

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ついても提案します。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)」という言葉を書くことは、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」