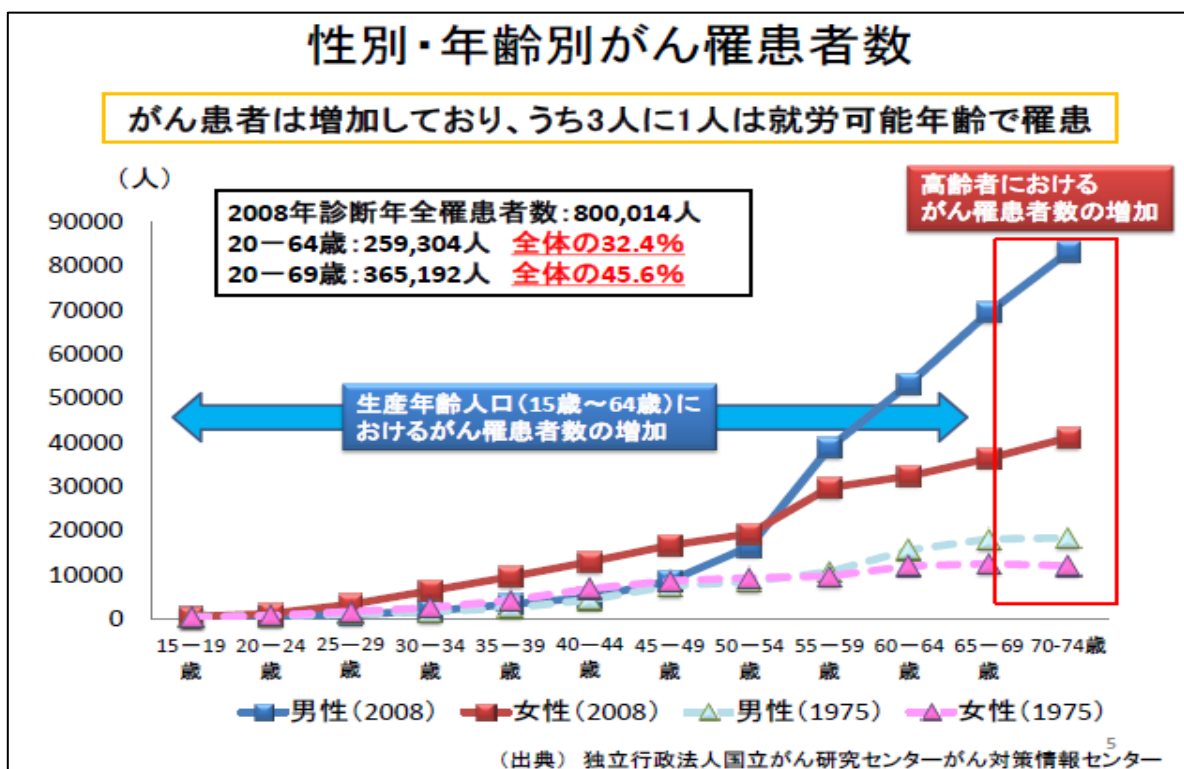


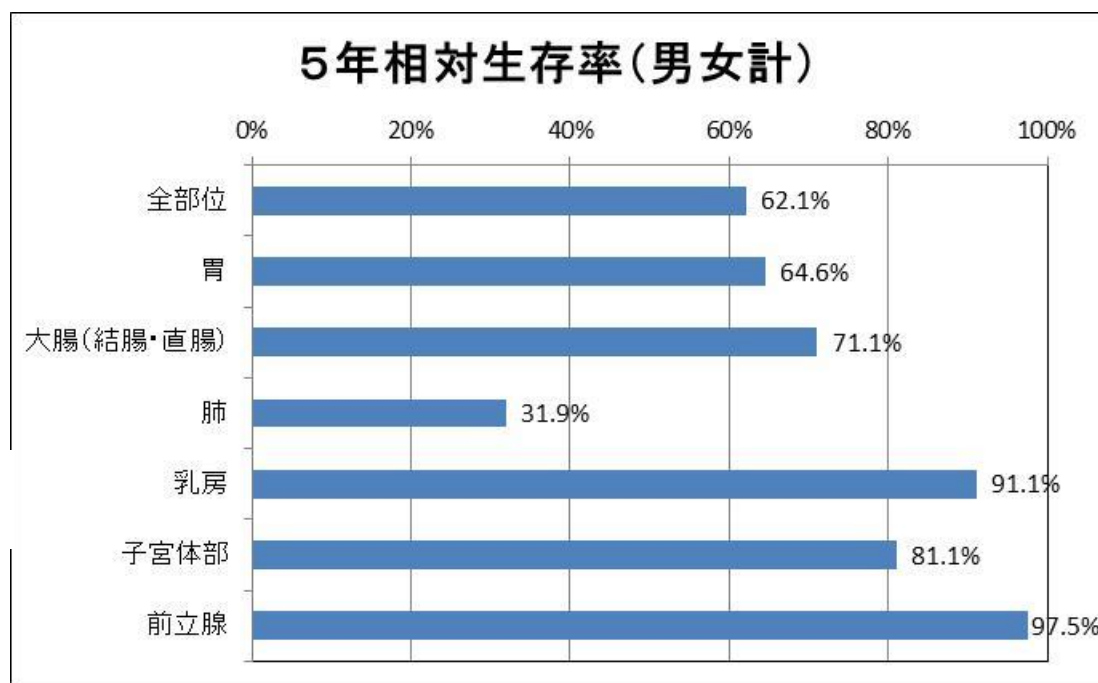
事業場における治療と職業生活の両立支援とは？

～がん患者の現状～

- ◆ 今、日本人の2人に1人が生涯、がんにかかると推定されています。しかもそのうち、15歳～65歳の働く年齢層では3人に1人が罹患しています。もはやがんは、身近な病気となりました。職場や近隣には、がんに向き合う人がいるでしょう。



- ◆ がんは、不治の病とは限りません。国立がん研究センターの資料によると、全部位のがんの5年生存率は62.1%、乳がん、前立腺ではそれぞれ91.1%、97.5%と9割以上に達しています。治療後の生活期間は今後ますます伸びていくと予測されます。



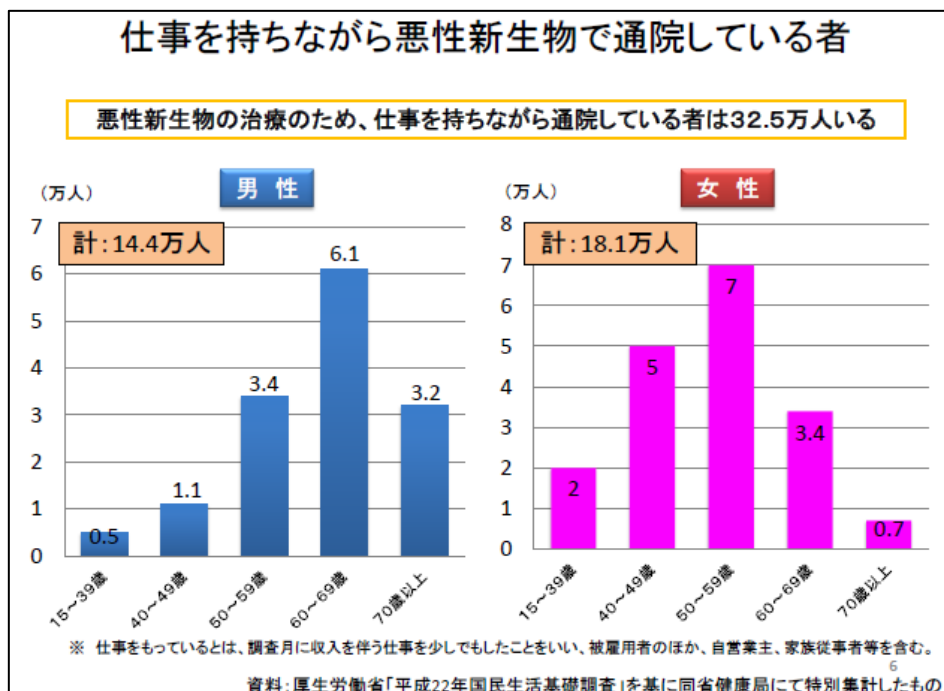
(出典:国立がん研究センターがん情報サービス「がん登録・統計」、全国がん罹患モニタリング集計2006-2008年生存率報告(国立研究開発法人国立がん研究センターがん対策情報センター,2016) 独立行政法人国立がん研究センターがん研究開発費「地域がん登録精度向上と活用に関する研究」平成22年度報告書)

がんにかかったら、長期の入院治療を強いられ、仕事は辞めなければならないというのはいまや昔の話です。

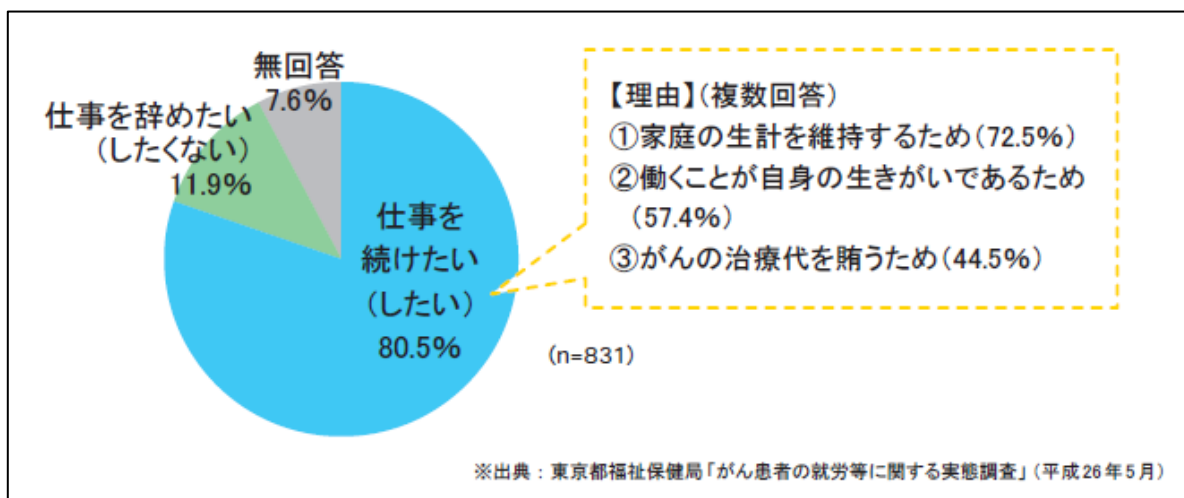
◆ 現在は、がん治療の進歩によって、平均入院期間は 2 週間余と短くなりましたが、手術を終え退院したのちも、進行度によっては通院しながら抗がん剤治療や放射線治療を行うことがあり、「長く付き合う慢性病」に変化しつつあるのです。そして、こういった治療は、働きながら通院治療が可能な場合が少なくありません。

したがって、「完全に治ってから復職」は非現実的になっています。実際、32.5 万人の方が仕事を持ちながら通院しています。

がん患者にとって、仕事は「家計」や「治療費」のためだけではなく、「生きがい」でもあり、がんになっても多くの人は働き続けたいと思っています。



がん患者の就労の意向



～職場における対応～

◆ 職場はこのような事態に対応できていますか？

例えば……

- * がんにかかったので、職場のみんなに迷惑をかけるから会社を辞めたい、と従業員が申し出てきた。
- * がんの手術を受け、2 か月後に職場復帰したが、その後抗がん剤治療を受けるので、出張の多い営業職からしばらくははずしてほしい、といった申し出があった。
- * 乳がんの手術をした女性従業員が、棚の上段の部品を取るのを辛そうにしている。
- * がんの放射線治療で3 か月間休職していた従業員から、職場復帰するに際して、体力が回復するまでの間、時差通勤及び短時間勤務できないかと相談された。
- * 以前に胃がんで休職した部下がいたが、復職に際して、どのように対応してよいかわからなかった。

従業員ががんと宣告されたときに安易に退職を決めてしまわないように、がんに関する理解を促すとともに、誰もががんになりうるという前提で、両立支援に関する制度の導入などの職場環境を予め整備しておきましょう。

◆ 治療と職業生活の両立を支援することは、従業員のみならず会社にとっても、また日本社会にとっても大きなメリットがあります。

- * 事業者にとっては、従業員の健康状態に応じた就業上の措置を適切に行うことにより、事業者に課せられている健康配慮義務が果たせ、健康管理の充実が図れます。
- * 従業員にとっては、疾病にかかったとしても、希望する場合は、治療に関する配慮が行われて疾病を憎悪させることなく仕事を続けることができ、定期的通院も滞りなくできて、継続治療を受けることが可能となります。
- * 企業にとっては、貴重な人材の喪失を防ぐことが可能となり、従業員を大事にする姿勢は他の従業員のモチベーションの向上や生産性の向上につながり、さらには「健康経営」や社会的責任(CSR)、従業員のワーク・ライフ・バランスの推進といった効果が期待されます。

◆ 事業場でまずは始める事は…

“治療と職業生活の両立を実現しやすい職場風土を醸成する”こと

＊ 事業者による基本方針の表明と従業員への周知

治療と職業生活の両立を支援することを表明し、具体的な対応方法等の事業場内ルールについて衛生委員会において調査審議のうえ、労働者に周知しましょう。

＊ がんに対する普及・啓発教育

がんに対する正しい知識の普及・啓発のための教育を行い、がんの治療と職業生活の両立が可能であることの理解を促しましょう。

＊ 職場風土の醸成

がん罹患した従業員から就労継続の申し出があった時の治療への配慮等が円滑に進むよう、職場風土の醸成を図りましょう。

＊ 相談窓口の明確化等

従業員が安心して相談・申出を行える相談窓口及び情報の取扱い等を明確にしましょう。

＊ 就業上の措置の徹底や柔軟な勤務を可能とする制度導入の検討

がん罹患した従業員や治療中の従業員が就労を継続できるよう、職場の環境や作業方法を点検し、労働時間の削減や業務の転換等、適切な就業上の措置を行うことのほか、短時間の治療が定期的に繰り返される場合等に対応できる休暇・勤務制度を検討・導入しましょう。

また、時差出勤や短時間勤務等の申し出への対応等も予め検討しておきましょう。



～両立支援促進員による支援～

私たち、両立支援促進員が、職場における治療と職業生活の両立支援をお手伝いします。支援は無料で行っています。沖縄産業保健総合支援センターにご連絡ください。

また、当センターでは、事業者、人事労務担当者や産業保健スタッフ等を対象とした研修・セミナーも実施していますので併せてご活用ください。

<支援内容>

1 事業者や人事労務担当者、産業保健スタッフ、患者(労働者)からの両立支援に関する相談

電話等において、患者(労働者)に係る健康管理、就業上の配慮事項、両立支援を行うための職場環境整備(事業場内の体制づくり、規程・制度の整備等)への相談に対応します。



2 事業場への個別訪問支援

事業場における治療と職業生活の両立支援に取り組もうとする事業者からの要請を受けて事業場を訪問し、以下の事項に対して具体的な助言や支援を行います。

- ① 管理監督者や従業員を対象とした「がん」についての知識を広める教育
- ② 事業場の状況にあった「企業内の体制づくり」や「規程・制度(柔軟な年休制度、病気休暇制度等)の見直し」などの職場環境整備の助言
- ③ その他、事業場の状況に合った両立支援の進め方の具体的な助言等の支援

3 患者(労働者)と事業場との個別調整支援

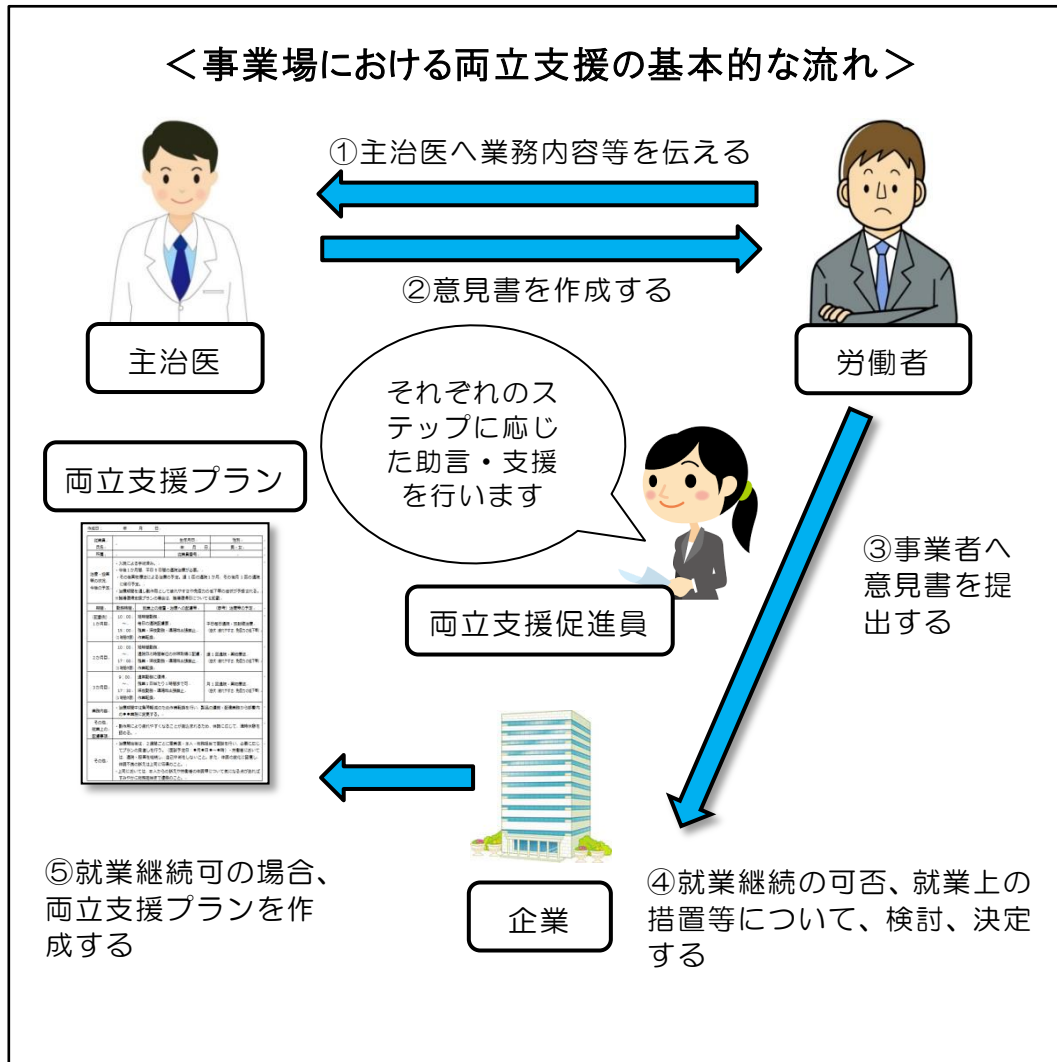
患者(労働者)が治療を継続しながら就労したいとの申し出を事業者に申し出たときや、休職している患者(労働者)が職場復帰を申し出たときの、以下の事項に際して、事業者と患者(労働者)との間の仕事と治療の両立に関する調整支援を行います。

- ① 事業者が決定する両立支援にかかる就業上の措置等に対する助言
- ② 両立支援の具体的な内容及びスケジュール等を取りまとめた計画(「両立支援プラン/職場復帰支援プラン」)を作成したいとき
- ③ その他、個別調整支援に係ること

～両立支援の基本的な流れ～

両立支援促進員が、労働者や事業者からの申し出により、医療機関と連携し、企業と労働者間の調整をします(前記 3 の「患者(労働者)と事業場との個別調整支援」参照)。

※この支援を受けるためには、労働者ご本人の同意を得ていることが条件となります。



- ① 両立支援を必要とする労働者が、勤務情報等を主治医に提出する。
- ② 主治医は意見書を作成し、労働者へ渡す。
- ③ 労働者は、主治医から得た治療への配慮等の意見書を事業者に提出する。
- ④ 事業者は、主治医の診断書／意見書を基に、就業継続の可否、就業上の措置および治療に対する配慮に関して産業医の意見を聴取の上、検討し、決定する。
- ⑤ 事業者が就業継続可能と判断した場合、就業上の措置および治療に対する配慮等を「両立支援プラン／職場復帰支援プラン」として取りまとめる。

<お問合せ先>

沖縄産業保健総合支援センター

〒901-0152 沖縄県那覇市字小録 1831-1

沖縄産業支援センター2F

TEL(098)859-6175

Fax(098)859-6176

Eメール sanpo47@okinawas.johas.go.jp

ホームページ <http://www.okinawas.johas.go.jp/>