

がんと共に働く
知る・伝える・動き出す

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

—— 大企業編 ——



国立研究開発法人 国立がん研究センター

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、Voice、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〈大企業編〉です。姉妹編に〈中小企業編〉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
	Voice 「人を大切にします」を経営理念に	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
	Interview がんになっていない社員にも安心を届ける	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。

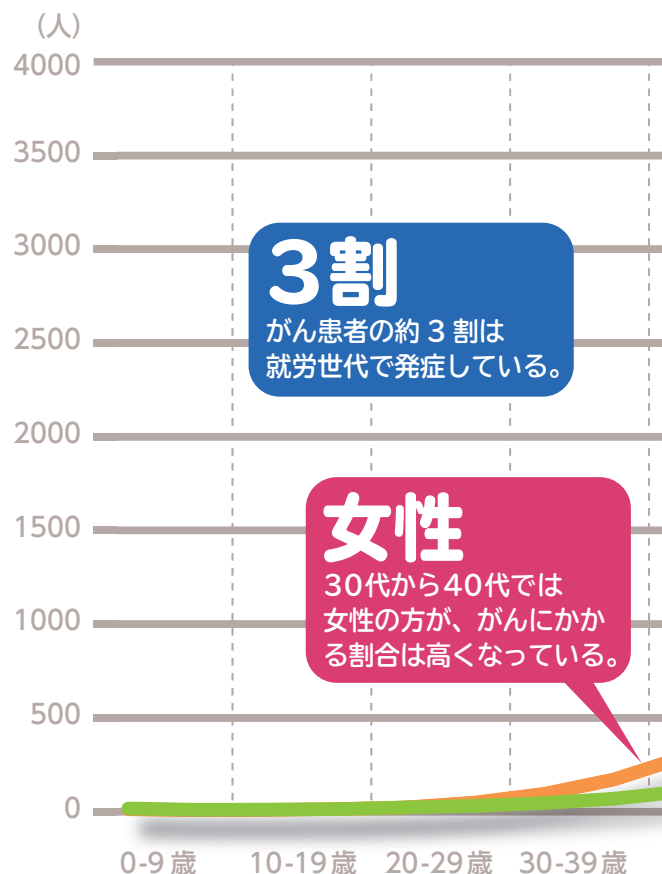
がんは、高齢になるほどかかる人が増えていきます。しかし、実は就労世代(15～65歳)でがんにかかる人も少なくなく、がん患者の約3割は就労世代に発症しています。そのため、社員数数千人の大企業では毎年のように何人かががんにかかって当たり前、数十人の中小企業でも誰がいつがんにかかっても不思議ではありません。

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

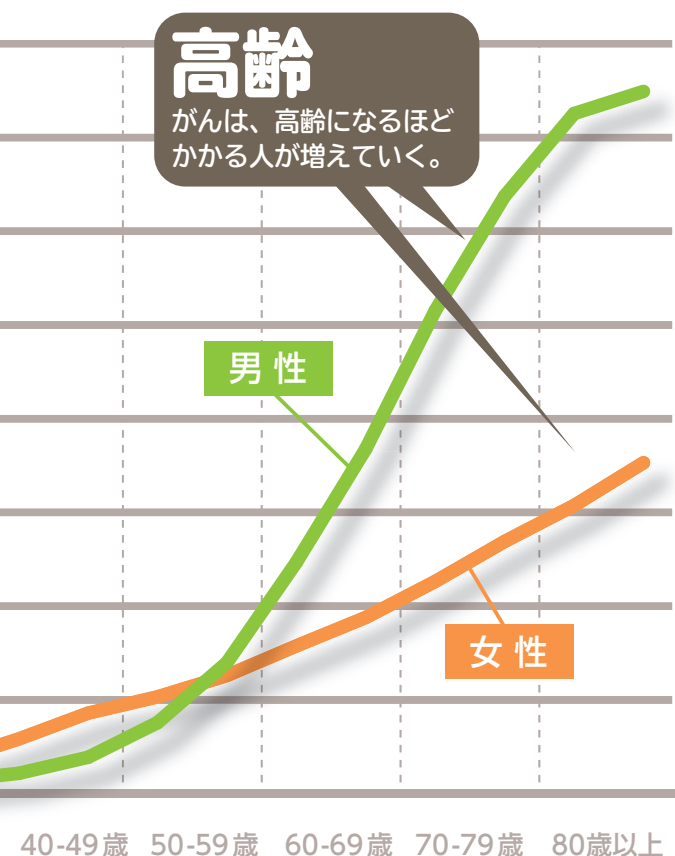
図1 年代別がんにかかる割合(人口10万人当たり)



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、

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よいものでしょうか。

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」が社員のパフォーマンスを支えます
広まる「健康経営」の思想をより実のあるものにしましょう

「健康経営」に取り組む好機

社員の健康に投資することが、社員の活力を向上させ、企業の業績向上につながるという「健康経営」の考え方が広まっています。2016（平成28）年度には経済産業省が「健康経営優良法人認定制度」を創設しています。

2015年に国連で採択された「持続可能な開発目標」（SDGs）にも、「あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する」（目標3）が掲げられています。新たな市場獲得と経営リスクの管理のために、SDGsは欠かせない企業戦略として、多くの企業で取り組みが進んでいます。

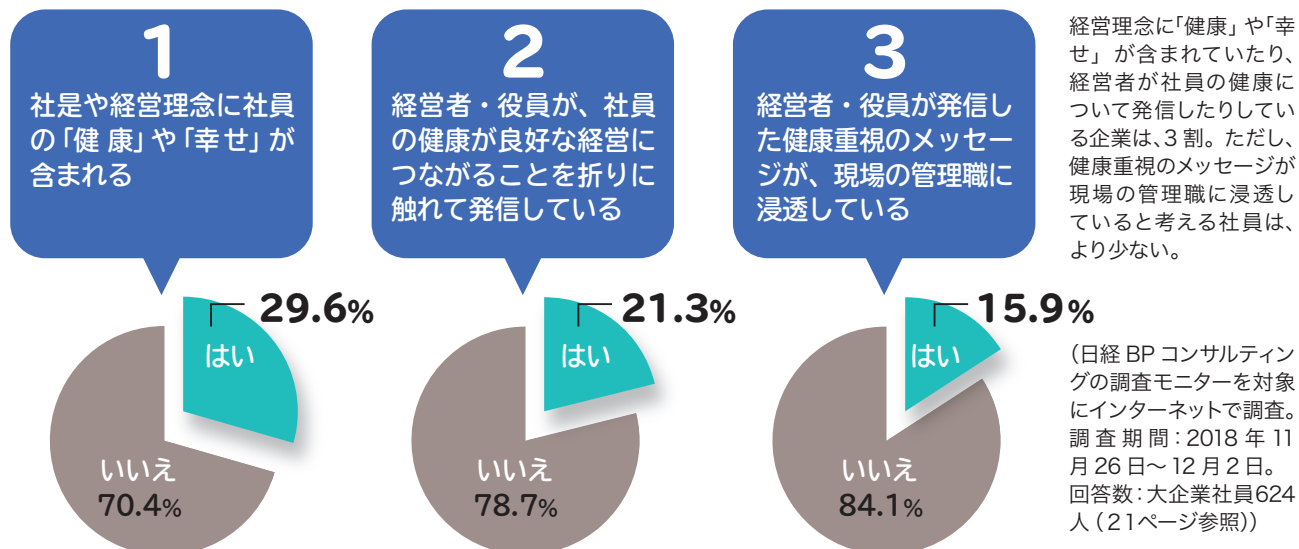
「健康経営」には、多くの人が賛同するところでしょう。しかし、まだ十分とはいえません。本プロジェクトの調査（図2）では、社是や経営理念に社員の健康や幸せを掲げる企業はまだ約3割程度、経営者が「社員の健康の重要性」を発信している企業は約2割にとどまり、そのメッセージが現場の管理職に浸透しているのは15.9%との結果が明らかになっています。健康投資は業績につながることを考えると、将来はこの数字は上昇すると期待されます。ですから今から積極的に“健康に投資する”ことが、時代を先取りする経営といえます。

病気になっても安心して働ける環境が大切

「健康経営は、今現在健康な社員の健康を守ることであり、病気になってしまった人は関係ない」というのは大きな誤解です。

病気予防は大切ですが、誰でも病気になってしまうことはあります。特に中高年になると大きな病気はなくても、身体のおちこちに不具合が起こってきます。例え病気になっても、この会社なら安心して

図2 大企業の社員に、経営者の方針と理念について聞きました



働ける。社員にそう実感してもらってこそ、適切な健康経営といえるのではないのでしょうか。

がんにかかった社員への支援は、多様化へのステップ

人材を重視するという点では、多様な働き方を尊重する「ダイバーシティ経営」も重視されています。多様化する顧客ニーズや市場環境の変化に対応していくためには、多様な価値観を持つ人材を確保し、組織を活性化していく必要があります。

がんにかかり生命の危機を経験した社員は、人生観が大きく変わることがあります。がんにかかったことをきっかけに、一日一日を大切にし、人の役に立とうと行動を始める人は少なくありません。そのような価値観は、他の社員にも刺激を与え、組

織の活性化に貢献してくれるはずです。

障がい、育児、介護など、様々な事情を持っていても、能力を発揮できることが大切な時代になりました。がんはこのような事情の1つです。がんにかかった社員が働きやすい職場は、他の事情を持つ社員も働きやすい職場といえます。

2018年に働き方改革関連法が成立し、2019年4月から年5日間の有給休暇取得が義務化され、罰則付きで残業上限規制が実施されます。長時間がむしゃらに働くことで評価される時代は終わりました。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。



ボイス

意見交換会

「人と共に働くプロジェクト」
2015年10月21日第1回意見交換会（大企業編）での
SCSK株式会社ライフサポート推進室長の山口功さんの話より

「人を大切にします」を経営理念に



SCSK 株式会社は人が生み出すサービスが生業なので、従来から人に関して焦点をあててきました。経営理念の3つの約束の中で、人を大切にすることをトップに挙げています。人の成長と育成が、そのまま企業の成長と育成になると認識していて、現在、経営トップを中心に健康経営を強力に推進しています。会社の成長以前に、社員の働きやすさとやりがいを目指さなければ、社員の幸せはありません。社員が幸せでない限り、会社の事業の発展もないという考え方で、働きやすくやりがいを持てる会社を目指しています。2015年10月1日には、社員にはっきりと示すために、就業規則の中に健康経営の理念を記載しました。

いろいろな施策を進めてきて、ここ数年、対外的にも注目されています。直近の大きな取り組みは、残業削減と有給休暇取得を強力に推進していることです。6～7年前には残業は平均36時間

だったのが、2014年実績は18時間と半減しました。有給休暇は、60～70%だった取得率が、98%まで向上しています。実は当社は2008～2009年頃はIT企業に対する一般的なイメージ通り残業が多い会社でしたが、ここ数年で劇的に減っています。今は残業しないのが当然、有給休暇を1年間に20日取得するのは当然という文化になってきました。すると、自分1人で仕事を抱えるのではなく、複数でフォローできる体制が自然にできてきます。そうしないと、有給休暇を20日取得できないからです。

健康相談室は、2010年に健康経営を推進する中で、社内に診療所を作り、産業医や医療スタッフが社員の相談にのれる環境を作ろうということで、整えました。

これまでがんにかかった社員のサポートができていたかという、必ずしもそうではありませんでした。最近になってやっと体制が整ってきたという感じです。

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

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。実際に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。

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>



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。試みに参加してみてもいいかもしれません。

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。ただし、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きましょう。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。

(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
時短勤務や在宅勤務を
病気事由にまで拡大する手もあります

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、退職しないで休暇を取得するには、「有給休暇制度」「有給休暇の積立制度」「病気休職制度」などがあります。

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」「フレックス制度」「在宅勤務制度」などが利用できるかもしれません。

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。できれば、他の情報と一緒に社の事情を反映させたハンドブックのようなものを作っておくとよいでしょう（10～11、13ページ参照）。

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な取組を行う企業表彰」において、平成28（2016）

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）

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。自社にすでにある制度を活用したり、新たな制度を検討したりする参考にしてください。

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。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。

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。

時短勤務や在宅勤務制度は、大企業ではすでに何らかの形で導入しているものが多いはずですが、ただし、育児や介護を抱える社員が対象で、病気の治療で使えるようにはなっていないかもしれません。まずは、育児・介護のための時短勤務制度を、病気にも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、がん以外でも多様な働き方を必要とする社員にも役立つことになります。

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

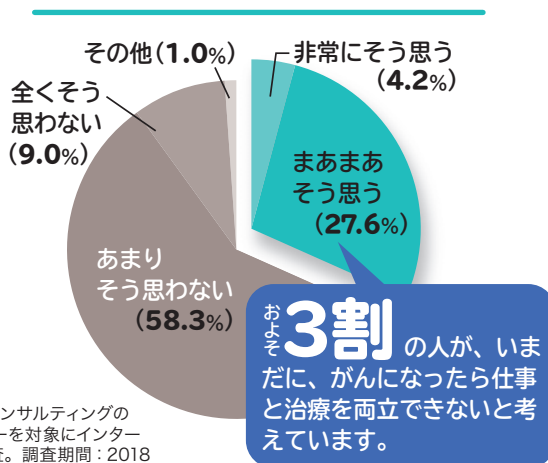
がんと診断されたとき利用できる制度がある場合、日ごろから社員に知らせておくことが重要です。実際に診断を受けたときに、「こういう制度があるから、私は大丈夫」という安心感につながります。

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を記載したハンドブックを作成してみても良いでしょう。1冊にまとめておけば、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3 大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？



(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：大企業社員624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。知識だけでは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、自分の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、現場のマネジャー、各本部や各事業所にいる人事担当マネジャー、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があることが大切です。

上司と部下、同僚同士など、社員同士の間柄が比較的親密で、個人的な悩みや困りごとを相談しやすい雰囲気があれば、がんと診断されたときにも、相談しやすいでしょう。

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、誰にとっても、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、本人が会社に相談して初めて会社の対応がスタートします。

相談窓口を明確にする

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

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

ジを常に発信していることが重要です。そのためにも、がんと診断されたらどこに相談すべきか、「相談窓口」を明確にしておくことが大切です。本プロジェクトの調査でも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)。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。

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」という状況は、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、公私の両立も容易になります。がんに限らず、休んでも業務が回る体制づくりのために、日ごろから情報を共有しておきましょう。

インタビュー
Interview

がんになっていない社員にも安心を届ける

アフラック生命保険株式会社人事部参与の伊藤道博さんに聞きました



“健康な社員”も ハンドブックの大切な読者

私たちはがん保険を提供する会社として、がんをはじめとした傷病者の就労支援に力を入れてきました。2016年12月には「健康経営」を宣言し、社員の健康管理を経営課題として捉え、その実現をはかる決意を内外に示しています。

2017年には「がん・傷病就労支援ハンドブック」を作成しました。就労支援に関わる諸制度だけでなく、本人はもちろん上司や職場の同僚の心構えや対応方法などをコンパクトにまとめたものです。

ハンドブックは病気をした社員だけのものではありません。健康な社員にも就労支援の仕組みや体制を理解してもらい、安心して就労できるようにすることは大切な目的の1つです。実際、ハンドブック配布後のアンケート調査でも、「がんになっても安心して働けることが分かった」「社員を大切にしてくれる会社で働けることを誇りに思う」などの意見が人事部に寄せられました。誰もががんにかかる時代です。不安をなくすことの大切さは、何も当事者だけではないということだと考えています。

がんの特殊性にも注目する

“がんと就労”という観点では、がんという病気の特長を理解することも大切です。そこで「がんと向

き合う」というコラムページを設け、がんの特長を紹介しています。例えば、がんの特殊性として、

1. 退院＝完治とは限らない
2. 長く付き合う病気となることがある
3. 副作用や症状に個人差がある
4. 治療終了後、体力が元に戻るまでに時間を要することがある

などの特徴があります。こうしたことを上司や同僚が理解することで、就労のための必要な支援のあり方はぐっと現実的になり、本人もいろいろと相談しやすくなります。

「All Ribbons」の取り組み

アフラックには、ユニークな取り組みとして、「All Ribbons (オールリボンズ)」という、がんを経験した社員のコミュニティがあります。ピアサポートと呼ばれる仕組みです。同じ経験をした仲間だからこそ相談したいこと、伝えられることがあります。例えば、「上司や同僚にどのように伝えるべきだろうか」「今後のキャリアに影響はないのだろうか」といった現実的な悩みは、インターネットや書籍ではなく、同じ会社の経験者にこそ相談できると思うものです。

2017年11月にメンバーを社内公募し、23人(2019年1月現在)の社員が活動しています。匿名で参加することも可能で、個々の治療や病状に

より自主性を尊重して活動してもらっています。当事者の個人情報保護の観点から、人事部内の限定した社員と産業医により運営しています。

「All Ribbons」の3つの活動領域

「All Ribbons」の活動領域は次の3つです。

1. ピアサポート
2. 両立環境づくり
3. ビジネス支援

「ピアサポート」では、メンバーが自分の体験を公開したり、新たにがんと診断された社員の相談対応も行っています。

「両立環境づくり」では、必要な就労支援制度の検討などを人事部と共に行っています。その成果として、2018年9月には「リボンズ休暇」という新しい制度を導入しました。これは有給休暇が不足したとき、がん治療のために必要な休暇を無制限に付与する制度です。有給休暇だけでなく、積立年休や、傷病欠勤なども1時間単位で休暇が取得できるように制度を拡充しました。また、社内に向けた啓発活動として、メンバーが自身の経験を語るパネルディスカッションなども開催しています。

「ビジネス支援」では、アフラックのビジネスに貢献することを目的に、がん経験者の視点を活かして、当社の商品開発やサービスの向上に協力してもらっています。

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もあります。

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。

ケース
Case

事例 20

両立支援を実現
上司のがんの知識が、

大手ITメーカーの事業企画部門で部長職を務める太田純子さんは、乳がんと診断され手術を受けました。「早期だから手術をすれば大丈夫」と思っていたら、病理検査で再手術と抗がん剤治療が必要になり、気持ちは大きく落ち込みました。

ところが上司に業務との両立は難しそうなので後任人事を考えてほしいと伝えたところ、「いきなり休職を考えるのではなく、体調が大丈夫なら、来るだけでいいから出社するといいよ」と言われました。上司は親族が抗がん剤治療を受けた経験から、体調にはかなり波があると分かっていたのです。両立を提案され、太田さんは一気に前向きになり、気持ちを切り替えることができました。



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することは、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いても、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」を参

考にするとよいでしょう(22ページ参照)。

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う便利です(10～11、13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4参照)。



事例 11

がん患者の立場から、会社に提言

航空事業会社に営業職として勤める渡部俊さんは、大腸がんが原因の腸閉塞で倒れ、直ちに手術を受けました。病院のベッドから上司へメールで報告することになり、引き継ぎが大変でした。

手術後に、経過報告と抗がん剤治療の説明のため出社すると、支社長、人事部長、担当役員が集まってきて、その場で話し合っ、抗がん剤治療時の勤務方法など、会社の対応を決めてくれました。通常なら決定まで時間が

かかるころを、上層部が集まって即断即決してくれたことは、とてもありがたかったです。

短時間勤務にしてもらえたため朝夕のラッシュ時を避けられたこと、自宅に近いサテライトオフィス勤務にもらえて通勤時間が短くなったことは、とても助かりました。定期検査を受診しやすいように業務上の配慮をもらったり、主治医が繁忙期を避けた治療計画を立ててくれたりしたことも、治療と仕事を両立させる役に立ちました。

会社には、非常に柔軟に親身に対応してもらえたと思います。ただ、会社の制度をよく知らなかったため、せっかくの制度をうまく使えないこともありまし

た。例えば、在宅勤務も可能だったのに、当時はそれを知りませんでした。有給休暇が残りがなくなり、なるべく休暇を取らないように苦労していましたが、あとで失効有給休暇の積立制度があることが分かり、「もっと早く分かっていたら楽だったのに」とも思いました。

自分のように苦労する人が、もう出てほしくない。渡部さんはそんな思いをまとめて提言書を作成し、会社に提出しました。幸い好意的に受け入れられて、渡部さんは、がんにかかった社員に対する社内制度改革に業務として関わることになりました。



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します。さらに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ももらいます。よく分からないことがあったときは、本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、復職後の措置や配慮については、18～19ページを参考に両立支援プランを作成して対応しましょう。

図4 「がんと就労」両立支援フロー図

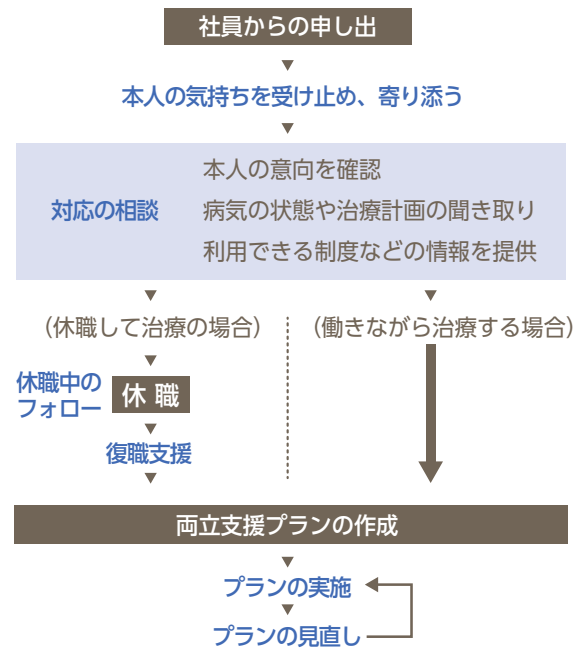


表2 がんにかかった社員に提供する情報例

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柔軟な運用で対応できないかを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、上層部の了解を得て試験運用という形で導入してみてもいいでしょうか。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。

大企業では、育児や介護を想定して、短時間勤務、時差出勤などの制度が整っている場合が多いと思います。そこを利用して、対象範囲の拡大などの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は、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で負担を減らす、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	通勤ラッシュがづらい	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 21

育児対象の
在宅勤務制度を
例外的に適用

大手電機メーカーで営業職として働く後藤道夫さんは、大腸がんが再発し、抗がん剤治療を続けながら、勤務を続

けています。

2週間に1度、持続点滴のボトルを携帯して46時間点滴を継続することになったとき、ボトルを付けて出勤するのはやむを得ないとして、さすがに通勤ラッシュは避けたいと考えました。そこで時差出勤を申し入れたところ、上司が「在宅勤務ができないか」と総務にかけあってくれました。

後藤さんの会社の在宅勤務制度は、本来、介護や育児が対象で病気は適用外でしたが、産業医から「本人の希望があるなら、ぜひ認めてほしい」との助言を得られ、例外措置として点滴ボトル装着時の在宅勤務が実現しました。



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実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 04

脳腫瘍治療により 6 カ月休職後に復職

大手メーカーで総務を担当し、脳腫瘍で開頭手術を受けた 6 カ月後に復職して働き続ける山崎宏之さんの事例より



山崎宏之さん

病気の人は、元通りではなくても、何か少しはできるはずだ。山崎さんも復職直後は大変だったが、仕事が最強のリハビリになった。だから、会社は仕事ができないと決めつける前に、少しでも猶予を与えてほしい。

復職直後は、入院による体力の低下と集中力や就業意欲の低下があったが、現在はほぼ回復している。最初の約 2 年間は、できないことがあまりにも多くて気分の落ち込みが激しく、精神安定剤や睡眠導入剤を服用するようになった。これは今でも続いている。考えることはできても、それを言葉にするのが難しく、電話での会話やメモ取りが困難だった。そのため、当初は仕事はほぼ e-メールで行った。これらは、少しずつ程度は軽くなっている。



ケース Case 事例 16

大腸がんの治療の傍ら、 勤務を継続

大腸がんが再発したあと、抗がん剤治療を受けながら大手 IT メーカーでシステムエンジニアとして働き続ける高橋康一さんの事例より



高橋康一さん

がんにかかる前とあとでは、高橋さんのがんに対するイメージはがらりと変わった。がんの治療は長期入院と思っていたが、実際には手術後 1～2 週間で退院するし、抗がん剤は副作用のコントロールが進んでいて、通院で受けられる。長くは生きられないのだろうとも思っていたが、がんと共に生きて 5 年以上が経過した。

長期間付き合うことになるので治療費を稼ぐ必要があるのだが、仕事をする意義は、それだけではない。仕事は社会との接点であり、社会貢献ができていると感じることで、生きる意欲にもつながっている。がんにかかってから、再発や死への不安が常にあるが、働いているときは、がんのことを忘れられる。

死を意識することで、自分の生き方も考えるようになった。限りある命だと思うと、いろいろなことに積極的になったり、人にやさしくなったりできるときがある。仕事に対しても、最後の仕事かもしれないと思うと、真剣に取り組める。

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

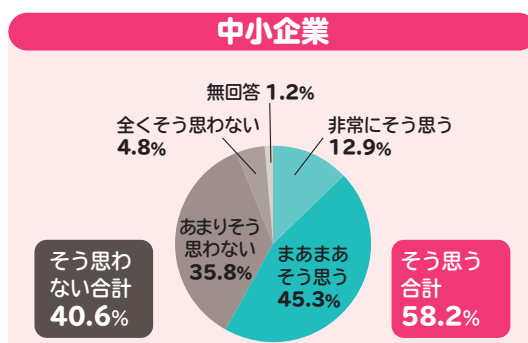
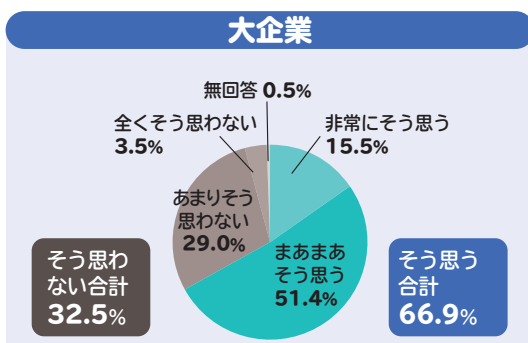
にかかったら長期入院をしなければならぬと考える社員は大企業、中小企業を問わず3分の2を占める結果となりました。調査2) では社員ががんにかかった場合の相談先を質問したところ、大企業社員の75.1%、中小企業社員の61.2%が「上司」を挙げました。日ごろからの上司と部下のコミュニケーションの重要性を裏付ける結果です。調査3) では、がんにかかったとしても現在の職場での勤務の継続希望の有無を聞きました。すると、大企業社員の87.7%、中小企業社員71.4%が、「今の会社で勤務を継続したい」と回答しています。一方で、がんにかかっ

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、大企業の90.2%、中小企業の90.7%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、大企業と中小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、大企業、中小企業を問わず、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。

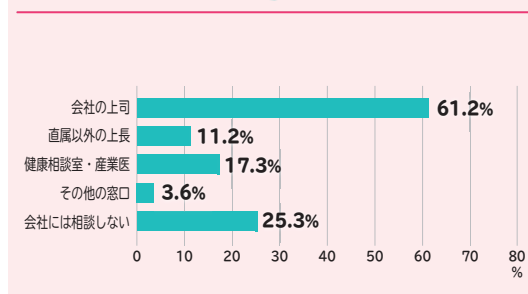
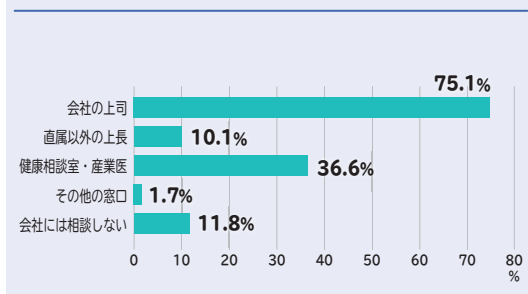
調査 1)

「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



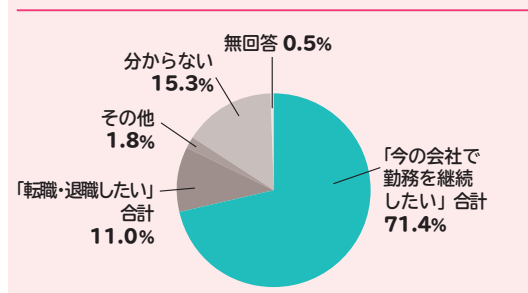
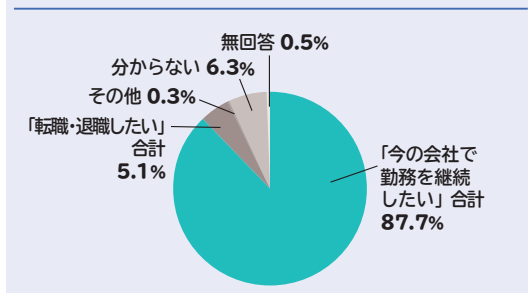
調査 2)

がんにかかった場合の相談先



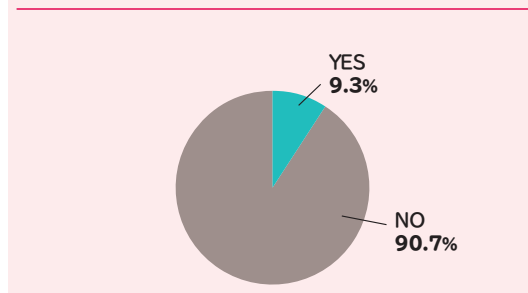
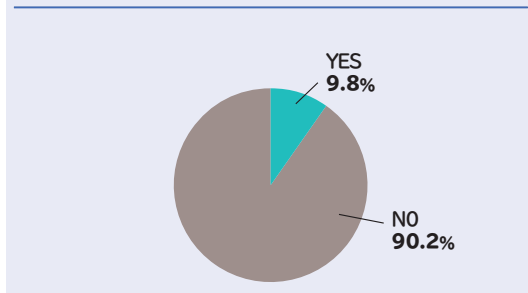
調査 3)

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
テゴリー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いただきました。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ていますが、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・動きだす」。働きやすい職場づくりに向けて、できるところから一歩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くだ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〈大企業編〉です。姉妹編に〈中小企業編〉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
〈大企業編〉

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