



# はじめに

## 病気をもちながら働く労働者が増えてくる

- 少子高齢化
- 定年年齢の引き上げ、再雇用制度

高齢者に多い病気の代表  
(モデル) としてのがん

スライドA

### 性別・年齢別がん罹患患者数

がん患者は増加しており、うち3人に1人は就労可能年齢で罹患



(出典) 独立行政法人国立がん研究センターがん対策情報センター

# はじめに

- がんに罹患した従業員の75%は就業継続を希望経済的問題、社会との接点や生きがい
- がん罹患後収入が減った人が約50%
- 約30%が退職に至っている

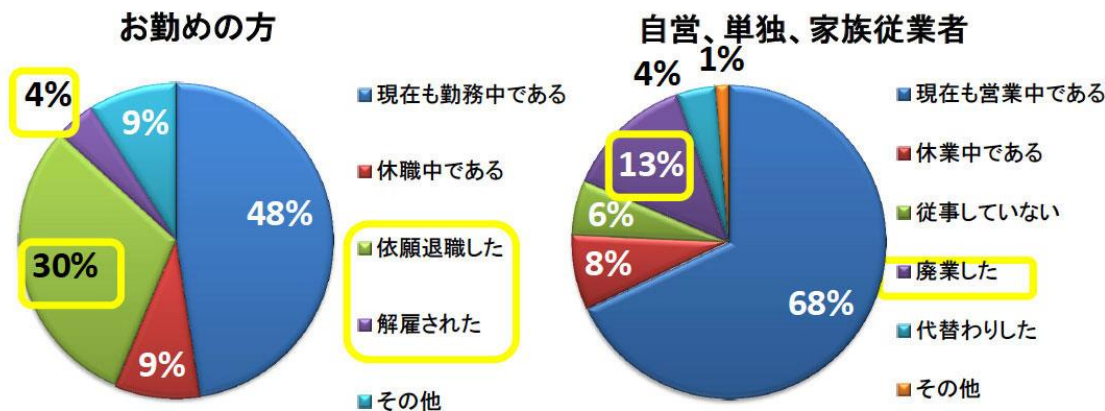
スライドB

## がん患者・経験者の就労問題

がん患者を対象に調査を行った結果、がんの診断後、

- 勤務者の**34%**が**依願退職、解雇**されている。
- 自営業等の者の**13%**が**廃業**している。

診断時点にお勤めしていた会社や営んでいた事業等について



# がんと診断された従業員を支援する意義

- 中高齢者を戦力として最大限活用し、企業活力を維持するための経営戦略
- 社員を大切にしているというメッセージ
  - 従業員の就労意欲を高める
  - 優秀な人材が集まってくる効果も期待できる
- 企業の社会的責任（CSR）として
  - 第二期がん対策推進基本計画には、がん患者の就労支援が重点課題として明記

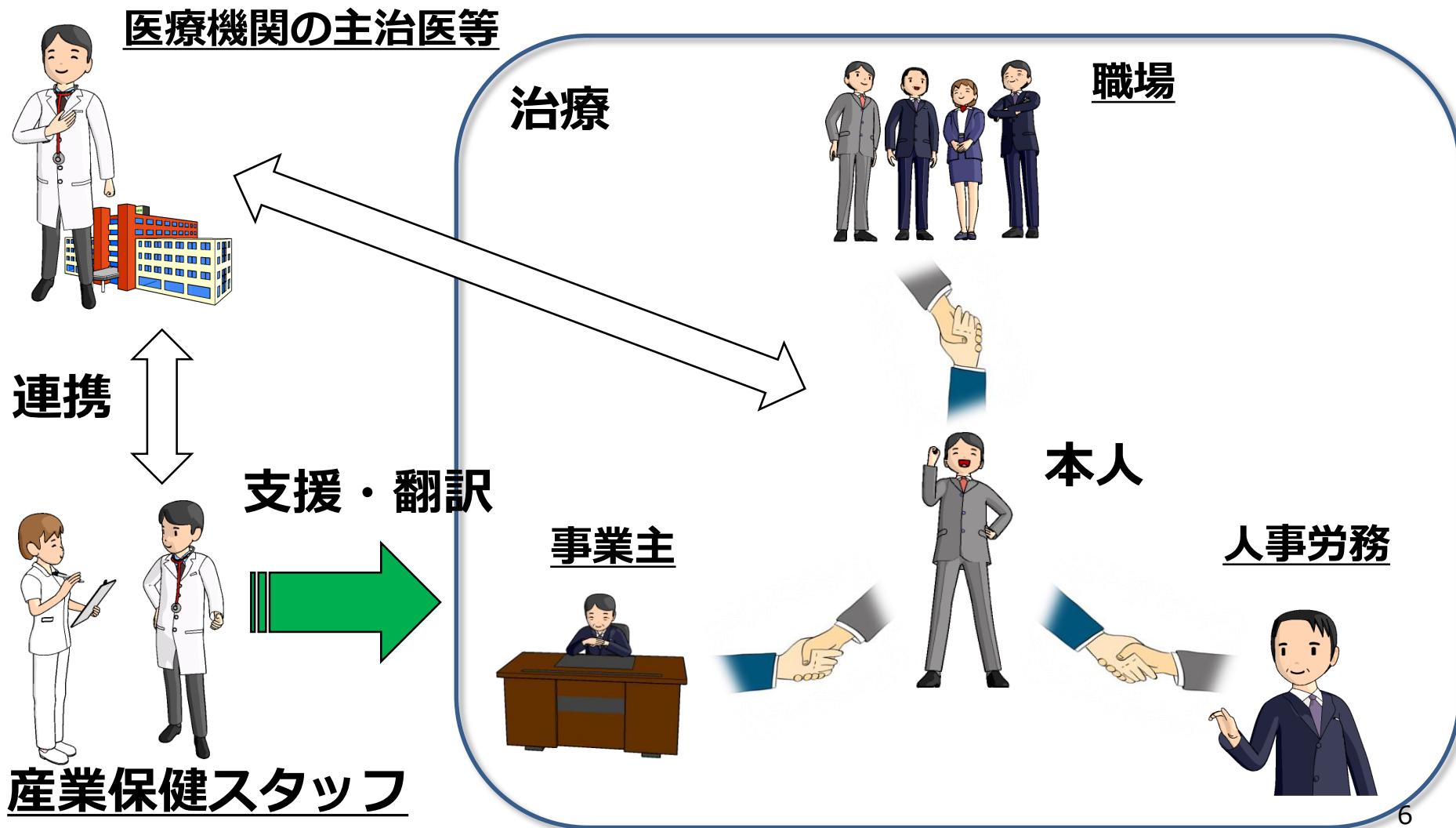


# がんと診断された従業員が感じる困難

- 手術
  - 検査や入院で必ず仕事が中断
  - 手術後の後遺症が業務に影響
- 術後化学療法・放射線療法
  - スケジュール調整の難しさ
  - 後遺症が業務に影響
- 費用
  - 働き続けなくてはいけない
  - 保険やローンが組めない
- 偏見
  - 普通に働くのは無理
  - 通院早退に対する同僚の陰口

ちょっとした  
努力で  
解決できる  
課題も

# 有病者就業支援における登場人物



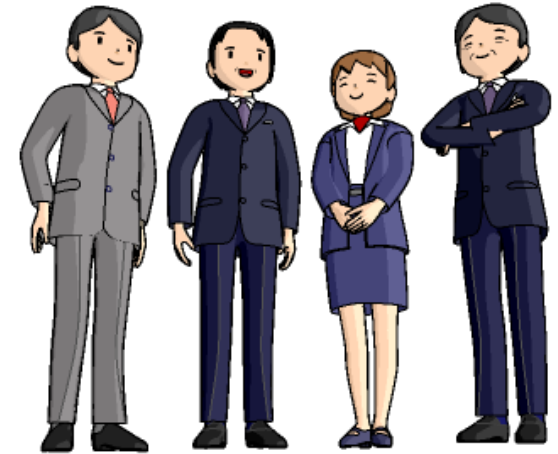
# 有病者就業支援のために何が必要か

- 正しい背景知識と問題意識
- 関係者の情報共有と継続的なコミュニケーション
- 職場の負担の少ない情報共有の仕組み
- それぞれが各自の役割をしっかりと果たすこと

今よりちょっとした努力が  
「誰もが安心して働ける職場作り」  
に貢献し得る

# 職場に求められること

- イメージ先行にならないように
  - 「がん = 死」
  - 「手術して退院 = 完治」
- 産業保健スタッフや人事と連携・相談
- 職場として必要な支援。
- 皆で支え合う風土づくりを推進。
- 就業配慮の実施
- 一次予防、二次予防を含めた、総合的ながん対策の取り組み



## 風土づくりに有効な取り組み例

- 有病者の就労支援に関する方針の明確化
- 働きやすい職場づくりのための参加型研修
- 病気で休業した従業員の職場復帰を支援するための手順の整備
- 管理職の積極的傾聴などのコミュニケーショントレーニング
- 病気を持った従業員（メンタルヘルス不調者などを含む）に対する管理監督者の対応に関する研修
- 職場での親睦会の開催
- 一次予防、二次予防など、幅広いがん対策の展開



# 人事に求められること

- 適用できる制度について本人に説明
  - 休職・休業など
  - 不当に扱われたと感じないように
- 産業保健スタッフや職場と連携・相談を
- 就業措置や支援の手順の作成
- がん就業者が望む制度(※)について検討を
  - 勤務時間の短縮(60%)
  - 上司・同僚の理解を促すための研修等(53%)
  - 長期の休職制度(49%)
  - 柔軟な配置転換(43%)



(※) NHKの調査による

# 事業主に求められること

- 職場としての方針の明確化
- 風土作り
  - 助け合う風土作り
  - 総合的ながん対策
- 体制作り
  - 人事が作成する役割分担、支援手順、諸制度等の承認
  - 産業保健スタッフの活用メイリオ



方針例：

がん（病気）と診断された従業員が安心して治療を受けながら仕事を継続できるよう

1. 職場として必要な支援を行います。
2. 皆で支え合う風土作りを推進します。

# がん就業者自身に求められること

- すぐに結論を出さず、一旦落ち着く
- 病状や治療計画の見通しについて主治医によく説明を求め、自分自身が理解する
- 産業保健スタッフがいる場合は、主治医への質問の仕方、職場への報告相談の仕方についてアドバイスを求める
- 上司に治療の経過について定期的に報告する
- 病気の話有谁に、どこまでするか？患者さん自身が見極める必要がある



配慮は期待するものではなく、  
十分な説明によって理解を得て、引き出していくもの

# 産業保健スタッフをどう活用すべきか

## 【がん就業者にとっての産業医】

- 体調と仕事に関する相談・助言
  - 主治医に何を確認すべきか？
  - 上司にどこまで報告すべきか？

## 【会社にとっての産業医】

- 本人の健康状態を把握する(身体面と精神面)
- 主治医とのコミュニケーション
- 職場や人事への助言者として
  - 就業配慮の内容
  - 周囲への影響も確認



本人と主治医、本人と会社を繋ぐ  
翻訳者・コーディネーター

# 医療機関の主治医等とどう連携するか

- まずはしっかり病状を把握
- 仕事に関する情報を提供
  - 本人が
  - 上司や産業医が
- 治療の見通しを得る
  - 入院期間は？術後化学・放射線療法の期間は？
- 治療による仕事への影響について説明を求める
  - 可能な業務、不可能な業務
- 復職後の就業状況についてしっかり伝える



基本的には本人が中心となり連携  
必要に応じて産業医や上司も積極的に情報交換を！！