

厚生労働科学研究費補助金（がん政策研究事業）

分担研究報告書

「がんと就労」支援に関する人事労務担当者・産業看護職向け  
合同研修プログラムの開発と評価

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

我々はこれまで産業看護職向けの支援ガイドブックや研修プログラムを開発してきたが、中小規模事業所などの産業保健スタッフが不在の職場においては、人事労務担当者がその役割の一部を担う必要がある。そこで、本年度は、「がんをもつ労働者と職場へのより良い支援のために」というテーマで、人事労務担当者と産業看護職の合同研修プログラムを開発・検証することを目的とした。研修後に実施した質問紙を分析した結果、『研修でヒントを得られた』と回答した割合が高かったのは、人事労務担当者では「適切な就業上の配慮の判断（73%）」であり、産業看護職では「適切な就業上の配慮の判断（94%）」「がんの回復状況と就業上の配慮とのバランスを見極めること（100%）」であった。人事労務担当者からの産業看護職からのがん就労支援への期待、ならびに産業看護職自身の役割意識についても研修によって向上したとの回答が多く、本合同研修プログラムの効果が検証できたと考えている。中小規模事業所を含むすべての職場でのがん就労支援の普及を目指して、近年、行政主導の研修会や専門職による研究会、ピアサポート活動の推進などが進められており、その動向からも多職種が参画する研修会・研究会の意義が示唆されたと考えている。本研究成果が、多職種が参画する研修会・研究会のさらなる活性化と、がんを持つ労働者と職場への多職種・多機関からの多角的支援についての社会的連携とネットワーク化に向けた、有用な資料となることが期待される。

研究協力者

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）

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）

岡久ジュン（株式会社オリエンタルコンサルタンツ）

A. 研究目的

我々の研究グループでは、平成 25 年度に経験の浅い産業看護職向けに、がんをもつ労働者と職場への支援に関する研修プログラムを開発した。しかし、すべての事業所

に産業看護職などの産業保健スタッフが雇われているわけではなく、産業保健スタッフが不在の企業（中小規模の事業所を想定）においては、人事労務担当者がその役割の一部を担う必要がある。そこで、本年

度は、「がんをもつ労働者と職場へのより良い支援のために」というテーマで、人事労務担当者と産業看護職の合同研修プログラムを開発・検証することを目的とした。受講者のニーズを把握しつつ、研修評価を行うことで、より対象のニーズにあった研修プログラム開発につなげることが期待される。

また、各地域で開催されている「がんと就労」に関する多職種が参加している研究会・研修会等の状況を探り、今後の支援強化の方向性を探った。

## B. 研究方法

### 1) 研修プログラムの開発

研修プログラムの開発にあたっては、これまでの産業看護職向けの研修内容を基に、人事労務担当者が困難と感じていることや、知りたいことなどのニーズを探りながら、研究メンバー間で討議・試行・修正を繰り返して、2時間強のプログラムを作成した。

人事労務担当者は、がんを持つ労働者の就労支援においてどのような配慮が必要かのイメージが持ちにくい可能性、ならびに、がんに罹患すると社員として積極的に会社に貢献することは難しいと考えている可能性を想定し、がんを持つ労働者の労働能力を適正に判断し、配慮により職務が遂行できるように支援を行うことへの理解を深めることが必要と考えた。そのため、一時的に仕事能力が落ちたとしても回復する場合も多いことを知ること、どのような配慮により、どのような仕事を行うことができるのかを考えることができること、職場全体への支援、風土づくりについて理解すること、などを目標として設定した。

経験の浅い産業看護職は、がんに罹患した社員と職場への支援の全体像のイメージがつかず、特に、各職種が連携して支援できるよう、関係者（とくに上司・人事）の立場を理解し、それぞれへの支援方法と連携を推進する方法を考えることを苦手としていることを想定し、合同研修を通じて人事労務担当者の考え方を理解し、がんに罹患した社員と職場への支援への困難感を減らし、積極的に支援できるようにすること、また、がん患者に対して、各職種が連携して支援できるよう、コーディネート役割を果たせるようになることを目標と設定した。

具体的な目標として、下記を掲げた。

- ・ 会社において、がんを持つ労働者の支援体制を整えることの必要性を理解する
- ・ 合理的配慮により、がんを持つ労働者が十分に会社に貢献できることを理解する
- ・ がんと就労の両立のためには、産業保健スタッフ、または、人事労務が調整役となり、本人と職場（上司・同僚）を支援していくことが必要であることを理解する
- ・ 産業看護職の役割、産業看護職との連携について理解する
- ・ 産業保健スタッフが社内にはいない場合、どのような外部資源のサポートが活用できるかについて考える

### 2) 研修の実施

平成26年9月から12月の間に計3回の研修を実施した。参加者数は、19名、21名、22名、合計62名であった。

研修時間は、2時間15分とし、治療が就

労に与える影響を想起し、必要な配慮を考える個人ワークを組み入れた。また、人事労務担当者、産業看護職の双方が入るように参加者を4~6名のグループに分け、グループ内で討議する時間を設定した。

### 3) 参加者ニーズ調査・研修評価

研修の第2回および第3回において、研修直後に質問紙調査を実施した。質問項目は、(1)参加者の基本情報（保有資格、事業所規模、産業医の雇用状況、産業看護職の雇用状況）、(2)がんと就労に関する対応の困難感の有無と研修でヒントを得られたか（8項目）、(3)がんと就労に関する産業看護職からの支援についての期待の有無および研修後の期待の変化（11項目）、(4)がんと共に働く従業員への支援に必要な情報（12項目）であった。調査票は人事労務担当者と産業看護職でおおむね同じ内容としたが、(3)については、産業看護職向けの設問では「がんと就労に関する産業看護職の役割意識の有無および研修後の意識の変化」を尋ねた。さらに、研修に対する意見や感想について自由記述形式で記載してもらった。

### 4) 地域での研究会・研修会の実施状況

以下に述べるような各場面で、地域での多職種が参加する研究会・研修会が展開されており、研究メンバーが参画した際に、どのような意見・反応があるのかを観察して、今後への示唆につながる情報を入手した。

「がんと就労」問題が社会に注目されるようになり法改正によって自治体の役割が明記されたことにより、行政が実施主体となって行う研修会が、全国各地で開催され

ている。2014年2月に奈良市で行われた研修会に本研究メンバーのうちの2名が講師として参加した。また、愛知県でも2014年に「がんと就労」をテーマとした一般公開セミナーが実施され、どのように産業看護職に周知すればよいかという相談があり、本研究メンバーの1名が対応した。

次に、産業保健実践者が自主的に開催する地域の研修会がある。たとえば、名古屋市を中心とした東海地域において産業保健実践者（産業医・産業看護職、人事労務担当者、労働衛生機関職員等）らが2013年に「さんぽ会・名古屋」という自主的研究会を設立した。この会では、2013年11月と2015年1月の2回にわたり「がんと就労」をテーマに例会を実施した。例会では本研究メンバーのうちの1名が、がんを持つ社員に対する配慮や基本的な考え方を解説し、次に参加者が具体的な事例をあげながらグループディスカッションを行った。この会には多職種が参加しており、毎回グループディスカッションを取り入れて、それぞれの役割や視点や考え方を理解し、共有することが目的とされた。

さらに、がんサバイバー自身が「がんと就労」問題に対してエンパワメントすることを目的とした場がある。この背景にはがん対策推進計画に従い、全国各地でがんサバイバーを対象とした「がんサロン」の開設が増加していることがある。これを支援するため、たとえば、名古屋大学医学部保健学科では、がんサロンに関心のあるサバイバーの発掘やがんサロンを運営するサバイバーの育成を目的として、毎年「がんライフピアスクール」を開催している。新聞等で受講者を募り、年に数回のスクール

を開講しているが、2014年には「がんと就労」をテーマとして本研究メンバーのうちの1名が講師となり、これまでの研究成果の概要と成果物の紹介を行い、その後、受講者同士のグループディスカッションを行った。

### C. 研究結果

#### 1) 合同研修会のグループワークでの意見

乳がんをもつ労働者への就業配慮について、自職場でどのような対応が可能か、また、難しい場合はその理由について個人で考えたあと、グループ（5～6名）で意見交換を行った。想定される問題・必要な配慮として、「だるさ、倦怠感、体力低下」「重い物が持てない」「同じ姿勢を長く続けない」「手を高く上げることができない」「脱毛」「皮膚を保護しなければならない」を挙げ、それぞれについて配慮の可能性について考えてもらった。

比較的大規模で女性社員が事務職として勤務している企業の場合は、どの課題についても配慮可能であったが、小規模事業所で女性社員も現業を担っている場合、就業配慮は難しいという意見が多く聞かれた。どの企業にも事務作業はあるが、単純な事務作業はコンピューターが担うようになっており、短時間で事務職へ転向は厳しいという意見が聞かれた。

平成28年からの合理的配慮の義務化もあり、具体的にどの程度の配慮をしなければならないのか、他社はどのようにするのかを知りたいという意見も聞かれた。

#### 2) 合同研修会参加者への質問紙調査結果

第2回および第3回の研修参加者は合計

43名であり、そのうち38名から回答を得た（回収率88.4%）。基本情報以外が無回答であった1名を除き、人事労務担当者18名、産業看護職19名を集計の対象とした。

#### 研修参加者の概要

研修参加者の基本属性について、人事労務担当者と産業看護職それぞれを表1、表2に示す。勤務先の事業所規模について、人事労務の参加者の約2割が50人未満の事業所であったのに対し、参加した産業看護職の約6割が1,000人以上の事業所に所属していた。また、参加した人事労務担当者の約6割の職場で、産業看護職を雇用していなかった。

#### 対応の困難感

がんと就労に関する対応の困難感について、人事労務担当者では「がんと診断された従業員のいる職場への人員加配への配慮」が『困難である』と回答した者が94%であり、最も高かった（表3）。この項目について、『研修でヒントを得られた』と回答したのは31%であった。

これに対し、産業看護職では「がんと診断された従業員の家族への対応」が困難であると回答した者の割合が最も高く、88%であった（表4）。この項目について、『研修でヒントを得られた』と回答したのは44%であった。

困難感に関する8項目の中で、『研修でヒントを得られた』と回答した割合が高かったのは、人事労務担当者では「適切な就業上の配慮の判断（73%）」であった。一方、産業看護職では、「適切な就業上の配慮の判断（94%）」「がんの回復状況と就業上の配慮とのバランスを見極めること（100%）」について、ヒントを得られたと

回答した割合が非常に高かった。

#### 産業看護職の役割

人事労務担当者が産業看護職に期待する役割について、「本人の不安・悩みの受け止めと相談」「就労と治療についての、本人の意思の確認」に対して『元々の期待あり』と回答した者がそれぞれ **93%**であった（表5）。研修後の期待の変化を確認した結果、前述の2点に加え、「就労と治療の調整に関する本人への情報提供」に関して、研修によって産業看護職への『期待（が）増加』したと回答する者が **6割以上**であった。

産業看護職自身の役割意識として、「本人の不安・悩みの受け止めと相談」「就労と治療についての、本人の意思の確認」「産業医との連携」については、『研修前から意識あり』と回答した者が **100%**であった（表6）。一方、「一般従業員に対するがん予防対策の啓発活動」は役割意識が最も低く、**67%**であった。また、「本人の不安・悩みの受け止め」「上司・部下など、本人を取り巻く周囲へのサポート」「日頃からの従業員との信頼関係づくり、相談窓口としてのPR」は **8割以上**が、『研修後に意識（が）増加』したと回答した。

#### 支援に必要な情報

がんと共に働く従業員への支援に必要な情報について、項目ごとの回答結果を図1に示す。「がんという疾患に関する一般的な情報（部位別の症状など）」については、人事労務の **71%**が『とても必要』と回答したのに対し、産業看護職は **53%**であった。同様に、「がんと共に働く従業員の通勤に関する注意事項」「がんと共に働くための職場環境の整備に必要な視点」についても、『とても必要』と回答した者の割合は人事

労務の方が多かった。

#### 3) 地域の研究会・研修会で聞かれた意見

奈良県が主催した研修会は、企業の人事労務担当者、産業保健スタッフ、病院の医療ソーシャルワーカー（MSW）と多様な職種が参加する会となり、同じ事例について様々な立場から意見交換をする機会となった。参加者からは、支援の難しさ、課題は様々あるが、連携を取りながら実施していきたいなどの感想が聞かれた。

さんぽ会・なごやの例会では、予後不良事例や就業可否の判断が難しい事例などが紹介され、がんに罹患した従業員の支援経験のある者は、さらにその方法や事例をお互いに共有することによって自分の行っている支援に自信を持つことが出来たと感想を述べていた。一方で、今、直面している事例の対応に悩んでいる参加者は、講師への質問やグループディスカッションを通じて、ヒントを得ていた。また、産業保健に関する経験の浅い実践者の中には、まだがんの事例に直面したことがない者もおり、この研修によって、前向きに取り組まなくてはならない課題だということ認識できたと述べていた。さらに、労働衛生機関に雇用されている医療職や開業医・開業保健師として事業場と契約している人など事業場外の立場で関わっている者は、人事・労務との関わり方が企業に雇用されている産業保健スタッフとは異なることも認識された。参加者全員に共通して、本研究プロジェクトで作成されたマニュアル集などが多く存在することを知ったのが大変参考になったという感想が多かった。

がんライフトピアスクールでは、受講者

に Q&A 集を配布して解説を行ったところ、「確かに病名を告知されたときは、就労問題はとても大変だった。そのときにこのような冊子があればよかった。」「今後、相談を受けたときには、ぜひこれを参考にした」「産業医や産業看護職のことは聞いたことがない。そのような人に相談すればよかったと初めて聞いた」などの意見が多く寄せられた。

#### D. 考察

##### 1. 合同研修プログラムの評価、ならびに改良に向けての示唆

###### 今回の合同研修プログラムの評価

合同研修参加者への調査結果より、がんと就労に関する対応の困難感に対して研修でヒントを得られた項目、産業看護職の役割に関する人事労務担当者からの期待度の変化、および産業看護職自身の役割意識の変化に関する項目などから、合同研修プログラムの効果を検証した結果、概ね良好な評価が得られたと考えられる。

人事労務担当者においては、「適切な就業上の配慮の判断」に対して約 7 割がヒントを得られたと回答しており、「がんを持つ労働者の労働能力を適正に判断し、配慮により職務が遂行できるように支援を行うことの理解を深める」という研修の意図は達成されたと考える。

産業看護職においては、参加者の多くが就業上の配慮に関して研修でヒントを得られたと回答しており、また、本人への心理的支援や職場への支援、日頃からの組織支援に対する役割意識が増加していた。したがって、がん罹患した社員本人および職場への支援に対する困難感を減らすこと、

コーディネーター役割の発揮といった研修目標が達成されたと考えられる。

###### 今後の合同研修プログラムの改良に向けて

人事労務担当者においては、「がん診断された従業員がいる職場への人員加配への配慮」や「がんの回復状況と就業上の配慮とのバランスを見極めること」が困難と回答する者が多かった。これらにはがんの治療法や副作用等に対する知識が必要であることから、人事労務は職場に必要な配慮事項について見通しを立てにくく、この点の支援の強化が必要と考えられた。

研修に参加した人事労務担当者は中小規模事業所の所属で、産業医および産業看護職を常勤で雇用していない者が多く、医療専門職からがんについて知識を得る機会が少ないと考えられた。また、支援に必要な情報として、「がんという疾患に関する一般的な情報」「がんと共に働く従業員の通勤に関する注意事項」「がんと共に働くための職場環境の整備に必要な視点」の 3 つは、産業看護職よりも人事労務担当者のほうが『とても必要』と回答する者が多かった。以上のことから、人事労務担当者を対象とした研修において、労働世代で罹患率の高いがん種の症状や治療の内容、病状が通勤や就業に与える影響などに関する説明、あるいはがん種別の疾患理解に役立つインターネット上のツール紹介などが必要と考えられた。

人事労務担当者が抱える困難点の中で、「がん診断された従業員がいる職場への人員加配への配慮」および「がん診断された従業員の家族への対応」については、『研修でヒントを得られた』と回答した者は約 3 割にとどまっていた。これらはがん

のステージや家族背景など個人差の影響が大きく、研修に盛り込むことに限界があると考えられる。今後これらの困難点に対するヒントが得られるよう、人事労務担当者向けの支援の検討が必要である。

人事労務担当者が産業看護職に期待することとしては、「本人の不安・悩みの受け止めと相談」「就労と治療についての、本人の意思の確認」といった心理的支援と調整役割であり、産業看護職もこの2点については回答者の100%が役割意識ありと回答していた。一方、「一般従業員に対するがん予防対策の啓発活動」については、人事労務担当者の期待が87%と高かったのに対し、産業看護職の役割意識は67%とやや乖離がある結果となった。産業看護職向けの研修において、この点をより意識できるような構成とする必要があると考えられた。

合同研修プログラムに関して、参加者のニーズは、想定と大きな乖離はなかったが、内容的には検討の余地があると考ええる。基本的な考えについての講義と自職場における就業配慮の実際を考え共有する個別およびグループワークを主たる構成としたが、2時間15分という講習時間内で、目標をどこに置くのかを再検討していくことが望まれる。

自職場について考えてもらい、意見交換の機会を持ってもらったが、配慮可能な職場と難しい職場に大きく分かれ、お互いの状況を理解するに留まった部分がある。中小規模の事業所の人事労務担当者からの研修ニーズが高いと考えられるため、今後は中小規模事業所に絞った参加者募集とするなど、対象をより明確にして研修プログラムの改良につなげていきたいと考える。

## 2. がんと就労に関する地域での研究会・研修会の展開からの示唆

行政におけるがん対策推進計画の中に、「がんと就労」支援が盛り込まれ、各地域で何らかの取り組みが求められている。当面は、都市部だけでなく地方においても行政が企業や産業保健担当者向けの講習等を実施できるような働きかけが必要であり、その際の資料として、本研究で開発した支援ガイドブックや支援マニュアルが大変有効であると考えられる。

また、首都圏や大阪を中心とした大都市は別として、地方にいくほど多数の産業看護職を集めて研修するのは難しいと思われる。名古屋の活動を鑑みると、産業看護職に特化するよりも多職種の産業保健スタッフや人事労務担当者や含めた交流型の研修やセミナーを実施し、そこで「がんと就労支援」を取り上げるのが現実的ではないかと思われる。

また、今後、がんサロンの増加に伴い、サバイバー同士のピアサポート機能は重要性を増すと思われる。がんサロンを紹介する医療機関やがんライフピアスクールのような支援機関に、「がんと就労」や「職場で相談できる窓口」に関する情報を提供することは重要と考えられる。中小企業が多い地方では産業保健スタッフが雇用されていない事業所も多い。その際、がんサロンなどを通じて、がんサバイバー自身がエンパワメントできるように、がんと就労についての基本的な考え方や、産業医や産業看護職などの支援専門職の存在と役割について理解してもらう機会を作っていくことが喫緊の課題であると思われる。

## E. 結論

本研究により、人事労務担当者と産業看護職が参加する合同研修プログラムを開発し、その効果を確認することができた。多職種が参加したことにより、相互の役割に関する理解が深まるなどの効果があることが示された。本研究により、多職種参加型の研修会・研究会のさらなる活性化に向けた有用な示唆が得られたと考える。

## G. 研究発表

### 1. 論文発表

- 1) 岡久ジュン、錦戸典子：がんに罹患した労働者への支援において産業保健師が行うコーディネーション—支援時期別の具体的内容とその特徴—。日本地域看護学会誌 17(1)：13-22, 2014

### 2. 学会発表

- 1) 芳賀ひろみ、佐々木美奈子：がん拠点病院におけるがん患者の就労生活支援—病棟看護師の役割を中心に—。第18回日本看護管理学会学術集会, 2014年8月, 松山

### 3. その他

- 1) 渡井いずみ：がんを抱えながらの就労を考える ～保健師の立場から～。さん

ぽ会・名古屋, 2013年11月, 名古屋

- 2) 佐々木美奈子：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。奈良産業保健研修会, 2014年2月, 奈良
- 3) 渡井いずみ：がんと就労 ～がんと就労研究プロジェクトより～。第8期がんを生き抜くライフトピアスクール, 2014年5月, 名古屋
- 4) 渡井いずみ：「ワーク・ライフ・バランス」の改善は、産業保健にどう貢献するのか？第54回近畿産業衛生学会, 2014年6月, 大阪
- 5) 伊藤美千代：病気・障害をもって仕事をすること。ブーケ（若いオストメイトの会）15周年記念イベント, 2014年10月, 神戸。
- 6) 佐々木美奈子：病気・障害をもって仕事をすること。ブーケ（若いオストメイトの会）15周年記念イベント, 2014年11月, 東京。
- 7) 佐々木美奈子：がんと就労の両立支援。日本産業衛生学会関東地方会第267回例会（テーマ「病気を持ちながら働くこと」を支援する）, 2014年11月, 東京



表1 人事労務担当者の基本情報 (N=18)

項目	人数	(%)
保有資格		
衛生管理者資格	10	( 56% )
産業カウンセラー	4	( 22% )
キャリアカウンセラー	2	( 11% )
勤務先事業所規模		
50人未満	4	( 22% )
50～499人	7	( 39% )
500～999人	0	( 0% )
1,000～2,999人	5	( 28% )
3,000人以上	2	( 11% )
産業医の雇用形態		
常勤	4	( 22% )
非常勤	10	( 56% )
雇用していない	4	( 22% )
産業看護職の雇用		
常勤	6	( 33% )
雇用していない	11	( 61% )
無回答	1	( 6% )

表2 産業看護職の基本情報 (N=19)

項目	人数	(%)
保有資格		
看護師	15	( 79% )
保健師	13	( 68% )
学会登録看護師	3	( 16% )
衛生管理者	12	( 63% )
勤務先事業所規模		
50人未満	0	( 0% )
50～499人	3	( 16% )
500～999人	5	( 26% )
1,000～2,999人	8	( 42% )
3,000人以上	3	( 16% )
産業医の雇用形態		
常勤	6	( 32% )
非常勤	11	( 58% )
雇用していない	2	( 11% )
自身の勤務形態		
常勤	16	( 84% )
非常勤	3	( 16% )

表3 がんと就労に関する対応の困難感の有無および研修の効果（回答者…人事労務担当者）

困難点	困難である	研修でヒントを得られた
個人の疾病情報を知る範囲（病名、治療計画、予後等）	53%	64%
適切な就業上の配慮の判断（業務に与える影響の予測）	59%	73%
本人の働き方の要望と上司の期待が両立しない場合の調整方法	71%	45%
がんの回復状況と就業上の配慮とのバランスを見極めること	76%	50%
がんと診断された従業員のいる職場への人員加配への配慮	94%	33%
がんと診断された従業員の家族への対応	65%	31%
産業医との連携	31%	46%
産業看護職との連携	50%	50%

表4 がんと就労に関する対応の困難感の有無および研修の効果（回答者…産業看護職）

困難点	困難である	研修でヒントを得られた
個人の疾病情報を知る範囲（病名、治療計画、予後等）	56%	88%
適切な就業上の配慮の判断（業務に与える影響の予測）	67%	94%
本人の働き方の要望と上司の期待が両立しない場合の調整方法	78%	69%
がんの回復状況と就業上の配慮とのバランスを見極めること	83%	100%
がんと診断された従業員のいる職場への人員加配への配慮	78%	63%
がんと診断された従業員の家族への対応	88%	44%
産業医との連携	24%	73%
産業看護職との連携	56%	73%

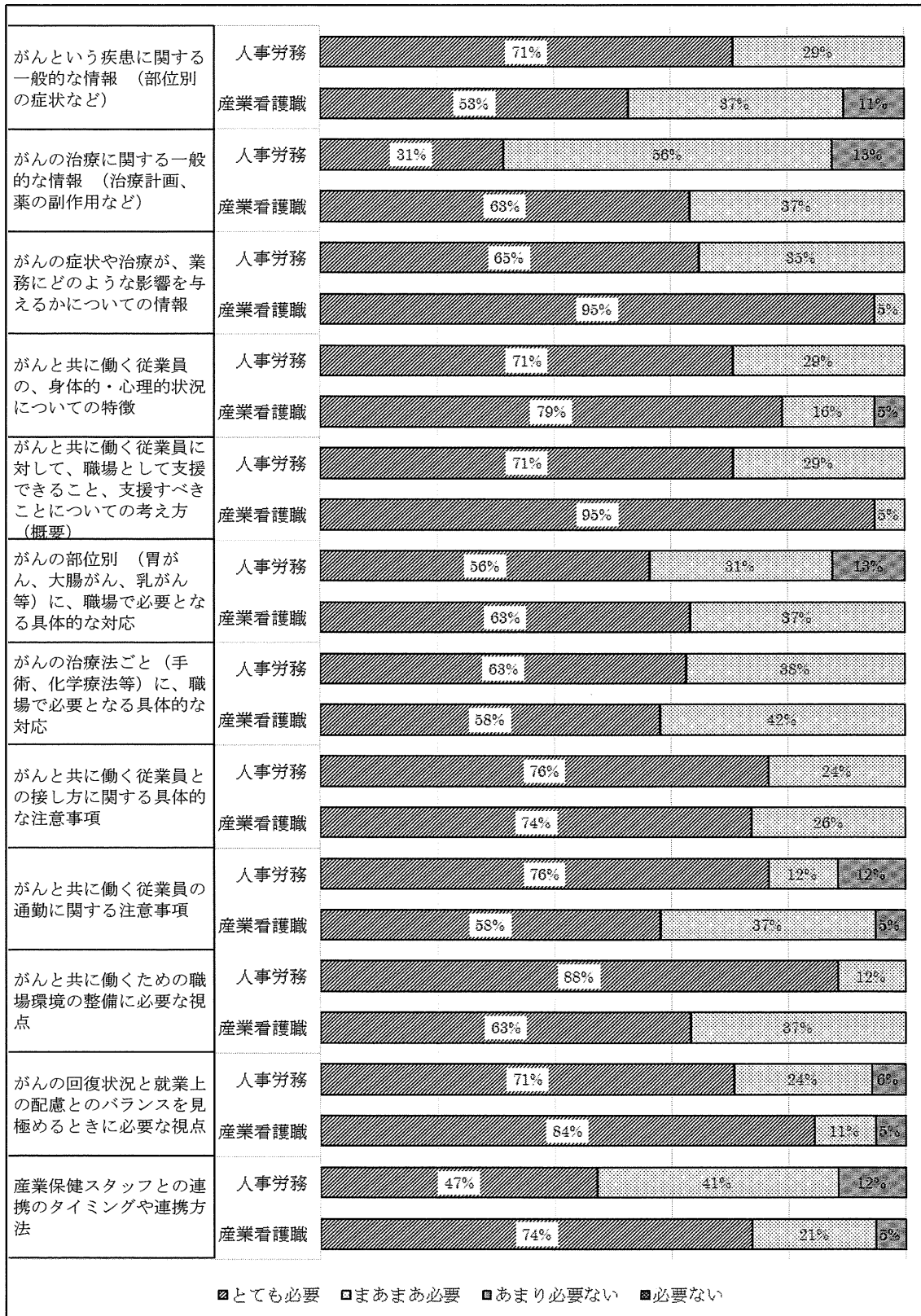
表5 がんと就労に関する産業看護職からの支援についての期待（回答者…人事労務担当者）

項目	元々の期待あり	研修後に期待が増加
本人の不安・悩みの受け止めと相談	93%	69%
就労と治療についての、本人の意思の確認	93%	77%
就労と治療の調整に関する本人への情報提供	73%	64%
就労と治療の調整に関する上司・人事への情報提供	73%	46%
上司・部下など、本人を取り巻く周囲へのサポート	67%	31%
医療機関との連携	73%	43%
産業医との連携	73%	43%
人事部門との連携	73%	46%
本人に寄り添うだけでなく、組織としての視点を持った対応	73%	46%
一般従業員に対するがん予防対策の啓発活動	87%	38%
日頃からの従業員との信頼関係づくり、相談窓口としてのPR	79%	54%

表6 がんと就労に関する産業看護職の役割意識（回答者…産業看護職）

項目	研修前に意識あり	研修後に意識が増加
本人の不安・悩みの受け止めと相談	100%	87%
就労と治療についての、本人の意思の確認	100%	73%
就労と治療の調整に関する本人への情報提供	94%	73%
就労と治療の調整に関する上司・人事への情報提供	89%	67%
上司・部下など、本人を取り巻く周囲へのサポート	89%	80%
医療機関との連携	81%	60%
産業医との連携	100%	60%
人事部門との連携	83%	67%
本人に寄り添うだけでなく、組織としての視点を持った対応	89%	79%
一般従業員に対するがん予防対策の啓発活動	67%	73%
日頃からの従業員との信頼関係づくり、相談窓口としてのPR	83%	80%

図1 がんと共に働く従業員への支援に必要な情報（人事労務と産業看護職の比較）



がんをもつ労働者と職場への  
より良い支援のために

産業看護職に必要なスキル

1

本日の進め方

1. オリエンテーション
2. 事例の説明
3. 事例の支援内容の書き出し(個人ワーク)
4. がんと就労支援にどの程度自信を持っているかを把握(個人ワーク)
5. ガイドブックの概要紹介
6. 事例の課題検討(グループワーク)
7. 事例の支援内容の検討(グループワーク)
8. 事例の支援内容の書き出し(個人ワーク)
9. ガイドブック内容の振り返り
10. 質疑応答
11. まとめ

2

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

「治療と就労の両立」支援のための  
産業看護職向けガイドブック

3

支援の枠組み

4

事例を用いて  
支援案を作成する

5

事例1

- 乳がんと診断され、手術治療が必要となった田中さん。
- 「迷惑かけたくない」「同情されたくない」ため、病気のことは職場に知らせず、年休使用による休業を希望していた。
- しかし、転移が発見されると入院が長引く可能性があるため、上司に乳がんの手術を受けること、1ヶ月を目処に病気休職をしたい旨を相談することとした

6

### 事例1(続き)

#### 【家族】

- 40代の独身女性で、現在、両親(70代)と同居している
- 乳がんの可能性のあることを家族に伝えた折に、とても心配されたため、両親には早期に発見されたから転移の可能性は低く、手術をすれば大丈夫であると伝えてある
- 家族の前では、不安を表出することができない

7

### 事例1(続き2)

#### 【職場】

- 従業員400人の電子機器販売業で営業事務を行っている
- 職場は男性が主流(8割)で、直属の上司(課長)も男性である。配属部署の営業1課は、課長、営業職の男性10名と、田中さん、派遣社員1名で構成されている

8

### 事例1(続き3)

#### 【病状】

- 人間ドッグにて、左胸に腫瘍が発見された
- 手術が必要であり、転移の可能性も伝えられている
- 今後、肝臓のCT検査、骨のアイソトープ検査が予定されている

#### 【会社制度】

- 就業規則により、休職は1年半まで認められている
- リハビリ出社の規定は整備されていないが、時短勤務制度はあり、復職時は利用が可能である

9

## 個人ワーク(1)

- 事例展開シートを用いて、事例(田中さん)について、下記を書き出してください
  - 想定される支援内容
  - 支援の留意点
- シートの左側の列に書いてみてください
- 10分間で行います
- 思いつくことを、記載してみてください

10

## 個人ワーク(2)

- 現時点での、がんを持つ社員の支援への自信の程度を教えてください
- 調査票への記入をお願いします
  - 社員が、がんの診断を受けた場合、下記に記載された支援を行うことができると思えますか？
  - 実際にやってみなければわからないことではありますが、現時点で実施できるイメージが持てるかどうかでお答えください

11

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

「治療と就労の両立」支援のための産業看護職向けガイドブック

ガイドブックを開いて、内容を一緒に確認しましょう

12

## ガイドブックの概要

- 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
  - 本人への支援: ヒント1~5
  - 上司・同僚への支援: ヒント6~8
  - 人事労務との連携: ヒント9~10
  - 産業保健チーム内および外部医療機関との連携: ヒント11~12
- 日ごろからの取り組み
- 支援事例1~3
- 付録
  - 関連サイト情報
  - 本ツール作成に活かした研究成果

13

## グループワーク

田中さんの支援を考えるために、まずは、取り巻く状況を整理してみましょう

14

## いままでの取り組みでわかったこと

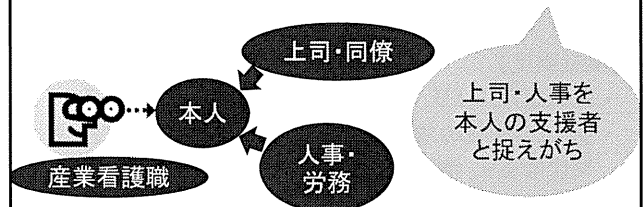
- 上司・同僚／人事労務への支援に比べ、本人への取り組みが多く行われていた
- 熟達した産業看護職は、職場支援を含め、包括的な支援を行っていた
- しかし、経験の浅い看護職は、困難感を感じる事例を持っていた
  - 支援的でない上司・同僚との調整
  - 病気を開示することに消極的な事例



15

## 職場への支援・人事労務との連携が難しい理由として考えられること

- 看護の基礎教育においては、患者を中心としたアセスメントを重点的に教えている
- ⇒ 本人を中心に状況を捉える傾向が強い



16

## 事例検討(グループワーク)

田中さんの気持ち・立場と、同僚・上司、人事労務の気持ち・立場をわけて考えてみましょう

- 自分がその立場だった場合、どのように考えるか、何を問題と捉えるか、不安に感じることはなにか？
- 田中さんの上司に限らず、自分が経験した上司との調整事例について紹介してください

17

## 事例の追加説明

- 田中さんが所属している営業課の主力製品は、シェアが落ちてきているため、今後の取り扱いの継続が検討されている
- 今期・来期の売上次第では、課の解体・リストラが行われる可能性がある

18

## 自己紹介から始めて下さい

氏名・所属・研修参加理由について、30秒程度でお話し下さい。

19

## 本人、同僚・上司、人事労務の立場・気持ちを考えてみましょう

- 田中さんの気持ちを病気の治療・療養を中心としてだけではなく、労働者としてどのように感じているかを考えてみてください
- 田中さんの就労を支援する立場としてではなく、同僚・上司・人事労務の担当者を中心において、彼らの立場・気持ちを考えてみてください

20

## グループワークの発表

21

## ガイドブックの確認

ヒントと一緒に  
読んでみましょう

22

## 【がんの特徴】

- 確定診断まで時間がかかる
- 選択された治療方法によって、仕事への影響が異なる
- 再発の危険がある

23

## 定期的に体調と仕事の状況を確認します

- 症状、治療の副作用による体調変化
- 予後に対する漠然とした不安
- 仕事の状況、症状、体調の変化について定期的に確認し、支援を行う

24



### ちょっとした困りごとにすぐに相談対応します

- ◆病院関係者や家族に相談しにくいことも気軽に相談できる相手であることが大切
- 困っていることはないか、無理をしていないかを把握
- 同僚・上司の相談にも真摯に対応
- 主治医への質問の仕方などについても相談に応じる

25

### 本人の自己決定を支えるための働きかけをします

- 結果が期待どおりでないと後悔することも・そのような状況にも寄り添い続ける
- 新たな価値観を見出すこともある。アクティブな力を信じてサポートする
- 意思決定に向かう意欲や力を高めながら、自己決定を支える

26

### 精神面や情緒面をサポートします

- 病気の不安とともに、仕事を思い通りに行うことができないこと、職の継続についての不安など、多くの不安を抱えている
- まずは、不安な気持ちを受け止めることが大切

27

### 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

- 病名や治療状況について、どこまで知らせなければならないかを考える
- 就業条件の決定に必要な情報のみを把握することも検討する
- ◆個人情報を開示する範囲と内容については、よく話し合い、合意を得ることが大切

28

### 治療と仕事を両立できる仕事環境や作業条件を確認し、調整します

- 病前の業務状況の把握(身体的負荷、残業、出張など)
- 職場巡視を行い自分の眼で確かめる
- 復職後の業務内容の確認
  - 上司の考えと本人の意思の一致を確認
- 復職後の業務内容の調整

29

### 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

- 上司の理解を得ること、職場の協力を得るために、ある程度の情報開示が必要であることを説明する
- 職場の不安に対応し、職場が配慮すべきことについて整理することで、がんを持つ労働者を心理的に受け入れやすくする

30

## 互いに支えあい気遣う職場風土づくりを促します

- ◆互いに支えあう職場づくりには、本人の態度も重要
  - ✓出来ること、出来ないことを明確に伝える
  - ✓感謝を表現する
- 上司と定期的に連絡を取り、いつでも相談にのることを伝える
- 業務分担などの苦勞・工夫に共感し、労う
- ◆成功事例が蓄積されると、人事労務の経験知がある

31

## 適正配置について産業看護職の立場から助言します

- 治療の状況、スケジュール、今後の見通しについて把握し、医療的立場からの見解と、本人の希望を合わせて人事労務担当者に助言を行う

32

## 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

- 会社の就業規則を確認する
- 休職や柔軟な勤務パターンの利用について、確認・調整を行う

33

## 産業医と役割分担し、定期的に情報交換します

- 普段からの社内ネットワークを利用して幅広く情報収集を行う
- 産業医との定期的な情報交換を行う
- 人事労務担当者に産業医との連携についての助言を行う

34

## 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

- かかりつけ医や専門医から意見が必要かどうか助言する
- かかりつけ医や専門医との連携の仕方を助言する
- 先を見据えた情報交換が大切
- 人事労務担当者に、主治医との連携について助言する

35

## 日ごろからの取り組み

- 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、病気をもっていなくても、労働者が生き生きと働くことができ、互いに支えあえる事業場全体の職場風土づくりに貢献していきます

36

事例検討(グループワーク)  
支援策の検討(本人)

- 本人に対し、どのように支援を行うか、グループで検討してください
- 支援の中で必要となる産業医、外部医療機関との連携についても、考えてください

37

**グループワークの発表**

38

事例検討(グループワーク)  
支援策の検討(上司・同僚)

- 上司・同僚に対し、どのように支援を行うか、グループで検討してください
- 支援の中で必要となる産業医、外部医療機関との連携についても、考えてください

39

**グループワークの発表**

40

事例検討(グループワーク)  
支援策の検討(人事労務)

- 人事労務に対し、どのように支援を行うか、グループで検討してください
- 支援の中で必要となる産業医、外部医療機関との連携についても、考えてください

41

**グループワークの発表**

42

## 事例展開シートの記入 (個人ワーク)

- グループでのディスカッションを通して気づいた課題・支援策について、シートの右側の列に記入をしてください

43

## 今後の課題の整理

本日の研修を受けて確認された課題と、その対策案について書き出してみてください

44

## アンケート記入

研修を修了した後の支援実践への自信の程度をお答えください

45

## 研修後のフォローについて

- 東京産業保健推進センターの産業保健指導相談において、相談を受け付けます
  - メールでご相談: 随時可能です
  - 電話・面談でご相談: 錦戸・佐々木の相談日を確認ください
  - 3月にフォローアップアンケートをお送りします。ぜひ、ご協力ください

46

## まとめ

本日はご参加いただき、  
ありがとうございました

47