

“継続した”治療と仕事の両立支援

I. 治療と仕事の両立支援が目指すもの

このリーフレットでは、**治療と仕事を継続して両立できるよう、長期的視点を** **持って支援すること**を、“継続した”治療と仕事の両立支援と定義しています。

これまでの治療と仕事の両立支援では、患者さんが復職の際に感じる困難感が軽減するような支援に着目されてきました。

復職後も働き続ける中で、病状や治療、職場の変化に伴って、新たな困りごとが生まれることがあります。その際、患者さんは、自身で工夫して対応したり、必要な職場での配慮について相談したりする必要があります。

<復職後の変化に伴って対応が必要な例>

手術直後は仕事に差し支える症状がなかったが、追加で術後化学療法を受ける際に、作業に支障が出る副作用が発生した

体調の変化に合わせて、一時的に仕事量をセーブする配慮を職場に求めたり、本来の仕事量に戻したりした

支援者の役割としては、

- ・ 患者さん自身が病気に対する理解を深めること
- ・ 疾病が増悪しないよう、治療や健康管理に主体的に取り組む能力を高めること
- ・ 患者さんが必要時に相談しやすい関係性や環境を構築すること

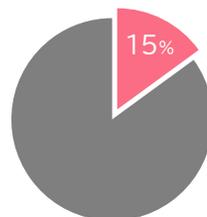
が重要です。

離職・転職率 に関するデータ

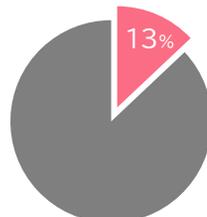
患者を対象とした縦断調査において、1年間で、**がん患者の15%、難病患者の13%が、離職・転職を経験**しました。そのうち、**2割は納得していません**でした。

離職・転職の理由としては、

- ・ 必要な支援、配慮を受けることが出来なかったため
 - ・ 自分の体調にあった働き方ができなかったため
- が挙げられました。



がん患者

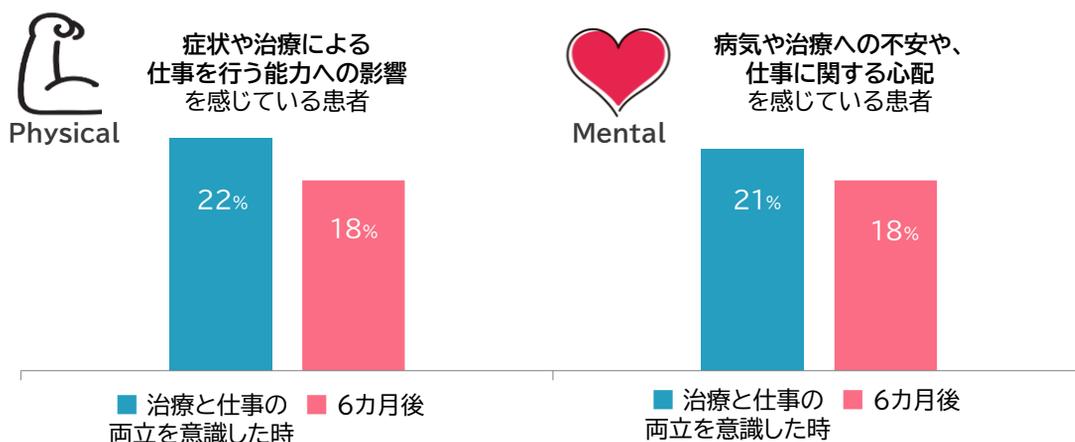


難病患者

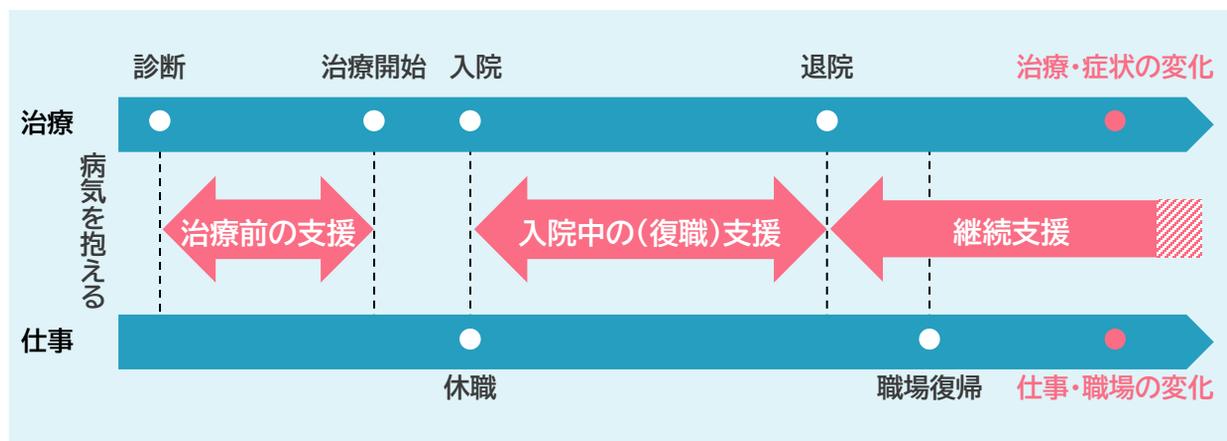
II. 継続して支援する工夫

患者が抱える治療と仕事の両立に関する困りごとは、時間経過だけでは解決しにくい性質があります。

時間経過に伴う困りごとの変化 に関するデータ



医療機関でかかわることができる支援場面は3つあり、各々の場面で継続した支援につながるような工夫ができます。



治療前の支援

就労の視点を持って、治療にあたることを伝えます

- 仕事に関する相談を受けること、治療と仕事の両立支援に取り組んでいること、を伝えます。切り出す際、都度、お伝えすると、患者さんは仕事に関して話しやすくなります。
- 「お仕事をしていますか」と声かけし、仕事情報を確認します。

1. 相談できる状況をつくります

- 入院のお休みの取り扱い(有給休暇・欠勤・休職)について尋ね、療養可能な期間を確認します。
- 世帯収入や就労状況について必要に応じ尋ね、生活基盤に不安がある場合は、早めにソーシャルワーカーにつながります。
- 治療を受けることを職場に伝えているかを尋ね、職場に対応を相談できそうか、を確認します。
- 退院後も相談をしやすいよう、院内の相談窓口につなげます。
相談部門の介入があると、短時間の外来診療でも医師が支援に関わりやすくなります。

相談窓口や担当者につなぐときは、

- 本人が不安や心配に思う点(例:休職中のお金のこと)、
- 医療職からみて医学的に懸念される点
(例:本人の認識よりも職場復帰まで時間を要しそうだが、治療中に伝えにくい)
を初期アセスメントして申し添えると、適切な支援につながりやすいです。

- 必要に応じて、院外の支援機関を紹介します。

がん診療連携拠点病院のがん相談支援センター、ハローワークの障害者相談窓口、難病相談支援センター、産業保健総合支援センター、地域の患者会等

2. 初期から、患者教育をします

- 治療と仕事を継続して両立できるために、働き方を含めたセルフケアを振り返り、指導します。
- 仕事に関する情報と、提供した情報・指導・助言を、端的にカルテに記録し、主治医や他の医療職とも共有します。



相談しやすいよう、継続してかかわりましょう。

仕事に関する困りごとが生じやすいタイミングで支援ニーズを確認すると、効率的に支援対象者を拾いあげることができます。特に支援が必要ないか確認する**5つのタイミング**をご紹介します。

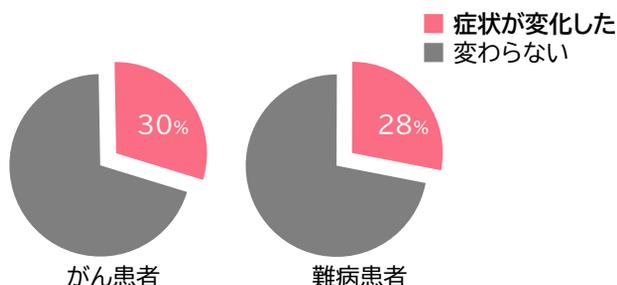
▶ タイミング

- ① 治療の追加や変更、受診頻度や通院先の変更があったとき
- ② 症状の変化があったとき

- 医療上の変化を職場に伝えているか、確認します。
- 「医療上の変化によって、困ることや不安なことはありますか」と尋ねます。特に、心配な作業や働きにくさがないか（仕事への影響）、確認します。
- 困りごとがある場合は、「自身で工夫などして対応できていますか、支援が必要ですか」と尋ねます。

治療や症状の変化 に関するデータ

1年間で、
がん患者の30%、難病患者28%が、
症状の変化を経験していました。



< 症状の変化で、職場での対応が変わる例 >

関節リウマチ:
強い関節痛のために一時的にデスクワークの部署に配置転換が行われていたが、その後関節痛が緩和したので現場作業に復帰できた。

甲状腺腫瘍:
術後の創部痛と発声時の違和感のため、事務作業の割合を増やしていたが、時間経過で症状が改善したので、接客業務を再開できた。

< 治療の追加や変更で、職場での対応が変わる例 >

大腸がん:
ストマ離脱に伴って排便回数が増加したため、外回りの仕事や会議の参加について配慮の必要があった。また、トイレ回数と、食事との関連があったため、職場に仕事の間食や補食の許可を求める必要があった。

がん:
寒冷刺激で抗がん剤副作用のしびれが悪化するため、パソコン作業時には手袋の装着が必要だったが、抗がん剤減量によって症状が軽減したので作業時の手袋が不要となった。

糖尿病:
血糖コントロールが安定せず、時間外勤務・高所作業・暑熱作業・一人作業が禁止されていたが、その後、血糖コントロールが安定しインスリンが中止となったため、通常勤務が可能となった。

▶ タイミング

③ 職場の変化があったとき

- 診察・治療・看護の際に「お仕事に変わりがありますか？」と声をかけます。
- 「職場の変化によって、困ることや不安なことはありますか？」と尋ねます。
特に、治療や通院の継続に支障がないか(治療への影響)、
心配な作業や働きにくさがないか(仕事への影響)、を確認します。
- 困りごとがある場合は、
「自身で工夫などして対応できていますか？支援が必要ですか？」と尋ねます。

職場の変化には、

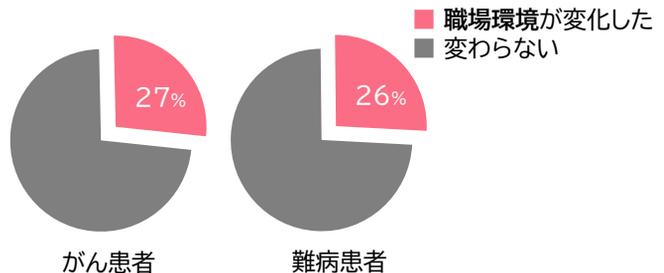
- 本人の異動、転勤
- 制度の変更
- 求められる労務の種類の変化
- 上司の交代
- 事業変更、組織改編
- 求められる就業レベルの変化
- 同僚の入れかわり

などがあります。

また、時間が経って職場の理解や配慮の姿勢が変化した、と感じることもあります。

職場環境の変化に関するデータ

1年間で、
がん患者の27%、難病患者の26%が、
職場環境の変化を経験していました。



< 職場の変化で、職場での対応が変わる例 >

乳がん:

疲労感、集中力低下に対して、休憩室の利用やマルチタスクをなくす等の配慮を受けていた。会社の事業撤退に伴い部署異動と勤務地変更があり、これまでの配慮の継続が困難となり、残業制限の配慮のみ継続された。

網膜色素変性症:

視野狭窄・夜盲のため常昼勤務となっていたが、上司が代わり、交代勤務を再開するよう要請があった。主治医と相談し医学的に再評価したところ、夜盲の程度は軽度であり、交代勤務可能と判断された。

拡張型心筋症:

補助人工心臓を装着し、常にケアギバー(介助者)がそばにいる必要があった。社員がケアギバーの資格を取得したことにより、屋外作業は避けるものの、無理のない範囲でのデスクワーク従事が可能となった。

▶ タイミング

④ 時間経過によって病状悪化や事故のリスクが低減したとき

- 経過観察することでリスクが低減したといえる症状では、配慮を変更することがあります。
- 主治医意見書等を用いて、病状やリスクの見積もりについての医療情報を職場と共有すると、本人は職場と話し合いやすくなります。

<時間経過によってリスクが低減し、職場での配慮を緩和できる例>

てんかん:

てんかんエピソードがないことを経過観察し、運転が許可された。

くも膜下出血:

経過観察によって再出血のリスクが軽減したと考えられる時点で、職場で就労制限の緩和が検討された。

心筋梗塞:

ICD治療後運転を控えていたが、都道府県公安委員会で乗車可能の確認がとれたため、業務での運転が許可された。

▶ タイミング

⑤ 復職後の勤務実態や業務遂行レベルに合わせて配慮を変更していくとき

- 段階的に復帰することで、本人は、仕事に徐々に体を慣らすことができます。職場は、実際の作業状況を確認しながら対応を検討する時間的猶予ができます。
- 診療や看護の際に、復職後の様子を確認すると、本人も職場に自身の状況を説明しやすくなります。

<復職後経過に合わせて、職場での対応が変わる例>

脳梗塞:

配慮されながら復職し、後遺症による発話や指示出しの円滑さが低下している程度を実際に確認されながら、対人業務の負担が軽減された。

がん:

疲労しやすさによって作業効率が低下していたため、体力に応じて身体的負担が高い業務の負担を軽減した。

くも膜下出血後の歩行障害:

会社への出勤で復職したが、通勤で利用する歩道が未整備だったため杖歩行の負担が大きかったため、在宅勤務ができるよう配慮した。



Ⅲ. 有用な情報

医療職が知っている役立つ情報の一部を紹介します。

産業保健総合支援センター \ 医療機関も利用できます /

病院からの依頼に応じて、両立支援促進員(社会保険労務士)の派遣・相談窓口の設置を行います。また、企業からの依頼に応じて、本人の職場に支援者が出向いた調整をします。

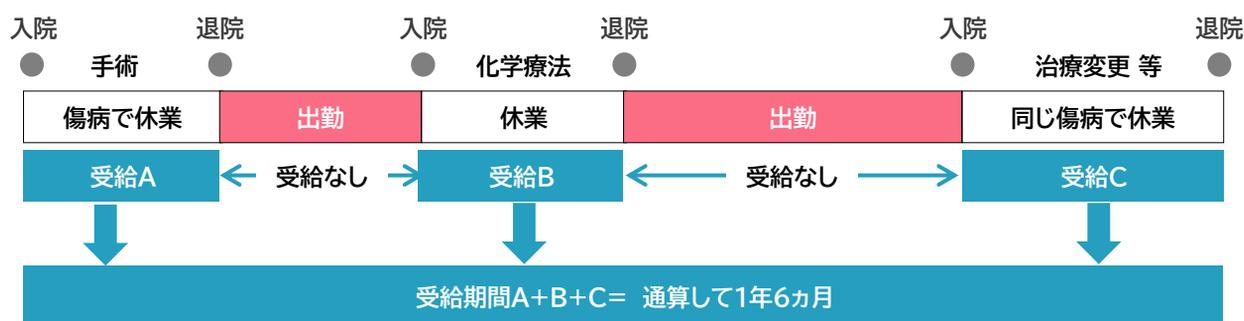
両立支援コーディネーター研修や交流会に継続的に参加すると、支援者のネットワークを強化できます。

傷病手当金 \ 働ける体調であれば一度職場復帰することで、受給期間を温存することができます /

2022年1月の法改正により、受給開始後、途中で就労して受給していない期間がある場合は、1年6か月に達するまで繰り越しての受給が可能となりました。

<受給の例>

例えば、悪性腫瘍の手術後に化学療法を受ける治療スケジュールの場合、術後から化学療法開始までの期間において、働ける体調であれば一度職場復帰することで、受給期間を温存することができます。



障害年金制度 \ がんでも利用できることがあります /

病気やけがなどで重度の障害が残った65歳未満の方に年金を早くから支給する制度です。人工肛門の造設、咽頭部摘出を受けた方のほか、日常生活で介助が不可欠な方や生活や仕事に著しい制限を受ける状態になった方でも受給できることがあります。

まずは医療ソーシャルワーカーや、市町村役場の窓口への相談をおすすめください。