

(1) 施策の方向性

1. 施策立案においては、がん患者・経験者を一枚岩としてみるのではなく、その就労力や雇用状況の多様性を念頭におく必要がある。

就労力による多様性

- ① ほぼフルの就労力を取り戻せる人
- ② 就労力が落ちて元にもどらないが安定している人
- ③ 就労がほぼ難しい人

雇用状況による多様性

- ① 雇用が安泰な人
- ② 雇用が脅威にさらされている人
- ③ 新規就労を希望する人

2. 施策は、がん以外の私傷病有病者にもできるだけ応用できるかたちにするのが望ましい。

(2) がん患者・経験者をとりまく各関係者に向けて必要な取り組み

1. 医療機関・医療者向けの取り組み

- 医療機関は、医療者の過度の負担に配慮しつつ、就労のため平日日中に医療機関を受診できないがん患者・経験者に向けた診療窓口を開設することが望ましい。
 - そのような診療窓口を開設する病院におけるスタッフ完全ローテーション化、夜間/週末外来専門スタッフの配置、他院からの応援態勢整備など、医療者の負担軽減策の試行と評価、およびノウハウ蓄積が不可欠である。
- 医療者の就労支援力を強化するために、職能集団ごとの役割を学ぶ研修や教材提供が必要である。
 - ・ 治療担当医や看護師向けに求められるのは、就労継続の勧奨と相談窓口への橋渡し。
 - ・ がん相談支援センター相談員（MSW・看護師・臨床心理士）には、より具体的な情報提供と患者・経験者への個別支援、院内スタッフへの啓発が期待される。
- 治療による外見変化は就労にも影響する。外見支援の専門スタッフの病院への配置や、ウィッグなど購入時の公的補助の検討も望ましい。
- 無菌調剤室を有する調剤薬局との連携により、働くがん患者・経験者に向けた在宅抗がん剤治療の可能性も検討することが望ましい。

2. 企業関係者向けの取り組み

- 企業関係者ががん患者・経験者への個別対応を相談できる窓口の整備や、対応力を強化するための研修・教材開発が求められ、特に産業保健スタッフがいない職場では不可欠である。
- 企業は、仕事と治療の両立を支援する就業規則を整備し、それを従業員に十分周知する必要がある。
- がん患者・経験者への支援対応力が専属産業医に比べると弱いと考えられる嘱託産業医への研修が必要である。

3. ハローワークなど労働関係機関や行政の取り組み

- ハローワーク：すでに提供しているサービスのうち、がん患者・経験者や雇用者にも適用できるサービスがあることを積極的に広報し、活用する必要がある。
- 独立行政法人労働者健康福祉機構：都道府県産業保健総合支援センター（および地域窓口）に、がん患者・経験者への対応に詳しい産業医などを配置し、企業からの個別相談に対応することが望ましい。その際、配置する産業医などへの研修も必要である。
- 都道府県がん対策担当部署には、背景が異なる関係者（医療者、企業、労働関係機関など）が同席して、互いの役割を理解し連携を促進するような学習機会の提供が望まれる。

4. がん患者・経験者本人向け

- 本人が治療スケジュールや副作用などを理解し、見通しを職場に説明して必要な配慮を得るため、本人の説明力・交渉力の強化が必要である。
 - それを支援するために、①入院中から退院後の治療スケジュールと予想される副作用に関する説明文書の提供、②本人の職場状況に応じた個別コンサルティング、などが考えられる。

以上