

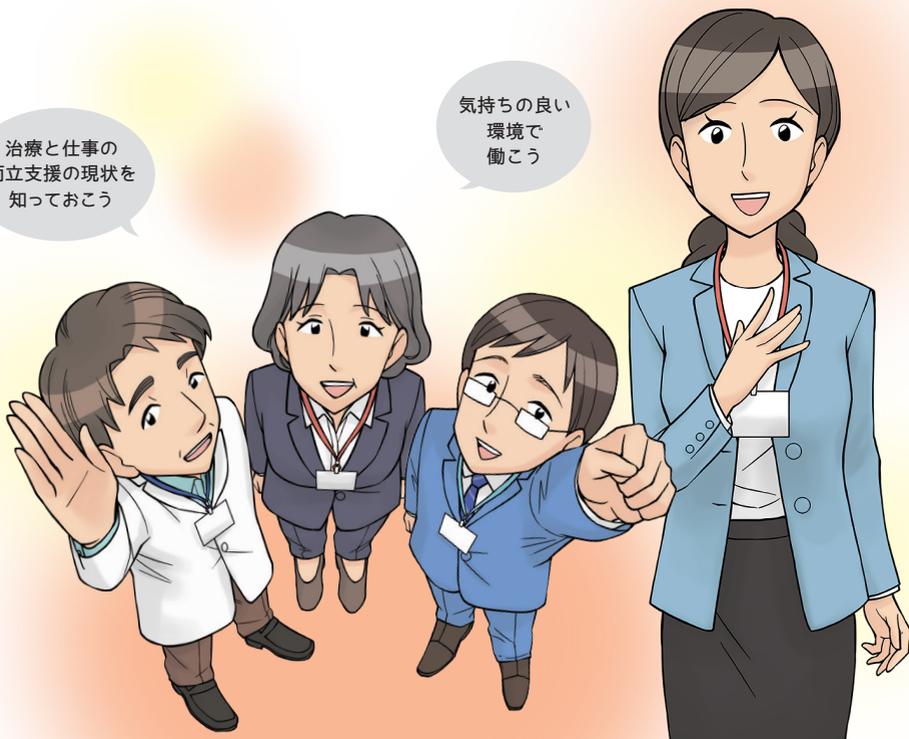
中小企業経営者・人事担当者向け

治療を続けながら 働くための ハンドブック

SUPPORT HANDBOOK

治療と仕事の
両立支援の現状を
知っておこう

気持ちの良い
環境で
働こう



本書の作成は、平成29年度厚生労働省労災疾病臨床研究事業費補助金「治療と就労の両立支援のための事業場内外の産業保健スタッフと医療機関の連携モデルとその活動評価指標の開発に関する研究」(研究代表者: 堤明純)の助成によって行われた。

はじめに

近年の様々な病気に対する診断技術や治療方法の進歩は目覚ましく、以前であれば、長期間の治療に専念することが必要だったり、治療による副作用で体力的に働くことができなくなったりして仕事を辞めざるを得なかったのが、IT化が進んだことと合わせて、一定の配慮や工夫をすれば、治療を受けながら仕事を続けられるようになってきました。その動きを後押しするために、厚生労働省からは、平成28年2月に「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」が公表されました。

労働者が、治療を継続しながら働き続けるためには、企業内のノウハウだけでは限界があります。そのため、企業内にある既存の資源の活用だけでなく、企業外の資源である、主治医や社会保険労務士、産業保健総合支援センター、障害者職業センターなどを活用することがポイントになります。特に、社内の資源に限りがある中小企業においては、連携が特に重要になります。

この冊子は、平成26年度厚生労働科学研究費補助金(政策科学総合研究事業)(H26-政策-若手-013)「職域における中途障害者の実態調査とそれに基づく関係者間の望ましい連携のあり方に関する研究(研究代表者 江口尚)」の助成によって作成された「産業保健職・人事担当者向け 難病に罹患した従業員の就労支援ハンドブック」を、難病に限らず、治療と職業生活の両立支援が必要な疾患全般に活用していただけるように、対象者を中小企業の経営者や人事担当者として、改訂したものです。各企業において、本ハンドブックが治療しながら働く一人でも多くの労働者の就労継続の一助となれば幸いです。



目 次

I 治療を受けながら働く
労働者に関する現状 … P.3

II 就労に影響する
代表的な症状と対応方法 … P.5

III 治療と仕事の両立支援を
円滑にすすめるためのポイント … P.7

IV 合理的配慮について知っておきましょう … P.9

V 具体的な対応方法 … P.11

VI 情報収集・相談 … P.13

両立支援に関係する
機関・職種一覧



I

治療を受けながら働く 労働者に関する現状

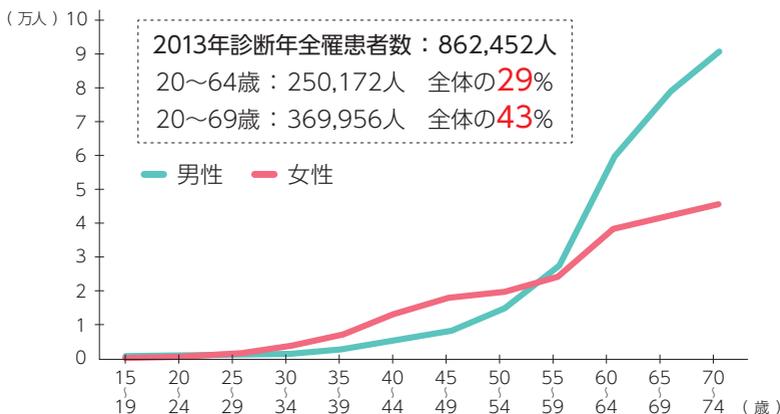
治療を受けながら働く労働者の数は増加傾向にあります。
病気のことを安心して伝えられる職場環境の醸成が重要です。



01 治療を受けながら働く労働者の数は増加しています

がん患者の約3人に1人は就労可能年齢で罹患しています。また、20-69歳でがん
に罹患する人は、がん罹患者の全体の43%を占めています。厚生労働省の推計では、
がんの治療のため、仕事を持ちながら通院している者は32.5万人います。難病患者
は、2016年度末現在で約100万人と年々増加しており、そのうち20-69歳の人
が64%を占めています。疾患別では「潰瘍性大腸炎」が最も多く、次いで「パーキンソ
ン病」、「全身性エリテマトーデス」の順となっています*1。難病の中には、聞きなれない
難しい病名が多いですが、決して働けない不治の病ではなく、がんと同様に、多くの
難病は一定の配慮があれば、働くことができます。インターネットの情報ではなく、
主治医の意見に基づいた対応が重要です。

【図1 性別特定疾患医療受給者証の所持者数】

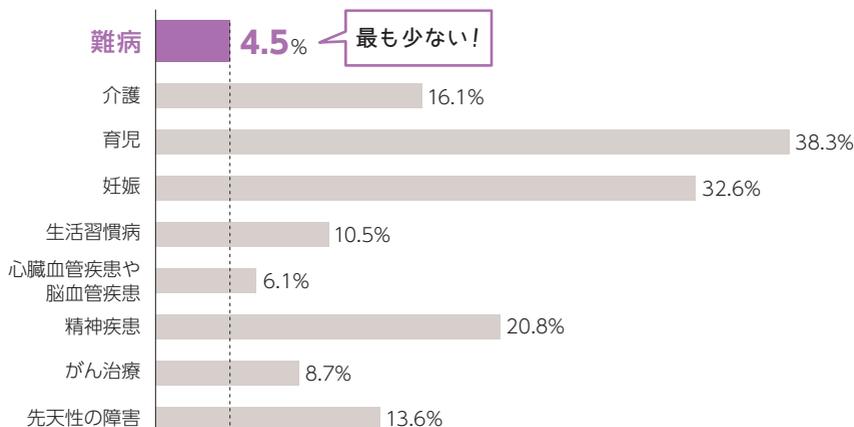


※1 平成28年度衛生行政報告例 特定医療費(指定難病)受給者証所持者数

02 病気のことを伝えやすい職場環境を

職場には、病気に限らず、介護や育児などいろいろな原因で働き方に制約がある労働者がいます。がんや難病の治療を受けながら就労している労働者と働いたことのある労働者は、まだ10%以下です^(図2)。難病患者を対象とした調査では、職場に対して病気や障害のことを伝えていない難病患者は約30%、さらに、職場に必要な環境整備を求めている難病患者は約55%となっています。難病に限らず、がんを含めて、まだまだ病気のことを職場に伝えづらいと考えている両立支援が必要な労働者が潜在化していると考えられます。日頃から、人事担当者や上司は、難病患者が安心して病気のことを相談できるような職場環境をつくりましょう。

【図2 働き方の制約の原因別一緒に働いた経験の有無】



全国の一般労働者3,710名を対象としたインターネット調査

COLUMN

就労に関する意見書 ～できることに着目しましょう～

本人の求めに応じて、主治医から事業者に対して提供される両立支援の検討に必要な情報が記載された書類のことです。両立支援の検討に必要な情報として、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には下記の情報が記載されています。

ア 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 ・通勤や業務遂行に影響を及ぼしうる症状や副作用の有無とその内容

イ 退院後又は通院治療中の就業継続の可否に関する意見

ウ 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)

エ 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)

主治医からこのような意見書が届いた場合には、どうしてもできないことに関心が向きがちです。そうではなくて、事業主や人事担当者は、「何ができるのか」に関心を持って、対応することが大切です。

Ⅱ 就労に影響する 代表的な症状と対応方法

病気の症状は、病気によって異なる上に、程度には個人差があり、さらに、外からは判断しにくいものです。話を聞くことで、「本人のつらさ」を理解することが大切です。

調子は
どうですか？



それぞれの疾患によって、症状や障害は異なります。例えば、がんであれば、抗がん剤による治療の副作用として、疲れやすさ、だるさや、吐き気や嘔吐、下痢のような消化器症状が代表的です。脳血管疾患であれば、運動機能の低下や手足の麻痺などの目に見える障害のほか、記憶力の低下や注意力の低下などの高次機能障害があります。潰瘍性大腸炎であれば、下痢や血便、腹痛などの消化器症状が代表的です。

多くの疾患に共通する症状は、外見からはわかりません。そのため、上司や同僚から「本人の辛さ」が理解されづらく、我慢して無理して勤務をしてしまいがちです。その結果、勤怠が乱れてしまうこともあります。また、症状の変動が大きいため、突然欠勤することもあります。産業保健職は、健康診断の結果への病名の記載等で、何かしらの疾患を有していることがわかった場合には、一度面談をして、体調や症状を確認し、無理をしているようであれば、産業保健職の立場から上司や人事担当者に相談をして、適切な就業上の配慮が受けられるようにアドバイスをしてみてください。また、上司や人事担当者は、病気を抱えた従業員に対しては、本人からの申し出を待つのではなく、自分から調子を尋ねるように心がけましょう。

- ✓ 全身的な疲れやすさや体力の低下
- ✓ 全身や関節などの局所の痛み
- ✓ 集中力や活力の低下
- ✓ 症状全般の大きな変動

大丈夫です！



ほんと
はツライ...

就労に影響する代表的な症状

全身的な疲れやすさ、だるさや体力の低下

関節リウマチや筋炎、血管炎などの免疫系の病気や、心不全などの循環器系の病気、慢性閉塞性肺疾患などの呼吸器系の病気など、色々な病気の症状に見られます。

がんは、それ自身が身体の変化を引き起こし、それが極度の疲労感となることがあります。疲労感は抗がん剤の副作用の代表的なものでもあります。

全身倦怠感、メンタルヘルス不調の症状としても出現します。仕事と治療の両立は、本人にもストレスがかかり、メンタルヘルス不調に陥る方もいます。また、色々な病気に診断されたことそのものも大きなストレスです。疲れやすさを訴えてくる方には、メンタルヘルスの点からもフォローが必要でしょう。

消耗性疾患の場合には、体重が減少する、筋力が低下することにより、体力が低下して疲れやすくなります。

全身や局所の慢性的な痛み

関節リウマチや血管炎、筋炎、線維筋痛症などの病気で出現します。症状の出方も、慢性的に痛みを有する場合もあれば、環境の変化やストレスにより症状が出現する場合もあります。また、痛みは睡眠障害の原因にもなりますので、二次的に不眠につながることもあります。

集中力や活力の低下

病気そのものによって出現することもあります。倦怠感や痛み、発熱などの二次的な影響で生じることもあります。集中力や活力は、個人差が大きいので、以前の本人の状況と比較をすることが重要です。

倦怠感と同様に、集中力や活力の低下は、メンタルヘルス不調の症状としても出現しますので、病気そのものの状態へのフォローだけではなく、メンタルヘルスの点からもフォローが必要でしょう。

症状全般の大きな変動

疾患によっては、これらの症状が、突然、なんの前触れもなく、出現することがあります。そのため、前日までは元気に仕事をしていたのに、朝になって、突然、欠勤の連絡が入ることがあり得ます。また、一度、不安定になると、しばらく症状が不安定な状況が続くということもあります。症状が不安定になったらできるだけ早めに本人と相談をして、勤怠が不安定になることを見越して、仕事の状況を把握して、対応できるようにしているといいでしょう。



治療と仕事の両立支援を 円滑にすすめるためのポイント

治療と仕事の両立支援を円滑に進める上で、
産業保健職、人事担当者、上司の協力が不可欠です。
そのためのポイントはどのようなものでしょうか？

定期的に
話し合いを
しよう



治療と仕事の両立支援を円滑に行うためには、産業保健職、人事担当者、上司の協力が不可欠です。そのためのポイントを健康面、仕事面、本人希望の面からまとめました。企業ごとに、産業保健職、人事担当者、上司の役割は異なると思いますので、誰がどの役割を担うのか、本人も交えて、このポイントを参考に定期的な話し合いの場を持ちましょう。

01 健康面について

point
01

通院の状況についての情報共有ができています

point
02

日常のセルフケア(服薬を含む)の状況についての情報共有ができています

point
03

体調の変化が起こりやすい時期や状況について情報共有ができています

point
04

主治医との情報共有ができています

急な体調不良時必要な配慮を整理するためには、定期的な通院の頻度や服薬の状況、副作用などの情報を共有することが大切です。また、これまでの経験などを基に、体調不良が起こりやすい時期や状況を確認しておくといでしょう。

02 仕事面について

point
01

仕事上の職務要求(作業手順や一連続作業時間)が明確化されている

point
02

仕事上必要となる実務指導体制や研修制度が整っている

point
03

繁忙期や業務が集中する時期の業務支援体制が整っている

生産性高く職務を遂行するためには、疾患の有無にかかわらず、本人の職務能力と職務要求のバランスを整えることが重要です。そのためには、仕事の職務要求を明確にし、その職務要求に応えるためのマニュアルや指導体制(OJTを含む)、研修制度を整えることが求められます。特に納期管理のバッファ(時間的余裕)などを明確にしておくこと、急な体調不良時に備えることができます。また繁忙期などの職務要求が高まる職場では、その際の業務支援体制などの整備を進め、見通しのある働き方ができるようになります。両立支援をサポートする同僚の負担ができるだけ生じないように、体制を整備するように心がけましょう。

03 本人の希望について

point
01

就労に関する希望や改善提案などを定期的に確認する体制が整っている

どのような仕事をしたいのか、まずは本人の希望を確認しましょう。そのうえで、今後の病状の見通しを踏まえて、どのようなキャリアを構築していくか、一緒に考えましょう。
本人のできないことに着目するのではなく、できることに着目しましょう。

point
02

キャリア・アップのための研修制度が整っている

本人が抱えている希望を上司が聞いたり、改善提案などの主体的な取り組みを促したりことは、就労に対する意欲を高めます。就労に対する意欲を高めることにより、本人が持っている職務遂行能力を最大限に引き出すことができます。また、キャリア・アップの道筋を示すことで、就労継続に対するモチベーションにつながります。

Ⅳ 合理的配慮について知っておきましょう

平成28年4月から
「合理的配慮指針」の運用が開始されています。
これらは、どのような内容なのでしょうか？



知って
おきましょう

合理的配慮とは？：障害を持つ労働者が、障害でない労働者との均等な機会・待遇の確保を得るために、障害者の有する能力の発揮に支障となっていることや、障害の特性に対応して行われる必要な配慮のこと。

合理的配慮の提供をどのように行うか

A 障害者と事業主の話し合いの場を持ちましょう。

合理的配慮の提供は、個々の障害者^{*1}の障害の状態や、職場の状況に応じて提供されるものです。したがって、合理的配慮の提供にあたっては、障害者と事業主がしっかりと話し合った上で、障害者が働きやすい職場環境を作るために、事業主にとって「過重な」負担にならないように配慮しつつ、双方が納得できる形で、どのような措置を講ずるかを決定しましょう。

B 事例集や地域障害者職業センターを活用しましょう。

合理的配慮を実施する上での参考資料として、合理的配慮指針に基づいて具体的な事例が掲載された事例集があります^{*2}。難病に関する事例としては、「出退勤時刻・休憩に関し、通院・体調に配慮すること」、「本人の負担の程度に応じ、業務量を調整すること」、「本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること」などについての具体的な事例が掲載されています。地域障害者職業センターも、具体的な相談に対応してくれます。地域障害者職業センターは、多くの相談事例の蓄積があります。そのため、自社で行っている対応が、一般的に十分なのか、不十分なのか評価得るためにも、相談することをお勧めします。

C 関係者間で定期的な情報交換を行いましょう。

合理的配慮を行うには、患者本人、患者本人の体調を把握している産業保健職、社内制度を理解している人事担当者、上司の間での定期的な情報交換が不可欠です。主治医からの治療の情報も不可欠でしょう。一度は、産業保健職や衛生管理者、人事担当者が、受診に同行するという事も検討し、主治医と顔の見える関係を構築しておくとういでしょう。同行する際には、事前に、患者本人を通じて、主治医の承諾をとりましょう。このように、関係者が協力して対応することが大切です。

D 相互協力的な職場風土をつくりましょう。

現在の職場の雰囲気や、当事者が自分の病気のことを申し出がしやすいかどうか、今一度振り返ってみましょう。当事者が自分の病気のことを申し出がしやすい職場風土を醸成するためには、一緒に働く同僚の協力的な姿勢が不可欠です。そのために、同僚に対して、どのような配慮が、どうして必要なのか、を説明することがとても重要です。

- ※1 ここでの障害者とは、身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む）その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な方が該当します。障害者手帳等の有無は問いません。そのため、この対象には、何かしらの両立支援が必要な者が含まれます。障害者差別解消法]の中では、“法が対象とする障害者は、いわゆる障害者手帳の所持者に限られない”としており、様々な社会障壁によって障害がもたらされている方も、合理的配慮の対象であると考えられています。
- ※2 http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaishakoyou/shougaisha_h25/index.html

COLUMN

両立支援とテレワーク

情報通信技術(ICT = Information and Communication Technology)の進歩により、今は在宅でできる仕事の幅が広がっています。テレワークとは、ICTを活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方のことです。仕事と治療の両立支援においても、テレワークへの関心が高まっています。以前であれば、神経変性疾患や膠原病の病状が進行したことにより、通勤ができなくなった場合には、就労の継続を断念せざるを得ませんでした。しかし、テレワークをうまく活用することで、通勤の制約がなくなり、通勤ができなくても、就労を継続することが技術的には可能になっています。もちろん、テレワークは、育児や介護との両立支援にも使えます。誰もが働きやすい職場を構築するための有用なツールとして、テレワークは大きな可能性を持っています。

V 具体的な対応方法

治療と仕事の両立支援のための具体的な配慮として、
どのようなものがあるでしょうか？
具体的な事例を考えてみましょう。

実行して
みて
ください



ここでは、代表的な対応方法である、勤務中の休憩への配慮、通院への配慮、勤務時間中の服薬や自己管理、治療等への配慮について説明をしました。このような配慮が効果的に実施されるためには、会社・職場への病名の申告、同僚の理解などいくつかの課題を解決する必要があります^(図1)。上司や人事担当者は、これらの課題を念頭におき、両立支援が必要な労働者が必要な配慮を受けられるような職場環境を醸成するように、心がけましょう。

[図1 職場で両立支援を受け入れる上での課題]

((症状の説明))

- ✓ 症状・職場への病名の申告
- ✓ 自分の症状についての説明・言語化能力

((本人の体調))

- ✓ 症状
- ✓ 発病のタイミング

((主治医の要因))

- ✓ 主治医の患者の就労への関心

理解を
深めることが
大事です



((職場の要因))

- ✓ 就業上の配慮
- ✓ 上司の理解
- ✓ 同僚の理解
- ✓ 職場の風土
- ✓ 産業保健職の意識

01 勤務中の休憩への配慮

両立支援が必要な労働者の多くに見られる症状として「疲れやすさ」があります。一時的に疲労を回復するために、場合によっては、昼休みなどの休憩時間に健康管理室や休養室を活用しやすくするような配慮がなされるとよいでしょう。また、勤務時間中に服薬が必要な場合にも、一時的に職場を離れることができるような配慮が必要でしょう。

02 通院への配慮

両立支援が必要な労働者の多くは月に1回程度の通院を行っています。両立支援が必要な患者の多くは専門外来のある規模の大きな病院に通院しているため、休日を使った通院が難しいことが多いです。また、検査などを定期的に行うことが多いため、通院時間も長くなります。そのため、有給休暇を使い切ってしまうこともあるかもしれません。まずは、定期的な通院が必要なことを上司や同僚に理解してもらい、通院しやすい環境をつくるのが大切です。

03 執務場所などへの配慮

ちょっとしたレイアウトの変更で、両立支援が必要な労働者にとって働きやすくなるものです。消化器系の疾患であれば、トイレに行く頻度が多くなってしまう傾向があります。そのような方に対しては、トイレに行きやすい場所に、全身性エリテマトーデスの方であれば、直射日光の当たりづらい場所に、席を変更してもよいでしょう。また、神経難病や筋骨格系の疾患の方で、階段の上り下りが負担になる方に対しては、エレベーターの活用を勧めたり、駐車場の場所を執務場所の近くに配慮したり、できるだけ勤務時間中の移動距離が短くなるように配慮してもよいでしょう。

COLUMN

両立支援を受け入れやすい職場環境

一般労働者を対象に実施したインターネット調査では、仕事の裁量度が高く、同僚や上司からの支援が得られやすい職場環境で働く一般労働者は、同じ職場で、難病やがん治療をしながら働いている同僚が、低時間勤務や時短勤務などの制約のある働き方をすることを受け入れていました。両立支援が必要な労働者を職場に受け入れる場合には、人事担当者や産業保健職は、本人の要因(治療状況、体調、仕事の技術など)だけではなく、受け入れる職場の職場環境にも関心を持つ必要があります。

Ⅵ 情報収集・相談

～両立支援に関係する機関・職種～

従業員の治療と仕事の両立支援について、対応に苦慮したとき、どこに相談をすればよいのでしょうか？



従業員の治療と仕事の両立支援について、主治医と連携するのはもちろんですが、それ以外にも、知見を蓄積している機関があります。産業保健職や人事担当者も、それらの機関について一定の知識を持っておくと、就労支援についての情報収集や相談をより効果的に行うことができます。

01 医療ソーシャルワーカー

医療ソーシャルワーカーは、社会福祉の立場から患者さんやその家族の方々の抱える経済的・心理的・社会的問題の解決、調整を援助し、社会復帰の促進を図る業務を行います。医療機関の医療相談窓口に在籍して、患者さんからの相談対応をしていることが多いです。具体的には、

- | | |
|----------------------------|----------------|
| ①療養中の心理的・社会的問題の
解決、調整援助 | ④受診・受療援助 |
| ②退院援助 | ⑤経済的問題の解決、調整援助 |
| ③社会復帰援助 | ⑥地域活動 |

を行っています。これらの活動の中に、就労支援も含まれています。

02 産業保健総合支援センター

全国47都道府県に設置されていて、職場の健康管理への啓発を行っています。治療と仕事の両立支援については、個別訪問支援、事業者啓発セミナー、個別調整支援、窓口での相談対応を行っています。

- 個別訪問支援とは、これから両立支援に取り組む企業等の依頼を受けて、両立支援促進員（社会保険労務士、医療ソーシャルワーカー、保健師等の専門家）が事業場を訪問し、治療と職業生活の両立支援に関する制度導入の支援や管理監督者、社員等を対象とした意識啓発を図る教育を実施します。
- 個別調整支援とは、両立支援促進員が、事業場に出向いて個別の患者（社員）に係る健康管理について、事業者と患者（社員）の間の仕事と治療の両立に関する調整支援を行い、両立支援プラン・職場復帰支援プランの作成を助言、支援します。この支援は、患者（社員）又は患者（社員）から主治医の意見書が提出された企業担当者や産業保健スタッフ等からの申出により実施します。支援の実施に当たっては、本人の同意が必要になります。

03 地域障害者職業センター

職場で治療と仕事の両立支援が必要な労働者が生じた際に、相談に乗ってくれる機関です。独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構により運営をされており、各都道府県に1ヵ所あります。雇用管理に際しての課題や、困っていることがある事業主の方に対して、障害者職業カウンセラーが具体的な解決策を提示してくれます。地域障害者職業センターは、これまでに身体、知的、精神障害者に関する就労支援でのノウハウの蓄積があり、障害者に限らず、治療と仕事の両立支援が必要な労働者についても、そのノウハウに基づいた提案をしてくれます。今後、合理的配慮を行っていく上で、自社で行っている配慮が、社会的に適切なのかどうかを意識することは重要です。そのため、このような地域障害者職業センターから意見をもらうことにより、配慮の適切性を考える上での参考とすることができます。

<http://www.jeed.or.jp/location/chiiki/>



04 社会保険労務士

社会保険労務士は、「障害者雇用安定助成金（障害・治療と仕事の両立支援制度助成コース）」などの治療と仕事の両立支援に関する助成金の利用や、障害年金の申請について相談に乗ってくれます。障害年金は、働きながらも受給することができます。病状が悪化し、雇用形態の変更（正社員からパート社員など）により給与水準が下がった場合でも、事例によっては、障害年金を受給しながら働くということも可能です。大手の企業であれば、人事部が同様の情報を持っています。仕事と治療の両立支援を行うために、このような公的な支援の活用も検討してもよいでしょう。

研究班HP:

<http://www.med.kitasato-u.ac.jp/~publichealth/bs/result.html>

マニュアルはこちらのHPからダウンロードできます。

治療と仕事の両立支援について研究班の成果を掲載しています。



責任編集

江口尚(北里大学医学部公衆衛生学)

発行：2018年3月

デザイン・印刷：第一資料印刷株式会社