

石川県内企業から学ぶ
がん就労支援の手引き
～治療と仕事の両立を目指して～

事業主の
皆様、
必見!

石 川 県

はじめに

- ◆がんは、日本人の死亡原因の第1位であり、3人に1人が、がんで亡くなっています。そして、2人に1人が、がんに罹患し、うち3人に1人が働く世代であると言われています。自分自身あるいは従業員が、ある日突然がんと診断される可能性があるということです。
- ◆医療技術の進歩等により、治療を受けて治るがんは増えてきており、多くのがん患者が治療しながら働き続けることができる時代になってきています。一方で、がんの診断後、就業していた人の3人に1人が依願退職や解雇となっているといった調査結果があり、しかもこれは10年前と変わらない状況です。
- ◆人口減少と少子高齢化が急速に進んでいる日本で、がんを経験した労働者が増える中、がんに罹っても貴重な人材に最大限に活躍してもらうためには、治療と仕事の両立を目指した取組が不可欠となっています。
- ◆こうした中、平成28年12月に改正されたがん対策基本法では「事業主の責務」として労働者が、がんに罹っても雇用継続に向けた配慮をすることが努力義務として明記されました。
- ◆石川県では、がんに罹っても安心して暮らせる社会の構築を目指して、がん診療連携拠点病院や石川労働局等の関係機関と連携し、がん患者の就労支援に取り組んでいるところです。
- ◆本手引きには、がんに罹患した従業員の就労支援に積極的に取り組む石川県内の企業と、がんを経験した従業員の生の声などを掲載しています。事業主をはじめ周囲の理解のもとで、様々な支援を受けたがん経験者が現在も頑張っている姿が、人を大切にし、「人は財産である」という考え方は、全ての従業員の働きがいにもつながり、こうした企業風土を築くことは、多くのプラス効果をもたらしています。
- ◆この手引き書は、がんの就労支援に携わる県内の関係機関(がん診療連携拠点病院等のがん相談支援センター、石川労働局、石川産業保健総合支援センター等)や関係者(産業医、看護師、医療ソーシャルワーカー、社会保険労務士、両立支援促進員等)のご協力のもと作成しました。事業主の皆様にとって、がんに罹患した従業員の方々への就労支援の参考となりましたら幸いです。

目 次

はじめに	1
事業主の皆様にお伝えしたいポイント	3
1 がん患者をめぐる現状	4
2 がん患者の就労支援の必要性（両立支援の意義）	6
3 石川県民のがんと就労に関する実態	8
・ 県民のがんの治療と就労の両立に関する意識	
・ 県内企業のがんと診断された従業員の就労支援の状況	
4 がんと診断された従業員の就労支援に取り組む県内企業の事例紹介 県内6企業	11
5 就労支援の実際	24
・ がんと診断された従業員への配慮・支援	
・ 事業者が押さえておく職場での対応のヒント	
・ 治療スケジュールと働き方の例	
・ 症状が就労場面で引き起こす問題とアドバイス	
6 事業主が知っておきたいがんの基礎知識	30
・ 主ながんの治療（3大治療）	
・ 治療に関する留意点	
・ メンタルヘルスへの配慮	
7 従業員から相談を受けた時のQ & A	32
・ がん治療費の負担が心配です…	
・ 仕事を休むことにしました。生活していけるか心配です…	
・ 治療が終わりましたが、社会復帰が心配です。	
・ 仕事を辞めるとしたらどんな手続きが必要ですか？	
・ 家族が、がんと診断されました。私も仕事があり介護が心配です。	
・ 石川県内の相談窓口は？	
8 就労支援を進めるための必要な情報源	37

事業主の皆様にお伝えしたいポイント

なぜ今、がん患者の就労支援が必要なのでしょう

どの企業でも従業員が、がんと診断されることは、起こり得ます。人口減少、少子高齢時代、貴重な人材を最大限に活かすためには、従業員が、がんの治療と仕事の両立ができるように、就労支援に取り組むことが重要となってきています。(P6~7)

がんの現状を知り、がんに関する正しい知識をもつ必要があります

がんは不治の病から長くつきあう慢性病となり、治療しながら働き続けられる時代です。治療のための入院期間は短くなりましたが、退院後も治療や検査のための通院が必要です。また、治療に伴い、副作用が出現する場合もあり、個人の状況に応じた配慮が必要となります。(P4~5、P30~31)

がんの診断後、3人に1人が依願退職や解雇という実態は、10年前と変わりません

がんを理由に従業員が、早まって退職を決めてしまわないように、日頃から病気に関する理解や従業員との良好なコミュニケーションが求められます。(P7、P25、P27)

県内企業からの就労支援の取組のヒントが満載です!!

最初からハードルを上げず、できることからコツコツ。そして従業員の声に耳を傾け、実践しながら臨機応変に対応することが重要で、「人は財産である」という基本的な考え方に立つことが必要です。(P11~23)

がんと診断された従業員にとって、職場でのちょっとした配慮はとても助かります

事業主の皆様や周囲の方々の理解と協力が不可欠です。何より、上司や同僚からの声かけが大きな安心感につながります。(P25、P29)

今までのように働いても安全配慮上の問題はないのでしょうか

事業主として何をすれば良いのでしょうか

①治療内容の概略、②今後の治療スケジュール、③仕事に影響する可能性のある症状、④配慮した方がよいこと、⑤配慮が必要な期間の目安があると職場での対応の検討に役立ちます。(P27~29)

治療と仕事の両立には関係者間の連携が重要です

従業員に関わる関係者が必要に応じて連携することで、より適切な支援が可能となります。なお、支援のための情報は、個人情報であることから、取り扱いには特に配慮が必要です。(P26)

1 がん患者をめぐる現状

- ・日本人の2人に1人が、がん罹患する時代となりました。
- ・がんは長くつきあう慢性病になり、がん患者の5年相対生存率※は6割を超えています。がん種によっては、8～9割に達しています。
- ・入院日数が短縮し、入院から通院治療にシフトしてきています。
- ・がんを抱えながら仕事を続けている労働者も多く、仕事を持ちながらがんで通院している人は全国で32.5万人います。

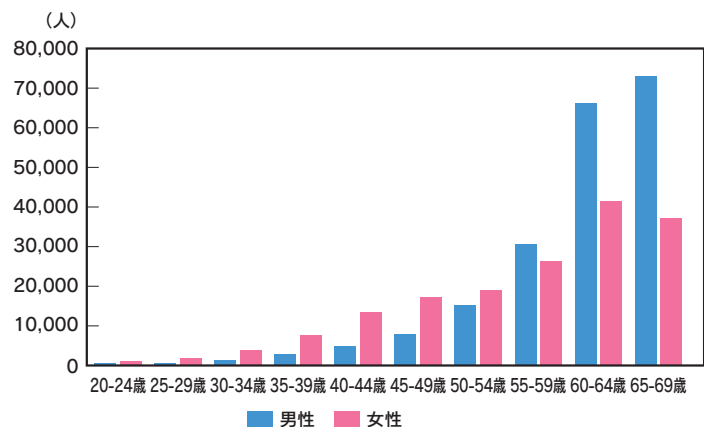
がんになることは特別なことではありません

●今や日本人の2人に1人は、一生のどこかでがんになる時代です。

職場や周囲には、がんになった人がおり、がんと知った上での生活が当たり前の時代となっています。

そして、年間約85万人が新たにがんと診断され、がんになる人の約3割は、働く世代となっています。

性別・年齢階級別がん罹患患者数(2011年推計値)



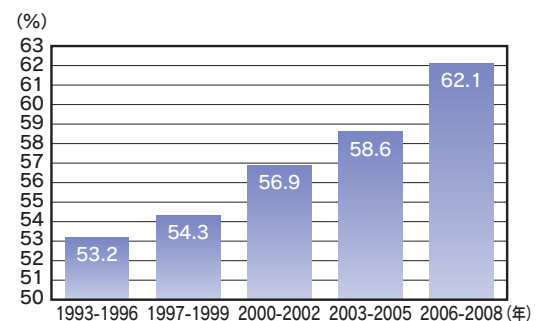
出典：国立がん研究センターがん情報サービス「がん登録・統計」2011年推計値

がん患者の5年相対生存率は6割を超えています

がんは、現実よりも「稀な病気」であり、「治りにくい病気」と認識されていますが、死に直結する病気としてのがんから、長くつきあう慢性病としてのがんになりました。現在の5年相対生存率は6割を超えています。

※5年相対生存率：あるがんと診断された場合に、治療でどのくらい生命を救えるかを示す指標。あるがんと診断された人のうち5年後に生存している人の割合が、日本人全体で5年後に生存している人の割合に比べてどのくらい低いかで表します。

がんの5年相対生存率(全がん)の推移(男女計)

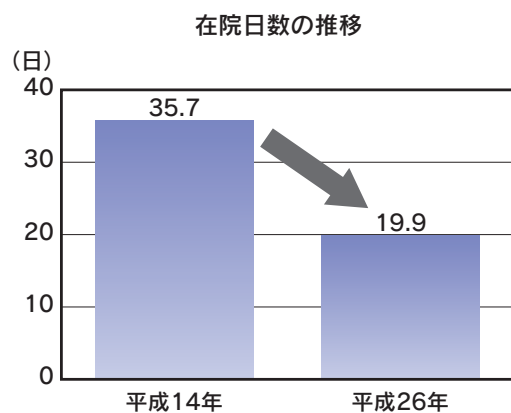


出典：国立がん研究センターがん情報サービス「がん登録・統計」、全国がん罹患モニタリング集計2006-2008年生存率報告(国立研究開発法人国立がん研究センターがん対策情報センター、2016)、独立行政法人国立がん研究センターがん研究開発費「地域がん登録精度向上と活用に関する研究」平成22年度報告書

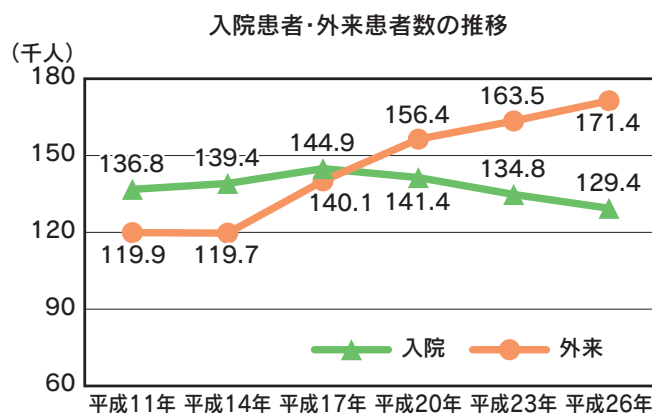
入院日数の短縮化と通院治療へのシフト

近年の主ながん種の平均入院日数は短くなりつつある一方、外来患者数が増えており、通院しながら治療を受ける患者が増えています。

それとともに、治療の副作用や症状等をコントロールしつつ、通院で治療を受けながら仕事を続けている場合が増えてきています。



※悪性新生物(がん)の退院患者における平均在院日数(病院・一般診療所)(平成26年患者調査より作成)



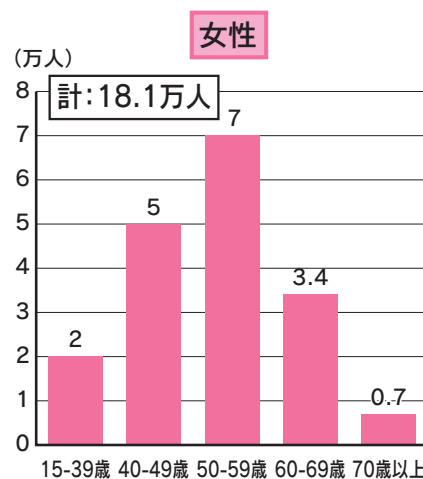
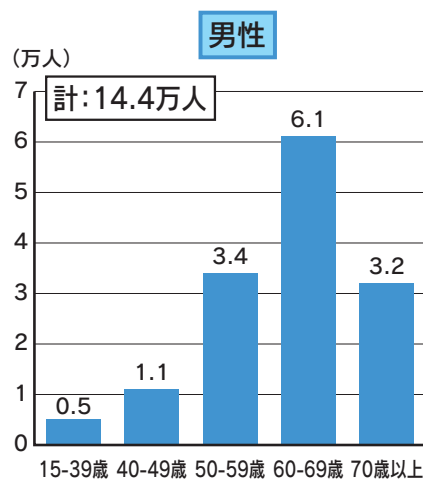
※悪性新生物(がん)の入院患者・外来患者数(平成26年患者調査より作成)

出典：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)

仕事を持ちながらがんで通院している人は全国で32.5万人います

がん医療の進歩等により、実際は半数以上は治り、進行したがんでも治療により社会生活が続くことが前提となり、仕事に復帰できる人が増えてきています。仕事を持ちながらがんで通院している人が全国で32.5万人います。

仕事を持ちながらがんで通院している者

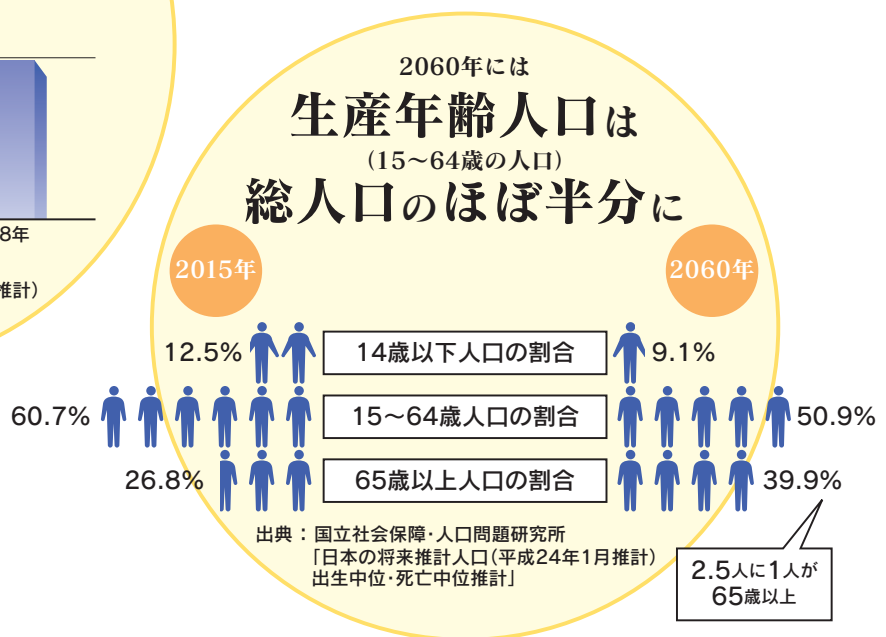
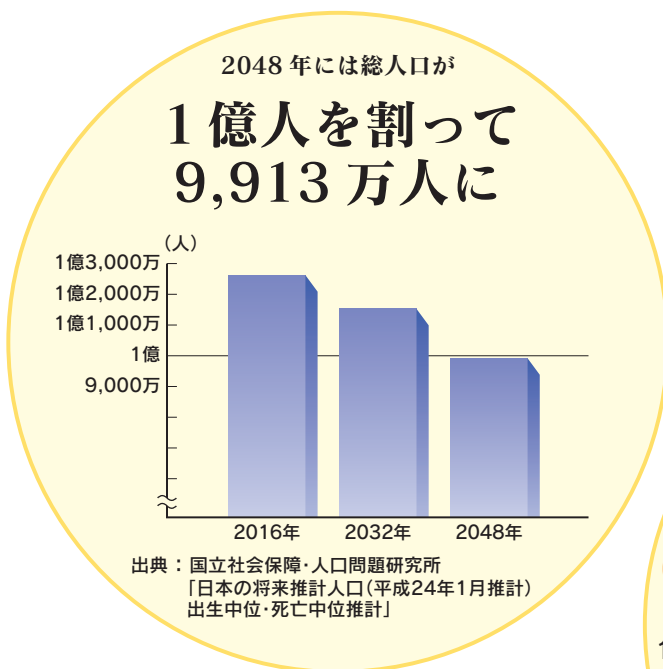


※仕事をもっているとは、調査月に収入を伴う仕事を少しでもしたことをいい、被雇用者のほか、自営業主、家族従事者等を含む。

出典：厚生労働省「平成22年国民生活基礎調査」を基に同省健康局にて特別集計したもの

2 がん患者の就労支援の必要性(両立支援の意義)

- ・ 人口減少時代。2048年には、総人口が1億人を割り、2060年には、生産年齢人口(15~64歳の人口)は、総人口のほぼ半分になると予想されています。
- ・ 働く世代のがんは増えており、がんと診断された3人に1人が働く世代です。がんの診断後、3人に1人が依願退職や解雇となっており、10年前と変わらない実態があります。
- ・ 最近の雇用延長等の流れに伴い、がん好発年齢である高齢労働者の一層の増加が見込まれ、労働者の力を最大限に活かすことは重大な課題と言えます。
- ・ 治療と仕事の両立を支援することは、労働者のみならず事業者にとっても、大きなメリットがあります。

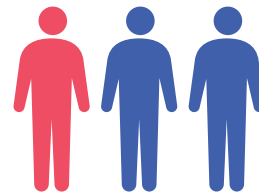
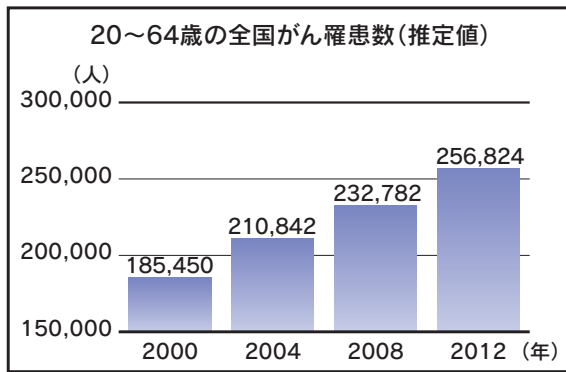


治療と就労の両立は社会的にも重要な課題

最近の定年延長や再雇用義務付けの流れに伴い、がん好発年齢である高齢労働者の一層の増加が見込まれ、がん治療と就労の両立は社会的にも重要な課題です。

さらに、がんをはじめとした何らかの「働きにくさ」を抱えた労働者の力を最大限に活かすことは、少子高齢時代の企業の人事マネジメントにおける重要な課題と言えます。

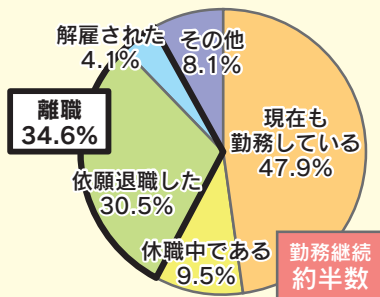
20～64歳の働く世代においても、がんと診断される人が増えています。今後、がんはますます働く世代の問題に。



2012年にがんと診断された全ての患者のうち、約3人に1人が20～64歳の働く世代です。

出典：独立行政法人国立がん研究センターがん対策情報センター

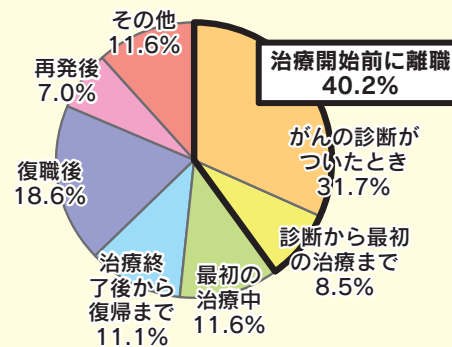
退職をする人が 約34%存在



依願退職または 解雇された者は 10年前と変わらない

	2003年	2013年
依願退職又は解雇された者の割合(被雇用者)	34.7%	34.6%

治療開始前に 約40%の人が離職



出典：Takahashi et al: Japanese Journal of Clinical Oncology. 48:43-51,2018

出典：静岡県立静岡がんセンター「がんの社会学」に関する研究グループ
2013がん体験者の悩みや負担等に関する実態調査報告書

治療と職業生活の両立を支援することは、労働者のみならず事業者にとっても、大きなメリットがあります。

事業者のメリット

- 労働者の「健康確保」の推進
- 継続的な人材の確保
- 労働者のモチベーションの向上による人材の定着・生産性の向上
- 「健康経営」の実現
- 多様な人材の活用による組織や事業の活性化

労働者のメリット

- 治療に関する配慮が行われることによる病気の増悪の防止
- 治療を受けながらの仕事の継続
- 安心感やモチベーションの向上
- 収入を得ること
- 働くことによる社会への貢献

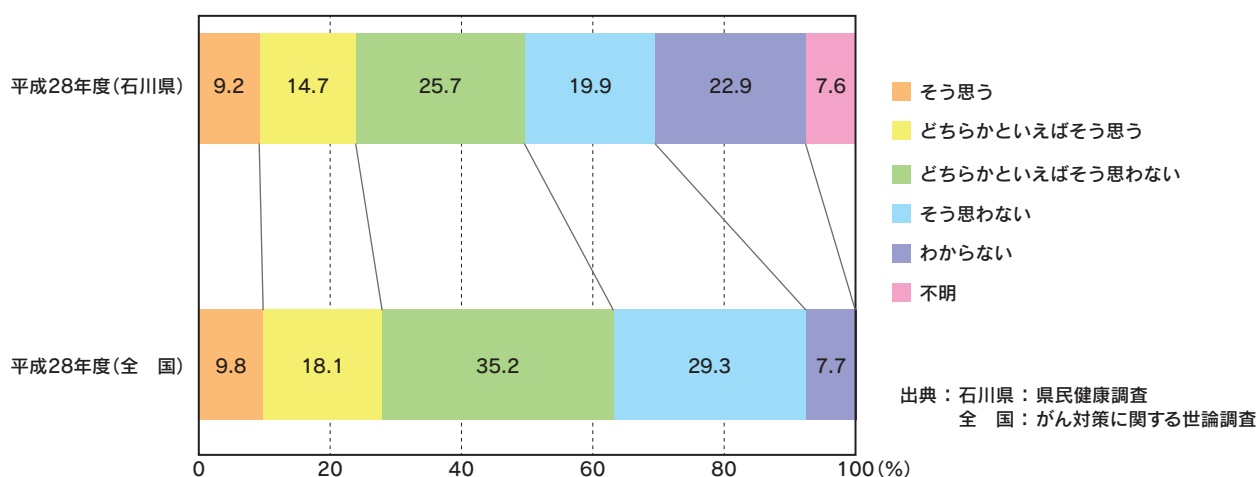
3 石川県民のがんと就労に関する実態

県民のがんの治療と就労の両立に関する意識

●平成28年度の県民に対する健康に関する調査(「県民健康調査」)の中で、県民のがんの治療と就労の両立に関する意識をお聞きしました。

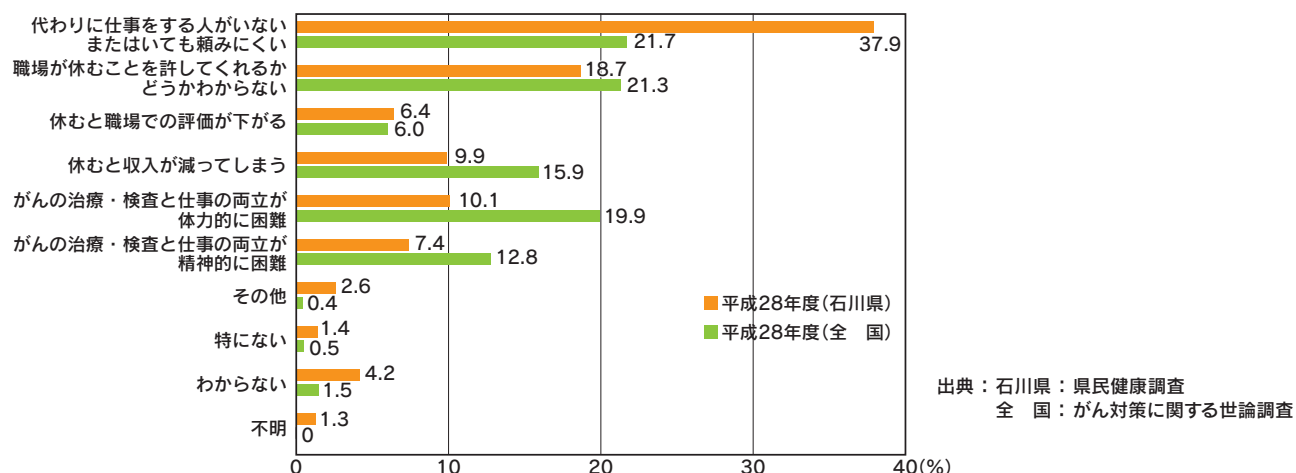
- ・がんの治療と就労の両立の可能性について、両立できると思う(「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」)は、約2割。

がんの治療と就労の両立は可能か



- ・就労継続できない理由については、「代わりに仕事をする人がいない、またはとても頼みにくい」、「職場が休むことを許してくれるかどうかわからない」の順。

就労継続できない理由



●平成28年度「県民健康調査」概要

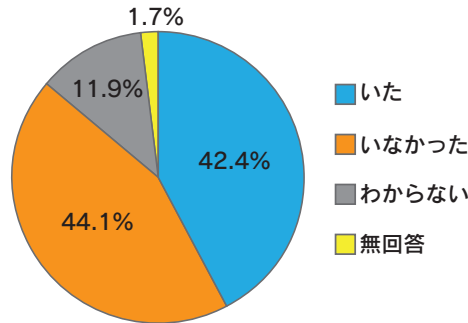
- ・調査対象：南加賀、石川中央、金沢市、能登中部、能登北部の5つの圏域から3,000世帯を層化無作為抽出
- ・調査方法：15歳以上を対象に、自記式アンケート調査を郵送により実施
- ・調査期間：平成28年12月～平成29年2月
- ・調査票回収：3,259件(回収率 46.7%)

県内企業のがんと診断された従業員の就労支援の状況

●平成28年度に、「職場における従業員の健康対策に関するアンケート調査」を行い、県内企業のがんと診断された従業員の就労支援の状況についてお聞きしました。

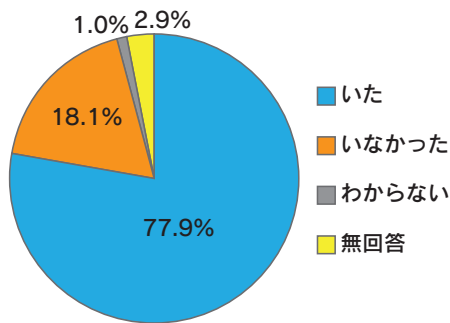
・過去3年間でがんと診断された従業員のいる企業は、約4割。

過去3年間でがんと診断された従業員の有無

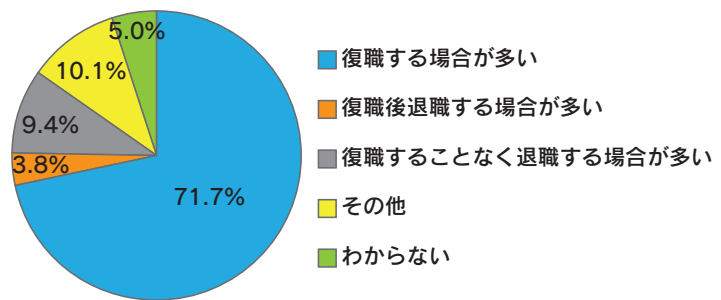


・がんで1か月以上連続して休職・休業した従業員がいた場合の復職状況は、約7割。

がんで1か月以上連続して休職・休業した従業員の有無

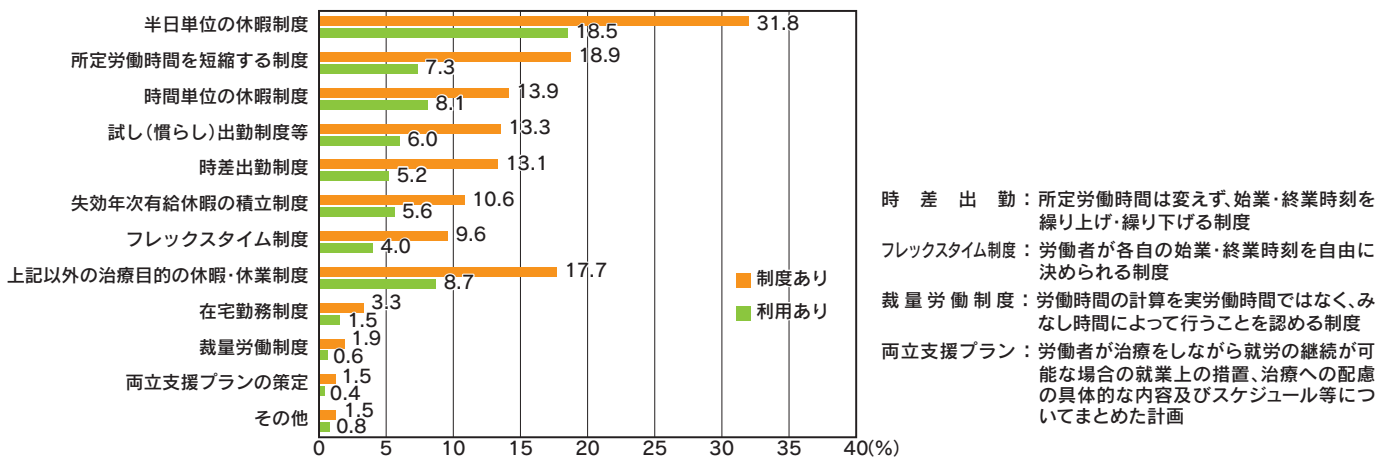


がんの治療で休職・休業した従業員の復職状況



・柔軟な働き方を支援するための制度は、「半日単位の休暇制度」、「所定労働時間を短縮する制度」の順。制度があり利用もありは、約半数。

がん患者の柔軟な働き方を支援するための制度の導入状況(複数回答)

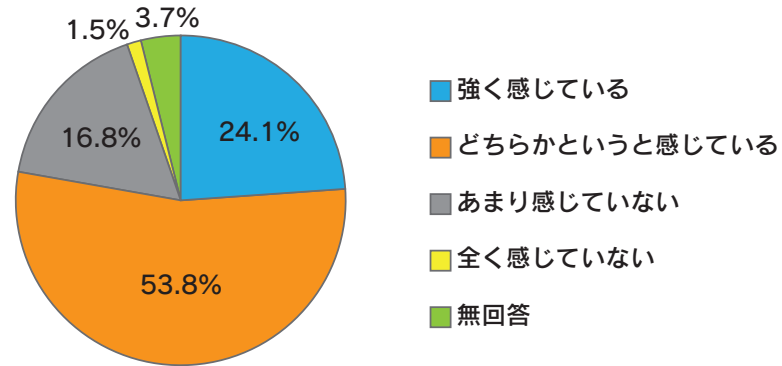


●平成28年度「職場における従業員の健康対策に関するアンケート調査」概要

- ・調査対象：県内事業所から1,000事業所を層化抽出
- ・調査方法：各事業所の健康管理担当者による自記式アンケート調査を郵送により実施
- ・調査期間：平成29年2月～3月
- ・調査票回収：481事業所(回収率 48.1%)

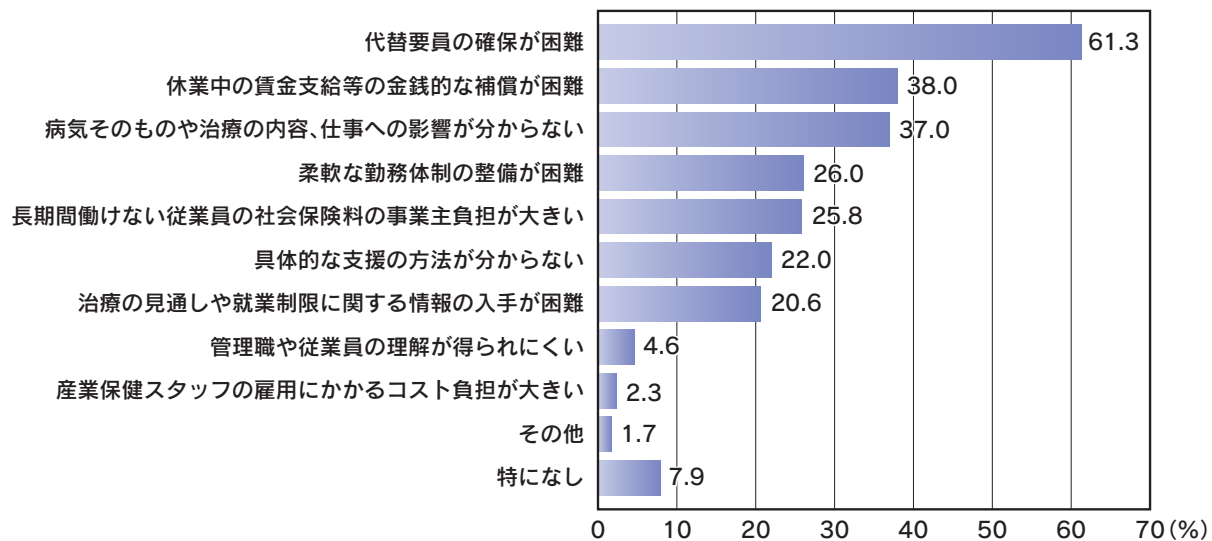
- ・仕事とがんの治療の両立が実現できる職場づくりの必要性を感じている(「強く感じている」、「どちらか」と感じている)事業所は、約8割。

仕事とがんの治療の両立が実現できる職場づくりの必要性



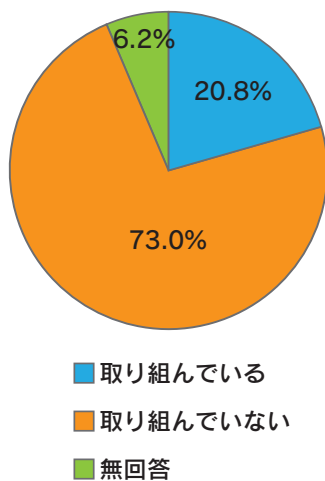
- ・仕事とがんの治療の両立を進める上での課題は、「代替要員の確保が困難」、「休業中の賃金支給等の金銭的な補償が困難」、「病気そのものや治療の内容、仕事への影響が分からない」の順。

仕事とがんの治療の両立を進める上での課題(複数回答)

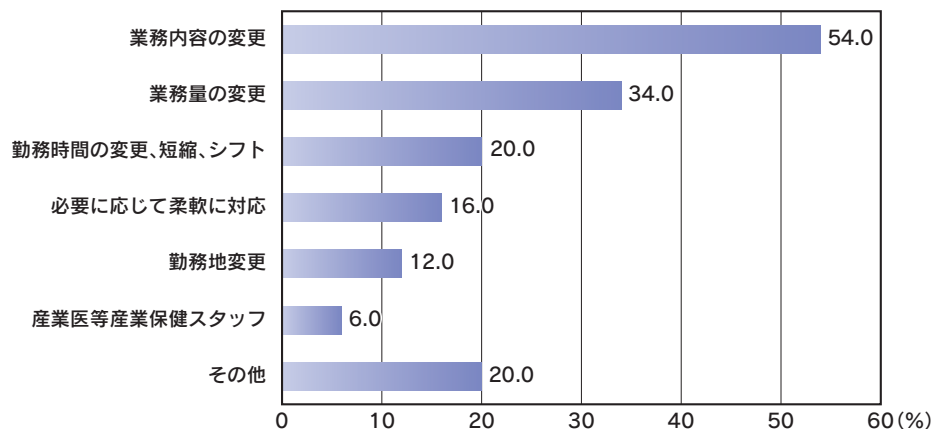


- ・回答のあった481事業所のうち、がん患者の就労支援に積極的に取り組んでいるのは100事業所で、全体の約2割。
- ・取り組み内容は、「業務内容の変更」、「業務量の変更」、「勤務時間の変更、短縮、シフト」の順。

がん患者の就労継続のための支援に積極的に取り組む事業所



就労支援の取り組み内容(自由記載)



4 がんと診断された従業員の就労支援に 取り組む県内企業の事例紹介

がんと診断された従業員の就労支援に積極的に取り組む県内の企業と、がんを経験した従業員の声を掲載しています。これから取り組む企業も、既に取り組んでいる企業も今後に向けたヒントが満載ですので、参考にして下さい。

県内の事業所から1,000事業所を抽出し、平成28年度に、「職場における従業員の健康対策に関するアンケート調査」を行いました。481事業所から回答が得られ、その中でがん患者の就労継続のための支援に積極的に取り組んでおり、かつ詳細な聞き取りが可能であると回答を頂いた企業にお伺いし、了解が得られた企業の中から紹介します。

共和電機工業株式会社

金沢市／製造業(従業員数 242人)

～働きやすさから働きがいのある会社への取組により、従業員のモチベーションが高まっている～

株式会社 東振精機

能美市／製造業(従業員数 615人)

～人財を大切にする社内風土の中、手探りで対応した初めての事例を契機に更なる改善を目指す～

社会福祉法人 正美保育園

金沢市／医療・福祉(従業員数 63人)

～本人の負担や業務の支障を勘案し、いつ誰が、がんと診断されてもサポートできる体制を整備、安心して働ける職場を目指す～

株式会社 マルエー

白山市／卸売業・小売業(従業員数 1,062人)

～がんは普通にありふれた病気と考え、相手の気持ちに寄り添いながら、特別でなく当たり前のこととして対応～

三谷産業株式会社

金沢市／卸売業(従業員数 181人)

～「大切な社員を守る」ことは会社の使命と考えており、治療と仕事の両立の実現のための制度を整備していく～

ママさん農園 吉川農園

能美市／農業(従業員数 8人)

～従業員が納得のいく働き方ができるように、日頃のコミュニケーションを大切に事情に合わせた対応を実践～

(五十音順、敬称略)

共和電機工業株式会社



がんにかかった従業員の悩み相談から、賃金よりも長く安心して働ける職場環境こそが大切と考え、ワークライフバランスの充実を目指した様々な取組を行い、働きやすさから働き甲斐のある会社への取組にて従業員のモチベーションが高まっている。

- ・がん経験者は、近年3年間で数人あり。早期発見し、治療後、現在就労中である。病気の方の就労支援は、約10年前にかんにかかった従業員がきっかけであった。周囲への迷惑を思い辞職を申し出たケースもあったが、会社は大切な人財として、治療後戻って欲しいことを伝え、退職を思い留まらせた。復帰時には、産業医の判断が入り、精神面や術後の回復、副作用を考慮の上、本人の意向を確認しながらリハビリ出勤を提案。2h→4h→5h→6h→8h（3か月で1日勤務となる例が多い）と、無理なく適応している。勤務しない時間は無給となる。これは、雇用形態に関係なく同様の扱いである。
- ・取り組んで良かったこととして、本人が回復し頑張ってくことで、健常者にとっても大病しても会社の柔軟な対応を見ているため、この会社なら助けてくれるという安心感があり、回復後は会社に貢献しようという働き甲斐のモチベーションが高まっている。周囲も手伝うためには、自分の業務を見直すことにつながっており、いつでも代わりができるように「多能工」になるようにしている。
- ・社長の方針（色々な人が働きがいをもって働く）とともに、総務の柔軟な姿勢と行動力が大きい。働き方を変えていかないと、人材確保の観点で難しく、会社の知名度や企業規模、賃金よりも長く安心して働ける環境整備が不可欠であった。また、育児休暇、短時間勤務、ワークライフバランスの充実を目指し、障害者雇用にも取り組んでいる。
- ・今後も一人ひとりに目配り気配りし、ケースバイケースで柔軟に対応していくことが必要であり、課題は無限にあると思っている。





企業からのメッセージ

人は財産という見方をして、何をしたらいい会社なりの考えでコツコツやる。すごいことをしないと自分でハードルを上げないこと、ちょっとした積み重ねこそが大事。60点、70点で走りながら動きながら考えていくので良い。実は、トップの考え次第で中小企業の方が取り組みやすいと思う。

住 所 金沢市
 設 立 昭和36年
 業 種 製造業
 従業員数 242人(うち女性 78人)
 <正社員：214人、非正規：28人>

健康管理スタッフ

産業医 1人(非常勤月 1回来社)
 保健師の健康相談室(親会社の支援 月 2回)

株式会社 東振精機



社長の経営理念（職員の健康と安全面が最優先、大家族主義）が浸透し、人財を大切にする社内風土の中、手探り状態に対応した初めての事例。現在は予防が重要として保健師を採用し、更なる改善でより良い会社を目指す。

- ・ がんと診断された従業員の初めての事例をきっかけに、手探りで社全体で対応を検討。従業員は、治療費や家族のために働きたいという意欲が強く、社長を始め周囲で全面的にフォローした。
- ・ 復帰時は半日勤務からスタートし、本人の体調に合わせて徐々に1日勤務となるようにした。また、配置転換の試みも行い、事務部門への転換を経て現場作業員（3交代ライン→日勤フリー）に復帰した。また、治療のため年休が足りなくなったことから、本人の申し出により、治療に差し支えない時差出勤の勤務もその都度対応した。
- ・ 取組に対する周囲の反応として、周囲の受け入れは良好で、「大変やね、早く良くなって」と、あたたかい声かけとともに配慮している。皆の笑顔が増え、職場内の雰囲気が良くなっている。本人も、フリーとして働いて周囲を助けるように、仕事の準備的な部分を積極的に手伝い、努力されている。
- ・ 社長の経営理念（職員の健康と安全面が最優先、大家族主義）が浸透しており、人財を大切にしているため、明るく働きやすい職場である。日頃からの人財グループ係長（人事・教育・安全担当）の声かけ、コミュニケーションが行き届いており、相談しやすい雰囲気が基本にある。



経験者より

会社からは精神的にも手厚い支援があり、恩返ししたいという気持ちで一杯。自分はフリーの立場で周囲の仕事を手伝っている。



40代男性(血液のがん)

- ・社長をはじめとした上司の声かけによる精神的な手厚い支援があった。会社のために頑張りたい、恩返ししたいという感謝の気持ちで一杯である。
- ・がんと診断された当時、自分は会社の専務から、「辞めるなよ。周囲に悪いと思っても、ちゃんと考えるように」と言われた。当時は、治療や家族のためにお金が必要でピンと来なかったが、今、ありがたいと思っている。
- ・病名は、隠してもしょうがない。早目に言って助けてもらいたいと思いオープンにした。その後の新採職員にも折に触れて話をし、分かってもらえるよう努力している。
- ・段階的な復帰や配置転換を経て、現在は生産ラインに入らず、段取りや加工の補助的な立場だが、精一杯、皆の仕事をフォローすることで、同僚も理解してくれているため助かっている。



企業からのメッセージ

小さなこと、できることから動いていくしかない。ご縁で一緒に働くことになった仲間を大切にしていきたい気持ち(採って、捨てるは良くない。社員は駒ではなく財産)。社員(仲間)を大切に、楽しく大家族のようなチームとして仕事をすれば、生産性もアップする。

住 所 能美市

設 立 昭和31年12月

業 種 製造業

従業員数 615人(うち女性 115人)

<正社員: 515人、非正規: 100人>

健康管理スタッフ

産業医 1人(非常勤月 1回来社)

保健師 1人(H29.4採用)

社会福祉法人 正美保育園



これまで経験したがんの従業員の事例から本人の働きたい気持ちが生きる力になっていることを実感しており、本人の負担や業務の支障を勘案し、いつ誰が、がんと診断されてもサポートできる体制を整備し、安心して働ける職場を目指す。

- ・昭和40年設立の保育園。これまで3人の従業員が、がんと診断された経験がある。
- ・過去に節目年齢の大腸がん検診で発見され、就労支援を行った方がいた。この事例を通して、本人の働きたいという気持ちが生きる力になっていたと考えており、身体に負担をかけずに（不調時に休みやすい）、業務にも支障がないよう（手薄な所を手伝う立場）、フリーの立場にして対応した。
- ・がんに限らず、規程として細かく働き方を記載していないが、正規・非正規問わず、本人の要望を取り入れ、就業時間や職場での配置など、可能な限り臨機応変に対応できる勤務体制をとっている。





経験者より

がんと診断されて、仕事が生きがいであることと温かみのある職場であることを実感。自らの経験を踏まえ、若い女性職員に検診の重要性を伝えている。

50代女性(子宮がん)

- ・有症状受診、発見。
- ・診断当時、クラス担当を外れるため職場に迷惑をかけるが、生活のためにも辞めたくないと考えた。
- ・休養により、改めて自身にとって保育士の仕事が生きがいであることに気づくとともに、温かみのある本当に良い職場であることを実感し、早く復帰して恩返しをしたいという気持ちが強くなった。
- ・手術及び半年の自宅療養は、年休と欠勤。復帰は半日勤務からとし、約1か月慣らした。これまでの1才児クラスではなく、フリーの立場として配置されありがたかった。新年度から、0才児クラス(業務軽減)となり、現在、1才児を担当。
- ・職員には病名を伝えた方が良いと考え、オープンにした。折りに触れ若い女性職員に自らの経験を踏まえ、検診の重要性を伝えている。
- ・周囲からも重い物を持たせないように、他、何でも手伝うよという勢いで、声かけとともに助けてもらい感謝している。
- ・ちょっとした配慮で助かったことは、排泄面で、しばらく膀胱の感覚がない事情を話し、いつでもトイレに行けるように配慮してもらったこと。



経験者からのメッセージ

仕事の継続が難しいかも知れないと思った時期もあったが、今、こうして仕事が出来ている。落ち込まず、向き合って欲しい。再発等の不安もあるが、覚悟を決め、明るい事も考えながら自分で無理しない程度に頑張ると良い。

企業からのメッセージ

誰でもがんに罹る時代、がんと診断された人も仕事を続けられるように、職場によってやり方は違うけれど、いつ誰が罹っても皆でサポートできる体制になっていれば、職員にとって安心して働ける職場となる。労働人口が減少する中、人材確保の観点からも重要なことであると考えている。

住 所 金沢市
 設 立 昭和40年
 業 種 医療・福祉
 従業員数 63人(うち女性 62人)
 <正社員：40人、非正規：23人>

健康管理スタッフ
 産業医 1人(非常勤月 1回来園)

株式会社 マルエー



もともと家族的な雰囲気職場である。がんを経験する従業員が増えており、普通にありふれた病気と考え、相手の気持ちに寄り添いながら本人の体調や希望に応じて、特別でなく当たり前のこととして対応している。

- ・スーパーとして歴史あるマルエーは、もともと家族的な雰囲気がある職場である。従業員の年齢層は幅広く、近所の方が多い。温かく、相手の気持ちに寄り添い、特別でなく当たり前のこととして対応している。
- ・がんと診断された従業員はマルエー全体でここ3年で、把握しているだけで10人以上はおり、普通のありふれた病気である。
- ・人事部長として話を聞く時は、本人の気持ちがお楽になるよう、努めて明るい雰囲気です接するよう心がけている。「労働時間を短縮する制度」があり、勤務体制を問わない。本人の体調や希望に応じて臨機応変に対応している。また、配置転換（例：魚担当→フロア・デスクワーク、そうざい担当→レジ）や、他部署から人員を回したり、短期アルバイト採用等の対応を行っている。





経験者より

入院中は働くことの喜びを実感。働くことが生きる力につながり、働けると思うと励みになった。

50代男性(皮膚がん)

- ・がんに罹ったが、早期で良かったという思いの方が強かった。
- ・入院中は床上で、「早く元気になって働きたい」と、働くことの喜びを強く実感した。
- ・手術、自宅療養の2か月間は有給対応で、復帰は、時間短縮せず8時間の1日勤務から現職に戻った。会社に迷惑をかけたという気持ちがあった。
- ・働くことが生きる力につながり、働けると思うと励みになる。「出て来れたんか」、「良かったね」、「無理せんといてね」と、何より声かけと普通に接してくれるのがありがたかった。



経験者からのメッセージ

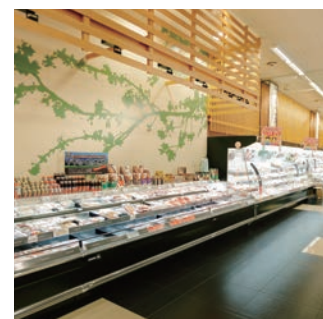
病は気から。必要以上に病気を意識しないこと。深く考えすぎない、考え出したらキリがない。今回をきっかけに早期対応が重要であることが分かり、人間ドックを受けようと思っている。

経験者より

店長に「先のことは考えなくて良い」と、辞職を思い留まらせてもらい感謝。戻れる場所があり、待っていてもらえたことがありがたかった。同職場のがん経験者とも支え合っている。

50代女性(乳がん)

- ・有症状(しこりに気づいて受診)発見。
- ・早期発見で部分切除+放射線治療。当時(初回治療)は1か月入院後、1日勤務で職場復帰。
- ・昨年、背部痛で受診し転移によるものと診断されたが、入院による抗がん剤治療で劇的な効果を確認。半日勤務を1週間続けた後に1日勤務となった。現在も2週間に1回、抗がん剤治療のため通院中。副作用はほとんどなく、職場での配慮の必要もなく、元の業務に戻った。普段どおりに仕事が出来ていることが嬉しい。
- ・周囲への迷惑を考え一旦辞職を伝えたが、店長には、身内のように心配し、「先のことは考えなくていい」と辞職を思い留まらせて頂き、現在も働けていることに感謝している。「戻れる場所があると頑張れる。仕事があつて必要としてもらえ、待っていてもらえたことがありがたかった」
- ・時々、「調子はどう？」との声かけもありがたい。同職場にがん経験者があり、仲間としてお互い相談し合い、気持ちが楽になっている。



経験者からのメッセージ

まずは、気持ちを暗くせず、ふさぎ込まず、明るく過ごす。楽しみ見つけて。仕事は、働けるなら働いた方がいい。人と接することは大切。仕事に戻れると思うと、元気な気持ちに切り替えられる。

企業からのメッセージ

がんは誰でも罹ることを踏まえた上で、助け合う雰囲気ですぐに孤立しないように相談体制を構築することが必要である。本人が一番、仕事をしたいと思っているため、会社の都合ではなく本人の希望を聞いて欲しい。

住 所 白山市
 設 立 昭和29年
 業 種 卸売業・小売業
 従業員数 1,062人(うち女性 777人)
 <正社員: 266人、非正規: 796人>
 健康管理スタッフ
 産業医 1人(非常勤不定期来社)

三谷産業株式会社

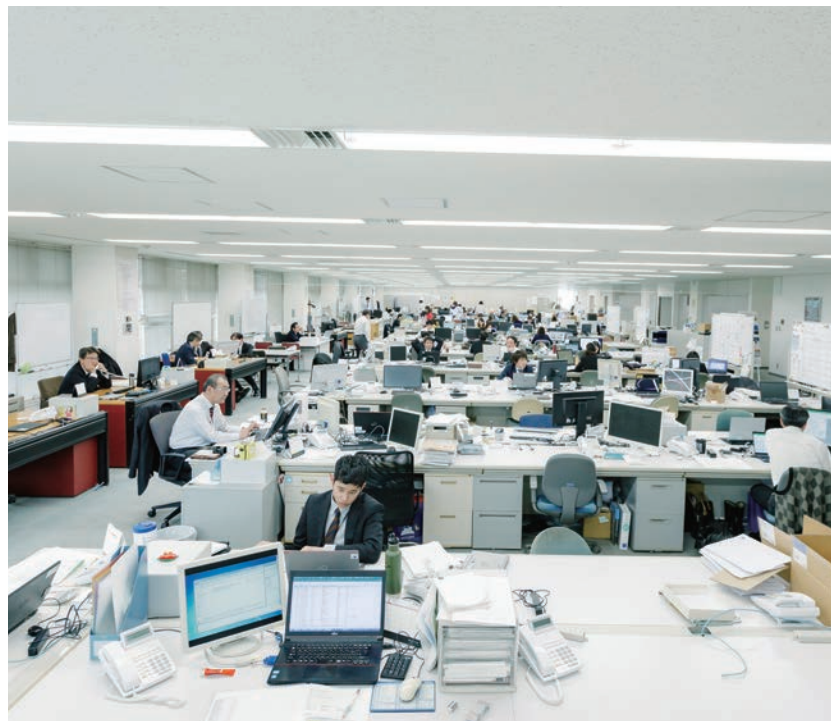
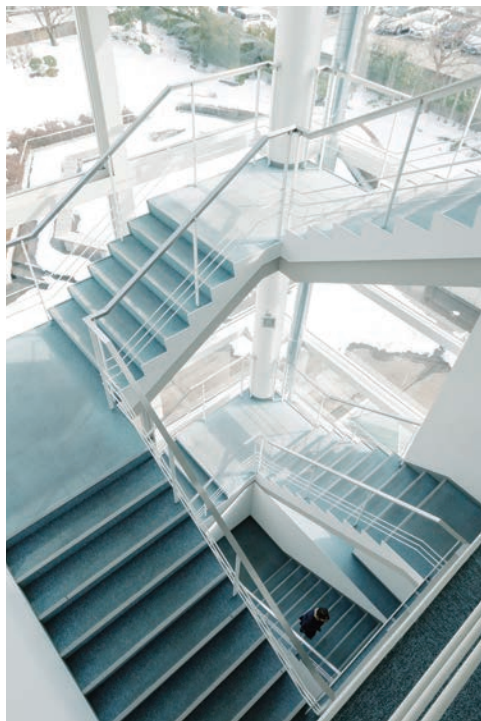


がんや重篤な病気だからと退職を余儀なくしていた時代から、働きながら通院して治療していく時代に変化。会社もこれらを実現できるための制度を整備していくこととし、「大切な社員を守る」ことは会社の使命だと考えている。

- ・がんや重篤な病気による長期休職を余儀なくされる社員が徐々に増えてきている。病気の予防や早期発見、重症化予防として、一昨年から定期健康診断に加え、50歳以上に人間ドックを制度化した。節目の年齢(50歳、55歳、60歳)は、全額会社負担とし、それ以外は低額(1万円)の自己負担で受診できるようにした。
- ・平成29年度は、育児に限らず介護でも「所定労働時間を

短縮する制度」を追加したり、更に育児、介護を理由とした「時差出勤」ができる制度も立ち上げた。現在、「治療と仕事の両立に関する制度」を企画中である。

- ・従来より、ヘルスキーパーを正社員として雇用し、社員がマッサージを受けられる制度があったり、外部カウンセラー(月1回)による社員の心のケアができる体制があり、病気治療による休業からの復職者も利用している。





経験者より

治療は辛いですが、仕事に戻るとい目標が原動力となり、復帰に向けた体力づくりや社会とのつながり(新聞を読む等)に心がけた。

50代女性(乳がん)

- ・35歳から毎年職場で女性がん検診を受診、検診発見。
- ・病名は聞かれれば話し、オープンにしていた。
- ・治療のための休暇は必要だが、仕事を辞めることは考えなかった。
- ・治療は辛かったが、仕事に戻るとい目の目標(原動力)があり、そのための体力づくりや社会のつながり(新聞を読む等)を心がけた。
- ・当時、長距離通勤をしており、復帰時は長距離通勤が困難であったため、自宅近くに配置換えをしてもらえた。さらに次の異動の際は、近距離の職場で希望する業務への変更もかない大変感謝している。
- ・職場や周囲には、特別扱いはなく、普通に接してくれたのがありがたかった。

経験者からのメッセージ

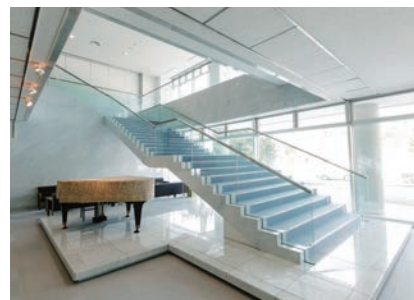
辞めるように言われない限り働いた方がいい。働く事を目標にすると、患者として、今、何をしたら良いかが、すごく分かりやすくなり、辛い治療も前向きな気持ちで取り組むことができる。

経験者より

会社には長期休暇の規程は整備されているが、それ以上に無理なく仕事に復帰できるように、勤務時間や業務内容・体制等の配慮をして頂き感謝している。そんな企業が増えて欲しい。

40代男性(精巣がん)

- ・自覚症状にて受診、発見。
- ・病名は隠すことではないと思い、オープンにした。
- ・医師からは完治するから心配ないと言われ、仕事に戻るといつもりであったが、業務負荷が高い部署であったため、異動もあり得ると思っていた。
- ・会社のモバイルパソコンを使用し、社内ネットワークに接続、情報を確認していたため、病院にいても会社の状況や各社員との情報交換ができていた。会社からは仕事は忘れ、治療に専念するよう言われていた。
- ・復帰後は元の部署に戻り、管理職としての業務を一時的に外し(役員・上司がフォロー)、半年程度かけて徐々に完全に復帰できるよう調整して頂いた。
- ・上司、同僚のみならず役員にまで、休暇中や復帰後の業務内容、体制等を配慮頂き、大変感謝している。
- ・会社には、長期休暇中の規程・申請等も整備されており、必要なタイミングで、必要な申請・処理を行うことができた。また、上司・役員からは治療に専念するよう言われ、休暇中の組織体制の見直しや、復帰後に無理なく業務に戻れるように勤務時間や業務内容・組織体制等、社内規程以上の配慮をして頂いた。
- ・これから取り組む企業に対しては、「簡単に切り捨てないで、働きやすい職場になるよう、病気になった時の制度・サポートをもっと充実させていって欲しい」と思う。



経験者からのメッセージ

医療は進歩しており、治ることを信じて頑張りたい。自分が思っている以上に周囲(家族、会社)に支えてもらった。決して諦めないで欲しい。一人でも多くの方が、完治し仕事に復帰できることを願っています。

企業からのメッセージ

優秀な社員を病気や介護を理由に退職させることは、会社にとって大きな損失である。少子高齢化が現実味を帯び、当社にも少なからず影響が出てきた。そのための制度整備が急務だと考えている。社員には安心して働ける環境を作り続ける。

住 所 金沢市
 設 立 昭和24年
 業 種 卸売業
 従業員数 181人(うち女性 49人)
 <正社員:171人、非正規:10人>
 健康管理スタッフ
 産業医 1人(非常勤月1回来社)

ママさん農園 吉川農園



ライフスタイルや体調に合わせて働き続けることは重要なことと考えており、すべての従業員が納得のいく働き方ができるように日頃からのコミュニケーションを大切に、事情に合わせた柔軟な対応を実践している。



- ・会社勤めの経験があり、子育てしながら出来る職業として、農業がある!と思い立ち、平成9年起業。
- ・仕事が好きなのに辞めざるをえない状況はとても残念なことであり、その人のライフスタイルや体調に合わせて働き続けることは重要なことと考えている。
- ・自ら経営者となり、分身を雇うつもりでスタッフを育てており、コミュニケーションを大切に本人にとって合う仕事をマッチングし、モチベーションアップにつながるよう配慮している。
- ・がんに限らず、子育て、介護する人すべてに対応できるようにと、配置転換、作業内容の変更、勤務時間の柔軟な設定に日頃から取り組んでおり、今後も納得のいく働き方ができるよう、スタッフの事情に合わせた柔軟な対応をしたい。



育児経験者より

がんの病気以外での両立の例

がんに限らず、子育て、介護する人等、誰もが働きやすい職場です。仕事と育児の両立経験者からのメッセージ

子育てを優先に考えて働ける職場である。急な休みは、親に頼むよりも職場に頼みやすく、休んだ翌日には、気遣う声かけもある。スタッフミーティングでは、自由に話し合い良好な関係性を築けている。

30代女性、子供3人が2歳、4歳、5歳の時に入社、勤続6年目

- ・子供の保育園入園を機に、働き方に融通の利く、吉川農園に就職した。子供を優先に考えて働ける職場である。仕事探しの現状は厳しく、自分に合うものがなかった。会社勤めは有給休暇も限られており、休み辛い経験をしたことがある。
- ・様々な作業の中で、自分はメロンの葉切り作業を苦手としており、困難であることを伝え、配慮して頂いている。
- ・勤務は、午前中の4時間程度。
- ・子供の発熱による急な早退や休みが生じても言いやすく、親に頼むよりも頼みやすい。
- ・事業主より休んだ翌日は、「大丈夫？、今日も早めに上がっていいよ」と気遣い、声をかけてくれるのがありがたい。
- ・ミーティングの開催により、仕事のことを中心にざっくばらんに話せる機会がある。作業は協力して行い、スタッフ間が良い関係性である。
- ・同僚からは、作業内容だけでなく、生活の知恵、子育て、人のつき合い方など沢山のことを教わっている。



企業からのメッセージ

明日は我が身。会社側の都合を押しつけるのではなく、長く働いてもらうためにどんな働き方をしたいかを聞いて、よく考えていくことが大切。働き続けられる原動力に社内に尊敬する人、目指す人がいることも大切。

住 所	能美市
設 立	平成9年
業 種	農業
従業員数	8人(うち女性 6人) <正社員：0人、非正規：8人>

5 就労支援の実際

がんと診断された従業員への配慮・支援

●治療の段階に応じた配慮や支援

①がん診断後、治療中

両立していくために必要な情報を従業員に確認し、整理することが大切です。

治療スケジュールや体調を踏まえ、休職や勤務時間の短縮、業務上の負担軽減等の配慮の必要性について、従業員との面談や就業規則等により確認を行います。

また、職場の状況や治療経過等について、従業員と定期的に情報共有する機会を持つことが大切です。

経験者より

辛いことは、1人で抱え込まず、適切な相談窓口※を利用すること。仕事のこともまず相談。

50代女性(子宮がん)

- ・色々な辛い事があるが、1人で抱えないこと。
- ・自分は、石川県がん安心生活サポートハウスやがん患者サロンを利用し、心の支えになった。県内のがん診療連携拠点病院等には、がん相談支援センターもあり、気軽に利用する方が良い。仕事に関する悩みもしかるべき所に相談することをお勧めします。
- ・「がん、病気イコール仕事できないではない」ことを知って欲しい。

※がんに関する相談・交流の場

★石川県がん安心生活サポートハウス(P35)は、がん患者さん・ご家族・専門職・学生・地域の皆様が立場を超えて交流するがんサロンで、愛称は「つらい場はなうめ」です。気持ちを聴いて欲しい・がんや医療の事を知りたい・体験談を聞きたい・気分転換をしたい…そんな時に、どうぞお気軽にお立ち寄り下さい。

★がん患者サロン(P36)は、がんのことを気軽に本音で語り合える交流の場です。石川県内には、がん診療連携拠点病院等で開催されるサロンや地域の中で開催されているサロンがあります。同じような悩みを持つ人同士で、話をしたり、話を聞いたり、笑ったり、泣いたりすることで気持ちが楽になります。

★がん相談支援センター(P35)は、がん診療連携拠点病院等において、看護師や医療ソーシャルワーカー等が療養生活に関する相談に応じています。がんと診断された従業員に会社の方から相談窓口の利用をお伝え頂けるとありがたいですし、会社の関係者の方も利用することができます。

がん相談支援センター相談員からのメッセージ

患者さんはがんの診断直後から、心理的な混乱の中で治療・働き方・家庭内での役割転換などを短時間で決めることを余儀なくされます。相談相手がおらず、独り悩まれる方もいるでしょう。

がん相談支援センターは、がんに関する治療や療養生活の総合的な相談窓口で、働き方に関する相談にも対応しています。「早まって退職する必要はない」ことを伝え、患者さんと事業主双方が納得できる方向性が見いだせるよう、現状をお聴きし共に考えていきます。

金沢大学附属病院 がん相談支援センター
医療ソーシャルワーカー 大森 晶子

②復職時

事業主は、主治医の診断書等を参考にしながら、従業員本人の意向を踏まえ、復職に向けた具体的な話し合いを従業員との間で行い、復職の可否や時期を決めます。

必要に応じて、勤務時間や業務内容、業務量の変更や一時的な配置転換等の可能な支援策を検討します。

経験者より

休職中にも会社とコミュニケーションをとることが復帰をスムーズにするコツ。
『辞めなければならない』と思い込むことをやめること。

40代男性(血液のがん)

- ・自分の場合、治療中は会社との距離をとったため、復帰した際に会社側が自分への対応が分からず戸惑ったという経験をした。自らの失敗経験から、休職中も会社とのコミュニケーションは大切。些細なことでも状況報告が必要で、特に用事がなくても顔を出すことが復帰をスムーズにするコツです。
- ・仕事を辞める選択肢は自分にはなかったが、石川県がん安心生活サポートハウスや患者サロンで、がんを経験した仲間と話す機会があり、多くの方は悩みながら辞めている現状がある。「自分で『辞めなければならない』と思い込むことをやめること。事業主は辞めて欲しいとは思っていない。自分でハードルを上げることをやめること。自分で先走ると良くない方向に進むため自分で判断しないで」と伝えたい。

産業医からのメッセージ

晩婚化の影響で定年やがん年齢を迎えてもお子さんがまだ小さい場合もあります。がん検診を必ず受け、早期発見し治療して短期間で職場復帰を果たし、雇用延長に備えましょう。

復帰には職場の方々の共感が大切です。普段からのお付き合いも重要ですね。

コマツ本社健康増進センター
粟津健康管理室長 南 昌秀

③復職後

通院が必要な場合には、通院時間の確保ができるような働き方や受診機会の与え方の検討が必要です。また、長期の休職から復帰した従業員については、特にフォローしていきましょう。

経験者より

仕事に戻れた時、仕事が好きであったことに気づき、働けるだけ働きたいと思った。
時短など柔軟な働き方ができる職場で、上司の理解があるために戻れた。

30代女性(乳がん)

- ・まず、無理をしない。うまく出来なくなった自分も受け入れて行ったらいいのかな。仕事については、これまで自分自身は、仕事が好きであるとは思っていなかったが、戻れた時、好きだったんだと気づき、働けるだけ、働きたいと思った。

●就労環境の調整・整備

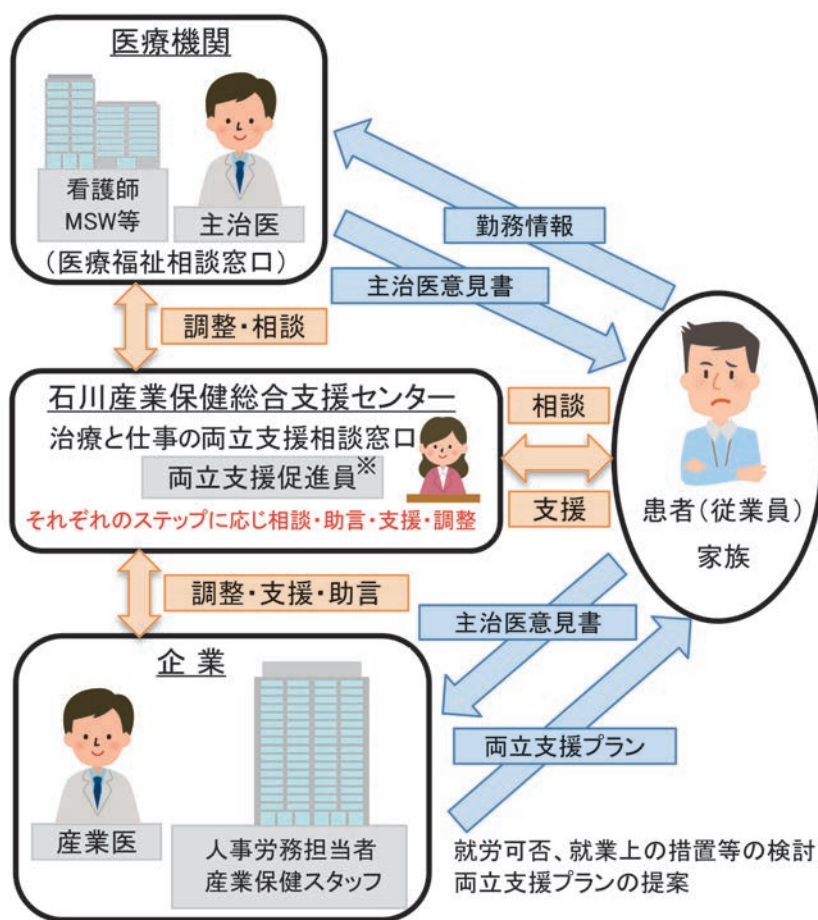
がん治療では、副作用等の影響を考慮し、休職して治療に専念することが必要な場合もありますが、入院期間が短く身体的な影響が少なければ、有給休暇の範囲内で対応し、仕事をしながら治療を受けることが可能な場合もあります。業務内容や職場環境、本人の意向に応じて検討しましょう。半日単位、時間単位の有給休暇や短時間勤務等の制度を充実することで、仕事を続けながら治療を受けることも可能です。

また、通院治療中や治療終了後も体調がすぐれないことがあるため、職場でのちょっとした配慮や、上司や同僚からの声かけ(「大丈夫?」、「無理しないで」、「手伝わらない?」等)が大きな安心感につながります。配慮を考える時は、本人とよく話し合い、希望を聞くと良いでしょう。

(ちょっとした配慮の取り組み例)

- ・体調不良になった際に休憩できるスペースを確保する
- ・席を外しやすいよう入口に近い席にする
- ・重い物を持たせない
- ・一度に食事が摂れない場合は、間食の時間を確保する 等

治療と仕事の両立支援の進め方



※両立支援促進員とは

両立支援促進員は、石川産業保健総合支援センター(P36)に所属し、治療と仕事の両立支援相談窓口で、患者と企業と医療機関の間に立って相談に応じ、治療と仕事の両立が進むように調整しています。企業は、従業員の治療と仕事の両立を進めるために支援を受けることが出来ます。両立支援促進員の役割をご紹介します。

- ①事業者から人事労務担当者等からの両立支援に関する相談に応じます。
- ②事業場を訪問し、状況に合った具体的な助言等を行います。また、治療と職業生活の両立への理解を促す教育を実施します。
- ③従業員が治療を受けながら仕事を続けるための事業場と患者（従業員）間の調整支援をします。また、両立支援プラン作成の助言を行います。

石川産業保健総合支援センター
両立支援促進員 越川 昌明

●職場の理解促進

従業員の病気を私事として捉えるのではなく、従業員の働き方に関わる職場の問題として捉えましょう。がんにかかった従業員の中には、「周囲に心配を掛けたくない」と思っている人もいます。職場においては、がんと診断された従業員に対して、できるだけ普段と変わらない態度で接することが望まれます。

●従業員が利用可能な経済面の情報

がん治療の継続には多額の医療費負担が必要となり、経済面の不安が大きくなります。事業者は、高額療養費制度や傷病手当金等、活用可能な情報を従業員に伝えて下さい。

事業者が押さえておく職場での対応のヒント

主に事業者が知りたいことは、

「今までのように働いても安全配慮上の問題はないのか」

「もし問題があるのであれば会社として何をすればよいのか」という点です。

●医療情報があると職場での対応の検討に役立ちます。

①治療内容の概略

②今後の治療スケジュール（例：手術による入院期間のおよその見込み、化学療法による通院頻度等）

③仕事に影響する可能性のある症状

④配慮した方がよいこと

⑤配慮が必要なおよその期間

（例：「体力低下のため数か月は残業を避けた方がよい」、「貧血によるふらつきのため、高所業務は数か月は避けた方がよい」）

●両立に向けた情報のやりとりを行う際に参考となる様式があります。

病状や治療に関する情報を整理するポイントは、治療内容の概要や治療スケジュール、副作用や副作用の対処方法等です。以下の様式例も参考にしてください。

- ・勤務情報を主治医に提供する際の様式例
- ・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例
- ・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
- ・両立支援プラン／職場復帰支援プランの作成例

様式例は、「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」（厚生労働省）に記載してあります。

●従業員とは継続的にコミュニケーションをとりましょう。

事業者が、従業員本人にさせたいと考えている作業が医学的に問題ないかどうか、本人から主治医等に確認してきてもらうことも有効です。

（例：「〇〇の作業をさせてもよいか」、「国内出張は可能か」等の具体的な質問がよいです）

焦って仕事を早く再開したいと考えている従業員もいますが、長期的な目線で何が本人のメリットになるかを一緒に考えていくのがポイントです。

社会保険労務士からのメッセージ

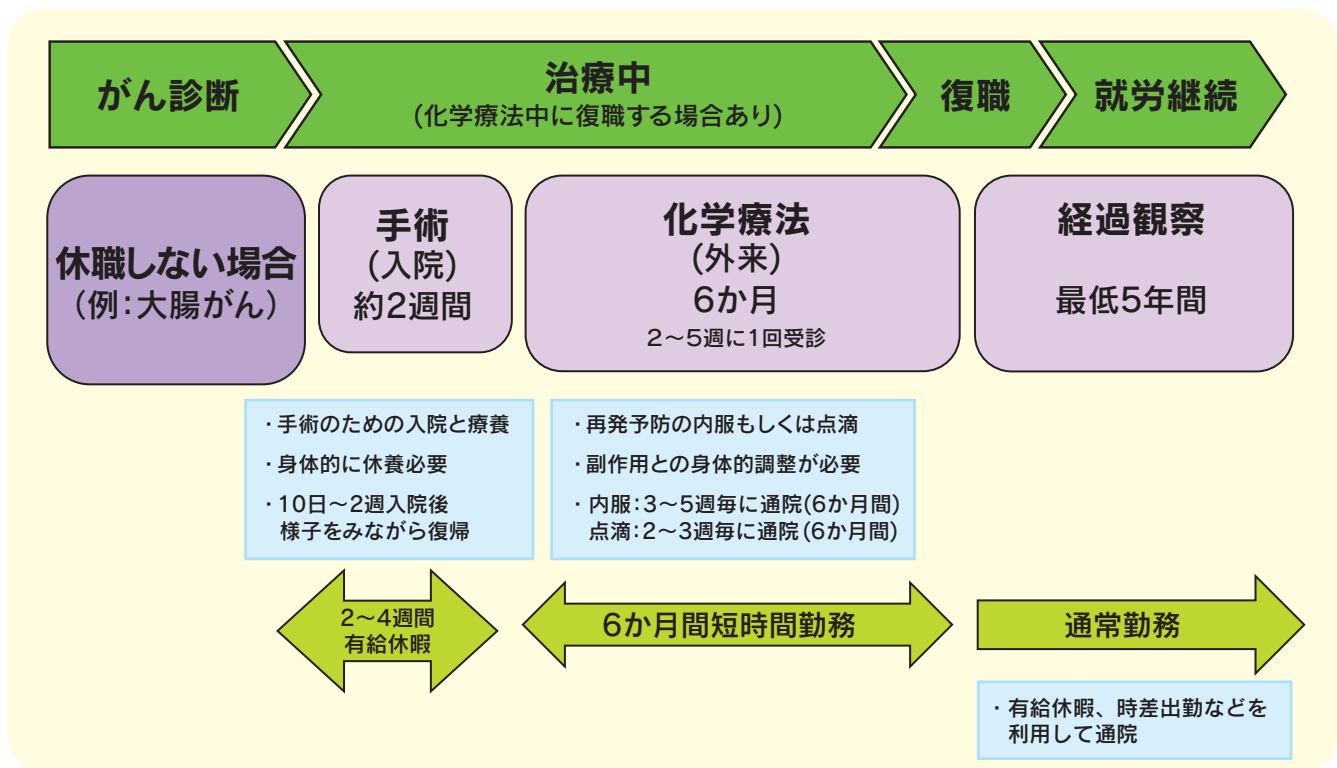
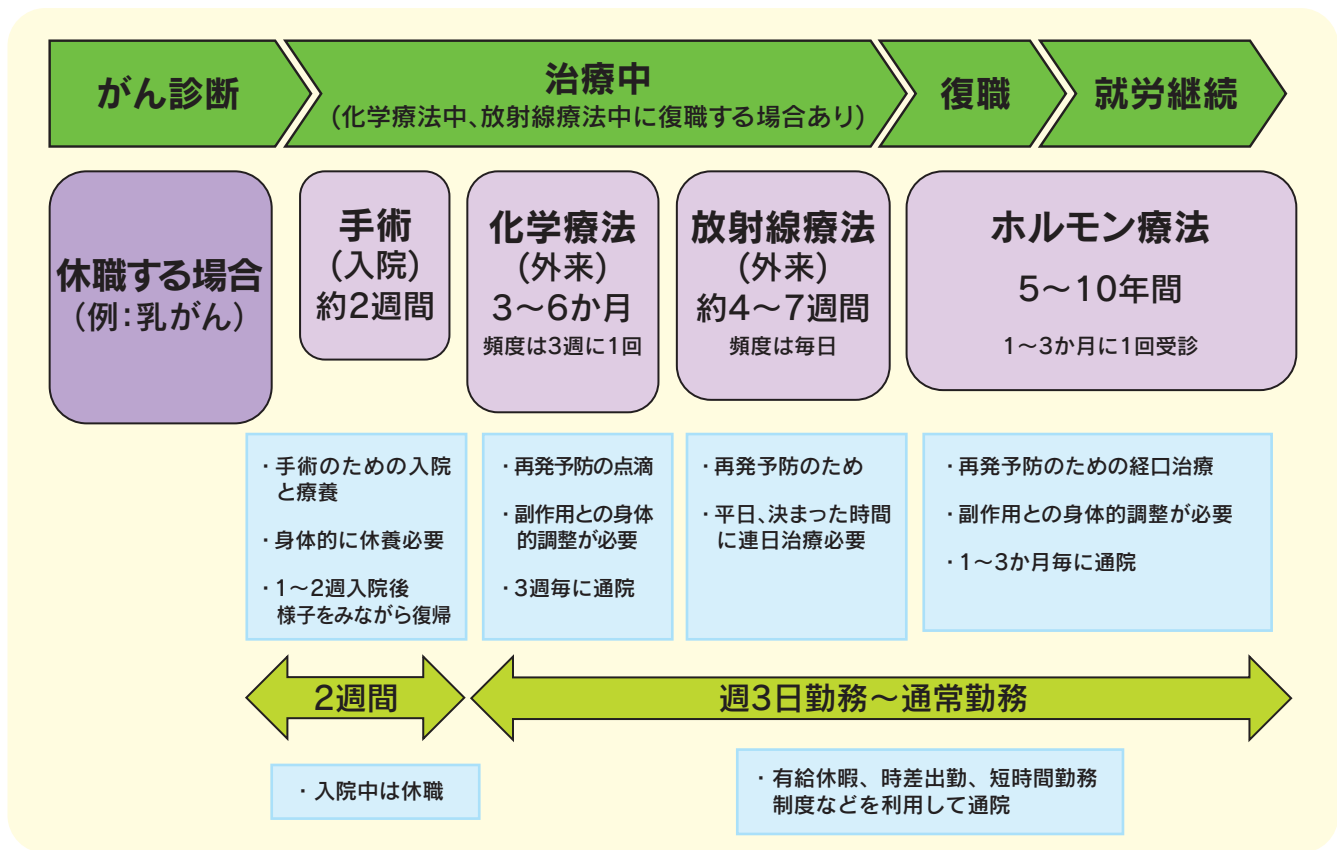
～「できない」ではなく、「どうしたらできるか？」の視点を大切にいきましょう～

職場復帰によって、病状を悪化させてしまうのではないかと安全配慮上の責任を問われるのではないかと不安をよくお聞きします。まずは、産業保健専門職からの意見を聞いておくことが重要です。判断・アドバイスを上手に活用しましょう。

従業員本人はどのような作業内容が可能なのか？会社としてどこまでの配慮ができるのか？を明確にし、妥協せず試行錯誤を繰り返していくことが、一番遠回りのようで近道です。

ラクシューミー社会保険労務士事務所
代表・社会保険労務士 小矢田 由希

治療スケジュールと働き方の例



※ここで提示するものはあくまで一例です。実際は、個々の状況により、休職の有無や経過は異なります。
 ※治療内容には、個人差があります。本人や主治医から情報を得ましょう。
 ※治療は入院から外来に移行しており、様子を見ながら職場復帰しますが、受診や治療は多くの場合、半日～1日かかります。
 ※復職の時期は、体調や仕事内容に応じて異なります。本人との相談が必要です。
 ※体調不良時に、急に仕事を休む必要が生じることもあります。

症状が就労場面で引き起こす問題とアドバイス

症 状	働く際に生じる問題	医療者から本人や職場にアドバイスできること
だるさ・倦怠感	<ul style="list-style-type: none"> ●早く歩けない。 ●階段昇降がきつい。 ●長時間働けない。 ●体を使う作業がづらい。 ●満員電車が疲れる。 ●すぐに横になって休みたくなる。 ●残業する体力がない。 	<ul style="list-style-type: none"> ●自宅での休養、早めの就寝、栄養補給に気をつける。 ●昼休みなどに、短時間でも横になる。(横になれる場所を確保する) ●抗がん剤の投与日を調整する。(副作用が強い期間を週末にあてる) ●【職場に向けて】可能なら、身体負荷の少ない仕事への異動や、一時的な業務の軽減を検討する。 ●【職場に向けて】朝夕のラッシュを避けた時差出勤や時短勤務が可能か検討する。
記憶力・集中力低下	<ul style="list-style-type: none"> ●仕事が能率的に進まない。 ●いつもの業務がこなせない。 ●重要な決定を迫られたり、会議で発言を求められたりすることがづらい。 	<ul style="list-style-type: none"> ●こまめにメモをとる。 ●深呼吸して気持ちを落ち着かせる。 ●気分転換を心がける。 ●【職場に向けて】緊急の仕事はできる限り割り振らないようにする。 ●【職場に向けて】マルチタスクをこなす業務の場合は、可能な範囲で仕事量を減らした状態から始める。
吐き気・食欲低下	<ul style="list-style-type: none"> ●昼食がとれない。 ●急に襲う吐き気のため仕事に集中できない。 ●一度の食事が少ないので、間食が必要になる。 	<ul style="list-style-type: none"> ●休憩時間などに水分をこまめに摂取する。 ●吐き気止めを予防内服する。 ●臭いで吐き気が生じそうなときは、マスクを着用する。 ●吐き気が強く出た食べ物は極力避ける。 ●チーズやバナナ、カロリー食品等、栄養価の高い食べ物を職場に自分で常備する。 ●職場の休憩時間などとタイミングを合わせて間食する。 ●【職場に向けて】昼食時間以外の間食に理解を示す。
手の痛み・しびれ	<ul style="list-style-type: none"> ●文字が書きにくい。 ●キーボード入力ができない、遅い。 ●細かい作業(書類をめくる、包装する、物をつまむ、ねじを締めるなど)に時間がかかる。 ●重いものが持てない。 	<ul style="list-style-type: none"> ●重いものの運搬は代わってもらう。または数回に分ける。カートを使う。 ●指に滑り止めをつける。 ●焦らず落ち着いて作業する。 ●【職場に向けて】可能な範囲で職場の作業再配分を検討する。 ●【職場に向けて】できれば手袋着用したままの作業や爪を保護するためのマニキュアを認める。
ほてり・のぼせ	<ul style="list-style-type: none"> ●大量の発汗のあと、冷えてしまう。 ●職場では、かつら内の頭部の汗をふきにくい。 ●顧客対応中にホットフラッシュが起こるとづらい。 	<ul style="list-style-type: none"> ●脱ぎ着が簡単な服にする。 ●肌着の着替えや、扇子やうちわ等を常備する。 ●タオルを胸と背中に入れておき、汗をかいたら抜き取る。 ●給湯室などの冷凍室に保冷剤を常備する。 ●湯たんぽやひざ掛けなどで調整する。
下痢・頻便・頻尿・人工肛門／膀胱	<ul style="list-style-type: none"> ●トイレのために離席することが多くなる。 ●通勤途中、大事な会議中、外回りの仕事中等に急な便意・尿意がくる。 ●〈人工肛門／膀胱〉職場で装具トラブルがある。 	<ul style="list-style-type: none"> ●もよおしたら会議中でも接客中でも席を立ちトイレに行く。 ●下痢止めなどを症状が軽いうちに服用する。 ●通勤途中のトイレの場所を事前に把握する。 ●便意尿意が出たら遅刻してもトイレを優先する。 ●社外に出る際は、必ずトイレの位置を確認する。 ●替えの下着を職場に常備する。 ●どうしてもトイレにいけない場合は尿漏れパッド等を準備する。 ●〈人工肛門／膀胱〉予備の装具を職場に常備する。 ●【職場に向けて】頻回のトイレ離席に理解を示す。
視力・聴力低下	<ul style="list-style-type: none"> ●細かい文字が見えにくい。 ●会議や打合せの際、相手の話が聞きづらい。 	<ul style="list-style-type: none"> ●PC作業の間に時々遠くを見る。 ●目薬をこまめにさす。 ●会議、打合せの座席を前方、あるいは聞こえのいいほうにする。
感染しやすさ	<ul style="list-style-type: none"> ●職場の同僚から風邪などが感染する。 	<ul style="list-style-type: none"> ●手洗い・うがい、入浴を心がける。 ●マスクを職場でも通勤時も常に着用する。 ●自分が行かなくてもよいような集まりには、代替要員を作る。 ●【職場に向けて】感染リスクが高い時期を職場に示して注意を促す。(通勤手段や就業内容の変更を一時的に許可するなど)

出典：がん治療スタッフ向け治療と職業生活の両立支援ガイドブック Ver. 1
厚生労働科学研究費補助金 (H26-がん政策-一般-018)

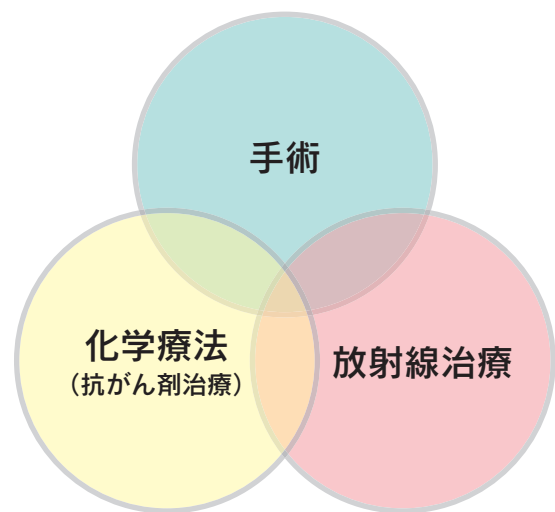
6 事業主が知っておきたいがんの基礎知識

主ながんの治療(3大治療)

●3大治療とは、手術、化学療法、放射線治療です。

がんの治療法は、がん種類や進行度に応じて、手術(外科治療)、化学療法(抗がん剤治療)、放射線治療等の様々な治療を組み合わせる「集学的治療」が基本となっています。これら3大治療のほかにも、ホルモン療法などがあり、手術終了後も他の治療が続くことも少なくないため、「手術が終われば治療終了」とは限りません。

なお、がんの種類や進行度等に応じて、標準治療と呼ばれる、治療ガイドラインに基づく一般的な治療法が定められているものの、それが当てはまらないケースも多く、治療内容と治療に要する期間は本人の理解を得て、個別に確認することが必要です。



治療に関する留意点

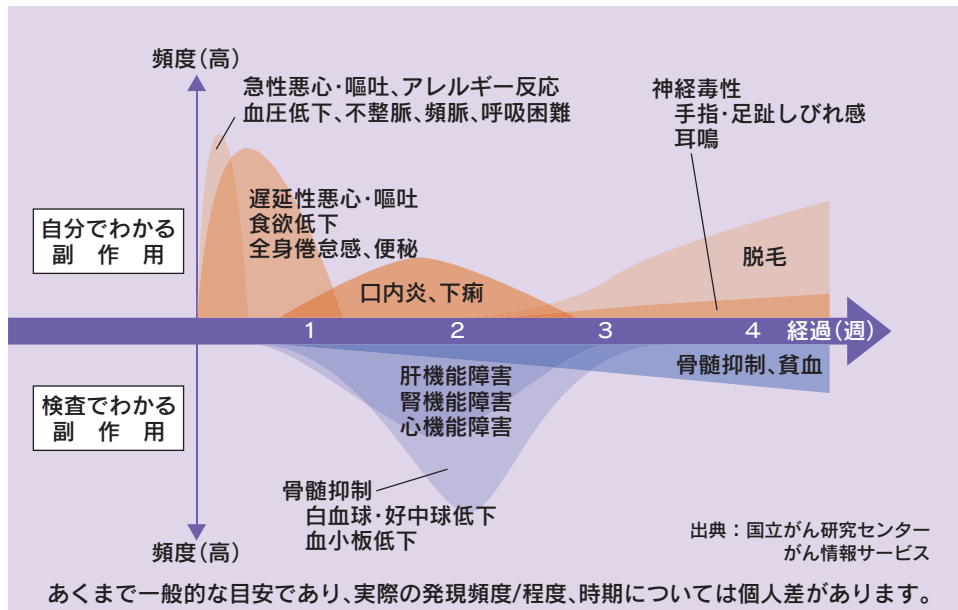
●治療や経過観察の長期化、予期せぬ副作用等の出現等が考えられ、経過によって就業上の措置や治療への配慮の内容を変更する必要があるため、労働者は次の点に留意する必要があります。

- ①手術を受ける場合は、手術後の経過や合併症などに個人差があること。
- ②抗がん剤治療は、1～2週間の周期で行うため、副作用によって周期的に体調変化を認めることがあり、特に倦怠感や免疫力低下が問題となること。
- ③放射線治療は、基本的に毎日(月～金、数週間)照射を受けることが多いこと。また、治療中は通院による疲労に加え、治療による倦怠感等が出現することがあるが、症状の程度には個人差が大きいこと。

がんの種類や進行度が同じであっても、がん治療や治療に伴う症状等は労働者によって様々であり、治療と仕事の両立支援に当たっては、特に個別性に配慮した対応が必要とされます。

◆抗がん剤による主な副作用の発現時期

- 投与日 : アレルギー反応、吐き気・嘔吐(おうと)、血管痛、発熱、血圧低下
- 2~7日 : 疲れやすい、だるい、食欲不振、吐き気・嘔吐、下痢
- 7~14日 : 口内炎、下痢、食欲不振、胃もたれ、骨髄機能の抑制(白血球減少・血小板減少)
- 14~28日 : 脱毛、皮膚の角化やしみ、手足のしびれ、膀胱炎、骨髄機能の抑制(貧血)



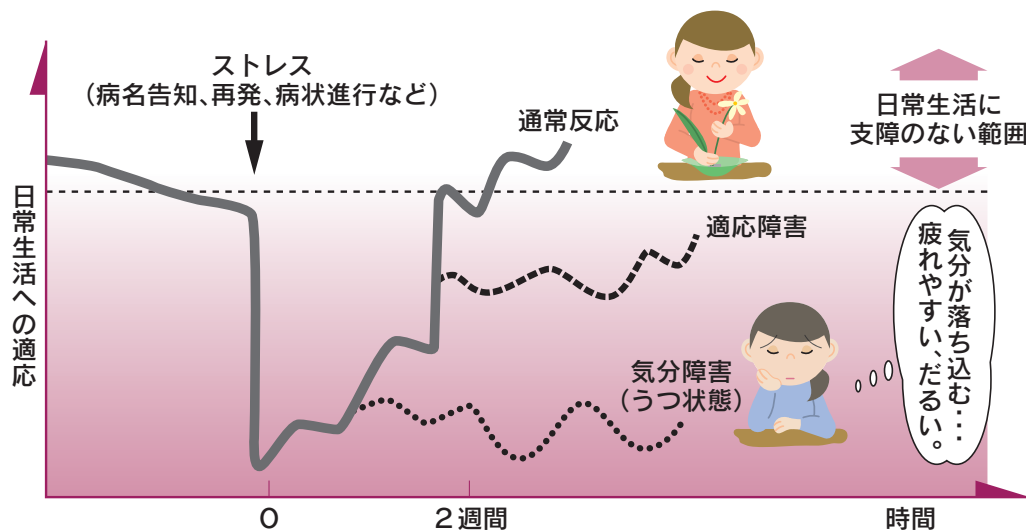
https://ganjoho.jp/public/dia_tre/attention/chemotherapy/about_chemotherapy.html

◆抗がん剤や放射線による治療中は、がんそのものや治療の副作用による痛み、吐き気、だるさなどの症状がよく起こります。また、口内炎や吐き気・嘔吐、下痢などの副作用で食欲が低下して栄養状態が悪くなり、眠れなくなることもあります。さらに、精神的なストレスを感じたり、意欲が低下したり、気持ちがふさぎ込んだりして、心身ともに疲れ果ててしまい、昼間もベッドで伏せりがちです。抗がん剤や放射線による治療を行っている患者さんの多くが、疲労感や運動能力の低下に悩まされており、さらに治療が終了した患者さんのなかにも体力や持久力の低下を何年にもわたり実感している人がいます。このような状態は「がん関連倦怠感」とよばれています。

メンタルヘルスへの配慮

- がんは他の疾患に比べ精神的な面への影響が大きく、がんの診断が原因でメンタルヘルス不調に陥るケースもあります。
- ショックから、早まって退職を選択するケースもあり、必要に応じ事業者から支援のルールを説明する等の対応が望ましいと考えられます。

がんによるストレスへの心の反応



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 普及版」

7 従業員から相談を受けた時のQ&A

なんとかなるかも〜がんと暮らしのQ & Aカードより抜粋

出典：石川県がん安心生活サポートハウス発行

- ・ がん治療費の負担が心配です…
- ・ 仕事を休むことにしました。生活していけるか心配です…
- ・ 治療が終わりましたが、社会復帰が心配です。
- ・ 仕事を辞めるとしたらどんな手続きが必要ですか？
- ・ 家族が、がんと診断されました。私も仕事があり介護が心配です。
- ・ 石川県内の相談窓口は？

がん治療費の負担が心配です…

同一月にかかった医療費が高額になったら！

支払う医療費に
上限があることを
知っておこう！
年齢や所得に応じて
支払う金額が
違うよ。

(公的制度編)

STEP
1

高額療養費制度

年齢・所得などで限度額が決まる。入院、外来、病院毎に分けて計算

※限度額適用認定証(各健康保険の窓口から発行)があると、医療機関の窓口での負担も軽減

自己負担額さらに軽減できるかも

- ・ 世帯合算：同じ世帯内で自己負担額や年齢によって合計額を限度額に収めることができる
- ・ 多数回該当：1年以内に限度額を超える月が3ヶ月以上ある場合、4ヶ月目から限度額を軽減するしくみ

STEP
2

医療費控除、高額医療・高額介護合算制度、石綿(アスベスト)健康被害給付、労災保険(職業性胆管がん)、ひとり親家庭医療費助成制度、小児慢性特定疾病研究事業による医療費助成、国民健康保険税の減免・徴収猶予など

ワンポイント

会社によって、医療費の助成がある場合もあるので確認しましょう。

- 相談窓口：がん相談支援センター、医療福祉相談室
- 専門職：医療ソーシャルワーカー、社会保険労務士
- 相談・申請窓口：協会けんぽ、健康保険組合、市区町村国保、国民健康保険組合、共済組合

仕事を休むことにしました。 生活していけるか心配です…

療養中の生活を
保障する制度が
使えるかも

サラリーマンは4つの条件によっては受給できるかも!

STEP
1

傷病手当金

- ①業務外の事由による病気や怪我の療養のため休業が必要。
- ②仕事に就くことができない。
- ③休業した期間についての給与の支払いが減少またはない。
- ④連続する3日間を含み、4日以上仕事に就けなかった。

受給期間 : 最長1年6ヶ月
支給額 : 1年間の給与の
約2/3

STEP
2

所得保障保険

主に自営業の方。加入していたら使えるかもしれません。

休職制度

勤務先によっては療養のための休暇が取れる制度がある場合もあります。

ワンポイント

傷病手当は会社を辞めても引き続き受けとることができる場合があります。3日間連続して休業しないで辞めたり、退職日に出勤してしまうと待機期間が完了せず支給条件を満たさなくなります。

- 相談窓口：がん相談支援センター、がん拠点病院の就労相談、勤務先の総務担当
- 専門職：医療ソーシャルワーカー、社会保険労務士
- 相談・申請窓口：協会けんぽ、健康保険組合、国民健康保険組合、共済組合

治療が終わりましたが、社会復帰が心配です。

少しずつ
ペースが
つかめるように
職場とも働き方を
話し合い
ましょう。

主治医、職場、それぞれ話し合い方のコツがあるよ!

職場への 伝え方

- ①自分の状況を把握する。主治医に仕事内容や程度を伝え禁止事項などをあげてもらいましょう。
- ②職場に説明する。できること、配慮してほしいことなど、できるだけ具体的に伝えましょう。
- ③時短勤務や配置換えなど労務担当者と話し合いましょう。
- ④半日・時間単位での有給休暇をとる制度があれば、受診などに活用しましょう。

体験談から学ぶ

国立がん研究センターがん情報サービス
がんと暮らしのQ & A 参照

がんと仕事 🔍

自信がない場合 行き詰まった場合

社会保険労務士に聴く

がん拠点病院の就労相談、はなうめ・がんと暮らしのカフェタイム
CSR プロジェクト、就労ホットコール

CSR プロジェクト 🔍

ワンポイント

主治医はあなたの仕事についてあまりイメージできないかもしれません。具体的な業務内容や心配事について、箇条書きにして渡した上で、注意点等のアドバイスをもらいましょう。

- 相談窓口：がん相談支援センター、がん拠点病院の就労相談、勤務先の労務担当、ハローワーク
- 専門職：医療ソーシャルワーカー、社会保険労務士、産業医・産業保健師

仕事を辞めるとしたら どんな手続きが必要ですか？

辞めなくてもいいかも

決める前にまず
相談が基本！それでも
辞めることになった場合、
健康保険や年金、
雇用保険に関する
手続きがあります。

辞めると決めて行動に移す前に、専門職に相談してみましょう。

休職制度、傷病手当金や障害年金の受給要件について、職場や専門職に相談してみると別の道が開けるかもしれません。

もし
辞めること
になったら

健康保険の切り替え 国民健康保険の場合…退職した日から14日以内に市町村の窓口で手続き。家族の扶養に入る場合…被保険者の職場に申し出ます。

任意継続…勤め先を通して最長2年間継続できる。

年金の切り替え 厚生年金から国民年金に切り替える。退職の翌日から加入できるように。(未加入日が1日でもあってはならない)

失業手当の受給 退職日がわかるもの(退職証明や離職票)、自分と扶養家族の年金手帳を持って市町村へ。

退職後の収入に
不安がある場合

年金の繰り上げ給付・減免・猶予、生活保護など。

ワンポイント

周りに迷惑をかけてしまう…そう思っていないか？

まずは落ち着いて深呼吸。一人で決めないで専門家に相談してみましょう。

- 相談窓口：がん相談支援センター、がん拠点病院の就労相談、勤務先の労務担当、ハローワーク
- 専門職：医療ソーシャルワーカー、社会保険労務士、産業医・産業保健師

家族が、がんと診断されました。 私も仕事があり介護が心配です。

まずは介護休暇を取りましょう！

介護のために
お休みする制度が
活用できるかも！

STEP
1

介護休暇

要介護状態にある家族の付き添い・手続きなどのためにとる、単発の休暇。年間にとれる日数も介護が必要な人数によってかわります。

STEP
2

介護休業

要介護状態にある家族の介護のためにある程度まとまった休暇。

介護休業給付金

介護休業中に支給される給付金。

介護保険

40歳以上で介護保険を納めている場合、利用できるかもしれません。

ほか：遠距離介護割引など

ワンポイント

時間外労働の制限や深夜業の免除などの措置を勤務先に求めることもできます。

- 相談窓口：勤務先の労務担当、がん相談支援センター、がん拠点病院の就労相談、ハローワーク、加入している民間保険の担当・コールセンター、地域包括支援センター(ケアマネジャー)
- 専門職：医療ソーシャルワーカー、社会保険労務士、ファイナンシャルプランナー(民間保険)、ケアマネジャー(介護保険制度)

石川県内の相談窓口は？

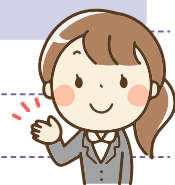
★がん相談支援センター

がん相談支援センターは、県内のがん診療連携拠点病院等にあり、看護師やソーシャルワーカー（社会福祉士、精神保健福祉士）などのがん相談の専門スタッフが治療や療養生活全般に関しての相談をお受けしています。

H30.4.1 現在

がん相談支援センター	問い合わせ先	相談時間	社会保険労務士による 就労相談
金沢大学附属病院 がん相談支援センター	金沢市宝町 13-1 076-265-2040	月～金 9:00～17:00	水 13:00～16:00
石川県中央病院 がん相談支援センター	金沢市鞍月東 2-1 076-237-8211	月～金 8:30～17:00	水 13:00～17:00
金沢医療センター がん相談支援センター	金沢市下石引町 1-1 076-203-4581	月～金 8:30～17:00	火 13:00～16:00
金沢医科大学病院 がん相談支援センター	河北郡内灘町大学 1-1 076-218-8217	月～金 8:45～17:00 土 8:45～12:45	木 9:00～13:00 (祝日の場合は火)
小松市民病院 がん相談支援センター	小松市向本折町ホ 60 0761-22-7111 内線 1150	月～金 8:30～17:00	木(第1・3) 13:00～17:00
公立能登総合病院 がん相談支援室	七尾市藤橋町ア部 6番地 4 0767-52-6611 (代)	月～金 8:30～16:30	
恵寿総合病院 けいじゅサービスセンター	七尾市富岡町 94 番地 0767-52-2300	月～金 8:30～17:00	
芳珠記念病院 がん相談窓口	能美市緑が丘 11-71 0761-51-5551	月～金 8:30～17:15 土(第1,3除く) 8:30～12:30	
金沢市立病院 がん相談窓口	金沢市平和町 3-7-3 076-245-2600	月～金 8:30～17:00	
金沢赤十字病院 がん相談支援室	金沢市三馬 2-251 076-242-8131 (代)	月～金 8:30～17:00	
地域医療機能推進機構金沢病院 医療福祉相談室	金沢市沖町ハ 15 番地 076-252-2200 (代)	月～金 8:30～17:15	
浅ノ川総合病院 がん相談支援センター	金沢市小坂町中 83 番地 076-252-2101	月～金 8:30～17:00 土(第2除く) 8:30～12:00	
石川県済生会金沢病院 がん相談支援室	金沢市赤土町二 13-6 076-266-1060 (代)	月～金 8:30～17:00 土(第5除く) 8:30～12:30	
公立松任石川中央病院 がん相談支援センター	白山市倉光 3-8 076-275-2222 内線 2003	月～金 8:30～17:15	

通院先を問わず利用
しやすいセンターで
ご相談できます(匿名
可)。お気軽にご
相談ください。



★石川県がん安心生活サポートハウス(つどい場はなうめ)

石川県がん安心生活サポートハウスは、がん患者さん・ご家族・専門職・学生・地域のみながまが立場を超えて交流するがんサロンで、愛称は「つどい場はなうめ」です。

場所 石川県社会福祉会館3階
(金沢市本多町 3-1-10)

時間 月曜日～土曜日 (9:00～16:00)
※日曜・祝日は基本にお休み

電話 076-234-2108

ホームページ

<http://www.saiseikaikanazawa.jp/hanaume/index.html>

※「がんと暮らしのカフェタイム」

がんとともに暮らしてゆく時、お金や仕事とも上手にお付き合いできると良いですね。がんと暮らしに関する専門職とカフェタイムでお話ししてみませんか？医療ソーシャルワーカー・社会保険労務士・ファイナンシャルプランナーがお待ちしています。

時間：毎月第2土曜日 10:00～12:00

利用料・相談料：無料

※その他、食事や体力づくり等、社会復帰を支援するプログラムもあります。

はなうめ

★ハローワーク(公共職業安定所)

ハローワークでは職業相談や雇用保険(失業給付)手続きなどの相談に応じています。

ハローワーク金沢	金沢市鳴和 1-18-42	076-253-3030	金沢市、かほく市、河北郡
ハローワーク津幡	河北郡津幡町字清水ア 66-4	076-289-2530	かほく市、河北郡
ハローワーク小松	小松市日の出町1丁目120番地 小松日の出合同庁舎2階	0761-24-8609	小松市、能美市、能美郡
ハローワーク白山	白山市西新町 235	076-275-8533	白山市、野々市市
ハローワーク七尾	七尾市小島町西部 2 七尾地方合同庁舎1階	0767-52-3255	七尾市、羽咋市、鹿島郡、羽咋郡
ハローワーク羽咋	羽咋市南中央町キ 105-6	0767-22-1241	羽咋市、羽咋郡
ハローワーク加賀	加賀市大聖寺菅生イ 78-3	0761-72-8609	加賀市
ハローワーク輪島	輪島市鳳至町畠田 99-3 輪島地方合同庁舎1階	0768-22-0325	輪島市、珠洲市、鳳珠郡
ハローワーク能登	鳳珠郡能登町宇字出津新港 3-2-2	0768-62-1242	珠洲市、鳳珠郡のうち能登町

※ハローワーク金沢では、がん、肝炎、糖尿病等で長期療養しながら働きたいという方のために、専門的就職支援ナビゲーターによる「長期療養相談」を実施しています。「症状」「通院状況」「職務経験」等、本人の状況に応じた再就職に向けての相談・紹介を「予約制」で行っています。ご希望の方は事前に電話でご予約ください。

問い合わせ先 ハローワーク金沢(金沢公共職業安定所) TEL076-253-3032

※県内のハローワークでは、長期療養しながら働きたいという方向けの職業相談を実施しています。長期療養者の就職にご理解いただくとともに、「仕事と治療」が両立しやすい求人提供にご協力をお願いします。

★がん患者サロン

がん患者サロンは、がんのことを気軽に本音で語り合える交流の場です。開催日時や場所は変更となる場合もあります。参加は無料、事前予約不要です。かかっている医療機関やがんの種類に関係なく、どのサロンも利用可能です。

H30.4.1 現在

病院名 サロン名	開催日時 場所	問い合わせ先
金沢大学附属病院 ハーモニ	原則第3水曜日14:00~15:30 病棟10階テイルーム	がん相談支援センター TEL:076-265-2040 (金沢市宝町13-1)
金沢医療センター Tomorrow	平日9:00~15:00 <イベント開催>原則毎月第4水曜日 南東病棟2階地域医療研修センター内	がん相談支援センター TEL:076-203-4581 (金沢市下石引町1-1)
金沢医科大学病院 やわらぎ	平日13:00~15:00 <イベント開催>原則毎月第2金曜日 13:00~14:00 病院中央棟2階 患者サロン室	がん相談支援センター TEL:076-218-8217 (内灘町字大学1-1)
県立中央病院 ひだまり	平日9:00~16:00 (年末年始・土日・祝日以外) 新病院1階	がん相談支援センター TEL:076-237-8211 (金沢市穀月東2-1)
金沢赤十字病院 オアシス	<クロスピンクの会>第3金曜日14:00~17:00 <ピアサポートの部屋>予約制 接続棟3階がん患者サロン「オアシス」	がん相談支援室 TEL:076-242-8131 (代) (金沢市三馬2-251)
済生会金沢病院 メディカルカフェ金沢	第3木曜日10:30~12:00 2階 討議室	がん相談支援室 TEL:076-266-1060 (代) (金沢市赤土町二13-6)
地域医療機能推進機構 金沢病院 なごみ	第2金曜日14:00~15:00 病院棟3階ドック談話室	緩和ケア相談窓口 TEL:076-252-2200 (代) (金沢市沖町ハ15)
浅ノ川総合病院 せせらぎ	第4木曜日12:30~14:00 東館1階 相談センター前 又は、本館3階 講義室	がん相談支援センター TEL:076-252-2101 (金沢市小坂町中83)
金沢市立病院 こづめサロン	奇数月第3火曜日14:00~16:00 3階小講堂	がん相談窓口(地域連携室) TEL:076-245-2600 (代) (金沢市平和町3-7-3)
小松市民病院 ピアサポート Kataro-sa(かたろーさ)	平日9:00~17:00 <ピアサポーター在室日> 毎週月・木曜日10:30~12:30 本館2階	がん相談支援センター TEL:0761-22-7111(代) (小松市向本折町ホ60)
芳珠記念病院 ほんわか	第3金曜日14:00~15:30 地下1階 風和里	がん相談窓口 TEL:0761-51-5551 (代) (能美市緑が丘11-71)
公立松任石川中央病院 ほっこり	平日9:00~16:00(スタッフ不在にて呼び出し対応可) <イベント開催>奇数月第1水曜日10:00~12:00 2階患者サロン	がん相談支援センター TEL:076-275-2222 (白山市倉光3-8)
公立能登総合病院 寄愛(よりあい)	第4水曜日11:00~12:00 本館3階がん相談支援室	がん相談支援室 TEL:0767-52-6611(代) (七尾市藤橋町ア部6-4)
恵寿総合病院 Smile(すみれ)	平日14:00~16:00 <イベント開催>偶数月第3木曜日11:00~12:00 本館2階化学療法室ラウンジ	けいじゅサービスセンター TEL:0767-52-2300 (七尾市富岡町94)
公立穴水総合病院 そよかぜ	毎月第3金曜日 11:00~11:30 5階サロンルーム	地域連携室 TEL:0768-52-3111 (穴水町川島夕8)

病院外にも患者サロンがあります。

サロン名	利用日時	問い合わせ先
がんサロン つどい場はなうめ	月~土曜日(9:00~16:00) 日曜・祝日は基本的にお休み	石川県がん安心生活サポートハウス TEL:076-234-2108 (金沢市本多町3-1-10 石川県社会福祉会館3階)
元ちゃんハウス	月~金曜日11:00~15:00 第1土曜日、第2・4火曜日 13:00~16:00 (金沢マギー)	NPO法人 がんとむきあう会 TEL:076-232-5566 (金沢市石引4-4-10)

★石川労働局

※疾病を抱える労働者が、治療を受けながら仕事を続けていくためには、各事業場においても一定の就業上の措置や治療に対する配慮を行うことが必要であり、これは、「労働者の健康確保対策」の一つとして位置づけられます。

治療と仕事の両立支援に取り組むことにより、事業者にとっては、継続的な人材の確保とともに、労働者のモチベーションの向上による人材の定着・生産性の向上なども期待できます。

県内では、石川県、医療機関、医師会、労使関係団体、労働局等がメンバーとなり、「石川県地域両立支援推進チーム」を設置し、がんを含めた疾病の治療と仕事の両立支援の必要性の調査、周知、専門人材の育成等に取り組んでいくこととしています。

金沢市西念 3-4-1 労働基準部健康安全課 076-265-4424
金沢駅西合同庁舎 職業安定部職業安定課 076-265-4427

★石川産業保健総合支援センター

※あなたの職場でも、治療と仕事の両立に係る環境整備に取り組んでみませんか。専門家が制度導入や従業員の教育研修を無料でお手伝いします。個別の事案も厚生労働省のガイドラインに沿って、医療機関と連携して支援することもできます。

金沢市広岡 3-1-1 076-265-3888
金沢パークビル 9 階

8 就労支援を進めるための必要な情報源

●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

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

厚生労働省が2016年2月に公表したガイドラインです。事業場が、がん、脳卒中などの疾病を抱える方々に対して、適切な就業上の措置や治療に対する配慮を行い、治療と職業生活が両立できるようにするため、事業場における取組などをまとめたものです。厚生労働省のホームページからダウンロード可能です。

●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

http://www.ncc.go.jp/jp/cis/divisions/05survivor/05survivor_01.html#4tools

がん診断を受けた従業員を支援するときに生じるさまざまな課題に向け、事業場として対応する際の一助になるよう作成したものです。内容の多くは、がん以外の病気にも応用できます。それぞれの立場の方が「できること」からはじめていただくという趣旨で作成されたマニュアルです。研究班のホームページからダウンロード可能です。

●がんと共に働く～知る・伝える・動き出す

http://special.nikkeibp.co.jp/atclh/work_with_cancer/index.html

国立がん研究センターがん対策情報センターが日経 BP 社と連携して運営するビジネス向けサイト。両立支援の実例を個人と企業の双方から学べます。

●いしかわのがんサポート BOOK

<http://www.pref.ishikawa.lg.jp/kenkou/>

石川県では、病院や相談機関、患者会などの関係機関が連携してがん患者・家族の皆様の治療や生活を支援しています。一人で悩みを抱え込まないよう、病院の情報や身近な相談窓口の情報、支える制度や仕組み等を掲載しています。

がん情報サービス <https://ganjoho.jp>

国立がん研究センターがん対策情報センター「がん情報サービス」は、患者さんやご家族の方をはじめ、一般の方や医療専門家に対して、がんについて信頼できる、最新の正しい情報をわかりやすく紹介しているウェブサイトです。

●「がんと仕事の Q & A」

<http://ganjoho.jp/public/support/work/qa/>

「治療と就労に関するネット調査」に寄せられた体験者の声をもとにして作成された Q & A 集です。体験者からのアドバイスやコラムも紹介しています。冊子版 PDF としてダウンロードも可能です。

●「がん患者の就労を含めた社会的な問題」関連リンク集

http://ganjoho.jp/reg_stat/cancer_control/field/cc03_09.html

「がん対策推進基本計画」の分野別施策「がん患者の就労を含めた社会的な問題」に関連する情報へのリンクを掲載しています。

●がん相談支援センターを探す

<http://hospdb.ganjoho.jp/kyotendb.nsf/xpConsultantSearchTop.xsp>

全国のがん診療連携拠点病院等の434施設のがん相談支援センターの情報を掲載しています。

●国立がん研究センターがん情報サービスサポートセンター

お電話にて、治療や療養に関する心配事についてお話をうかがい、お近くの拠点病院の情報など、がんに関する情報をご案内するなど、お困りのことを解決するお手伝いをいたします。がん相談の研修を受けた医療・福祉・心理の資格のある者が対応します。



〈電話番号〉 0570-02-3410(ナビダイヤル)
〈受付時間〉 平日10時～15時(土日・祝日を除く)
※相談は無料ですが、通話料は発信者負担となります。

国立がん研究センター
がん情報サービス
サポートセンター



**石川県内企業から学ぶ
がん就労支援の手引き**
～治療と仕事の両立を目指して～

平成30年3月発行

石川県健康福祉部健康推進課

監修：国立がん研究センターがん対策情報センター
がんサバイバーシップ支援部長
高橋 都

〒920-8580 石川県金沢市鞍月1丁目1番地
(TEL)076-225-1437 (FAX)076-225-1444

E-mail kennsui@pref.ishikawa.lg.jp
<http://www.pref.ishikawa.lg.jp/kenkou/>

