

Q
78

仕事で疲れているうえに治療の副作用もあり、家事が負担です。家族にもっと家事を助けてもらいたいのですが、どうしたらよいでしょうか。

A
78



正社員
非正規
雇用者
自営業者
その他

まずは仕事の疲れや副作用の辛さをご家族に伝え、治療前と同じようには家事ができないことをわかってもらいましょう。分担できる家事を割り振るのもよいでしょう。食事、掃除、洗濯、育児など、負担になる家事はそれぞれのご家庭によります。今、あなたが抱えている家事をリスト化してご家族に見せるのも一案です。病気をきっかけにして、家事分担が進むご家庭は少なくありません。

Q
79

妻が入院中です。家族の食事の世話はどうすればよいでしょうか。

A
79



正社員
非正規
雇用者
自営業者
その他

食事に限らないことですが、家事負担は多くの方の悩みの種です。まず、親戚や友人など、頼める相手にはできるだけ頼みましょう。また、入院中という例外的な時期なのでから、コンビニエンスストアやスーパーの惣菜、あるいは食事の宅配サービスを利用するのも一案です。中には入院をきっかけにして夫や子どもの料理の腕があがったというケースもあり、入院中のお母さんには嬉しい副産物といえます。

アドバイスの花束

追加取材に応じてくださった方々からあなたへ、
アドバイスの花束を贈ります

病気のことを伝えるのは勇気のいることですし、相手の反応によっては傷つくこともあるかもしれません。でも、理解して受け入れてくれる職場もきっとあるはず。自信をもって頑張ってください。

病気は楽をして治すことはできません。「根性」＝「直そう」という強い意志は必要です。

自分の力を信じてください。
いいと思ったように、
いいと思ったことを。

人と比べないこと。
自分らしく生きることが
できれば、ヨシ！

会社の規則を読んでみよう！
意外と知らないことが多い。

「科学的知識」。自分の病気と治療方法について正確な知識をもつことは大切です。これからも新しい治療方法が出てくるでしょう。敵を客観的にとらえ、どのように対峙するのか、患者として何に気をつけなくてはいけないかを考えるということです。

仕事の仕方は、
人それぞれです。
あなたのスタイルでOK!

多くの人が、
物分りがよすぎるかも
しれません。
もっとジタバタして、
往生際が悪くても大丈夫。

生きてるだけで丸儲け。
仕事もできるとはありがたい。
働くことができ、
感謝しています。

入院中は発症した不運を恨んだこともありますが（今も時々思いますが……）、「転んでもただでは起きない」「役にたつ患者になろう」「退院したらいろいろなことをやろう」と考えるようにしました。無理矢理そう考えました。面白いもので、頭の中でそう唱えているうちに、本当にそういう気持ちになります。長い入院を余儀なくされたら、「少しでもよくなって退院するんだ」と考えて生活してください。

ブログやSNSなどを活用しましょう。いつでも気軽に弱音を吐ける同病のがん友がいると救われます。きっかけはバーチャルでも、同じがんの悩みや仕事への不安を毎日のようにさらけだしていると、会ったときにもすぐに仲良くなれます。そうなればしょっちゅうは会えなくても、一人じゃないと思えるもの。がんではない同僚の何気ない言葉に傷ついても、遠くのがん友が「うん、わかるよ～、私もそうだったよ」と言ってくると、あ、みんな、そんなもんか、とラクになれる。

書籍

CSRプロジェクト編『**がんと一緒に働こう！一必携CSRハンドブック**』 合同出版, 2010

黒田尚子、岩瀬拓士『**がんとお金の本**』 ビーケイシー, 2011

山崎多賀子『**「キレイに治す乳がん」宣言!**』 光文社, 2007

ガイドブック

『**ストーマと生きる～若いオストメイトのためのガイドブック～**』

医師や皮膚・排泄ケア認定看護師による解説、就労や恋愛、結婚など

若い世代のオストメイトの体験談をまとめた若いオストメイトのためのガイドブック。

送料込み600円 ※10冊以上の注文は1冊500円。郵便局備え付けの

郵便振替用紙にて冊数分の代金を振り込む(手数料は振込者負担)。

振替口座 00100-1-172032

加入者名 公益社団法人日本オストミー協会

振込人のお名前、ご住所は楷書ではっきりお書きください。

通信欄には必ず「若いオストメイトガイドブック」とお書きください。

問合せ先：公益社団法人日本オストミー協会

Tel.03-5670-7681 FAX.03-5670-7682

参考サイト

【がん関連情報全般】

独立行政法人国立がん研究センターがん対策情報センター

<http://www.ncc.go.jp/jp/cis/index.html>

国立がん研究センターの一部門。ホームページ「がん情報サービス」(<http://ganjoho.jp>)や各種冊子などを通して、正確でわかりやすいがん情報を提供している。

【小児がん関連情報】

公益財団法人 がんの子どもを守る会

<http://www.ccaj-found.or.jp/>

小児がん経験者と家族の支援を目的として、1968年に設立された団体。子どもの難病である小児がんに関する知識の普及、各種相談、療養費助成、調査研究、宿泊施設の運営などの事業を実施。

<連絡先>

〒111-0053 東京都台東区浅草橋1-3-12

Tel.03-5825-6311 (代表) 03-5825-6312 (相談) Fax. 03-5825-6316

E-Mail nozomi@ccaj-found.or.jp

【働くがん患者の支援団体】

一般社団法人CSRプロジェクト

がん体験者の治療と仕事の両立を応援する団体。「サバイバーシップ・ラウンジ」や

「就労セカンドオピニオン」などの活動を展開。

<http://workingsurvivors.org/>

特定非営利活動法人キャンサーリボンズ

がん患者の生活に役立つ情報を提供する団体。患者の自己管理と医療者や職場とのコミュニケーションに役立つ「がんと働くリワークノート」(300円)を作成・販売している。

<http://www.ribbons.jp/index.htm>

【医療保障】

全国健康保険協会 <http://www.kyoukaikenpo.or.jp/1.html>
高額療養費制度、傷病手当金制度、健康保険任意継続の説明など。

厚生労働省

高額療養費制度 http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryou/iryouhoken/juuyou/kougakuiryou/index.html

国民健康保険の保険料軽減の制度 <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000004o7v-img/2r9852000004o9d.pdf>

【所得保障】

厚生労働省

臨時特例つなぎ資金貸付 http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/safety_net/69.html

住宅手当 http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/safety_net/63.html

生活保護 http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/seikatsuhogo/seikatsuhogo/index.html

国税庁

タックスアンサー（よくある税の質問）に医療費控除、障害者控除の説明あり。
<http://www.nta.go.jp/taxanswer/index2.htm>

日本年金機構 障害基礎年金の説明。
<http://www.nenkin.go.jp/n/www/service/detail.jsp?id=3226>

ハローワークインターネットサービス 雇用保険手続きの案内。
https://www.hellowork.go.jp/insurance/insurance_guide.html

【育児・家庭・介護・子ども／女性の福祉制度】

就学のための貸付制度

独立行政法人日本学生支援機構 <http://www.jasso.go.jp/shougakukin/index.html>

あしなが育英会 <http://www.ashinaga.org/grant/index.html>

東京都私学財団 入学支度金貸付事業 http://www.shigaku-tokyo.or.jp/pa_nyugaku.html

東京都私学財団 私立高校等授業料軽減助成金事業 http://www.shigaku-tokyo.or.jp/pa_jugyoryo.html

ファミリーサポートセンター事業

地域において育児や介護の援助を受けたい人で行いたい人が会員となり、
育児や介護について助け合う会員組織。設立運営は市町村が行う。
一般財団法人女性労働協会 http://www.jaaww.or.jp/service/family_support/index.html

ひとり親家庭の支援事業

母子家庭等就業・自立支援センター事業、母子家庭自立支援給付金事業、在宅就業支援、
養育費相談支援センターなど。

厚生労働省

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kodomo/kodomo_kosodate/boshi-katei/index.html

【生命保険】

公益財団法人生命保険文化センター 生命保険や生活設計の基礎知識を提供する公益財団法人。
http://www.jili.or.jp/knows_learns/publication/index.html

索引

語句 (よみがな)……関連するトピックのQ&A番号

■ ■ あ ■ ■

安全配慮義務 (あんぜんはいりよぎむ)……7, 12, 43
医学用語 (いがくようご)……45
医師 (いし)……21
異動 (いどう)……3
医療スタッフ (いりようすたつぷ)……54
医療ソーシャルワーカー (いりようそーしゃるわーかー)……73, 76, 77
医療費控除 (いりようひこうじょ)……62, 66
ウイッグ (かつら)……52, 53, 54

■ ■ か ■ ■

解雇 (かいこ)……1
確定申告 (かてていしんこく)……62, 66
家族 (かぞく)……2, 23, 76, 78, 79
借入金返済救済制度 (かりいれきんへんさいきゅうさいせいで)……66
患者会 (かんじゃかい)……9, 11, 23, 44, 48, 53, 54
管理職 (かんりしよく)……18, 24
既往歴 (きおうれき)……12
休憩時間 (きゅうけいじかん)……35
休職 (きゅうしょく)……19, 20, 31, 47, 60
求職者支援制度 (きゅうしょくしやしえんせいで)……68
共済組合 (きょうさいくみあい)……41
業務代行 (ぎょうむだいこう)……15
緊急融資制度 (きんきゅうゆうしせいで)……66
勤務時間 (きんむじかん)……28, 35, 36, 51, 71
組合管掌健康保険 (くみあいかんしょうけんこうほけん)……41
健康診断 (けんこうしんだん)……7, 12
健康保険 (けんこうほけん)……61, 64
健康保険組合 (けんこうほけんくみあい)……62, 67
限度額認定証 (げんどうがくにんていしょう)……62, 63
後遺症 (こういしょう)……11, 48, 55
高額療養費 (こうがくりょうようひ)……62, 63, 64
公表 (こうひょう)……3, 7, 8, 10, 12, 13, 45
告知 (こち)……7, 8
国民健康保険 (こくみんけんこうほけん)……62, 65, 66, 67
国民年金 (こくみんねんきん)……61
コミュニケーション……4, 6, 10, 12, 17, 26, 27, 28, 30, 35, 45, 46, 47, 79
雇用保険 (こようほけん)……33, 68

■ ■ さ ■ ■

採用面接 (さいようめんせつ)……7, 8, 10
残業 (ざんぎょう)……35, 40
産業医 (さんぎょうい)……3, 38, 39, 40, 50
産業看護職 (さんぎょうかんどしよく)……3, 39, 50
産業保健スタッフ (さんぎょうほけんすたつぷ)……39, 42, 47, 49
自営業 (じえいぎょう)……15, 66
自主退職 (じしゅたいしよく)……18
時短勤務 (じたんきんむ)……32, 68, 71
社会保険料 (しゃかいほけんりょう)……75
就業規則 (しゅうぎょうきそく)……1, 19, 31, 32, 41
就職活動 (しゅうしょくかつどう)……11
再就職支援 (さいしゅうしょくしえん)……9
主治医 (しゅじい)……19, 21, 22, 55, 59
障害者手帳 (しょうがいしゃてちょう)……73
障害者枠 (しょうがいしゃわく)……10

障害年金（しょうがいねんきん）……73
上司/部下（じょうしぶか）……18, 24, 25, 26, 27, 28, 40, 45
傷病手当金（しょうびやうてあてきん）……61, 62, 67, 69, 70, 71
職場復帰（しよくぼふつき）……17, 22, 23, 25, 47, 49, 59
シングル家族（しんぐるかぞく）……76
身体障害者（しんたいしょうがいしや）……10, 73
診断書（しんだんしょ）……14
生命保険（せいめいほけん）……74
総合支援資金貸付（そうごうしえんしきんかしつけ）……68
総合労働相談コーナー（そうごうろうどうそうだんこーな）……1, 3, 5
相談支援センター（そうだんしえんせんたー）……37

■ ■ た ■ ■

退職（たいしよく）……2, 3, 5, 9, 61
退職勧告（たいしよくかんこく）……5
退職金制度（たいしよくきんせいど）……2
地域産業保健センター（ちいきさんぎやうほけんせんたー）……39
治療費（ちりやうひ）……62, 63, 64, 65, 67
通勤（つうきん）……36, 47, 51
付き合い……29
転院（てんいん）……34
転籍（てんせき）……3
同僚（どうりやう）……25, 30, 45, 54

■ ■ な ■ ■

任意継続被保険者（にんいけいぞくひほけんしや）……61
年金事務所（ねんきんじむしょ）……73

■ ■ は ■ ■

ハローワーク……9, 68
引き継ぎ（ひきつぎ）……16, 17
病院の選択（びやういんのせんたく）……34, 37
病歴告知（びやうれきこくち）……7, 8, 10, 13
復職（ふくしよく）……17, 22, 23, 25, 47, 49, 59
福利厚生制度（ふくりこうせいせいど）……41
不採用（ふさいよう）……10
不当解雇（ふとうかいこ）……1
扶養家族（ふようかぞく）……67
プライベート……14, 53
フレックスタイム……36, 51

■ ■ や ■ ■

有給休暇（ゆうきゆうきゆうか）……6, 19, 36

■ ■ ら ■ ■

リハビリ出勤（りはびりしゅつぎん）……32
臨時特例つなぎ資金貸付（りんじとくれいつなぎしきんかしつけ）……68
労働安全衛生法（ろうどうあんぜんえいせいほう）……38
労働基準監督署（ろうどうきじゅんかんたくしよ）……32
労働基準法（ろうどうきじゅんほう）……1
労働局（ろうどうきよく）……1, 3, 5
労働組合（ろうどうくみあい）……1
労働契約法（ろうどうけいやくほう）……1

本冊子を作成するにあたり、アンケート調査にご協力くださった皆さま、追加取材に対して貴重な体験談をお寄せくださった皆さま、そして専門的なコメントをくださった皆さまに、心から御礼申し上げます。

禁無断転載

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～

発行日 平成25年2月15日

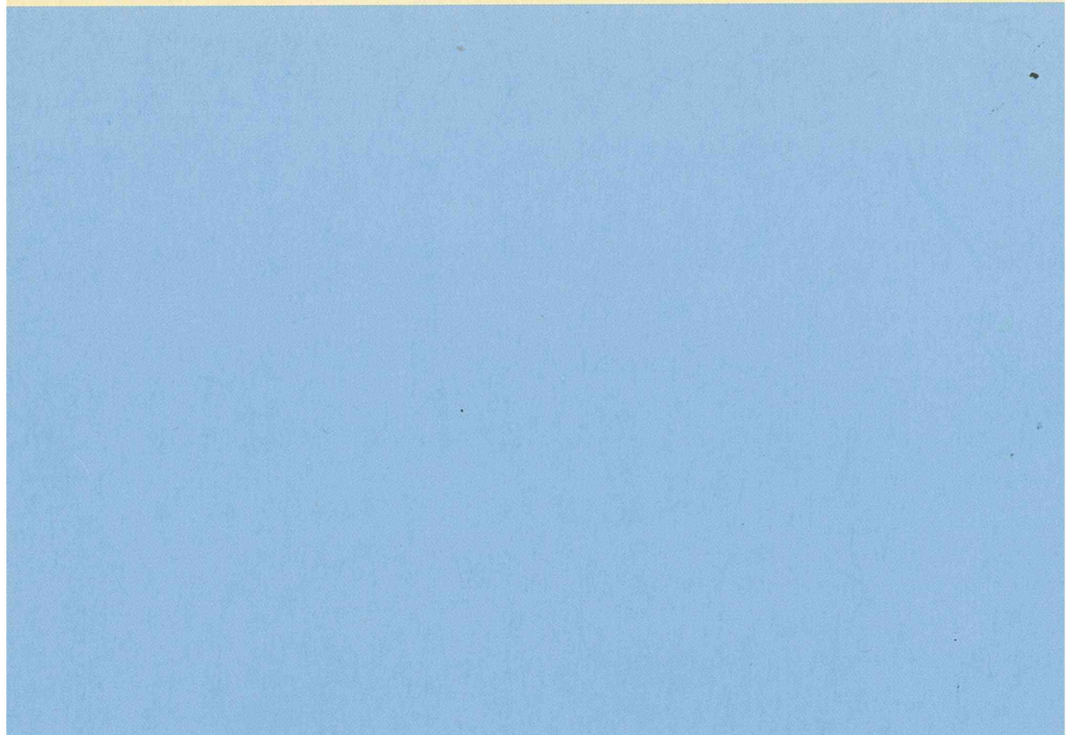
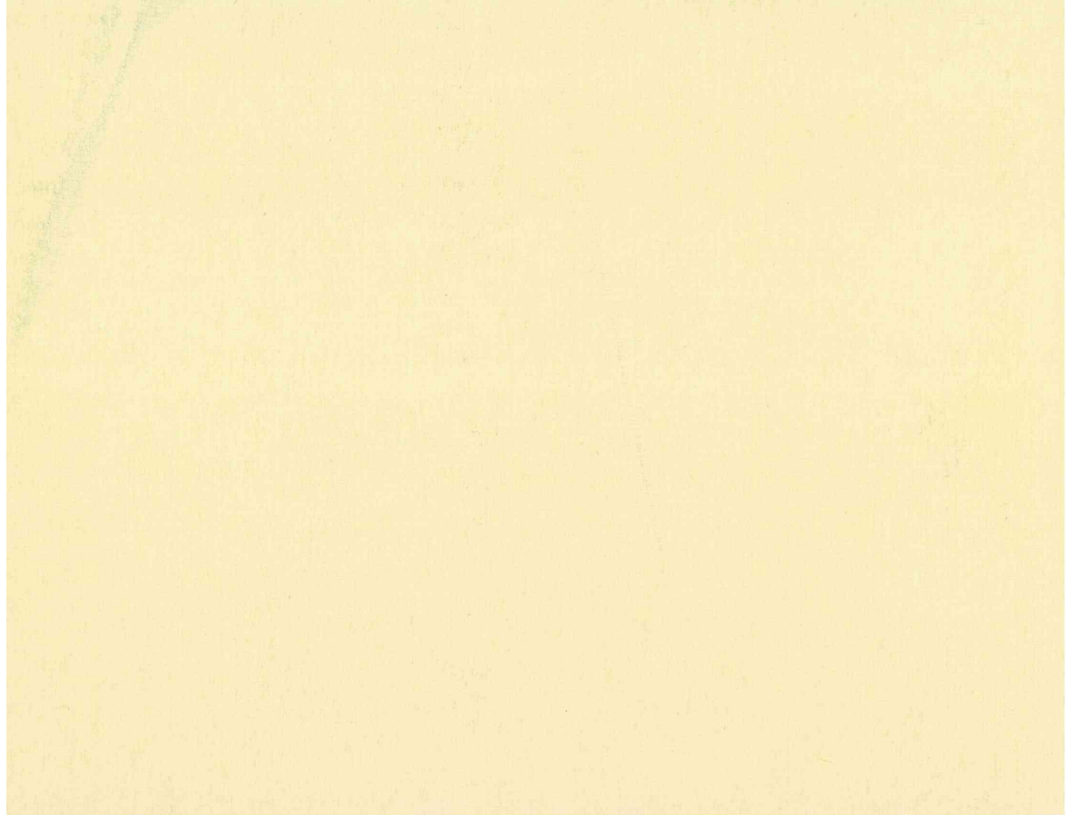
問い合わせ先

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」

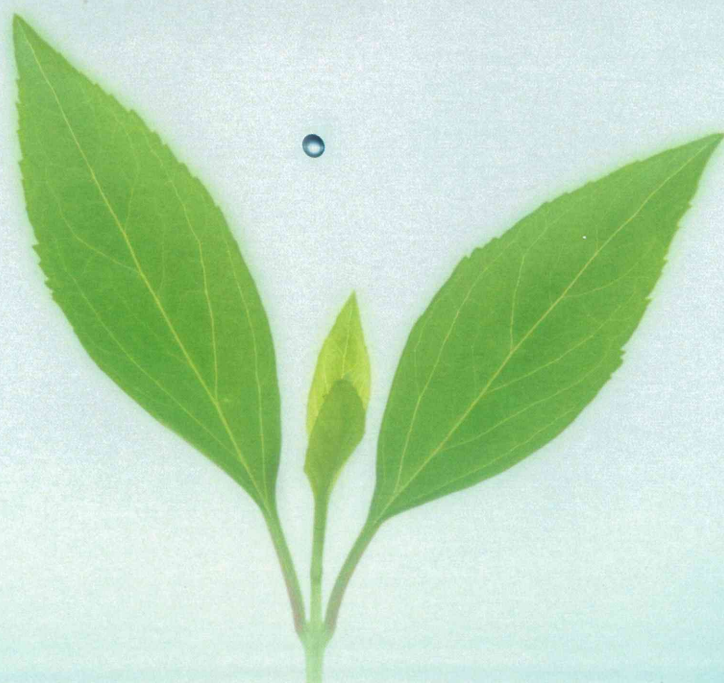
(H22-一般-008)

E mail: cancerwork2011@gmail.com



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)

はじめに

がんは身近な病気であり、事業所で働くすべての人にとって無縁ではありません。本マニュアルは、がん診断を受けた従業員を支援するときに生じるさまざまな課題に向けて、事業所として対応する際の一助になるよう作成したものです。内容の多くは、がん以外の病気にも応用できます。

事業所全体の体制や支援的な風土づくりは、一朝一夕でできるものではありません。しかし、直属の上司、人事労務担当者、事業主が、それぞれの立場を意識して連携することで、貴重な人材を活かして、その人らしく職場に貢献してもらうことができます。

本マニュアルを、がん治療と就労の両立を目指す従業員への支援に向けて、ご活用いただければ幸いです。

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支援システムの構築に関する研究」

(研究代表者：高橋 都)

[はじめに・序章担当] 研究代表者 高橋 都 (獨協医科大学医学部公衆衛生学講座)

[第 1 章担当] 研究分担者 錦戸 典子 (東海大学健康科学部看護学科)

研究協力者 吉川 悦子 (東京有明医療大学看護学部)

佐々木 美奈子 (東京医療保健大学医療保健学部)

伊藤 美千代 (東京医療保健大学医療保健学部)

濱田 麻由美 (東京医療保健大学医療保健学部)

渡井 いずみ (名古屋大学大学院医学系研究科)

岡久 ジュン (東海大学大学院健康科学研究科)

望月 麻衣 (東海大学大学院健康科学研究科)

[第 2・3 章担当] 研究分担者 森 晃爾 (産業医科大学産業生態科学研究所)

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)

立石 清一郎 (産業医科大学産業医実務研修センター)

田中 宣仁 (パナソニック株式会社パナソニック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)

小笠原 隆将 (産業医科大学産業医実務研修センター)

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

このマニュアルの見方

このマニュアルは、がん治療と就労の両立を目指す従業員を、職場の上司・同僚や人事、事業者の立場からどうやって支えていくかということに関するヒントを記載しています。

がん診断を受けた従業員（このマニュアルではがん就労者と表記します）を支援することは、人材を活かすという点では素晴らしい活動です。一方で、事業所内のできる限界を超えて支援すると、周囲の人の「支援疲れ」を起こしてしまい、好ましいとは言えません。

このマニュアルを手にした皆さんは、それぞれの立場で「できること」を探していただき、支援に取り組んでいただけたらと思います。

マニュアルは

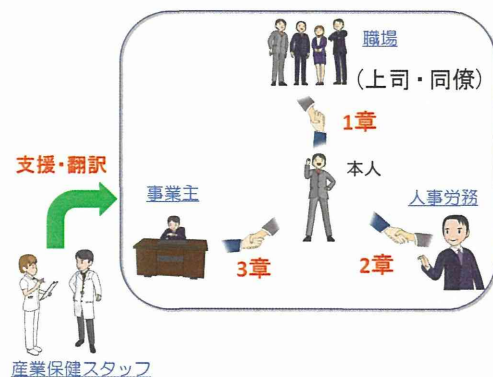
第1章：職場の上司・同僚としてかかわる際の具体的なヒント

第2章：人事の立場から社内制度を整えるためのヒントやかかわり方、就業配慮の実際など

第3章：事業者としての役割として、方針の明確化や風土づくり、体制づくり

を各々記載しています。もちろん、自分の役割のところだけ見ていただいても結構です。自分の役割のところを最初のページから読むのもよいですが、必要なところからさっと読んでいただくことがお勧めです。さらにほかの職種のところも読んでいただくことで、より知識が深まることと思います。

また、このマニュアルとともに産業医向けマニュアル、産業看護職向けマニュアルなども作成されています。これらも必要に応じてご確認ください。幸甚です。



序 章

「がん」と聞くと、多くの人が治らない病気を連想し、がん診断は勤労者としての戦力外通告のように受け取られがちです。しかし現代の日本では、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割を超える種類のがんもあります。がんは、いまや「死に直結する病気」ではなく「長くつきあう慢性病」に変化していると言えます。

がんは、私たちにとってきわめて身近な病気でもあります。日本人男性の54%、女性の40%が一生のいずれかの時点でがんになり、生産年齢人口（15～64歳）に限っても毎年新たに20数万人が、がん診断を受けています。今後、定年年齢の延長や再雇用の義務化、生産年齢人口の減少などの変化を考えると、がんの好発年齢である高齢労働者の一層の増加も見込まれます。これほどの数の労働力を「がんになったから」というだけで活用しないことは、事業所経営や社会全体にとって、大きな損失と言えるでしょう。

平成24年度から始まった国の政策である、第2期がん対策推進基本計画には、重点課題として、働くがん患者への支援が盛り込まれました。この基本計画の中には、「事業者は、がん患者が働きながら治療や療養できる環境の整備、さらに家族ががんになった場合でも働き続けられるような配慮に努めることが望ましい。また、職場や採用選考時に、がん患者・経験者が差別を受けることのないよう十分に留意する必要がある」と明記されています。診断を受けた本人の職務遂行能力は、病気や治療の影響で一時的に低下したとしても回復することが多いのですが、その事実は職場関係者にまだ十分に理解されていません。がんになっても働く能力と意欲がある人の活用に向けて、事業所単位の工夫や配慮が求められています。

1. がん就労者が職場で直面する問題

本研究班が、がん患者を対象にして実施した調査^{*1}では、診断時に働いていた回答者の約4分の1が退職し、半数の収入が減少していました。自由記述欄には就労場面で直面したさまざまな問題が寄せられましたが、事業所と関連する問題を大別すると以下のようなものが挙げられます。

① 経済的な困難

診断や治療にともなう医療費の確保は重要ですが、健保組合や共済加入者に保障されている制度や、就業規則に明記されている支援制度が本人に必ずしも伝わっておらず、せっかく

の制度が活用されていない事例が数多く見られました。

② 病気関連の情報管理やコミュニケーションの問題

事業所側に病名を報告することによって生じる不利益への懸念から、上司や人事担当者に病気を隠す、あるいは誰にどこまで話すべきか悩む、という声が多く寄せられました。また、病名や病状が本人の意思に反して職場に広まっていることに衝撃を受け、事業所への信頼度や就労意欲が大きく損なわれたケースもありました。職場関係者との間で病気関連の情報が一旦は適切に共有された後でも、本人や上司の異動にともなう事業所内の申し送りが不十分で問題を生じた事例もあります。

③ 健康管理上の配慮不足

必要な通院や有給休暇取得に上司が難色を示す、本人が職場の分煙を要求しても対応しない、産業医が事業主に出した就業配慮依頼書を上司に無視される、といった事例もありました。また、全身倦怠感や集中力低下のように第三者に理解されにくい体調不良があるとき、仕事のペースの低下が周囲には職務怠慢と誤解されて辛いという声もありました。

④ 正確な状況把握に基づかない配置転換や退職勧告

従業員が事業所にがん診断を報告した直後、本人に十分な就労能力と意欲があるにもかかわらず、詳細な状況把握なしに配置転換や退職勧告がなされるケースもありました。

⑤ 新規就労場面での困難

復職や継続就労場面とは別に、一度退職した人が新たに就職活動をする際の問題もあります。応募時に健康診断書（既往歴欄あり）の提出を求められる、面接で既往歴を聞かれる、採用時健診が正式採用前に実施されるなどの事例があり、就職活動で病名を開示するべきかどうか迷う声が多く寄せられました。

2. 事業所側が苦勞すること

事業所側も対応に苦慮しています。本研究班がさまざまな業種や規模の事業所の協力を得て実施したヒアリングでは、以下のような問題が指摘されました。

① 病名や病状に関する本人とのコミュニケーションの問題

がんと診断された従業員が、すぐ病名や病状を事業所に伝えるとは限りません。事業場側が「様子がおかしい」と感じて、本人が何も報告しない場合、個人の体調のことをどこまで聞いてよいのか迷うという声が聞かれました。

② 本人の業務遂行能力の低下への対応

病気や治療の合併症・副作用により、本人に期待する業務遂行能力が得られないことがあ

ります。事業所側としては、本人の仕事力の低下が回復可能なかどうか、回復するとして、いつ頃までどの程度の低下が見込まれるのか、できるだけ正確な見通しを得たいものです。しかし、病院の治療スタッフとの連絡方法や、連絡がついたとしても職場の具体的状況を理解できない医療者とのコミュニケーションに困るケースが少なくありません。

③ 仕事をカバーする同僚への対応

多くの場合、入院や外来通院のために本人が行えない仕事量を同僚がカバーすることになります。「同じ給料をもらっているのに仕事のシワ寄せがくる」という同僚の不満が人事に寄せられ、対応に苦慮する事例も見られます。

④ 事業所としての活動の質維持と従業員支援のバランス

「これまで貢献してくれた従業員を支えたいが、企業活動とのバランスをとるのが難しい」という声もしばしば聞かれました。事業所の存在意義を保つためにも、活動の質は維持しなくてはなりません。どの事業所にとっても避けて通れない課題です。

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

このように、従業員ががん診断を受けると、本人と事業所の双方がさまざまな問題に直面します。その問題は実に個別性が高く、たとえ同じがんで同じ治療を受けたとしても、人によって、あるいは職場によって、抱える問題の内容や程度は大きく変わります。

問題を左右する要因の主なものとして、①がんの種類・進行度・治療内容などの医学的要因、②本人の年齢・性別・職位・治療副作用の程度・周囲からの支援・人生観・働く意欲などの個人要因、③職場の規模・業種・雰囲気や文化・就業規則・人間関係などの職場要因が挙げられます。さらに、診断直後・休職中・復職時・復職後など、時間経過によっても問題は変化します。

したがって、がん診断を受けた従業員への対応を考える場合には、その人を「がん患者」とひとくくりにするのではなく、個別的情况をよく把握し、時間経過による回復度も意識して取り組むことが不可欠です。前述のとおり、本人の仕事力は病気や治療の影響で一時的に低下したとしても多くの場合回復します。

また、たとえ業務遂行能力が落ちている間でも、本人の工夫や事業所側の適切な就業配慮によって、かなりの部分で対応が可能です。「がん」という言葉のイメージや先入観にまどわされず、本人ときちんとコミュニケーションをとり、その人の状況を正確に把握したうえで、事業所が提供すべき配慮を見極めることが重要になります。

4. 働く能力と意欲のある従業員の活用がもたらすもの

就労は、収入の源であることはもちろんのこと、多くの人にとって生きがいや人生における夢、あるいは自分のアイデンティティでもあります。がん診断を受けたことによって人生

観や就労の意味が変化する人は確かにいますが、多くの場合、満足度の高い職業生活を送ることは本人や家族の暮らし全体の質を高めてくれるとともに、事業所に対する信頼や就労意欲の高まりにも直結します。それはまた、がん診断を受けた従業員に身近に接する同僚に対しても、従業員のサポートに向けた事業所の姿勢を示すうえで実に大きなメッセージになります。

*1 がん治療と就労の両立に関するインターネット調査報告書 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」班ホームページ
http://www.cancer-work.jp/wp-content/uploads/2012/08/investigation_report2012.pdf

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〉

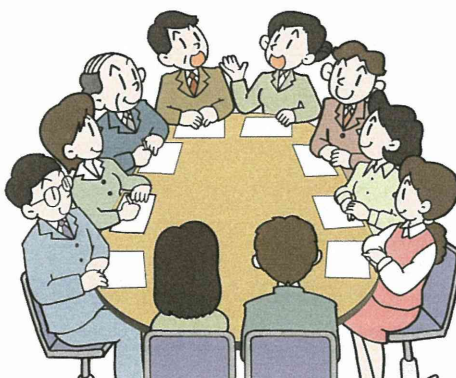
序章で説明したように、がんに罹患しても職場からの適切な理解と支援があれば、治療と就業を両立することが可能です。

ただし、職場の仲間が、ある日突然がんと診断されたとき、具体的にどのような対応をしたらよいかわからない場合も多いと思います。そこで、この章では職場の上司・同僚としての具体的な対応方法のヒントをお示しします。

がんの治療経過ごとに必要な支援が異なりますので、「がん診断後」、「休職中」、「復職期」、「復職後」の対応方法について、それぞれご紹介します。また、いざというときに備えて、日頃から良好な職場風土や関係者との円滑な協力関係を築くために、「日頃からの取り組み」についてもご紹介します。

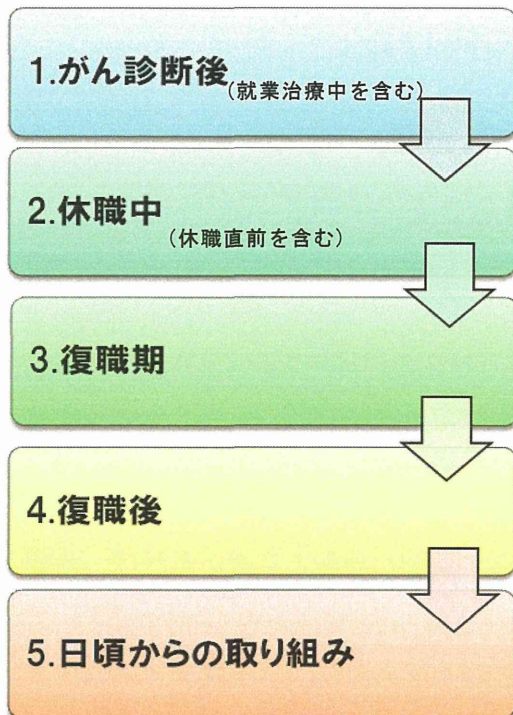
次に、すべての経過を通じて課題となる5つのテーマ、「個人情報取り扱い」、「外部医療機関との連携」、「職場の環境整備」、「体調不良時の対応への準備」、「家族等との連携」についても、具体的な対応方法をお示しします。

ここで紹介した方法やヒントを、すべて一度に行う必要はありません。職場の状況に合わせて、できるところから取り組みましょう。



●お勧めの使い方

【治療経過に沿った対応】



最初は、今一番困っているところから、読んでいただければと思います。
お時間があるときに、全体に目を通していただき、日頃からの取り組みにお役立てください。

【すべての経過に共通する対応】

- 6.個人情報取り扱い
- 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

すべての経過において大切なポイントを記載していますので、できるだけ早めに目を通していただくことをお勧めします。

【コラム】具体的な事例やQ&Aなどを掲載していますので、適宜お目通しください。

- コラム1-1 「がん就労者が実践した「がんと就労」両立の工夫
～がんと仕事のQ&Aより～」
- コラム1-2 「頑張りすぎも危険！～課長の休職により体調不良者が続発した職場～」
- コラム1-3 「嘱託産業医との連携時におけるTIPS」
- コラム1-4 「人事を味方に！」
- コラム1-5 「病名か、障がいか」
- コラム1-6 「職場の環境整備のキーワード
～「仕事と健康管理の両立」と「みんなが利用できる」～」
- コラム1-7 「誰のための健康なのか～産業保健師の立場から～」