

事業主の皆さまへ

がん患者等の 採用と定着のススメ

…… 長期療養者の雇用に向けて ……

がん患者等を
雇用する
ポイントは？



目 次

はじめに … P.01

I がん患者等の雇用が求められる背景 … P.02

がん患者等とは？
なぜがん患者等の雇用が求められるのか？
がんにかかる可能性は？
近年のがん治療の傾向は？

II がん患者等の採用と定着におけるギモン … P.05

がん患者等の採用は特別な基準が必要か？
がん患者等の通院等には特別な対応が必要か？
がん患者等の雇用によって現場の負担は増えるのか？
開示された病気や治療の状況はどこまで職場で共有するのか？
がん患者等のマネジメントはどうすればよいか？

III がん患者等の面接から定着までのポイント … P.10

面接
採用
業務の開始
定着に向けて

IV 企業事例の紹介 … P.13

事例1：警備業／企業規模：約40人
事例2：旅館・ホテル業／企業規模：約30人
事例3：持ち帰り・配達飲食サービス業／企業規模：約1,100人
事例4：銀行業／企業規模：約400人
事例5：持ち帰り・配達飲食サービス業／企業規模：約20人
事例6：職業紹介・労働者派遣業／企業規模：約120人
事例7：ゴム製品製造・金属製品製造業／企業規模：約80人

V がん患者等のキャリアアップモデル … P.20

ケース1：誘導員から現場監督補佐へステップアップ
ケース2：パートタイマーから正社員への転換も検討

はじめに

がんはこれまで「不治の病」とされてきましたが、近年の医療技術の進歩や医療提供体制の整備等により、「長くつきあう病気」に変わりつつあります。仕事を持ちながらがん等の治療のために通院している方も31.4万人（「平成28年国民生活基礎調査」に基づく推計）となっています。しかし、一方では、がん等に罹患したために仕事を辞めてしまう方も少なくありません。このような状況から、がん患者をはじめ、肝炎、糖尿病等の疾病により、長期にわたる治療を受けながら、生きがいや生活の安定のために再就職を希望する方（以下「長期療養者」という。）への支援が社会的課題となってきました。

このため、厚生労働省では、このような長期療養者の方々の就職支援の推進を目的に、平成25年度からハローワークに専門相談員（就職支援ナビゲーター）を配置し、がん診療連携拠点病院等の相談支援センターへの出張相談などを行っています。

しかしながら、がん患者等を受け入れる企業側にはまだ採用やその後の定着についてのノウハウが十分蓄積されているとは言えず、ハローワークから紹介した際にも、どのように面接・選考を進めたら良いかといった戸惑いや、採用してからの情報共有や仕事の与え方が分からないといった声が多く聞かれています。

そこで、この度、PwCコンサルティング合同会社に委託して、ハローワークの利用実績のある企業から無作為に抽出してアンケートを送付するとともに、一部の企業にはヒアリングを実施することにより、長期療養者の採用及び雇用状況について調査・分析を行い、長期療養者の採用と定着にあたってのポイントを明らかにすることを試みました。

この冊子はその調査・分析で得られた知見をとりまとめたものです。内容はがんを中心としたものとなっていますが、これは肝炎や糖尿病といった他の長期にわたる治療を要する病気に罹患している方の採用と定着にあたっても共通するところが多いと思います。

調査にご協力いただいた企業の皆様には、心からお礼を申し上げますとともに、この冊子をもとに、一人でも多くの事業主の皆様が、「がん等になっても働ける」ということを理解していただき、がん患者等の長期療養者の雇用を検討していただければ幸いです。

平成30年3月

厚生労働省職業安定局
首席職業指導官室

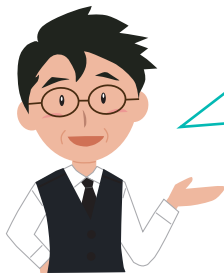
I

がん患者等の雇用が求められる背景

がん患者等とは？

この冊子でいうがん患者等とは、がん、肝炎、糖尿病等の長期にわたり治療等が必要な疾病のある人をいいます。

※厚生労働省ではこれらの疾病に罹患しているために、①離職を余儀なくされて失業している人 ②在職しているものの、離転職を余儀なくされている人、③就業経験がないまたは乏しい人を対象として、平成25年度より主要なハローワークに就職支援ナビゲーター（以下「ナビゲーター」）を配置し、専門的な就職支援を実施しています。



ナビゲーター

ナビゲーターは以下のがん診療連携拠点病院等の看護師やソーシャルワーカーと連携し、病状や通院頻度等を把握した上で、企業の求める人材を紹介しています。

※実施ハローワークと連携先拠点病院については、以下をご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000158142.pdf>



なぜがん患者等の雇用が求められるのか？

多くの企業では、近年の人手不足が事業運営上の大きな課題の一つとなっており、一方でがん患者等は治療や検査（経過観察を含む）を受けながら働きたいと思っています。がん患者等の就労意欲と能力・適性を企業が的確に評価した上で雇用することにより、事業継続の支えになるとともに、がん患者等の活躍の場も広がります。

企業の思い

- ①人手不足への対応
- ②就労意欲の高い人材の確保
- ③働き方改革の実現
職場マネジメントの改善や
業務運営の見直しなど



がん患者等の思い

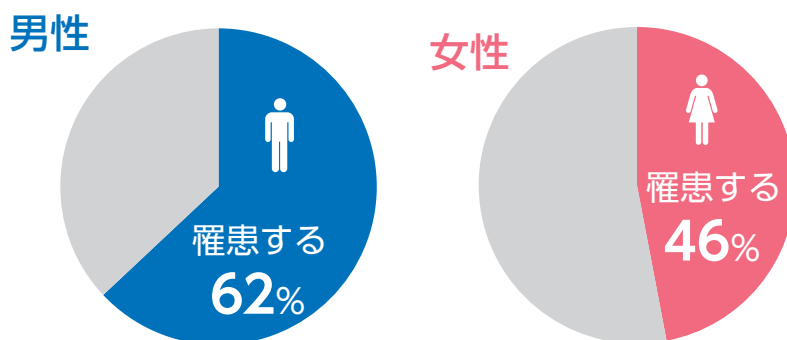
- ①治療を受けながら、
生きがいや生活安定の
ための仕事の確保
- ②キャリア形成の実現
- ③ワーク・ライフ・
バランスの実現など

がんにかかる可能性は？

「国立がん研究センターがん対策情報センター」が2013年に発表したデータによると、生涯でがんに罹患する確率は男性62%・女性46%と、およそ2人に1人は罹患する可能性が示されています（図1）。

図1 がんに罹患する確率～累積罹患リスク（2013年データに基づく）

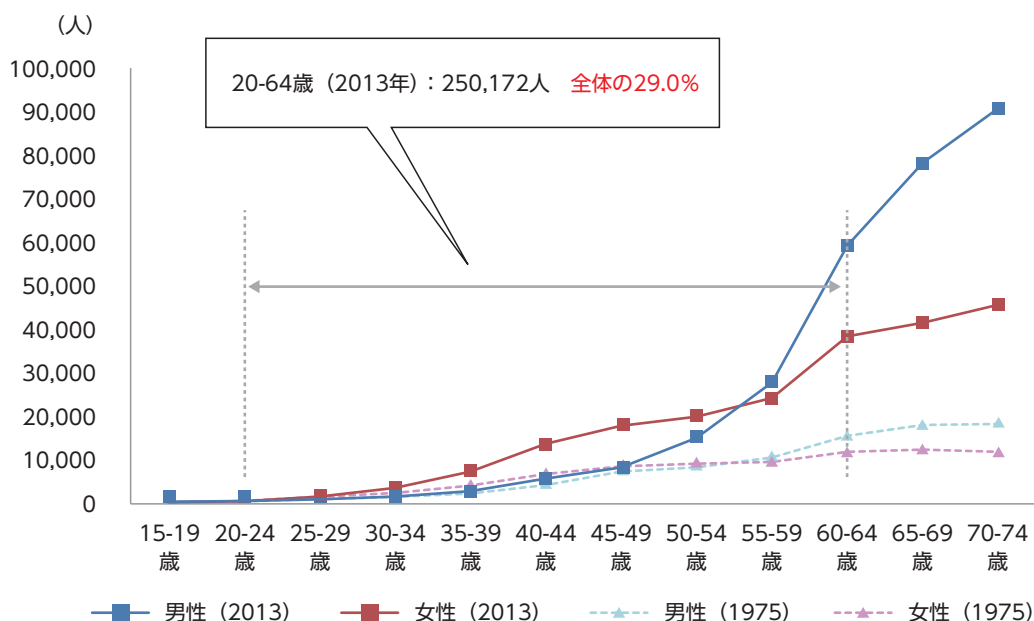
およそ2人に1人は生涯でがんに罹患する可能性!



資料：国立がん研究センターがん対策情報センターによる推計値をもとに厚生労働省が作成

がん患者のうち約3割が20～64歳となっています。今後、少子高齢化の進展が見込まれる中、がん患者等と職場で一緒に働くことが一般的になると予想されます。

図2 性別・年齢別がん罹患患者数



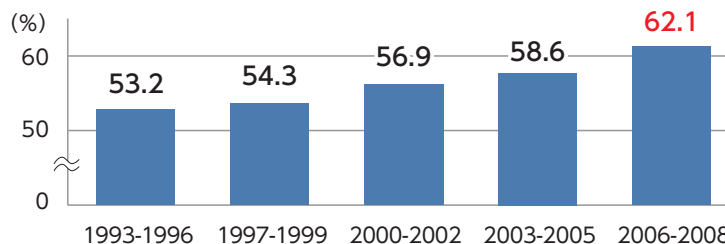
資料：国立がん研究センターがん情報サービス「がん登録・統計」をもとに厚生労働省が作成

近年のがん治療の傾向は？

がん患者の5年相対生存率※（全がん種）は、1993-96年と比較して10%ポイント近く上昇しています。

※がんと診断された場合に、治療でどのくらい生命を救えるかを示す指標

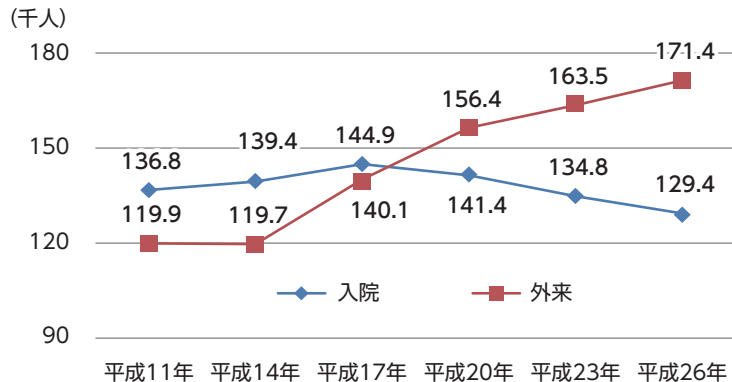
図3 がんの5年相対生存率（全がん種）の推移



資料：地域がん登録に基づき国立がん研究センターがん対策情報センターが集計したデータをもとに厚生労働省が作成

また、近年では入院による治療から通院による治療への変化が進み（図4）、入院の場合でもその在院日数が短くなり（図5）、短期間の入院での治療となりつつあります。

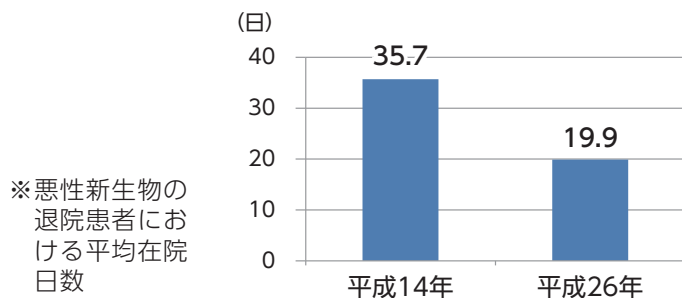
図4 入院患者・外来患者の推移



資料：厚生労働省『平成26年患者調査』より作成
※悪性新生物に関する数値

入院日数の短縮化と通院治療へのシフトにより、通院しながら仕事を続けることが可能になってきました。

図5 在院日数の推移



※悪性新生物の退院患者における平均在院日数

資料：厚生労働省『平成26年患者調査』より作成



II

がん患者等の採用と定着におけるギモン

がん患者等の採用や定着に向けた支援に関して、「休みがちになるのでは…」 「病気のケアが業務遂行の妨げになるかも…」 など、いろいろな不安や懸念があるかもしれません。

がん患者等を雇用している企業では、どのようにしているのでしょうか。

ギモン
01

がん患者等の採用は特別な基準が必要か？



ナビゲーター



いいえ。

がん患者等を別枠の採用として選考する必要はなく、貴事業所の採用計画や採用基準に基づいて選考してください。

がん患者等を採用している企業では、職務を果たすことができる能力や適性を持っているかを踏まえながら、「就労意欲の高さ」「コミュニケーション能力」など、通常と同じ基準でがん患者等を選考し、採用しています。

ヒアリング調査結果（25社対象、複数回答）

■採用を決めた主な理由

就労意欲の高さ	12 事例
業務に必要な経験、スキル、知見の保有	10 事例
コミュニケーション能力	7 事例
業務遂行が可能な健康状態であった	5 事例

●事例紹介● A社、サービス業（建物サービス）、企業規模：約300人

aさんは40代の女性で、当社が出した求人を見て応募し、清掃業務のパートタイマーとして入社しています。

面接では本人からがん患者等であることについて開示があり、月1回の通院が必要であるとの申し出がありました。

当社では、①当時の健康状態が業務を遂行できる水準にあったこと、②就労意欲が非常に高かったこと、③コミュニケーション能力が高かったことなどを理由に、aさんを採用しました。

がん患者等の通院等には特別な対応が必要か？



いいえ。
有給休暇を利用したり、出退勤時間を調整するなど職場の運用で対応できます。

企業の中には子育てや介護、自身が風邪をひくなどの理由で急な休みを取る従業員がいることでしょう。がん患者等の場合も、必ずしも特別な準備が必要なわけではなく、各社が日ごろ対応している方法や枠組み（制度等）を利用しながら、通院や休暇を認めることで対応できます。

ただし、病状や治療に伴う副作用によっては、必要に応じて自社で対応可能な新たな制度の整備や体制の構築も検討して下さい。

ヒアリング調査結果（25社対象、複数回答）



●事例紹介● B社、持ち帰り・配達飲食サービス業、企業規模：約1,100人

当社では、bさんが通院等の理由により休暇を必要とする際も他の従業員が体調不良や家庭の事情等により休暇を取得する際と同様に、その時の状況を踏まえながら業務に支障が生じないように人員をやりくりしています。

具体的には日々10～15か所で急な休みの取得等で欠員が生じることから、日ごろから各エリア担当者が職場の人員や業務内容等を踏まえ、①対応可能な職場から人員を借用、②エリア担当者が当該職場に入り対応、③他のエリア担当者が当該職場に入り対応、④他のエリア担当者に相談のうえ、本社を含む他のエリアから人員を借用、などを行っています。

がん患者等の雇用によって現場の負担は増えるのか？



今回のヒアリング調査の結果を見ると、負担は増えていません。
むしろ、これまでになかった連携の強化や効率化が図られるなどの例もみられています。

がん患者等を雇用することで負担が増すと考えられがちですが、がん患者等を雇用し変わったことは「特にない」とする企業が25社中10社ありました。また、がん患者等との協働によって、「連携の強化や業務の効率化が図られた」、「仕事と治療の両立が図られた」、「病気の理解が深まった」などの前向きな意見もあげられています。

ヒアリング調査結果（25社対象、複数回答）

■がん患者等を雇用して変わったこと

特にない	10事例
業務の効率化（業務連携の強化）	5事例
仕事と治療の両立、病気への理解の深化	5事例
コミュニケーションの円滑性	4事例
働きやすい職場の醸成	3事例
採用及び活用する人材の幅の拡大	2事例
その他（他の従業員のモチベーションアップ、企業イメージアップ）	2事例

●事例紹介● C社、銀行業、企業規模：約400人

cさんが入社した当初は、パートタイマーがそれぞれの担当領域を明確に決め、それを個々で対応する方法で業務を進めていました。この方法は、パートタイマーの勤務時間が様々であることから、効率的であるように見えたが、各担当が他者の分を代替できない状況にあったため、休みにくい環境にありました。しかし、cさんの入社に伴い、突発的な休暇取得や定期的な休暇取得に際しても業務に支障が出ないよう仕事の進め方や代替のあり方を協議し、それぞれが代替でき、かつ誰もが休暇を取得しやすいやり方に見直されました。また、この方法は業務の効率化にも寄与しています。

これに加えて、cさんが病気罹患を通して、自身の働き方を見直すことになったとっており、こうした姿勢が周囲のモチベーションや働きやすい職場環境の醸成に影響していると考えています。

●事例紹介● D社、陸送業、企業規模：約15人

今回、ハローワークを介してdさんを紹介してもらい、採用したことで、就労意欲があり、募集業務に必要な資質があれば病気の罹患の有無は大きな問題ではないと考えることができました。

また、当社の取組みが報道番組で取り上げられ放映されることにより顧客の理解も深まり、企業イメージが向上するとともに、病気に罹患した人の就業への理解も深まったと感じています。

開示された病気や治療の状況は どこまで職場で共有するのか？



本人の意思により、自身の病気や治療の状況を事業主や人事担当者などに開示した場合、そのことを職場のどの範囲まで共有するか、何を情報開示するかは本人と相談のうえ決めることが重要です。

病気や治療の状況を職場で共有することは、本人の勤務状況や治療に関して、職場の上司や同僚などの理解・協力を得やすくする利点がありますが、本人も特別扱いされたくないと思っている可能性もあります。このため本人の同意が前提です。

他方、病気や治療の状況を職場の上司や同僚などに伝えない場合、仕事の進め方や通院等に理解・援助を得にくくなる可能性が考えられます。いずれにせよ、このようなことを踏まえて職場の上司や同僚などへの情報開示の有無、共有すべき情報の範囲、それらの伝え方などを本人とよく相談し、対応するようにしてください。

ヒアリング調査結果（25社対象のうちがん患者等30事例）

■組織としての管理職や同僚への開示の有無

管理職・同僚への
開示あり
9事例

管理職・同僚への開示なし※ 21事例

※一部に本人が個人的に同僚等へ開示している場合がある。

●事例紹介● E社、警備業、企業規模：約40人

管理職・同僚へ開示ありの事例

採用したeさんについて、病気罹患の経験があること、それによる体力上の問題から勤務が他の社員と異なること、病気および身体的不自由さからできない仕事があることを、本人から同意を得て、経営者から管理職や同僚に正確に伝えました。それにより、管理職が適切に現場で対応できるうえに、同僚によるサポートが生じ、本人の働きやすい環境が醸成できていると感じています。

●事例紹介● F社、持ち帰り・配達飲食サービス業、企業規模：約20人

管理職・同僚へ開示なしの事例

事業主から管理職・同僚へは開示していないが、本人が自身の病状について同じ業務担当の同僚に話し、それを踏まえて同僚間で業務のサポートやシフトの配慮をしています。



がん患者等ができること、できないこと、させてはいけないこと、働くことができる時間帯・長さなどを事業主や職場の上司が正確に把握することが重要です。

それにより、がん患者等が与えられた職務を確実に遂行する人材として職場に定着することが可能になります。

また、その実現にはがん患者等を含む従業員が治療と仕事を両立できる職場環境・風土をつくっていくことも重要です。

がん患者等にとって困難な業務や適切な業務量、得意な分野、対応可能な就業条件を把握し、仕事を任せることで、組織の一員として与えられた職務を確実に遂行することができます。また、病気が理由で従事できない業務については、本人と話し合い、その情報共有の了解を取ったうえで他の職場メンバーにも伝達し、理解を得ながら助け合うことも大切です。

ヒアリング調査結果（25社対象、複数回答）

がん患者等が円滑に働くために、管理者がやっていること

- ▶ 業務量の把握および調整
- ▶ 同僚等に病気の正確な情報や体調等の周知
- ▶ 日ごろから従業員と積極的にコミュニケーションをとり、その中でがん患者等にも対応

●事例紹介● D社、陸送業、企業規模：約15人

dさんとは、治療の状況と現在の体力を踏まえた希望就業日数と時間、できない仕事などを確認し合い、その範囲で対応可能な業務を担当してもらっています。そのうえで、所長が病気について自ら勉強し、本人の了承を得たうえで、できない業務などの働き方を職場メンバーに説明し、できない仕事については同僚間でサポートしてほしいことをお願いしています。

また、各社員とその日の業務の状況やプライベートに関して話をする中で、所長がdさんの様子を同僚たちから聞くと同時に、本人とも体調等について確認しながら、業務の範囲や量、シフトを決めています。

●事例紹介● G社、医療業、企業規模：約40人

体調が良いときは病気をしていない人と同じようにみえますが、そのことが誤解を生むこともあります。正確な情報を周囲に伝えることで、gさんと一緒に働くことの理解も深まると考えています。また、支援的な雰囲気醸成されることにより、本人自ら病気について話しやすい環境ができたと感じています。

Ⅲ がん患者等の面接から定着までのポイント


がん患者等の面接から定着まで、事業主が留意すべきポイントを整理しました。

1. 面接

- 事前にハローワークなどから持病があることが伝達されている場合であっても、本人が自分の病気や治療の状況について詳細に開示するとは限りません。その場合、業務運営に関係する範囲で必要なことをたずねる分には問題ありません。
- 通常の面接と同様に、募集業務の遂行に適した能力や適性を持っているのか（または育成により当該能力を開発しうる資質があるか）、という観点で面接してください。
- 募集業務を遂行するために必要な就業条件（勤務時間・勤務日数、時間外労働の有無および平均的な時間外労働時間（週または月）など）を明確に説明してください。
- 応募者ががん患者等であることを開示した場合、通院の頻度等を確認してください。そのうえで、通院の際に利用できる自社の制度または仕組みについて説明してください。
- 開示があった場合、「できない業務」や「（その時点の体調等を勘案した）就業可能な時間帯や長さ」について話を聞いてください。



2. 採用

- 雇用条件を決めるため、業務内容や就業条件などを再度話し合ってください。
 -  ここががん患者等の働きやすさ（＝本人が能力を発揮できる環境づくり）のために最も重要な事項となります。
- 現在の制度の範囲内でがん患者等の業務や勤務をカバーできるか確認してください。必要に応じて、自社で対応可能な新たな制度の整備や体制の構築も検討してください。
- 採用が決定したら、他の採用者と同様に雇入れ通知書等で雇用条件を明示してください。
 - がん患者等にも他の採用者と同様に、雇入れ時健康診断を受診してもらってください。なお、雇入れ時の健康診断は事業主に義務化されています。
 - 健康診断で留意すべき点が指摘された場合は、それを考慮した業務や雇用条件について、再度がん患者等と話し合ってください。



3. 業務の開始

- 職場の上司や同僚などに病気や治療の状況などを開示するかどうかを本人と十分話し合ったうえで決めてください。
- がん患者等本人が開示を決めた場合でも、「誰が（本人が／人事担当者が）」「何を（病状、通院の頻度など）」「どこまで（職場の誰まで）」開示するかは、本人と話し合った上で決めてください。
- がん患者等本人にも、無理をすることのないよう伝えるとともに、体調が悪くなった場合は躊躇なく上司や人事担当者へ相談するよう話しておきましょう。
- 自社の休暇制度や柔軟な働き方の制度について、がん患者等に説明しておきましょう。
- 職場の上司等はがん患者等の身体や精神の過剰な負荷とならぬよう、業務配分や日ごろの様子に注意してください。
- がん患者等本人がその日の体調により担当業務ができないと申し出があった場合は、本人とよく相談した上で、周囲がサポートするようにしてください。
- 必要に応じて、がん患者等の相談窓口となる担当者等を置いてください。



4. 定着に向けて

- 上司等はがん患者等と体調や業務上の悩みがないかなど日常的にコミュニケーションを図ってください。
- がん患者等の体調に応じて本人と話し合い、対応できる業務や役割を増やすなど、キャリアアップを支援していきましょう。
 - がん患者等の体調や仕事内容をみながら、就業条件や処遇の見直しも検討してください。
 - 人事担当者や職場の上司は、がん患者等本人だけでなく、周囲のメンバーからもがん患者等の日ごろの様子を聞きましょう。



コラム

がん患者等の経験談 No. 1

D社（陸送業）、企業規模：約15人、50代、男性、白血病

私がD社での業務を開始した当初は週2～3日程度の勤務で、正社員の業務の1/2程度を担うのが精いっぱいでしたが、現在は、週5日勤務が可能となっています。しかし、過重な業務は体調の悪化につながりかねないので、業務量や内容を見て、難しい時はそのことを上司に伝えるようにしています。また、重いものを持つなど体調に影響を及ぼしそうな作業については同僚に代わってもらえるよう、はっきりと伝えることにしています。そのかわり、自分ができる業務（新車登録のための書類手続きなど）は同僚の分まで積極的に担うようにしています。

コラム

がん患者等の経験談 No. 2

H社（医療業）、企業規模：約1,500人、60代、男性、心疾患

私は約3年前に心疾患にて植込み型除細動器（ICD）手術を受けており、胸部にリード線が入っているため、重いものを持たないよう医師から指示を受けています。そのため、積極的に周りの職員とコミュニケーションをとることを心掛け、手が空いた際には、何か仕事がないか尋ねると同時に、分からないこと・できないことは正直に伝えるようにしています。上司や同僚が私のできる業務、できない業務の範囲を理解しているため、その範囲内で業務を切り出し与えてくれるなど、周囲も配慮をしてくれています。



IV 企業事例の紹介



日ごろのコミュニケーションで がん患者へ適切に仕事を配分！

事例 1

警備業、企業規模：約40人
対象者：男性、40代、胃がん

面接

工事現場で車両や通行人の交通整理・誘導・案内や、「工事中」等を示す看板などの設備品の設置・撤去などに従事する警備員をハローワークで募集。就業時間は原則8:00～17:00であり、現場によってシフト勤務となったり、天候（厳寒、炎天下など）の影響を大きく受けることもある。病気については面接時に本人から、がんの罹患経験があり、現在も通院が必要であること、体力面に不安があり、週2～3日程度の勤務を希望することが伝えられた。

採用

【採用理由】 高い就労意欲、コミュニケーション能力があり、将来的に顧客満足向上に寄与する人材になると考え採用している。

【就業条件】 本人の体力と希望を考慮し、週2～3日のフルタイム勤務とし、また、天候の影響を受けにくい現場に配置。なお、同社は他の社員に労働条件の調整の必要が生じた場合も同様に応じている。

業務の開始

【治療、体調不良等による不在時の対応】 対象者への対応に限らず、日ごろから急な休暇取得に対応できるよう、施設警備や交通誘導警備等の有資格者を確保し、欠員現場をフォローできる体制を整備している。

【治療と仕事の両立のための働き方】 法定通りの有給休暇を付与し、通院は原則有給休暇で対応してもらっている。また、事前に通院日時を知らせてもらうことでシフトを調整したり、出退社時間の調整等で対応することもある。なお、同社は他の社員に対しても同様に対応している。

【本人の理解を得たうえでの病気・病状の開示】 病状、体力の問題から勤務が他の社員と異なること、できない仕事があること等を管理職から職場の同僚に伝えている。

定着に向けて

【日ごろからのコミュニケーションの確保】 日ごろから経営者が社員とのコミュニケーションに留意している。特に社員が会社に戻ってくる時間帯には、その日の業務の様子や体調等について積極的に把握することとしている。対象者についても現場同僚からさりげなく話を聞くなど、変化があれば早期対応できるよう心がけている。

【本人の対応】 書類の作成など対象者ができることを積極的に対応することにより、万が一の際に同僚からのサポートを受けやすい状況を作っている。

同社が考えるがん患者等の採用・定着のコツ

- 高い就労意欲とコミュニケーション能力を評価する。
- 日ごろのコミュニケーションで体調について把握し、適切に仕事を配分する。
- 体調を見ながら次第に仕事の幅を増やしていくとともに、資格取得を支援するなどキャリアアップを図る機会を提供していく。

管理者が担当業務に配慮をしながら、 次第に業務の幅を広げていけるよう支援！

事例2

旅館・ホテル業、企業規模：約30人

対象者：女性、50代、がん（詳細不明）

面接

旅館で食事の準備・配膳、チェックインのサポート、お客さんの部屋案内等を担う仲居の求人をハローワークに出したところ、対象者から応募があった。病気については、面接時に本人から開示があった。

採用

【採用理由】 仲居に求められる接客スキルが高いこと、通院の必要はあるが業務に支障がないこと、就業条件が合ったことから、3カ月の試用期間を経て正社員として採用している。

【就業条件】 同社の寮に住みながら勤務。仲居の勤務はシフト制で、早番（7：00～16：00）、中番（9：00～18：00）、遅番（13：00～22：00）の3パターンを組み合わせながら勤務するが、寮を利用する社員は、6：30～11：00と17：00～22：00の2パターンを受け持つこともある。

業務の開始

【治療、体調不良等による不在時の対応】 特別な対応は取っていない。突発的な休みはどの従業員でも生じる可能性があるが、常に必要な人員を確保するため、シフトを組む際に1～2人分の余裕を持った人員配置をしている。

【治療と仕事の両立のための働き方】 特別な制度は設けていない。ただ、病気等の理由により仲居としての業務の体力的負荷が大きいという場合には、調理スタッフのサポートとして食器洗いを担うなどの業務内容の変更は可能である。また、同じ仲居の業務でも、体力や適性に応じて、負荷の小さい仕事（朝食バイキングの食事の補充や食器の片づけ等）を優先的に担ってもらうなどの対応も可能である。

定着に向けて

【管理職による配慮】 同社の場合、食事の配膳は1階、2階の両フロアを担当するのが一般的であるが、2階の客室への配膳は食事を持って階段を上り下りする必要がある身体的負荷が大きい。そのため、仲居頭の配慮により対象者は1階のみを担当としている。本人の体調を考慮しつつ、徐々に業務の幅を広げていってもらう予定である。

同社が考えるがん患者等の採用・定着のコツ

- 常に必要な人員を確保できるよう、余裕のある人員配置をする。
- 管理職が対象者の状況を配慮しながら業務を配分し、次第に対象者のできることを増やしていく。

就労意欲の高い人は病気の罹患に関係なく 就業できる企業文化を醸成！

事例 3

持ち帰り・配達飲食サービス業、企業規模：約1,100人

対象者：女性、40代、乳がん

面接

学校の調理場で、給食の配膳と食器の洗浄等に従事する業務の求人をハローワークで募集。勤務時間は原則9:00～15:00のパートタイムである。ハローワークからの紹介時に対象者の病気について説明があり、面接時には本人から採用担当者へ病名の開示があった。

採用

【採用理由】 ①当時の健康状態が業務遂行上問題なかったこと、②就労意欲が高かったこと、③コミュニケーション能力があること等が応募業務を円滑に遂行するうえで適していたことから採用している。なお、同社は「人と人とのつながりが重要」との経営理念を有している。

業務の開始

【治療、体調不良等による不在時の対応】 日々複数の職場で欠員が生じていることから、対象者には日ごろの欠員が発生した場合と同じ方法で対応している。具体的には、①各エリア内の他の職場から人員を借用する、②エリア担当者が代替に入る、③他のエリア担当者が代替に入る、④本社を含む他のエリアから人員を借用する、などの方法を取っている。また、一定数の欠員が出ても対応できるよう、あらかじめ人員に余裕を持たせている。

【治療と仕事の両立のための働き方】 特別な制度は設けていないが、シフトを変更する、出退勤時間を融通するなど柔軟に対応している。なお、同社はほぼ時間外労働がないため、15:00以降に通院することも可能である。

【本人による開示】 本人から同僚に病名を開示することで、お互いをサポートしあう関係が職場内に構築されている。

定着に向けて

【管理職による配慮】 昨今、本人は体調を崩して休暇を取得していたが職場復帰を果たしたところである。治療後の就業においては、業務の配分を配慮している。基本的に本人の「働きたい」という意思を尊重し、臨機応変に会社としてできることを対応しており、現場のマネージャーもその点を十分理解し、個別に対応している。

同社が考えるがん患者等の採用・定着のコツ

- 「人と人とのつながりが重要」との経営理念。
- 病気の治療はもとより、他の理由で仕事との両立が困難な状況にあっても、本人が継続就業を望み、かつ就労意欲が高い場合は、状況を勘案しながら可能な範囲で継続就業できるしくみとしている。
- そうした対応や考え方を企業文化として定着させ、がん患者等に対しても、「本人の就労意欲と状況を踏まえて働く機会を提供する」という思想をマネージャーに浸透させる。

組織をあげて誰もが働きやすい職場づくりをめざす！ がん患者が入ることで、仕事の進め方を見直し、 職場のみんなが休みやすい職場へ！

事例 4

銀行業、企業規模：約400人

対象者：女性、40代、乳がん

面接

ローン利用者の短期延滞者に電話で督促する業務を募集。1日5時間または7時間のパートタイマーとしてハローワークへ求人を出したところ、乳がんの罹患経験のある対象者の応募があった。面接時に本人からがん罹患した経験があり、5年間の経過観察中のため月に1度、半日程度の通院が必要であることが開示された。

採用

【採用理由】 コミュニケーション能力があること、現在の健康状況や定期的な通院が職務遂行に影響がないこと等から採用している。なお、雇入れ時健康診断でも特段の指摘はなかった。

【就業条件】 本人が社会保険への加入を希望したこともあり、週5日、9:00～17:00までの7時間勤務としている。

業務の開始

【治療、体調不良等による不在時の対応】 日ごろから急な休暇取得等があっても業務に影響しないような体制を構築している。同社は女性社員が多く、ワーク・ライフ・バランスを推進してきた実績があることから、急な休暇取得には職場内で代替する、また長期休業の場合は他部署からの人員の補充や異動などの柔軟な対応を図ってきた実績がある。

【治療と仕事の両立のための働き方】 通院は有給休暇で対応している。これまでパートタイマーには半休の取得を認めていなかったが、2017年に制度を改め、各自の勤務時間の始業から終業の半分を半日休暇として取得できるようにした。また、事前の申し出があれば、各職場の管理職の判断で可能な限り早退等を認めている。

【本人の了解を得たうえでの病気・病状の開示】 人事部門が所属先の管理職に病気、通院の必要性とその日数などを共有し、体調面の配慮を求めている。対象者の職場には正社員のがん患者もあり、管理職も治療と仕事の両立について理解があったため、適切に対象者の業務管理ができていた。このような状況で、本人も自ら持病について少しずつ開示し、同僚間でサポートしあうことにより、働きやすい職場環境がつけられている。

定着に向けて

【日ごろからの職場環境づくり】 人事部門が対象者と定期的にコミュニケーションを取ることで、万が一の際も早期に対応が取れるよう心がけている。

【本人の対応】 定期的に通院しているようであるが、同業務の繁忙期を避けて半休の取得または早退等により通院しており周囲や業務に影響しないよう配慮している。

同社が考えるがん患者等の採用・定着のコツ

- ワーク・ライフ・バランスを推進し、業務が多忙な職場でも治療と仕事の両立はもとより、育児や介護の両立も同僚から理解してもらうようにする。
- 日ごろから全職場の働きやすい環境づくりを推進する。

入社直後に再発したが、「お互い様」の職場風土と連携性で対応！

事例5

持ち帰り・配達飲食サービス業、企業規模：約20人

対象者：男性、40代、大腸がん

面接

幼稚園や市役所などの法人顧客と、単身世帯の高齢者など個人顧客に対する、総菜や弁当の配達員をハローワークで募集。病気については、面接時に本人から開示があった。

採用

【採用理由】 ①就労意欲が高かったこと、②配達業務の経験が15年程度あったこと、③同社所在地の出身であり、配達エリアの地理を理解していたこと、④コミュニケーション能力等があったことから採用している。また、同社にとって、ドライバーなどの人手不足は大きな課題であり、短時間でも働いてほしいというニーズがあった。

【就業条件】 同社は7人で配達業務を担当し、7コースに分けた事業エリアを各自が担当している。対象者はこのうち3コースを担当し、1コースあたり20～30か所、弁当の配達および空容器の回収をしている。また、採用直後にがんが再発したことを踏まえ、週3日、9:30～13:30までの4時間勤務としている。

業務の開始

【治療、体調不良等による不在時の対応】 事前に通院日等が分かっている場合は本人の希望を優先しているが、病気治療について特別な対応をしているわけではない。子育て世代の従業員も多く、子どもの急な病気等による突発的な休暇取得が少なくないこともあり、当日出勤している従業員が欠員の生じた他の業務を代替することが当たり前となっている。

【治療と仕事の両立のための働き方】 特別な制度は設けておらず、同僚間で自発的に調整している。なお、対象者は週3日勤務であるため、自身の勤務日外に通院している。また、がんの再発に際しては、シフトを調整し対応している。

【本人による開示】 本人が自ら同僚に話している。また、管理部門担当者も情報を共有している。

定着に向けて

【日ごろからのコミュニケーションの確保】 企業規模が小さく、地域の子育て世代の女性が主たる従業員であることもあり、従業員間でのコミュニケーションは活発で、お互い様の職場風土がある。対象者に対しても、特に新たな試みをしているのではなく、日ごろの交流の中で、それぞれが対応している。

【本人の対応】 これまで欠勤もなく、自らできることに積極的に関わる等、本人が精力的に働いていることから周囲の理解を得ている。

同社が考えるがん患者等の採用・定着のコツ

- 事業主側ができることを柔軟に対応する。
- 従業員間のコミュニケーションを積極的に図り、お互い様の職場風土を醸成する。
- 対象者も、自身の本来業務とは異なるものでも、自分のできることに積極的に関与する。

派遣先企業の理解を得られるよう、 密にコミュニケーションをとることがカギ！

事例6

職業紹介・労働者派遣業、企業規模：約120人

対象者：男性、30代、糖尿病

面接

生産ラインに関するシステム管理等ができるエンジニアの求人をハローワークに提出したところ、対象者から応募があった。ハローワークからの紹介時に病気に関する話があり、面接時には本人から持病についての詳しい開示があった。

採用

【採用理由】 募集業務に必要な技能・資格を有していたこと、派遣先企業が求める条件に合致していたこと、面接において病歴や通院の頻度を本人から聞き、業務遂行は問題ないと考えたこと、から正社員として採用している。なお、雇入れ時健康診断の結果でも特段の指摘はなかった。

【就業条件】 派遣労働者はいわゆる正社員に比べ、個人の都合に合わせて柔軟に働きたい意向があると認識している派遣先企業が多く、比較的休みがとりやすいことから、派遣先企業が求める8：00～17：00の8時間勤務の週5日制で対応できると判断した。対象者は現在も通院しているが、業務の状況を見ながら適宜休暇を取得したり、週末に通院している。

業務の開始

【治療、体調不良等による不在時の対応】 特別な対応を取っているわけではない。対象者は突発的に休むこともあるが、風邪などによる急な休暇取得と同様に、派遣先企業の社員が対象者の業務を代替している。

【治療と仕事の両立のための働き方】 特別な制度は設けておらず、通院は有給休暇で対応している。派遣先企業がフレックス勤務を導入していることもあり、相互の意向が合えば、フレックス勤務を適用し、治療と仕事を両立することも可能である。

【本人による開示】 派遣先企業が対象者を受け入れることができるかが派遣の可否に影響するため、派遣先企業の理解を得ることは重要であると考え、本人が自ら派遣先企業と同僚に話している。

定着に向けて

【日ごろから配慮していること】 対象者の病気について管理職が勉強し、必要な配慮や留意点の理解を職場に求めている。

同社が考えるがん患者等の採用・定着のコツ

- 派遣元企業が病気についての確かな情報を収集し、雇用上の留意点などを理解する。
- 派遣先企業に理解を求める。

多能工化を進めることで、長時間労働にならないよう工夫するとともに、誰が休んでも代替できる職場づくりを通して、通院・休職にも対応！

事例7

ゴム製品製造・金属製品製造業、企業規模：約80人
対象者：男性、40代、胃がん

面接

複数の工場では部品の塗装・加工・検査等の業務に従事する求人をハローワークで募集。病気については面接時に本人から話があった。また、療養により体力が落ちていることからパートタイム勤務を希望していた。なお、同社では、本人の希望と適性を考慮し実際に作業を体験したのちに業務を決定している。

採用

【採用理由】 業務の円滑な運営に適していること、自身の病気について開示してくれたことに対し、企業として雇用を通じて支援をしたいと考えたことから採用している。

【就業条件】 工場での体験時の様子や、対象者の体力、体への負荷が小さい作業環境が望ましいことを踏まえ、部品の加工・組み付け・検査業務を担当。1日5時間勤務のパートタイムから始め、半年間病気の再発がなければフルタイム勤務へ移行すること、1年間は有期雇用であるが、1年後からは正社員として雇用することを併せて伝えている。

業務の開始

【治療、体調不良等による不在時の対応】 いつ従業員の欠員が出ても対応できるよう、勤続年数の長い従業員を中心に多能工化を図るとともに、日ごろから工場監督者や作業主任者が欠員箇所の作業を代行したり、同作業を代行できる他の従業員を補てんするなどの体制を構築している。

【治療と仕事の両立のための働き方】 病気休業制度があり、4日以上連続で休む場合には、医師の診断書の提出を条件に1ヵ月まで休職できる。それ以上については、医師からの通知があれば、最大3ヵ月まで休職できる。就業時間を制約する必要がある（または希望がある）場合は、雇用形態の変更を含め、本人の希望に沿えるよう柔軟に対応している。

定着に向けて

【本人の状況】 半年間は病気の再発がなく、フルタイム勤務に移行したが、その数か月後に病気が再発し、現在（2017年11月時点）は休職中である。同社としては、社会保険を適用し2018年1月末まで治療に専念し、同年2月から復職する方向で支援しているところである。

【本人の理解を得たうえでの病気・病状の開示】 体調不良で仕事中に休養を取ることや休むことがたびたびあったが、本人の希望により病気については周囲へ開示していなかった。しかし、経営者が工場の現場監督者や同僚に話を聞いて回ることにより、病気を開示するほうが良いと判断。本人の理解の下、まずは管理監督者のみに事情を説明し、柔軟に働ける職場環境の整備に協力を求めている。

同社が考えるがん患者等の採用・定着のコツ

- 欠員が出ても、他工場から人員を補完できるような人員配置と教育を日ごろから行う。
- 定時以降は、業務が残っている工場に他の工場の従業員を派遣し作業することにより、一部の従業員のみ時間外労働が増えることがないよう配慮する。

V

がん患者等のキャリアアップモデル

事例1と事例4を参考に、がん患者等の定着に向けて、キャリアアップを支援しましょう。

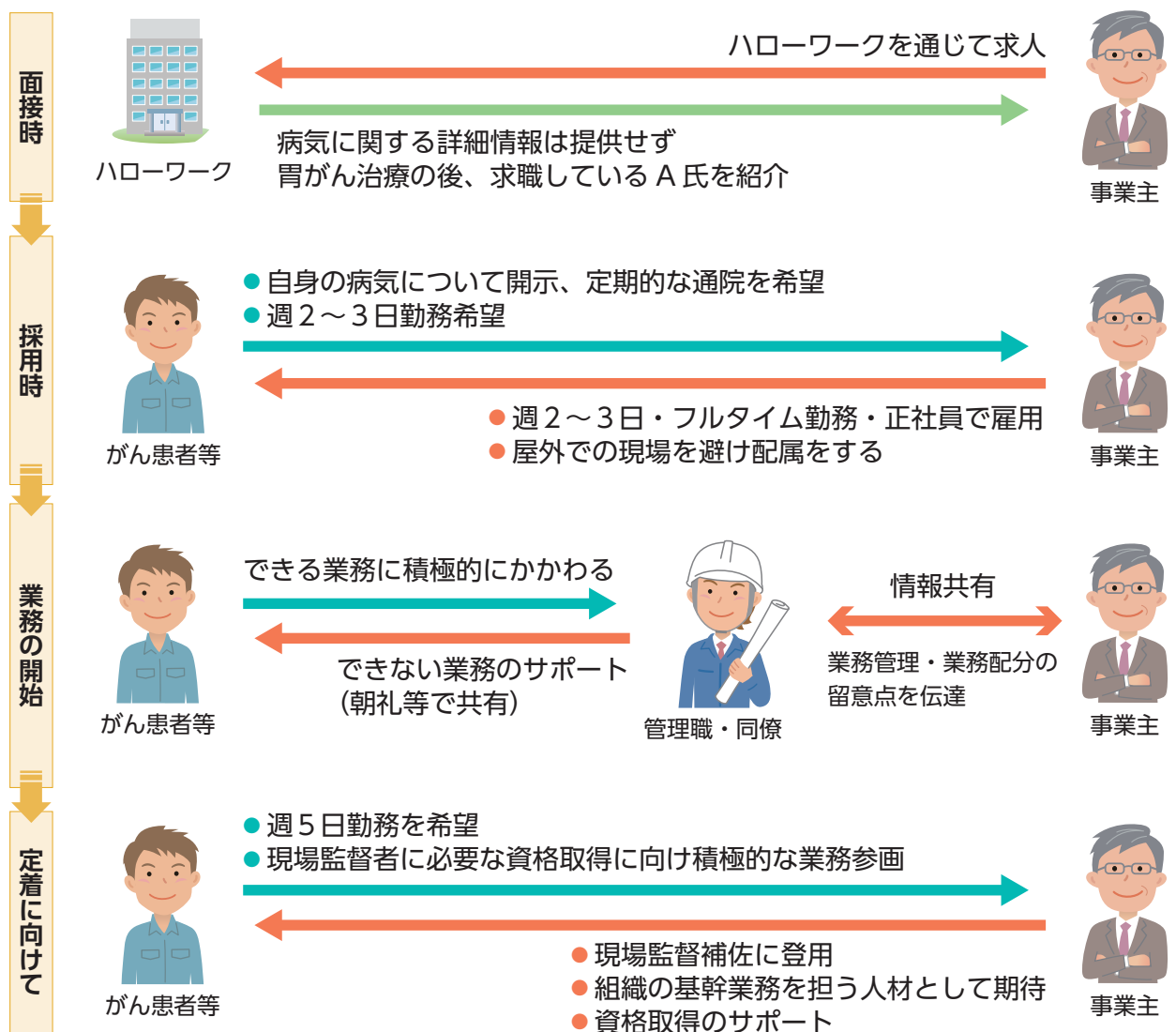
ケース
01

誘導員から現場監督補佐へステップアップ

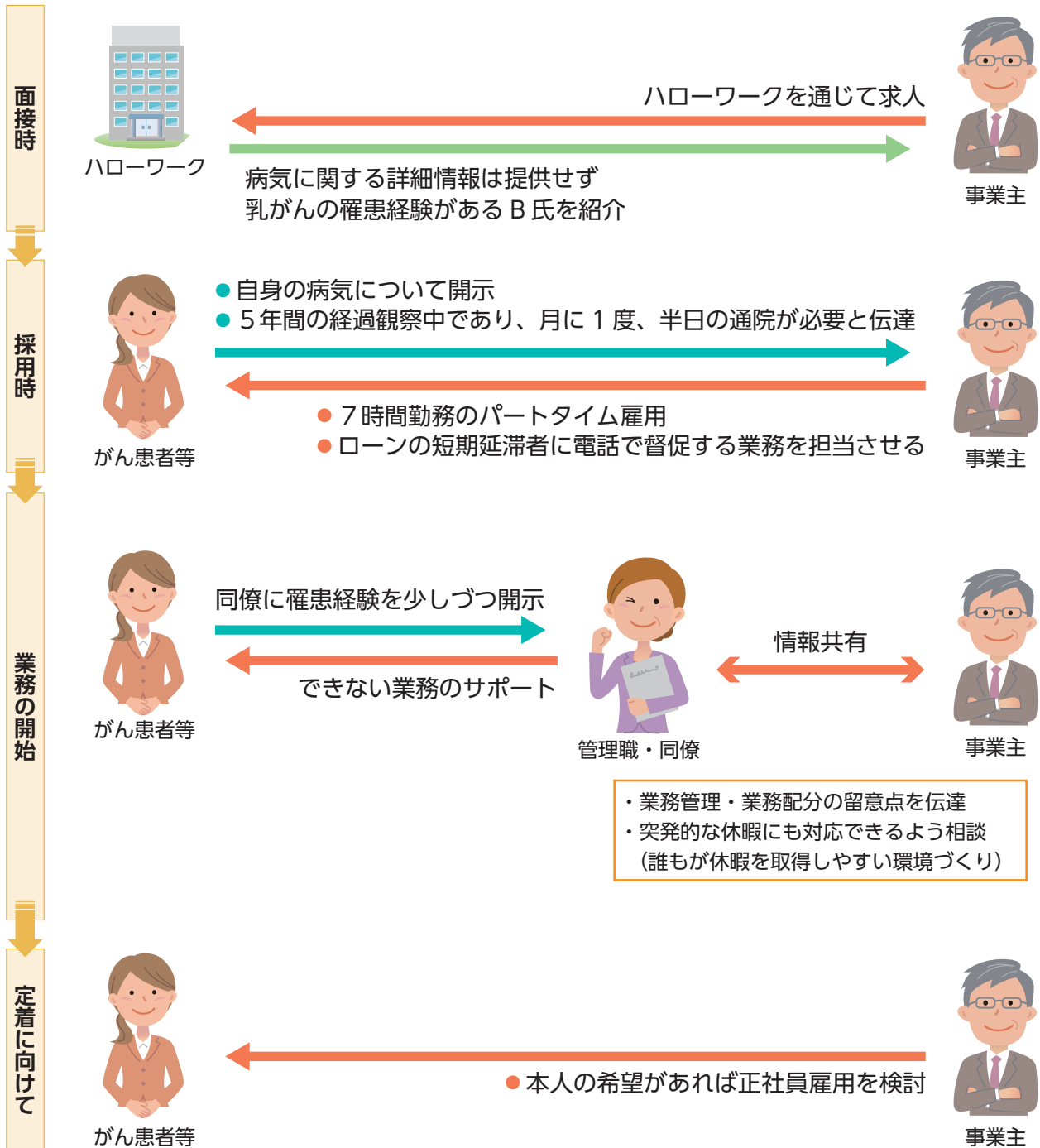
事例1 - 警備業

従業員数：約40人

事業主や職場の管理職が、がん患者等の「できる仕事」「体調に支障をきたさない職場、就業条件」を確実に把握することで、休むことなく働き続けることが可能に！現在は、現場の監督者となる目的をもって資格取得に励む本人をサポート中！



誰もが働き続けられる職場づくりを通して、キャリアアップの意欲を高める！



「仕事と治療が両立しやすい求人」にご理解とご協力をお願いします。

がん患者等は体力や体調によっては軽易な仕事を求めることがあり、治療や経過観察のために、定期的な通院をしている方も多くいます。

このため、がん患者等の採用と定着に向けて、下記のような求人をハローワークに出していただくと助かります。

例えば…

- 軽作業など身体への負担が少ない業務内容の求人
- 残業が少ない求人
- 平日休みの求人
- テレワーク等在宅勤務が可能な求人

一般の求人と比べて特別な手続きは必要ありませんが、求人の申込みの際に窓口でこの冊子を見た旨をお伝えいただくと幸いです。

また、時間単位で休暇取得が可能であることや労働者の希望に応じて勤務時間等の労働条件を柔軟に変更することが可能であること、産業医が選任されていることなども、がん患者等が応募先を検討する際に有益な情報になりますので、求人申込みの際に職員にお伝えください。



求人は最寄のハローワークへ

【著作権について】本冊子に掲載される情報(テキスト、図版、写真等)の著作権は、明記されている場合を除き、厚生労働省職業安定局首席職業指導官室に帰属します。著作者に無断で本冊子を複製することは著作権法上禁止されています。

【免責事項】本冊子に掲載する情報の正確性については万全を期しておりますが、厚生労働省職業安定局首席職業指導官室は、利用者がコンテンツを用いて行う一切の行為(コンテンツを編集・加工等した情報を利用することを含む。)について何ら責任を負うものではありません。