

# 「仕事と治療の両立」支援に関する調査 障がいや疾病を有する労働者の 就業上の配慮に関する事業所の 意識および課題

---

森河裕子<sup>1)</sup><sup>2)</sup>、田畑正司<sup>2)</sup><sup>3)</sup>、小山善子<sup>2)</sup>、  
中島素子<sup>1)</sup>、池内里美<sup>1)</sup>

1) 金沢医科大学看護学部

2) 石川産業保健総合支援センター<sup>3)</sup> 石川県予防医学協会

# 研究目的

---

治療と就労の両立を支援するための啓発活動やガイドラインの整備が進められてきている。しかし、実際には職場不適応や離職に至るケース、また治療を中断するケースは少なくない。

そこで、石川県下事業所の「治療と就労の両立支援」の現状を把握し、今後の支援体制の構築に向けた基礎資料とする

# 対象

---

## 1. 無記名自記式質問紙調査

対象：石川県内の従業員数50人以上の事業所から層化無作為抽出した1,200事業所

回収数：688事業所（回収率57.3%）

回答者：人事担当者54.1%、衛生管理者27.3%

産業保健スタッフ選任状況：産業医 98.7% 産業看護職18%

## 2. インタビュー調査

対象：8事業所

回答者：人事担当者

# 主な質問項目

---

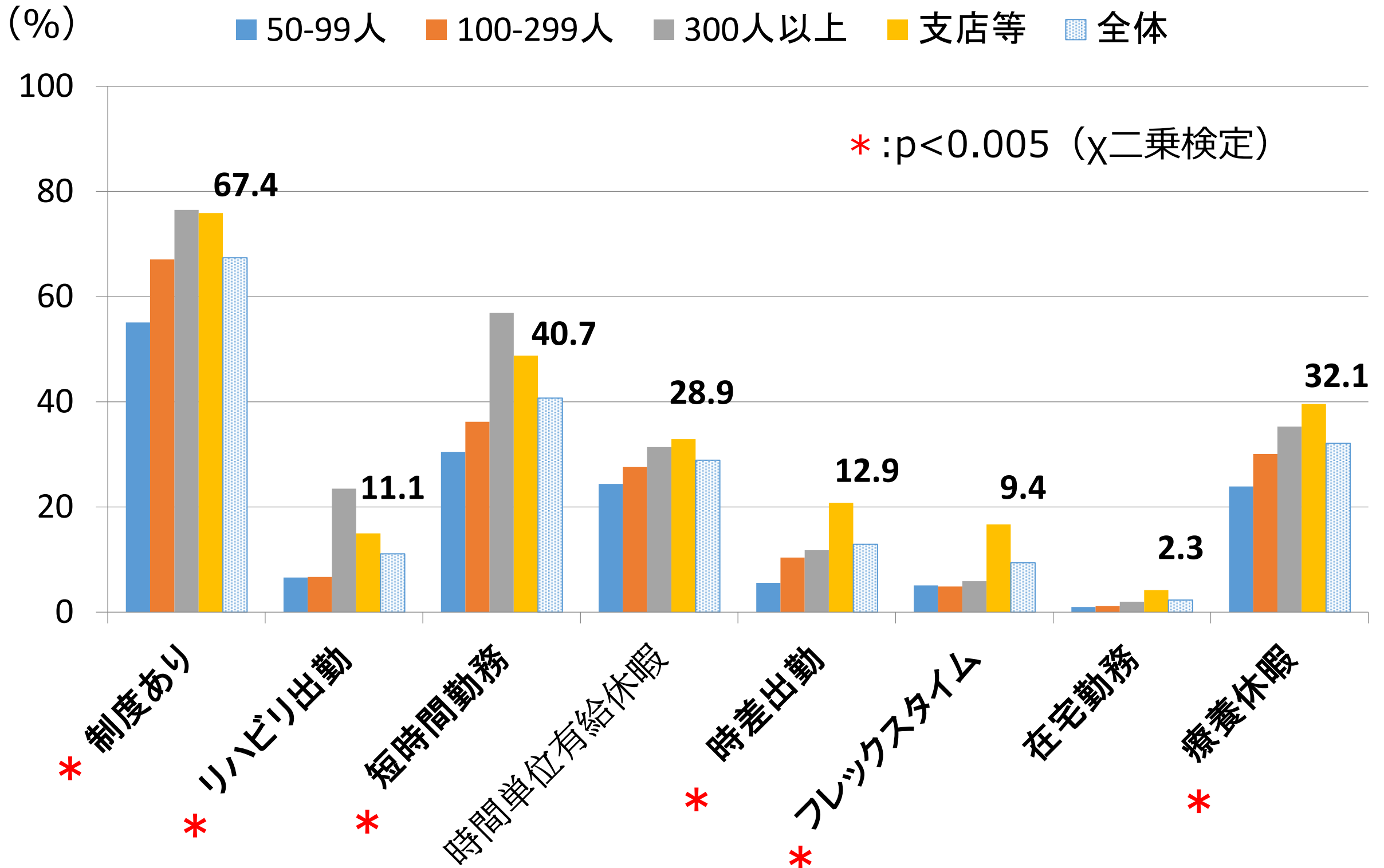
- 慢性疾患、障がいをもつ従業員が治療と職業生活を両立する上で利用可能な制度
- 制度利用の障壁
- 両立支援のための事業所内の体制（復職面談、フォローアップ、職場内の連携）
- 両立支援における外部機関との連携
- 就業上の配慮の経験の有無と配慮の内容
- 両立支援の課題

# 分析（質問紙調査）

従業員数が50人以上の651事業所を解析対象とし、各質問項目について規模間で比較した。（ $X^2$ 検定、SPSS v23）

	全体	製造業	医療・福祉業	卸売・小売業	運輸・交通業	建設業	その他
50-99人	197	72	62	16	9	8	30
100-299人	163	48	40	12	9	5	49
300人以上	51	12	17	5	1	1	15
支店、支社等	240	73	16	47	28	9	67
全体	651	205	135	80	47	23	161

# 図1 両立に係る制度の有無



# 図2. 有給取得率と有給取得に関する雰囲気 N=651

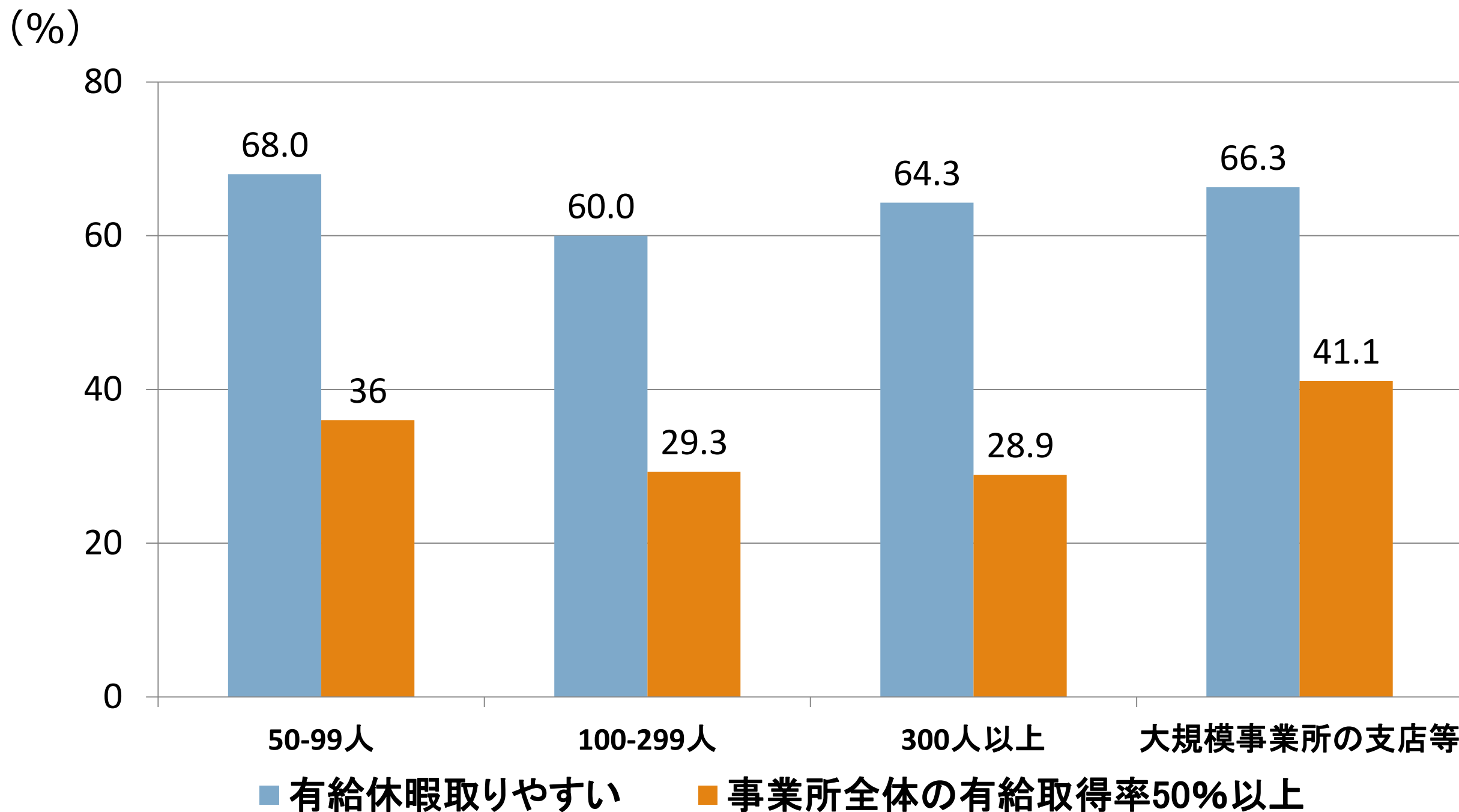
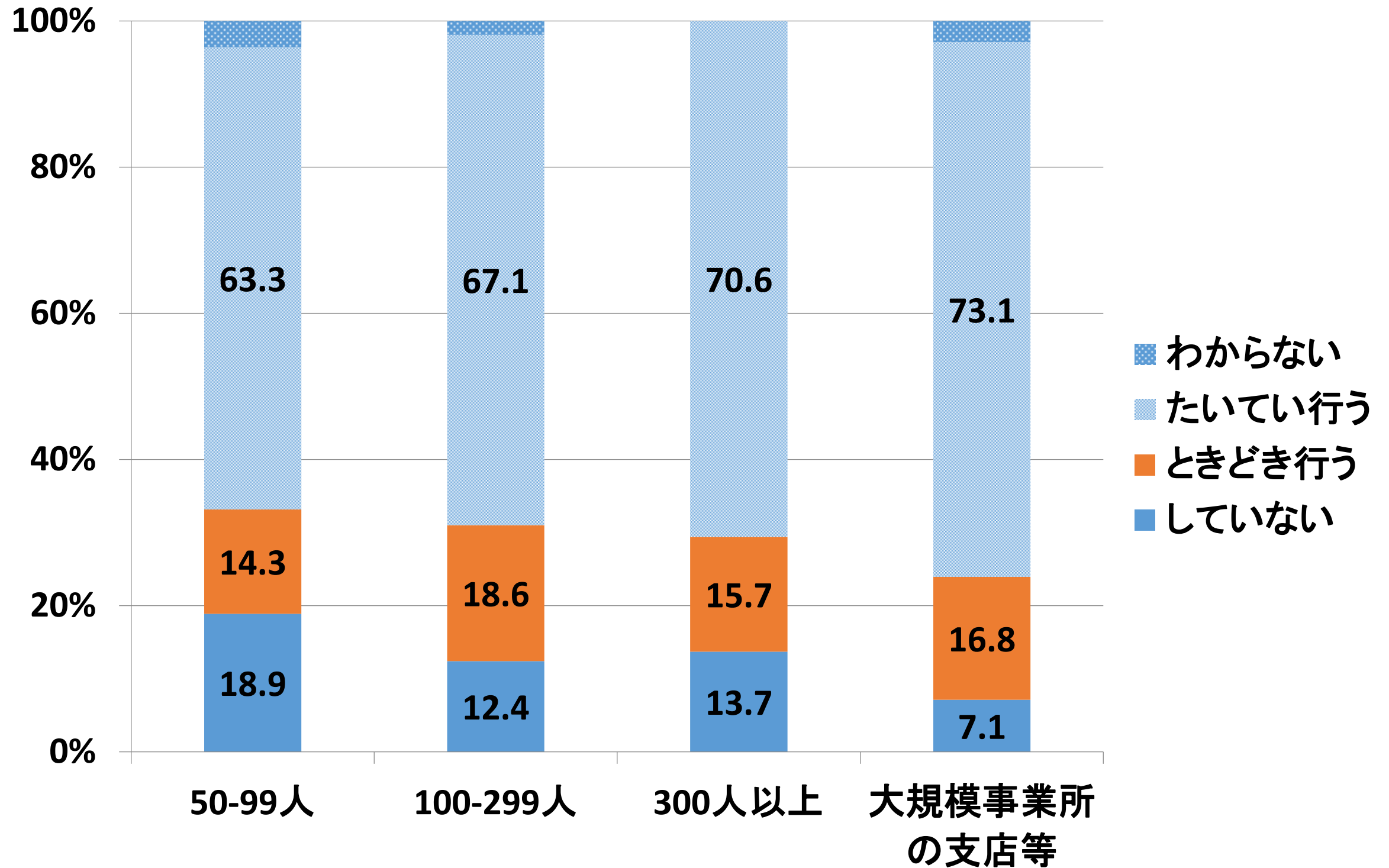


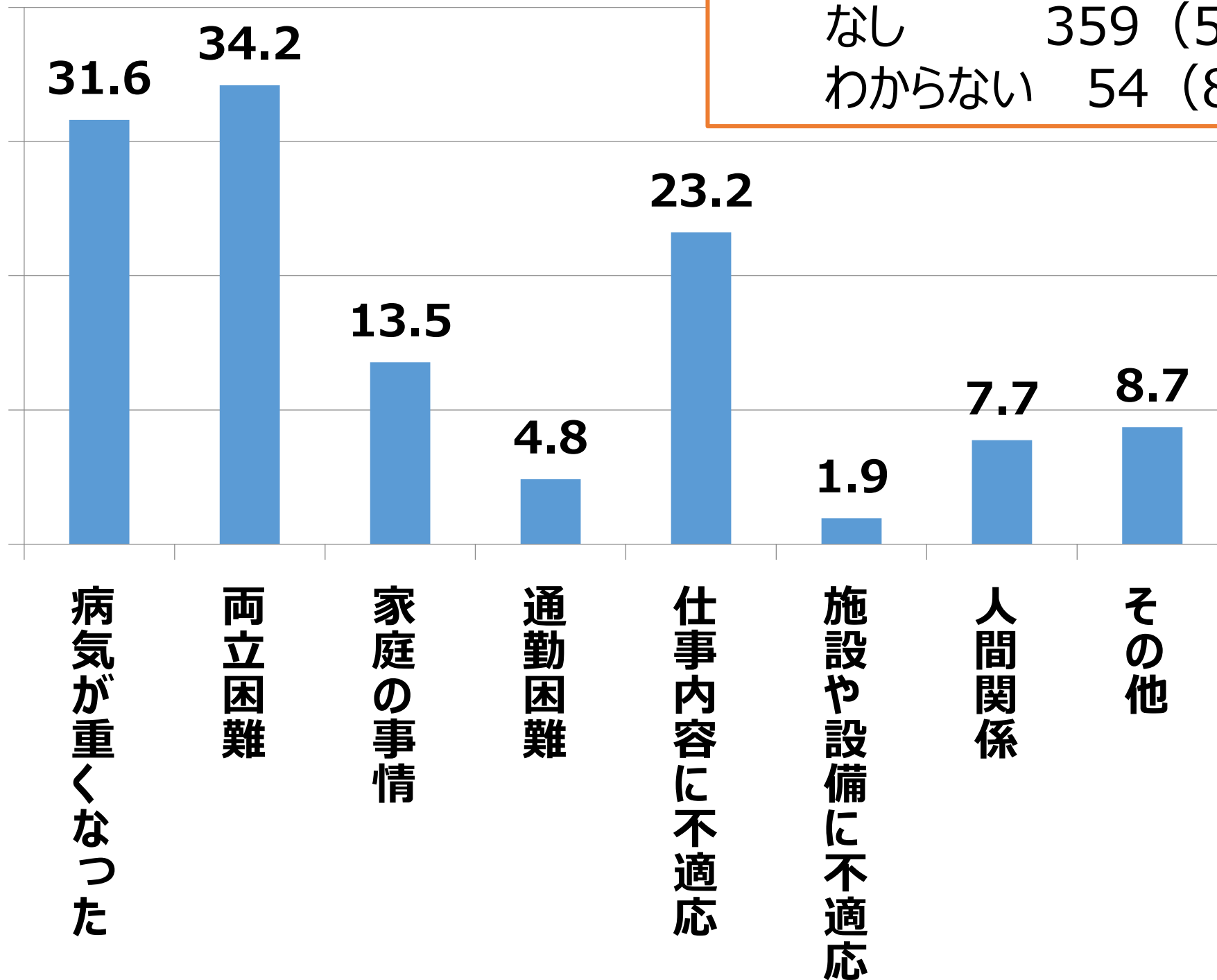
図3. 復職面談の実施状況 N=651





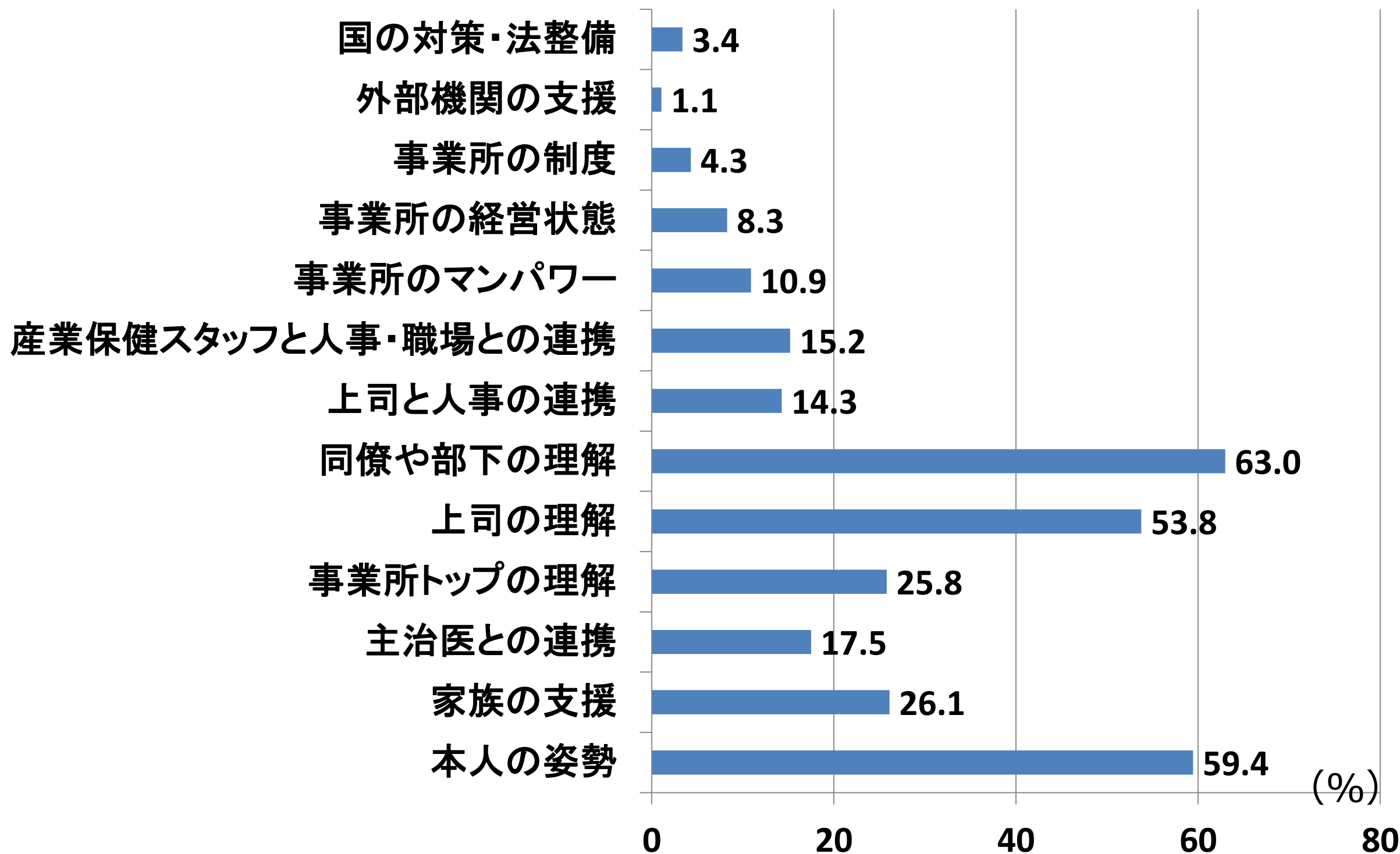
# 図4 過去3年間に疾病・障害を理由とする 離職者の離職理由

(%)  
40.0  
30.0  
20.0  
10.0  
0.0



全体651事業所のうち離職者  
あり 234 (36.2%)  
なし 359 (55.5%)  
わからない 54 (8.2%)

図5. 治療と仕事の両立に必要な事柄 N=651



# 図6 両立支援の経験の有無（過去3年間）

事業所規模		全体	支援経験あり	
			数	%
単立	50-99人	197	118	(59.9)
	100-299人	163	120	(73.6)
	300人以上	51	44	(86.3)
大規模事業所の支店等		238	149	(62.6)
全体		649	431	(66.4)

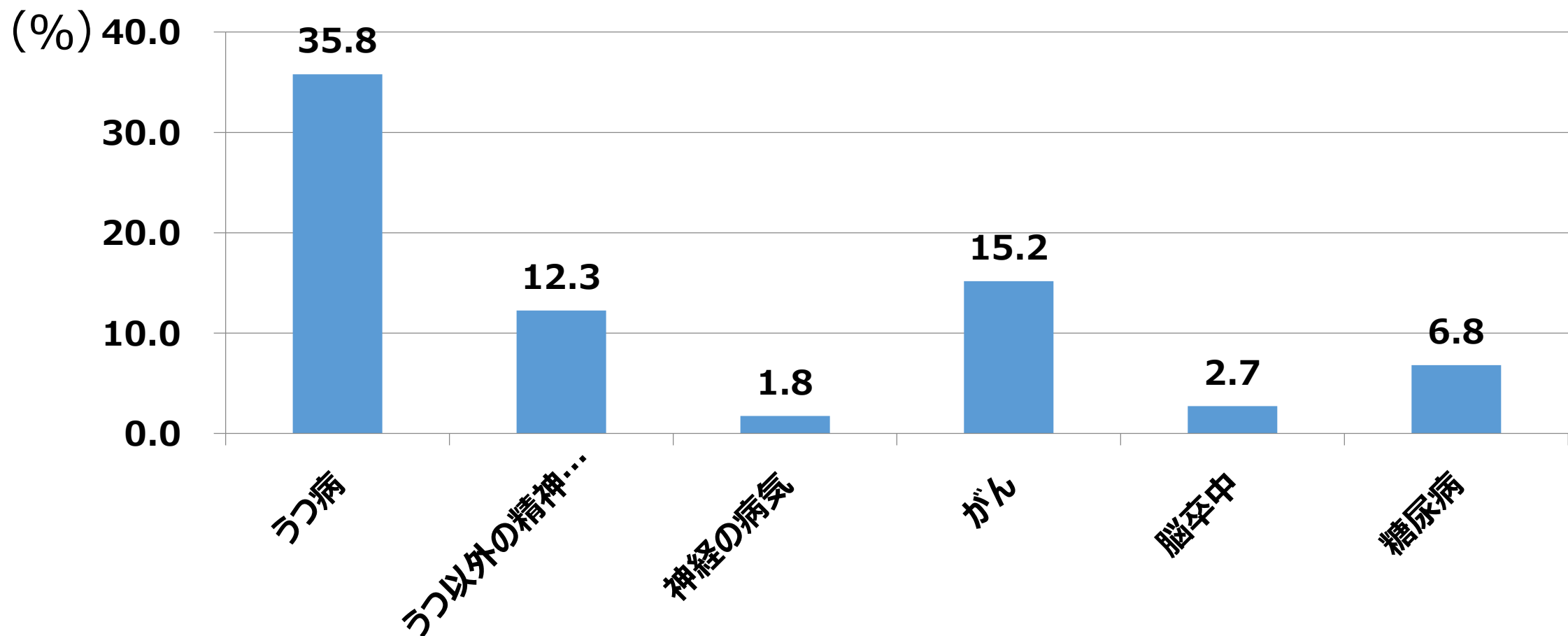


図7. 治療と就労両立支援にあたって連携した人々 (%) 複数回答 N=431

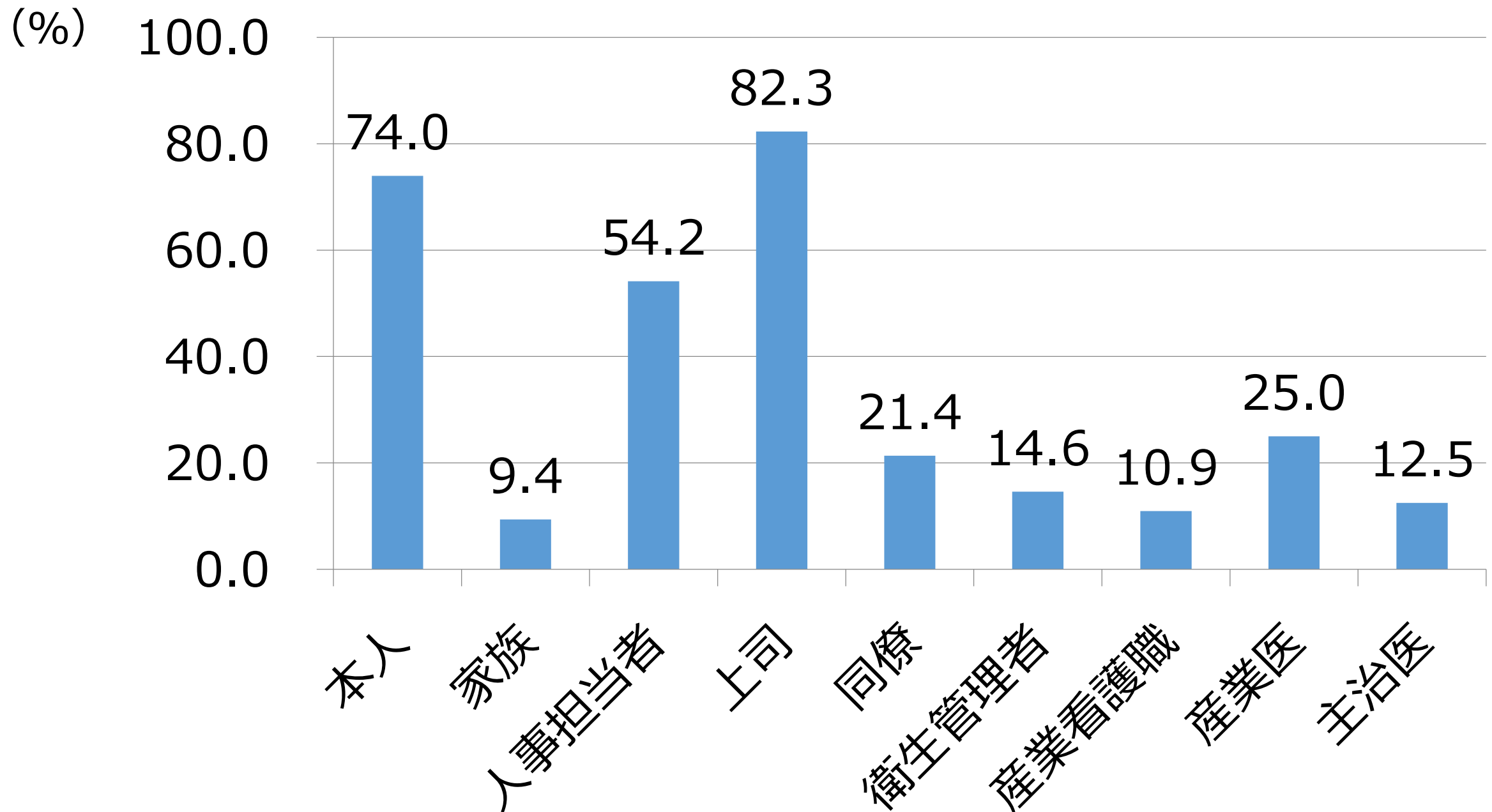


図8. 実施した支援・配慮 (%) 複数回答 N=431

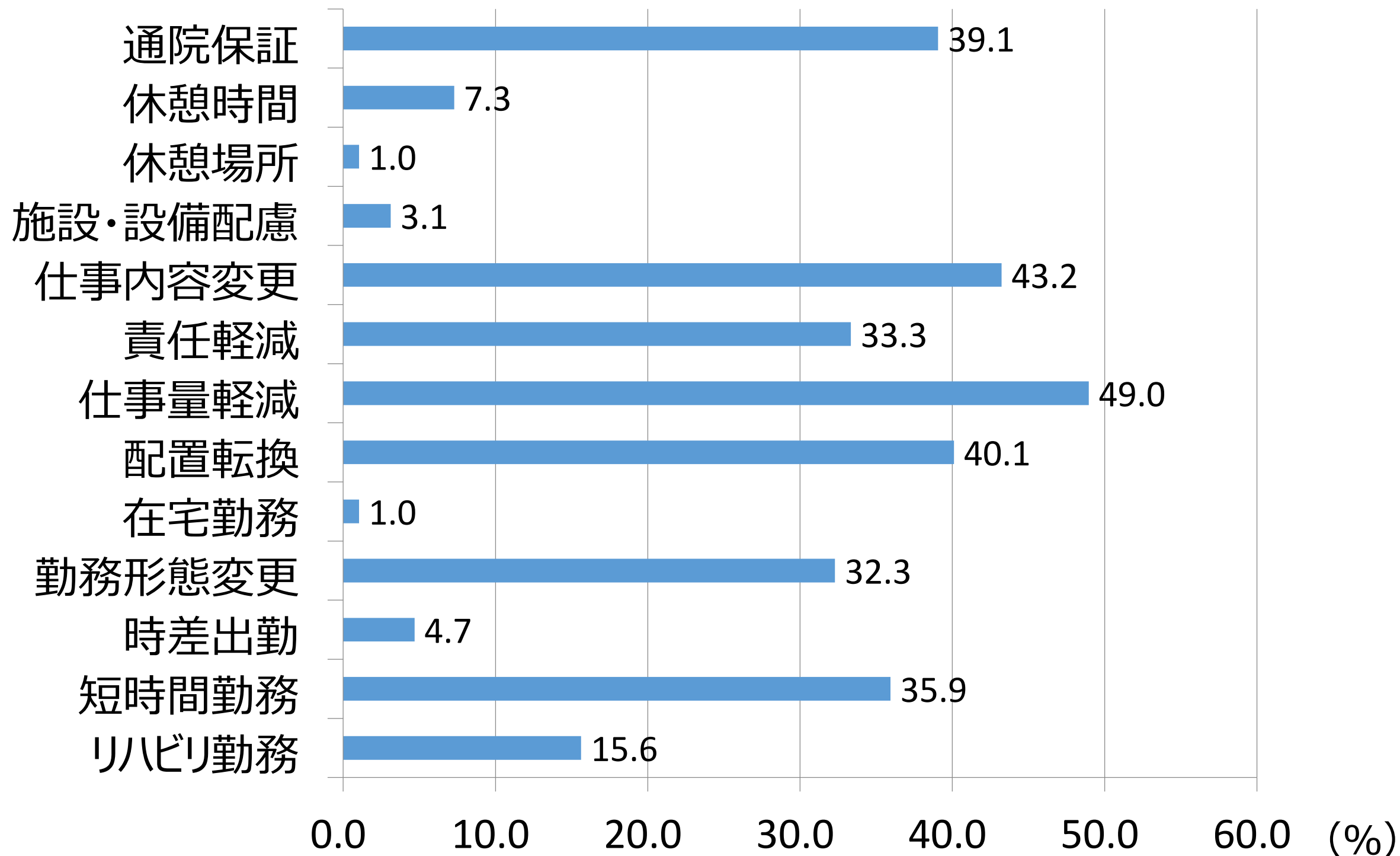
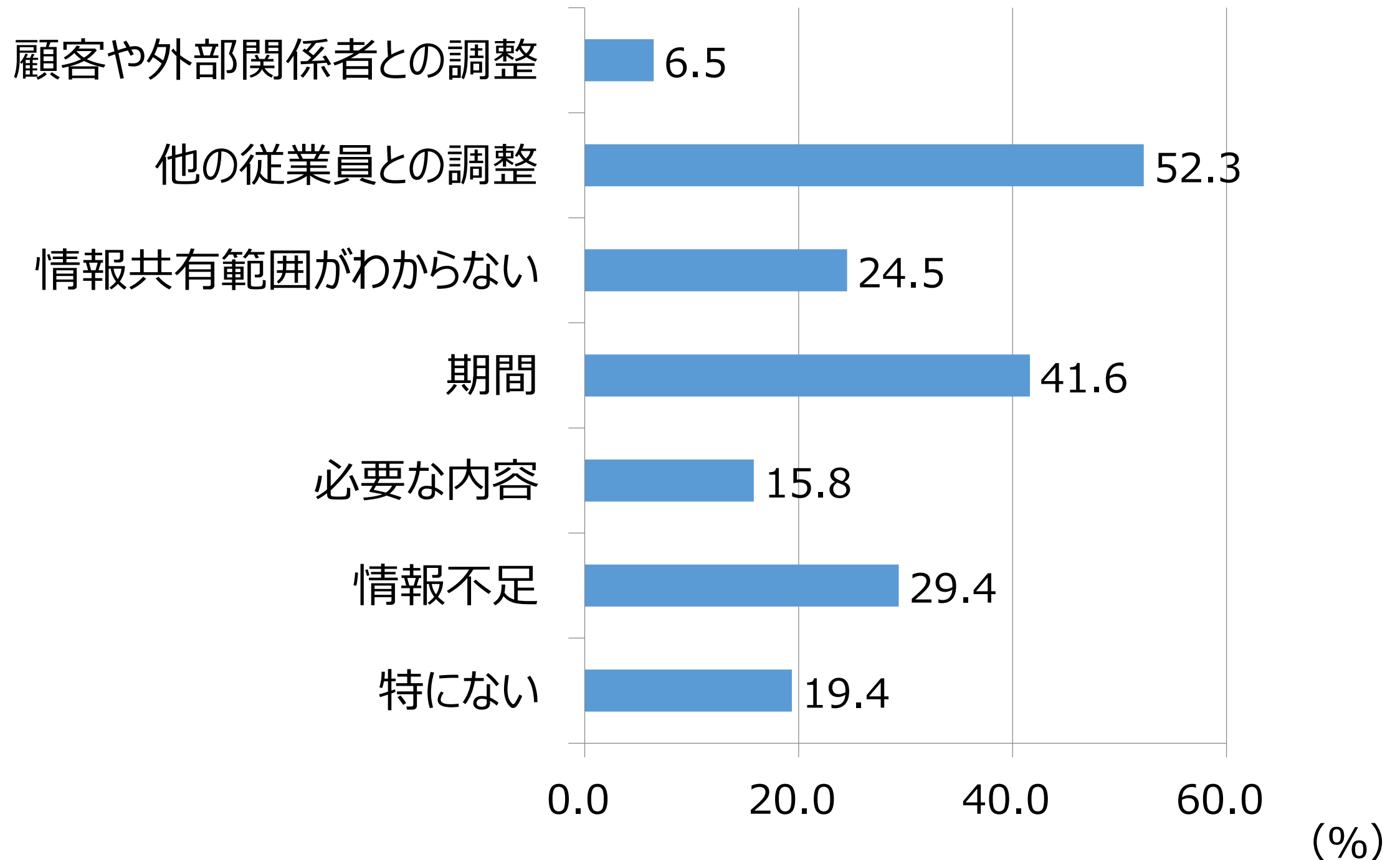


図9. 支援を行う際に困る事 N=431



# 図10 復職後のフォローの実施状況 N=431

P<0.05 (χ<sup>2</sup>乗検定)

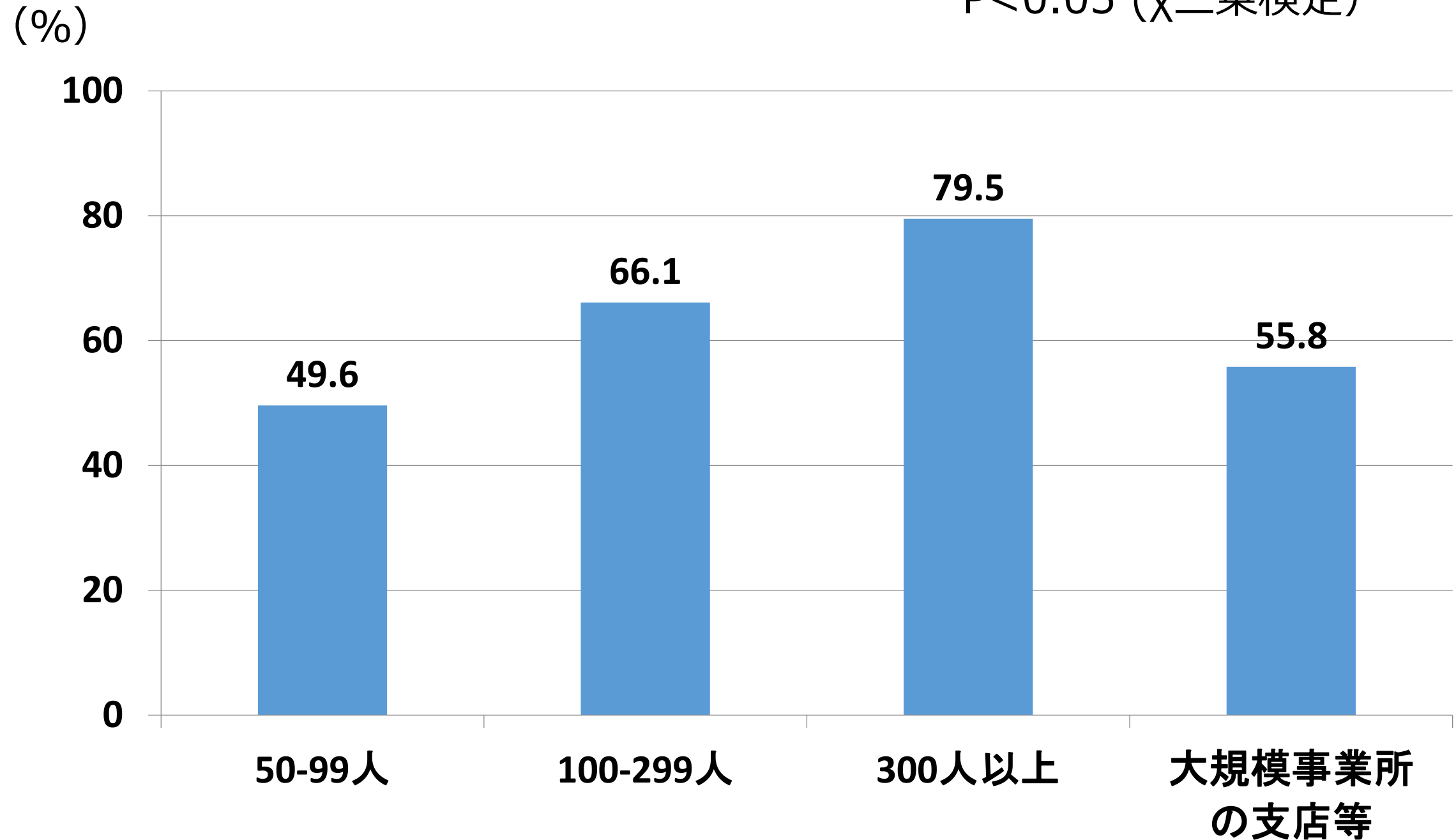
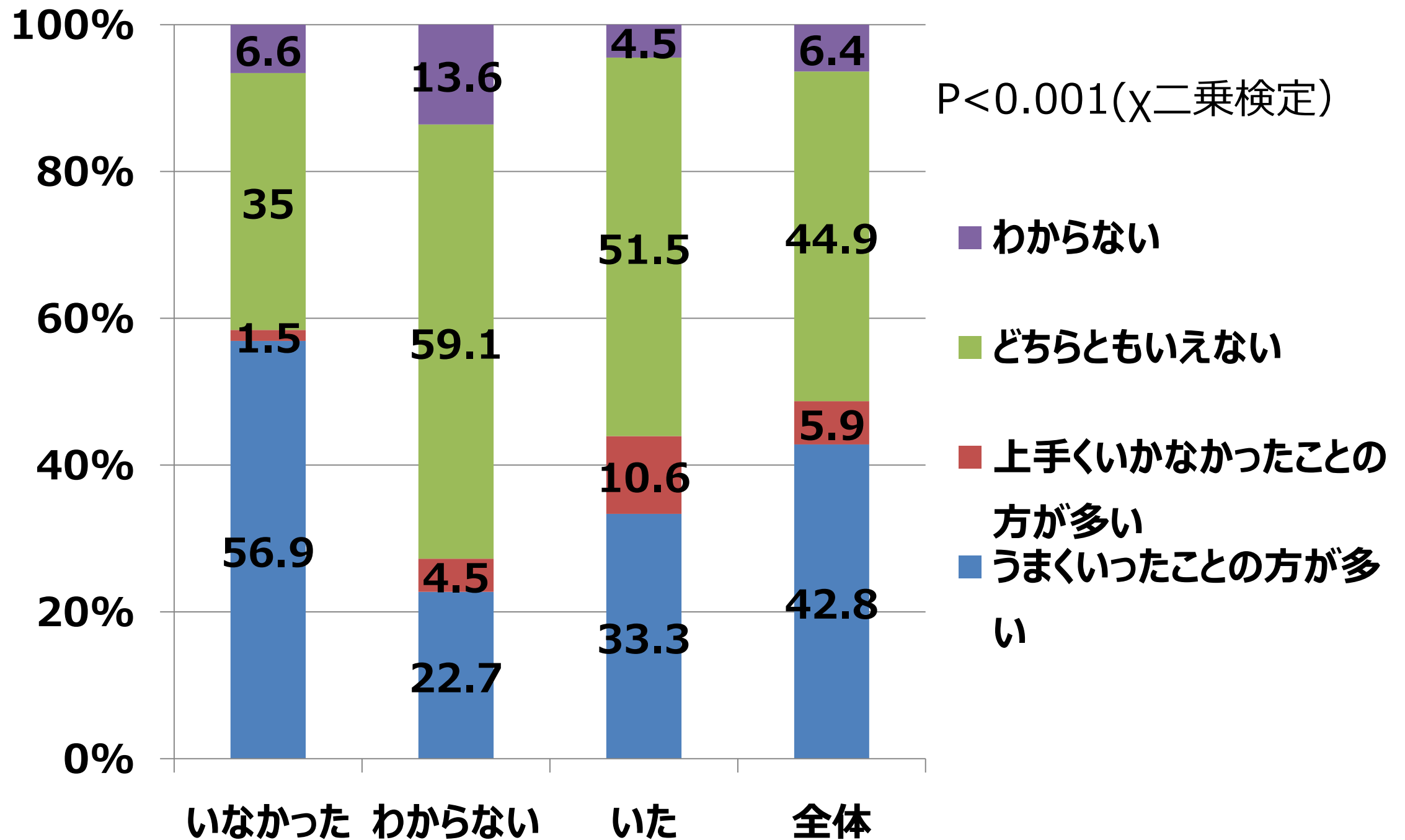


図11 病気を理由とする離職者の有無と支援体制についての評価（過去3年間） N=431





# インタビュー調査

---

- 就労支援に対する事業所の姿勢について
  - ダイバーシティ、雇用継続を大切にしており、両立支援に対して積極的な姿勢を有する事業所がほとんどであった
- 支援体制について
  - ほとんどは人事、本人、所属とのコミュニケーションで対応できていた。嘱託産業医と良い関係にある場合は、専門的な事柄について相談できていた。
  - 産業看護職の活用は1社のみであった。
  - 外部機関のうちリワーク利用経験は少数あった。
- 支援がうまくいくための条件

本人が必要な情報を提供し、求めたい配慮について率直に伝えることが大切。本人の仕事を継続したいという意思が大事、などといった意見がだされた。

# 結果のまとめ

---

## 全体について

- 疾病治療において利用できる制度の有無は事業所規模によって差があった。
- 柔軟な働き方ができる制度（時間単位の有給休暇や時差出勤）を整えている事業所は少なかった。
- 両立支援に必要なこととして、本人の姿勢、上司・同僚の理解が多く挙げられていた。

## 両立支援の経験のある事業所について

- 支援対象疾患はメンタルヘルス不調が最も多かった。
- 両立支援はほとんどが人事、上司によって行われており、産業保健スタッフや事業場外の機関の関わりは少なかった。
- 両立支援において事業所側の困りごとは、情報不足、見通し、他の従業員との調整が挙げられた。
- 離職者があった事業所は両立支援がうまくいっているとの評価は少なかった。

# 結論

---

仕事と治療の両立支援には、制度面と人的関係に係る面の二つの要素が重要と考えられた。制度面については、通常の制度に加えて柔軟な働き方ができる仕組みを整えていく必要がある。また、支援する側はほとんどが人事担当者や職場の上司であり、こうしたキーパーソンに対する啓発や支援が必要と考えられる。産業保健スタッフや外部機関が専門的な知識と技術をもっており、支援できることを事業所側、医療機関側に働き掛けていくことが重要である。