

職場での保健の取組みや労務に関するQ & A集【第1版】

～ がんと診断されても直ちに仕事をやめないために、
また、働く患者さんの治療と仕事の両立を効果的に支援するために～

滋賀県がん対策推進協議会 がん患者就労支援専門部会

平成28年12月

〔はじめに〕

我が国においては、急速な高齢化と生活環境の変化が主な原因となって、がん死亡者数・罹患者数は年々増加しています。2016年（平成28年）の新たな罹患者は100万人を超えると推計され、罹患者の3分の1は“働き盛りの世代（16歳から64歳）”に属しています。

一方、近年のがん医療の進歩はめざましく、がんは慢性病と認識されるようになり、一部のがんは治癒するまでになっています。すなわち、がんの治療を受けながら働くことが出来るようになり、実際に働く方が増えています。そうした中、がん診療連携拠点病院等に設置されているがん相談支援センターでは、がん患者の就労支援の取り組みを本格化し、就労支援の好事例や実務上のポイントを解説した教則本の整備も進んできました。これに加え、治療と仕事に関係する「労働法令」や「産業保健についての職場の制度」を、がん患者にとって分かりやすく解説した資料の作成が望まれています。

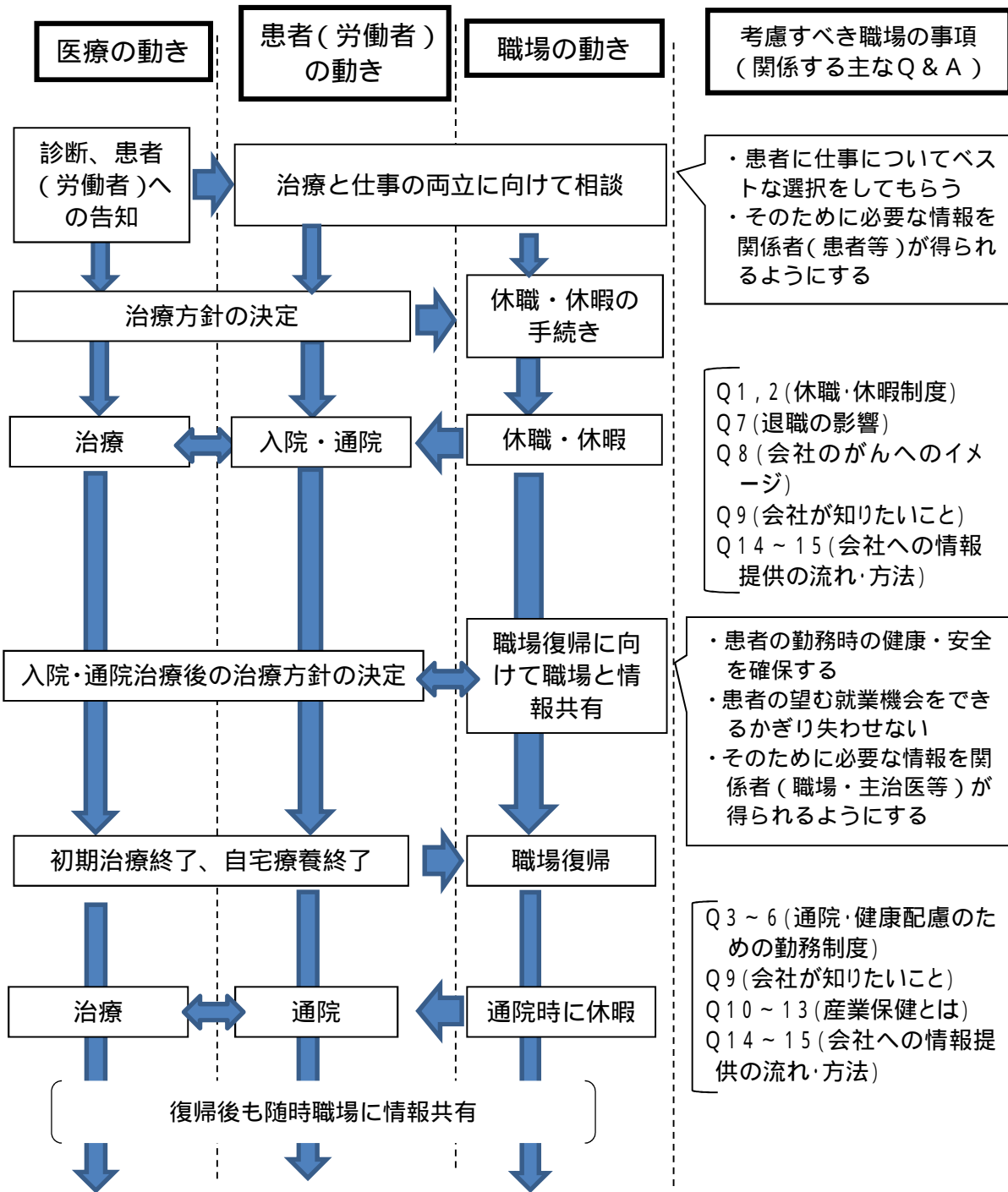
この冊子は、がん患者が様々な局面で参照できるよう、労働に関わる制度面を中心にQ & A集としてとりまとめたものです。がんの治療を受けながら働く方、がん相談支援センター相談員や医療ソーシャルワーカーの方々向けに作成していますが、企業の産業保健スタッフや人事労務担当者の方々にとっても、参考になる内容となっています。また、がん以外の疾病にも共通する内容を含んでいます。

幅広い皆様に、既にお持ちの資料を補うものとして、活用していただければ幸いです。

〔がん患者就労支援の各段階と、Q & Aのおおまかな関係〕

患者にとって、働くことは、生きがいであったり、生活の糧となる賃金を確保するための手段であったり、それぞれに重要な意味を持っています。

そうした広い意味での患者（労働者）の生活の質（QOL）の向上のため、医療と職場の連携で重要な点は、以下のとおりです。



〔 Q & A 目次 〕

がんと診断される前や、がんと診断された時に

- Q0. がんと診断される前や、がんと診断された時にあらかじめ理解しておくべきことは何かありますか。 P 5

治療方針を決めるに当たって

- Q1. 入院・通院治療や自宅療養するに当たって、職場では、どのような休職制度があるのでしょうか。 P 5
- Q2. 入院・通院治療や自宅療養のために休職すると給料は減ってしまうのでしょうか。 P 6
- Q3. 職場では、通院や健康状況に応じて働くために、どのような制度がありますか。 P 6
- Q4. 患者が通院による治療方法を決める際、勤務制度や働き方といった点から、気をつけなくてはいけない内容がありますか。 P 7
- Q5. 健康状況に応じて、どのような勤務上の措置を行えばいいのでしょうか。 P 7
- Q6. 短時間勤務に変更すると、正社員としての待遇を受けさせることはできないのでしょうか。 P 8
- Q7. 会社を辞めると患者にとってどのような影響がありますか。 P 8
- Q8. 企業が持つがんに対するイメージは、どのようなものなのでしょうか。 P 9

会社に伝えるべき情報と方法

- Q9. 会社は、患者の健康状況などについて、具体的に何が知りたいのですか。 P10
- Q10. 会社では、患者の労働者としての健康管理をどのようにするのですか。
「産業医」「産業看護職」「産業保健スタッフ」とは何ですか？ P10
- Q11. 産業保健の基本的考え方、アプローチを簡単に教えてください。 P11
- Q12. 患者の勤務上の健康配慮に当たり、具体的にはどのような情報が必要なのですか。 P12
- Q13. 滋賀県が開発した「病気治療のために休んでいた従業員が復職する時に役立つ『会社と主治医間の情報連絡シート』」の特徴を教えてください。 P12
- Q14. 両立支援を始めるに当たり、会社との連携（会社からの情報提供依頼）の一般的な流れを教えてください。 P13
- Q15. 患者の健康情報は、通常、会社でどのように扱われるのですか。 P13

参考事例

- Q16. 治療と仕事の両立に向け、参考になる事例があれば教えてください。 P14

〔 Q & A 〕

がんと診断される前や、がんと診断された時に

Q 0 . がんと診断される前や、がんと診断された時にあらかじめ理解しておくべきことは何かありますか。

A 0 .

がんに罹患していることが判明したからといって直ちに仕事を辞める必要はなく、会社や主治医と相談しながら治療と仕事を両立して生活していくことが重要ですので、まずはこのことにご留意ください。

労働者においては、病気療養により休暇・休職をする前から、現在勤務している職場の就業規則、勤務制度や休暇制度を理解しておく必要があります。また、健康診断等により再検査を勧められたら、遅滞なく受診するようにしましょう。

さらに、会社側においても、がんの罹患による休暇・休職の申し出が、雇用している労働者からなされる前から、治療と仕事が可能となるように休暇制度を整備しておくことが望ましいです。

治療方針を決めるに当たって

(1) 休職できるのか・休職するとどうなるか、(2) 勤務内容・時間への配慮はしてもらえるのか、(3) 退職するとどうなるかについてです。

Q 1 . 入院・通院治療や自宅療養するに当たって、職場では、どのような休職制度があるのでしょうか。

A 1 .

年次有給休暇は、労働基準法(1)で最低基準の付与日数が定められており、フルタイム労働者であれば、入社6か月目で10日、以降1年ごとに日数が増え、最高で年に20日間です(繰り越し可能、時効2年間)。週所定労働日数が4日以下の短時間労働者等は、所定労働日数などに応じて、これより少ない休暇日数が決められています。ただし、所定労働日数が週1日に満たない等の場合は、この休暇は付与されません。

それ以外の休暇制度は、職場によって様々で、法令で一律には決まっていません。滋賀県調査(委託)等によると、34.0%の事業所が療養休暇(病気休暇)を設け、35.4%の事業所が休業補償を設けています(2)。なお、小規模な企業ほど、病気休暇の定めはなく、ま

た、非正規雇用は対象外となる傾向があります(3)。休暇の手続きは、例えば、長期間の場合は休暇申請に当たって診断書の提出が必要など、各企業の実情に応じて就業規則等で定められています。

休暇期間に関して、滋賀県調査(委託)(4)によると、病気休暇の有給休暇の期間は勤続年数により異なる等の状況が見られますが、180日までとしている事業所が5.7%、最長の事業所は3年で0.7%(n=3)を占めています。無給での休暇期間でも勤続年数により異なる等の状況が見られますが、180日までが16.9%、180日以上3年未満が28.5%、3年以上は4.1%でした。

なお、休暇(休職)制度が就業規則にない場合は、患者(労働者)と会社がどうするか個別に相談することが必要となります。

(1) 労働基準法第39条ほか。

(2) H27.3 滋賀県調査(委託) 表93

(3) H27.3 滋賀県調査(委託) p.47。H28.3 滋賀県調査(委託) 表3。

(4) H27.3 滋賀県調査(委託) p.48。

Q2 . 入院・通院治療や自宅療養のために休職すると給料は減ってしまうのでしょうか。

A2 .

休職した場合には、協会けんぽ、健保組合・共済組合制度などから、傷病手当金の支給が受けられます。支給額は、おおむね給料(標準報酬日額)の3分の2です。在職か退職かを問わず、怪我や病気によって働けない間は、通常、これらのため休職した4日目から、最大で1年6か月の間、支給を受けられます。

また、Q1のように、病気休暇を有給(独自の手当を支給)としている事業所も見られます(1)。

(1) H27.3 滋賀県調査(委託) 表93ほか。

Q3 . 職場では、通院や健康状況に応じて働くために、どのような制度がありますか。

A3 .

A1 . の法定の年次有給休暇のほかは、職場(就業規則等)によって、治療と仕事の両立を助ける勤務制度は様々です。例えば、傷病休暇・病気休暇、1時間単位の年次有給休暇(1) 時差出勤、短時間勤務、在宅勤務(テレワーク)、復職時の試し出勤、残業無しなどの制度が挙げられます。

滋賀県調査(委託)では、「雇用形態変更等柔軟に対応できる」と回答した事業所は28.9%でした(2)。

(参考)就業規則は、会社に雇用されている労働者が常時10人以上の事業所で作成する必要がありますが、これらの勤務制度を設ける場合には、その旨を盛り込まなければなりません。

また、患者(労働者)が容易に確認できるように、職場の見やすい場所への備付けなどに

よる周知が必要です（ 3 ）。

- （ 1 ）1日単位の取得のほか、1時間単位は、労使協定により年間最大で5日分まで可能です。
- （ 2 ）H27.3 滋賀県調査（委託）表 93。
- （ 3 ）労働基準法第 89 条、第 106 条。

Q 4 . 患者が通院による治療方法を決める際、勤務制度や働き方といった点から、気をつけなくてはならない内容はありますか。

A 4 .

勤務制度面では、休暇を1時間単位でとれるかどうか（ 1 ） 休日（土日なのか等） 始業・終業時刻が挙げられます。

その他、仕事の性質（半日でも毎日出勤した方がよいのか等） 自宅・職場・医療機関の間の距離も重要です。

それらの状況を踏まえ、例えば、診察と検査は同日にまとめた方がよいのか別の日に分けた方がよいのか、自宅や勤務地の近くで治療を受けられないのかなど、通院について取り得るオプションを患者（労働者）と共有して、ともに考えることが大切と言えます。

- （ 1 ）時間単位年休について、労働基準法上の年次有給休暇は、事業場で労使協定を締結すれば、1年に5日を限度として時間単位で取得することができます。そうした労使協定の締結がない場合は、1日単位で取得する必要があります。

Q 5 . 健康状況に応じて、どのような勤務上の措置を行えばいいのでしょうか。

A 5 .

A 3 . のような制度は、患者（労働者）の申出により利用が開始できるものや、申出後に会社の了解が必要なものなど、その手続きは職場（就業規則等）によって様々です。

また、中小企業では労働者ががんに罹患した経験がなく、病状に適した配慮制度があらかじめ就業規則などに規定していない場合もあると思われます。そうした場合は、会社が患者（労働者）とよく相談し、新たな勤務制度をつくれるか否かを検討することになります。

新たな勤務制度をつくる場合には、就業規則に規定することとなりますが、就業規則に規定はなくとも、在宅勤務（テレワーク）や残業無し制度について、個々の労働者への個別の対応として実施することもできます。

なお、配置転換に関して、一概には言えませんが、様々なポストがある企業においては、職務の役割分担における配慮ができる場合もある一方で、企業によっては、労働者一人で様々な職務を掛け持っている場合もあり、個々の企業の実情に応じた対応が必要です。業務による負担や、健康への配慮内容などは、産業医（Q10 参照）や産業保健総合支援センターに相談すると良いでしょう。

Q 6 . 短時間勤務に変更すると、正社員としての待遇を受けさせることはできないのでしょうか。

A 6 .

法令上「正社員」の定義はなく、勤務時間が変わる場合、会社によってその取扱いは様々ですが、就業規則などに規定しておく必要があります。

法令面では、短時間勤務について、フルタイムとの差が種々の事情を考慮して不合理と認められるものは禁止されています（ 1 ）。なお、範囲内で、雇用形態ごとのボーナス、退職金、昇進、退職金、異動・配転、福利厚生、教育訓練などの条件に合理的な差を設けることに制限はありません。

短時間労働者の健康保険や厚生年金の適用については、常用的使用関係の有無により判断されます。具体的には、

- ・ 1 週間の所定労働時間および 1 月の所定労働日数が、その事業所で同種の業務を行う一般社員の労働時間の 4 分の 3 以上であること

を満たした場合に被保険者となります。欠勤扱いとして所定労働時間は変更しないのか等の就労実態を含め、まずは患者（労働者）が会社を通じて年金事務所（健康保険組合）に相談するのも手でしょう。

また、一定の要件を満たす「短時間正社員」に該当すれば、長期に短時間勤務を続けても、健康保険や厚生年金の適用を受けることができます。

（ 1 ）短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム労働法）第 9 条。

（注）短時間労働者以外の被保険者が 500 人超の事業所において、週所定労働時間が 20 時間以上で雇用見込期間が 1 年以上、賃金の月額が 8.8 万円以上である等の労働者は、厚生年金保険・健康保険の適用になります。

Q 7 . 会社を辞めると患者にとってどのような影響がありますか？

A 7 .

第一に、働くことは、生活のためだけではなく、生きがいでもあります。

第二に、復職できるようになった後、再就職先を探すという課題が生じます。

第三に、例えば、企業によっては、その企業又は健康保険組合により、手厚い社会保障・所得保障（高額の医療費や休暇中の手当など）が用意されている場合がありますが、こうした保障は、雇用を前提としているため、患者（労働者）が退職すると、医療保険者が会社などから市町村へ変わり、医療保障内容が、在職中のものとは変わってくる場合があります。

なお、こうしたことから、医療職は、がんを告知するときに「がんになっても会社をすぐに辞める必要は無い」と患者（労働者）に伝えることが重要だとされています。

Q 8 . 企業が持つがんに対するイメージは、どのようなものでしょうか。

A 8 .

滋賀県調査（委託）によると、小規模の企業が最も多く挙げた「がん経験者やがん治療中の人がいることで職場に生じる困難」は、「働き手が足りなくなる」でした（4 人未満事業所 85.7%、5～49 人事業所 42.0%。複数回答）（ 1 ）。規模の小さい事業所ほど人材確保は切実な課題と言えます。

なお、同調査で、がん治療後の労働者の職場復帰について、「可能」「条件によって可能」「今の段階で不明」がそれぞれ概ね 3 分の 1 ずつを占め、「不可能」との回答は 540 事業所中 10 事業所にすぎませんでした（ 2 ）。

（ 1 ） H28.3 滋賀県調査（委託）表 8。

（ 2 ） H28.3 滋賀県調査（委託）表 9。

会社に伝えるべき情報と方法

(1) 企業がこういった情報を求めているのか、(2)「産業保健スタッフ」とは何か、(3)労働者の健康情報は企業でどのように扱われるのかなど、患者(労働者)を通じるなどして、医療機関と会社が情報共有する際に、知っておきたい点です。

Q 9 . 会社は、患者の健康状況などについて、具体的に何が知りたいのですか。

A 9 .

特に、いつまで/いつから働けるのか、どのくらい働けるのか、職場としての配慮が必要なことがあるかになります。会社と患者(労働者)の関係は、患者(労働者)が会社に労務を提供するという労働契約に基づくものですから、その契約内容を果たしてくれるのかという点は大きな関心事項となります(1)。

また、突発的に休むことは、計画的に休むことに比べて業務への支障が相当に大きくなりますし、規模の小さい事業所ほど1人の社員が抜けることで職場に大きな困難が生じ、臨時の代替要員の要否・契約期間を検討するために、患者の働けない期間のメドを知るニーズが高いといえます(2)。

さらに、労働者(患者)は貴重な人材ですから、仕事によって、治療中の病気が悪化したり、その病気に関連して怪我や他の病気をしないように、どのような勤務上の健康配慮をしたら良いかということも重要な関心事項です(3)。

- (1) H28.3 滋賀県調査(委託)では、「就労の可否を判断するのに必要な主治医からの情報」として、指摘の多かった上位3項目は、「現在の健康状態や体力に関する情報」(7割以上)、「治療のための通院頻度」(5割以上)、「企業として配慮すべき具体的事項」(5割以上)でした(複数回答)。
- (2) 小規模企業に対する滋賀県調査(委託)では、がん患者等がいた場合に職場に生じると考える困難について、高率なものから「働き手が足りなくなる」、「治療での休みで仕事の見通しが立てにくい」、「体調での休みで仕事の見通しが立てにくい」でした。また、実際に経験した企業の回答として、以前務めていた人を短期雇用したり、パート・アルバイトを増員したとの事例が見られました。
- (3) 労働安全衛生法や労働契約法で、会社は、雇用に伴い、職場で労働者の安全や健康を確保・配慮する義務を負っています。

Q 10 . 会社では、患者の労働者としての健康管理をどのようにするのですか。「産業医」「産業看護職」「産業保健スタッフ」とは何ですか。

A 10 .

産業医は、医師であって、日本医師会の所定の研修を修了したこと等が資格要件です(1)。法令上、労働者の健康管理等について事業者に対する勧告権を持ち(2)、職務は、職場の健康管理などのうち医学的な知識を必要とする事項とされています(3)。こうした産業医の意見などを踏まえ、会社の責任で人事権を行使することになります。

常時 50 人以上の労働者を使用する事業場は産業医を選任する義務があり、労働者が 1,000 人以上（一部 500 人以上）の場合には専属の者でなければなりません（専属産業医）（ 4 ）。県内の 50 人以上事業所（2,000 強）で働く労働者約 35 万人に対して、県内の登録産業医はおよそ 600 人です。専属産業医以外の、いわゆる「嘱託」の産業医の多くは、開業医が兼ねています。

産業医は、月 1 回以上、衛生委員会への出席や職場巡視を行う必要があります（ 5 ）。

また、いわゆる「産業看護職」は、法令上の位置づけはなく、大企業などを中心に自主的に選任されている看護師や保健師を指します。

この他、医学的事項以外を扱う「衛生管理者」も産業保健スタッフですし、健康管理に関わる人事労務担当者も産業保健スタッフと呼ぶことがあります（ 6 ）。

- （ 1 ）労働安全衛生規則第 14 条第 2 項。
- （ 2 ）労働安全衛生法第 13 条第 3 項、第 4 項。
- （ 3 ）労働安全衛生規則第 14 条第 1 項。
- （ 4 ）労働安全衛生規則第 13 条第 1 項第 2 号。
- （ 5 ）労働安全衛生法第 18 条第 2 項第 3 号・労働安全衛生規則第 23 条第 1 項、労働安全衛生規則第 15 条第 1 項。
- （ 6 ）「雇用管理に関する個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項」（平成 16 年 10 月 29 日厚生労働省労働基準局長通知。最終改正平成 27 年 12 月 1 日）では、「産業医、保健師、衛生管理者その他の労働者の健康管理に関する業務に従事する者」を「産業保健業務従事者」と定義しています。

Q 1 1 . 産業保健の基本的考え方、アプローチを簡単に教えて下さい。

A 1 1 .

職場の危険有害要因を低減することが、第一です。

第二に、その上で、健康診断の結果について医師から意見聴取する等により、特定の労働者の健康障害などのおそれが十分に取除けないと認められる場合は、その労働者について配置転換、作業時間の短縮などの「就業上の措置」を講じます。

第三に、労働安全衛生法では仕事により病状が著しく増悪する労働者等について就業を禁止する規定もあります（ 1 ）。まずは就業上の措置（上記の「第二」）によってできる限り就業の機会を失わせないようにし、就業禁止は、それでもやむを得ない場合に限り慎重な考慮を経て行われるものです（ 2 ）。なお、就業禁止の措置をとる際、会社は、あらかじめ産業医その他の専門の医師の意見を聴くことが義務づけられています（ 3 ）。

- （ 1 ）労働安全衛生規則第 61 条第 1 項第 2 号。
- （ 2 ）「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 23 日策定）2 の（ 1 ）
- （ 3 ）労働安全衛生規則第 61 条第 2 項。

Q 1 2 . 患者の勤務上の健康配慮に当たり、具体的にはどのような情報が必要なのですか。

A 1 2 .

平成 28 年 2 月 23 日、厚生労働省により「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」が公表されました。

同ガイドラインでは、会社は、労働者や主治医から必要な情報を入手すべき旨を規定し（ 1 ）、両立支援の検討に必要な情報として、

- ・ 症状、治療の状況
- ・ 退院後又は通院治療中の就業継続の可否に関する意見
- ・ 望ましい就業上の措置に関する意見
- ・ その他配慮が必要な事項に関する意見

を挙げています（ 2 ）。加えて、会社と主治医間の情報連絡の様式例として、「勤務情報を主治医に提供する際の様式例」や「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例」などを示しています。

また、平成 26 年度に滋賀県が滋賀医科大学へ委託し開発した「病気治療のために休んでいた従業員が復職する時に役立つ『会社と主治医間の情報連絡シート』」もあります（ Q 13 参照 ）。

（ 1 ）同ガイドライン 5 の（ 1 ）～（ 3 ）。

（ 2 ）詳細は、同ガイドライン 5 の（ 1 ）を参照。

Q 1 3 . 滋賀県が開発した「病気治療のために休んでいた従業員が復職する時に役立つ『会社と主治医間の情報連絡シート』」の特徴を教えてください。

A 1 3 .

対象者として、主にこれから復職しようとする労働者（患者）を念頭に置いています。

目的・用途に関して、会社が、治療機関からの情報に基づいて、労働者（患者）への安全や健康などに関する就業上の配慮・対策を検討できるようにすることを目的としています。

利点としては、次の 3 点が挙げられます。

- ・ 会社が主治医に伝えるべき「仕事（作業）の特性」が、分かりやすく示されていること
- ・ 会社が求めるべき「主治医の意見」の内容がチェックシート方式に整理されていること
- ・ 専属産業医のいない小規模事業場にとっても、労働者（患者）への安全や健康などに関する「就業上の配慮・対策例」が分かりやすく示されていること

一方で、厚生労働省ガイドラインが示す情報交換項目である両立支援（通院機会の確保など）のために必要な通院や入院のスケジュールなどは項目立てされていません。このため、主治医から渡された「治療計画書」やシートの「 5 . その他」欄を活用するなど、各労働者（患者）・会社・場面に応じて、治療と職業生活を両立するために工夫いただきたいと思います。

Q14 . 両立支援を始めるに当たり、会社との連携（会社からの情報提供依頼）の一般的な流れを教えてください。

A14 .

「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」では、まずは、労働者（患者）が自分で主治医等から収集した情報とともに会社へ両立支援の申出を行うこととされています（ 1 ）。また、主治医から提供された情報が両立支援の観点から十分でない場合は、産業保健スタッフ（いない事業場は人事労務担当者等）が、患者（労働者）の同意を得た上で、主治医からさらに情報を収集することとされています（ 2 ）。なお、産業医など産業保健スタッフの選任義務のない50人未満の事業所では、滋賀県産業保健総合支援センターは、こうした事業所からの無料の電話相談などを行っています。

会社が、患者（労働者）が適切に治療を受けられるよう配慮した上で、就業上の健康配慮をしつつ、就業の機会をできる限り確保するには、必要かつ十分な情報が得られることが重要になると言えます。

（ 1 ）同ガイドライン5の（ 2 ）。

（ 2 ）同ガイドライン5の（ 3 ）。

Q15 . 患者の健康情報は、通常、会社でどのように扱われるのですか。

A15 .

「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」では、治療と職業生活の両立を支援するに当たり、疾病に関する情報は機微なものであることから、事業者は本人の同意なく取得してはならないと示しています（ 1 ）。また、取り扱う者の範囲や第三者への漏洩防止も含めた適切な情報管理体制の整備が必要であることも示されています（ 1 ）。

その他、労働者の健康情報一般の具体的な取扱いについて、厚生労働省通達では、個人情報保護法の遵守にとどまらず、例えば次の措置を求めています。

- ・事業者は、健康情報のうち診断名、検査値、具体的な愁訴の内容等の加工前の情報や詳細な医学的情報の取扱いについては、その利用に当たって医学的知識に基づく加工・判断等を要することがあることから、産業保健スタッフに行わせることが望ましいこと（ 2 ）
- ・事業者は、産業保健スタッフからそれ以外の者に健康情報を提供させる時は、その情報が労働者の健康確保に必要な範囲内で利用されるよう、必要に応じて、産業保健スタッフに健康情報を適切に加工させる等の措置を講ずること（ 3 ）
- ・事業者が、労働者から提出された診断書の内容以外の情報について医療機関から健康情報を収集する必要がある場合、事業者から求められた情報を医療機関が提供することは、

個人情報保護法の第三者提供に該当するため、医療機関は労働者から同意を得る必要があること

- ・この場合においても、事業者は、あらかじめこれらの情報を取得する目的を労働者に明らかにして承諾を得るとともに、必要に応じ、これらの情報は労働者本人から提供を受けることが望ましいこと（４）

（１）同ガイドライン３の（７）

（２，３，４）順に、「雇用管理に関する個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項」（平成16年10月29日厚生労働省労働基準局長通知。最終改正平成27年12月1日）の第3の1の（１）、第3の1の（２）、第3の5の（１）

参考事例

Q16．治療と仕事の両立に向け、参考になる事例があれば教えてください。

A16．

（事例）

治療のため定期的に休む必要があったKさんは、当時の上司だけに病名を告げていました。職場復帰した初めの頃は休むことに同僚も協力的でしたが、時間が経過し、一見健康そうに見えるKさんが決まった曜日に休むことが同僚たちの負担になり、職場内での関係が悪くなりました。上司も、何人が交代するうちに病名の申し送りも不明となり、勤務態度が勤勉で無いとある上司が問題視し、産業医に相談がありました。Kさんは産業医と面談し、病名や治療内容を上司や同僚に理解してもらうことの意義に納得できたので、産業医を交えて上司と話し合い、上司から職場の同僚に説明してもらいました。以後、治療で休むことへの職場や同僚からの協力が得やすくなり、治療を続けながら定年まで働き続けることができました。

病名を告げるか否かは微妙な問題になりますが、産業保健スタッフや信頼できる上司などと相談して、なるべくストレスなく治療と就労の両立が図れるよう対応しましょう。

また、会社側（上司や産業保健スタッフ）が患者（労働者）の状態を把握できるとは限らないので、『会社と主治医間の情報連絡シート』を活用し、患者（労働者）の状態を主治医側及び会社側の双方で理解し、情報を共有することで、適切なアドバイスや就労が続けられるようにすることが望ましいです。

（事例）

1年に一回、定期に受けている人間ドックでがんの罹患を疑われ、その後の再検査でがんと診断されたFさんは、がんに罹患したことへのショックと、長期に休業・通院することで職場の同僚や上司に迷惑をかけることになってはいけないとの思いから、会社に相談しないまま、それまで働いていた仕事を辞めてしまいました。

治療後、再就職することはできましたが、がんに罹患していることが判明したからといっ

て直ちに仕事を辞めるのではなく、会社の上司や人事労務担当者に相談することが必要です。また、がん相談支援センターといった相談機関もありますので、積極的に活用していくことが重要です。

（事例）

10年前に血液がんとして診断されたTさんは、がんに罹患したことによるショックでしばらくの間、仕事が手につかない状態でしたが、直ちに仕事を辞めなくても良いという主治医からのアドバイスを踏まえ、職場に相談し、しばらくは検査のため通院しながら仕事を続けました。いよいよ治療が必要と主治医より説明があり職場に相談したところ、休暇制度や健康保険などによる医療費・生活費を工面できる制度など詳しく教えてもらうことができ、安心して入院し、抗がん薬などの治療を受けることができました。

その後、がんは寛解し、現在は2ヶ月に1回の血液検査を受けるだけでよいところまで復帰することができました。

（他の自治体が公表している事例集）

東京都健康福祉局が「東京都がん患者の治療と仕事の両立への優良な取組を行う企業表彰」を行っており、事例集を公表しております。こちらが参考になりますので、ご覧ください。

がん患者の治療と仕事の両立への優良な取組を行う企業表彰 事例紹介集(平成26年度)

URL：

http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/iryo/iryo_hoken/gan_portal/soudan/ryouritsu/kigyobosyu.files/150422honpen.pdf

〔略記〕

「滋賀県調査(委託)」H27.3 滋賀県調査(委託)・・・公益財団法人滋賀県健康づくり財団, 2015.3,
「事業所におけるがん検診に関する実態調査報告書」

「滋賀県調査(委託)」H28.3 滋賀県調査(委託)・・・埜田和史, 2016.3, 「滋賀県下の小規模
企業でのがん患者の就労支援に関する実態調査報告書」

〔参考文献〕

- ・厚生労働省がん対策推進総合研究事業, 「実例に学ぶ がん患者の就労支援に役立つ5つのポイント(がん治療に関わる医師向け)」, <http://www.cancer-work.jp/tool/>,
- ・河津雄一郎(株式会社平和堂統括産業医), 2015.2.9, 「滋賀県がん医療フォーラム」, 第6回滋賀県がん医療フォーラム シンポジウム
- ・シンポジウム「滋賀県におけるがん患者の就労支援」2015.11.13
第56回近畿産業衛生学会
- ・「東京都がん患者の治療と仕事の両立への優良な取組を行う企業表彰」東京都健康福祉局

〔相談機関の紹介〕

相談内容	機関名、所在地	電話番号
がんに関する総合的な相談	滋賀県立成人病センターがん相談支援センター 守山市守山5丁目4-30	077-582-5031(代表) 077-582-8141(直通)
産業保健 労働安全衛生法 「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」	滋賀労働局 労働基準部 健康安全課 大津市御幸町6-6(大津駅徒歩9分)	077-522-6650
「会社と主治医間の情報連絡シート」	滋賀産業保健総合支援センター 大津市浜大津1-2-22 大津商中日生ビル8階(浜大津駅徒歩1分) がん相談支援センターが労働者(患者)向け相談窓口であるのに対して、主に企業向け相談窓口です。	077-510-0770
労働基準法や労働安全衛生法などの法令に関する相談	大津労働基準監督署 大津市馬場3-14-17(京阪膳所駅徒歩5分)	077-522-6641
	彦根労働基準監督署 彦根市西今町58-3 彦根地方合同庁舎3階(南彦根駅徒歩2分)	0749-22-0654
	東近江労働基準監督署 東近江市八日市緑町8-14(八日市駅徒歩13分)	0748-22-0394
総合的な労働相談	滋賀労働局総合労働相談コーナー 大津市梅林1-3-10 雇用環境・均等室内(大津駅徒歩1分)	077-522-6648
	大津総合労働相談コーナー 大津労働基準監督署内(上記参照)	077-522-6641
	彦根総合労働相談コーナー 彦根労働基準監督署内(上記参照)	0749-22-0654
	東近江総合労働相談コーナー 東近江労働基準監督署内(上記参照)	0748-22-0394
(労働局・署以外で相談を受け付けている機関)	滋賀県社会保険労務士会 総合労働相談所 大津市打出浜2番1号「コラボしが21」6階	077-526-3760
	連合滋賀 なんでも労働相談	0120-154-052
	滋賀県労働相談所 大津市打出浜2番1号「コラボしが21」6階	077-511-1402
健康保険	協会けんぽ滋賀支部(協会けんぽ加入の事業者) 大津市梅林1-3-10 滋賀ビル4階	077-522-1104
	各健康保険組合(協会けんぽ加入以外の事業者) 国民健康保険の場合は保険者である各市町村にお問い合わせください	-
厚生年金保険	日本年金機構「ねんきんダイヤル」	03-6700-1165

〔滋賀県がん対策推進協議会 がん患者就労支援専門部会 部員名簿〕

区分	所属	職名	氏名
体験者	滋賀県がん患者団体連絡協議会	運営委員	天満 清央
事業所 (人事労務管理等)	滋賀県中小企業家同友会	理事・ユニバーサル委員長	田井 勝実
	滋賀県社会保険労務士会	業務推進副委員長	古川 政明
医療	滋賀県がん診療連携協議会相談支援部会 (県立成人病センター)	部会長 (科長)	山内 智香子
	滋賀県がん診療連携協議会相談支援部会 (県立成人病センター地域医療連携室)	部会員 (医療ソーシャルワーカー)	岡村 理
学識経験者	滋賀医科大学社会医学講座衛生学部門	准教授	埜田 和史
労働行政	滋賀労働局労働基準部健康安全課	課長	山口 久雄
	滋賀労働局職業安定部職業安定課	課長	長崎 弘法

オブザーバー	草津総合病院	副理事長	鈴木 孝世
	草津公共職業安定所	統括職業指導官	上田 浩司
		就職支援ナビゲーター	粟谷 清輝

事務局	滋賀県健康医療福祉部健康医療課	室長補佐	要石 恵利子
		主幹	奥井 貴子
		主査	野坂 明子
	滋賀県商工観光労働部労働雇用政策課	参事	畑 博文
		主幹	青木 さとみ