

経営層ならびに人事・労務ご担当者の皆様へ

がんになっても 安心して働ける職場づくり ガイドブック

—— 中小企業編 ——



このガイドブックの使い方

このガイドブックは、どこから読んでいただいてもかまいません。
あなたが一番気になるところから、ご利用ください。

なぜ「がんと共に働く」
なのか？ と思う方は…

▶ **1** がん対策は健全な経営に欠かせない(→ 4 ページ)

普段から準備して
おくことは何か？ と思う方は…

▶ **2** できることから始めよう (→ 8 ページ)

今すぐに、がんと診断された
社員への対応法を知りたい
という方は…

▶ **3** 実際に社員が
がんと診断されたらどうする？ (→ 14 ページ)

「がんと共に働く」プロジェクトと 本ガイドブックについて

国立がん研究センター がん対策情報センターセンター長
若尾 文彦

がんは1981年から日本人の死因の第一位となり、2018年には、101万人ががんにかかり、38万人ががんで亡くなると予測されています。政府は2006年に策定したがん対策基本法を2016年に見直し、がん患者の就労支援の施策などを追加しました。さらに、2017年3月の働き方改革実行計画においても、病気の治療と仕事の両立への支援が挙げられています。

しかしながら、多くの企業で具体的な対応に苦慮しているのが、現実ではないでしょうか？ 国立がん研究センターでは、「がんと共に働く 知る・伝える・動きだす」プロジェクトを2014年に立ち上げ、がんと就労の両立を実現したがんサバイバーや企業の取り組みの事例を

公募し、日経ビジネスオンラインに掲載したプロジェクトのサイトを通して紹介してまいりました(20ページ参照)。本冊子は5年間の活動の集大成として、本サイトにご協力いただいたがんサバイバー、企業経営者や人事・総務担当者の方々などで構成したアドバイザリーボードの皆様の多大なご協力の下、4回のボード会議と中小企業、大企業の人事・労務担当者との意見交換会での議論を踏まえて、経営層ならびに人事・総務担当者向けのガイドブックとしてまとめたものです。本冊子を参考に、社内の整備に取り組んでいただき、がんにかかっても安心して働ける職場づくりにつなげていただければ、幸いです。



このガイドブックで紹介した Case、コラム、実体験取材レポートは、「がんと共に働く 知る・伝える・動きだす」サイトで報告された記事から抜粋し、再構成したものです。掲載されている番号はサイトでの紹介番号となっております。また、サイトでは、より詳しい情報をご覧いただけます。QRコードより該当ページにアクセスして、ご覧ください。



このガイドブックは〈中小企業編〉です。姉妹編に〈大企業編〉もあります。
どちらも、プロジェクトサイトの TOP ページからダウンロードできます。
PDFに掲載しているQRコードをクリックしていただくと、それぞれの紹介サイトを参照いただけます。

目次

1	がん対策は健全な経営に欠かせない	4
1-1	誰でもがんと診断される可能性がある	4
1-2	人を大切にすることは時代の大前提	6
	Interview 中小企業の事業継続にはがんにかかった社員への支援が不可欠	6
	コラム●成功事例 社員第一への方針転換で、業績がV字回復	7
2	できることから始めよう	8
2-1	がんと就労について情報を集める	8
2-2	支援制度を総点検	9
2-3	社内に情報を広める	10
	Interview 就労支援の基本は、“制度をパッケージで知らせる” “柔軟に制度運用する” “窓口につなぐ” にあり	11
2-4	話をしやすい職場の雰囲気づくり	12
	コラム●成功事例 何でもワンストップで相談できるヒューマンリソースセンター	13
3	実際に社員ががんと診断されたらどうする？	14
3-1	基本的に気をつけること	14
3-2	支援の進め方	16
3-3	必要な配慮の実施例	18
	ウェブサイト「がんと共に働く 知る・伝える・動きだす」紹介	20
	必見 実体験取材レポート	20
	がんに対する意識と備えに関するアンケート	21
	がんと就労の支援に役立つ情報	22
	あとがきに代えて／がんと共に働くプロジェクト「アドバイザリーボードメンバー」	23

1 がん対策は健全な経営に欠か

社員の病気への対応は、重要な経営課題の1つです。
社員ががんと診断されたときの準備を進めておきましょう。

1-1

誰でもがんと診断される 可能性がある

社員が、がんにかかる時代

がんは、珍しい病気ではなくなりました。日本人の半数が生涯に1度はがんにかかり、3人に1人ががんで亡くなっています。2018年には、全国で約101万人が新たにがんと診断されたと推定されています。

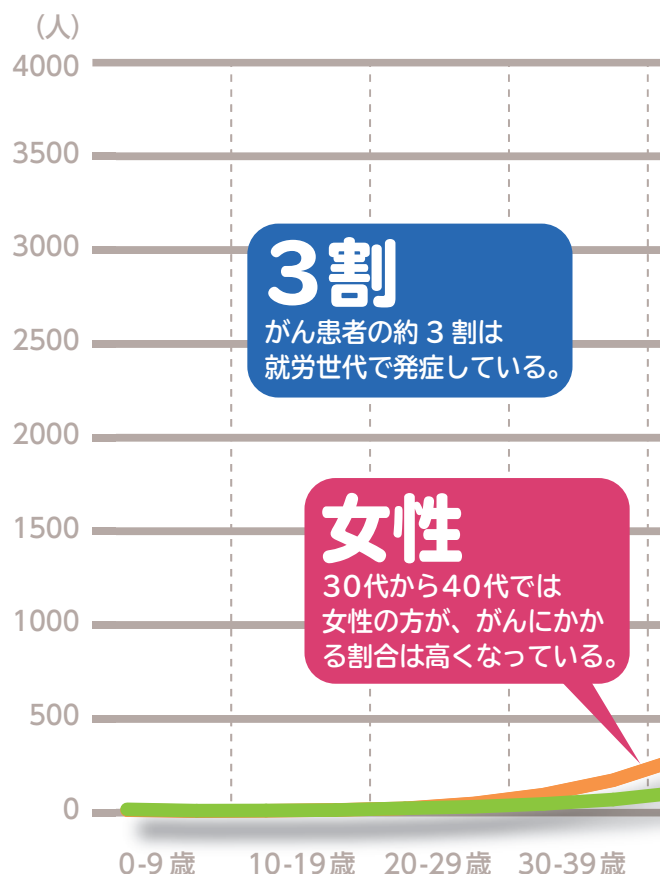
がんは、高齢になるほどかかる人が増えていきます。しかし、実は就労世代(15～65歳)でがんにかかる人も少なくなく、がん患者の約3割は就労世代に発症しています。そのため、社員数数千人の大企業では毎年のように何人かががんにかかって当たり前、数十人の中小企業でも誰がいつがんにかかっても不思議ではありません。

しかも、社会の高齢化に伴い、社員の高年齢化は避けて通れません。また、30代から40代では女性の方が、がんにかかる割合は高くなっています。がん対策は、企業として欠かせない経営課題です。

早期復帰や 治療と就労の両立が可能に

がんと診断される社員が増える一方で、医療の進歩によってがんは治る、もしくはかなり長期間にわたる安定状態が期待できる病気になってきました。最新の統計では、がんの5年相対生存率^{*}は男女計で62.1%(男性59.1%、女性66.0%)で、年々伸びてきています。中でも例えば女性に多い

図1 年代別がんにかかる割合(人口10万人当たり)

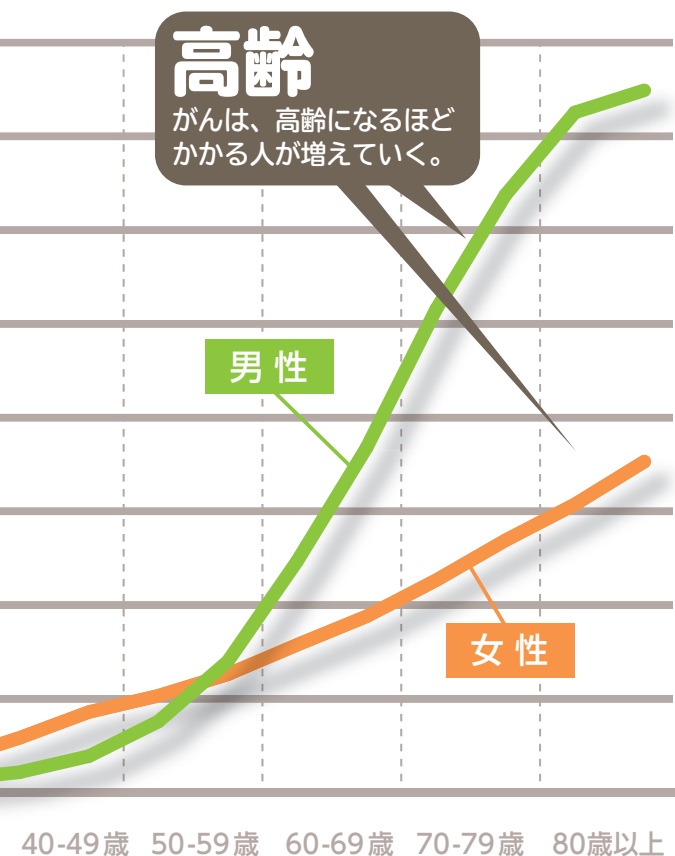


乳がんの5年相対生存率は91.1%など、がん種によっては、完治が期待できるものもあります。また、完治できない場合でも、治療をしながら長く付き合う慢性疾患になっています。

さらに、内視鏡手術などの普及で手術を受けても身体への負担が少なくなり、入院期間は短くなりました。抗がん剤や放射線治療も、現在は副作用をかなり抑えられるようになり、通院で治療するケース(外来化学療法)が増えています。もちろん、治療による体力の低下や様々な体調不良はありますが、治療中であっても日常生活を送れる方々が増えています。つまり、仕事への早期復帰や、

せない

国立がん研究センターがん情報サービス
がん登録・統計 最新がん統計より



治療をしながら働き続けることが、可能になってきています。

がんへの誤解から 貴重な人材を失ってはいけない

早期に見つかり、適切な治療を受けたがんにかかった社員の多くが社会や職場へと復帰しています。一方で、「がんといえばその全てが重篤な疾患であり、長期の療養を必要とし、就労は困難」という誤解もいまだに少なくありません。

そのためがんと診断されると「自分はもうダメだ」「治療に専念しなくては」とあわてて仕事を辞

める人がいます。会社側でも、機械的に休職を勧めたり、「長期に休まれるのは困る」と退職を促すケースもあります。

また、社員が働き続けることを望んでも、通院で有給休暇を使い果たしたり、通勤ラッシュに体力的に耐えられなかったりして、退職や休職を余儀なくされることがあります。

しかし、業務に精通した貴重な人材を、そんなに簡単に失って良いものでしょうか。

例えば上記の例では、通院のために有給休暇を半日や時間単位で取得できたり、時差出勤で通勤ラッシュを避けられたりするだけで、働き続けられる場合があります。**会社側が少しでも柔軟に配慮すれば、貴重な人材を失わずに済みます。**

※5年相対生存率 がんと診断された人のうち5年後に生存している人の割合が、同じ年齢・性別の日本人全体と比べて、どのくらい低いかを表すもの。

必見

実体験 取材レポート

がんの治療を受けながら働く人25人の実体験

がんの治療を受けながら働き続ける人は、たくさんいらっしゃいます。「がんと共に働く 知る・伝える・動きだす」プロジェクトでは、そんな25人の人たちに詳しく取材したレポートをインターネットで公開しています。がんと共に働く人たちの実体験を、ぜひウェブをご覧ください。20ページに詳細を紹介しています。各ページにもCaseとして紹介しております。

大腸がんの治療の傍ら、営業職に復帰し勤務を継続

白血病で離職後に求職活動を続け、乳がん治療の傍ら再就職



乳がん治療の傍ら個人事業所を継続



上咽頭がんを4カ月間治療後、プロジェクト統括職に復帰



「がんと共に働く 知る・伝える・動きだす」事例紹介

1 がん対策は健全な経営に欠かせない

1-2

人を大切にすることは 時代の大前提

がんと診断されても安心して 働ける企業は伸びる

「人にやさしくしたいけど、うちのような中小企業には余裕がない」と考える経営者は、少なくありません。しかし、がんにかかった社員への支援は、ヒューマニズムだけによるものでしょうか。

失った人材の代わりは、簡単には見つかりません。仮に次の人材が見つかった場合でも、引き継ぎには時間がかかります。「〇〇さんだから頼んでいた

のに」という顧客は、後任者に不満を持てば、取引に支障が出るかもしれません。治療のための休みが増えたり残業が難しくなったりしても、事情が分かっている社員が社員として働き続けるメリットは、はかりしれません。

病気になった社員への会社の対応は、他の社員が見ています。「がんにかかったら、すぐに会社に見捨てられる」と思われると、社員のモチベーションは上がりません。逆に「がんにかかっても親身に支えてくれる」と思われれば、社員の愛社精神は高まり、「この会社のためにがんばろう」と、やる気が出てきます。

また、人を大切にして支え合うムードが生まれれば、職場にチームワークが生まれます。社員同士のコ

インタビュー Interview

株式会社松下産業代表取締役社長の
松下和正さんに聞きました

中小企業の事業継続には がんにかかった社員への 支援が不可欠



がんにかかった社員にとって「治療と仕事の両立」が大事なテーマである一方、事業主にとっては「がんと経営の両立」という経営方針を優先的に掲げる企業はそう多くないように思います。労働人口減少の将来に、中小企業は「人が採れない」と嘆くより、既存の社員に

安定した雇用を確保し、安心を保証することのほうが大切ではないかと考えます。

社員に安心を保証することは 企業の責務

私たち建設業では、技術力とそれを保持する社員が最大の経営資源です。こうした社員ががんを理由に退職することは経営の根幹に関わる危機的事態です。就業を維持できない会社は練度の高い社員の流出を招き、廃業ということにもなりかねません。

がんにかかった社員を雇い続ける中小企業が本当に繁栄するのか？ 疑問に思う方もいるかもしれません。当社は「平成26年度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（優良賞）」を受賞しました。過去10年で12名ががんにかかり、そのうち7名が現在も就業中です。周囲にいる社員はがんにかかった社員に対して会社がどんな振る舞いをするのか？ 注

視したことでしょう。自分ががんにかかるかもと危機感を抱いている社員はそう多くはないかもしれませんが、「明日はわが身」と思い、その社員の抜けた穴をフォローし、臨機応変に対応してくれた社員が多かったです。また、がんにかかった社員や家族に寄り添い、そのニーズを聞き取り、「(病状が悪化し通勤はできないが)仕事を続けたい」という社員の要望から在宅勤務制度を新設し、将来の生計維持に不安を抱く家族の気持ちを聞き、GLTD(団体長期障害所得補償保険)で治療中のみならず退職後も生活を支える仕組みを整えました。

当社の従業員満足度調査(2018年12月調査)では「社員を大切にする風土がある」「社員の安全や健康に配慮している」がそれぞれ70.7%と同じ調査会社に調査を依頼した建設会社128社(大企業が中心)の平均を大きく上回りました。社員を大切にしている経営方針と安心・安定が保証されていることが社員に満足感を与えているのでしょうか。

コミュニケーションが活発になれば、困ったときにフォローし合うことで、生産性は上がっていくでしょう。

がんにかかったあとの働き方も社員が選択する時代

がんにかかった社員が働きやすい職場は、障がい、育児や介護など、様々な事情を持った社員にとっても働きやすい職場です。

例えば、在宅勤務や時差出勤など柔軟な勤務制度が認められれば、もっと働けるという人は多いでしょう。専門知識や技術力がある高齢者、育児中や介護中の、障がい者などの雇用にも役立ちます。

2018年に働き方改革関連法が成立し、2019年4月から順次施行されています。年5日間の有給休暇取得が義務化され、大企業では2019年、中小企業でも2020年から、罰則付きで残業上限規制が実施されます。長時間がむしやりに働くことが普通という時代は終わり、個々の事情に応じた多様な柔軟な働き方を自分で「選択」できるようにするための法律です。多様な人が安心して働くことができ、その人のそのときなりの最大のパフォーマンスを引き出せる企業こそが、業績を伸ばし、社会に必要とされる存在となるに違いありません。

コラム ● 成功事例

社員第一への方針転換で、業績がV字回復

企業レポート 株式会社明屋書店の取り組みより

愛媛県松山市の株式会社明屋書店は一時期経営が悪化し、2012(平成24)年に出版取次大手の株式会社トーハンが買収する事態となりました。買収された明屋書店の社長に就任したのが、トーハン社員だった小島俊一さんでした。

企業再建の3大要素には、ファイナンス(財政の見直しの取り組み)、マーケティング(顧客視点での業務の見直し)、マネジメント(従業員を掌握するコミュニケーション力の向上)があります。そして、マネジメントにおいては、何より従業員を大切にすべきだと、小島さんは考えました。

経営学者ドラッカーは「従業員はコストなのか? 財産なのか?」と問いかけています。従業員をコストと考えて大切にしない経営は、従業員のモチベーションを下げます。病気になるたらず解雇されるような会社

では、従業員のモチベーションは上がりようがありません。やる気のない従業員が、顧客の満足度を上げられるはずもありません。

従業員のモチベーションを上げて「売り方」「売り物」「売り先」のイノベーションを起こし、従業員を「財産」にすることが、社長の役割です。小島さんは、それまでの「顧客第1」という考え方から、明屋書店が大切にしているものは、「第1が従業員、第2が顧客、第3が地域貢献」だと訴え、

その姿勢を徹底的に貫きました。他の要素も含めて改革を行った結果、経営再建に成功し、明屋書店は約1年半で黒字に回復しました。

2016年には「週刊ダイヤモンド」の「地方『元気』企業ランキング」で1位を獲得。地方の中小企業にもかかわらず、新卒採用で4人の公募にエントリーシートで700人の応募があるなど、採用面で困らなくなりました。

明屋書店が大切にしている3つ

従業員を大切にしている

従業員はコストなのか? 財産なのか?

顧客視点を大切にしている

売り方・売り物・売り先のイノベーション

地域貢献を大切にしている

私たちは、誰のお蔭で仕事ができるのか?



2 できることから始めよう

いつ、誰ががんにかかるかは、分かりません。がんは社員全ての問題です。まず、がんと就労にかかわる情報を収集して、今できることから始めましょう。

2-1

がんと就労について 情報を集める

インターネットも活用次第で 有力な情報源に

がんと診断された社員を支援したいと思ったら、何から取りかかればよいのでしょうか。まずは、がんと就労について、情報収集を始めることをお勧めします。

がんについて正確な情報を得るには、国立がん研究センターの「がん情報サービス」(22ページの囲み参照)が役立つでしょう。「診断・治療」の「がんの基礎知識」では、がんについて基本

的なことが分かります。がんの治療方法などについても、目を通してみましょう。

がんと就労について具体例を知るには、「がんと共に働く 知る・伝える・動きだす」のサイト(20ページ参照)をご覧ください。実際ががんの治療をしながら働き続けた人たちの事例や企業の取り組み例について、多数報告されています。

また、がんに限らず、病気の治療と仕事の両立について知るには(もしくは、理解を深めるには)、厚生労働省の「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」(22ページ参照)に記載されていますので、一度目を通しておくとよいでしょう。なお、情報が氾濫する今の時代、インターネットやテレビ、雑誌で得られる情報の中には、誤ったものも含まれています。インターネットを利用する場合は、情報源をよく確認し正確な情報を得るように注意しましょう。

セミナー利用や患者からの 聞き取りも

最近では、がんと就労に関して、各地の医療機関や患者団体などが、様々なセミナーなどを開催しています。試みに参加してみたいかがでしょうか。

社員や友人など身近に働く世代のがん患者がいる場合には、本人の理解が得られるようなら、改めて話を聞いてみるのもいいでしょう。仕事で困ったことや、どんな制度が欲しかったかなど、体験者の話から得るものは多いはずですが、中にはがんの体験を他人に話したくない人もいます。目的をきちんと話して、相手の理解を得られたときのみに行いましょう。また、がんは個性が高いため、1人の体験や考えが全ての人にあてはまるわけではないことにも留意しましょう。

がんと就労について役立つ情報

がん情報サービス
<https://ganjoho.jp>



(22ページも参照)

2-2

支援制度を総点検

まずは、すでにある社内の支援制度を整理してみましょう。足りない制度や仕組みづくりはできるところから着手しましょう。

休暇制度や勤務時間規定を点検

がんと診断された社員は、検査や治療のために仕事を休むことが必要になる場合があります。また病気の症状や治療に伴う体調不良のためにどうしても出勤できないというときもあります。社内の相談窓口を常日ごろから明示しておくことが大切です。

その上でまずは、現在の制度の中で活用できそうなものを全て洗い出して、整理してみましょう（17ページ表2参照）。例えば、「有給休暇制度」「有給休暇の積立制度」「病気休職制度」などが治療の助けになります。

一方で、治療を受けながら働くことができる場合が多いのも事実です。治療を受けながら働くには、「時短勤務制度」「フレックスタイム制度」「在宅勤務制度」なども利用できます。

活用できそうな制度をリストアップしておけば、実際に社員ががんにかかったときに、すぐに情報を提供して、相談に応じることができます。困ったときにすぐに対応してもらうことは大きな安心につながります。

どんな制度が役に立つの？

がんにかかった社員が働き続ける場合には、どのような制度が役立つのでしょうか。一例として、東京都の「がん患者の治療と仕事の両立への優良

表1 がんの治療と仕事の両立に役立つ制度の例

場所の制約を柔軟にする制度

- ・在宅勤務
- ・サテライト勤務…自宅近くの事業所などで勤務

時間の制約を柔軟にする制度

- ・シフト勤務…勤務時間をずらす
1日単位で利用できる
- ・時間単位年休…時間単位で有給休暇を取得できる
- ・療養短時間勤務…勤務時間を短くできる
シフト勤務と組み合わせ可能
- ・フレックス制度…所定内労働時間の中で、自由に就業時間を設定

（アフラック生命保険の制度より）

な取組を行う企業表彰」において、平成28（2016）年度大企業部門優良賞を受賞したアフラック生命保険株式会社の制度を紹介します（表1）。

もちろん、これらの制度が全て必要なわけではありません。各社の状況に合わせた対応を考えていくことが大切です。自社にすでにある制度を活用したり、新たな制度のための参考にしてください。

「中小企業だから、そんなに手厚い制度を整えるのは難しい」と思うかもしれません。しかし、がんの治療と仕事を両立するためには、必ずしも長期の休暇制度などが必要なわけではありません。

例えば、放射線治療で毎日短時間の通院が必要になったとき、時間単位での有給休暇取得や時差出勤の制度があれば、社員は有給休暇の残りを気にせずに、働きながら治療を受けることが可能です。

いきなり大きく変える必要はありません。1日単位の有給休暇取得を半日または時間単位で取れるようにするとか、育児・介護のための時短勤務制度を病気にまで対象を広げるといった、小さな変更を目指してみてもいいかもしれません。

もし、このような制度が一般的に使えるようになれば、がん以外にも多様な働き方を必要とする社員にも役立つこととなります。

2 できることから始めよう

2-3

社内に情報を広める

社内外の支援制度の一覧や
相談窓口を準備しておきましょう
そうすることで社員は安心して
働くことができます

社内外の制度を社員に周知する

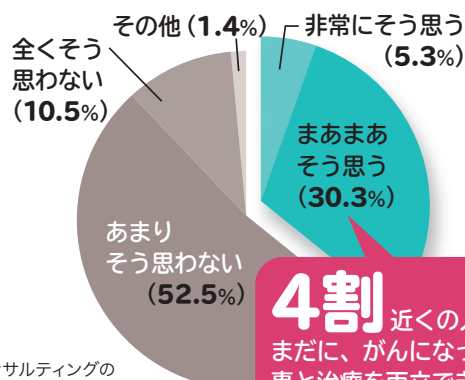
がんと診断されたとき利用できる制度がある場合、日ごろから社員に知らせておくことが重要です。

また、利用できる制度について、分かりやすくまとめた文書を作成し、様々な機会に繰り返し周知するとよいでしょう。イントラネットなどで、いつでも見られるようにしておくのもよい方法です。

できれば、社内外の制度や相談窓口の情報の要点を記載したチラシやポスターを作成してみてはどうでしょう。1つにまとめておけば、実際にがんにかかった社員に情報提供をするときにも役立ちます。

図2 中小企業の社員にがんに対するイメージを聞きました

「がんにかかったら仕事を辞めなくてはいけない」と思いますか？



4割 近くの人が、いまだに、がんになったら仕事と治療を両立できないと考えています。

(日経 BP コンサルティングの調査モニターを対象にインターネットで調査。調査期間：2018年11月26日～12月2日。回答数：中小企業社員419人)

がんの知識を普及しイメージを変える

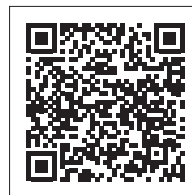
がんという病気について、正しい知識を職場に広めていくことも大切です。現在では、働きながら治療を受けることも十分可能です。現在でもおよそ7割の人が「がんにかかったら長期入院が必要」と考えています(21ページ調査1) 参照)。誤ったイメージから、周囲が腫れ物に触るような態度をとれば、がんにかかった社員はいづらくなってしまいます。それを恐れて自分の病気について明かさなければ、周囲の理解を得にくくなります。

一般的な知識の普及に加えて、社員の中でがんにかかった人の体験談は共感を呼ぶようです。がんにかかった社員に協力してもらい、体験記を社内報に掲載したり、研修で体験談を語ってもらったりするのもよいでしょう。がんにかかった社員は孤独を感じることもありますが、社内に同じ境遇の人がいることを知れば勇気づけられます。

管理職の対応が会社への信頼につながる

がんと診断された社員が最初に相談するのは、多くは直属の上司です(21ページ調査2) 参照)。部下ががんだと分かったときにとまどわないように、管理職研修で、がんの正しい知識、がんにかかった社員への対応の仕方、利用できる制度などを周知しておくよう努めましょう。

愛媛県松山市の株式会社明屋書店(7ページ参照)では、がんにかかった社員に対応するための管理職研修で、グループワークやロールプレイを使った実践的な研修を行いました。知識だけでなく実際に対応する技術を身につけられて、参加した管理職はがんにかかった社員への対応に自信が持てるようになったということです。詳しくは、右のQRコードからご覧ください。



「がんと共に働く 知る・伝える・動き出す」
ウェブサイトへ

インタビュー
Interview

就労支援の基本は、“制度をパッケージで知らせる” “柔軟に制度運用する” “窓口につなぐ” にあり

中外製薬株式会社人事部人事推進グループ課長の藤林哲也さんに聞きました



中外製薬株式会社では、社内で検討を重ね、独自にがん就労支援ハンドブックを作成し、社内でご公表しています。企業の規模にかかわらず、がん就労支援の第1歩は社員の声に耳を傾けることだということが分かります。

会社の制度を知ってもらい、活用してもらうにはどうすればよいかという観点から検討を開始

中外製薬が「社員のみなさんへがんに関する就労支援ハンドブック」を作成したのは、2015年5月のことです。社員に会社の制度を知ってもらい、活用してもらうにはどうすればよいかという観点から検討した結果、不安に思うであろうことを目次にすることに至りました。

1. どれくらい会社を休めるだろうか？
その間の収入は？
2. 治療後に仕事に戻れるだろうか？
3. どれくらい回復したら仕事に復帰できるだろうか？
4. 抗がん剤などの通院と仕事の両立はできるだろうか？
5. 診断書を提出したとき、プライバシーはきちんと守られるだろうか？
6. いろいろ不安だが誰に相談すればよいのだろうか？

各種制度をパッケージで知らせる

次に行ったことはその不安に応えるために、各種制度を網羅的に列挙することでした。すでに会社には療

養休暇や私傷病休職など会社を休んで治療に専念するための制度があり、健康保険組合やウエルネットクラブ（共済会）にも治療中の生活をサポートする制度がありました。しかし、規程などが分かれているため、制度の全容を理解するのが困難であると痛感しました。

そこで、どのような制度があるのかを、パッケージで知らせることにしました。

例えば、がんで仕事を休む際に利用できる制度として人事制度の「療養休暇」「休職者支援金」の他に、健保組合には「傷病手当金」「延長傷病手当金付加金」があり、治療費の自己負担額を減らすためには、「合算高額療養費付加金」の制度があります。ウエルネットクラブには「傷病見舞金」の制度があります。これらをまとめて一覧表にして知らせることにしました。

1日単位の休職の新設

こうした各種制度を網羅的に列挙することによって、足りない制度や仕組みも見えてきました。例えば復職後に治療のために数日間休む場合には、以前は有給休暇で対応していましたが、治療の種類によっては

有給休暇だけでは足りないこともありました。そこで、がん治療を続ける社員のために、治療の実態に合わせて「1日単位の療養／休職取得」を制度化しました。治療を終えた翌日に体調がすぐれないときでも、この制度を利用して休むことができるようになりました。

デメリットになることも伝える

こうしたハンドブックを作る際に忘れてはならないことは、当事者にとってデメリットになることも、はっきりとお伝えすることです。例えば、私傷病休職の期間中の給料は不支給となることや、賞与についても「休んだ期間に応じて減額の上支給するなど。さらに、対象期間中に全て休んだときは不支給とする」というような事実です。

最初の相談先を明確に

また、自分ががんと診断されたときに、まずどこに相談すべきかが明確になっていることが大事だと思います。当社では、がん治療に限らず、何かあった際には、まずは各本部や各事業所にいる人事担当マネージャーや健康管理室のスタッフ、または人事部に相談してもらうということが定着しています。それを受けて、現場のマネージャー、各本部や各事業所にいる人事担当マネージャー、健康管理室のスタッフ、人事部が連携して対応しています。

2 できることから始めよう

2-4

話をしやすい 職場の雰囲気づくり

相談しやすい上司……

誰か休んでも

フォローできる体制づくりが
患者になった社員を救います

話をしやすい雰囲気

相談しやすい職場にしていくなめには、話をし
やすい雰囲気づくりが大切です。

がんにかかると、様々な課題に直面することになり
ます。しかし、何に困っているのか、何ができて
何ができないのか、また、自分はどうしたいのかを

うまく伝えられないと、会社側からも情報を提供し
たり、適切な配慮をしたりできません。

自分のがんについて他人に話すことは、誰にとつ
ても、簡単ではありません。ただ、何らかの形で直
属の上司以外に気軽に話せる人がいると、心強い
ものです。

相談のしやすさは、会社との信頼関係とも関わり
ます。がんにかかった社員の中には、「閑職に追いや
られるのでは」「昇進への道が閉ざされるのでは」と
いった不安から、会社への報告をためらう人がいま
す。労災でない私傷病の場合、本人が病気について
会社に相談して初めて会社の対応がスタートします。

会社を信頼して相談してもらうためには、「会社
は社員のことを大切に考えている」というメッセー
ジを常に発信していることが重要です。社員は日ご
ろから経営者の言動に注目しています。経営者や人
事担当者から、メッセージを発信し続けましょう。

相談窓口を明確にする

相談しやすくするためには、相談窓口を明確に
する必要もあります。本プロジェクトの調査でも社
内で相談窓口を知っているのは1割以下という結果
が出ています(21ページ調査4)参照)。東京都
文京区の株式会社松下産業は、人事に関する全て
のことを何でも相談できるヒューマンリソースセン
ターを作りました(次ページのコラム参照)。

新たな組織を作ることは難しくても、まずは、「こ
こで何でも相談を受け付けます」と宣言してみても
どうでしょう。相談窓口は、人事担当者でもよいし、
健康問題であれば、保健師などの産業保健スタッ
フでもよいでしょう。

相談窓口を担当する人は、社内研修で説明をす
るなどの機会を増やして、できるだけ社員に顔を覚
えてもらいましょう。全く知らない人よりも顔見知り
の方が、相談事を持ちこみやすくなります。

ケース
Case

企業レポート

復職後、
多能工化を推進
経験を踏まえて

がんにかかった社員にとって上司の励ま
しは大きな力になります。

京都市の二九精密機械工業株式会社の
廣瀬正典さんは、肺がんの診断を受け、
工場長という責任ある地位にいるのに後
継者が育っていないと気づいて、途方にく
れました。

手術までの1カ月間に入院中の生産計
画を立て、10日間の入院中は病院のベッ
ドからメールで部下とやりとりをし、退院
後は3日間自宅療養しただけで、仕事に
復帰しました。

大変な中で励みになったのは入院中
に見舞いに来てくれた会長の「何が何でも
会社に戻ってこい」という言葉でした。

廣瀬さんは体調が戻ったあと、自分の経
験を踏まえて、いつでも互いの仕事を補い
合えるように多能工化*を進めています。

*多能工化 製造業などで、1人で複数の業務や工程をこ
なせるようにする仕組み。



がんと診断されても 働きやすい職場の例

- 気軽にコミュニケーションを取りやすい
- 会社と社員に信頼関係がある
- 社員の多くが、がんについて理解がある

誰かが休んでもフォローできる 体制を目指そう

がんにかかっても安心して治療を開始するためには、誰かが休んでも業務に支障が出ないように必要な情報を職場内で共有しておく必要があります。「〇〇さんがいないと、1日も業務が回らない」状況は、企業にとっては大きなリスクです。

誰でも休みを取りやすくなれば、がんを治療中の人が働きやすくなるだけでなく、公私の両立もできやすくなります。がんに限らず、休んでも業務が回る体制が必要です。社員数に限りがある中小企業には難しいこともあるでしょうが、日ごろから少しずつそのような視点で役割を複数で担当するようにはいかがでしょうか。

誰もが一時的に休んでも困らないよう日ごろからプロジェクトの進行状況などの情報を共有し、どの業務でも別の人が代行できる体制にしておきましょう。

コラム ● 成功事例

何でもワンストップで相談できるヒューマンリソースセンター

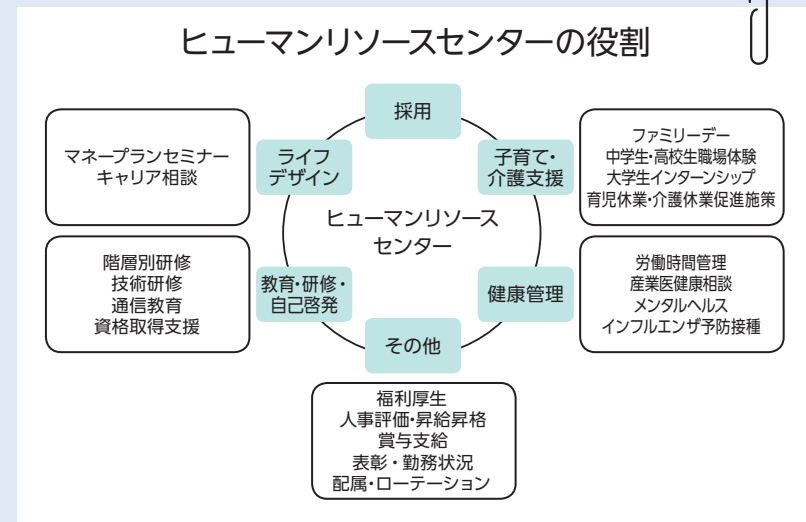
企業レポート 株式会社松下産業の取り組みより

総合建設業の株式会社松下産業は、「平成 26 年度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」の中小企業部門優良賞を受賞しました。

同社では、2013 年、人に関すること全てを支援するヒューマンリソースセンター（HRC）を新設しました。ラインとは一線を画し、取締役会直下に置くことで実質的な権限を持たせています。採用から教育研修、健康管理など、普通の人事部の機能にプラスして、人生全体を支える機能があります。

健康管理、キャリア、社会保障、マネープランなどの相談は、全てワンストップで HRC で受け付けます。そして、必要に応じて外部の専門家と連携しながら解決していきます。

また、HRC が企画する社内イベント「ファミリーデー」では、年に 1 度社員の家族を仕事の現場に呼んで、社員の働く姿を見てもらっています。



社員交流や相互理解を目的として始めましたが、社員がケガや病気になったときなど、気軽に相談してもらえる「親近感のある会社」の印象を家族に持ってもらうことにも役立ちました。

社員ががんにかかったという報告があると、HRC の担当者が病院に向いて、会社の制度や社内外の支

援制度などを説明します。同時に、本人の病状や治療計画、復帰のめど、業務引き継ぎについてなど聴取します。社長、経営幹部も、社員が入院したと聞くと、すぐに見舞いに訪れて励まし、安心感を持ってもらい、会社全体でがん社員を支えています。



3 実際に社員ががんと診断され

社員ががんと診断されたときには、どのように対応すればよいのでしょうか。具体的な対応策を紹介します。

3-1

基本的に 気をつけること

本人の気持ちに寄り添い話し合う

「がんと診断されました」と社員から報告を受けたとき、上司や人事担当者は、どのように応じればよいのでしょうか。多くの事例から明らかになってきた基本的に必要な考え方を「がんの支援で心がける7カ条」として紹介します。

第1条 社員の気持ちに寄り添う

まず重要なのは、本人の気持ちに寄り添い、受け止めることです。

がんと診断された社員はショックを受けて、精神的につらい状況にあります。普通なら何でもない一言で大きく傷つき、会社への信頼を失ってしまうかもしれません。まずは社員の気持ちを知り、受け止めましょう。

第2条 本人の意向を確認し、話し合う

例え好意からでも、良かれと思った配慮が、かえって社員のやる気を損なうことがあります。

もちろん、全て本人の希望通りにできないこともあるかもしれません。本人の希望をよく確かめた上で、それが現実的に難しそうなら、よく話し合った上で、対応を決めるのがよいでしょう。

正確な情報を基に行動する

第3条 がんのイメージに振り回されない

正確な情報を基に行動することが大切です。

急激な医学の進歩によって、がんに対する世間一般のイメージと、現実の治療や予後には、大きなズレが生じています。会社も本人も、がんのイメージに振り回されないようにしましょう。

どんな治療を行い、どんな副作用が予想され、将来どのように変化していくのか。正確な情報を集めた上で、仕事と治療の両立がどのように可能か、または難しくなるのかを検討しましょう。

第4条 状況の変化に柔軟に対応する

時間軸による変化にも注意しましょう。がんにかかると症状が一定しない人も珍しくありません。様々な事情で、本人の考えが途中で変わることもあるかもしれません。状況の変化をこまめに把握して、柔軟に対応していくことが必要です。



事例 05

会長の理解ある一言で救われた

中小メーカーに勤める榎田さん（仮名）は直腸がんが再発し、死を現実のものとして意識するようになりました。しかし、不安を打ち消すために仕事に打ち込んでいく中で、できるだけ働き続けたい気持ちも強くなってきました。

通院で治療可能と分かり、榎田さんが会長に相談すると、会長は自身が心臓病で死にかけた体験を語り、「後悔しないように働き切ってくれ」と言いました。

榎田さんの心情に寄り添った会長の言葉が、榎田さんの生きる方向を決めました。2週間ごとに抗がん剤治療を受けながら、榎田さんは大好きな製造技術開発の仕事で20カ月以上も続けていくことができました。



たらどうする？

がんと共に働く
知る・伝える・動き出す

がんの支援で心がける7カ条

本人の気持ちに寄り添い話し合う

第1条
社員の気持ちに
寄り添う

第2条
本人の意向を確認し、
話し合う

正確な情報を基に行動する

第3条
がんのイメージに
振り回されない

第4条
状況の変化に柔軟に
対応する

第5条
個別性を考慮する

周囲との関係への配慮

第6条
個人情報の取り扱いに
気をつける

第7条
周囲の社員への配慮も
忘れない

第5条 個別性を考慮する

がんは非常に個性が高い病気です。同じがん種で同じステージでも、治療法や副作用の現れ方、予後が全く異なるケースは少なくありません。「あの人はこの抗がん剤治療でも平気そうだった」といった過去の事例を基に判断してはいけません。

周囲との関係への配慮

第6条 個人情報の取り扱いに気をつける

がんにかかった社員を支えていくには周囲の人の理解が必要です。しかし、医療情報は重要な個人情報です。上司、同僚、顧客などにどのような情報をどこまで開示するかは、本人と話し合いながら、慎重に判断しましょう。あくまで本人の了解が基本です。了解を得ないまま、仕事の関係者に「あの人はがんにかかったので」と明か

すことは厳禁です。ただし、本人が周囲にがんについて伝えて回ることは、かなり消耗する作業でもあります。本人の希望があれば、誰かが本人に代わって周囲に伝えてあげるのもよいでしょう。

第7条 周囲の社員への配慮も忘れない

本人だけではなく、周囲の人への配慮も忘れないようにしましょう。「〇〇さんだけ特別扱い」という不公平感が生まれると、職場がぎくしゃくしてしまいます。また、支援したいと思っても、特定の社員に負担がかかりすぎると、不満が出てきます。がん治療と仕事を両立するには、周囲の理解と協力が不可欠です。がんにかかった社員だけではなく、その上司や同僚への支援も心がけましょう。

3 実際に社員ががんと診断されたらどうする？

3-2

支援の進め方

がんにかかった社員と共同で働きながら治療をするための計画を作成しましょう。必要に応じて社外の相談窓口も利用できます

まずは本人の気持ちに寄り添い、対応を相談

社員からがんの報告を受けたとき、最初は、14～15ページで紹介したように、本人の気持ちに寄り添い、話し合しましょう。

その次に、病状や治療計画を聞いて、産業医などと連携して対応を相談します。その際、常に本人の意向を確認しながら進めましょう。対応方法について、詳しくは、厚生労働省の「**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 (22ページ参照)**」を参考にするとよいでしょう。

また、できるだけ早い段階で、次ページの表2

に示したような社内外の利用できる制度や相談先の情報を提供しましょう。支援制度の存在を知ること、社員の不安がやわらぎ、治療と仕事の両立の助けになります。

どのような情報を提供するかは、あらかじめ一覧表やハンドブックにまとめておくと便利です(10～11ページ参照)。

働きながら治療するための計画を作成

働きながら治療を続ける場合は、業務によって病気が悪化したり治療が妨げられたりしないように、必要に応じて就業上の措置や配慮を行います。具体的な措置や配慮をどうするかについて、**治療と仕事の両立を目指す「両立支援プラン」を作成し、計画的に支援することも有効な方法です(次ページ図3参照)**。

両立支援プランは、産業医や産業保健師、主治医らと連携して作成することができます。産業医や産業保健スタッフがいない場合には、各都道府県の産業保健総合支援センターに相談することもで



事例 10

交渉の末に 公休の半日取得が可能に

医療法人でコンシェルジュや医療事務を担当する前田留里さんは、早期の乳がんと診断されましたが、シングルマザーで一家の生計を支えているため、仕事を辞められません。

手術は年末年始の休みや10日間の有給休暇を利用して済ませたものの、病理検査の結果から、抗がん剤治療と

放射線治療を行うことになりました。

約3カ月間の抗がん剤治療は、副作用で2日ほど起き上がれない日があったものの、なんとか仕事と家庭と治療をこなすことができました。

問題は、平日に毎日、合計30回の放射線治療でした。通院先の医療機関から時差出勤を勧められましたが、勤務先には「前例がない」と認められません。土曜出勤の代わりに平日のどれかが公休になる制度があったため、やはり「前例がない」と言われたものの、交渉を続けて公休の半日取得を設定してもらいました。

有休と公休の半日休暇でなんとか治療を受けられましたが、治療中は土曜日にも1日出勤が続きます。連続した休みが取れず、体力が回復しなくて非常に辛い思いをしました。

治療が終わりかけた頃に傷病手当金制度を知り、実際には使わなかったものの、「いざというときにはこれがある」と考えると心強くなりました。また最初から知っていたら休職という選択肢もあったのですが、情報がなかったことで辛い思いをするようになりました。



きます。産業保健総合支援センターでは、産業保健に関する様々な問題について、専門スタッフが相談に応じてくれます。また、がん診療連携拠点病院のがん相談支援センターでは、がんに関するあらゆる相談を受け付けていて、患者でなくても利用できます(22ページ参照)。

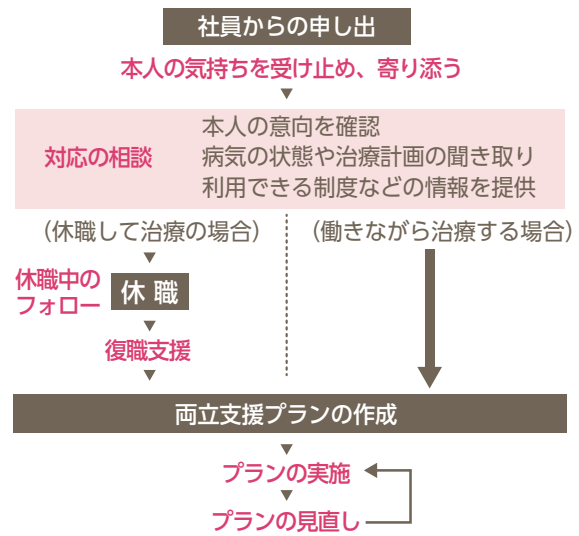
措置や配慮の実施中は、産業医、人事担当者、上司らとの面談を行い、定期的にプランを見直しましょう。

休職の場合は、復職支援を

治療のためいったん休職する場合は、定期的に当人と連絡をとって状況を確認するとともに、本人が望む場合には不安や悩みについて相談にのったり、支援制度などの情報提供をしたりしましょう。

職場復帰にあたっては、がんにかかった社員本人を通して主治医から、就業が可能なのか、また就業にあたってどんな配慮が必要なのか意見書をもらいます。よく分からないことがあったときは、本

図3 「がんと就労」両立支援フロー



人の了解を得た上で、産業医または人事担当者が主治医に連絡して、直接話を聞くこともできます。

主治医の意見を基に患者本人や産業医と相談し、復職後にどのような措置や配慮を行うかは、18～19ページを参考に働きながら治療するための計画を作成して対応しましょう。

表2 がんにかかった社員に提供する情報例

社内の支援制度	
休暇制度	有給休暇、傷病休暇、リフレッシュ休暇など。本人の休暇の残数や、半日単位や時間単位で取れるかどうかも大切。
休職制度	病気休職制度や欠勤となった場合の取り扱い。
変則勤務制度	短時間勤務、時差出勤、フレックスタイム、在宅勤務、テレワークなど。
団体保険など	企業が団体に加入するがん保険、医療保険、団体長期障害所得補償保険 (GLTD) など。
公的な支援制度	
高額療養費制度	がんは医療費の自己負担が高額になりやすいので、限度額適用認定証の申請手続きを勧める。
医療費控除	年末調整のため、領収書を保管することなどをアドバイスする。
傷病手当金	制度の存在を説明し、支給される期間は支給開始日から1年半と限られるので、利用のタイミングについてアドバイスする。
障害年金	がんでも病状に応じて支給可能であること、障害厚生年金は診断時に加入していれば、退職後にも支給されることなど。
介護保険	状態や必要に応じて利用可能であること。
身体障害者手帳	人工肛門の造設など永続的な身体障害が起こった場合に交付され、様々な福祉サービスを利用できる。
その他 (22 ページも参照)	
個人で加入している保険など	住宅ローンの団体信用生命保険、個人的な生命保険、民間医療保険、がん保険、都道府県共済などに加入していないか、加入している場合は契約事項を確認するように勧める。
国立がん研究センターがん情報サービス	がんに関する正しい情報の入手先として紹介。 https://ganjoho.jp
相談先	各地のがん相談支援センター、各地の患者会など。

3 実際に社員ががんと診断されたらどうする？

3-3

必要な配慮の実施例

業務、通勤、通院まで
多角的に検討しましょう
足りない諸制度はとりあえず
試験運用で導入してみても

状況に応じて、必要な配慮をする

がんにかかると、治療によっては単に体力が衰えるだけでなく、様々な治療の副作用や後遺症が、一時的、または長期的に起こることがあります。

「がんの支援で心がける7カ条」(14～15 ページ)を守りつつ、本人が今どのような状況で、どのように仕事をしたいのかを確認し、よく話し合って必要な配慮を判断していきましょう。

比較的起こりがちな状態と配慮例を次ページの表3に掲載します。

配慮したいと思っても、よい支援制度がない場合もあるでしょう。そんなときは、既存の制度の範囲内で試験運用という柔軟な対応ができないかを社内で検討してみましょう。

例えば時間単位の有給休暇取得や時差出勤が必要な人が出たときに、経営者の了解を得て試験運用します。試験運用後、治療と仕事の両立がうまくいき、周囲の評判もよいようなら、正式導入を進めていけばよいのです。

中小企業では、経営者のツルの一声で、ものが動きやすいところがあります。そこを利点として、柔軟な判断で対応できないかを探ってみましょう。

復職支援制度をあらかじめ設けておく

長期休職後の復職時は、急に無理をして体調を崩したりしないよう、復職支援に配慮が必要になります。

復職前に本人、産業医、上司、人事担当者などが面談し、勤務時間や業務上配慮が必要なことはないか、通勤に問題はないかなど1つひとつ確認しましょう。その上で必要ならば、体力が戻るまで短時間勤務にする、時差出勤を認める、残業を禁止するなどの配慮を行います。

復職後は、面談を定期的に行って、現状で問題はないかを確認し、必要に応じて業務制限を解除したり、異なる配慮を加えたりして、調整します。

復職支援について、メンタル疾患対策の経験を活かすこともある程度は可能です。体力的に問題がなければ、ならし期間なしで完全復帰としたり、逆に後遺症があれば支援を継続したりするなど、弾力的に修正しましょう。また、がんは心身に大きく影響するため、状況の変化に合わせて丁寧に対応するように心がけましょう。

なお、あらかじめ復職支援制度を設けておくと、復職支援を行いやすくなります。

管理職ががんにかった場合は？

管理職ががんにかった場合でも、役職をどうするか、会社も本人も悩むことがあるでしょう。必要なら他の部署の管理職にサポートを頼むなど負担を減らす、あるいは職責を見直して負担を軽くし、若手社員のアドバイザーや調整役として会社に貢献してもらうことも可能です。

いずれにしても、会社が一方的に決めるのではなく、本人の意向をよく聞いて、産業医などとも相談し、よりよい方法を探りましょう。

表3 がんになっても働き続けてもらうための配慮例

場面	困りごと	状況	配慮例
業務	体力が低下	手術後や抗がん剤の治療中は体力が落ち、長時間の勤務や立ち仕事をつらく感じることもある。	短時間勤務にする、休憩を小刻みにとってもらい、一時的に座ってできる仕事に変わってもらうなどする。必要に応じて、残業や出張を制限する。
	重いものが持てない	乳がんの手術後などは、腕に強い負荷をかけることができず重い荷物を持てなくなる場合がある。	荷物運びの作業が必要な職場では、他の人が代わって運んであげる体制が必要。代わって運ぶ人の負担感を減らすため、他の人が苦手な事務仕事を引き受けてもらうなど、職場の状況に応じた工夫をする。
通勤	通勤ラッシュがつらい	通常のデスクワークは可能でも、体力の低下、手術後の傷口を押されると痛い、免疫力が落ちて人混みに出られないなど、通勤に耐えられないことがある。	在宅勤務や自宅近くの営業所でのテレワークを認めたり、時差出勤や短時間勤務でラッシュアワーを回避したりする。
通院	短時間の通院が毎日必要	放射線治療など、一定期間、毎日短時間の通院が必要なことがある。	時間単位の有給休暇取得、短時間勤務、時差出勤などで対応する。
	数週間に1度の通院と体調不良が起こる	抗がん剤治療では、一般的に数週間に1度の投与を何回か繰り返す。	点滴のための通院は、半日休暇やフレックスタイムを使って、有給休暇をあまり使わずに済むようにする。体調が悪くなる時期が休日になるように点滴を受けてもらう。体調が悪くなりやすい時期には、重要な会議を入れない、など。
その他	外見が変わる	抗がん剤の副作用で髪が抜けたり、皮膚や爪の色が変わったりすることがある。	医療機関のアドバイスなどを基に、医療用のウィッグやメイクで補ってもらう。在宅勤務や一定期間外回りをはずすなどの配慮も考えられる。
	普通に食事できない	抗がん剤の副作用で味覚障害が起こり、普通に食事が摂れなくなったり、手術後に1日に何度も小分けにして食事をする必要が出てくることもある。	在宅勤務を認める、昼食を独自に取りやすいようにする、食事休憩を数回に分けられるようにする、など。
	頻繁にトイレに行く	直腸がんや子宮頸がんの手術後には、頻繁にトイレに行くようになることがある。	気軽にトイレに行ける環境を整える、事情を話して周囲の理解を得る、など。

ケース
Case

事例 02

勤務時間を柔軟に
組み替えて対応

千葉県調剤薬局に勤める薬剤師の伊藤雅代さんは、卵巣がんで手術後、働きながら抗がん剤治療を受けました。病気になる前は、1日8時間半(休

憩1時間)、週5日の勤務でした。手術後や抗がん剤治療中は、さすがにフルタイム勤務はできずに、正社員のまま時給制の短時間勤務に変えてもらいました。しかし、治療終了後もなかなか体力が戻りません。そこで経営者や社会保険労務士と相談して、1日7時間(休憩2時間)、週6日の勤務にしてもらいました。

これなら、週の勤務時間は以前とほとんど変わりません。自宅は職場のすぐ近くなので、休憩時間には自宅で横になって体力を回復できます。比較的忙しい時間帯に勤務するようにしたため会社にもメリットがあり、伊藤さんも給料を減らさずに済みました。



ウェブサイト 「がんと共に働く 知る・伝える・動きだす」紹介

「がんと共に働く 知る・伝える・動きだす」は、「がんにかかっても、仕事を続けたい」と願う人と企業を支援するために国立がん研究センターが日経ビジネスオンラインに掲載したサイトです。

がんにかかっても働き続けた 25 人の事例、がんにかかった社員を支援する 6 つの企業の取り組み、関係者が一堂に会して話し合った 6 回の意見交換会などを通して、がんにかかった人が働き続けることの意味や課題が分かる豊富な事例を紹介しています。これらの事例は、常にうまくいったものばかりではありません。しかし、うまくいかなかった例からも、多くのことを学ぶことができます。

このガイドブックで紹介した事例や企業の取り組み

の多くは、このサイトで報告された記事から抜粋し、再構成したものです。サイトでは、より詳しい情報をご覧いただけます。また年度ごとの記事を再編集した4年分の「がんと就労白書」やプロジェクトが実施した「がんに対する意識調査」もダウンロードできます。

がんと共に働く 知る・伝える・動きだす



ケース Case 事例 24

白血病で退職後に求職活動を続け、 乳がん治療の傍ら再就職

急性骨髄性白血病で退職。求職活動中に両方の乳房に乳がんが見つかるものの、学校の臨時事務職員として再就職し、治療を続けながら働き続けた山内千晶さんの事例より



山内千晶さん

当初は午前中に抗がん剤治療をして午後から出勤していたが、予約をしても、病院では時刻通り受診できないこともある。出勤が遅れて申し訳ないと思っていたところ、勤務先の事務長が「午前に出勤して、午後から通院したらよいのでは」と提案してくれた。また、「水曜日が受診日なら、出勤日を木曜日に変え

ればよい」と言って、受診日と出勤日を変えてもらった。

山内さんは、患者会などで活動するうちに、患者の立場での講演を頼まれるようになった。講演のときには、「患者とは、病気を持つ生活者なんですよ」と必ず話す。ほとんどの人は、がんにかかったからといって、“専属患者”になれるわけではない。仕事をしなければ、生活費も治療費も払えない。そんな当たり前のことが、

まだまだ多くの人に理解されていない。



ケース Case 事例 19

難病に乳がんを併発し、 大学教員、小規模事業所など 2度の転職を経験

ベーチェット病と乳がんを患いながら、看護系大学の教員として働き、保健師として小規模事業所に転職した石井美智子さんの事例より



石井美智子さん

石井さんは、残業しないことを勤務先と約束しているが、残業が必要になることがある。そんなときには他の日にその分の時間休暇をもらって、身体に負担がかからないようにしている。基本的には出社しているが、仕事内容によって在宅勤務を活用することもある。通勤に片道1時間

15分くらいかかるので、在宅勤務を認めてもらえるのはありがたい。

病を抱えるときできないことは増えたが、変わらずできることもある。また、病に対する偏見で傷つくことがある一方で、やさしさに心が温まる機会が数え切れなくあったという。石井さんは、病を抱える人はいたわりやさしさを他の人に伝えていくことができるのではないかと考えている。



必見 実体験 取材レポート

がんに対する意識と備えに関するアンケート

「がんと共に働く」プロジェクトでは、2018年11月26日から12月2日までの7日間で、日経BPコンサルティングの調査モニターを対象にインターネットにより、「がんに対する意識と備えに関するアンケート調査」を実施しました。その中から、がんにかかった社員が就労を維持する上で注目すべき結果を報告します。

調査1) では、がんにかかったときに受ける医療のイメージについて質問しました。現在、がん医療では入院期間を必要最小限なものにとどめ、外来を通じて進めるように変化しています。しかし、がん

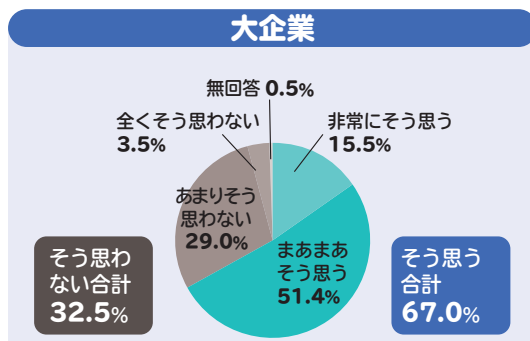
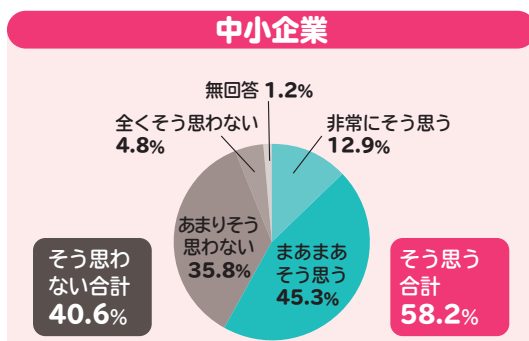
にかかったら長期入院をしなければならないと考える社員は中小企業、大企業を問わず3分の2を占める結果となりました。調査2) では社員ががんにかかった場合の相談先を質問したところ、中小企業社員の61.2%、大企業社員の75.1%が「上司」を挙げました。日ごろからの上司と部下のコミュニケーションの重要性を裏付ける結果です。調査3) では、がんにかかったとしても現在の職場での勤務の継続希望の有無を聞きました。すると中小企業社員71.4%、大企業社員の87.7%が、「今の会社で勤務を継続したい」と回答しています。一方で、がんにかかった場合の

相談窓口を知っているかについて尋ねた調査4) では、中小企業の90.7%、大企業の90.2%が「NO」(知らない)と回答していました。

がんと就労の問題に関する限り、中小企業と大企業との間に大きな違いはありませんでした。いずれの場合も勤務の継続を希望し、相談先は上司です。一方でがん治療に対するイメージは入院主体であるという誤解が根強く、中小企業、大企業を問わず、多くの会社で、相談窓口が社員に周知されていないという課題が明らかになりました。

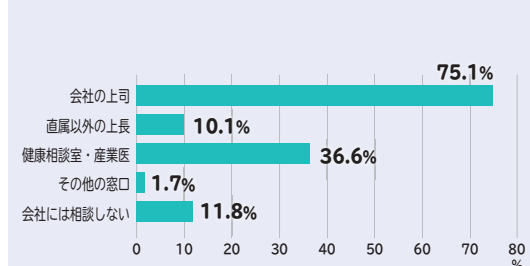
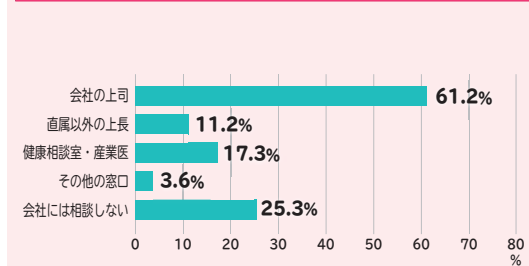
調査 1)

「がんにかかったら、長期入院をしなくてはならない」と考える割合



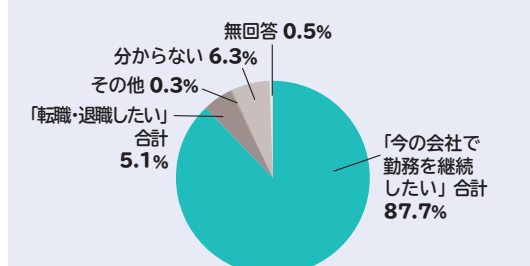
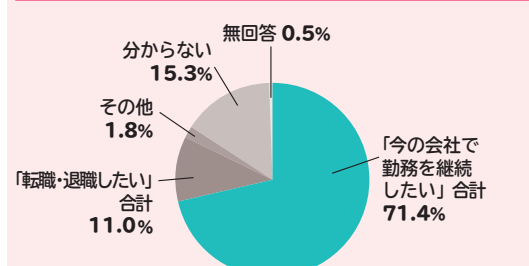
調査 2)

がんにかかった場合の相談先



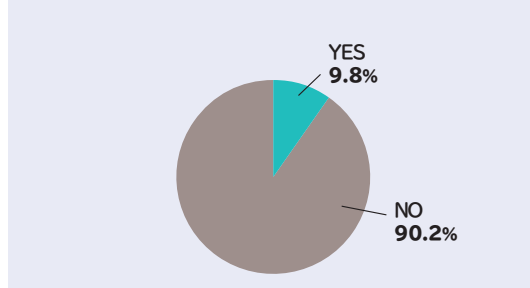
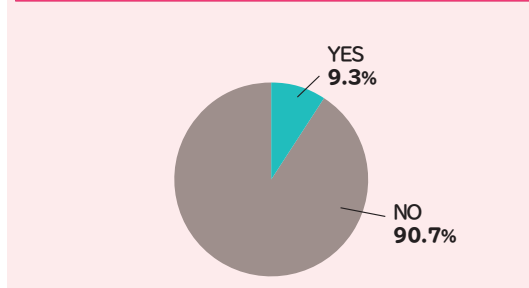
調査 3)

もし今後がんにかかった場合、勤務の継続について



調査 4)

がんなどにかかった場合の相談窓口が社内周知されていて、社員の多くがそれを知っている



【調査対象者】日経BPコンサルティングの調査モニター(有職者) 【有効回答数】299人以下の中小企業社員:419件/300人以上の大企業社員:624件
 【調査期間】2018年11月26日~12月2日 【調査手法】インターネット調査
 【調査企画】「がんと共に働く」プロジェクト 国立がん研究センター/日経BP/日経メディカル開発/日経BPコンサルティング

がんと就労の支援に役立つ情報

国立がん研究センター・ がん対策情報センター関連

がん情報サービス

国立がん研究センターが運営している一般向け情報サイト。「それぞれのが
んの解説」「診断・治療」「生活・療養」「資
料室」など6つのパートで構成されています。「生活・療養」
パート内の「働く世代の方へ」ページにある『がんと仕事の
Q&A』では、がん患者の仕事に関するよくある質問につ
いて、診断から復職まで、復職後の働き方、新しい職
場への応募、お金と健康保険、家事や子育ての5つのカ
テゴリに分けて紹介しています。また、お金と生活の支
援では、生活費などの助成制度や給付などを紹介してい
ます。また、「資料室」では、「**各種がんの冊子**」や「**が
んと仕事の Q&A**」などをダウンロードすることができます。



がん患者の就労継続及び 職場復帰に資する研究

国立がん研究センターがん対策情報
センターが中心となって実施した、厚生
労働省研究班の成果を網羅的に紹介しています。これま
での調査結果などを基に、「**企業のための〈がん就労者〉
支援マニュアル**」「**がんと仕事の Q&A**」「**がん治療と
就労の両立支援度チェックと改善ヒント**」「**嘱託産業医
向けガイドブック**」などをダウンロードすることができ
ます。



厚生労働省関連

治療と仕事の両立支援ナビ

治療と仕事の両立の支援にあたって
の留意事項や準備事項、進め方を案内
するポータルサイトです。両立支援の取
り組み事例、両立支援シンポジウム/セミナーの案内な
どが掲載されています。また、「**会社向け説明資料**」「**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**」などをダウンロードすることができます。



治療と仕事の両立について

厚生労働省の治療と仕事の両立に関
する各種資料をまとめたページ。「**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**」「**勤務状況を主治医に提供する際の様
式例**」「**企業・医療機関連携マニュアル**」「**がんに関する
留意事項**」などをダウンロードすることができます。



長期療養者就職支援事業

がん、肝炎、糖尿病などを理由に長
期療養を余儀なくされた方を対象に、
ハローワークががん診療連携拠点病院
などと連携して行っている就職支援事業を紹介していま
す。事業主向けの「**がん患者等の採用と定着のススメー
長期療養者の雇用に向けてー**」をダウンロードするこ
とができます。



地域のがん相談

がんの相談窓口 「がん相談支援センター」

全国には地域のがん診療の中核とな
る医療機関としてがん診療連携拠点病
院が指定されています。そこに設置されているがんに関
する相談窓口が「がん相談支援センター」です。その病
院に通院していなくても、どなたでも無料で相談を受け
ることが可能です。



産業保健総合支援センター

独立行政法人労働者健康安全機構
では、産業医、産業看護職、衛生管理
者などの産業保健関係者を支援すると
ともに、事業主などに対し職場の健康管理への啓発を行う
ことを目的として、全国47の都道府県に産業保健総合支
援センターを設置しています。地域窓口（地域産業保健
センター）では労働者数50人未満の小規模事業場の事
業者や社員に対して、労働安全衛生法で定めた保健指導
などの産業保健サービスを原則として無料で提供していま
す。



あとがきに代えて

国立がん研究センター がん対策情報センター
がんサバイバーシップ支援部長

高橋 都

国立がん研究センター がん対策情報センターが5年間続けてきた「がんと共に働く」プロジェクトでは、がん治療を受けたご本人と会社関係者の皆様が、両立体験や具体的な対応について実に多くのことを語って下さいました。そこには、工夫や試行錯誤、そして勇気と感謝がありました。この冊子ではそのエッセンスをご紹介しますが、詳細な事例や企業レポートなど、情報が満載のウェブサイトもぜひご覧いただければ幸いです。本プロジェクトの副題は、「知る・伝える・動き出す」。働きやすい職場づくりに向けて、できるところから一步を踏み出しませんか？「がんと共に働く」プロジェクトに参加して下さった全ての皆様に、心から御礼申し上げます。



このガイドブックは〈中小企業編〉です。姉妹編に〈大企業編〉もあります。
どちらも、プロジェクトサイトのTOPページからダウンロードできます。
PDFに掲載しているQRコードをクリックしていただくと、それぞれの紹介サイトを参照いただけます。

がんと共に働くプロジェクト 「アドバイザーボードメンバー」

名前 (敬称略・五十音順)	組織・会社名・所属・役職
伊藤 道博	アフラック生命保険株式会社 人事部 参与
太田 純子	株式会社日立製作所 アプリケーションサービス事業部 事業企画部 部長
金室 麗子	アフラック生命保険株式会社 人事部 健康管理室 産業医
功能 聡子	ARUN 合同会社 代表、がんアライ部共同代表発起人
小島 俊一	元気ファクトリー株式会社 代表取締役
齋藤 朋子	株式会社松下産業 ヒューマンリソースセンター長
櫻井 公恵	株式会社櫻井謙二商店 代表取締役社長
引間 保夫	中外製薬株式会社 カスタマーソリューション部 企画推進グループ グループマネージャー
藤林 哲也	中外製薬株式会社 人事部 人事推進グループ 課長
松下 和正	株式会社松下産業 代表取締役社長
村本 高史	サッポロビール株式会社 人事部 プランニング・ディレクター

経営層ならびに人事・労務ご担当者の皆様へ
がんになっても安心して働ける職場づくりガイドブック
〈中小企業編〉

2019年5月30日発行

発行：国立研究開発法人 国立がん研究センター

編集：日経BP

制作：日経メディカル開発

© 2019 国立研究開発法人 国立がん研究センター

掲載記事の無断転載を禁じます。

事例・インタビューでご登場いただいた皆様の勤務先や所属、企業の概要などは、取材時点のものです。

〒104-0045 東京都中央区築地 5-1-1

国立研究開発法人 国立がん研究センター がん対策情報センター
gan-tomoni@ncc.go.jp

がんと共に働く 
知る・伝える・動きだす

国立研究開発法人 国立がん研究センター

〒104-0045 東京都中央区築地 5-1-1