

がん と 就 労

治療と仕事の両立支援ハンドブック

女性特有のがん



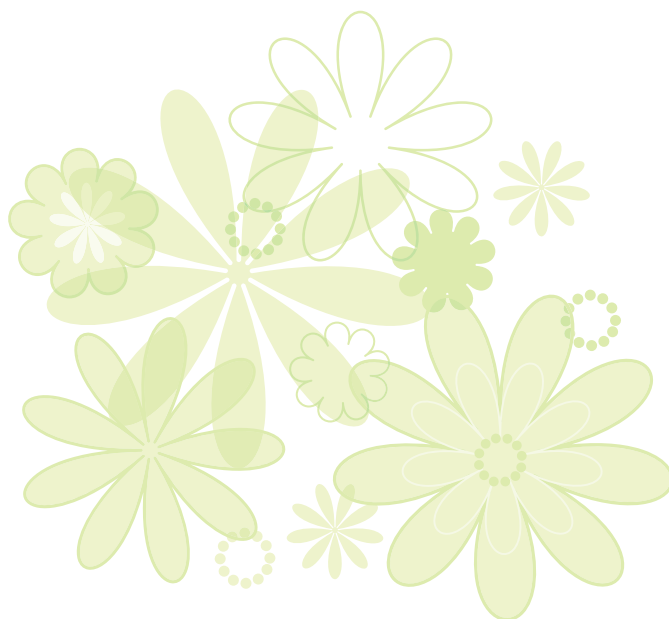
はじめに

現代において、がんは働く世代にとって身近な病気になりつつあります。日本人の2人に1人は一生のうちにがんと診断されると推計される中、1年間にがんと診断された人の約3割は15～64歳の働く世代です。特に、働く世代のうち20～50代前半においては、男性よりも女性の方が、がんと診断されることが多くなっています。

また、がんの治療についても、入院期間は年々短くなっており、通院による治療が増えてきています。そのため、治療しながら働く人が増え、事業所においても治療と仕事の両立のためのサポートが求められるようになってきました。

このハンドブックでは、従業員ががんになった場合、特に女性特有のがんの場合のサポートに役立つ知識や情報を、ケーススタディやQ&Aを用いて紹介しています。

状況によってできるサポートは異なりますが、各事業所において考える際に参考としてご覧ください。



目次



はじめに

第1章 がんについて知ってほしいこと

1	がんは身近な病気	4
	がんについて	4
	女性のがん	6
	[コラム] がんの検査と治療	7
2	事業所のがん対策は人材確保の重要課題	8

第2章 職場の人ががんになったら

1	がんになった時の悩みや不安	10
	本人の抱える不安や問題	10
	周囲が抱える不安	11
2	がんの治療経過	12
	乳がんの治療	12
	乳がんの治療と仕事の流れの一例	13
	[コラム] がん細胞の性質による分類	14
	[コラム] 復職までの期間の目安	14
3	治療を受けながら安心して働ける職場づくり	15
	働きやすい環境の整備	15
	治療と仕事の両立支援にあたっての注意点	16
	治療と仕事の両立支援に関わる関係者との連携	16
	産業保健スタッフについて	17
	[コラム] 産業医とは？	17

第3章 がんと就労のQ&A

1	ケーススタディ ー治療と仕事を両立させるためにー	18
	がんと診断されたら	18
	従業員からがん罹患について相談された場合	18
	休職するにあたって	20
	復職が見えてきたら	22
	復職後の配慮	24
2	Q&A	26

資料編

1	相談窓口	32
2	参考様式	34

1 がんは身近な病気

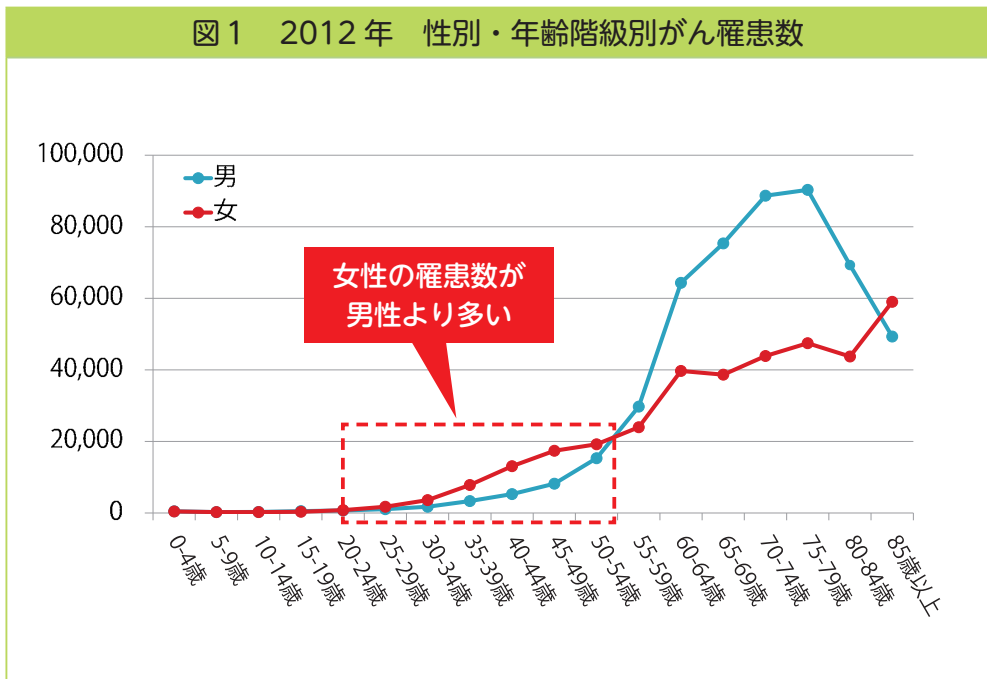
がんについて

がんは誰でもかかる可能性のある、身近な病気です。

日本人の2人に1人は一生のうちに何らかのがんにかかると推計されています。国立がん研究センターがん情報サービスの統計(図1)によると、がん罹患(りかん)数は年齢が上がるにつれて増加しています。また60代以降では、男性の罹患数の増加が目立ち、がんになるリスクは男性の方が高いといえますが、20～50代前半までを見ても女性の罹患数が男性を上回っており、この世代では女性の方ががんになるリスクが高いことがわかります。

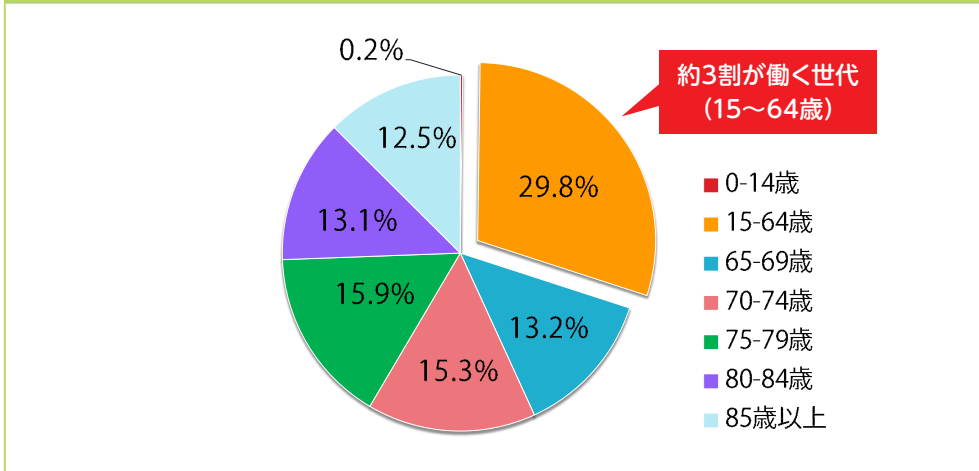
さらに、年間約86万人が新たにがんと診断されています(2012年推計)が、その約3割が働く世代なのです(図2)。

図1 2012年 性別・年齢階級別がん罹患数



※全部位のがんにおけるがん罹患数を示す。
 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」 罹患データ
 地域がん登録全国推計によるがん罹患データ (1975年～2012年)

図2 2012年 年代別のがん罹患数の割合



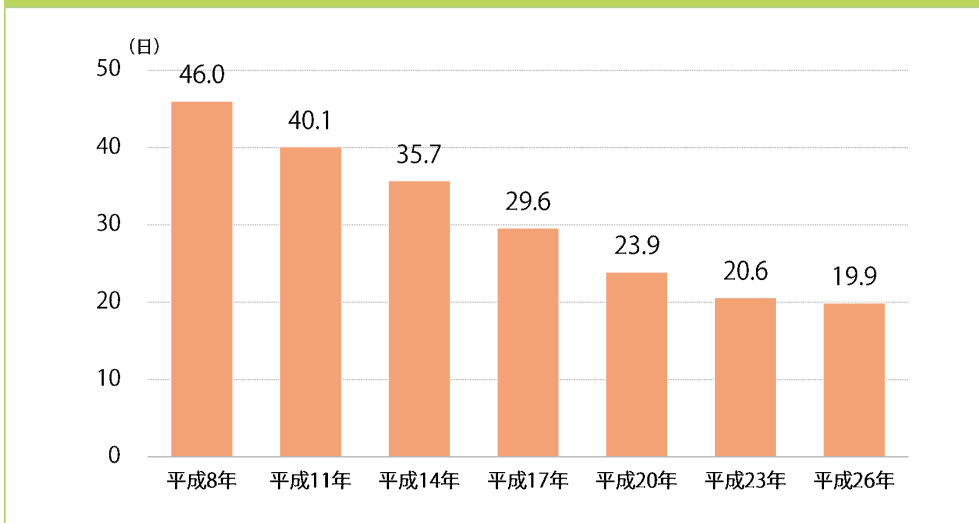
※全部位のがんにおける罹患数を示す。(男女計)
 出典：国立がん研究センターがん情報サービス「がん登録・統計」罹患データ
 地域がん登録全国推計によるがん罹患データ (1975年～2012年)

2012年の推計値では男性約50万人、女性約36万人、合計で約86万人ががんと診断されています。
 そのうち働く世代では、約25万人ががんと診断され、がん罹患数全体の約3割を占めています。

また、がんの治療による入院日数は年々短くなっており、通院で治療を受けることが増えています。

日常生活を送りながら、がんの治療をしている人が増えているのです(図3)。

図3 在院日数の推移

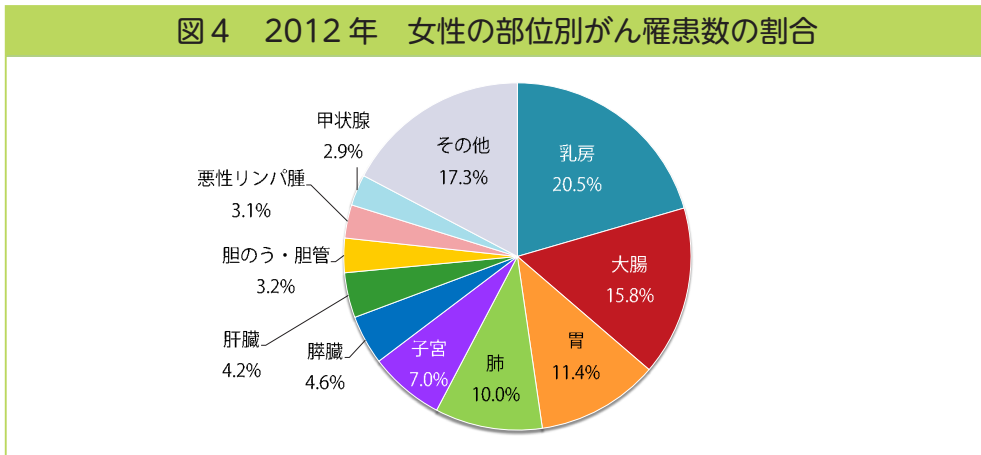


出典：厚生労働省平成26年(2014)患者調査の概況
 悪性新生物の退院患者における平均在院日数、年次・傷病大分類別より

女性のがん

一生の間で女性になりやすいがんの部位は、乳房が約2割を占め、次いで大腸、胃、肺の順となっています（図4）。

図4 2012年 女性の部位別がん罹患数の割合



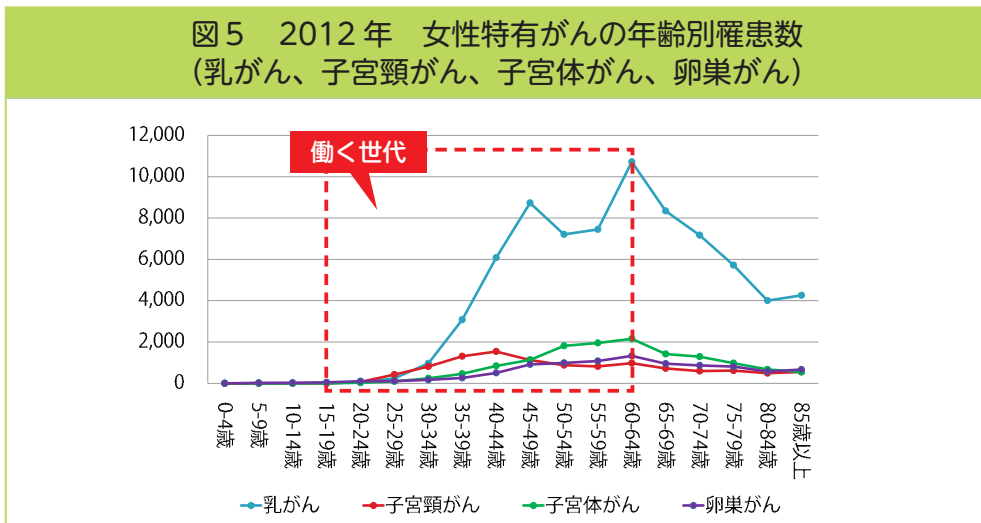
※上皮内がんは含まない

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」 罹患データ 地域がん登録全国推計によるがん罹患データ (1975年～2012年)

女性特有のがんとして、乳がん、子宮がん、卵巣がんがあります。乳がんは女性特有のがんにおいて最も罹患率が高く、30代から増加する傾向にあります。子宮がんは大きく2つに分けられ、子宮頸がんは20代後半から30代後半に、子宮体がんは40代後半から増加しています（図5）。

女性特有のがんは20～40代の若い世代にも多いという特徴から、検診などの早期発見が重要です。また、働く世代の発症も多く、治療と生活・仕事を両立する必要性が高まっています。

図5 2012年 女性特有がんの年齢別罹患数
(乳がん、子宮頸がん、子宮体がん、卵巣がん)



※子宮頸がん:子宮の入口の子宮頸部と呼ばれる部分に発生するがん ※子宮体がん:子宮体部の内側にある子宮内膜に発生するがん

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」 罹患データ 地域がん登録全国推計によるがん罹患データ (1975年～2012年)

コラム

がんの検査と治療

がんと診断されるまでには、多くの詳しい検査を受ける必要があります。がんと診断されるまで、検査や診察をするために通院が必要な場合があります。

最初の間診では、飲酒や喫煙などの生活習慣、過去にかかった病気や現在かかっている病気、家族にがんになった人がいないか、などについて聞かれます。

次に診察、さらに詳しく血液検査や画像検査、病気の部分の細胞や組織を一部採取して（生検）病理検査を行います。検査の内容や進め方は、がんの種類や部位によって異なり、ほとんどの場合、複数の結果を組み合わせで診断されます。

がんの主な治療方法は手術、薬物療法（抗がん剤治療等）、放射線治療があります。どの治療法を選択するかは、年齢や性別、がんの種類や進行度、患者さんの価値観などから総合的に評価します。2つ以上組み合わせた治療法を選択することもあります。

手術

がんを手術により切除します。内視鏡的手術や腹腔鏡手術など、がんの種類や状態により体に負担の少ない手術もあります。入院期間は短くなっていますが、退院後も続けて経過をみる事が多く、退院＝完治ではありません。

薬物療法（化学療法：抗がん剤やホルモン剤など）

抗がん剤などにより、がんの増殖や転移、再発を防ぎます。また、再発後は症状を和らげ、がんの進行を抑えるために使います。一般的には、錠剤やカプセルなどの飲み薬による方法と、点滴や注射などで血管に直接抗がん剤を注入する方法があります。薬は一定の周期で投与し、その一連の治療を複数回繰り返して行うことが一般的です。入院して行う場合もありますが、通院での治療が多くなっています。必要により、副作用を和らげる支持療法も行われます。

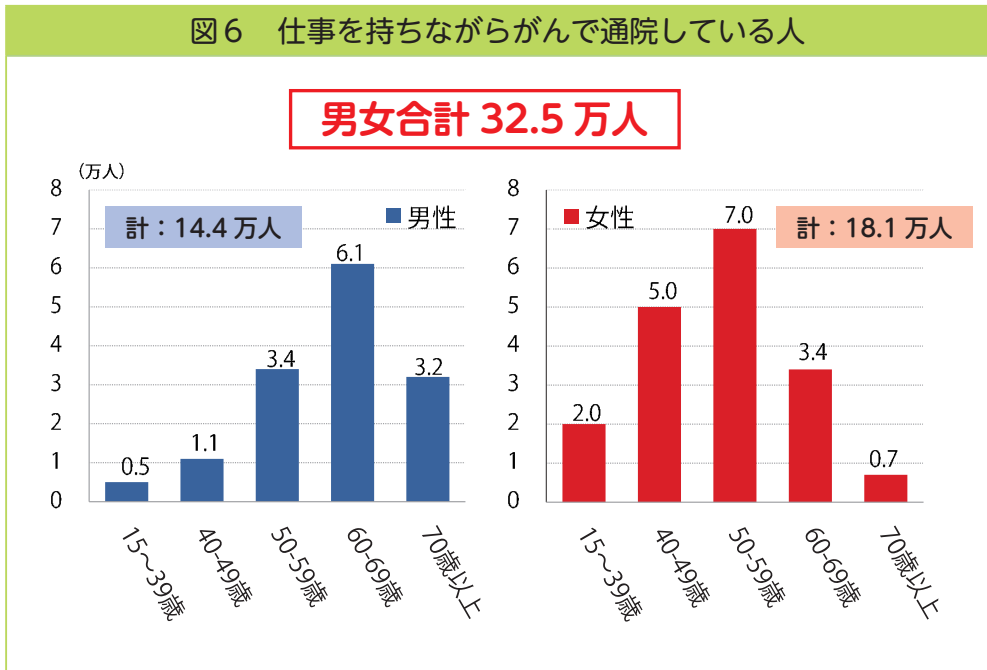
放射線療法

放射線を照射することでがん細胞を消滅させたり、少なくしたりします。全身への影響が少なく、臓器の機能などが温存できることが多いのが特徴です。回数や頻度は、治療の目的、全身の状態などにより決定されます。1回の治療時間は数分ですが、通院のための往復や病院での受付から会計までを含めると、数時間かかります。治療が終わった後にも、治療の効果の確認や、副作用に対応するため定期的な診察が必要です。

2 事業所のがん対策は人材確保の重要課題

日本は少子高齢化による労働人口の減少という大きな課題を抱えています。日本の労働人口の3人に1人が何らかの疾患を抱えながら働いているといわれ、多くの方が治療と仕事の両立に取り組んでいます（図6）。

図6 仕事をもちながらがんで通院している人

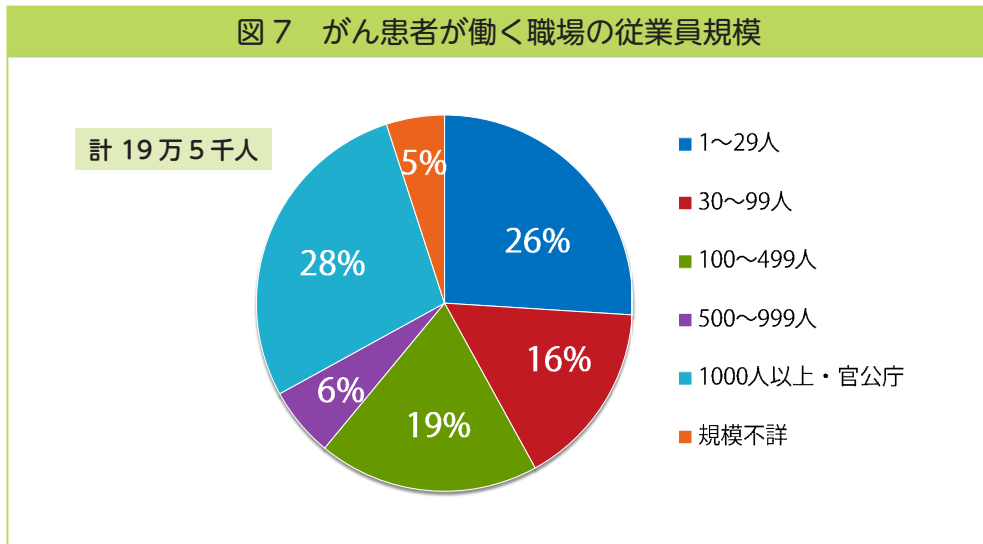


※仕事を持っているとは、調査月に収入を伴う仕事を少しでもしたことを行い、被雇用者のほか、自営業、家族従事者等を含む。
出典：事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン（2010年調査）



人材育成の充実による生産性の向上に取り組む中、がんの治療が原因で働けなくなることは、事業所にとって大きな損失です。大企業、中小企業とその規模を問わず、治療と仕事の両立に向けた職場での取り組みが求められています。治療と仕事を両立できるよう職場の理解を進めることや、事業所内の制度を整備することは、従業員の満足度の向上や優秀な人材の定着につながるほか、求人の際のアピールポイントにもなります。

図7 がん患者が働く職場の従業員規模



※悪性新生物の治療で通院する15歳以上の被雇用者
被雇用者には正規の従業員、パート・アルバイト、派遣社員、契約社員等を含み、自営業主、家族従業者、会社・団体等の役員等は含まない。
出典：厚生労働省 第1回がん患者・経験者の就労支援のあり方に関する検討会

誰もががんになる可能性があります。

働く世代のがんが増加しているなか、従業員ががんになることはどのような事業所にも起こる可能性があります。従業員ががんになった時、大切な人材を失うことなく能力を発揮してもらえよう、日頃から職場の理解や制度を整えていくことが望まれます。

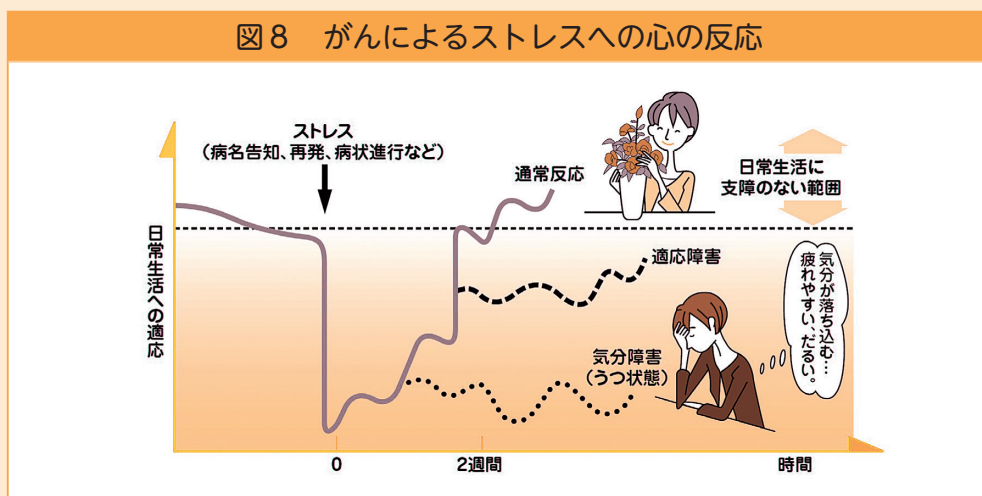
1 がんになった時の悩みや不安

本人の抱える不安や問題

がんと診断された直後は、詳しい病状や具体的な治療予定など落ち着いて聞くことは難しく、多くの方は大きなストレスを受けます。不安になったり否定的な気分になって、うつ病や適応障害になるケースもあります（図8）。

また、精神的な不安から早まって退職を選択することもあります。安易な選択は禁物です。

ある日突然、がんと診断された従業員の心境



出典：国立がん研究センターがん情報サービス「患者必携 がんになったら手にとるガイド 普及新版」

・ 治療に関する不安

治療（抗がん剤治療など）に耐えていけるのか？

抗がん剤治療の開始後に、髪の毛が抜ける、嘔吐などの副作用への不安

・ 家計（お金）・医療費に関する不安

自宅のローン、子供の学費、親の介護…

貯蓄と負債のバランス 「働かないとお金がなくなる…」

・ 仕事・復職への不安

復職しても、毎日通勤できるだろうか？

元通りの仕事ができるだろうか？ 会社は許してくれるのか？

仕事を辞めて、治療に専念した方が良いのか…再就職先は？

出典：増え続ける「働く世代のがん患者」のために企業ができること
東京女子医科大学 衛生学公衆衛生学第二講座 遠藤源樹（えんどう もととき）より作成

さらに、本人が治療と仕事を両立させるためには様々な課題があります。

がん患者さんが治療と仕事の両立が困難と感じる例

- 復職時に、「フルタイム勤務ができるレベル」まで、十分な気力・体力が回復していない場合
- 治療の副作用に対して、どのように業務内容や業務量を見直していくべきか、具体策が分かりにくい場合
- 定期的・頻回の外来通院を認める休暇制度がなく、年次有給休暇が足りなくなる場合
- 産業医等による支援が受けられない場合

周囲が抱える不安

職場では、本人だけでなく上司（部下）や同僚も治療と仕事の両立に関して不安を感じていることがあります。

上司の不安

- 本人の心理状態や体調
- 自分自身ががんについてよく知らない
- 本人に対してどのような態度や言葉で接したら良いか
- 本人に対して、どう支援していくべきか
- 本人に対して、どれくらいの期間、支援が必要か
- 本人以外の従業員に対して、どう配慮していくべきか
- 本人の病気について、どのように周知していくべきか



同僚の不安

- 本人の心理状態や体調
- 本人へどのような態度や言葉で接したら良いか
- 治療や体調が原因で仕事が滞らないか
- 自分の負担が増えるのではないか



がんの診断を受けた後も安心して仕事を続けられる環境を整えることが重要です。

2 がんの治療経過

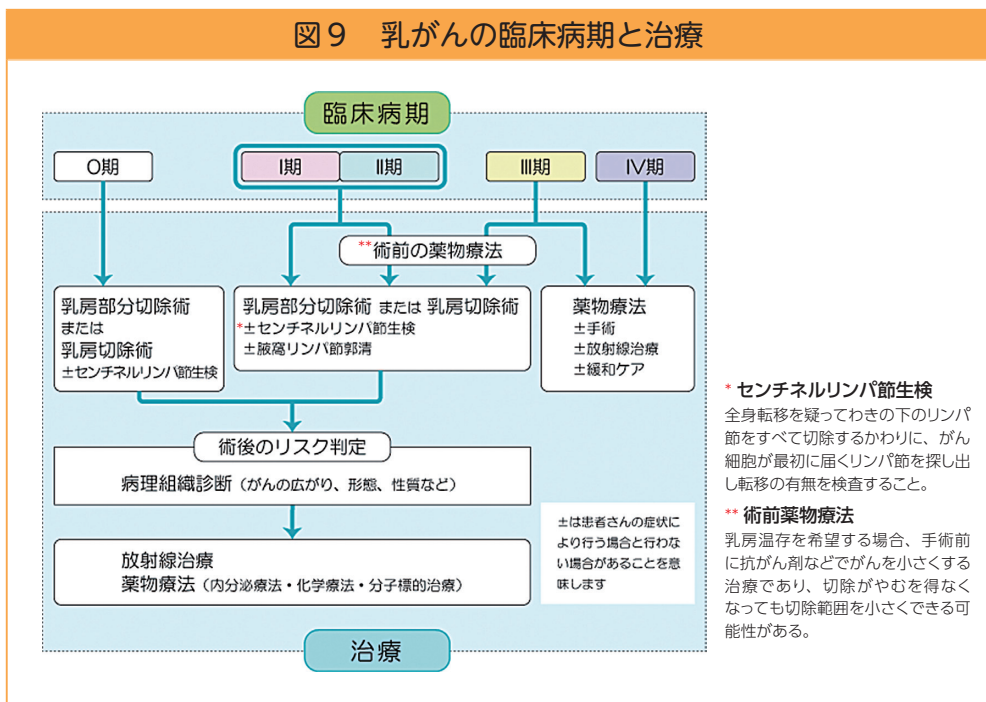
ここでは女性従業員が乳がんになった場合を例に、治療と仕事の両立について考えてみましょう。

乳がんの治療

乳がんは病期ごとにおおよその治療法が決まっています。病期（ステージ）とは、がんの大きさや広がり具合を示したもので、数字が大きくなるほどがんが進行していることになります。

病期はがんが乳房のどこまで広がっているか、リンパ節転移があるか、骨や肺など乳房から離れた臓器への転移があるか、などにより決まります。病期やがんの性質によって将来の再発リスクや追加治療の必要性も検討し、治療方針が決定されます。

図9 乳がんの臨床病期と治療



出典：国立がん研究センターがん情報サービス

※日本乳癌学会編「科学的根拠に基づく乳癌診療ガイドライン（1）治療編2013年版」（金原出版）を基に国立がん研究センターがん情報サービスが作成

○治療に伴う主な副作用について

手術後には治療した側の腕や肩が動かしにくい、腕がだるい、痛む、しびれる、腋（わき）の皮膚が突っ張るといった症状がみられることがあります。また、リンパ節を切除したり、リンパ節に放射線治療を行ったあとには腕や手のむくみがみられることもあります。

薬物療法では脱毛、手足のしびれや感覚の低下、不眠、全身のだるさ、吐き気、筋肉痛や関節痛、皮膚や爪の変化、肝臓の機能異常など様々な症状があります。

また、体力の低下や手術による容姿の変化から心理的なストレスを受ける場合も少なくありません。 ※選択する治療法は様々であり、副作用にも個人差があります。

乳がんの治療と仕事の流れの一例

乳がんの治療を例に治療と仕事の流れの一例を紹介します。

患者さんは乳がんで最も多いルミナルAもしくはB型の乳がんで、病期はII期（しこりは2cm以下ですが、いくつかのリンパ節に転移を認めている）とします。治療は、乳がんで一般的に行われる「手術」「術後化学療法・放射線療法」「ホルモン療法」全てが必要となる場合とします（図10）。P14コラム「がん細胞の性質による分類」を参照。

治療法の選択は検査結果や年齢、がんの種類や病期（ステージ）を総合的に評価して行います。人によっては治療ガイドラインに基づく一般的な治療法が当てはまらない場合もありますので、医師と十分に相談の上、治療法を選択します。

※治療法や期間には個人差があり、あくまで一例です。

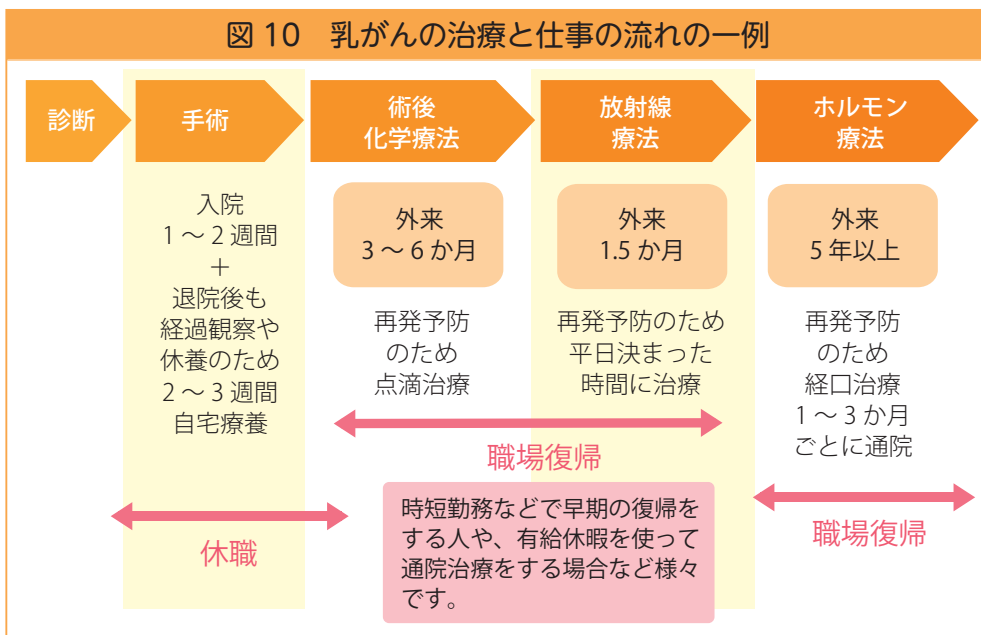


図10の治療に加えて行うこと：3か月～1年に一度の検査、他科受診（婦人科など）

コラム

がん細胞の性質による分類

乳がんは、病期による分類に加え、がん細胞の特徴に合わせてさらに分類されます。この分類をサブタイプ分類といいます（図 11）。

薬物療法の選択については、近年サブタイプ分類という考え方が定着してきています。

化学療法、ホルモン療法、分子標的治療は、がん細胞の性質により効果が異なります。がん細胞の性質を調べて、腫瘍の性質に合わせた治療を選択する指標となります。

図 11 サブタイプ分類

サブタイプ分類	ホルモン受容体		HER2	Ki67 値
	ER	PgR		
ルミナルA型	陽性	陽性	陰性	低
ルミナルB型 (HER2陰性)	陽性または陰性	弱陽性または陰性	陰性	高
ルミナルB型 (HER2陽性)	陽性	陽性または陰性	陽性	低～高
HER2型	陰性	陰性	陽性	—
トリプルネガティブ	陰性	陰性	陰性	—

出典：国立がん研究センターがん情報サービス「乳がん」

コラム

復職までの期間の目安

手術や抗がん剤治療、放射線療法といった治療を行う場合には、職場復帰までの日数はフルタイム勤務ができるまで 201 日（6 か月半）、時短勤務ができるまでは 80 日（2 か月半）かかっているという研究結果があります。

図 12 病休開始日から職場復帰までの日数

がん種	時短勤務ができるまで 要した療養日数の中央値	フルタイム勤務ができるまで 要した日数の中央値
胃がん	62	124
食道がん	123	—
結腸・直腸がん	66.5	136.5
肺がん	96.5	—
肝胆膵がん	194	—
乳がん	91	209
女性生殖器がん	83	172
男性生殖器がん	60.5	124.5
尿路系腫瘍	52	127
血液系腫瘍	241	—
他のがん	91	195
全体	80	201

中央値：
資料を大きさの順に並べたとき、全体の中央にくる値。資料の個数が偶数のときは中央にある二つの値の平均値。

※がんと診断された人 1278 名。平均年齢 51.9 歳。男性 1033 名。女性 245 名（そのうち働く女性の平均年齢は 40 代後半）
出典：増え続ける「働く世代のがん患者」のために企業がすること
東京女子医科大学 衛生学公衆衛生学第二講座 遠藤源樹（えんどう もとき）

3 治療を受けながら安心して働ける職場づくり

がんを含め病気など、中・長期の休職が必要な治療を選択する場合であっても、治療法や時期によって働ける状態となり、一定の休職期間を経て復職する可能性は十分にあります。しかし、本人がどんなに強く就業を希望しても、実際に治療と仕事を両立させるには、職場の協力や支援体制が不可欠です。

厚生労働省が、がんなどの病気を抱える人の治療と仕事の両立を支援する企業に向けて公表している「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」から、両立支援のためのポイントをみてみましょう。

働きやすい環境の整備

支援の申し出があった時に環境整備を行います。申し出が円滑に行えるよう、普段から就業規則の作成や周知、相談窓口や情報取扱いの明確化、管理職および従業員の研修などを行いましょう。

○事業者による基本方針等の表明と従業員への周知

治療と仕事の両立支援に取り組むに当たっての基本方針や具体的な対応方法等の事業所内ルールを作成し、全ての従業員に周知しましょう。両立支援の必要性や意義を共有し、治療と仕事の両立を実現しやすい職場風土を醸成しましょう。

○研修等による両立支援に関する意識啓発

両立支援を円滑に実施するため、全ての従業員、管理職に対して、治療と仕事の両立に関する研修等を通じた意識啓発を行いましょう。

○相談窓口等の明確化

両立支援は、労働安全衛生法に基づく健康診断において把握した場合を除いては、本人からの申し出を原則とします。安心して相談・申し出を行えるよう、相談窓口や申し出が行われた場合の情報の取扱い等を明確にしましょう。

○両立支援に関する制度の整備・運用

・休暇制度、勤務制度の整備

(例) 休暇制度：時間単位の年次有給休暇、傷病休暇・病気休暇

勤務制度：時差出勤制度、短時間勤務制度、在宅勤務（テレワーク）、試し出勤制度

・対応手順、関係者の役割の整備

本人、人事労務担当者、上司・同僚等、産業医や保健師・看護師等の産業保健スタッフの関係者の役割と対応手順をあらかじめ整理しておきましょう。

治療と仕事の両立支援にあたっての注意点

○適切な就業上の措置や治療に対する配慮

働くことにより症状がより悪くならないよう、就業場所の変更、作業の変更、労働時間の短縮、深夜業の軽減等の措置を配慮しましょう。

○本人の健康状態や業務遂行能力を考慮

本人は治療が必要なだけでなく、治療による副作用により業務能力が一時的に低下することがあることを念頭に置きましょう。

○個別事例に応じた配慮

症状や治療法には個人差があり、対応が異なります。

○本人による取り組み

治療と仕事の両立に当たっては、病気を抱える従業員本人が、主治医の指示等に基づき、治療を受けること、服薬すること、適切な生活習慣を守ること等、治療や病気の増悪防止について適切に取り組むことが重要です。

○個人情報の保護

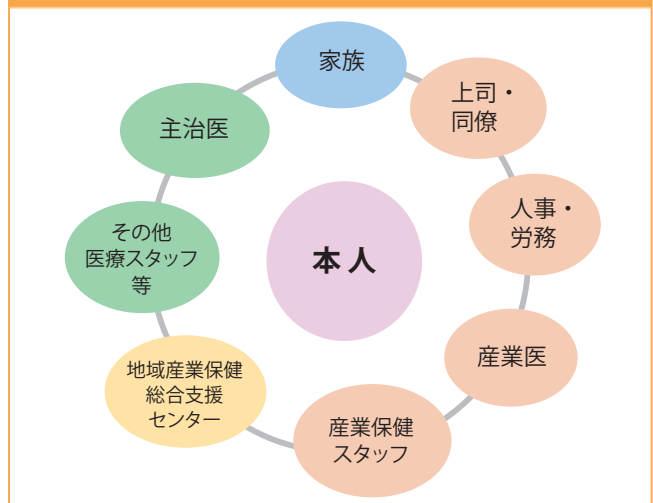
病気に関する情報は労働安全衛生法に基づく健康診断で把握した場合を除き、本人の同意なしに取得してはいけません。本人の申し出や健康診断で把握した情報の取扱いは適切に行いましょう。

治療と仕事の両立支援に関わる関係者との連携

両立支援を行う場合、本人に加え、家族や多職種と連携することでより適切な両立支援の実施が可能になります。特に医療機関との連携は重要であり、本人を通じた主治医との情報共有が必要です。また、産業医、保健師、看護師等の産業保健スタッフや人事労務担当者、主治医との情報共有が必要になります（図13）。関係者との連携にあたり、事業所内で窓口となる担当者を決めておくのも良いでしょう。

事業所と医療機関の情報共有を円滑にし、必要な情報を相互に収集して適切な両立支援を行うことも重要です。

図13 治療と仕事の両立を支える関係者の例



平成25年度厚生労働省委託事業 治療と職業生活の両立等の支援対策事業
治療を受けながら安心して働ける職場づくりのために～事例から学ぶ治療と仕事の両立支援のための職場における保健活動のヒント集～ より作成

産業保健スタッフについて

産業医等の産業保健スタッフは、病気を抱える従業員の支援において、管理監督者及び人事労務担当者の果たす機能を専門的な立場から支援し、必要な助言及び指導を行います。

両立支援対象者に適切な支援を行うためには、本人の治療および就業状況や今後の見通しなど、本人同意のもとに主治医と情報を共有することが必要です。

また、産業医や産業保健スタッフは、両立支援対象者の労働環境や健康状態をフォローし、病状の重症化などに速やかに対処する役割を担っています。医療機関との連携において中心的役割を果たし、本人同意のもと、主治医に本人の状態を確認することで、就業上の配慮を検討することができます。

産業医が事業所にいない場合には、地域産業保健センターに相談することもできます。 ※ P33 相談窓口②を参照

神奈川県産業保健総合支援センター

産業医、産業看護師・衛生管理者など産業保健スタッフに対して、専門的研修の実施や専門的相談への対応等を無料で提供しています。

また、センターの両立支援促進員が「職場における治療と仕事の両立支援」を補助しています。(無料)

コラム

..... 産業医とは?

事業所において従業員の健康管理等について、専門的な立場から指導・助言を行う医師のこと。労働安全衛生法により、一定の規模の事業所には産業医の選任が義務付けられている。

設置条件：通常の事業所

- ①常時 50 人以上の従業員を雇用する事業所・・・1 人以上の産業医を選任
 - ②常時 3001 人以上の従業員を雇用する事業所・・・2 人以上の産業医を選任
- また、以下の事業所については、その事業所に専属の産業医を選任する必要がある
- ①常時 1000 人以上の従業員を雇用する事業所
 - ②有害業務に常時 500 人以上の従業員を雇用する事業所

1 ケーススタディ —治療と仕事を両立させるために—

従業員ががんになった場合、どのように対応したらよいでしょうか。本人がすることや事業所の具体的な対応について紹介します*。



* 厚生労働科学研究費補助金がん臨床研究事業
「働くがん患者と家族に向けた包括的就業支援システムの構築に関する研究」班
「がん就労者支援マニュアル」を参考にして作成。

<http://cancer-work.ncc.go.jp/tool/>

がんと診断されたら

◇本人がすること

働くにあたって支援が必要であれば事業所に支援の申し出を行きましょう。

その際に以下の項目を確認しておきましょう。

- ・就業規則
- ・相談窓口や人事もしくは上司、同僚など相談できるところ
- ・必要であれば主治医に必要書類を記載してもらうなど必要なものの整理

※同性の方が話しやすい場合は、その旨を話してお願いしてみましょう。

従業員からがん罹患について相談された場合

◇事業所の対応

本人から支援の申し出があったら速やかに対応しましょう。

【本人との対応】

- ・がんと診断され休職や就業上の配慮が必要となる可能性が生じた場合は、速やかに上司に相談し、事業所に診断書を提出するように助言します。
- ・体調や本人の気持ちを確認し、職場での情報共有の範囲と本人が必要とする職場からのサポートについて相談を受けます。
- ・検査、治療のため通院時間が確保できるよう、頻度や時間帯などについて確認し、周囲への過度な気遣いをしないように声かけをします。

両立支援の流れ

診断後

①本人が支援に必要な情報を就労規則等から収集し、書類等を事業所へ提出

②事業者が本人、産業医や主治医等と相談し、就労継続の可否、就業上の措置、治療に対する配慮等の意見を聴取。

【業務調整】

- ・業務の再調整や人員補充の必要性について、適宜話し合います。(職場内で対応ができないものは人事に相談)
- ・必要に応じて、本人への具体的なサポート内容について話し合います。
- ・困ったときはお互いさまという、相互に支え合う雰囲気づくりをします。

【人事との連携】

- ・必要に応じて諸規定(就業規則など)を確認します。
- ・診断書を人事に提出し、職場として必要な対応について協議します。
- ・就業上の配慮について人事との連携が必要な事柄か判断します。
- ・必要な場合は、配置転換などの措置について人事と連携します。

【産業医等との連携】

- ・がんの治療法や副作用についてわからないことを相談します。
- ・本人の体調や職場に必要なサポートについて医学的な助言を受けます。
- ・必要に応じて、本人との面談を依頼します。
- ・医療機関への連絡が必要な場合は、その方法について助言を受けます。

近年では女性の従業員が増え、働き盛りの方も多く、キャリアに影響がでるかもしれないという不安を抱える方もいるかもしれません。家族が遠方ですぐに頼れない環境の可能性もあります。不安なことを話しやすい環境づくりを心がけましょう。

* 両立支援プラン

事業者は従業員が治療をしながら就業の継続が可能と判断した場合は、「両立支援プラン」を策定するのが望ましいとされています。

両立支援プランに盛り込む主な内容

- ・ 治療、投薬等の状況および今後の治療、通院の予定
- ・ 就業上の措置および治療への配慮の具体的内容および実施時期、期間

例) 作業の転換(業務内容の変更)、労働時間の短縮
就業場所の変更

治療への配慮内容(定期的な休暇の取得等)

- ・ フォローアップの方法およびスケジュール(産業医、保健師、看護師等の産業保健スタッフ、人事労務担当者による面談等)

仕事と治療が両立できる環境づくりについては、厚生労働省による「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」(平成28年2月)が発行されています。ガイドラインは厚生労働省のホームページからダウンロードができます。

ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 労働基準 > 治療と職業生活の両立について

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000115267.html>

③事業者が就業継続の可否を判断し、就業上の措置や治療に対する配慮の内容・実施時期等を検討し、実施。

この際「両立支援プラン」*の作成が望ましい。

休職するにあたって

◇本人がすること

必要な書類を提出し、利用できる事業所の制度など、次のことを確認しておきましょう。

- ・ 診断書の提出(診断書に記載される療養期間が切れる前に、診断書を随時提出。通常は1~3か月に1回)
- ・ 身分保障期間(事業所に籍がある期間や退職期限満了日)や傷病手当金等について、人事労務担当者から情報提供をしてもらう(書面等)
- ・ 緊急連絡先(本人、家族の両方)等を職場に知らせておく

休職

④事業者が従業員の長期休職が必要と判断した場合、休職開始前の対応・休職中のフォローアップを行い、本人の意向や主治医、部署の意見等を受けて総合的に判断する。

◇事業所の対応

休職期間中も、復職や就労継続に向けたサポートが必要です。

【本人との対応】

- ・安心して治療と療養に専念できるような声かけをします。
- ・休職中の定期的な報告をする時期や頻度および連絡方法について決めておきます。
- ・定期的に治療の状況や回復状況、本人の体調、復職への準備状況を確認します。

【業務調整】

- ・業務の再調整にあたって、皆で互いに支え合う雰囲気づくりを進めます。
- ・周囲の従業員の頑張りを認めつつ、業務過多になっていないか、上司がヒアリングします。
- ・ミーティングなどで適宜、本人の復職に向けての見通しなどを情報共有します。

【人事との連携】

- ・休職に関する人事的な制度の説明を依頼します。

【産業医等との連携】

- ・産業保健スタッフと本人との連絡方法について確認します。
- ・必要に応じて、周囲の従業員の健康管理支援を依頼します。

管理職や同僚からも業務について相談がある場合があります。また、フォローをしている従業員がオーバーワークになっていないかなど日頃から気を配りましょう。

復職が見えてきたら

◇本人がすること

治療と仕事の両立は、当初は不安に感じることもありますが、体調と仕事、また日常生活に折り合いをつけていくことが重要です。

- ・復職が見え始めたら、上司や人事、産業医と話しあう
- ・待遇や勤務時間、職種など変更が必要か検討する
- ・休暇、休業、勤務時間、勤務形態の利用方法を確認する

◇事業所の対応

復職時期が決定したら、職場内の業務を調整します。

【本人との対応】

- ・産業医を含めて、復職の時期や復職後の働き方について、本人の希望を聞きます。
- ・復職面談を実施します。(本人、上司、人事労務担当、産業医も同席するのが望ましい)
- ・復職後の具体的な仕事内容や就業上の配慮について話し合い、本人が職場に望む具体的なサポートについて確認します。
- ・産業医に復帰後の職務内容を記載してもらい、主治医と業務に復帰できるまでの見込み期間を相談してもらいます。必要に応じて、主治医が記載した「就労可能」の診断書を提出してもらいます。

【業務調整】

- ・復職日が決定した時点で、職場内で情報を共有します。(必要最低限の情報)
- ・復職後に必要となる本人へのサポート(環境整備も含む)について、職場内で対応可能な事柄を話し合います。(職場内で対応ができないものは人事に相談する)

【人事との連携】

- ・本人の復職にあたって、職場として配慮できる事柄を人事に伝えます。
- ・復職後の本人の状況(仕事ぶり)について、情報共有の方法とタイミングを決めておきます。
- ・配置転換がある場合の調整を行います。
- ・短時間勤務等がある場合、給与等について確認します。

復職

⑤復職が決定したら、復職後の対応を検討し実施。復職にあたっては「職場復帰支援プラン」**の作成が望ましい。

【産業医等との連携】

- ・復職にあたって、復職判定、復職後の就業上の配慮に関する意見を聞きます。
- ・職場としての健康面の配慮について助言を受けます。
- ・必要に応じて、主治医と産業医が連携を行います。

治療後の経過が悪いことや障害が残る場合、再発した場合など様々なことが予想されます。定期的に面談等を行い支援する体制づくりが重要です。

**** 職場復帰支援プラン**

例えば復帰から3か月をフォロー期間として軽減勤務から始めます。プランの内容は主治医や産業医に見てもらい、無理のない復職を目指しましょう。

職場復帰支援プラン作成において配慮すること

- ・ 半日休暇制度や短時間勤務制度の活用など
- ・ 勤務内容
体調に配慮した職務内容の見直し、配置転換など
- ・ 通勤
時差出勤制度、勤務地の変更など

退院や治療終了と同時に、通常勤務に復帰できるとは限りません。また、治療経過によっては、必要な措置や配慮の内容、時期・期間が変わるため、適時本人に確認し、プランの見直しが必要です。

復職後の配慮

◇事業所の対応

実際に復職してみると想像以上に負担が大きく、周囲になかなか言い出せない従業員もいます。従業員が相談しやすい環境をつくることが重要です。

【本人との対応】

- ・定期的に、上司が面談（週1回から月1回のペース）を行い、本人の体調等について確認します。
- ・必要とされる通院や健康管理ができていないか確認します。
- ・体調と気持ちの変化に気を配って声かけをします。（心情の受け止め、精神的サポート）
- ・周囲の人々と良い関係性を維持しながら、治療と仕事が両立できるよう助言します。

【業務調整】

- ・本人の体調と仕事ぶりを見守りながら、本人が支援を申し出やすいよう日頃から声をかけます。
- ・業務の偏りや不公平感がないか上司が声をかけます。

【人事との連携】

- ・本人の健康状態や仕事内容を考慮し、必要に応じて配置転換を含む業務内容の見直しを行います。
- ・配置転換等が必要な場合は、人事担当者と相談、調整します。

【産業医等との連携】

- ・産業医面談を定期的実施させ（月1回等）産業医から、健康管理に関する意見を聴きます。
- ・必要に応じて、主治医と産業医が連携を行います。

個人差はありますが、がんの治療をしながら復職できる人は増えています。復職時は、体力が低下している場合が多いため、事業所としてできる範囲の配慮を示しつつ、治療と就労の両立支援を図っていきましょう。

復職後

⑥復職後も定期的な面談などで、業務や通勤の負担、毎日の体調について確認する。本人だけでなく、上司や同僚とも面談を行い、現場の対応や業務上の問題がないか確認。職場への理解・協力を依頼する。

従業員の病気は個人ではなく組織の問題として捉え、全体で職場復帰を支援することが重要です。

職場の配慮があれば仕事は継続できる

がんを経験した女性従業員は、女性特有のがんについて男性の上司に相談できないまま離職するケースもあります。また、乳がんや子宮頸がんなど女性特有のがんは20～50代になることが多いため、育児や親の介護を担う時に治療が重なることとなります。

しかし、がんの治療のため入院し、手術が終わるなどして退院した後、職場側の配慮があれば就労は可能です。がんの治療法や副作用を理解し、受け入れる職場環境づくりをしていくことが重要です。

復職後の職場での配慮

- ★可能な範囲で身体に負荷がかからない作業への変更
(例：長時間の立ち作業や外出の多い業務から、座ってできる作業)
- ★残業制限 (例：復職日から1年間は残業させない)
- ★短時間勤務制度 (例：復職日から3か月まで等の期間限定で4時間勤務、6時間勤務を認める)
- ★復職後の病気休暇付与制度 (例：復職日から3か月まで等の期間限定で、月4日までの急な休暇を認める制度)
- ★男女別の休憩する場所 (プライベートが保たれる、横になれる場所) を整備しておく
- ★手術後の配慮 (例：重い荷物をもたせない、高いところのものはとってあげる)
- ★時差通勤制度
- ★職場外の相談窓口を紹介 (産業医や地域産業保健センターなど)



2 Q&A

実際に両立支援を進めるにあたっては、様々なケースが考えられます。

具体的な状況を例に、がん罹患した従業員に対する事業所の対応をQ&A形式で掲載しています。参考にしてください。

目次

① 診断から休職まで

- ①-1 職場にどのような支援制度があるかわかりません。事業所内の誰に相談すればよいのでしょうか。*
- ①-2 女性従業員ががんの治療経過について報告や相談をする場合、男性の上司に話しづらいようです。なにかアドバイスはありますか？
- ①-3 最終的な検査結果が出るまで治療計画が決まらず目処が立たない場合、休職の予定など、どのように対処したらよいのでしょうか。*
- ①-4 事業所の支援以外に、なにか助成や支援制度はあるのでしょうか？*
- ①-5 がんについての情報を収集したり、相談できるところを教えてください。

② 休職するにあたって

- ②-1 急に手術が決まった従業員が休職することになるなど、引継ぎを早急に行う必要があります。効率的な引継ぎのためのアドバイスはありますか。*
- ②-2 両立支援や、復職のためのプランを策定するのに参考になるものはありますか？

③ 復職後の配慮

- ③-1 治療の副作用や症状などがわかりにくく、なかなか本人との意思疎通が進みません。何かいい方法はありませんか？*
- ③-2 職場に産業医がない場合はどうしたらよいのでしょうか。
- ③-3 復職後に通院治療が必要になるなど、当初の治療計画から変更になった場合、どのように対応したらよいのでしょうか。
- ③-4 抗がん剤の副作用で業務に支障が出ないか心配です。*
- ③-5 がんの治療によって体力が落ちてしまい、通勤や仕事も復職前に比べると大変なようです。
- ③-6 就業中に急な体調の変化などが起きた場合に備えて、気を付けておくことはありますか？

* 出典：国立がん研究センターがん情報サービス「がんの仕事のQ&A」
①-1～②-1：診断から復職まで（正社員向け）
③-1、③-4：復職後の働き方（正社員向け）

① 診断から休職まで

①-1 職場にどのような支援制度があるかわかりません。事業所内の誰に相談すればよいでしょうか。

どのような支援制度があるかは、就業規則や福利厚生制度で確認します。

常時10人以上の従業員を雇用している雇い主は、就業規則を作成し、それを職場の見やすい場所に備え付けて従業員に周知することが義務付けられています。身近に見つからない場合、人事や労務の担当者に確認を行いましょう。就業規則は対外的に公表するものではありませんが、従業員がいつでも閲覧できるようにしておくべきものです。

常時従業員10人未満の事業所の場合、就業規則の作成は義務付けられていません。就業規則が無い場合はその旨を従業員に伝え、個別の相談に応じるようにしましょう。

①-2 女性従業員ががんの治療経過について報告や相談をする場合、男性の上司に話しづらいようです。なにかアドバイスはありますか？

女性特有のがんの場合、本人が事業所への申告をためらうことも少なくありません。守秘義務をしっかりと守ることを約束して、いつでも相談しやすい環境を整えておくことが重要です。相談があった場合は相手の意思を尊重し、相談しづらい様子であれば、産業医やアドバイスできる同性の担当者と一緒にサポートすることや、外部の機関に相談することを提案してみましょう。

①-3 最終的な検査結果が出るまで治療計画が決まらず目処が立たない場合、休職の予定など、どのように対処したらよいでしょうか。

本人に、どのような診断や治療になるのか、本人の言える範囲内での情報を収集し、暫定的に立てた治療計画があるのかを確認しておいた方が良いでしょう。休職の手続きは、事業所の制度を確認しながら、主治医から「療養が必要」の診断書を提出してもらい、状況に応じて、連絡が取れるよう、本人や家族の連絡先を把握しておくことが重要です。

①-4 事業所の支援以外に、なにか助成や支援制度はあるのでしょうか？

現状では、がんに特化して法律で義務付けられた休職制度はありません。従業員が加入している健康保険が組合管掌健康保険や共済組合であれば、インターネットの各保険者のホームページに法定外給付（付加給付）についても案内が出ているので、参考にしよう伝えましょう。事業所によっては独自に傷病手当金が付加給付されるケースもありますので、まずはきちんと就業規則を確認するよう促しましょう。

また、1か月間（1日から月末まで）の医療費の自己負担額が一定の限度額を超えた場合に、申請により限度額を超えた費用の払い戻しを受けることができる高額

療養費制度や、窓口での支払いを高額療養費の自己負担上限額で済ませることができ、限度額適用認定証の制度、公的医療保険が適用されない治療を受ける場合の支援制度として、保険外併用療養費制度もあります。加入している医療保険や公的医療保険の窓口、医療機関の相談窓口などで相談・確認を行うよう伝えましょう。

ひとりで子育てをしている方には、ひとり親家庭等医療費助成制度があります。ひとりで子供を育てている家庭の医療費を助成します。母子または父子家庭の母親・父親と児童、父母と死別した児童、養育する父母がいない児童が対象です。問い合わせ先は市区町村の担当課です。

① -5 がんについての情報を収集したり、相談できるところを教えてください。

「がん相談支援センター」

がんに関する治療や療養生活、地域の医療機関などについて、無料で相談できます。がん治療に詳しい看護師や生活全般の相談を受けるソーシャルワーカーなどが面談または電話で相談を受けつけます。

横浜市内のがん相談支援センターについては資料編の相談窓口を参照してください。

◇ウェブサイト「がん情報サービス」

<http://ganjoho.jp> 「病院を探す」から検索

国立がん研究センター
がん情報サービス

ganjoho.jp



②休職するにあたって

②-1 急に手術が決まった従業員が休職することになるなど、引継ぎを早急に行う必要があります。効率的な引継ぎのためのアドバイスはありますか。

従業員が休職することになった場合、仕事の補佐をする人員の確保や代行で仕事をしてもらう為の引継ぎが必要です。引継ぎの際、本人に負荷がかかり過ぎないように、配慮をすることが望ましいです。仕事の進み具合や取引相手のリストなどを書面にまとめておく、今使っている資料を大まかに整理して、取り出しやすいようにまとめておくなど、日頃から整理しておくことが望ましいでしょう。何かあったら対応できるよう常に業務マニュアル等を作成しておくことも重要です。

②-2 両立支援や復職のためのプランを策定するのに参考になるものはありますか？

厚生労働省のホームページや、独立行政法人労働者健康安全機構のホームページからパンフレットを閲覧することができます。

また、復職プラン策定の様式などを巻末に掲載しています。参考にしてください。



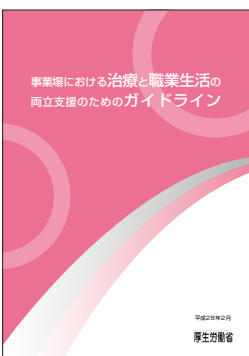
厚生労働省

治療を受けながら安心して働ける職場づくりのために～事例から学ぶ治療と仕事の両立支援のための職場における保健活動のヒント集～



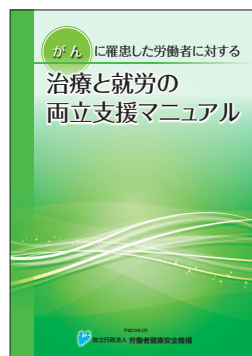
厚生労働省

治療を受けながら安心して働き続けることができる職場づくり検討事例集-モデル事業参加企業10社の両立支援マニュアルにみる取組のポイント



厚生労働省

事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン



(独)労働者健康安全機構

がん に罹患した労働者に対する治療と就労の両立支援マニュアル

③復職後の配慮

③-1 治療の副作用や症状などがわかりにくく、なかなか本人との意思疎通が進みません。何かいい方法はありませんか？

職場関係者は医学用語に慣れていません。がんに罹患した従業員に対し、できるだけわかりやすい説明を求めましょう。国立がん研究センターのホームページ「がん情報サービス」など、信頼できるホームページで情報を検索するなどして、言葉だけではなく、データ等で可視化したものを共有するのも有効です。

また、「事業場における治療と職業生活の両立のためのガイドライン」に収録されている様式例集を活用するのもよいでしょう。

主治医や産業保健スタッフといった医療関係者にアドバイスをもらうなど、協力と連携を図りましょう。

③-2 職場に産業医がいない場合はどうしたらよいでしょうか？

小規模事業所における産業保健スタッフの確保については下記を参考にしてください。

小規模事業所における産業保健スタッフの確保

- 近隣の企業と共同選任する
- 本社の産業保健スタッフの支援を受ける（大手企業の小規模事業所の場合）
- グループ企業の産業保健スタッフの支援を受ける（大手企業のグループ会社の場合）
- 健康保険組合からの支援を受ける（健康保険組合所属の専門職がいる場合）
- 健康診断を委託している機関などと契約する
- 地域産業保健センターを利用する

※ P33 相談窓口②を参照

厚生労働科学研究費補助金がん臨床研究事業 「働くがん患者と家族に向けた包括的就業支援システムの構築に関する研究」班「がん就労者」支援マニュアルより

③-3 復職後に通院治療が必要になるなど、当初の治療計画から変更になった場合、どのように対応したらよいでしょうか。

がんの治療を進める中で、治療計画が当初のものから変更になることが少なくありません。本人から、治療計画の変更や相談があった場合には、主治医や産業医等とよく相談しながら、勤務時間や仕事内容等の見直しを図ることが望ましいでしょう。

③ -4 抗がん剤の副作用で業務に支障が出ないか心配です。

治療の経過時期によって様々な副作用がでてくることがあります。同じ副作用でも、仕事の内容によって影響はさまざまです。また、副作用の出方には個人差もあります。倦怠感があり体がだるそうにしている場合は休憩をとってもらおうなど対処しましょう。あらかじめ相談があれば、休憩場所を確保しておくなど、できる限りでの配慮を行いましょう。体調の変動を理解できるように、日頃からコミュニケーションを大切にしておきましょう。関係者と相談しておくことが重要です。

③ -5 がんの治療によって体力が落ちてしまい、通勤や仕事も復職前に比べると大変なようです。

通勤・仕事に耐えるのに十分な体力が回復しているかどうかを判断するのは、非常に難しいことです。

通勤が困難であるといった相談があった場合は、フレックスタイム制度がないか、勤務時間の変更が可能かどうか、一時的に在宅ワークにできないかなど、本人の希望に沿うことができる制度があるかを確認しましょう。

こうした制度がない場合にも、本人の体調に合わせて無理なく働き続けていくことができるよう相談し、可能な範囲で対応を行いましょう。

また、治療の副作用や病気の後遺症に伴う仕事量の軽減や、配置換えの希望などについても、まずは産業医や上司、人事担当と相談のうえ、配慮を行ってください。

事業所として対応できることに一つずつ取り組み、従業員が働きやすい環境となるよう整備していきましょう。

③ -6 就業中に急な体調の変化などが起きた場合に備えて、気を付けておくことはありますか？

直属の上司は、定期的に(週1回から月1回)本人と面談し、無理をしていないか、常に気にかけておきましょう。産業医がいる場合は定期的に産業医面談を実施させて産業医からの意見を聞きながら、職場でできる範囲内の配慮を行うことが望ましいです。緊急事態に備えて緊急連絡先を記載した緊急カードを作成しておくことも良いでしょう。

医療の進歩により、がんの治療を行いながら仕事を続けることが可能になり、社会で活躍する方が増えています。

働き続けたいという思いがある一方、治療法によって、副作用がでることや定期的な通院が必要になることもあり、就労の継続や復職する事を困難と感じるケースもあります。治療と仕事の両立を可能にするためには、上司をはじめ同僚の理解や支援が必要となります。

「お互いさま」の気持ちを大切に、事業所全体で理解し、長く働ける職場環境を構築しましょう。

1 相談窓口

①従業員が利用できる支援機関（横浜市内）

がん相談支援センター

病院名・相談部署名	相談時間*	所在地	電話番号
済生会横浜市東部病院 がん相談支援センター	平日 9:00-16:00	横浜市鶴見区下末吉 3-6-1	045-576-3000 (代) 内線 9068
労働者健康安全機構 横浜 労災病院 がん相談支援室 (がん相談支援センター)	平日 8:15-17:00	横浜市港北区小机町 3211	045-474-8111(代)
昭和大学横浜市北部病院 総合相談センター/ がん相談支援センター	平日 8:30-17:00	横浜市都筑区茅ヶ崎 中央 35-1	045-949-7000 (代)
昭和大学藤が丘病院 がん相談支援センター	平日 8:30-17:00 土曜 8:30-13:00	横浜市青葉区藤が丘 1-30	045-974-6307 (直)
けいゆう病院 がん相談支援センター	平日 9:00-16:00 第2・4土曜 9:00-12:00	横浜市西区みなとみ らい 3-7-3	045-221-8117 (直)
横浜市立市民病院 がん相談支援センター・ 患者相談窓口	平日 9:00-16:30	横浜市保土ヶ谷区 岡沢町 56	045-331-1961 (代)
神奈川県立がんセンター 患者支援センター (がん相談支援センター)	平日 9:00-17:00	横浜市旭区中尾 2-3-2	045-520-2211 (直)
横浜市立みなと赤十字病院 がん相談支援センター	平日 9:30-16:30	横浜市中区新山下 3-12-1	045-628-6317 (直)
横浜市立大学附属市民総合 医療センター がん相談支援センター	平日 9:30-16:30	横浜市南区浦舟町 4-57	045-261-5656 (代) 内線 7800
済生会横浜市南部病院 がん相談支援室	平日 9:00-17:00	横浜市港南区港南台 3-2-10	045-832-1111 (代)
国立病院機構 横浜医療センター がん相談支援センター	平日 8:30-17:15	横浜市戸塚区原宿 3-60-2	045-853-8317 (直)
横浜市立大学附属病院 福祉・継続看護相談室 (がん相談支援センター)	平日 9:00-17:00	横浜市金沢区福浦 3-9	045-787-2800 (代) 内線 2823
横浜南共済病院 がん相談支援センター	平日 9:00-16:00	横浜市金沢区六浦東 1-21-1	045-782-2140 (直)

※ 受付時間と相談時間が異なる場合がありますので、詳しくは直接お問い合わせください。

社会保険労務士による就労支援相談（要予約）

窓口	相談時間*	所在地	電話番号
横浜市立市民病院	第1木曜日 13:00-17:00	横浜市保土ヶ谷区 岡沢町 56	045-331-1961 (代)
横浜市立大学附属病院	第4金曜日 13:00-17:00	横浜市金沢区福浦 3-9	045-787-2800 (代)
横浜しごと支援センター	第4金曜日 13:00-17:00	横浜市中区万代町 2-4-7 3階	045-681-6512 (代)
神奈川県立がんセンター	第1・3金曜日 13:00-17:00	横浜市旭区中尾 2-3-2	045-520-2211 (直)

②事業所が利用できる支援機関

窓口	相談時間*	所在地	電話番号
神奈川産業保健総合支援センター	平日 8:30-17:15	横浜市神奈川区 鶴屋町 3-29-1 3階	045-410-1160 (代)

※ 受付時間と相談時間が異なる場合がありますので、詳しくは直接お問い合わせください。

地域産業保健センター（横浜市内）

窓口	対象地区	所在地	電話番号
横浜南地域産業保健センター	磯子区・金沢区・ 港南区・南区・中区	横浜市金沢区金沢町48 金沢区三師会館内	045-782-8785
鶴見地域産業保健センター	鶴見区	横浜市鶴見区鶴見中央 3- 4-22 鶴見区医師会館内	045-521-2738
横浜北地域産業保健センター	神奈川区・西区・ 港北区・緑区・都筑区・ 青葉区	横浜市神奈川区反町1-8-4 は一と友神奈川 3階 神奈川区医師会メディカルセンター内	045-313-9187
横浜西地域産業保健センター	旭区・泉区・栄区・ 瀬谷区・戸塚区・ 保土ヶ谷区	横浜市戸塚区戸塚町4711-1 オセアン矢沢ビル3階 304号	045-861-5600

③患者の相談窓口（一般社団法人CSRプロジェクト）

社会保険労務士や社会福祉士が対応する無料の電話相談をしています。

- ・患者、家族向け：<http://workingsurvivors.org/secondopinion.html>
- ・人事担当者向け：<http://workingsurvivors.org/sp-call.html>

2 参考様式

厚生労働省「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン（平成28年2月）」や厚生労働科学研究費補助金がん臨床研究事業「働くがん患者と家族に向けた包括的就業支援システムの構築に関する研究」班の発行物に様々な様式例が掲載されています。詳しくは、そちらをご参照ください。

両立支援プラン／職場復帰支援プランの作成例

作成日： 年 月 日

従業員 氏名	生年月日		性別
	年	月	日
所属	従業員番号		
治療・投薬等の 状況、今後の予定	<ul style="list-style-type: none"> 入院による手術済み。 今後1か月間、平日5日間の通院治療が必要。 その後薬物療法による治療の予定。週1回の通院1か月、その後月1回の通院に移行予定。 治療期間を通し副作用として疲れやすさや免疫力の低下等の症状が予想される。 ※職場復帰支援プランの場合は、職場復帰日についても記載		
期間	勤務時間	就業上の措置・治療への配慮等	(参考)治療等の予定
(記載例) 1か月目	10:00 ～ 15:00 (1時間休憩)	短時間勤務 毎日の通院配慮要 残業・深夜勤務・遠隔地出張禁止 作業転換	平日毎日通院・放射線治療 (症状：疲れやすさ、免疫力の低下等)
2か月目	10:00 ～ 17:00 (1時間休憩)	短時間勤務 通院日の時間単位の休暇取得に配慮 残業・深夜勤務・遠隔地出張禁止 作業転換	週1回通院・薬物療法 (症状：疲れやすさ、免疫力の低下等)
3か月目	9:00 ～ 17:30 (1時間休憩)	通常勤務に復帰 残業1日当たり1時間まで可 深夜勤務・遠隔地出張禁止 作業転換	月1回通院・薬物療法 (症状：疲れやすさ、免疫力の低下等)
業務内容	<ul style="list-style-type: none"> 治療期間中は負荷軽減のため作業転換を行い、製品の運搬・配達業務から部署内の●●業務に変更する。 		
その他 就業上の配慮事項	<ul style="list-style-type: none"> 副作用により疲れやすくなることが見込まれるため、体調に応じて、適時休憩を認める。 		
その他	<ul style="list-style-type: none"> 治療開始後は、2週間ごとに産業医・本人・総務担当で面談を行い、必要に応じてプランの見直しを行う。(面談予定日：●月●日●～●時) 労働者においては、通院・服薬を継続し、自己中断をしないこと。また、体調の変化に留意し、体調不良の訴えは上司に伝達のこと。 上司においては、本人からの訴えや労働者の体調等について気になる点があればすみやかに総務担当まで連絡のこと。 		

厚生労働省「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン（平成28年2月）」より

参考文献

- ・公益財団法人がん研究振興財団
がんの統計' 13
- ・国立研究開発法人国立がん研究センター
がん情報サービス
- ・厚生労働省
治療を受けながら安心して働ける職場づくりのために
～事例から学ぶ治療と仕事の両立支援のための職場における保健活動のヒント集～
- ・厚生労働省
事業場における治療と職業生活の両立のためのガイドライン
- ・厚生労働省
第1回がん患者・経験者の就労支援のあり方に関する検討会 参考資料3
- ・厚生労働省
平成26年(2014年)患者調査の概況
- ・日本乳癌学会
「科学的根拠に基づく乳癌ガイドライン(1)治療編2013年版」
- ・厚生労働科学研究費補助金がん臨床研究事業
「働くがん患者と家族に向けた包括的就業支援システムの構築に関する研究」班
企業(上司・同僚、人事労務、事業主)のための「がん就労者」支援マニュアル
- ・東京女子医科大学 衛生学公衆衛生学第二講座 遠藤源樹
増え続ける「働く世代のがん患者」のために企業がができること



平成29年3月発行

発行・著作：横浜市

責任編集：横浜市医療局疾病対策部がん・疾病対策課

〒231-0017 横浜市中区港町1-1

電話：045-671-2721 FAX：045-664-3851

問合せ：ir-gantaisaku@city.yokohama.jp

監 修：独立行政法人労働者健康安全機構 横浜労災病院
包括的乳腺先進医療センター長 千島 隆司

東京女子医科大学衛生学公衆衛生学第二講座 助教 遠藤 源樹