

事業主の皆さまへ

長期療養者の 採用に向けたノウハウ

～がん・肝炎・糖尿病患者等の採用・定着のコツ～



はじめに

医療技術の進歩や医療提供体制の整備等により、がんの多くは治療が期待できるようになり、「長くつきあう病気」に変わりつつあります。入院による治療から、通院による治療への変化が進み、働きながら通院している方も少なくありません。一方で、がんに罹患したために仕事を辞めてしまう方も一定程度おられます。がん患者をはじめ、肝炎、糖尿病等により長期にわたる療養を続けながら、生きがいや生活の安定のために就職を希望する方への支援が社会的課題となってきました。

厚生労働省では、このような長期療養者の方々への就職支援を目的として、ハローワークに専門相談員を配置し、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、長期療養者の方々を受け入れる企業側においては、「どのように面接や選考を進めたらよいか」「すぐに辞めてしまうのではないか」という戸惑いや不安の声が聞かれています。

事業主の皆様が不安を軽減し、長期療養者の雇用を進めていただくため、長期療養者の採用経験のある企業や仕事と治療の両立支援に取り組んでいる企業にヒアリング調査を行い、採用や定着に役立つヒントをノウハウ集としてまとめました。

多くの事業主の皆様にご活用いただき、長期療養者の積極的な雇用を検討していただけると幸いです。

目次

はじめに	1
目次	2
第1章 長期療養者を取り巻く現状	3
1. 長期療養者とは	3
2. 長期療養者の雇用が求められる理由	3
3. がんについて	3
4. 糖尿病について	5
5. 肝炎について	5
第2章 長期療養者の雇用に関するノウハウ	6
第3章 企業の採用事例・長期療養者の就職事例の紹介	11
第4章 長期療養者の採用を進めるうえでのヒント	20
1. ハローワークの長期療養者就職支援事業	21
2. 長期療養者の就労支援に関わる支援者・支援機関	22
参考資料集	23

第1章 長期療養者を取り巻く現状

1. 長期療養者とは

この冊子でいう長期療養者とは、がん、肝炎、糖尿病等により、長期療養（経過観察・通院等）が必要な方をいいます。

厚生労働省では、がん等の疾病による長期療養のために離職・転職を余儀なくされた方※であって、就職を希望する方を対象として専門的な就職支援を実施しています。

※在職中であっても、就労の継続や退職に係る相談等、ハローワークの助言・支援を希望する場合には対象となります。

2. 長期療養者の雇用が求められる理由

医療技術の進歩に伴うがん患者の生存率の上昇や入院期間の短縮等を背景として、生きがいや生活の安定のために就職を希望する長期療養者に対する就職支援の推進が社会的課題となっています。

また、多くの企業にとって人材確保は喫緊の課題となっており、長期療養者の能力や適性、就労意欲を評価したうえで雇用することにより、企業にとっても事業継

続・発展の支えとなるとともに、長期療養者の活躍の場を広げることにつながります。

3. がんについて

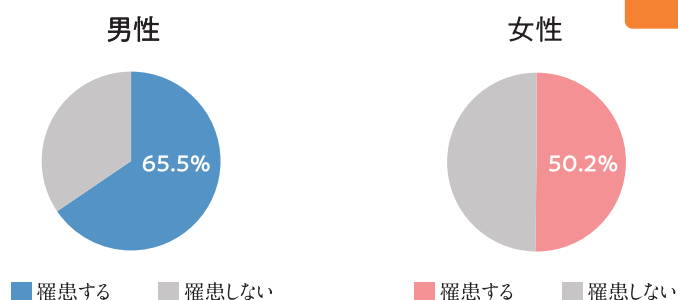
がんはすべての人にとって身近な病気であり、日本人の2人に1人はがんに罹患するといわれています。また、がんの多くは治癒が期待できるようになり、治療をしながら働くことを希望する方、仕事を続ける方が増えています。がん患者の5年相対生存率※（全がん種）も上昇しており、がんは「不治の病」ではなく、「長く付き合う病気」へと変化しています。

※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。ある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日本人全体で5年後に生存している人の割合に比べてどのくらい低いかで表す。

(1) がんに罹患する確率

「国立がん研究センターがん対策情報センター」によると、日本人が生涯でがんに罹患する確率は男性65.5%、女性50.2%と、2人に1人が何らかのがんに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(2017年データに基づく)

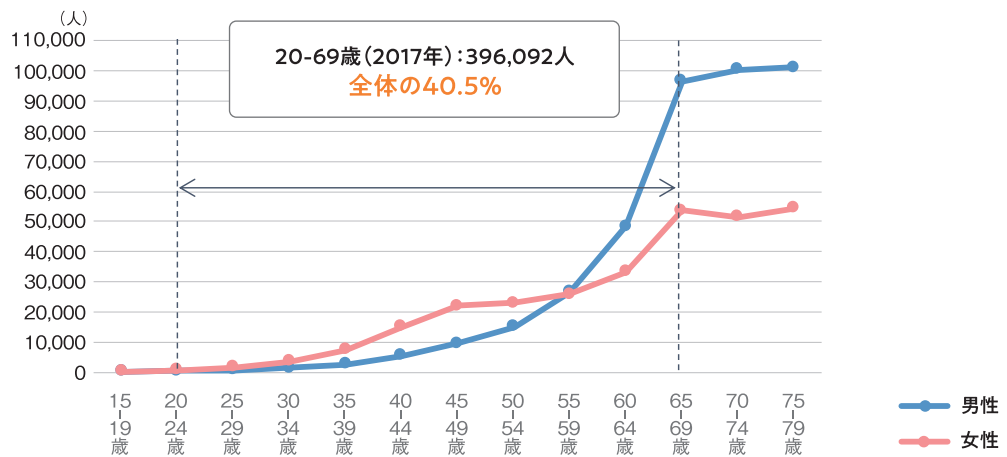


出典：国立がん研究センターがん対策情報センターによる推計値をもとに作成

(2) がん罹患率 年齢による変化

がん患者のうち約4割が20～69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ことが予想されます。

図2 性別・年齢別がん罹患患者数(2017年)

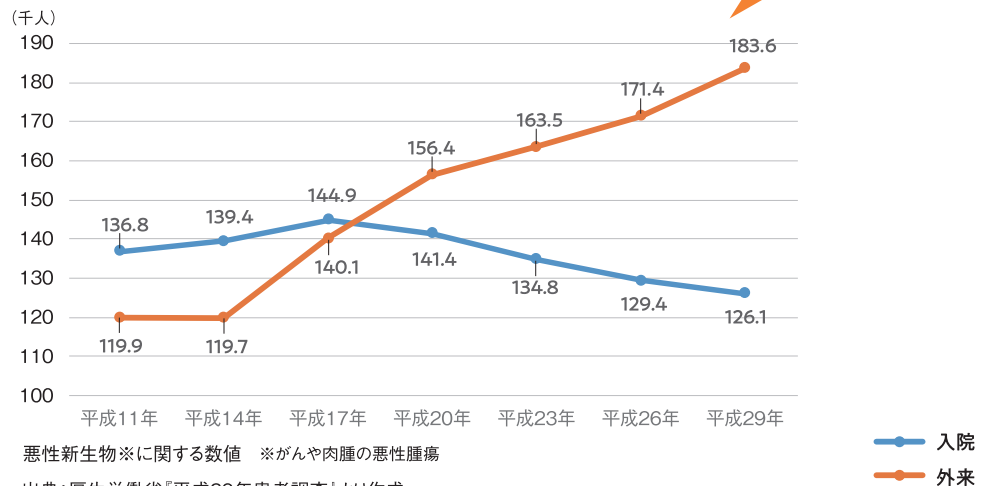


出典: 国立がん研究センターがん情報サービス「がん登録・統計」をもとに作成

(3) 入院・通院の別

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つつあります。

図3 入院患者・外来患者の推移



悪性新生物※に関する数値 ※がんや肉腫の悪性腫瘍

出典: 厚生労働省『平成29年患者調査』より作成

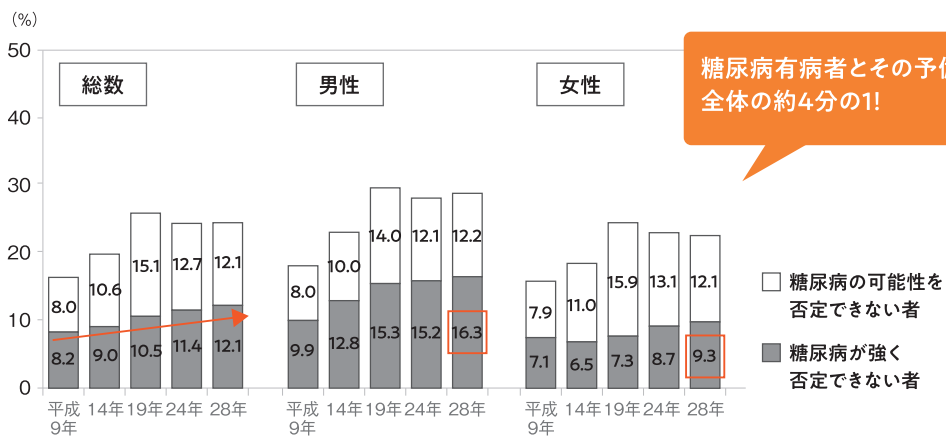
4. 糖尿病について

(1) 糖尿病有病者および糖尿病予備軍の割合の推移

現在、日本では糖尿病有病者（糖尿病が強く疑われる人）と糖尿病予備軍（糖尿病の可能性を否定できない人）が合わせて約2,000万人と推計されています。

糖尿病有病者の人口に対する割合は男性16.3%、女性9.3%であり、年齢が高いほど糖尿病有病者の割合が高くなる傾向にあります。また、糖尿病有病者の割合は最近20年間で増加傾向にあります。

図3 糖尿病有病者および糖尿病予備軍の割合の推移（20歳以上、総数、男女別）



出典：厚生労働省「平成28年度国民健康・栄養調査結果の概要」

5. 肝炎について

肝炎は、原因によって、ウイルス性、薬物性、アルコール性、自己免疫性等に分類されます。このうち日本では、多くがウイルス性肝炎といわれています。

ウイルス性肝炎は、肝炎ウイルスに感染することによって起こり、B型肝炎のキャリア※は少なくとも約110万人、C型肝炎は約190万人と推定されています。また肝炎を発症している患者数は、B型肝炎で約7万人、C型肝炎で約37万人と推定されています。

なっており、長期療養者の能力や適性、就労意欲を評価したうえで雇用することにより、企業にとっても事業継続の支えとなるとともに、長期療養者の活躍の場を広げることにつながります。

※キャリアとは、肝炎ウイルスが体内に持続的に存在し続けている状態の者。

多くの人がB・C型肝炎のキャリアの可能性はある。

図4 B・C型肝炎のキャリア数と患者数

	B型肝炎	C型肝炎
キャリア数	約110～140万人	約190～230万人
患者数	約7万人	約37万人

数字はいずれも推計

出典：キャリア数は平成16年度厚生労働科学研究費補助金肝炎等克服緊急対策研究事業報告書（吉沢班）より推計。患者数は、平成20年患者調査より推計。

ウイルス性肝炎は、血液や体液が体内に入ることにより感染します。そのため、普段の生活の中ではうつことはほとんどありません。また、ウイルス性肝炎の治療は日々進歩しており、仕事を続けながらの治療が可能となっています。

第2章 長期療養者の雇用に関するノウハウ

長期療養者の採用に当たり、「安全に働けるのか」「休みがちになるのではないか」等、企業においては不安があるかもしれません。応募、採用、業務の開始、定着の各ステップにおいて、配慮すべきこと、留意しておくことをノウハウとしてまとめました。

1. 長期療養者からの応募

長期療養者から病気を開示したうえで応募があった場合、まずは病気のイメージだけで決めつけることなく、本人の能力や適性を見たいうえで判断をお願いします。

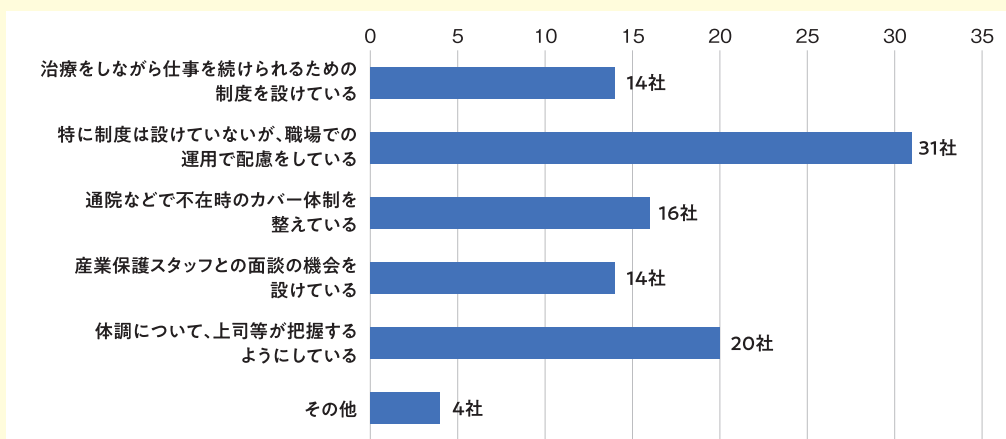
長期療養者の採用の経験がなくても、社員ががんに罹患した経験があったり、仕事と育児や介護の両立支援の経験があれば、既にある制度や運用を活かして勤務が可能かもしれません。

多くの企業が職場での運用で工夫をしています。

例えば

- 勤務日数、勤務時間を柔軟に決定
- 業務内容の限定
- 誰もが休みやすい職場づくり
- 通院しやすいような業務量の調整 など

表1 長期療養者を雇用するうえで、企業が工夫していることや配慮していること
(長期療養者採用経験のある65事業所対象、複数回答)



出典：令和2年度 長期療養者の就職支援に関するノウハウ集に係る調査研究における企業アンケート

(n=99)

がん患者は「働くことのありがたさ」を知っているため、再就職や復職してから仕事の質が一層高まったという声を企業から聞きます。意欲的に仕事に取り組む姿勢は、他の社員にも良い影響を与えるのではないのでしょうか。

がん患者支援団体 Aさん

社員の方は、長期療養者に対する会社の対応を良く見ていると思います。長期療養者の採用を進めることで、他の社員も「もし自分のがんになっても安心して働ける会社だ」と感じ、業務へのモチベーションや会社へのロイヤリティ向上につながります。ぜひ社内からどう見られているかも意識して、長期療養者の雇用について判断していただきたいです。

ハローワークの専門相談員 Bさん

2.面接

一般の応募者と同様に、募集業務の遂行に適した能力や適性があるかという観点で面接してください。病気や治療の状況について必要な範囲でたずねる場合には、安全な業務運営のために確認が必要であることをあらかじめ伝えましょう。

事前にハローワーク等から持病について伝えら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。その際は必ず、たずねる理由を伝えましょう。

一般の応募者と同様に、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得る資質があるか、という観点で面接してください。

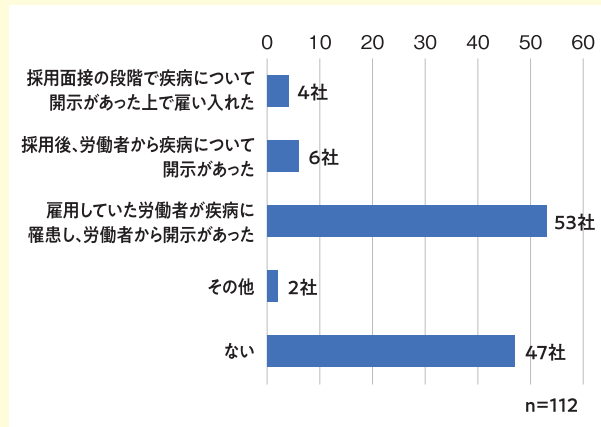
就業条件(勤務時間・勤務日数、時間外労働の有無及び平均的な時間外労働時間(週又は月)等)を明確に説明してください。

応募者が、持病が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等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。

半数以上の企業が、
長期療養者
(がん等に罹患した従業員)の
雇用経験があります!

表2 長期療養者を雇用した経験の有無
(107事業所対象、複数回答)



出典：令和2年度 長期療養者の就職支援に関するノウハウ集に係る調査研究における企業アンケート

ある長期療養者がフルタイム求人に応募した際、面接でがん罹患歴があり経過観察中であることを話したところ、企業側から体調を考慮してまずは短時間からスタートしてはどうかという提案があり、短時間正社員での採用となりました。その企業では他にもがん経験者が多数勤務していたことから、治療をしながら働くことに対する理解が深く、柔軟な対応をしていただきました。長期療養者は無理なく業務をスタートすることができ、企業としては即戦力を採用できたWin-Winの事例です。

ハローワークの専門相談員 Cさん

乳がんの経験者の中には、重い物を持つことが難しい方もいて、例えば、スーパーマーケット等での仕事の場合、レジ担当はできるけれど商品陳列は難しい場合があります。業務内容についてできるだけ細かく伝えていただけるといいと思います。

ハローワークの専門相談員 Dさん

3.業務の開始

長期療養者の採用が決まったら、特に次のことに配慮しましょう。

(1) 周囲への病気等の開示について

病気や治療の状況等を職場で開示するかどうかを長期療養者本人と十分話し合ったうえで決めてください。

長期療養者本人が開示を決めた場合でも、「誰が(本人が/人事担当者)」「何を(病状、通院の頻度等)」「どこまで(職場の誰まで)」開示するかは、本人と話し合ったうえで決めてください。

長期療養者本人に、無理をしないよう話しておくとともに、体調が悪くなった場合には、上司や人事担当者へ相談するよう話しておきましょう。

職場での開示について「メリットとデメリットの例」

メリットの例	デメリットの例
通院による休暇や急に体調が悪くなった時の配慮について、理解を得やすい。	病気について周囲から聞かれたり話題にされたりする可能性がある。
休暇取得時等、サポート体制の構築がしやすい。	

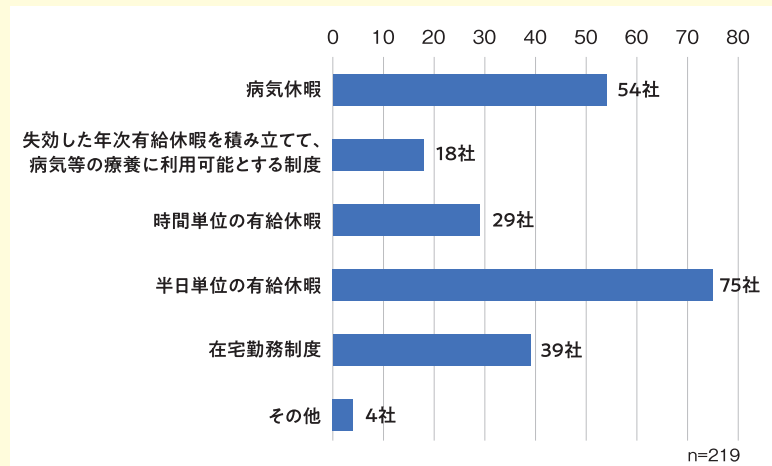
(2) 仕事と治療を両立するための制度について

自社の休暇制度や柔軟な働き方の制度について説明しておきましょう。

業務の遂行に当たり、配慮を希望することがあるか確認しておきましょう。

約3分の1の企業が半日単位の年次有給休暇を導入。

表3 企業が導入している制度
(107事業所対象、複数回答)



出典：令和2年度 長期療養者の就職支援に関するノウハウ集に係る調査研究における企業アンケート

休暇制度の例

<p>時間単位の年次有給休暇</p>	<p>労働基準法に基づく年次有給休暇は、1日単位で与えることが原則であるが、労使協定を結べば、1時間単位で与えることが可能(上限は1年で5日分まで)。</p>
<p>傷病休暇・病気休暇</p>	<p>事業者が自主的に設ける法定外の休暇であり、入院治療や通院のために、年次有給休暇とは別に休暇を付与するもの。取得条件や取得中の処遇(賃金の支払い有無等)は事業場ごとに異なる。</p>

勤務制度の例

<p>在宅勤務(テレワーク)</p>	<p>事業者が自主的に設ける勤務制度であり、パソコンなどの情報通信機器を活用した場所にとらわれない柔軟な働き方。自宅で勤務することにより、通勤による身体への負担を軽減することが可能となる。</p>
<p>フレックスタイム制</p>	<p>一定の期間についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、労働者が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることのできる制度。</p>
<p>時差出勤制度</p>	<p>事業者が自主的に設ける勤務制度であり、始業及び就業の時刻を変更することにより、身体に負担のかかる通勤時間帯を避けて通勤するといった対応が可能となる。</p>
<p>短時間勤務制度</p> <p>※育児、介護休業法に基づく短時間勤務制度とは別なもの</p>	<p>事業者が自主的に設ける勤務制度であり、療養中・療養後の負担を軽減すること等を目的として、所定労働時間を短縮する制度。</p>

4.定着に向けて

長期療養者の定着のためには、日頃のコミュニケーションにより、できることとできないこと、働くことができる時間帯や長さ、業務内容等を上司がタイムリーに把握することが重要です。

上司や人事担当者は、体調や業務の状況について日頃からコミュニケーションをとるようにしましょう。

体調の変化に伴い、「できること・できないこと」に変化がないか長期療養者本人と定期的にすり合わせをしましょう。

体調の変化に応じて本人と話し合い、勤務日数や勤務時間、業務内容の見直しも検討し、キャリアアップを支援しましょう。

人事担当者や職場の上司は、長期療養者本人だけでなく、周囲のメンバーからも長期療養者の日頃の様子を聞きましょう。

体調が良さそうで問題ないと思っていたら、実は立ち仕事がつらかったと後日聞きました。日頃の声かけも大切ですが、短い時間で良いので定期的に時間をとって、無理をしていないか話をするをお勧めします。

E社(サービス業)

職場はあくまでも仕事をする場所という線引きが必要だと考えているため、病気そのものについての相談には関わり過ぎないことを心がけています。業務の安全な運営に必要な範囲で、産業医に相談することはあります。

上司にだけ病気を伝えている場合、上司が一人で配慮やマネジメントについて悩みを抱えないよう、人事担当者からの上司へのフォローも必要だと考えています。

F社(サービス業)

がん患者支援団体 Gさん

第3章 企業の採用事例・長期療養者の就職事例の紹介

長期療養者を採用した経験のある企業に、採用の経緯や理由、定着に向けた取組等についてヒアリング調査を行いました。また、治療等のために一度退職した後再就職をした経験や転職の経験がある長期療養者の声、がん患者等の治療と仕事を支援する企業の取組もあわせて紹介します。

病気の状況や希望する配慮について、本人と具体的に話し合うことで採用への不安が払しょくされました。

事例1 | 企業：情報通信業、企業規模30人以下
対象者：がん、女性、事務

面接

●ハローワークで事務員（総務・経理・庶務）を募集。初回の面接の際、本人から、がんの罹患歴があり経過観察中であること、定期検査のため数か月に一度平日の通院が必要なこと、長時間の立ち仕事や重い物を持つことが難しいこと等が伝えられた。

採用

●最終面接で、病気の状況や希望する配慮について、本人と具体的に話し合うことで不安が払しょくされた。本人が仕事に対してポジティブであったことも採用の決め手である。
●正社員でフルタイム（所定労働時間は8時間）勤務。

業務の開始

●本人から、どのように業務を進めたら負担が少ないかを上司に申告してもらった。体調の管理は本人に任せているが、定期的に上司と本人で話をする機会を持ち、無理をしていないかフォローアップしている。

定着に向けて

●長期療養者に限った話ではないが、仕事を創意工夫し、やりがいを持つことで、人はポジティブになれると考えている。
●通院や治療は優先するよう伝え、そのようにしてもらっている。会社として安全に業務が行えるような配慮はしているが、休暇のための業務の調整や体調の管理は、本人の自己管理によるところが大きいと考えている。



長期療養者の声

就職活動では、通勤時間が1時間以内であること、重労働（長時間の立ち仕事、重い荷物の運搬等）でないこと、平日に休暇が取れることを重視し、ハローワークの求人に応募しました。

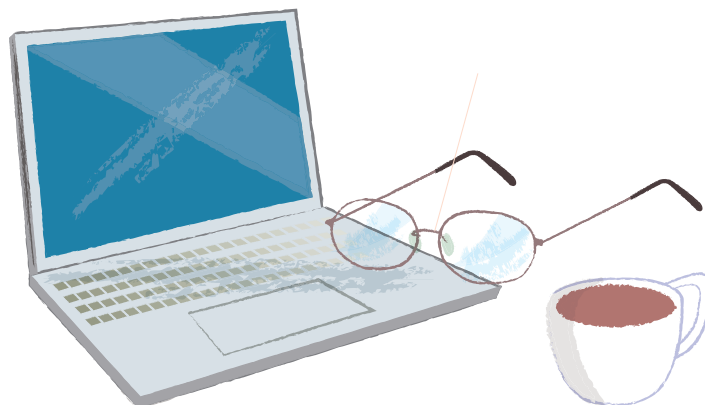
最初の面接で、がんの罹患歴があり現在は経過観察中であることや、数か月に一度、定期検査のため平日の通院が必要なことを伝えました。分かった上で採用してもらった方が、仕事をしやすいと思ったからです。

業務は、総務や経理等の事務を担当しています。予め、通院が必要なことやできない仕事について会社に伝えていたため、休みを申告しやすく、重い物を持つこともなく仕事ができます。無理をせず、できることをやるということを心がけています。

再就職を希望してから、まずは通院していた病院の「がん相談支援センター」で相談をしました。初回は、仕事の相談ではなく、治療の不安を聞いてもらいました。その後、当センターのMSW（医療ソーシャルワーカー）から、「ハローワークの長期療養者専門窓口」を紹介してもらいました。

「ハローワークの長期療養者専門窓口」では、専門の就職支援ナビゲーター（専門相談員の呼称）に寄り添った対応をしてもらいました。長期療養者の支援を専門にされているとのことで、情報や知識の豊富さを感じました。

病院の「がん相談支援センター」や「ハローワークの長期療養者専門窓口」を知らない人もいると思うので、ぜひ多くの方に知っていただきたいと思っています。



体調に応じて在宅勤務を可能としています。

事例 2

企業：建設業、企業規模50～100人

対象者：糖尿病・慢性肝炎、男性、事務（経理）

面接

●面接の段階で病気についての開示があり、入社前に通院の頻度や病気の状況について相談があった。

採用

●本人のスキルや経験が、当社が求めている業務や役職にマッチしていた。当社には、糖尿病で治療中の従業員が他にもおり、通院による定期的な休みや業務上の配慮は特段問題ないと考えた。

●契約社員での採用。薬の服用により体調を崩すこともあるため、本人の希望により週一日、午前中を休みとする雇用契約とした。

業務の開始

●3か月に一度、検査のため年次有給休暇を使い通院している。人事担当者から、定期的に体調について声かけをするようにしている。

定着に向けて

●体調に応じて、在宅勤務を可能としている。

●本人の業務に対する姿勢が真面目であるため、通院のために定期的に不在にしても周囲の理解を得やすく、業務に支障はないと考えている。



長期療養者の声

糖尿病、慢性肝炎の持病があり、薬剤投与の治療中です。薬の服用とともに、3か月に一度、血液検査とエコー又はMRI検査を行っており、年次有給休暇を取得しています。あらかじめ休む日は決まっているので、業務連携に支障をきたさないよう心がけています。病状や体調を気遣ってくれたり、希望に合わせた雇用契約を認めてもらう等、会社には柔軟に対応してもらいありがたく感じています。従業員の健康管理に手厚い良い会社だと思っています。

急な休みや治療による休暇に備えて、
チームでの仕事を前提にしています。

事例 3

企業：サービス業、企業規模50~100人

対象者：卵巣がん等、女性、事務

面接

●ハローワークの長期療養者両立求人^{*}からの応募で、面接の際に、病気の履歴、治療や通院の頻度、配慮して欲しいこと等の開示があった。

※長期療養者両立求人…がんや肝炎、糖尿病などの治療を受けながら就職を希望する方々を対象に、通院などによる休暇設定や勤務時間への配慮など労働条件について柔軟に対応できる求人のこと。詳しくはP.24をご覧ください。

採用

●週5日と週2日の勤務を交互にしており、週2日の週に3日を治療に充てている。7時間勤務のパート契約である。

●同僚と上手くコミュニケーションをとれるかという点も採用のポイントであった。

業務の開始

●当社では体調不良による急な休みや、治療による休暇に備えて、業務を属人化せずチームで仕事をするを前提としている。

定着に向けて

●職場ではチャットを利用して、体調面の懸念点（治療のスケジュールをもとに、いつ体調が悪くなりそうか等）や業務の進捗を共有している。



長期療養者の声

就職活動に当たり重視したことは、治療に対して理解のある職場であること、複数人（3人以上）で同じ業務を担当できることでした。そのため、応募の段階から病気を開示し、受け入れてくれる職場を時間をかけて探しました。抗がん剤の副作用による体調の変化（音やにおい等に過敏になることがある）や急なお休みをとらなければならないことが気がかりでしたが、面接時や入社後に会社としっかり話げできたことで不安が解消されました。体調に応じて、自分ができる業務とできない業務を明確にすることで、業務に支障がないよう心がけています。

採用時に懸念した治療とのスケジュール調整も問題なく、
経験を活かして活躍中です。

事例 4

企業: サービス業(不動産業)、企業規模100~500人

対象者: 糖尿病(人工透析治療中)、男性、営業

面接

●ハローワークに不動産に関する営業職の求人を出したところ、対象者から応募があった。採用面接の際に、本人から人工透析治療をしているため、決まった曜日に通院する必要がある旨の申告があった。

採用

●当社が求めていた営業の経験があったこと、病気のことを聞いたうえで業務に支障がないと考えたため採用した。
●週3日勤務。1日の所定労働時間は通常の労働者と同じである。無期雇用で採用。

業務の開始

●本人と話し合い、週3回の人工透析治療を受けられるような雇用契約としている。安全に働けるよう、上司が体調について把握するようにした。

定着に向けて

●当初、職場に負担がかかるのではないかという点を懸念したが、営業職の特性上、本人がスケジュール調整をしており、特に支障はない。
●定期的に産業保健スタッフとの面談の機会を設けている。

長期療養者の入社をきっかけに、
業務を複数で担当する体制を整備しました。

事例 5

企業：サービス業、企業規模100~500人

対象者：子宮頸がん、女性、教育・人材開発

面接

●面接時にかんの罹患歴があること、経過観察中で通院していることの開示があった。

採用

- 応募者の適性と会社や業務とのマッチングを重視しており、がんの罹患歴があることは特に問題としていない。
- フルタイム勤務で、社員の教育・人材開発を担当している。

業務の開始

●本人が担当業務を一人で行うことを懸念していたが、対象者の入社をきっかけに社内体制を検討して、同業務を二人で行う体制を整えた。

定着に向けて

- 業務中に体調が悪くなった時のためにも、必要に応じて、周囲に体調の状況を伝えておくことは大切だと考えている。
 - 病気を理由に特別扱いしないことが、長期療養者にとっても居心地が良いようである。ただし、日頃から気遣いや細かな配慮をするように心がけている。
-

入社後に再発しましたが、仕事を継続できるよう勤務日数を見直しました。

事例6

企業：サービス業、企業規模50~100人

対象者：子宮がん、女性、事務

面接

●ハローワークを通じて対象者から応募があった。面接の際に、病気のことや、治療や通院の頻度、配慮してほしいこと等の話があった。

採用

●入社当初は週2日勤務。現在は再発治療中のため、治療スケジュールに応じて月4日のシフト勤務。

業務の開始

●勤務開始後に再発し手術をしたため、その後は勤務日数を見直し、仕事を継続できるよう本人と話し合った。

定着に向けて

●病状の変化や治療スケジュールについて、現場のリーダーや人事担当者が把握するよう心がけている。勤務中に体調が悪くなった場合は、休憩や早退等で無理をしないよう伝えている。



長期療養者の声

応募の際、病気のことを開示するかどうかが迷いがありましたが、長く仕事を続けていくためには、自分の状況(病状や家庭のこと)を話した上で、理解をしてくれる会社と出会いたいと思い、開示することになりました。

日頃の業務で心がけていることは、体調の変化やスケジュールについて、現場のリーダーや人事担当者に報告することです。勤務中に体調が悪くなった場合は、我慢せず相談し、無理をしないことが仕事を続ける上で大切だと思っています。

長期療養者のキャリアアップ転職体験談

女性、子宮体がん

自分に合った職場をじっくり探したいという気持ちでハローワークの長期療養者職業相談窓口で相談を始めました。その後、ハローワークの求人に応募し、医療機関の受付や事務を行うフルタイムの仕事に就きました。

応募書類に通院のため1か月に一度、決まった曜日に休暇を取りたい旨を記載しました。面接では、過去の職歴や経験について聞かれましたが、面接の最後まで病気のことは聞かれませんでした。少し心配になったので自分から病気のことについて聞きましたが、「職場には仕事と治療を両立している人がたくさんいるので問題ない。」とっていただけだったので安心しました。入社してからは、勤務シフトの調整のため、同じ業務を行う同僚1人には病気のことや通院のことを話しました。

長期療養者の声



30代前半で乳がんになりました。抗がん剤治療中の休職を経て、復職後の半年間は放射線治療のため短時間勤務でしたが、その後は通常勤務に戻り、治療等に合わせ休みを相談・調整しながら仕事をしました。治療中は体調の波があり、長時間仕事をすると腕に痛みが出ることもありましたが、外には見えない不調をどこまで周囲に伝えるのかは難しいと感じていました。また、自分としては問題のない体調であっても、上司が気を遣って他の社員に業務を依頼した際に悔しい思いをしたこともありました。そのため、他の乳がん経験者からのアドバイスもあり、仕事をする上で必要な場合、信頼関係のある人には病気のことを伝えることも必要だと考えるようになりました。また、実際に体調のことを打ち明けると気持ちが楽になることもありました。

その後、仕事の幅を広げるため転職をしました。がんは長く付き合う病気ですが、その実態が当事者以外にはあまり知られていないと感じます。私のように、治療をしながら働き、キャリアアップを目指す人もいることを多くの方に知っていただきたいです。

長期療養者の声



女性、乳がん

多くのがん経験者の方が、仕事にやりがい求めて就職に対してとても前向きです。社会経験や業務知識のある方も多く、適材適所に配置していただければ十分活躍できると思います。



ハローワークの専門相談員 Fさん

長期療養者の定着のコツ

～「仕事と治療の両立」先進企業に聞きました～

当社では、複数の従業員ががん等の治療と仕事を両立してきました。がんと診断されたことを従業員から相談された場合には、家族の意向も確認した上で、テレワークや勤務日数の調整等、体調に応じた働き方ができるよう柔軟に対応しています。

病気を周囲に開示するかどうかは本人の意向によるところですが、比較的、病気を開示する従業員が多いように思います。がんに罹患した従業員の中には、社内報で闘病記を掲載し、「働けることに対する喜びの声」を伝えたケースもありました。周囲も当該従業員の状況を知ることによって、必要な配慮や業務の調整を行うことができたと思います。また、年2回、すべての従業員が社長又は人事担当者と直接面談を行いますが、体調についても話題にすることで仕事と治療の両立について相談しやすい雰囲気を作っています。

そのほか、がんを早期発見するための取組として、産業医と相談しながらがん検診のオプション(頸動脈エコー等)を会社負担としています。

そして、何よりもがんに罹患した従業員の「働いて社会に貢献したい」という気持ちを尊重することが大切だと考えています。

G社、建設業、従業員数100～500人

従業員から病気についての話があった場合には、本人と相談し、給与を固定制にします。安心して療養してもらいたいという思いと、療養中の経済的な不安を取り除きたいという理由からです。また、「あなたは当社に必要なだから帰ってきて欲しい」とできるだけ明るく伝えるようにしています。

仕事と治療の両立を図る上では、職場の同僚の理解が欠かせないと考えているため、本人の了承を得て、社長から他の従業員に病気のことを伝えていきます。上手く伝えるコツは、あまりかしこまらずに休憩室や雑談等で話題にすることです。一方で、噂話で事実と異なって伝えられないように、社長から社長の言葉で伝えるよう留意しています。いくらトップの思いがあっても、職場の同僚とのコミュニケーションが円滑にいかないと理解を得るのは難しいと思います。

また、できるだけ従業員の家族とも話し合うようにしています。従業員本人に働く意欲があっても、家族が体調面や職場に迷惑をかけてしまうことを心配し、仕事の継続を止めてしまうケースがあるからです。

中小企業は良い意味で柔軟に対応できるため、ポストと人材がマッチすれば長期療養者の雇用が進むのではないのでしょうか。フルタイムで働けなくても、スキルや体調に応じて業務や勤務日数、時間をカスタマイズすればよいと思います。能力の高い方にはぜひ来てほしいし、経験を活かして欲しいと思っています。

H社、製造業、従業員数30～100人

【コラム】～当社ががん患者等の採用を進める理由～

当社ががん患者等の長期療養者の採用を始めたきっかけは、さまざまな制約のある方と一緒に働く環境を作り、さらなるダイバーシティを実現したいという考えがあったからです。取組の最初のステップとして、育児中でフルタイム勤務が難しい方の積極的な採用を始め、次のステップとして長期療養者の採用を開始しました。

ハローワークの長期療養者専門窓口で、「長期療養者両立求人」を出し、がん患者数名の採用に至りました。前職での業務経験はもちろんですが、効率的な業務遂行や考え方が周囲に良い影響を与えていると感じています。当社では障がいのある従業員が働いていることもあり、急な休みへの対応や一人への過度な負荷を軽減するため、一つの業務をチームで担当するワークシェア体制を整えています。また、業務運営の工夫として、①業務をマニュアル化して情報の見える化、手順の統一を図っておくこと、②作業工程を細かく区切り進捗を共有することで、スムーズな引継ぎができています。

採用面接で病気について開示があった場合、体調や治療の状況について本人としっかり話し合うようにしました。入社後のアンマッチを防ぐためにも、面接の段階でお互いの状況を理解しておくことが望ましいと思います。

また、ハローワークの専門相談員の方から教えていただき、東京都の「難病・がん患者就業支援奨励金」の申請をしました。

今後は、長期療養者や障がいのある人の能力をさらに開花させるようなサポートを目指していきたいです。また、さらなるダイバーシティ推進により当社およびグループ全体の企業価値向上に寄与していきたいと考えています。

F社、サービス業(特例子会社)
従業員数30~100人



上記の例のように東京都では、難病やがん患者の治療と仕事の両立に向けて積極的に取り組む企業を支援するため奨励金を支給しています。企業に対する奨励金は珍しいですが、要件に当てはまる事業主の皆様は、ぜひご検討されてみてはいかがでしょうか。

【東京都難病・がん患者就業支援奨励金】(抜粋)

採用奨励金 ※このほかにも雇用継続助成金、制度導入加算があります。

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主に奨励金を支給しています。

▷主な要件(この他にも要件あり)。

- 難病・がん患者を週所定労働時間10時間以上の労働者(就労継続支援A型事業利用者として雇用される者は除く。)として新たに雇入れること。
- 雇入れ時に労働者と話し合いを行い、治療と仕事の両立に向けて、就業時に必要な配慮事項を定めた支援計画を策定し、計画に基づき合理的な範囲内で必要な配慮を行い、6か月以上雇用を継続すること。
- 雇入れた労働者が東京都の事務所に勤務していること。

▷支給金額

雇入れ時の週所定労働時間が20時間以上の場合:60万円/人、

10時間以上20時間未満の場合:40万円/人。

(詳細はこちら)東京都産業労働局雇用就業部ホームページ「TOKYOはたらくネット」

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

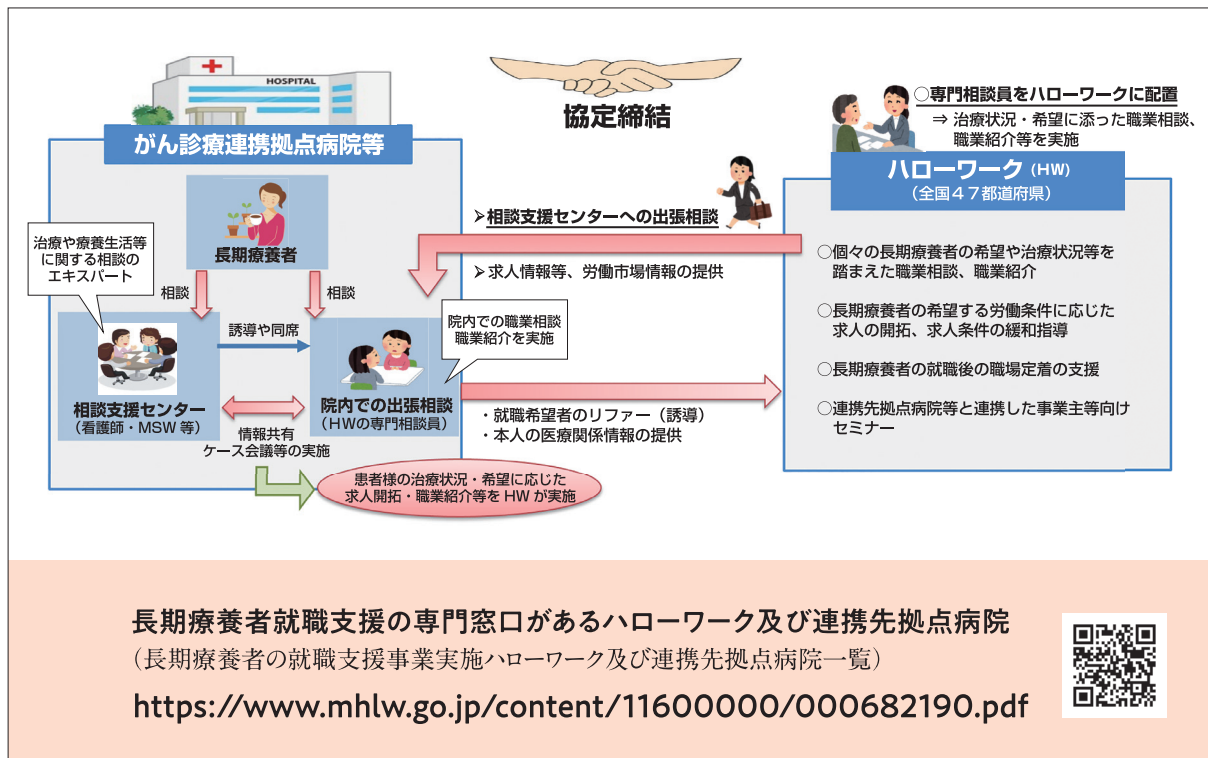


第4章 長期療養者の採用を進めるうえでのヒント

1. ハローワークの長期療養者就職支援事業

厚生労働省では、全国のハローワークに専門相談員を配置し、長期に渡る治療が必要な方の就職支援を行っています。また、がん診療連携拠点病院※などでも相談に応じられるよう、院内へ出張も実施しています。

※専門的で質の高いがん医療を全国で提供できるよう、国が定める指定要件を踏まえて都道府県知事が推薦し、厚生労働大臣が適当と認め、指定した病院を指します。(令和2年4月1日現在 402病院)



ハローワークの専門相談員(就職支援ナビゲーター)に聞きました!

面接でがん等の持病について開示があった時には、病気のイメージ先行ではなく、応募者のスキルやできることを理解いただいた上で、採用を検討して欲しいと思います。

ハローワークの専門相談員 Bさん

長期療養者の場合、通院の日はあらかじめ決まっているため、企業においても業務体制を調整しやすいのではないのでしょうか。

ハローワークの専門相談員 Cさん

柔軟な働き方の実現という点では、仕事と育児や介護の両立支援と考え方は同じだと思います。

ハローワークの専門相談員 Dさん

せっかく治療と仕事の両立を支援する制度が整っていても、前例がないために治療を続けている方の採用を躊躇する会社もあります。使ってこそその制度です。ぜひ活かしてください。

ハローワークの専門相談員 Fさん

2. 長期療養者の就労支援に関わる支援者・支援機関

長期療養者の就労支援に関わる支援機関・支援者をご紹介します。長期療養者の就職支援や就労継続のためにさまざまな専門家が連携して支援を行っています。

(1) 長期療養者の就労支援に関わる支援者

両立支援コーディネーター

両立支援コーディネーター(養成研修を受けた企業の人事労務担当者、産業保健スタッフ、社会保険労務士、医療機関の医療従事者等)は、労働者に寄り添いながら、企業、医療機関等との連携をサポートする役割を担います。企業、医療機関、産業保健総合支援センター等、さまざまな機関に配置され支援を行っています。なお、両立支援コーディネーターは、労働者の代理で企業との交渉を行うものではありません。

がん専門相談員

がん診療連携拠点病院等のがん相談支援センターには、療養生活における相談のエキスパートであるがん専門相談員(看護師や医療ソーシャルワーカー(MSW)など)がおり、がん患者や家族等から、病気や治療、生活に関するさまざまな相談に応じています。長期療養者就職支援事業において、ハローワークががん診療連携拠点病院等と連携して就職支援を行う場合、多くはこのがん専門相談員と連携し、情報共有を行いながら実施していくことになります。

社会保険労務士

医療機関の中には、国や都道府県独自の事業等を活用して、社会保険労務士による相談を定期的に行っているところもあります。社会保険労務士は労働問題や社会保険の専門家であり、休職した場合に一定の要件を満たすと支給される傷病手当金をはじめとした社会保険制度についての相談に応じたり、治療を続けながら働き続けるための両立支援に関する相談に応じたりします。なお、医療機関においては労働者本人への助言が主となります。また、医療機関の中で相談を行っている社会保険労務士については、労働者本人への助言が主となり、個別の手続き代行や勤務先への同行などは請け負わないことがほとんどです。

(2) 長期療養者の就労支援に関わる支援機関

産業保健総合支援センター

産業保健総合支援センターは、在職中の方の職場復帰(復職)に向けて、あるいは病気治療中の方が勤務時間の短縮や時差出勤、仕事の変更等の配慮を希望する時に、事業所に申し出る手続きの相談に応じたり、事業所に同行して職場復帰等の話し合いに同席し、患者(労働者)と事業所の両者の調整・助言をしています。(労働者)と事業所の両者の調整・助言をしています。

参考資料集

厚生労働省「長期療養者就職支援事業」

ハローワークにおける長期療養者就職支援事業に関する情報がまとめられたサイトです。
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000065173.html>



厚生労働省「治療と仕事の両立について」

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ガイドライン等が参照できるサイトです。
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000115267.html>



厚生労働省「治療と仕事の両立支援ナビ」

治療と仕事の両立支援について、支援者（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の基盤を整備することを目的としたサイトです。
<https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp/>



国立がん研究センター「がん情報サービス」

国立研究開発法人国立がん研究センターがん対策センターが運営するサイトです。がんの種類や治療等、がんに関するさまざまな情報が提供されています。
<https://ganjoho.jp/public/index.html>



国立国際医療研究センター 糖尿病情報センター「働く世代と糖尿病」

糖尿病の方の就労に当たり、会社が配慮すべきこと等の情報が掲載されています。
<http://dmic.ncgm.go.jp/general/about-dm/080/040/01.html>



国立国際医療研究センター 肝炎情報センター「働く方へ」

肝炎と就労に役立つ資料・リンクが掲載されています。
<http://www.kanen.ncgm.go.jp/user/job.html>



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

長期療養者とは、概ね、手術等の治療が一段落し、手術後の抗がん剤投与等に伴う通院や、2～3か月に1回程度の経過観察による通院をしている方々です。体調によっては、軽易な仕事を希望する場合があります。

このため、以下のような情報は長期療養者が応募先を検討する際に有益な情報となりますので、求人申込みの際にハローワーク職員にお伝えください。

例えば

- 軽作業など身体への負担が少ない業務内容
- 残業が少ない
- 時間単位で年次有給休暇が取得できる
- テレワーク等在宅勤務が可能
- 勤務時間等の労働条件について柔軟な対応が可能

求人の申込みの際に、窓口で「長期療養者両立求人」である旨をお伝えください。求人者マイページからオンラインで求人申込みの際は、「ハローワークへの連絡事項」欄に記載してください。



【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。

このノウハウ集は、厚生労働省の委託を受け、東京海上日動リスクコンサルティング株式会社が作成しています。

発行：令和3年3月

