



がんになった 従業員の治療と仕事の 両立支援サポートブック

2人に1人ががんになる時代に



はじめに

- わが国では、平成19年のがん対策基本法の施行以降、がん患者等が抱える就労を含めた社会的な問題への取組が進められています。平成28年12月のがん対策基本法改正では、「事業者はがんに罹患した労働者の雇用継続に努めなければならない」ことが明記され、がんに罹患した従業員の就労支援が企業の努力義務と定められました。
- 国の動きと並行して東京都でも、平成20年3月に都民の視点に立ったがん対策を推進するために、がんの予防から治療、療養生活の質の向上に至るまでの総合的な計画として、「東京都がん対策推進計画(計画期間:平成20年度～24年度)」が策定されました。
- 平成25年3月には、同計画の第一次改定(計画期間:平成25年度～29年度)が行われ、がん患者の就労支援や情報提供の充実等に取り組むことが明記されました。
- 本計画のもと東京都では、平成25年度には「がん患者の就労等に関する実態調査」を実施し、その結果を踏まえ、平成27年3月に企業の経営者・人事労務担当者を対象とした「がんに罹患した従業員の治療と仕事の両立支援ハンドブック」を作成しました。
- ハンドブックの作成後、国において「治療と仕事の両立支援ガイドライン」が公表される等、がん患者をはじめとした、病気を抱える人が働き続けるために、様々な施策が講じられるようになり、社会全体として、病気を抱えながらも働き続ける人が増えてきました。
- また、新型コロナウイルス感染症の影響もあり、テレワークや時差出勤等の柔軟な働き方への理解も進んできました。このような状況も踏まえ、あらためて治療と仕事の両立を後押しするため、サポートブックを作成することといたしました。
- 本サポートブックは、企業の経営者・人事労務担当者に参考にしていただくだけでなく、がんに罹患した従業員の方が手に取って、企業の担当者との間で、治療と仕事の両立に向けての検討を進めるためにもお使いいただきたいと考えております。
- 本サポートブックが、都内の企業におけるがん患者の治療と仕事の両立をより一層促進する一助となれば幸いです。

令和4年11月
東京都福祉保健局

目次

I 基礎編

1. 治療と仕事の両立支援の必要性	1
(1) がん罹患者の治療と仕事に関する現状	1
(2) 治療と仕事の両立とは	4
2. 押さえておきたいがんに関する基礎知識	8
(1) 働く世代におけるがん罹患の状況	8
(2) がんの発見から診断・治療の流れ	9
(3) がんの主な治療法	9
(4) がん罹患による心身への影響	12
(5) がん治療について知っておいてほしい点	14

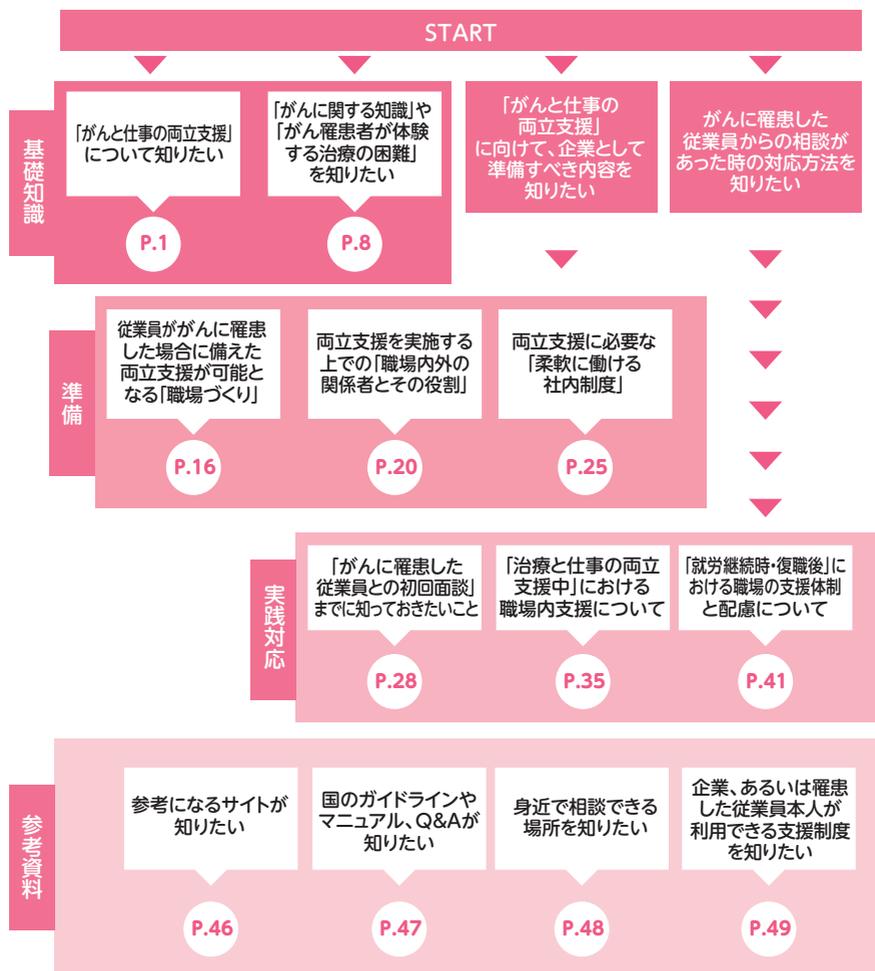
II 実践編

1. 従業員ががんに関患した場合に備えて	16
(1) 職場の理解啓発	17
(2) 治療と仕事の両立支援を進める上での関係者とその役割	20
(3) 両立支援に関する制度・体制等の整備	25
2. 従業員からがん罹患の申告や相談があったら	28
(1) 企業の姿勢や方針を説明	28
(2) 必要な情報の収集	29
(3) 情報収集に際しての留意事項	31
(4) 上司や同僚への配慮	34
3. 治療と仕事の両立支援に対する休職、就業上の対策を検討する	35
(1) 休職が不要な場合の対応	37
(2) 休職が必要な場合の対応	38
4. 就労継続時・復職後の配慮	41

III 参考資料編

1. 参考サイト	46
2. 参考資料	47
3. 相談窓口	48
4. 治療と仕事の両立支援に関する公的支援制度(助成金等)	49

サポートブック全体構成図



サポートブック制作協力検討委員会 委員

伊藤 朋子 声を聴きあう患者たち&ネットワーク[VOL-Net] 代表

遠藤 源樹 順天堂大学 医学部衛生学・公衆衛生学講座 非常勤講師

染谷 由美 東京都社会保険労務士会 がん患者・障がい者等就労支援特別委員会 委員長

高清水 幸美 労働衛生コンサルタント事務所PHN 代表/産業保健総合支援センター(神奈川、埼玉)相談員

橋本 久美子 学校法人聖路加国際大学 聖路加国際病院 相談支援センター 医療連携室 がん相談支援室

山内 英子 学校法人聖路加国際大学 聖路加国際病院 副院長/プレストセンター長/乳腺外科部長

サポートブック制作監修協力

仁科 晴弘 江東病院 外科医長兼緩和ケアセンター長

(50音順・敬称略)

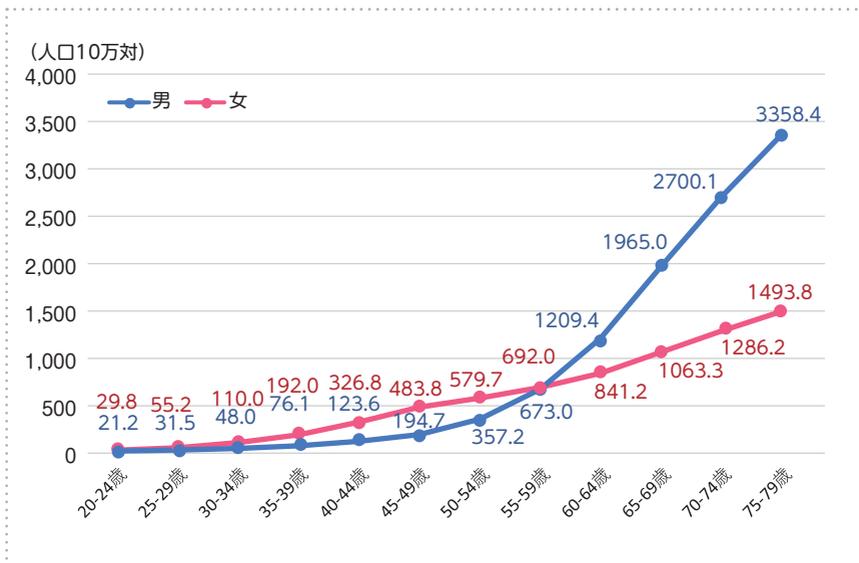
1. 治療と仕事の両立支援の必要性

(1) がん罹患者の治療と仕事に関する現状

「国民の2人に1人が『がん』に罹患する時代です。」

- 国民の2人に1人が、一生のうちに「がん」に罹患すると推計されており、がんは非常に身近な疾患となっています。
- がんは高齢になるほど罹患者が増えますが、都民の推計がん患者数のうち、約34%が25歳から64歳の働く世代であり、現役世代においてもがんは無関係とは言えません。
- 男性は45歳頃、女性は35歳頃からがん罹患のリスクが上昇するという特徴もあります。特に男性は、55歳以降、急激にがんにかかりやすくなります。

図表 1 性・年齢階級別がん罹患率(人口10万対、2019年)



※国立がん研究センターがん情報サービス「がん統計」(全国がん登録)より作成。

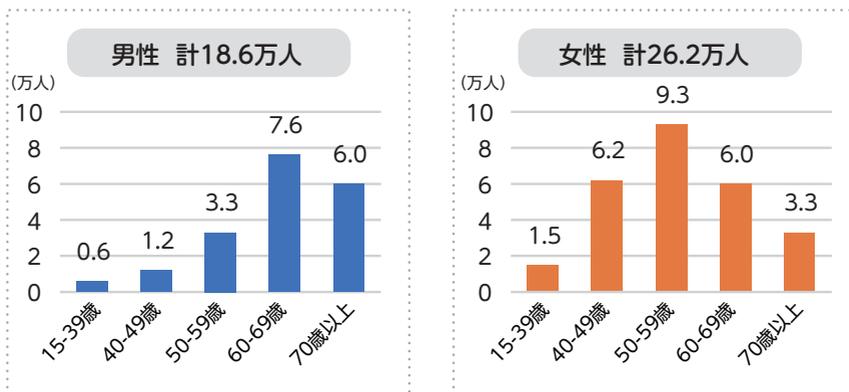
※図表は全部位のがん(上皮内がんを含まない)におけるがん罹患率を示す。

※がん罹患率:ある集団で新たに診断されたがんの数を、その集団のその期間の人口で割った値。

「がんを抱えながら働くことが当たり前になってきました。」

- がん医療の進歩等を背景に、早期に発見され、適切な治療がなされれば「治る」ケースやより身体に負担のかからない治療が可能となり、「がんと共に生活し、働くことができる」ケースが増えてきました。

図表 2 仕事をもちながら悪性新生物で通院している者(万人)



※入院者は含まない。

※「仕事あり」とは調査の前月に収入を伴う仕事を少しでもしていたことをいい、被雇用者のほか、自営業主、家族従事者等を含む。なお、無給で自家営業の手伝いをした場合や育児休業や介護休業のため、一時的には仕事を休んでいる場合も「仕事あり」とする。

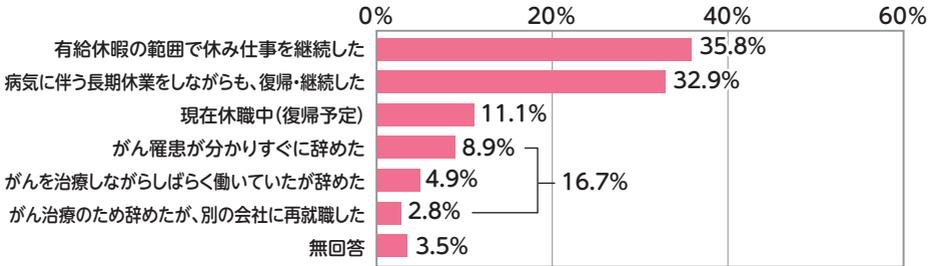
※厚生労働省「2019年国民生活基礎調査」をもとに同省健康局にて特別集計したもの。

「治療と仕事を両立することに課題を抱えている

労働者も少なくありません。」

- がんに罹患をし、治療をしながら仕事ができるということが社会全体で理解が進んできているものの、依然として企業等で働くがんに罹患した従業員の中には、治療と仕事の両立に悩み、退職を申し出る人もいます。

図表 3 がん診断後の就労への影響



全体 (n=425)

※東京都福祉保健局「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3月)

- 治療と仕事の両立に当たり、多くの労働者が挙げた問題は、次のとおりです。

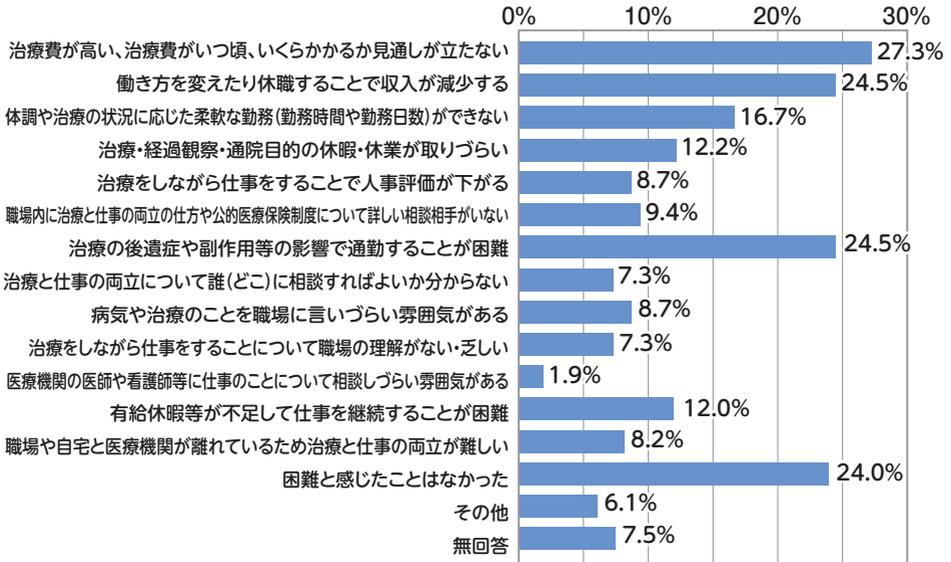
治療費が高いことや収入の減少に伴う「経済的な問題」

体調や治療状況に応じた柔軟な勤務が難しい等の「働き方の問題」

誰に相談すればよいか分からなかった等の「相談先の問題」

職場の理解が得られない等の「職場の理解・風土に関する問題」

図表 4 治療と仕事を両立する上で困難であったこと(複数回答)



全体 (n=425)

※東京都福祉保健局「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3月)

(2) 治療と仕事の両立とは

「企業経営の上で、治療と仕事の両立は、重要な課題です。」

- 定年の延長等を背景に、がんに罹患する従業員が増えることが見込まれます。現在がん罹患した従業員がいない企業でも、今後、がん罹患した従業員を抱える可能性は十分にあります。
- 少子高齢化が進み、労働力人口の減少が見込まれる中、各企業においては、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。

図表 5 過去5年間にがん罹患した従業員がいた法人の割合



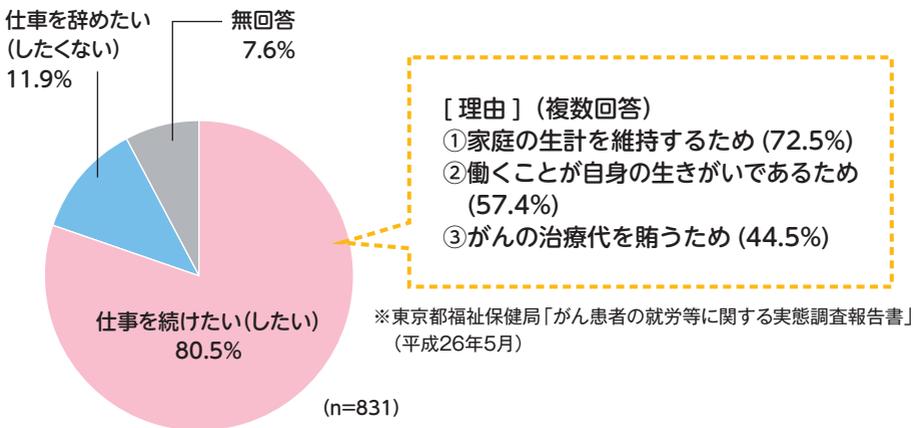
※東京都福祉保健局「東京都がん医療等に係る実態調査結果(がん患者の就労等に関する実態調査)」(平成31年3月)

- 病気によって従業員が退職することで、その従業員が培った経験・ノウハウを失うことは、企業にとっても大きな損失です。治療と仕事の両立を支援することは、優秀な人材の確保、生産性の向上につながることを期待されます。
- 傷病を抱える従業員が働きやすい職場・組織は、育児・介護その他諸事情を抱える従業員にとっても働きやすい職場・組織であるとも考えられます。

「がん患者にとって、仕事は生活・治療のためでもあり、 生きがいでもあります。」

- 患者や家族にとって、働くことは「家計」や「治療費」のためであると同時に、「生きがい」でもあります。
- がんの治療をしながら働き続けることは、企業にとってのメリットだけではなく、従業員の側にとってもメリットがあると言えます。

図表 6 がん患者の就労の意向



「治療と仕事の両立を実現することで、様々な効果も期待できます。」

- 治療と仕事の両立とは、「病気を抱えながらも、働く意欲・能力のある従業員が、仕事を理由として治療機会を逃すことなく、また、治療の必要性を理由として職業生活の継続を妨げられることなく、適切な治療を受けながら、いきいきと就労を続けられること」を指します。
- がん罹患した従業員の治療と仕事の両立支援に取り組んでいる企業では、病気になった従業員がいきいきと就労を続けられるだけでなく、企業全体として次のような効果が期待されます。

直接的な効果	<ul style="list-style-type: none"> ● がん患者の就労継続とそれに伴う労働損失の回避 ● がんをカミングアウトしやすい風土の醸成 ● がん検診に対する従業員の意識の高まり ● がんの早期発見・治療による支援コストの低減
波及的な効果	<ul style="list-style-type: none"> ● 他の疾患での治療と仕事の両立支援の促進 ● 生産性の向上 ● 従業員満足度の向上、やりがいの創出 ● 優秀な人材の定着 ● 社会的認知度の高まり

- がんに罹患した従業員が退職してしまった場合、就労継続を支援するよりも、相対的にコストがかかってしまうことがあります。例えば、次のような費用が想定されます。

	がん罹患後、退職した場合	がん罹患後、休職を経て仕事を続けた場合
支払うことになる費用	<ul style="list-style-type: none"> ● 中途採用者の採用や育成にかかる経費 ● 中途採用者の採用までの間、同僚が仕事を代わる経費 ● 中途採用者が仕事に慣れるまでの間、同僚が仕事を手伝う経費 等 	<ul style="list-style-type: none"> ● 休職期間中、同僚が仕事を代わる経費 ● 復職者が仕事に慣れるまでの間、同僚が仕事を手伝う経費 等
支払わないことになる費用	<ul style="list-style-type: none"> ● 退職者の給与 等 	<ul style="list-style-type: none"> ● 休職者の休職中の給与 等 ※各企業の制度による

- 経営という視点からすると、企業が治療と仕事の両立を促進することにより、以下のようなメリットも考えられます。

「健康経営」の視点から

近年、従業員の健康を重要な経営課題と捉え、経営として取り組むことを明言し、企業・従業員等が一丸となって健康増進・疾病予防に取り組んでいる事例が増えてきています。そうした考え方を「健康経営」と呼びます。健康経営では、疾病、障害、年齢に関わらず皆が誇りとやりがいを持って安心して、「いきいき」と働ける職場の実現を目指します。それが企業・経営者と従業員、上司と部下の信頼関係にもつながると考えられています。

「ダイバーシティ・マネジメント」の視点から

ダイバーシティは「多様性」と訳されます。ダイバーシティ・マネジメントは多様な人材を活用し、企業のパフォーマンス、イノベーションにつなげていこうとする、企業の持続的経営に向けた取組です。性別や年齢、国籍における多様性について取り上げられることが多くありますが、病気などの困難を抱えた従業員も多様性の一部ですので、そうした人材を活用することで、企業の生産活動に広がりを持たせることが可能となります。また、これらの取組を通して柔軟な働き方や従業員個人々人への合理的配慮が浸透することで、「がん罹患患者の方だけでなく「誰でも働きやすい環境づくり」につながると言えます。

「リスクマネジメント」の視点から

企業の中には、従業員ががんに罹患したことを契機に、長期休職や、従来通りの働き方ができない場合でも事業を継続できるよう、全社的に生産体制を見直した企業もあります。治療と仕事を両立できる職場（組織）づくりを進めることにより、企業全体の働き方改革を推進することもできます。

コラム 1 ある企業の事例

なぜ治療と仕事の両立支援に取り組んだのか？

介護、育児に関わる従業員向けフレックスタイム制度、短時間勤務制度に加え、病気の方についても、治療に際して利用できる短時間勤務制度を2020年4月に導入しました。

導入の背景には、従業員の平均年齢も上がってきており、治療をしながら仕事をする従業員が今後増えるであろうと予測されることがありました。

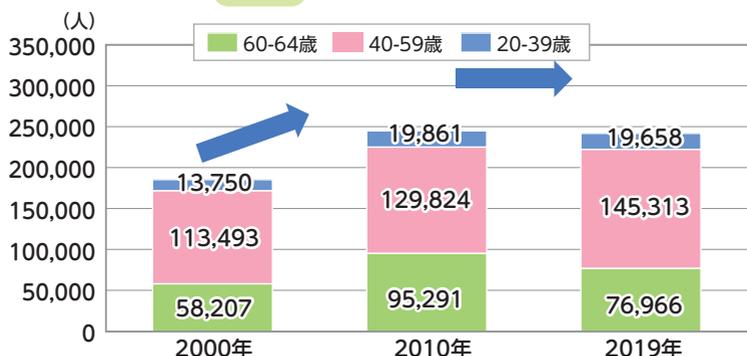
具体的な事例があってそれに対応するために制度導入をしたわけではないですが、がんをはじめとする何らかの疾患に罹患しても長く働けるように、との考えに基づき取り組んでいます。

2. 押さえておきたいがんに関する基礎知識

(1) 働く世代におけるがん罹患の状況

- 働く世代のがん罹患数は年々増加傾向にあります。また、がん患者の3人に1人は「働く世代」が占めています。

図表 7 働く世代のがん罹患数の推移



※国立がん研究センターがん情報サービス「がん統計」(全国がん罹患モニタリング集計(MCIJ))、ならびに国立がん研究センターがん情報サービス「がん統計」(全国がん登録)より作成。

※上皮内がんを含まない。

- 男性では、大腸がん・胃がん・肺がんが多く、女性では乳がん・子宮がん・大腸がんが多くなっています。¹

図表 8 性・年齢階級別のがん罹患数(2019年)

	20~39歳	40~59歳	60~64歳
男性	1位 大腸がん 933人	大腸がん 12,300人	大腸がん 8,127人
	2位 悪性リンパ腫 588人	胃がん 6,275人	前立腺がん 6,966人
	3位 白血病 579人	肺がん 6,059人	胃がん 6,402人
女性	1位 乳がん 3,647人	乳がん 36,041人	乳がん 9,407人
	2位 子宮がん 2,436人	子宮がん 12,726人	大腸がん 4,680人
	3位 甲状腺がん 2,005人	大腸がん 8,712人	子宮がん 2,792人

※国立がん研究センターがん情報サービス「がん統計」(全国がん登録)より作成。

※上皮内がんを含まない。

1 各がん種の詳細な情報は、国立がん研究センターがん対策研究所がん情報サービス (<https://ganjoho.jp/public/cancer/index.html>) を参照してください。

(2) がんの発見から診断・治療の流れ

- がんの発見は、職場や自治体でのがん検診の他、不調を感じて医療機関を受診して見つかることもあります。
- いずれの場合も、精密検査を受けて、がんの疑いが明らかになった後、治療ができる医療機関において詳しい検査を行い、診断が下されます。この段階で仕事をしている多くの人は、職場にどのように伝えるべきか、非常に悩みます。
- がんの診断後は、後段にあげる「手術」「薬物療法(化学療法)」「放射線治療」のような治療が始まりますが、治療方針は、各治療の段階で検査を行いながら決定していくので、診断直後ですべてが決まるわけではありません。
- また一連の治療が終了した後も、経過観察で定期的に通院が必要となります。

(3) がんの主な治療法

- がんの治療は、がんの種類・進行度、患者の治療への気持ちや価値観等、個別の状況を考慮して決められます。主な治療としては、「手術」「薬物療法(化学療法)」「放射線治療」の3つがあり、単独あるいは組み合わせで実施します。そしてその全ての段階に「緩和ケア」も併せて提供されるべきとされています。

手術

「手術」とは、外科的にがんを切り取る治療で、開腹手術、開胸手術、開頭手術などがあります。近年では、医療技術の進歩で、腹腔鏡手術など内視鏡を使った手術で、もとの生活に戻るまでの期間が短縮され、身体への負担を減らすこともできるようになってきており、年次有給休暇のみで職場復帰することが可能な人もいます。

しかし、手術を受けた人の多くに、体力低下、だるさ、痛みといった症状がみられ、就労への障壁となっています。

薬物療法 (化学療法)

薬を用いて行う治療のことであり、がんの場合は抗がん剤、ホルモン剤等を使う化学療法(ホルモン療法)、効果が証明された免疫療法(主に免疫チェックポイント阻害薬)²が該当します。抗がん剤には、飲み薬(経口剤)や注射(注射薬)があります。手術で取りきれない(取れない)がんの治療、再発予防等を目的として行います。

近年は、通院治療により行われることが多くなってきていますが、抗がん剤の種類や投与量、投与スケジュール、患者の全身状態などによって、体力低下が引き起こされるため、入院治療で行われることがあります。

なお、抗がん剤による治療では吐き気や嘔吐、下痢、手足のしびれ、脱毛などの症状のほか、骨髄機能低下による白血球数の減少、肝・腎機能障害、筋肉痛なども伴うことがあります。また、抗がん剤治療の間、もしくは治療後に、記憶力、思考力、集中力が一時的に低下するという症状がみられることもあります。

放射線治療

放射線を用いてがんを治療する、局所的な治療です。臓器を温存したまま治療ができます。通院しながら治療を行うことも多くなりましたが、薬物療法同様に、吐き気、食欲低下、下痢、だるさなど様々な症状を引き起こします。

緩和ケア

緩和ケアとは、生命を脅かす全ての病に関連する問題に直面している患者とその家族のQOL(クオリティ・オブ・ライフ:生活の質)を向上させるために、痛みやその他の身体的・心理社会的・スピリチュアルな問題を早期に見出し、的確に評価を行い対応することで、苦痛を予防し和らげるケアです。

2 標準治療として診療ガイドラインに記載され、日本において保険診療で受けることができる免疫療法のがん種は、それぞれの免疫チェックポイント阻害薬によって異なります。

図表 9 がんに伴う心と体のつらさの例

気持ちのこと

- 不安で眠れない
- 何もやる気が起きない

社会的なこと

- 働きたいけど、働けない
- 子どもの世話ができない

**治療によって
生じること**

- しびれる
- 食べられない
- 外見が変わる

人生に関すること

- 生きる意味
- 将来への不安
- 家族に迷惑をかけたくない

体のこと

- 痛い
- 息苦しい
- だるい

※日本緩和医療学会「WHO（世界保健機関）による緩和ケアの定義（2002）」定訳
(https://ganjoho.jp/public/dia_tre/treatment/relaxation/index.html)

(4) がん罹患による心身への影響

「治療と仕事の両立を阻むがん関連の症状は、
だるさ・体力低下です。」

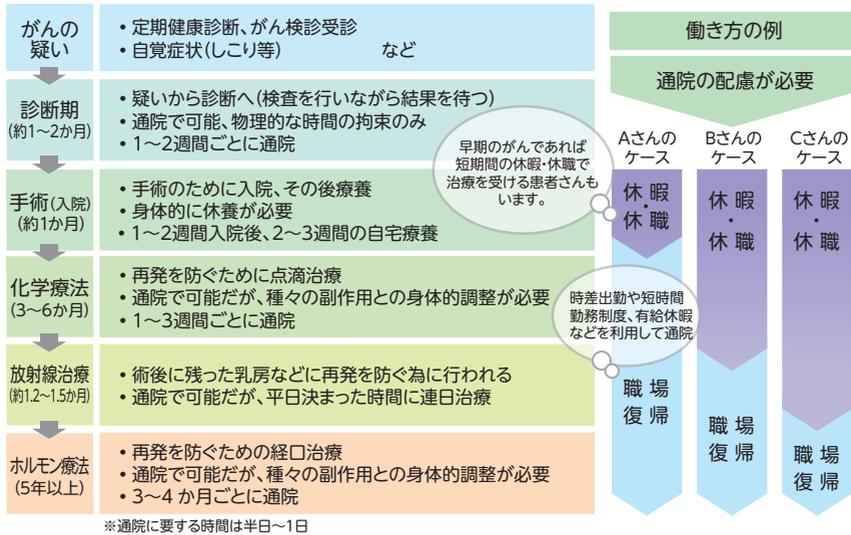
- がんの治療では、様々な副作用がみられます。副作用の症状には個人差があり、治療の進み方によっても変わりますが、がん患者の多くが、だるさ・体力低下を訴えます。このだるさ・体力低下により就労できる状態に至らないことが、復職を遅らせる原因であると指摘されています。
- その他、痛み(頭痛、胸の痛み、腹部の痛み、腰痛など)、吐き気や嘔吐、食欲低下、便秘や下痢、脱毛や記憶力、思考力、集中力が一時的に低下する等の症状がみられることもあります。

「がん患者の多くは精神的な負担も感じるため、
メンタルケアも欠かせません。」

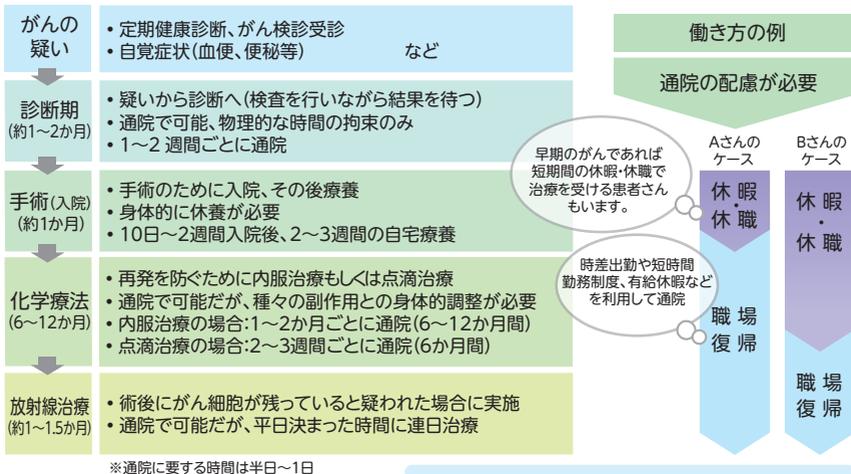
- がん患者には、治療等に伴う身体的な負担に加えて、精神的な負担もあります。
- 病気の告知に伴うストレスはもちろんのこと、治療が進む中でも、将来の見通しや再発など、様々な不安に直面します。ホルモン療法の副作用等により、集中力が低下したり、ミスが増えたりすることにより、一時的にうつなどのメンタルヘルス不調を来す場合もあります。
- 治療のための長期休業から復職したからといって、精神的な負担が解消されるとは限りません。
- 倦怠感などによりがん罹患前と同じように就労できないことなどが、大きなストレスとなっていることもあります。

- 以下に、乳がん患者と大腸がん患者の治療と仕事の流れの例を紹介します(図表10、11参照)。
- 本図表は専門の医師の指導の下、一つの例として作成したものであり、症状等に応じて治療と仕事の流れは様々です。

図表 10 乳がん患者の治療と仕事の流れ(例)



図表 11 大腸がん患者の治療と仕事の流れ(例)



※図表10、11ともに委員提供資料より作成

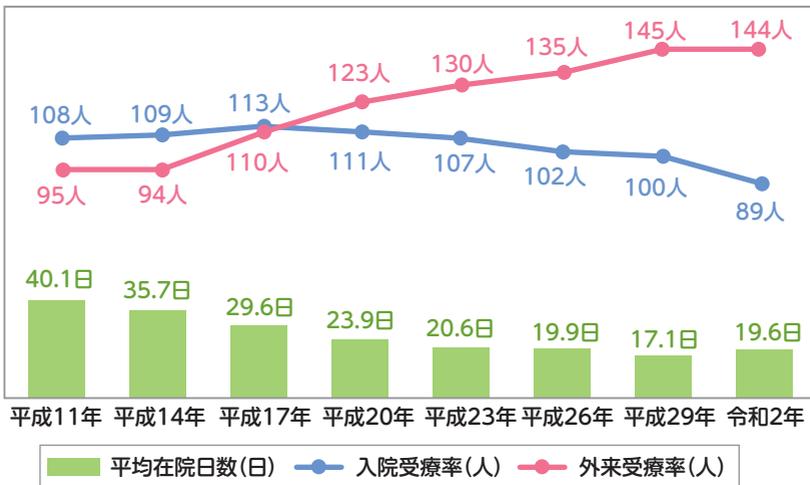
- ・軽作業の場合:手術後2週間程度の休養が必要
- ・重労働の場合:手術後1~2か月の休養が必要
- ・人工肛門(ストマ)の造設がある場合:上記の倍の期間の休養が必要

(5) がん治療について知っておいてほしい点

「治療期間は、進行度や治療法により人それぞれです。」

- 手術を終えて退院した後も、進行度などによっては通院しながら抗がん剤治療や放射線治療を行うことがあります。近年、抗がん剤治療や放射線治療は、外来で治療を行うことも多くなってきました。
- 必要に応じて、短期入院を要することもあります。

図表 12 がん患者の入院・外来受療率・平均在院日数の推移



※厚生労働省「患者調査」より作成。

※入院受療率・外来受療率は、推計罹患者数を人口10万人対で示した数。

「治療方針の決定には時間がかかります。」

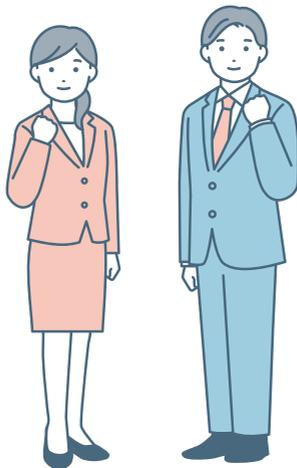
- 従業員からがんに罹患したという話を聞いた際、企業側はどのような治療の見通しなのかを知りたいことが多いと思います。
- しかし、がんに罹患した患者は、多くの場合において、手術で取り除いたがんを詳しく検査してからでないと、手術後の治療方針が決まらず、術後1か月以上の期間が必要となることもあります。

「副作用等の症状には個人差があり、治療の進み方によっても変わります。」

- 化学療法の副作用として、「脱毛」「吐き気」「免疫力低下」等があります。主な副作用の症状や発現時期はあらかじめ予想することが可能です。
- ただし、症状の出方には波があるほか、使用する薬剤や個人の体質等によっても異なります。
- 化学療法に伴う倦怠感やしびれ、大腸がん切除に伴う排泄機能障害など、外見からでは分からない症状や後遺症もあります。

「入院・治療が終了しても、長く付き合う病気です。」

- がんの生存率が向上し、早期発見されれば治る病気になりつつあるとはいえ、再発の可能性が完全にゼロになるわけではありません。
- 入院治療が終了しても、外来での治療は続きます。
- また、治療終了後も5年程度は定期的に通院しながら、経過観察を行うことが一般的です。



以下では、治療と仕事の両立の実現に向けてポイントとなる取組についてまとめました。企業によって、取り組むべき内容や実施可能なことは異なりますが、自社での取組を検討する際の参考にしてください。

1. 従業員ががんに罹患した場合に備えて

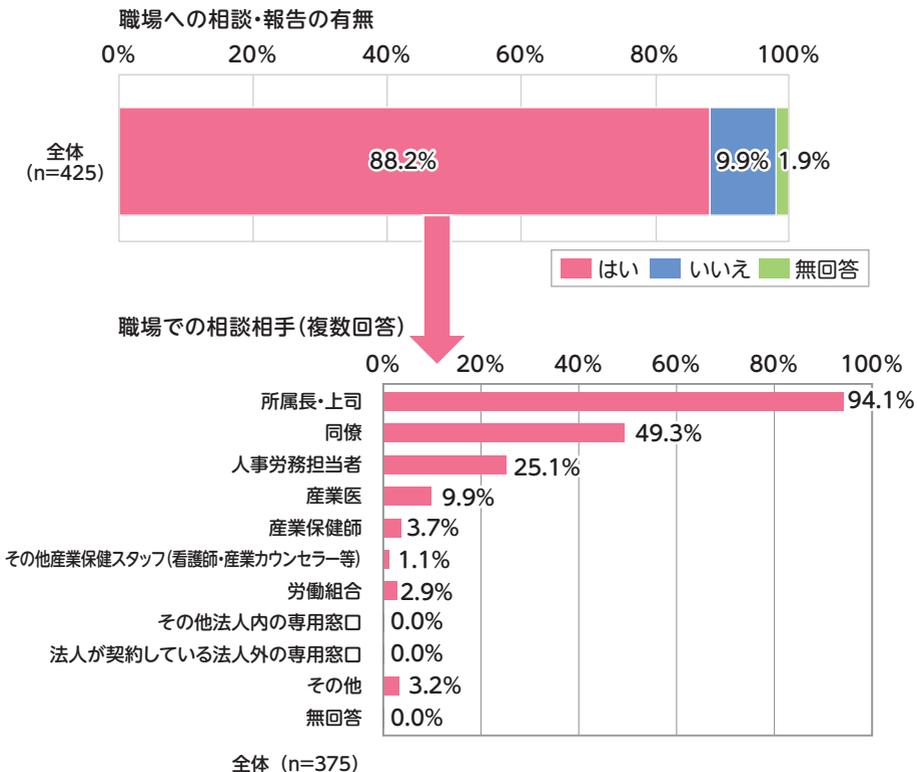
- がんをはじめとした傷病を抱える従業員が働きやすい職場づくりを実現するためには、従業員のニーズを踏まえたきめ細やかな取組の実施、環境整備が不可欠です。
- 従業員がいつ疾病を抱えて治療のために仕事を休むことになるのかは誰にも分かりません。万一、病気を抱えながら仕事を続けることを希望する従業員が現れた際、治療と仕事の両立支援を円滑に進めるためにも、職場環境整備に取り組むことが重要です。
- 治療と仕事の両立支援に取り組むきつかけは、「従業員からの要望」「人事労務担当者等の問題意識」「社長等からのトップダウン」「産業保健スタッフ等からの提案」など、様々です。企業の実情に応じて優先度を決めながら、取り組みやすい内容から始めることが重要です。
- いずれにしても、治療と仕事の両立支援は、企業側が健康診断によって病気を見つけてから始めるのではなく、従業員本人から支援を求める申し出がなされたことを起点が始まります。だからこそ、企業は、従業員が申し出がしやすい環境を整備することが重要です。



(1) 職場の理解啓発

- がん患者の中には「周囲に心配をかけたくない」「報告・相談するまでもない」「仕事上、偏見を持たれたくない」等の理由で職場に病気のことを報告・相談しない人もいます。
- 制度があっても、それを利用できなければ意味がありません。育児や介護等と同じく、病気により働き方の見直しが必要な人も受け入れられるような職場風土・雰囲気づくりが必要です。その実現のため、従業員が病気になっても一緒に働き続けることができるようにするという方針を明文化し、企業の経営者のメッセージとして伝える、社内研修で制度を周知したり、治療と仕事を両立させている事例を紹介することでも、効果が期待できます。

図表 13 職場への報告・相談状況

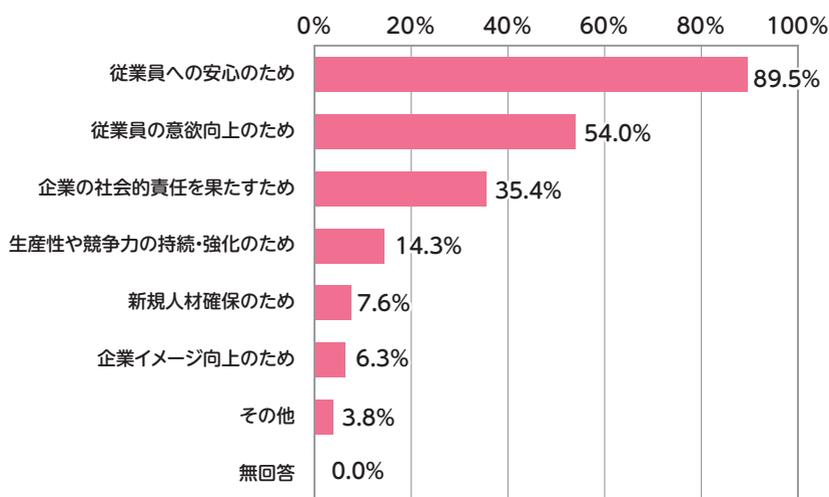


※東京都福祉保健局「東京都がん医療等に係る実態調査結果(がん患者の就労等に関する実態調査)」(平成31年3月)

「事業者による基本方針等の表明と従業員への周知」

- 治療と仕事の両立支援の取組について、病気になった従業員が安心できるよう、また周囲の従業員の理解・協力が得られるよう、企業として治療と仕事の両立支援に取り組むことについて、基本方針や社内のルール等を全ての従業員に周知している企業もあります。
- また、従業員が治療と仕事の両立支援を求める際に相談できる窓口を設置し、社内に周知している企業もあります。

図表 14 治療と仕事の両立支援の方針を設定した企業が挙げた理由（複数回答）



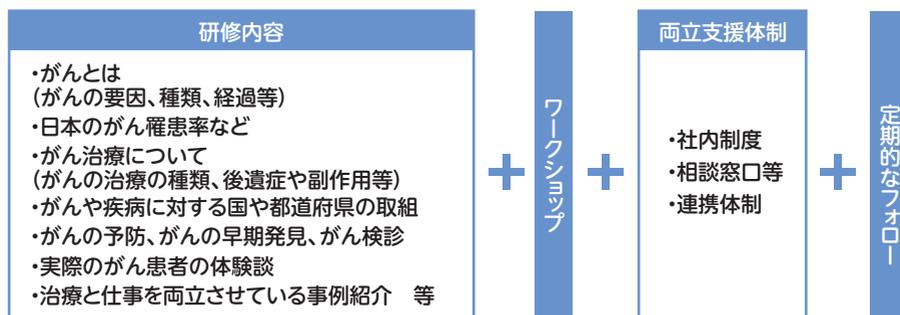
全体 (n=237)

※東京都福祉保健局「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3月）より作成。

「研修等による両立支援に関する意識啓発」

- 治療と仕事の両立支援が円滑に実施されるためには、企業全体における治療と仕事の両立の必要性や、病気に対する正しい理解が重要です。日頃から全ての従業員に対して、治療と仕事の両立に関する研修等を通じて意識啓発に取り組むことが重要です。

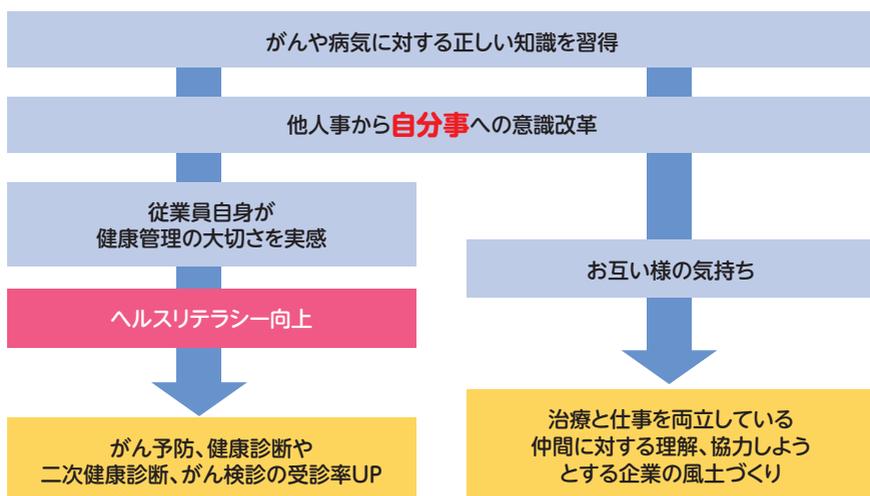
図表 15 職場での研修内容や両立支援体制の周知



※委員提供資料より作成

- なお、がんは2人に1人が罹患する身近な病気となっています。がんに関心がない職場であっても、がんに関心を持って仕事をしている人はどのような点に配慮が必要なのか等についてあらかじめ伝えておくとい良いでしょう。

図表 16 研修等の効果



※委員提供資料より作成

「従業員の家族ががんに罹患した場合の対応の周知」

- 従業員ががんに罹患することが増えている中で、従業員の家族ががんに罹患する可能性もあります。その際に活用できる介護休業制度^(※1)や介護休暇^(※2)などの制度についても周知しておくとい良いでしょう。

※1 介護休業制度

労働者が要介護状態(負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態)にある対象家族を介護するための休業。休業期間中に自分が介護を行うだけでなく、仕事と介護を両立できる体制を整えることが大切となります。

※2 介護休暇

労働者が要介護状態(負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態)にある対象家族の介護や世話をするための休暇。労働基準法の年次有給休暇とは別に取得できません(有給か無給かは、会社の規定によります)。通院の付添いや介護サービスの手続代行、ケアマネジャーなどとの短時間の打合せにも活用できます。

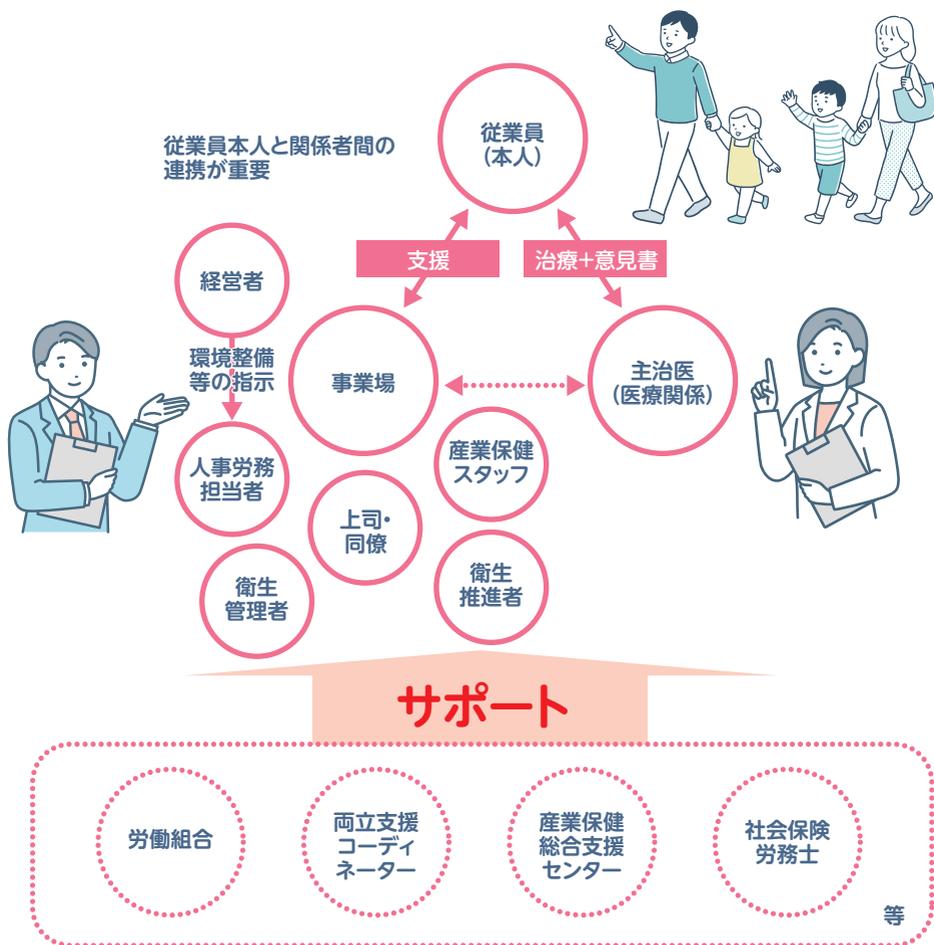
(参照:厚生労働省HP)

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/kaigo/

(2) 治療と仕事の両立支援を進める上での関係者とその役割

- 治療と仕事の両立を実現するためには、治療の継続や適切な生活習慣の維持など、従業員自身による取組はもちろんのこと、治療の状況に応じた就業上の措置や配慮など、企業における対応や、上司・同僚の理解・協力も必要となります。そのため、企業内外の関係者が連携して対応することが重要です。

図表 17 治療と仕事の両立支援を進める上での関係者とその役割



※厚生労働省「治療と仕事の両立支援ナビ」より転載、改変

経営者

- 治療と仕事の両立支援のための措置に対して最終的な決定を下すのは経営者となります。
- 個別事例への対応だけでなく、あらかじめ基本方針等により、傷病を抱えた従業員も仲間として一緒に働く姿勢を見せることによって、企業全体としての士気も向上します。

所属長・上司

- 治療と仕事の両立のためには、従業員にとって身近な所属長・上司の支援が欠かせません。実際、がん患者の多くが、職場への報告・相談先として「所属長・上司」を挙げています。
- 所属長・上司には、適時担当部署につなぐことや、現場において必要な就業上の措置が行われるよう適切なマネジメントを行うことが期待されます。
- 従業員から報告・相談があった場合の対応に困らないよう、所属長・上司の役割や対応方法について検討しておくことが必要です。

人事労務担当者

- 多くの企業においては、治療と仕事の両立支援に関する担当部署となります。
- 治療と仕事の両立支援が必要な場合、従業員本人や所属長・上司から必要な情報を入手し、具体的な対応策等を検討することになります。
- また、所属長や上司が対応に苦慮することがないように、現場のマネジメントをサポートする役割も担います。
- 就業上の措置を検討する上で必要な場合には、従業員の同意のもと、「勤務情報提供書」を発行し、主治医から必要な情報を入手するように努めます。

産業医等の産業保健スタッフ

- 産業保健スタッフとは産業医、保健師、衛生管理者、衛生推進者などを指し、人事労務担当者や事業場外資源などと連携して、両立支援に取り組みます。

産業医

- がん治療と仕事の両立支援において、産業医は、「従業員本人への支援」、「上司や同僚への支援」、「人事労務担当との連携」、「主治医との連携」において、中心的な役割をはたします。産業医として効果的な助言を行うために、がんの症状等を理解できる医療職であることはもちろん、各企業が置かれている事情をしっかりと把握し、医療機関と企業をつなぐ「架け橋」としての以下のような役割が期待されます。
 - ▶ 従業員本人への支援: 症状や治療内容に応じて、精神面のサポートも行いながら、がん治療と仕事の両立を図ります。
 - ▶ 上司や同僚への支援: 配慮すべき作業内容や職場環境について助言するとともに、がん就労に対する職場の理解を促します。
 - ▶ 人事労務担当者との連携: 就業規則や制度に照らして、勤務形態や作業内容の変更、通勤への配慮など、就業上の配慮について助言します。
 - ▶ 主治医との連携: 仕事の状況を伝えるとともに、病状や治療状況を確認し、主治医から就労への影響について意見をもらいます。
- ただし、50人未満の事業場には産業医の選任義務がないため、配置されていない企業もあります。その場合、別途産業保健師や看護師、また産業保健総合支援センターに相談することも考えられます。

衛生管理者

- 衛生管理者は、常時50人以上の労働者を使用する事業場では、1人以上選任することが義務付けられています。総務人事労務部門の担当者が資格を取得するケースが多くあります。労働衛生に関する知識を備えた専門家であり、両立支援に関する理解と配慮については、企業と医療機関をつなぐ役割を期待できます。

衛生推進者

- 安全管理者及び衛生管理者の選任が義務付けられていない中小規模事業場の安全衛生水準の向上を図るため、常時10人以上50人未満の労働者を使用する事業場では、安全衛生推進者を選任し、従業員の安全や健康確保などに関わる業務を担当させなければなりません。
- 両立支援において衛生推進者は、医療機関からの情報提供を受ける際の連携先としての役割も期待され、従業員の安全と健康ならびにコンプライアンスを守るための業務を担当します。

社会保険労務士

- 治療と仕事の両立支援に必要な社内制度や法的な面も含めた相談支援や、がん罹患した従業員の経済的な問題を解決するために健康保険・年金等の利用を支援するなど、人事・労務管理の専門家として、企業側、労働者側双方の視点のバランスを保ちながら問題解決の支援をします。
- 社会保険労務士に相談することにより、疾病の治療と仕事の両立支援を図ることができます。

主治医

- 主治医は、治療を実施するだけでなく、従業員の求めに応じ、企業に対して病状を伝えるための「診断書」を発行したり、治療と仕事の両立に当たり必要な情報を「主治医意見書」として提供します。

両立支援コーディネーター

- 両立支援コーディネーターは、がんに罹患した従業員も含めた様々な支援対象者が治療と仕事を両立できるよう、支援対象者の同意を前提として、医療機関、企業など両立支援に関わる関係者と情報を共有し、調整を行います。
- 具体的には、継続的な相談支援を行いつつ、支援対象者の同意を前提として、治療に関する情報や業務に関する情報などを得て、支援対象者の治療や業務の状況に応じた必要な配慮等の情報を整理して本人に提供します。
- 両立支援コーディネーターの担い手としては、企業での労務担当者のほか、医師、看護師、保健師、ソーシャルワーカー、臨床心理士、リハビリテーションスタッフ、社会保険労務士といった専門職が挙げられます。
- 両立支援コーディネーターは、がん診療連携拠点病院等のがん相談支援センターが設置されている医療機関に配置されていることも多いため、まずは、がん相談支援センターに相談してみてください。がん相談支援センターでは、その病院の患者・家族だけでなく、どなたでも利用が可能です。(巻末:参考資料参照)

家族

- 従業員の家族も、従業員を支えるキーパーソンであると同時に、様々な悩みも抱えています。自社の制度について、家族の方から相談や問い合わせがあれば対応するようにしている企業もあります。

(3) 両立支援に関する制度・体制等の整備

「柔軟に働くことができる制度の整備・運用」

- 治療や経過観察のため、中長期にわたり通院が必要になる場合があります。
- その場合、通院時間を確保できるよう配慮することが望めます。
- また、柔軟な働き方に関する制度を導入することにより、治療をしながら仕事を続けられる可能性が高まります。

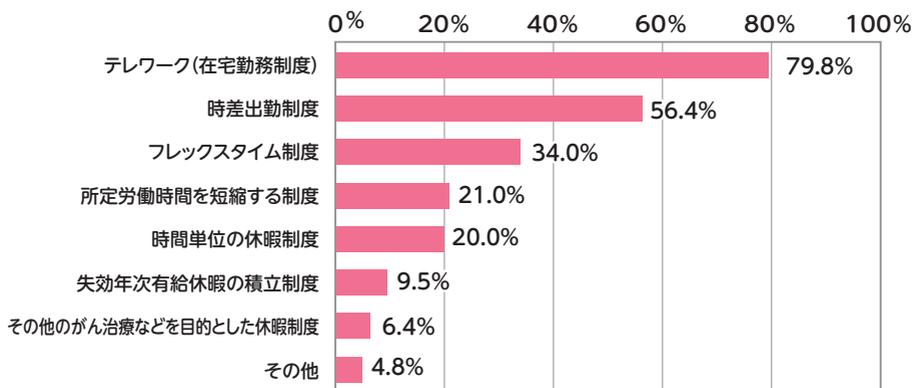
図表 18 治療と仕事の両立に有効な制度の例

入院や通院に伴う休職・休暇制度	体調や治療状況に応じた柔軟な勤務制度
私傷病休職制度 半日単位や時間単位の年次有給休暇制度 失効年次有給休暇の積み立て制度 治療目的の休業・休暇制度 等	復職による試し(慣らし)出勤制度 時間外労働や休日労働の免除 時差出勤制度 フレックスタイム制度 短時間勤務制度 在宅勤務(テレワーク)制度 等

※委員提供資料より作成

- 新型コロナウイルス感染症の影響を受け、多様な働き方が可能となりました。特に、多くの企業においてテレワークが浸透してきており、がん患者もテレワークを活用しながら就労している人が多くみられます。

図表 19 新型コロナウイルス感染症の感染拡大後のがん患者の職場に導入された柔軟な働き方の制度(複数回答)



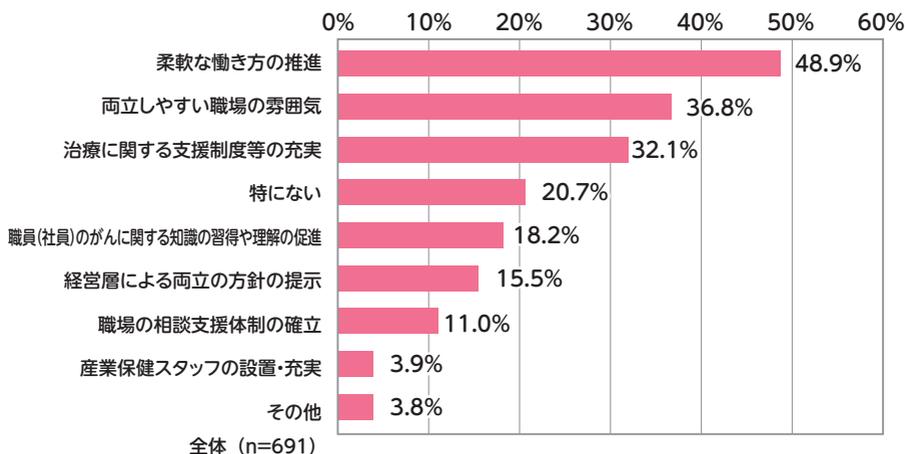
全体 (n=420)

※東京都福祉保健局「東京都がん患者の治療と仕事の両立に関する調査報告書」(令和4年1月)

- 企業における制度や体制は、従業員から治療と仕事の両立に関する申し出があった場合に限らず、あらかじめ具体的に誰がどのような手順で対応するのか、個人情報への取扱いを含め、誰と情報共有するのか等関係者の役割や対応手順を整理し、取りまとめておくことが重要です。

- 制度の導入等を行う場合には、就業規則の変更等を行う必要もあります。

図表 20 両立支援のために職場に求めること(複数回答)



※東京都福祉保健局「東京都がん患者の治療と仕事の両立に関する調査報告書」(令和4年1月)

コラム② ある企業の事例

柔軟な働き方が可能な制度を通じて治療と仕事の両立を実現!

当社で勤務するAさんは、入院・治療に伴い、1年間の休職を余儀なくされました。Aさんが休職する前はなかったのですが、治療と仕事の両立のために利用できる制度の整備が進んだとともに、復職の時期がコロナ禍の時期とも重なり、在宅勤務制度が整えられ、柔軟な働き方ができるようになっていました。そのため、Aさんは復職後1年間は短時間勤務をし、現在はフレックスタイム制度・在宅勤務制度を利用して働いています。

Aさんは午前中は主に人事の仕事、午後は休職前の業務に取り組んでいます。以前は客先常駐でのシステム運用を担当していたAさんは顧客からの信頼も非常に厚く、復帰したことを知った顧客からAさんに再度仕事を任せたいとお話をいただきました。現場において顧客に対し、しっかりと事情を説明した上で、再度休職前の現場の仕事を担当してもらうことにしました。

従業員にとって柔軟な働き方に関する制度は、働き続けることができるというメリットになると思いますが、企業にとってもリピートの依頼があるような優秀な従業員を確保し続けることができ、大きなメリットになっていると感じています。

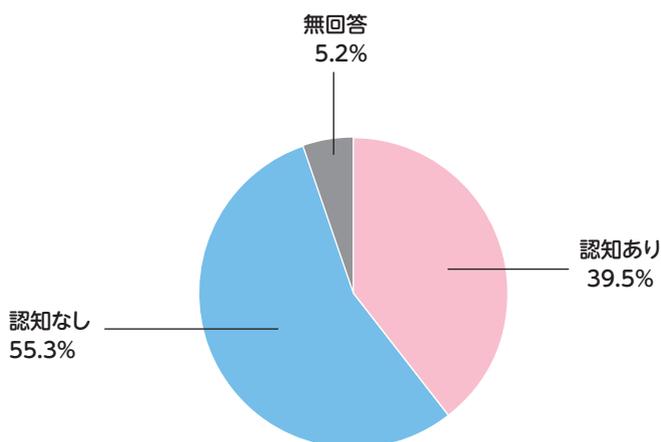
2. 従業員からがん罹患の申告や相談があったら

- 従業員からがん罹患の申告や相談があった際、従業員が安心して治療・療養に専念できるようにサポートできることがあります。

(1) 企業の姿勢や方針を説明

- 「がん」と診断された従業員は治療やお金、仕事・復職への不安が強く、中には焦って「仕事を辞めなくてははいけない」と考えてしまう人もいます。
- まずは「お見舞い」の言葉をかけ、「すぐに仕事を辞める必要はない」ということを伝えましょう。両立支援に関する企業の基本方針等(企業としてサポートできること)を伝えた上で、従業員自身の意向を確認することが重要です。
- また、従業員は、治療と仕事の両立に当たり利用できる休暇・休業制度について十分に把握していないことも多くあります。企業の側から、年次有給休暇の残日数、その他利用できる制度等に関する情報を伝えていきましょう。

図表 21 がん罹患時点での自身の休職可能期間についての認知度



※東京都福祉保健局「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3月)

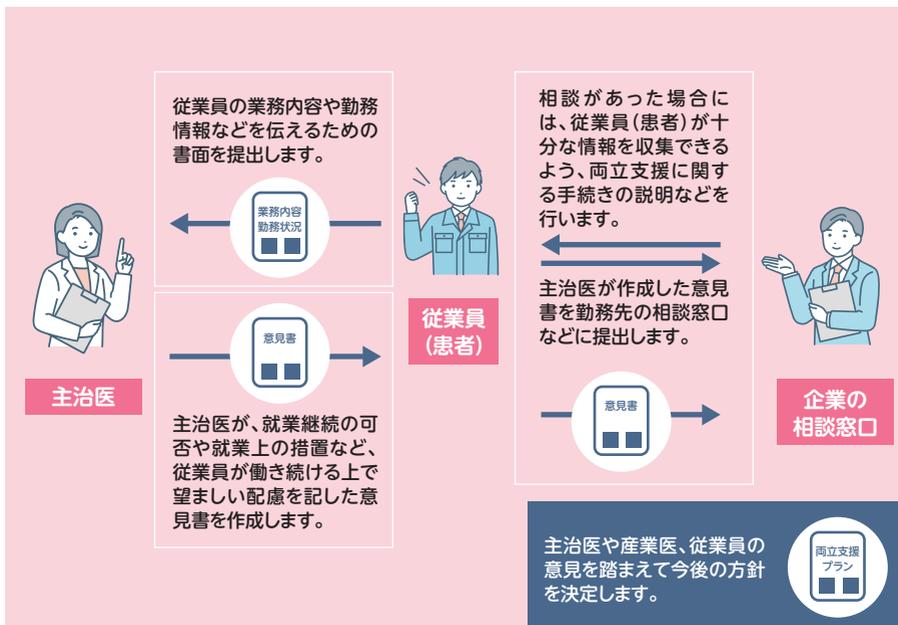
(2) 必要な情報の収集

- 企業としてどのような支援ができるのか検討するために、必要な情報を収集します。
- ①従業員本人に聞くべき情報、②主治医からの医学的見地に立った情報、③産業医等からの就労可否や望ましい就業上の措置・その他配慮に関する情報収集等が必要となります。
- ②について、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」では「治療の状況や就業継続の可否などについて主治医の意見を求める際の様式(主治医意見書)」により、医学的見地に立った情報の収集に努めることが推奨されています。
- ②の入手にあたって、まずは、同ガイドラインに記載された「勤務情報を主治医に提供する際の様式(勤務情報提供書)」を参考に、企業と従業員が協力して、従業員の状況を主治医に伝えましょう。
- 主治医は提出された勤務情報提供書等をもとに、支援に必要な情報を主治医意見書により、従業員を通じて企業に提供します。なお、主治医意見書ではなく、主治医の押印がされた「診断書」の形式で作成されることもあります。
- 勤務情報提供書により、主治医に提供した方が良い項目及び主治医意見書や診断書で求めるべき情報は、図表22の通りです。
- ③では、従業員を通じて企業が入手した②を、さらに産業医等に提供して意見を聴取します。
- 企業は、②、③及び従業員本人の要望を勘案して、具体的な支援内容を検討していきます。



図表 22 勤務情報提供書として主治医に提供したほうが良い項目／主治医意見書等で求めるべき情報

勤務情報提供書として主治医に提供したほうが良い項目	主治医意見書等で求めるべき情報
<p>職種／職務内容／勤務形態／勤務時間／通勤方法・通勤時間／休業可能期間／利用可能な制度／その他特記事項</p>	<p>症状、治療の状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現在の症状 ・入院や通院治療の必要性とその期間 ・治療の内容、スケジュール ・通勤や業務遂行に影響を及ぼしうる症状や副作用の有無とその内容 <p>退院後又は通院治療中の就業継続の可否に関する意見 望ましい就業上の措置に関する意見(避けるべき作業、時間外労働の可否、出張の可否等) その他配慮が必要な事項に関する意見(通院時間の確保や休憩場所の確保等)</p>



※厚生労働省 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より転載、改変

コラム③ ある企業の事例

企業にとっての「両立支援コーディネーター」の存在意義

当社（ドラッグストア事業）では、従業員からがんに罹患した旨の相談があった際には、まずは、かかりつけの病院に両立支援コーディネーターが在籍しているかを確認するように伝えています。病院内に在籍している場合には、がんに罹患した従業員を中心に、当社人事部や産業医、そして、主治医及び両立支援コーディネーターが連携して、両立支援に向けた情報を共有しています。

両立支援コーディネーターとの面談では、従業員が職場では遠慮して話づらい心の内も話せて安心感を得ているようです。また、両立支援コーディネーターが、従業員本人の職場への要望をまずは全て聞き取ってくれた上で、どんな配慮を職場にお願い出来るのかを相談しながら「主治医意見書」の作成に向けた支援を頂いているようです。結果として、私たちは現実に即した形での「主治医意見書」を頂くことができ、治療経過を把握しながら従業員への配慮提供も可能になり、従業員、職場双方に大変助かっています。

これまでに、がんに罹患した従業員の中には、重い荷物の運搬が難しかったり、接客業務中心の職場で脱毛による容姿の変化を気にしたりする従業員もいました。また、雇用形態問わず、短時間勤務への変更や品出し業務からレジ打ち業務への変更をするケースもありましたが、いずれのケースも、両立支援コーディネーターを介して従業員本人も知識を得て、治療と仕事の両立支援に対して前向きに取り組めているようでした。

(3) 情報収集に際しての留意事項

「密なコミュニケーションの実施」

- がんに罹患した際の仕事に対する思いは人それぞれですので、「仕事を続けたいと思っているか」「続ける場合、周囲にはがんに罹患したことを伝えるか」「職場でどのような配慮があると良いか」など、がんに罹患した従業員の意向をきちんと確認する必要があります。

- 従業員の状況や思いは、時間の経過とともに変わることから、コミュニケーションをよく取り、随時従業員本人の意向を確認することが大切です。
- 従業員の中には「職場や同僚に迷惑をかけて申し訳ない」と感じて、職場に相談したくてもできずにいる方も少なくありません。一人で問題を抱え込ませないよう、情報を引き出していくことが大切です。

「情報の取扱い範囲の明確化」

- がんに罹患した従業員が、その疾患の治療のために治療と仕事の両立支援を求めるときには、企業からの支援を得るために、必要な範囲で、治療内容やその時の健康状態等、健康に関する情報を伝える必要があります。
- がんに罹患した従業員の健康情報は、非常に機微な情報であり、個人情報の中でも「要配慮個人情報」としてより一層慎重な取扱いが求められます。
- このような情報収集に際して留意すべき事項として、「必要以上の情報収集は避けること」「収集した情報(健康情報)の取扱いに注意すること」が挙げられます。取得した情報は、誰に・何を・どこまで共有するのか、従業員本人と事前に話し合いをししておくことが必要です。

(POINT)

- 必要以上の情報(がんのステージなど)は聞いてはいけない
- 情報の取扱い者は直属の上司、人事労務担当者、産業医等
- がんに罹患した従業員本人・家族の連絡先等は聞いておくとよい

※委員提供資料より作成

「情報を取り扱う人が留意すべき事項」

- 上司や人事労務担当者等は、がんに罹患した従業員から病名をはじめ、様々な機微な情報を取り扱うこととなります。産業医等の医療職には、健康情報等を取り扱うに当たっての守秘義務が課せられていますが、職場の関係者においても、同様の配慮が求められます。
- とりわけ社内では、以下のことに留意し、健康情報を取り扱う担当者は守秘義務を徹底することが大切です。

POINT

- 診断書は、周囲の従業員に開示しない
- 診断書等の健康情報を含んでいる書類の紛失やデータ漏洩が発生しないように情報管理を徹底する
- 周囲の従業員にも聞こえるような環境で、がんで療養中の従業員の話をしていない
- 知り得た情報を飲食店等の社外場で話さない
- がんに罹患した従業員本人の了承なく、主治医と面談したり、産業医などが知り得た情報の開示を要求しない

※委員提供資料より作成

法令・通知等

- 「個人情報の保護に関する法律」(平成15年5月30日法律第57号)
- 「雇用管理分野における個人情報保護に関するガイドライン」(平成16年厚生労働省告示第259号)
- 「雇用管理に関する個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項について」(平成16年10月29日付基発1029009号)
- 「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」(平成30年9月7日労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱い指針公示第1号)

国は、企業が健康情報の取扱いに当たり、健康情報として取り扱う情報の範囲や取扱いができる者とその権限、取り扱う場合の本人同意取得の方法、情報管理・開示の方法等について、労使間で協議の上、あらかじめ取扱規程を定めることとしています。治療と仕事の両立に当たり取り扱うことになる健康情報もこの規程の範囲で取り扱うことが求められます。

(4) 上司や同僚への配慮

- がん罹患した従業員が治療や体調不良のために休む場合、上司や同僚の勤務体制や心身の状態にも配慮する必要があります。
- 定期的なフォローを行ったり、サポートスタッフの配置、業務分担の見直しによる負担軽減等、一緒に働く上司や同僚等に対するサポートも重要です。

コラム④ ある企業の事例

治療と仕事の両立の現場での産業医の関わり

中小企業である当社には、産業医の先生は常駐しておらず、月1回決まった時間来ていただいています。

治療と仕事の両立やそれに類する相談がある際は、まず従業員本人と現場の上司、人事労務担当者での話し合いの場を設けていますが、長期休業をした方が主治医の先生から診断書が出て復職を考える際は、従業員本人と産業医の先生との面談を実施する流れとなっています。

面談では、診断書や業務内容を踏まえて、職場復帰が可能か、どのような要件であれば仕事ができるかを話し合ってもらいます。その結果を産業医の先生から人事労務担当者や現場の上司に伝えてもらい、全体調整を行っています。

産業医の先生に診断書を踏まえたアドバイスをいただいて職場復帰について検討することができることは、企業としても大変助かっています。

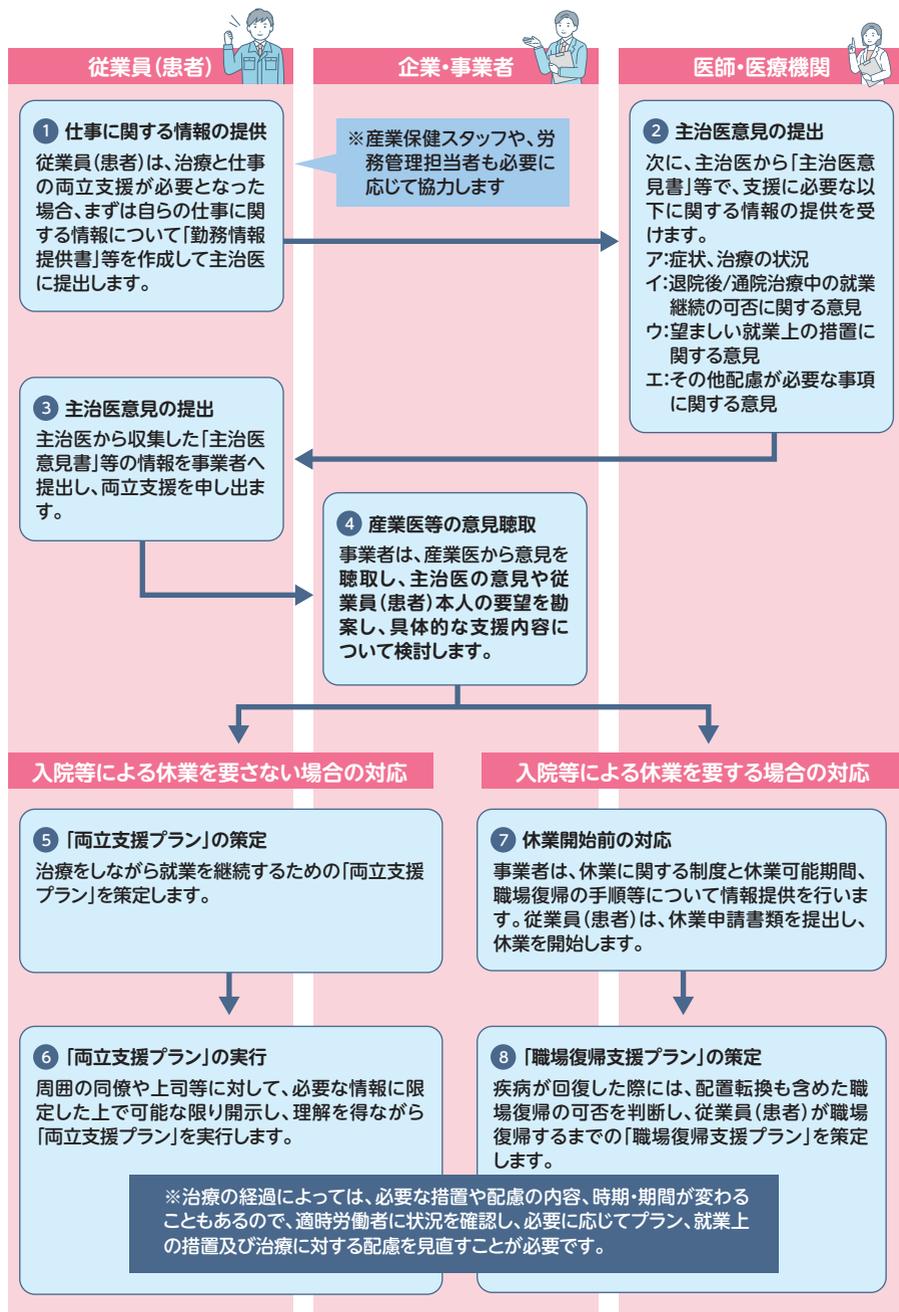


3. 治療と仕事の両立支援に対する休職、就業上の対策を検討する

- 事業者は、主治医や産業医等の意見を勘案し、就業を継続させるか否か、具体的な就業上の措置や治療に対する配慮の内容及び実施時期について、検討を行う必要があります(図表23参照)。
- 企業から一方的に措置や配慮内容を伝えるのではなく、主治医から得た情報等を含め、関係者の間で十分に話し合い、従業員から納得が得られるように努めることが重要です。
- 対策の検討は、従業員本人による申し出の時期にもよりますが、がんであるとの診断がついたタイミングから始まります。
- どのように治療と仕事の両立を進めるか、措置や配慮の内容については、「両立支援プラン」「職場復帰支援プラン」として文書で取りまとめておくことが重要です。
- なお、検討に当たっては、疾病に罹患していることをもって安易に就業を禁止するのではなく、できるだけ配置転換、作業時間の短縮、その他の必要な措置を講ずることによって、就業の機会を失わせないように留意が必要です。



図表23 プランの作成に係る流れ



※厚生労働省 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より転載、改変

(1) 休職が不要な場合の対応

「『両立支援プラン』の策定」

- 治療をしながらの就業継続が可能であると判断した場合、事業者は、業務によって疾病が増悪することのないよう、主治医の見解等も踏まえて、就業上の措置等を決定し、実施する必要があります。
- 具体的な措置や配慮の内容については、両立支援プランとしてまとめ、関係者の間で共有することが重要です。
- 両立支援プランの作成に当たっては、従業員本人、上司、人事労務担当者、産業医等の産業保健スタッフとともに、必要に応じて社会保険労務士等の支援も受けながら進めていきます。
- 治療の副作用や後遺症等に配慮し、一時的な職務内容の変更や配置転換等も検討する必要があります。
- がん罹患による仕事への影響は人によって様々です。既存の制度についても従業員本人の意向を踏まえながら、可能な範囲で柔軟に運用することが大切です。
- 正社員の場合は、従業員本人との話し合いのもと、一時的にパート社員等に雇用形態を変えることで、就業時間や業務量、業務負荷を軽減し、無理のない就業を支援している企業もあります。
- 一方で、従業員本人からは「責任のある仕事には就かせられないと言われてショックだった」「希望しない配置転換をさせられる」といった声が出ることもあります。企業としての安全配慮と従業員の意向が必ずしも一致しない可能性も考慮して、従業員と十分に話し合い、双方が納得する形にすることが望まれます。

両立支援プラン／職場復帰支援プランの作成例

両立支援プラン／職場復帰支援プランの作成例			
作成日： 年 月 日			
従業員 氏名	生年月日		性別
	年	月 日	
所属	従業員番号		
入職による手術済み。 ・今後1か月間、平日5日間の連続出勤が必要。 ・その後業務量による休職の予定、週1日の連続出勤に移行予定。 ※休職期間を差し、副作用として働きやすさや負担の軽減等の期待が予想される。 ※職場復帰支援プランの場合は、職場復帰日についても記載			
期間	出勤時間	就業上の措置、出勤への配慮等	(参考) 出勤後の予定
1か月目	10:00 ～ 15:00 (1時間休憩)	短時間勤務 毎日の健康状態確認 残業・夜間勤務・通勤帰途出張禁止 作業転換	平日毎日自宅・医師の診察 (復職・復帰する、医師の指示等)
2か月目	10:00 ～ 17:00 (1時間休憩)	短時間勤務 通勤日以外の時間単位での休職後に出勤 残業・夜間勤務・通勤帰途出張禁止 作業転換	週1日連続・業務療法 (復職・復帰する、医師の指示等)
3か月目	9:00 ～ 17:30 (1時間休憩)	通常勤務に復帰 残業1日当たり1時間まで可 夜間勤務・通勤帰途出張禁止 作業転換	月1日連続・業務療法 (復職・復帰する、医師の指示等)
業務上の配慮事項	・休職期間中は負傷軽減のため作業転換を行い、医師の診断・配慮書からの指示内容の●●事項に変更する。 ・副作用により働きやすくなることが見込まれるため、体調に応じて、過剰配慮を認める。		
その他	・労務担当者は、2週間ごとに産婦、本人、勤務担当で相談を行い、必要に応じてプランの見直しを行う。(相談予定日：●●●●●●●●)。 ・労働者においては、通勤・帰業を継続し、自己中絶をしないこと。また、体調の変化に留意し、休職再開の誘惑は上司に伝達のこと。 ・上記に当たっては、本人からの就業復帰希望の体調等について気になる点があれば必ずやかに就業担当まで連絡のこと。		

※厚生労働省HPより転載

両立支援プランに盛り込むことが望ましい事項

- ① 治療・投薬等の状況及び今後の治療・通院の予定
- ② 就業上の措置及び治療への配慮の具体的内容及び実施時期・期間
 - ・ 作業の転換(業務内容の変更)
 - ・ 労働時間の短縮
 - ・ 就業場所の変更
 - ・ 治療への配慮内容(定期的な休暇の取得等) 等
- ③ フォローアップの方法及びスケジュール(産業医、保健師、看護師等の産業保健スタッフ、人事労務担当者等による面談等)

※委員提供資料より作成

『『両立支援プラン』に基づく取組の実施とフォローアップ』

- 事業者は、両立支援プラン等に基づき、必要な就業上の措置及び治療への配慮を実施します。
- 治療の経過によっては、必要な措置や配慮の内容、時期・期間が変わることも考えられるため、適時従業員側に状況を確認し、必要に応じて両立支援プラン、就業上の措置及び治療に対する配慮の内容を見直すことが必要となります。
- 日常生活に支障がないか、就業中に体力・集中力は持続させられているか、労働負荷は適切かといった視点でフォローアップをしていきます。

(2) 休職が必要な場合の対応

- 休職期間中も、復職や就労継続に向けてサポートできることがあります。
- 上司や同僚等へのサポートも重要です。

「休職前・休職中のポイント」

- 治療に伴い、従業員が長期に休職する場合、事業者は、従業員に対して、休職に関する制度(賃金の取扱い、手続きを含む)と休職可能期間、職場復帰の手順等について情報提供を行うとともに、休業申請書類を提出させ、従業員の休業を開始します。

- また、企業の相談窓口や方法、連絡を取り合う頻度、家族の連絡先等の共有を行い、休職中にもお互いの負担にならない範囲で連絡を取り合い、職場の様子を伝える、治療の状況を確認する等、フォローできるようにしておくことが重要です。
- さらに、休職中にフォローしている上司や同僚に対しても、しっかりとしたサポートが必要です。必要な情報に限定した上での情報の開示により理解を得るとともに、過度の負担がかからないようにすることが望ましいと言えます。

休職に入るとき

■文書での情報提供

休職できる期間、休職中の給与等の取扱い、健康保険や企業の制度、休職中の企業との連絡の取り方(頻度や方法、連絡窓口)、相談窓口、復職の手順等、家族の連絡先



休職中

■従業員の負担にならない程度に定期的に連絡を取ることが重要！

現在の状況、治療の経過や今後の見込について把握ができる

→復職の可否の判断の参考となる。休職に入ってすぐ復職支援は開始している。

■定期的に社内の情報を提供

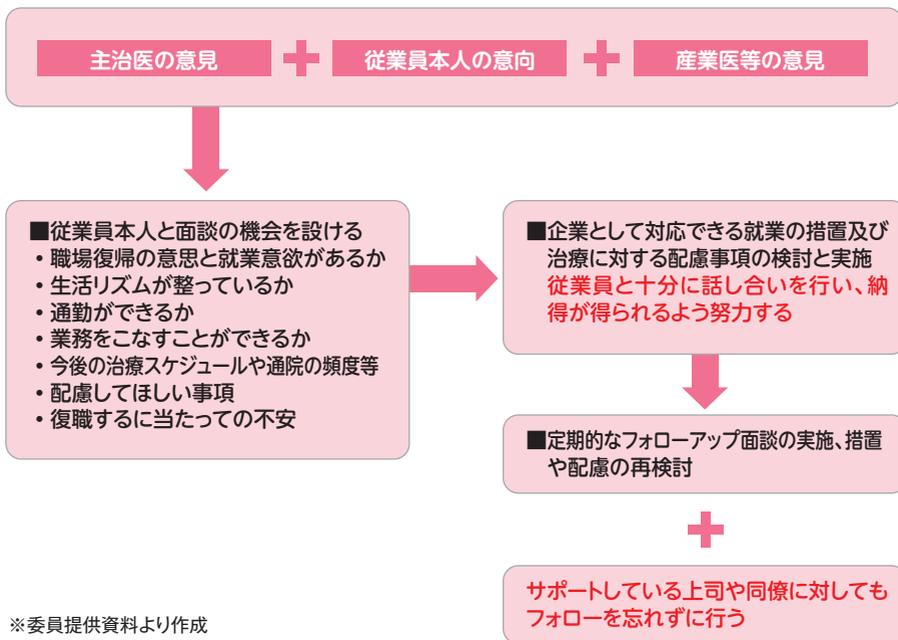
■休職中にフォローしている上司や同僚に対しても、しっかりとサポート！

※委員提供資料より作成

「主治医からの意見聴取・関係者の意見を踏まえた 職場復帰可否の判断」

- 従業員本人や主治医から復職の話が出てきたら、復職に向けた具体的な検討を始めます。従業員本人や主治医、現場の上司、産業医等の産業保健スタッフ、関係者とのコミュニケーションが重要です。
- 復職するに当たっては、治療と仕事の実現に向け、企業から従業員本人に対し、「安定した勤務が一番であること」「言える範囲で配慮してほしいことを伝えてほしい」といった内容を伝えることが重要です。

- 復職に向けては、必要に応じて、主治医より主治医意見書を入手し、日常生活が送れるレベルかどうか、復職に意欲があるか、就業に必要な労働等が持続的に可能か、職場側は受け入れ可能かといった点について、面談等を行いながら、決定します。
- 収集した情報をもとに産業医等産業保健スタッフの意見をもらい、事業者は復職判定を実施します。



※委員提供資料より作成

「就業上の措置を盛り込んだ『職場復帰支援プラン』の策定」

- 職場復帰が可能であると判断した場合、事業者は、従業員本人が職場復帰するまでの計画(職場復帰支援プラン)を策定します。
- 基本的には前述の「両立支援プラン」と同様の視点で作成しますが、職場復帰支援プランでは職場復帰日やその後のフォロー期間についての記載も加え、従業員本人だけでなく受け入れる側にとっても無理のないものにするのが重要です。

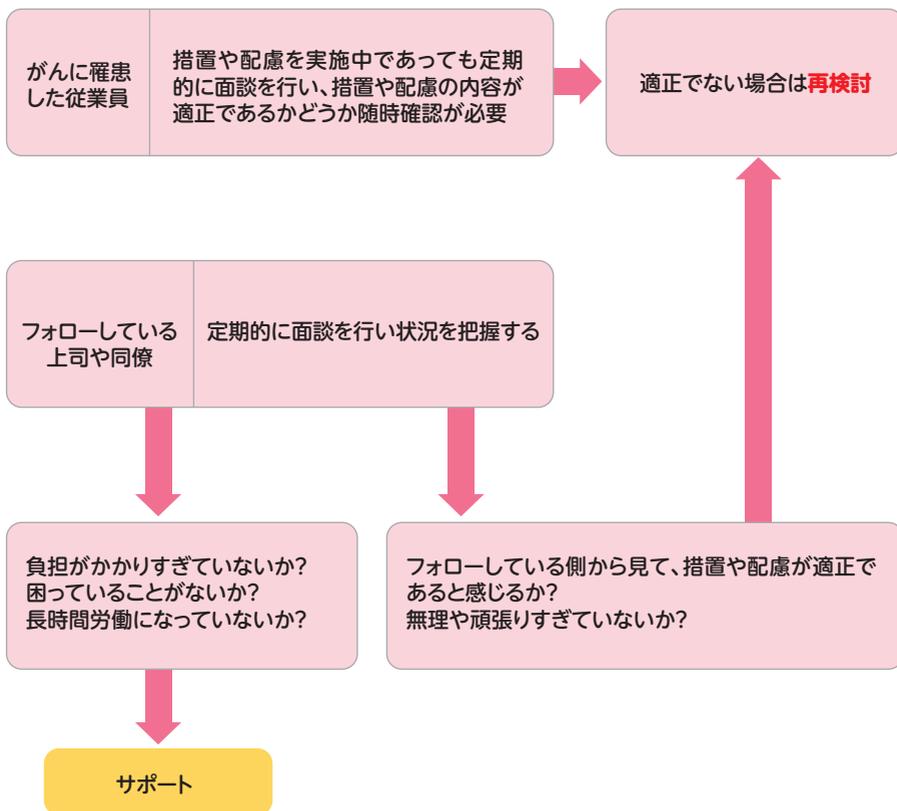
4. 就労継続時・復職後の配慮

- がんは長く付き合う病気です。そのため、治療がひと段落した後も、副作用等の症状がみられることもあり、がんに関患した従業員には様々な配慮を行うことが必要となります。復職後の従業員は頑張ろうと意気込みますが、以前の自分の姿(理想とするパフォーマンス)や周囲からの期待と、現状のギャップに苦しむことも少なくありません。
- 周囲からの目線や声掛けも含め、いきなり100%の出来で仕事ができるわけではなく、継続的な配慮が必要だという点を念頭に置くことが重要です。
- また、中には、治療が長期間に渡ることもあります。治療の進展状況に応じて、フォローアップの期間の調整も必要です。

定期的な面談によるフォローアップ(がんに関患した従業員/上司・同僚)

- がんに関患した従業員への配慮等を既の実施している場合であっても、定期的に面談を行い、配慮内容等が従業員本人にとって適正であるかの確認が必要です。
- マネジメントに当たる上司や職場でフォローする同僚とも定期的に面談を行い、職場の状況を把握し、現場に負担がかかりすぎていないか、長時間労働になっていないか、フォローする側からみて、がんに関患した従業員への配慮が適正だと感じているか等の確認を行います。がんに関患した従業員だけでなく、マネジメントに当たる上司等のサポートも重要です。
- がんに関患した従業員、上司や同僚等の面談により、現状の配慮が適正ではないと判断される場合には、従業員本人の意向や産業医等の意見も踏まえながら、企業内での再検討をしていきます。



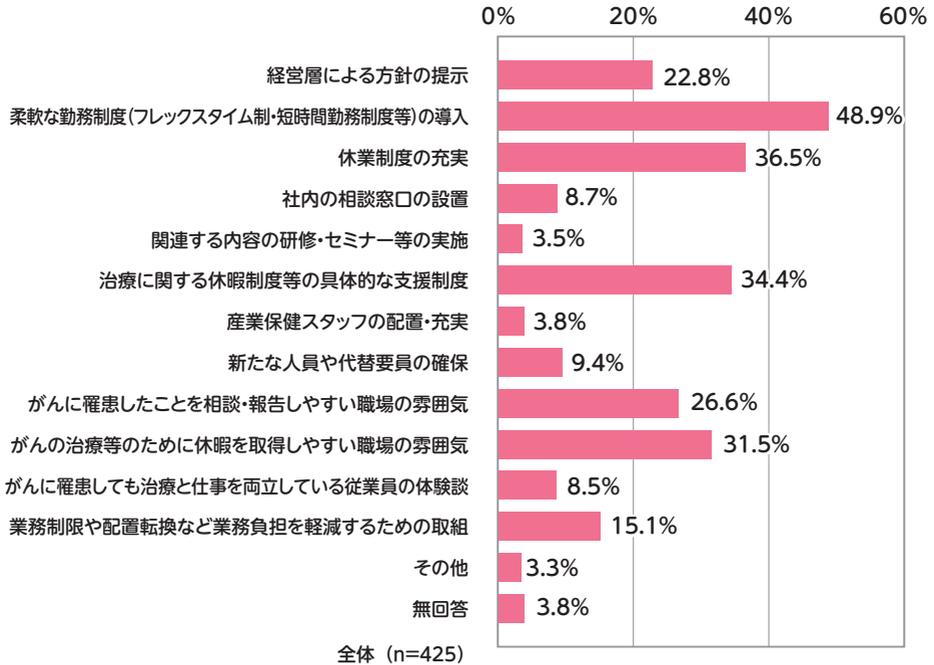


※委員提供資料より作成

職場への理解・協力依頼

- 配慮の一環として行う配置転換や勤務時間の短縮など、業務遂行上、他の従業員との調整や理解が必要になる場面では、他の従業員に対して、その事実のみを周知することが重要です。職場への理解、協力依頼をする場面であっても、従業員本人の希望がある場合を除いて、病名や治療の経過等、健康情報を口外しないようにしましょう。
- 一方、職場の風土や雰囲気は治療と仕事の両立に向け、非常に重要となります。お互い様の気持ちをもって理解・協力が進められるよう、正しい知識と自分事としてとらえる意識を持ってもらう働きかけが重要です。

図表 24 治療を行いながら仕事をするため必要な支援／条件
(複数回答:3つまで)



※東京都福祉保健局「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3月)

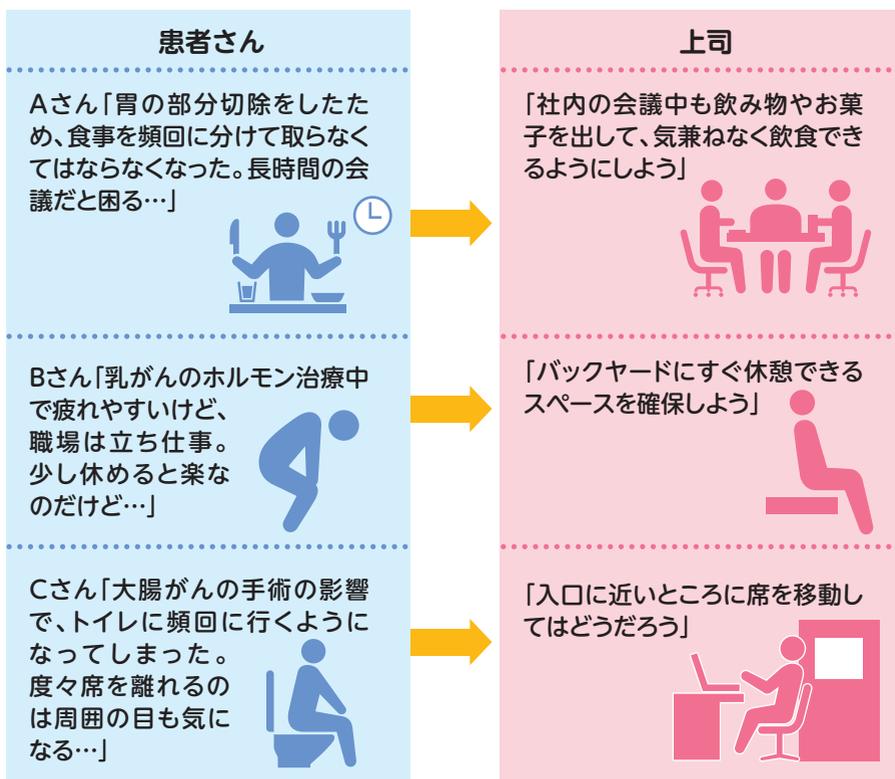
産業保健スタッフとの情報共有

- 産業医等の産業保健スタッフによる定期的なフォローアップを行います。がんの種類や治療の内容によって、必要となる配慮も個人差が大きいため、従業員本人と職場、主治医等や産業医等の情報共有を密にして調整を図ることが大切になります。

業務場面(業務内容等)

- 業務面での配慮として、代表的なものに「座り業務への配置変更」と「サポート業務への配置転換」があります。立ち仕事や負荷の大きい作業、体力を消耗させるような現場作業は控えるだけでなく、休憩が取りやすい場所を設ける等の配慮も喜ばれるものです。
- 抗がん剤治療の影響による脱毛等、容姿の変化を気にする人もいます。また、ホルモン治療中は、体温調節が難しくなる場合もあります。そうした場合には、テレワーク(在宅勤務制度)の活用等を行うことにより、働きやすくなることもあります。

現場でのちょっとした配慮の例



通勤場面

- フレックスタイム制、時差出勤制度等の柔軟な働き方の導入・推進により、身体的に負荷の高いラッシュ時の通勤を避けることが可能になったり、平日日中に通院したりすることが可能となります。

通院場面

- 外来通院をしながら治療を続ける場合には、頻度高く通院が必要なこともあります。そうした状況に対応するには半日休暇制度や時間単位の休暇制度等により、年次有給休暇を有効に活用することができると治療を続けやすくなります。
- がんの治療と仕事の両立は、治療が終了したら終わりではありません。経過観察が続くこともあり、従業員は不安を抱えながら仕事を続けていることもあります。そのため、治療継続中だけでなく、その後に渡っても、長いスパンに渡って従業員に寄り添っていくことが求められます。



以下では、がんの治療と仕事の両立に役立つ情報の掲載されているサイトや資料、また相談機関等を紹介します。

1. 参考サイト

▶東京都がんポータルサイト

- 東京都が運営する、がんに関する様々な情報を掲載したポータルサイトです。
- 「がん患者の就労等に関する実態調査報告書」や都における治療と仕事の両立支援に関する取組もこちらに掲載しています。

https://www.fukushihoken.metro.tokyo.lg.jp/iryoy/iryoy_hoken/gan_portal/



▶治療と仕事の両立について(厚生労働省)

- 厚生労働省が発信する治療と仕事の両立に関する情報、最新の政策動向が掲載されています。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000115267.html>



▶治療と仕事の両立支援ナビ(厚生労働省)

- 事業者の方、支援を受けて働く方や、医療機関・支援機関の方にとって役立つ情報の提供を目的に作られたポータルサイトです。企業の取組事例も紹介されています。

<https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp/formanagers/#sec05>



▶がん情報サービス

- 独立行政法人国立がん研究センターがん対策研究所が運営する、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。

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



2. 参考資料

▶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 令和4年3月改訂版(厚生労働省)

- 事業場が、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、治療と仕事が両立できるようにするため、事業場における取組などをまとめたものです。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000115267.html>



▶企業・医療機関連携マニュアル 令和3年3月改訂版(厚生労働省)

- 治療と仕事の両立支援のため、企業と医療機関が情報のやりとりを行う際の参考となるよう、ガイドライン掲載の様式例集に沿って、各様式例のポイントを示したものです。具体的な事例を通じて、ガイドライン掲載の様式例(ガイドライン「様式例集」)の記載例を示すものです。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000115267.html>



▶がんの冊子 がんと仕事のQ&A(第3版) (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)

- 多くのがん患者さんが直面する、職場復帰や経済問題などの悩みに関するQ&A がまとめられた冊子です。

<https://ganjoho.jp/public/institution/qa/index.html>



▶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 (国立研究開発法人国立がん研究センター)

- 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られた冊子です。〈大企業編〉と〈中小企業編〉があります。

https://ganjoho.jp/public/life_stage/work/index.html



3. 相談窓口

▶がん相談支援センター

- がん診療連携拠点病院等³に設置されている「がんの相談窓口」です。
 - その病院の患者・家族だけでなく、どなたでも利用できます。
(都内のがん相談支援センター)
 - がん相談支援センターには、治療と仕事の両立を支援する「両立支援コーディネーター」が配置されていることもあります。
- https://www.fukushihoken.metro.tokyo.lg.jp/iryoy/iryoy_hoken/gan_portal/soudan/center.html



▶東京産業保健総合支援センター

- 事業場で産業保健活動に携わる方々に対して、産業保健研修会や専門的相談等を通じて支援を行っています。
 - 治療と仕事の両立支援サービスも実施しており、窓口での相談対応、個別訪問支援、事業者啓発セミナー、個別調整支援等を実施しています。
 - 両立支援サービスを御希望の場合は、下記ホームページを御覧ください。
(東京産業保健総合支援センター 相談・お問い合わせについて)
- <https://tokyos.johas.go.jp/ryoritsu.html>



▶地域窓口(地域産業保健センター)

- 労働者50名未満の小規模事業場の事業主やその従業員を対象として、労働者の健康管理に係る相談等のサービスを提供しています。
 - 各サービスを御利用の場合は、各センターにお問い合わせください。
(東京産業保健総合支援センター 地域窓口一覧)
- <https://www.tokyos.johas.go.jp/region.html>



▶東京労災病院両立支援相談窓口

- 東京産業保健総合支援センターと同様に、窓口での相談対応、個別調整支援、治療と職業生活の両立支援に関するセミナーの開催等を実施しています。
- <https://tokyoh.johas.go.jp/medical/chiryou/>



▶東京ハローワーク(東京労働局)

- 働く場所を探す人、働いてくれる人を探す事業主のための機関ですが、長期療養者(がん患者等)の方の就労支援も実施しています。

³ 都内には、高度ながん診療機能を有する医療施設として、国が指定するがん診療連携拠点病院、地域がん診療病院、都が指定する東京都がん診療連携拠点病院、東京都がん診療連携協力病院があります。

- 都内では、ハローワーク飯田橋に配置されている「就職支援ナビゲーター」が、予約担当制による窓口相談のほか、国立がん研究センター中央病院や都立駒込病院、虎の門病院と連携して出張相談を実施しています。

https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-hellowork/list/iidabashi/kyushokusha/choukiryouyousha_00001.html



▶ 東京都社会保険労務士会

- 東京都社会保険労務士会「がん患者・障がい者等就労支援特別委員会」では、がん患者等の安定した就労または円滑な職場復帰を支援するため、様々な事業に取り組んでいます。

https://www.tokyosr.jp/employment_support/



4. 治療と仕事の両立支援に関する公的支援制度（助成金等）

「がん」に罹患した従業員本人が利用可能な支援制度

がん」に罹患した従業員本人の医療費や生活を支える制度として様々な制度が存在します。

医療費	「高額療養費制度」「限度額適用認定証」「高額療養費貸付制度」「高額医療・高額介護合算療養費制度」「確定申告による医療費控除」「難病（小児慢性特定疾病）の患者に対する医療費助成制度」「肝炎患者（B型・C型）に対する医療費の支援」「自立支援医療制度」等
生活支援	「傷病手当金」「障害年金（障害基礎年金、障害厚生年金、障害手当金）」「生活福祉資金貸付制度」「介護保険制度」「身体障害者手帳」「精神障害者保健福祉手帳」「障害福祉サービス」等

詳しくは、以下のサイトを参照してください。

<https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp/forsubject/>



「企業」が利用可能な支援制度

東京都の制度:東京都難病・がん患者就業支援奨励金

難病やがん患者を治療と仕事の両立に配慮して、新たに雇入れ、継続就業に必要な支援を行う事業者向けの採用奨励金や休職した労働者を、治療と仕事の両立に配慮して復職させ、継続就業に必要な支援を行う中小企業事業主向けの雇用継続助成金等があります。

https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/shogai/josei/nan_gan/



発行年月：令和4年11月

発行：東京都福祉保健局

責任編集：東京都福祉保健局医療政策部医療政策課がん対策担当

〒163-8001 東京都新宿区西新宿二丁目8番1号

電話03(5320)4389

編集委託先：みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社

