

＼ 高齢化で増えている?! ／

「がんサバイバー」

－ 復職支援はどのように進めるか －

誰でもがんと診断される可能性がある

**▶ 日本人の半数が生涯に1度はがんにかかり
3人に1人ががんで亡くなっている現状**

がんは、**高齢になるほどかかる人が増えていく**
しかし、実は就労世代（15～65歳）で
がんにかかる人も少なくなく
がん患者の約3割は就労世代に発症している！

これから、ますます社会の高齢化に伴い、社員も高年齢化していくため、
がん対策は、企業として欠かせない経営課題となる！



つまり…

企業のがん対策 = 人手不足対策



がんサバイバーとは？

▶がんの診断を受けた時から死を迎えるまでのすべての段階にある人を指す

がんの告知を受けてこれから治療する人、治療中の患者さん、治療が終了した人、あるいは患者さんの家族や友人など身近な人々のこと

がん治療の発展・医療従事者等の尽力により
全がん協生存率共同調査によると

相対5年生存率は70%に近づきつつあり

がんが不治の病ではなく

慢性疾患として考えられるような時代となってきた



また、平成29年全国がん登録では、20～69歳の就労層の罹患数割合は
40.6%であり、**就労可能な罹患者も少なくないと予想される！**

就労を希望するがん経験者の割合と実態

がん対策情報センター「がん患者の就労等に関する全国調査（2014）」によると、**約60～70%**が「**治療後も働きたい**」と希望している！

しかし、希望がある一方で
実際の復職・就労継続には困難が多いのが現状…

厚労省「がん患者・経験者の仕事と治療の
両立支援の更なる推進について」によると
がんの診断後、勤務者の**35%**が**依願退職、解雇**されている



復職後に困難を感じた内容（複数回答）

- ・ 体力が戻らない
- ・ 周囲へ迷惑をかけたくない
- ・ 仕事内容の調整がされない
- ・ 精神的ストレス
- ・ 就労継続のための支援が「不十分」と感じたなど



厚生労働省「がん対策推進基本計画」では就労支援の必要性が強調されており、**がん罹患者の社会的孤立や離職リスクの対策が国の重点課題**とされている！

がん治療と仕事の両立で起こる課題

① 体調の波・副作用・不安感

がん治療（手術・抗がん剤・放射線など）を受けながら働く際
以下のような**身体的・精神的負担**が大きな課題となる

主な症状・副作用

- ・ 倦怠感（疲れやすい、集中力が続かない）・ 吐き気・食欲不振
- ・ 末梢神経障害（しびれ・痛み）・ 脱毛・皮膚障害・味覚障害
- ・ 免疫力の低下に伴う感染症リスク
- ・ 抗がん剤の副作用によるスケジュールの乱れ
- ・ 精神的な不安（再発への恐怖、経済的不安、孤立感）
など



② 周囲の理解不足

- ・「がんは治ったのだから、普通に働けるはず」と思われる
- ・通院や体調不良への配慮がない
- ・上司・同僚がどのように接してよいか分からない
- ・治療の内容や副作用について共有しづらい

など、がん経験者の多くが「職場での理解不足」を課題と感じている

③ 仕事内容への配慮不足

- ・通院日が考慮されないシフト
- ・体力的に負担の大きい業務の継続
- ・フレックスタイムや在宅勤務の制度がない・使いづらい
- ・短時間勤務の希望が通らない
- ・一度復職すると、すぐに通常業務に戻る



がんサバイバーは下記のような不安を抱えている！

1. どれくらい会社を休めるだろうか？
その間の収入は？
2. 治療後に仕事に戻れるだろうか？
3. どれくらい回復したら仕事に復帰できるだろうか？
4. 抗がん剤などの通院と仕事の両立はできるだろうか？
5. 診断書を提出したとき、プライバシーはきちんと守られるだろうか？
6. いろいろ不安だが誰に相談すればよいのだろうか？



など

**社員の声に耳を傾け、これらの疑問に答えられるように
制度を整えることが大切★**

企業に求められる支援とは？

① 復職支援プログラムの整備

がん治療と仕事の両立を支援するためには
段階的な復職支援プログラムの構築が有効的！

● 主な内容：

- 短時間勤務や時差出勤の導入
- 通院・治療スケジュールに応じた業務量調整
- 復職面談や就労可否判断の明確化
- 復職後のフォローアップ体制の確立
(一定期間の経過観察・相談窓口の設置)

など



② 人事・上司・同僚の理解促進

がん経験者の多くは「職場の理解が不十分」と感じているため、**周囲の理解とサポートの有無が、復職の成功を大きく左右する！**

● 必要な対応：

- 人事・管理職向けの研修
（がん治療と就労の基礎知識）
- 社内外の制度を社員に周知する
- 同僚に対する配慮や接し方に関する社内啓発
- 「気を遣いすぎず、無関心でもなく」
適切な距離感のサポート



③産業医との連携

- がんの種類
 - 行った手術の術式
 - 出現可能性のある病態
 - 抗がん剤の副作用の種類
- 知識のある産業医との連携が必須

「働きたい！」

という、がんを抱えた社員の声に応えられる会社にしよう！

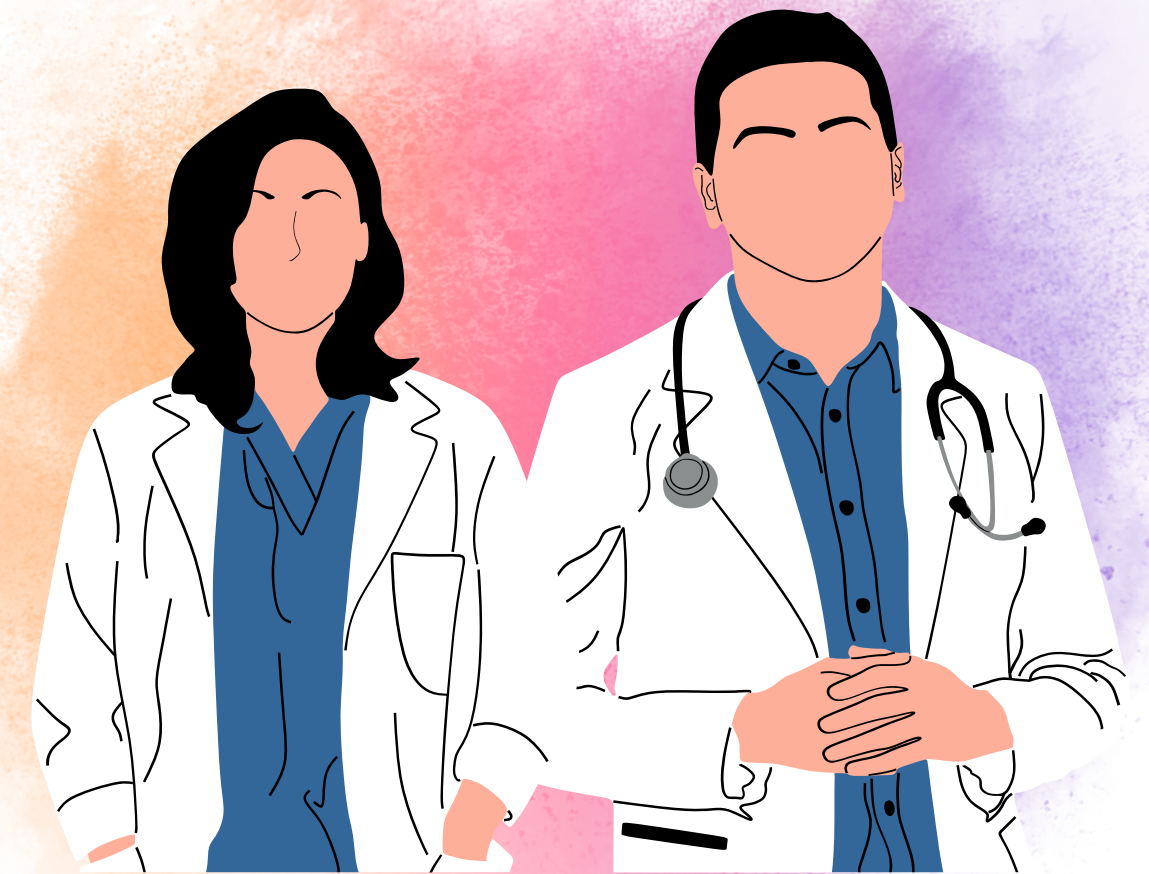


④産業保健職の連携（保健師など）

がん患者と職場の間の橋渡しの存在として機能することが重要！

● 主な役割：

- 復職可能かどうかの医学的な判断
- 労働時間や業務内容の調整提案
- 復職面談の実施と記録
- メンタル面・不安へのカウンセリング的支援
- 長期的なフォローアップと連携



● ポイント：

- 医療機関との連携が図れる産業医・保健師の関与は、復職の質を高める
- 産業保健職は、本人・人事・上司との調整役としても重要

柔軟な働き方を支援する制度（取り組み事例）

導入している法人が多い制度は

- 「半日単位の休暇制度」（62.0%）
- 「退職者の再雇用制度」（56.6%）
- 「治療目的の休暇・休業制度」（35.8%）
- 「1日の所定労働時間を短縮する制度」（35.1%）

私傷病時にも利用可能としている法人が多い制度は

- 「半日単位の休暇制度」（49.2%）
- 「治療目的の休暇・休業制度」（28.4%）
- 「失効年次有給休暇の積立制度」（16.7%）



東京都福祉保健局「がん患者の就労等に関する実態調査」より

職場復帰支援の基本ステップ

Step 1：情報共有（主治医 ⇄ 産業医・会社）

がんの治療歴や現時点での体調、就労にあたっての注意点など
主治医からの意見書をもとに産業医が情報を把握し、職場に必要な配慮を伝える

Step 2：復職面談の実施

復職前に産業医、人事、上司と本人の面談を行い、今後の働き方や
支援内容について話し合う

Step 3：業務調整・試験出勤（トライアル出勤）

本格的な復職の前に、短時間勤務や段階的な復職（リハビリ出勤）を
設けることで、職場・業務への適応を確認する

Step 4：本格復帰とフォローアップ

通常勤務に戻った後も定期的な産業医面談や体調確認など
継続的な支援体制が必要



まとめ

- 高齢化とともに、がん患者は**増加傾向**！
- がんサバイバーは今後「**特別な存在**」ではなくなる
- 退職という選択ではなく、**働きやすい職場づくりへ**

がんと就労の支援に役立つ情報

- 治療と仕事の両立について
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000115267.html>
- がんの相談窓口
<https://ganjoho.jp/public/institution/consultation/index.html>
- 産業保健総合支援センター
<https://www.johas.go.jp/shisetsu/tabid/578/default.aspx>

