



企業と人のアタマとココロをスッキリさせるお手伝い

# オフィス石野

お問い合わせ [info@of-i.jp](mailto:info@of-i.jp)



052-211-5185



052-211-5186

名古屋市中区丸の内2-10-30 インテリジェント林ビル 2F

## がん患者となった労働者に対する就労支援

### ◆支援策が続々と登場

がん患者の5年生存率の平均が50%を超え、治療を続けながら働くがん患者が増えているそうです。就労支援に乗り出す企業、夜間診療など支援する病院も現れ、また、厚生労働省も今年度からの「がん対策推進基本計画」で取組みを後押ししています。

### ◆依願退職・解雇の状況

がん患者の5年生存率は伸びているものの、厚生労働省研究班の調査（2004年）によると、がんになった労働者のうち約30%が依願退職をし、4%が解雇されたそうです。

そこで、同省は、2012年度から5年間の目標を掲げた「がん対策推進基本計画」を発表し、就労支援に取り組むことを掲げています。

### ◆病院による支援策

がん患者の就労を支援する病院では、放射線治療の診療時間を午後10時まで延長したそうです。また、他の病院では、患者の悩み相談に応じたり、希望者には精神科医や臨床心理士が復職に伴う心理サポートを実施したりしています。

### ◆企業による支援策

大手の人材派遣会社では、2012年度末をめどに、がんと診断された社員や派遣スタッフの休暇制度などを導入するようです。

しかしながら、このような企業はまだ少なく、中小零細企業では従業員数が少ないため、1人でも長期の休暇を取ると周りの社員の負担が増加してしまいます。

これらの企業では、他の企業で実施されている育児や介護との仕事の両立、うつ病で休職した人の復職などを参考にしながら、がん患者となった労働者への支援を進めていくことも必要なのではないでしょうか。

## 2012 年度新入社員の意識調査の結果から

### ◆新入社員教育プログラム参加者を対象に調査を実施

公益財団法人日本生産性本部が、2012 年 4 月入社の新入社員を対象として「2012 年度新入社員 春の意識調査」を実施し、その結果が発表されました。

調査対象者は、同本部主催の新入社員教育プログラム等への参加者 2,089 人。

### ◆「安定思考」が顕著に

この中で、「今の会社に一生勤めようと思っている」とする回答が過去最高の 60.1%となり、過去最低だった 2000 年（20.5%）と比較すると、約 40 ポイントも上昇しています。非常に厳しい就職活動を行った世代であるためか、いわゆる「安定志向」の社員が増えているようです。

そして、「将来への自分のキャリアプランを考える上では、社内で出世するより自分で起業し独立したい」とする回答は、過去最低の 12.5%となり、これは、過去最高だった 2003 年（30.5%）と比較すると約 20 ポイント低下しています。

### ◆新入社員研修参加者を対象に調査を実施

また、株式会社マイナビでも、2012 年 4 月入社の新入社員を対象に「2012 年マイナビ新入社員意識調査」を実施し、その結果を発表しています。

調査対象者は、同社主催の新入社員研修に参加した企業の新入社員 1,390 名。

### ◆「自信」のあるスキル

まず、「あなたが今、会社で発揮できる力はどんな力だと思うか」（複数回答）を聞いたところ、上位 3 つは次の通りの結果となっています。

- (1) 「相手の意見を丁寧に聞く力」(56.4%)
- (2) 「物事に進んで取り組む力」(53.2%)
- (3) 「社会のルールや人との約束を守る力」(39.9%)

次に、「これから自分に必要だと思うスキルはどんなスキルだと思うか」（複数回答）を聞いたところ、上位 3 つは次の通りの結果となっています。

- (1) 「自分の意見をわかりやすく伝える力」(49.1%)
- (2) 「他人に働きかけ巻き込む力」(33.5%)
- (3) 「目的を設定し確実に行動する力」(32.2%)

## 「職場のパワーハラスメント」の予防・解決

### ◆厚生労働省ワーキング・グループが取りまとめ

厚生労働省の「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ」においては、職場の「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」（パワハラ）について昨年7月から議論され、このたび、問題の予防・解決に向けた提言を取りまとめ、発表されました。

### ◆企業の積極的な取り組みが必要

職場の「いじめ・嫌がらせ」、「パワハラ」は、労働者の尊厳や人格を侵害する許されない行為であり、早急に予防や解決に取り組むことが必要な課題です。

企業は、これらの発生による「職場の生産性の低下」や「人材の流出」といった損失を防ぐとともに、労働者の仕事に対する意欲を向上させ、職場の活力を増すために、この問題に積極的に取り組むことが求められます。

### ◆職場のパワハラをなくすために必要なこと

#### （1）企業や労働組合、そして一人ひとりの取り組み

企業や労働組合は、職場のパワハラ概念・行為類型やワーキング・グループ報告が示した取組例を参考に取組んでいくとともに、組織の取組みが形だけのものにならないよう、職場の一人ひとりにも、それぞれの立場から取り組むことを求めることが必要です。

#### （2）トップマネジメントへの期待

職場のパワハラは組織の活力を削ぐものであることを意識し、こうした問題が生じない組織文化を育てていくことを求めることが必要です。そのためには自らが模範を示しながら、その姿勢を明確に示すなどの取組みを行う必要があります。

#### （3）上司の立場にある方への期待

自らがパワハラをしないことはもちろん、部下にもさせないように職場を管理し、職場で起こってしまった場合はその解決に取り組む必要があります。

#### （4）職場の一人ひとりへの期待

互いの価値観などの違いを認め、互いを受け止め、人格を尊重し合い、互いに理解し協力し合うため、適切にコミュニケーションを行うように努力することが必要で、また、パワハラを受けた人を孤立させず声を掛け合うなど、互いに支え合うことを求めることも必要です。

## うつ病の診断を客観的に行う方法

### ◆発症率は6～7%

日本人が「うつ病」を患う確率は6～7%と言われており、欧米諸国と比較すると多くはないようですが、一般内科において「気分が滅入る」「眠れない」と訴えて、うつ病と診断されるケースは増えているようです。

うつ病は診断が難しく、精神科でも確定的な診断を行うまでに時間がかかりますが、客観的にうつ病を診断できるように「光トポグラフィー検査」というものが開発されています。

### ◆「光トポグラフィー検査」の内容

この検査は、近赤外光（身体には無害）を使用し脳の活動状況を調べるもので、頭に近赤外光を当て、反射してくる光から脳血流の変化を読み取り、脳の活動状態を数値化します。

患者は頭に光源と光検出機を内蔵したヘッドセットを着け、最初の10秒は「あ、い、う、え、お」を繰り返し、次の10～70秒間では、同じ頭文字で始まる言葉を声に出して言い続けます。

このときに「あ、で始める言葉は…」と脳を使う際の血流の変化がポイントであり、血流量がどう変化するかをグラフ化するそうです。

### ◆「先進医療」に指定

この検査は2011年5月に厚生労働省の「先進医療」に指定され、大学病院などでは保険診療と組み合わせて検査を行う「混合診療」が可能となりました。

問合せが殺到し予約すらできない状況が続いているそうですが、病院・クリニックでの診断名に疑問をお持ちの方は、一度検査を受けてみるのも良いかもしれません。

オフィス石野より一言：

最近、世の中の常識が変わってきたなあ～…とつくづく思いました。

ちなみに、大阪の橋下市長が問題提起した「いれずみ禁止令」に関する世論調査を見てのことですが、一般のアンケート調査では、30代以下の世代では、いれずみにあまり違和感がない人が多いとの結果を伝えていました。

いれずみを個性やファッションとして受け入れる世代が、今後ますます増えていくのであれば、「いれずみは常識的にNO!」というのは、もう世間の常識ではないのかもしれない。

会社として、いれずみ社員をNOとするなら、就業規則で「〇〇の仕事に従事する者については、いれずみ・タトゥーを禁止する」と明記し、入社時の誓約書にもその旨記載してサインをもらったほうがいいかもしれない…。笑い話ではなく、なんだかそんな時代になってきたような気がします（汗）。