

自営に踏み切った	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用を他人に頼らず、自営の準備を進めた（資格取得・簿記・ホームページづくりなど） ・失業中、就職活動をしないでいよいよ職業訓練校へ通った
4. 仕事の意味をとらえなおした	
仕事の意味をとらえなおした	<ul style="list-style-type: none"> ・自分の可能性や夢を長期的な視点で考えるようにした ・評価や昇進を考えないようにした
5. 働き方を工夫した	
スケジュール調整をした	<ul style="list-style-type: none"> ・前倒しで仕事を進めるなど、仕事のスケジュールを調整している ・自営業を縮小した。打ち合わせは治療日から外した ・免疫力が低下する時期は仕事内容を調整した（外で人と接する業務を外し、個室でデスクワークの仕事にした） ・公務外出時は30分余裕を持って行動した
時短・フレックス・リハビリ出勤・勤務日減少・在宅ワークなどに変更した	<ul style="list-style-type: none"> ・通院をフレックス扱いにしてもらった ・疲労をためないように時短申請をして、その分の給与は返上した ・在宅ワークをした（会社の理解あつてのこと）
同僚の協力をあおいだ	<ul style="list-style-type: none"> ・休むときは事前に仕事を分担してもらい、業務停滞を防いだ ・休業中の自分の担当業務は文書化して引き継いだ
職場の状況を継続的に確認した	<ul style="list-style-type: none"> ・入院中もメールや電話で情報を確認した
仕事の遅れを休日にカバーした	<ul style="list-style-type: none"> ・残業と休日に仕事の遅れをカバーした
通勤の工夫をした	<ul style="list-style-type: none"> ・始発電車の利用と定時の退社で体調管理した
6. 通院スケジュールを工夫した	
仕事に影響が出ない治療日・受診時間を選んだ	<ul style="list-style-type: none"> ・放射線治療は早朝に受け、仕事に間に合わせた ・手術は仕事に支障をきたさない時期にした（休日、長期休暇、大型連休を利用） ・土日の休みと金曜日の有給休暇を使い、化学療法を受けられるサイクルにした ・外来化学療法で、副作用の強い日は会社の休日に当たるように投与日を調整してもらった。 ・治療後（5日入院、6クール）、体調のいい期間を有効活用できるように仕事のスケジュールを調整した ・診察・検査、複数科の受診は同じ日にしてもらった
仕事に影響が出にくいスケジュールが組める病院や医師を選択した（転院も含む）	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事を続けるため、化学療法を外来で受けられる病院へ転院した ・職場に近い病院で化学療法を受けられるようにした ・後遺症・合併症の治療は、近隣で夜間または土日に受診できる医師を選択した

7. 職場関係者への状況説明、コミュニケーションの工夫	
病気・治療・副作用・通院頻度・ほしい配慮などを説明した	<ul style="list-style-type: none"> ・上司や同僚に、体調によって出来ない事や通院頻度をきちんと説明した ・職場に情報（副作用、治療期間、検査結果）の開示をして理解を求めた ・治療しながら勤務する上で、予想される状況の説明と対応策を示し、協力を依頼した
定期的な上司に報告・継続的にアピールした	<ul style="list-style-type: none"> ・健常人は病状理解できないのだから、自分の状態を周囲に言い続けた
職場に理解者をつくった	<ul style="list-style-type: none"> ・職場に少数でも理解者をつくった（聞いてもらえる環境は救いとなる）
職場の啓発を心がけた	<ul style="list-style-type: none"> ・話しやすい雰囲気にして、病気や治療についての情報を伝えた
あえて公表しなかった（そのほうが楽だから）	<ul style="list-style-type: none"> ・同僚には、がんとは違う理由で休んでいると上司から説明してもらった（精神的に楽） ・現在の派遣先上司にはぼかして伝え、他の人たちには明かしていない。意外につっこまれない。
やる気みせた、「普通」をアピールした	<ul style="list-style-type: none"> ・元気に仕事ができることを職場にアピールした ・転勤や応援にも志願して行き、他のスタッフと同等以上に仕事をした ・仕事を休むのは入院の時のみと決めて、体調が優れない時でもあらかじめ処方して貰った薬を飲んで対処した
カバーしてくれる同僚とのコミュニケーションを大切にした	<ul style="list-style-type: none"> ・同僚が苦手な仕事などを進んで引き受け、周囲と溶け込むようにした（負担をかけている同僚への配慮）
無給で仕事をした	<ul style="list-style-type: none"> ・同僚や部下に遠慮なく通院するために、リハビリ勤務や通院時間は早退・遅刻・自己休暇扱いとして、その時間分は無給とした ・サービス残業で仕事の穴埋めをした（同僚への配慮としても）
8. 家族の収入に頼った	
配偶者・親から経済的支援を受けた	<ul style="list-style-type: none"> ・配偶者の経済的支援で生活した ・ほかの家族からの金銭的な援助などは不可欠だった
9. 新規就職活動時の工夫	
	<ul style="list-style-type: none"> ・既往歴や健康欄のない履歴書を使って就職活動した
10. その他	
工夫する余地がなかった	<ul style="list-style-type: none"> ・工夫の仕方もわからなかった（両立は無理という会社の思い込みが強かった）

③ 働くことに関連して知りたいこと

知りたいこととしては、採用時や継続就労時に病名を公表することが得策なのかどうか、公表しない場合にはどのような不利益が生じる可能性があるか、という質問が多く寄せられました。さらに、仕事に関する相談先や情報収集方法、さまざまな支援制度の情報も求められていました。

他の人の工夫を知りたいという声もありました。それについては自由記述②「治療と就労の両立に向けて実践した工夫」がヒントになるでしょう。

働くことに関連して知りたいこと	
カテゴリー	具体的内容や記載例
1. 病名を公表するかどうか	
採用時の病歴開示の是非・開示時期	<ul style="list-style-type: none"> ・履歴書や採用面接時に病歴をどこまで開示すればよいか ・採用時に治療中の場合、いつどのように話せばいいのか ・治療歴について話さなければいけないのか ・病名開示は採用に影響するのか
就労後の病名公表の是非	<ul style="list-style-type: none"> ・病名・治療歴を会社でどこまで話すのがよいか ・病名公表のメリット、デメリット ・職場の健康診断時にがん罹患歴を既往歴欄に書く必要があるか ・顧客先に病名を伝える必要があるか ・治療中でも会社に病名を開示しない選択はあり得るのか ・採用決定後に病名がわかると取り消されることはあるか ・何年経てば病歴を公表しなくてもいいのか
がんの病歴が就労に及ぼす影響	<ul style="list-style-type: none"> ・社内で相談すると昇進や仕事内容に影響があるか ・後日治療歴が判明したら解雇の理由になるか
病状や治療内容を社内で報告すべき相手と伝え方	<ul style="list-style-type: none"> ・直接の上司には病歴を話しておくべきか ・理解を得る為に同僚に公表するケースはあるか ・異動・転勤・上司交代・派遣先変更時、治療歴を話すべきか ・体調不良時にはどのように伝えればいいのか ・病状・治療内容の変更について報告義務はあるのか
2. 病名を公表しないことによる問題と対処方法	
病名を公表しないことに伴う問題	<ul style="list-style-type: none"> ・病歴を隠して採用された人は健康診断や社員旅行のときにどう対処しているか ・がん病歴を隠すことは、ストレスになり再発を誘発するのでは？ ・病気をなぜ隠さなければならないのか

3. 相談先	
就労に関する相談先	<ul style="list-style-type: none"> ・就労に関する相談窓口が知りたい ・社内には相談できる人がいないが、体調不良（倦怠感）で仕事ができないとき、どこかに相談先はあるのか
法律に関する相談先	<ul style="list-style-type: none"> ・私傷病休暇や労働関係法などの法律に関する知識を増やしたい ・法律に関する相談先について知りたい ・病状悪化・休職による収入問題に関する相談先はどこか
産業医の役割とそれに代わる相談先	<ul style="list-style-type: none"> ・産業医とは何をしてくれる人か ・産業医や産業保健師は、就労支援や生活の相談に乗ってくれるか ・産業医がいない場合は、誰に相談すればいいのか
がん患者専門の相談先	<ul style="list-style-type: none"> ・がん患者専門の公的相談機関はあるか
4. 情報収集方法	
就労と治療の両立を可能にするための情報収集方法	<ul style="list-style-type: none"> ・がん治療と就労に関する情報はどこで得られるか ・治療を就労時間外で行ってくれる病院を調べる方法
5. 支援制度の有無	
就労支援制度	<ul style="list-style-type: none"> ・がん患者が優遇される就労支援制度はあるか ・がん患者のための就労支援や職業訓練はあるか ・がん患者のリハビリ出勤制度はあるのか ・時短勤務でも正社員として働けるのか ・病気を理由に働き方を変えられるか（異動を断る・時短申請など） ・治療の際、どの程度会社を休めるか ・傷病手当金の受給期間と条件は何か
後遺症に関する助成制度	<ul style="list-style-type: none"> ・治療後の後遺症に対して、障害者認定はされるのか（リンパ浮腫、ダンピング症候群など）
母子家庭・子育て支援制度	<ul style="list-style-type: none"> ・母子家庭や子育て世代への支援制度はあるか
助成金・その他の制度	<ul style="list-style-type: none"> ・先進医療費が高額の場合、対処方法はあるか ・高額療養費だけでなく、助成金や保険料軽減制度があるか ・副作用による脱毛時にかつら購入のための補助金制度はあるか ・失業給付金受給期間中に再就職が不可能な場合の対処方法は？
6. 企業の意識	
がんと就労に関する企業の意識	<ul style="list-style-type: none"> ・がん患者の就労を企業はどう考えているのか ・がん患者でも採用受け入れ可能な企業名を公開する制度はないか

7. 治療後の職場復帰・再就職・生活	
治療後の就職活動や職種	<ul style="list-style-type: none"> ・ 診断後、失業した人達の求職活動や生活について知りたい ・ 年齢や病気の壁があるが、就職先はどのように探すのか ・ 元の職種や待遇を維持できた方は、どのような工夫をされたのか (成功例が知りたい) ・ 転職した方はどんな職種を選択したのか
治療後の体力回復時期	<ul style="list-style-type: none"> ・ 手術後・抗がん剤治療後の体力回復時期を知りたい (就労可能か)
生活上の一般的な注意点	<ul style="list-style-type: none"> ・ 一般的にがん患者が気を付けるべき生活習慣について知りたい
8. 保険・障害年金	
保険	<ul style="list-style-type: none"> ・ がん既往歴があっても加入できる保険の情報がほしい ・ 保険に代わるリスクヘッジ手段はないのか
年金	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害年金の受給要件について知りたい ・ 退職後、年金だけで生活できるのか
9. その他	
他のサバイバーが抱えている不安	<ul style="list-style-type: none"> ・ どのような不安を抱え、対処しているか (昇格、異動、就労意欲低下等)

3. 今後に向けて

今回の調査では、ご本人とご家族それぞれのご意見をうかがいました。アンケートの数字に加えて、自由記述の記載からは回答者おひとりおひとりの具体的な体験が浮かび上がってきます。

がん治療と就労の両立に関しては多岐にわたる問題があり、回答者の方々は実にさまざまな工夫をしていました。知りたいことや、知っておきたかったことも数多く挙げられました。周囲への公表を含む病気との向き合い方は人それぞれですが、ほかの体験者の工夫や考え方は、私たちに大きなヒントを与えてくれると思います。

研究班では今後、調査データをさらに詳しく分析し、国内外の学会や学術誌で発表していく予定です。また、特に自由記述の内容をもとにして、治療と就労の両立に役立つQ&A集や資料集などを作成してまいります。それらの資料や論文に関する情報は、適宜研究班ホームページで公開いたします。

みなさまのご体験を、ぜひ「がんになっても安心して暮らせる社会の構築」に向けて生かしていきたいと存じます。

調査へのご協力に、あらためて深く御礼申し上げます。

研究チーム一同

本報告書の内容は中間解析の結果であり、今後、解析が進むにつれて数値が変わる可能性があることを御了承ください。

禁無断転載

発行日 平成 24 年 8 月 1 日

【問い合わせ先（ご連絡はできるだけメールか FAX でお願いいたします）】

獨協医科大学公衆衛生学講座（担当：高橋 都）

〒321-0293 栃木県下都賀郡壬生町北小林 880 番地

Tel : 0282-87-2133 Fax : 0282-86-2935

E-mail : miyakot@dokkyomed.ac.jp

201221007B (別冊 3/6)

診断されたらはじめに見る
がんと仕事のQ&A

～がんサバイバーの就労体験に学ぶ～

厚生労働科学研究費補助金がん臨床研究事業

「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」

(H22-一般-008)

はじめに

このQ & A集を手にとってくださり、ありがとうございます。

がんの診断を受けても、毎日の暮らしが止まるわけではありません。診断を受け止め、治療の選択を考えていく忙しい時期に、多くの方は仕事の引き継ぎやささまざまな生活のだんまりにも直面します。治療がある程度一段落した後も、職場復帰や経済問題などについて、悩む方は少なくありません。

この冊子は、厚生労働省の「がんと就労」研究班（高橋班）が平成23年度に実施した「治療と就労の両立に関するアンケート調査」*1をもとにしてつくられました。アンケート調査では多くの方が自由記述欄に体験談を寄せてくださり、働く場面で「直面した問題」「実践した工夫」「知りたかった情報」についてさまざまな声が集まりました。それらの声からクエスチョンをたて、体験者や専門家の意見をもとにアンサーを作成してまとめたのが、この冊子です。また、アンケート回答者のうち、追加取材にご協力くださった方々の体験談コラムと、これから仕事と向き合うあなたに贈るアドバイス（言葉の花束）も収載しています。

仕事の仕方や価値観は、本当に人それぞれです。本冊子が、ご自分らしい働き方、生き方を見つけるうえで、何らかのヒントになれば幸いです。

厚生労働科学研究費補助金がん臨床研究事業

「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」

(H22-一般-008)

研究代表者 **高橋 都**

患者作業部会 **内田スミス あゆみ**

鈴木信行

山田裕一

渡邊芳子

*1 「治療と就労の両立に関するアンケート調査」結果報告書
2012年8月（研究班ホームページからダウンロード可能）
<http://www.cancer-work.jp/>

診断されたらはじめに見る がんと仕事のQ&A
～がんサバイバーの就労体験に学ぶ～

はじめに ……3

1章 仕事とがん公表 ……5

2章 働き方の問題 ……21

入院前の不安 ……22

人間関係 ……27

職場環境 ……35

相談先 ……40

体調／副作用 ……45

やりがい ……57

3章 お金と健康保険 ……61

4章 家事や子育て ……73

アドバイスの花束 ……76

資料編 ……78

索引 ……80

1章_仕事とがん公表



がんと診断されたことを会社に報告したら解雇されてしまいました。不当解雇ではないでしょうか。相談窓口はありませんか。



正社員
非正規
雇用者

労働契約法および労働基準法では、労働者を解雇するには合理的な理由と解雇予告の手続きが必要であると定めています。まず、会社の人事・労務部署に解雇理由を確認しましょう。また、就業規則の解雇規定において、解雇理由が具体的に明記されているか、そしてご自分がそれにあてはまるかを確認しましょう。会社は、解雇した人から請求された場合には、解雇理由を書面で交付しなければならないとされています（労働基準法22条）。

解雇予告は少なくとも30日前までに行うことなどが義務付けられていますから、解雇のタイミングも確認しましょう。

不当解雇の可能性があると思われるのであれば、お住まいの地域にある都道府県労働局の総合労働相談コーナーや労働組合が相談にのってくれます。



病状の変化により突然会社に退職の申し出をせざるをえなかった場合、退職金のことで不利になることはありますか。



まずは本当に退職という申し出がご自身にとって最適なのか、家族と一緒によく検討してください。退職金等の規定は会社ごとに異なりますから、不利になるかどうかは会社によって違います。できるだけ不利にならないよう、会社の退職金制度を確認しましょう。



正社員
非正規
雇用者

column
1

「早まって辞めるな」と言ってくれた知り合い

子宮肉腫という希少がんになったとき、職場（福祉施設）に迷惑がかかるのではないかと、子どもとじっくり付き合うほうがいいのではないかと弱気になりました。そこで相談にのってくれたのは、子宮がんだった職場の先輩のご主人でした。治療・入院の前にお会いして、「このまま仕事を続けられるのか、続けてよいものだろうか…」とかがったとき、「仕事を辞める必要はないし、辞めるのはいつでもできる。かえって治療に向かう意欲になるし、気がまぎれる」と励ましてくれました。

<女性 診断時42歳 子宮肉腫 正社員>

Q
3

病名を公表したら、あからさまに退職をすすめられました。法律的に問題はないのでしょうか。

A
3



退職や転籍のように、本人の身分が変更になる人事措置については、就業規則などに記された制度に基づかない場合には、当事者が「同意」していることが必要になります。現在の職務を十分に遂行できる状態であるのに、会社があなたに退職をすすめたとしたら、適当な措置とは言えません。また、会社には病欠や休職の制度があるので、それを使いながら働くことは労働者として当然の権利のほうです。なぜ退職をすすめるのか、その理由を会社側に確認してください。会社側は医学的事実とは異なる誤った認識に基づき、がんと診断されたあなたを「戦力外」とみなしたのかもしれませんが。

今後の治療のスケジュールや体力回復の見通しなどについて、主治医から詳しい情報を得て、それを会社側に伝え、今後の仕事と治療の両立についてしっかり話をする機会をもちましょう。もし産業医や産業看護職が会社にいるなら、会社との話し合いに参加してもらおうとよいでしょう。

それでも会社が強固に退職をすすめたり、あなたが治療を継続したり、健康を確保していくうえで、とても困難な異動を命じられた場合には、都道府県労働局の総合労働相談コーナーなどの相談窓口にご相談してはどうでしょうか。無料で個別相談や解決援助サービスが受けられます。

Q
4

職場の人たちは、まだ「がんイコール死」というイメージをもっているようです。そうではないことをうまく伝える方法がありますか。

A
4



あなたが働く姿を見ることによって、徐々に、周囲のがんイメージは変化してくるのもしれません。

がんに対する人々のイメージを変えるのは大変なことです。特に、身近にがん経験者がいない人は、いまだに「がんイコール死」と思い込んでいることも少なくありません。ただ、そういう人の強い思い込みを、あなたのエネルギーを使って変えようとする必要はないのかもしれませんが。あなたの姿を見ていれば、がんになっても充実した暮らしが可能であることに、いずれ気づくことでしょう。

column
2

日本人のがんイメージ

現代の日本では、がんは必ずしも命にかかわる病気ではありません。最新のデータを見ると、完治の目安とされる5年生存率は全がん平均で約6割に達し、中には甲状腺がん、精巣がん、乳がんのように8～9割を超えるものもあります。がんは、今や長く付き合う慢性病なのです。また、日本人の約二人に一人は人生のいずれかの時点でがんと診断されますから、私たちにとってきわめて身近な病気でもあります。

しかし、一般市民の間では、まだまだ不治の病というイメージが根深いことも事実です。この研究班で実施した調査*では、「日本人の二人に一人ががんになる」と理解していたのは、一般市民対象者の1割未満。また、多くの種類のがんについて、対象者はその5年生存率を実際よりも低く見積もっていました。がんはまだ「治りにくい、まれな病気」と考えられているようです。

治療が一段落して社会復帰するとき、周囲の人の多くはがんに対して漠然とそんなイメージを抱いていることを覚えておかれるとよいかもしれません。復職のプロセスが誤った「がんイメージ」に振り回されぬよう、ご自分の正確な状況を関係者に理解してもらうことが重要になってきます。

*2011年実施。対象は2369名の一般市民。

<研究班 高橋 都>



がんになっても仕事を生きがいに頑張るつもりでしたが、退職勧告を受けました。生きる意味をどうやって探していけばよいでしょうか。



退職勧告には納得していますか？ もし職場関係者があなたの状況を正確に把握してくれていないと思うのであれば、主治医の力などを借りて、ご自分の状況を詳しく説明しましょう。それでも状況が変わらず、職場側の判断が不当だと思われるのであれば、都道府県労働局の総合労働相談コーナーなどで相談することもできます。

一方、退職勧告はやむを得ないと考えている場合、頭では納得していても、もうその職場で働けないという事実を受け止めるのは辛いことです。しかし、もし社会で働きたいと思うのなら、現在のあなたの状況で無理なく働ける就労条件の職場を見つけるチャンスにもなります。次の職場がすぐ見つかるとは限りませんし、転職による減収があるかもしれません。それでも、与えられた職場で自分を生かす道を工夫することはできます。将来、体調が戻ってきたとき、その状況に応じて、また働き方を修正することもできるでしょう。ご自分の仕事を少し長い目で考えてみるのもよいと思います。

場合によっては、働くことが現実的ではないケースもあるかもしれません。多くの場合、仕事は私たちに生きがいを与えてくれますが、果たして生きがいの源は仕事だけでしょうか。仕事中心の暮らしをしてきた方が、いきなり物の見方を変えるのは難しいかもしれませんが、私たちが生きる毎日の中には、仕事以外にもさまざまな「生きる意味」が隠れているのではないのでしょうか。



通院のため有給休暇を申請するとき、理由を聞かれることがあります。答えなくてはいけないのでしょうか。



有給休暇は労働者の権利ですから、本来、申請時に理由を伝える必要はありません。ただし、通院への理解や仕事上の配慮を職場から得たいと考える場合は、伝えたほうがよい場合もあるでしょう。また、上司としてはあなたとのコミュニケーションを大切にしたい、あるいは心配してくれているのかもしれないかもしれません。必ずしも細かく、あるいは正確に伝える必要はありませんが、大ざっぱでもいいので説明してあげると納得するかもしれません。



正社員
非正規
雇用者

column
3

病気の体験から得たこと

一日・一瞬を大切にする気持ちは同年代の一般の人には負けないと思っています。病気になって、家族、医療従事者、友人、そして社会保険など、多くの人に助けられ、支えられて生きてきました。だから、社会に有益な人間になりたいと思っています。資格試験を受験するときには、「落ちたらまた来年受ければい」ではなく、「来年は元気かどうかわからないから何とんでも今年受かりたい」という覚悟で挑んでいます。また、病気になったからこそ、日々の健康管理には一段と気を使っています。

<女性 診断時19歳 卵巣がん 正社員>



採用面接時にがんの病歴について話さなくてはいけないのでしょうか。病名や病状を伝える場合、工夫したほうがいい点がありますか。



正社員
非正規
雇用者
その他

自分から病歴を伝える必要はありません。もし、病歴を伝えることになったとしても、業務上配慮してほしいことに関連して、必要最低限で構いません。また、仕事の遂行能力と無関係なら、雇用側が応募者に過去の病歴について質問することは不適切です。就職活動で人事担当者がもっとも知りたいのは、その応募者が職務をこなす能力があるかどうかです。

ただ、提示されている職務内容に、自分のがん経験が関係する場合、すなわち通院のために休暇取得が多くなりそうな場合や、副作用で職務の一部がこなせそうもない場合などは、事前に告げておいたほうがよいでしょう。雇用側には従業員の安全と健康に配慮する義務があります。もし定期的な通院が必要だったり、職場環境や仕事のやり方について何らかの配慮が必要だったりするのであれば、なぜ、どのような配慮をしてほしいのか、前もって伝えておいたほうが、周囲の理解が得られて結果的に働きやすい環境になる場合もあります。もし配慮してほしいポイントがあるなら、それを伝えるとともに、働き手としてのあなたの能力や長所を最大限アピールしましょう。

また、就職活動は会社と応募者の「お見合い」のようなもので、相性にご縁があります。病歴を明らかにして就職活動がうまくいかなかったとしても、就労者としてのあなたの力を必要とする職場がほかにきっとあります。



面接時にかんの病歴を隠して採用された場合、あとで何か問題になることはありますか。



正社員
非正規
雇用者
その他

ないとは断言できません。問題になるかどうかは、隠したことを「就労に影響する重大な事実を偽った」と会社側が判断するかどうかによります。例えば、副作用で急激に身体が動かなくなるような病状がある場合、事務職としてはほぼ問題なく勤務できるくらいでしょうが、公共交通機関の運転手としては不適切とみなされるでしょう。「就労に影響する重大な事実を偽って入社した」と会社に判断されれば、最悪の場合、懲戒処分となる場合もあります。がんに限らないことですが、ここでも重要なのは、仕事を安全かつ確実にこなす能力があるかどうかです。

column
4

採用担当者が考える「がん既往歴」

採用担当が一番見るのは、応募者が会社に入社した場合に、いかに会社に貢献してくれるのかということです。現実問題として、仮に同じ能力の人と比べた場合には、がん既往歴がない方を採用する可能性はあると思います。採用担当者は最新の「がん治療」について知らないと思いますので、たとえ治療を受けていても、現在は業務遂行上の問題がないことをわかりやすく伝える必要はあると思います（よく言われるのが、中学生レベルが聞いてもわかる程度に簡潔に説明すること）。

また、がんや難病の既往歴がある方は、面接時に闘病時の苦勞を話される傾向が多いようですが、過去の自分史ではなく、今何ができて、それは会社に貢献できるといった主張をすることが重要だと思います。

資格については、誰でも取れるような資格をいくつも取るよりも、難易度の高い資格（例えば、簿記1級や社会保険労務士資格など）を取ったり、取得した資格に関する実務経験をアピールすることがよいと思います。

<一部上場企業 人事担当経験者>