

就労復職支援ガイドブックの開発、第86回日本産業衛生学会、愛媛(2013, 予定)

4) 立石清一郎他、ケースメソッド教授法を用いた「がん患者の至的な就業支援」のための産業医研修、第86回日本産業衛生学会、愛媛(2013, 予定)

～囑託産業医中心に産業看護職・人事労務も必読～

「がん就労」復職支援ガイドブック

平成 24 年度厚生労働科学研究費補助金 がん臨床研究事業 (H22-がん臨床-一般-008)

「働くがん患者と家族に向けた包括的就業システムの構築に関する研究」

(主任研究者：高橋 都)

産業医科大学産業医実務研修センター

目次

1.はじめに	2
2.本ガイドブックの見方	3
3.目次	4
4. ガイドブックサマリー	5
5.「がん就労」復職支援ガイドブック	7
a) 病気休業開始および休業中の対応について	
b) 主治医による職場復帰可否の判断時の対応について	
c) 職場復帰の可否の判断および職場復帰支援プランの作成時の対応について	
d) 最終的な職場復帰の決定時の対応について	
e) 職場復帰後のフォローアップ時の対応について	
6. がん就労の問題に関する産業保健専門家の考え方	12
7.参考資料	14
a) 根拠データ	
b) がん就労者を中心とした支援者の関係概略図	
c) 語句解説	
d) 「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」おける5ステップについて	
e) 休日、休暇、休業、休職の違いと休職中の賃金について	
f) 各種様式	
g) 引用・参考文献	

厚生労働科学研究費補助金（がん臨床研究事業）

分担研究報告書

「がん就労者」支援マニュアル（第1章 上司・同僚ができること）の開発

研究分担者 錦戸 典子 東海大学大学院健康科学研究科看護学専攻 教授

研究要旨

がん罹患した従業員を職場で効果的に支えるために、企業向けの支援マニュアルを開発した。マニュアルの利用者をがん罹患した従業員の上司・同僚、人事労務、事業者に分けたうえで、本研究グループは上司・同僚向けの章の作成を担当した。がんの治療経過に沿って支援時期を5つに分け、それぞれにおいて上司・同僚が行えることを「A. 本人への働きかけ」、「B. 職場内コミュニケーションと業務調整」、「C. 人事との連携」、「D. 産業保健スタッフ等との連携」という4つの視点で整理した。これに、支援時期全体を通して課題となる5つのテーマを加え、それぞれについて上司・同僚が行える支援項目をまとめた。がんと就労のバランスをとりながら働きやすい職場づくりを実現するためには、本人と日常的に接する頻度の高い上司・同僚からの支援が不可欠である。本マニュアルががん罹患した従業員への支援拡大の一助となることが期待される。

研究協力者

岡久ジュン（東海大学大学院健康科学研究科看護学専攻 修士課程）

望月 麻衣（東海大学大学院健康科学研究科看護学専攻 修士課程）

吉川 悦子（東京有明医療大学看護学部 講師）

渡井いずみ（名古屋大学大学院医学系研究科看護学専攻 准教授）

佐々木美奈子（東京医療保健大学医療保健学部 教授）

伊藤美千代（東京医療保健大学医療保健学部 講師）

濱田麻由美（東京医療保健大学医療保健学部 助手）

A. 研究目的

近年、がん医療の質の向上により、治療を受けながら働くがん患者が増加している。そこで、がん罹患した従業員を支えていくために、企業向けの支援マニュアルを開発することを本研究の目的とした。職場での支援においては、上司・同僚、人事労務や事業主などによって役割が異なるため、それぞれに向けた支援マニュアルが必要である。本報告では、開発した企業向

けマニュアルの中で上司・同僚を対象とした箇所（「第1章 上司・同僚ができること」、以下、上司・同僚向け支援マニュアル）について述べる。

B. 研究方法

上司・同僚向け支援マニュアルの開発プロセスとして、まず、産業看護経験者を中心とした8名の研究者が、自らの看護実践や先行文献を参考にしながら、産業看護職

を対象としたフォーカス・グループ・インタビューおよび質問紙調査を実施した(平成 23 年度分担研究報告書にて報告)。質問紙調査については、産業看護職だけでなく人事労務担当者に対しても実施した。これらの調査から得られた結果を用いて、がんに罹患した従業員の上司・同僚が、どのように本人を支えることができるかを検討し、基本構想を練ってα版を作成した。これを基に、産業医経験者を中心とする研究者 5 名および研究班代表者と共に、マニュアル開発のための検討会を行った。企業向けマニュアル全体の整合性および各章に関する率直な討論を行い、改善・追加が必要な点を洗い出した。その後もメールでの意見交換を継続して改訂を重ね、β版を作成した。広く利用者等の意見を反映させるために、β版を研究班のホームページに掲載し、パブリックコメントを得た上で最終的な改訂を行い、完成版とした。開発にあたり、分かりやすい内容・表現であること、知りたい情報を探しやすい構成にすることを意図した。

C. 研究結果

上司・同僚向けの支援マニュアルの構成として、章の導入部分にねらいと使い方を解説した。がんの治療経過ごとに必要な支援が変化することから、支援時期を「1. がん診断後」、「2. 休職期」、「3. 復職期」、「4. 復職後」、「5. 日頃からの取り組み」の 5 つに分けて整理した。各支援時期の対応について、「A. 本人への働きかけ」、「B. 職場内コミュニケーションと業務調整」、「C. 人事との連携」、「D. 産業保健スタッフ等との連携」という 4 つの視点で整理した。

これらからなる 20 個のマトリックス (5 つの時期×4 つの視点) 毎に、上司・同僚が行える支援項目をまとめた。上司・同僚がすぐに行動に移せるよう簡潔でわかりやすい行動プラン形式とし、計 50 項目のアクションチェックリストを作成した。それぞれのアクションチェックリストについて、平易な解説と具体的な工夫点・改善点を加えた。実際のアクション一覧を表 1 に示す。

この他、すべての支援時期を通して課題となる 5 つのテーマ、「6. 個人情報の取り扱い」、「7. 外部医療機関との連携」、「8. 職場の環境整備」、「9. 体調不良時の対応への準備」、「10. 家族等との連携」についても、具体的な対応方法を記載した。「6. 個人情報の取り扱い」では、病状や治療に関する情報は本人を通じて得ることを原則としたうえで、診断書の提出目的を本人に説明することや、職場に必要な配慮事項の具体的な記載を求めることが重要である点を記載した。「7. 外部医療機関との連携」では、医療職の守秘義務に関する考え方と、実際に連絡をとる際のポイントおよび主治医に尋ねる内容例を記載した。また、職務中の急変に備えて準備すべき事柄を示した。「8. 職場の環境整備」では、職場で対応可能な環境整備として、作業レイアウトの工夫や休養スペースの確保、感染症予防対策などを提案した。「9. 体調不良時の対応への準備」では、起こりうる体調悪化とその対処法を具体的に例示した。「10. 家族等との連携」では、会社と家族の連携の重要性を述べたうえで、家族と連絡をとるタイミングやその方法について解説した。

さらに、内容の理解を助けるために、事例やトピックス等をコラムとして随所に挿入した。

D. 考察

職場の仲間がある日突然がんと診断されたとき、どのように対応したらよいかわからず、戸惑いを感じる人が多いと考えられる。しかし、上司・同僚は本人と日常的に接する頻度の高い立場にあり、がんに罹患した従業員への支援拡大に必要不可欠な存在である。本マニュアルのねらいは、上司・同僚が本人に必要な支援を理解し、対応・行動できることである。医療について専門的な知識を持ち合わせていなくても、誰に対して、何をするか、という具体的なアクションを知ることによって戸惑いが軽減され、本人への支援拡大につながると考えられる。

β版に関してパブリックコメントを集約した際には、「内容が細かくボリュームが多い」という意見がみられた。マニュアル全てに目を通そうとすると分量が多く感じられるが、実際に対応で困っている時には、具体的な対応とその理由および工夫点・改善点が丁寧に記載されていた方が行動に結びつきやすいと考えられる。そのため、本マニュアルでは支援時期ごとに対応を整理し、読者が必要とする箇所を見つけやすいようマトリックスの一覧表を作成している。また、本マニュアルで示しているアクションチェックリストは、がんに限らずあらゆる疾患で必要とされる事柄である。各アクションチェックリストの解説をすべて読まなくても、一覧表に目を通しておくことで、病気をもちながらも働

きやすい職場風土の醸成に役立つと考えられる。

E. 結論

がんと就労のバランスをとりながら働きやすい職場づくりを実現するためには、本人と日常的に接する頻度の高い上司・同僚からの支援が不可欠である。本マニュアルは、産業看護職および人事労務担当者への調査、研究者らの看護実践等を基に作成したものであり、職場で必要とされる支援について幅広く記載できたと考える。本マニュアルを各方面に周知しながら、利用者の意見を集約し、上司・同僚の立場により即した内容で改訂する予定である。本マニュアルががんに罹患した従業員への支援拡大の一助となることが期待される。

F. 研究発表

1. 論文発表

なし

2. 学会発表

- 1) 錦戸典子, 吉川悦子, 望月麻衣, 岡久ジュン, 渡井いずみ, 佐々木美奈子, 伊藤美千代, 濱田麻由美, 小笠原隆将, 森晃爾, 高橋都: 企業で活用できる『がんと就労』支援マニュアル (第1報) — 上司・同僚ができること —. 第86回日本産業衛生学会, 2013年5月, 松山 (予定)

3. その他

- 1) 錦戸典子, 吉川悦子, 岡久ジュン, 望月麻衣, 渡井いずみ, 佐々木美奈子, 伊藤美千代, 濱田麻由美: 職場関係者

向け支援ガイドブックー上司・同僚が
できることー. 厚生労働省科学研究補
助金 がん臨床研究事業 高橋班主催
公開シンポジウム, 2012 年 12 月,
東京

- 2) 錦戸典子: がん患者の就労支援: 産業
保健師の立場から. 医学のあゆみ (予
定)

G. 知的財産権の出願・登録状況
(予定を含む。)

1. 特許取得
なし
2. 実用新案登録
なし
3. その他
なし

表 1. 治療と就業を両立させるための職場でのアクション一覧

経過	視点	A. 本人への働きかけ	B. 職場内のコミュニケーションと業務調整
1. がん診断後 (就業治療中を含む)	A-1-1	がんと診断され休業・退職や就業上の配慮が必要となる可能性が生じた場合は、速やかに上司に相談し、会社に診断書を提出するよう助言します。	
	A-1-2	体調や本人の気持ちを確認し、職場での情報共有の範囲と本人が必要とする職場からのサポートについて相談します。	B-1-1 業務の再調整や人員補充の必要性について、適宜話し合います。 (職場内で対応ができないものは人事に相談)
	A-1-3	検査・治療のための通院時間が確保できるよう、頻度や時間帯などについて確認し、周囲への過度な気遣いをしないように声をかけをします。 ⇒15-16ページ	B-1-2 必要に応じて、本人への具体的なサポート内容について話し合います。 B-1-3 困ったときはお互いさまという、相互に支えあう雰囲気づくりをします。 ⇒17ページ
2. 休職中 (休職直前を含む)	A-2-4	安心して治療・療養に専念できるような声をかけをします。	B-2-4 業務の再調整にあたって、皆で互いに支え合う雰囲気づくりを進めます。
	A-2-5	休職中の定期的な報告をする時期や頻度および連絡方法について決めておきます。	B-2-5 周囲の従業員の頑張りを認めつつ、業務過多になっていないか、上司がヒアリングします。
	A-2-6	定期的に治療・回復状況や本人の体調、復職への準備状況を確認します。 ⇒20ページ	B-2-6 ミーティングなどで適宜、本人の復職に向けての見直しなどを情報共有します。 ⇒21ページ
3. 復職期	A-3-7	復職の話が出た時点で、復職に向けた手順について確認します。	
	A-3-8	復職の時期や復職後の働き方について、本人の希望を聞くとともに、主治医の判断を確認します。(必要時、診断書を準備してもらいます。)	B-3-7 復職時期が決定した時点で、職場内で情報共有します。
	A-3-9	復職後の具体的な仕事内容やベースについて話し合い、本人が職場に望む具体的なサポートについて確認します。 ⇒24ページ	B-3-8 復職後に必要となる本人へのサポート(環境整備も含む)について、職場内で対応可能な事柄を話し合います。 (職場内で対応ができないものは人事に相談します。) B-3-9 復職にあたっての、業務の再調整をします。 ⇒25ページ
4. 復職後	A-4-10	できる業務内容/量/方法/を、体調の変化に応じて話し合います。	
	A-4-11	必要とされる通院や健康管理が出来ているか確認します。	B-4-10 本人の体調と仕事ぶりを見守りながら、本人が支援を申し出やすいよう日頃から声をかけます。
	A-4-12	体調と気持ちの変化に気を配って声をかけをします。(心情の受け止め、精神的サポート)	
	A-4-13	周囲の人々と良い関係性を維持しながら、治療と仕事が両立できるよう適宜助言します。 ⇒28ページ	B-4-11 業務の偏りや不公平感がないか、上司が声をかけます。 ⇒29ページ
5. 日頃からの取り組み	A-5-14	日頃から体調や健康に関連したちょっとした変化について声をかけるようにします。 ⇒33ページ	B-5-12 病気をもちながら働く従業員を互いに支えあう職場風土づくりや相互支援を推進します。 B-5-13 がん検診やその後の精密検査の受診を推奨します。 ⇒34ページ

表 1. 治療と就業を両立させるための職場でのアクション一覧 (続き)

C. 人事との連携	D. 産業保健スタッフ等との連携 ^{a)}	視点 / 経過
<p>C-1-1 必要に応じて諸規定（就業規則等）を確認します。</p> <p>C-1-2 診断書をしかるべきルートで人事に提出し、職場として必要な対応について協議します。</p> <p>C-1-3 就業上の配慮について人事との連携が必要な事柄を判断します。</p> <p>C-1-4 必要な場合は、配置転換や異動などの措置について人事と連携します。</p> <p style="text-align: right;">⇒18ページ</p>	<p>D-1-1 がんについて、ちょっとした不安やわからないことでも、気軽に相談します。必要に応じて、本人との面談を依頼します。</p> <p>D-1-2 本人の体調や職場で必要なサポートについて医学的な助言を受けます。</p> <p>D-1-3 医療機関への連絡が必要な場合は、その方法について助言を受けます。</p> <p style="text-align: right;">⇒19ページ</p>	<p>1. がん診断後 (就業治療中を含む)</p>
<p>C-2-5 休職に関する人事的な制度の説明を依頼します。</p> <p style="text-align: right;">⇒22ページ</p>	<p>D-2-4 産業保健スタッフ等と本人との連絡方法について確認します。</p> <p>D-2-5 必要に応じて、周囲の従業員の健康支援を依頼します。</p> <p style="text-align: right;">⇒23ページ</p>	<p>2. 休職中 (休職直前を含む)</p>
<p>C-3-6 本人の復職に向けて、関係者それぞれの役割を確認します。</p> <p>C-3-7 本人の復職にあたって、職場として配慮できる事柄を人事に伝えます。</p> <p>C-3-8 復職後の本人の状況（仕事ぶり）について、情報共有の方法とタイミングを決めておきます。</p> <p style="text-align: right;">⇒26ページ</p>	<p>D-3-6 復職にあたって、産業保健スタッフ等としての意見を聞きます。</p> <p>D-3-7 就業時間中に実施する医療的ケアや職場としての健康面の配慮について助言を受けます。</p> <p style="text-align: right;">⇒27ページ</p>	<p>3. 復職期</p>
<p>C-4-9 本人の健康状態や仕事内容を考慮し、必要に応じて配置転換を含む作業内容の見直しをします。</p> <p>C-4-10 配置転換等が必要な場合は、人事担当者とは相談・調整します。</p> <p style="text-align: right;">⇒30-31ページ</p>	<p>D-4-8 体調に無理のない業務内容/方法/職場環境にあるか確認してもらい、必要に応じて助言を受けます。</p> <p>D-4-9 本人の安全確保のために職場巡視を一緒に行い、危険を避けるための助言を受けます。</p> <p style="text-align: right;">⇒32ページ</p>	<p>4. 復職後</p>
<p>C-5-11 人事担当者とは調整のうえ、職場の誰もが容易に就業規定を閲覧できるような環境を整えます。</p> <p>C-5-12 健康に関する相談窓口やルートについて、人事担当者に確認し、職場メンバーに周知します。</p> <p style="text-align: right;">⇒35ページ</p>	<p>D-5-10 気軽に相談できる体制、関係性を築きます。</p> <p>D-5-11 規則正しい生活を送るためのセルフケアについて学びます。</p> <p style="text-align: right;">⇒36ページ</p>	<p>5. 日頃からの取り組み</p>

厚生労働科学研究費補助金(がんと臨床研究事業)

分担研究報告書

『がん就労者』支援マニュアル(第2章 人事労務にできること、
第3章事業主にできること)の開発

研究分担者 産業医科大学産業生態科学研究所教授・産業医実務研修センター長

森 晃爾

研究要旨

【目的】事業場内での関係者のうち、職場(上司・同僚)、人事労務担当者、事業者はそれぞれ違う役割があるため、役割ごとに必要な技術・態度などを示したマニュアルが必要と考えられた。そこで本研究では、事業場向けのマニュアルー特に人事労務担当者及び事業者向けのマニュアルの作成を行った。その狙いおよび作成過程について報告する。

【方法】がん就労者の就労支援にかかわったことのある産業医5名(修練中のものを含む)、産業看護職8名、教授設計学専攻者1名、がん就労研究者(医師)1名が参加し、産業医を中心としたグループと産業看護職を中心としたグループに分かれて作成に当たった。その際、産業保健活動での役割分担を意識して、産業医グループは人事労務担当者向け及び事業者向けの章、産業看護職グループが同僚・上司向けの章を担当することとした。その後、議論のたたき台として、両グループの分担部分を合わせたα版を作成し、1泊2日の合宿形式の編集会議を開催して内容や形式の調整を行った。特に、記載された内容をすべてこなすことを前提とせず、記載されている内容から「自分たちができる」支援内容を選ぶことのできるような内容のマニュアルとする方針を確認した。その他の詳細事項を含めて合意事項を各グループに持ち帰って修正を施し、2回目の編集会議を行い、β版を完成させた。

【結果】産業医チームが作成した人事労務担当者向け及び事業者向けの章のうち、人事向けの章の項目は、1. 社内規則・規定・手順の確認・見直し、2. 緊急事態への対応・ルール化、3. 休業・休職者情報の取得とプライバシーへの配慮、4. 事例発生時のがん就労者への説明事項、5. 人事としての就業配慮へのかかわり方、6. 社内外の連携、となった。また、事業主向けの章としては、1. 職場としての方針の明確化、2. 風土づくり、3. 体制づくりとなった。作成されたβ版のマニュアルは、研究班成果発表シンポジウム後に一定期間にわたり公開してパブリックコメントを収集した。1名の人事コンサルティング担当者、1名の社会保険労務士および研究班メンバーと日頃よりつながりのある企業の人事労務担当者5名からのコメントが収集された。一部、マイナーな改訂の必要性を指摘するコメントもあったが、大半がマニュアルの内容の妥当性を支援する内容であった。

【考察】作成されたマニュアルは対策の実施を強く求めるものではなく、企業内でがん就労者を支援しようとする人が困ったときのヒントとしてひも解くことができる内容として作成された。本マニュアルが利用され、がん就労者が職場内で支援を得て、仕事と治療等を両立できることに繋がる事が期待される。

研究協力者

- 柴田 喜幸 (産業医科大学産業医実務研修センター准教授)
立石 清一郎 (産業医科大学産業医実務研修センター助教)
田中 宣仁 (パナソニック㈱エコソリューションズ社 東京汐留ビル健康管理室)
古屋 佑子 (産業医科大学産業医実務研修センター修練医)
小笠原 隆将 (産業医科大学産業医実務研修センター修練医)
高橋 都 (獨協医科大学 公衆衛生学講座准教授・本研究主任研究者)

A. 研究目的

我が国には、がん罹患した就労者(以下、がん就労者)をサポートする事業場側の支援力を向上させるためのマニュアルは存在していない。復職のための指針や健康づくり計画等で先行しているメンタルヘルス対策の分野であっても、病気を抱えて働く従業員の就労を支援するための「事業所で明文化されたルールを備えている」企業は 21.6%しかなく【1】、がん就労においてはそれ以下であることが想定される。そのため、事例発生ごとに、個別の対応を余儀なくされていることが予想される。

がん就労者の就業を支援する際、事業場内での関係者のうち、職場に(上司・同僚)、人事労務担当者、事業者はそれぞれ違う役割があり、事例発生した際の対応力を強化するためには、役割ごとに必要な技術・態度などを示したマニュアルが有効と考えられた。そこで、本研究では、事業場向けのマニュアルの作成を行ったが、特に人事労務担当者及び事業者向けのマニュアルの作成について報告する。

B. 研究方法

がん就労者の就労支援にかかわった

ことのある産業医 5 名(修練中のものを含む)、産業看護職 8 名、教授設計学専攻者 1 名、がん就労研究者(医師)1 名が参加し、作業は産業医を中心としたグループと産業看護職を中心としたグループに分かれて作成に当たった。産業医グループは企業内で実際の支援や手順の作成等で人事労務担当者として協働することが多いため、人事労務担当者向け及び事業者向けの章を担当することとした。また、がん就労者の近い位置で対応する産業看護職のグループが同僚・上司向けの章を担当することにした。

その後、両グループの分担部分を合わせて議論のたたき台(α 版)とし、1泊2日の合宿形式の編集会議を開催して内容や形式の調整を行った。

そこで合意された事項は、

- ① 事業場の事業内容や規模で対応できることに差異があること
- ② ユーザー側の使用イメージとして、従業員にがん患者が出てからはじめてマニュアルを見て対応することを想定し、必要な情報を検索できるツールを作成すること
- ③ マニュアルを手にしたときにハードルが高すぎると思わせないことであり、特に、記載された内容をすべ

てこなすことを前提とせず、記載されている内容から「自分たちにできる」支援内容を選ぶことのできるような内容のマニュアルとする方針を確認した。

その他の詳細事項を含めて合意事項を各グループに持ち帰って修正を施し、2 回目の編集会議を行い、再度チェックリスト、解説、コラム等のフォーマットの統一などを修正し、β 版を完成させた。また、序章を研究代表者が担当した。

以上の作成のプロセスを図表 1 に示す。

C. 研究結果

α 版作成時の目次は、

1. 職場としての方針の明確化
 2. 風土づくり
 3. 休業・休職時の情報集約
 4. 有病者就業支援マニュアルの策定について
 5. 安心して休める制度
 6. 事業者向けのがん予防の話題
- であった(全 18 ページ)。合宿形式の編集会議によって、
- ① 人事向けのメッセージと事業者向けのメッセージは分けたほうが分かりやすい、
 - ② より優先順位の高い人事向けのメッセージを先に記載すべき
 - ③ マニュアル整備において社内標準を示したうえで対応にあたることが重要であることを示すために、ルール化のページを最初に記載
 - ④ 休んだ際に従業員が社内でどのような手続きを踏むことが必要か示すこ

とが重要

- ⑤ どのページからでも読めるような工夫が必要

などの基本を確認し、各章に「章の見方」という章ごとの使い方の解説を作成することにした。

そこで、産業医グループが担当する人事向けおよび事業者向けの章の改訂を行った。人事向けマニュアルの目次として、

1. 社内規則・規定・手順の確認・見直し
2. 緊急事態への対応・ルール化
3. 休業・休職者情報の取得とプライバシーへの配慮
4. 事例発生時のがん就労者への説明事項
5. 人事としての就業配慮へのかかわり方
6. 社内外の連携、が挙がり、とし、事業者向けの章の目次として

1. 職場としての方針の明確化
 2. 風土づくり
 3. 体制づくり
- を掲げ、総ページ数は 49 ページになった。

産業医チームおよび産業看護職チームが担当したマニュアルを研究班会議の際に持ち寄って、最終確認を行い

- ① 章・節・項の 3 層構造とし、節または項にサマリー(≒アクションプラン)を作成し、解説を加える
- ② 難解な節・項に関しては事例などを用いたコラムで理解を含める
- ③ 図表は巻末に検索しやすいように記載する

という最終フォーマットを確認して、産業医グループが担当する人事労務向け(第2章)と事業者向け(第3章)を修正し、成果発表シンポジウムに合わせてB版を作成した。

B版マニュアルは、研究班成果発表シンポジウム後に一定期間にわたり公開してパブリックコメントを収集した。1名の人事コンサルティング担当者、1名の社会保険労務士および研究班メンバーと日頃よりつながりのある企業の人事労務担当者5名からのコメントが収集された。一部、マイナーな改訂の必要性を指摘するコメントもあったが、大半がマニュアルの内容の妥当性を支援する内容であった。得られたコメントの抜粋を図表2に示す。最終的に人事労務向け(第2章)と事業者向け(第3章)は55ページに及ぶ内容になった(別添1)。

D. 考察

作成されたマニュアルは対策の実施を強く求めるものではなく、企業内でがん就労者を支援しようとする人が困ったときに、ヒントとしてひも解くことができる内容として作成された。本マニュアルが、利用され、がん就労者が職場内で支援を得て、仕事と治療等を両立できることに繋がるのが期待される。

今後は、マニュアルの使用状況の情報を収集して、マニュアルの見直しを行い、完成度を高めていくことが必要になると思われる。

E. 結論

産業医グループと産業看護職グルー

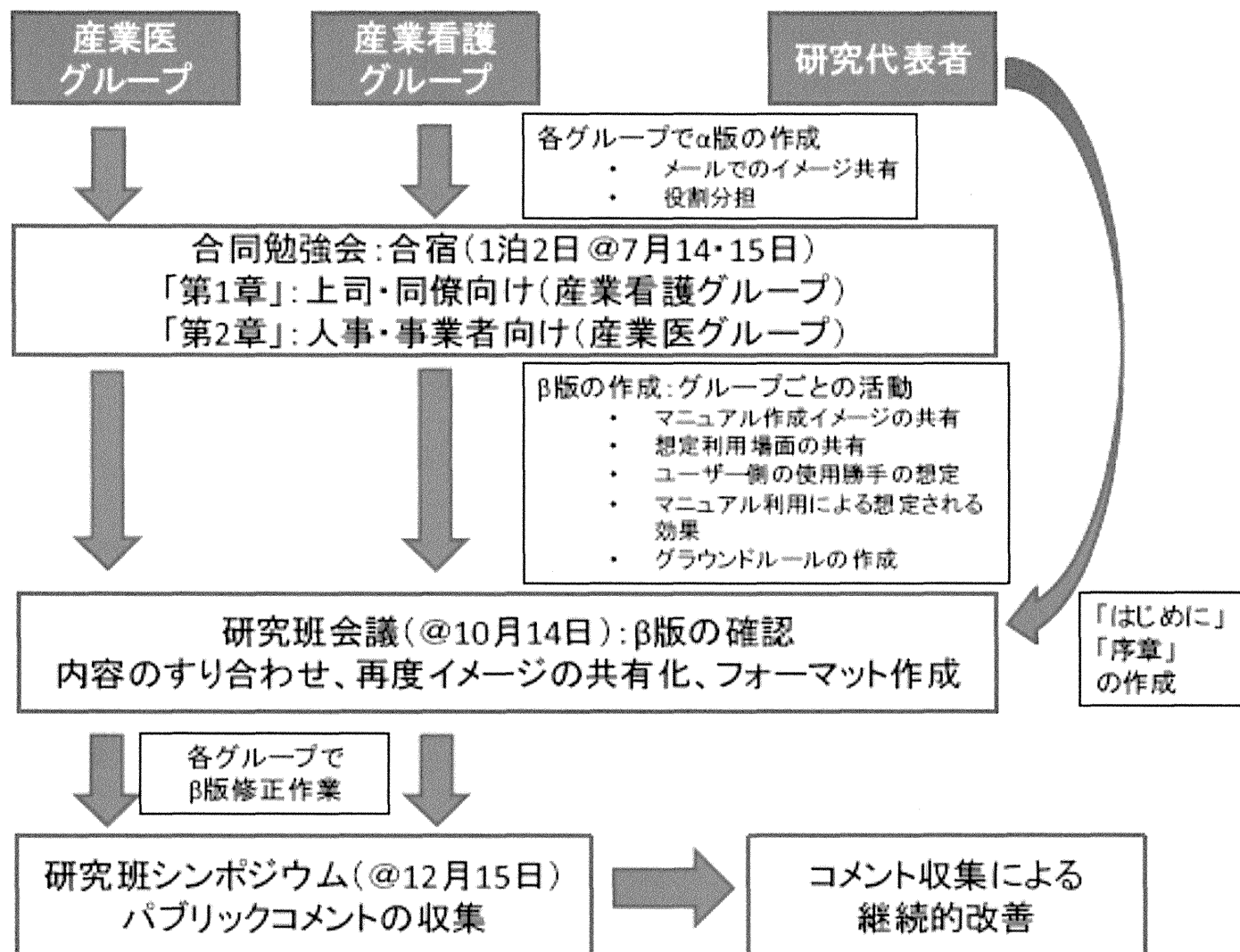
プが合同で、事業所向けがん就労支援マニュアルを作成した。その作成意図と作成プロセスについて報告した。

G. 研究発表

- 1) 小笠原隆将他、企業で活用できる『がんと就労』支援マニュアル(第2報・人事・経営者に期待すること)、第86回日本産業衛生学会、愛媛(2013, 予定)
- 2) 田中宣仁他、嘱託産業医向けがん就労復職支援ガイドブックの開発、第86回日本産業衛生学会、愛媛(2013, 予定)
- 3) 立石清一郎他、ケースメソッド教授法を用いた「がん患者の至的な就業支援」のための産業医研修、第86回日本産業衛生学会、愛媛(2013, 予定)

H. 参考文献

- 1) 厚生労働省、労働衛生基本調査。
http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/49-22_4.pdf



図表1 マニュアル作成プロセス

図表1 マニュアル作成プロセス

図表2 コメント集

《キャリアカウンセラー(A)》

- とても分かりやすい。特に、現時点に必要なことをすぐに見つけ出す仕組みが秀逸。
- たたき台としてメンタルヘルス・マネジメントの指針があると思われる。メンタルの問題はかなり現場でも切実な問題で具体化した対策も定められているが、実際の支援では捉えどころが難しいせいとかどこか腫れ物に触るようなところもある。同様のイメージを持たれることで理解を遠ざけることもあるので、こうした取り組みで事業所として得られるメリットなどを最初に打ち出していくことも気持ちの上でのハードルを下げる効果があるように思う。具体的には「はじめに」で書いてある文章をプレゼン資料のような啓発的な明るいものに膨らませていくのはどうか。
- 職場のマニュアルと併せて、がん患者本人が自分の状況や要望を書き取って提出できる手帳のようなツールがあると、配慮が必要なポイントを簡潔に伝えられると思う。両者が話し合うたたき台にもなりそう。

《社会保険労務士(B)》

- 特にツッコミどころなどは無かったと思います。全体的に「規模が大きくて社内体制がきちんとしている会社向け」のマニュアルだなあ(中小零細企業には難しいかなあ)、という印象を受けました。

《ゴム製造業人事(C)》

- どの企業にとってもがん就労者との関わりは避けて通れない身近な課題であり、働きやすい職場環境の推進は、単に従業員のためというのではなく、経営の視点で見ても持続的な企業発展に必要な不可欠です。こうした認識の下に、社内の対応についてあらかじめ準備しておくことは大変重要なことです。また実際に事象が発生した場合についても混乱せずに最適の対応が望まれます。そのための支援マニュアルは、企業にとって大変有益なものと言えます。当該支援マニュアルは、全体的にとってもわかりやすく、誰が何をどの時点でどうやるべきか具体的に示されており実践に移しやすいと思います。特に現場と乖離しているところはないと思われます。本人、職場、人事、安全衛生スタッフのそれぞれがお互いを信頼し協力関係を築いて、各々の役割を果たすことが大事であるとマニュアルを読んで改めて思いました。
- 産業保健スタッフの役割をもう少し強調してもいいと思います。主治医は必ずしも職場環境をよく把握しているとは限らないので、より適切な対応を考える上で産業保険スタッフ(産業医)からの意見は重要だと思います。
- 人事にはもっとリーダーシップを発揮する場と記載してはどうでしょうか？ 人事は、職場のサポーターとして積極的な支援をすべきで、職場も人事を信頼して情報を共有したい。
- コラムの内容について、例としては分かり易いものの文面からは、残業を推奨しているように受け取れます。
- 残業できないケースは、他にも家庭的責任を有する社員(育児や介護)にも当てはまり、今はワークライフバランスも重要視されています。更に恒常的な残業は健康を害することにもなるので、例としては、残業だけでなく他の配慮も併記して、残業だけを強調しないほうが好ましいのではないかと考えます。

《航空会社人事労務担当者(C)》

- ガンの場合、本人を通じて主治医に尋ねるのは難しいと思われれます。初期のガンならともかく、進行が進んでいる場合は特に本人にも本当のことは言わないことが多いのでは。また、ガン患者である社員には会社側も本人には聞き辛いです。ご家族を通じての方が多いと思いますが、個人情報保護上問題でしょうか。

《サービス系人事労務担当者(D)》

- 『がん就労者』支援マニュアル。となっていますが、先生もおっしゃっていた通り、メンタルも含めた、『勤務制限措置』のある就労者への支援マニュアルであり、総じて参考になるものだと思います。いずれ、『がん』、『メンタル』といった個別事由により異なる支援の在り方と、『勤務制限措置』全般に対する支援の在り方に書き分けたものへの進化してゆくのだらうと期待します。

《サービス系人事労務担当者(E)》

- 上司がキーマンになることは重要ではあるが、必要に応じて人事や産業保健スタッフを利用する...というレベルだと上司の負担が大きいのではないかと感じます。上司の更に上司にも相談する、人事にも早い時点で共有し、一人で抱えずに『チーム』で対応するということを徹底した方が良いだろうと思います。また、大きな基本の流れや役割分担をもう少し図式化して最初に提示するなどしないと、全部読まないといけないし、読んでも全容が見えない...となりそうな印象を受けました。
- 表のグレーのところに対応必要なところ...となっているのがパッと見とでも分かりにくいです。むしろ対応不要なところには斜線を引くなどの方がわかりやすい気がします。
- 緊急対応が必要な状況になったときに、救急車を呼ぶのと並行して家族に連絡することを入れておかないと目の前の体調悪化者に特化するあまり家族への連絡が遅れるかもしれません。
- 傷病手当金の支給期間が18か月という書き方は、途中で出勤してもとにかく18か月休めばその分丸々もらえるという印象を受けます。実際には、支給を開始した日から数えて1年6か月となるので、その間ずっと休めば18か月ですが一か月休んでその後一年働いてまた休んで...という人の支給は7か月となるということですよ？ここを誤解してトラブルになるケースを複数見ているので書き方には注意が必要と考えます。また、健保側で審査が行われることも書いた方が良いのでは？と思いました。

《パン製造人事労務担当者(F)》

- ひとつひとつの項目は丁寧に、わかりやすく書かれてあり、よいと思います。「？」と感じる部分はなく、むしろ親切すぎる？かもしれません。ポイントもわかりやすくメリハリがついていると感じます。反面、詳しくすぎて、ボリュームが気になります。少し細分化したほうが、使いやすいと感じます。
- もう少し、現在の世情を反映した対応も紹介して頂けるとありがたいです。独身者の家族への連絡、がんとは別の病気やけがも同時にした場合など。
- 内容が全体的に都会のオフィス街に勤務する正社員を想定している印象を受けました。「ラッシュによる消耗を避けるための時差出勤」などの記載もあったほうがよい。

企業(上司・同僚、人事労務、事業主)のための

「がん就労者」 支援マニュアル

厚生労働科学研究費補助金がん臨床研究事業

(H22- がん臨床 - 一般 - 008)

「働くがん患者と家族に向けた包括的就業支援システムの構築に関する研究」班

(主任研究者 高橋 都)

目次

はじめに	……1
このマニュアルの見方	……4

序章

1. がん就労者が職場で直面する問題	……5
2. 事業所側が苦勞すること	……6
3. 就労問題はどのような要因に左右されるか ～ 個別性の高さ	……7
4. 働く能力と意欲のある従業員の活用がもたらすもの	……7

第1章 治療と就労の両立に向けた、 職場における具体的な対応方法・ヒント － 上司・同僚にできること －

〈この章のねらいと使い方〉	……9
〈治療経過に沿った対応〉	
1. がん診断後（就業治療中を含む）	……15
2. 休職中（休職直前を含む）	……20
3. 復職期	……24
4. 復職後	……28
5. 日頃からの取り組み	……33
〈すべての経過に共通する対応〉	
6. 個人情報の取り扱い	……37
7. 外部医療機関との連携	……41
8. 職場の環境整備	……43
9. 体調不良時の対応への準備	……45
10. 家族等との連携	……46

第2章 円滑に対応するための職場づくり － 人事労務にできること －

〈この章のねらいと使い方〉	……49
1. 社内規則・規定・手順の確認・見直し	……53

1-A	がん就労者の復職や就業継続を支援するための手順	……53
1-B	がん就労者が求める社内規則・規定	……59
1-C	教育研修	……61
2.	緊急事態への対応・ルール化	……63
3.	休業・休職者情報の取得とプライバシーへの配慮	……66
4.	事例発生時のがん就労者への説明事項	……68
4-A	雇用の確保	……68
4-B	業務の引き継ぎ	……69
4-C	金銭的な問題	……70
4-D	相談できる機関	……72
5.	人事としての就業配慮へのかかわり方	……74
5-A	就業配慮とは	……74
5-B	働く上での障がいについて	……76
5-C	就業配慮を行う際の実務的な手続き	……79
5-D	職場（上司・同僚）へのアドバイス	……81
5-E	本人に対するアドバイス	……83
5-F	困難に対して行う具体的な配慮の例	……84
5-G	情報管理の注意点	……87
6.	社内外の連携	……88
6-A	社内連携	……88
6-B	社外関係	……89
6-C	家族との連携	……90

第3章 がん就労者の就労を 支援するために必要な事業者の役割 － 事業主にできること －

1.	職場としての方針の明確化	……91
2.	風土づくり	……93
3.	体制づくり	……94
3-A	役割、手順や制度の見直し	……94
3-B	休業・休職などの情報共有の仕組み	……96
3-C	産業保健スタッフの確保	……98

ポイントチェック ……99

Index ……102

厚生労働科学研究費補助金(がんと臨床研究事業)

分担研究報告書

乳がん「医療－職域連携ツール」(通称:乳がん連携手帳)の開発について

研究分担者 産業医科大学産業生態科学研究所教授・産業医実務研修センター長
森 晃爾

研究要旨

【目的】

がんに罹患した労働者(がん就労者)が治療と仕事を両立して就労を継続するためには、医療機関、職場、家庭などにおいてがん就労者をさまざまな形で支援することが必要である。同時に、がん就労者本人が就労継続に対する意欲をもち、治療状況を職場に伝え、一方で就労状況を医療側に伝えることも、職場および医療において適切な支援を得るためには重要である。その際、適切な情報が共有されるためには、職場(産業医を含む)から医療、医療から職場への情報の受け渡しのためのツールを用いることが有効と考えられる。そこで、もともと就業世代で罹患者数が多いと考えられる乳がんについて、「乳がん医療－職域連携ツール」(以下、連携手帳)の作成を目指した。

【方法】

分担研究を担当するメンバーで検討を繰り返したのち、研究班全体の意見や臨床家の意見を参考にして、ドラフト版を作成した。第 85 回日本産業衛生学会の場で発表し、産業保健専門職からの意見を収集した。さらに乳がん診療の専門家の意見を聴取し、その上で、連携ツールを完成させた。

【結果】

ハンドブック形式の手帳部分と乳がんの治療方法や治療による副作用の情報を含めた解説本の 2 部構成の資料が作成された。

【考察】

本連携手帳は個々の支援力向上だけでは埋まらない職場・医療独自の見方を尊重しながら情報を共有し、情報不足から発生する職場内で不適切な対応が行われないうに有効活用されることが期待される。現時点では、実際の利用を行っていないため、今後がん専門医の協力を得て、利用における課題や有効性の検討を行っていく予定である。

研究協力者

立石 清一郎 (産業医科大学産業医実務研修センター助教)

平岡 晃 (西日本産業衛生会)

古屋 佑子 (産業医科大学産業医実務研修センター修練医)

柴田 善幸 (産業医科大学産業医実務研修センター准教授)