

7. がんと就労に関する産業看護職の支援の実際と課題<第1報>フォーカスグループインタビューより



○吉川 悦子 (東京有明医療大学看護学部看護学科) (○は発表者)
渡井 いずみ (東京大学大学院医学系研究科健康科学・看護学専攻地域看護学分野)
錦戸 典子 (東海大学健康科学研究科看護学専攻)
岡久 ジュン (東海大学健康科学研究科看護学専攻)
佐々木 美奈子 (東京医療保健大学医療保健学部看護学科)
伊藤 美千代 (東京医療保健大学医療保健学部看護学科)

はじめに — 背景

本日冒頭に高橋先生からお話があったように、私たち産業看護職班は、本年度より「がんと就労」に関する研究グループに参加しております。本日産業看護職班からは、「がんと就労に関する産業看護職の支援の実際と課題」ということで、私の方からは、フォーカスグループインタビュー調査の結果を、引き続いて東海大学の岡久さんから質問紙調査の結果を発表させていただきたいと思っております。

がんの治療成績向上により、がんに関与していてもがんと共に生き、就労生活の継続を前提と考える働く人々が増加してきています。がんに関与した労働者への効果的な就労支援を実現するためには、本人・家族、治療担当者と職場関係者、産業保健スタッフなどによる情報共有と有機的連携が不可欠であると考えています(スライド1)。

研究の目的・方法

本研究では、産業看護職がどのようにがんをもつ労働者への支援を行なっているかを質的・探索的に明らかにすること、そしてそこから今後の推進方策の手がかりを得ることを目的としています(スライド2)。

研究方法として、産業看護職を対象にフォーカスグループインタビュー法を用いました。フォーカスグループインタビュー法とは、グループダイナミクスを用いて質的に情報把握を行なう科学的な研究方法のひとつです。フォーカスグループインタビューは2回実施しました。

1回目のフォーカスグループインタビューでは、実務経験が10年以上のいわゆるベテランチームで構成をしています。2回目は産業看護実務経験が5年以下で、それでも最低一事例はがん就労者への支援経験を持

背景

- ▶ がんの治療成績向上により、がんに関与していてもがんと共に生き、就労生活の継続を前提と考える労働者が増加している。
- ▶ がんに関与した労働者への効果的な就労支援を実現するためには、本人・家族、治療担当者と職場関係者、産業保健スタッフなどによる情報共有と有機的連携が不可欠である。

▶ 1

スライド1

研究目的

- ▶ がんを抱えながら就労する社員への産業看護職の支援内容を質的・探索的に明らかにする。

▶ 1

スライド2

つ産業看護職を機縁法でリクルートしました。

それぞれのフォーカスグループインタビューにご協力いただいた産業看護職の人数、平均経験年数、業種、所属企業などはスライド3をご参照ください。

インタビューで聞いた内容はおもに以下の3点です。

1. がんを持つ社員への就労支援における産業看護職の役割
2. 支援を行う上で工夫している点・困難な点
3. がんを持つ社員が就労継続を可能にしていくためのしくみやシステム

インタビュー時間は、1回あたり90分で、スライド4の写真にあるようにインタビューアが2人いて、そこに複数の産業看護職の方に来ていただき、グループ形式でインタビューをしました。みなさんで他の人の意見を聞きながら、自分の経験を語っていただくという方式をとっています。

インタビュー逐語録とインタビューの状況を記録した状況メモの2つのテキストデータを質的に分析し、がん支援プロセス、具体的には、がん診断前・がん診断後・休業期間中・復職前・復職後の5つのプロセスに沿って内容を要約し、内容の類似性に基づいてカテゴリーとサブカテゴリーを整理しました。

分析結果

分析の結果、がん診断前から復職後の各支援プロセスにおいて、産業看護職がさまざまな働きかけを行なっていることが明らかになり、全部で8つのカテゴリーが抽出されました(スライド5)。

ひとつひとつのがん支援プロセスに沿って具体的な内容を話していきたいと思います。

産業看護職の支援内容 ― がん診断前

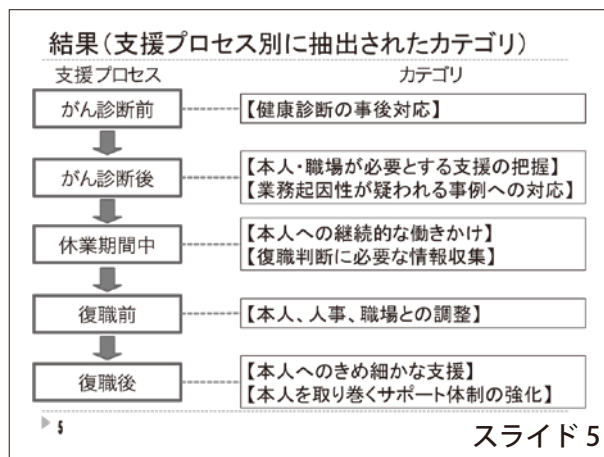
まずがん診断前です(スライド6)。がん診断前

研究方法		
▶ 産業看護職実践者を対象とした Focus Group Interview (FGI)		
	第1回目 2011年9月24日(土)	第2回目 2011年11月6日(日)
選定基準	実践経験10年以上の産業看護職	実践経験5年以下の産業看護職
サンプリング	機縁法でリクルート	
人数	7名	4名
産業看護平均経験年数	15.6年	3.7年
看護職平均経験年数	18.9年	5.2年
産業医体制	常勤4名, 非常勤3名	常勤4名
現在の所属企業	製造業 3名, 通信・IT関係 3名, 開業保健師(労働衛生 コンサルタント)1名	製造業 1名, 通信・IT関係 2名, 設計 1名
		スライド 3

研究方法

- ▶ インタビュー内容
 1. がんを持つ社員への就労支援における産業看護職の役割
 2. 支援を行う上で工夫している点・困難な点
 3. がんを持つ社員が就労継続可能なしくみ
- ▶ インタビュー時間:1回あたり90分
- ▶ ICレコーダーによる録音と状況メモの記録
- ▶ 分析
 1. 逐語録と状況メモのテキストデータを質的に分析
 2. 「看護職が行ったこと」「考えたこと」「役割と捉えていること」を要約
 3. 要約→サブカテゴリ作成→類似概念をまとめてカテゴリ名を作成
 4. がんの支援プロセスに沿って、カテゴリ、サブカテゴリを整理
- ▶ 倫理的配慮
 - ▶ 東海大学健康科学部倫理審査委員会の承認

スライド 4



に関しては、すべての社員に対して行っていることなのですが、健康診断やがん検診への積極的な受診勧奨、精密検査や2次検査への受診勧奨などの事後措置を通して、がんの早期発見へのサポートを行なっていました。

産業看護職の支援内容 — がん診断後

がん診断後は、がんと診断された社員本人が望む支援ニーズの把握、職場がその社員本人に対してどのように対応していくかに関する助言や相談など、本人と職場が必要とする支援の把握を行なっていました。

また、がんの種類や発生状況によって業務起因性のがんの可能性を考え、情報収集や産業医・会社等との情報交換を行ったり、がん発生と関連要因の同定、場合によっては作業環境改善の働きかけなどを行なっていました(スライド6)。

産業看護職の支援内容 — 休業期間中

休業期間中には、社員本人への継続的な働きかけと復職判断に向けた情報収集をおもに行なっていました。本人への継続的な働きかけの具体的内容としては、休業中、メールや面談などを通して病状や治療状況の確認を行ったり、予後や治療状況の見通しなど、本人が職場にそうした情報をどのように伝えていけばいいのか、これは予後不良の場合も含めて、それをどのようなかたちで、どのようなタイミングで職場に伝えるか、これは本人が決断する部分が主なのですが、ご本人が今後の生き方や働き方に対してどのように決定し行動していくのか、ということと一緒に考えたり、側面からサポートしたりということを行なっていました。

休業期間中に行っている復職判断に向けた情報収集では、本人に復職の意思や体調の確認を行ない、産業医・主治医より医学的見解を確認し、職場や人事に対して本人の受け入れ状況の確認を行なう他、必要に応じて家族への働きかけも行ない、復職判断に必要な情報を多面的に収集していました(スライド7)。

結果(産業看護職の支援内容1)

がん診断前

重要カテゴリ	カテゴリ
健康診断の事後対応	早期発見へのサポート

がん診断後

重要カテゴリ	カテゴリ
本人と職場が必要とする支援の把握	本人のニーズ把握 職場の対応支援
業務起因性が疑われる事例への対応	業務起因性の可能性への対策 作業環境への働きかけ

スライド 6

結果(産業看護職の支援内容2)

休業期間中

重要カテゴリ	カテゴリ
本人への継続的な働きかけ	病状や治療状況の確認 今後の生き方や働き方決定への支援
復職判断に向けた情報収集	本人への確認 医学的見解の確認 職場・人事への確認 家族への働きかけ

▶1
スライド 7

産業看護職の支援内容 — 復職前

復職前の就労可否の判断に関しては本人・人事・職場の調整役となることを重要な役割ととらえており、復職後の職場適正配置—どういところで本人が働けば就労継続ができるのかということに関する支援を積極的に実施していました。その中で本人への思いを汲んだ上での働きかけというものを大切にしていた(スライド8)。

産業看護職の支援内容 — 復職後

復職後は、ケースごとの体調や就労と治療の両立など就労継続に関する懸案事項に応じて、職場の受け入れ体制を整え、本人へのきめ細やかな支援、本人を取り巻くさまざまなサポート体制の強化を図り、スムーズな就労への移行を支えていました(スライド8)。

まとめと今後の研究の方向性

まとめとして、産業看護職は、がんを持つ社員に対して、各支援プロセスにおいて、本人の思いや気持ちに耳を傾けながら、本人を取り巻く環境・資源の調整役としての機能・役割を重視していました。各支援プロセスにおいて、どのようなことが行なわれていたのかに関しては、先述の通りです(スライド9)。

今後の研究の方向性についても触れたいと思います。今回の発表では、フォーカスグループインタビュー(FGI)で収集させていただいたデータの中で、産業看護職が行なっている支援、つまりグッドプラクティスの側面を中心に分析をしていきました。すべての産業看護職がここで示した支援を何の問題もなく行なっているかと言うと、実はそうではなく、現実の中ではさまざまな困難や障壁に直面しながら、がんを持つ社員、上司や職場に対して支援を行っています。この点を明らかにするために、今回のフォーカスグループインタビューで、比較的経験の浅い産業看護職から得られた「支援における困難点」やよりよい支援を行うための「必要な知識・技術」の分析を引き続き行なっていきたいと思います。このデータ分析をさらに進め、がんを持つ社員が就労を継続していく上で、「必要なしくみやシステム」について明らかにしていきたいと思

結果(産業看護職の支援内容3)

復職前

重要カテゴリ	カテゴリ
本人、人事、職場との調整	職場適正配置支援 就労可否の判断への支援・調整 本人への働きかけ

復職後

重要カテゴリ	カテゴリ
本人へのきめ細やかな支援	治療継続のための医療支援 精神的サポート 相談窓口としての工夫
本人を取り巻くサポート体制の強化	職場の受け入れ支援 支援体制の強化

スライド 8

まとめ

- ▶ 産業看護職は、がんを持つ社員に対して各支援プロセスにおいて、本人の思いや気持ちに耳を傾けながら、本人を取り巻く環境・資源との調整役としての機能・役割を重視していた。
 - ▶ がん診断前から、早期発見、早期診断のための個人支援を、
 - ▶ がん診断時は、本人と職場が必要とする支援の把握や、業務起因性がんの可能性を検討し、作業環境への働きかけなど職場集団・組織に対する働きかけを行っていた。
 - ▶ 休業期間中は、病状・治療状況の確認や今後の生き方・働き方への支援など本人へのかかわりを継続しながら、復職判断に必要な情報を多面的に収集していた。
 - ▶ 復職前、就労可否の判断に際しては、本人・人事・職場の調整役としての機能を重要な役割ととらえており、
 - ▶ 復職後は、不安を持ちながら就労継続する社員個人へのきめ細かな支援、本人を取り巻くサポート体制の強化を図り、スムーズな就労を支えていた。

スライド 9

また、全国の産業看護職を対象にアンケート調査も行なっていますので、そのアンケート調査の結果については次の報告(8:岡久ジュン発表)をお聞きください(スライド10)。

私の方からの発表は以上になります。ご清聴ありがとうございました。

今後の研究の方向性

- ▶ FGIで収集したデータの分析を継続し、
 - 特に比較的経験の浅い産業看護職から得られた、「支援における困難点」やよりよい支援を行うための「必要な知識・技術」を明らかにする。
 - がんを持つ社員が就労を継続していく上で、「必要なしくみやシステム」について明らかにする。
- ▶ 全国の産業看護職を対象にアンケート調査を行い、支援の実態を明らかにする。→第2報

スライド 10