

「治療と就労の両立支援マニュアル」を発刊

独立行政法人労働者健康安全機構 小川裕由

おがわひろよし ● 独立行政法人労働者健康安全機構 医療企画部勤労者医療課長

1. 両立支援マニュアルとは

独立行政法人労働者健康安全機構では、平成29年3月に「労働者に対する治療と就労の両立支援マニュアル」を発刊した。これは当機構が全国の労災病院において、平成26年度から実施している「治療就労両立支援モデル事業」を進める中で、蓄積された事例等を取りまとめたものであり、がん、糖尿病、脳卒中(リハ)、メンタルヘルスの4疾病に対応したものとなっている。それぞれのマニュアルは当機構のホームページから無料でダウンロードすることが可能である。

モデル事業は、当機構の両立支援に関する労災疾病等医学研究から事業化させたもので、患者である労働者が、複雑な医療情報を的確に職場に伝えることは困難であるとし、主治医・看護師・MSW(医療ソーシャルワーカー)などの知識を持ったコーディネーターの必要性を指摘した。こうした研究の知見を活かし、平成26年10月からコーディネーターを中心とした両立支援チームによる職場復帰や治療と就労の両立支援を行っているが、これまでに各労災病院で支援した事例の分析・評価を行い、医療機関向けマニュアルの発刊に至った。今後は、労災病院や産業保健総合支援センターを通じて、労災指定医療機関等や企業へと普及させたいと考えている。

2. 疾病ごとの特徴に応じて作成

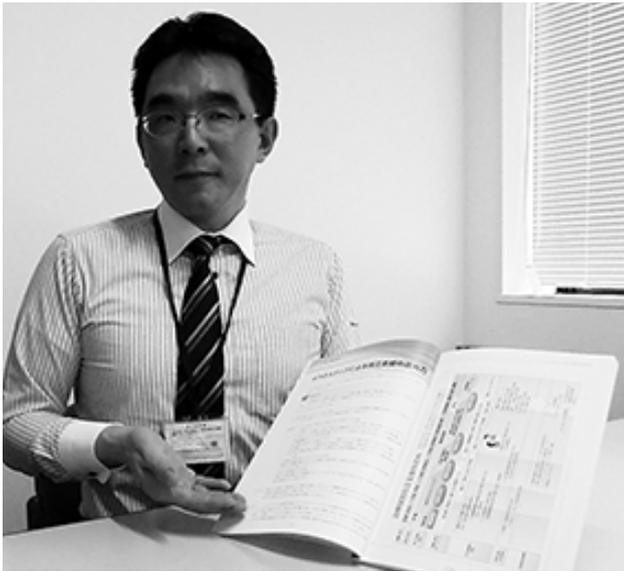
マニュアルは4疾病(がん、糖尿病、脳卒中(リハ)、

メンタルヘルス)で作成されているが、両立支援コーディネーターに求められる基本スキルをはじめ、労働関係法令や社会資源といった治療と就労の両立支援に必要な知識については、すべての疾病での共通項目として内容の統一を図っている。

その上で、各疾病の病態や治療の特徴を踏まえたものとなっており、例えば「がん」分野では、治療過程に伴う両立支援の進め方を4つのステップに分けてそれぞれ記載するとともに、手術後の外来受診から両立支援を開始して復職した事例をはじめ、8つの具体的な支援事例を列挙している。また、がん種別の対応留意点も記されている。「糖尿病」分野では、その疾病の特殊性からがんや脳卒中とは異なり、入院等で休職する患者は少数であることから、通院による「治療継続」が支援の主目的であることを明確にし、主治医から企業関係者へ、そして、企業関係者から主治医への情報共有のため「糖尿病両立支援手帳」を使用するスタイルを提唱し、実際の両立支援での手帳活用例を事例を挙げて示している。

3. 誰が活用するマニュアルか

医療機関と職場との間で患者情報を共有し、仲介・調整の役割をするコーディネーターを中心として実施するモデル事業であるため、このマニュアルは主に医療機関向けとして作成されており、コーディネーターを中心とした両立支援のあり方を述べているが、



マニュアルを紹介する小川課長

コーディネーター制度が未だ普及していない現状においては、現存する医療スタッフでも対応できる内容となっており、主治医をはじめすべての医療関係者で共有できるものとなっている。併せて、患者である労働者の復職や両立を受け入れる企業にも役立つ内容になっている。具体的な事例や使用する様式等を網羅しているため、企業の労務管理担当者や産業保健スタッフの方々による相談・支援でも適宜活用が可能であると思われる。両立支援に取り組む企業に対する知識付与の観点でも活用できる。さらに、今般、医学部教育モデルのコアカリキュラムの改正がなされた。医師として求められる全人的実践的能力として両立支援に関する医学教育が新たに追加され、平成30年度からこの分野での医学生への教育が求められる。このため、指導教官において両立支援がどのようなものを理解いただくとともに、教材としてマニュアルを活用されることを期待している。

ひとりが病気やけがをすると、主治医をはじめ多くの医療専門職が関わる。家庭では親子や夫婦、地域の間関係がある。職場では上司や同僚、企業によっては産業医や産業保健スタッフが関与する場合もある。これに加え様々な行政機関など、両立支援には実に多くの人物が関与する。こうした関係各者がそれぞれの立場で手にとっていただ

ければと思っている。

4. 社会全体の目指すべき大きな方向性に向かって

少子高齢化が進む中、加齢は多くの疾病において最大のリスクである以上、今後、職場ではがんに限らず疾病を抱えながら働く方がますます増えてくることが想像される。その中で今、個々の職場で行うべきことは、まず、「病気にならないような職場環境をつくる」ことであり、「病気になったら安心してゆっくり休める職場環境をつくる」ことだと思われる。その積み重ねの先に、「病気になっても仕事を続けられる職場環境」が形成されていくものと考えられるが、前記のとおり両立支援には多くの登場人物があるがゆえに適切な情報共有や連携が重要であり、産業保健スタッフにはその大きな役割が期待される。

働く方一人ひとりが、より良い将来の展望を持ち得るようにすることを理想とすれば、年を取り、病気になっても無理なく働け、社会の一員としての役割が持てるシステムの構築が「治療と職業生活の両立支援」であり、これは社会全体で目指すべき大きな方向性であると思われる。今回のマニュアルもこうした考え方のもとで作成されており、多くの方に活用していただくことでこの流れに寄与したい。



各疾病の両立支援マニュアル

経営者の目と保健師の目で 従業員の闘病と就労を支える

藤沢タクシー株式会社 代表取締役 根岸茂登美さん

湘南の中心都市藤沢の地で創業77年を誇る藤沢タクシー株式会社の3代目として陣頭指揮に立つ根岸茂登美社長は保健師というもう一つの顔を持つ。経営者でありながら専門家として従業員の健康を守るための保健活動に力を注ぎ、誰もがいきいきと働き続けられる職場の構築を目指してきた根岸社長が「治療と職業生活の両立支援」へ向けた同社の道のりを語る。

1. 専門性を生かした従業員の健康管理

「祖父から父へと受け継がれたタクシー業ですが、父が体調を崩したこともあり、私がバトンを受けてから16年が過ぎました。大学院の修士課程在籍中に家業を継ぐか看護師の道を進むか決断を迫られ、当時『老年看護学』を学んでいた私にとってはまったく未知の世界へ、結果として足を踏み入れることになりました。それまでは、臨床の看護師や看護学校の教員として看護畑ひとすじに働いてきましたから、経営者としてやっていけるかどうか不安でしたが、何も知らなかったからこそ飛び込めたのかもしれない」と根岸社長は切り出した。

大学院を修了した2001年に社長に就任するが、その翌年、タクシー業界に規制緩和の波が押し寄せ、自由化にともなう新規参入によってタクシー台数が急増、同社も経営的に厳しい状況を迎えた。根岸社長は経営者として会社の窮状に真っ向から取り組むため看護の世界からきっぱり身を引こうと決意した。

「しかし、不思議なもので経営者として全体を見ながらも、何より気になるのは従業員の健康面であり、とりわ

け定期健康診断結果における有所見率の高さに愕然としました。旅客輸送の安全を守るためにも乗務員の健康状態の把握が必要だと考え、産業保健の分野をあらためて勉強し直すことにしました。できることから始めようと、まず安全衛生委員会を立ち上げ、人脈を駆使して新たな産業医と契約しました。産業医には、職場巡視として営業中のタクシーに同乗していただき、乗務員の相談に乗ってもらえる環境を整備しました」。こうして身を引くどころか根岸社長は自分の原点に立ち返ることになる。

2. 心に寄り添う保健指導

「会社の年間目標の中に健康に関する項目を入れることから着手しました。また、有所見者の二次健診受診率を上げるために、再検査の期日を設定し、受診時の医師のコメント欄のある報告書を求めました。その結果、二次健診に応じる従業員が増えてきました。有所見率の高さ同様ショックだったのは喫煙率の高さです。しかし、一気に全社禁煙というのは現実にはとれないと考え、事務所内の禁煙から始めました。一般的に喫煙率の高い業界で、私が社長に就任した当時、喫煙しないのは私一人というような状況の中で禁煙対策に着手したのですから反発も激しかったです。しかし、健康の大切さに気づいてもらおうと、喫煙の害を警鐘する講演会を開き、私自身も健康教育を行いました。時代の流れもあって、2003年に禁煙車両の運行を開始、2007年には全車禁煙車両としましたが、昨年ようやく敷地内禁煙が実現、長い時間を要しました」と根岸社長は苦笑する。



日頃からのコミュニケーションで従業員の健康状態を把握する根岸社長(右)

同社の従業員の平均年齢は61歳(全国平均59歳)で、毎年1歳ずつ引き上がっていった結果、10年前に比べて10歳高くなった。高齢化に伴い健康に関する課題は年々新たに生まれてくる。メタボ対策やメンタル面の問題など数え切れないが、安全を第一とするタクシー会社にとって乗務員の健康がいかに大切か、根岸社長は産業医と連携しながら従業員の健康に対する意識の変革にチャレンジし続けている。定年は60歳でも健康であれば上限なく働くことができる体制のもと、健康で長く働き続けてほしいという根岸社長の熱い思いは従業員の心をゆっくりととらえてきた。

3. 闘病と両立支援の道を拓く

「産業医をはじめ、安全衛生委員会のメンバーの協力で健康に対する従業員の考え方が変わりつつあった2003年に、50代の男性ドライバーに食道がんが見つかりました。当社にとっては初めてのがんの罹患者でした。この人は3年後に亡くなりますが、最後の入院直前まで仕事をしていました。その後相次いで4人のがん罹患者が出るという現実を前にして、がんを患いながら就労すること、あるいはがんを克服して復職することが新たな課題となってきました。

がんというのは常に選択を迫られる病気だと私は思います。例えば、がんが見つかったら、まず病院や治療方法を選択しなければなりませんし、次の段階では治療に専念するのか、働きながら治療することを目指すのか等々、絶えず選択を求められます。大企業ならばマニュアルや制度に照らして対策を進めていけばよいのですが、当社のような中小企業では社内制度の整備も充分ではありません。しかし、中小企業ゆえに従業員との距離は近く、当事者とまっすぐに向かい

合うことが大切だと私は考えました。

がんは仮に部位が同じであっても、ステージの状態はもちろん、本人ががんに打ち勝つ強い気持ちがあるかどうかと、治療を後押ししてくれる周囲の状況などによって全く違ってきます。簡単にマニュアルや制度に当てはめることはできず、私はまず当事者と徹底的に話しあうことにしました。がんに罹患したというような重い事実を話すことは難しいはずで、普段のコミュニケーションがいかに大切か実感しました。健康診断の大腸がん検査で所見があったある従業員は、真っ先に私に相談に来てくれたおかげで、結果が出るまでの気持ちの持ち方や、いざ診断されたときは病院の選択と治療方法や副作用のことなど私の持っている情報をすべて伝えることができ、1人の産業保健スタッフとして治療の見通しなどについても話しましたが、私にはもっと強みがありました。それは経営者という立場です。つまり私がその従業員の就労を保障できるということでした。

がんの治療が始まって本人に継続する意思があれば勤務体制や勤務時間などの配慮によって働くことが可能だと背中を押すことができました。さらにシフトの調整や変更には仲間たちが快く協力してくれることも伝えました。従業員の安堵の表情を見て、私は経営者と保健師という2つの道を貫いてきてよかったと思いました」と、根岸社長は表情を引き締めた。

「現在7人のがん罹患者が働いています。治療を終えてフォローの段階に入っている人、闘病真っただ中の人、さまざまですが、一人ひとりがかけがえのない存在です。自分の人生を真剣に考え、自らの命を懸命に紡ごうとしている人たちに寄り添って、会社は働きながら治療できる場所であり、がんを患っても就労は継続することをみんなで確信していこうと思います」。自身もがんを克服した経験を持つ根岸社長の言葉は力強い。

会社概要

藤沢タクシー株式会社
事業内容：一般乗用旅客自動車運送事業
設立：1940年
従業員：90人
所在地：神奈川県藤沢市