

「がん」の治療を支援するための仕組みづくり

～休暇制度や勤務制度～

ここが POINT

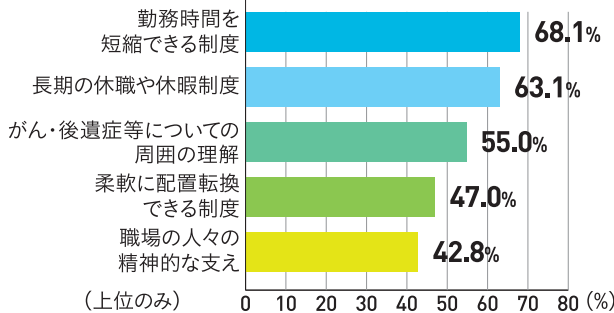
「がん」を経験した方の多くが、治療を受けながら安心して働き続けるには、柔軟な休暇制度や勤務制度が必要になります。

従業員が「がん」になっても困ることがないように、また、支援できるよう、休暇制度や勤務制度をはじめとした仕組みづくりを進めましょう。

安心して働き続けるためには、「がん」を経験した約6割を超える方が、「勤務時間が短縮できる制度」や「長期の休職や休暇制度」が必要と考えています。

●安心して仕事を続けるために必要なこと

2013がん体験者の悩みや負担等に関する実態調査(回答者数1,616人)複数回答可



従業員が「がん」の治療を受けやすいよう、支援するために、会社の実情に応じて、休暇制度や勤務制度について検討しましょう。

●休暇制度や勤務制度

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」

	区分	内容
休暇制度	年次有給休暇(時間単位)	原則1日単位であるが、労使協定を結べば、1時間単位で与えることも可能。
	傷病休暇・病欠休暇(休職)	入院治療や通院のため、年次休暇とは別に付与。
勤務制度	時差勤務制度	始業や終業の時刻を変更。通勤時間帯を避けることが可能。
	短時間勤務制度	所定労働時間を短縮。療養後の負担を軽減。
	在宅勤務(テレワーク)	パソコン等を活用し、自宅で勤務。
	試し出勤制度	勤務時間や勤務日数を短縮した試し出勤。円滑な復職を支援。

■ 労使協定によるもの ■ 事業主が自主的に設けるもの



5

職場復帰のための情報収集や就業上の措置

～「がん」に罹った従業員の体力等に応じた支援～

ここが
POINT

従業員の職場復帰に向けた第一歩は、詳細な病状、本人の状況や就業上の措置に関する意見等を把握することから始まります。

治療中は体調が不安定になる場合もあることから、社内の関係者で主治医等の意見をふまえた検討を行い、配置転換や通院時間の確保等が必要になる場合もあります。



職場復帰に向けた支援を行うには、詳細な病状や就業上の措置に関する意見等を情報収集することが大切です。

● 支援の検討に必要な情報

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」

1》 症状、治療の状況

- 現在の症状
- 入院や通院治療の必要性とその期間
- 治療の内容、スケジュール
- 通院や業務遂行に影響を及ぼしうる症状、副作用の有無等

2》 退院後又は通院治療中の就業継続の可否に関する意見

3》 望ましい就業上の措置に関する意見

(避けるべき作業、時間外労働の可否、出張の可否等)

4》 その他配慮が必要な事項に関する意見

(通院時間の確保や休憩場所の確保等)

会社において、従業員が治療しながら復職可能と判断した場合は、具体的な措置や配慮の内容等を記載した「両立支援プラン」を策定することが望まれます。

● プランに盛り込むことが望ましい事項

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」

1》 治療・投薬等の状況及び今後の治療・通院の予定

2》 就業上の措置、治療への配慮の具体的な内容及び実施時期・期間

- 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)等

3》 フォローアップの方法及びスケジュール

(産業医、保健師、看護師等の産業保健スタッフ、人事労務担当者等による面談等)

会社が本人の依頼に基づき、主治医等へ情報提供を依頼する文書作成例をこのパンフレットの裏面で紹介しています。

職場復帰後の従業員の体調管理

～産業保健職(産業医等)の配置・活用～

ここが POINT

復帰後は体調が安定するまで時間がかかるため、産業医をはじめとした産業保健職(保健師、看護師)を配置・活用し、従業員の体調把握や相談支援に努めましょう。産業医等を配置していない場合も、日頃から配慮が必要な従業員の体調把握や相談支援に努めましょう。

職場に産業医を配置して活用することで、治療後の復帰支援や復帰後の体調管理をより適切に行うことができます。

【50人以上の事業場(労働安全衛生法第13条)】

事業者は常時50人以上の労働者を使用する事業場ごとに医師のうちから産業医を選任し、労働者の健康管理を行わなければならない。(嘱託でも可)
※ただし、常時1,000人以上の労働者を使用する事業場又は法定の有害業務に常時500人以上の労働者を従事させる事業場では、専属の産業医を選任しなければなりません。

【50人未満の事業場(労働安全衛生法第13条の2)】

労働者数50人未満の事業場については、産業医の選任の義務はありませんが、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師等に、労働者の健康管理等の全部又は一部を行わせるように努めなければなりません。

産業医の職務には、健康診断や面接指導だけでなく、健康教育、健康相談、作業環境の維持管理等も含まれます。

【産業医の職務(労働安全衛生規則第14条)】

- 1 健康診断、面接指導等の実施及びその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置、作業環境の維持管理、作業の管理等労働者の健康管理に関すること。
- 2 健康教育、健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るための措置に関すること。
- 3 労働衛生教育に関すること。
- 4 労働者の健康障害の原因調査及び再発防止のための措置に関すること。

産業医等がない場合も、配慮が必要な従業員の状況を把握するため、日頃から従業員との面談機会を増やしましょう。

会社経営者、人事担当者の皆様へ

従業員をサポートした経験があれば、情報発信してください。
社会全体にその取組を広めましょう。



「がん相談支援センター」について

- がんの患者さんやご家族の方のがんについての理解を助けたり、療養についての相談に応じるため、「がん診療連携拠点病院」等の中に「がん相談支援センター」が設置されています。
- 電話や面談等の方法によりどなたでも無料で相談できます。
平成25年度相談実績 49,320件(内訳:電話17,171件 面談32,094件 その他55件)
- 看護師や医療ソーシャルワーカー等の相談員が対応します。

愛知県における「がん相談支援センター」一覧(平成28年4月1日現在、26か所)

アドレス <http://www.pref.aichi.jp/soshiki/kenkotaisaku/0000056235.html>

がん患者さんの就労継続のための文書作成例について

- 会社が本人(がん患者さん)の依頼に基づき、主治医等へ情報提供を依頼するための文書作成例(様式例1~3)をホームページに掲載しています。

アドレス <http://www.pref.aichi.jp/soshiki/kenkotaisaku/bunshosakusei.html>

1 「就労状況等に関する情報提供書の作成依頼」(本人から会社へ依頼)

現在の本人の業務内容等について、治療を受けている主治医等に情報提供を行うため、本人が雇い主である会社に対し、文書作成を依頼するものです。

2 「就労状況等に関する情報提供書」(会社から主治医等へ提出)

1の本人の依頼に基づき、会社が本人の業務内容や休暇制度等の情報を記載し、主治医等に情報提供を行います。

3 「診断書(就労支援用)」(主治医等から本人を経由して会社へ提出)

2の会社の依頼に基づき、主治医等に病名に加え、詳細な病状や就労可能となる時期の見込み、就労可能条件等を記載した診断書を作成してもらいます。作成後、本人を経由して会社へ提出し、本人の就労支援に活かします。

(注) 文書作成例は、ダウンロードして各会社や各医療機関の実情に応じて加工し、利用してください。

この「パンフレット」に使用した参考文献について

- 「愛知県のがん登録」

アドレス <http://www.pref.aichi.jp/soshiki/kenkotaisaku/0000002532.html>

愛知県内の悪性新生物(がん)の罹患実態を把握し、本県におけるがん対策の推進に活かしています。

- 2013がん体験者の悩みや負担等に関する実態調査 報告書 概要版

「がんと向き合った4,054人の声」「がんの社会学」に関する研究グループ 2016年6月

全国のがん診療連携拠点病院や患者団体、静岡県等が協力し、がん体験者の悩みや負担等に関する実態調査を行い、その内容をまとめています。

- 「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 平成28年2月

事業場が、がん、脳卒中等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等をまとめたものです。

平成28年9月発行

愛知県健康福祉部保健医療局健康対策課
〒460-8501 名古屋市中区三の丸三丁目1番2号
☎052-954-6326

県民の健康づくりを応援する
イメージキャラクター
「エアフィー」

