

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

高齢化が進む社会において、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観点からも、会社として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です。それにはまず、経営者が社員やその家族を大切な財産と思うこと、そして、そのメッセージを経営方針・経営理念として社内に発信し社員に浸透していくことが大切です。

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 >

昨今、医療の進歩から「がん＝死」ではありません。治るがんもあれば、慢性疾患のように長く付き合う場合も多く、職場における病気の理解や柔軟な配慮を受けられれば、がんの治療をしながら仕事を続けることが可能となっています。がんと診断された社員は、がんになったことに衝撃を受け気分が落ち込んだり、怒りがこみ上げたり心身ともに不安定な状態となります。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、普段から経営者が社員の「健康」や「幸せ」を意識し、それを守る姿勢を社内に発信することが大切です。社員の健康や幸せを大切に考える社内風土（雰囲気）が根付いていれば、いざ社員ががんになったとしても、互いに声を掛け助け合うことができ、働きやすい環境づくりが可能になります。

< 改善ヒント(こんな取組みが役立ちます) >

- ・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」を明記する
- ・経営方針として、「社内の安全衛生と社員の健康増進を図る」ことを取り入れる
- ・「社員は会社の一番の財産(宝)」であることを、経営者が度々話題に出す

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 >

経営者自ら、社員が健康(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、経営者と社員の両立支援に関する認識の共有が進むだけでなく、仕事においても情報共有が進み、質の高い仕事が効率よくできるようになるでしょう。

< 改善ヒント(こんな取組みが役立ちます) >

- ・経営者が、「人を大切にする経営」や「健康経営」などに関するセミナー等に参加し、社員にも発信する
- ・経営者が朝礼や行事のたびに、社員が健康で元気であると良い仕事につながることを話す
- ・経営者自ら、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かを話し合いの場で確認するとよいでしょう。実際、ある日突然に社員ががんと診断された場合、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個別の事例に対応して、治療しながら就労を続けられる社員が増えることで、会社としても両立支援に自信が付き、職場でもより多くの協力者が現れるなど支援がしやすくなります。

< 改善ヒント(こんな取組みが役立ちます) >

- ・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、社員の健康を重視する意思を発信する。
- ・講話等で話すだけでなく、ウェブサイトや文書などで、社員がいつでも確認できる媒体を通じて発信する
- ・経営者のメッセージがきちんと社員に届いているか、社員に声かけて本音を引出し確認する

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。がんと診断された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自ら社員に声をかけ話しやすい職場風土ができていると、がんに限らず多くの病気や困りごとについて社員は気軽に相談することができ、早期解決につながりやすくなるでしょう。


< 改善ヒント(こんな取組みが役立ちます) >

- ・入社時や退社時の挨拶・声かけを、経営者が率先して行う
- ・時には昼食を共にするなど、経営者の方から社員との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置する

[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  PDFファイルを開きます。

× 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](#)

※ 本ツール「がん治療と就労の両立支援度チェックと改善ヒント」の内容に関する無断転載はご遠慮ください。

(C)2017 がん治療と就労の両立支援度チェックと改善ヒント

「厚生労働科学研究費補助金がん対策推進総合研究事業(H26-がん政策-一般-018)産業看護グループ」

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](#) |

B. 職場の雰囲気・コミュニケーション

◆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、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ことにより、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できると、生活の見通しが立てやすくなり、スムーズな復職と就労の継続につながります。常日頃から経営者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りましょう。

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 >

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いねざらうことで、互いを尊重できるより良い人間関係の構築につながります。

< 改善ヒント(こんな取組みが役立ちます) >

- ・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、がんと診断された社員に対し「困りごとはないか」と声をかけ、話を聞く
- ・がん検診で二次検査を指示された社員に対し「きちんと精密検査を受けることが大切」と声をかける
- ・がんを持つ社員の闘病記を社内のイントラネットへ掲載する。(社員の病気の共通理解が深まる)
- ・がん検診の必要性についてセミナーを開き、社内で病気の予防や早期発見の理解を深める

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 >

がんに限らず、病気になってから慌てて「病気の社員の治療と就労が両立できるよう助け合いましょう」と呼びかけてもすぐに上手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・風土を社内で醸成していくことが大切です。

< 改善ヒント(こんな取組みが役立ちます) >

- ・バーベキューや社員旅行などの社内イベントを行い、社員間の交流機会を増やす
- ・経営者や管理監督者が率先して、社員の体調・様子に関心を持ち、思いやりのある言葉をかける
- ・「ありがとうカード」などのしくみを取り入れ、互いの気持ちが伝わるように配慮する
- ・がんと診断された社員が、がん検診や精密検査受診の大切さについて、職場の仲間にアドバイスする

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

< 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、仕事の満足感や労働意欲も上がり、生産性も向上します。社員に長く働いてもらうためにも、持てる能力を最大限に発揮してもらうためにも、社員を大切にする雰囲気づくりは会社にとって不可欠です。

< 改善ヒント(こんな取組みが役立ちます) >

- ・社内イベントでは、社員が発案したアイデアを活かして皆で楽しむ
- ・仕事においても社員の意見を取り入れ、頑張りを評価するなどして、達成感を感じられるよう配慮する
- ・経営者や上司が率先して、仕事面だけでなく個人生活面を含めて、個々の社員に思いやりのある声かけを行う。

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 >

親の介護や家族の病気・障がいなどで困っているときも、社員が職場の同僚・上司に相談できる雰囲気があると、社員の安心感が増し早期の問題解決につながります。悩みが解決すると仕事に集中できるようになり、力になってくれた職場への帰属意識も増すでしょう。


< 改善ヒント(こんな取組みが役立ちます) >

- ・社員はもちろん、家族も元気であるか気にかけていることを、折に触れて社員に伝える
- ・社員や家族が困っていることがあれば、いつでも相談してほしいと伝える
- ・何でもいつでも相談できる相談窓口を設置する
- ・家族が希望した場合、家族も健康診断やがん検診を受けられるようできる範囲の支援をする

[<< 前の解説](#) | [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  PDFファイルを開きます。

× 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](#)

※ 本ツール「がん治療と就労の両立支援度チェックと改善ヒント」の内容に関する無断転載はご遠慮ください。

(C)2017 がん治療と就労の両立支援度チェックと改善ヒント

「厚生労働科学研究費補助金がん対策推進総合研究事業(H26-がん政策-一般-018)産業看護グループ」

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](#) |

C. 休暇取得とがん検診の奨励

◆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応じて柔軟に仕事ができる体制を整えることは、がんと診断された社員が治療と仕事を両立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、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、大変有用です。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発見するためのがん検診を受け易くする環境を整えることで、たとえ社員ががんと診断されても余裕を持った対応が可能になります。

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(制度または相談にて対応可)

<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治療内容にもよりますが、丸一日費やすことは多くなく、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制度があれば、日数に限りのある年次有給休暇を有効に活用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)で抗がん剤などの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年次有給休暇を利用できると、治療と仕事の両立に役立ちます。

<改善ヒント(こんな取組みが役立ちます)>

- ・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

2. 傷病(療養)休暇が取得できる(制度または相談にて対応可)

<なぜ重要か>

がんだけではなく、多くの病気で入院期間は短くなっています。しかし、退院したらすぐに職場復帰できるとは限りません。また、がんは手術や化学療法など体力を消耗する治療を要することが少なくありません。職場復帰後も治療や定期検査等で病院への通院や、急な体調不良による休みが必要となるなど、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ぐに対応できるように備えることが重要です。

<改善ヒント(こんな取組みが役立ちます)>

・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

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

< なぜ重要か >

がんになってしまった場合もごく早期に発見された場合は、治療に必要な時間や身体的な負担が少なくて済む可能性があります。早期発見のためには定期的ながん検診を受診することが重要です。しかし、労働安全衛生法で規定している定期健康診断の受診率が100%近いのに比べ、その精密検査やがん検診の受診率は高くありません。健康診断の精密検査やがん検診の受診率が低い背景には、「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。必要に応じて精密検査や受診を含めて、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。

< 改善ヒント(こんな取組みが役立ちます) >

- ・健康診断の精密検査やがん検診を受ける必要性を社員に周知する
- ・社員全員を対象に、がん検診の費用を補助する
- ・受診する医療機関を選ぶことのできるカフェテリアプランなど受診しやすい仕組みを考え、一部の費用を福利厚生費で補助する
- ・がん検診の受診費用補助制度を社員に周知する
- ・社員が住んでいる自治体が提供するがん検診を受けることを奨励する

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 >

がん検診の受診率が低い理由として「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、多くの医療機関の診療時間は平日の日中のみで、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難しい可能性があります。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など、時間の面からも受けやすい環境を整えることは、がん検診の受診率向上につながるでしょう。また、経営者や上司・安全衛生担当者などがきめ細やかに声かけをして、受診を促すことも大切です。

< 改善ヒント(こんな取組みが役立ちます) >

- ・がん検診を勤務時間内で受診できるようにする
- ・がん検診を定期健康診断と同じタイミングで受けること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調整したり、特別休暇制度を設けるなど受けやすい環境を作る
- ・健康診断の精密検査やがん検診の結果を、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する)

[<< 前の解説](#) | [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](#)

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・人事担当者への対応](#) | [F. 外部資源との連携、情報活用](#) |

D: 勤務時間・内容の工夫

◆この領域でとりあげる視点

がんと診断され治療が始まると、想定外の出来事の連続になります。がん治療は体力を消耗し、体のだるさや吐き気など副作用を伴うことがあります。治療と仕事の両立を希望していても、体力低下や治療に伴う副作用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。一方、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。体調に応じた柔軟な勤務時間や仕事内容の調整は、がんによる症状や治療による副作用で体調が不安定な一定期間に有効な対応方法です。このように不安定な状態は化学療法などが行われ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が大切です。

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 >

がんによる症状や治療による副作用には個人差があり、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、本人の体調についてよく聞きながら一人ひとりに合わせて柔軟な対応をする必要があります。勤務時間も、通勤や休憩時間などを考慮しながら相談して決めると良いでしょう。

< 改善ヒント(こんな取組みが役立ちます) >

- ・職場復帰後の一定期間は、本人の体調を勘案し通勤ラッシュを避けて通勤できるよう調整する
- ・職場復帰直後は体を慣らす意味もあり、短時間勤務を提案する
- ・週1回の通院が必要な場合、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することを予め合意しておく)
- ・体調が不安定な間は、本人の希望を聞きながら、柔軟に出勤時間や勤務時間を調整する

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

< なぜ重要か >

がんの治療が一段落してよいよ職場復帰をする際には、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、考えるべきことがたくさんあります。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を行った場合も、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、がんになったからと言って必ずしも降格や配置転換が必要なものではありません。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と診断された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ますので、注意が必要です。

< 改善ヒント(こんな取組みが役立ちます) >

- ・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。
- ・本人からの申し出があり必要と思われる際には、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の場合、その心配のない部署に職場復帰する。
- ・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は非常に重要です。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、体調が不安定で仕事を休みがちな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、想像以上に体力が落ちていることもあります。職場復帰直後は頑張ってしまうがちです。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定型作業から始めるのが良いでしょう。顧客相手の仕事や外出・出張を伴うような業務は体力や治療が安定してから行うようにすると、急な体調変化にも対応しやすく安心です。

< 改善ヒント(こんな取組みが役立ちます) >

- ・急な予定変更があるような仕事ではなくマイペースでできる軽い勤務から始めてもらうようにする。
- ・長時間継続した対応が必要な仕事ではなく、短いスパン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対応できるよう、誰かがフォローアップできる体制で仕事をすすめる。
- ・週の何日間か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、職位を変更するなど様々な就業上の配慮を行った場合でも、その業務軽減を永続的にしてしまうと、せっかくの人材活用が進みません。本人の労働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かは、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っ決めて決めます。体調の回復に合わせて、業務の量や内容を変更することが重要です。

< 改善ヒント(こんな取組みが役立ちます) >

- ・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なってから、本人と相談して元の職位に戻るができるようにする。
- ・定期的に仕事の進捗確認がてら体調に関する確認も行い、体調に応じて仕事の内容を変更できるようにする。
- ・体調に関することは、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。

[<< 前の解説](#) | [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  PDFファイルを開きます。

× 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](#)

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・人事担当者への対応](#) | [F. 外部資源との連携、情報活用](#) |

E. 上司・人事労務担当者の対応

◆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、治療と仕事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、がんと診断された社員が少しでも安心して治療生活を送れるよう、利用できる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。さらに、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。がんと診断された社員は、がんの進行や治療状況によって、これまでできた仕事が一時的にできなくなり、身体にか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、ある程度の体調変化は予測できるため、がん治療を受けている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荷を調整し、適切な健康管理支援を行います。また、職場全体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、業績評価は、合理的配慮の考え方に基づき、業務遂行において必要とする支援を実践した上で行うことも大切です。

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

<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、見た目ではわかりません。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。ただし、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発揮することもあります。本来ならば、がん治療を続ける社員自ら、配慮して貰いたいことを申し出ることができると上司も対処しやすいのですが、遠慮して申し出を控えた結果、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、部下が健康管理の上で必要とする支援を申し出やすいように、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。

<改善ヒント(こんな取組みが役立ちます)>

- ・病気の有無にかかわらず、部下との面談機会をもつ
- ・がん治療中は、元氣そうに見えても定期的に面談する機会をもち、体調を確認する
- ・がん治療中の部下から遠慮なく困りごとや必要な支援について相談できるよう、上司から声かけをする

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

<なぜ重要か>

がんの診断直後の今後の治療や生活の見通しが立たずに混乱している中で、自己退職される方が少なくありません。病初期に、休暇制度をはじめ、治療しながらの労働生活を支援する各種制度の説明や、無理のない働き方を検討できることを伝えることは、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の状況を緩和します。

また、がんに限らず様々な制度を利用して働いている方がいることや、健康状態に無理のない働き方を一緒に考えること、人事労務担当者として相談にのることを伝えることは、がんと診断された社員にとってがん治療と就労の両立を考えるきっかけとなりますし、会社として労働力の損失を防ぐことにもつながります。

< 改善ヒント(こんな取組みが役立ちます) >

- ・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について説明し、相談に応じることを伝える
- ・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
- ・口頭の説明だけでなく、手元に残る資料を用いて説明する
- ・節目研修などで、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ち、がんなどの病気にかかった時は相談にのることを周知する。
- ・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、がんと診断された社員と一緒に検討する場を設ける

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

< 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から「治療や健康管理をしながら働く(働ける)」という言葉を知ることは、ショックと不安による混乱から立ち直るきっかけともなり、治療と仕事の両立の見通しを立てるキャリア支援にもつながります。また、がん治療は計画的に行われることが多く労務管理も比較的行いやすいため、会社にとって優秀な人材の損失を防ぐことにもつながります。さらに、がんになっても就労を継続する取り組みは、職場での「支え合い」を促進し、社員全体の職場への帰属意識も高めます。

< 改善ヒント(こんな取組みが役立ちます) >

- ・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
- ・介護と仕事の両立、子育てと仕事の両立と同じように、治療と就労の両立は当たり前のことであることを伝える。
- ・病気になっても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、病気の社員や周囲に説明している。

< なぜ重要か >

人事評価は、がんの有無に影響されるとは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、がん治療中の社員の働く意欲に影響する他、職場で代わりに仕事を担う同僚の働く意欲や職場への帰属意識にも影響し、職場・会社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。

がんなどの病気をもつ社員に関しては、体調に応じて途中休憩をまめにとることや、力仕事は避けるなど、安全配慮および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。

< 改善ヒント(こんな取組みが役立ちます) >

- ・節目研修時に、公正な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
- ・がん治療中の社員の代わりにこれまで以上の仕事を担う社員への評価も行う
- ・人事労務担当者や上司は、職場復帰時や日常の労務管理の中で、がん治療に伴う軽減勤務や短時間勤務などの職務上の配慮期間の評価方法について、がん治療中の社員に十分に説明する

[<< 前の解説](#) | [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

※ 本ツール「がん治療と就労の両立支援度チェックと改善ヒント」の内容に関する無断転載はご遠慮ください。

(C)2017 がん治療と就労の両立支援度チェックと改善ヒント

「厚生労働科学研究費補助金がん対策推進総合研究事業(H26-がん政策-一般-018)産業看護グループ」

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](#) |

F. 外部資源との連携、情報活用

◆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・継続的に行います。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場合もあるので、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、保健医療専門職との適切な連携が必要になります。

さらに、補助具の利用や、残存機能を活かして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、就労継続につながります。

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ます。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方法は異なります。また、どのように仕事をしたいか、働く意味も個人により多様です。そのため、がん治療と就労の両立支援は個別的に勧めることが基本となり、そこに難しさが存在します。

その難しさを緩和するために、豊富な両立支援の実践経験を持つ医療保健専門職や、ホームページ(HP) などから情報を入手す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から活用でき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 >

がん治療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、脳卒中などの病気の治療が必要な社員に対して、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、職場における取組などをまとめた「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2016年2

月に発表されており、厚生労働省HPから確認できます。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、「がん」について留意すべき事項をとりまとめています。

[厚生労働省HP >>](#)

< 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
- ・ガイドラインを参考に、自社における社員の治療と就労の両立に必要な制度の有無と運用状況を確認し、必要に応じて既存制度の改訂や新制度設計ならびに運用方法の検討を行う。

3 医療保健専門職(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および合理的配慮を十分に行うためには、主治医や専門家の意見を得ることが必要となります。「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、医療保健専門職に相談することが大切です。

また、産業医や産業看護職は、健康と労働のバランスをとる医療保健専門職です。労働による健康障害を防ぎ、社員も経営者も安心して両立支援に取り組むために、積極的に活用しましょう。各都道府県にある産業保健総合支援センターには、産業医・産業看護職を含めた様々な専門職が対応する無料の相談窓口があります。メール、電話、面談での相談に応じていますので、両立支援をどのように進めて良いかわからない場合は相談してみましょう。

また、終末期医療に移行する場合や、がんやその治療に伴う障がいを抱えながら療養中心の生活に移行する場合などは、社員の居住地の保健所・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 >

- ・治療による休職から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、仕事内容や職場の状況などを書面に記載し、本人に託して主治医に渡してもらう
- ・産業医や産業看護職に主治医との連絡窓口になってもらうとともに、治療と就労のバランスのとり方に関する助言を得る
- ・事業所に産業保健スタッフがいない場合は、最寄りの地域産業保健センターや保健所などに相談する

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 >

無理のない職場復帰や労務管理、安全配慮および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るため、連絡方法には留意を要します。職場での情報の取り扱い方、情報提供による本人・職場・会社などへ影響を十分に確認できない場合、主治医は健康管理上必要であっても本人の同意を得ずに経営者に情報を提供することはできません(生命に影響する場合などを除く)。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得た上で、本人と一緒に、あるいは本人経由か産業保健スタッフ経由などの形で、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)を通して主治医に尋ねたいことを伝えるなどの形で、主治医と連絡をとる。
- ・主治医と連携するための各種様式(両立支援ガイドラインに掲載)を用いて、職場状況に関して主治医に情報提供するとともに、就業上の配慮に関する主治医意見を明確に得る
- ・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

[<< 前の解説](#)

【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](#)

※ 本ツール「がん治療と就労の両立支援度チェックと改善ヒント」の内容に関する無断転載はご遠慮ください。

(C)2017 がん治療と就労の両立支援度チェックと改善ヒント

「厚生労働科学研究費補助金がん対策推進総合研究事業(H26-がん政策-一般-018)産業看護グループ」