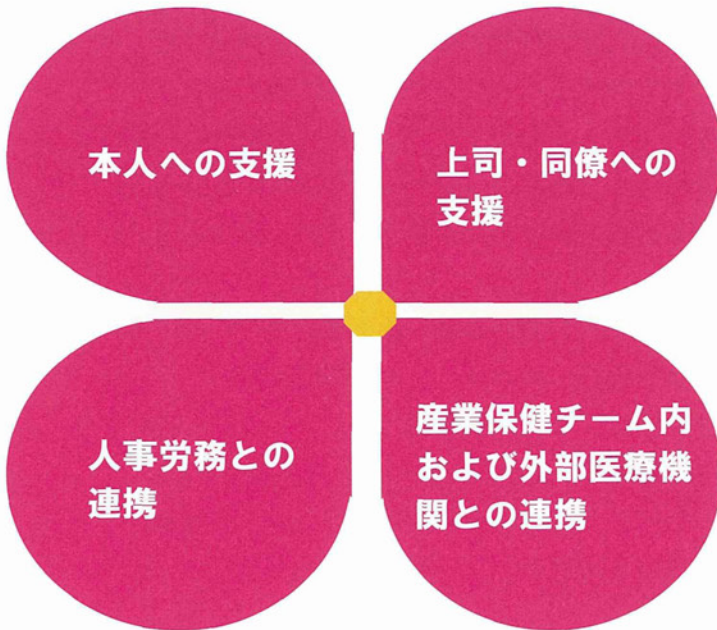


【本ガイドブックの構成】



より良い支援のための 12 のヒントを、「本人への支援」、「上司・同僚への支援」、「人事労務との連携」、「産業保健チーム内および外部医療機関との連携」の 4 つの視点でまとめました。

これら 4 つの視点に沿ったヒント項目を下表に、具体的な解説を次ページ以降に、お示ししています。

「がんをもつ労働者と職場へのより良い支援のための 12 のヒント」一覧

視点	ヒント項目	ページ
本人への支援	①定期的に体調と仕事の状況を確認します	1
	②ちょっとした困りごとにすぐに相談対応します	2
	③本人の自己決定を支えるための働きかけをします	3
	④精神面や情緒面をサポートします	4
	⑤プライバシーに配慮して、健康情報を含む個人情報を取り扱います	5
上司・同僚への支援	⑥治療と仕事を両立できる職場環境や作業条件について確認し、調整します	6
	⑦がんと診断された労働者を取り巻くサポート体制の構築と強化にむけて支援します	7
	⑧互いに支えあい気遣う職場風土づくりを促します	8
人事労務との連携	⑨適正配置について産業看護職の立場から助言します	9
	⑩利用可能な制度や柔軟な勤務パターンについて確認し、調整します	10
産業保健チーム内および外部医療機関との連携	⑪産業医と役割分担し、定期的に情報交換します	11
	⑫医療機関との連携の要否や方法について検討し、調整します	12

## 1. がんをもつ労働者と職場へのより良い支援のための12のヒント



## ヒント1. 定期的に体調と仕事の状況を確認します

がんと診断された労働者は、がんによる症状だけでなく、がん治療に伴う副作用や合併症などにより、様々な体調の変化が生じます。それに加え、予後に対する漠然とした不安や先の見通しが立たないという精神的なストレスが原因で体調不良になることや、これらの不安やストレス自体が精神的な負担となることが考えられます。産業看護職は、がんと診断された労働者が治療と就労を両立できるように、がん診断後から休業中、職場復帰、就労継続のあらゆる場面で継続的に労働者本人に支援することが可能です。

産業看護職は、労働と健康の調和の視点から、仕事の状況や作業が体調に悪影響を及ぼしていないか、がんの症状や治療の副作用、体調の変化が仕事に影響を及ぼしていないかを定期的に確認し、必要であれば労働者本人が自身の健康状態を維持できるように一緒に考え、具体的な助言をします。必要に応じて産業医や職場の上司、人事労務担当者など、関係者と連携し、本人を支える体制を構築します。

本研究グループが実施した産業看護職を対象としたアンケート調査の結果では、産業看護職ががんと診断された労働者に対して、以下のような確認や助言を実施することで労働者個人を支援していることが、明らかになりました。

項目	実施率 (%)
<b>「診断後の支援」</b>	
精密検査の受診勧奨、及び結果確認	94.2
診断名や治療計画についての本人への確認	80.2
<b>「治療に重点が置かれている時期」</b>	
復職・職場復帰面談の設定、立ち会い	86.0
就業に関する主治医の見解等の確認	85.1
就業に関して主治医と話し合っているか確認	84.3
復職した際の注意事項についての助言	84.3
産業保健スタッフの役割や支援内容を伝える	83.5
就業継続の意思、配置転換の意向について確認	83.5
職場に望む支援を明確に伝えられるよう助言	80.2
職場で体調が悪化した場合の対処法を一緒に考える	80.2
必要とされる通院が出来ているかの確認	82.6
<b>「復職後の支援」</b>	
復職後の体調や体力の回復状況の確認・支援	90.1
復職後のセルフケアの実施状況の確認	83.5



## ヒント2. ちょっとした困りごとにすぐに相談対応します

産業看護職の強みの一つに、労働者にもっとも身近な保健医療専門職であることが挙げられます。主治医や産業医に対しては、敷居が高いと感じてしまい、本音をなかなか話せない人や、日常の困りごとを相談できない人でも、産業看護職には気軽に相談を持ちかけることができます。本研究グループが実施したインタビュー調査からも、がんをもつ労働者は、「療養中の日常生活の過ごし方」や「がんの治療や副作用」といった症状コントロール、セルフケアに加え、「患者会」や「医療用かつら」に至るまで多岐にわたる相談をしています。病院関係者や家族にも相談できないことも産業看護職には気軽に相談できているようだという声が多く聞かれました。

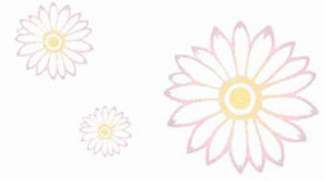
産業看護職は、この「親近感」を強みとして、きめ細やかに支援をすることが大切です。本来主治医に相談すべきことも遠慮や躊躇で労働者自身が抱えこみ、その結果、体に負担がかかるような無理をしてしまい、体調を崩してしまう可能性もあります。また、職場では「本人は大丈夫というけれど、本当に大丈夫だろうか」、「今の配慮で足りているか」などの気がかりなどを上司や同僚が抱え込んでしまう可能性もあります。産業看護職は、これらの潜在的な不安をタイムリーにキャッチできるように、常にアンテナを広げて対応していく必要があります。具体的には、定期面談の際に困っていることがないかを尋ね、職場にこまめに出向き、適宜声かけをすることを心掛けるとよいでしょう。そして、労働者が相談した困りごとに対して、看護専門職の視点で的確に判断し、真摯に丁寧に対応することが大切です。

このように産業看護職は、がんと診断された労働者やその職場の上司・同僚などからのちょっとした困りごとや相談に、的確にアドバイスを伝えることで、お互いの良い関係性を構築することができます。

### <労働者からのちょっとした相談ごとへの対応の大切さ>

がんと診断された労働者の多くの支援事例を持つ保健師は、労働者からの日常的な相談ごとにすぐに対応するように心がけています。がんと診断された労働者には、もちろん全員に主治医がいますが、労働者は事あるごとに「短い診療時間ではなかなか腰を据えて相談をする気持ちにならない」、「こんな些細なこと、先生に聞いてもいいかためらってしまう」などと、なかなか気軽に相談できる関係がないことを訴えています。保健師は、「〇〇の件については、主治医の先生に相談しましょう」、「その件は医療連携相談室に相談してはいかがですか」「〇〇の件については、△△というホームページに情報がありましたよ」などと、持ちかけられた相談については、具体的にどのような行動すればよいか、また、誰に相談すればよいか、よい情報源はないかなど、ひとつひとつ丁寧に対応しています。面談の場だけでなく、メールや電話での相談にも気軽に応じます。職場巡視や定期面談などあらゆる機会を通じて、労働者や職場自身が問題を抱え込まないようにきめ細やかに声をかけることも忘れません。中にはすぐに解決がつかない相談もありますが、その時も常に一緒に考える姿勢を大切にしています。

このような日々の対応の積み重ねが、保健師と労働者・職場との関係を築いていくことにつながります。労働者や職場との信頼関係の構築は一朝一夕ではなし得ないと保健師は心にとめて日々活動しています。



### ヒント3. 本人の自己決定を支えるための働きかけをします

がんと診断された労働者は、治療と就労の両立において、様々な葛藤を抱えています。本研究班が、平成23年12月～平成24年2月に実施した「治療と就労の両立」に関するインターネット調査では、診断後、検査や治療が進む中で、約4分の1の労働者が会社を退職していることが明らかになりました。がんと診断され治療が進む中で、治療と就労の両立、家族のこと、自分自身の人生のことなど様々な意思決定の場面に直面することになります。

長期の休業をせずに早期に職場復帰するケースもありますが、一方でがんの進行状況や治療によっては、早期の職場復帰が難しい場合もあります。産業看護職は、本人ががんと就労についてどのような困難やニーズを抱えているのかも把握するとともに、会社としてどのような受け入れ態勢が可能であるかを考慮しながら、あくまで中立の立場で本人の自己決定を支えます。

#### <自己決定とは？ それを支える看護支援とは？>

病いを持つ人は、生活の中で様々な自己決定を行います。具体的には、病気をもちながらの日常生活の調整、治療の選択、生き方の選択、病気をもった自己の受け入れなどです。特にがんは「生命の危機」に直結する重大な疾病といえます。ある日突然、がんと診断され生命の危機にさらされた労働者に対して、その人の自己決定を支えることは、看護職として重要な支援の一つです。

また、自己決定は迷いを伴います。結果が期待通りとならなかった場合は、後悔することも多くありますので、そのような状況でも寄り添い続ける姿勢が大切です。特に、がん治療の場合は、がんの進行度や浸潤により、入院や手術などを含む治療計画のプロトコールのひっ迫度合などにより、早急に決断を迫られる場合も多くあります。短い時間内に悩んで決定することを支えるとともに、決定したことへの後悔や不安を受け止めることも必要となります。一方、がんの発病により、新たに価値観や楽しみを見出す、人の温かさや生命の尊さを改めて感じるなど、ポジティブな側面が生み出され、それがその後の人生を豊かにするという報告があります。がんは大きなストレスとなりますが、それを乗り越えた経験は自信につながります。がんとともにある人（がんサバイバー）が、がんと戦おうとするアクティブな力を信じてサポートしていくことが大切です。

産業看護職は、本人の意思を重視してより添う関係を形成し、その人にとっての最善の選択をぎりぎりまで待つことが重要です。本人の悩みや迷いに付き合いながら一緒に考え、行動を見守るなかで、相互の関係性を深めていきます。そして、本人の意思決定に向かう意欲や本人のもつ力を高めながら、自己決定を支えます。また、産業看護職は、看護専門職としてがんと診断された労働者のおかれている状況を捉え、アセスメントを行って必要な支援を判断すると共に、利用可能な情報や資源を集めて本人の自己決定を支えることのできる体制を整えていくことも重要です。



## ヒント4. 精神面や情緒面をサポートします

「治療と就労の両立」に関するインターネット調査の結果、「診断後の就労に関して対応に困ったこと（「本人の心理面への影響」）」について表2に示す内容が整理されました。

表2. 診断後の就労に関して、対応に困ったこと【本人の心理面への影響】

職場異動などによる意欲低下	責任ある仕事をまかされず、やりがいを感じない、今までの努力が無駄になった感覚がある クリエイティブな仕事は意欲が下がるといい作品ができない、仕事上の夢をあきらめた
仕事継続への自信低下	体力気力の低下から継続就労への自信を失う 同病の知人がなくなると仕事への意欲がなくなる
取り残される焦燥感	多忙な同僚と自分を比較して焦燥感を抱く
職場で肩身が狭い（罪悪感がある）	仕事量を減らしてもらうことに罪悪感がある、休職で周囲に迷惑をかけることが心苦しい 頻回の通院で肩身が狭かった、自分の仕事を同僚に振り分けるのが心理的に負担だった 体調不良で十分働けないときには申し訳なく思う 復帰後はしっかり仕事をしたいと思いながら、疲れは禁物という気持ちもあり、葛藤している
解雇への不安	治療と体調不良で長期休暇となり、解雇される不安がある
生きがいが無い	仕事を生きがいに頑張るつもりだったが、退職勧告をされ生きている意味が分からない
仕事の意味を考えた	人生は限られているという感覚と責任の重い仕事のはざま、時間的な優先順位をつける ジレンマがあった

「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月より

まずは、これらの気持ちや不安を受け止めることが大切です。

その他、産業看護職による心理的支援として、がんと診断された労働者に対して、以下のような心理面の支援をしていることが、本研究グループが実施した産業看護職へのアンケート調査により明らかになりました。

表3. 労働者本人への産業看護職の支援状況～心理的支援 (n=121)

「心理的支援」	実施率 (%)
サポートが必要な場面で、上司・同僚に申し出ているか確認	81.8
病気の受容や就労と治療の両立に対する不安の受け止め	80.2
職場の人たちへの気兼ね、迷惑をかけているという気持ちの受け止め	81.0
病状や治療段階に応じた心理的サポート	76.9
家族や友人、職場でのキーパーソンの確認	74.4
産業保健スタッフに求める支援内容・タイミングについて助言	72.7
仕事の能率低下を自覚している場合、肯定的に受け止められるための支援	71.9
がんを持っていても働けると思えるための支援	67.8

## ヒント5. プライバシーに配慮して、健康情報を含む個人情報を取り扱います



### 1. がんと診断された労働者のプライバシー配慮

プライバシーの問題は、疾病を持つ労働者にとって共通の課題です。特にがんの場合は、予後に関わる情報やがんの部位（生殖器系のがんなど）を同僚や上司に知られることに抵抗感を持つ人も多いと考えられます。「治療と就労の両立」に関するインターネット調査でも、「自分の意思に反して周囲に病名が広まっていた」、「周囲に知ってほしくない内容まで知られていた」、「診察結果の説明を強要される」、「大声で病状を人前で話す上司に困る」、「産業医に相談するときに、あらかじめ人事労務に相談内容を伝えるのはおかしい」など、がん診断後の就労に関する困ったこととして、個人情報への配慮のなさがあげられていました。

### 2. 診断書に何を記載するか

がんの場合、就労の許可や就業配慮を決定する上では、詳細な診断名よりも、がんの進行の程度や治療状況と関連して、どのような体調や身体の変化があるのか、何が業務の支障になるのか、という情報が重要です。もし、本人が病名を会社に伝えることに抵抗がある場合に、会社の規定と齟齬が生じないのであれば、診断名の記載を必須とせず、業務内容を決定する上で重要な身体症状や体の状態について主治医の見解を記した「診療情報提供」を求めると良いでしょう。例えば、「毎週1回の通院（放射線治療）が必要である」、「免疫能力が落ちていて感染しやすい」、「重量物の取り扱いや腹圧をかける作業は困難」、「長距離の運転や移動は避けることが望ましい」などです。

がんという病名の入った診断書を事業者に提出することで、不当な取り扱いを受けることを危惧する労働者は少なくありません。産業看護職は、支援に必要な情報と会社の規定上必要な情報を区別して、社内の規定を十分に理解して行動することが重要です。事業者が診断書の提出を求める場合には、その目的を労働者に明らかにして承諾を得ることが必要です。診断書の提出をためらっている労働者がいる場合、躊躇する理由について確認し、誤解があるようであれば関係者と連携しながら、必要に応じて診断書が必要な理由を再度説明し、納得してもらえるような工夫も必要です。

### 3. 個人情報を開示する範囲とその内容

本人から提出された診断書、診療情報提供等の「書類」は、社内の規定のルートに沿って、人事労務担当者、産業保健スタッフ、上司などの関係者に共有されます。それ以外に、本人から知り得た個人情報や疾病情報については、誰に（またはどこまで）開示可能か本人の合意を得て決定することが原則です。本人があずかり知らないところで、情報が拡散することは防がなければなりません。

就業上の配慮に必要な主治医からの診療情報については、外部の医療機関とのやりとりが必要なことから産業保健スタッフを窓口とし、事業者や上司に伝える情報の選択を行わせるなど、本人のプライバシーの保護を図ることが望ましいと考えられます。また、本人が周囲への開示を希望しなくても、会社の安全配慮義務の立場から、上司や同僚に対する個人情報の開示が必要なケースもあります。その開示範囲や内容はケースバイケースであるため、本人を交えて人事労務担当者、上司、産業保健スタッフ等が良く話し合い、皆の合意を得ることが大切です。産業看護職は、その調整を担うことが期待されます。

## ヒント6. 治療と仕事を両立できる職場環境や作業条件を確認し、調整します。

### 1. 病前の業務状況の把握

治療のために休業している労働者が復職する場合、一般的には病前の職場に戻ることが基本です。そのために、産業看護職は本人が休業治療している時から復職に向けた準備を進める必要があります。

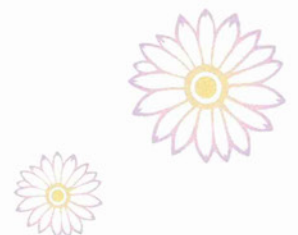
まず、がんの治療と仕事を両立できるか否かを判断するために、病前に行っていた業務内容、作業姿勢、作業環境、職場の同僚などメンバー構成を把握します。把握の方法として、一つには上司や本人からのヒアリングにより、具体的な業務内容や本人の役割を確認します。特に重量物の取り扱い、立位での作業、夜勤の有無など身体的負荷が高いかどうかは重要な情報です。運転のように単独業務かどうかも確認しましょう。デスクワークであっても残業時間や出張頻度、突発的な業務の有無など業務時間のコントロールがしやすいかどうかを確認することも必要でしょう。次に、実際に看護職が職場に出向いて(職場巡視)、職場のメンバーや作業状況を観察し、病前の仕事ぶりを聞き取ります。これらヒアリングによる情報と実際に職場で確認した情報を統合することで、よりの確なアセスメントが可能となります。

### 2. 復職後の業務内容の確認

職場における業務の分担や調整の責任は、上司が担っています。復職の見込みが迫ってきたら、復職判定会議に先立ち、本人の同意が得られた範囲で現在の体調や治療状況を上司に伝え、「復職後にどのような業務を与えようとしているか」を確認します。どの程度働けるかが不明瞭なため、上司も負担の少ない業務を準備しようと考えていることもあれば、職場の業務内容によってそのような調整が困難な場合もあります。本人の復職意欲が高くても、上司として業務を任せることは無理だと考えていることもあります。逆に、予後が悪くても本人の就労意欲が高く、人事労務のバックアップが得られたので、上司が復職を受け入れたという事例もあります。上司の考えと本人の意思との一致度を確認しておくことは、とても大切です。

### 3. 復職後の業務内容の調整

1、2を事前に行った上で、「復職判定会議」を開催します。判定会議では、本人・産業医・産業看護職・人事労務担当者等と協議し、現在の体調や治療状況、本人の希望、職場の受け入れ状況、就労条件等の情報を関係者が共有し、復職の可否の判断を行います。また、復職を可とした場合には、その業務内容(重量物取り扱いの禁止、出張制限など)や業務時間の見直し(残業制限など)について話し合います。これは、「職場適正配置」を目的としたものであり、最終的な意見は産業医から会社への公的文書、例えば復職判定書や就業に関する意見書、として提出しますが、上司、本人、人事労務担当者がお互いに合意できていることが大切です。看護職は、この会議で十分な討議ができるように、必要な情報の共有と関係者間の調整を行うファシリテーターとしての役割を担っています。



ヒント7. がんと診断された労働者が仕事を続けられるような、職場のサポート体制づくりと強化を行います。

## 1. 上司へのサポート

産業看護職の役割には、個々の労働者への健康支援だけでなく、職場全体の健康支援・組織支援もあります。つまり、がんをもつ労働者に対する支援だけでなく、同時に職場に対する支援も必要です。特に、上司に対する支援は大切です。がんの治療中(治療後)の部下を職場で受入れることに対して、多くの上司は責任を感じ、不安や葛藤を抱えることになります。看護職は、そのプライマリーな相談者・助言者となる必要があります。

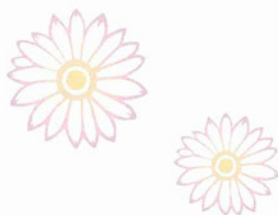
まず、がんと診断された労働者本人に対して、上司への理解を得ること、また上司が職場の同僚に業務の変更や配慮事項を伝達しやすいよう、ある程度の情報開示は必要であることを説明しておきます。その上で、上司が職場の同僚にどこまで病状や業務制限を開示しても良いか、その伝達方法などを本人と上司が話し合う場を設けると良いでしょう。看護職には、本人のプライバシーを守りつつ、上司の責任や立場を尊重するためのバランス力が求められます。上司が、職場全体のパフォーマンスが落ちることを気にする場合には、人事労務担当者に人材加配について相談できるよう働きかけることも必要かもしれません。

医療機関との連携等については、産業医や産業看護職が窓口となることを伝え、上司の負担を軽減するように心がけます。また、本人の健康面での配慮や対応について困ったときにはいつでも相談できることを伝えておきます。

## 2. 同僚を含めた職場へのサポート

復職した労働者と一緒に仕事をする同僚も、どのようなことに配慮すれば良いかとまどうでしょう。看護職は、復職後に定期的に職場巡視を行い作業状況を確認し、作業条件や業務内容の見直しが必要と思われる場合には、職場と本人に助言を行います。例えば、ストーマの位置に台が当たらないような作業姿勢の工夫や化学療法・放射線療法後の感染機会を減らすための社外勤務制限などがあげられます。大きな変更になる場合、産業医面談を設定して公的文書(就業制限事項の変更)を発行してもらうことも必要でしょう。

また、本人、上司、同僚からの要望に応じて、職場が配慮すべきことについて、職場向けの健康教育を行う、あるいはマニュアルや緊急時の対応プロトコル等を作成します。職場が「起こりうる事態に対して予測できる」、「初期対応の方法が分かっている」と、がんをもつ労働者を心理的に受け入れやすくなります。また、職場に対して、本人だけでなく上司や同僚なども、いつでも産業看護職に相談できることを伝えておくと、看護職は日頃の職場での様子を知ることが出来、本人を取り巻く職場の同僚も心理的負担を減らすことが出来ます。







## ヒント8. 互いに支え合い気遣う職場風土づくりを促します。

### 1. 本人への働きかけ

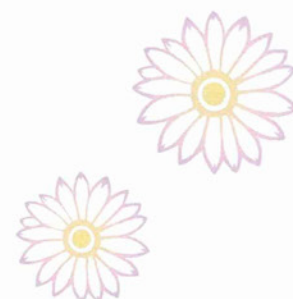
復職する労働者が、「自分は会社に必要とされていない」と自己判断する必要はありません。逆に、会社に無理な配慮を期待して、職場での人間関係や公正性を損ねるようなことも避けなくてはなりません。がんの治療後、あるいは治療と仕事の両立をしようとする労働者本人に、互いに支え合う職場にしておくためには、自分の態度が重要であることを伝えます。具体的には、自分に出来ること出来ないことを上司や同僚に明確に伝えます。例えば、「後遺症で倦怠感が強いので残業は難しいが、定時時間内での業務はきちんと出来ます」、「週に1回は放射線治療のため出勤が遅れるが、〇ヶ月後には治療が終了する予定」等です。また、残業制限や業務の見直しについて、職場の配慮がある場合、きちんと感謝を表現するよう伝えます。

### 2. 上司、職場への働きかけ

がん治療中・治療後の労働者と一緒に働くことは業務上の負担が増えるという側面を持つのは確かです。しかし、「大きな病気に罹っても、この会社は労働者を見捨てない」という会社への信頼感や満足感を増す、という効果もあります。がんをもつ労働者が復職した職場の上司とは、定期的に連絡をとりましょう。その際に、がんを持つ部下を含めて職場のマネジメントをしていることを支持し、いつでも相談にのることを伝えるようにします。また、上司や同僚がどのように業務分担や業務の方法を工夫し苦勞しているかを聞き、共感し、努力を労うように努めます。がんをもつ労働者に配慮するあまり、上司や同僚が無理をしすぎないように伝え、いつでも相談にのることを伝えることも大切です。必要に応じて、社内（外）での成功事例などを紹介するのも良いでしょう。

### 3. 人事労務担当者への働きかけ

がん治療中・治療後の労働者を受け入れるかどうかの判断や、その根拠となる社内の就労規則の策定・改定について、人事労務は重要な役割を担います。適時、復職後の状況や職場での受け入れ状況に関する情報を共有して、人事労務に期待するがんをもつ労働者に対する配慮、がんをもつ労働者の所属する部署への配慮について助言すると良いでしょう。最初は、厳しい就労条件を掲げていたとしても、社内での成功事例が蓄積されて人事労務担当者の経験知があがっていくと、がんをもつ労働者を復職させる心理的ハードルは低くなります。根気強く、成功事例を増やして人事労務にその情報を伝えていくことが、ひいては会社組織全体の「互いに支え合い気遣う職場風土づくり」の醸成につながると言えます。



## ヒント9. 適正配置について産業看護職の立場から助言します



がんを治療中または治療後の労働者は、体力低下、倦怠感などの全身症状や、立ち仕事がつらい、腕を上げることができないなどの特定の動作に制限が生じる場合があります。産業看護職は、医療職でありながら職場の状況を理解する立場として、適正配置についての助言を行うことができます。

1. 本人や主治医から、治療の状況、スケジュール、現在の体調・体力、今後の見通しについて聞き、医療的な立場からの見解を、適正配置を担う人事労務担当者に分かりやすく伝えることが求められます。

産業看護職は現在の体力、今後の治療スケジュール・見通しをふまえて、

- ・通勤が遠い場合は、家に近いところを検討できないか
- ・病院に通院しやすいところは、どこか
- ・工場勤務から事務系の職場への配置転換が必要ではないか
- ・職位が今のままだと、十分に休めない可能性が考えられる
- ・出張は難しいであろう

など、医療的立場からの見解と本人の希望などを合わせて、人事労務担当者に助言し、連携します。

配置転換が、本人の今後のキャリアに影響を及ぼすことも多くあります。本人の希望、不安についても十分に聞き取り、納得して復職できる環境を整えることが大切です。配置転換を望まない場合、退職をする等の措置をとる場合もあります。職場の状況により、選択枝は限られるため、本人の希望通りの配置となるとは限りませんが、まずは、本人の素直な希望を聞き取ることが大切です。

本研究グループが実施した産業看護職を対象としたアンケート調査の結果では、回答者の約60%以上が、人事労務担当者に対し、配置転換に必要な助言を行っていました。

表4. 人事労務担当者への産業看護職の支援（適正配置）

(n=121)

項目	実施率 (%)
予測される業務への影響についての情報提供	59.5
配置転換、職位の変更の必要性を提案	49.6
プライバシーを保護すべき事項について伝える	66.1
職場でのセルフケアの必要性と配慮事項について助言	62.0
職場での支援により就業継続できることを伝える	80.2
関係者が定期的な話し合いの機会をもつことを提案	51.2
休職制度や柔軟な勤務パターンについて確認・調整	67.8



## ヒント10. 利用可能な制度や柔軟な勤務パターンについて確認し、調整します

がん治療中・治療後は、職場復帰できたとしても、体力が治療前の状態まで回復するには時間がかかります。そのため、可能な限り、時間短縮、フレックス制度や在宅勤務制度を利用して、無理のない復職を計画することが、結果的には持てる力を早く発揮できることにつながります。

### 1. 会社の人事制度について確認

勤務時間や勤務パターンを変更することにより、負担が軽減できないかを確認します。就労規則を基に利用できる会社の制度を把握します。実際に利用可能かどうか、利用条件の有無、利用の仕方、利用による査定・報酬上の取り決めなどを人事労務担当者に確認します。

必要に応じて、または本人の希望に応じて、人事労務担当者から本人への説明を依頼します。さらに、利用できる制度がない場合は、労働者が安全に働くための制度について進言することもあります。

### 2. がんをもつ労働者の仕事内容、仕事のスケジュール、職場の状況について把握

職場の上司・同僚から本人の仕事内容・スケジュールなどを聞き取ります。職場の負担が過度とまらない方法で本人の勤務調整が可能となるかを検討します。同僚の負担が増えることも想定されますので、上司・同僚の不安や不満についても聞き取ることが大切です。

がんをもつ労働者にも治療の状況、スケジュール、現在の体調・体力、今後の見通しについて聞くとともに、生活状況についても、家庭生活を含め、丁寧に聞き取り、支援につなげていきます。

会社の人事制度を確認し、仕事内容、スケジュール、職場の状況について把握し、医療的な立場から判断・助言をします。そして、人事労務と連携し、本人や会社への支援につなげていきます。

本研究グループが実施した産業看護職を対象としたアンケート調査の結果では、回答者の68%が、人事労務担当者に対し、休職制度や柔軟な勤務パターンについて、確認・調整を行っていました。

がんの治療中・治療後には、以下のようなつらさを経験する方がいます。

通常の勤務は無理でも、育児中の労働者に適用されるような時短勤務制度などを導入している企業もあることを人事労務に伝え、適切な対応方法を相談することも有用です。

- ・乳がんの手術後で、つり革を握ることができない
- ・大腸がん手術後の下痢による頻回なトイレ
- ・ストマ（人工肛門）造設で、便や匂いの漏れが心配
- ・抗がん剤の使用による貧血、低栄養、嘔気、嘔吐
- ・ずっと立っているつらさ
- ・抗がん剤、放射線療法、免疫抑制剤の使用により免疫が低下している状態での人混み
- ・薬剤による午前中の血圧低下、ふらつき

## ヒント11. 産業医と役割分担し、定期的に情報交換します



復職時の労働条件の調整などは、関係者を集めて会議を行えばその場で決められるものではない場合が多くあります。産業医が判断を下す前に、関係者から情報収集を丹念に行うことが大切です。特に職場の同僚が感じている不安や不平などが、会議で検討されることは稀です。主治医の診断書のみでの情報をもとに表面的な調整だけで復職支援を行うと、受け入れ体制が不十分となる場合もあります。

### 1. 普段からの社内ネットワークを利用した、幅広い情報収集

産業医が限られた時間内で、労働者・会社にとって最良の判断ができるよう、関係部署からしっかりと情報収集をおこなうことが大切です。職場巡視の機会も、職場の雰囲気や人間関係を把握するととても良い機会です。労働者が復職を予定する部署には、事前に足を運び、自分で環境を確認することが大切です。

産業医が非常勤である場合は、産業看護職が調整の一部または多くを請け負っていくことが必要となります。会社（人事労務）へ意見を伝えるのは産業医の役割ですが、産業医が意見をまとめるための情報を整え、関係者からのヒアリングを行うのは看護職の役割です。関係者の意見や本音、職場の様子などから、実現可能性を考慮した調整案づくりに積極的に関わり、適切に産業医に伝えましょう。

職場によって連携の在り方は様々ですが、「復職判断は産業医の職務」として関わらないのではなく、産業看護職の機動力を生かしてより良い復職判断につながるよう貢献していくことが大切です。

### 2. 産業医との定期的な情報交換

労働者の健康状態、治療内容とその効果、労働負荷、職場での様子、職場の受け止め、上司の意見など、産業医、産業看護職のそれぞれが得た情報を共有し、支援に当たることで、労働者と会社の双方にとってより良い支援を行うことができます。

### 3. 人事労務担当者に産業医との連携についての助言

本研究グループが実施した産業看護職を対象としたアンケート調査の結果では、回答者の60%が、人事労務担当者に対し、産業医に意見を聞く事項・タイミングについて助言を行っていました。特に産業医が非常勤である場合、限られた産業医の勤務時間内で、どのような内容を相談すると良いかについて助言を行うことが大切です。

表 5. 人事労務担当者への産業看護職の支援（産業医との連携）（n=121）

項目	実施率（%）
産業医に意見を聞く事項・タイミングについて助言	60.3



## ヒント12. 医療機関との連携の要否や方法について検討し、調整します

人事労務が就業上の配慮のための情報を必要としても、医療機関が会社に直接情報を開示することは出来ないため、がんをもつ労働者が提供する情報に頼らざるを得ません。本人が病態や治療予定を適切に理解している場合は、自らかかりつけ医に確認して会社に必要な情報を報告するでしょう。しかし、かなり体調は悪そうなのに、「大丈夫」の一点張りで無理を続けている場合や、反対に、体力が回復しているにもかかわらず、「無理、無理」と言い張り、同僚からひんしゆくをかう場合もあります。より良い労働条件の調整のために、外来受診時等を通じて、かかりつけ医から情報を得ることが求められます。

### 1. かかりつけ医や専門医から意見が必要かどうかの助言

がん治療は、検査をし、治療方針を決め、その後も定期的に検査結果を診ていくがんの専門医の他に、実際の治療を利便性の良い近医に通院して行うなど、専門医とかかりつけ医の両方が関わることも少なくありません。また、治療の決定に関して、セカンドオピニオンを立てるなど、さらに複数の医師や病院が関わっていることもあります。

職場復帰時はもちろんのこと、健康状態に当初の予測を超えた変化があったり、職場の環境が変わった場合、会社の危機管理と労働者の健康を護るという両視点で、かかりつけ医や専門医に意見を仰ぐ必要があるかどうかの相談にのります。

### 2. かかりつけ医や専門医との連携の仕方を助言

会社がかかりつけ医や専門医に対して、労働者への就業上の配慮の必要性について照会する場合、本人の同意または同席が必要です。方法としては、社内の産業保健スタッフからの手紙を本人を通じて渡す、本人が診察時に社内の関係者の同席を希望して説明を受けることを医師に申し出る、などがあります。意見を尋ねる医師の所属病院の特徴や本人の希望に基づき、どのようにコンタクトをとったらよいかの助言をします。

### 3. 先を見据えた情報交換が大切

予測される急な体調悪化と、その時の対処法に関して、前もって情報を得て準備することが必要です。

### 4. 人事労務担当者に主治医との連携について助言

本研究グループが実施した産業看護職を対象としたアンケート調査の結果では、回答者の54%が、人事労務担当者に対し、主治医に意見を聞く事項・タイミングについて助言を行っていました。がんと診断された労働者の仕事内容、病態、治療内容により、かかりつけ医や専門医への連絡の要否や連絡方法・内容は異なります。看護職は幅広く情報収集を行い、より良い助言を行います。

表 6. 人事労務担当者への産業看護職の支援（主治医との連携）（n=121）

項目	実施率（%）
主治医に意見を聞く事項・タイミングについて助言	53.7

## 2. 日ごろからの取り組み



がんと闘い、がんと共に生きる労働者は増えています。職場でも、誰もががんになる可能性を考えて、日ごろから準備できることが数多くあります。

がんに罹患しても就労を継続する理由には、高額な医療費の負担や生活費捻出もあれば、自己実現の手段や社会との接点を持ち続けることなど、様々なものがあげられます。労働生活の継続は労働者にとって、経済的な基盤を築くだけでなく、生きがいややりがいの創出、生活の質（QOL）の向上のための中心的な支えになるとも言えます。産業看護職によるがんと診断された労働者への支援、またがんになる可能性のある労働者を支援する体制づくりは、労働者の人生を支え、豊かに生きることを支える基盤づくりにつながっていくのです。

がんは多様な形で発見されます。咳や便秘などの自覚症状、胸部レントゲンや血液検査など、診断される場面も様々です。がんと診断された労働者は驚き、悲しみ、ときに怒り、さまざまな心理的な反応を経てその突然の事実を受容していきます。その際、家族やパートナーの理解と支援は不可欠です。また、がんと診断された労働者の就労継続に配慮された職場環境があると、その後の生活基盤や治療基盤を支える重要な意義を持ちます。その際に、本人・家族、治療担当者や職場関係者、産業保健スタッフらによる正確な情報共有と有機的連携が不可欠です。産業看護職は本人が利用可能な資源や、誰が職場内のキーパーソンとなっているのを見極めながら、本人がより良い状態で就労を継続できるような支援体制の構築をサポートします。そのためには、何か問題が発生してからではなく、常日頃から労働者や職場と良い関係性を構築し、情報が迅速に共有できる仕組みづくりやがんと診断されても就労を継続できるような職場環境や職場風土づくりを進めることが重要です。産業看護職は、労働者や職場関係者にとって、最も身近でちょっとしたことでも気軽に相談できる専門職としての強みがあります。この強みを活かして、予防の視点から職場との緊密な連携を図り、職場におけるがん対策の一次予防から二次予防、三次予防までの幅広い取り組みを支援しましょう。

### <労働者個人への支援>

- ・ がん予防のための健康的な生活習慣やセルフケアの情報について、情報提供します。
- ・ 発がん性のある有害物や発がんリスクのある作業について、情報提供します。
- ・ がん予防のためのワクチンや除菌などの医学的情報を周知します。
- ・ 個々の労働者の健康診断の結果を活用して、必要に応じて精密検査をすすめます。
- ・ 健康診断や健康相談などの機会をとらえて、一人一人の労働者の健康状態や悩みを把握し、こまめに声をかけます。



### <職場への支援>

- ・ 発がん物質を取り扱ったり、発がん性のリスクのある作業環境について評価し、そのリスクと予防対策を周知します。
- ・ 健康的な生活習慣やがん予防に関するセルフケアについて学ぶ機会を設けます。
- ・ 職場内の作業環境や健康問題について相談できるキーパーソンを育成します。
- ・ 職場巡視や安全衛生委員会などの機会を使って、管理監督者や職場のキーパーソンとのコミュニケーションの機会を設けるようにします。
- ・ がんなどの健康に問題を抱える労働者への上司としての対応について助言します。
- ・ 緊急時の産業保健スタッフとの連携方法についてあらかじめとり決めておきます。
- ・ がんと診断された労働者が職場で直面する働きにくさについて聞き取り、働きやすい職場環境に改善できるように支援します。

### <組織・事業場への支援>

- ・ がんをもつ労働者への就労支援について、会社としての方針づくりや体制づくりに協力します。
- ・ がんと診断され休職した労働者の職場復帰の手順、復職後の就業上の配慮に関する事業場内の合意を得る手順を整備します。
- ・ 就業と治療を両立し、最大限パフォーマンスが発揮できるようなフレキシブルな勤務制やシフトについて産業看護職の立場から助言します。
- ・ 受動喫煙の防止や有害環境の改善に向けて、一緒に対策を推進します。
- ・ 困ったときに相談できる窓口を設けます。
- ・ がんと診断された労働者が職場復帰した際に、差別を生まないような職場環境づくりに貢献します。

産業看護職は、個人・職場・組織を対象に、日頃からのさまざまな健康支援活動の機会を通じ、職場や事業場のソーシャルサポートを強化する上で重要な役割を果たします。日頃から張り巡らせているアンテナや職場にすでにある資源を上手に活用して、病気をもっていないなくても、労働者が生き生きと働くことができ、互いに支え合える事業場全体の職場風土づくりに貢献していきましょう。



### 3. 支援事例

#### 事例①「子宮がんと診断され、長期療養が必要となったケース」

##### 事例紹介

子宮がんのため入院治療が必要となった田中（仮名）さん（42歳女性，独身）は、会社に病名を知られたいと健康相談室に相談に来ます。長期の療養が必要なため田中さんを支えるサポート体制の構築が必要であると感じた保健師の対応は…。

##### 支援の Key Point

- ・ 一人配置職場の保健師の対応
- ・ 職場への病名告知を拒否する労働者への対応
- ・ 嘱託産業医との連携のタイミング

A 保健師は東北地方にある労働者 400 人の電子部品を製造する工場の健康相談室に勤務している 40 歳代の保健師です。東京の本社には健康支援センターが設置されており、常勤の産業医や産業看護職が複数名配置されていますが、A 保健師の勤務する工場では産業看護職は A 保健師 1 名で、産業医は近隣で開業している内科の医師と嘱託産業医契約を結び、月に 1 回、安全衛生委員会の開催とあわせて来社してもらっています。A 保健師は病院で看護師として数年勤務した後、20 年以上にわたりこの工場に勤務しているため、工場の事はもちろん、管理監督者含め労働者全員をよく把握しています。

そんな中、検品部門に勤務する田中さんが子宮がんと診断され、手術をすることになったと相談に来ます。田中さんは不正出血が続いたため心配になり A 保健師にメールで相談し、A 保健師のアドバイスで婦人科受診していました。田中さんが所属する検品部門は女性が 9 割を占める職場ですが、課長や部門長などの管理職は全員男性です。田中さんは会社には詳しい病名や病状を伏せたい、病休ではなく年休を使って入院できないか、などと A 保健師に訴えます。しかし、よく聞いてみると手術後に化学療法を行う予定であること、田中さんの両親は最近体調を崩しており、入院・療養中の自分の身の回りの世話をお願いできないと考えていることなどがわかりました。さらに田中さんは「自分のことは自分で何とかするので、周りに迷惑をかけたくない」「同情されたくない」と繰り返します。A 保健師は田中さんが安心して療養に専念できるように田中さんをサポートするための環境調整が重要であると感じ、田中さんの訴えに十分に耳をかたむけながらも、退院直後は体力が消耗していることや化学療法による副作用がどのように出てくるかがわからないこと、何もかも自分で背負ってしまうことが逆に焦りになってしまうことなどを田中さんの反応を見ながら伝えました。



田中さんは時折考え込んだり、納得いかない表情を見せながらもA保健師の話を聞き、その日は結論を出さずに健康相談室を後にします。2日後、健康相談室に姿を見せた田中さんは、「課長に病気の事を話そうかと思う。どんなふうに伝えたらよいか相談にのってほしい」とA保健師に告げます。表情は硬く、緊張しているようでしたが、決意は固いようです。A保健師は、職場ではなく健康相談室で課長に話したらよいのではないかと提案し、本人から了承を得ます。課長が来るまでの間に、田中さんと何をどのように伝えたらよいかを相談し、「婦人科系のがん」で「手術と化学療法のために入院治療が必要である」こと、「現時点では3~6か月の休みが必要になる」、そして「なるべく最小限の人にしか病名を知らせたくない」の4点を本人の口から伝えることにしました。田中さんからの報告の後に、A保健師は、実際は手術や化学療法を行ってみたいとどのような体調となるかは予測がつかないこと、医療機関とも連携しながら安心して療養に専念できるような環境を作ることがまずは必要なことを説明しました。森（仮名）課長は、自分の姉も5年前に卵巣がんで手術したこと、入院後はしばらく仕事を休んだが、現在は普通に働いていることなどを話しながら、田中さんの意向になるべく沿いながら職場でサポートしていきます、と力強く話しました。初めは硬い表情で目線も伏せがちだった田中さんはA保健師や森課長の話を聞きながら目に涙を浮かべて、「迷惑をかけて本当にすみません」と何度も繰り返していました。田中さんはがんと診断されてから不安感をどんどんと募らせて自分一人で何とかしないといけないと思いこんでしまっていたようです。

A保健師は田中さんが子宮がんの診断を報告に来た時から、相談の概要や経過を電話で嘱託産業医に報告していました。また森課長とは以前別のうつ病の労働者の職場復帰の際にも面識があり、部下思いで思慮深い課長であることを知っていました。しかし、だからと言って田中さんがすべき行動をA保健師がすべて指示するのではなく、あくまで田中さんが自分で意思決定ができるように、田中さんの決断を待つ姿勢や決断を支える姿勢が重要になります。そのための傾聴や十分な情報提供、本人を取り巻くサポート環境を把握することが大切です。

田中さんは5か月の病気療養の後に無事に同じ職場に復帰を果たしました。入院中には職場のメンバーからお見舞いカードや花などが届けられ、励みになったそうです。田中さんは復帰にあたり自分の病名を同じ職場のメンバーに伝える決心をし、月例のミーティングで病気休職中の様々なサポートのお礼とともに自分の病気について話をしました。今では「もし、同じようにがんになった人がいたら、自分の経験を伝えたい」とA保健師に笑顔で話せるようになりました。

## 事例②「管理職の協力があって、円滑に復職できたケース」

### 事例紹介

大腸がんと診断された林（仮名）さん。治療のために3ヶ月ほど休業することになりました。発症前は営業担当で外回りを中心にしていた林さん。復職後も同じ業務ができると考えていたのですが…。

### 支援の Key Point

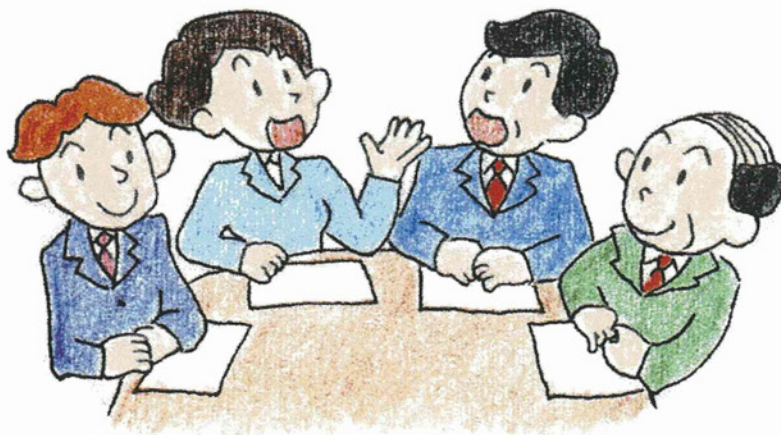
- ・ 病状や治療計画から、本人が復職するときの活動レベルや就業制限を予測し、関係者と情報共有しておく
- ・ 上司に本人の仕事内容に対する配慮を促すための働きかけ

林さんは42歳の男性。〇×社で営業一筋20年、職場のムードメーカーです。がん検診で要精密検査となり、その後、大腸がんと診断されました。手術で大腸の一部を切除し、その後に化学療法を行うという治療計画が立てられました。医師や家族、上司の鈴木（仮名）課長と相談した結果、化学療法1クール目が終わるまでの約3ヶ月間は休業することになりました。長期に仕事を休むことはとても不安でしたが、「復帰を待ってるよ」という鈴木課長の言葉に励まされ、治療に専念することにしました。B保健師は、休業中に林さんと連絡を取るタイミングや本人に確認する事項、復帰の際に今と同じ業務ができるとは限らないことを鈴木課長に伝えておきました。

手術は無事に成功し、退院2週間後から化学療法が始まりました。最初の6週間は週1回病院で点滴を受け、その後の2週間は休薬、これを3クール続けるというものでした。始まった当初は胸やけや吐き気、頭重感が続きましたが、徐々に落ち着き、問題なく日常生活を送れるようになりました。林さんは今までのように外回りで営業することを想定し、毎日散歩や買い物に出かけるなど、体力の回復に努めました。1クール目終了後に復帰の目途が立ったため、人事労務担当者・産業保健スタッフ・上司と復職に向けた話し合いが行われることになりました。鈴木課長から林さんの復職希望を聞いたB保健師は、復職後の本人の業務をどのように考えているか尋ねてみました。鈴木課長は「最初は外回りと事務作業を半々にして、様子を見ながら外回りを増やしていく感じかな」と答えました。外出先で本人が体調不良を起こした場合の対処法について投げかけると、鈴木課長は「うーん、そういう可能性もあるよね…」と考え込んでいました。

それから 1 週間後の復職面談。産業医から「化学療法の間は、出張、単独での外出、時間外勤務を制限する」という意見が出されました。林さんはショックを受け、「それでは復帰する意味がない」と反論しました。すると、鈴木課長から林さんができそうな業務を 3 種類用意しているという返答がありました。それは、林さんが培った営業のノウハウを基にした新人用のマニュアル作成、営業数値のチェックと分析補助、若手中心で進めているプロジェクトのオブザーバー、というものでした。鈴木課長は保健師からの投げかけの後、課員にヒアリングし、林さんにしかできない業務や後方部門でサポートが必要なことをリストアップしたとのことでした。また、B 保健師からのアドバイスにより、座業以外の業務も組み込んだそうです。産業医から就業制限は一時的なものであると説明を受け、また、鈴木課長と人事からいずれは営業担当者として戻ってほしいと言われた林さんは、就業制限に納得しました。

職場に復帰してみると、思った以上に体力が低下していることに林さんは気づきました。また、点滴を受けた後は吐き気が翌日まで続いたり、週末には微熱が出たりしました。「復帰直後から外回りをしていたら、かえってみんなに迷惑をかけたかもしれない」。そう思った林さんは鈴木課長と相談し、化学療法が終了した後も後方の業務を継続し、外回りの日数は週 1 回から始めることにしました。



### 事例③「復職後、海外出張が可能かどうか調整したケース」

#### 事例紹介

肝臓細胞がん（ステージⅢ）と診断され肝切除術後、化学療法を終えて職場復帰した石川（仮名）さん（57歳男性）。海外出張を希望した石川さんに、上司は心配を募らせています…。

#### 支援の Key Point

- ・ 本人の意思のみでなく職場の上司の立場も考慮した対応
- ・ 主治医と産業医の連携を支援することで、過剰な配慮を適正配慮に向けた関わり
- ・ 家族の同意を得る

C 保健師が勤務する事業場は、2500人程の従業員が働く化学製造業の企業です。石川さんの肝細胞がんは、会社の間人ドックで発見されました。保健師は忙しいことを理由に精密検査を受けようとしなかった本人に、精密検査の受診病院を紹介し、早く専門治療に結びつけることができました。石川さんは、いわゆる仕事人間で、入院中も病室にパソコンと資料を持ちこみ仕事をしていました。家族も「この人は仕事をしている方が安心できるんです」と言い、そのことを認めていました。

肝切除術による約5週間の傷病休暇後も、スムーズに職場復帰することができ、その後も本人自身が管理職であるため、仕事を自分で調整し、通院と仕事の両立をしていました。保健師は、本人からの定期的検査の結果報告と職場巡視などで、健康状態と働く様子を見守っていました。

職場復帰してから1年後位に、ものすごい形相で石川さんから「海外出張に行かせてほしい」「上司が病気を理由に海外出張に行かせてくれない」という訴えがありました。石川さんが所属している部門は、業務用の化学製品を扱う事業部門で、海外進出を期待されていることや、前期に同部門から役員を複数名輩出するなど、社内でも期待される部署でもあり、石川さん自身も昇進と業績を自他共に期待されている状況での海外出張でした。

他方、上司は本当に困っていました。上司の目からは石川さんは、かなり疲労がたまっているようで、身体に無理がかかっているように見えていること。同期社員である役員から「大丈夫か？大丈夫か？」と何度も尋ねられ、プレッシャーになっていることから、何かあったら大変だということで、これまでは自由にさせていたけれども、今回ばかりは心配で仕方ないといった感じでした。