第２回　がん対策推進企業アクション企業コンソーシアム・ミーティング議事概要

第２回企業コンソーシアム「企業内がんサバイバーの声と企業ができる支援」開催
参加企業：33 社
参加人数：48 名

がん対策企業アクションの参加企業による勉強会、第２回企業コンソーシアムが「企業内がんサバイバーの声と企業ができる支援」をテーマに、東京・赤坂にて９月 18 日に開催されました。
当日は、自身もがんサバイバーである NPO 法人がんノートの岸田徹氏をファシリテーターに、現在もがん治療を行いながら働いている３人のパネリストが参加。実際にがんと闘いながらどう治療と仕事を両立しているのか、仕事を続ける上で何が障害となったか、あるいは両立の助けとなった企業の仕組みや施策などの具体例が話されました。

その後パネリストたちの言葉を受けて、出席者たちがグループディスカッションを行い、また、アフラック生命保険株式会社からは、がん患者に対する取り組み事例が発表されました。

・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・

【パネルディスカッション】
～　ファシリテーター　～
岸田徹氏(NPO 法人がんノート代表理事)
2012 年 10 月に胚細胞腫瘍を発症、全身がんの判断をされるが抗がん剤治療と手術で仕事復帰。しかし 2015 年 7 月に再発し、精巣摘出の手術を受ける。2 年前にがんサバイバーの妻と結婚。現在は、がん経験者の本音を社会に発信する活動を行っている。

～　パネリスト　～
村本高史氏(サッポロビール株式会社)
2009 年 4 月に頸部食道がんを発症、放射線治療をメインに並行して抗がん剤治療を行いがんは消滅。しかし、2 年後の 2011 年 8 月に再発。食道上部を切除し空腸(小腸)を移植する手術を受ける。声帯を含む喉頭を全摘したが、退院後教室に通い「食道発声」を習得して現在も仕事を続けている。

小橋祐子氏(GE ヘルスケアジャパン)
2016 年年末に胆のうがんを発症。半年ほど抗がん剤治療をしたのち手術を行う。今年の 5 月の経過観察で再発が発覚し、現在は抗がん剤治療を行いながら働いている。ご主人も前立腺がんの経験者。

I 氏(アフラック生命保険株式会社)
2015 年(30 歳)で乳がん(ステージ 2B)を発症。抗がん剤治療と手術を受け全摘、同時に再建も行う。現在は、ホルモン治療をしながら仕事を続けている。母は膵臓がんで死亡、父は食道がんを経験験している。

岸田氏
＞がんがわかり、会社に報告したときの気持ちはどうでしたか？
小橋氏
＞私の場合は、がんと診断されたのが年末だったので、会社にはメールで報告しました。年末年始の休暇から続いて治療に入るので、会社や同僚に迷惑をかけてしまうなぁと感じました。しかし治療をしないとよくならないので、まずは治療を第一優先としました。
村本氏
＞私の場合、初発時は人事部の課長職、再発時は部長職でしたが、ともに直属の上長に伝えました。初発のときは、食道がんと診断書に書かれていても今ひとつリアリティがありませんでしたが、内心は混乱していました。再発時はショックを受けるというよりも「来るものが来たか」と感じました。

I 氏
＞私の場合は、診断が出る前に、業務上迷惑や負担をかけてしまうだろうなという人に、結果がその日に出ることを伝えていたので、意外と冷静に伝えることができました。
岸田氏
＞その後、治療中に仕事を辞めようとは思いませんでしたか？
I 氏
＞私は全く辞めようと思いませんでした。担当の医師からも「絶対に仕事を辞めないでください」と言われましたし、保険業界という仕事柄、がんという病気や情報によく触れていた部分が手伝ったのかなと思います。
村本氏
＞私も辞めるという考えはなく、仕事は続けるものだと思っていました。ただ、仕事の予定は入っていましたので、放射線治療で通院しなくてはならず、出張などは上司に替わってもらいました。再発時には手術入院が必要だったため、上司と部下に自分の仕事を割り振りさせてもらい、自分がいない間も滞りなく仕事が進むよう気を配りました。
岸田氏
＞そうだったのですね。ちなみに、仕事の引き継ぎはスムーズに行きましたか？
村本氏
＞初発時は、当時の上長が非常に大らかな人で「仕事を替わってもらえますか？」と聞いたら「わかった、わかった」と二つ返事で了承してもらいました。再発時は、部長という役職だったため、私がいない間に決定事項が滞ることが心配でした。そこで担当役員と課長やメンバーに「私に構わず、どんどん進めてほしいと」伝えました。
小橋氏
＞私の場合も、仕事を辞めるという気持ちは全くありませんでした。入院を終えて、抗がん剤治療が始まるときに職場に戻ろうと思っていましたが、人によっては体調が悪くなる事例も会社であったことから、人事部からは「休んで治療に専念してはどうか」とアドバイスをいただきました。実際に抗がん剤治療がどれほどのものなのかがわからなかったのと、がんに対する知識も少なかったので、治療に専念させてもらいました。引き継ぎは大変でしたが、おかげさまで治療に専念することができました。
岸田氏
＞治療中も会社と連絡を取っていましたか？
村本氏
＞入院期間が 43 日、そのうち ICU に 26 日間いました。ICU にいる間は貴重品が持ち込めなかった上に気力がなく、とても会社に連絡しようとは思いませんでした。ただ、その間は妻が元同僚だったため、会社とやりとりをしてくれていました。ICU を出てからは、パソコンでメールのやりとりを行っていました。

I 氏
＞上司などには、治療の節目節目に携帯で連絡していました。仲のよい同僚とはラインでやりとりしていたので、会社の状況はある程度わかっていました。
岸田氏
＞みなさん、どうやって復職されたのですか？
小橋氏
＞私は治療のため、1 年間休んでいましたが会社との連絡はガラケーだけでした。会社のパソコンも持ち帰っていましたが、メールを開くと余計にストレスになってしまうと思ったので、同僚や上司には会社のメールは一切開かないと宣言していました。それにも関わらず、医務室のスタッフなどは頻繁にガラケーにメッセージをくれ、元気付けてくれたので励みになりました。復職希望を出した後は、医務室のスタッフと二度ほど電話と面談をして復職しました。復帰前は、医務室のスタッフからはメンタル的なサポートもしてもらいましたし、上司や信頼する先輩からもメールや電話などで連絡をいただきました。
村本氏
＞私は再発時に声帯を摘出したため、復帰時点では声が出ないことが最も大変でした。廊下ですれ違っても挨拶もできないし、電話がかかってきてもしゃべれません。そのため、あらかじめ復職する前に関係する社内外の人 300～400 人にメールで自分の状況を伝えました。
I 氏
＞私の場合は、あらかじめ復職日を決めていましたが、その復職日の前日に体調を崩し再入院、緊急手術となってしまいました。しかし、当時の上司が臨機応変に傷病休暇の手続きをしてくれていて、非常に助かりました。その後は産業医と面談して、外出勤務の免除や残業の制限を付けてもらい復職しました。私は抗がん剤の影響で、手足症候群という手足の皮がむける症状が 1 年ほど続いたので、外出勤務を免除していただいたのは精神的に助かりました。
岸田氏
＞それは助かりますよね。また、仕事を続けていくために必要なことは何だと思いますか？
小橋氏
＞私は現在も治療を続けながら仕事をしていますが、いちばんの悩みは有給休暇がなくなっていくということです。1 週間おきに丸 1 日の治療が必要なので、どんどん有給がなくなります。傷病休暇を入院だけではなく、通院でも使えるなど、会社には休暇制度を考えていただければと思います。
I 氏
＞私の会社は、時間単位で休暇を取れて助かっていますが、他の会社でもそういう制度の拡充が必要だと思います。また、がん患者やがんに対して正しい知識を持てるような環境の整備や、会社の制度をよく理解して、休暇などを正しく使用すること、あるいは上司がさせる

ことも大切です。また私の会社では、従業員のがん経験者が集まるコミュニティを去年立ち上げました。ここで、がん患者が仕事をする上で何が必要かなどを人事部と話し合ったりしています。

村本氏

＞私は、何よりも自分の会社の温かい企業風土に感謝しています。働きやすい柔軟な制度、時短勤務、時間有給、在宅勤務はあってしかるべきでしょう。ただ、本当に制度を活かすにも社員一人一人の対話やコミュニケーション、信頼関係があってこそだと思います。企業規模によっては、制度などなくても経営者の理解があれば、いかようにでも柔軟に対応できるのではないでしょうか。がんにかかった社員が特別なものではなく、多様化した社員の一人として受け入れる風土づくりを、日頃からしていくことが重要だと思います。

・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・

【アフラックのがんへの取り組み】
伊藤道博氏(アフラック生命保険株式会社　人事部)

弊社では「All Ribbons」という、がんを経験した社員のコミュニティがあり、現在 20～50 代の 20 名が参加しています。いまの時代は、インターネットなど多くの情報があふれていますが､「がんが発症したことを上司や同僚にどう伝えたらいいのだろう」｢異動や昇給など、今後のキャリアに影響しないか」「社内制度は本当に利用できるの」など、同じ会社の仲間だからこそ､相談したいことや伝えたいことがあるのでは？というところから立ち上げました。

「All Ribbons」は人事部と連携して、メンバー同士の交流や具体的な体験談の公開、がんに罹患した社員への相談対応、就労支援制度づくりなどをはじめ、商品やサービスの開発など、保険会社ならではの活動にも繋げていっています。

制度面では､会社を休んで治療に専念するための制度、働きながら治療を行う制度の 2 つの枠組みで整理をし、充実化させています。中でも、新たに 9 月からは「リボンズ休暇」を導入しました。これは、がん治療と仕事の両立のために特化した休暇制度です。有給休暇がなくなっても無制限に特別休暇を付与するというもので、治療で休んでも欠勤にはしません。これは「がんの治療のために会社を辞めさせない」という決意の表れでもあります。

さらに、がん検診の受診率アップに向けて、検査日はすべて勤務日扱いとし、交通費も常識的な範囲で全額支給しています。さらに、未受診者には、個別に上司から勧奨し、一次検査だけでなく精密検査も含めて、100%の受診を目指しています。

・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・

【グループディスカッション】
今後企業としてがんと仕事の両立に対し、どう対応していくべきかが話し合われ、それぞれ発表されました。

- ▲グループディカッションの様子
-
- 【グループディスカッションの発表】
- 新入社員研修でもがんに対する研修を行い啓発するべき。
- 役職者のがん研修の実施。
- がんに対する正しい知識が必要。
- はじめてがん患者に接するとき、自分がなったときのためのガイドが欲しい。e ラーニングや冊子など。
- 日頃からのコミュニケーション、信頼貯蓄が必要。

- がん経験者の体験や知識の共有。
- トップが率先してがん対策を行う。
- 組織長が制度を正しく理解する。
- 会社の広報を活用し、社内のがん対策を外から知ってもらう。
- 大人(社員)のためのがん教育が必要。
- がんは人材を失うということを経営者が理解する。
- 休暇をとりやすくするために上司とのコミュニケーションが必要。
- がん経験者のコミュニティを作る。
- 上司のがんに対する理解度、制度の理解度を上げるために教育が必要。
- 育児や介護と同様に、がん治療を特別視しない。