

A 社における治療と仕事の両立支援 -自分から言える風土づくり-

| ガイドラインステップ | キーワード (6 つ以内) | <ul style="list-style-type: none"> ・治療と仕事の両立支援 ・潜在的治療中社員 ・ガイドブック | <ul style="list-style-type: none"> ・風土づくり ・周知 ・普及啓発 |
|---------------|---|---|--|
| 1～10・13・15・16 | | | |
| 改善・取組みの背景と課題 | <p>職場の両立支援は、私傷病であるため申し出は本人が選択することになる。A 社(非製造業、約 1 万 4 千人、本社と各都道府県に 1 か所以上の営業店を持つ。)においても、継続的な治療が必要な社員の声を医療職や人事労務担当者が聞く機会は少なく、両立支援の施策に取り組むこともなかった。ある時、がんを患った社員から、「私はこのまま働き続けられるでしょうか」という相談を受け、治療を続けながら働いている社員が抱える課題やその必要性について考える契機となった。A 社は、本社(東京)を中心に健康施策を検討し、医療職(常勤産業医 2 名、看護職 7 名)と人事労務担当者数名とが協働しているが、メンバーが限られていることもあり、無理なく行える両立支援策を選定する必要があった。また、策定した両立支援策を全国の社員に周知、啓発をする必要もあった。A 社において両立支援策の策定から、社員が治療と仕事の両立が出来ると思える風土づくりについて、社内保健師(著者)として取組んだ活動を振り返る。</p> | | |
| 改善・取組みの着眼点 | <p>両立支援が必要な人のニーズの把握や課題を整理し、治療と仕事の両立に必要な要素を検討するため、2017 年 11 月に社外でがんサバイバー 16 名(社外)への半構造化面接による質的調査(帝京大学倫理委員会(倫帝 17-127 号))を実施し、得られた調査結果を基に、A 社で展開できる両立支援の内容を検討した。</p> <p>A 社は、就業年数や雇用形態によって就業規則が異なるため、社内外で活用できる制度やサービスを整理し、本人・上司向けの「治療と仕事両立支援ガイドブック」(以下、両立支援ガイドブック)を作成した(写真 1 参照)。両立支援に関する情報をイントラにまとめ、専用サイトを作成。両立支援ガイドブックはサイト内でいつでも見られるようにし、欠勤者とその上司には必ず配布されるようなルールを作った。治療と仕事の両立を自然なものだと思えるような風土が醸成されるよう、全社員の目に入る機会や知る機会、考える機会を積極的に作った。</p> | | |
| 改善・取組みの概要 | <p>インタビュー調査により、治療と仕事の両立を促進する要因と阻害要因の共通項を抽出した。調査結果では、本人以外に職場内で上司、同僚、職場環境等が影響することが示唆されたため、本人・上司向けに両立支援ガイドブックを作成した。A 社では、がん以外の疾患を抱えている社員も多いため、人事労務担当者と相談し、疾患を限定しない形で、病気発覚から仕事を休む時、復帰後という、各タイミングで注意したいポイントや活用できるサービス、制度等をまとめた。両立支援ガイドブックはイントラに掲載し、欠勤時には人事からの連絡内容に含めた。</p> <p>両立支援について社内全体に周知するため、治療と仕事の両立をしている社員にインタビューをしてイントラで紹介したり、社員自ら両立支援活動への賛同を表明するイベントを開催した。また、衛生委員会での討議や、既存の管理職研修や雇入時研修等時にも両立支援に関する内容も加えて、社員それぞれが意識する機会を増やした。</p> | | |

| 写真・図表・イラスト | <写真1:両立支援ガイドブック 本人編・上司編> (目次) | | 写真 1 | | | |
|--|---|--------|-------------|--|---|--|
| | <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">本人</th> <th style="width: 50%;">上司</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> ・はじめに:ガイドブックについて ・両立支援はどうして必要なの? ・病気で休むことが分かったら ・お休み中の過ごし方 ・職場への復帰を考えたら ・職場に戻ってから ・その他:プライバシーへの配慮 ・相談窓口、生活記録表 </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ・はじめに:ガイドブックについて ・両立支援対策はどうして必要なの? ・部下から相談を受けたら ・休み中の対応 ・職場に戻ってからの対応 ・職場に戻ってしばらくしてから ・両立支援に関する法令・制度 ・相談窓口一覧 ・参考書類:対応記録表、復帰フロー </td> </tr> </tbody> </table> | 本人 | 上司 | <ul style="list-style-type: none"> ・はじめに:ガイドブックについて ・両立支援はどうして必要なの? ・病気で休むことが分かったら ・お休み中の過ごし方 ・職場への復帰を考えたら ・職場に戻ってから ・その他:プライバシーへの配慮 ・相談窓口、生活記録表 | <ul style="list-style-type: none"> ・はじめに:ガイドブックについて ・両立支援対策はどうして必要なの? ・部下から相談を受けたら ・休み中の対応 ・職場に戻ってからの対応 ・職場に戻ってしばらくしてから ・両立支援に関する法令・制度 ・相談窓口一覧 ・参考書類:対応記録表、復帰フロー | |
| 本人 | 上司 | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ・はじめに:ガイドブックについて ・両立支援はどうして必要なの? ・病気で休むことが分かったら ・お休み中の過ごし方 ・職場への復帰を考えたら ・職場に戻ってから ・その他:プライバシーへの配慮 ・相談窓口、生活記録表 | <ul style="list-style-type: none"> ・はじめに:ガイドブックについて ・両立支援対策はどうして必要なの? ・部下から相談を受けたら ・休み中の対応 ・職場に戻ってからの対応 ・職場に戻ってしばらくしてから ・両立支援に関する法令・制度 ・相談窓口一覧 ・参考書類:対応記録表、復帰フロー | | | | | |
| 効果 | <ul style="list-style-type: none"> ◆ 傷病理由で欠勤した社員が、復帰準備として書類を用意し、部店面談において復帰後の就業について話し合いを行った社員は 29(2018)→48(2019)→103名(2020)と3年間で増加した。 ◆ 専用サイト平均閲覧件数が 693(2018)→1725(2019)→2315(2020)と増加した。 ◆ 治療をしながら働いている社員の紹介は 2018年の3名から3年で12名となった。 ◆ 両立支援活動への賛同を表明するイベント参加者は、201年から3名から74名まで増加した。 ◆ 全社員向けに1年に1回行っている健康意識調査において、両立支援を行う風土があると思う社員が 46.2%(2018)、56%(2019)、63%(2020)と増加した。 | | | | | |
| このGPSの経験から学ぶことができるポイント | <p>今回は、事前に質的調査し要点を整理したことで、職場内で行うことの出来る施策を考えることが出来た。社内でこの取組みを提案した時は、どれくらいの人が困っているかわからないため産業保健職と人事労務担当者で完結出来ることから始めたが、社内に色々な方法で周知し、認知度が高まったことによって、自主的な相談や理解者の広がりといった社員の意識変化にも繋がった。両立支援は、本人の申し出を待つだけでなく、職場づくりから取り組むことで、社員が言い出せるようになる可能性を感じた。今後は、現状を把握しながら離職防止効果への評価が必要と感じている。実際進めていく過程では、人事労務担当者を含めたステークホルダーの把握と、密接なコミュニケーションが欠かせない。本人のみならず、様々な立場の方々に関わりながら、改善していきたい。</p> | | | | | |
| 参考資料 | <ol style="list-style-type: none"> 1) 厚生労働省. 治療と仕事の両立支援ナビ. [Online]. [cited 2024 Mar.28] 2) 須賀万智, 山内貴史, 和田耕治, 柳澤裕之. (2018). 治療と仕事の両立支援の現状と課題~労働者と経営者に対するアンケート調査. 産業衛生学雑誌. 3) がん対策企業アクション. [Online]. [cited 2024 Mar.28] 4) がんアライ部. がん治療と就労の両立支援ハンドブック[Online]. [cited 2024 Mar.28] | | | | | |
| COI欄 | 利益相反なし | | | | | |
| 投稿者 | 櫻井真理子 | e-mail | 2023年11月17日 | | | |

