

2 提言

近年のがん患者の増加や医療の進歩等により、がんになっても働き続けられる社会づくりを進めていくことが喫緊の課題となっている。この課題に関しては国においても検討がなされており、国レベルでの対策が講じられていくことも見込まれるが、愛知県等の行政機関が、この課題に密接に関わる企業等、医療機関及び県民（特に患者本人と家族）に対して積極的に役割を果たすよう働きかけたり、関係者間の情報共有に役立つ書式の提示等を行うことにより、地域レベルでの対応が進んでいくと考えられる。

これら各主体に期待される（果たすべき）役割は次のとおりである。

（1）企業等に期待される役割

（別紙1）

（2）医療機関に期待される役割

（別紙2）

（3）患者本人・家族が果たすべき役割

（別紙3）

以上のような役割が各主体において適切に果たされるよう、愛知県等の行政機関が、次のような取組を行っていくことを求める。

（別紙4）

(別紙1)

企業等に期待される役割

(1) 日頃の環境づくり

- ① 企業等の経営者や幹部、人事担当者、労働組合関係者等が、がんに関する正しい知識を持つとともに「がんになっても働き続けることが可能であること及びその必要性」を一層理解する。
- ② 企業等において、就労者全体ががんに関する正しい知識を持ち、「がんになっても働き続けることが可能であること及びその必要性」を十分理解するよう、研修等を実施する。

(2) 適切に治療を受けるための支援

- ① 就労者が、がんと診断され、一旦職場を離れたとしても、職場復帰が可能な休職等ができるようにする。

病気休職制度を設けることが難しい企業等においては、柔軟に休暇等の取扱いで対応するなどする。(企業等の実情に応じて、他の就労者との均衡に配慮しつつ、がんになった就労者に配慮した対応を行う。)

- ② がんになった就労者が、勤務しながらがん化学療法等の通院治療等を受けられるよう、就業規則改正等により時間単位又は半日単位での病気休暇や年次有給休暇の取得若しくはフレックスタイム制の利用ができるようにする。

時間単位の病気休暇等の制度を設けることが難しい企業等においては、診断書等に基づき、人事担当者等及び職場の責任者が柔軟に通院時間を確保するよう努める。

- ③ 就労者が、がんになった場合の対応等について相談できる体制の確保に努める。

(3) 職場復帰に関する支援

- ① 職場復帰支援や復帰後の体調管理支援のため、産業保健職の配置と活用に取り組む。
- ② 職場復帰にあたり、人事担当者等が産業保健職と連携するなどして医療機関から提供してほしい情報の提供を本人・家族を通じて依頼し、病状や就労可能条件等をできる限り詳細に把握したうえで、配置転換を含め体力等に見合った業務に就かせる。
- ③ 職場復帰後も、人事担当者等が産業保健職と連携するなどして、適宜、本人・家族を通じて医療機関から診断書等を取り寄せる等により、当該就労者の病状を把握し、働く能力の再評価や本人の意向把握を行って、配属部署や就労条件を見直していく。

(参考1) 他の疾患と比較して、がんになった就労者に特に配慮をする理由

- ・ がんは死亡の最大原因であり、早期の適切な治療とその後の適切ながん化学療法、放射線治療を行わなければ死に直結する病気である。
- ・ がんはがん化学療法や放射線治療等の治療費が高額であるため、適切な治療を受けるためには働いて収入を得る必要性が高い。
- ・ 早期の適切な治療により一定の療養期間経過後は、がんになる前と同程度の能力を確保できる場合が多い。

(参考2) 企業等から医療機関に提供を依頼することが望ましい情報

- ・ 病名
- ・ 就労可能であること
- ・ 就労可能となる時期
- ・ 経過
- ・ 現在の病状
- ・ 現在の障害
- ・ 就労上、配慮が必要なこと
- ・ 今後の診療計画
- ・ 今後、治療等により起こりうる障害
- ・ その他連絡事項

(注) 企業等が医療機関に提出する「社員の就労状況に関する情報提供書兼診断書作成依頼書」については別添1参照
医療機関が就労支援を必要とするがん患者等のために作成する「就労支援診断書」については別添2参照

(別紙2)

医療機関に期待される役割

(1) 患者の就労継続に配慮した診療の実施

- ① 診療の早い段階で、就労継続に配慮した診療が行えるよう、患者の就労状況等についても把握して記録及び活用する。
- ② 診療の早い段階で、がんと診断されても仕事を辞めずに続けられる場合が多くあり、退職については慎重に考えるべきことを病状や治療方針の説明とあわせて患者・家族に伝える。
- ③ 診療の早い段階で、相談支援センター等の相談窓口の機能や就労継続に配慮した緩和ケア等の診療がなされることを患者・家族に伝え、以後も適宜伝える。
- ④ 就労している患者が、通院治療と就労を両立できるよう、診療時間内での優先予約の仕組みを整える。また、通院しやすい時間帯（平日の9時～17時以外）で治療できる体制を整えるよう努める。
- ⑤ 就労している患者が、通院治療と就労を両立できるよう、より通院しやすい他の適当な医療機関の紹介に努める。

(2) 患者・家族への情報提供及び職場との連携

- ① 職場復帰や復帰後の働き方の判断に参考となる情報を可能な限り詳細に患者・家族へ提供する。
- ② 患者・家族が希望する場合は、患者・家族を通じて、診断書等による職場への情報提供に協力する。
- ③ 職場から依頼があった場合は、個人情報の取扱いに留意しつつ、患者・家族を通じて、当該情報の診断書等による職場への提供や職場との情報のやりとりに協力する。

(3) 相談支援センター等の相談窓口での就労継続に資する相談支援

- ① 相談支援センター等の相談窓口において、労働関係法令や社会保険関係法令の知識を持った者が相談支援にあたるなど、可能な限り積極的に就労継続のための相談に対応する。
また必要に応じ、労働関係法令等に関する基本的知識に基づいて対応するとともに、労働基準監督署、公共職業安定所又は年金事務所等の公的専門機関への紹介を適切に行う。
- ② 患者・家族が、病状や診療計画などの職場復帰や復帰後の働き方の判断に参考となる情報を職場へ伝達する際に助言する。

(参考1) 医療機関においてがん診断時に把握することが望ましい情報

- ・採用身分（正規、契約、派遣、パート、アルバイト、委託等）
- ・雇用契約期間の有無とその期間
- ・業種（製造業、建設業、サービス業、農業等）
- ・職種（事務職、専門職・技術職、営業職等）
- ・役職
- ・勤務年数
- ・職場への通勤状況（方法、時間）

- ・勤務の特徴（勤務の内容、定時勤務・交代勤務の別、労働時間（日／週勤務、（時～時まで））、フレックスタイム制の有無、超過勤務（頻度（回/週）、時間（時間/月）））
- ・年次有給休暇制度（取得可能期間、時間単位の有給休暇制度の有無）
- ・その他の休職・休暇制度（療養のための休暇）
- ・時短勤務の有無
- ・その他、就労上の留意事項

（注）「医療機関において就労中の患者に対して追加する患者基本情報の項目」については別添3参照

（参考2）医療機関において診断書等に記載することが望ましい情報

- ・病名
- ・就労可能であること
- ・就労可能となる時期
- ・経過
- ・現在の病状
- ・現在の障害
- ・就労上、配慮が必要なこと
- ・今後の診療計画
- ・今後、治療等により起こりうる障害
- ・その他連絡事項

（注）医療機関が就労支援を必要とするがん患者等のために作成する「就労支援診断書」については別添2参照

(別紙3)

患者本人・家族が果たすべき役割

(1) がんと診断されてから治療開始まで

- ① 自らが就労継続について前向きに考え、がんの病状、就労継続の可能性や診療計画について担当医に確認する。
- ② 担当医の説明を踏まえて、就労継続を希望する場合は、担当医等に対して職場や仕事に関する情報と就労継続を望むことを伝える。
- ③ 診療のこと以外でも、治療費や療養生活に関すること又は将来的なことで疑問や悩み、不安があれば、早めに担当医等に伝える。
- ④ 人事担当者等に病状等を説明し、就労継続の意向を伝え、必要に応じて担当医に診断書等の作成を依頼し提出する。
- ⑤ 職場の就業規則の内容を確認し、休職・休暇等の制度を把握する。

(2) 治療開始から職場復帰時まで

- ① 職場復帰に関して不安や疑問に思うことを担当医等に伝えるとともに、病状や診療計画等について説明を聞き、必要に応じて診断書等の作成を依頼する。
- ② 人事担当者等に状況を報告しつつ、必要に応じて診断書等を提出し、病状や診療計画等の情報を伝える。
- ③ 病前と同様にできることや配慮を望む点等について人事担当者等に伝える。また、場合によっては配置転換等について相談する。

(3) 職場復帰後（通院治療中）

- ① 自らの病状や就労上の制約について、職場の理解と協力が得られるように努める。
- ② 服薬や療養上の注意点について担当医の指示に従うとともに、定期的に診療を受ける。
- ③ 働き方などに関する不安や疑問を担当医等に伝えるとともに、病状や今後の診療計画などについて説明を聞き、診断書等の作成を依頼し提出するなど、職場と医療機関の情報のやりとりに積極的に取り組む。
- ④ 医療機関に相談して、可能な限り就労に影響の少ない通院日時を確保する。
- ⑤ 病状が悪化したと感じた場合は、人事担当者等に報告するとともに、速やかに医療機関を受診し、必要に応じて担当医に診断書等の作成を依頼し提出する。

(参考) 患者から担当医に確認する（診断書等に記載することを求める）情報

- ・病名
- ・就労可能であること
- ・就労可能となる時期
- ・経過
- ・現在の病状
- ・現在の障害
- ・就労上、配慮が必要なこと

- ・今後の診療計画
- ・今後、治療等により起こりうる障害
- ・その他連絡事項

(注)医療機関が就労支援を必要とするがん患者等のために作成する「就労支援診断書」については別添2参照

(別紙4)

愛知県等の行政機関が取り組むべきこと

(1) 企業等への働きかけ

がんになった就労者が働き続けられる環境づくりに向けて「**日頃の環境づくり**」、「**適切に治療を受けるための支援**」及び「**職場復帰に関する支援**」に企業等が積極的に取り組んでいくよう、働きかけや効果的な取組手法の案内等を行っていくべきである。

なお、働きかけや効果的な取組手法の案内等の実施にあたっては、企業等の規模を考慮して行っていくべきであるとともに、企業等ががんになった就労者の就労支援に取り組むことが企業等のイメージアップ等につながり得ることを示すべきである。※

取組の手法としては、企業等の人事担当者等を対象とした啓発資料の配布や講演会の開催などが考えられ、「がん患者の治療と就労の両立支援の現状等に関するアンケート調査」等の各種アンケート結果の活用、事例の紹介（愛知県の HP への掲載）や「社員の就労状況に関する情報提供書兼診断書作成依頼書」等の取組に資する書式の案内等により効果が上がると考えられる。

※ がんになった就労者の雇用継続は、CSR（企業の社会的責任）への取組として企業等のイメージアップや認知度の向上につながるるとともに、就労者のロイヤリティ（忠誠心）向上や優秀な人材の確保につながる。

(2) 医療機関への働きかけ

がん診療連携拠点病院等の医療機関が「**患者の就労継続に配慮した診療の実施**」、「**患者・家族への情報提供及び職場との連携**」及び「**相談支援センター等の相談窓口での就労継続に資する相談支援**」に積極的に取り組んでいくよう、働きかけや効果的な取組手法の案内等を行っていくべきである。

取組の手法としては、がん診療連携拠点病院等へ向けた啓発資料の配布や研修会の開催などが考えられ、各種アンケート結果の活用、事例の紹介（愛知県の HP への掲載）や「就労支援診断書」等の医療機関で活用できる書式の案内等により効果が上がると考えられる。

(3) がんになっても就労継続を望む場合に患者本人・家族が果たすべき役割の周知

がんになっても就労継続を望む場合に、患者本人・家族が「**がんと診断されてから治療開始までに果たすべき役割**」、「**治療開始から職場復帰時に果たすべき役割**」及び「**職場復帰後（通院治療中）に果たすべき役割**」について周知していくべきである。

取組の手法としては、啓発資料の配布や愛知県の HP への掲載といった様々な媒体を活用した啓発及び講演会の開催などが考えられる。

(4) 県民に対する普及啓発

県民に対して、がんの罹患や医療の現状に関する情報の提供及びがんになっても働き続けられることの普及啓発を行っていくべきである。

取組の手法としては、啓発資料の配布や愛知県の HP への掲載といった様々な媒体を活用した啓発及び講演会の開催などが考えられる。