

## 第 1 編      治療と職業生活の両立支援技法

# 第1章 治療と職業生活の両立にキャリアコンサルティングが求められる理由

## 第1節 治療と職業生活の両立支援を巡る状況



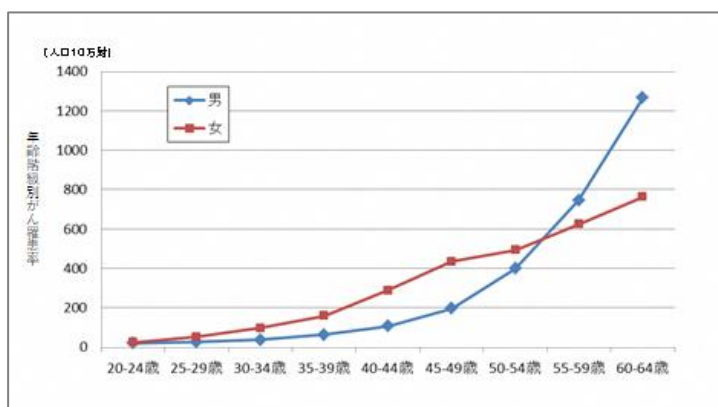
人生100年時代を迎えましたが、生涯を通じて健康であり続けることは現実的ではありません。しかし、医療技術の進歩により多くの人が生活の質を保ちながら働くことができるようになってきています。

ここでは、国民の2人に1人が罹患するといわれる「がん」<sup>1</sup>を題材に、病気の治療をしながら働く人々の支援について考えていきます。

### 第1項 「治療と職業生活の両立支援」を取り巻く時代背景

年間約100万人が毎年新たにがんと診断され、その内の約3分の1が働く世代と言われてい  
ます。かつては「不治の病」と言われてきましたが、診断技術や治療方法などが進歩し、がん  
全体の5年相対生存率<sup>2</sup>は向上しており「長く付き合う病気」に変化しつつあります。

図表1-1：【働く世代(20-65歳)の男女の年齢階級別のがん罹患率<sup>3</sup>】



図表1-2：【がんの5年相対生存率（がん全体）<sup>4</sup>】



<sup>1</sup> 生涯でがんにかかる確率は、男性62%（2人に1人）、女性47%（2人に1人）。（国立がん研究センターHP）

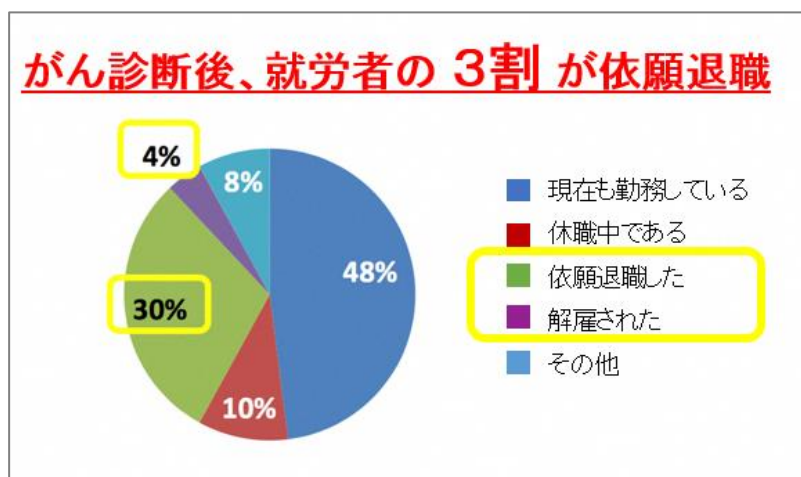
<sup>2</sup> 5年相対生存率：がんが診断された場合に、治療でどのくらい生命を救えるかを示す指標。

<sup>3</sup> 国立がん研究センターがん対策情報センターHP

<sup>4</sup> 国立がん研究センターがん対策情報センターHP

そうした中、治療による身体への負担が軽減されたり、入院から通院による治療が主流になり、職場の制度や配慮を得ながら働くことができる労働者が増えてきています。その一方で、働く意欲や能力があっても依願退職する労働者が約3割となっています。進歩する医療に対して、社会の意識や柔軟に働ける体制はこれからという状況であり、治療と職業生活の両立支援が求められています。

図表 1 - 3 : 【がんと診断された後の就労状況<sup>5)</sup>】



## 第2項 国の政策の動向

少子高齢化に伴う労働力不足、働く人のニーズの多様化などを受けて、政府は「働き方改革」を推進しています。その一環として、「病気の治療、子育て・介護等と仕事の両立、障害者就労の推進」を掲げており、治療と職業生活の両立に取り組んでいくとしています。

2007年には「がん対策基本法」が施行され、2012年の「第二次がん対策推進基本計画」より就労支援が盛り込まれました。長期療養者就職支援事業として全国のハローワークでは就職相談ナビゲーターによる医療機関への出張相談が行われ、全国の産業保健総合支援センターでは両立支援促進員による事業所および産業保健関係者への啓発セミナーや個別相談などが進んでいます。

2016年には「改正がん対策基本法」が成立し、2018年には「第三次がん対策推進基本計画」が閣議決定され、①がん予防（早期発見等）、②がん医療の充実、③がんと共生（緩和ケア、相談支援、社会連携、就労を含めた社会的な問題等）、④これらを支える基盤の整備（がん研究、人材育成、がん教育・普及啓発）が掲げられています。

この改正法での事業主への責務は、「がん患者の雇用継続への配慮に対する努力義務」と「国等が講ずるがん対策に協力することへの努力義務」の二つです。「事業場における治療と職業生活の両立支援のガイドライン」やがん対策基本法に基づく「がん対策推進基本計画」などを踏まえて取り組むことが求められており、さらに他疾患への支援まで広がっています。

また、医療現場では独立行政法人労働者健康安全機構が中心となって進めている両立支援コーディネーター制度の導入など、がんに罹患された方の治療と職業生活の就労両立支援に向けた制度体制が整備されつつあります。

<sup>5)</sup> 「2013 年がん体験者の悩みや負担等に関する実態調査「がんの社会学」に関する研究グループ」（厚生労働省 HP）

### 第3項 治療と職業生活の両立は当たり前の時代に

がんの治療が進んでいることは知っていても、まだ「がんになったら働けない」といった偏ったイメージと誤解は多くあります。働き続けることを希望しても、職場の同僚や上司、家族や友人など多くの人が働きながら治療することへの理解が乏しいこともあり、現実と社会の意識や制度とのギャップが働きづらさを生み、復職しても続けられずに離職してしまうことも問題です。

病気による転機はその後のキャリアへ大きく影響することがありますが、生涯ずっと健康であり続けることは難しく、病気になる時期を経ながら職業人生を送る人が今後増えてくるでしょう。キャリアコンサルタントはこのことを理解し、準備しておくことが大切です。

### 第4項 本技法を手にとられた方へ

本技法では、治療と職業生活の両立支援における国の施策が「がん」から始まっていることから、がんのケースを取り上げています。とりわけ、個別性の高いがんを患った相談者の治療と職業生活の両立が実現可能となれば、他の疾患においても十分応用が可能となります。

キャリアコンサルタントは、治療と職業生活の両立における相談者の特徴を理解することが大切です。第2章にて、診断～治療～経過観察というプロセスの中で相談者の状況や職業生活への影響を確認します。相談者の背景を想像出来ることで、キャリアコンサルタントが支援を見立てていく際に役立てられます。第3章では、具体的な支援の流れを確認します。四つのステップから治療と職業生活の両立における支援の特徴を理解していきます。

## 第2節 治療と職業生活の両立支援におけるキャリアコンサルタントの役割



がんに罹患したことで、相談者は自分が想定していた未来像が突然断ち切られてしまったと感ずることがあります。

断絶してしまったライフキャリアを、再生していくための支援が求められています。

### 第1項 はじめに

働く意欲と能力がある人が治療をしながら働くためには、本人の意思を確認し周囲との折り合いをつけ、仕事だけでなく生活全般を含めて、よりよい生き方を探していく必要があります。事業所だけでは手が届きにくい、相談者一人ひとりの病気やプライベート、働き方に向き合い、組織や社会につなぐ支援を行うことがキャリアコンサルタントの活動の場となります。キャリアコンサルタントは、命に関わる病気という転機を乗り越え、自分らしく生きる「キャリアの再構築」を支援していきます。

### 第2項 相談者の置かれた状況と自身の「がん」に対するイメージを理解する

もし、あなたの家族や親友が「がん」と診断されたら、何をその瞬間に思いますか。相談者ががんと診断された時には、経験も情報も不足しており、気持ちも安定しない状態です。がんと診断されると、相談者には突然「患者」となることのショック、治療による体の変化、仕事や生活への影響といったことが起こります。現実を受け入れられずに認知の歪みが生じたり、自己効力感が大きく低下することがあります。

相談者が思い描いていた未来が一変し、「自分の人生は終わった」「親より先に逝ってしまう」「周囲へ迷惑をかけて申し訳ない」と大きなショックを受ける人もいます。仕事については、「仕事を続けられないのではないか」「期待に応えられなくなる前に辞めよう」と考えて、誰にも相談しないで辞めてしまうこともあります。

治療には大きく、「手術（外科治療）」「薬物療法（抗がん剤治療）」「放射線治療」<sup>6</sup>の三つがあります。診断後は、治療や仕事について次々と決断に迫られます。診断時には自覚症状が無くても、治療を開始した後で、体調が変化していくこともあります。また、手術による痛みや生活の変化への適応、抗がん剤などによるさまざまな副作用<sup>7</sup>を伴うことがあります。症状には個人差があり、体の変化によって出来ること、出来ないことが生じたり、死を意識することで職業観や人生観が大きく変わったりすることもあります。

キャリアコンサルタントは、自分自身が「がん」という病気に対してどのような捉え方をしているか自覚すると共に、相談者の置かれた状況や治療による仕事への影響を理解して支援にあたることが大切です。

<sup>6</sup> がんの三大治療（国立がん研究センターがん対策情報センター）

<sup>7</sup> 薬の作用の中で、治療に必要なもの以外の作用を副作用といいます。あらゆる薬に程度の差こそあれ、副作用は必ず存在します。抗がん剤を用いた化学療法では、がん細胞を抑える作用以外の作用が副作用となります（国立がん研究センターがん対策情報センター）

### 第3項 個人への支援から環境介入へ

治療と職業生活の両立支援は、関連する専門家が多いのが特徴です。個人を組織や社会へつなぐ架け橋となるために関係機関と連携していくことが鍵となります。

キャリアコンサルタントの支援によって、病気になっても働く意欲も能力もある人が個々の状況に応じた働き方ができるようになれば、労働力や経済が健全に循環する社会を作り出すことにつながります。その過渡期を迎えている今、個人へのキャリア形成支援のみならず、環境へ働きかけることもキャリアコンサルタントに求められています。

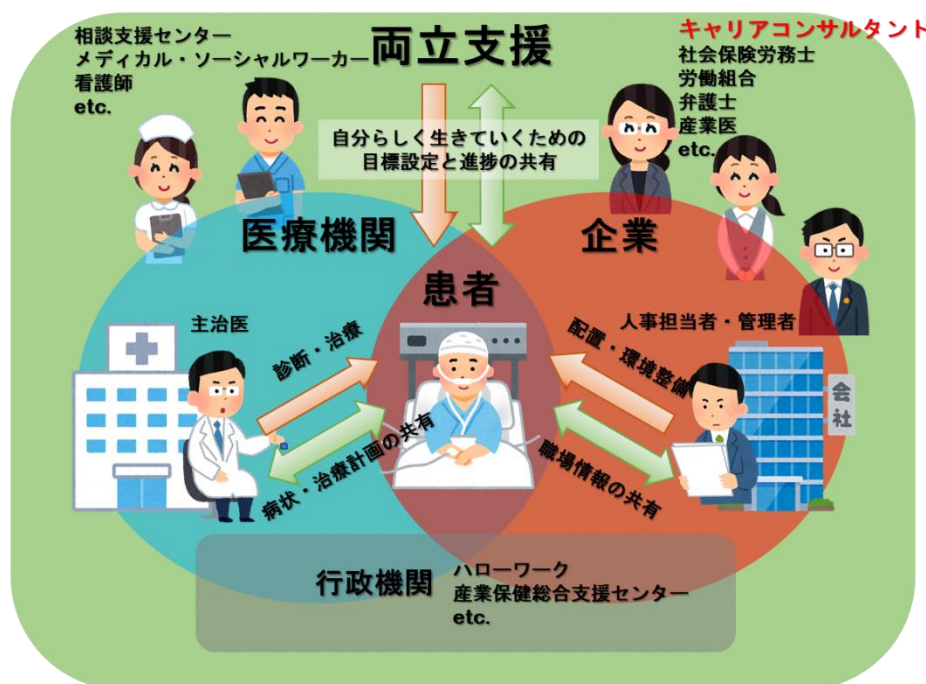
「治療と職業生活の両立」における主な登場人物としては、下記が挙げられます。

- ①相談者（患者）、家族
- ②医療機関＝主治医、メディカル・ソーシャルワーカー、看護師、相談支援センター
- ③行政機関＝産業保健総合支援センター、ハローワーク（長期療養者就職支援事業）
- ④事業所1＝産業医、産業保健スタッフ、人事担当者
- ⑤事業所2＝上司、同僚

相談者と関係機関をつないだり、事業所に両立支援制度策定を提案するなど、環境に働きかけることが、キャリアコンサルタントに求められる役割なのです。

図表 1-4：支援の全体像イメージ

### 患者が安心して治療に向き合い 社会の一員として自分らしく生きていくための支援



## 第4項 キャリアの再構築に繋がる質の高い支援を

スポットによる「点」の支援ではなく、診断後から職場復帰、定着に至るまでの一連の流れを踏まえた「線」の支援が求められます。特に、復帰前～復帰後の支援では、本人の希望と現実のギャップ、周囲との関係、受け入れ体制など様々な課題があります。キャリアコンサルタントは、治療中の相談者特有の注意点や支援ポイントを意識し、悩みや人生観、仕事観を本人の口から語ることが出来るように受容・共感をもって傾聴する姿勢が求められます。

仕事だけでなく、結婚、出産、育児、介護などライフキャリアの視点からも支援出来るのがキャリアコンサルタントです。病気治療や復職、再就職といった一時点での支援を超えて、流動的かつ変化する労働市場で、相談者が職業人生の舵を自分で取れるような支援が求められます。

相談者が一度立ち止まり考えることで自分の心と体と環境の折り合いをつけることが大切です。医療機関での治療を中心とした体のケアと同時に、心の痛みや大きな揺らぎを分かち合いながら、今後の生き方・働き方を一緒に考える伴走者が必要です。誰にでも大切にしている価値観や「自分らしさ」があります。キャリアコンサルティングでは、相談者が自分の人生を尊重し、納得できる選択と行動が出来るように支援します。

## 第5項 求められる自己研鑽

「がんと診断された相談者にキャリアコンサルタントが関わって良いのか？医療分野の問題ではないか？」と迷うかもしれません。しかし、「がん患者の〇〇さん」を支援するのではなく、相談者のワークライフキャリア全体を見て、納得出来る選択と行動のための支援を行うことがキャリアコンサルタントの役割です。

がんの治療方法は進歩が著しく、標準治療<sup>8</sup>は日々進化しています。キャリアコンサルタントが自身の経験・知識に拘泥すると、相談者からの不信感を招きかねません。常に新しい情報にアンテナを張り、知識とスキルの向上を図る必要があります。

入院期間は短期化が進んでおり、体への負担を軽減する支持療法<sup>9</sup>も進んでいます。QOL（クオリティ・オブ・ライフ）を維持しながら生活や仕事をすることも可能です。選択肢が広がる中で、キャリアの側面から相談者が納得出来る意思決定を支援します。

その際、キャリアコンサルタントは、治療方法などには立ち入ることは出来ません。自己の専門性と限界を認識した上で、治療の選択は医療関係者へ適切にリファーし、医療者からの情報を得ながら治療以外の仕事を中心とした人生全体のキャリア形成をサポートします。

「治療と職業生活の両立」に課題を抱える相談者には、いつでも出会う可能性があります。例えば、「仕事のことにについて相談したい」とあなたの元を訪れた相談者が、「実はがんと診断されたのです」と語りだす場合もあるのです。いつ、どこで相談されても支援が出来るように、本資料に記載された技法を学び、自己研鑽を重ねてください。

<sup>8</sup> 科学的根拠に基づいた観点で、現在利用できる最良の治療であることが示され、ある状態の一般的な患者に行われることが推奨される治療（国立がん研究センターがん対策情報センター）

<sup>9</sup> がんそのものに伴う症状や治療による副作用に対する予防策、症状を軽減させるための治療（国立がん研究センターがん対策情報センター）



## 第6項 マインド及び関わり方チェック

下記は「治療と職業生活の両立支援」に関わるキャリアコンサルタントのマインドを確認するためのチェックシートです。自身がどの項目に当てはまるのか確認の上、細心の注意を払って技法を活用してください。また、キャリアコンサルティングを始める前に、どのように迎え入れるか、気を付けたいことなどを整理しておくとい良いでしょう。

図表 1-5：【キャリアコンサルタントマインドチェックシート】

|   | 質 問                                   | Yes | No |
|---|---------------------------------------|-----|----|
| 1 | 「治療と職業生活の両立支援」は、医療者に任せるべきと考える。        |     |    |
| 2 | がん患者への支援は、キャリアコンサルタントには無理だと思う。        |     |    |
| 3 | 私はがんに罹患した人は働けないと思っている。                |     |    |
| 4 | 私はキャリアコンサルタントなので、病気に関する情報収集は不要である。    |     |    |
| 5 | 私の周りにがんの経験者がいるので、自分はがんについて十分知識があると思う。 |     |    |
| 6 | 病状などの深刻な話を踏み込んで聞くのが怖い。                |     |    |

Yes にチェックが付いた方は、第1章を良く読んだ上で、「治療と職業生活の両立支援」に関わる公的制度を学び、情報収集を行ってください。

がんに罹患しても働き続けている人は増えており、キャリアコンサルタントは医療情報を集め、正しい理解に努めます。必要に応じて本人や医療者に確認をしながら、キャリアコンサルティングを進めていく必要があります。

キャリアコンサルタント自身の自己一致も大切です。自分自身に気づくことからより良い関係性が築けます。上記キャリアコンサルタントマインドチェックシートの6に該当される方は、自分の能力と限界を理解した上で、等身大で関わるとともに、相談者の状況やニーズに応じてその領域に精通したキャリアコンサルタントへ橋渡しをするネットワークを作っておきましょう。

図表 1-6：【相談者への関わり方チェックシート】

|   | 質 問                                | Yes | No |
|---|------------------------------------|-----|----|
| 1 | 答えを提示したり問題を解決したりしようとしてしまう。         |     |    |
| 2 | どんどん話をしてくれる時は、ついつい時間を延長してしまう傾向がある。 |     |    |
| 3 | 良かれと思って、治療方法や代替療法をアドバイスしたくなる。      |     |    |
| 4 | 元気になってもらいたくて、ついつい励ましてしまう。          |     |    |
| 5 | 就労継続を前提とした支援を行う。                   |     |    |



Yes にチェックが付いた方は、第 1 章を良く読んだ上で「治療と職業生活の両立支援」に関わるキャリアコンサルタントの姿勢を自覚することが必要です。

相談者が「患者」であっても、キャリアコンサルタントが相談者に関わる基本的な姿勢には変わりはありません。相談者の経験を丁寧に傾聴し、相談者の想いや意思を尊重することが求められます。自分の主観や経験則だけで判断したり、安易な励ましを行ったりすることは厳禁です。

キャリアコンサルティングは限られた時間と空間の中で行う専門的な支援です。特に、がん罹患された人は、体調が不安定な場合がありますので、延長は避けてください。場合によっては、相手の表情や体調の変化をよく観察して関わり、「お疲れのようですけれど、このまま続けて大丈夫ですか？」と声をかけるなど、状況によっては早めに切り上げる必要もあります。

また、キャリアコンサルタントの領域を超えて治療方法や医療行為に関する助言や指導を行ってはいけませんし、仕事の継続有無や治療へ専念するか否かも相談者の状況や意思に基づいて、支援を行う必要があります。

## 第2章 治療段階に応じた支援内容

### 第1節 はじめに

治療と職業生活の両立支援に関わるキャリアコンサルティングの実施にあたっては、まず相談者の治療段階に応じて、個人（罹患者本人）と組織にどのような課題と取り組むべきテーマがあるか把握をし、それぞれのテーマに対してキャリアコンサルタントが何を出来るのか整理する必要があります。本章では、治療段階に応じた支援内容の整理と段階ごとの留意点をまとめています。実際に相談者に対してキャリアコンサルティングを実施する際の一連の流れについては、第3章キャリアコンサルティングの具体的な進め方を参照ください。

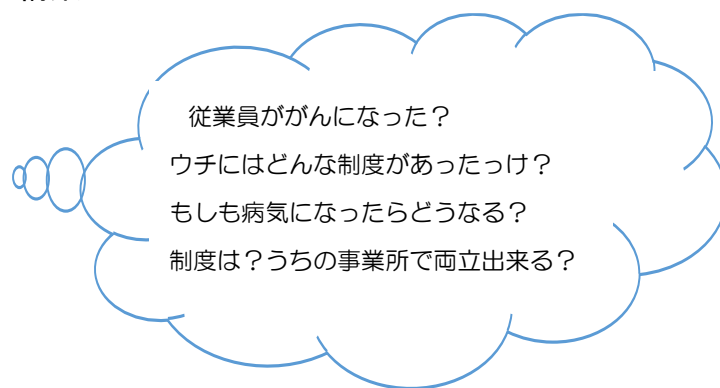
相談者がキャリアコンサルタントに相談に訪れるのは、第1段階の「診断・検査」以降です。しかし、治療と職業生活の両立支援を行うためには、相談者自身が働いている組織の土壌づくりが重要です。そのため、「組織体制の構築」を第0段階として記載をしています。組織外のキャリアコンサルタントの方には、第0段階から関わる機会は少ないかも知れません。しかし、キャリアコンサルタントには「環境への働きかけ」の役割もあり、どのような立場のキャリアコンサルタントであっても「組織体制の構築」のポイントは把握しておく必要があります。事業所内キャリアコンサルタントの方は、罹患者が発生した場合に備えて本章を参照に準備を進めてください。

今後の具体的なキャリアに関する相談は、治療が落ち着いてからの第3段階「復帰前」や第4段階「復帰後」のことが多くなる傾向にあります。

図表 1-7：【両立支援におけるキャリアコンサルタント・個人・組織のテーマと課題】

|                     | 第0段階<br>組織体制の構築             | 第1段階<br>診断・検査     | 第2段階<br>治療開始～          | 第3段階<br>復帰前        | 第4段階<br>復帰後                         |
|---------------------|-----------------------------|-------------------|------------------------|--------------------|-------------------------------------|
| 両立支援<br>キャリアコンサルタント | 両立ができる<br>環境づくり支援           | ショック離職防止等<br>個別対応 | 就労への<br>内的動機付け<br>醸成支援 | 復帰後の<br>イメージ作り支援   | キャリアの<br>再構築支援および<br>受入環境への<br>働きかけ |
| 個人<br>(罹患者本人)       | ヘルスリテラシーの<br>醸成             | ライフキャリアの<br>断絶    | 心身の変化に<br>向き合う         | 自分らしく働く<br>イメージを持つ | キャリアの再構築                            |
| 組織                  | ダイバーシティに<br>対応した<br>組織体制の構築 | 組織変化に対する<br>柔軟な対応 | 職場情報の共有と<br>関係性の維持     | 受入体制の構築            | 継続就業できる<br>職場づくり                    |

## 第2節 第0段階 組織体制の構築



従業員ががんになった？  
ウチにはどんな制度があったっけ？  
もしも病気になったらどうなる？  
制度は？うちの事業所で両立出来る？

### 1. 個人の課題

管理職、従業員のヘルスリテラシーの醸成、および罹患時に相談をしやすい雰囲気をつくることが主たるテーマとなります。特に、治療と職業生活の両立支援は、私傷病であることから相談者本人から支援を求める申し出がなされなければ行うことが出来ません。制度を整備するだけでなく、罹患時に利用出来る制度や相談窓口を周知し、相談者本人が罹患発覚後に相談しやすい体制を整えることが求められます。

#### 【利用出来る制度や相談窓口の周知（例）】

##### ・就業規則

（病気休暇制度、短時間勤務制度、時間単位や半日単位で取得できる休暇制度、フレックスタイム制度、在宅勤務制度、マイカー通勤制度、年次有給休暇の積立制度）など

##### ・公的制度（高額療養費制度、傷病手当金、障害年金）など

##### ・相談窓口（産業医、事業所の窓口）など

### 2. 組織への働きかけ

両立支援を行うための環境整備（実施前の準備事項）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」では、下記4点を整備しておくことが望ましいとしています。

#### 【両立支援を行うための環境整備（実施前の準備事項）】

（1）事業者による基本方針等の表明と労働者への周知

（2）研修等による両立支援に関する意識啓発

（3）相談窓口等の明確化

（4）両立支援に関する制度・体制等の整備

詳細については、同ガイドラインをご参照ください。尚、従業員の治療と職業生活の両立支援を進めていく上では、自社版のガイドラインを作成することが効果的です。自社版ガイドライン作成の手順は下記の通りです。

### 【自社版ガイドライン作成の手順<sup>10)</sup>】

- ① 基本方針を作成する
- ② 具体的な対応方法等の事業場内ルールを作成する
  - ・相談窓口とアクセス方法
  - ・診断時～休職までの対応
  - ・休職中～復職時の対応
  - ・復職後のフォローアップ方法
- ③ 就業規則などの制度を整備する（現状を確認と見直し、新規導入の可否）
- ④ 外部リソースとの連携を図る
- ⑤ 基本方針および事業場内ルールを文書化する
- ⑥ 管理職・従業員への周知・意識啓発のための研修を実施する

### 3. キャリアコンサルタントの取組

近年、事業所においては、健康経営（従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践すること）<sup>11)</sup>やダイバーシティ推進の一環として、健康診断に基づく健康管理やメンタルヘルス対策の取組が推進されてきました。一方で、治療と職業生活の両立支援については、その取組状況にはばらつきがあります<sup>12)</sup>。

治療と職業生活の両立支援は、私傷病であることから、相談者本人から支援を求める申し出がなされることが、支援を開始する端緒となることが基本となります<sup>13)</sup>。事業所に対しては両立支援に関する制度・組織体制の整備、管理職や従業員に対してはヘルスリテラシー（医療・健康に関わる情報を理解・活用出来る力）<sup>14)</sup>の向上や相談体制の周知などを、研修などを通じて意思啓発を行います。

具体的な取組内容は、第3節以降の「3. キャリアコンサルタントの取組」で触れますが、より細かい施策については、下記ガイドラインを参照してください。

「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」（厚生労働省）

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000->

[Roudouki\\_junkkyoku/0000204436.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudouki_junkkyoku/0000204436.pdf)

### 4. その他

相談者、医療機関、事業所間で連携した支援を進めていくためには、従業員が相談しやすい職場づくりが欠かせません。キャリアコンサルタント（特に事業所内キャリアコンサルタント）には、従業員が相談しやすい職場環境に積極的に関わる視点や姿勢が求められます。先述の「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、事業主が両立支援を行うにあたって必要な留意事項が掲載されているので、参照しつつ支援を進めてください。

<sup>10)</sup> 「がん治療と就労の両立支援」（日本法令）

<sup>11)</sup> 経済産業省HP

<sup>12)</sup> 「がん患者の就労等に関する実態調査」東京都福祉保健局（2014年）によると、私傷病時の休暇・休職や勤務形態等について規定している法人は73.9%であるが、従業員規模が50人未満の法人では52.2%に留まるとしている。

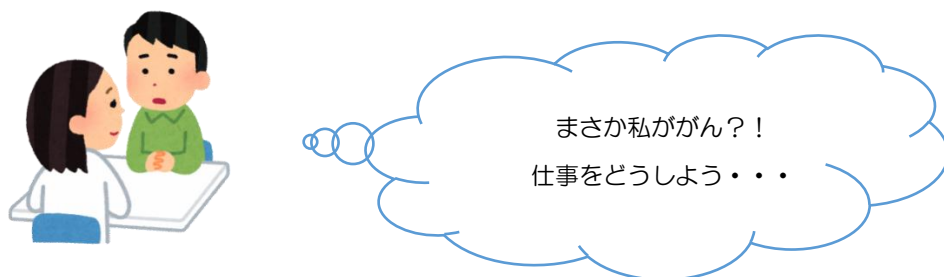
<sup>13)</sup> 「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」厚生労働省（2016年）

<sup>14)</sup> 「統合医療」情報発信サイトHP（厚生労働省「統合医療」に係る情報発信等推進事業）

**【相談者が相談しやすい組織づくりに向けたチェックポイント】（事業所内支援準備用）**

- ・健康管理を奨励し、病気の早期発見に向けた従業員への周知・啓発
- ・治療と職業生活の両立に向けた相談窓口の整備
- ・「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」などに基づいた制度やその運用

### 第3節 第1段階 診断・検査



#### 1. 個人の課題

相談者（患者）の多くは、診断直後の場合はショック状態にあり、病気のことで頭がいっぱいで、仕事や家族、生活について混乱している状態にあります。また、事業所や医療機関、行政において、こういった支援を具体的にしてもらえるのか理解する心の余裕がありません。

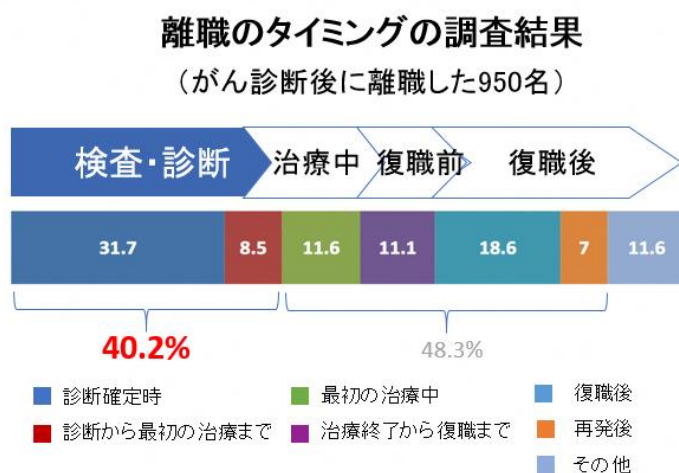
精神的な動揺を見せまいとして、あえて上司や人事担当者の前で冷静な態度を取り、淡々と離職の手続きを進めてしまったり、直ちに退職に至らなくても、「勤務先に迷惑をかけたくない」、「以前と同じように働けなくなることで、評価が下がるのではないか」といった思いから、誰にどこまで言えば良いか迷ってしまう場合もあります。動揺のあまり、医師からの治療の見込みについての説明を正確に理解出来ていない場合も少なくありません。

「治療に専念しなければならない」、「事業所に迷惑をかけたくない」という焦りや思い込みから、福祉や相談機関の確認を十分にせず勢いで退職し、結果として再就職に苦労したり、経済的に困窮したりする相談者もみられます。

現在の健康状態や治療の方向性やスケジュールが見えてきた段階で、事業所と復職および両立支援プランの作成支援を行います。がんの種類や治療方法（手術、化学療法、放射線治療等）によって、心身の負荷は大きく異なるため、相談者は治療の状況や見通しを事業所側に正確に伝える必要があります。

図表 1-8：【離職のタイミングの調査結果（がん診断後に離職した 950 名）<sup>15)</sup>】

#### 治療開始前に 4割 が離職



<sup>15)</sup> 2015 年国立がん研究センターがん対策情報センター（高橋班）、厚生労働省 HP より

## 【相談者の意思決定に必要な情報収集】

### ①治療に関する情報収集

- ・病気および治療の内容を確認
- ・副作用や生活における制限の確認
- ・治療方法の決定スケジュールの確認

### ②仕事に関する情報収集

- ・利用出来る制度の確認
- ・働き方の変更可否の確認
- ・仕事内容・量・方法など調整の必要性の確認

## 2. 組織の課題

事業所は、従業員からの申し出があつて、初めて治療と職業生活の両立支援に取り組むことが出来ます。そのためには、予め両立支援に向けた人事制度と相談窓口を整備しておくほか、研修やハンドブック配布などを通じて窓口と手続きの周知と相談しやすい雰囲気づくりを行っておくと良いでしょう。

診断・検査段階で両立支援プランを作っていくことになりますので、両立支援ナビシートで事業所と従業員双方で不安な点を整理しておくで安心です。治療や状態の変化に応じて、適宜更新をしていくとよいでしょう。ただし、ショックを受けている本人から必要な情報を得ることは簡単ではないかもしれません。そのような時、本人の気持ちを整理するためにも、キャリアコンサルタントが翻訳家のような役割を果たすことが求められます。

その際に、どうしたら働けるかともに考える姿勢とともに、本人が主体的に動けるよう働きかけるとよいでしょう。

## 【本人への確認ポイント】

- ① 事業所として提供してほしい情報の内容を伝える。
- ② 必要な時に応じて、不足している情報提供を促す。
- ③ 情報の取扱いに関する本人の意向を聞き取る（「どの範囲でどの情報を共有するか」）。
- ④ 聞き取った情報の使用目的（「両立支援のため」）、情報提供が本人に与えるメリット（「治療状況や体調に合った働き方を整理する」など）を伝える。
- ⑤ 本人同意の上、産業医等から書面により、あるいは事業所関係者が診察に同行して、主治医から必要な情報を収集する方法もあることを伝える。

## 3. キャリアコンサルタントの取組

### （１）相談者が焦りから拙速な判断を取らないように支援

実際には働ける状態にあるにもかかわらず退職してしまうのは、外部要因（社内制度、雇用形態、経済面、職場の理解等）だけでなく、内部要因（本人の病気に対する理解不足、周囲への説明不足、周囲への期待、体調の変化に伴う精神状態の変化、自信や意欲の低下、価値観の変化等）にも原因があると考えられます。相談を受けた場合は、相談者が焦りから拙速な判断を取らないように、相手の気持ちを受け止めて整理し、意思決定の支援を行います。その上で、



改めて相談者本人、事業所、医療機関の間をつなぐことが、本段階でキャリアコンサルタントに求められる役割です。

利用出来る制度を把握するため、キャリアコンサルタントは相談者に勤務先の就業規則を確認するように働きかけます。例えば、放射線治療であれば、1日5分程度であり、1ヶ月程度毎日通院を必要とすることがあります。そのため、本人が継続就労を希望する場合であっても、時間単位・半日単位の年次有給休暇制度が勤務先に無い場合、長期間休職せざるを得なくなるケースも発生します。事業所側が相談者に対して柔軟に対応したり、就業規則の見直しに動いたりすることが出来るように、相談者側にも治療の見通しを定期的に事業所側に報告・連絡・相談することが求められます。

なお、がん患者は「社会的苦痛」「精神的苦痛」「魂の苦痛」「身体的苦痛」の四つの痛みに直面すると言われています。人は社会と繋がっていたいという欲求が強いいため、特に「社会的苦痛」の及ぼす影響力は大きいといわれています。治療と職業生活の両立支援の現場でも、数週間の入院によって関係性が変わり、「自分は必要とされていない」「戻ったら居場所が無い」と悩み離職を考える相談者が見られます。大病を通して、人生の価値観が揺さぶられたり、先行きが見えない不安に駆られたり、相談者の痛みは、決して体のことだけではありません。キャリアコンサルタントには、様々な視点から、相談者を理解することが求められます。

図表 1 - 9 : 「痛みの四つの要素」



## （２）組織への働きかけ

病気を抱えながらも、働く意欲・能力がある相談者が、「仕事を理由として治療機会を逃すことなく」、「治療の必要性を理由として職業生活を断念することなく」、「適切な治療を受けながら生き生きと働き続けることが出来る」よう、キャリアコンサルタントの支援が重要となります。

相談者が事業所としっかり話が出来るように、「両立支援ナビシート」を使うことを提案するとよいでしょう。シートは相談者、上司、人事の間で今後の治療や両立・復職計画について話し合う際に使用します。キャリアコンサルティングで直接使用するものではありませんが、人事担当者の事業所内キャリアコンサルタントが、今後の両立支援プランを作成する前段階のヒアリングで使用するのもよいでしょう。

## 【両立支援ナビシート】

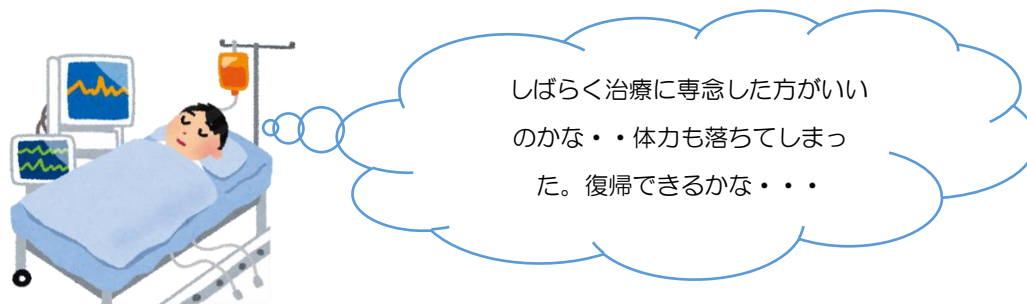
乳がんの記載例（相談者が治療をしながら就業継続を望んでいる場合）

### 両立支援ナビシート

作成日： 20××年 ●月 ●日

|                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                        |
|----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
| 相談者            | 氏名： A<br>部署：販売部                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 性別：女 年齢：35歳<br>職種： 販売職 |
| 治療スケジュール<br>概要 | ・手術・入院：約10日（○月○日～○月○日）<br>・抗がん剤、化学療法：通院約6ヶ月（○月～○月）<br>・放射線治療：通院約1ヶ月（○月～○月）                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                        |
| 治療に伴う相談者の希望と配慮 | ・入院前後を含めて約3週間の休業が必要<br>・抗がん剤治療中は3週間に1回（1～3日程度）程度休暇必要<br>・副作用により、急遽休業を要する可能性あり                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                        |
| 仕事内容に関する希望     | ・現状の部署での販売職継続を希望                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                        |
| 職場で配慮してほしいポイント | <input checked="" type="checkbox"/> 通勤（車通勤もしくは時差出勤希望）<br><input checked="" type="checkbox"/> 職場環境 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 立ち仕事（連続3時間以上は困難なため定期的な休憩必要）</li> <li>● 肉体労働（力仕事など）の有無（荷物の搬入・搬出は困難）</li> <li>● 出退勤（体調不良などで急な欠勤の可能性あり）</li> <li>● 労働時間（残業は避けたい）</li> <li>○ 外出の頻度（</li> <li>● 設備面（休憩スペースの用意</li> </ul> <input checked="" type="checkbox"/> その他<br>（制服の着替えには配慮して欲しい） |                        |
| 外部支援体制         | <input checked="" type="checkbox"/> 主治医（○○病院、●●科○○先生）<br><input checked="" type="checkbox"/> 産業医、保健師（産業保健総合支援センター●●氏）<br><input checked="" type="checkbox"/> キャリアコンサルタント（○○氏）<br><input checked="" type="checkbox"/> 社会保険労務士（●●氏）<br><input type="checkbox"/> その他（                                                                                                                          |                        |
| 内部連携体制         | 配置転換の有無（<br>所属部署名：販売部<br>人事担当：人事部 齊藤課長<br>その他：                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                        |
| 備考             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                        |

## 第4節 第2段階 治療開始



### 1. 個人の課題

この段階の相談者は、病気や治療による体調・外見の変化に気持ちが揺さぶられる時期です。これからのキャリアや金銭面への不安も感じることがあります。

継続就業の場合は、社内制度を使って、無理なく治療と職業生活の両立が出来るようにします。家族や職場の同僚たちに迷惑をかけているのではないかと心配したり、病気のことをありのまま話すことがはばかれたりして、相手との心の壁が出来てしまい人間関係に悩むこともあります。仕事内容も、治療に合わせて変化をしていることが、自己効力感を下げしてしまうこともあるでしょう。

休職する場合、本当に職場に戻って働くことが出来るのか、不安になることが多いです。

どちらも、定期的に事業所の担当者と連絡を取り合い、状況を共有することが必要です。

退職者の場合、今後の治療に係る金銭的な不安や、再就職が出来るかといった不安を抱えていることが多いです。

### 2. 組織の課題

作成した両立・復職支援プランに基づく、治療に専念出来る環境づくりが求められます。治療の経過によっては、必要な措置や配慮の内容、時期・期間が変わることも考えられるため、適宜本人に確認し、必要に応じてプランを見直します。

継続就業および休職の場合、事業所は本人への支援に併せて、受け入れ態勢の構築もする必要があります。本人に対して就業上の措置および治療に対する配慮を行うことにより、周囲の同僚や上司等にも一時的に負荷がかかります。そのため、必要な情報に限定した上で、負荷がかかる同僚や上司には、可能な限り情報を開示し理解を得るとともに、過度な負担がかからないようにします。

休職の場合、事業所は状況の確認をするとともに、社内の情報を提供し、関係性の維持に努めます。本人の心身の状況や希望に合わせて、社内の休暇制度や勤務時間制度（フレックス制度、短時間勤務制度、時差出勤など）を活用し、必要に応じて休みの取得期間や勤務時間などを柔軟に調整することで、無理なく復職に向けて体調を整えられるよう配慮します。そうすることで、相談者本人も復職や就労継続に向けた懸念を払拭し、体のペースに合わせて治療に専念出来るようになり、それがスムーズな復職に繋がります。

### 3. キャリアコンサルタントの取組

この段階の相談者は、治療が第一優先となります。キャリアコンサルタントには、不安を取

り除くための安全・安心の場づくりや就労意欲の維持のための支援が求められます。キャリアコンサルタントへ不安な気持ちを吐き出し、本当に悩んでいることの整理をすることは、これからの計画を立てるときに、大変有益です。

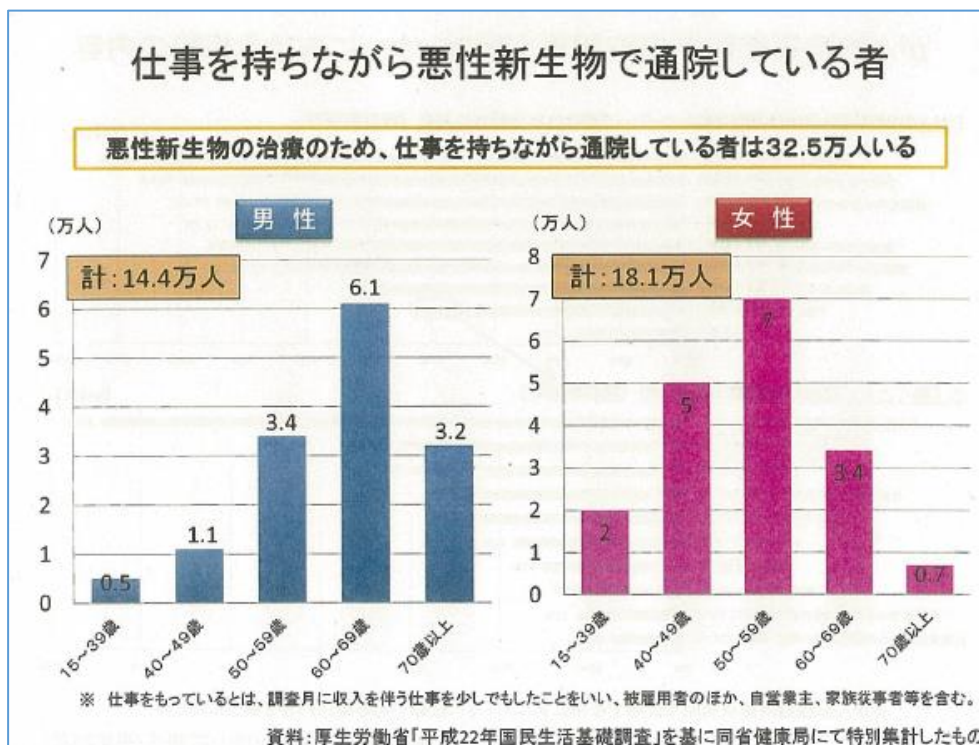
また、相談者は、治療開始前は心身の異変をそれほど感じていなくても、手術や化学療法などの治療に伴い、体が想定外に変化することがあります。傾聴を基本に、今の状況をどう受け止めているのか、状況や気持ちや語りを促し、受容・共感を持って、働くことに向けた懸念や不安を払拭出来るように関わっていきます。本人が多少前向きに考えられるようになると、「どうしたいのか」「どうありたいのか」「これからどう働いていきたいのか」といったことについて、一緒に話し合うことが可能になっていきます。本人、周囲ともに、キャリアコンサルタントが入ることによって、現状の思考と感情の整理に役立つことが出来ます。

継続就業をしている相談者には、仕事と両立しながら治療するにあたって、職場との良好な関係性を維持出来るように支援を行います。相談者が事業所側と綿密にコミュニケーションを取るように促します。

休職をしている場合は、変化する治療の状況や副作用に合わせて、どの程度仕事を調整するか、どのタイミングで復職出来るか話し合います。

すでに退職をしてしまった相談者には、再就職に向けた準備の支援が必要です。金銭面については、公的制度を調べることも必要でしょう。

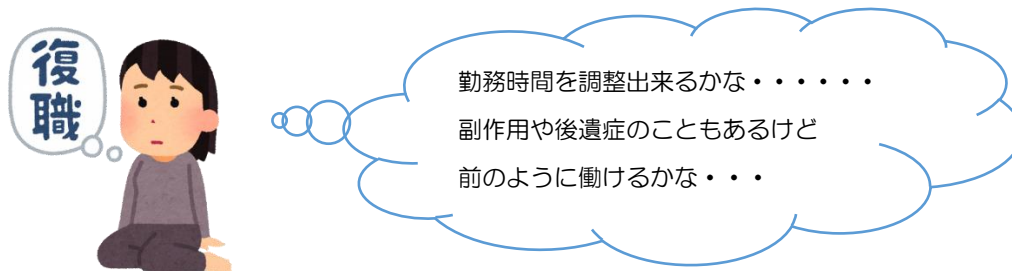
図表 1 - 10 : 【仕事を持ちながら悪性新生物で通院している者<sup>16)</sup>】



<sup>16)</sup> 「平成 22 年国民生活基礎調査」から厚生労働省作成



## 第5節 第3段階 復帰前



### 1. 個人の課題

相談者は、「どのタイミングで復職出来るのか」、「前と同じように働けるのか」、「周囲に理解してもらえるのだろうか」と不安になる時期です。一方、事業所側は実際にいつまで治療が続くのか、いつくらいに復帰出来そうなのか待っている状況です。事業所へは体調や通院状況に合わせて、仕事の調整や配慮を行うように依頼をします。

### 2. 組織の課題

本人の申し出を受けて、職場復帰の可否を判断します。復帰のタイミングの判断にあたっては、産業医などの産業保健スタッフとの連携により、安全配慮義務に基づいて進めます。

病院で作成した診断書をもとに、職場への復職支援プログラム作成のための必要情報を収集します。職場の復帰予定日が近づいてきたら、休業している本人と連絡を取り、現在の状況を確認します。治療によって、当初想定していなかった副作用や後遺症が発生していたり、体力や免疫力の低下、疲れやすさなどの症状が出ていたりする場合があります。予定日での復職が可能か、治療状況や今後の治療計画、本人の心と体の状態や希望を確認します。

また、自信が持てない復職者への支援として、通勤訓練をしてもらうとよいでしょう。通勤予定時間に同じ行動をすることで、何か困ったことはあるか。改善出来ることはあるかを確認します。通勤は出来そうであれば、次にトライアル出社が出来ると理想的です。期間を決めて、数時間から半日で働いてみることで、復帰への課題が見えてくる場合があります。ただし、トライアル出社は、就業規則等を踏まえて事前に検討をしておく必要があります。

#### 【職場復帰の可否の判断の流れ<sup>17)</sup>】

- ① 本人を通じて、職場復帰に関する主治医の意見を聞く（「職場における治療と職業生活の両立のためのガイドライン」掲載の「職場復帰の可否等について主治医の意見を求める際の様式例」などを参照）。
- ② 主治医の意見を産業医等に提供し、職場で必要とされる業務遂行能力等を踏まえた職場復帰の可否に関する意見を聞く。産業医がいない場合は、主治医から受けた情報を参考とする。
- ③ 本人の意向を確認する。
- ④ 復帰予定の部署の意見を聞く。
- ⑤ ①～④を総合的に勘案し、配置転換を含めた職場復帰の可否を判断する。

<sup>17)</sup> 職場における治療と職業生活の両立のためのガイドライン（厚生労働省）

### 3. キャリアコンサルタントの取組

キャリアコンサルタントは相談者の体と心の状態を丁寧にヒアリングし、悩みを整理した上で、本人が復帰出来るイメージを描けるように支援をします。

相談者は復帰を急ぐために、復職に向けた見通しを実際以上に楽観的に語る可能性があります。準備が整う前に焦って復帰した結果、再度治療に戻らなければならないこともあります。両立支援シートなどを活用しつつ、組織と個人の間を取り持ちながら、バランス感覚を持って接していきましょう。

休職の場合、復帰のタイミングの決断、復帰プラン作成（勤務形態、勤務時間、仕事内容、受入体制など）などの目標設定を行います。短い期間ごとのスモールステップで考えることが大切です。治療や体調の変化が続くため、試しながら必要に応じて修正をしていきます。復職後は、通院による治療で有給休暇制度などを利用しながら継続就労を続け、治療が一段落したら、副作用などの状態を見ながら段階的に通常勤務へ移行していきます。

退職者は、就職に向けて求職活動を始める時期です。情報収集を行ったりスキルアップの方策を検討したりします。一人で焦ったり無理をしたりしてしまうことがあり、このタイミングでキャリアコンサルティングを希望する場面もあるでしょう。

相談者は、患者としての役割、家庭人としての役割、職業人としての役割の間で葛藤することがあります。また、病気を通じて、自らのキャリアの優先順位（仕事、生活、家庭、生き方等）が変わっていても、上手く整理することが出来ずモヤモヤ感を抱えている時期でもあります。

ヒアリングの内容は、シュロスバーグの4S（状況、自己、支援、戦略）に基づいて整理を行うとよいでしょう。あくまでキャリアコンサルタントの整理として使うツールですので、尋問形式にならないように注意が必要です。

#### 【4Sでヒアリング内容の整理をする】

|                                                                               |                                                                   |                                                      |
|-------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| <b>Situation</b> <b>状況</b><br>詳しい病状や心身の状態を理解する。どの程度体力が戻っているのか、懸念点は何かなど        | <b>Self</b> <b>自己</b><br>復帰に向けて「これからの働くイメージ」が持てるよう、これまでのキャリアを整理する | <b>Support</b> <b>支援</b><br>どういったサポートがあるか。足りない支援はあるか |
| <b>Strategies</b> <b>戦略</b><br>上記の3Sを踏まえてスムーズに復職できるよう患者本人から職場へ働きかけられるよう作戦を立てる |                                                                   |                                                      |

治療が終わっても、必ず完治して元のように働けるという訳ではなかったり、大病を経て仕事に対する価値観が変化したりする場合があります。相談者の本人の仕事観や興味、能力を踏まえて、今出来ること出来ないことを明確にし副作用などの体の変化と折り合いをつけながら、これまでの経験やスキルをどう活用、もしくは転用していくかを相談者とともに考えていきましょう。悩んでいることや気になることなどを付箋紙に書き出してもらい、見える化をするのも有効な手段です。

#### 4. ツール類

相談者が自身の心身の状態を把握するには、キャリアコンサルタントと共に書き出すことが有効です。二つのツールを紹介します。モニタリングシートは、相談者本人がカレンダー形式で体調と治療状況をメモするものです。主治医や事業所へ現状の共有を行い易くなるほか、治療によって体調が変化する波を見える化することで、相談者や周囲が対応をするために役立てることが出来ます。両立支援ナビシートは各段階に応じて、内容を修正しながら使っていきます。

##### 【モニタリングシートの記載例】

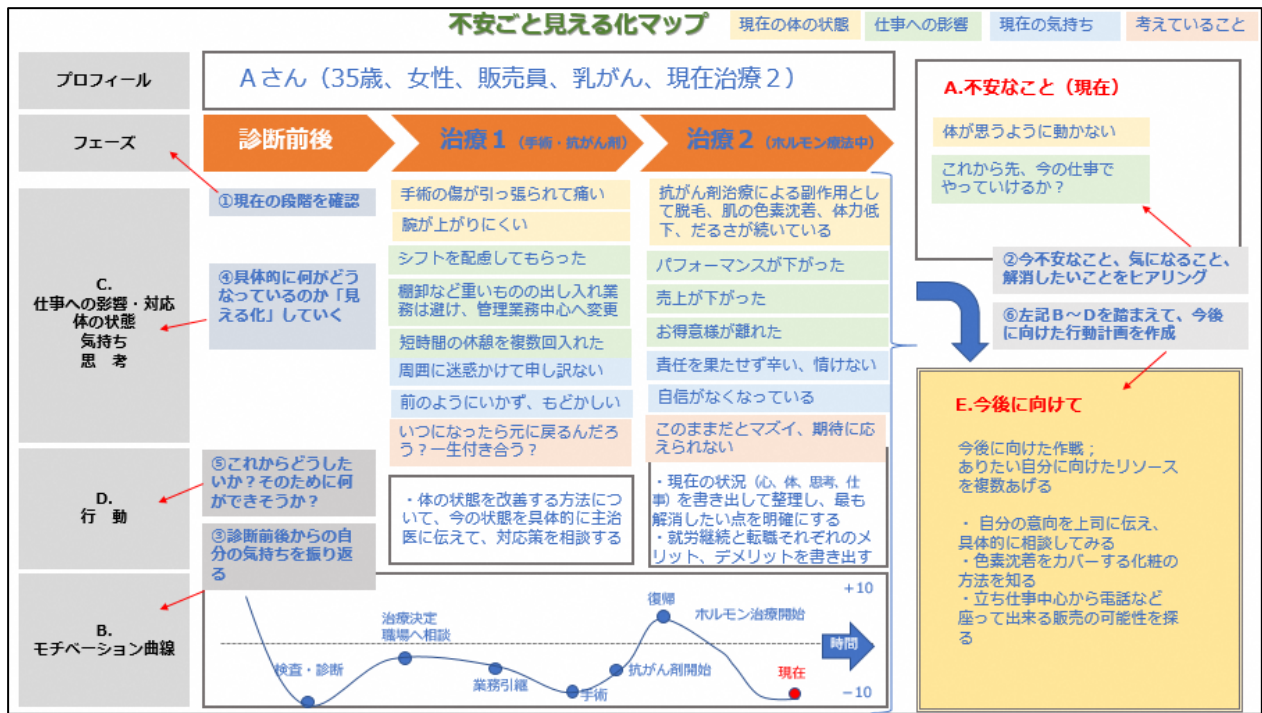
### 両立支援モニタリングシート

心身を4段階評価 体&心 ◎良い、○普通、△イマイチ、×辛い、××絶不調

|              |              |                                    |
|--------------|--------------|------------------------------------|
| 2月10日<br>(月) | 体調：◎<br>心：○  | 出勤<br>だるさが緩和され、仕事に集中出来た。           |
| 2月11日<br>(火) | 体調：◎<br>心：△  | 出勤<br>今日も予定通り仕事が出来たが、気が重い。         |
| 2月12日<br>(水) | 体調：○<br>心：△  | 出勤<br>明日が憂鬱。緊張。                    |
| 2月13日<br>(木) | 体調：△<br>心：△  | 抗がん剤通院（3クール目）<br>治療仲間と出会えて、気がまぎれる。 |
| 2月14日<br>(金) | 体調：××<br>心：× | 休養<br>吐き気、だるさ強く、発熱あり。              |
| 2月15日<br>(土) | 体調：×<br>心：△  | 休養<br>吐き気強く、発熱あり。節々が痛い。            |
| 2月16日<br>(日) | 体調：△<br>心：△  | 休養<br>吐き気、だるさ強く、発熱あり。痺れが気になる。      |

一方、不安ごとと見える化マップを使うと、治療の一連の流れで躓きやすいポイントを整理することで、今後に向けた対策を立てやすくなります。不安ごとと見える化マップのすべての項目を利用する必要はありません。相談者の状況に応じて必要な項目を活用することで、言語化を促します。

### 【不安ごとと見える化マップ】



### 《不安ごとと見える化マップの使用方法》

#### 1) 目的

・現在相談者が不安に感じていること、各フェーズ（治療段階）における相談者の「現在の体の状態」「仕事への影響」「現在の気持ち」「考えていること」、「モチベーション状態」を整理し、今後に向けた行動計画の策定に繋がります。

#### 2) 手順

- ①相談者の現在の治療段階を確認し、「フェーズ」に記入します。
- ②今不安になること、気になること、解消したいことをヒアリングし、ポストイットに記入してもらいます。その中で「現在不安なこと」を「A. 不安なこと（現在）」に貼り付けます。
- ③診断前後からの自分の気持ちを振り返ってもらい、「B. モチベーション曲線」にライフラインチャートを記入してもらいます。
- ④具体的に何がどうなっているのか「見える化」していきます。「現在の体の状態」、「仕事への影響」、「現在の気持ち」、「考えていること」をポストイットに記入し、「C. 仕事への影響・対応、体の状態、気持ち、思考」に貼り付けていきます。  
（ポストイットの色の例）「現在の体の状態」＝黄色、「仕事への影響」＝緑色、「現在の気持ち」＝青色、「考えていること」＝赤色
- ⑤これからどうしたいのか、そのために何が出来そうかを「D. 行動」に記入します。
- ⑥上記B～Dを踏まえて、今後に向けた行動計画を作成します。



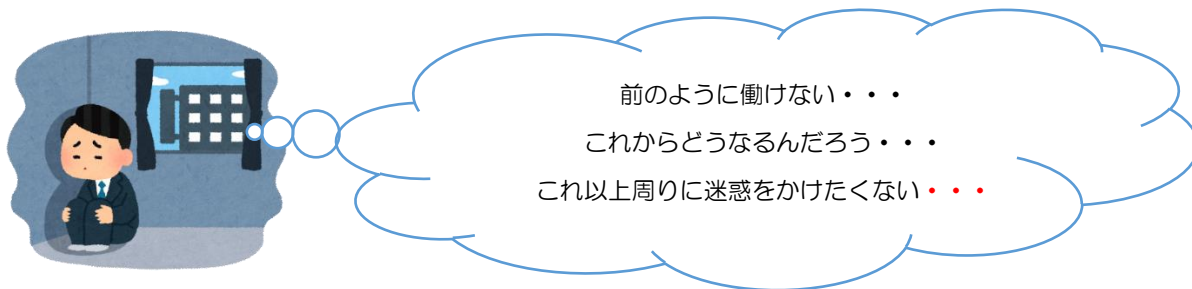
【両立支援ナビシート：復職前】

## 両立支援ナビシート（復職前）

作成日： 20××年 ●月 ●日

|                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                        |
|----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
| 相談者            | 氏名： A<br>部署：販売部                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 性別：女 年齢：35歳<br>職種： 販売職 |
| 治療スケジュール<br>概要 | ・ホルモン療法開始：約5年間（○年○月～）<br>※月1回の通院                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                        |
| 治療に伴う相談者の希望と配慮 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・術後の傷跡の影響で腕が上がりにくい。棚卸などの業務は配慮して欲しい</li> <li>・体力の低下やだるさのため、休憩時間・回数を小刻みにして欲しい</li> <li>・休憩スペースが欲しい</li> <li>・足が浮腫みやすいため、立ち仕事の頻度を減らしたい</li> </ul>                                                                                                                                                                                      |                        |
| 仕事内容に関する希望     | <ul style="list-style-type: none"> <li>・現状の部署での販売職継続を希望</li> <li>・管理業務や顧客管理業務を希望</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                |                        |
| 職場で配慮してほしいポイント | <input checked="" type="checkbox"/> 通勤（車通勤もしくは時差出勤希望）<br><input checked="" type="checkbox"/> 職場環境 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 立ち仕事（連続3時間以上は困難なため定期的な休憩必要）</li> <li>● 肉体労働（力仕事など）の有無（荷物の搬入・搬出は困難）</li> <li>○ 出退勤（</li> <li>● 労働時間（残業は避けたい）</li> <li>○ 外出の頻度（</li> <li>● 設備面（休憩スペースの用意）</li> </ul> <input checked="" type="checkbox"/> その他<br>（制服の着替えには配慮して欲しい） |                        |
| 外部支援体制         | <input checked="" type="checkbox"/> 主治医（○○病院、●●科○○先生）<br><input checked="" type="checkbox"/> 産業医、保健師（産業保健総合支援センター●●氏）<br><input checked="" type="checkbox"/> キャリアコンサルタント（○○氏）<br><input checked="" type="checkbox"/> 社会保険労務士（●●氏）<br><input type="checkbox"/> その他（                                                                                                         |                        |
| 内部連携体制         | 配置転換の有無（<br>所属部署名：販売部<br>人事担当：人事部 斉藤課長<br>その他：                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                        |
| 備考             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                        |

## 第6節 第4段階 復帰後



### 1. 個人の課題

この段階は、手術や化学療法など治療が一段落して、職場復帰した状況です。相談者が事業所側と面談するにあたっては、相談者側が自身の心身の状態を把握することが欠かせません。

しかし、化学療法やホルモン療法の副作用による体調の変化や、職場へ戻った時に当初描いていた復職のイメージとの差異に戸惑うことがあります。定期検査のために外来通院を続けることも多く、周囲との関係性が構築出来ないと離職につながるがあるので注意が必要です。

治療が終了しても、寛解<sup>18</sup>までは5～10年程度の経過観察期間を要します。相談者が完治したと思っていると、実際の体調とギャップを感じることがあります。周囲になかなか伝えられずに抱え込みがちとなり、「自分さえ病気になるなければ・・・」という自責の念と自己評価の低下に苛まれることがあります。相談者自身のQOLが図れるよう、健全な生活を取り戻し、仕事が出来、精神的にも経済的にも自立出来ていることが目標となります。

### 2. 組織の課題

組織として、継続就業出来る職場づくりを行う必要があります。相談者本人は、手術や化学療法など治療が一段落して、定期検査のために外来通院している状況です。本人が出来ること出来ないこと、体調などについて把握をしておく必要があります。

また、相談者同様、周囲にも元のイメージとのギャップがあるので、業務遂行と職場における配慮など両立に向けたケアも必要です。以前の相談者の状況を知っていることで、もやもやするケースも考えられます。また、「病気で大変なのだから」と周囲が自分の気持ちを押し殺して我慢してしまうようなことも考えられます。組織への復帰にあたっては、受け入れる側のケアにも留意を払う必要があります。「職場における配慮のためのヒアリングシート」などを活用し、受け入れる側にも配慮を行うよう働きかけます。上司にも、本人と周囲に壁が出来ていないかチェックをするように働きかけます。

#### 【出勤時・就労時の問題・障害と解決策の例<sup>19</sup>】

- 電車で、乳がんの手術痕が押されないか心配。押されるとひどく痛む。
- 子宮がんの手術の後遺症で足のむくみがひどく、立って出勤するのがつらい。  
⇒（事業所で検討すること）時差出勤の検討、出勤時間・退勤時間を早めるなど  
（自分で出来ること）座れる時間帯や列車の位置などを確認するなど

<sup>18</sup> 一時的あるいは永続的に、がん（腫瘍）が縮小または消失している状態。（国立がん研究センターHP）

<sup>19</sup> がん治療と就労の両立支援（日本法令）

○大腸がんの手術の後遺症で下痢がひどく、トイレを頻繁に利用。

⇒（事業所で検討すること）当分の間、外回りなどはせず、内勤とする

（自分で出来ること）出勤途中の駅のトイレを確認しておく。営業職などの外回りの場合は、立ち寄れるトイレを把握しておく

### 3. キャリアコンサルタントの取組

ここでは、「納得の選択と決断」、「治療に向けた仕事の調整」が鍵となります。キャリアコンサルタントは、第3段階に掲載のモニタリングシート等を用いて、相談者が自らの心身の変化（どのような時に体調が悪くなるか、きちんと睡眠をとれているかどうか等）を把握出来るように支援を行います。

「先週と比べて体調はどうですか?」「次は～の方向でやってみましょうか」といった問いかけをしながら、今の状況を客観視出来るように整理し、相談者自身が納得して自己決定するための支援を行います。

#### （1）継続就労への支援

相談者の自己効力感が低下して自信をなくしたり、評価や給与が下がったり、配置転換などによって事業所との間でトラブルに発展することもあります。診断書や復職支援プランなどの書類がひとり歩きすることで、逆効果になる場合もあります。復職した後の心身のケアを図り、職場と新たな関係を構築出来るよう個人と組織へ働きかけ、連携することが就労継続の鍵となります。

キャリアコンサルタントは相談者に対して、定期的に面談する機会を設けることが出来る場合は、出来ること出来ないことを共有し、体力や体調に応じた仕事の調整や配慮を求めるように働きかけていきます。また、相談者の不安・不満が本当はどこから来ているのか、問題の核はどこにあるのかを探し行動変容につながるための支援をし、周囲との調和を図ることもキャリアコンサルタントの役割の一つです。

#### （2）再就職に向けての支援

退職者の場合、相談者が「いつから再就職に向けて準備をすればいいか」を迷っている時期から支援出来ることが望ましいです。体と気持ちの折り合いをつけながら、再就職に向けて状況や気持ちの整理、自己理解、職業理解や必要に応じた職業訓練から、履歴書や面接対策・コミュニケーションスキルなど各種就職準備支援を行います。再就職を行う場合は、キャリアの再構築に向けて再就職に向けた総合支援を行います。

#### （3）通常より短いスパンでキャリアプランを考える

通常のキャリアプランでは5年後～10年後で考えることが多いのですが、相談者は数年先のことを考えられる状態ではないことがほとんどです。数か月から1年のキャリアプランを考える際は、通常より短いスパンで考えることがポイントです。また、プランの概念が通常のキャリアコンサルティングと異なります。過去～現在に至るまで、ナラティブ<sup>20</sup>に過去の人生を振り返ってもらい、本人の価値観を語ってもらうようにしましょう。

<sup>20</sup> 個々人のキャリアを物語として捉え、介入する技法（「職業相談場面におけるキャリア理論及びカウンセリング理論の活用・普及に関する文献調査」労働政策研究・研修機構（2016年3月））

#### 4. ツール類

##### 【両立支援ナビシート：復職後】

復職後の問題点を確認し、修正していくとよいでしょう。

### 両立支援ナビシート（復職後一ヶ月）

作成日： 20××年 ●月 ●日

|                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                        |
|----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
| 相談者            | 氏名： A<br>部署：販売部                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 性別：女 年齢：35歳<br>職種： 販売職 |
| 治療スケジュール<br>概要 | ・ホルモン療法：約5年間（○年○月～）<br>・ホルモン療法に加えて、皮膚科外来、婦人科外来への通院が必要となった<br>※併せて月2～3回の通院が必要                                                                                                                                                                                                                                       |                        |
| 治療に伴う相談者の希望と配慮 | ・術後の傷跡の影響で腕が上がりにくい。棚卸などの業務は配慮して欲しい<br>・体力の低下やだるさのため、休憩時間・回数を小刻みにして欲しい<br>・休憩スペースが欲しい<br>・足が浮腫みやすいため、立ち仕事の頻度を減らしたい<br>・月2～3回の通院のためのシフトの配慮<br>・急な体調不良があったため、副担当の配置を希望                                                                                                                                                |                        |
| 仕事内容に関する希望     | ・現状の部署での販売職継続を希望<br>・管理業務や顧客管理業務を希望                                                                                                                                                                                                                                                                                |                        |
| 職場で配慮してほしいポイント | <input checked="" type="checkbox"/> 通勤（車通勤もしくは時差出勤希望）<br><input checked="" type="checkbox"/> 職場環境<br>● 立ち仕事（連続3時間以上は困難なため定期的な休憩必要）<br>● 肉体労働（力仕事など）の有無（荷物の搬入・搬出は困難）<br>● 出退勤（体調不良などで急な欠勤の可能性あり）<br>● 労働時間（残業は避けたい）<br>○ 外出の頻度（<br>● 設備面（休憩スペースの用意）<br><input checked="" type="checkbox"/> その他<br>（制服の着替えには配慮して欲しい） |                        |
| 外部支援体制         | <input checked="" type="checkbox"/> 主治医（○○病院、●●科○○先生）<br><input checked="" type="checkbox"/> 産業医、保健師（産業保健総合支援センター●●氏）<br><input checked="" type="checkbox"/> キャリアコンサルタント（○○氏）<br><input checked="" type="checkbox"/> 社会保険労務士（●●氏）<br><input type="checkbox"/> その他（                                                 |                        |
| 内部連携体制         | 配置転換の有無（<br>所属部署名：販売部 責任者：長谷川部長<br>人事担当：人事部 齊藤課長<br>その他：                                                                                                                                                                                                                                                           |                        |
| 備考             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                        |

## 【職場における配慮のためのヒアリングシート】

事業所内キャリアコンサルタント、セルフキャリアドックを導入している事業所で特に有効です。上司が使用するだけでなく、相談者が働く職場内での配慮に向けて職場で何が出来るのか議論するツールとして用いると良いでしょう。ここで言うヒアリング対象者とは、受け入れ側の従業員をはじめとした関係者を指します。

| <div> <b>職場における配慮のためのヒアリングシート</b> <div> 復帰後 (1ヶ月、3か月、6か月、1年、その他) </div> </div> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|--------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ヒアリング日                                                                         | 2019年7月10日                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 両立支援対象者                                                                        | A                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| ヒアリング対象者                                                                       | B                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| 両立支援対象者の<br>変化事項                                                               | <input type="checkbox"/> 勤務日数・時間の変化 ( )<br><input checked="" type="checkbox"/> 仕事内容・負荷の変化 (力仕事への配慮、立ち仕事の軽減) ( )<br><input checked="" type="checkbox"/> 役割・役職の変化 (管理業務のウエイト増、2人体制のシフト) ( )<br><input checked="" type="checkbox"/> その他 (月3日程度の通院、体調不良による急な欠勤) ( )                                                               |
| ヒアリング対象者の<br>変化事項                                                              | <input type="checkbox"/> 勤務日数・時間の変化 ( )<br><input checked="" type="checkbox"/> 仕事内容・負荷の変化 (力仕事の増加) ( )<br><input checked="" type="checkbox"/> 役割・役職の変化 (副担当としてのシフト勤務の増加) ( )<br><input checked="" type="checkbox"/> その他 (急なシフト変更) ( )                                                                                         |
| 両立支援対象者                                                                        | <p>&lt;現在配慮してもらっていること&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・力仕事を出来るだけ手伝ってもらっている</li> <li>・月3回程度の通院</li> </ul> <p>&lt;本人なりの工夫&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・定時退社出来るように仕事の効率化を進めている</li> </ul> <p>&lt;配慮して欲しいこと&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・1回あたりの休憩時間を短縮して、回数を増やしたい</li> </ul> |
| ヒアリング対象者                                                                       | <p>&lt;困っていること・気になっていること&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・どこまで仕事をお願いしていいのか分からない</li> <li>・どこまで体調面に配慮していいか分からない</li> <li>・いつまで配慮を続けられればいいか分からない</li> <li>・病気のことを聞くに聞けない</li> <li>・食事に誘っていいのか分からない</li> <li>・急に休みを取られるとシフトが組めない</li> </ul>                                                                       |

## 第3章 キャリアコンサルティングの具体的な進め方

### 第1節 キャリアコンサルティングの具体的な流れ

第2章では、相談者の治療段階に応じた課題や支援ポイントを記載しましたが、第3章では、実際に相談者に対してキャリアコンサルティングを実施する際の留意事項をまとめています。全体の流れは通常のキャリアコンサルティングと同じですが、治療と職業生活の両立支援ならではの留意事項や声かけの例を記載していますので、全体の流れとともに確認をしてください。

#### 【STEPにおける基本ポイントと留意点】

| STEP                | 治療と職業生活ならではの留意点                                                                                           |
|---------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 0：安心安全の場づくり         | (1) 患者としてではなく、一人の相談者として接する<br>(2) 病気に対する偏ったイメージや誤解がないこと、支援の範囲を自覚すること<br>(3) 相談者が話さない時には無理をして病気の話をしなくてよい   |
| 1：経験の再現<br>&信頼関係の構築 | (1) 病気であることに動じることなく、相談者の不安・葛藤の経験を共有する<br>(2) 相談者が主治医から情報を集め、自身の状況を把握できるように支援する<br>(3) 状況に応じた柔軟な対応をこころがける  |
| 2：自己探索（内省）の支援       | (1) 相談者の語りに表れる「自己概念」を丁寧にキャッチする<br>(2) 相談者が自己探索の準備が出来ていない時は無理をしない<br>(3) キャリアコンサルタント自身に病気の経験がないことを負い目に感じない |
| 3：意思決定・行動の支援        | (1) 相談者のペースに合わせ、自己決定を促す<br>(2) 相談者目線で行動変容を考える<br>(3) 必要に応じて関係者と連携する                                       |



## 第2節 STEP0：安心安全の場づくり

### 1. 基本ポイント

「ここは何でも話せる場である」ということを体感出来るような場の設定と準備が重要です。初回面談では、「何を話せばよいのか」と戸惑われる相談者がいます。キャリアコンサルタントは、相談者が相談に来られたことを承認し、ここは何でも話せる場であり、ここで話したことは秘密が守られることを説明します。

### 2. 治療と職業生活ならではの留意事項

#### (1) 患者としてではなく、一個人の相談者として接する

患者としてではなく、一人の相談者として接することが大切です。まず病気の話をしたい相談者もいれば、そうでない相談者もいます。一人の相談者として、相談者が話したいことを話したいように話してもらう姿勢が大切です。

相談者が話したいことを聴いていき、キャリアコンサルタントが「がんだから特別」という意識で聴いていることに気が付いたら、「その人」全体に意識を向けなおします。

#### (2) 病気に対する誤解がないこと、支援の範囲を自覚すること

キャリアコンサルタント自身が病気に対する偏ったイメージや誤解がないか確認する必要があります。標準治療などの今の医療情報を必要に応じて収集していくことで、相談者の置かれている状況や心情、治療による仕事への影響などをある程度イメージ出来るようになり、キャリアコンサルタント自身が支援にあたりやすくなります。また、キャリアコンサルタントは医療の専門家ではありません。病気について思い込みで話をしたり、他の患者の情報と比較をするような話をしないように気を付けましょう。他の関係機関それぞれの立場を尊重した関わりを心がけましょう。

#### (3) 相談者が話さないときには、無理をして病気の話をしなくてよい

相談者が病気のことを話さない場合、病気の話をする必要はありません。病気の話を知っておきたいというのは、キャリアコンサルタント側の興味です。まずは、本人が話したいことを話してもらうように意識しましょう。それにより、安心して語りやすい場が作られます。

### 3. 望ましくない関わりの例

キャリアコンサルタントの粹組み、思い込みや不確かな情報で関わらないようにしましょう。

- ・(別の話をしているのに) まず、仕事(病気)の話から聞かせてください
- ・休めるのなら休んだほうがいいのではないですか
- ・私の知っている人もその病気だったけれど復帰をしているから、あなたもきっと大丈夫
- ・知り合いの人は〇〇で良くなったそうですよ

## 【セルフケア】

事前相談シートに病気のことが書いてあっても、慌てないようにしてください。あらかじめ、いつも通りのキャリアコンサルティングが行えるよう自分の心を整えるセルフケアのルーティンを持っておきましょう。

○セルフケアのルーティンを書き出しましょう

(例)

- ・相談前に一杯のコーヒーで一息いれる
- ・深呼吸をする
- ・軽いストレッチをする
- ・移動中にお気に入りの音楽を聞く

【試行実施で使⽤した相談シート】

問診票のように病状や体調、勤務状況を事細かく聞くのではなく、相談者が現在困っていること、話したいと思っていることを記載してもらいます。

# 相談シート

ご相談をスムーズに進めるための参考とさせて頂くものです。可能な範囲でご記入ください。

記入日：            年        月        日

|               |                |
|---------------|----------------|
| お名前（ふりがな）     | （ ）            |
| 性別・年齢         | 性別（ ） ・ 年齢（ 歳） |
| 連絡先（e-mail 等） |                |

相談したいと思っていること、現在の状況や思いについて、具体的に記入してください。

＜利用者のプライバシー保護＞

守秘義務に基づき、利用者のカウンセリング内容は厳守されます。

利用者の同意がない限り、相談内容を外部に漏らすことはありません。

利用者の同意なく、相談者の職場や家庭に連絡することはありません。

## 相談シート（記入例１）

ご相談をスムーズに進めるための参考とさせて頂くものです。可能な範囲でご記入ください。

記入日：2019 年 2 月 15 日

|               |                    |
|---------------|--------------------|
| お名前（ふりがな）     | ■■ ■■（■■■ ■■■■）    |
| 性別・年齢         | 性別（ 女 ） ・ 年齢（ 40歳） |
| 連絡先（e-mail 等） | ●●●●●●●●●●●●●●●●   |

相談したいと思っている事、現在の状況や思いについて、具体的に記入してください。

2016 年に乳がんと診断され、手術、抗がん剤治療、放射線治療を経て、現在はホルモン治療をしながら、仕事を継続しています。百貨店の化粧品販売部門で美容部員として働いていますが、以前と同じように働くことが出来るか悩んでいます。

立ち仕事の時間帯を減らしてもらったり、極力一人でシフトに入らないようにするなど、事業所側からは配慮してもらっています。また、同僚はよくしてくれるのですが、どうしても体調が悪くて急な休みを取る必要があることもあり、迷惑をかけているのではないかと考えてしまいます。このまま今の職場で仕事を続けていていいのか、迷いを感じています。

### <利用者のプライバシー保護>

守秘義務に基づき、利用者のカウンセリング内容は厳守されます。

利用者の同意がない限り、相談内容を外部に漏らすことはありません。

利用者の同意なく、相談者の職場や家庭に連絡することはありません。

## 相談シート（記入例２）

ご相談をスムーズに進めるための参考とさせて頂くものです。可能な範囲でご記入ください。

記入日：2019年1月20日

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| お名前（ふりがな）                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | ■■ ■■（■■■ ■■■■）    |
| 性別・年齢                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 性別（ 男 ） ・ 年齢（ 55歳） |
| 連絡先（e-mail 等）                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | ●●●●●●●●●●●●●●●●   |
| <p>相談したいと思っている事、現在の状況や思いについて、具体的に記入してください。</p> <p>2018年 8月 健康診断にて大腸癌と診断。</p> <p>2018年10月 大腸癌切除・人工肛門開設手術を実施し、1ヶ月入院。その後自宅療養。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・自分の意思で排便が出来ない。定期的に人工肛門に取り付けた排便袋から便を輩出しなければならず安眠出来ない。</li> <li>・外出する際、事前にトイレなどの位置を確認しておく必要があるほか、排便袋のスペア一式などを持ち歩く必要がある。なかなか外出がままならない。</li> </ul> <p>2019年 2月 職場復帰</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・前述の通り、自分の意思で排便が出来ないため、通勤や就業について非常に不安である。</li> <li>・就業規則や復職に向けたスケジュールなど制度面は整っているが、上長や人事ともに今回のようなケースは初めてである。上手く周囲とコミュニケーションを取れるか、いつになったら以前のように働けるのか、早く見通しを立てたい。</li> </ul> |                    |
| <p>&lt;利用者のプライバシー保護&gt;</p> <p>守秘義務に基づき、利用者のカウンセリング内容は厳守されます。</p> <p>利用者の同意がない限り、相談内容を外部に漏らすことはありません。</p> <p>利用者の同意なく、相談者の職場や家庭に連絡することはありません。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                    |

### 第3節 STEP 1：経験の再現&信頼関係の構築

#### 1. 基本ポイント

- ・相談者の不安や葛藤の経験（状況・気持ち、考えなど）に丁寧に耳を傾け、共有します
- ・相談者の話したいことを、話したいように語ってもらいます

相談者の多くはがんの告知を受け、生死にかかわる経験をしています。体調はもちろん日常生活や仕事や人間関係が大きく変わり、自己概念が揺らぎ、不安や葛藤を抱えています。そのような経験や自身を受け容れられず、病気に対して無関心を装ったり、気丈に振る舞う人もいます。こうした点を理解した上で、相談者の不安や葛藤の経験を受けとめ、どんな相談者の揺らぎがあるのか、“ともに観る”関わりが必要です。相談者にとっても、現在の状況や気持ちの捉え方を言語化することは、自分を知る大事な機会となります。

表層的な問題解決思考にならないように気をつけ、相談者に自由に語ってもらいましょう。一から十まで聞いたり、「これでいいのかな」と自分のことを考えたりするのではなく、相手にフォーカスしましょう。

相談シートに記載された事項や相談者が発した来談理由に引きずられないように注意を払います。短絡的に問題を特定するのではなく、事柄やその背景にある感情や考えなどを丁寧に語ってもらえるよう促しましょう。そうすることで、自己探索を深めていく次のステップへ繋がりがやすくなります。

#### 2. 治療と職業生活ならではの留意事項

##### （1）病気であることに動じることなく、相談者の不安・葛藤の経験を共有する

「相手が病気である」ことに引っ張られすぎる必要はありません。「今ここ」で相談者が語りたいことを語ってもらった上で、その背景にあるものを整理していきましょう。

相談者が、「今何を考えていて」、「何をしたい（したくない）」と思っているか」という点について評価なしに自由に話してもらうことは、重要なスキルの一つです。試行実施で行った面談では、「ジャッジされない時間がありがたかった」という意見が聞かれました。

##### （2）相談者が主治医から情報を集め、自身の状況を把握できるように支援する

語り始めるうちに、相談者は、最初はショックで主治医の話を覚えていないことに気がつくこともあります。自分で情報を集めて納得して選択出来ることが、継続就業および復職においても重要です。そのため、相談者が病状や治療の見通しを明確に語れない場合は、主治医等に確認するように促します。ひとりではなく家族など誰かと一緒に聞いてもらったり、後で振り返られるように録音してもらったり、医師に書面で診断書をもらうようにすると良いでしょう。

安全配慮義務と労働契約に基づいて支援を行うため、相談者自身の希望が全て叶わないこともあります。そうした場合、相談者自身が折り合いをつける支援を行うのも、キャリアコンサルタントの役割です。

##### （3）状況に応じた柔軟な対応を心がける

状況に応じた柔軟な調整と対応を心がけましょう。放射線治療やホルモン治療などの治療による副作用や体力・免疫力の低下から体調が不安定になることがあります。スケジュール通り

にいかない相談者の一喜一憂に寄り添う必要があります。

面談では、予約を入れていても、体調によって延期や中止になる可能性があることを、予め留意しておきましょう。

### 3. 望ましい関わりの例

自由に何でも話せる環境を作りましょう。話を伺ったのち、社内には話しづらいことがある様子なら、社外キャリアコンサルタントへリファーするなど多様かつ柔軟な支援の選択肢があると望ましいです。

#### 【望ましい声かけ例1】

相談者「健康診断の結果が再検査でして・・・」

キャリアコンサルタント「そうでしたか・・・打ち明けてくれてありがとうございます」

#### 【望ましい声かけ例2】

相談者「ちょっと今後のことで相談したい・・・」

キャリアコンサルタント「何がありましたか？お話できる範囲でお聞かせください」「どのようなことがあったのか、よろしければお聞かせください」

#### 【望ましい声かけ例3】

相談者「諸事情で、事業所をやめたいと思いまして・・・」

キャリアコンサルタント「今どんなことを考えられているのですか？」「気がかりなことは何ですか？」

### 4. 望ましくない関わりの例

相手を思いやっての発言であっても、相談者の気持ちや経験を一般化したり、その気持ちを否定したりするような発言は望ましくありません。キャリアコンサルタントはあくまで、相談者のペースに寄り添うようにしましょう。相談者の言語・非言語の両方を慎重に見極め、言葉に出来ない想いを拾っていきます。

相談者にレッテルを貼らず、晩期障害、後遺症などについて必要に応じて正しい情報を集めましょう。安易な励ましは望ましくありません。

#### 【望ましくない声かけ例1】

相談者「やっぱり復職出来るか不安です」

キャリアコンサルタント「大丈夫ですよ。みんな同じ道を通るんですよ。自信をもって！」

⇒この段階の目的を再確認しましょう。この段階では信頼関係の構築において重要な段階であり、突き放すような状態を作るような安易なエンカレッジは禁物です。

#### 【望ましくない声かけ例2】

相談者「すぐに復帰したいと思っているんです。復帰出来るでしょうか？」

キャリアコンサルタント「いや～すぐには無理だと思いますよ」

⇒頭ごなしの否定やジャッジする姿勢は禁物です。

#### 【望ましくない声かけ例3】

相談者「乳がんで全摘していて、がんもステージⅢですからね」

キャリアコンサルタント「(驚いて一歩引いて) えっ・・・そうですか、大変ですね・・・」

⇒過度に驚かず、まずは大切に受け止めましょう。



## 第4節 STEP 2：自己探索（内省）の支援

### 1. 基本ポイント

- ・語られた経験の中にどのような自分がいるのか、相談者の内省を促します
- ・相談者が今の自分を受け入れるプロセスを経て、大切にしたい想いやその人ならではのありたい姿を探ります

STEP 2では、深い傾聴を通して、経験に映る相談者の想い（自己概念、価値観）や課題の探索を支援します。相談者は、心理的に安心出来る場で、経験を語ることを通して、次第に落ち着いていきます。ここでは、語られた経験を通して、相談者が自分自身と向き合うことができるよう内省を深める問いかけや関わりをしていきます。そうすることで、相談者は「本当は今どんな気持ちでいるのか」、「何が課題なのか」、「何を大事にしたいのか」など、自己探索（内省）を始めます。

相談者が、信頼できる他者とともに自分自身と向き合うプロセスを通して、自己受容が進み、大切にしたい想いやこだわりが表れます。

### 2. 治療と職業生活ならではの留意事項

#### （1）相談者の語りに表れる「自己概念」を丁寧にキャッチする

相談者のなかには、がんを患った自分を受容出来ず、苦しんでいる人もいます。キャリアコンサルタントが相談者の語った内容を評価せず、語りそのものに寄り添うことで、相談者が自分自身を受け容れることが出来るようになります。

そして、相談者の語りの中に表れていた特有の言い回しや表現、繰り返される言葉などを、キャリアコンサルタントが丁寧にキャッチし、問いかけることで、内省を深め、ありたい自分に気づいていきます。

#### （2）相談者が自己探索の準備が出来ていない時は無理をしない

相談者によっては、自分と向き合う心の準備ができていない場合もあります。もっと経験を語りたい、聞いてもらいたいのかかもしれません。また、対処方法や具体的なアドバイスがほしいと思っているのかかもしれません。その場合は、相談者のペースやニーズに合わせて支援してください。

#### （3）キャリアコンサルタント自身に病気の経験がないことを負い目に感じない

キャリアコンサルタントは、自身が相談者の罹患している病気の経験がなくても、それを負い目に感じる必要はありません。相談者の経験を共有することが出来たら、ありのままの相談者の姿をとともに丁寧に確認していけば良いのです。キャリアコンサルタントが解決や答えに導くわけではありません。

### 3. 望ましくない関わりの例

自己探索の支援を行っている時には、自己内省による沈黙を恐れたり、結論を急がせたりすることは望ましくありません。

【望ましくない声がけ例1】

相談者「よく考えてみると、私は人の役に立つ仕事にやりがいを感じるようです。でも、今の自分の体で出来るのでしょうか・・・」

キャリアコンサルタント「ですね・・・。ところで今の治療の状況はどうか」

⇒気づきに注目しないで、内省を深める働きかけが出来ていません。

【望ましくない声がけ例2】

相談者「よく考えてみると、私は人の役に立つ仕事にやりがいを感じるようです。でも、今の自分の体で出来るのでしょうか・・・」

キャリアコンサルタント「そうですか。それでは、今までの経験も活かして介護などの異業種に挑戦してみてもはどうですか。今は売り手市場ですよ」

⇒キャリアコンサルタント側が結論を急がないように気を付けましょう。

【望ましくない声がけ例3】

相談者「自分のやりがいを感じる仕事は何となく分かったので、次の仕事を自分の人生の集大成としたいと思っています」

キャリアコンサルタント「そうですか・・・(集大成って言われてもどうしよう・・・)」

⇒キャリアコンサルティングで自己内省を深める過程において、相談者の死生観が表れることがあります。キャリアコンサルタント自身が考えたことがないことであっても、まずは戸惑う自分自身の状態に気づいた上で、プロの支援者として相談者の考えている「集大成」とは何かに関心を当てて関わしましょう。

## 第5節 STEP 3：意思決定・行動の支援

### 1. 基本ポイント

- ・相談者の大切にしたい思いやその人ならではのありたい姿を軸に、意思決定や行動の支援を行います
- ・相談者がよりよく組織や社会とつながることを支援するため、適宜情報提供やアドバイスを行います

相談者の思い（自己概念やありたい自分）を大事にしながら、どのような行動が出来るのか共に考えたり、調べたり、助言をしたりしていきます。相談者に具体的な意思決定や行動を促し、相談者を社会や組織や地域につなげる支援になります。

### 2. 治療と職業生活ならではの留意事項

#### （１）相談者のペースに合わせ、自己決定を促す

治療や体の変化が読めないこともあり、長期間の計画に抵抗感を示す相談者もいます。また、病状により本人の意欲や行動計画が一進一退となるケースもあります。行動の支援や行動計画を立てる際は、治療計画や事業所の制度などについても話してもらったうえで、相談者のペースに合わせて支援をしてください。また体調の変化などによって、立てた計画がうまく実行されない場合もあります。その都度話を聞きながら、相談者の状況にあわせた支援が必要になってきます。

#### （２）相談者目線で行動変容を考える

キャリアコンサルタントの考える行動変容と、相談者が考える行動変容が違う場合もあります。一見小さな変化であっても、相談者にとっては大きな一歩である可能性もあるのです。キャリアコンサルタント自身のバロメーターで行動変容を評価してはいけません。

小さな変化を見逃さないためには、相談者を観察することが重要です。相談者が1回目と2回目でどう変化したのか、その間にどんなことをやったのか、プロセスをきちんと確認します。

時には行動化に至らない場合もありますが、その場合も受容します。

試行面談では、「(周囲にも) 聞いてくれる人は大勢いるが、『自分は何をしたいのか』『何を考えているのか』を振り返る機会是他になかった」という意見が聞かれました。

#### （３）必要に応じて関係者と連携する

相談者本人が自分らしくイキイキ働くためにも、職場関係者、医療従事者、家族など周囲との関係性が重要になります。これまでの仕事では上手くいっていたのに、病気になってから関係性が大きく崩れることがあります。同じ職場であっても、変化した新たな体で新たな関係性を構築していくことができるよう支援していくことが大切です。

キャリアコンサルタントは、必要に応じて、選択肢の幅を広げたり、行動がしやすくなるような情報提供やアドバイスも行います。地域のネットワークを活用して必要な場所、人、情報へ繋いでいく支援をすることもあります。

### 3. 望ましくない関わりの例

相談者本人が納得していない状態のまま、行動を急かすような関わり方は禁物です。

#### 【望ましくない声がけ例1】

<1回目の来談>

相談者「このあたりですかね～・・・う～ん、でもな～（確信が持てていない様子）」

キャリアコンサルタント「（時計を見て）そうですか。じゃあ、次回までにこの方向でやってみてください」

相談者「はい、分かりました・・・（え、具体的には?）」

⇒相談者の行動化に至るプロセスは人それぞれです。キャリアコンサルタントの都合で強引で指示的なクロージングを行わないように気を付けましょう。このように迷っている相談者に対しては、指示的ではない多様な関わり方（提案や問いかけ）を身に付けましょう。

<2回目以降の来談>

相談者「ここまでしか出来なかったんです」

キャリアコンサルタント「やるって言ってたじゃないですか。・・・そうですか。では、こちらで調べてきたことを見せますね」

相談者「すみません（じゃあどうすれば良かったの?）」

⇒相談者の出来なかった所に着目して相談者を全否定している点、前回のキャリアコンサルティングそのものに問題が無かったかを省みていない点（相談者が行動出来るレベルまで落とし込めていない、相談者が納得感を持てていないなど）、相談者の自立を促す関わりになっていない点、求められていない情報提供を勝手に行っている点などが問題点として挙げられます。

#### 【望ましくない声がけ例2】

相談者「だいぶ復職に向けたイメージが出来てきました」

キャリアコンサルタント「じゃあ、復職後の3年後、5年後のイメージをしながら行動計画を立ててみませんか」

相談者「・・・（え、5年先のことなんて考えられない）」

⇒相談者はまだ復職に至っていない段階で、かつ再発の不安がある中で、長期的な展望を考えられないことが多いです。どれぐらいの期間で行動計画を立てたいか、事前に合意形成を取りましょう。出来るだけ、短い期間で取り組めるスモールステップで一緒に考えていきましょう。また、良かれと思って先走りして次の提案をしてしまうことも望ましくありません。あくまでも、相談者に寄り添った意思決定支援を行いましょう。

## 第6節 事例

各ステップにおけるキャリアコンサルタントの関わりと相談者に起きる変化について、支援事例をもとに確認してみましょう。

◆相談者 田中さん（仮名、40歳、女性）・職業：デパートの美容部員（サブリーダー）

◆来談状況

がんに罹患し、現在通院治療しながら仕事を続けている田中さん。まだ体調が完全に回復せず、疲れやすい毎日を送っています。以前のように働けなくなり、サブリーダーとしてチームを引っ張ってきた自信も失いつつあります。仕事を続けていけるか不安な気持ちを抱え、キャリアコンサルタントに相談にきました。

### （１）【STEP 1】経験の再現&信頼関係の構築

キャリアコンサルタントは田中さんの不安や葛藤の経験（状況、気持ち、考えなど）に丁寧に耳を傾け、共有していきました。安心安全な場の中で、話したいことを話したいように語ることができた田中さんは、「病気のことを周りに伝えられていない」という、今置かれている状況や、それにまつわる気持ちを次第に言葉にしていきました。

|     |                                                                                                                      |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 相談者 | 今はホルモン治療中なんです。そのせいか、通勤電車でもときどき気分が悪くなることがあるし、日中も立っているのがつらい時があるんです。                                                    |
| CC  | それはつらいですね。そういう時はどうされているんですか？                                                                                         |
| 相談者 | 通勤はラッシュが怖いので、始発で行くようにしています。職場は、一日中立ち仕事です。忙しい売り場で、お客様は途切れることはありません。みんな忙しいので、頑張ってやるしかないんです。お客様やチームのメンバーには疲れた姿は見せられないし。 |
| CC  | 疲れた姿は見せられないと感じていらっしゃるんですね。                                                                                           |
| 相談者 | はい。私が疲れた顔していたら、チームのメンバーにも影響します。                                                                                      |

※CC＝キャリアコンサルタント（以下同）

### （２）【STEP 2】自己探索（内省）の支援

キャリアコンサルタントは、語られた経験の中にどのような田中さんがいるか、田中さんに観てもらい関わりをしていきました。その結果、「美容部員やサブリーダーとしてどうありたいと思っていたのか」が語られました。美容部員として「化粧で人を笑顔にしたい」という職業への想いが語られ、田中さんがありのままの自分自身を確認することにつながっていきました。

|     |                                      |
|-----|--------------------------------------|
| 相談者 | もう、前の私にはもどれないのかなあ。                   |
| CC  | …前の私とは、どんな私なのでしょう。                   |
| 相談者 | 美容部員として、サブリーダーとして自信をもってこの仕事がやれた自分かな。 |
| CC  | 自信をもってこの仕事がやれていた自分。                  |
| 相談者 | 私に会いにわざわざ来店してくださるお客様もたくさんいらしたんです。私がメ |

|     |                                                                                 |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------|
|     | イクアップしてさしあげて、自信をもって就職活動ができたとおっしゃってください方もいらっしゃいました。その時の嬉しそうな顔、本当に忘れられません。        |
| CC  | そうですか。顔が変わるんですね。                                                                |
| 相談者 | そうなんです。生き生きとした笑顔になるんです。私、化粧には力があると思うんです。その方の魅力を引き出して、元気にする力があると感じています。          |
| CC  | そうですか。化粧にはすごい力があるんですね。                                                          |
| 相談者 | そうなんです（笑顔）。私「化粧で人を笑顔にしたい」とずっと思ってきたんです。                                          |
| CC  | そうですか。田中さんが大事にされてきたことなんですね。ご自身の大事にされてきた想いをあらためて言葉にされて、今何を感じていらっしゃいますか？          |
| 相談者 | 話してみて、私、「化粧で人を笑顔にしたいんだ」と改めて思いました。そしてやっぱりチームが大事なんだって。チームメンバーとともに化粧で人を笑顔にしたいんだって。 |

### （３）【STEP 3】意思決定・行動の支援

キャリアコンサルタントは田中さんの大切にしたい想いや田中さんならではのありたい姿を軸に、意思決定や行動の支援を行っていきました。その結果、「化粧で人を笑顔にしたい」という想いを大切にしつつ、今後何ができそうか、田中さんは言葉にしていけることになりました。その想いを実現するためには、「病気のことをチームメンバーに話してみる」ことや「一人で頑張りすぎず頼るところは頼ることも必要だ」という気づきを田中さんは得ました。

|     |                                                                                                                       |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| CC  | 田中さんにとって大事なことを大切にしつつ、何ができそうですか。                                                                                       |
| 相談者 | そうですね。今私もそれを考えていたんですけど…。やはりこの仕事を続けていきたいと思います。この売り場での仕事が好きなんです。                                                        |
| CC  | そうですか。                                                                                                                |
| 相談者 | それで、病気のこと、チームメンバーに話そうと思うんです。                                                                                          |
| CC  | 病気のことを？                                                                                                               |
| 相談者 | はい。この仕事を続けていくためには…チームメンバーに今の状況や想いをわかってもらって、頼れるところは頼ってもいいのかなって。                                                        |
| CC  | 頼るところは頼る。                                                                                                             |
| 相談者 | はい。なんだか一人で頑張ってきたように思います。そもそも私が笑顔でなかったですもんね。病気のことを話すことで、周囲の見方が以前と異なってしまうようで怖かったのですが、実は、自分自身が病気になった自分を受け入れられてなかったのかなって。 |
| CC  | そうですか。大変な経験をされましたものね。                                                                                                 |
| 相談者 | はい。結構泣きましたし、弱気にもなりました…。なんだか、話したことで気持ちも楽になりましたし、やっていけそうな気がします。                                                         |

その後、田中さんのありたい姿を共有したキャリアコンサルタントは、田中さんが、よりよく組織や社会とつながるために、必要に応じて情報提供やアドバイスも行っていました。

## 第4章 関連団体

キャリアコンサルタントが治療と職業生活の両立に課題を抱える相談者に対して支援を行うためには、ネットワークを構築し、社会システムに組み込まれる必要があります。

がん専門病院の相談支援センターなどの医療機関、就労支援を行う行政機関、支援団体による無料相談、労働局、民間事業所等の取組を把握しながら必要に応じて連携し、ネットワークを構築していくことが求められます。

### 【がんに関連する情報収集先】

| 情報源                | 内容                                                    |
|--------------------|-------------------------------------------------------|
| 国立がん研究センターがん情報サービス | それぞれのがんの解説、がんと診断された場合の心掛け、生活・療養にあたってのポイントなどが掲載されています。 |

### 【がん就労に関連する情報収集先】

| 情報源                                                              | 内容                                                                                                                                   |
|------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 「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」 <sup>21</sup><br>(厚生労働省)         | 両立支援を行うための環境整備の進め方のほか、事業者が利用出来る支援制度・支援機関（各種助成金、産業保健総合支援センター、ハローワークなど）、労働者が治療と職業生活の両立にあたって利用出来る支援制度・機関（医療費、生活支援、医療機関、就業支援など）を紹介しています。 |
| 「がんに関与した労働者に対する治療と就労の両立支援マニュアル」 <sup>22</sup><br>(労働者健康安全機構)     | 両立支援コーディネーターなど医療関係者を対象としたマニュアルです。がんの種類別の対応留意点や、両立支援にあたって必要となる労働関係法令、社会資源などの情報が掲載されています。                                              |
| 「がん患者の就労継続及び職場復帰に資する研究」 <sup>23</sup><br>(国立がん研究センター がん対策情報センター) | 患者向け Q&A 集や企業向け支援マニュアル、調査報告書などの各種支援冊子・教材が掲載されています。                                                                                   |

### 【両立支援メンバー促進会議参画団体】

| 属性   | 団体                                 |
|------|------------------------------------|
| 行政機関 | 都道府県健康福祉部、都道府県労働局、都道府県産業保健総合支援センター |
| 医療機関 | 都道府県医師会、国立がん研究センター、労災病院            |

<sup>21</sup> <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000115267.html>

<sup>22</sup> <https://www.johas.go.jp/ryoritsumodel/tabid/1047/Default.aspx>

<sup>23</sup> [https://www.ncc.go.jp/jp/cis/divisions/05survivor/05survivor\\_01.html#5tools](https://www.ncc.go.jp/jp/cis/divisions/05survivor/05survivor_01.html#5tools)

|              |                                         |
|--------------|-----------------------------------------|
| 福祉機関         | 日本医療社会福祉協会                              |
| 経営者団体        | 経営者協会、商工会議所連合会、中小企業団体中央会、商工会連合会         |
| 労働者団体        | 日本労働組合総連合会                              |
| 就労支援を専門とする団体 | キャリアコンサルティング協議会、日本産業カウンセラー協会、日本キャリア開発協会 |
| 労務管理を専門とする団体 | 社会保険労務士会                                |

### 【主な支援機関、支援内容、連絡先（個人向け）】

| 支援機関                      | 支援内容                                                    |
|---------------------------|---------------------------------------------------------|
| 労働局総合労働相談コーナー             | 一部労働局にて個人向けの無料労働相談コーナーを設置                               |
| ハローワーク<br>(長期療養者就職支援事業)   | 求人検索、職業紹介、就職活動関連の講座、職業訓練の相談 など                          |
| 日本キャリア開発協会<br>「30分無料電話相談」 | がんに限らず長期療養が必要な疾患全般におけるキャリア無料電話相談                        |
| がん診療連携拠点病院など              | 院内に設置されているがん相談支援センター（2017年4月現在で434カ所）において、就労に関する相談支援を実施 |
| 治療就労両立支援センター（労災病院）        | がんからの職場復帰や治療と就労の両立支援モデル事業を実施                            |
| 社会保険労務士会総合労働相談所           | 一部出張所にて個人向けの無料労働相談コーナーを設置                               |

### 【主な支援機関、支援内容、連絡先（事業主向け）】

| 支援機関         | 支援内容                                                                                                                                                                                                                                              |
|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 産業保健総合支援センター | 事業者に対する啓発セミナー、人事労務担当者などに対する専門研修、関係者からの相談対応、両立支援に取り組む事業場への個別訪問、労働者・事業者間の調整支援など。                                                                                                                                                                    |
| ハローワーク       | がん診療拠点病院などの看護師やソーシャルワーカーと連携し、求める人材を紹介するほか、事業主向けのセミナーも実施。<br>※厚生労働省ウェブサイト「難病患者の就労支援 事業主の方へ」<br>( <a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000146556.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000146556.html</a> ) |



## 第5章 参考情報

### 1. 参考文献

#### (1) 参考書籍

- ①「診断されたらはじめに見る がんと仕事のQ&A がんサバイバーの就労体験に学ぶ」  
第2版（独立行政法人国立がん研究センターがん対策情報センター）
- ②「企業のためのがん就労支援マニュアル」高橋都他（労働調査会）
- ③「がんは働きながら治す！追補版」中川恵一他（労働調査会）
- ④「治療と仕事の両立支援ハンドブック」服部文（労働調査会）
- ⑤「がん治療と就労の両立支援 制度設計・運用・対応の実務 単行本」近藤明美、藤田久子、  
石田周平（日本法令）
- ⑥「企業ができるがん治療と就労の両立支援実務ガイド」遠藤源樹（日本法令）
- ⑦「がん経験者のための就活ブック サバイバーズ・ハローワーク」  
NPO法人HOPEプロジェクト＋一般社団法人CSRプロジェクト【編】（合同出版）

#### (2) 参考サイト

- ①治療と仕事の両立について（厚生労働省）  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000115267.html>
- ②がん対策推進 企業アクション（厚生労働省）  
<http://www.gankenshin50.mhlw.go.jp/>
- ③各都道府県 産業保健総合支援センターHP  
（東京）<http://www.tokyos.johas.go.jp/index.html>
- ④各都道府県がんポータルサイト  
（東京）東京都がんポータルサイト  
[http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/iryo/iryo\\_hoken/gan\\_portal/](http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/iryo/iryo_hoken/gan_portal/)  
※その他各都道府県でポータルサイトを展開しています。
- ⑤がん患者の就労継続及び職場復帰に資する研究  
（国立がん研究センター がん対策情報センター）  
[https://www.ncc.go.jp/jp/cis/divisions/05survivor/05survivor\\_01.html#5tools](https://www.ncc.go.jp/jp/cis/divisions/05survivor/05survivor_01.html#5tools)
- ⑥一般社団法人仕事と治療の両立支援ネット-ブリッジ  
<https://jcdanlnagoya.wixsite.com/bridge/about>
- ⑦一般社団法人CAN net  
<http://can-net.jp/>
- ⑧公益財団法人日本対がん協会  
<https://www.jcancer.jp/>
- ⑨認定NPO法人キャンサーネットジャパン  
<https://www.cancernet.jp/>
- ⑩特定非営利活動法人キャンサーリボンズ  
<http://www.ribbonz.jp/>

⑪特定非営利活動法人日本キャリア開発協会

<https://www.j-cda.jp/hatarakikata/>

⑫一般社団法人C S Rプロジェクト

<http://workingsurvivors.org/>

### (3) 医療保険

①全国健康保険協会

<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/>

②厚生労働省（高額療養制度）

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou\\_iryuu/iryuuhoken/juuyou/kougakuiiryuu/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/iryuuhoken/juuyou/kougakuiiryuu/index.html)