

「働くがん患者向け離職防止・復職促進 プログラム」の開発と実施

Development and implementation of the “turnover prevention
and reinstatement promotion program for cancer patient.”

西 田 豊 昭*

Toyoaki NISHIDA

1. はじめに

国立がん研究センターによると、がんにかかった人は2011年に約85万人と2001年から約5割増加しており、がんは2人に1人になるとされる「国民病」となっている。その一方で治療技術の向上等により、がんは治る病気となってきており、がんでも働きたい人は年々増加してきている。しかし企業側の理解が進まず断念せざるを得ないケースも多い。国内の先行研究では、がん診断後の就労の相談に関して、調査対象者の約40%が相談をしておらず、理由としては「相談する発想がなかった」「何を相談していいかわからなかった」などと回答、「相談相手がいなかった」と回答したものも13%を占めており、相談体制はまだ不十分である。また別調査では、1) 就労の問題を理由に相談支援センターに来室した患者の約70%が診断時に既に仕事を離職し、2) そのうち約80%は医療費支払いが困難な状況にあり、3) 経済的問題を理由に治療の継続を諦める患者が存在し、4) 離職者は既存の社会保障制度の対象外になることが多く経済的未解決であり、5) 医療者は患者の就労問題に対して支援の意向は強いものの、各専門性を具体的に活かせる手法が確立していないため効果的に介入できていないなどの実態が明らかとなっている。

一方、企業側の受け入れ態勢づくりも課題だが、厚生労働省の調査（2013, 2014）では働くがん患者への支援に取り組む企業は約1割であり、有病者の治療と仕事の両立に関する研修を実施する企業も3割弱にとどまっている。

*経営学科－組織心理学

Department of Management – Organizational Psychology

2. 研究目的

今後、がん患者の生存率の向上や定年年齢の引き上げなどから、働くがん患者の増加が見込まれる。がん患者の就労に関する国内の調査では、診断直後の離職、社会保障制度の利用率の低さ、職場関係者とのコミュニケーション問題、就労を優先することによる治療中断など、深刻な影響が指摘されており、診断早期からの就労支援の提供することが急務である。また、有病者に支援的な職場文化づくりに向けて、どのような働きかけが有用か、組織心理学および経営学的見地からの分析も極めて少ない。

本研究では、医療機関や企業の人事担当者向けに実施する「働くがん患者向け離職防止・復職促進プログラム」を開発し、企業向けの研修の応用可能性について検討を行った。また、本研究により、医療機関における就労支援介入プログラムモデルが構築され、このモデルを全国のがん診療病院へ拡大し、我が国のがん患者および家族への就労支援のあり方のモデルになることが期待される。

3. 研究方法

3. 1 研修プログラムの立案

当該研修の実施に際し、協力先を模索していたところ、広島県健康福祉局医療・がん対策部殿より、当該研修への共催の申し出を得た。同部は予てより県民に対するがん検診の受診勧奨、企業等へのがん等のサバイバーの就労支援に関する啓蒙、がん就労に意欲的な企業の組織化（チームがん対策ひろしま）等、当該分野に関し積極的な施策を展開している。共催の具体的内容は 1) 受講者の募集 2) 会場等の手配 3) 当日の運営補助であった。この支援により、7名の受講者が確保された。

3. 2 研修プログラムの目標

研究の目的をふまえ、下記3点を本研修の目標とした。

- 1) がんサバイバーに関する情報や企業への期待を理解する
- 2) 人にやさしい就労支援のあり方を再考する
- 3) 上記 1), 2) をふまえ、実務で改善に向けた実践を試みる

3. 3 研修プログラムの設計方針

本テーマの特徴として、正しい知識や情報を認知したから即、思考や行動が変化するとは限らないという点があげられる。殊に上記目標 2), 3) は一方的な知識伝達教育では十分な効果が望めない。受講者各自が、自身のおかれた環境（社風、事業内容、関係者の意向等）をふまえ、意思や信念をもってさまざまな工夫を織り込んだ実践を行うことが求められる。

そこで、アクティブラーニング、とりわけ思考・感情・行為の持続的変化をもた

らす学習とされる、ディープ・アクティブラーニングの手法を採用した。アクティブラーニングとは「活動及びその活動についての思考に学生を巻き込む教育活動」と定義される。単にアクティブラーニングというと、受講者の外的態様にのみ焦点をあてることがあるが、ディープ・アクティブラーニングはさらに積極的に受講者の内面の焦点をあて、知識の組み換えや幅広い適用を企図し、文字通り「深い学習」を目指している。

3. 4 研修プログラムの内容

上記の方針に基づき、表1のようなプログラムを設計した。特に、上記方針をふまえ、講義は最小限にして、ディープ・アクティブラーニングの方法の1つであるピア・インストラクションのワークをアレンジし、メインに据えた。これは、1) 講師が問題や問いを提示、2) 受講者は自分の考えや経験を記述または表明、3) 他の受講者との意見交換から持論を吟味、4) 必要に応じ修正あるいは強化していくというものである。この枠組みを参考に、研究班メンバーで知見を持ち寄り、6種のワークを含むプログラムを設計・実施した（表1）。

表1 研修プログラム

ゴール	「復職成功の定義とポイントを整理し、改善事項決め、アクションプランを立案・実行する」の1サイクルを体験する。それにより自組織の改善への視点が広がり意欲が向上する。	
time	単 元	単元ゴール
—	<事前課題>	支援マニュアル等の送付、人事関連部分の通読および自社状況の確認、プロフィール票提出
9:30	①開講～オリエンテーション	研究の背景と倫理関係、本研修の目的、進め方、自己紹介
	②現状分析とテーマ抽出 1回目	まず、現状分析シートの各項目に、自社の「復職支援の現状」と「改善したい度」を5点満点で記入する
	③復職成功／失敗の定義	1) がんに罹患し復職、やがて亡くなる同僚のケースを読み、残された4人の同僚の考えへの同意を問う 2) 付箋紙を使い、復職の成功・失敗観を組織人・1個人の2つの視座から言語化し、グループで構造化する（統一見解不要）
11:45	昼休み	
12:45 17:30	④成功・失敗インタビュー	メンバーの復職に関する成功体験・失敗体験をインタビュー形式で聞き出し、その背景や状況について具体的に描写してもらいながら“どのような動きや判断が結果に結び付いたのか”について、概念化とともにアイデアや情報を得る。インタビューの方法は“クリティカル・インシデント・インタビュー”の手法が用いられた。具体的には、1人の対象者に対して“自社の復職支援の取り組みの中で、特にうまくいったと思われる成功事例や、何らかの理由でうまくいかなかった失敗事例”について思い出すように求め、その背景や状況について具体的に描写してもらい、残りのインタビューアーが随時質問を行いながら、どのような動きや判断が結果に結び付いたのかについて記述し、情報を整理する。

このプログラムを、メイン講師4名、各グループの推進を促す「テーブルファシリテーター」4名の計8名で運営していくために、「LESSンプラン」を作成した。主な項目は、1) 時間、2) 項目と小ゴール、3) 進め方、4) テーブルファシリテーターの動き、5) 必要備品 等である。

3. 5 形成的評価とリハーサル

当該プログラムの形成的評価を兼ねて、2名（企業の教育担当者、人材開発の専門家）を対象にリハーサルを行った。企図した理解・反応があり、大筋で高い評価を得、自社の人事担当者にも受講させたい旨、コメントを得た。一方で、一部フォームの表記への混乱など、改善提案も得た。

3. 6 研修当日の経過

研修プログラムの①では、予め提出を依頼したプロフィール票を参考に、業種・規模・復職支援経験に偏りが無いようにグループ分けを行った上でスタートした。研究の背景、倫理的事項の説明と同意の確認、自己開示をも意図した自己紹介を行った。

②で利用した現状分析シートは、当初「がん就労者支援マニュアル」の、人事向けの章の項目をたたき台に改訂を繰り返し、β版を作成、中小企業の人事担当者にモニタリングを行ったところ、量及び表記の面で参考意見を得、最終版に至った。

③は、各自の復職の成功・失敗観を外化するワークだが、さまざまな価値が個人の中でも矛盾・交錯することを肯定するために、多軸の価値を内包するケース演習を行った（資料f）

④は、コンピテンシー分析の手法を採用した。まず、3～4名のグループに分かれ、順番に自分たちの「支援経験」を回想し、抽出していくのだが、基本的には“クリティカル・インシデント・インタビュー”の手法が用いられた。具体的には、1人の対象者に対して自社の復職支援の取り組みの中で、特にうまくいったと思われる成功事例や、何らかの理由でうまくいかなかった失敗事例について思い出すように求め、その背景や状況について具体的に描写してもらい、残りのインタビューアーが随時質問を行いながら記述・整理していく。その過程で、どのような動きや判断が結果に結び付いたのかについてメンバーがそれを掘り下げることにより、復職の成功・失敗要因が表出・共有されていった。

⑤では、ワーク③④を経た後の同じ問いに対する再採点を行い、その差異を見た。また、その上で、事後課題のアクションプランの項目を選択し、その課題の記述を行った。

⑥では、③で選択した1～3程度の項目について、最終と2か月後（中間評価）のゴールを設定し、実行計画を記述した。なお、この課題の進捗は2か月後にアンケート形式で報告してもらった。

4. 結果

4.1 研修全体の評価について

ア. 【満足度】

参加者に“この研修の満足度”の平均点は4.4（5点満点）であった。自由記述のうち、特徴的なものとして以下のような意見があった。

- 盛りだくさんで学ぶことが多かった
- 他社の就労支援の状態や自社の状態を振り返ることができ参考になった
- このような研修を受けるのは初めてである
- 新たな気づきがあったこと
- やるべきことが明確になったこと

などの意見が挙げられた。

イ. 【事前資料の参考度】

“事前資料の参考度”の平均点は3.8点（5点満点）であった（1名欠損値有り）

ウ. 【研修をどのように活かしたいか】

“研修をどのように活かしたいか”という問いに対し以下の意見が挙げられた。自由意見として

- 制度整備の参考にしたい
- アクションプログラムに挑戦しようというパッションはある
- 他社の事例を聞いてやるべきこととやりたいことが明確になったのでモチベーションの高いときに少しずつ進めていきたい
- 規定の周知がまずは重要
- 休業者対応の機能再設計と実行案の作成に活かしたい
- 今後の業務の上で特にがん患者にはより丁寧な説明を行いたい

というものが挙げられた。

エ. 【研修の推奨度】

“他者に本研修をすすめたいか”という推奨度は4.6（5点満点）であった。受けさせたいと思う相手として

- 自社の人事・労務・総務等の担当者
- 経営改革部・社長を含む取締役
- 他社の人事スタッフ
- 保健医療スタッフ

という意見が挙げられた。

オ.【医療者に望むこと】

就労・復職支援が進むために医療者に望むこととして

- 会社での仕事や業務内容を知ってほしい
- 身寄りのない方の手術の時など企業側に責任を負わすことの内容に対応してほしい
- 医学的見地より企業の受入態勢を含めた復職環境の指導も行ってほしい
- （患者には）がんへの不安が高く再発率の不安もあると思うので丁寧に説明し少しでも不安を払しょくしてあげてほしい
- 助言・情報提供の協立

という意見が挙げられている。

カ.【研修の改善点】

2件の意見が挙げられている。

- 時間に余裕が必要である
- パイロットのみならず継続性があると嬉しい

5. 考察

今回の研究は、ディープ・アクティブラーニングの手法を研修プログラム開発に応用し、企業間における知識の発見、蓄積、交換、共有と、それらを用いた組織の課題改善効果をねらったものであった。実際、今回開発された医療者向けおよび企業人事向け研修プログラムは、企業間の情報交換の場としてだけでなく、各企業の人事担当者の問題意識を高め、より具体的な課題を発見する機会を提供し、行動に移すき

かけとなった。今後、医療機関・地方自治体・労働関連行政組織・経営者団体などが主催する研修プログラムとして活用が期待される。今後は、同様のプログラムを継続し、その効果の中・長期的に、また、定量的に測定していくべきと考える。

参考文献

- (1) 広島県健康福祉局がん対策課, 2014 経営者の皆様だからできること.
- (2) 蔣 妍, 溝上 慎一, 2014 学生の学習アプローチに影響を及ぼすピア・インストラクションー学生の授業外学習時間に着目して. 日本教育工学会論文誌 38(2), 91-100.
- (3) 松下佳代, 2012 アクティブで深い学びのための仕組み. 第84回京都大学口頭教育研究開発推進センター公開研究会「ピア・インストラクションによるアクティブラーニング」: v2-5.
- (4) 松下佳代ら, 2015 「ディープ・アクティブラーニング」勁草書房.