

カナリヤ通信



第40号

「カナリヤ通信」では、さまざまな考え方をもちた女性が、社会の中で遅く、それでいて女性らしく声を出して、人生を楽しみながら働く姿を表現していきます。

～働き方について考え、気づく～

仕事と治療の両立支援

次回から最終面に掲載します。

「がんになる確率は2分の1」。つまり会社にいる人の半分が一生のうちがんにかかると推定することになります。芸能人やスポーツ選手など有名な人ががんであることをSNS等で公表するなど、身近な病気になりつつあるのも事実です。治療技術が進み5年生存率が大幅に伸びる中、仕事をしながら治療を続けている人が数多くいます。そこで今回は、国立がん研究センターの高橋都先生に医師の立場から「治療と仕事の両立」について話を聞くことにし、各社の取り組みを紹介していきます。

長く付き合う慢性病

がんは、いまでは一生の間に2人に1人が罹患する病気となっています。しかも、「長く付き合う慢性病」になりつつあり、すべてのがんを平均した5年生存率は6割を超えましたが、がんの種類や進行度合いによっては9割を超えるものもあります。日本の年間新規がん患者数は約100万人、その約3分の1が就労世代(20～64歳)です。そのため、多くの労働者やその家族、職場にかかわる問題となっています。がん治療は、外来通院で行われるケースが増え、治療中でもその個人の状態に応じて働くことが可能になってきています。

がんになっても働ける

自分ががんを宣告された時、どのように思うでしょうか。罹患するまであまり考えていない人が多いと思います。しかし、実際、自分の身に起こると非常にびっくりするともに、慌てて不安になるでしょう。例えば、「がんを公表したら周囲はどう反応するだろう」「がんを公表して不都合はないか」「職場の誰にいついつ伝えるべきなのか」「平日昼間の通院時間をどう確保するのか」「つたことや、「医療費が高額になったら払えるのか」「(会社)迷惑をかけないように退職するべきか」などさまざまなことを考えると思います。確かに、がんの進行度合いによっては治療が長く可能性もありますし、抗がん剤等の副作用によって体調が優れないといったケースもあります。仕事を続ける自信を失う方も少なくないですが、労働者に働く意欲と能力があるならば、「巨額ストックオプション」に貢献することは十分可能です。また、がんが進行していても工夫を重ねて仕事を続ける人もいます。「治療と仕事の両立は十分可能」ということを、会社にも患者さんにも理解していただきたいと考えます。

法律も後押し

日本では、2016年に『改正がん対策基本法』が成立し、がん患者の雇用継続への配慮やがん対策への協力が、事業主の努力義務として明記されました。さらに、17年には第3期がん対策推進基本計画でがん患者の就労を含めた社会的な問題(サバイバーシップ支援)が明記され、働き方改革実現会議において「病気の治療と仕事の両立の実行計画が制定されています。厚生労働省では、16年に『治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン』を作成し、疾病を抱える労働者が、職場において適切な就業上の措置や治療に対する配慮が行われるように、企業における治療と仕事の両立支援の具体的な

生存率向上、治療しながら働ける



取り組みの進め方をまとめています。

私たち労働者は、実際に病気になるまで、公的支援制度や会社独自の支援制度を知らないことが多いです。金銭面の公的支援制度としては、高額療養費制度や傷病手当金などがありません。会社独自のものは、失効しがちな勤務、時間単位の休暇制度、在宅勤務、さらに治療目的の休暇制度などが挙げられます。会社によって整備はさまざまです。これらの制度はがん治療をはじめとする私傷病治療



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
がんサバイバーシップ支援部長

医師 高橋 都氏

◆私疾病等に関する取り組み事例

質問項目	1	2	3	4	5	6
企業名	脳卒中、ガン、難病等が継続治療が必要な社員に対する制度があるか	制度がある場合は具体的に	事例があれば具体的に	事例がある場合、上司や同僚に対する病状や勤務態勢などの周知などを行っているか	事例がある場合、上司や同僚からの不満の声があるか	その他の取り組み
高砂熱学工業	ない	特になし	疾病対応に特化している制度はないが、テレワーク制度、時差出勤制度、時短制度などを利用し、重度疾病を抱える社員への就業継続に向けた配慮を行っている	行っている	特になし	特になし
ダイダ	ある	長期病欠者に対して年次有給休暇の有効期間を3か年とする制度(3年前に付与し失効した年次有給休暇の未取得分を付与)	連続して1か月以上の病欠者に対しては付与している(対象者は毎年度5-6人)	特になし	把握できていないため不明	特になし
日本工営	ある	・休業からの復帰マニュアルに基づく支援(リハビリ出社、短時間勤務制度) ・在宅勤務制度(傷病の有無に関わらず、一定の要件を満たす社員に適用。週1回の利用) ・フレックスタイム制度(傷病の有無に関わらず、全社員に適用) ・疾病・負傷による休職者が復職した際の有給休暇の特例付与制度	特になし	特になし	特になし	特になし
松下産業	ある	・在宅勤務制度(傷病により出勤が難しいと判断される社員対象) ・通院治療などに際しては制度外で柔軟に対応している ・GLTO全社員加入で就業不能時の所得補償を行っている	・病院に駆けつけ、病状や治療計画のヒアリングや業務引継ぎなどを実施 ・産業界、産業保健師等と連携し、本人や家族の相談に対応 ・治療を支える家族サポート(療養時相談窓口の案内) ・社内外の助成制度などを説明 ・日ごとの情報収集 ・社内報で病状記載・上記はすべて人のことをワンストップで支援するヒューマンリソースセンターが(経営層と連携しながら)主体となっている	・病院に駆けつけ本人や家族から病状や治療計画をヒアリングした結果を関係者がサイボウズを通じて共有する。本人からもサイボウズを経由して、病状や治療の様子などを病院や自宅などに報告している。これにより、がんは不治の病ではないこと、最新の治療方法などの理解促進にもつながっている。また、社業を含め産業界から本人に届くコメントを寄せることで本人の治療へのモチベーションアップ、安心感にもつながっている	特になし	・社外の相談窓口(リファーマ)を充実させ、ヒューマンリソースセンターの相談窓口としての機能を強化している。相談窓口を一本化したことで利便性が高まっていること、まだ同センターにノウハウやデータを集約することで、たらいまわしや放置ということが起きず、社員への安心感が高まっている ・ファミリーデー(家族参観日)を実施し、社員間の相互理解を促進している

労働者ガイドブックは有効と考えます。

正しい情報を得る

がんは「死に直結する病気」ではなくなりつつあります。もちろん、がんの種類や進行度などによって状況はさまざまですが、かなり進行した状況でも、本人や家族、周囲の工夫によって、治療しながら社会で働き続けている人は大勢いることをお伝えしたいと思えます。

ガイドブックは有効

その際、役立つのが会社独自のガイドブックです。国や会社の支援制度や社内相談窓口などの資料をまとめたガイドブックは、企業にとって重要なツールです。ガイドブックを作成し、社員に周知することで、社員から見守りやサポートが受けやすくなり、社員からの不安や心配を軽減することができます。企業としては、罹患者に

対してまた対応を講じていることがあっても、改善するべき点も整理し何らかの形でまとめておくことは重要だと思います。がんの

ように労災ではない病気の場合、会社の対応は治療を受ける従業員が病気を報告しても、そこから始まります。実際には、会社に病気を隠して働き続け、結果的に制度的な金銭的な援助を受けられず、無理を重ねて体調を崩してしまったり、ケースもあります。そのようなためにも「コミュニケーション」も、企業

復職後の働き方をQ&A方式で



◇「診断されたらはじめに見るーがんの仕事のQ&A がんサバイバーの就労体験に学ぶ第2版」
「お金と健康保険」「家事と子育て」についてQ&A方式で書かれている。また、正社員や非正規雇用者、自営業者、求職者の4つに分類し質問項目に該当する対象者がわかりやすいように工夫されている。

さまざまな事例が勇気をくれる



◇「がんと就労白書 がんと共に働くー知る・伝える・動かす」
本冊子は、国立がん研究センターがん対策情報センターのプロジェクト「がんと共に働くー知る・伝える・動かす」が毎年発行しているもので、個人と企業の両立

- ①産業保健総合支援センター
<https://www.johas.go.jp/shisetsu/t/abid/578/Default.aspx>
- ②国立がん研究センターがん情報サービス
<https://ganjoho.jp/public/index.html>
- ③がん診療連携拠点病院がん相談支援センター
<https://ganjoho.jp/public/consultation/cisc/index.html>
- ④がん相談支援センター等のリスト
<https://hospdb.ganjoho.jp/kyotendb.nsf/xpKyotenSearchTop.xsp>

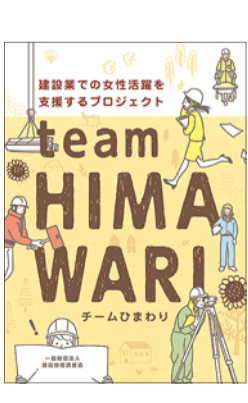


女性活躍社会について思うこと

関東学院大学 元教授 若松 加寿江さん
地盤工学を志して50年、昨年3月理工学部教授を定年退職しました。翌月には文部科学大臣から表彰していただきました。「よくここまで来られたな」というのが率直な感想です。
私がこの道に入ったのは男女雇用機会均等法成立の15年前、工学分野には女性の居場所はまだありませんでした。ハラスメントという言葉すらなく、孤軍奮闘して突き進んできました。辞めなかつた理由をよく問われますが、一言で言えば社会風潮に負けて撤退したくなかつたのです。ですが、子育てに関しては後悔がありま

す。2人の子どもは可愛かつたし、母親の務めは一生懸命果たしてきましたが、私には心の余裕がありませんでした。孫を持った今、子どもの心がやっとうわります。子どもは本能的に母親が1番好き、母親の心に敏感で、働く母親のペースに合わせて無理して頑張る。甘えたい時期に十分甘えさせてあげることが大切である。
女性活躍社会と言われるようになって久しい。子を持つ女性が心のゆとりを持って働けるよう、多様な働き方ができる社会の醸成と、仕事と子育ての両立に奮闘する妻への夫の思いやりが心豊かな子ども、次世代を育むのだと思います。

建設物価調査会 建設業界で活躍！女性たちの声を掲載



建設物価調査会のチームひまわりでは、建設業での女性活躍を支援するプロジェクトとして、『月刊建設物価』に記事を掲載、建設業界で活躍している女性たちの声を採り上げている。これらの記事をまとめ毎年1回小冊子を発行、希望者には無料で送付している。
今回、プロジェクトの一環としてネクストラップとキーホルダーを作成した。黄色とオレンジを基調に建設業界で働く女性たちの姿が可

愛らしくデザインされている。同誌に関する問い合わせは、メール(himawari@kensetu-bukka.or.jp)。

◇『チームひまわりのネクストラップとキーホルダー』を抽選で10名にプレゼント！
住所、氏名、電話番号を明記の上、編集部へファクスかウェブから応募下さい。締め切りは4月5日(金)です。



ネクストラップとキーホルダー

連絡先はこちら

■お問い合わせ 株式会社日刊建設通信新聞社 カナリヤ通信編集部
TEL03-3259-8711 FAX03-3259-8730

■ご意見・ご感想、プレゼントの応募は canaria@kensetsunews.comまでお寄せください。



スマホ、携帯電話から応募できます！



webで公開中