休眠預金基金活用事業
がん患者の就労支援事業
事後評価報告書

実行団体
特定非営利活動法人日本キャリア開発協会(JCDA)

■ 目次

１．　基本情報および事業概要　・・・　Ｐ.３
２．　事業概要（補足）　・・・　Ｐ.４
３．　事後評価実施概要
　（１）実施概要　・・・　Ｐ.５
　（２）評価体制　・・・　Ｐ.６
４．　事業の実績
　インプットとアウトプット　・・・　Ｐ.７
　外部との連携実績　・・・　Ｐ.８
５．　アウトカムの分析
　達成度　・・・　Ｐ.９
　達成度についての評価 (1)　・・・　Ｐ.１０
　達成度についての評価 (2)(3)　・・・　Ｐ.１１
　波及効果と事業効率性　・・・　Ｐ.１２
６．　成功要因・課題　・・・　Ｐ.１３
７．　その他深堀り検証項目　・・・　Ｐ.１４～Ｐ.１６
８．　結論　・・・　Ｐ.１７
９．　提言　・・・　Ｐ.１８
１０．知見・教訓　・・・　Ｐ.１９

■ 1．基本情報 および 事業概要

・基本情報

実行団体	NPO法人　日本キャリア開発協会
事業名	がん患者の就労移行と中小企業の両立支援
資金分配団体	公益財団法人　日本対がん協会
事業の種類	草の根活動支援事業
実施時期	2020年　4月～ 2023年　3月
対象地域	東京都

・事業概要

①事業によって解決を目指す社会課題と想定される 直接対象グループ

働くがん患者

②事業の概要

中長期アウトカム	①がん患者ががん罹患後の自分を受け入れ、アイデンティティを再構築し、前向きに就労することが出来る。 ②リハビリボランテイア（りぼら）という新しい就労移行モデルが中小企業で広がる。 ③自治体とも連携し、①②を統合した活動モデルが他の自治体にも広がり、がん罹患で退職した社員や治療を終えて仕事復帰を考える人にとって多様な就労機会、また受け入れ企業にとっての人材活用の機会が広がる。
短期アウトカム	1．がん患者のキャリア観がプログラム参加によって変化する 2．中小企業で「りぼら」導入の成功モデルを作る 3．自治体と連携した両立支援の取り組みモデルをつくる
活動	・両立支援が出来るカウンセラーの育成（技能講習会等） ・自治体、病院、患者会等との協議 ・事業参加団体の開拓 ・キャリアカウンセリング、リハビリボランテイア（※）の実施 ・評価指標の作成

③出口戦略

資金調達策の確保に至るまでは、実行団体の特定非営利活動に係る事業のうち「治療と仕事の両立に取り組む市民のキャリア開発に資する活動」として、自己資金で継続する。これと併行して、将来的な事業資金確保のために、医療機関・行政機関・自治体等が取り組む治療と仕事の両立支援事業のほか、「長期療養者支援事業」や「多様な人材確保活用支援事業」、社会福祉法人やNPO法人が取り組む「地域コミュニティ事業」、民間企業が取り組む「健康経営」や「CSR活動事業」など、幅広いステークホルダーとの協働事業を視野に働きかけを行っていく。

■ 2．事業概要(補足)

りぼら（リハビリボランティア）プログラムの概要

がん患者を対象とした社会復帰支援プログラム、
治療と仕事の両立支援を目指す**中小企業**を対象としたプログラム、
双方のプログラム参加者が「しごと体験（リハビリボランティア）」を通じて**繋がるスキーム**。

患者プログラム

キャリアカウンセリング

キャリアセミナー

0）オリエンテーション
1）自分を知ろう
2）しごと体験に向けた準備
3）体験者＆企業との交流会
4）社会復帰に向けた作戦
5）就職活動に向けた準備

りぼらキャリアノート
土台作り

しごと体験
（オンライン・5日間）
リハビリ**ボラ**ンティア

しごと

ボランティア

企業プログラム

導入セミナー

準備サポート

ご担当者へのガイダンス
しごとの提供＆患者との交流
に向けた準備

両立支援体験サポート

両立支援体制へのサポート

振り返り＆
今後に向けたガイダンス
実践に向けたサポート

■ 3．事後評価実施概要

（1） 実施概要

①どんな変化をこの事業の重要なポイントとして設定し評価を実施したのか

がん患者のキャリア観の変化（意識・気持ち）、中小企業における治療と仕事の両立支援の取組の進展

②どんな調査で測定したのか

＜患者プログラム＞

・参加者アンケート調査　＜a.)PTG　b.)キャリア形成度 c.)エンパワメント達成度＞
　調査時期：2021/3～2022/11　　調査対象者：プログラム参加者　調査方法：単純集計、クロス集計

・参加者の発言の変化＜直接観察＞
　観察時期： 2021/3～2022/11　対象者：プログラム参加者

・参加者インタビュー
　実施時期： 2022/12～2023/1　対象者：プログラム参加者37名のうち、就労状況の変化が異なる3名を選定した。
　分析方法：エピソード要約。変化の過程をチャート化。

＜企業プログラム＞

・参加者アンケート調査
　実施時期：2021/9～2022/10　調査対象者：プログラム参加者　調査方法：単純集計

・企業プログラム参加者インタビュー調査
　実施時期：2022/11　　調査対象者：プログラム参加者のうち、望ましい変化が顕著であった1社を選定した。
　分析方法：エピソード要約　変化の過程をチャート化。

③調査結果をどのように深掘りし価値判断をしたのか

患者の心理変容について、定量評価では a.)PTG　b.)キャリア形成度c.）エンパワメント達成度 の3つの尺度を用いて、参加前後での変化を分析した。また、当事者が自覚していない潜在的な変化(アンケート回答には反映されない部分）について、プログラム参加中の患者の発言の変化から考察した。さらに、上記調査結果により確認された変容について、参加者が何を経験しどのように意味づけしていくことで生じたのか、その経緯に本プログラムがどのように働きかけたのか(効果)を深堀りするために、後日インタビューを実施。本事業プログラムの効果をがん患者個々人がおかれている複雑な状況と照らし合わせ、考察した。

企業プログラムについて、自社の仕事を雇用関係のない社外人へ無償で委託するという新しい発想の取組（リハビリボランティア）が、参加企業にとってどういう意義であったか、難しさの要因は何なのかを参加後のアンケートにて調査。さらに参加企業の両立支援の取組の進展について、インタビューを実施しプログラム効果を考察した。

■ 3．事後評価実施概要

（2） 実施体制

内部　JCDA治療と仕事の両立支援プロジェクトより３名

患者プログラムアンケート調査考察、患者・企業プログラム運営記録観察、 企業プログラム参加者インタビュー
砂川　未夏（キャリアカウンセラー）

患者プログラムアンケート調査考察、患者・企業プログラム運営記録観察、企業プログラム参加者インタビュー
原　洋子（キャリアカウンセラー、実行団体職員）

患者プログラムアンケート調査考察、企業プログラムアンケート調査、患者プログラム参加者インタビュー(※)　評価報告書作成
橋田　加菜（実行団体職員）　(※実行団体会員キャリアカウンセラーより協力者3名)

外部　評価委員より4名

評価指標・計画に関する助言　重野 俊哉 様（公益財団法人 日本生産性本部）
評価指標・計画・報告書に関する助言　高橋 浩 様（ユースキャリア研究所）
評価指標・計画に関する助言、アンケート集計協力　原 恵子 様（筑波大学）
評価指標に関する助言　小川 朝生 様（国立研究開発法人 国立がん研究センター）

■ 4．事業の実績　インプットとアウトプット

インプット		
資金	①事業費	（※自己資金含む）
	直接事業費	¥17,110,000
	管理的経費	¥2,890,000
	計	**¥20,000,000**
	②評価関連経費	¥702,000
人材	内部	事業担当1名、経理担当1名
	外部	事業企画・運営協力　3名
		カウンセラー　9名
		評価検討委員　4名
	計	**18名**

アウトプット	目標値／目標状態	目標達成時期	実績
WEBサイト （がん患者とがん患者を抱える中小企業人事担当者向け）	完成後にPR・モニター（利用者や協力企業）していく	2021年度	集計期間：2022/6～2022/12　（2022年6月よりサイト改修し、本事業専用ページを開設。） **平均PV：939.4回**／月（最小 506回／月、最大 1,748回／月） 平均滞在時間：94秒 **ページ訪問者数：合計5,175名** サイトURL：https://www.j-cda.jp/about/hatarakikata/ribora.php
両立キャリアカウンセリング、ジョブクラブ方式イベント、リハビリボランテイア ①両立支援告知イベント参加者数、 ②リハビリボランティア（りぼら）プログラム実施数、 ③②の参加者数	①12回／年 ②10回 ③70名	各年度末	集計期間：2020/4～2022/11（現在も実施中） ①合計15回 （1）. 治療と仕事の両立支援啓蒙イベント：3回（計270名） （2）. リハビリボランティア(りぼら)集客用イベント：5回（計18名） リハビリボランティア（りぼら）集客用説明会：7回（計43名） ②7回 ③37名

※実行団体の私的事業として併行実施したアウトプット

アウトプット	目標値／目標状態	目標達成時期	実績
キャリアカウンセラーが両立支援を学ぶ機会	技能講習会：21回／年間	各年度末	集計期間：2020年～2022年 技能講習（対象別キャリアコンサルティング） ④キャリアコンサルタントに求められる仕事とがん治療の両立支援について **89講習、受講者1,501名**

■ ４．事業の実績　アウトプット　外部との連携実績

・外部との連携の実績

①ハローワーク（チラシ配架・担当者を紹介）

▶ハローワークでチラシを受け取り、りぼらへ参加した方：２名
▶りぼら参加後にハローワークご担当者へ引継いだ方：５名

②都道府県地域両立支援推進チーム会合

弊会会員が各都道府県の担当を務める地域両立支援推進チーム会合にて、本事業の取組紹介・周辺団体へチラシの配架依頼などを実施。

▶労働局ご関係者、他の患者支援団体より、りぼらプログラムに関する照会連絡：3件
▶東京都地域両立支援推進チーム会合において、ハローワーク様より本事業プログラムを会議出席者に向けてご紹介いただいた。

③全国社会保険労務士会連合会

医療機関でのセミナーで弊会を紹介いただき、弊会の無料相談サービスを提供：1件
（全国社会保険労務会連合会様による同会員様へのプログラム周知のご協力）

④厚生労働省、文京区、社会福祉法人文京区社会福祉協議会

治療と仕事の両立支援啓蒙イベントの後援、
イベントチラシの配架（文京区、文京区社会福祉協議会）、メルマガ配信（文京区社会福祉協議会）

■ 5．アウトカムの分析　達成度

短期アウトカム	指標	目標値／目標状態	実績・発現状況
1．がん患者自身ががん患者プログラムへの参加によりキャリア観が変化する	①治療と仕事の両立支援啓発イベント参加者数、②本事業プログラムの利用者数、③プログラム利用者から就労に移行する人数	①150名 ②70名 ③25名	**①313名**（啓発イベント約270名、本プログラム告知イベント43名） **②37名**（2022/11時点） **③23名**（※） ※「就労に移行する」とは「復職または就職または起業・独立または現職での就労継続を自己決定された方」とした
	プログラム参加者のキャリア観（意識・気持ち）の変化	①PTG指標/キャリア形成指標／エンパワメント指標の上昇が参加者の50%以上にみられる ②参加者の発話に自己肯定感の向上などが現れ、アイデンティティの再構築がみられる	①プログラム開始時と終了時のアンケート回答より、各指標の**平均値の推移**を集計したところ、PTG指標、キャリア形成指標、エンパワメント指標ともに**上昇傾向**（望ましい指向への推移）であった。（詳細後報） ②運営スタッフによるプログラム観察記録より、いまの自分を受け入れ承認する発言、自分のスタンスや価値観を大事にしたいという趣旨の発言が確認でき、自己肯定感の向上、アイデンティティの再構築がうかがえた。
2．中小企業で「りぼら」導入の成功モデルを作る	導入企業数 （りぼらプログラムへの協力企業数）	30社	民間企業**2社**（※）（2022/11時点） （※いずれも従業員数1,000名未満） ＜協力のありかた＞ ①両立支援先進企業としてプログラム開発時の試行ご協力 ②両立支援推進目的でプログラムご参加
3．自治体と連携した両立支援の取り組みモデルをつくる	事例数	都内特定区での事例・モデルが出来る	自治体とのモデルの構築には至らなかったものの、**東京都文京区**の就労支援管轄部門（経済課）から**広報協力（①チラシ配架②啓発イベントへの後援※）**を賜った。 ①本事業および啓発イベントのチラシ配架（区役所内・区内の関連施設等） ②実施イベント（2020/11/23, 2021/11/23,2022/11/23） 後援：厚生労働省、東京都文京区、社会福祉法人文京区社会福祉協議会
4．「りぼら」モデルの受け入れ先が企業以外に拡大する、家族やその他の働くことが困難な人への支援に水平展開する（長期）	受け入れ先の分野数、事業者数、地域など	企業、行政、教育など多様な分野での広がり	社会福祉法人（1団体）の受け入れ協力 ※地域の社会福祉活動を意義として、しごと体験へのご協力

■ 5．アウトカムの分析　達成度についての評価

1．患者のキャリア観の変化（意識・気持ち）

参加者アンケート回答平均値のプログラム前後での推移では、心理状況を示す各項目について、望ましい変化であった。**人間としての強さの成長とともに、仕事に対する自身の意味や能力を確信し、「自分が望むキャリアに向けてすべきことがわかる」「今後のキャリアに向けた漠然とした不安が解消する」などキャリア形成の進展が窺える。**また参加者の言葉の変化では「自己信頼の深まり」がみられ、前述の望ましい変化や成長を当人も自覚できているものと窺え、本プログラムが患者のキャリア観の変化に有意義であったと評価する。

▼参加者アンケート回答の推移で、望ましい変化が顕著にみられた項目

尺度	因子	項目	回答の平均値		
			プログラム開始時	プログラム終了後3か月時点	上昇値
PTG（心的外傷後成長）	新たな可能性	自分の人生で，より良い事ができるようになった	3.2	3.6	0.35
	人間としての強さ	物事の結末を，よりうまく受け入れられるようになった	3.2	3.6	0.35
	人生に対する感謝	自分の命の大切さを痛感した	4.4	4.7	0.35
	他者との関係性	自分の感情を，表に出しても良いと思えるようになってきた	3.4	3.7	0.33
	人間としての強さ	困難に対して自分が対処していけることが，よりはっきりと感じられるようになった	3.6	3.9	0.33
キャリア形成		自分が望むキャリア（社会復帰を含む）に向けて、すべきことがわかっている	2.9	3.7	0.75
		今後のキャリア（社会復帰を含む）に向けた漠然とした不安がある（※）	1.4	2.1	0.67
		仕事内容や業務量について不安がある（※）	1.5	2.2	0.66
エンパワメント	意味	私が行っている仕事は自分にとって意味がある	3.8	4.5	0.70
	能力	私は、仕事を実行する能力について自信がある	3.1	3.6	0.51
	意味	仕事内容は個人的に有意義である	3.8	4.3	0.46

※数値が上昇すると不安の軽減を示す

▼参加者の言葉にみられた変化（スタッフ観察記録より一部抜粋）※詳細は別添資料参照

「自分でいいんだろうか？」「私働けるんだろうか？」 ➡ 「今のままでいい、今の**自分でいい**と思えるようになった。」

「自信がなくて…。」「違う自分を見つけたい」 ➡ 「色んなことを体験して少しずつ**自信を取り戻すんだ**な。」

「再発したら自分はお払い箱になる」 ➡ 「**自分はやっていける**なという気持ちを持てた」

■ 5．アウトカムの分析　達成度についての評価

2．中小企業での導入成功

参加企業のうち1社において、プログラム参加後に、治療と仕事の**両立支援の取組（「メンター制度の構築」「（治療と仕事の）両立支援ハンドブック作成」）が進展した**。同社の事例では、プログラムの初段階で、社内向けガイダンスを実施し、**社内の気運醸成の支援**を行った。同社の担当者インタビューでは「ガイダンスによって、会社全体で両立支援に取り組む目的を皆で共有できた」等の言葉をいただいたことから、**自社での治療と仕事の両立支援の取組を推進するにあたり、社内の意識を醸成する支援が有効に働いた**ものと評価した。

また、がん患者へしごとを提供する「しごと体験」について、参加者のアンケート調査では、「しごと体験を担当してみて良かったですか？」という設問に対して「とてもよかった」という回答が75%であり、その理由として「**体験を通じて有意義な気付きを得られたから**」「**両立支援に自ら携わることができたから**」がともに75%を占めた。他方、「しごと体験の事前準備は大変でしたか？」という質問に対しては「少し大変だった」という回答が75%を占め、その理由（自由記述）として「**アウトソーシング可能な業務を考えること**」「**オンラインでの仕事を想定すること**」等が挙げられた。この結果から、「しごと体験」には、両立支援に携わり気づきを得る意義があるものの、**中小企業において日常的に業務の移動性・IT化が整っていない現状**を推測し、中小企業の実態に見合ったプログラム構成の改変が望ましいと評価した。

これらを踏まえ、今後企業の参加数を増やしていくために、中小企業の両立支援プログラムは、両立支援の意義を伝え社内の風土醸成を図る啓蒙支援に注力し、がん患者へのしごとの提供は、企業規模を問わず、CSR活動等を積極展開している企業や団体へ別途協力打診するなどを検討したい。

3．自治体と連携した支援モデル

他の自治体へ展開できるような支援モデルの構築には至らなかった。東京都文京区経済課とコンタクトを図り、本事業の意義を理解いただき、広報支援を関係構築までに至った点、同区内にて治療と仕事の両立支援の取組に先進している「株式会社松下産業」様や「社会福祉法人文京区社会福祉協議会」様にプログラム協力いただくなど、同区内での関係者を繋ごうとする働きかけを行った点は評価したい。いっぽうで、コロナウイルスの蔓延によって、医療機関・自治体関係窓口・地域関係団体への訪問や周知のための対面イベントの開催が一切断念され、関係構築や地域への活動周知に遅れをとった点はやむを得なかったと考える。今後、自治体との連携にむけて、前述の活動を再開しながら、自治体内の組織事情（療養者支援部門と就労支援部門の所管範囲）を理解し、関係構築を深めていきたいと考える。

■ 5．アウトカムの分析　波及効果と事業効率性

・波及効果

患者プログラムに参加した方々が、プログラム終了後に、がん患者の支援団体を立ち上げるなどの活動展開がみられた。各々の経験を社会の中で活かしていく活動に波及していったものと考える。

▶がんを経験した女性のコミュニティ活動（地域活動）
▶脳腫瘍患者向けの支援プロジェクト（医療機関共同プロジェクト）　等

・事業の効率性

本事業では「**患者のキャリア観の変化**」を重要なアウトカムのひとつとして考え、達成のためのインプットとして、プログラム企画・運営の**人材**に経験豊富な**キャリアカウンセラー(★)**を投入した。

投入したキャリアカウンセラーによるキャリアカウンセリングが、患者のキャリア観の変化にもたらす有効性について、プログラム終了後、参加者にアンケートした。キャリアカウンセリングの満足度(5段階評価)の回答平均値は「4.5」、キャリアカウンセリングの評価(7段階評価)項目の回答平均値はいずれも「5.4以上」と共に高水準であることから、**キャリア観の変化**(※)**に効果的に作用している**と考察した。

（※キャリア観の変化には、「経験を語る」「大切にしていることが明確になる」「すべきことが明確になる」「自分らしい行動が習慣づく」という4つの要素を辿ると考える。）

また、キャリアカウンセリングの満足度と自身の変化度を問う設問の回答には中程度の正の相関がみられ、自身が感じる変化の程度とキャリアカウンセリングの満足度は関係しあう結果であった。

▼プログラム終了時のりぼらのキャリアカウンセリングの評価（7件法）

項目	回答	
	度数	平均値
りぼらのカウンセリングにおいて、**参加前よりも自分の経験（がん経験以外も含む）をありありと語る**ことができた	27	6.0
りぼらのカウンセリングにおいて、**参加前よりも自分が大切にしていることが明確になった**	27	6.1
りぼらのカウンセリングにおいて、今後、**自分がすべきことが明確になった**	27	5.7
りぼらのカウンセリングを受けて、**自分らしく働くための行動が習慣づいた**	27	5.4

▼プログラム終了時のキャリアカウンセリングの満足度、自身の変化度（5件法）

項目	回答	
	度数	平均値
キャリアカウンセリングの満足度	27	4.5
あなたがプログラムを受講する前と現在と比較して、自分の中で感じた変化の程度を教えてください。（例えば、考え方、意識、学びなど）	27	4.1

★厚生労働省　労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査研究事業(治療と職業生活の両立支援分野)に携わった人材を中心に投入。

■ 6．成功要因・課題

- **成功要因**

＜患者のキャリア観の変化について＞

①がん患者のキャリア支援に携わる経験が豊富な人材を投入したこと（参加者の心理的安全性に最大限配慮することができた）

②適切なフィードバックや他者の評価を駆使したこと（他者からの視点を届けることで内省を深める好機となった）

③プログラム企画段階で、がん患者当事者の協力を得られたこと。

（がんり患経験のあるキャリアカウンセラー(実行団体会員6名)の協力のもと、プログラムを試行し意見反映することができた。）

④プログラム運営担当者のスーパーバイズを実施したこと

（プログラム実施回を重ねるごとに、振り返りを行い運営に工夫を重ね、プログラムが確立していった。）

＜中小企業での導入成功＞

①がん患者のキャリア支援に携わる経験豊富な人材を投入したこと（適切なニーズ聴取・提案ができた）

②適切なフィードバックや他者の評価を駆使したこと（患者の声・他社の事例が自社の在りたい姿を深める好機となった）

③プログラム企画段階で、両立支援先進企業の協力を得られたこと。（プログラムを試行し意見反映することができた。）

- **課題**

＜中小企業での導入成功＞

企業プログラムの改変、広報（集客）

（「中小企業の両立支援プログラム」と「がん患者へのしごと提供の協力」を分けて実施する）

＜自治体と連携したモデル＞

自治体・行政機関・医療機関との連携

（医療機関への訪問再開を検討。ハローワークの長期療養者支援部門との連携促進を図る）

プログラム参加者の変容にみるプログラム効果考察

参加者(患者および企業)の変容（何が起こってどのように働きかけていったのか）

患者プログラム・企業プログラムの効果について、参加者のインタビューを通じて、各々に生じた変容過程と本事業(りぼら)の働きかけの関係性を考察した（次頁）

（※インタビューの詳細は別添資料参照）

【インタビュー対象】

患者プログラム：（Aさん）り患によって退職を経験された方
（Bさん）り患後に転職活動を経験された方
（Cさん）り患時に仕事と離れていらっしゃった方

企業プログラム：中小企業の両立支援ご担当者
（調剤薬局事業等を展開　従業員約８０名）

■ 7．その他深堀検証項目
プログラム参加者の変容にみるプログラム効果

【患者プログラム】参加者の変容（何が起こってどのように働きかけていったのか）

病気である自分を受け入れられない心理状態

世間のがんへの無理解・無知などによって傷ついていたりして、社会復帰に向けて疑心暗鬼でいらした。「**誰も分かってくれない**」「**がんになったのは自分のせい**」「**私なんか**」

他者からの承認・気づきを得て、自分を受け入れる

仲間同士のフィードバックや発言に気づきやエネルギーを感じ、がんになった自分も含め、自分であることを承認されていかれていた。自身の中にある様々な考えや気持ちと葛藤されながらも、仲間と共に向き合い乗り越えていかれた。「**そういう考え方もあるんだ**」「**ありのままでいい**」「**嫌な自分も認めてあげていい、と思う自分を認めてくれた**」

本来の自分、自分の原動力を思い出す

これまでの人生経験を語ったり、書き出したりして客観視していく中で、自分がどうありたいか、自分の価値観や原動力となる部分が、徐々に明確になっていかれた。**「ブレない軸を得た」「自分の先入観に気づいた」「自分が大事にしていることをみんなから評価されてより強く意識するようになった」**

社会復帰に向けて障害を乗り越えていく

企業担当者・先輩社員の体験談に触れ、職業人意識が芽生える。しごとを体験して、自分の状態を確認されたことで、社会復帰に備えていくことができ、さらに行動を加速されていかれた。**「働くことができると実感できた」「自分のできる範囲を掴めた」**

社会復帰に向けて自分らしく動きだす

「納得のいく就職ができた」「上司に自分の想いを伝えることができた」

りぼらの働きかけ

安心安全の場づくり
（患者としてではなく、その人自身が尊重され、安心して話せる場。）

自己探索・内省の支援
（これまでの経験の語りを通じて、自信の気持ちや考え、興味や価値観などの自己理解を促す。）

意思決定・行動の支援
（社会復帰に向けて視点や選択肢を広げ、行動意欲を高め、本人が納得できる意思決定や行動を支援。）

■ 7．その他深堀検証項目
プログラム参加者の変容にみるプログラム効果

【企業プログラム】参加企業の変容（何が起こってどのように働きかけていったのか）

両立支援に取り組むための社内基盤が整っていない状態

「やりたいけれどうちは難しい」「大事なことと分かっているものの後回しになっている」

社内を巻き込み、組織で取り組む意識を醸成

社内関係者を集めてオリエンテーションを実施。治療と仕事の両立支援の背景や課題を知り、自分ごととして考え、互いに意見交換をしながら、組織で取り組む機運を醸成していかれた。
「事例を聞いて、ひとごとではないと思った」「会社全体で取り組む意義を共有できた」

お願いするしごとを描きながら、自社の業務をみつめる

患者へお願いする仕事を決めるため、日々の業務を洗い出し、重要ではあるが緊急ではない業務、やってもらえると助かる業務を抽出され、自社の業務の実情に気づいていかれた。
「改めて業務の整理になった」「取り組みたくてもできていなかったことをお願いできた」

他者から気づきを得て、自社のありたい姿を具体化していく

しごと体験での患者とのコミュニケーションや両立支援に先進している他社との交流会での体験談を聞き、自社の在りたい姿を実現していくには何が必要か、具体化されていかれた。
「制度だけでなく、心理的安全性の重要性を再確認した」「組織の中で居づらい等の(患者の)気持ちがあることを初めて知り、復職に伴走するメンターが必要だと考えた 」

自社の両立支援への取組にむけて動きだす

メンター構築に着手、自社の「治療と仕事の両立支援ガイドブック」を作成

りぼらの働きかけ

ニーズ聴取・意識の醸成
（オリエンテーションに向けた打合せ・当日の運営など周囲の巻き込みを支援）

自社の目的理解
（お願いしたい業務の意図のヒアリング。患者とどのように関わっていきたいか、しごと体験の目的を深める。）

場の提供
（患者とのコミュニケーションの橋渡し、企業担当者との出会いの場。）

■ 8．結論

・事業実施のプロセスおよび事業成果の達成度の自己評価

	多くの改善の余地がある	想定した水準までに少し改善点がある	想定した水準にあるが一部改善点がある	想定した水準にある	想定した水準以上にある
(1)事業実施プロセス		●			
(2)事業成果の達成度		●			

・事業実施の妥当性

実施プロセスについて、患者・企業向けともに、プログラムの企画開発段階で、各当事者の協力を得て、プログラムを試行実施し意見反映できた点は、それぞれに望ましい変容をもたらすプログラム構成（深堀検証項目より）の実現に有意に働いたため、妥当であったと考える。いっぽうで、「中小企業の両立支援推進」について、中小企業が抱える「人出不足の深刻化」という背景に対して、「がん患者によるボランティアワーク」が適合すると想定したが、中小企業の業務がアウトソース困難である実態に見合っていなかった。（アウトカム分析より）また、両立支援啓発イベントの開催を経て、両立支援に課題意識のある企業は、事例や知識を仕入れたいニーズが多いという所管を抱いており、改めて彼らのニーズ・実態の調査等を経て、プログラムの改変を検討することが課題であろうと考える。

事業成果の達成度について、量的水準でみると小規模であることは否めないものの、患者プログラム参加者に**期待するキャリア観の変化が定量面・定性面において確認できた点、**企業プログラムに参加した**中小企業において、治療と仕事の両立支援の取組が進展された事例が得られた点**は、「がん患者の就労復帰支援」「中小企業の両立支援推進」両課題の今後の進展において有意義であり、本事業の取組は妥当であったと判断する。

■ 9．提言

・評価結果に基づき事業を継続していく上で、役立つ提案・助言
（本事業をどのように持続・発展させるか、休眠預金に依存せずに自走化させる戦略）

本事業を休眠預金に依存せず継続させるために、資金調達策の開拓が必要であるが、未だ獲得に至っていない。

がん患者はり患によって、治療・心身・仕事・周囲との関係性・社会的つながり等、多様な変化を帯び、それによって揺れ動く心情を常に抱えているのではないだろうか。がん患者の周囲には様々な支援窓口が存在するが、本事業は彼らの個別具体的な状況とともに、揺れ動く心情やアイデンティティそのものを分かちあい、これからのキャリアに向けて伴走したいという想いから立ち上げた。しかし「自分の心情を整理しキャリア観を再構築する」という本事業の意義は未だ一般に定着していないものである。そこで、本事業の参加者から得られたキャリア観の変容事例を示し「病気後のキャリア形成支援」の意義を周知するとともに、他のがん患者支援窓口と連携していける体制を構築することで、本事業利用者の増加に繋げることが重要な展開であると考える。後者においては医療機関・行政機関・自治体・患者支援団体等の周辺機関との関係構築を深め、呼びかけていきたい。

また、事業協力先として、民間企業の可能性も広げていきたい。本事業で得られた、企業内での両立支援の取組が進展した事例の後続例を積み上げ、企業内で両立支援等の取組のための社内風土が醸成していくプロセスとして確立し、ガイドブック等の形で広く示していきたい。これによって、ダイバーシティ推進や健康経営、CSR活動等、中小企業のみでなく多くの企業が目下取り組んでいる活動へ繋がる要素を訴求することで、本事業への協力企業を増やし、資金協力に繋げることができないか検討していきたいと考える。

治療と仕事の両立支援に必要なこと

企業プログラムの参加者アンケート調査にて、がん患者の方と仕事を継続するために必要だと思う条件を尋ねたところ、「**互いを理解し合うこと**」を示唆する回答が揃った。がん患者の方へ自社の仕事をお願いする体験をされた参加者が感じられた回答である。

本プログラムでは、患者の方に心理的安全性のもと、複数の関係（運営スタッフ・カウンセラー・参加者同士・交流会の登壇者等）を持ちながら「**自分を伝え相手を理解しようとすること**」を経験いただいた。
▶キャリアカウンセリングによって、自分のこれまでの経験をカウンセラーに話す。
▶ワークにおいて、参加者同士が互いの話を思いやりを持って聴き、フィードバックし合う。
▶「体調の事・治療の事・働く上で気になること」や「自分が大切にしたいこと・しごと体験の目的とゴール」等を書き出して言語化する。
▶企業の管理担当者の方との交流会で、立場の違う相手の想いや考えを汲み取りながら、対話する。
▶チャット上で運営スタッフとの日々のコミュニケーション（挨拶や雑談含む）に応えながら、仕事や体調に関する「報告・連絡・相談」を自発的に発信する。

▼企業プログラム参加者アンケート回答より（一部抜粋）

Q.どのような条件が揃えば、がん患者さんと継続的に仕事ができると思いますか？
お互いに現状を共有すること（会社：必要なスキル、成果物への期待等、患者さん：治療スケジュールなどを考慮した、ご自身のキャパシティ）
個人ごとに体調が異なるので、ペース配分や依頼する業務量がはかりづかい。プログラム担当者の方の負担は大きいが、介入は必要に思います。
コミュニケーションを密に取ることが、お互いを理解しながら仕事を進めていけるポイントと感じました。
その人の状況や特性などをお互いに理解し合うことが必要だと思います。お互い様の気持ちと思いやりが大切かなと思います。

ひとつの相互理解が成り立つには、各々が別の関係において、自己を開示し受け入れられること、それによって自身に表現力や寛容さが身に着くといった経験が副次的に働くものだと考察する。これはあらゆる多様性を含むコミュニティでの相互理解のために、通ずる教訓だと考える。

■ 【参考】患者プログラム参加者インタビューより

参加者の変容の軌跡

インタビュー：Aさん（40代女性・血液がん闘病中・りぼら後に再就職。現在は週2日勤務の仕事）

前の職場から突然休むように言われ、戻れずに退職。怒りと憤り。失意のどん底みたい。

▼

りぼらに参加し、「がんり患者は**自分だけじゃないんだ**な」という**安堵感**。自分の話に泣いてくれる人がいたり、励ましてくれる言葉が嬉しかった。**自分は間違ってなかった**と。また**仲間からの視点で**忘れかけていた**自分に気づき**、ハッとする。独りよがりの世界からの脱却みたい。

▼

怒りの感情の虜になっている自分が嫌だったけど、それらを言語化し仲間のみんなやキャリアカウンセラーに語ったりして、**手放せた**。言葉にして客観視できている自分が誇らしい。「**どんな自分でもいいんだ**」と思える。闘病中の自分を支える言葉である。

▼

日常を本当に幸せに思う。いまの職場の退職を目前に控え、業務の課題提起をしている。自分なりに行動して、**感謝の気持ちを持てている生き方ができた**のは良かったなと思っている。

■ 【参考】患者プログラム参加者インタビューより

参加者の変容の軌跡

インタビュー：Bさん（30代女性・乳がん経験・りぼら後に転職し現在は希望する職種で勤務）

元々前の職場から転職したかったが、がんにり患してコロナ渦になり、中々踏み出せずにいた。

▼

りぼらに参加し、自分の経験を話して、**自分が大事にしていることをみんなから評価**され、**間違っていなかったんだ**と、より強く認識した。**自分が気づかないところの誉め言葉をもらい**、**モチベーションが上がった**。これまでは自分の大事にしていることなんて全く意識してこなかったので、就職書類の文面を書くのに役立った。

▼

りぼらを終え、就職**活動を始める**。りぼら卒業生での近況報告会の場で、面接時に遭った嫌な応対の話などをし合い、精神的に楽しい場だった。**私だけじゃないんだな、仲間がいるんだと感じて頑張ろうと思えた。**

▼

転職先が決まってがんが再発。転職先へ再発を伝えるにはどうしたらいいかを、りぼらの方に相談にのってもらえて良かった。転職先で再発を告知し、試用期間中に再発の手術を終えた。
自分の大事にしていることが叶う職場に勤められていて、満足している。

■ 【参考】患者プログラム参加者インタビューより

参加者の変容の軌跡

インタビュー：Cさん（50代女性・乳がん経験・現在は週2日勤務の仕事の傍ら、地域活動を立ち上げ）

結婚後、仕事とは遠ざかり、子育て・介護がひと段落して何かしようと思っていた矢先、り患。
治療が落ち着き、自分には何ができるだろう？と自分の過去の棚卸をしたいと思った。

▼

りぼらで**「あなたはどう？」と問いかけられるうちに、**始めはドキドキしたけれど**自分のことを考えるのに慣れてきて**、過去の整理ができた。自分の過去は今まで自信がなかったけれど、**客観視することで、意外と私なりに頑張ってたと思えた。**

▼

しごと体験で**興奮を感じ**、やっぱり**こういう仕事が好きなんだと気づく**。りぼら担当者からの「(仕事の)ブランク感じない」「いまの経験が実績になる」という言葉や仲間からの**自分に対する評価・感想が、励みや気づきになり**、**「私これやってもいいのかな」と自分がやろうとしていることへの後押し**になった。

▼

自分が関わっていたNPOでの繋がりを通じて、様々なプログラムに参加しながら**自分のやりたいことを発信していくうちに、形になってきた**。いまは、週2日勤務の仕事の傍ら、自分がやりたかった子育て中のがん患者のお母さんが集う場づくりを地元で展開している。

【参考資料】患者プログラム参加者インタビュー①
参加者：A さん　　インタビュー実施日：2022/12/14

現在のお仕事

いまは週２回、小学校の看護師として働いています。医療ケアが必要なお子さんが２人いて、あとは、特別支援学級の発達障碍児の方などの授業同行としてフォローをしています。

貧血が常にある状態で、月に１回輸血をしていて、階段上ったあとにすぐに声かけられると、息切れでちょっとうまく喋られないですね。もう少し働けたかなぁと色々葛藤する時期はあったんですけど、1 日身体休めてもう一回踏ん張ってみたいな生活が、今の体調には割に合っているかなとは思いますね。

りぼら参加のきっかけ

りぼらに参加する 2 か月前に当時の会社を退職をしています。前の会社では、がんの告知を受けてから通常業務をさせていただいていたんですけど、ただの胃腸炎で体調を崩したときに、その受診結果を持って出勤すると、その日からちょっと休んでくれと言われて、戻れなかったんですね。もうだめだな、復職できないなと思って、退職して失意のどん底みたいな形のなかで、JCDA の 30 分無料キャリアカウンセリングを見つけて、そこが最初の扉でした。（そこで話してみて）なんかすっきりしましたね。当時は、コロナが蔓延していて、私いまこういう状況なんだよ、ということを友人とかに全く言えなかったんですね。私は（前の職場から）不当な扱いを受けていると思ったから、怒りと憤りが強すぎて。結構引きこもっていて、転職活動等は全くしていなかったです。その時に、（りぼらに）参加しませんかというお誘いを受けて。

りぼらに参加してみて

がんのり患者は自分だけじゃないんだな、って率直に思いました。自分ががん患者であること受け入れざるを得ない状況と私ばっかりじゃないんだという安堵感とで、なんだかそういう緊張はありましたよね。がん患者なんだね、私たちと、独りよがりの世界から変わったという感じ。

私の話で泣いてくれる人がいたことにびっくりしました。自分では泣けないけど、相手が泣いてくれると、やっぱり嬉しかったですね。励ましてもらったり、「それは間違っていないですよ」とか「そんな境遇のなか頑張っているんですね」という言葉をもらうと、ああそうなんだ良かったと正直に思えた。

あと他者からの視点が有難かったです。色んなワークをするなかで、「私のことがどう見えるか」という他者からの視点をもらうときに、ハッとしたんですね。そういう（忘れかけていた）自分を持ち合わせて生きてきたんだなって。これから私なんでもできるよなとプラスの気持ちを持てたんですよね。

【参考資料】患者プログラム参加者インタビュー①
参加者：A さん　　インタビュー実施日：2022/12/14

りぼらを終えた自身の変化

どんな自分でもいいんだっていうことです。（りぼらは）自己肯定感を思い出させてくれる場でしたね。がんになっても、どんな怒りや憤りを感じても、認めてあげたいということ。それは結構大きな救いだったんですよね。告知から 3 年たった今でも、病気になる前の自分を思うと、情けないなって思うことはありますが、こんな自分でもいいんだっていうのがけっこう今の自分を支えています。

りぼらのキャリアカウンセラーから、最初と最後で全然表情が違うと言っていただいたんですね。怒りや悲しみ、理不尽な事を手放すことが大きいと思います。それらを人に語ったり、言語化して、俯瞰できたり。そうすると、あー進んでるなと思えます。客観視できている自分が誇らしいですね。

あと仕事との向き合い方のアドバイスも、今に繋がってることで得られた意識ですね。りぼらを終えてから、今の仕事に就く前に、登録制の派遣の仕事をしていて、結構病んじゃったんですね。それで、りぼらで携わってくださったキャリアカウンセラーに相談したら、「何をしてるときに一番わくわくしますか？」という問いかけがあって、「やっぱり有難うございましたと感謝される時ですかね」と答えると、「それは A さんが看護師だから安心したということだろうから、凄く重要なお仕事ですよね」と仰ってくださって。自分の専門性が活かされたときにああ良かったとか、この仕事のここの部分が楽しいからやってるんだと、そこに集中しようとちょっと視野を変えたら、楽になったんですよ。今もしんどいなと思ったら、これが看護の仕事なんだ、間違いないと思って、そこに集中して仕事しようと思ってます。

いま大事にしていること

朝起きて目が覚めることは奇跡なので、日常を本当に幸せに思います。今後ちょっと大きな治療に踏み込まなければならないので 3 月末で（今の小学校の仕事を）退職をするのですけれど、この学校で働けたことに感謝してるし、医療ケアのベースを築いていくのは全て子供たちのためなので、今後の課題を報告書にして上にあげていくにはどうしらいいかを先輩に相談しています。そうやって自分なりに行動して、紙に残して、去っていく身だけど、感謝の気持ちを持てている生き方ができたのは良かったなと思っています。

以上

【参考資料】患者プログラム参加者インタビュー②　参加者：B さん

現在のお仕事

コールセンターで正社員で働いています。周りのアルバイトやパートの方々が電話に出て、クレームや分からない事を聞かれた時に手を挙げられるので、その対応を行っています。スーパーバイザーの手前です。

りぼら参加のきっかけ

りぼらに参加した時は前の職場で、元々（当時の仕事を）辞めたいなと思っていたのですが、（がんの）手術が終わって復職したばかりの状況で、コロナ渦にもなったから、（転職は）諦めたほうがいいのかなと思っていたところ、ハローワークでりぼらの事を教えてもらいました。当時は変わりたいと思っていても、なかなか行動に移せていないような感じですかね。中々踏み出せない。これからは全く職種の違う仕事に就きたいと思っていたので、一般企業に就職するためにリハビリができればと思って期待していました。

りぼらに参加してみて

自分の経験を話して、みんながポジティブな返しをする時間が、楽しかったですね。自分が気づかないところの誉め言葉があって。私がパートさんやアルバイトさんを嫌な客から守りながら働いていることを大事にしているということ、その経験についても評価されるわけですよ。あぁそういう風に思われるんだ、それは間違ったことではなかったんだとより強く思えて、今の行動に繋がっているという感じですかね。自分自身に対しても、仕事内容についても、こういう良いところもあるんだなと思えて、モチベーションが上がったような。

１週間テレワークの体験ができたことも良かったです。パソコンで作業することが、前の職場ではあまり無くて、テレワークでパワーポイントを使ってチラシを作る経験で、色々調べながらやったりして、パソコンを使って仕事をすることを思い出せて良かったと思いました。

りぼらを終えた自身の変化

当時の仕事は接客業ばかりだったので、次の会社へのアピールにならないだろうなと自信を失っていたのですが、プログラムの中で、自分が大事にして働いていることを「りぼらキャリアノート」に記入する時間があって、私が大事にしている「社員が見本になって”パートさんとアルバイトの方を守ること」を守れるような仕事ってどういうものがありますかね？という話をカウンセラーとしているときに、今のお仕事を出してもらったんです。それで受けてみようかなと思えて、頑張ろうという気持ちになれました。りぼらを受ける前までは、自己分析や大事にしたいこと等は意識していなかったです。私が（これまで）転職していた接客業界はコロナになる前までは人出不足で、自分の大切にしていることなんて全

く意識せずに、面接では「いつから来れるの？」ですぐ決まっていました。今回、りぼらで考えて出てきた自分のいい部分が、就職書類の文面を書くのに結構役立ったりしました。（転職活動中に）一度、りぼらの卒業生で近況を発表する会があって、その時に、就職活動の面接の時に遭った嫌なこととかの話をして、私だけじゃないんだなと思って、精神的に楽しくなるような会でした。自分だけが辛いとか腹立っていると、やってらんない！と思うけど、見えないところに同じ条件の方がいると思うと、仲間がいるんだと思えて、やっぱりモチベーションになるとは思います。

転職先が決まって、前の会社に辞めると言ったあとに、（がんが）再発して、その時はどうしようと思ったけど、再発したことを転職先の会社に伝えるにはどうすればいいのかをりぼらプログラム担当のお二人に slack(＊)上で、相談・報告していました。たまたま転職した会社が東京都からがん患者や難病患者の就職支援で表彰をもらっている会社で、試用期間中に手術をしました。そういう時にも相談にのってもらえたのは良かったと思いました。

りぼらはどういう場であったか

大事にしているものを再認識することができて、モチベーションがアップするきっかけになりました。

また、転職しない人・同じ会社に戻る人でも選択肢になるかもと思いました。「抗がん剤で体力ももたない、会社も毎日続けられないし自信が持てない」というような人が「もう辞めたほうがいいのかな、どうしよう…」と復職を迷っているときに役立つと思います。その時にテレワークのしごと体験をして、じゃあ総務とか現場仕事じゃない仕事だったらできるかもって思えると、会社に掛け合うきっかけになるじゃないですか。

以上

＊slack … りぼらプログラムで使用している、コミュニケーション用のチャットツール。

【参考資料】患者プログラム参加者インタビュー③
参加者：C さん　インタビュー実施日：2023/1/10

現在のお仕事

契約社員で、週に 2 日ぐらいの勤務で、簡単な勤怠管理とか、出退勤に関するスタッフさんの管理、経費の管理・ファイリングなどをしています。（仕事とは別に）自分でがん患者向けの地域活動を始めています。

新卒で就職してから PR の仕事をしていたのですが、結婚してからずっと専業主婦だったんですね。介護と子育て、その時の事にずっと時間を使っていて、10 年間、外で働くことから遠ざかっておりました。それで介護していた母が亡くなって、子供たちもそろそろ中学・高校にあがる頃だったので、何か仕事を探そうかなと思っていたちょうど矢先にがんが分かったので、本当に仕事からはすごく離れてました。加齢なのか、化学治療の影響なのか、なんとなく記憶力が落ちていることを自覚する部分があったので、こんな状態で働けるのか、すごく心配でしたが、りぼらで色々と体験させていただいた後に、こういうお話がきたので、やってみたら、とりあえず半年は何とかという感じですね。

りぼら参加のきっかけ

自分の過去のキャリアって一体何だったんだろうなというところを整理したかったので、キャリアコンサルティングを受けてみたかったんです。子育ても治療も落ち着いて、何かしようとは思っていたのですけど、企業で働くのはもうだめだと諦めていたので、じゃあ NPO だとか他の活動で何かできないかなと思ったときに、私は力を出せる何かがあるかな？何ができるかな？と。出来るとすると、過去にやっていたこと、もしくは子育てとか介護を通じて自分が経験したことぐらいしか持っていないので、それは今どういう価値があるか見極めたい、人の意見を聞きたい、そこだったと思います。

りぼらに参加してみて

初回の時には、自分の棚卸、いわゆるライフラインチャートを書く時はきっときついだろうなと思っていました。実際の会では、プログラム運営の方は、「あなたはこう」というジャッジは決してせずに、「あなたはどう？」と聴かれます。そうすると自分で自分のことを考えなければならなくて、初めはそれにドキドキしていたのですけど、慣れてくると、その問いかけに引き出してもらうことで、少しずつ整理ができてきて。それを何回もやっているうちに、割と落ち着いて自分の過去を思い出して書けました。書いてみると、自分はネガティブな事しかないのかなと思っていたところが、意外と私は私なりに頑張ってたとか、客観的にみたらこの経歴は悪くはないよねというのが見られたので、そこがすごく大きかったです。

りぼらを終えた自身の変化

【参考資料】患者プログラム参加者インタビュー③
参加者：C さん　インタビュー実施日：2023/1/10

一週間のお仕事体験で、企業の社内報づくりをやらせてもらいました。（お仕事は）タイトな時間振りだったのですが、すごくいい意味で興奮状態というか、私やっぱりこういう仕事が好きなんだというのが分かって。お仕事を終えたあと、りぼらプログラム担当の方から「C さん、全然ブランク感じないから、大丈夫」と仰っていただいた一言が私にとっては劇的な言葉で、それに後押しされて、オンラインで仕事をやればできるかも、という気づきがあって。その後りぼらのカウンセリングで、実際に仕事のブランクがあるし、履歴書にブランクがあると駄目ですよね？って話をしたら、今私が経験している色んなことが実績になるから大丈夫よ、と仰っていただいたんです。お金貰って何かをした経歴しか実績にしちゃいけないと思っていたので、「経験が実績になる」という名言もまたすっごい驚きで。「ブランク感じない」という言葉と「経験は実績になる」という 2 つの言葉が、ずっと御守りであり、後押ししてくれて、1 年経ったら、色んなことをしていました。（笑）

私は乳房再建の時にトラブルのような事に巻き込まれて大変だった時期に、ある NPO にすごく助けられたので、そのお手伝いをして恩返しをしたい、乳房再建の事を伝えたいというのが 1 つと、地域で女性のがん患者さんが中々知り合う機会が少なくて孤立してしまうということがあり、居場所づくりやネットワークづくりがしたい、というその 2 点の想いを抱いていました。地域の活動はやりたいなと思っていたのですけれど、きっかけがなくて何もしていなかったんです。でもその NPO のお手伝いをするためにとった資格の繋がりで、色々な団体から、こういうプログラムもありますよとお声がかかって、それに参加していくうちに、自分が何がしたいのかがちょっとずつ形になってきて、地域の子育て中のお母さんたちと話をできる場を作りたいということをブラッシュアップしながらやっていたら、日本対がん協会のアドボケート活動助成に選ばれまして。今は団体を立ち上げて、地元で子育て中のがんのお母さんが対面で集まる場所を作っています。（その活動の支援を）市役所の方にご相談させていただいたら、色々と教えていただいて、市役所との共同事業の選考に残り、今度最終プレゼンが通ると、2023 年度の活動ができるという形です。

りぼらはどういう場であったか

自分が思いたって、何かしようとするときに、すごく不安があるのですけど、色んな人の目を通して、私に対する感想とかをもらうと、私これやってもいいのかな！と、そういう気持ちにもなりました。りぼらに参加して、「私はこういう人なんでこうです」という（風に決めつける）のは止めようと思って。人からどう言われるとか、人が私をどう評価してくれるのかという事に耳を傾けると、私そういう風にみてもらってるんだ、という励みや気づきでしたね。自分のプライベートの中身ではなくて“気持ち”をみんなの前で話して、普段全然お付き合いのないような、タイプの全然違う方々から感想をもらえる場は、りぼらぐらいなんじゃないですかね。すっごい楽しかったです、りぼらに参加して。以上

＜りぼらのしごと体験プログラムに参加しようと考えたきっかけ ＞

私どもの会社は、調剤薬局と介護事業、農業生産物事業をしております。現在 80 名余りの社員が働いているため、今後必ず治療と仕事の両立を支援できる体制が必要となってきます。

実は、私の父親もがんの治療を受けながら仕事を続けていました。父親も薬剤師でしたので薬局で患者さんに必要とされていたことで、治療を頑張ることができたと思っています。

この経験から、がんになっても仕事を継続して役割を持つことの大切さを実感し、まずは社内で両立支援の体制を整えたいと考えました。

これは、治療だけでなく介護や子育てなど仕事との両立が必要になっても安心して働ける職場環境を整えることで、社員の皆さんが長く働いていただくことができます。
また、これから転職や復職を考えている方々にとっても今の生活と両立できることは、会社を選択する要素として重要な取り組みだと考えています。

そのようなことを考えていた時に、がん患者の社会復帰支援事業りぼらのプログラムを知りました。

私どもの会社は、医療や介護など接客に関わる業務が中心のため「仕事をする」＝「現場にいること」です。

そのため、りぼらのしごと体験プログラムの説明で、“テレワークでの仕事の提供”が前提となることを知り、難しさを感じた一方で、治療と仕事の両立支援の体制づくりを検討する際に、この経験が活かされると感じました。

まずは、りぼらのしごと体験に企業として参加するために、「なぜこの事業に取り組むのか」ということを経営層や管理部門と共有する必要があると考えました。

そこで、りぼらのスタッフの方々から、りぼらについて説明をしてもらうためのガイダンスを実施していただきました。

ガイダンスを実施したことで、しごと体験プログラムを導入することが目的ではなく、今後会社全体で両立支援に取り組むことが目的であることを皆で共有できたと感じています。

また、従業員向けの治療と仕事の両立支援ガイドブックの制作を社内で進めていますが、管理部門のスタッフがこの事業の必要性を理解しているため、社員の視点に立った様々な提案をいただけていることもガイダンスの成果だと感じています。

＜しごと体験業務の切り出し(取り組んでいただく業務)と調整をやってみて ＞
事前に、業務の切り出し用のワークシートを使って、テレワークでお願いできそうな業務を抽出し、りぼらスタッフ（キャリアカウンセラー）との打ち合わせですり合わせを行いました。
テレワークで仕事というのは、これまで考えたこともなかったのですが、調剤薬局の日常業務を振り返ってみて、緊急ではないものの社員の業務が効率化できるデータベースの作成や、新商品の開発にあたり異業種の方からアイデア出しをしていただくという業務をお願いすることにしました。

実際にりぼら参加者（患者さん）が決まった時点で、どのようなお仕事の経験があり、どのような業務をリハビリとして希望されているかなどを事前に教えてもらえたことで、ご依頼する仕事内容を具体的にイメージでき調整することもできました。

＜しごと体験を終えてみて ＞
当初、テレワークでどこまでできるのかという不安はありましたが、Slack というコミュニケーションツールを使用して、本人から業務量や業務内容、労働時間など業務を進める中で不安に感じることを相談してもらえるので安心して見守ることができました。

業務を切り出した時に、この業務が果たして適切なのか？など迷う気持ちがありました。
これから復職しようと思っている人は、任された仕事に対して、「できない」とは言えないだろうということは想像でき、無理してしまうのではという心配があったのです。

しかし、りぼらのしごと体験では、キャリアカウンセラーが、参加者が実際にどんなことを感じ、思っているのかを日々本人から聴き、適宜対応してくれていたので、安心して業務を任せることができました。

これまで「仕事をする」＝「現場にいること」と考えていましたが、今回、しごと体験に参加してみて、テレワークやオンラインでもできる仕事、時短でも任せられる仕事があるということがわかりました。

ずっと「必要だけど優先度が高くない」と思っていたデータベースを作っていただけたことで、現場で働く社員はとても助かっています。

また新商品開発にあたり参加者の皆さんが異業種で培った経験から、業界を越えて新たな発想を得ることができたことも収穫でした。

私は、これまでも何人ものがんサバイバーの方のお話しを伺う機会はありましたが、それは社会復帰後しばらく経って自分自身の経験が整理されている方々でした。

今回のりぼらしごと体験で、社会復帰直前の患者さんと一緒に業務を進める機会をいただいたことで、患者さんが「自分たちが、企業側の期待に十分応えられるのか」を心配され、社会復帰にとても不安を抱えているということを知ることができました。

安心して社会復帰できるよう、承認していきたいと思って 5 日間を過ごしました。
ご本人たちは、仕事が前ほどできないと思っていて「申し訳ない」と話していましたが、これまでの経験からできることを一緒に見つけ、最終日には弊社にとって役立つ成果物を出していただきました。
復帰への一歩へ少しでも繋がったらと思い、報告会でのフィードバックでは、感謝の意とともに、今後どのように活用したいかお伝えしました。

＜りぼらのセミナーにて「中小企業の支援事例」を伺って＞
しごと体験以外にも、交流会（*注釈）へ参加し、そこで治療と仕事の両立支援に取り組まれている中小企業担当者の話を伺う機会もありました。そこで、会社として、病気になった後も継続して活躍してほしいと思っていても、従業員が自信をなくし「迷惑になっては申し訳ない、この会社に、自分がいてもいいのか？」と辞めることを考え、働く根底が揺らぐことがあるというお話しに驚いたとともに、制度や体制だけでなく、相互に対話できる環境づくりや心理的安全性の重要性を再確認しました。

＊りぼら患者プログラムのセミナー3では、少し前に社会復帰したがん経験者の先輩と、中小企業にて実際に治療と仕事の両立支援を行った経験のある担当者にゲストとしてお越しいただき、それぞれの立場で、治療と仕事の両立について語っていただいています。

＜今後に向けて ＞
今回の経験を通して、社内で治療と仕事の両立支援の仕組みを作っていく際に、復職に伴走するメンターが必要になると感じました。
何かあったときや仕事が辛くなった時などに、すぐ相談できる人をメンターとして任命しておくことで、安心して復職の支援を行えると思います。

それはキャリアコンサルタントがベストだと思いますが、社内には人数が限られているため、同性同士で年齢が近い人、普段から良好な人間関係が作れている人を候補に考えています。
今回のりぼらしごと体験で、りぼらのスタッフ（キャリアカウンセラー）が支援してくれたように、いつもそばで見守りながら終業時には「今日はどうでしたか？」と聞いてくれるような役割です。

「自分のことを理解してもらいたい」ということではなく、病気の治療により体力が落ちていたり、副作用で以前のようには仕事ができない体調になったことで「今まで通り働けない、貢献ができていない」と感じられ、組織の中で居づらい・・・・そういう気持ちがあることを初めて知りました。そういう人たちが安心して働ける環境を整えたい、と思った時に、「メンター」が必要だと考えたのです。

病気になった後も自分らしく働き続けられるよう、体調に合わせて辛いときには相談できる、そんな関係ができていてこそ、パフォーマンスを発揮してもらえますし、そのような社員がいることを周囲が見て、もしもの時にはお互い様だという風土も醸成していきたいと考えています。

身体も心もケアしながら自分のペースで働ける、そんな選択肢を設けることで復帰を伴走するメンターを置くことでメンター自身の学びにも繋がり、両立支援の取り組みが浸透していくと思います。

今後必ず治療との両立が必要な社員は出てきます。社員一人ひとりがこれまでと変わりなく自分らしく働き続けられるために、両立支援の制度の構築と風土の浸透を進めていきます。

私の父親が、仕事を続けていたことで前向きに治療に取り組めていたという経験から、治療を受けながら社会と関わり役割をもつことの大切さを実感しております。

今回のりぼらしごと体験での経験を通じて、復職した社員が仕事を辛いと感じたり、自分の居場所がないと感じてしまわないように、体調や副作用の状況に合わせて仕事を続けられるよう「病気になっても仕事を続けた方よい」から、「どうすれば仕事と両立していけるのか」という新たな視点で考えるよい機会になりました。

今回は一部の人しか関わっていないため、どのように導入することが社風に合うのかということも考えて、経営層や管理部門に関わってもらいながら一緒にガイドブックの作成を進めていきます。

そしてこの取り組みを、治療との両立だけでなく育児や介護との両立、ひいては障がいのある方など多様性を活かしつつも、お互いが協力することで全体として強みを発揮できるような一体性のある企業を目指していきます。

以上