われる事例で主治医に記入をお願いしたら、拒否されたことがある。



連絡シートへの認知度は非常に低く、普及は大きな課題であることがわかった。

内容については、実際に使用する立場で多くの示唆に富んだご意見をいただいた。

今後、これらの問題点を改善し、より使いやすく改善していきたい。