

基礎編

がんから始める 治療と仕事の両立



発行：一般社団法人 がんと働く応援団

監修：武藤 剛（北里大学病院総合診療科・トータルサポートセンター 就労支援専門
外来医師、北里大学医学部衛生学 講師）

石川 邦子（キャリアコンサルタント、両立支援コーディネーター）

一ノ瀬 史子（キャリアコンサルタント、社会保険労務士）

協力：独立行政法人労働者健康安全機構 神奈川産業保健総合支援センター

なぜ「治療と仕事」？

現在、「働き手の約3割は何らかの治療をしながら働いている」とわれています*1。

がんについては毎年新たに100万人近くが患者と診断され、うち25%が65歳までの現役世代*2です。この数は、就労年齢の引き上げや女性活躍など複数の要因によって確実に増えていきます。令和元年の国民生活基礎調査によれば、仕事を持ち通院しているがんり患者は44.8万人(9年前と比べ38%増)*3とのこと。

がんになったら働けない時代ではなくなりました。医療の進歩でがんになっても職場に復帰できる人が増えています。

しかし、がんに対する誤った固定観念を持つ職場では、復帰後の活躍機会の創出に大きなハンデが生まれます。

現役世代の働き手ががんになり患した場合の体制は十分ですか？

働く世代とがんを取り巻く環境



日進月歩のがん治療

医療の進歩のおかげで“がん＝死”ではなく、働き続けられる人が増えています。また入院せず通院しながら仕事をするケースも増えています。

一方で、治療費負担も長く続く傾向です。がんになってすぐ仕事を辞めるのではなく、両立できる働き方の検討が大事です。



就労年齢の上昇

一般的にがんは高齢なほど患しやすくなります。60代、70代の就労者が増えることで、治療と仕事の両立支援が必要なケースが増えます。

高齢者雇用安定法にも明記されている70歳までの再雇用等の準備を進める際には、必須の検討事項です。



働く女性の増加

女性活躍推進の観点でも治療と仕事の両立は重要です。子宮頸がんのり患年齢のピークは30代、乳がんのり患年齢のピークは40代後半～60代です。

まさに働き盛りの女性には気を付けていただきたいポイントです。

*1:2018年版厚生労働白書

*2:公益財団法人がん研究振興財団「がんの統計2022」

*3:厚生労働省 2019年国民生活基礎調査

具体的に何が問題なの？

治療と仕事の両立支援は、企業にとって育てた人材を失わずに済むだけでなく、採用面での評判、企業としての社会的信用を向上させることにもつながります。

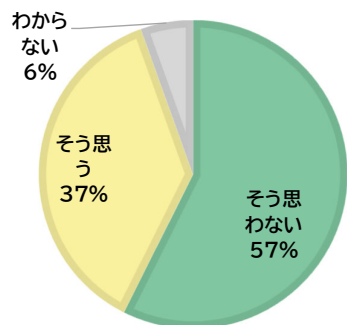
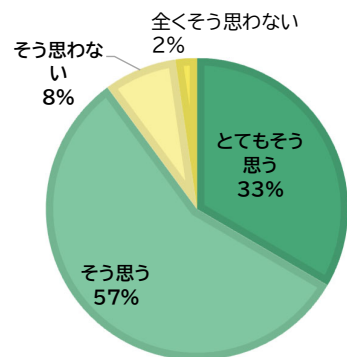
実際、多くの経営者は「就労継続を支援したい」と思っています。一方で国民の多くは「治療しながら働くことは不可能だ」と思っています。そのため、がんになって退職された方の約5割が治療開始前のいわゆる“びっくり退職”といわれています。

このギャップはなぜ生じるのでしょうか？

経営者との意識のギャップ

治療をする従業員の勤務継続をサポートしたい経営者：約90%*1

現在の日本の社会が、がんを治療しながら働き続けられる環境と思わない18歳以上の男女：約60%*2



り患者の退職の割合とタイミング*3

がん治療のため退職・廃業した人

約20%

がん治療のため退職・廃業したタイミング

治療が始まる前：約57%

びっくり退職

*1:2019年治療と仕事の両立支援の現状と課題～労働者と経営者に対するアンケート調査をもとに図表作成

*2:内閣府「がん対策・たばこ対策に関する世論調査」2019をもとに図表作成

*3:国立がん研究センター「患者体験調査」(平成30年)をもとに図表作成

り患者の困りごと

り患者が困るのは「制度の整備や周知」の問題に加えて「周囲の理解や心無い言動」であることがわかります。

がんという病気への誤解や決めつけが原因で、良かれと思って実施したことが裏目に出てしまうことも。また、人事等担当者の方も「がんり患者にどう接したらいいかわからない」と悩まれているケースも見受けられます。

生涯2人に1人ががんになる時代。4人家族で考えると家族の誰かがり患する確率は9割以上。しかし、がんについて正しく知らず「がん＝死」「がん＝退職」というイメージをお持ちの方が多くはないでしょうか。

治療しながら働くことが現代のスタンダードであることを従業員全員が共通に認識することが重要です。

り患者の困りごと*1

1. 使える制度がない(知らない)
2. 上司や同僚からの支援・理解を得られない
3. 周囲からの誤解・無理解などによるハラスメント



よくあるすれ違い

良かれと思ってしたことが、本人に負担をかけてしまうことがあります。

ケース1 にわかドクター化

病院や治療法、サプリなどの情報を強くすすめてくる方がいます。善意なので断りづらいう一方、あいまいな知識でのすすりめもあり対応に苦慮しました。(50代・男性)

ケース3 憶測のうわさ話

同僚が話した曖昧な憶測が独り歩き。職場での誤解を招き、私自身それを聞いて傷つきました。心配してくれたのだと思いますが、気をつけて話をしてほしかったです。(30代・女性)

ケース2 休職・退職の促し

私は両立できる治療内容であることが励みになっていました。しかし心配する上司から一方的に休職、退職を強めに勧められとてもつらかったです。(40代・男性)

ケース4 配慮という名の敬遠

がん治療後、配置転換を命じられ、同僚がランチの誘いを遠慮していた時期がありました。戦力外宣告をされたように思ったり、周囲と壁ができた気がして悲しかったです。(50代・女性)

出典：一般社団法人がんと働く応援団「現役世代のためのがん防災マニュアル」より

*1:「がんと働きたい企業内で起きていること」(2022年10月調査、日本対がん協会・がんと働く応援団)をもとに、例示

💡 企業に求められていることは？

2016年に改正されたがん対策基本法では、企業の努力義務として「がん患者の雇用継続の配慮」が定められています。また、就労にあたっての安全配慮については、労働契約法や労働安全衛生法で定められている通りです。

なお、がんり患者向けにゼロから新しい仕組みを構築するのではなく、メンタル・ヘルスケアの体制が整っている場合は、既存制度の調整で済む可能性があります。厚生労働省は、がんを含む継続治療が必要な病気と仕事の両立を支えるための、病院と企業が連携しやすい仕組み(P.7参照)を2018年から提供しています。

すでにある制度や窓口を上手に活用して「治療も必要だが就労意欲のある人材」を生かせる職場を作りましょう。

対応すべき3つの事項



制度の整備

“がんだから”とって、特別な制度が必要とは限りません。

まずは既存の病休、休職制度、フレックス勤務など、両立支援に使える制度の棚卸しをしましょう。そのうえで、次ページにある利用ニーズの高い制度の導入を検討してもよいでしょう。



職場の正しい理解

「がん＝おしまい」、「がん＝自己責任」と誤解している従業員が多いと、両立や復職は難しくなります。

がんに関する正しい基礎知識を持つ従業員を育てることは、両立の上でも、予防の上でも役立ちます。



産業医・主治医との連携

がんと一口に言っても何百種類もあり治療法もいろいろ。企業が対応すべき配慮も異なります。

職場の担当者も、主治医、産業保健スタッフや産業保健総合支援センターなど外部のリソースを活用しながら、適切な職務配分を本人と相談しましょう。

💡 両立ができる環境：制度面

以下に示した、有給休暇以外に利用したい制度の結果をみると、“柔軟な働き方”を実現する制度が企業にあることで、がん治療と仕事の両立を支えることがわかります。

一方で、企業の制度を知らない従業員もいます。制度の存在や使い方を必要とする従業員に届けるためにも相談窓口の設置などが有効です。

利用したい制度 トップ5*1

- ①短時間勤務の制度
- ②時差出勤制度
- ③失効年次有給休暇の積立制度
- ④在宅勤務(リモートワークなど)制度
- ⑤治療目的の休暇・休職制度

傷病手当金制度を「知らずに利用していない」人が4割もいる*2といわれています。会社は制度を整えるだけでなく、社員への周知も必要です。これが働きやすい職場環境づくりにもつながります。

一ノ瀬 史子
キャリアコンサルタント
社会保険労務士



企業事例

「相談窓口の一本化」で本人と現場を支援 株式会社松下産業(建設業)

「ヒューマンリソースセンター」という相談窓口を新設し、社員のさまざまな困りごとを一括して対応する体制に。それぞれの相談ごとに応えると同時に、社内外の専門家とのネットワークも広げ対応力を強化。

また職場復帰後も、定期的に「ヒューマンリソースセンター」の職員が本人と上司をフォロー。そうすることで、問題が起きて現場だけでなんとかしようとするらず頼ってもらえる形になった。現在でも産業保健師による健康相談はとても人気がある。

弔慰金の積立費をGLTD費に転換などの工夫 朝日航洋株式会社(航空・空間情報事業)

がんになっても働けなくなるわけではない。そのためにも、十分働けない期間はパフォーマンスが普段の「7」割だったとしても継続して活躍してもらい、その後「7」から「10」に戻った時は、元の役職に戻りステップアップすることが可能な体制が必要。そのために定時退社、時差出勤、在宅勤務等、その時の体調にあった働き方が取れることを、社員全員に周知。

周知ツールとして、「私傷病の治療と仕事の両立支援ハンドブック」を作成。新入社員の研修でも紹介をしている。

また、元々あった弔慰金の支給額を抑え、その分でGLTD(団体長期所得補償保険)に加入。所得補償もできるように工夫をこらしている。

*1:東京都がん医療等に係る実態調査結果(がん患者の就労等に関する実態調査)平成31年
*2:東京都福祉保健局「がん患者の就労等に関する実態調査」報告書 平成26年

両立ができる環境:社内風土面

制度だけですべてがカバーできるわけではありません。

「リンパ浮腫対策*1で重いものが運べない」「ダンピング対策*1で食事を数回に分けてする必要がある」「抗がん剤の副作用*1で手がしびれてパソコン業務がづらい」「筋力低下により体力が一時的に落ちている」など、継続就労するために職場の理解が特に必要な時期があるケースも。

上司・同僚が、がんり患者への対応の仕方を知り「お互いさま」と言い合える環境があることは、両立の成功率を高めるだけでなく、従業員の職場に対するエンゲージメント向上にもつながります。

就労継続にあたり効果的と思われる取り組み*2 (制度以外)

- ① 上司からの声かけ
- ② 社内での経験談の周知
- ③ 経営者による方針の提示



企業事例

誰もが使える制度で、「お互い様」という環境づくり アフラック生命保険株式会社(金融業)

フレックスタイム制度、時間単位年休、シフト勤務、在宅勤務等などは、私傷病、育児、介護等の理由に関わらず全社員が利用でき、「時間」「場所」の制約なく自分にあった柔軟な働き方を選べる。特定の事由の社員のみが使うとなると、周りに遠慮し、かえって使いにくいこともあるため、誰もが気兼ねなく利用できるものとした。

いい意味で「お互い様」という環境づくりをして両立支援制度を整えたことで、社員のエンゲージメント向上にもつながっている。



石川 邦子
キャリアコンサルタント、
両立支援コーディネーター

専門家からのワンポイント

色々な事情を抱えた方が働いています。がんり患者という、「大変そう」「つらそう」と想像しがちですが、それは一人ひとり違います。当事者も初めての経験の場合、できること、できないことを手探りで受け入れていきます。同僚の皆さんは「何かサポートできることがあったら教えてね」と聞いてあげてください。推し量るより、相手の話や気持ちを聴くことです。組織としては、病気について話せる窓口を作ること、がんに関する認識を最新のものにしていく取り組みが必要です。

*1:副作用や後遺症の詳細はがん情報サイト <https://ganjoho.jp/>

*2東京都がん医療に係る実態調査結果(がん患者の就労等に関する実態調査)平成31年

主治医・産業医・企業の連携

企業は「主治医の意見書」を活用することで「その時必要な合理的配慮は何か」、「職場で何をさせてよくて、何を控えたほうがいいのか」を理解し、安全配慮義務違反のリスクを下げながら従業員の治療と仕事の両立支援をおこなえます。

※本プロセスの詳細は厚生労働省の「治療と仕事の両立支援ナビ」サイトをご参照ください。



「主治医の意見書」は、2018年4月より診療報酬対象行為として全国どこの病院でも作成を依頼することができます。企業は活用を進める工程として診断書兼意見書などの「要配慮個人情報」の取り扱いもルール化しておくことよいでしょう。

本人&企業



①勤務情報提供書

り患者の職場環境、業務内容、使用可能な制度等の勤務情報を職場と作成し主治医に提供

病院 (主治医)



②診断書兼意見書

病状、治療計画、就労上の措置に関する意見等、り患者の就労と療養の両立に必要な情報を提供

企業・本人・産業医等



③両立支援プラン

職場が復職の可否判断。産業医、産業保健スタッフ等の意見をもとに、本人の希望も取り入れながら復帰後の就労プランを作成

企業事例

管理職も安心 社内フローを決めて両立支援を見える化 野村證券株式会社(金融業)

全国に支店があり、社員もさまざまな場所で働いている状況。がんなどの病気で休んだ社員が復帰するときに、主治医、産業医、本人、部署が一堂に会して面談することがなかなか困難。そのため、社内フローを定めて、社員本人が自律した復帰準備ができるよう環境を整備。

社内の医療職を両立支援サポーターとしてイントラサイトに紹介し、誰でもどんなタイミングでも相談できるようにしている。徐々に周知されるようになり、がんりに患っている部下に対する対応についての相談やがん治療を受けている社員からの相談が増えてきている。

<具体的なフロー>

1. 休み始めに、人事から療養中の注意点と職場復帰に関する手続きについての『ガイドブック(本人編)』を送付
2. 本人はそれを基に復帰後の業務について考え、所属部署と相談して『勤務情報提供書』を作成。上司は『ガイドブック(上司編)』を参照可
3. 主治医は『勤務情報提供書』を参考に『就業に関する意見書』を作成し、その意見書を基に両立支援プランを本人と部署が作成
4. 必要に応じて産業医面談を実施し、復帰後も適宜医療職がフォロー

ツール・支援者のご紹介

すでに治療と仕事の両立を支援するためのツールや、相談できる機関、専門家はたくさん存在します。以下はあくまで一部のご紹介です。

当事者や企業だけで抱えこまなくて大丈夫です。積極的に活用しましょう。

ツール

制度の整備

- ✓ 治療と仕事の両立のための「就業規則・規程例集」(神奈川産業保健総合支援センター)
- ✓ がんり患者社員用就業規則標準フォーマット(労働新聞社)

産業医・主治医との連携

- ✓ 事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン(厚生労働省): 医師による意見書の活用の仕方など

職場の正しい理解

- ✓ がん治療と就労の両立支援ハンドブック(がんアライ部): 制度周知用テンプレート
- ✓ がん防災マニュアル(がん働く応援団): 現役世代が知っておくべきがん知識
- ✓ がん対策推進企業アクション: 事例集、啓発ツールの配布



相談窓口

産業保健総合支援センター

産業保健スタッフがいない職場の支援、両立の制度や社員対応の相談

がん相談支援センター(がん診療連携拠点病院)

治療就労両立支援部(労災病院)

治療や生活、仕事との両立について看護師、社会保険労務士、ソーシャルワーカーなどが相談対応

専門家

社会保険労務士 労働社会保険・障害年金取得支援

キャリアコンサルタント 仕事・生活などの方策支援

産業カウンセラー・臨床心理士 心理的支援

ソーシャルワーカー 社会福祉支援

神奈川さんぽセンターでは、病気の治療を受けながら安全・安心に働くことができる職場環境の形成を支援しています。

治療と仕事の両立支援に関するお問い合わせやご相談について、専門家が無料で対応しています。ぜひ、ご活用ください。

神奈川産業保健総合支援センター
赤前幸隆副所長



一般社団法人がんと働く応援団

「がんに負けない組織・人を増やす」ため、経験者と専門家が協働し、両立支援の啓発、支援、り患者のキャリア支援、従業員のがん教育を行う団体です。

- 従業員・管理職へのがん教育：**がん防災研修・マニュアル**
現役世代が知っておくと良いことだけをコンパクトに
- り患者の復職・キャリア形成を支援：**オンライン相談室**(無料)
就業情報提供書作成・医師意見書取得支援も実施
- 人事・カウンセラー：がんから始める**治療と仕事両立支援講習**
声掛けから制度まで。両立に必要な知識スキルを学ぶ

詳しくはこちら↓



がんと働く応援団 検索

お問い合わせ先: info@gh-ouendan.com

両立支援体制チェックリスト

- 柔軟な勤務制度(フレックス・半日休暇制度・リモートワークなど)を用意している
- いざという時、産業保健スタッフ(産業医や保健師)と連携する体制とプロセスがある
- 社員が大病した際の休暇・休職制度、保障制度について人事や上司が説明可能である
- 社員の健康診断(含:がん検診)の一次・二次検診受診率を把握している
- がんに関して、予防や病気との向かい方の正しい知識を社内にて啓発している
- 治療と仕事の両立を支援する方針を社内に周知している

基礎編「がんから始める治療と仕事の両立」

発行: 2023年1月15日

発行者: 一般社団法人がんと働く応援団

デザイン: ミヨウ シュクエイ 校正: 青木和子(ことのわ)

