

厚生労働科学研究費補助金（がん対策推進総合研究事業）

分担研究報告書

良好事例からみた中小企業における「がん治療と就労の両立支援」 のあり方と両立支援ツールの開発

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：

中小企業において、がんと診断された労働者の就労支援に役立った工夫や対策を良好事例として収集し、中小企業での「がん治療と就労の両立支援」のあり方を明らかにするとともに、両立支援を促進するための支援ツールを開発することを目的に研究を実施した。

平成 26 年度の東京都「がん患者の治療と仕事の両立への優良な取組を行う企業表彰事業」表彰企業、および平成 27 年度の東京都「職域連携がん対策支援事業」取組み企業のうち、研究協力承諾を得た 7 社の経営者または人事労務担当者を対象としたインタビューを実施した。分析の結果、中小企業における両立支援のあり方として、社員の健康を重視する社長の方針が明確で経営理念や社是にも明示するなどの「健康重視の社長方針と経営理念の周知」、本人・家族が病気になっても互いに支え合う社員同士のつながりやコミュニケーションを強化する「職場での相互支援・コミュニケーションの促進」、通院、体調管理に必要な休みの取りやすさや、特別休暇・費用補助によるがん検診の受診奨励などの「休暇取得とがん検診受診の奨励」、短時間勤務や軽作業への配置転換など体調に無理のない働き方を調整する「勤務時間と勤務内容の柔軟な工夫」、上司や人事労務担当者が無理のない働き方について相談にのり制度情報などを提供する「上司・人事労務担当者による細やかな相談対応」、外部の医療専門職に両立支援に関する相談をするなどの「外部資源との連携や情報の活用」の 6 つの大力カテゴリーが抽出された。

上記の研究結果に基づき 6 領域 24 項目から構成される中小企業向けのがん治療と就労の両立支援度チェックと、支援の重要性に関する解説や改善ヒントからなる支援ツールを開発し、研究班のウェブサイト公開した。他に、支援ツールのアプリ版についても企画検討を行い、今後に向けた示唆を得た。これらの支援ツールを中小企業におけるがん治療と就労の両立支援の普及推進の一助としていきたい。

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
須藤ジュン	株式会社オリエンタルコンサルタンツ 保健師
安部仁美	OH コンシェルジュ(株) 保健師

A. 研究目的

中小企業において、がんと診断された労働者の就労支援に役立った工夫や対策を良好事例として収集し、中小企業での「がん治療と就労の両立支援」のあり方を明らかにするとともに、両立支援を促進するための支援ツールを開発する。

B. 研究方法

1. 良好事例を持つ中小企業へのインタビュー

1) 研究対象者、およびリクルート方法

良好事例を持つ中小企業として、平成 26 年度の東京都「がん患者の治療と仕事の両立への優良な取組を行う企業表彰事業」表彰企業、および平成 27 年度の東京都「職域連携がん対策支援事業」取組み企業を対象とすることとし、電話・メール・郵送等により研究趣旨や倫理的配慮等について説明した上で研究協力の承諾を得た 7 社の経営者または人事労務担当者を対象とした。

2) データ収集方法

研究者 1 名が対象企業を訪ね、がんと診断された労働者への職場での具体的な支援内容と工夫点・困難点、および、両立支援のために必要なしくみや条件などに関して、約 30 分～50 分の半構成的面接を行った。同意を得て IC レコーダーに録音するとともに、1 名が話の内容をできるだけ正確にメモした。必要に応じてレコーダーの再生も行いながら、インタビュー終了後できるだけ早期に、聞き取った内容を列記する形の記録を作成した。

3) 分析方法

作成した聞き取り記録をもとに、がん治療と就労の両立支援にあたる内容に関するコードを作成し、その共通性を見出してサブカテゴリー、カテゴリーを抽出した。

4) 倫理的配慮

本研究は、東海大学健康科学部倫理委員会（第 16 - 11 号）の承認を得て実施した。本研究への協力は本人の自由意思に基づくこと、撤回可能であることを説明した上で、文書での同意を得てインタビューを実施した。インタビューは研究協力者の都合に合わせて日時を設定し、企業の会議室などプライバシーの確保できる場所で行った。さらに研究協力者の個人名・所属事業場名を匿名化した上で、記録・分析を行った。

2. 支援ツールの開発と妥当性の検討

支援ツールの開発、および妥当性の検討は、以下の手順で行った。

1) 支援ツールの基本構成の検討

中小企業にがん治療と就労の両立支援の取り組みを普及推進するのに役立つ支援ツールを目指して、

実際に支援ツールを活用する人、活用する場面について、産業保健師としての企業での実践経験を持ち、がんと就労についての研究に取り組んできた 6～7 名の研究者間で討議した。その上で、支援ツールの狙いを焦点化して、支援ツールの基本構成の検討・作成を行った。

2) アプリ版の企画・検討

まだ関心のない人々にも情報を効果的に伝えるための媒体として、携帯アプリとしての支援ツールの企画・検討を行った。企画にあたっては、携帯アプリ開発に携わる業者からコンサルを受け、メールや対面で研究者と業者との数回のセッションを経て、アプリ版の支援ツールの企画書を作成した。

3) ホームページ版の企画・作成

研究班のウェブサイトに掲載し広く両立支援の普及推進に資するため、ホームページ版の支援ツールの企画・開発を行った。

4) 妥当性の検討

支援ツールの基本構想、アプリ版企画、ならびにホームページ版についての妥当性・普及可能性を検討するために、中小企業の経営者・経営学研究者 5 名に企画内容を説明し、内容のわかり易さや妥当性、普及可能性、留意すべき点などについての意見を述べてもらった。

また、中小企業の人事労務担当者のうち協力を得られた 10 名に、ホームページ版支援ツールの構成を提示し、使いやすさや分かりやすさ、参考になったかなどの意見を聴取した。

C. 研究結果

1. 良好事例を持つ中小企業へのインタビュー結果

7 企業にインタビューを実施した。すべて従業員規模 300 名未満であり、7 企業の業種は、製造業 2 社、運輸業 2 社、商社 1 社、総合建設業 1 社、サービス業 1 社であった。実際のがんと診断された労働者の個別事例があり治療と就労の両立支援を実施している企業が 5 社、個別事例はないが職場としての取り組みが見られる企業が 2 社であった。企業ごとのインタビュー結果を表 1 に示す。

表 1 の各企業事例に見られるように、がん治療と就労の良好な両立支援事例をもつ中小企業においては、規則や制度がなくてもがん治療を要する社員の体調と治療に応じて、柔軟な対応ができていて、その基盤には、互いに支え合いながら業務を遂行する風土が存在すること、経営者が、自ら社員の健康や日常生活についても親身に考えていること、さらに、大企業と違い、経営者や人事労務担当者が一般社員と近い存在にあり、一般社員と接する機会が多くあることなどが示された。

7 企業から得られたコードをもとに質的な分析を行った結果を表 2 に示す。中小企業における両立支

援のあり方として、32の小カテゴリー、24の中カテゴリー、および6つの大カテゴリーが抽出された。

1つ目の大カテゴリーとして、社員の健康を重視する社長の方針が明確で経営理念や社是にも明示するなどの「健康重視の社長方針と経営理念の周知」が得られた。2つ目として、本人・家族が病気になっても互いに支え合えるよう社員同士のつながりやコミュニケーションを強化する「職場での相互支援・コミュニケーションの促進」の大カテゴリーが抽出された。3つ目としては、通院等のための休みの取りやすさやがん検診のための特別休暇・費用補助による受診奨励など「休暇取得とがん検診の奨励」が挙げられた。4つ目の大カテゴリーとして、短時間勤務や軽作業への配置転換などの対応を柔軟に行う「勤務時間と勤務内容の柔軟な工夫」が得られた。5つ目としては、上司や人事労務担当者が体調に合わせた無理のない働き方について相談にのり情報提供するなどの「上司・人事労務担当者による細やかな相談対応」の大カテゴリーが抽出された。最後に、6つ目の大カテゴリーとして、両立支援に関する情報を得て外部の医療専門職に相談するなどの「外部資源との連携や情報の活用」の大カテゴリーが得られた。

最も多くのコード数が得られたのは、「社長の方針と経営理念」や「職場の雰囲気・コミュニケーション」など、経営者から発信するメッセージや職場の雰囲気やコミュニケーションに関する語りであった。次に多かったのが「休暇の取得やがん検診の奨励」、「勤務時間と内容の工夫」、「上司、人事労務担当者の対応」などのがんと診断された労働者の職場調整に関する内容であった。一方、「外部資源との連携や情報の活用」に含まれるコード数は、極端に少なかった。

2. 支援ツールの開発と妥当性の検討

1) 支援ツールの基本構成

研究者間のディスカッションにより、がん治療と就労の両立支援を中小企業にも普及推進していくための支援ツールのターゲットを、経営者と人事労務担当者とする事とした。支援ツールの活用場面・目的としては、経営者・人事労務担当者の「両立支援」に関する関心を高め、職場で出来ることから取り組むことを促進・支援するツールとすることに焦点化した。

支援ツールの基本構成として、両立支援度の自己チェックと結果表示ができる診断ツールと、判定結果の説明や改善ヒントなどの情報提供ツールを組み込むこととした。

(1) 両立支援度チェック(6領域 24項目)と結果表示(レーダーチャート)

両立支援度チェックに関しては、企業へのインタビュー結果から抽出された6つの大カテゴリーと24の中カテゴリーを参考に、両立支援に関連の高い6領域 24項目の質問項目を作成した。

両立支援度チェックは、1領域あたり4項目とし、各質問項目に対し、“はい”(1点)あるいは“いいえ”(0点)で回答する形式とし、各領域の4項目の合計点が0点~4点となるようにした。

診断結果の表示方法として、視覚的に自分の企業(職場)の強みや課題が一目で把握できるよう、レーダーチャートを用いることとした。

(2) 解説と改善ヒント

レーダーチャートの結果をもとに、各企業が今後どのような改善対策をとったら良いかのヒントを得られるよう、各々の領域名をクリックするとそれぞれの領域の詳しい解説と改善ヒントにジャンプできる仕様とした。領域毎の改善ヒントに関しては、より具体的かつ実践的に内容が伝わるよう、行動表現(アクション・フレーズ)で作成した。

(3) 基本構成に関する妥当性の検討

< 専門家の意見に基づく妥当性の検討 >

経営者、および、経営学研究者5名から以下の意見が挙げられた。両立支援度の自己チェックと改善ヒントからなる基本構成については、事業所関係者の関心を得やすく妥当と思われる。支援ツールの内容・表現については、全般に明快で分かりやすい。ターゲットが経営者・人事労務担当者なのか、一般社員なのかで内容の表現や言い回し、質問の順序を工夫する必要がある。若手の一般社員にも使ってもらうなら、「もし私が”がん”になったら?」という視点で支援ツールを作ることが望ましい。経営者や人事労務担当者向けの支援ツールとするなら、「社長の方針と経営理念」から始まる今回の質問項目の順序や内容は妥当と思われる。解説や役立つヒントの情報量が多いが、アプリやホームページで展開する時に、必要な情報だけを見られるような工夫をすれば、飽きずに実施してもらえらると思う、などの意見であった。

支援ツールの普及のためには、人事労務担当者や経営者がよく使うサイトに情報を載せること、経団連、社労士やハローワークなど、対象が多く集まる場所や機会を活用し広報していくのがよいと思われる。更に妥当性を検討していく場合は、支援ツールも経営者側と一般社員側の両者の視点から分析する必要があるとの意見が挙げられた。

< 中小企業の人事担当者へのアンケートを基にした妥当性の検討 >

10社から回答が得られた。両立支援度チェックが使いやすく分かりやすいと答えた企業が10社中7社であった。自由記載欄には、企業理念に健康を入れるという発想がなかったが良い気づきとなったこと、具体的で分かりやすいこと、などの意見が書かれていた。支援ツール全般に関して理解できた、および、まあまあ理解できたと答えた企業は、4社中3社であった。

2) アプリ版の企画と検討

アプリ版の企画詳細について、資料1に示す。ス

スマートフォンで利用できるアプリを開発することにより、経営者や人事労務担当者だけでなく、より幅広く一般社員にもターゲットを拡げることができる。場所を選ばず、いつでも気になった時に簡単に飽きずに楽しみながら自職場の両立支援度をチェックして、身近な職場や企業における強みや課題を診断でき、気づきを促すことができるツールである。改善に向けての具体的なヒントも得やすい構成となっている。

(1)両立支援度チェック(6領域24項目)の各領域にはミニ解説が同時に表示され必要性が確認できる。

(2)両立支援度チェックの結果はレーダーチャートとして表示し、各領域・項目の解説や役立つヒントへジャンプして情報が得られる。

(3)メダルや認定証の付与など、ゲーム性を持たせ、継続して楽しめる要素を取り入れた。

< 専門家の意見に基づく妥当性の検討 >

経営者および、経営学研究者からアプリ版の内容に関する意見を聴取した結果、広く支援ツールを広めるにはアプリ版の活用が効果的である可能性はあり、ターゲットが社員なら“ごほうび”、“メダル”などを楽しめるかもしれない。一方、経営者や人事労務担当者には返ってゲーム性が邪魔な機能で不要と思われる。また、アプリ版は開発費用が高額であり、継続運用やメンテナンスを含め見積もる必要がある。企業に協賛いただくなどの工夫が必要と思われる、などの意見が得られた。今後に向けて更に企画を練る必要があることが示唆され、今回のアプリ版開発は、企画段階までとした。

3)ホームページ版の企画・開発と妥当性の検討

ホームページ版支援ツールの企画詳細を資料2に示した。工夫したのは、

(1)職場の両立支援度を実際にチェックすることができる。

(2)両立支援度の診断結果がレーダーチャートで表示され、強みと課題が一目でわかる。

(3)6領域それぞれに関して、重要性和改善ヒントの情報を簡単に入手できる。

(4)随時、各情報ページからレーダーチャートページに戻り、確認することができる。

(5)診断結果、および、解説と改善ヒントがプリントアウトできる。

などの点である。自分たちの職場の両立支援度を実際にチェックするところから始まり、強みと課題の把握、改善ヒントなどの情報の入手が円滑にできるよう配慮した。職場での情報共有と記録保存に便利のように、診断日時を付した印刷機能も搭載した。ホームページ版の画面サンプルを、資料3に示す。

< 専門家の意見に基づく妥当性の検討 >

経営者および、経営学研究者からの意見として、ターゲットが経営者や人事労務担当者向けということであれば、両立支援ツールの内容や質問の順番はと

ても分かりやすいとのことであった。経営者や人事労務担当者が多く集まるウェブサイト情報に掲載し、関連団体等を通じて啓発すると普及につながる可能性が高いとの意見が寄せられた。

< 中小企業の人事労務担当者へのアンケート結果に基づく妥当性の検討 >

実際にウェブサイト上で支援ツールの試行ができるようになる以前に、17ページほどになる紙面を送付して意見を求めたこともあり、情報量が多く感じた、イラストや図をいれるなど工夫をしてほしい、ホームページにした場合各領域からその解説や改善ヒントにジャンプする機能が付けば見やすくなるなどの意見があった。改善ヒントの内容については、とても具体的で参考になる取り組み方法がわかったとの意見も寄せられた。

以上の意見を踏まえて、ホームページ上の支援ツールの操作性を向上させ、より分かり易い表現となるよう、繰り返し修正・調整を行って研究班のウェブサイトに掲載した。

D. 考察

1. 企業へのインタビュー

インタビュー対象企業各社より、がん治療と就労の両立支援の内容として、職場での具体的なコミュニケーション、がん検診の奨励、休暇や労働形態の工夫、相談体制等について多くの実践例が語られた。がん治療と労働の両立支援には、半日休暇や時間休暇制度などのしくみが必要と指摘されているが、良好事例をもつ中小企業においては、規則や制度が無くても、柔軟な支援が実践されていることが示された。それらの支援を実現できる背景として、特に経営者の積極的な姿勢が大変重要であることも示された。中小企業の強みとして、経営者と社員の距離が近く、家庭的な雰囲気でのコミュニケーションが普段から行われている場合が少なくない。がんと診断された社員が直面する困り事や心配事に対して、経営者をはじめ、がんと診断された社員の直属の上司、人事労務担当者が相談に応じ柔軟な対応をとっている事例や、職場の仲間同士が助け合い補完し合う事例が多く語られた。中小企業での人材不足の現状、特に専門性が高い代替要員の確保が困難な業界特有の事情も背景にあることから、限られた人材を大切にしたいという経営者・人事労務担当者の強い思いがあるように見受けられた。

一方、「外部資源との連携や情報の活用」に関する語りが極端に少なかったことから、専門職への相談ルートを知らない場合が多く、手探りで対応している可能性が推測された。両立支援ガイドラインが発表されたこと自体も特に中小企業では知られていないこと、小規模企業になればなるほど産業医選任の義務もなく産業保健専門職との接点がない実情がある。がんと診断された社員をどのように支援して

いったらいいのかを相談できるルートや、主治医との連絡方法も知らないことが伺えた。がんに限らず、社員が心身の病気に陥った際に、外部機関との連携や情報活用が可能になるよう、中小企業への啓発活動を強化する必要がある。具体的には、産業保健総合支援センターや地域産業保健センター等の産業保健専門職（産業医や産業看護職等）の役割や、医療機関との連携方法等を経営者や人事労務担当者に知らせ、企業外機関・専門職を積極的に活用してもらうことが有用と考えられる。

労働者の高齢化が進み、がんと診断される労働者が増加傾向にある中、多くの労働者が規則や制度の充実した大企業ではなく、中小企業で働いている現状を鑑みると、本研究で得られた知見は、労働者の健康確保のみならず労働力確保にもつながると考えられる。経営者の意識の持ち方次第で、企業内での両立支援のあり方が大きく変わることから、今後は経営者への啓発活動を強化していくことが大変重要になると考える。

2. 支援ツールの開発と妥当性の検討

今回作成した支援ツールの基本構成については、経営者や人事労務担当者向けとして適切であり、分かりやすいとの意見が企業の人事労務担当者や経営者、経営学研究者等から寄せられた。中小企業の経営者・人事労務担当者向けの支援ツールとして、一定の妥当性があると考えられた。今後は、経営者や人事労務担当者がよくみるウェブサイトや各種団体を通して啓発していくことにより効果的な普及が見込めるなど、今後の両立支援の普及推進方策に関する具体的なヒントが得られた。

一般労働者を含むより多くの働く人々に支援ツールを届けるためにはアプリ版の開発が期待される。特に若い世代の一般社員が、自分の所属する会社（職場）のがん治療と就労の両立支援について、場所を選ばずゲーム感覚で楽しみながら振り返り、両立支援に関する情報を得て意識を高めることが期待できる。しかし、経営者や人事労務担当者、一般社員の視点や意識には乖離もあるため、それぞれのニーズに適合した支援ツールを開発する必要があることが示唆された。それぞれの内容構成や表示の仕方などについては更なる検討が必要と考えられる。

治療と就労の両立支援ができる職場環境を実現するためには、がんと診断された社員だけでなく、働くすべての人が両立支援に関心を持ち具体的に有益な情報が簡単に得られる仕組みを作る必要がある。本研究の限界として、支援ツールに関して意見を聞いた企業は産業保健活動に積極的に取り組んでいる企業であり一般的な企業の意識からは偏りがあつた可能性が考えられる。ホームページ版支援ツールが研究班のウェブサイト公開されることにより、より多くの企業関係者からも広く意見を得て、更に使

い易い改訂版を検討していきたい。

E. 結論

本研究から、以下のことが明らかとなった。

1. 中小企業における良好事例から明らかになったがんと就労の両立支援の内容として、「健康重視の社長方針と経営理念の周知」、「職場での相互支援・コミュニケーションの促進」、「休暇取得とがん検診の奨励」、「勤務時間と勤務内容の柔軟な工夫」、「上司・人事担当者による細やかな相談対応」、「外部資源との連携や情報の活用」の6点が明らかとなった。
2. 中小企業で活用可能な、がんと就労の両立を普及推進するための支援ツールとして、両立支援度チェックおよび改善ヒントからなる支援ツールを開発し、経営者や人事労務担当者の意見をj得て妥当性を検討した。ホームページ版とアプリ版について企画・検討し、今回はホームページ版を研究班ウェブサイトに公開し、普及の一助とした。

G. 研究発表

1. 論文発表

- 1) 吉川悦子、吉川徹：小規模事業場での適応を視野に入れた職業性ストレス新改善支援ツールの開発．産業精神保健．24（3）204-210.2016．
- 2) 濱田麻由美、佐々木美奈子：がん患者の就労支援．癌と化学療法．43（13），2473 - 2476,2016.

2. 学会発表

- 1) 須藤ジュン、錦戸典子：がん罹患者への支援において産業保健専門家と行なうコーディネーション-支援体制の具体的な内容とその特徴- .日本地域看護学会第19回学術集会,2016年8月, 栃木(平成27年度奨励論文賞受賞)
- 2) 佐々木美奈子：中小企業労働者の「がん」受療率：患者調査結果に対する比率を指標とした高血圧外来受療率との比較 .日本産業看護学会第5回学術集会,2016年11月, 浜松
- 3) 錦戸典子：治療と就労の両立を支援する心理社会的職場環境づくりに向けてーがん就労者と同僚・上司の相互支援を中心にーシンポジウム座長 .産業ストレス学会,2016年11月26日(土), 学術総合センター一橋講堂, 東京都千代田区
- 4) 佐々木美奈子：治療と就労の両立を支援する心理社会的職場環境づくりに向けてーがん就労者と同僚・上司の相互支援を中心にーシンポジウム, 支え合う職場づくりのためにー研修実施を通しての学びー, 産業ストレス学会,2016年11月26日(土), 学術総合センター一橋講堂, 東京都千代田区

＜ 企業事例 1 ＞

項目	インタビュー結果
制度 (規定)の 有無 (健診制 度、がん 検診、休 暇制度)	<ul style="list-style-type: none"> ・がん検診制度 ・会社社長が東証の健康経営における取り組みに賛同し始めた。きっかけは「がん対策」ではない。 ・配偶者の家族の健康は、労働者の生産性に影響するという社長の信念があったことと、中小企業で配偶者による労働者のストレス蓄積や休みは大きな痛手となるため、配偶者の乳がん、子宮がん検診に注目した。 ・居住地の自治体が行うがん検診の受診を奨励することから始めた。 ・費用面では、対象者数を年齢から割り出し、8万円/2年間の支出と確認できたので実践に移せた。 ・具体的には3. 家族には社員が多く住む東京都のパンフレットを郵送する方法で周知した。社員対象のアンケート結果からも会社が家族の健康まで心配してくれるのはうれしいことだという意見が複数あった。
労務管理 の工夫	<ul style="list-style-type: none"> ・がんをもつ従業員はこれまでになかったので、がんをもつ従業員を対象とした労務管理の工夫は特にない。 ・しかし、健康診断やその再検査、精密検査はがん検診であっても理解を得て休むことは可能となっている。 ・メンタルヘルス不全者の休職復職については個別に配慮し、リハビリ出勤なども行っているとのこと。 ・中小企業であるが故、同じ仕事を複数人で担うわけではなく、休まれると労務管理上問題が生じる可能性はある。それぞれが休まれたら困る存在であると言う意識が強い会社である。 ・メンタルヘルス対策として、長時間労働は20時間/週以上はリストアップされる→無用な残業(自己満足の)はさせない仕組みがとられている。
職場風土	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員は勤務年数が比較的に長いので顔の見える関係にあるし、社内バーベキュー会等の行事も盛んにおこなわれており、普段から助け合うこと、声掛けなどは行われている。 ・社内行事は、従業員(若手)からの発案、企画を実践までつなげ展開している(事業者主導ではなく、従業員発信)。この点においても、従業員の意見を尊重する企業風土がある。 ・健康にかかわらず、全ての工程に手順を踏んで問題を指摘し、改善策を労働者に考えてもらう仕組みがとられ、課題解決方法のセオリーになっている。会社主導ではない。「その方がうまくいくんです!!」と話される。 この手順は管理職教育で広げている(響くかどうかはその人材によって異なるが)。バーベキュー会も労働者が日程の調整などを行い自主的に企画、運営している。アイデアは社員があげる。若手による自主的な取り組みも始まっており、ボーリング大会や朝の体操なども始められている。会社は社員の「参加の意識」をつくるために、見守りながら、社員が主体的に活動する時期を待つという姿勢が大切であるとのこと。
社長方針 経営理念 (健康経 営)	<ul style="list-style-type: none"> ・社長自身が健康に対し高い興味関心を持っていること、また、食品に関わる事業であるため、事業内容からも会社として健康づくりに関わることに前向きである。 ・社長が従業員の健康が生産性も関与しているという認識をもっていることは疑う余地はないが、社員の幸せのためという観点でも従業員の健康を捉えている。 ・朝会でも健康のことに関する講話が必ずと言ってよいほど入る。また、社長自ら従業員一人ひとりに声をかけ健康に関することを尋ねるなどしている。 ・また、社員もこのような社長に対し、社長の人柄と解釈し受け入れている。 ・産業医とは別に従業員の健康診断の結果を確認し、従業員の保健指導まで行っている近医を紹介したのも社長である。 ・社長は定年後も働ける状況でればずっと働いてもらいたいと話している。
職場の キーパー ソン	<ul style="list-style-type: none"> ・人事担当者(インタビュー対象)が、「待てる人」であった。従業員によるムーブメントをしかけながらも、主体的な活動に至るまで、じっくりと待てる方であった。業務においても従業員からの提案や動きを信じて待つことのできる人事担当者である。 ・一方、社長の社員の健康に関する思いや従業員への態度を、個性として受け止め、肯定している。 ・勤続年数が比較的に長いと、社長の経営方針や社風に合わない方は、退職されていくので、各部署長の多くは、社員からの経営者からも信頼されている。 ・全員が知り合いであるため、昇進のポスト争いの競争などはなく、それぞれが自分の役割をもちながら仕事をしている。 ・一人欠けると、仕事に支障がでるため、お互いを支え合う風土がある(休まれると困る、小さな企業なので、一人ひとりにかかる期待がある、余分な人員を雇う余裕はない) ・人事担当者は、採用などにあたり、出会いを大切にしているとのこと。従業員をすぐに代わりが見つかる存在とは捉えていない(採用は、出会い・巡り合いだと思っている。ぴったり合うひとは難しい。当初は目先の必要なスキルしか見えていなくても、後から、それぞれの持つ能力が活かされることもある)。
外からほ しい資源	<ul style="list-style-type: none"> ・協会けんぽの予算で医療講演会を行ったりしている ・産業医以外にも健康相談を行うことができる近医と連携している
苦労した 点	<ul style="list-style-type: none"> ・「健康は個人のもの」と言う意識が強く、会社も関与していくことの意識の定着に苦労している。また、新入社員やインターンシップの学生にこの取り組みは響かない。

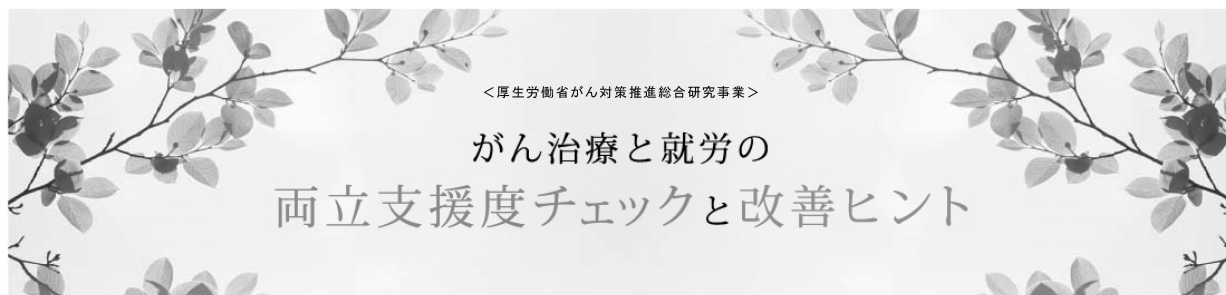
＜ インタビュー結果のカテゴリー別 ＞			
大カテゴリ	中カテゴリ	小カテゴリ	
健康重視の社長方針と経営理念の周知	社長や経営陣を中心に、社員の「健康」や「幸せ」が含まれている	社長の従業員への健康に対する意識が高い	1
		社長の健康意識が重要な存在目的	14
		社長が社員の健康・健康意識を大切にしている	15
		社長が社員の健康意識が重要な存在目的	16
		社長が社員の健康意識が重要な存在目的	22
		社長の健康意識が重要な存在目的	26
		社長の健康意識が重要な存在目的	27
		社長の健康意識が重要な存在目的	28
		社長の健康意識が重要な存在目的	29
		社長の健康意識が重要な存在目的	30
		社長の健康意識が重要な存在目的	31
		社長の健康意識が重要な存在目的	32

健康重視の社長方針と経営理念の周知	社長の健康意識が重要な存在目的	社長の健康意識が重要な存在目的	6
		社長の健康意識が重要な存在目的	10
		社長の健康意識が重要な存在目的	11
		社長の健康意識が重要な存在目的	21
		社長の健康意識が重要な存在目的	27
		社長の健康意識が重要な存在目的	40
		社長の健康意識が重要な存在目的	42
		社長の健康意識が重要な存在目的	121
		社長の健康意識が重要な存在目的	123
		社長の健康意識が重要な存在目的	124
		社長の健康意識が重要な存在目的	125

職場での相互支援・コミュニケーションの促進	普段から、社員同士の関係が良好である	普段から、社員同士の関係が良好である	106
		普段から、社員同士の関係が良好である	110
		普段から、社員同士の関係が良好である	117
		普段から、社員同士の関係が良好である	120
		普段から、社員同士の関係が良好である	124
		普段から、社員同士の関係が良好である	127
		普段から、社員同士の関係が良好である	128
		普段から、社員同士の関係が良好である	129
		普段から、社員同士の関係が良好である	130
		普段から、社員同士の関係が良好である	131
		普段から、社員同士の関係が良好である	132

職場での相互支援・コミュニケーションの促進	普段から、社員同士の関係が良好である	普段から、社員同士の関係が良好である	102
		普段から、社員同士の関係が良好である	160
		普段から、社員同士の関係が良好である	164
		普段から、社員同士の関係が良好である	117
		普段から、社員同士の関係が良好である	128
		普段から、社員同士の関係が良好である	422
		普段から、社員同士の関係が良好である	129
		普段から、社員同士の関係が良好である	217
		普段から、社員同士の関係が良好である	504
		普段から、社員同士の関係が良好である	206
		普段から、社員同士の関係が良好である	212

【資料3 支援ツール HP 版 画面サンプル】



がん治療と仕事の両立支援をご存知ですか？

社員ががんになっても安心して働ける職場をつくるためには、経営者様、人事労務担当者の皆様のご理解をいただくことが大切です。

簡単にできる両立支援度チェックであなたの会社の両立支援度が診断できます。

両立支援度チェックは「A. 経営者の方針と経営理念」「B. 職場の雰囲気・コミュニケーション」「C. 休暇取得とがん検診の奨励」「D. 勤務時間・内容の工夫」「E. 上司・人事労務担当者の対応」「F. 外部資源との連携、情報活用」の6領域それぞれ4項目に回答し【判定する】をクリックしてください。結果がレーダーチャートで表示されます。

【改善ヒントと解説】をクリックすると更なる改善のためのヒントや詳しい解説、良好事例が表示されます。貴重な人材を最大限活かすための「がんと就労の両立支援度」のチェックを始めてみましょう。

両立支援度チェック

A. 経営者の方針と経営理念

1. 社是や経営理念に、社員の「健康」や「幸せ」が含まれている	○ はい ○ いいえ
2. 経営者は社員の健康(元気)が良好な経営につながることを折に触れて発信している	○ はい ○ いいえ
3. 経営者が発信した健康重視のメッセージが、社員に浸透している	○ はい ○ いいえ

B. 職場の雰囲気・コミュニケーション

1. 普段から、互いの健康状態について気軽に話せる	○ はい ○ いいえ
2. 病気になった時、お互い支えあう雰囲気がある	○ はい ○ いいえ
3. 普段から、社員一人ひとりを大切にするという雰囲気がある	○ はい ○ いいえ
4. 家族が病気になった時も、相談できる雰囲気がある	○ はい ○ いいえ

C. 休暇取得とがん検診の奨励

1. 半日単位や時間単位での有給休暇の取得が可能である	○ はい ○ いいえ
2. 傷病(療養)休暇が取得できる (制度あるいは相談により)	○ はい ○ いいえ
3. がん検診を受けやすいように、会社で費用補助をしている	○ はい ○ いいえ
4. 勤務時間内の受診や、特別休暇制度を設けて、がん検診の受診を奨励している	○ はい ○ いいえ

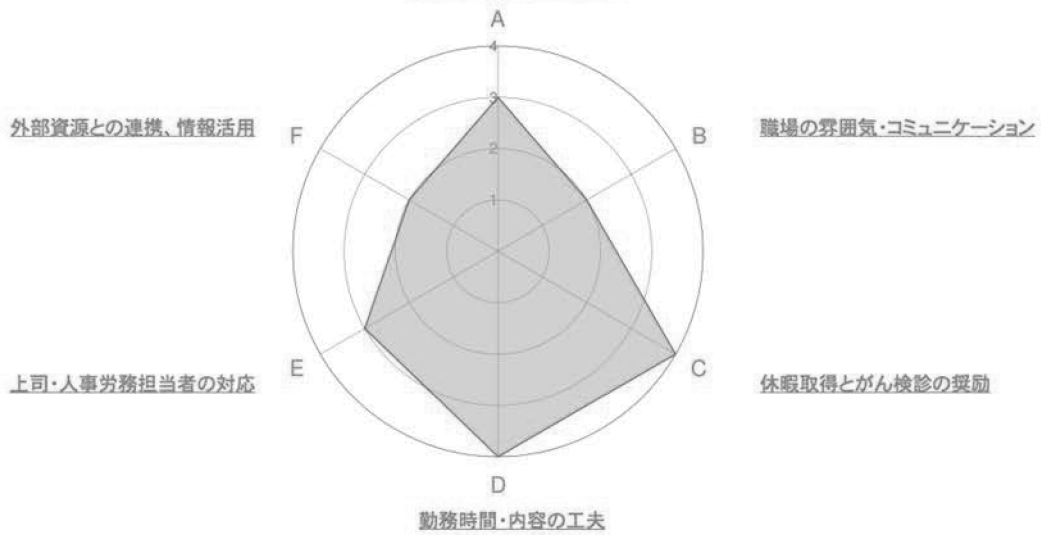
D. 勤務時間・内容の工夫

- | | |
|---|--|
| 1. 体調に合わせて、短時間勤務などの相談・調整ができる | <input type="radio"/> はい <input type="radio"/> いいえ |
| 2. 本人が希望すれば、復職にあたって配置転換や役職免除などに柔軟に対応できる | <input type="radio"/> はい <input type="radio"/> いいえ |
| 3. 軽作業や定型作業など体調管理がしやすいように仕事の内容を調整できる | <input type="radio"/> はい <input type="radio"/> いいえ |

< 判定結果 >

【判定日:2017年3月13日(月)】

経営者の方針と経営理念



判定結果を印刷する

改善ヒントと解説

判定をやり直す

がん治療と就労の 両立支援度チェックと改善ヒント

改善ヒントと解説

【チェック項目】

- | A. 経営者の方針と経営理念 | B. 職場の雰囲気・コミュニケーション | C. 休暇取得とがん検診の奨励 |
| D. 勤務時間・内容の工夫 | E. 上司・人事担当者の対応 | F. 外部資源との連携、情報活用 |

A. 経営者の方針と経営理念

◆この領域で取り上げる視点

高齢化社会において、社員が治療を受けながら働くことが想定されます。大切な人材を活用するといった観点からも、会社として社員の治療と就業が両立できるように支援していくことが重要になります。経営者が「健康経営」の考えの元、社長やその家族(人)を大切な財産と思い、そのメッセージを社内に発信していることが大切です。

1. 社是や経営理念に、社員の「健康」や「幸せ」が含まれている

<なぜ重要か>

がんを持つ社員は死を連想し、生きるために治療を最優先と考えます。昨今、治療の進歩から治るがんや慢性疾患のように病と付き合い続ける場合も多く、ある程度の職場配慮を受けられれば治療しながら仕事を続けることは可能といえるでしょう。大切な社員の「健康」や「幸せ」を普段から経営者が意識し、その気持ちを普段から社内に発信していれば、いざ社員ががんになったとしても社内風土ができているのであわることなく、社内で助け合いの精神が生まれ両立支援がしやすくなります。

<こんな取り組みが役に立ちます>

- ・社是や経営理念に、「社員やその家族が健康で幸せであること」あるいは、「社内の安全衛生と社員の健康増進にすること」などと明記する
- ・社是や経営理念に「社員とその家族が健康であること」と記す

2. 経営者は社員の健康(元気)が良好な経営につながることを折に触れて発信している

<なぜ重要か>

いざ「がん」になると、社員の意図しないところで健康を害し元気もなくなるでしょう。そこで経営者自ら、社員の健康(元気)であることで生産性が向上し良好な経営につながることに気づき社員に発信することで、経営者と社員の共通認識が深まり、両立支援に限らず仕事においても更なる一体感が生まれるでしょう。

<こんな取り組みが役に立ちます>

- ・経営者がセミナーで経営と社員の健康(元気)について話す
- ・経営者が朝礼や年数回の会で健康で元気であると、生産性が上がることを話す
- ・経営者が社員に健康に関する講話をする

3. 経営者が発信した健康重視のメッセージが、社員に浸透している

<なぜ重要か>

社員が健康であれば経営もよくなるといった情報を折に触れて経営者から発信し、社員がしっかり理解しているのかを話し合いの場で確認するとよいでしょう。実際、がんを持つ社員が社内で発生した場合、そのショックは本人と家族だけでなく社内で共有されるものです。あらゆる工夫をしながらケースバイケースに対応し治療を継続しながら就労を続けられれば、会社としても両立支援に自信が付き、周囲の社員から協力者が現れるなど支援がしやすくなります。

<こんな取り組みが役に立ちます>

- ・経営者が経営会議や朝礼等で「社員の健康が大切である」、「健診やがん検診受診率を上げる」など健康管理を重視する意志を発信し、社員がきちんと受診できたり、健康セミナー(がんのセミナー)など実施につながる

4. 経営者が社員に声をかけ会話する機会が日常的にある

<なぜ重要か>

がんになると、治療や体調不良のため急な、またはまとまった休みをもらうこともあります。がんを持つ社員は会社に多大な迷惑をかけてしまったと後悔したり焦ったりします。そこで普段から経営者が社員に声をかけ話がしやすい家族のような環境にできれば、がんに限らず多くの病気や多くの困りごとを気軽に相談できるし、早期解決が見込めるでしょう。

<こんな取り組みが役に立ちます>

- ・朝礼をする
- ・経営者が、フロアに足を運び日常会話を楽しむ(コミュニケーションを図る)
- ・なんでも相談できる社内相談窓口を設立する

[次の解説 >>](#)

【チェック項目】

- | A. 経営者の方針と経営理念 | B. 職場の雰囲気・コミュニケーション | C. 休暇取得とがん検診の奨励 |
| D. 勤務時間・内容の工夫 | E. 上司・人事担当者の対応 | F. 外部資源との連携、情報活用 |

解説を印刷する 

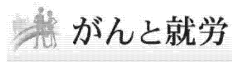
× 解説を閉じる

全てのチェック項目の解説を印刷する場合は[こちら](#)

【資料1 支援ツール・アプリ版】 がんと就労の両立支援のためのアプリ企画書

1. アプリ名 (案)

がん治療と就労の両立支援促進アプリ
 がんと就労両立ガイドくん



2. 企画の背景

日本人の2人に1人が「がん」になると言われていますが、昨今、医療の進歩により治る「がん」が多くなり、治療を続けながら働くことが可能な時代となっています。こうした中、がん診断前後に離職を選択されるがん就労者が2-3割であり企業における経済損失も大きくその対策を講じることが急務といえるでしょう。平成28年、厚生労働省は「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」を公表していますが、がん就労者の両立支援において、職場における経営者様、人事労務担当者様や社員の皆様のご理解をいただくことが重要となります。たとえばがんになったとしても、会社の理解を得てサポートしてもらえるように、両立支援の支援度チェックで企業様の強みや弱みを診断し（両立支援に関心を持ってもらう）、改善のためのヒントをご提案させていただく（改善のための一歩）ための専用のアプリを作成いたします。

3. ターゲット

企業規模：少人数〜300人規模の中小企業がメイン
 業種、男女は問わない

- ① 経営者、役員等の上層部、人事労務担当者
- ② 社員（上司、同僚、部下、正規社員、非正規社員）

4. 仕様

1) トップページ

治療と仕事の両立支援をご存知ですか？

社員が病気になっても安心して働ける職場をつくるためには、経営者様、人事労務担当者様の皆様のご理解をいただくことが大切です。簡単にできる両立支援度チェックをしてみたらあなたの会社の「がんと就労の両立支援度」が診断できます。両立支援度は6領域4項目のアンケートで、結果が6領域「A. 経営者の方針と経営理念」「B. 職場の雰囲気・コミュニケーション」「C. 休暇取得とがん検診の奨励」「D. 勤務時間・内容の工夫」「E. 上司・人事労務担当者の対応」「F. 外部資源との連携・情報活用」で表示されます。ワンクリックで両立支援の成果の確約や更なる向上のためのヒント、あるいはウィークポイントには達成に近づくためのヒント（良好事例）が表示されます。

6領域にすべて回答しミニ解説を読むと各々「銅メダル」が取得でき、各領域の得点2点以上で「銀メダル」、3点以上で「金メダル」が取得できます。6領域すべてで銀メダル以上が取得できると『がんと就労両立支援促進取り組み企業』に認定され、取り組み企業の『認定証』がダウンロードできます。6領域すべてで金メダルを達成できると『がんと就労両立支援優良企業』に認定され、国立がん研究センターのがんサイバيشップ支援部から『認定証』を授与いたします。会社窓口や人事窓口等に飾ってはいかがでしょうか。貴重な人材を最大限活かすための「がんと就労の両立支援」を今から始めてみませんか？

1

<メダルの獲得のための条件>

1. 両立支援度チェックの各領域回答しメントまで読むと1メダル取得
 ただし、各領域を満点なら：銅メダル
 各領域の得点が：2点以上：銀メダル
 各領域の得点が：3点以上：金メダル
2. 6領域すべてに「銀」メダル以上を取得できる：『両立支援促進取り組み企業』として認定
 →『認定証』がダウンロードできる
3. 6領域すべてが「金」メダルを取得できる：『両立支援優良企業』として認定
 →『認定証』が国立がんセンターがんサイバيشップ支援部から授与される

2) 両立支援度チェックとミニ解説

簡単にできる両立支援度チェックをやってみましょう。

- ① まず両立支援には、経営者様や人事労務担当者様のご理解をいただくことが最も大切です。一番重要な「経営者の方針と経営理念」についてチェックしてみましょう。

はい いいえ

- 1. 社是や経営理念に、社員の「健康」や「幸せ」が含まれている
- 2. 経営者は社員の健康（元気）が良好な経営につながることを折に忘れて発信している
- 3. 経営者が発信した健康重視のメッセージが、社員に浸透している
- 4. 経営者が社員に声をかけ会話する機会が日常的にある

ミニ解説

「A.経営者の方針と経営理念」は、なぜ重要？

高齢化社会において、がんを持つ社員もまた高齢となるので治療を受けながら働く人の増加が想定されます。大切な人材を活用するといった観点からも、会社として社員の治療と就業が両立できるように支援していくことが重要になります。経営者自ら「健康経営」の考えの元、社員やその家族（人）を大切な財産と思い、そのメッセージを社内に発信していることが大切です。

ここをクリックすると「A.良好事例」にジャンプします

こんな取り組みが役に立ちます

2

2) 「B. 職場の雰囲気・コミュニケーション」をチェックしてみましょう。

はい いいえ

- 1. 普段から、互いの健康状態について気軽に話せる
- 2. 病気になった時、お互い支えあう雰囲気がある
- 3. 普段から、社員一人ひとりを大切にするという雰囲気がある
- 4. 家族が病気になった時も、相談できる雰囲気がある

ミニ解説

「職場の雰囲気・コミュニケーション」は、なぜ重要？

職場の雰囲気が家族的であったり、コミュニケーションを普段からとっていると、いざ病や大きな問題を抱えたときに、職場や上司、人事、経営者に相談しやすくなります。個々のケースに会社が寄り添い適切な支援をすすと、たとえばがんとなったとしても治療しながら働けそうと社員が想像し見通しが立てやすくなるので、スムーズな就業と就業の継続につながります。平日頃から経営トップが自らリーダーシップを取り、積極的にコミュニケーションをとれるといいでしょう。

こんな取り組みが役に立ちます

ここをクリックすると「B.良好事例」にジャンプします

3) 「C. 休暇取得とがん検診の奨励」をチェックしてみましょう。

はい いいえ

- 1. 平日単位や時間単位での有給休暇の取得が可能である
- 2. 傷病（療養）休暇が取得できる（制度あるいは相談により）
- 3. がん検診を受けやすいように、会社で費用補助をしている
- 4. 勤務時間内の受診や、特別休暇制度を設けて、がん検診の受診を奨励している

ミニ解説

「C.休暇取得とがん検診の奨励」は、なぜ重要？

傷病（療養）休暇制度をはじめとした社内の制度を整備し、治療のスケジュールや体調によって柔軟な仕事ができる体制を整えることは、がんを持つ社員が仕事と治療を継続できるようにするための重要な取り組みの一つです。また同様にがんをできるだけ早く発見し、適切な治療に結びつける予防的な取り組みもがん治療による時間的あるいは体力的な消耗を防ぐために有効な方法です。会社として、安心して治療に取り組める制度やがんを早期に発見できるためのがん検診を受けやすくする環境を整えることで、たとえばがんと診断された社員が出た場合も十分な準備ができており、余裕を持った対応が可能になります。

こんな取り組みが役に立ちます

ここをクリックすると「C.良好事例」にジャンプします

3

4) 「D. 勤務時間・内容の工夫」をチェックしてみましょう。

はい いいえ

- 1. 体調に合わせて、短時間勤務などの相談・調整ができる
- 2. 本人が希望すれば、復職にあたって配属転機や役職免除などに柔軟に対応できる
- 3. 軽作業や定型作業など体調管理がしやすいように仕事の内容を調整できる
- 4. 体調回復に応じて、仕事量や内容を増やす相談もできる

ミニ解説

「D.勤務時間・内容の工夫」は、なぜ重要？

がんと診断され治療が始まると、がんを持つ社員にとっては想定外の出来事の連続になります。がん治療の中には体力を消耗し、体のだるさや吐き気など副作用を伴う場合もあります。治療が始まる前には仕事と両立しながら治療を続けると希望していたとしても、体力や治療に伴う症状によってフルタイムでの勤務が困難になる場合もあります。また、そのような場合でも体調が安定している時は普段と変わらないパフォーマンスで仕事ができる場合も少なくありません。柔軟な勤務時間や仕事内容の調整は、がんそのものあるいは治療に伴う症状があり、体調が安定していない一定期間において有効な対応方法です。このような状態は長く続くわけではなく、治療が行われている一定期間ですので、本人や主治医の意見を聞きながら、会社として柔軟な対応が取れるよう準備しておくことも大切です。

がんと診断され治療が始まると、がんを持つ社員にとっては想定外の出来事の連続になります。がん治療の中には体力を消耗し、体のだるさや吐き気など副作用を伴う場合もあります。治療が始まる前には仕事と両立しながら治療を続けると希望していたとしても、体力や治療に伴う症状によってフルタイムでの勤務が困難になる場合もあります。また、そのような場合でも体調が安定している時は普段と変わらないパフォーマンスで仕事ができる場合も少なくありません。柔軟な勤務時間や仕事内容の調整は、がんそのものあるいは治療に伴う症状があり、体調が安定していない一定期間において有効な対応方法です。このような状態は長く続くわけではなく、治療が行われている一定期間ですので、本人や主治医の意見を聞きながら、会社として柔軟な対応が取れるよう準備しておくことも大切です。

こんな取り組みが役に立ちます

ここをクリックすると「D.良好事例」にジャンプします

4

- ⑤ 「E. 上司・人事労務担当者の対応」をチェックしてみましょう。
はい いいえ
- 1. 上司は部下が健康を維持しながら働けるよう声をかけている
 - 2. 人事労務担当者は社員が病気がなったとき、休暇・休業の取り方や無理のない働き方について、相談にのっている
 - 3. 上司や人事労務担当者は、「がん」になってでも退職せずに、きちんと治療しながら、無理なく働くことを勧めている。
 - 4. 人事評価は、働き方に応じて公正に行われることを病気の社員や周囲に説明している。

ミニ解説
「E. 上司・人事労務担当者の対応」は、なぜ重要？
人事労務担当者と職場の上司は、健康管理（治療含む）と労働の両立を支えるキーマンとしてなくてはならない存在です。
人事担当者は、がんと診断された社員が必要に応じて支援制度を利用し、安心して治療/生活できるよう人事制度の説明とその手続きについて分かりやすく説明します。働き方の柔軟性を高める上で、新しい仕組みや制度の導入についても提案するなどします。また、がんと診断された社員のみならず、人事制度についてすべての社員が必要に応じて確認し、相談できる仕組みをつくり、運用します。
職場の上司は、労務管理と健康管理支援の両方の視点から社員と職場を支えます。がんの進行や治療状況により、これまでできた仕事が一時的にできなくなったり、身体に掛かる負担を強く感じる場合があります。全身倦怠感や頭痛、疲労感、吐き気などは見た目からはわかりません。治療計画などを共有することで、ある程度の健康状態は予測できるため、がんをもつ社員と話し合いながら、無理のない仕事内容、作業時間など作業負担を調整し、労務管理と健康管理支援を行います。また、職場全体への負担にも配慮しながら進めることも大切なことです。さらに、業績評価をするときは、合理的配慮の考え方にに基づき、業務遂行において必要とする支援を実践した上で、業績評価を行うことも大切です。

こんな取り組みが役に立ちます ここをクリックすると E:良好事例にジャンプします

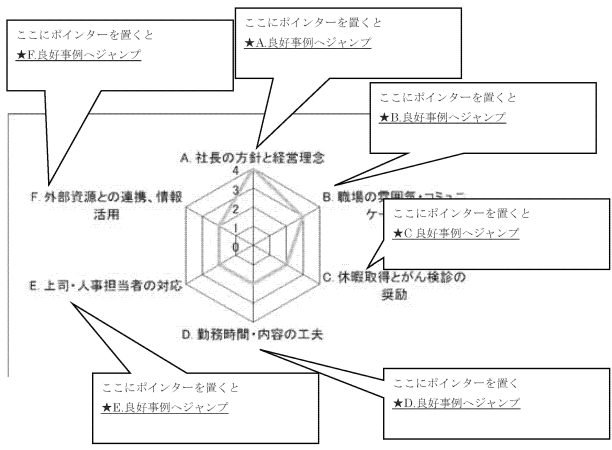
- ⑥ 「F. 外部資源との連携、情報活用」をチェックしてみましょう。
はい いいえ
- 1. がん治療と就労の両立支援に関して、情報を入手している
 - 2. 「治療と職業生活の両立支援ガイドライン」の存在を知っている
 - 3. 医療専門職（医師や保健師・看護師等）との相談ルートがある
 - 4. がんになった社員の主治医との連絡方法・手順を知っている

ミニ解説
「F.外部資源との連携、情報活用」は、なぜ重要？
「手術すればそれで終わり」というがん治療は非常に少なく、多くのがん治療は、化学療法や放射線療法を計画的に・継続的に行います。一方経営者は、仕事による健康障害を予防する安全配慮義務と、無理なく仕事ができるようにする合理的配慮義務を遂行します。
病勢や治療の内容に影響される健康状態と職業能力を評価し、安全配慮/合理的配慮を実施するためには、保健医療従事者との連携は基盤として必要になります。
さらに、補助具の利用や、残存機能を生かし職業能力を高めるための職業訓練なども、福祉領域や労働領域の専門支援機関との連携により可能となり、無理のない継続雇用につながります。

こんな取り組みが役に立ちます ここをクリックすると F:良好事例にジャンプします

③ レーダーチャート

6領域の得点です。レーダーチャートの6領域をクリックすると、それぞれの解説と良好事例へジャンプします。



ここにポインターを置くと ★E:良好事例へジャンプ ここにポインターを置く ★D:良好事例へジャンプ

A. 経営者の方針と経営理念

◆この領域で取り上げる視点
高齢化社会において、社員が治療を受けながら働くことが想定されます。大切な人材を活用するといった観点からも、会社として社員の治療と就業が両立できるように支援していくことが重要になります。経営者が「健康経営」の考えの元、経営者やその家族（人）を大切な財産と思い、そのメッセージを社内に発信していることが大切です。

1. 社是や経営理念に、社員の「健康」や「幸せ」が含まれている なぜ重要か
2. 経営者は社員の健康（元気）が良好な経営につながることを折に触れて発信している なぜ重要か
3. 経営者が発信した健康重視のメッセージが、社員に届いている なぜ重要か
4. 経営者が社員に声をかけ会話する機会が日常化している なぜ重要か

1. 社是や経営理念に、社員の「健康」や「幸せ」が含まれている
○なぜ重要か
がんになるということは、がんを持つ社員は死を連想し生きるためにも治療を最優先と考えます。昨今、治療の進歩からがんや慢性疾患のように病と付き合っていく必要がある場合も多く、ある程度の職場配慮を受けられれば治療しながら仕事を続けることは可能といえるでしょう。大切な社員の「健康」や「幸せ」を普段から経営者が意識しその気持ちを普段から社内に発信していれば、いざ社員ががんになったとしても社内風土ができているのであわてることなく、社内で助け合いの精神が生まれ両立支援がしやすくなります。

（こんな取り組みが役に立ちます）
・社是や経営理念に、「社員やその家族が健康で幸せであること」あるいは、「社内の安全衛生と社員の健康増進にすること」などと明記する
・社是や経営理念に「社員とその家族が健康であること」と記す
・社員は宝であるとして経営者が話す

2. 経営者は社員の健康（元気）が良好な経営につながることを折に触れて発信している
○なぜ重要か
いざがんになると、病気であり、社員の意図しないところで健康を害し元気もなくなるでしょう。そこで社長自ら、社員の健康（元気）であることで生産性が向上し良好な経営につながることに気づき社員に発信することで、経営者と社員の共通認識が深まり、両立支援に限らず仕事においても更なる一体感が生まれるでしょう。

<p>(こんな取り組みが役にたちます)</p> <ul style="list-style-type: none"> 経営者がセミナーで経営と社員の健康（元気）について話す 経営者が朝礼や年数回の会で健康で元気で、生産性が上がることを話す 経営者が社員に健康に関する講話をする <p><u>3. 経営者が発信した健康重視のメッセージが、社員に浸透している</u></p> <p>○なぜ重要か 社員が健康であれば経営もよくなるといった情報を折に触れて経営者から発信し、社員がしっかり理解しているのかを話し合いの場で確認するとよいでしょう。実際、がんを持つ社員が社内で発生した場合、そのショックは本人と家族だけでなく社内で共有されるものです。あらゆる工夫をしながらケースバイケースに対応し治療を継続しながら就労を続けられれば、会社としても両立支援に自信が付き、周囲の社員から協力者が現れるなど支援がしやすくなります。</p> <p>(こんな取り組みが役にたちます)</p> <ul style="list-style-type: none"> 経営者が経営会議や朝礼等で「社員の健康が大切である」、「健診やがん検診受診率を上げる」など健康管理を重視する意志を発信し、社員がきちんと受診できたり、健康セミナー（がんのセミナー）など実施につながる <p><u>4. 経営者が社員に声をかけ会話する機会が日常的にある</u></p> <p>○なぜ重要か がんになると、治療や体調不良のため急な、またはまとまった休みをもらうこともあります。がんを持つ社員は会社に多大な迷惑をかけてしまったと後悔したり焦ったりします。そこで普段から経営者が社員に声をかけ話しやすい家族のような環境にできれば、がんに限らず多くの病気が多くの困りごとを気軽に相談でき、早期解決が見込めるでしょう。</p> <p>(こんな取り組みが役にたちます)</p> <ul style="list-style-type: none"> 朝礼をする 経営者が、フロアに足を運び日常会話を楽しむ（コミュニケーションを図る） なんでも相談できる社内相談窓口を設立する <p><u>B. 職場の雰囲気・コミュニケーション</u></p> <p>◆この領域で取り上げる視点 職場の雰囲気が家族的であったり、コミュニケーションを普段からとっていると、いざ病や大きな問題を抱えたときに、職場や上司、人事、経営者に相談しやすくなります。個々のケースに会社が寄り添い適切に支援をすると、たとえがんになったとしても治療しながら働けそうと社員が想像し見通しが立てやすくなるので、スムーズな復職と就業の継続につながります。常日頃から経営トップが自らリーダーシップを取り、積極的にコミュニケーションをとるといいでしょう。</p>	<p>1. 普段から、互いの健康状態について気軽に話せる</p> <p><u>なぜ重要か</u> <u>役立つヒント</u></p> <p>2. 病気になった時、お互い支えあう雰囲気がある</p> <p><u>なぜ重要か</u> <u>役立つヒント</u></p> <p>3. 普段から、社員一人ひとりを大切にするという雰囲気がある</p> <p><u>なぜ重要か</u> <u>役立つヒント</u></p> <p>4. 家族が病気になった時も、相談できる雰囲気がある</p> <p><u>なぜ重要か</u> <u>役立つヒント</u></p> <p><u>1. 普段から、互いの健康状態について気軽に話せる</u></p> <p>○なぜ重要か 体調不良になると、日常生活、仕事等に大きな影響がでるものです。私たちは生きている以上誰にも平等に年を取り、加齢に伴い有病率も上がります。治療しながら就労することは決して他人事ではないのです。挨拶を交わしながら相手の体調を気遣うことや互いに労うことは、互いを尊重できるよい人間関係の構築につながります。</p> <p>(こんな取り組みが役にたちます)</p> <ul style="list-style-type: none"> 健康や病気のことについて日常的に話題に上げる 経営者や人事務担当者が、がんを持つ社員に対し「苦しいと思うけれど、頑張ってもらいたい」と伝える がんを持つ社員に対し「ちゃんとがん検診の二次検査を早く受けてほしい」と発信したり、病状や治療計画などを説明する。その結果、協力者が現れ、柔軟な対応や職場調整につながる がんを持つ社員の闘病記を社内のイントラネットに掲載することで、社員の病気の共通理解が深まる 健診の必要性についてセミナーを開き、社内で病気の理解を深める <p><u>2. 病気になった時、お互い支えあう雰囲気がある</u></p> <p>○なぜ重要か がんに限らず病気になった時、はじめて「病気の社員の治療と就労を助け合いましょ」と呼びかけてもすぐにはうまくいってはいません。普段から相手の思いやり助け合う温かな雰囲気があるとよいでしょう。</p> <p>(こんな取り組みが役にたちます)</p> <ul style="list-style-type: none"> バーベキューや社員旅行など社内イベントを行う がんを持つ社員が「ちゃんと検査を受けるように」と、職場の仲間にもアドバイスする 病気になった時、がんを持つ社員が、自身の病状・治療状況等について上司や職場の仲間話す（プライベート） 保護の観点から、がんを持つ社員が話せる部分であることや話したい気持ちを大切に。職場での共通理解が進み、助け合える。
<p><u>3. 普段から、社員一人ひとりを大切にするという雰囲気がある</u></p> <p>○なぜ重要か 社員一人ひとりが会社の財産であるという雰囲気があると、社員は承認された感覚が高まり自信を持つので、仕事の満足度も上がり、相乗効果で生産性が向上します。そのような雰囲気づくりは会社にとって有益です。</p> <p>(こんな取り組みが役にたちます)</p> <ul style="list-style-type: none"> 社内イベントでは特に社員発信のアイデアを大切に計画を立て、みんなで楽しむ 仕事においても社員発信のアイデアを元にブラッシュアップを繰り返し、製品にする。社員が達成感を感じ <p><u>4. 家族が病気になった時も、相談できる雰囲気がある</u></p> <p>○なぜ重要か 社員自らのことだけでなく家族の相談まで支援できると、職場の雰囲気としてはとてもよいでしょう。</p> <p>(こんな取り組みが役にたちます)</p> <ul style="list-style-type: none"> 家族が希望した場合、健診やがん検診を受ける 社員やその家族が希望した場合は、困りごとの相談を受けている なんでもいつでも相談できるような相談窓口を設置する <p><u>C. 休暇取得とがん検診の奨励</u></p> <p>◆この領域でとりあげる視点 傷病（療養）休暇制度をはじめとした社内の制度を整備し、治療のスケジュールや体調によって柔軟な仕事ができる体制を整えることは、がんを持つ社員が仕事と治療を継続できるようにするための重要な取り組みの一つです。また同様にがんをできるだけ早く発見し、適切な治療に結びつける予防的な取り組みもがん治療による時間的あるいは体力的な消耗を防ぐために有効な方法です。会社として、安心して治療に取り組める制度やがんを早期に見発見するためのがん検診を受けやすくする環境を整えることで、たとえがんと診断された社員が出た場合も十分な準備ができており、余裕を持った対応が可能になります。</p> <p>1. 半日単位や時間単位での有給休暇の取得が可能である</p> <p><u>なぜ重要か</u> <u>役立つヒント</u></p> <p>2. 傷病（療養）休暇が取得できる（制度がある、または相談にて対応可能）</p> <p><u>なぜ重要か</u> <u>役立つヒント</u></p> <p>3. がん検診を受けやすいように会社で費用補助をしている</p> <p><u>なぜ重要か</u> <u>役立つヒント</u></p> <p>4. 勤務時間内に受診できるよう、特別休暇制度などを設けてがん検診の受診を奨励している</p> <p><u>なぜ重要か</u> <u>役立つヒント</u></p>	<p><u>1. 半日単位や時間単位での有給休暇の取得が可能である</u></p> <p>○なぜ重要か？ がんの治療や精密検査、治療後のフォローアップのために定期的に通院することが一定期間続きます。通院に必要な時間は内容にもよりますが、丸一日費やすことはあまり多くなく、2～3時間で終わるものがほとんどです。そのため、数時間職場を離れれば十分に通院をすすめることができる場合が多く、半日あるいは時間単位での休暇があれば、日数に限りのある年次有給休暇を節約することができます。また最近では、入院をしない（あるいは1日から2日の短期間の入院）で化学療法を実施している医療機関もあり、仕事を継続しながらがんの治療を続けている人もいます。このような場合も1日単位ではなく時間単位での年次有給休暇が取得可能であることが仕事と治療の両立に役立ちます。</p> <p>(こんな取り組みが役に立ちます)</p> <ul style="list-style-type: none"> 半日単位での年次有給休暇がとれるようにする 時間単位での年次有給休暇がとれるようにする 出勤後に体調不良で早退した場合も、早退した時間以降を年次有給休暇として時間単位でカウントすることができるようにする <p><u>2. 傷病（療養）休暇が取得できる（制度がある、または相談にて対応可能）</u></p> <p>○なぜ重要か？ がんの治療だけではなく、治療による入院期間は年々短くなっていく傾向にありますが、特にがん治療は、手術や化学療法など体力を消耗するものも少なくありません。職場復帰後も受診や定期検査等で病院への通院が必要であったり、急な体調不良で休みが必要となったりと一定期間は不定期に仕事を休まざるを得ない状況が発生します。そのため、月単位で休みが必要になった場合に備え、年次有給休暇とは別に傷病(療養)休暇が取得できるよう、社内の規定を整備したり、社員から相談や申し出があった場合にはすばやく対応できるように備えることが重要です。</p> <p>(こんな取り組みが役に立ちます)</p> <ul style="list-style-type: none"> 月単位での傷病休暇制度を整備する 傷病休暇制度がない場合も、未消化分の年次有給休暇を過去1年に遡って復活させて月単位での年次有給休暇を確保できるようにする 欠勤となつた場合も、病気が理由であれば雇用を継続し、人事評価などでのマイナス査定にはしないことを明確に示す

<p><u>3.がん検診を受けやすいように会社に費用補助をしている</u></p> <p>○なぜ重要か？</p> <p>がんになってしまった場合もごく早期で発見された場合は、治療に必要な時間や身体的な負担が最小限で済む可能性があります。早期発見のためには定期的にがん検診を受診することが重要です。が、労働安全衛生法で規定されている定期健康診断が100%近い受診率となっているのに比べ、がん検診の受診率や要精密検査になった場合の受診率は決して高くありません。がん検診や精密検査を受けたくない背景には、「面倒くさい」「なんとなく怖い」など様々な理由があるようです。健診を受けただけで安心するのではなく、健診後に適切な対応をすることができるよう、会社として可能な限りがん検診を受けやすいサポート体制を整えることが大切です。</p> <p>(こんな取り組みが役に立ちます)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社員全員を対象にがん検診の費用を補助する ・カフェテリアプランなど選択式の福利厚生費の中にがん検診の補助を含めている ・地域のがん検診を受ける際に自己負担分を会社から補助金(上限あり)を出している ・がん検診の費用補助をしていることを社員に周知する <p><u>4. 勤務時間内に受診できるよう、特別休暇制度などを設けてがん検診の受診を奨励している</u></p> <p>○なぜ重要か？</p> <p>がん検診の受診率の低い理由として「忙しくて受診する時間がない」というものもあります。しかし、多くの医療機関では平日の日のみでのみ対応で、仕事をしている人ががん検診を受けることは時間的にもわずかしい可能性はあります。そのため会社として、がん検診を受けやすい「時間的なサポート」を考えてみましょう。たとえば、がん検診特別休暇や定期健診と同じタイミングで受診することで時間の面からも受けやすい環境を整えると、がん検診の受診率はアップする可能性があります。また、会社の安全衛生担当者がきめ細やかに声をかけをして、受診しやすい工夫をすることも大切です。</p> <p>(こんな取り組みが役に立ちます)</p> <p>がん検診は休暇をとるのではなく、勤務時間内で受診することができるようにする</p> <p>がん検診を定期健康診断と同じタイミングで受診することができるようにする</p> <p>がん検診後の要精密検査については自己負担で受けてもらうが、受診しやすいように勤務を配慮したり、特別休暇制度を設けるなど受けやすい環境を作っている</p> <p>がん検診や精密検査を行った場合は、健康管理担当者に報告してもらっている(受診していない場合は、健康管理担当者から受けるようにメールや対面で声かけしている)</p>	<p><u>D: 勤務時間・内容の工夫</u></p> <p>◆この領域でとりあげる視点</p> <p>がんが診断され治療が始まると、がんを持つ社員にとっては想定外の出来事の連続になります。がん治療の中には体力を消耗し、体のだるさや吐き気など副作用を伴う場合もあります。治療が始まる前には仕事と両立しながら治療を続けると希望していたとしても、体力や治療に伴う症状によってフルタイムでの勤務が困難になる場合もあります。また、そのような場合でも体調が安定している時は普段と変わらないパフォーマンスで仕事ができる場合も少なくありません。柔軟な勤務時間や仕事内容の調整は、がんそのものあるいは治療に伴う症状があり、体調が安定していない一定期間において有効な対応方法です。このような状態は長く続くわけではなく、治療が行われている一定期間ですので、本人や主治医の意見を聞きながら、会社として柔軟な対応が取れるよう準備をしておくことも大切です。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 体調に合わせて短時間勤務などの相談・調整ができる <input type="checkbox"/>なぜ重要か <input type="checkbox"/>設立のヒント 2. 本人が希望すれば復職にあたって配置転換や役職免除などに柔軟に対応できる <input type="checkbox"/>なぜ重要か <input type="checkbox"/>設立のヒント 3. 軽作業や定型作業など体調管理がしやすいように仕事の内容を調整できる <input type="checkbox"/>なぜ重要か <input type="checkbox"/>設立のヒント 4. 体調回復に応じて、仕事量や内容を増やす相談もできる <input type="checkbox"/>なぜ重要か <input type="checkbox"/>設立のヒント <p><u>1. 体調に合わせて短時間勤務などの相談・調整ができる</u></p> <p>○なぜ重要か？</p> <p>がんそのものあるいは治療に伴う様々な症状は、個人差が大きく、また日によっても症状の強さが異なることも少なくありません。体調が安定しているかどうかは、その時、その場になってみないとわからないことが多く、本人の体調や体調の波をよく聞きながら一人ひとりに合わせた柔軟な対応をしていく必要があります。勤務時間は仕事をしている間の時間ですが、勤務時間の設定をする際には、通勤時間や休憩時間なども考慮しながら相談していくと良いでしょう。</p> <p>(こんな取り組みが役に立ちます)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場復帰してから一定期間は本人の体調を勘案し、始業時間を早めて(あるいは遅くして)勤務できるようにする ・職場復帰直後は体を慣らす意味もあり、短時間勤務を行ってもらうようにする ・週1回の通院が必要であったので、週5日勤務から週4日勤務に変更して職場復帰できるようにする(勤務時間が減った分は減給となる) ・特に勤務規定はないが、本人の希望を聞きながら出勤時間や勤務時間を調整することができるようにする
<p><u>2. 本人が希望すれば復職にあたって配置転換や役職免除などに柔軟に対応できる</u></p> <p>○なぜ重要か？</p> <p>がんとの治療が一段落していよいよ職場復帰をする際に、元の職場で働くべきか、別の職場に配置転換すべきか、どのような形で働いてもらうのが良いのか、働いてもらう際に気を付けるべきことは何かなど、考えるべきことはたくさんあります。基本的には本人の希望をよく聞き、会社としてできることとできないことを十分に話し合うことが重要です。配置転換や役職免除など、永久的に続くものではなく、治療が終わり一定期間がたてば元の職場・職位に戻って十分なパフォーマンスを発揮することは可能です。また、がん職労者に対して必ず降格や配置転換が必要なおわけではありません。元の職位や元の職場で十分にパフォーマンスを発揮して働いているがん職労者はたくさんいます。過剰な配慮や一方的な決定は職場と本人との軋轢を生むこともあり注意が必要です。</p> <p>(こんな取り組みが役に立ちます)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場復帰にあたり比較的自分のペースで仕事ができる部署(例:営業部から企画部)に配置転換する。 ・本人からの申し出もあり部下を持たない職位へと降格してから職場復帰する。 ・出張や時間外勤務が予想される部署から別の部署へと異動してから職場復帰する。 ・職場復帰前に現在の職場で働くことで体調管理に問題はないかと本人とよく話し合う。 <p><u>3. 軽作業や定型作業など体調管理がしやすいように仕事の内容を調整できる</u></p> <p>○なぜ重要か？</p> <p>職場復帰にあたり、具体的にどのような仕事を担当するかも重要な視点です。がん治療が一段落していたとしても、急な体調不良や体力低下から風邪をひいてしまうなど、時として仕事を休む必要がある体調が安定しない時期が来ることも予測されます。特に一定期間仕事を休んでいた場合、想像以上に体力全体が落ちていることもあります。復帰直後は頑張ってしまうがちですので、無理をしないよう徐々にペースをつかむことができるよう、簡単な作業や急な予定変更がないようなルーティン作業から始められるとよいです。顧客相手の作業や外出を伴うような業務は体力や治療が安定してからの方に行くと良いでしょう。</p> <p>(こんな取り組みが役に立ちます)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・急な予定変更があるような仕事ではなく電話対応など軽い勤務から始めてもらうようにする。 ・長時間継続して対応が必要となる仕事ではなく、短いスパンでかつ、自分のペースで進められる業務をお願いする。 ・急に休みが必要となった時でも誰かがフォローアップできる体制で仕事をすすめる。 ・週の何日間は在宅勤務制度をとれるようにする 	<p><u>4. 体調回復に応じて、仕事量や内容を増やす相談もできる</u></p> <p>○なぜ重要か？</p> <p>がん治療と仕事の両立のために、一時的に勤務時間を短縮(あるいは変更)したり、仕事の内容を軽作業に変えたり、職位を変更したりと様々な就業上の配慮を行った場合でも、その業務経験が永続的に続くのであればせっかくの人材活用が進みません。本人の意欲低下や職場との無用な軋轢を生む危険性もあります。これらの就業配慮をいつまで続けるべきなのか、明確な指標はありません。本人と職場、人事労務担当者、(場合によっては産業保健スタッフ)、必要に応じて主治医の意見なども参考によく話し合い、体調の回復があれば、業務量や内容を増やしていくことも重要です。</p> <p>(こんな取り組みが役に立ちます)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1年に1回のフォローアップのための定期受診になったタイミングで元の職場に戻るようにする。 ・積極的な治療が終了し、体調も安定して勤務が継続できるようになってから本人と相談し、元の職位に戻ることができるようにする。 ・定期的に仕事の進捗がてら体調に関する確認を行い、順次仕事の内容を変更できるようにする。 ・本人との体調に関する面談の結果は、本人の承諾のもと直属上司と人事労務担当者で情報共有し、今後の見通しをたてる <p><u>E. 上司・人事労務担当者の対応</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 上司は、部下が健康管理をしながら働けるよう、声かけをしている <input type="checkbox"/>なぜ重要か <input type="checkbox"/>設立のヒント 2. 人事労務担当者は、社員が病気になること、休暇・休業の取り方や、無理のない働き方について、相談のついでに <input type="checkbox"/>なぜ重要か <input type="checkbox"/>設立のヒント 3. 上司や人事労務担当者は、「がん」発病による退職をせずに、健康管理をしながら、無理なく働くことを勧めている。 <input type="checkbox"/>なぜ重要か <input type="checkbox"/>設立のヒント 4. 人事評価は、働き方に応じて公正に行われることを、事業所内で説明している。 <input type="checkbox"/>なぜ重要か <input type="checkbox"/>設立のヒント <p>◆この領域で取り上げる視点</p> <p>人事労務担当者や職場の上司は、健康管理(治療含む)と労働の両立を支えるキーパーソンとしてなくてはならない存在です。</p> <p>人事担当者は、がんが診断された社員が必要に応じて支援制度を利用し、安心して治療/生活できるよう人事制度の説明とその手続きについて分かりやすく説明します。働き方の柔軟性を高める上で、新しい仕組みや制度の導入に関しても提案するなどします。また、がんが診断された社員のみならず、人事制度についてすべての社員が必要に応じて確認し、相談できる仕組みをつくり、運用します。</p> <p>職場の上司は、労務管理と健康管理支援の両方の視点から社員と職場を支えます。がんの進行や治療状況により、これまでできた仕事が一時的にできなくなったり、身体に掛かる負担を強く感じることがあります。全身体感や頭痛、疲労感、吐き気などは見た目からはわかりません。治療計画などを共有することで、ある程度の健康状態は予測できるため、がんをもつ社員と話し合いながら、無理のない仕事内容、作業時間など作業負担を調</p>

整し、労務管理と健康管理支援を行います。また、職場全体への負担にも配慮しながら進めることも大切なことです。

さらに、業績評価をするときは、合理的配慮の考え方にに基づき、業務遂行において必要とする支援を実践した上で、業績評価を行うことも大切です。

1. 上司は、部下が健康管理をしながら働けるよう、声かけをしています

○なぜ重要か
がんは、疾患による身体症状に加え、治療による副作用が辛い病気で、抗がん剤や免疫抑制剤などの化学療法や放射線療法による全身倦怠感、疲労感、むかつき、食欲不振、頭痛、皮膚のヒリヒリ感などは、見た目では分かりません。また治療が終了すると副作用症状は消失するため、病気の無い方と変わらない働きを發揮されることもあります。また治療薬の副作用で、イライラしやすくなり、うつ状態になることもあります。本来ならば、がんをもつ社員自らが体調や配慮を貰いたいことを申し出ることができれば上司も対処しやすいのですが、遠慮することが多く、申し出を控え、健康状態が悪化してしまうことも少なくありません。そのため、上司は、社員が健康管理や必要とする支援を申し出やすいように、上司は自ら声をかけることが大切です。この上司による声掛けは、合理的配慮義務の実践にもなります。

(こんな取り組みが役に立ちます)
・病気の有無にかかわらず、部下との面談機会をもつ
・元気づけに見えても定期的に面談する機会をもつ
・仕事の遂行状況の確認(労務管理)をこまめに行い、作業能率に関して確認する

2. 人事労務担当者は、社員が病気になるとき、休暇・休業の取り方や、無理のない働き方について、相談にのっている

○なぜ重要か
がん診断前後で、今後の治療や治療しながらの生活の見通しが立っていない混乱している時に自己退職される方が少なくありません。休暇制度をはじめ、労働生活を支援する制度の説明や、無理のない働き方を検討できることを、病初期に伝えることは、性急な退職を防ぐだけでなく、がん診断直後の不安でいっぱい状態を緩和します。

また、がんに限らず制度を利用して働いている方が居ることや、健康状態に無理のない働き方を一緒に考えていくことを伝えること、人事労務担当者としていつでも相談にのることを伝えることは、がん治療をしながら健康管理と労務の両立を考えるきっかけとなり、がんをもつ社員の支えとなりますし、労働力の損失を防ぐことにもつながります。

(こんな取り組みが役に立ちます)
・人事に診断書が提出されたタイミングで人事労務担当者から「利用できる制度の説明をします」メールを配信し担当者として自己紹介する
・制度に関する説明は、生活の基盤に関係するため、本人の同意を得て家族の同席のもと行う
・説明だけでなく、手元に残る資料を用いて説明する
・前日研修などで、人事労務担当者がすべての社員向けに人事制度の説明をする機会をもったり、「こんな時

は相談にのります」とアナウンスする。

- ・無理のない働き方の相談にのるために、医療者(産業医や産業看護職)とつながり、がんをもつ社員と一緒に検討する場を創る

3. 上司や人事労務担当者は、健康管理をしながら、継続して働くことを勧めている。

○なぜ重要か
がんと診断された社員にとって、職場の上司や人事労務担当者の「健康管理をしながら働く/働ける」と言う考えは、がんと診断された社員の病気の受け止めや、健康管理をしながらの生活の見通しを立てるキャリア支援にもなります。また、がん治療は計画的に行われることがほとんどであるため、労務管理も比較的行きやすい傾向にあり、優秀な人材の損失を防ぐことにもつながります。

さらに、継続就労への取り組みは、病気をもちたい職場の「支え合い」を促進し、経営者へのコミットメントも高めます。

(こんな取り組みが役に立ちます)
・がん治療をしながら働くことは、特別なことではなく、糖尿病や高血圧など慢性疾患と同様に捉えることを伝える
・治療と就労の両立において、介護と仕事、子育てと仕事の両立と同じように、両立は当たり前のことであることを伝える
・病気のためできないだけでなく、変わらずにできることもあることを伝え、「働くために」「この仕事をするために」何が必要かを、上司として、または人事労務担当者として一緒に考えることを伝える。
・職場の仲間として一緒に考えていく姿勢を示す

4. 人事評価は、働き方に応じて公正に行われることを、事業所内で説明している。

○なぜ重要か
人事評価は、がんの有無に影響されることがあってもありません。しかし、がんやその治療の影響で仕事量や仕事内容の変更を余儀なくされ、期待と成果にズレが生じることは現実としてあります。人事評価の公正性を図ることは、がんをもつ社員の働く意欲に影響する他、職場で代りに仕事を担う同僚の働く意欲や組織コミットメントにも影響し、職場、組織全体の生産性に係る大切なことです。

全ての従業員が納得できる基準づくりと説明が必要になりますが、これは働きやすい職場の風土づくりに繋がる全社員向けの支援と言えます。

継続して健康管理を要するがんなどの病気をもち社員に関しては、途中休憩や力仕事は避けるなど、安全配慮/合理的配慮を行った上で、成果評価を行うことも大切です。

(こんな取り組みが役に立ちます)
・前日研修時に人事評価に関する説明をする
・人事評価に係る昇進試験や研修への参加は、公平にチャンスがあるかを確認する
・がんをもつ社員の代わりに仕事を担う社員への評価も行う
・上司は、日常の労務管理の中で期待と成果についてがんをもつ社員に話している

F. 外部資源との連携、情報活用

1. がん治療と就労の両立支援に関して、情報を入手している

なぜ重要か 役立つヒント

2. 「治療と職業生活の両立支援ガイドライン」の存在を知っている

なぜ重要か 役立つヒント

3. 医療専門職(医師や保健師・看護師等)との相談ルートがある

なぜ重要か 役立つヒント

4. がんになった社員の主治医との連絡方法・手順を知っている

なぜ重要か 役立つヒント

◆この領域で取り上げる視点
「手術をすればそれで終わり」というがん治療は非常に少なく、多くのがん治療は、抗がん剤に代表される化学療法や、放射線療法を計画的・継続的にいきます。その状況の中で、事業者は仕事による健康障害を予防する安全配慮義務と、無理なく仕事ができるようにする合理的配慮義務を遂行します。

がんの進行や治療による全身倦怠感、スタミナ不足、吐き気、発熱、ヒリヒリ感などにより、これまでできた仕事ができなくなることもあります。その時の健康状態に応じて仕事内容や働き方に配慮を要します。その配慮の基盤となるのが健康状態です。上司や人事労務担当者は、安全配慮/合理的配慮を実践するために、保健医療従事者との連携は基盤として必要になります。

さらに、補助具の利用や、残存機能を活かし職業能力を高めるための職業訓練なども、福祉領域や労働領域の専門支援機関との連携により可能となり、無理の無い継続雇用に繋がります。

1. がん治療と就労の両立支援に関して、情報を入手している

○なぜ重要か
がんには、脳腫瘍、喉頭がん、胃がん、肺がん、食道がん、肝臓がん、すい臓がん、大腸がん、乳がん、前立腺がん、血液のがんなど様々な種類があり、さらにはがん細胞の種類、進行度、浸潤度、また患者の健康状態や健康観により治療は異なりますし、どのように仕事をしたいか、働く意味も個人により異なります。そのため、がん治療と就労の両立支援は個別的に始めることが基本となり、そこに難しさが存在します。

その難しさを解決するためには、豊富な両立支援の実践経験に触れることは大変役立ちます。

(こんな取り組みが役に立ちます)
・事業所内産業保健スタッフ(産業医や産業看護職)と情報共有を行う(情報の内容によっては本人の同意が必要な場合もあります)
・厚生労働省HPやがん情報センターHPなどから活用できそうな情報を入手する
・がん患者やがんをもつ労働者を支援するNPO組織などのHPから活用出来そうな情報を入手する

2. 「治療と職業生活の両立支援ガイドライン」の存在を知っている

○なぜ重要か
がんと就労の両立支援は、がんをもつ社員への支援に加え、無理なく働くための制度やシステムづくりと、その運用など環境整備が必要で、

経営者が、がん、脳卒中などの疾病を抱える方々に対して、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、事業場における取組などをまとめたガイドラインが厚生労働省HPから出されています。職場における意識啓発のための研修や、治療と職業生活を両立しやすい休暇制度・勤務制度の導入などの環境整備、治療と職業生活の両立支援の進め方に加え、特に「がん」について留意すべき事項をとりまとめています。<http://www.mhlw.go.jp/stf/choudou/0000113365.html>

(こんな取り組みが役に立ちます)
・安全衛生委員会や職場の管理職、また前日研修で、「治療と職業生活の両立支援ガイドライン」についての理解を促進する
・ガイドラインに従い、自社における社員の治療と職業生活の両立に必要な制度の有無、その適切な運用に関して確認する。

3. 医療専門職(医師や保健師・看護師等)との相談ルートがある

○なぜ重要か
経営者が担う安全配慮/合理的配慮を行うためには、主治医や専門医の意見を得ることが前提となります。「良かれと思って配慮したことが返って健康上は良くなかった」「本人が大丈夫だと言ったのに体調を崩した」ということにならないためにも、医療専門職からの意見を得ることは大切なこととなります。

また、産業医や産業看護職は、健康状態と労働のバランスをとる医療者です。労働による健康障害を防ぐため、社員も経営者も安心して両立支援の取り組みのために相談しましょう。

また終末期医療に移行する場合やがんによる身体障害を負い、療養中心の生活に移行する場合などは、社員の居住地域の保健所/保健センターの保健師につながります。

(こんな取り組みが役に立ちます)
・治療による休職中で職場復帰を考え始めた頃に、社員の同意を得て、病院の主治医を挨拶に行く
・職場復帰の準備をする時期に、社員の外来受診に同行し、書面で職場や仕事内容などの情報を伝える、同行受診が難しい場合は、書面を本人に託して主治医に渡してもらう
・産業医、産業看護職を介し主治医とコンタクトをとる
・事業所に産業保健スタッフが居ない場合は、地域産業保健センターに相談する

4. がんになった社員の主治医との連絡方法・手順を知っている

○なぜ重要か

経営者は、無理のない職場復帰や労務管理、安全配慮／合理的配慮を実践するために、主治医から意見をj得ることは大切ですが、医療関係者には守秘義務があり、経営者や事業所、職場での情報の取り扱われ方、情報による本人、職場、事業所などへ影響を確認できないため、健康管理上必要であっても本人の同意を得ず、経営者に情報を漏えいすることはできません（自者の生命に影響する場合を除く）。医療機関や医療者のルールに配慮しながら、がんと診断された社員の同意を取り付けた上で、本人と一緒に、または本人経由、産業保健スタッフ経由などで連絡をとる必要があります。

（こんな取り組みが役に立ちます）

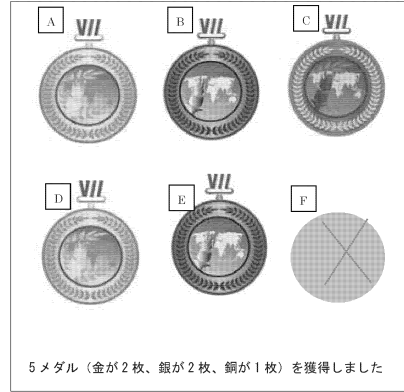
- ・がんと診断された社員（必要に応じて家族）に、主治医に尋ねたいこと（目的も含める）を伝え、主治医にアクセスの方法を尋ねる
- ・医療機関や医療者のルールを知る産業医や産業看護職に相談する

4 エンドページ

いかがだったでしょうか？ 御社のがんと就労の両立支援にお役立ていただける情報はありましたでしょうか？ 大企業とは異なり中小企業は、人的にも物的にも資源が少ないことが想定されますので、健康経営に投資し、人材を大切にすることが企業にとってメリットが大きいです。このアプリでの気づきを何か一つからでもお試しください。

両立支援度チェックは、A～Fの6領域の「解説」や「役立つヒント」を参考に職場環境改善をご検討いただけるとよいでしょう。定期的に再チェックするのもお勧めです。参考とさせていただきます。

あなたの獲得メダルの数は・・・



◆メダルフォルダーイメージ画面

◆認定証（イメージ）



※両立支援推進取り組み企業様は本認定証をダウンロードできる



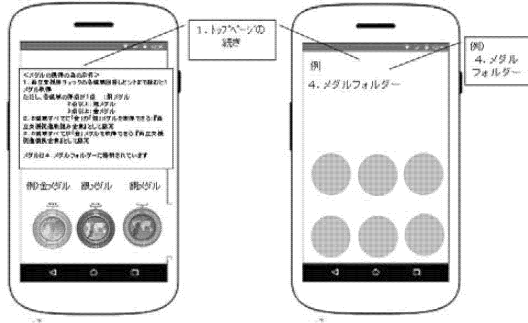
※両立支援推進優良企業様は国立がんセンターから認定証が授与される

5. アプリ仕様イメージ

がんと就労の両立支援ツールの開発フロー

アプリ版





【資料2 支援ツール・HP版】 がん治療と就労の両立支援のための支援ツール HP 版

1. ツール名

「がん治療と就労の両立支援度チェックと改善ヒント」

2. 導入部分

がん治療と仕事の両立支援をご存知ですか？

社員ががんになっても安心して働ける職場をつくるためには、経営者様、人事労務担当者の皆様のご理解をいただくことが大切です。簡単にできる両立支援度チェックであなたの会社の両立支援度が診断できます。

両立支援度チェックは「A. 経営者の方針と経営理念」「B. 職場の雰囲気・コミュニケーション」「C. 休暇取得とがん検診の奨励」「D. 勤務時間・内容の工夫」「E. 上司・人事労務担当者の対応」「F. 外部資源との連携、情報活用」の6領域それぞれ4項目に回答すると、結果がレーダーチャートで表示されます。各領域をクリックすると更なる改善のためのヒントや詳しい解説、良好事例が表示されます。貴重な人材を最大限活かすための「がんと就労の両立支援度」のチェックを始めましょう。

3. 両立支援度チェック

簡単にできる両立支援度チェックをやってみましょう。

「A. 経営者の方針と経営理念」

はい いいえ

- 1. 社是や経営理念に、社員の「健康」や「幸せ」が含まれている
- 2. 経営者は社員の健康（元気）が良好な経営につながることを折に触れて発信している
- 3. 経営者が発信した健康重視のメッセージが、社員に浸透している
- 4. 経営者が社員に声をかけ会話する機会が日常的にある

○をチェックすると「はい」、チェックしないと「いいえ」とする。
6領域各4項目=合計24項目をすべて実施すると4. レーダーチャートとなる。

「B. 職場の雰囲気・コミュニケーション」

はい いいえ

- 1. 普段から、互いの健康状態について気軽に話せる
- 2. 病気になった時、お互い支えあう雰囲気がある
- 3. 普段から、社員一人ひとりを大切にするという雰囲気がある
- 4. 家族が病気になった時も、相談できる雰囲気がある

1

③「C. 休暇取得とがん検診の奨励」

はい いいえ

- 1. 半日単位や時間単位での有給休暇の取得が可能である
- 2. 傷病（療養）休暇が取得できる（制度あるいは相談により）
- 3. がん検診を受けやすいように、会社で費用補助をしている
- 4. 勤務時間内の受診や、特別休暇制度を設けて、がん検診の受診を奨励している

④「D. 勤務時間・内容の工夫」

はい いいえ

- 1. 体調に合わせて、短時間勤務などの相談・調整ができる
- 2. 本人が希望すれば、復職にあたって配置転換や役職免除などに柔軟に対応できる
- 3. 軽作業や定型作業など体調管理がしやすいように仕事の内容を調整できる
- 4. 体調回復に応じて、仕事量や内容を増やす相談もできる

⑤「E. 上司・人事労務担当者の対応」

はい いいえ

- 1. 上司は部下が健康を維持しながら働けるよう声かけをしている
- 2. 人事労務担当者は社員が病気になったとき、休暇・休業の取り方や無理のない働き方について、相談にのっている
- 3. 上司や人事労務担当者は、「がん」になっても退職せずに、きちんと治療しながら、無理なく働くことを勧めている。
- 4. 人事評価は、働き方に応じて公正に行われることを病気の社員や周囲に説明している。

⑥「F. 外部資源との連携、情報活用」

はい いいえ

- 1. がん治療と就労の両立支援に関して、情報を入手している
- 2. 「治療と職業生活の両立支援ガイドライン」の存在を知っている
- 3. 医療専門職（医師や保健師・看護師等）との相談ルートがある
- 4. がんになった社員の主治医との連絡方法・手順を知っている

判定しましょう

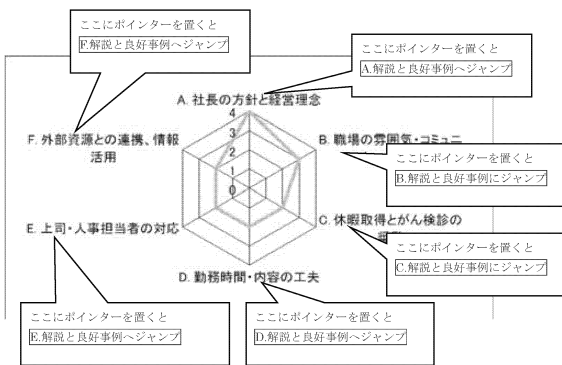
2

4. レーダーチャート（回答結果）

（例）この表は非表示予定

A. 経営者の方針と経営理念	4
B. 職場の雰囲気・コミュニケーション	3
C. 休暇取得とがん検診の奨励	2
D. 勤務時間・内容の工夫	2
E. 上司・人事担当者の対応	2
F. 外部資源との連携、情報活用	2

A～Fの各領域部分をクリックすると、各領域の解説や役立つヒントの情報がご覧いただけます。



いかがだったでしょうか？

両立支援度チェックのA～Fの6領域の「解説」や「役立つヒント」を参考に、職場環境改善をご検討ください。職場改善後や定期的に再チェックするのもお勧めです。是非、参考にしてください。

3

5. 解説と役立つヒント

レーダーチャートの6領域をクリックすると更に詳細な解説とヒントが表示されます。

A. 経営者の方針と経営理念

◆この領域で取り上げる視点

社員の高齢化も進む中、社員ががんになるリスクが高まり、がんに限らず治療を受けながら働くことが今まで以上に多くなります。貴重な人材を大切にするといった観点からも、会社として社員の治療と就業が両立できるように支援していくことが重要な課題となります。経営者が「健康経営」の考えの元、社長やその家族（人）を大切な財産と思い、そのメッセージを経営者の方針と経営理念として社内に発信し社員に浸透していることが大切です。

1. 社是や経営理念に、社員の「健康」や「幸せ」が含まれている
 はい いいえ
 はい いいえ
 「なぜ重要か」をクリックすると・・・
 ◆この領域で取り上げる視点にジャンプする
2. 経営者は社員の健康（元気）が良好な経営につながることを折に触れて発信している
 はい いいえ
 はい いいえ
 「役立つヒント」をクリックすると・・・
 （こんな取り組みが実施します）にジャンプします
 以下同様です
3. 経営者が発信した健康重視のメッセージが、社員に浸透している
 はい いいえ
 はい いいえ
4. 経営者が社員に声をかけ会話する機会が日常的にある
 はい いいえ
 はい いいえ

1. 社是や経営理念に、社員の「健康」や「幸せ」が含まれている

○なぜ重要か

昨年、医療の進歩から「がん＝死」ではありません。治るがんや慢性疾患のようにがんと付き合う場合も多く、職場におけるがんという病気の理解や職場での柔軟な配慮を受けられれば、がん治療しながら仕事を続けることは可能となっています。がんを持つ社員は、がんになったことに衝撃を受け気分が落ち込んだり、怒りがこみ上りたり心身ともに不安定な状態となります。経営者がそのような状態の社員を支え治療と就労をサポートするためには、普段から大切な社員の「健康」や「幸せ」を経営者が意識し社内に発信していることが大切です。いざ社員ががんになったとしても社員の健康や幸せを大切に考えていけば、互いに声を掛け合い、思いやり、助け合うことができる社内風土（雰囲気）があるので働きやすい環境づくりが構築しやすくなります。

（こんな取り組みが役にたちます）

- ・社是や経営理念に、「社員やその家族が健康で幸せであること」あるいは、「社内の安全衛生と社員の健康増進にすること」などと明記する
- ・社是や経営理念に「社員とその家族が健康であること」と記す
- ・社員は宝であると経営者が話す

4

<p><u>2. 経営者は社員の健康（元気）が良好な経営につながることを折に触れて発信している</u></p> <p>○なぜ重要か 「がん」になると、手術、放射線治療や化学療法等のがん治療やがんそのものからくる心身の不調から体力も奪われ、元気がなくなります。そこで経営者自ら、社員の健康（元気）であることで生産性が向上し良好な経営につながることに気づき、普段から社員に発信することで、経営者と社員の健康経営に関する共通認識が深まり、両立支援に限らず仕事においても更なる一体感が増します。</p> <p>（こんな取り組みが役にたちます） ・経営者がセミナーで経営と社員の健康（元気）について話す ・経営者が朝礼や年数回の会で健康で元気であると、生産性が上がることを話す ・経営者が社員に健康に関する講話をする</p> <p><u>3. 経営者が発信した健康重視のメッセージが、社員に浸透している</u></p> <p>○なぜ重要か 社員が健康であれば経営もよくなるといった情報を折に触れて経営者から発信し、社員がしっかり理解しているのかを話し合いの場で確認するとよいでしょう。実際、がんを持つ社員が社内で発生した場合、そのショックは本人と家族だけでなく社内で共有されるものです。あらゆる工夫をしながらケースバイケースに対応し治療を継続しながら仕事を続けられれば、会社としても両立支援に自信が付き、周囲の社員から協力者が現れるなど支援がしやすくなります。</p> <p>（こんな取り組みが役にたちます） ・経営者が経営会議や朝礼等で「社員の健康が大切である」、「健診やがん検診受診率を上げる」など健康管理を重視する意志を発信する。 ・社員がきちんと受診できたり、健康セミナー（がんのセミナー）など実施につながる</p> <p><u>4. 経営者が社員に声をかけ会話をすることが日常的にある</u></p> <p>○なぜ重要か がんになると、治療や体調不良のため急な、またはまとまった休みをもらうこともあります。がんを持つ社員は会社で多大な迷惑をかけてしまったと後悔したり焦ったりします。そこで普段から経営者が社員に声をかけ話ができやすい環境にできれば、がんに限らず多くの病気が多くの困りごとを気軽に相談でき、早期解決が見込めるでしょう。</p> <p>（こんな取り組みが役にたちます） ・朝礼をする ・経営者が、フロアに足を運び日常会話をし（コミュニケーションを図る） ・なんでも相談できる社内相談窓口を設立する</p> <p>レーダーチャートに戻る</p> <p style="text-align: center;">5</p>	<p><u>B. 職場の雰囲気・コミュニケーション</u></p> <p>◆この領域で取り上げる視点 職場の雰囲気が家族的であったり、コミュニケーションを普段からとっていると、いざ社員が病や大きな問題を抱えたときに、職場や上司、人事労務担当者、経営者に相談がしやすくなります。個々のケースに会社寄り寄り適切に支援をする、たとえがんになったとしても治療しながら働けそうと社員が想像し生活の見通しが立てやすくなるので、スムーズな復職と就業の継続につながります。常日頃から経営トップが自らリーダーシップを取り、積極的にコミュニケーションがとりましょう。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 普段から、互いの健康状態について気軽に話せる なぜ重要か 役立つヒント 2. 病気になった時、お互い支えあう雰囲気がある なぜ重要か 役立つヒント 3. 普段から、社員一人ひとりを大切にするという雰囲気がある なぜ重要か 役立つヒント 4. 家族が病気になった時も、相談できる雰囲気がある なぜ重要か 役立つヒント <p><u>1. 普段から、互いの健康状態について気軽に話せる</u></p> <p>○なぜ重要か 体調不良になると、日常生活、仕事等に大きな影響がでるものです。私たちは生きていく以上誰にでも平等に年を取り、加齢に伴い有病率も上がります。治療しながら就労することは決して他人事ではないのです。挨拶を交わしながら相手の体調を気遣うことや互いに労うことは、互いを尊重できるよい人間関係の構築につながります。</p> <p>（こんな取り組みが役にたちます） ・健康や病気のことについて日常的に話題に上げる ・経営者や人事労務担当者が、がんを持つ社員に対し「苦しいと思うけれど、頑張ってください」と伝える ・がんを持つ社員に対し「ちゃんとがん検診の二次検査を早く受けてほしい」と発信したり、病状や治療計画などを説明する。（その結果、協力者が現れ、柔軟な対応や職場調整につながる） ・がんを持つ社員の闘病記を社内のイントラネットに掲載する。（社員の病気の共通理解が深まる） ・健診の必要性についてセミナーを開き、社内で病気の理解を深める</p> <p><u>2. 病気になった時、お互い支えあう雰囲気がある</u></p> <p>○なぜ重要か がんに限らず病気になった時、はじめて「病気の社員の治療と就労を助け合おう」と呼びかけてもすぐにはうまくいくはずがありません。普段から相手を思いやり助け合う温かな雰囲気が社内にあるとよいでしょう。</p>
<p>（こんな取り組みが役にたちます） ・バーベキューや社員旅行など社内イベントを行う ・がんを持つ社員が「ちゃんと検査を受けるように」と、職場の仲間にアドバイスする ・病気になった時、がんを持つ社員が、自身の病状・治療状況等について上司や職場の仲間に話す（プライベート保護の観点から、がんを持つ社員が話せる部分であることや話したい気持ちを大切に。職場での共通理解が進み、助け合える。）</p> <p><u>3. 普段から、社員一人ひとりを大切にしようという雰囲気がある</u></p> <p>○なぜ重要か 社員一人ひとりが会社の財産であるという雰囲気があると、社員は承認された感覚が高まり自信を持つので、仕事の満足度も上がり、相乗効果で生産性が向上します。そのような雰囲気づくりは会社にとって有益です。</p> <p>（こんな取り組みが役にたちます） ・社内イベントでは特に社員発信のアイデアを大切に計画を立て、みなで楽しむ ・仕事においても社員発信のアイデアを元にブラッシュアップを繰り返す、製品にする。社員が達成感を感じる</p> <p><u>4. 家族が病気になった時も、相談できる雰囲気がある</u></p> <p>○なぜ重要か 社員自らのことだけでなく家族の相談まで支援できると、職場の雰囲気としてはとてもよいでしょう。</p> <p>（こんな取り組みが役にたちます） ・家族が希望した場合、健診やがん検診を受けられるよう支援する ・社員やその家族が希望した場合は、困りごとの相談を受ける ・なんでもいつでも相談できるような相談窓口を設置する</p> <p>レーダーチャートに戻る</p> <p><u>C. 休暇取得とがん検診の奨励</u></p> <p>◆この領域でとりあげる視点 傷病（療養）休暇制度をはじめとした社内の制度を整備し、治療のスケジュールや体調によって柔軟な仕事ができる体制を整えることは、がんを持つ社員が仕事と治療を継続できるようにするための重要な取り組みの一つです。また同様にがんをできるだけ早く発見し、適切な治療に結びつける予防的な取り組みもがん治療による時間的あるいは体力的な消耗を防ぐために有効な方法です。会社として、安心して治療に取り組み始める治療やがんを早期に発見するためのがん検診を受けやすくする環境を整えることで、たとえがんが診断された社員が出た場合も十分な準備ができており、余裕を持った対応が可能になります。</p> <p style="text-align: center;">7</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 半日単位や時間単位での有給休暇の取得が可能である なぜ重要か 役立つヒント 2. 傷病（療養）休暇が取得できる（制度がある、または相談にて対応可能） なぜ重要か 役立つヒント 3. がん検診を受けやすいように会社に費用補助をしている なぜ重要か 役立つヒント 4. 勤務時間内に受診できるように、特別休暇制度などを設けてがん検診の受診を奨励している なぜ重要か 役立つヒント <p><u>1. 半日単位や時間単位での有給休暇の取得が可能である</u></p> <p>○なぜ重要か？ がんの治療や精密検査、治療後のフォローアップのために定期的に通院することが一定期間続きます。通院に必要な時間は内容にもよりますが、丸一日費やすことはあまり多くなく、2～3時間で終わるものがほとんどです。そのため、数時間職場を離れれば十分に通院をすませることができる場合が多く、半日あるいは時間単位での休暇があれば、日数に限りのある年次有給休暇を節約することができます。また最近では、入院をしない（あるいは1日から2日の短期間の入院）で化学療法を実施している医療機関もあり、仕事を継続しながらがんの治療を受けている人もいます。このような場合も1日単位ではなく時間単位での年次有給休暇が取得可能であることが仕事と治療の両立に役立ちます。</p> <p>（こんな取り組みが役に立ちます） ・半日単位での年次有給休暇がとれるようにする ・時間単位での年次有給休暇がとれるようにする ・出勤後に体調不良で早退した場合は、早退した時間以降を年次有給休暇として時間単位でカウントすることができるようにする</p> <p><u>2. 傷病（療養）休暇が取得できる（制度がある、または相談にて対応可能）</u></p> <p>○なぜ重要か？ がんの治療だけではありませんが、治療による入院期間は年々短くなっていく傾向にありますが、特にがん治療は、手術や化学療法など体力を消耗するものも少なくありません。職場復帰後も受診や定期検査等で病院への通院が必要であったり、急な体調不良で休みが必要となったりと一定期間は不定期に仕事を休まざるを得ない状況が発生します。そのため、月単位で休みが必要になった場合に備え、年次有給休暇とは別に傷病（療養）休暇が取得できるように、社内の規定を整備したり、社員から相談や申し出があった場合にはすぐに対応できるように備えることが重要です。</p> <p>（こんな取り組みが役に立ちます） ・月単位での傷病休暇制度を整備する ・傷病休暇制度がない場合も、未消化分の年次有給休暇を過去1年によって復活させて月単位での年次有給休暇を確保できるようにする</p> <p style="text-align: center;">8</p>

・欠勤となった場合も、病気が理由であれば雇用を継続し、人事評価などでのマイナス査定にはしないことを明確に示す

3. がん検診を受けやすいように会社に費用補助をしている

○なぜ重要か？
 がんになってしまった場合もごく早期で発見された場合は、治療に必要な時間や身体的な負担が最小限で済む可能性があります。早期発見のためには定期的にがん検診を受診することが重要です。が、労働安全衛生法で規定されている定期健康診断が100%近い受診率となっているの比べ、がん検診の受診率や要精密検査になった場合の受診率は決して高くありません。がん検診や精密検査を受けたくない背景には、「面倒くさい」「なんとなく怖い」など様々な理由があるようです。健診を受けただけで安心するのではなく、健診後に適切な対応をすることができるよう、会社として可能な限りがん検診を受けやすいサポート体制を整えることが大切です。

(こんな取り組みが役に立ちます)
 ・社員全員を対象に、がん検診の費用を補助する
 ・カフェテリアプランなど選択式の福利厚生費の中にがん検診の補助を含める
 ・地域のがん検診を受ける際の自己負担分を、会社から補助する(上限を設定しても可)
 ・がん検診の費用補助をしていることを社員に周知する

4. 勤務時間内に受診できるよう、特別休暇制度などを設けてがん検診の受診を奨励している

○なぜ重要か？
 がん検診の受診率の低い理由として「忙しくて受診する時間がない」というものもあります。たしかに、多くの医療機関では平日の日中のみの対応で、仕事をしている人ががん検診を受けることは時間的にもむずかしい可能性はあります。そのため会社として、がん検診を受けやすい「時間的なサポート」を考えてみましょう。たとえば、がん検診特別休暇や定期健診と同じタイミングで受診することで時間の面からも受けやすい環境を整えたり、がん検診の受診率はアップする可能性があります。また、会社の安全衛生担当者がきめ細やかに声かけをして、受診しやすい工夫をすることも大切です。

(こんな取り組みが役に立ちます)
 ・がん検診は、休暇をとるのではなく勤務時間内で受診することができるようにする
 ・がん検診を定期健康診断と同じタイミングで受診ができるようにする
 ・がん検診後の要精密検査については自己負担で受けてもらうが、受診しやすいように勤務を配慮したり、特別休暇制度を設けるなど受けやすい環境を作る
 ・がん検診や精密検査に行った場合は、健康管理担当者に報告してもらう(受診していない場合は、健康管理担当者から受けるようにメールや対面で声かけている)

[リーダーチャートに戻る](#)

9

D: 勤務時間・内容の工夫

◆この領域でとりあげる視点
 がんが診断され治療が始まると、がんを持つ社員にとっては想定外の出来事の連続になります。がん治療の中には体力を消耗し、体のだるさや吐き気など副作用を伴う場合もあります。治療が始まる前には仕事と両立しながら治療を続けると希望していたとしても、体力や治療に伴う症状によってフルタイムでの勤務が困難になる場合もあります。また、そのような場合でも体調が安定している時は普段と変わらないパフォーマンスで仕事ができる場合も少なくありません。柔軟な勤務時間や仕事内容の調整は、がんそのものあるいは治療に伴う症状があり、体調が安定していない一定期間において有効な対応方法です。このような状態は長く続くわけではなく、治療が行われている一定期間ですので、本人や主治医の意見を聞きながら、会社として柔軟な対応が取れるよう準備しておくことも大切です。

1. 体調に合わせて短時間勤務などの相談・調整ができる
[なぜ重要か](#) [役立つヒント](#)
2. 本人が希望すれば復職にあたって配置転換や役職免除などに柔軟に対応できる
[なぜ重要か](#) [役立つヒント](#)
3. 軽作業や定型作業など体調管理がしやすいように仕事の内容を調整できる
[なぜ重要か](#) [役立つヒント](#)
4. 体調回復に応じて、仕事量や内容を増やす相談もできる
[なぜ重要か](#) [役立つヒント](#)

1 体調に合わせて短時間勤務などの相談・調整ができる

○なぜ重要か？
 がんそのものあるいは治療に伴う様々な症状は、個人差が大きく、また日によっても症状の強さが異なることも少なくありません。体調が安定しているかどうかは、その時、その場になってみないとわからないことが多く、本人の体調や体調の波をよく聞きながら一人ひとりに合わせた柔軟な対応をしていく必要があります。勤務時間は仕事をしている間の時間ですが、勤務時間の設定をする際には、通勤時間や休憩時間なども考慮しながら相談していくと良いでしょう。

(こんな取り組みが役に立ちます)
 ・職場復帰してから一定期間は本人の体調を勘案し、始業時間を早めて(あるいは遅くして)勤務できるようにする
 ・職場復帰直後は体を慣らす意味もあり、短時間勤務を行ってもらえるようにする
 ・週1回の通勤が必要であったので、週5日勤務から週4日勤務に変更して職場復帰できるようにする(勤務時間が減った分は減給となる)
 ・特に勤務規定はないが、本人の希望を聞きながら出勤時間や勤務時間を調整することができるようにする

10

2 本人が希望すれば復職にあたって配置転換や役職免除などに柔軟に対応できる

○なぜ重要か？
 がんとの治療が一段落していよいよ職場復帰をする際に、元の職場で働くべきか、別の職場に配置転換すべきか、どのような形で働いてもらうのが良いのか、働いてもらう際に気を付けるべきことは何かなど、考えるべきことはたくさんあります。基本的には本人の希望をよく聞き、会社としてできることとできないことを十分に話し合うことが重要です。配置転換や役職免除など、永久的に続くものではなく、治療が終わる一定期間がたてば元の職場・職位に戻って十分なパフォーマンスを発揮することは可能です。また、がん就労者に対して必ず降格や配置転換が必要なのではありません。元の職位や元の職場で十分にパフォーマンスを発揮して働いているがん就労者はたくさんいます。過剰な配慮や一方的な決定は職場と本人との軋轢を生むこともあり注意が必要です。

(こんな取り組みが役に立ちます)
 ・職場復帰にあたり比較的自分のペースで仕事ができる部署(例:営業部から企画部)に配置転換する。
 ・本人からの申し出もあり部下を持たない職位へと降格してから職場復帰する。
 ・出張や時間外勤務が予想される部署から別の部署へと異動してから職場復帰する。
 ・職場復帰前に現在の職場で働くことで体調管理に問題はないか本人とよく話し合う。

3. 軽作業や定型作業など体調管理がしやすいように仕事の内容を調整できる

○なぜ重要か？
 職場復帰にあたり、具体的にどのような仕事を担当するかも重要な視点です。がん治療が一段落していたとしても、急な体調不良や体力低下から風邪をひいてしまうなど、時として仕事を休む必要がある体調が安定しない時期が来ることも予測されます。特に一定期間仕事を休み続けていた場合、想像以上に体力全体が落ちていることもあります。復帰直後は頑張ってしまうがちですので、無理をしないよう徐々にペースをつかむことができるよう、簡単な作業や急な予定変更がないようなルーティン作業から始められるとよいです。顧客相手の作業や外出を伴うような業務は体力や治療が安定してからの方に行くと良いでしょう。

(こんな取り組みが役に立ちます)
 ・急な予定変更があるような仕事ではなく電話対応など軽い勤務から始めてもらうようにする。
 ・長時間継続して対応が必要となる仕事ではなく、短いスパンでかつ、自分のペースで進められる業務をお願いする。
 ・急に休みが必要となった時でも誰かがフォローアップできる体制で仕事をすすめる。
 ・週の何日間は在宅勤務制度をとれるようにする

4 体調回復に応じて、仕事量や内容を増やす相談もできる

○なぜ重要か？
 がん治療と仕事の両立のために、一時的に勤務時間を短縮(あるいは変更)したり、仕事の内容を軽作業に変えたり、職位を変更したりと様々な就業上の配慮を行った場合でも、その業務軽減が永続的に続くのであればせ

11

かの人材活用が進みません。本人の意欲低下や職場との無用な軋轢を生む危険性もあります。これらの就業配慮をいつまで続けるべきなのか、明確な指標はありません。本人と職場、人事労務担当者、(場合によっては産業保健スタッフ)、必要に応じて主治医の意見なども参考によく話し合い、体調の回復があれば、業務量や内容を増やしていくことも重要です。

(こんな取り組みが役に立ちます)
 ・1年に1回のフォローアップのための定期受診になったタイミングで元の職場に戻るようにする。
 ・積極的な治療が終了し、体調も安定して勤務が継続できるようにしてから本人と相談し、元の職位に戻ることができるようにする。
 ・定期的に仕事の進捗がら体調に関する確認を行い、順次仕事の内容を変更できるようにする。
 ・本人との体調に関する面談の結果は、本人の承諾のもと直属上司と人事労務担当者が情報共有し、今後の見通しをたてる

[リーダーチャートに戻る](#)

B: 上司・人事労務担当者の対応

1. 上司は、部下が健康管理をしながら働けるよう、声かけをしている
[なぜ重要か](#) [役立つヒント](#)
2. 人事労務担当者は、社員が病気になったとき、休暇・休業の取り方や、無理のない働き方について、相談にのっている
[なぜ重要か](#) [役立つヒント](#)
3. 上司や人事労務担当者は、「がん」発病による退職をせずに、健康管理をしながら、無理なく働くことを勧めている。
[なぜ重要か](#) [役立つヒント](#)
4. 人事評価は、働き方に応じて公正に行われることを、事業所内で説明している。
[なぜ重要か](#) [役立つヒント](#)

◆この領域で取り上げる視点
 人事労務担当者と職場の上司は、健康管理(治療含む)と労働の両立を支えるキーパーソンとしてなくてはならない存在です。
 人事担当者は、がんが診断された社員が必要に応じて支援制度を利用し、安心して治療/生活できるような人事制度の説明とその手続きについて分かりやすく説明します。働き方の柔軟性を高める上で、新しい仕組みや制度の導入に関しても提案などします。また、がんが診断された社員のみならず、人事制度についてすべての社員が必要に応じて確認し、相談できる仕組みをつくり、運用します。
 職場の上司は、労務管理と健康管理支援の両方の視点から社員と職場を支えます。がんの進行や治療状況により、これまでできた仕事が一時的にできなくなったり、身体に掛かる負担を強く感じることがあります。全身倦怠感や頭痛、疲労感、吐き気などは見た目からはわかりません。治療計画などを共有することで、ある程度の健康状態は予測できるため、がんをもつ社員と話し合いながら、無理のない仕事内容、作業時間など作業負担を調整し、労務管理と健康管理支援を行います。また、職場全体への負担にも配慮しながら進めることも大切なことですので、業績評価をするときは、合理的配慮の考えに基づき、業務遂行において必要とする支援を実践した上

12

で、業績評価を行うことも大切です。

1. 上司は、部下が健康管理をしながら働けるよう、声をかけている

○なぜ重要か

がんは、疾患による身体症状に加え、治療による副作用が辛い病気です。抗がん剤や免疫抑制剤などの化学療法や放射線療法による全身倦怠感、疲労感、むかつき、食欲不振、頭痛、皮膚のヒリヒリ感などは、見た目では分かりません。また治療が終了すると副作用症状は消失するため、病気の無い方と変わらない働きを期待されることもあります。また治療の副作用で、イライラしやすくなり、うつ状態になることもあります。本来ならば、がんをもつ社員自らがつらい状態や配慮を貰いたいことを申し出ることができれば上司も対処しやすいのですが、遠慮することが多く、申し出を控え、健康状態を悪化させてしまうことも少なくありません。そのため、上司は、社員が健康管理や必要とする支援を申し出やすいように、上司は自ら声をかけることが大切です。この上司による声掛けは、合理的配慮義務の実践にもなります。

(こんな取り組みが役に立ちます)

- ・病気の有無にかかわらず、部下との面談機会をもつ
- ・元気づけに見えても定期的に面談する機会をもつ
- ・仕事の遂行状況の確認(労務管理)をこまめに行い、作業能率に関して確認する

2. 人事労務担当者は、社員が病気がなってきたとき、休暇・休業の取り方や、無理のない働き方について、相談にのっている

○なぜ重要か

がん診断前後で、今後の治療や治療しながらの生活の見通しが立っていない混乱している時に自己退職される方が少なくありません。休暇制度をはじめ、労働生活を支援する制度の説明や、無理のない働き方を検討できることを、病初期に伝えることは、性急な退職を防ぐだけでなく、がん診断直後の不安でいっぱい状況を緩和します。

また、がんに限らず制度を利用して働いている方が居ることや、健康状態に無理のない働き方を一緒に考えていくことを伝えること、人事労務担当者としていつでも相談にのることを伝えることは、がん治療をしながら健康管理と労働の両立を考えるきっかけとなり、がんをもつ社員の支えとなりますし、労働力の損失を防ぐことにもつながります。

(こんな取り組みが役に立ちます)

- ・人事に診断書が提出されたタイミングで人事労務担当者から「利用できる制度の説明をします」メールを配信し担当者として自己紹介する
- ・制度に関する説明は、生活の基盤に関係するため、本人の同意を得て家族の同意のもと行う
- ・説明だけでなく、手元に残る資料を用いて説明する
- ・前日研修などで、人事労務担当者がすべての社員向けに人事制度の説明をする機会をもったり、「こんな時は相談にのります」とアナウンスする。
- ・無理のない働き方の相談にのるために、医療者(産業医や産業看護職)とつながり、がんをもつ社員と一緒に検討する場を創る

13

3. 上司や人事労務担当者は、健康管理をしながら、継続して働くことを勧めている。

○なぜ重要か

がんと診断された社員にとって、職場の上司や人事労務担当者の「健康管理をしながら働く/働ける」と言う考えは、がんと診断された社員の病気の受け止めや、健康管理をしながらの生活の見直しを立てるキャリア支援にもなります。また、がん治療は計画的に行われることがほとんどであるため、労務管理も比較的行いやすい傾向にあり、優秀な人材の損失を防ぐことにもつながります。さらに、継続就労への取り組みは、病気をもちない職場の「支え合い」を促進し、経営者へのコミットメントも高めます。

(こんな取り組みが役に立ちます)

- ・がん治療をしながら働くことは、特別なことではなく、糖尿病や高血圧など慢性疾患と同様に捉えることを伝える
- ・治療と就労の両立において、介護と仕事、子育てと仕事の両立と同じように、両立は当たり前のことであることを伝える。
- ・病気のためできないことだけでなく、変わらずにできることもあることを伝え、「働くために」「この仕事をするために」何が必要かを、上司として、または人事労務担当者として一緒に考えることを伝える。
- ・職場の仲間として一緒に考えていく姿勢を示す

4. 人事評価は、働き方に応じて公正に行われることを、事業所内で説明している。

○なぜ重要か

人事評価は、がんの有無に影響されることがあってはなりません。しかし、がんやその治療の影響で仕事量や仕事内容の変更を余儀なくされ、期待と成果にズレが生じることは現実としてあります。人事評価の公正性を図ることは、がんをもつ社員の働く意欲に影響する他、職場で代りに仕事を担う同僚の働く意欲や組織コミットメントにも影響し、職場、組織全体の生産性に係る大切なことです。全ての従業員が納得できる基準づくりと説明が必要になりますが、これは働きやすい職場の風土づくりに繋がる全社員向けの支援と言えます。継続して健康管理を要するがんなどの病気をもつ社員に関しては、途中休憩や力仕事は避けるなど、安全配慮/合理的配慮を行った上で、成果評価を行うことも大切です。

(こんな取り組みが役に立ちます)

- ・節目研修時に人事評価に関する説明をする
- ・人事評価に係る昇進試験や研修への参加は、公平にチャンスがあるかを確認する
- ・がんをもつ社員の代わりに仕事を担う社員への評価も行う
- ・上司は、日常の労務管理の中で期待と成果についてがんをもつ社員に話をしている

リーダーチャートに戻る

14

F. 外部資源との連携、情報活用

1. がん治療と就労の両立支援に関して、情報を入手している

○なぜ重要か [設定ヒント](#)

2. 「治療と職業生活の両立支援ガイドライン」の存在を知っている

○なぜ重要か [設定ヒント](#)

3. 医療専門職(医師や保健師・看護師等)との相談ルートがある

○なぜ重要か [設定ヒント](#)

4. がんになった社員の主治医との連絡方法・手順を知っている

○なぜ重要か [設定ヒント](#)

◆この領域で取り上げる視点

「手術をすればそれで終わり」というがん治療は非常に少なく、多くのがん治療は、抗がん剤に代表される化学療法や、放射線療法を計画的・継続的に進めます。その状況の中で、事業者は仕事による健康障害を予防する安全配慮義務と、無理なく仕事ができるようにする合理的配慮義務を遂行します。

がんの進行や治療による全身倦怠感、スタミナ不足、吐き気、発熱、ヒリヒリ感などにより、これまでできた仕事ができなくなることもあります。その時の健康状態に応じて仕事内容や働き方に配慮を要します。その配慮の基盤となるのが健康状態です。上司や人事労務担当者は、安全配慮/合理的配慮を実践するために、保健医療従事者との連携は基盤として必要になります。

さらに、補助具の利用や、残存機能を活かし職業能力を高めるための職業訓練なども、福祉領域や労働領域の専門支援機関との連携により可能となり、無理の無い継続雇用に繋がります。

1. がん治療と就労の両立支援に関して、情報を入手している

○なぜ重要か

がんには、脳腫瘍、喉頭がん、胃がん、肺がん、食道がん、肝臓がん、すい臓がん、大腸がん、乳がん、前立腺がん、血液のがんなど様々な種類があり、さらにはがん細胞の種類、進行度、浸透度、また患者の健康状態や健康観により治療は異なりますし、どのように仕事をしたいか、働く意味も個人により異なります。そのため、がん治療と就労の両立支援は個別的に始めることが基本となり、そこに難しさが存在します。その難しさを解決するためには、豊富な両立支援の実践経験に触れることは大変役立ちます。

(こんな取り組みが役に立ちます)

- ・事業所内産業保健スタッフ(産業医や産業看護職)と情報共有を行う(情報の内容によっては本人の同意が必要な場合もあります)
- ・厚生労働省HPやがん情報センターHPなどから活用できそうな情報を入手する
- ・がん患者やがんをもつ労働者を支援するNPO組織などのHPから活用出来るような情報を入手する

15

(こんな取り組みが役に立ちます)

- ・安全衛生委員会や職場の管理職、また節目研修で、「治療と職業生活の両立支援ガイドライン」についての理解を促進する
- ・ガイドラインに従い、自社における社員の治療と職業生活の両立に必要な制度の有無、その適切な運用に関して確認する。

3. 医療専門職(医師や保健師・看護師等)との相談ルートがある

○なぜ重要か

経営者が担う安全配慮/合理的配慮を行うためには、主治医や専門職の意見を得ることが前提となります。「良かれと思って配慮したことが返って健康上は良くなかった」、「本人が大丈夫だと言ったのに体調を崩した」ということにならないためにも、医療専門職からの意見を得ることは大切なこととなります。また、産業医や産業看護職は、健康状態と労働のバランスをとる医療者です。労働による健康障害を防ぐため、社員も経営者も安心して両立支援の取り組みのために相談しましょう。また、終末期医療に移行する場合やがんによる身体障害を強い、療養中心の生活に移行する場合などは、社員の居住地域の保健所/保健センターの保健師につなぎます。

(こんな取り組みが役に立ちます)

- ・治療による休職中や職場復帰を考えた際に、社員の同意を得て、病院の主治医を挨拶に行く
- ・職場復帰の準備をする時期に、社員の外来受診に同行し、書面で職場や仕事内容などの情報を伝える、同行受診が難しい場合は、書面を本人に託して主治医に渡してもらう
- ・産業医、産業看護職を介し主治医とコンタクトをとる
- ・事業所に産業保健スタッフが居ない場合は、地域産業保健センターに相談する

16

4. がんになった社員の主治医との連絡方法・手順を知っている

○なぜ重要か

経営者は、無理のない職場復帰や労務管理、安全配慮／合理的配慮を実践するために、主治医から意見を
得ることは大切ですが、医療関係者には守秘義務があり、経営者や事業所、職場での情報の取り扱われ方、
情報による本人、職場、事業所などへ影響を確認できないため、健康管理上必要であっても本人の同意を得
ず、経営者に情報を漏えいすることはできません（自者の生命に影響する場合を除く）。医療機関や医療者
のルールに配慮しながら、がんと診断された社員の同意を取り付けた上で、本人と一緒に、または本人経由、
産業保健スタッフ経由などで連絡をとる必要があります。

（こんな取り組みが役立ちます）

- ・がんと診断された社員（必要に応じて家族）に、主治医に尋ねたいこと（目的も含める）を伝え、主治医
にアクセスの方法を尋ねる
- ・医療機関や医療者のルールを知る産業医や産業看護職に相談する

[レーダーチャートに戻る](#)