

信頼関係と既存の仕組みの活用 で両立支援は始められる

キャンサー・ソリューションズ株式会社 桜井なおみさん

1. 身近な『社員の味方』であることをアピール

本コーナー第3回は、ご自身のがん経験を活かして、働き世代のがん患者の就労を支援しているキャンサー・ソリューションズ株式会社の代表取締役社長で、(一社)CSRプロジェクトの代表理事も務める桜井なおみさんにお話を伺った。桜井さんはすでに多くのメディアで、がん患者の就労について語っていることから、今回はがん患者と産業保健スタッフ(以下、産保スタッフ)の関わり方やそのポイントを、当事者・支援者両方の立場からお話いただいた。

まず、多くのがん就労者が産保スタッフについてどう思っているのかを尋ねると、桜井さんは「普通に働いている人にとって産保スタッフは、健診時や健康教育、長時間残業の面談のときに会う人、またはメンタルヘルス不調者の対応をする人という印象が強い。組織上、産保スタッフは人事部に属している場合も多く、なんとなく『事業者側の人』という感覚を持ってしまい、『社員の味方』と考えている人は正直なところ少ないと思います」とのこと。がんや病気になったときに抵抗なく相談ができるよう、日

頃からこまめな声かけや、大人のためのがん教育等を企画して産保スタッフが身近な存在であることをアピールし、信頼関係を構築していくことが大切だ。



産保スタッフによる支援の重要性を語る桜井さん

2. 既存の仕組みの活用を提案

治療と職業生活の両立支援に取り組む際、新たな仕組みづくりに苦慮する企業も少なくないだろう。過度な配慮をした制度を構築してしまうと、運用時に制度ばかりが空回りして、本人も周囲もやりづらいう状況に陥ることがある。「もちろん支援体制の大枠は必要ですが、当事者としては、個人の治療状況等に合わせた柔軟な対応をしてもらえるのが一番助かります。せっかく作ってもらった制度の型にうまくはまらないと本音を話せず、相談しづらい環境ができてしまうのです。決めごとを作り過ぎないことは意外と大切です」と桜井さん。

実は、既存の仕組みでも両立支援は可能だという。例えば、固形がんの場合、社内のメンタルヘルス体制や子育て支援体制が活用できる。がんと確定診断されてから入院するまでの間に業務の引継ぎ等を行い、入院・手術・薬物療法や放射線療法で1年程度は休み方への配慮をする。復職後は平均して月1回程度の通院が5年程度続くが、心身が安定してくる3年後位にはフルタイム勤務に戻れるというパターンが多い。妊娠と違って急に“産休”に入ってしまうような感覚はあるが、その後の流れは子育て支援の産休・育休や時短勤務等の配慮の期間と似ているのだ。

また、多くのがん罹患者は、復職後に思うように身体が動かないことや通院のために会社を定期的に休むことで、「周囲へ迷惑をかけている」、「職場に適応できていない」と感じ、いわゆる『適応障害』のよう

な状態に陥ってしまうようだ。「他の病気でも同じだと思いますが、これは『がん』というよりも精神的な部分が大きいです。『メンタルヘルス不調』です。そう考えると『4つのケア』が非常に有効に使えます。対応も同じでよいのです。『がんだから』と分け隔てる必要はありません」と、桜井さんは提案する。

特に復職後1年位が経過すると、『がんになる前の状態に100%戻らない・戻れない』というジレンマが大きなストレスとなって現れることが多く、CSRプロジェクトの行った患者アンケートでも、『復職後1年位に気楽に相談できる窓口があるとうれしい』という回答が目立つ。「相談窓口がなくても、『焦らなくていいよ。元に戻ろうとしなくて大丈夫』と伝えるだけで本人はだいぶ気が楽になります。治療計画等の見通しが立てやすく、少し医療関係者の介入が多い『心の病』と捉えて対応してもらえるとありがたいです」と自身の経験を踏まえて語る。

3. 産保スタッフに知ってほしい 3つのポイント

がんについての知識は、あるに越したことはないが、基本的に固形がんと血液がんの違いを理解しておさえおけば、職場でフォローをする上で問題はないようだ。そして桜井さんは、治療と職業生活の両立支援をするにあたって、産保スタッフに知っておいてほしい3つのポイント(配慮)を教えてくれた。

①**本人への配慮**：復職してから1年間は「生温かく(適度な距離感を保って)見守ってほしい」というのが本音です。抗がん剤治療を行う場合は1年半位、再発等がなければ、その後は心も落ち着いて自分の状況を受け入れることができ、今後の見通しも立てられるようになるので、健診時の問診等のタイミングで状況や気になることを相談できる機会を設けていただけるとうれしいです。

②**配偶者への配慮**：配偶者は第二の患者ともいわれ、経済面でも精神面でもがんになった配偶者を支え、さらに仕事もこなさなくてはいけないため、本当に大変です。一人で悩まないように産保スタッフや上

司の方が日頃から声をかけ、気軽に相談できる環境づくりを心がけてください。また、転勤をしばらくなくす、残業や業務量を調整する、付き添い受診のために休暇を取りやすくする等の配慮を、事業者・人事部門へ促していただけるとありがたいです。

③**高齢者への配慮**：近年、定年年齢も上がり、生涯現役で働き続ける人が増えています。ところが、定年後の雇用を延長するには「健康であること」が条件であることが多いのです。がんになることで「健康であること」の条件を満たせず、雇用延長の契約ができないという相談が最近増えています。定年後はフルタイム勤務でなくなることで、通院の調整など治療と仕事の両立がしやすくなるにもかかわらず、雇用契約が結べないらしいのです。今、働くことができる高齢者が減ってしまうことは、社会を維持していく上でも問題です。このようなことをぜひ事業者・人事部門へ伝えていただきたいです。

4. 支援者向けの電話相談を開始

CSRプロジェクトでは、以前より働くがん体験者やその家族を対象にした『電話で相談・ほっとコール』という無料電話相談を行っているが、最近は病院のMSWや相談員、そして事業者や人事労務担当者からの相談が増えてきたため、昨年11月から医療従事者や人事労務担当者などサポーター向けの「就労サポートコール」という無料電話相談を開始した²⁾。桜井さんは「支援者の方向けの窓口の開設によって、当事者と支援者をつなぐ役割も兼ねていければと考えています。ぜひ、産保スタッフの皆さまにも活用していただければ」と思いを語った。

参考

- 1) (一社) CSRプロジェクト. がん経験者の就労に関する調査.
<http://workingsurvivors.org/>
- 2) (一社) CSRプロジェクト. 医療従事者・企業人事担当者のための～就労サポートコール～. (相談受付はHPから)
<http://workingsurvivors.org/sp-call.html>

会社概要

キャンサー・ソリューションズ株式会社
事業内容：がん患者の就労支援など
設立：2007年
従業員：7人(うち6人ががん経験者)
所在地：東京都千代田区