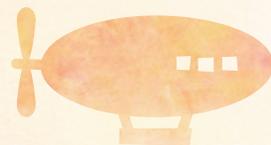


がんになっても働きやすい職場を目指して

治療と仕事の 両立支援ハンドブック

Part 2



横浜市医療局

目次

はじめに	3
第1章 がんに関する基礎知識	4
1. 知っておきたい「がんの知識」	4
2. 働く世代のがん 就労継続とがん治療の今	6
3. 治療と仕事の両立支援を実現するために	10
第2章 がんになり患った社員の就労支援Q&A	14
1. 治療をしながら仕事を続けるために	14
2. 診断直後	16
3. 休職まで	18
4. 休職中	20
5. 復職への準備	22
6. 復職後 治療と仕事の両立のために	24
第3章 治療と仕事の両立支援 実践編	26
1. 事例から学ぶ両立支援プランの書き方ガイド	26
2. 両立支援プラン 書類の記載のポイント	28
3. 今日からできる両立支援のヒント	34
資料編	36
1. 相談窓口	36
2. がんの治療に利用できる制度	38
3. 参考資料	39

はじめに

「がん」は働く世代にとって身近な病気になりつつあります。日本人の2人に1人は一生のうちのがんと診断されると推計される中、1年間にがんと診断された人の約3割は15～64歳の働く世代です。

また、がんの治療についても、通院で行う治療が増え、入院が必要な期間は短くなってきています。がんの種別や治療方針によっては、治療しながら働くことは十分に可能です。そのため、事業所においても治療と仕事の両立のためのサポートが求められるようになっていきます。

さらに、「2018年卒マイナビ大学生就職意識調査」によれば、大学生の就職観の1位は「楽しく働きたい」に次いで「個人の生活と仕事を両立させたい」が2位となり、特に理系女子では「楽しく働きたい」を抜いて1位になっています。「ワーク・ライフ・バランス」という言葉の浸透に伴い、仕事と私生活の両立が若い世代でも重視されるようになってきていると考えられます。がん治療と仕事の両立支援に取り組んでいることは、事業所の強みであり、企業価値の向上にもつながるといえます。

このハンドブックでは、がんになった従業員へのサポートに役立つ知識や情報を、Q&Aや想定事例を用いて具体的に活用できるよう紹介しています。

サポートは、休暇等の新たな制度を用意するのではなく既存の制度を活用し、コミュニケーションを円滑にすることで対処できることが多くあります。

状況によってできるサポートは異なりますが、各事業所において考える際に参考としてご覧ください。

1 知っておきたい「がんの知識」

■ 日本人の2人に1人が「がん」になる時代

がんは、今や国民病ともいわれる病気です。現在、日本人の2人に1人が一生のうち何らかのがんにかかるといわれています。一方、国立がん研究センターがん情報サービス「がん登録・統計」によれば、平成18年から平成20年にがんと診断された人の5年生存率は男女計で62.1%（男性59.1%、女性66.0%）となっています。がんは決して特別なものではなく身近な病気です。だからこそ、正しく理解をすることが大切です。

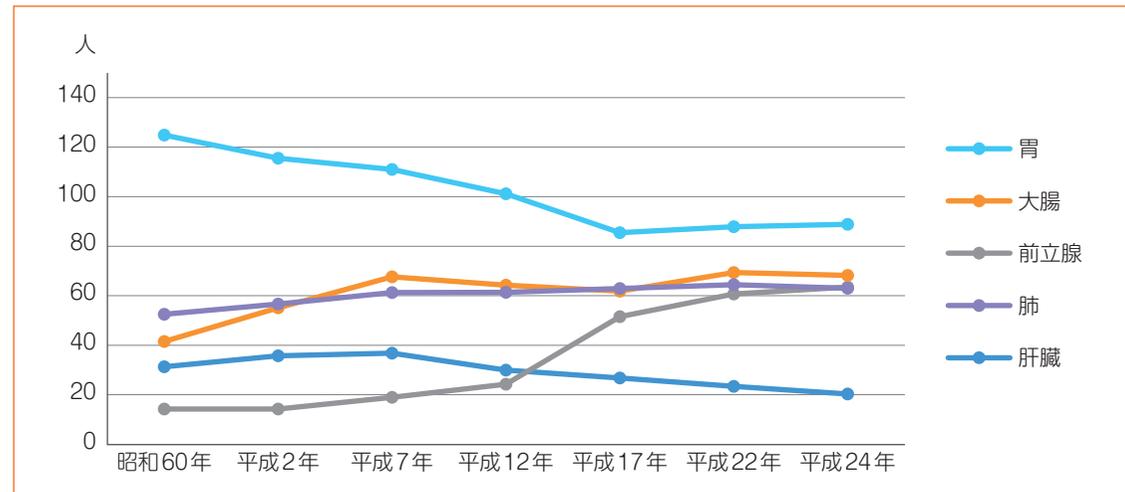
■ 「がん」ができるしくみ

私たちの体は、約37兆個もの細胞できているといわれています。細胞は、古くなると新しいものに置き換わりますが、遺伝子異常など何らかの原因でコピーミスが起きてしまうことがあります。それが、がん細胞です。通常、がん細胞は体の中で修復されるのですが、時にうまく修復されず、がん細胞が生き残ってしまうことがあります。がん細胞は長い年月をかけて増殖し、血液やリンパ液の流れに乗って体のあちこちに広がってしまうのです。

■ 日本人に多い「がん」

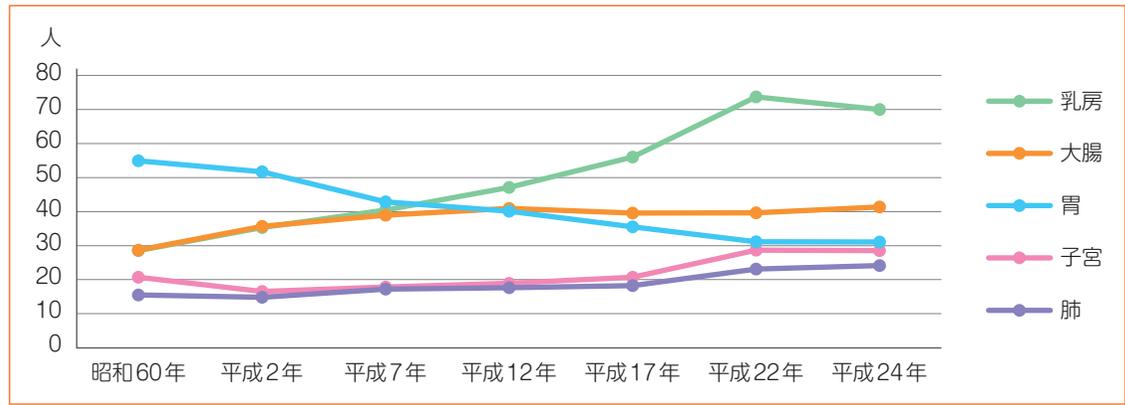
近年、食生活や生活習慣などの変化で、大腸がんや乳がんなど、欧米に多かったがんの割合が増えてきました。

図1. 男性に多いがん 罹患率の推移 (人口10万人対)



出典:国立がん研究センターがん情報サービス「がん登録・統計」 高精度地域がん登録のがん罹患データ(昭和60年~平成24年)

図2. 女性に多いがん 罹患率の推移 (人口10万人対)



出典:国立がん研究センターがん情報サービス「がん登録・統計」 高精度地域がん登録のがん罹患データ(昭和60年~平成24年)

■ 日本人におけるがんの要因と予防

がんの主な要因としては、喫煙・受動喫煙、飲酒、感染(ウイルス)などが挙げられます。予防のためには、「喫煙・飲酒を控える」「バランスの良い食事や適度な運動をする」「体重に気を付ける」などの普段からの生活習慣に気を付けることがとても大切です。

表1. がんの罹患リスクを確実に上昇させる主な要因

がんの主な要因	罹患リスクの上昇が確実ながん
能動喫煙	全がん、食道がん、肺がん、胃がん、膵がん、子宮頸がん、肝がん、頭頸部がん、膀胱がん
受動喫煙	肺がん
飲酒	全がん、肝がん、大腸がん、食道がん
感染	B型・C型肝炎ウイルス 肝がん ヘリコバクター・ピロリ菌 胃がん ヒトパピローマウイルス (HPV) 子宮頸がん

出典:国立がん研究センターによる「科学的根拠に基づく発がん性・がん予防効果の評価とがん予防ガイドライン提言に関する研究」HPより http://epi.ncc.go.jp/can_prev/

■ がん検診で早期発見を

免疫細胞の修復をくぐり抜けたがん細胞が、1cmの大きさになるまでに約10年かかるといわれています。しかし、1cmから2cmになるには約2年。増殖スピードはどんどん速くなるため、がんは早期のうちに見つけ、治療することが重要です。

国で定められているがん検診には、胃(50歳以上)、子宮頸部(20歳以上)、乳房(40歳以上)、肺(40歳以上)、大腸(40歳以上)があります。早期発見・早期治療のために、会社やお住まいの自治体などで実施しているがん検診を受診しましょう。

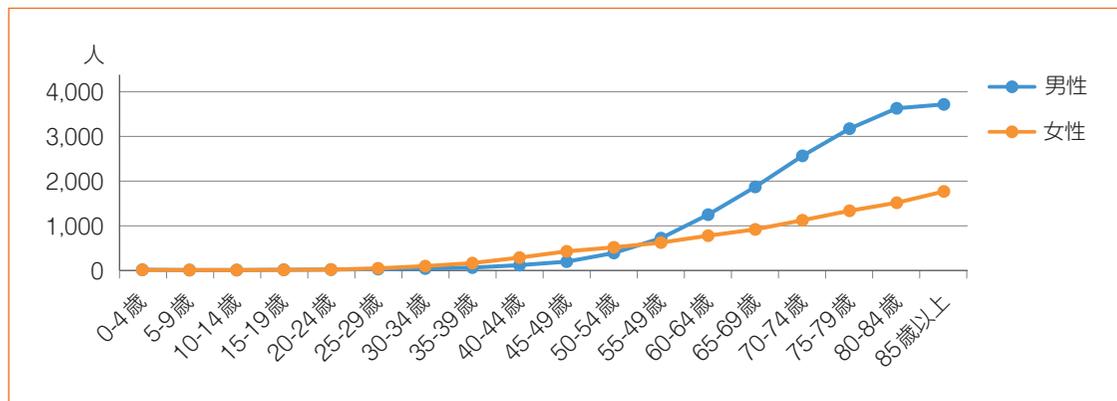
2 働く世代のがん 就労継続とがん治療の今

働く世代におけるがんり患の状況

国立がん研究センターがん対策情報センターの統計によると、平成26年に診断された全り患者約88万人のうち、15～64歳は約24万人で全体の約3割を占めています。

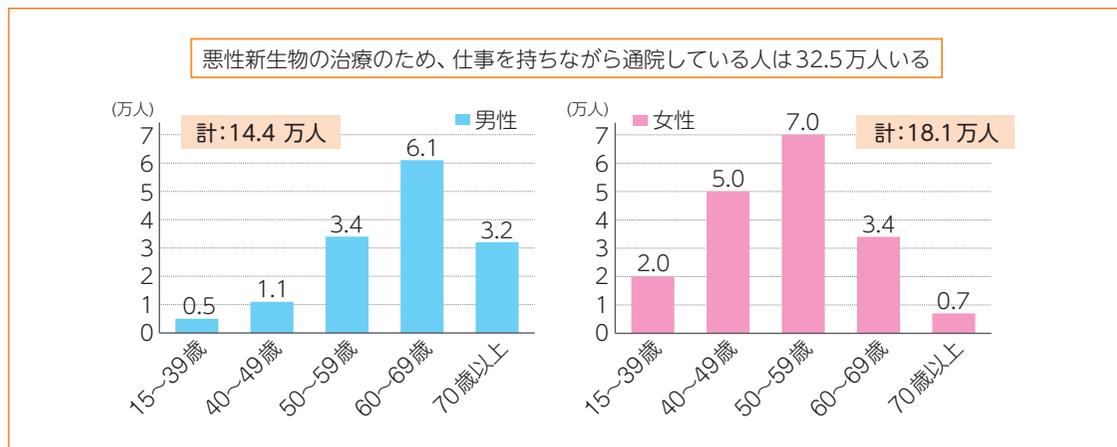
また、厚生労働省の「国民生活基礎調査」(平成22年)によると、現在、仕事をしながら治療のため通院しているがん患者は男性14.4万人、女性18.1万人で計32.5万人。男性は50代～60代、女性は40代～50代で多くっており、女性のほうが患者数が多く、年齢層も若い結果になっています。

図3. 性・年齢階級別がんり患率グラフ(全部位・人口10万人対、平成26年)



出典:国立がん研究センターがん情報サービス「がん登録・統計」地域がん登録全国推計によるがん罹患データ

図4. 仕事をしながら悪性新生物で通院している人



※仕事をもっているとは、調査月に収入を伴う仕事を少しでもしたことをいい、被雇用者のほか、自営業主、家族従事者等を含む。

出典: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

治療と仕事の両立の現状と課題

横浜市の調査では、治療と仕事を両立する上で困難であったこととして、治療費が高いことや収入の減少に伴う「経済的な問題」、体調や治療の状況に応じた柔軟な勤務が難しいといった「働き方の問題」にあたるものが上位5位までを占めました。

表2. 治療と仕事を両立する上で困難であったこと(上位5つまで)

治療費が高い、治療費がいつ頃、いくらかかるか見通しが立たない	22.4%	→ 経済的な問題
働き方を変えたり休職することで収入が減少する	21.4%	
体調や症状・障害に応じた仕事内容の調整ができない	15.2%	→ 働き方の問題
体調や治療の状況に応じた柔軟な勤務ができない	14.6%	
治療・経過観察・通院目的の休暇・休業が取りづらい	14.2%	

出典:平成28年度 横浜市がん患者の就労等に関する調査報告書

がんの主な治療について

がんの治療は、がんの種類や進行度に応じて「手術」「薬物療法」「放射線療法」を単独、あるいは組み合わせて進めていきます。

図5. がん治療の3つの柱

① 手術

外科的ながん(腫瘍)を切除する治療です。手術するかどうかは、がんの種類や部位、ステージなどによっても異なりますが、現在では内視鏡外科手術やロボット支援手術など、身体への負担が少ない手法もあります。

② 薬物療法

抗がん剤、分子標的治療薬、ホルモン剤などの薬物を用いて行う全身療法です。抗がん剤には、飲み薬(経口剤)や注射(点滴など)があります。入院する場合もありますが、ほとんどの場合は1週間に1度、2週間に1度などの割合で定期的に通院して行きます。

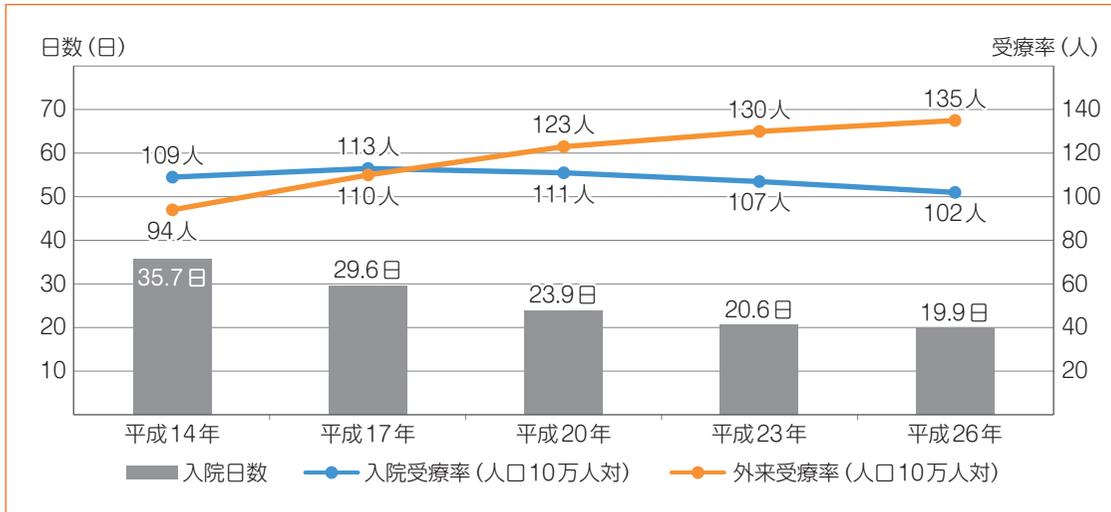
③ 放射線治療

放射線を用いる局所的な治療です。部位や治療方法などによっても異なりますが、一定期間、ほぼ毎日通院する必要があります。

■ 外来中心へ移行するがん治療

がんの治療には長期間の入院が必要というイメージがありますが、入院期間は短くなっています。退院した後も進行度などによって、通院しながら化学療法や放射線治療を行う場合がありますが、外来で行われることがほとんどです。入院日数が短くなった分、早く職場へ復帰できる可能性はありますが、退院と同時に身体が元通りになるわけではなく、通院しながらの治療や経過観察（一般的には5年程度）が必要な場合もあるでしょう。また、治療が終了しても、再発の不安がゼロになるわけではありません。がんは、「焦らず、長く付き合っていく病気」なのです。

図6. がん治療の入院・外来の推移



出典:厚生労働省「平成26年(2014)患者調査」より

■ 副作用について

がん治療の薬物療法(抗がん剤やホルモン剤など)は、がん細胞の増殖や成長の抑制及び転移や再発の予防をはじめ、体のあちこちに潜んでいるかもしれない小さながんを治療するなどの全身療法として用いられます。しかし、薬物療法による治療は、がん細胞だけでなく、正常な細胞にまで影響を及ぼしてしまうため副作用が起こります。

副作用の起こり方は使用する薬剤や個人の体質などによって差がありますが、一般的には「吐き気」「倦怠感」「脱毛」「免疫力低下」「しびれ」などがあります。いつ、どんな副作用が起こるかは、ある程度予想することが可能です。また、大腸がんなどの手術による排せつ機能障害など、外見からでは分からない症状や後遺症もあります。

こうした副作用に関しては、つらい症状を薬で抑え、生活上の工夫で症状を軽くすることができる場合もあります(緩和ケア)。予想される副作用をあらかじめ主治医から聞き、対処法などを相談しておきましょう。

表3. 抗がん剤治療による主な副作用の発現時期

投与日	副作用
2～7日	アレルギー反応、吐き気・嘔吐(おうと)、血管痛、発熱、血圧低下
7～14日	疲れやすい、だるい、食欲不振、吐き気・嘔吐、下痢
14～28日	口内炎、下痢、食欲不振、胃もたれ、骨髄機能の抑制(白血球減少・血小板減少)
28～56日	脱毛、皮膚の角化やしみ、手足のしびれ、膀胱炎、骨髄機能の抑制(貧血)

出典:国立がん研究センターがん情報サービス

■ がんり患による心への影響

心への影響としては、病気の告知に伴う精神的なストレスのほか、治療が進む中で感じる将来への不安、再発の不安、またホルモン療法の副作用などにより一時的にうつなどメンタルヘルスに影響がある場合があります。治療が終了しても精神的な負担が解消されとはかぎりません。がんになり患する前のように働くことができないことも大きなストレスになっている場合があります。

コラム 緩和ケアは治療の初期から

緩和ケアというと、病状が進行した時に受けるものというイメージがありますが、緩和ケアの本来の目的は、時期にかかわらず患者さんの体と心の痛みやつらさを和らげることです。がんと診断された直後は、不安で仕方がない、気持ちが落ち込む、夜も眠れない、食欲がない、痛みが辛い、などの心の「つらさ」、そして治療が進むと、体の痛みや吐き気など身体の「つらさ」が加わります。こうした「つらさ」は薬でコントロールできることもありますので、「つらいのは仕方のないこと」と我慢せず、主治医や看護師、がん相談支援センターに緩和ケアについて相談してみましょう。



3 治療と仕事の両立支援を実現するために

(平成28年度 横浜市がん患者の就労等に関する調査報告書を中心に)

■ 治療と仕事の両立支援は企業経営の重要課題

少子高齢化により働く世代の人口減少が見込まれる中、個々の企業においては定年の延長などの対策を行うなど、限られた人材を活用し、生産性を向上させることが重要な課題となっています。

(1) 治療と仕事の両立支援を推進する経営側の視点

健康経営

社員の健康を重要な経営課題として捉え、体力増進、ワーク・ライフ・バランス推進、食事・生活習慣改善、禁煙推進、疾病予防・早期発見、メンタルヘルスなどに戦略的に取り組むことにより、企業の持続的な成長につながります。(引用:特定非営利活動法人健康経営研究会)

リスクマネジメント

病気によって社員が退職することは、人材育成のためのコストや労力ばかりでなく、その社員の経験やノウハウを失うことになり、企業にとっても大きな損失になります。長期休職や働き方に制限が生じた場合でも、事業継続できるよう備える視点が重要です。

(2) 企業が治療と仕事の両立支援に取り組むことによるメリット

- 継続的な人材の確保
- 社員の安心感やモチベーションの向上による人材の定着
- 生産性の向上
- 健康経営の実現
- 多様な人材の活用による組織や事業の活性化
- 組織としての社会的責任の実現
- 社員のワーク・ライフ・バランスの実現 など

参考 横浜市の認証制度

- 横浜健康経営認証 (<http://www.city.yokohama.lg.jp/kenko/wls/page01.html>)
- よこはまグッドバランス賞 (<http://www.city.yokohama.lg.jp/seisaku/danjo/hyoshou/>)

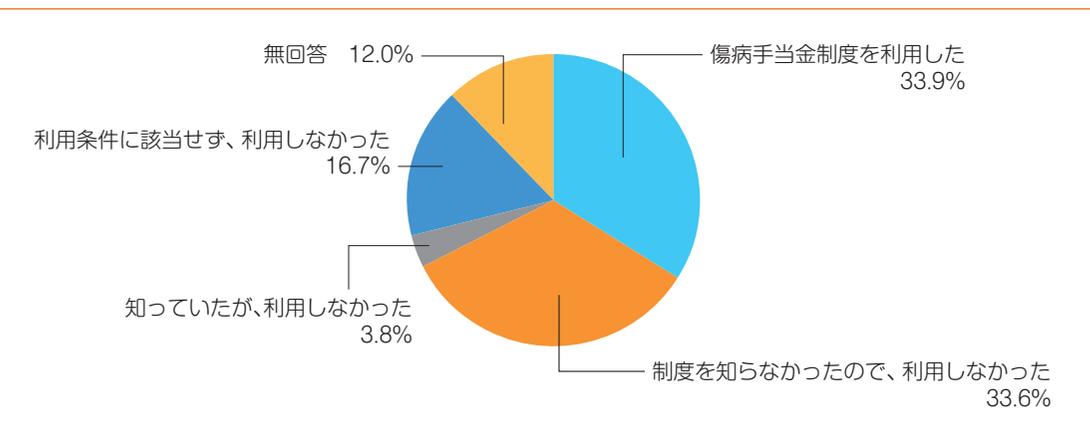


■ がんと診断された社員の状況

横浜市が企業向けに行った調査によると、過去3年間(平成25年～)のうち、がんと診断された社員がいた会社は43%でした。そのうち、1か月以上連続して休職休養した社員がいた会社は73.3%でした。その社員の復職状況は、「復職する場合は多い」が57.3%でした。一方、「復職後退職することが多い」および「復職することなく退職する場合」を合わせ退職に至ったと回答した割合は18.9%でした。今後は復職後も働きやすい職場や組織づくりをしていく必要があるといえるでしょう。

また、がん患者向けの調査で傷病手当金制度の利用について質問したところ、制度を利用した人は約3割。「知らなかったので利用しなかった」という人とほぼ同程度でした。傷病手当金制度は、治療による収入減少の一部を支えながら仕事を休むことができる制度です。会社側は、受給できる可能性がある社員に対して情報提供をすることが大切です。

図7. 傷病手当金の利用状況



出典:平成28年度 横浜市がん患者の就労等に関する調査報告書



コラム

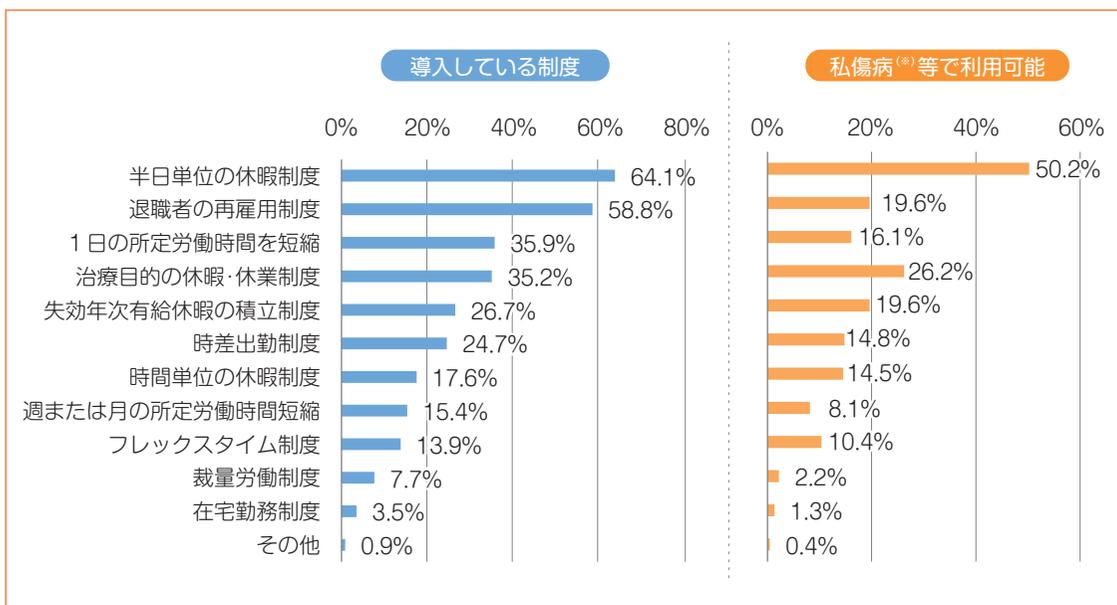
知っていますか? 傷病手当金制度

病気やケガで会社を休むことによって、給与が減額されたり、無給になった時の生活保障として、健康保険などには傷病手当金という制度があります。傷病手当金は、病気やケガにより会社を休んで療養した会社員本人が受給することができ、その金額は給与のおおよそ3分の2、1つの傷病につき最長1年6か月の期間支給されます。経済的な不安がある場合は、人事労務担当者や加入している健康保険組合などに相談してみましょう。

■ 柔軟な働き方を実現する制度の整備と運用方法

がんは治療や経過観察の期間が長期になることがあります。通院時間を確保し、体調に合わせて勤務できるように、時間単位・半日単位の休暇制度、短時間勤務制度、フレックスタイム制度などの柔軟な働き方を選択できるように制度の整備が望まれます。

図8. 制度の導入状況・利用状況（正社員）



※私傷病：社員の業務外でのケガや病気を意味します。

出典：平成28年度 横浜市がん患者の就労等に関する調査報告書

■ 困った時の相談先

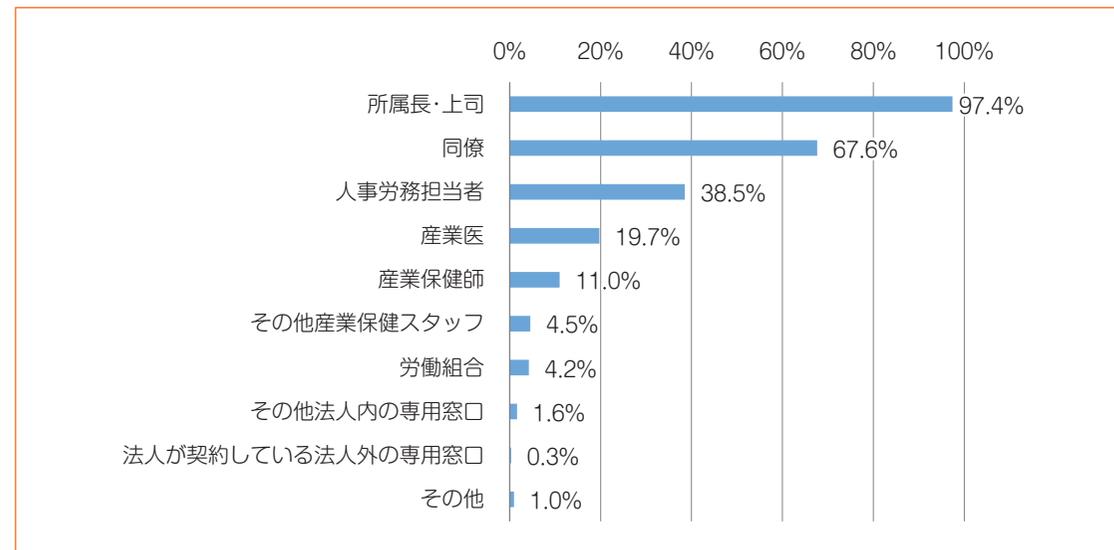
がん患者向けの同調査では、がんになり患したことを職場に「報告もしくは相談した」と答えた方は84.4%で、報告・相談相手として多い順に「所属長・上司」「同僚」「人事労務担当者」でした。

がんになり患した社員からの相談を受けた上司は、社内の担当部署や相談窓口連携を取ったり、現場において必要な就業上の措置を取るなどのマネジメントが期待されます。また、会社としては、担当部署・担当者を設置し、相談窓口を明確にするなどの環境整備が望まれます。

産業医などの産業保健スタッフがいる場合は、病状や仕事について専門的な指示を仰ぎましょう。社内に産業保健スタッフがない場合は、社外のサポートをうまく活用していく方法もあります。病状については本人を通して主治医に、社員の支援の仕方や制度等については地域産業保健センターに、一般的ながんの情報であればがん診療連携拠点病院等のがん相談支援センターへ相談しましょう。

P36に市内のがん相談支援センターを掲載しています。

図9. 報告・相談した相手



出典：平成28年度 横浜市がん患者の就労等に関する調査報告書

■ 治療と仕事の両立支援を円滑に進めるために

病気による休暇や勤務に関する制度を利用しやすい風土づくりが必要です。制度についての社内研修を実施したり、治療と仕事を両立させた事例紹介などから始めていきましょう。人事労務担当者や上司は、健康情報などの個人情報の取り扱いに注意が求められます。病気や治療の状況などの情報開示については、必ず本人の意向を確認しましょう。また、がんになり患した社員をサポートする上司や同僚に対する支援も必要です。



コラム

神奈川産業保健総合支援センターの役割

神奈川産業保健総合支援センターでは、治療と仕事の両立支援に関する相談のほか、専門スタッフが事業所を訪問して、両立支援のための体制整備、事業所内の意識啓発、“がん”と診断された労働者の両立支援プランや職場復帰支援プランの作成を助言・支援しています。

また、地域産業保健センターでは労働者数50人未満の事業所へ、登録産業医等による労働者の健康相談や保健指導等の法定産業保健サービスを無料で提供しています。

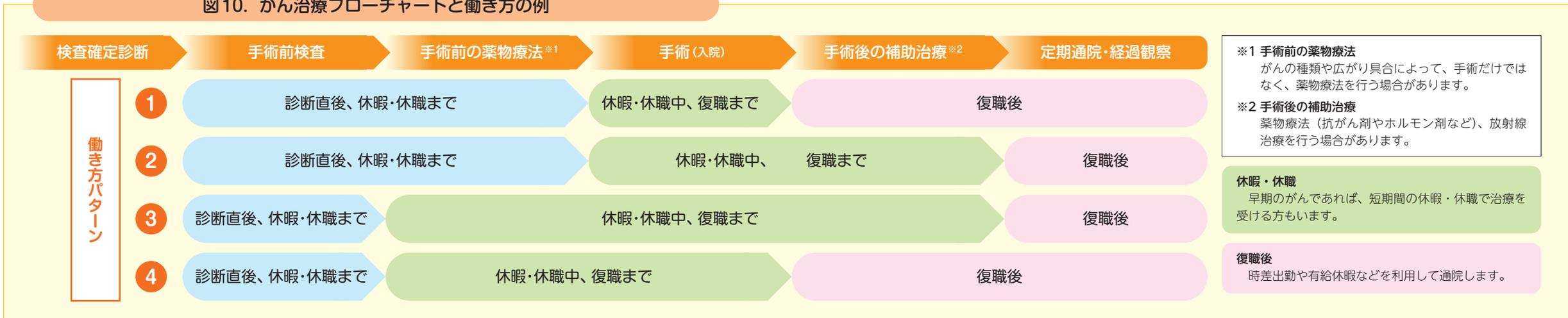
P37に神奈川産業保健総合支援センター・市内の地域産業保健センターを掲載しています。

1 治療をしながら仕事を続けるために

■ がん治療の流れ

「いつ、どんな治療を行うのか?」という基本的な治療の流れを確認しておきましょう。

図10. がん治療フローチャートと働き方の例



■ 治療と仕事の両立を成功させる支援

治療が進む中、周囲からはどのようなサポート・配慮が必要なのでしょうか。

また、がんと診断された社員は何をしておけばよいのでしょうか。

下の図で確認しておきましょう。

図11. 両立支援早見表



2 診断直後

企業

Q 社員ががんと診断されました。まず、最初にすべきことは何でしょうか？

A まずは、情報整理と利用できる制度の情報提供から始めましょう。

治療に関する情報整理

がんと診断された社員は、大きなショックとストレスから冷静な判断が難しい場合があります。まずは、お互いの信頼関係を築くことから始めましょう。そして、本人が的確な判断を冷静に行えるようにサポートしていくことが重要です。

社員の病状や今後の治療について

- 現在の病状と心身の状態
- 当面の治療スケジュール
- 入院の必要性和療養期間
- 緊急連絡先、療養中の所在 など

必要に応じて産業保健スタッフとも連携し、専門的な指示を仰ぐことも大切です。

公的な制度、社内制度に関する情報提供

利用できる健康保険などの公的な制度や社内制度の案内をしましょう。がんと診断された社員から問合せがあった場合には、利用の可否や書類のフォーマット、申請手続きなどについても具体的に案内することを心がけましょう。

表4. 治療の際に利用できる公的な制度、社内制度の例

健康保険などの公的な制度	利用可能な社内制度	
	休暇制度	勤務形態など
傷病手当金制度 高額療養費制度 高額療養費の限度額適用認定証 確定申告による医療費控除 など	年次有給休暇 私傷病休暇制度 積立休暇 永年勤続のリフレッシュ休暇 など	短時間勤務制度 フレックスタイム制度 在宅勤務制度 休憩室や医務室の利用 など

社会環境に関すること

家族の理解や意見、経済的な支援の有無、患者会などの支援団体の活用の有無、病院・勤務先・自宅の移動時間なども環境的な要因として確認しておくようにしましょう。

本人

Q がんと診断されました。まず、何をすればよいのでしょうか？

A 即断即決は禁物。治療と仕事に関する情報整理を心がけましょう。

まずは情報を整理するところから

がんと診断された直後は、大きなショックと混乱で不安ばかりが先に立ってしまいがちです。大切なことは「落ち着くこと」。治療と仕事に関する情報を整理することから始めましょう。

主治医への確認

1. 治療中も働くことはできますか？
2. 今まで通り働くことはできるでしょうか？
3. 仕事の上で、何かしてはいけないこと（制限事項）はありますか？
4. 治療に伴う副作用には、どのように対処すれば良いのでしょうか？
5. 他の治療法はありますか？

自分自身への問いかけ

1. 今後の治療は仕事のスケジュールに影響を与えるか？
2. 働き方を柔軟に変更できるか？ 社内にそのような働き方をしている人はいるか？
3. 仕事内容・仕事量・仕事のペース配分などを見直す必要はあるか？
4. 働く権利・休む権利（就業規則）は確認したか？
5. 自分自身にとって仕事はどのくらい大切なのか？
〈プラスαで考えておきたいこと〉
 - 治療中も働き続けたいか？
 - 仕事をやめたら経済的にどうなるか？
 - 仕事をやめたら社会保障制度はどのように変わるか？

会社への確認

1. 私傷病休暇制度はありますか？
2. 短時間勤務制度やフレックスタイム制度などはありますか？
3. 正社員からパートタイムなどへの働き方の（一時的な）変更は可能ですか？
4. 在宅勤務は認められますか？
5. 休憩室や医務室などは利用できますか？

3 休職まで

企業

Q 治療のために休職する社員がいます。提供すべき情報は何か？

A 治療前に就業規則の再確認と休職制度に関する情報提供を。

■ 治療に利用可能な社内制度についての情報提供

治療・療養のために安心して制度を利用できるように、休職に関する説明は人事労務担当者が休職前に行うようにしましょう。また、有給休暇や積立休暇の残日数、半日休暇や時間単位の有給休暇の年間取得限度日数、休暇・休職中の給与支給の有無などの社内制度や本人の利用状況について書かれた資料を用意しておく、お互いが確認し合えるので便利です。

■ 公的な制度に関する情報提供

治療のために休職制度の利用を考えている場合は、休職中の経済的な助成として傷病手当金制度の案内が有効です。申請方法などについても説明を行い、申請手続きがスムーズにいくようにサポートを心がけましょう。

※P16「表4. 治療の際に利用できる公的な制度、社内制度の例」を参照

■ 業務体制全般の見直し

治療に関して整理した情報を踏まえ、がんりに患した社員に対して必要な配慮を考えていきましょう。当人は、不安や焦りから仕事への価値観が変化することもあります。何よりも、働くことに関して即断即決で重要な決断をしないように、仕事への希望や思いについて十分に話を聞くことが大切です。同時に、職場でサポートする側の体制についても配慮が必要です。

- 配慮すべき具体的な事柄や希望とおおよその期間（例：立ち仕事は半年程度避ける など）
- 仕事に関する社員本人の希望
- 業務に対するチーム体制の見直し（業務の再配分など）
- 検査や治療への通院時間の確保（頻度、時間帯を確認しておく）

本人

Q 治療について主治医に確認しておくことは何ですか？

A 治療の見通しを確認しましょう。

■ 主治医と職場の情報を共有しましょう

これから行う治療（手術、薬物療法、放射線治療など）について、あらかじめ確認しておきましょう。治療と仕事を両立したいと考えているなら、自分自身の治療に対する希望や働くことへの思いを主治医へ伝えておくと、勤務先・病院・自分自身の三者間で治療計画や働き方に関する情報を共有する仕組みを利用することができます。三者間での情報共有のための書式がそろっていますので、詳しくは「治療と仕事の両立支援ナビ」ホームページをご覧ください。

URL▶ <https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp/>

■ 診断書を書いてもらう場合

診断書などの職場への提出書類に関しては、実際の業務や通勤に影響を及ぼす可能性があることを具体的に記載してもらうことが大切です。この時、「〇〇すべき」などの断定的な記載より、「〇〇が望ましい」というように表現にも配慮してもらいましょう。

診断書の提出が必要無い場合も、「治療の状況や就業継続の可否等について主治医の意見を求める際の様式例（診断書と兼用）」を参考に、就労の可否や配慮すべき事項などを主治医に確認するようにしましょう。

URL▶ <http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyouku/0000198517.pdf>

■ 治療のために利用できる制度を確認しましょう

治療をしながら仕事を続ける上で、欠かせない情報が働くことを支える「制度」です。健康保険の加入状況や会社の社内制度について、あらかじめ確認しておきましょう。

傷病手当金などの公的な制度についての相談は、各医療機関の相談窓口や、がん診療連携拠点病院等のがん相談支援センターでも受け付けています。困ったことがあったら、遠慮せず相談してみましょう。

※P16「表4. 治療の際に利用できる公的な制度、社内制度の例」を参照



4 休職中

企業

Q 休職する社員へのサポートはどのようにしたら良いのでしょうか？

A 休職の期間や連絡方法を確認しましょう。

社員本人への定期的な連絡

社員本人との連絡方法を決めておくことも重要な支援のひとつになります。人事労務担当者は、給与明細や事務手続きのために定期的な書類の郵送、メールの送信など連絡を取り合う機会があります。そんな時、社内の情報を一言添えたり、体調を気遣うメッセージなどを入れておくと、休職中の社員も会社に対する思いや復職への意思が強くなります。「応援したい、待っています」という気持ちを伝えることが復職へのモチベーションにもつながります。

人事労務担当者、上司、産業医などの産業保健スタッフは、必要に応じて連絡を取り合えるようにしておきましょう。なお、主治医と連絡を取る必要がある場合には、必ず社員本人の同意を得た上で行いましょう。

職場内での業務量調整

長期の休職者が出た場合、業務過多になる社員が出てくる可能性があります。上司は、他の社員の業務量に注意し、業務過多が予想される場合は作業の再配分や代替要員の確保などの措置を取ることが望ましいといえます。業務過多の状況は、影響を受けている社員の健康障害へのリスク、職場環境の悪化に繋がる場合があります。社員の頑張りを認めつつ、定期的にヒアリングするなどして業務の状態を把握することも必要です。職場の中で必要な情報を共有し、可能な範囲で先の見通しを示していくことも上司の重要な役割といえるでしょう。

3 ヒント：安全配慮義務について

企業には労働安全衛生法の定めなどにより、労働者の生命・身体が業務上の危険から守られるよう配慮しなければならないという義務があります。

社員の心身の健康を害することを会社が予測できた可能性（予見可能性）があり、それを会社として回避する手段があったにもかかわらず（結果回避可能性）、手段を講じなかった場合に、安全（健康）配慮義務違反となります。

職場内での業務量調整なども、企業における健康診断などと同様に安全配慮義務の一環といえるでしょう。

本人

Q 休職することになりました。休んでいる間もできることはありますか？

A 治療の状況や見通しを定期的に報告しましょう。

ちょっとしたコミュニケーションを大切に

休職中は定期的に給与明細などの書類が会社から届きます。それに対する書類の返信など、会社とのやりとりが生じることでしょう。この時に大切なのは、会社とのコミュニケーション（報告）です。付箋でもメールでも構いません。休職中は、会社と定期的に連絡を取り合うことが大切です。こうしたちょっとしたコミュニケーションにより職場からの理解を得ることが、復職後、働きやすい環境へとつながっていくのです。

大切なのは、自分に合ったやり方で、会社との接点を保っておくことです。「働くこと」に向けてまだ心が不安定なときは、報告期間を調整しながら自分に合ったペースでコミュニケーションをとることをお願いするのもひとつの方法です。

最近はSNSやブログを利用して日々の体調や生活が意図せず伝わる場合があります。「休職中」ということをわきまえて、書き込む内容にはくれぐれも注意しましょう。

メールでのコミュニケーションの例

人事部 *****様

ご無沙汰しております。

本日明細書を受け取りました。ありがとうございました。

保険料の振り込みについてですが、〇月〇日付けで××銀行からご指定の銀行口座に振り込みをしましたのでご確認願います。

みなさんはお変わりありませんか。

私のほうは、抗がん剤治療が折り返しを迎え、少しずつ副作用との付き合い方も分かってきたところです。

これから徐々に復帰へ向けて、心身の調子を整えていきたいと思えます。

次回、来月もよろしくお願いたします。

〇〇部〇〇課 〇〇〇〇

まずはお礼で感謝の意を

今の状況と見通しを

自分の意志を

5 復職への準備

企業

Q 休職していた社員が復職を希望しています。どう対応すべきでしょうか？

A 復職可能かどうかの判断と時期を考えましょう。

■ 復職可否の判断

復職できるかどうかの判断は社員本人の希望、主治医の判断、会社や職場としての考え方など、様々な意見から総合的に判断することが大切です。状況によって診断書を提出してもらい、産業医などの産業保健スタッフと連携し、社員本人を含めて復職の検討を行いましょう（最終的な復職可能の判断は会社が行います。）。仕事をするために最低限の生活習慣が確立されていることが最も重要な判定基準になります。日記などに日常生活や体調を記録してもらうなど、復職に向けた準備を行ってもらいましょう。

■ 守秘義務を守る

病気に関する健康情報の個人情報を得た場合は、社員本人の同意を得た上で慎重に取り扱う必要があります。知らないうちに噂や情報が広がるのは、本人との信頼関係を大きく損ねることになります。守秘義務を守る旨を本人にも伝えておきましょう。

■ 情報開示の範囲と内容

短時間勤務や業務内容の変更など、職場に配慮を求める場合は治療に関する情報開示も必要になります。また、仕事の関係者に病気のことや治療に関する一定の情報を共有する必要があります。誰にどこまで情報を開示するかは社員本人の意向を第一に尊重しましょう。

💡 ヒント：治療と職業生活の両立について

厚生労働省では、「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」として、がんや脳卒中などの疾病を抱える方々に対して、会社が適切な就業上の措置や治療に対する配慮を行い、治療と仕事の両立を支援するための会社における取組などをガイドラインにまとめています。会社として治療と仕事の両立支援に取り組む際の参考にしてください。

なお、P28以降の両立支援プラン様式も同ガイドラインに記載されています。



本人

Q 復職に向けて、どんな準備が必要でしょうか？

A 主治医と相談しながら、復職後の働き方の見通しを立てましょう。

■ 復職の意思を主治医へ伝えましょう

主治医に、治療に対してどのような意思や意向があるか、職場に復職支援プログラムが整っている場合は、診断書などの提出を復職時に求められることがあります。どんな書類が必要か、休職中に人事労務担当者へ確認しておきましょう。

復職のタイミングについて確認しておきましょう

- いつから勤務を開始できますか？
- どのような働き方が望ましいですか？（短時間勤務から開始、残業は〇か月は控えることが望ましい など）
- 制限事項（やってはいけないこと）、配慮が必要なことはありますか？
- 復職に際して注意すべき点はありますか？
- 徐々に業務量を増やしていくとすれば、その基準となる時期はありますか？

■ 復職に向けて生活習慣を整える

身体と心が落ち着いてきたら、生活習慣を整えてみることから始めてみましょう。その準備として、生活日記をつけることをおすすめします。自分なりの書き方で、以下の点が達成できているかを確認してみましょう。

- 1 出勤することを想定した時間に、きちんと起きられましたか？
- 2 出勤している時間帯にいつも通りの生活ができていましたか？
- 3 体の疲れ具合はどのくらいでしたか？心は疲れていませんか？

それ以外にも、電車やバス、マイカーなどの通勤手段、仕事を想定して無理はないかなどを確認しておきましょう。

生活日記の一例

	〇月〇日	〇月〇日	〇月〇日	〇月〇日
5:00				
6:00				
7:00	起床			
8:00	朝食			
9:00	模擬出勤			
10:00				
11:00				
12:00	昼食			
13:00				
14:00				
15:00	早めに帰宅			
16:00				
17:00				
18:00				
19:00	夕食			
20:00				
21:00	入浴			
22:00				
23:00	就寝			
達成感	😊😊😊			
楽しさ	😊😊😊			
疲労感	😞😞😞			
メモ	模擬出勤で復職の準備を始めた初日なので、少し疲れた。体力をつけよう。			

1日の行動を時間ごとに記録

その日の「達成感」「楽しさ」「疲労感」を感じたままに記録

その日気がついたことを記録

引用：一般社団法人CSRプロジェクト「がん経験者の就労相談に関わる人のスキルアップマニュアル」より

6 復職後 治療と仕事の両立のために

企業

Q 「働き続けたい」という社員の思いにどう対処すべきでしょうか？

A 「元通り」ではなく、「新たな働き方」を一緒に見つけていきましょう。

■ 配慮事項の確認と配慮の実行

復職したからといって、治療が終わったわけではありません。復職後も定期的な通院を行い、治療の継続が必要な場合があります。復職した社員に今後の治療計画について確認し、通院の必要があれば通院時間を確保できるように配慮を心がけましょう。

ちょっとした配慮が大きな制度改正よりも就労継続には効果的な場合があります。

■ 柔軟な働き方

復職後、安定して働くために、体調や状況に応じて働き方を柔軟に変更する可能性があることを考慮しておきましょう。治療と仕事の両立は、社員本人に働きたいという意思があることと周囲の協力、上司の支えが成功のカギです。

職場復帰後の対応

- ① まずはもとの職場へ
- ② 社員本人に働き方の意向を聞く
 - 短時間勤務などの制度の利用
 - 残業や深夜業務の制限
 - 出張や転勤への配慮
 - 軽作業などへの一時的な配置転換
- ③ 産業医などの産業保健スタッフの意見を聞く
- ④ 社員本人との合意の上で働き方の変更または配置変更を行う

■ 制度を運用する

社内制度は、人を活かすためのものです。制度に人(社員)を従わせるのではなく、人(社員)の働き方に制度を合わせると考えてみましょう。

時代やライフスタイルの変化により、制度も変化していくのは当然なこと。いつでも、誰もが、平等に利用できる制度として運用できるように定期的な見直しも必要です。

本人

Q どうしたら、治療と仕事を無理せず両立できますか？

A 治療と仕事の両立のカギは周囲とのコミュニケーションです。

■ 「治療と仕事」、どちらも大切です

休んだ分を取り戻そうと、ついつい頑張り過ぎてしまうことはありませんか？ まずは3週間、そして3か月…と無理をしない働き方を心がけましょう。気持ちの面、体力的な面で思っている以上に負担がかかります。制度を活用し、治療と仕事を両立することが大切です。もしも利用できる制度が無い場合は、希望する配慮を人事労務担当者をお願いしてみましょう。

また、「通院などは業務に最も支障が少ない時間(朝一番や夕方など)にする」、「通院が終わった時には必ず職場に連絡を入れる」など、自分から周囲の人達への配慮を心がけましょう。

表5. 治療と仕事の両立のために利用可能な社内制度の例

通院治療	働き方の一時変更
年次有給休暇、積立休暇、短時間勤務制度、時間単位、半日単位の有給休暇 など	短時間勤務制度、フレックスタイム制度、在宅勤務、マイカー通勤 など

■ 周囲とのコミュニケーション

これまで築いてきたキャリアを無駄にしないためにも、上司を始め、周囲の人達と積極的にコミュニケーションを取り、特別扱いではない配慮のために「今できること」を自分から情報発信することも大切です。その上で心身の状態に合わせて、勤務時間、勤務場所、業務内容や業務量について希望する配慮を相談するようにしましょう。

【ミニ事例】 治療と仕事を両立しながら働いている同僚への声かけの例

良かれと思って発したちょっとした言葉が相手の心を傷つけてしまうことがあります。声かけを気負うよりは、相手の気持ちに寄り添って話に耳を傾けてください。

(声かけの例)



1 事例から学ぶ両立支援プランの書き方ガイド

ここでは、大腸がんと診断された社員の両立支援を事例として、本人・会社・主治医で健康に関する情報を共有しながら進める両立支援の流れを見ていきましょう。内容は、横浜市がん患者の治療と仕事の両立に向けた研修用DVD「がんになっても働きやすい職場を目指して～職場や家族が支える治療と仕事の両立～」を事例としています。合わせてご覧ください。

■ 両立支援の流れ



■ 事例の概要 (事例の詳細はDVDをご参照ください。)

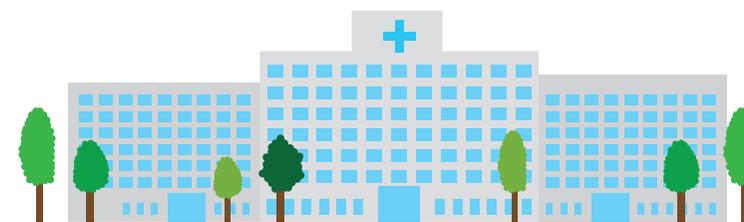
(1) 基本情報

患者:大腸がん(直腸)ステージⅢ 56歳 男性(Aさん)

- 建設業 施工管理(資格保持者は本人含めて3名いるので実質的には副担当)
- 中間管理職
- 従業員40人の会社なので、産業医はいない。
- 座った姿勢での工程管理などの事務仕事を中心であるが、週に1～2回は現場での確認作業が必要。現場には車を運転して移動。通勤は公共交通機関を使って40分ほど。朝は混雑しているので50分程度かかっている。
- 9時に始業、17時に終業。途中1時間の昼休み休憩。残業は1～2時間程度が通常。20時に帰宅して家族と夕飯を食べている。
- ファミリー向けの中層マンション工事が相次ぎ、主担当として年内に工事完了、受け渡しをしなければならぬプロジェクトを3件ほど抱えており、秋～冬にかけて繁忙期にはいって行く。春先は工事ラッシュがいったん終了するので少し仕事のペースはゆるくなりそう。

(2) 両立支援に至った経緯

Aさんは、会社の大腸がん検診を受診したところ、便潜血反応が陽性との結果となり、再検査となった。再検査を行ったところ、がんの診断となった。治療は、まずは外科手術となったため、上司・社長に報告をした。了承を得られたため、夏季休暇と有給休暇を組み合わせ対応した。手術は無事に終わり退院。退院後は、再発予防のため、定期的に通院しながら6か月間の点滴による薬物療法(抗がん剤治療)を行うこととなっていた。退院後の治療については、本人、会社、主治医で相談し、気持ちの落ち込みが大きかったこと、公的な傷病手当金制度を利用することで生活面も安定すると思われたことなどから3か月間休職することになった。休職期間が終わるころ、上司からの体調確認に、本人から復職したいと申し出があった。上司は元の業務ができるのか分からなかったため、神奈川産業保健総合支援センターに相談しながら復職後の働き方について検討することとした。



2 両立支援プラン 書類の記載のポイント

■ 勤務状況を主治医に提供する際の様式例（勤務情報提供書）の記載ポイント

勤務情報を主治医に提供する際の様式例

1 ○○○○先生
今後の就業継続の可否、業務の内容について職場で配慮したほうがよいことなどについて、先生にご意見をいただくための従業員の勤務に関する情報です。
どうぞよろしくお願い申し上げます。

従業員氏名	○○○○	生年月日	○○○○年 ○○月 ○○日
住所	○○○○○○○○○○○○○○		
職 種	建設業 施工管理		
職務内容	(作業場所・作業内容) 中間管理職。座った姿勢での工程管理などの事務仕事を中心だが、週に1～2回は現場での作業などを行っている。 <input type="checkbox"/> 体を使う作業（重作業） <input checked="" type="checkbox"/> 体を使う作業（軽作業） <input type="checkbox"/> 長時間立位 <input checked="" type="checkbox"/> 暑熱場所での作業 <input checked="" type="checkbox"/> 寒冷場所での作業 <input type="checkbox"/> 高所作業 <input checked="" type="checkbox"/> 車の運転 <input type="checkbox"/> 機械の運転・操作 <input type="checkbox"/> 対人業務 <input type="checkbox"/> 遠隔地出張（国内） <input type="checkbox"/> 海外出張 <input type="checkbox"/> 単身赴任		
2 勤務形態	<input checked="" type="checkbox"/> 常勤勤務 <input type="checkbox"/> 二交替勤務 <input type="checkbox"/> 三交替勤務 <input type="checkbox"/> その他（ ）		
勤務時間	9時00分～17時00分（休憩 1 時間。週 5 日間。） （時間外・休日労働の状況：平日の残業は1～2時間程度） （国内・海外出張の状況：減多にない）		
3 通勤方法 通勤時間	<input type="checkbox"/> 徒歩 <input type="checkbox"/> 公共交通機関（着座可能） <input checked="" type="checkbox"/> 公共交通機関（着座不可能） <input type="checkbox"/> 自動車 <input type="checkbox"/> その他（ ） 通勤時間：（ 約50 ）分		
休業可能期間	20××年12月31日まで（92日間） （給与支給 <input type="checkbox"/> 有り <input checked="" type="checkbox"/> 無し 傷病手当金●%の支給あり）		
4 有給休暇日数	残 10 日間 ※業務調整によりある程度計画的に取得可能 次回付与予定（付与日数）○○○○年○○月○○日（○日）		
5 その他 特記事項	復職後は、体調優先でデスクワークが中心となる予定。体調や健康管理のための必要な配慮、注意点があれば教えていただきたい。通院時間確保のため、当面の通院のスケジュールを教えてください。今後の見通しとして、従来の施工管理業務に戻せるとすれば、治療との関係では、いつ頃戻るのが良いか、ご意見いただきたい。		
6 利用可能な 制度	<input type="checkbox"/> 時間単位の年次有給休暇 <input checked="" type="checkbox"/> 傷病休暇・病欠休暇 <input type="checkbox"/> 時差出勤制度 <input checked="" type="checkbox"/> 短時間勤務制度 <input type="checkbox"/> 在宅勤務（テレワーク） <input checked="" type="checkbox"/> 試し出勤制度 <input type="checkbox"/> その他（ ）		
7 上記内容を確認しました。	平成 ○○年○○月○○日 （本人署名） ○○○○		
7 平成 ○○年 ○○月 ○○日	（会社名）○○○○		

引用：厚生労働省ガイドライン「勤務情報を主治医に提供する際の様式例（勤務情報提供書）の記載例」を事例に合わせて改変

■ 会社が作成する際のポイント

がんと診断された社員が会社に対して両立支援の申し出を行うことから両立支援が始まります。主治医へ勤務情報を提供するために、勤務情報を会社と当該社員で作成します。

- 情報の提供・活用の目的を明記するようにしましょう。
- 正社員か非正規か、内勤か外勤か、出張などの有無、仕事の進め方に裁量があるか、勤務時間が柔軟に調整できるか、業務の繁忙期があるか、休憩は柔軟に取ることができるかなどが分かるよう、具体的な内容を整理していきましょう。
- 休暇が取りやすい環境か、どの程度柔軟に休暇が取れるか（1日単位、半日単位、時間単位）についても治療の継続のために検討しましょう。
- 最低限必要とされる作業・要件や、想定される就業上の措置や配慮事項、具体的な働き方について整理しましょう。
●両立支援に対して会社や社員が悩んでいること主治医に相談したいことがあればこの欄を活用しましょう。
●通院日や通院の時間などを主治医に確認しましょう。
- 両立支援を行う上で想定される勤務形態についても整理しておきましょう。
- 必ず、社員本人の同意を得ましょう。
- 主治医からの問合せに対応できるよう、会社側の担当者、連絡先を明記しておきましょう。

引用：厚生労働省ガイドライン「勤務情報を主治医に提供する際の様式例（勤務情報提供書）の記載例」事業者が作成する際のポイントを事例に合わせて改変

■ 治療の状況や就業の継続の可否等について主治医の意見を求める際の様式例

職場復帰の可否等について主治医の意見を求める際の様式例

患者氏名	〇〇〇〇	生年月日	〇〇〇〇年〇〇月〇〇日
住所	〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇		
1 復職に関する意見	<input type="checkbox"/> 復職可 <input checked="" type="checkbox"/> 条件付き可 <input type="checkbox"/> 現時点で不可 (休業: ~ 年 月 日) 意見: 術後経過は順調です。現在、術後の薬物療法点滴により施行中。点滴は病院で血液検査を実施した後、検査結果に応じて、カテーテルから46時間の連続点滴となります。この治療を10月8日~3月25日まで2週間に1度実施する計画。現時点でもデスクワークに限定した復職は可能です。元の仕事の施工管理への復帰は薬物療法が終了し、さらに副作用の心配がなくなってから可能と考えます。恐らくは、3ヵ月後以降に可能と予想しています。		
	2 業務の内容について職場で配慮したほうがよいこと (望ましい就業上の措置) 1) 薬物療法施行中は、免疫力低下の懸念から人混みを避けたい点、また副作用による手足のしびれが見られ、駅の階段の登り降り、人ごみの中を歩く等が危険になることもあるため、通勤ラッシュを避けた時差通勤が望ましいです。 2) 抗がん剤の副作用による手や足のしびれや痛みなどの症状の予防のために、頻繁に手足に予防薬(軟膏・クリーム)の塗布を行う必要がありますので、その時間を確保してください。 3) 突然の悪寒や発熱などは抗がん剤の副作用の可能性があるので、勤務中であっても当院医師に連絡できるようにしていただき、担当医との相談の結果では、場合によっては当院を緊急に受診していただくこともあります。 4) 抗がん剤治療中は点滴のためのバッグをつけているため、現場や体を使う業務、車の運転は抗がん剤治療が終了し、副作用の心配がなくなってからご検討いただくようにご配慮ください。		
3 その他配慮事項	2週間に1度の通院が必要です。同日施行の検査には問診・診察、採血による腫瘍マーカー(CEA, CA 19-9)測定、胸部X線検査、CT、腹部超音波検査があり、1~2日間程度は休みが必要です。		
3 上記の措置期間	〇〇〇〇年 12月 20日 ~ 〇〇〇〇年 3月 25日		
上記内容を確認しました。 平成 〇〇年 12月 20日 (本人署名) 〇〇〇〇			
上記のとおり、職場復帰の可否等に関する意見を提出します。 平成 〇〇年 12月 20日 (主治医署名) 〇〇〇〇			
4	(注)この様式は、患者が病状を悪化させることなく治療と就労を両立できるよう、職場での対応を検討するために使用するものです。この書類は、患者本人から会社に提供され、プライバシーに十分配慮して管理されます。		

引用:厚生労働省ガイドライン「治療の状況や就業継続の可否等について主治医の意見を求める際の様式例」を事例に合わせて改変

■ 主治医意見書を会社が確認する際のポイント

社員本人から提供された勤務情報をもとに、社員の職場復帰の可否や会社における就業上の措置や配慮事項に関して、主治医からの意見を確認します。

- 主治医からの復職に関する意見を確認しましょう。条件付きで復職可の場合は、その条件について会社・職場で対応可能かどうかを確認しましょう。
 - 就業上の措置や配慮事項に関しては、産業保健スタッフ(産業保健総合支援センター)の意見を仰ぐことも検討しましょう。
- 主治医への質問事項に対する回答を確認しましょう。
 - 「業務内容について職場で配慮したほうがよいこと」に記載されている内容について、周囲の社員や職場の協力を得てできる対応方法を確認しましょう。
 - 入院や通院のスケジュールが明記されている場合は、そこから就業上の措置や治療に対する配慮内容の変更を検討しましょう。
 - 入院や通院のスケジュールは必ずしも確定していない場合もある点に留意しましょう。
 - 通院日や通院の時間帯などを調整できるかを確認し、通院時間を確保するための配慮を検討しましょう。
- 主治医意見書の措置期間は、就業上の措置や配慮事項の見直しや、次の主治医意見書の取得タイミングの目安となります。
- ガイドラインで示された情報の取扱いに則り情報を取り扱います。

引用:厚生労働省ガイドライン「職場復帰可否等について主治医の意見を求める際の様式例(主治医意見書)の記載例」事業者が確認する際のポイントを事例に合わせて改変

注)「治療の状況や就業継続の可否等について主治医の意見を求める際の様式例」も書式が用意されています。



■ 両立支援プラン/職場復帰支援プランの記載のポイント

両立支援プラン/職場復帰支援プランの作成例

作成日：〇〇〇〇年 〇〇月 〇〇日

従業員氏名	〇〇〇〇	生年月日	性別	
所属	〇〇〇〇	年 月 日	男 女	
治療・投薬等の状況、今後の予定	〇〇〇〇年 〇〇月 〇〇日 ・主治医意見書からは術後経過良好であり、体力の回復も十分であることから、〇〇〇〇年 1月 5日より復職とする。 ・復職後も2週間に1回(〇曜日)は外来受診し、薬物療法や経過観察を受ける予定。(傷病休暇または有給休暇にて対応予定) ・月1回は本人・人事・上司で健康状態や業務遂行状況の確認を行い、課題があれば調整を行う。 ・薬物療法が終了し、体調が落ち着いたところで、今後の担当業務(施工管理、現場管理が可能かどうか)やこの先のキャリアについて本人・上司・人事で協議する。 ・医学的な判断が必要な際は、地域産業保健センターへ相談し意見を仰ぐ(※)。			
1	期間	勤務時間	就業上の措置・治療への配慮等	(参考) 治療等の予定
2	1か月目	10:00 ～ 15:00 (1時間休憩)	短時間の試し出勤による勤務。 2週間に1回の通院日の休暇取得に配慮要。 残業・深夜勤務・車の運転禁止。	2週間に1回の通院・薬物療法。(3月15日終了予定) 通院には、1～2日の休みが必要。 (副作用の症状：手足のしびれ等)
3	2～6か月目	時間外勤務禁止 (時差出勤可)	薬物療法が終了するまでは2週間に1回の通院日の休暇取得に配慮要。 復帰6か月までは、残業にはならないように業務量を関係者で調整。	2週間に1回の通院・薬物療法。(3月15日終了予定) その後は、主治医の方針に従い通院。
4	7か月目	時間外勤務禁止 (時差出勤可)	本人の体調を確認した上で、通常勤務へ戻すことを目標とする。1～2か月ごとに人事面談就労状況確認。	主治医の方針に従い通院。
5	業務内容	・治療期間中は負荷軽減のためデスクワークを行う。 ・社内外の業務関係者への個人情報(大腸がん)開示に関しては、原則、本人に委ねる。 ・不調時は、連絡先と連絡を取り合い、迅速に受診させること。 ・抗がん剤の副作用による手足のしびれなどの症状の予防のために、頻りに手足に予防(軟膏・クリーム)の塗布する時間を確保する。 ・その他、職場環境で不都合があれば相談に乗ること。		
6	その他 就業上の配慮事項	・職場復帰後は、2週間ごとに本人・上司・人事担当で面談を行い、必要に応じてプランの見直しを行う。(面談予定日：●月●日●～●時) ・労働者においては、通院・服薬を継続し、自己中断をしないこと。また、体調の変化に留意し、体調不良の訴えは上司に伝達のこと。 ・上司においては、本人からの訴えや労働者の体調等について気になる点があればすみやかに人事担当まで連絡のこと。		
7	その他	上記内容について確認しました。 〇〇〇〇年〇〇月〇〇日 (本人)〇〇〇〇 〇〇〇〇年〇〇月〇〇日 (所属長)〇〇〇〇 〇〇〇〇年〇〇月〇〇日 (人事部)〇〇〇〇 〇〇〇〇年〇〇月〇〇日 (産業医)〇〇〇〇		

引用：厚生労働省ガイドライン「両立支援プラン/職場復帰支援プランの作成例」を事例に合わせて改変

■ 会社が作成する際のポイント

主治医意見書をもとに、産業保健スタッフの意見を勘案しつつ、社員本人とも十分に話しあった上で両立支援プランを作成します。

- 主治医意見書等をもとに、就業上の措置や配慮事項に関連する情報を整理しましょう。
 - 職場復帰プランの場合には、職場復帰日も明記しましょう。
- 主治医意見書の内容をもとに、産業保健スタッフ(産業保健総合支援センター)等の意見を考慮しながら、社員本人と十分に話し合い、就業上の措置(業務量の軽減、一時的な配置変更など)や配慮事項(試し勤務、時差出勤、短時間勤務など)、実施時期について検討するようにしましょう。
 - 両立支援の実施期間は、1週間から数か月、半年等、様々であることが想定されるため、社員の状況に応じて個別に適切な期間を検討しましょう。
 - 治療と仕事の両立について、短期目標、中期目標、長期目標の期間に分けて目標を検討していきましょう。
- 主治医の意見を勘案し、職場での副作用への対応を検討しましょう。
- 治療の経過に応じて、必要な就業上の措置や配慮事項が変わることから適時プランの見直しが必要になりますので、主治医意見書を参考にしながら、プランの見直しの時期や方法について検討しましょう。
 - 就業上の措置や配慮の実施にあたり、上司や同僚などへ情報を開示する場合には、共有する情報の範囲や対象者などについて整理しましょう。
- 関係者による協議・確認を終えたことが分かるよう署名しましょう。

引用：厚生労働省ガイドライン「職場復帰支援プランの作成例」を事例に合わせて改変



3 今日からできる両立支援のヒント

■ 中小企業における事例紹介

事例1

両立のヒント 社員と会社「お互い様」で支え合う

北海工業株式会社 所在地:横浜市旭区 業種:建設業 従業員:20人
代表取締役 河野 裕規 氏

誰にでも疾病などにより今まで通りの仕事ができなくなる可能性があります。だからこそ、働いている従業員も、会社もお互い様の精神で支え合える風土を作っています。

休暇制度は柔軟に対応できるように、休みの日を社員が柔軟に決められるようにしています。また、社員によっては、病気等により長期間の休暇を余儀なくされる場合もありますが、その際も、再度雇用することを確約し、治療に専念してもらおう制度も作っています。現在は、がんによる治療と仕事の両立をしながら仕事をしている社員はいませんが、心疾患を患い、心臓弁の手術をしながらも、仕事を続けている社員がいます。

経営者と社員では、仕事への考え方は異なるかもしれませんが、病気に関しては隔たりはないと思いつつ、社員と向き合っています。

事例2

両立のヒント 健康診断とかかりつけ医を結びつける

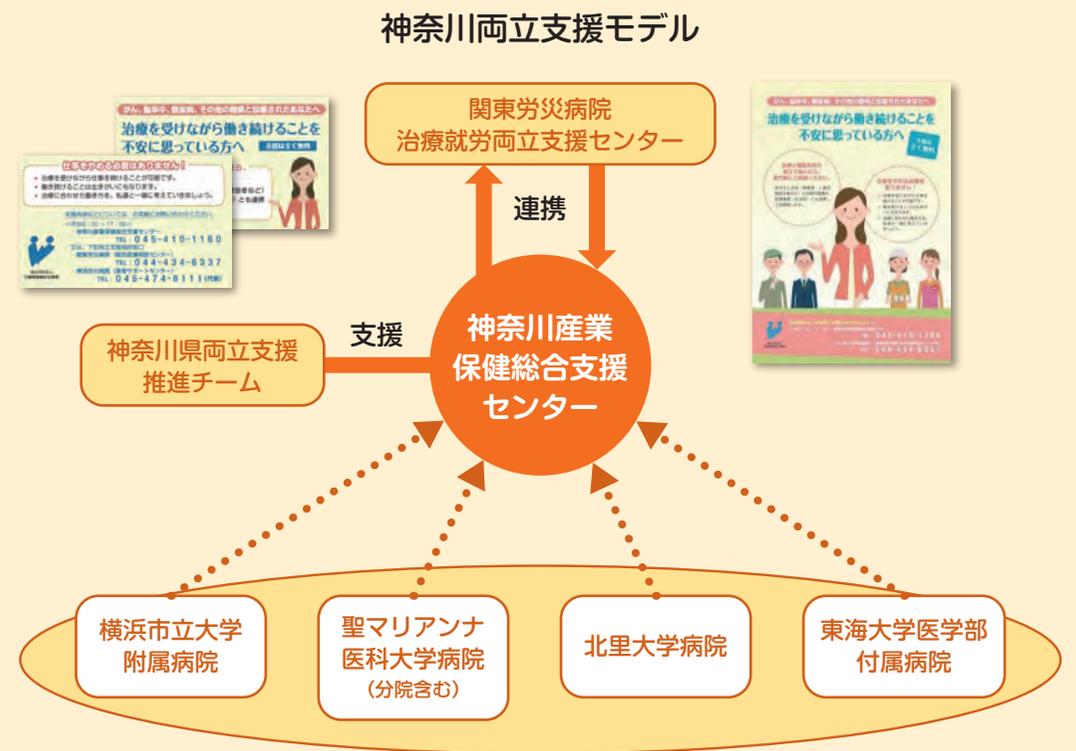
こづか株式会社 所在地:横浜市都筑区 業種:古紙卸売 従業員:40人
取締役 千葉 ふじえ 氏

病気の治療と仕事の両立に関しては、もともと社内全体で柔軟に対応する風土があります。実際にがん患者の社員がいますが、社内の休暇制度を活用しながら、休みを取り、会社が特別な対応をしなくても、社員同士で互いに支え合うことができている。また、会社としては、治療と仕事の両立のために、人事異動にも柔軟に対応しています。

産業医はいませんが、健康診断を受診する医療機関と連携し、健康診断結果とその後の診療・治療を連動させています。健康診断で問題がある社員には、健康診断を行った医療機関で必要に応じてそのまま受診してもらい、治療等を受けてもらうようにしています。そうすることで、社員の体調の変化にも迅速に対応することができます。

参考 神奈川県「治療と仕事の両立支援」への取り組み

平成28年2月に厚生労働省が示した「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」を基に神奈川県産業保健総合支援センターでは平成30年1月から県内4か所の医系大学病院（北里大学病院、聖マリアンナ医科大学病院、東海大学医学部付属病院、横浜市立大学附属病院）の患者（労働者）や上司からの「相談」、「個別訪問支援」及び「個別調整支援」により、患者（労働者）が治療を続けながら安心して働くことができる職場環境づくりを支援するため「ワンストップ」でつなぐ神奈川両立支援モデルを展開しています。



患者（労働者）や上司からの治療と仕事の両立に関する「相談」や「両立支援プラン・職場復帰支援プラン」等を「ワンストップ」で繋ぐ神奈川両立支援モデルを展開しています。

1 相談窓口

1 社員が利用できる支援機関(横浜市)

がん相談支援センター

病院名	窓口・相談時間*・電話番号	所在地
労働者健康安全機構 横浜労災病院	がん相談支援室(がん相談支援センター) 平日 8:15~17:00 電話番号:045-474-8111(代表)	港北区小机町3211
昭和大学横浜市北部病院	総合相談センター/がん相談支援センター 平日 8:30~17:00 電話番号:045-949-7000(代表)	都筑区茅ヶ崎中央35-1
済生会横浜市東部病院	がん相談支援センター 平日 9:00~16:00 電話番号:045-576-3000(代表) 内線:9068	鶴見区下末吉3-6-1
神奈川県立がんセンター	患者支援センター(がん相談支援センター) 平日 9:00~17:00 電話番号:045-520-2211(直通)	旭区中尾2-3-2
横浜市民市民病院	がん相談支援センター・患者相談窓口 平日 9:00~16:30 電話番号:045-331-1961(代表)	保土ヶ谷区岡沢町56
横浜市民立大学附属病院	福祉・継続看護相談室(がん相談支援センター) 平日 9:00~17:00 電話番号:045-787-2800 内線:2823	金沢区福浦3-9
横浜市立みなと赤十字病院	がん相談支援センター 平日 9:30~16:30 電話番号:045-628-6317(直通)	中区新山下3-12-1
横浜市立大学附属 市民総合医療センター	がん相談支援センター 平日 9:30~16:30 電話番号:045-261-5656 内線:7800	南区浦舟町4-57
昭和大学藤が丘病院	がん相談支援センター 平日 8:30~17:00 / 土曜 8:30~13:00 電話番号:045-974-6307(直通)	青葉区藤が丘1-30
けいゆう病院	がん相談支援センター 平日 9:00~16:00 / 第2・4土曜 9:00~12:00 電話番号:045-221-8117(直通)	西区みなとみらい3-7-3
国立病院機構 横浜医療センター	がん相談支援センター 平日 8:30~17:15 電話番号:045-853-8317(直通)	戸塚区原宿3-60-2
横浜南共済病院	がん相談支援室 平日 9:00~16:00 電話番号:045-782-2140(直通)	金沢区六浦東1-21-1
済生会横浜市南部病院	がん相談支援室 平日 8:30~17:00 電話番号:045-832-1111(代表)	港南区港南台3-2-10

*受付時間と相談時間が異なる場合があります。詳しくは直接お問い合わせください。

社会保険労務士による就労支援相談(要予約)

病院名	相談日時	予約・問合せ電話	所在地
横浜市民立市民病院	第1木曜日 13:00~16:30	045-331-1961(代表) 平日 9:00~16:30	保土ヶ谷区岡沢町56
横浜市民立大学附属病院	第4金曜日 13:00~17:00	045-787-2800(代表) 平日 9:00~17:00	金沢区福浦3-9
神奈川県立がんセンター	第1・3金曜日 13:00~17:00	045-520-2211 平日 9:00~17:00	旭区中尾2-3-2
横浜しごと支援センター	第4金曜日 13:00~17:00	045-681-6512 月~土 9:00~17:00 (月・木は20:00まで)	中区万代町2-4-7 横浜市技能文化会館3階

2 会社が利用できる支援機関

窓口	相談時間	電話番号	所在地
神奈川産業保健 総合支援センター	平日 8:30~17:15	045-410-1160	神奈川区鶴屋町3-29-1 第6安田ビル3階

*受付時間と相談時間が異なる場合があります。詳しくは直接お問い合わせください。

地域産業保健センター(横浜市内)

窓口	対象地区	電話番号	所在地
横浜南地域産業保健センター	磯子区・金沢区・港南区・ 南区・中区	045-782-8785	金沢区金沢町48 金沢区三師会館内
鶴見地域産業保健センター	鶴見区	045-521-2738	鶴見区鶴見中央3-4-22 鶴見区医師会館内
横浜北地域産業保健センター	神奈川区・西区・港北区・ 緑区・都筑区・青葉区	045-313-9187	神奈川区反町1-8-4 はーと友神奈川3階 神奈川区医師会 メディカルセンター内
横浜西地域産業保健センター	旭区・泉区・栄区・瀬谷区・ 戸塚区・保土ヶ谷区	045-861-5600	戸塚区戸塚町4711-1 オセアン矢沢ビル3階304号

3 電話による相談窓口(一般社団法人CSRプロジェクト)

がんを経験した社会保険労務士や社会福祉士が無料で電話相談をしています。

- 患者、家族向け URL▶ <http://workingsurvivors.org/secondopinion.html>
- 人事労務担当者向け URL▶ <http://workingsurvivors.org/sp-call.html>

2 がんの治療に利用できる制度

1 がんになり患した社員が利用できる制度

	制度	支援内容	
医療費	高額療養費制度	申請窓口	公的医療保険の担当窓口
		支援対象者	公的医療保険の被保険者・被扶養者
		支援内容	同一月に支払った医療費の自己負担額が一定金額(自己負担限度額)を超えた場合に超過分が後で払い戻される制度。
	限度額適用認定証	申請窓口	公的医療保険の担当窓口
	支援対象者	公的医療保険の被保険者・被扶養者で70歳未満の者	
	支援内容	事前に発行された本認定証を医療機関等に提示することで、高額療養費制度を利用する場合に、1か月間の窓口での支払いが自己負担限度額以内に抑えられる。	
生活支援	傷病手当金	申請窓口	協会けんぽ、健康保険組合相談窓口
		支援対象者	協会けんぽ、健康保険組合の被保険者で、傷病のために会社を休み、事業主から十分な報酬を得られない者(ただし、任意継続の被保険者は対象外)
		支援内容	以下の4条件すべてに該当した場合に、最長1年6か月の間、1日当たり被保険者の標準報酬日額の3分の2相当額の支払いを受けられる。 (1) 業務以外の事由による傷病の療養のための休業である。 (2) 就業が不可能である。 (3) 連続する3日間を含み、4日以上就業できなかった。 (4) 休業期間について給与の支払いがない(支払額が傷病手当金の額より少ない場合は差額の支給を受けられる。)

2 会社が利用できる支援制度

制度	支援内容
障害者職場復帰支援助成金	事故や難病の発症などによる中途障害等により、長期の休職を余技なくされた労働者に対して、職場復帰のために必要な職場適応の措置を実施し、その雇用を継続した事業主に対して、所定の支給額を助成する。 ※詳細 http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000081479.html

3 横浜市の支援制度

制度	支援内容
ウィッグ購入費用助成	がんになり患した方の就労や社会参加を応援し、療養生活の質がよりよいものになるように、ウィッグ(かつら)や帽子等の購入経費の一部を助成。 ※詳細 http://www.city.yokohama.lg.jp/iryo/sougoutekinagantaisaku/wigannai.html
若年者の在宅ターミナルケア支援助成	20代、30代のがん末期と診断された患者の方が住み慣れた生活の場で安心して自分らしく生活が過ごせるよう、在宅サービス利用料の一部を助成。 ※詳細 http://www.city.yokohama.lg.jp/iryo/sougoutekinagantaisaku/terminalannai.html

3 参考資料

1 インターネットサイト

治療と仕事の両立支援ナビ

厚生労働省による治療と仕事の両立支援に関するサイトです。主に両立支援を支援する人事労務担当、上司・同僚、産業保健スタッフ、経営者等への的確な情報提供を目的としています。両立支援を推進するためのガイドラインや企業の取組事例などが掲載されています。

URL ▶ <https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp/>

■ がん情報サービス

がんについての最新情報を一般の方にも分かりやすく紹介しているサイトです。がん診療連携拠点病院の情報やがんに関する冊子・資料が掲載されています。

URL ▶ <https://ganjoho.jp/public/index.html>

■ がんと共に働く 知る・伝える・動き出す

働くがん患者さんや共に働く職場の方々をサポートする参加型のサイトです。がん患者さんの事例を踏まえた意見交換会のレポート等が掲載されています。

URL ▶ http://special.nikkeibp.co.jp/atclh/work_with_cancer/index.html

■ 横浜市医療局 がん対策

横浜市のがん対策についてまとめたサイトです。がん患者さんへの各種助成や相談窓口の紹介などを行っています。

URL ▶ <http://www.city.yokohama.lg.jp/iryo/sougoutekinagantaisaku/>

2 冊子

■ 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

厚生労働省ががん、脳卒中などの疾病を抱える方々に対して、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、事業場における取組などがまとめられています。

URL ▶ <http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/0000204436.pdf>
(発行:厚生労働省)

■ がんと仕事のQ&A(第2版)

多くのがん患者さんが直面する、職場復帰や経済などの悩みに関するQ&Aがまとめられています。

URL ▶ <https://ganjoho.jp/public/support/work/qa>
(発行: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)



平成 31 年 1 月発行

制作・著作 横浜市医療局

〒231-0017 横浜市中区港町 1-1

電話：045-671-2721 FAX：045-664-3851

総合監修
医療監修
協力

キャンサー・ソリューションズ株式会社

医療法人社団康心会 康心会汐見台病院 病院長 赤池 信

神奈川産業保健総合支援センター