

治療と職業生活の

# 両立支援の取組と課題

～両立支援専門家の目線～

2024年10月7日  
独)労働者健康安全機構 大阪産業保健総合支援センター  
相談員/両立支援促進員 鈴木純子

# 本日のお話

- 1.自己紹介
- 2.相談の現状
- 3.治療と職業生活 両立支援のポイント
- 4.まとめ

# 1. 自己紹介

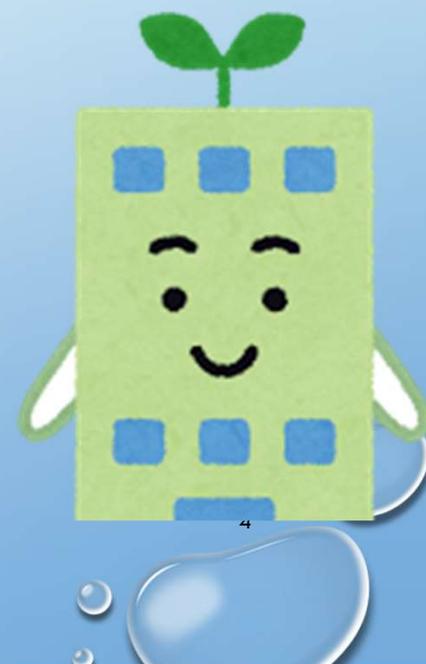


# 私の職場

①産業保健総合支援センター

②がん診療連絡拠点病院等  
「がん相談支援センター」

③事業場産業保健部門



# がん患者の就労に関する総合支援事業 (がん診療連携拠点病院機能強化事業内)

## 趣旨

- 平成27年度の厚生労働省研究班による調査では、がんと診断され、退職した患者のうち、診断がなされてから最初の治療が開始されるまでに退職した者が4割を超えている。また、その退職理由としては、「職場に迷惑をかけたと思った」「がんになったら気力・体力的に働けないだろうと予測したから」等といった、がん治療への漠然とした不安が上位に挙げられているため、がん患者が診断時から正しい情報提供や相談支援を受けることが重要となっている。
- 平成25年度より、拠点病院等のがん相談支援センターに、就労に関する専門家（社労士等）を週1日で配置した。また、がん患者が安心して仕事の継続や復職に臨めるように、平成30年度～令和元年度に「がん患者等の仕事と治療の両立支援モデル事業」を実施し、一定の効果がみられた。
- このような状況を踏まえ、令和2年度より、就労に関する専門家の配置に追加して、**主治医と会社の連携の橋渡し役となり、患者に寄り添って積極的な介入を行う両立支援コーディネーター**を配置することにより、**がん患者に対する切れ目のないフォローを実現するとともに、個々のがん患者ごとの治療、生活、勤務状況等を総合的にまとめた「治療と仕事両立プラン」の作成等の両立支援を実施する。**

## 多様な相談ニーズ

### 就労（就業継続、復職等）

- 早期のニーズ把握と介入による望まない離職の予防
- 勤務時間の短縮等、治療や生活に応じた勤務形態の調整
- 治療、仕事、生活への漠然とした不安の軽減  
→患者の相談支援及び主治医や企業・産業医との調整の支援が必要
- 事業者による不当解雇等の不利益に対する支援
- 休職や社会保障に関する支援 等

※「がん患者等の仕事と治療の両立支援モデル事業」の効果の例  
(平成30年度～令和元年度の2ヶ年で実施)

- ・医療従事者への啓発：コンサルテーションや介入依頼の増加
- ・お役立ちノート（両立プラン）の活用：毎増との対話に「役立った」
- ・患者向けツール作成、セミナーの開催：就労への準備性の向上



## がん診療連携拠点病院における支援体制

### がん患者の就労に関する総合支援事業（平成25年度～）

- (1) 拠点病院等に就労の専門家（社労士等）を配置し、相談等に対応する。【平成25年度～】
  - 新** (2) 拠点病院等に両立支援コーディネーターの研修を受講した相談支援員を配置し、がん患者の診断時からニーズの把握と、継続的に適切な両立支援を行う。【令和2年度～】
- ※ (1) もしくは (2) のいずれかの事業を実施する。



# 第14次労働災害防止計画 (2023年度～2027年度)

## 労働者の健康確保対策の推進

( 重点⑦ )

### 📄 事業者に取り組んでもらいたいこと

#### POINT 01 メンタルヘルス対策

- ストレスチェックの実施にとどまらず、ストレスチェックの結果をもとに**集団分析を行い、職場環境の改善を実施。**
- 職場のハラスメント防止対策に取り組む。

#### POINT 02 過重労働対策

- **長時間労働者への医師による面接指導**や、産業保健スタッフ（保健師、看護師等）による**相談支援**を受けるよう**勧奨** 他

#### POINT 03 産業保健活動の推進

- 事業場の状況に応じて必要な産業保健活動の実施。
- **治療と仕事の両立**において、**支援を必要とする労働者が申し出しやすいよう、職場環境の整備**や**両立支援コーディネーター**を活用した円滑な支援を図る。

#### 事業者に取り組んでいただきたい内容(2027年まで)(アウトプット指標)

- **メンタルヘルス対策**に取り組む事業場を**80%以上**とする。
- **50人未満**の小規模事業場の**ストレスチェック実施の割合を50%以上**
- 必要な産業保健サービスを提供している事業場を80%以上とする。
- 企業の年次有給休暇の取得率を70%以上(2025年まで)
- 勤務間インターバル制度を導入している企業を15%以上(2025年まで)



【相談先】産業保健総合支援センター(さんぽセンター)  
<https://www.johas.go.jp/shisetsu/tabid/578/default.aspx>

#### 取組の成果として得られる結果(2027年まで)(アウトカム指標)

- 自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、**ストレス**があるとする**労働者を50%未満**(2027年まで)
- 週労働時間40時間以上である雇用者のうち、**週労働時間60時間以上の雇用者を5%以下**(2025年まで)

## 2. 相談の現状

病院のがん相談支援センター  
でがん患者さんは・・・

# がんの告知を受けた患者さんは…

告知によるショックを受け、病気の事しか考えられず、その先にある仕事の事について冷静な考えが及びにくい



治療どうしよう… お金どうしよう… 治る見込みは…？

後どれくらい生きられるのだろうか… 職場に何て伝えようか…

休みもらえるのだろうか… 職場にかける迷惑を思うと…退職

他の人の情報が知りたい

就職予定だが、病名や病状を職場に伝えるべきなのか相談したい

母一人子一人だが、子供にどう説明したらいいか

会社にどのように伝えたらいいか、どこまで伝えたらいいか

不安は漠然としているが、専門家の方に治療をしながら仕事を続けていく方法について相談してみたい

何が心配か分からない  
突然病気が発覚し、  
検査・手術となり何が  
何だか頭の整理が  
ついていない。

もしも抗がん剤治療をしないとい  
けなくなったら、どのように休み  
を取ったらいいのか？  
そうなったら副反応も出てくるか  
もしれないし、職場に迷惑をかけ  
てしまうのではないか・・・

生活費の不安

仕事にどう戻ったらいいのか、  
仕事は続けられるのか教えて  
ほしい

治療しながら仕事を続けるか  
どうか、体調的に続けられる  
のか、いろいろ分からない



内閣府の「がん対策に関する世論調査」では、治療をしながら働きたいと思う一方で両立は難しいと考えている。  
その理由として・・・

- ➡ 「代わりに仕事をする人がいない、いても頼みにくい」
- ➡ 「職場が休むことを許してくれるかどうかわからない」
- ➡ 「がんの治療・検査と仕事の両立が体力的に困難」

# 従業員からがんの事を聞いた職場は…

とりあえず本人を励ますものの、これから先どうなっていくのか、仕事への支障はどうなるのか…わからないことだらけ…



職場職員にはどのように伝えようか…

復帰できるのだろうか…？ 復帰できてもいつ？

# 企業の現実は・・・

- 人手がない
- 経営はぎりぎり
- 納期に追われている
- 産休・育休・長期休養者が他にもいる
- 欠員中の穴埋めできず、他のメンバーの業務量が増大する
- 他のメンバーが有給休暇を取れない

# 多くの事業者が苦慮

従業員が、（がん等の）病気になってしまった時、無理なく働き続けてもらうためには、どうすれば良いのだろうか・・・。

「病気や治療に関する見通しが分からない」  
「復職可否の判断が難しい」



# 安全配慮義務

企業は  
この法律との間で  
苦慮しています！

労働者がその生命、身体等の安全を確保し  
つつ労働することができるよう、使用者に  
おいて配慮する義務のこと

厚生労働省：[http://anzeninfo.mhlw.go.jp/yougo/yougo60\\_1.html](http://anzeninfo.mhlw.go.jp/yougo/yougo60_1.html)

# 企業からよくある相談・・・

個人情報の  
保護

- 職場はどのような配慮をすればいいですか？
- 周囲にはどのように説明すればいいですか？

育休明けの復帰に  
はルールはあるけ  
ど...

これからど  
うなってい  
くの？

いつから仕事に来てもらったらいいですか？

普通の仕事  
できるの？

家族が  
納得し  
てる  
の？

もとの職場、仕事内容に戻す方がいいですか？

交代要員を補充して  
るよ...

そもそもどうい  
う病気かわから  
ないよ...

主治医がOKって  
言ってるけど...

# 3. 治療と職業生活 両立支援のポイント

就業措置（配慮）は  
事業者が判断する



措置の根拠となる健康情報を  
主治医からスムーズに出してもらうには？

「主治医が抱く懸念を和らげる依頼」  
を知る事ではないでしょうか

# 主治医から健康情報を得るポイント

## ① 主治医の懸念：患者の利益が損われないか？

「患者に不利なことを書くと、解雇されてしまわないか？」



- ✓ 当該従業員の希望をよく聴く
- ✓ 情報収集の目的は、当該従業員の円滑な職場復帰への支援や適性配置であることを、本人と主治医に示す
- ✓ 情報収集に関して、当該従業員の同意があることを主治医に示す

# 主治医から健康情報を得るポイント

## ② 主治医の懸念：情報は適切に扱われるのか

「患者の個人情報会社がどの範囲にまで共有されるのか？」

「産業医に伝えたことが人事にそのままモシないか？」



個人情報管理やプライバシーには十分配慮して  
情報を管理することを示す

# 主治医から健康情報を得るポイント

## ③ 主治医の懸念：

職務内容をよく知らないなので具体的な助言ができない



✓ ほしい情報を具体的に示す（病名、治療内容、治療日程、現在の健康状態、起きやすい副作用、残業や出張制限の必要性など）

× 「何に気を付けたら良いですか？」

◎ 「〇〇させても大丈夫でしょうか？」

両立支援のキーは  
『必要な情報』が『必要な人』に  
『正しく』伝わっていること！

最近は以下の様式を利用して情報交換

- 勤務情報を主治医に提供する際の様式
- 治療の状況や就業継続の可否等について主治医の意見を求める際の様式
- 職場復帰の可否等について主治医の意見を求める際の様式
- 両立支援プラン／職場復帰支援プラン
- 治療と仕事の両立支援カード

将来



# 4. まとめ



# 事業場において両立支援で大事なこと

1. 会社の **制度**

2. 所属長等による制度の **運用**

3. 周囲の人々の **配慮**

## 職場風土の醸成

両立支援のスタートは労働者本人の申し出（働きたい！という気持ち）があってはじめて動き出す。

申し出やすい職場づくりを！

# 課題

がん相談についてのアンケートは取れているが、一番知りたい「その後復職ができたのかどうか」「がん相談を受けたかどうかでの復職可否の比較」等、「がん相談と復職」の効果測定のためのデータがない。

# 参考サイト

- \* 「治療と仕事の両立支援」

<https://www.ryoritsushien.johas.go.jp/company.html>

- \* 「国立がん研究センターがん情報サービス」

<http://ganjoho.jp/>

- \* 「がん治療と就労の両立支援度」のチェック

<https://www.ncc.go.jp/jp/cis/divisions/05survivor/check/index.html>

- \* 「企業・医療機関連携マニュアル」

<https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp/dl/download/manual.pdf>

- \* 「がんと仕事のQ&A」 第3版

[https://ganjoho.jp/public/qa\\_links/brochure/pdf/cancer-work.pdf](https://ganjoho.jp/public/qa_links/brochure/pdf/cancer-work.pdf)

- \* 「仕事とがん治療の両立お役立ちノート」

[https://www.ncc.go.jp/jp/ncce/division/supportive\\_care\\_center/consultation/020/NCC\\_usefulnote\\_h31.pdf](https://www.ncc.go.jp/jp/ncce/division/supportive_care_center/consultation/020/NCC_usefulnote_h31.pdf)

- \* 「がんを学ぶ」

<https://ganclass.jp/>



ご清聴  
ありがとうございました



詳細は産業保健総合支援センター  
<https://osakas.johas.go.jp/compatibility/>  
へお問合せください。  
皆さまのご利用をお待ちしております。