

従業員が「がん」等に罹患したら

～会社の対応/治療と仕事の両立支援～



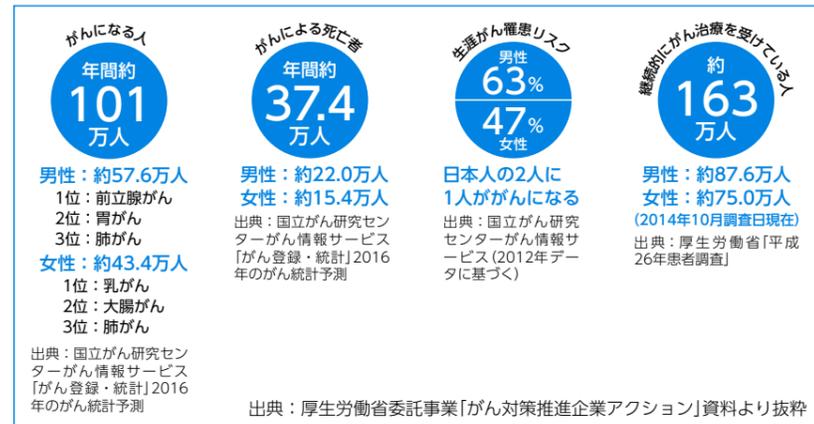
株式会社ブレイン
コンサルティングオフィス

「がん」は日本の死亡原因の第1位であり、2人に1人が罹患する状況となっています(図1)。以前は「不治の病」といわれましたが、現在では、罹患後の5年生存率は60%を超えており長期に経過をみていくことが必要な「長く付き合う病気」となってきました。働く人の7人に1人が「がん患者」という時代になり、今後も新たに「がん」と診断される従業員の割合は増加していく(50人で2.2人)と考えられています。こうした中、会社としてどのように対応していったらよいかポイントを解説します。

がん就業をめぐる状況

毎年約86万人が新たに「がん」と診断され、その3分の1が就労世代(15歳から64歳)であると推計されています。つまり、毎年25万人以上の労働者が「がん」に罹患することになります。そのうち仕事を続けながら「がん」で通院している方は、32.5万人(平成22年 国民生活基礎調査に基づく推計)といわれています。このように外来患者が増加傾向となっていること、人口減少により労働力人口(15歳から64歳)が減少し、人手不足となり採用もままなら

(図1)日本におけるがんの状況



ない状況になっていることを考えると、治療と職業生活の両立は会社にとっても見過ごせない大きな課題となってきました。

図2は、仕事をしながら「がん」で通院している方を男女別・年代別に集計したグラフです。女性の就業者数の増加や、定年年齢延長という原因もあり就業者に占める「がん」患者数が増加していることが読み取れます。

「がん」と診断された後に、治療しながら現在も勤務している(休業含む)方が58%いる一方で、診断をきっかけに解雇されたり依願退職したりした方が34%に上るという調査結果もあります。

こうした状況を踏まえ、国は平成24年にがん対策基本法を成立させ「がん患者の就労を含めた社会的な問題」を分野別施策に取り上げ、がん診療連携拠点病院での相談の実施やハローワークでの就労支援を始めました。また、「がん対策推進

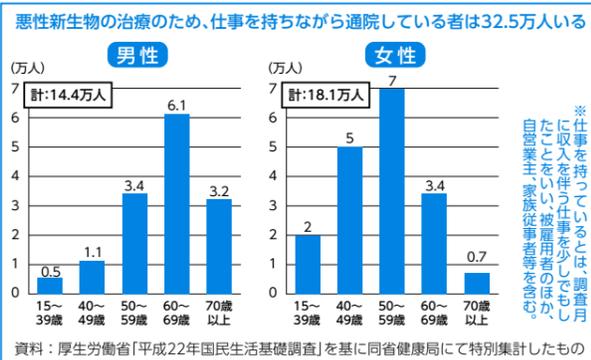
企業アクション」では事業者向けの普及啓発を行っています。さらに平成27年には「がん対策加速化プラン」を策定し、拠点病院、ハローワーク、産業保健総合支援センター、企業との連携を強化し、がんになっても安心して働き暮らせる社会の構築を目指しています。平成28年2月には「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」(以下「ガイドライン」といいます。)を策定し、企業側と主治医側の連携のための情報交換の書式等を提示し、「がん治療と職業生活の両立支援」を推進しています。

会社が治療と仕事の両立支援に取り組む効果と課題

会社が治療と仕事の両立支援に取り組む意義について考えてみましょう。「がん」にかかったからすぐに退職とならないことで...

- 会社にとって大切な人財資源の喪失を防ぐことができる
- 雇用が保障され治療中の生活保障があるため、従業員のモチベーション向上につながる
- 労働環境がよいことは、投資家や労働市場で評価される要素となる
- 「がん」以外の他の疾病でも両立支援が進む
- 優秀な人材の定着につながる

(図2)仕事をしながらがんで通院している者



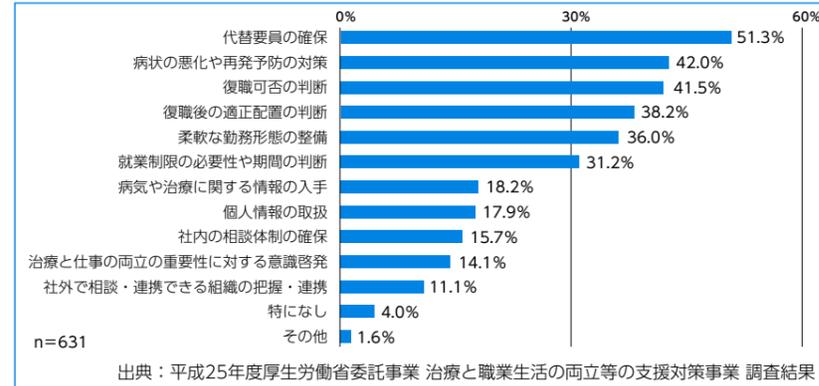
企業アクション」では事業者向けの普及啓発を行っています。さらに平成27年には「がん対策加速化プラン」を策定し、拠点病院、ハローワーク、産業保健総合支援センター、企業との連携を強化し、がんになっても安心して働き暮らせる社会の構築を目指しています。平成28年2月には「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」(以下「ガイドライン」といいます。)を策定し、企業側と主治医側の連携のための情報交換の書式等を提示し、「がん治療と職業生活の両立支援」を推進しています。

会社が治療と仕事の両立支援に取り組む効果と課題

会社が治療と仕事の両立支援に取り組む意義について考えてみましょう。「がん」にかかったからすぐに退職とならないことで...

- 会社にとって大切な人財資源の喪失を防ぐことができる
- 雇用が保障され治療中の生活保障があるため、従業員のモチベーション向上につながる
- 労働環境がよいことは、投資家や労働市場で評価される要素となる
- 「がん」以外の他の疾病でも両立支援が進む
- 優秀な人材の定着につながる

(図3)



- がん検診に対する従業員の意識が高まる
- がんの早期発見・治療により支援コストが低減できる

がん患者の8割は仕事をしたい・続けたいと考えています(平成26年5月 東京都福祉保険局調査)。しかし、職場の理解・協力が得られない、体調や治療の状況に応じた柔軟な働き方が難しい、誰に相談すればよいか分からなかったということが従業員の仕事と治療を両立する上で直面する課題として挙げられています。

では、会社としての課題はどのようなことが考えられるかをみていきましょう。図3は、平成25年の調査結果です。

5割の企業で代替要員の確保が困難と回答しています。がんを罹患した従業員が治療や体調不良で急に休まなければならない場合、代替要員を外部の派遣業者から確保するにしても、社内の上司や同僚がサポートするにしても、どんな業務を、いつ、どのようにしているのかが分からないと対応することができません。両立支援には、業務の洗い出しやマニュアル化を進めることが重要です。

業務の洗い出しやマニュアル化を進めることは、短時間勤務や在宅勤務、時差出勤等の柔軟な働き方の制度を導入することにもつながります。どの業務なら、他の従業員に振り分けられるのか、在宅勤務でも可能な業務はどの業務なのかを整理でき、治療との両立支援だけでなく、育児・介護等の両立支援にも有効な対策となりえる効果が期待できます。

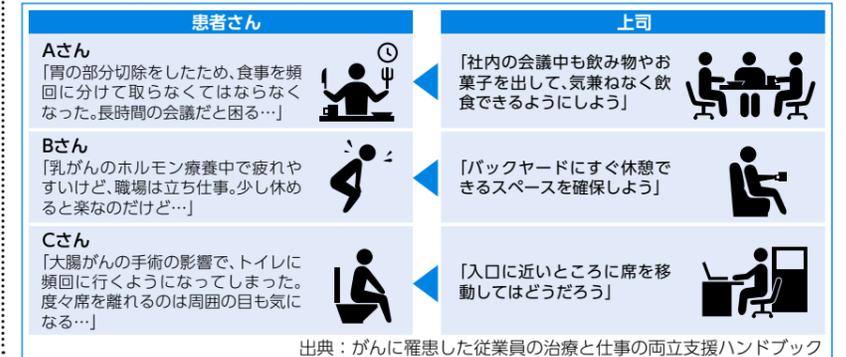
活用できる資料、公的支援機関

- がんの相談窓口「がん相談支援センター」
<https://ganjoho.jp/public/consultation/cisc/index.html>
- 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」について
https://www.johas.go.jp/Portals/0/data0/sanpo/ryoritsushien/download/guidelines_powerpoint.pdf
- 東京都福祉局「企業の方向けの両立支援ツール」
http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/iryo/iryo_hoken/gan_portal/soudan/ryouritsu/ryoritsushientool/index.html

治療と仕事の両立支援を進めるポイント

- 柔軟な働き方の制度を整備する(例)
 - ▶ 半日単位、時間単位の有給休暇取得
 - ▶ 短時間勤務制度
 - ▶ 治療休暇制度(消滅した有給休暇を一定限度まで積み立てられる制度)
 - 相談・支援体制の整備
 - ▶ 相談窓口や担当部署を設けることで、従業員やその上司や同僚が相談しやすい体制を作る
 - ▶ 傷病手当金、高額療養費制度、障害年金等の公的な支援制度の案内により、治療中の金銭的な負担軽減につなげる
 - ▶ 産業保健スタッフ(産業医等)と相談しながら、本人の意向と状況に応じた支援を進める
- ※ 産業医等がない場合は、「病状」については、本人を通じて主治医の意見を聞き、「がん相談支援センター」(全国のがん診療連携拠点病院などに設置され、その病院の患者や家族だけでなくどなたでも利用可能)で相談することが可能です。

(図4)現場でのちょっとした配慮の例



▶ 上司や所属長と相談窓口や人事担当者との連携の方法を決めておく

3. 会社としての両立支援の方針や利用できる制度や申出の方法等を周知する

▶ 休職、復職制度等も含め、がんを診断されたからといって退職を考えなくてもよいことをしっかり伝える

▶ 健康情報は要配慮個人情報でもあり、会社として適切に扱うことや、サポートする上司等も、誰にどのような情報を伝えるのかは、必ず本人の同意を得ることを伝える

▶ 休職する場合も治療に差し支えない範囲で会社と連絡をとることを確認しておく

実際に、主治医との連絡に使える書式や、両立支援プラン・職場復帰プランの作成例は、ガイドラインで様式例として公表されていますので、自社用に変更して活用するとよいでしょう。

その他、図4のような現場でのちょっとした配慮や気遣いにより、働きやすい環境を実現することができます。

「がん」は個人的な病気で職場には関係ないと思われがちですが、一生のうちに2人に1人は罹患する可能性があり、会社としても対策が必須です。両立支援の対策に取り組むことで、働きやすい環境や多様な働き方を可能にすることができます。それは、「ヒト」という大切な会社の資産を失わない、つまり人材定着に結び付く重要な経営課題だとの認識で対策に取り組んでいけることを願っています。