

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

「がん就労者のための症状別対応ヒント集」β版の作成

研究代表者

国立がん研究センターがん対策情報センターがんサバイバーシップ支援部長

高橋 都

研究要旨

【目的】がん治療は種々の副作用や合併症を引き起こすが、患者が就労する際、それらの症状が作業の障害になることが少なくない。

本研究の目的は、患者や職場関係者が活用できる「がん就労者のための症状別対応ヒント集」を作成することである。

【方法】平成 26 年度に、国立がん研究センターがん対策情報センター「患者・市民パネル」登録者 100 名のうち協力意思を表明した 17 名から 45 種の症状について、「その症状のために就労場面で経験した困難」「対応に向けて自ら工夫したこと」「対応に向けて役立った就業配慮」「欲しかった就業配慮」「職場に配慮を求める際の工夫」「症状別対応ヒント集（案）への意見」の 6 点について自由記述で体験談と意見を収集した。平成 27 年度は、アンケートの記載に基づき、17 名全員を対象として本人の仕事内容と環境の診断前後の変化に関する追加取材（電話またはメール）を実施して「症状別職場での対応のヒント集」β版を作成した。

【結果および考察】アンケートおよび追加取材で収集したデータ量は症状によってばらつきがあったため、最終的に 16 種の症状について「その症状のために就労場面で経験した困難」「対応に向けて自ら工夫したこと」「対応に向けて役立った就業配慮」「欲しかった就業配慮」をまとめた。さらに、症状を超えて役立つと考えられる「職場とのコミュニケーションの工夫」のセクションを作成した。

平成 28 年度は、β版に対するコメントをがん体験者や医療者など関係者から得るとともに、追加体験談を収集して最終版とする予定である。

研究協力者

平岡 晃 国立がん研究センターがん対策情報センターがんサバイバーシップ支援部 外来研究員

古屋佑子 国立がん研究センターがん対策情報センターがんサバイバーシップ支援部 外来研究員

酒井 瞳 日本医大武蔵小杉病院腫瘍内科 助教

赤羽和久 名古屋第二赤十字病院一般消化器 外科医師

立石清一郎 産業医科大学 産業医実務研修センター 講師

柴田喜幸 産業医科大学 産業医実務研修センター 准教授

富田真紀子 国立がん研究センターがん対策情報センターがんサバイバーシップ支援部 特任研究員

## A. 研究目的

がん治療は種々の副作用や合併症を引き起こすが、それらの症状は、患者の就労場面で種々の障害を引き起こすことが少なくない。しかし、各症状が就労場面におけるどのような作業で引き起こす具体的な困難の内容や、効果的な対応策は明らかではない。

就労場面における具体的な困難と、それらの困難の軽減に役立つ本人の工夫や職場からの配慮をまとめた「症状別対応のヒント集」を作成すれば、治療と就労の両立に大きく役立つ可能性がある。

本研究の目的は、患者や職場関係者が活用できる「がん就労者のための症状別対応ヒント集」を作成することである。

## B. 研究方法

本年度は、平成 26 年度に実施した国立がん研究センターがん対策情報センター「患者・市民パネル」対象のアンケート調査に加え、アンケートに協力した 17 名全員を対象として電話またはメールによる詳細な追加取材を実施した。

追加取材に際しては、まず研究チーム内で各対象者のアンケート記載内容を確認し、アンケート記載だけでは詳細がわからない箇所を明らかにして、追加取材をするべき項目を検討した。加えて、診断前後の就労状況について全員に確認するべき項目として、診断時年齢・診断後経過期間・現在の年齢・職種・会社の業種・雇用形態・職位・会社規模・職場の人数・勤務時間・職場で配慮が必要だった期間・産業医/産業看護職の有無・治療への相談生む・助かった社内規定・社内規定に関する会社からの説明、

の各項目を設定した。

15 名に電話取材、2 名にメール取材を実施し、その結果をチームで吟味したうえで「がん就労者のための症状別対応のヒント集」β版を作成した。

### <倫理面への配慮>

平成 26 年度に「患者・市民パネル」への調査協力を依頼する際は、同パネル事務局に研究計画書を提出して承認を得たうえで、依頼状を事務局から送信した。研究協力は任意であることを明記し、メールアドレスを開示する形とした。平成 26 年度実施アンケートの末尾には、「コメントの内容によっては、個別により詳しいお話しを伺う場合がございます。追加取材にご協力いただけますでしょうか？」と質問し、了承する場合は氏名・電話番号・メールアドレスを明記するよう依頼した。調査に協力意思を示した 17 名全員が追加取材に同意した。

平成 27 年度は、その情報に基づき、対象者の意向に基づいて電話またはメールで追加取材を実施した。

## C. 研究結果

追加取材への協力者の性別は、男性 7 名、女性 8 名、不明 2 名。がん種は乳がんが 4 名と最多であり、悪性リンパ腫 2 名、膀胱がん、大腸がん、脳腫瘍、肝内胆管がん、甲状腺がん、GIST、子宮肉腫、白血病、精巣腫瘍が各 1 名、胃がん・大腸がん・膀胱がん・前立腺がんの重複が 1 名であった。

平成 26 年度実施アンケートでは、17 名中 16 名は就労の妨げになった症状を複数指摘した。図 1 に、事前に設定した 45 種の症状と、協力者が「その他」に挙げた症状

について、「就労の妨げになった」と指摘したものを多い順に示す。「だるさ・疲れやすさ」は15名と最多であり、「気分の落ち込み」9名、「記憶力・集中力の低下」8名、「吐き気」「脱毛」各7名、「下痢・便秘」「感染しやすさ」「視力低下」「手術部位の痛み」各6名などが続いた。「骨転移の痛み」を指摘した協力者はいなかった。また、その他の症状として、「体力低下」「味覚障害」「歯周病」「咳が出る」「風邪をひきやすい」「首の動かしにくさ」「休職できない辛さ」「全身のむくみと体重増加」「聴力低下」「腰痛」が挙げられた。(註:「風邪をひきやすい」は図1では「感染しやすさ」にカウントしてある。)さらに、複数の症状が複合的に就労の妨げになる事例(例:「吐き気+口内炎」、「だるさ+疲れやすさ+記憶・集中力の低下+吐き気」、「手足のしびれ+手足の痛み+関節痛」など)も数多く報告された。

調査対象者によっては、アンケートで「働く際に妨げとなった症状」を選択しながら、具体的にどのように困ったか記載しなかったり、追加取材でも具体的な内容が聴取できなかつたりしたケースもあり、症状によって得られたデータ量にばらつきがあった。最終的に、一定のデータが得られたと研究チームが判断した16種の症状(表1)について、「その症状のために就労場面で経験した困難」「対応に向けて自ら工夫したこと」「対応に向けて役立った就業配慮」「欲しかった就業配慮」をまとめた。さらに、症状を超えて役立つと考えられる「職場とのコミュニケーションの工夫」のセクションを作成した。

#### D. 考察

主治医はがん治療によって引き起こされる種々の副作用や合併症について、医学的説明はするが、それらの症状が職場でどのような困難を引き起こすかは職場要因に左右されるため、現場ではがん就労者や職場関係者による個別の工夫が不可欠である。

「がん就労者のための症状別対応のヒント集」は、がん就労者本人・家族・職場関係者による活用が期待される。また、医療者からの配布も効果的と考えられる。

来年度は、平成26,27年度に体験談を得ることができなかったがん種、症状、年代について、体験談を追加収集する予定である。また、今回作成したβ版の内容と理解しやすさについて、がん就労者・医療者・企業関係者等からフィードバックに基づいて修正を行い、正式版の作成を予定している。

#### E. 結論

17名のがん就労者への追加取材により、「がん就労者のための症状別対応のヒント集」β版を作成した。今後、さらに体験談を追加収集して正式版を公開する予定である。

#### F. 参考文献

なし

#### G. 研究発表

1. 古屋佑子、高橋都、立石清一郎、富田眞紀子、平岡晃、柴田喜幸、森晃爾:働くがん患者の就業配慮における産業医から見た治療医との連携に関する調査. 日本産業医学会雑誌(印刷中)
2. 平岡 晃、高橋都:がんと「働くこと」

～医療現場と職場のそれぞれの立場から就労支援を考える 保健の科学  
58(1):11-16, 2016

3. 平岡晃、古屋佑子、酒井瞳、富田真紀子、高橋 都：「働くがん患者のため

の症状別ヒント集」作成に向けた患者アンケート調査 第25回産業医・産業看護全国協議会 周南市文化会館  
2015.9.16-19

表1 ヒント集β版に収載した症状リスト

- 
1. だるさ・疲れやすさ
  2. 記憶力や集中力の低下
  3. 気分の落ち込み
  4. 吐き気・食欲低下
  5. 手足のしびれ・痛み
  6. ほてり・のぼせ・発汗
  7. 下痢・頻便
  8. 頻尿・尿漏れ
  9. 人工項目・人工膀胱
  10. 皮疹・皮膚の荒れ
  11. 脱毛
  12. 視力低下
  13. 聴力低下
  14. 感染しやすさ（免疫力の低下）
  15. 喉頭切除
  16. 手足のむくみ
-

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  
企業のがん就労支援力向上に向けた人事向けパイロット研修

研究代表者

国立がん研究センターがん対策情報センターがんサバイバーシップ支援部長  
高橋 都

研究要旨

【目的】企業関係者のがん就労支援力向上に向けて、人事向けパイロット研修を立案・実施し、その実施可能性と改善点を明らかにすることである。

【方法】ディープ・アクティブラーニング手法を用いた一日研修プログラムを立案した。形成的評価とリハーサルを経て、広島県内企業7社を対象としたパイロット研修を実施した。

【研修内容と評価】研修プログラムは①オリエンテーション、②自社の現状分析（ワーク③④の前後で2回）、③復職支援の成功/失敗の定義の検討（ケース利用）、④復職支援の成功/失敗体験の相互インタビュー、⑤現状分析から選定した改善項目のアクションプラン作成 の6種のワークから構成された。研修全体の満足度は4.4点（5点満点）、研修推奨度は4.6点（同）と高評価を得た。ワーク単位の評価では、④インタビューが役立ち度4.4点、面白度4.9点、③成功の定義が4.6点、4.3点の評価が高かった。2か月後のフォローアップは全員から返信を得られた。

【考察】本パイロット研修の実施可能性が担保され、受講者評価が高いことが確認された。今後、評価指標の選定やプログラムのバリエーション可が課題である。

【結論】企業関係者のがん就労支援力向上に向けた人事向けパイロット研修を立案・実施した。本研修プログラムは、国内の行政や企業関連団体などを通じた展開が期待される。

分担研究者

森晃爾（産業生態科学研究所産業保健経営学研究室教授）

西田豊昭（中部大学経営情報学部経営学科 准教授）

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 講師）

柴田喜幸（産業医科大学 産業医実務研修センター 准教授）

岡田岳大（産業医科大学 産業医実務研修センター 修練医）

横山麻衣（産業医科大学 産業医実務研修センター 修練医）

原田有理沙（産業医科大学 産業医実務研修センター 修練医）

土屋雅子（国立がん研究センターがん対策情報センター

がんサバイバーシップ支援部研究員）

## A. 研究目的

平成 24 年度から始まった国の第 2 期がん対策推進基本計画の「分野別施策と個別目標」に「がん患者の就労を含めた社会的な問題」への対応が掲げられて以来、都道府県レベルや労働行政の取り組みが急速に広がっている。この国策を受けて、都道府県レベルや労働行政の取り組みが急速に広がっている。平成 26 年には厚生労働省が「がん患者・経験者の就労支援のあり方に関する検討会」を組織し、その報告書の中で企業は重要なステークホルダーと位置づけられている。

さらに、平成 28 年 2 月には厚労省から「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」が公表され、事業場が、がんや脳卒中などの疾病を抱える従業員に対して適切な就業上の措置や治療に対する配慮を行い、治療と職業生活が両立できるようにするための取組がまとめられた。

今後、企業関係者に向けて、がんも含めた私傷病慢性疾患を持つ従業員への支援対応のありかたを学ぶ研修ニーズが高まることが予想される。しかし、このテーマについて、企業関係者が自社の状況を振り返り、対応改善に向けたノウハウを学ぶ機会はきわめて少ない。

本研究の目的は、企業関係者のがん就労支援力向上に向けて、人事向けパイロット研修を立案・実施し、その実施可能性と改善点を明らかにすることである。

## B. 研修方法

### 1. 共催者の決定－広島県の協力

本研修の実施に際し、連携先を検討していたところ、広島県健康福祉局医療・がん

対策部より共催の申し出を得た。同県医療・がん対策部は予てより県民に対するがん検診の受診勧奨、企業等へのがんサバイバーの就労支援に関する啓発、がん対策に意欲的な企業を登録制で組織化する「Team がん対策ひろしま」事業等、積極的な施策を展開している\*1。

共催の具体的内容は、

- 1) 受講者の募集
- 2) 会場等の手配
- 3) 当日の運営補助

の 3 点であった。この支援により、県内 7 企業の人事労務担当者 7 名の受講者が確保された。

### 2. 研修の目標

研究の目的をふまえ、下記 3 点を本研修の目標とした。

- 1) がん就労者に関する情報や企業への期待を理解する。
- 2) 人にやさしい就労支援のあり方を再考する。
- 3) 上記 1),2)をふまえ、実務で改善に向けた実践を試みる。

1) は知識（認知）教育、2)・3) は情意教育に分類される。

### 3. 研修設計の方針

「有病者の就労支援」というテーマの特徴は、正しい知識や情報を認知したから即、思考や行動が変化するとは限らないという点である。殊に上記目標 2),3)は一方向的な知識伝達教育では十分な効果が望めない。受講者各自が、自身のおかれた環境（社風、事業内容、関係者の意向等）をふまえ、意思や信念をもってさまざまな工夫を織り込

んだ実践を行うことが求められる。

そこで、アクティブラーニング、特に思考・感情・行為の持続的変化をもたらす学習とされるディープ・アクティブラーニングの手法を採用した。アクティブラーニングとは「活動及びその活動についての思考に学生を巻き込む教育活動」と定義される<sup>※2</sup>。単にアクティブラーニングというと、受講者の外的態様にのみ焦点をあてることがあるが、ディープ・アクティブラーニングはさらに積極的に受講者の内面の焦点をあて、知識の組み換えや幅広い適用を企図し、文字通り「深い学習」を目指している。

#### 4. 研修プログラムの内容

上記方針をふまえ、講義は最小限にして、ディープ・アクティブラーニングの方法の1つであるピア・インストラクションのワークをアレンジし、研修の中心とした。

これは、

- 1) 講師が問題や問いを提示
- 2) 受講者は自分の考えや経験を記述または表明
- 3) 他の受講者との意見交換から持論を吟味
- 4) 必要に応じ修正あるいは強化していくというものである。この枠組みを参考に、研究班メンバーで知見を持ち寄り、6種のワークを含むプログラムを設計した<sup>※3,4</sup>(表1)。

このプログラムを、メイン講師4名、各グループの推進を促す「テーブルファシリテーター」4名の計8名で運営していくために、「レッスンプラン」を作成した(資料j)。主な項目は、1)時間、2)項目と小ゴール、3)進め方、4)テーブルファシリテーターの

動き、5)必要備品 等である。

#### 5. 形成的評価とリハーサル

当該プログラムの形成的評価を兼ねて、2名(企業の教育担当者、人材開発の専門家)を対象にリハーサルを行った。企図した理解・反応があり、大筋で高い評価を得、自社の人事担当者にも受講させたいというコメントを得た。一方で、一部フォームの表記への混乱など、改善提案も得た。

#### 6. 倫理面への配慮

本研究は産業医科大学倫理委員会の承認を得て実施した。

### C. 研修内容と評価

#### 1. 研修内容の詳細と進行

研修の詳細と当日の進行を示す。また、当日の参加者の属性を表2に示す。男性6名、女性1名であり、業態、従業員数、経歴はさまざまであった。

##### ① 開講～オリエンテーション(20分)

まず、予め提出を依頼したプロフィール票を参考に、業種・規模・復職支援経験に偏りが無いように事前にグループ分けを行った上で研修を開始した。本研修は研究の一環として実施するため、本研究の背景を説明し、倫理的事項の説明と同意の確認を行った。

続いて、A4用紙にクレヨンを用いて、自己開示も意図した自己紹介を行った。

##### ② 現状分析1回目(15分)

現状分析シート(資料d)の作成にあた

っては、「がん就労者支援マニュアル」（資料 a）の人事向けの章の項目を参考にして「現状分析ポイント」を作り、研究班メンバーで議論をくりかえしてβ版とした。そのβ版を中小企業の人事担当者に示して分量と表現について参考意見を得て、最終的に24項目の現状分析ポイントに収束した。その24項目について、自社の「復職支援の現状」と「改善したい度」を5点満点で記入するよう依頼した。

### ③ 復職成功/失敗の定義（75分）

各自の復職の成功・失敗観を外化するワークである。がんに罹患し復帰、やがて亡くなる従業員のケース（資料 e）と、その従業員の働き方や処遇について異なる意見を持つ4人の同僚（尾崎・田中・小峰・岩崎）の発言を読み、誰の発言にどの程度共感するか、持ち点10点を割り振るよう依頼した。4名の同僚はそれぞれ、亡くなった従業員の部門残留に肯定的/否定的な立場をとり、その理由として実利/人情を重視する発言をしていた。

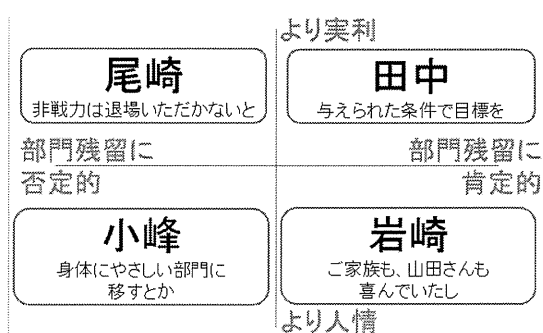


図1 ケースの4人の登場人物

続いて、付箋紙を使い、復職の成功・失敗観（どのような状態を「復職成功」「復職失敗」と考えるか）を、組織人の立場と一

人の個人の立場から言語化し、グループで付箋紙を模造紙に貼り付けて構造化した。グループごとの構造化結果を発表した。③は、個人の中でも矛盾・交錯する価値観が存在することに気づき、それを肯定するためのワークである。

表3に、ケース中の4名の登場人物（異なる価値観を持つ）に対する各受講者の共感スコアを示す。平均点では小峰（部門残留に否定的・人情派）3.6と田中（部門残留に肯定的・実利派）3.4が高得点であり、次いで岩崎（部門残留に肯定的・人情派）2.1、尾崎（部門残留に否定的・実利派）は0.9と最も低かった。しかし、4名の登場人物への各受講者の配点は1-7点とばらつきがあり、受講者によって共感する登場人物が異なることが明らかになった。

どのような状態を「復職成功」「復職失敗」と考えるか、グループで構造化した結果を図2に示す。図2はグループBの分析結果をまとめたものである。復職成功の状態としては、人事・組織の立場からは「会社の働き方」「会社の受け入れ」「成果」「本人・家族のサポート」の4カテゴリーが、一個人の立場からは「会社の受け入れ」「気持ち」「価値」「メンタルサポート」の3カテゴリーが抽出された。

復職失敗の状態としては、人事・組織の立場から「会社生産性への影響」「周囲への影響」の2カテゴリーが、一個人の立場からは「本人の納得」「周囲への影響」「病気の悪い結果」の3カテゴリーが抽出された。グループごとの分析結果は全体発表された。

### ④ 成功・失敗インタビュー（140分）

このワークの目的は、支援の過程でどの



ような動きや判断が結果に結び付いたのかをメンバーが掘り下げることにより、復職の成功・失敗要因を表出・共有することである。研究班メンバーが専門とするコンピテンシー分析の手法に基づき、“クリティカル・インシデント・インタビュー”の手法を用いている。

まず、受講者を3～4名のグループに分かれ、順番に自分たちの「有病者支援経験」を回想して相互インタビューを実施した。具体的には、1人の受講者に対して自社の復職支援の取り組みの中で、特にうまくいったと思われる成功事例や、何らかの理由でうまくいかなかった失敗事例について思い出すように求め、その背景や状況について具体的に描写してもらい、残りの受講者がインタビューアーとなって随時質問を行いながら語り手となる受講者の支援体験を記述・整理した。一人の受講者へのインタビュー時間は約25分とし、インタビューをする側はインタビューシート(資料f)の右側のメモ欄を使いながら適宜質問をした。各受講者が1・2例の事例を提示した。

インタビュー時間終了後、シート左側の事例のまとめと、インタビュー(成功事例/失敗事例)から得た支援ポイントや秘訣を記入した。グループには1名ファシリテーター(研究チームメンバー)を置き、時間管理とシート記入方法などのアドバイスを担当した。インタビューシートへの記入を終えたら、支援ポイントを付箋に記入し、グループとして模造紙にまとめて全体発表をした。グループBの結果を図3に示す。

#### ⑤ 現状分析2回目と課題抽出(45分)

ワーク③④を経た後で、②の現状分析シ

ート(資料d)の24項目について自社の「復職支援の現状」と「改善したい度」を5点満点で再採点を行うよう依頼した。参加者によって、ワーク③④の前後で、現状認識と改善したい度に若干の変化がある者もいた。受講者は2度の現状分析を通じて自社の現状と改善したい項目を改めて検討し、そのうえで、現状分析シートの24項目から1～3程度の「改善着手項目」を選定した。

#### ⑥ アクションプラン作成(70分)

ワーク⑥では、受講者が選定した改善着手項目について、2か月後のゴール(中間評価)と最終ゴールを設定し、それに向けた実行計画(アクションプラン)を記述するよう依頼した(資料g、記入例資料h)。

記入後、受講者各自がホワイトボードに自分のアクションプランを貼ってプランを説明し、グループの他の受講者からの質問を受けた。受講者は質疑に加えて、他の受講者が作成したアクションプランについて、感想と実施上の助言を付箋に記入して貼付した。

アクションプランの進捗については、2か月後に事務局に報告するよう依頼した。研修2か月後(平成28年1月末まで)、一度の督促のみで、全受講者から2か月後の進捗状況報告が提出された。10点満点で2か月後の進捗状況を採点したのは6名(1名は点数未記載)。2個のアクションプランを立てた受講者が3名おり、総計9個のアクションプランの進捗に関する自己評価平均点は6.1点(3・8点)であった。

受講者の2か月後の所感(自由記述)「自分自身の業務の洗い出しと業務を見える化を実施した。」「人事制度の見直しを行う中

で、ひとりひとりが状況に応じてイキイキと働く事のできる環境づくりが大切だとあらためて感じました。」「企業のイメージアップも目的として経営計画に挙げた『健康経営』ではありましたが、この研修を通じて“誰のための行動（取り組み）であるべきか”という根本的な考え方を認識するとともに、家族を含めた有病者支援をどこまでできるのかを強く意識するようになりました。」『働きがいのある、生きがいのある職場を作り上げ、ワークライフバランスもとれた状況を作り上げる』ことの具体化をより考えるようになった（そもそも必要性は認識していたが）。という前向きなコメントがあった一方、「特になし」「変化なし。（毎日をあわただしく過ごし、研修の内容が思い出せないくらい前のことのように思い出せない）」という記載も認められた。

## 2. 受講者による研修評価

研修終了後に、研修評価アンケート（資料 j）を実施した。結果を表 4 に示す。

- ① 研修満足度（5 点満点）この研修の満足度”の平均点は 4.4 であり、自由記述として、
- ・ 盛りだくさんで学ぶことが多かった
  - ・ 他社の就労支援の状態や自社の状態を振り返ることができ参考になった
  - ・ このような研修を受けるのは初めてである
  - ・ 新たな気付きがあった
  - ・ やるべきことが明確になった
- などの意見が挙げられた。
- ② 事前資料参考度（5 点満点）

“事前資料の参考度”の平均点は 3.8 点（5 点満点）であった（1 名欠損値有り）。

### ③ 各パートの評価（5 点満点）

研修のワークごとの評価（表 4）については、ワーク④成功/失敗インタビューが役立ち度 4.7 点、面白度 4.9 点と最も高得点であり、ワーク③「復職成功/失敗の定義」が、役立ち度 4.6 点、面白度 4.3 点と続いた。

自由記述の特徴的コメントとして、①オリエンテーションでは、「目的をはっきりさせることが大事」、②⑤現状分析では「自社の取り組みの整理に役立った」、③成功の定義では「様々な視座から成功について検討することができた」、④インタビューでは「各社の実情が聞けた」・「制度面に話が進みがちで具体例をもう少し聞きたかった」、⑥アクションプランの作成では「当面のやるべきことが明確になった」などが挙げられた。

### ④ 研修をどのように活かそうと思うか（自由記述）

- ・ 制度整備の参考にしたい
- ・ アクションプログラムに挑戦しようというパッションはある
- ・ 他社の事例を聞いてやるべきこととやりたいことが明確になったのでモチベーションの高いときに少しずつ進めていきたい
- ・ 規定の周知がまずは重要
- ・ 休業者対応の機能再設計と実行案の作成に活かしたい
- ・ 今後の業務の上で特にがん患者にはより丁寧な説明を行いたい

- ・ がんに限らない就業支援に役立てたいなどが挙げられた。

⑤ 研修推奨度（5点満点）

“他者に本研修をすすめたいか”という推奨度は4.6（5点満点）であった。受けさせたいと思う相手として

- ・ 自社の人事・労務・総務等の担当者
- ・ 経営改革部・社長を含む取締役
- ・ 他社の人事スタッフ
- ・ 保健医療スタッフ

という意見が挙げられた。

⑥ 本研修の改善点（自由記述）

2件の意見が挙げられた。

- ・ 時間に余裕が必要である
- ・ パイロットのみならず継続性があると嬉しい

⑦ 就労・復職支援の推進のために医療者に望むこと（自由記述）

就労・復職支援が進むために医療者に望むこととして

- ・ 会社での仕事や業務内容を知ってほしい
- ・ 身寄りのない方の手術の時など企業側に責任を負わずことの内容に対応してほしい
- ・ 医学的見地よりも企業の受入態勢を含めた復職環境の指導も行ってほしい
- ・ （患者には）がんへの不安が高く再発率の不安もあると思うので丁寧に説明し少しでも不安を払しょくしてあげてほしい
- ・ 助言・情報提供の協立

- ・ この（人事向けの）研修にご参加いただくことが望ましい

- ・ 事業主との綿密なコミュニケーション
  - ・ それぞれの役割を正しく把握すること
- という意見が挙げられた。

## D. 考察

働くがん患者への職場における支援は今後重要度を増すことが予想される。ディープ・アクティブラーニングの手法を用い、企業関係者を対象とした一日研修として実施した本研修のプログラムは、十分に実施可能であることが明らかになった。

参加者アンケートでは、全体満足度と推奨度がいずれも高得点で、十分高い評価を得たことが確認された。個々のプログラムの中ではワーク③④⑥が高得点であり、復職支援における成功・失敗の定義が多義的であることを学ぶワークや、他社の取り組みと試行錯誤を共有するワーク、また自社の改善に向けたアクションプラン立案のワークが高く評価されていることも明らかになった。

各企業の環境は多様であり、働くがん患者への支援対応においては、受講者が自社の社風、事業内容、関係者の意向等にもとづいた創意工夫が期待される。本研修で用いたディープ・アクティブラーニングの手法は、受講者に受け入れられていることが示唆された。

今回のパイロット研修は午前9:30から午後5:30までの終日プログラムであり、改善点として「時間に余裕が必要である」というコメントも受講者から寄せられた。今後、研修のエッセンスを活かしながら、半日研修やワーク単位の研修など、研修のバリエ

ーションの検討も必要である。

また、受講者の思考・感情・行為の持続的変化に焦点をあてたディープ・アクティブラーニングを用いた研修の効果をどのように測定するかは、今後の課題である。企業の支援制度や離職率など、客観的な指標も求められよう。ただし、それらの指標が短期間で変化することは考えにくく、変革に向けた受講者のモチベーションや多様な価値観の理解など、本人の内的変化に関する評価をも適切に盛り込むことが重要であろう。

今後は、本研修プログラムの国内展開に向けて、ファシリテーターマニュアルなどの作成を含めたパッケージ化を予定している。本研修プログラムは、国内の行政や企業関連団体などを通じた展開が期待される。

## E. 結論

企業向け「がん就労支援力向上研修」（一日研修）を立案・実施した。一日研修会は実施可能であり、参加者の評価も高かったことから、企業向け研修プログラムとしての展開が期待される。

## F. 参考文献

1. 広島県健康福祉局がん対策課：経営者の皆様だからできること。2014
2. 蔣 妍，溝上 慎一：学生の学習アプローチに影響を及ぼすピア・インストラクションー 学生の授業外学習時間に着目して。日本教育工学会論文誌 38(2), 91-100, 2014
3. 松下佳代：アクティブで深い学びのための仕組み。第84回京都大学高等教育研究開発推進センター公開研究会「ピア・

インストラクションによるアクティブラーニング」：v2-5, 2012

4. 松下佳代ら：「ディープ・アクティブラーニング」勁草書房，2015年

## G. 研究発表

1. 立石清一郎．産業医・看護職・人事労務関係者必読、「『がん就労』復職支援ガイドブック」の活用を．保健師ジャーナル Vol171. No8. 2015. p655-659
2. 立石清一郎：がんと診断された従業員に対する休復職支援．森晃爾編，嘱託産業医のためのQ&A増補改訂4版 産業保健ハンドブック，pp88-91，労働調査会，2015【書籍】

### <添付資料>

- ・ 資料 a：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，2013年
- ・ 資料 b：がんと仕事のQ&A 第2版（国立がん研究センターがん対策情報センター 2014年）
- ・ 資料 c：受講者プロフィール票（研修教材）
- ・ 資料 d：現状分析シート（同）
- ・ 資料 e：ケース「山田さんの事例」（同）
- ・ 資料 f：インタビューシート（同）
- ・ 資料 g：アクションプランシート（同）
- ・ 資料 h：アクションプランシート記入例（同）
- ・ 資料 i：アンケートシート（同）

- ・ 資料j: レッスンプラン (研修スタッフ  
ツール)
- ・ 当日配布用プログラム

表1 研修プログラム

ゴール	「復職成功の定義とポイントを整理し、改善事項決め、アクションプランを立案・実行する」の1サイクルを体験する。それにより自組織の改善への視点が広がり意欲が向上する。	
time	単元	単元ゴール
—	<事前課題>	支援マニュアル等の送付(資料 b,c)、人事関連部分の通読および自社状況の確認、プロフィール票提出(添付資料 d)
9:30	①開講～オリエンテーション	研究の背景と倫理関係、本研修の目的、進め方、自己紹介
	②現状分析とテーマ抽出 1 回目	まず、現状分析シート(資料 e)の各項目に、自社の「復職支援の現状」と「改善したい度」を5点満点で記入する
	③復職成功/失敗の定義	1)がんに罹患し復職、やがて亡くなる同僚のケースを読み、残された4人の同僚の考えへの同意を問う(資料 f) 2)付箋紙を使い、復職の成功・失敗観を組織人・1個人の2つの視座から言語化し、グループで構造化する(統一見解不要)
11:45	昼休み	
17:30	④成功・失敗インタビュー	メンバーの復職に関する成功体験・失敗体験をインタビュー形式で聞き出し(資料 g)、その背景や状況について具体的に描写してもらいながら“どのような動きや判断が結果に結び付いたのか”について、概念化とともにアイデアや情報を得る。インタビューの方法は“クリティカル・インシデント・インタビュー”の手法を用いる。 具体的には、1人の受講者に対して“自社の復職支援の取り組みの中で、特にうまくいったと思われる成功事例や、何らかの理由でうまくいかなかった失敗事例”について思い出すように求め、その背景や状況について具体的に描写してもらい、残りの受講者がインタビューアーになり随時質問を行いながら、どのような動きや判断が結果に結び付いたのかについて記述し、情報を整理する。
	⑤現状分析テーマ抽出 2 回目と課題記述	1) ③と④のワークを経たうえで、②を再度採点し、改善着手項目を選定する 2) 選定した項目の問題、課題を記述する(アクション項目)
	⑥アクションプランの立案	アクションプランを作成し、メンバーの助言を得て持ち帰る。2か月後の進捗状況を事務局に提出する(資料 h,i)。
	1日のまとめ	今後の展開、アンケート記入(資料 j)

表2 参加者属性

	業態	従業員数		経歴		支援体験	働く人への優しさ度
		全社	担当	所属	年数		
参加者 1	ゴム製造	1400	350	人事 部長	17年	現在休職している社員がおり 今後の復職支援に取り組むこ とになる	【3点】福利厚生面が充実 しておりリストラしない点 は良いが残業が多く業務を 行う上でストレスが多い点 がマイナス
参加者 2	廃棄物処 理・収集 運搬	208	79	総務 人事 部長	3年	復職自体は生活、闘病ストレス の回避上、必要であるとの認識 を持ち、ストレス負荷の軽減な どで人が余裕を持てる環境調 整を行うよう心がけている	【4点】健康経営の取り組 みの中で少しずつ実践して いる
参加者 3	生命保険	50409	835	営業 推進 担当	-	時短勤務・時差出勤などの制度 あり。病気休暇は4年の給与 保証あり。介護休暇も1年認 められている	【5点】制度の充実。また、 高額療養費を超えたものへ の金銭的支援有り
参加者 4	放送	192	192	人事 部長	7年	がんの手術を経て復職した社 員の支援を行っている	【5点】傷病による欠勤や 休職を有給扱いとした来勤 務時間中の通院を認めてい る
参加者 5	銀行	1850	1600	経営 管理 部調 査役	10年	長期休養を有する場合でも元 の職場に退職することなく戻 れる。休養中も上司等に相談可 能	【3点】制度は準備できて いるが多くの人が利用して いるとは言い難い
参加者 6	機器整備	140	140	人事 労務 担当 課長	1か 月	がん以外の疾患において休復 職体験有り。通院は欠勤として 取り扱う	【2点】整備中
参加者 7	化学品製 造	9751	1811	総務 課長	14年	1年以内に2名の復職体験者あ り。人事担当者として復職判定 会議への参画	【4点】制度はおおむね整 っているが運用面の向上が 必要と思うため

表3 ケースの登場人物への共感スコアの分布

グループ		A				B			計	最大	最小	平均	SD
受講№		1	4	6	7	2	3	5					
登場人物	田中	6	4	3	1	2	5	3	24	6	1	3.4	1.7
	尾崎	0	1	0	1	3	0	1	6	3	0	0.9	1.1
	岩崎	3	3	1	1	2	2	3	15	3	1	2.1	0.9
	小峰	1	2	6	7	3	3	3	25	7	1	3.6	2.1

表4 受講者による研修評価アンケート結果 N=7

	役立ち度	面白度
全体満足度	4.4	
事前資料の参考度（1名欠損）	3.8	
研修推奨度	4.6	
①オリエンテーション	3.9	3.8
②⑤現状分析	3.9	3.3
③成功の定義	4.6	4.3
④インタビュー	4.7	4.9
⑥アクションプランの作成	4.4	4.3
全体を通じ	4.4	4.4



図2 復職成功/失敗の定義のまとめ (グループB)

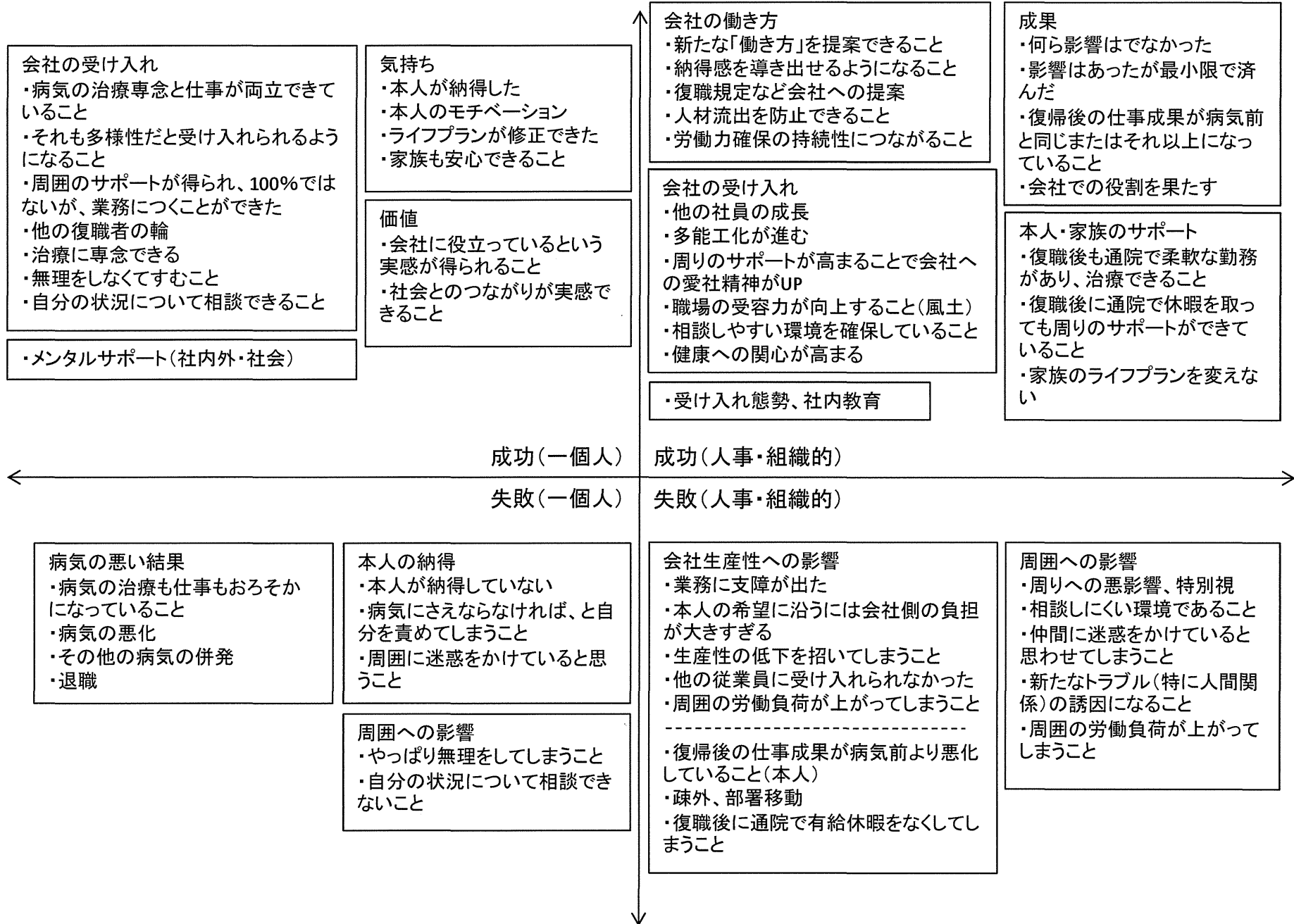
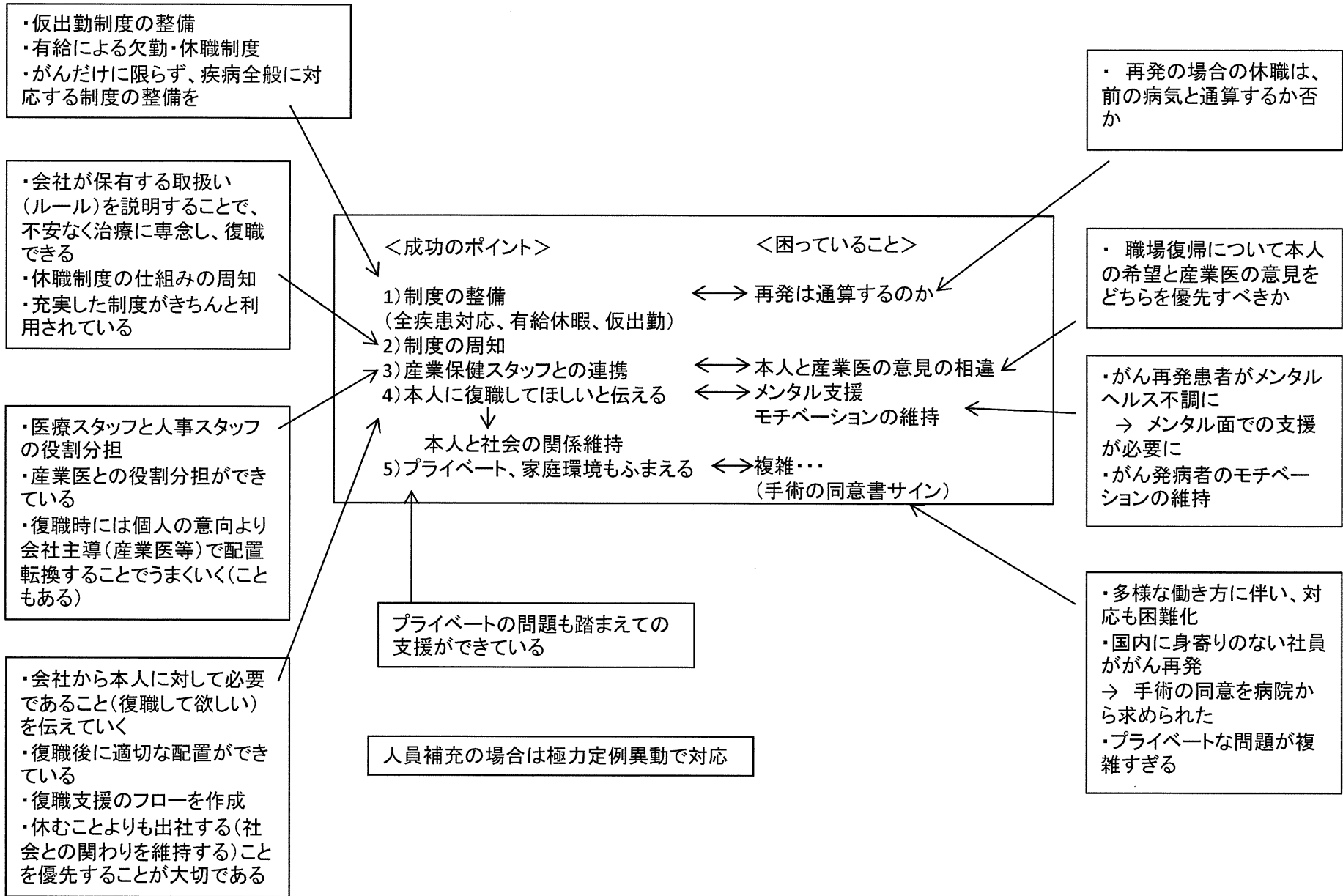


図3 成功・失敗インタビューのまとめ(グループB)



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)

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

第2版

