

第 3 章

治療中の方を 雇用するために

日本人の2人に1人ががんに罹患すると言われる時代にあつて、
今企業には社会的にも、自社の雇用安定のためにも、

治療と仕事の両立を支援するための環境づくりが求められています。

この章では、頭頸部がんの患者さんの雇用を考える

企業経営者や人事・労務担当者の方に向けて、

両立支援の制度に関することや、働きやすい環境づくりなど、

雇用のために役立つ情報をお届けします。



コラム

頭頸部がん患者の雇用を考える企業の皆様へ

東京都保健医療局医療政策部 医療連携・歯科担当課長

田村 光平

治療と仕事の両立支援が、企業の努力義務に

企業の皆様は、現在どのような形で従業員の治療と仕事の両立支援をされていますか？

労働施策総合推進法が一部改正され、令和8年度から、がん患者に限らず、治療を続けながら働く労働者に対して、仕事との両立を支援することが企業の努力義務となります。努力義務ですので、まだ企業に実施義務はありません。しかしながら、過去に職場での受動喫煙が問題となった際、健康増進法が改正され、受動喫煙防止対策が努力義務となり、その後、社会に浸透して義務化されました。

法律の改正は大きな転換点であり、今後は治療と仕事を両立できる職場環境を整える企業、さらに増えることが予測されます。

両立支援の体制が整った企業は人材も定着

まだ両立支援に取り組みしていない企業の皆様は、次のページで紹介している「さんぽセンター（産業保健総合支援センター）」などを活用して、できるだけ早く両立支援の体制を整えることをお勧めします。

治療と仕事の両立支援だけでなく、子育て支援や介護支援など、幅広い両立支援の仕組みを整えることは、誰もが働きやすい職場づくりにつながります。頭頸部がん患者が安心して働ける企業は、他の従業員に

とつても魅力的な職場となり、人材の定着や生産性の向上など、企業経営の観点からも非常に重要です。

就業支援奨励金などを活用して、働きやすい環境づくりを

東京都では、がん患者の方々が治療と仕事を両立しながら安心して働き続けられる社会の実現を目指し、さまざまな取り組みを行っています。そのひとつが「東京都難病・がん患者就業支援奨励金」です。これは、事業主が難病・がん患者を新規に雇用、または雇用し続けることを支援する制度で、対象者の週所定労働時間に応じて最大100万円の奨励金が支給されます。その他にも、企業の両立支援を後押しするためのサポートブックや研修用教材の提供、セミナーの開催なども行っています。

また、がんなどの疾病やその治療等に伴う外見の変化に悩みを抱えている患者が、地域社会で自分らしく生活できるよう、ウィッグやエピソード（補整用人工物）などの購入費用等を助成する区市町村を支援しています。

このように、頭頸部がん患者が働きやすい環境は、少しずつ整いつつあります。ぜひがんに罹患した方々の就労を応援し、「病気になるっても辞めずに働き続けられる」ことを、企業からも発信していただければと思います。



東京都難病・がん患者就業支援奨励金
(TOKYOはたらくネット)

https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/shogai/josei/nan_gan/



アピアランスケア支援事業（ウィッグ購入費等助成）
(東京都がんポータルサイト)

※すべての自治体で実施しているわけではありません。詳細は以下よりご確認ください。

<https://www.gan-portal.metro.tokyo.lg.jp/support/apiaranncesiennjigyoku.html>



はたらく世代の方への支援
(東京都がんポータルサイト)

<https://www.gan-portal.metro.tokyo.lg.jp/support/hatarakusedai/>



※さんぽセンターとは、産業保健総合支援センターの略称。

治療中でも働き続けられる環境づくりを

従業員が病気を理由に辞めることは、企業の損失

「さんぽセンター（産業保健総合支援センター）」では、治療と仕事の両立支援に関する企業の体制づくりや、規定・制度の整備、実際の対応方法をアドバイスしています。がんで入院した従業員は、退院後に復職しても、すぐに他の従業員と同じように働くことができない場合もあります。短時間勤務から始めるなど、無理なく働き続けられる方法を考える必要があります。企業としても、長くスキルを積み重ねた従業員が病気を理由に辞めてしまうことは、損失でもあります。たとえ以前の半分の労働力であっても、その従業員が働き続けることで、貴重なスキルを活かせるだけでなく、同僚や後輩への技術の伝承も可能になります。

社会保険労務士が訪問し、両立支援の体制づくりをお手伝い

従業員が治療を続けながら働く環境をつくるためには、社内の制度の見直しが必要となる場合もあります。そのときにお役に立てるのが、さんぽセンターです。当センターにご相談いただくと、詳しい状況をお聞きしたうえで、社会保険労務士や保健師が企業にお伺いし、就業規則などを確認して「この規則をこう変更すると治療中の従業員が休みを取りやすくなりますよ」といった具体的なアドバイスをを行います。遠慮なくご相談ください。



さんぽセンター

高橋 稔晃

東京産業保健総合支援センター
労働衛生専門職（両立支援担当）

東京産業保健総合支援センター
（東京にあるさんぽセンター）

さんぽセンターは、働く人の健康を守るために企業や労働者をサポートする公的な機関で、全国47都道府県にあります。

🌐 <https://www.tokyos.johas.go.jp/>





従業員の意識を高めることが大切

まずは人事・労務担当者が両立支援への理解を深めること

企業が治療と仕事の両立支援を実践するにあたっては、まず職場の人事・労務担当者などが研修を受け、両立支援に対する理解を深めていただく必要があります。労働者健康安全機構では、両立支援コーディネーターの基礎研修を実施しており、企業関係者も受講できます。がんとはどんな病気なのか、両立支援がなぜ必要かといった内容の研修を、オンラインで無料で受けられます。また、さんぽセンター（産業保健総合支援センター）では、企業からの依頼を受けて両立支援促進員が訪問することもあります。その際に、両立支援に対する従業員の意識啓発をどのように進めればよいかを、学ぶこともできます。

治療と仕事の両立のためのさまざまな情報があります

厚生労働省の「治療と仕事の両立支援ナビ」をご覧ください。企業、両立支援のために必要なさまざまな情報が掲載されています。「治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」は、企業における両立支援の教科書と言える存在です。また、東京都では東京都がんポータルサイトにデジタル版の「がんになった従業員の治療と仕事の両立支援サポートブック」を掲載しています。企業の人事・労務担当者向けに、がんに関する基礎知識や両立支援の具体的な進め方などについて記載しています。



山本 七重

社会保険労務士

東京都社会保険労務士会
がん患者・障がい者等就労支援
特別委員会 委員長



治療と仕事の両立
支援ナビ
(厚生労働省)

<https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp/>



がんになった従業員の治療と
仕事の両立支援サポートブック
(東京都がんポータルサイト)

<https://www.gan-portal.metro.tokyo.lg.jp/uploads/original.pdf>



コラム

なんでも話し合える職場の風土づくりを

サッポロビール株式会社人事総務部 プランニング・ディレクター

村本 高史

二度の頭頸部がんを経験しながら、人事総務部に勤務

私は1987年にサッポロビールに入社以来、キャリアの3分の2を人事部門で過ごしております。その間、2009年に頸部食道がんを発症し、仕事を続けながら放射線治療を行いました。そのときはがんが消えましたが、2011年には再発をして喉頭全摘手術を行い、働きながら二度の頭頸部がん治療を経験しています。現在は人事総務部のプランニング・ディレクターとして、企業文化の深耕・醸成に取り組み、治療と仕事の両立支援策の推進も行っています。

治療と仕事の両立は十分に可能です

自分自身が頭頸部がんの治療と仕事を両立してきた経験者として、また企業の人事総務部門担当者として、今強く感じていることは、治療と仕事の両立は十分可能であるということです。かつて病気になる前の私がそうであったように、企業というのは自社に直接関連する情報には敏感である一方、今日の医療の進歩を意外に知りません。例えば治療が入院から外来にシフトしていることや、入院期間が短くなっていることなどを知られば、治療と仕事の両立が十分に可能という前提のもとで、自社の取り組みも始められるのではないでしょうか。

多様な人材を受け入れることは、企業にとっても重要

治療をしながら働き続けることは、企業や本人にとってさまざまな意味合いがあります。企業にとっては継続的な人材の確保、定着という点で欠かせません。簡単に人を採用できない状況の中、大事な人材ががんになつたからといって、すぐに同じスキルを持った人を雇えるわけはありません。また、職場の他の社員も、仲間が病気になるたびに会社がどういう対応をするかというのは、しっかりと見えています。社員のモチベーションを上げ、安心して働ける環境を作るためにも、多様な人材を受け入れることは重要ではないでしょうか。また社員にとっては、生活のためにお金を得る必要があるのはもちろんですが、働くことそのものが生きがいにつながるという面もあります。人とのつながりによって、自分の存在価値を確認することもでき、病気になることも治療をしながら働けることは大きな意味があります。

皆で話し合いながら、働きやすい職場を作りましょう

企業が治療と仕事の両立支援を考えるにあたっては、社内の制度をどうするかを考える前に、企業の風土づくりを行うことが重要ではないかと私は思っています。「うちは治療と仕事を両立できるような制度はないから」とおっしゃる企業の方もいますが、たとえ制度がなくても、社内で話し合いながら「どうしようかならざるを得ないのでは？」とお互いに工夫することはできます。そして、そのためには口頭からなんでも言えるような風土づくりが、何よりも重要です。社員同士の信頼関係を大切にしながら、皆で働きやすい職場を作っていくことが、大切ではないでしょうか。



村本 高史の
「がんを越え、“働く”を見つめる」
(がんサバイバークラブ)

第7回 両立支援で大事なこと②
～制度と風土

<https://www.gsclub.jp/tips/17911>



職場環境に応じてフレキシブルに対応を

治療中の従業員に合わせた柔軟な配慮が必要

頭頸部がんの治療をしながら働いている方の中には、抗がん剤治療をしている方や、体力の低下を感じている方、日によって体調が悪くなる方など、さまざまな方がおられます。こうした状態に対応できるような職場の配慮があると、治療中の従業員も長く働き続けることができます。例えば、時間単位の有給休暇を導入したり、就労時間そのものを短くしたり、テレワークに切り替えたりといった柔軟な対応が取れると、治療をしながらでも働きやすいでしょう。また、頭頸部がんの患者さんは、発声や嚥下、食事に関わる機能に影響が出るケースが多いため、音声支援アプリを検討するなど、職場環境に応じてフレキシブルに対応する必要があります。

すべての従業員が安心して働ける環境づくりを

がん対策基本法には、「事業主は、がん患者の雇用の継続等に配慮するよう努めるとともに、国及び地方公共団体が講ずるがん対策に協力するよう努めるものとする」とあります。こうした国の方針を受けて、会社独自の制度を整備している会社は、今増えつつあります。すでに治療中の従業員が働いている場合は、ご本人の状況をしっかりと聞いて合理的な配慮を行うことが、すべての従業員が安心して働ける環境づくりにつながるのではないのでしょうか。



山本 七重 社会保険労務士

東京都社会保険労務士会
がん患者・障がい者等就労支援
特別委員会 委員長

治療と仕事の両立について(厚生労働省)

厚生労働省が発信する治療と仕事の両立に関する情報、最新の政策動向が掲載されています。

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





治療と仕事の両立に積極的に取り組む企業

長い休職期間を設けている企業もあります

治療中の従業員が安心して働けるように、企業ではさまざまな働き方を工夫しています。例えば、満員電車で通勤するのが大変な従業員は、フレックスタイムや短時間勤務の制度があると、混雑時に通勤しないで済みます。体調がすぐれない従業員も、短時間勤務を選べると助かるでしょう。休職期間については、就業規則の定めに基づき、3か月や6か月といった期間を設けている会社が多い一方で、病状や職場の状況を踏まえて、比較的長めの期間を設定している会社もあります。一般的にはその間は給与の支給がないケースが多いですが、雇用は継続されるので、病状が落ち着いたらときに戻ることができます。休職期間を経て復職する従業員のために、「一試し出勤」という制度を設けている企業もあります。

復職する従業員と話し合い、合理的な配慮を制度化

こつこつした配慮に関して、産業界がいる企業は産業界と連携して行いますが、産業界がない企業は、「さんぽセンター（産業保健総合支援センター）」を通じて産業界や保健師との連携体制を構築することもできます。復職の際には、従業員と話し合つて支援の計画書を作成し、合理的な配慮について社内ルールとして整理するなど、治療と仕事の両立に積極的に取り組んでいる企業もあります。



山本 七重 社会保険労務士

東京都社会保険労務士会
がん患者・障がい者等就労支援
特別委員会 委員長



産業保健総合支援センター（さんぽセンター）

働く人の健康を守るために企業や労働者をサポートする公的な機関で、全国47都道府県にあります。

<https://www.johas.go.jp/shisetsu/tabid/578/Default.aspx>