

産業カウンセラーの役割の一つとして、「癌(がん)患者を部下に持たれた方への支援」について、お伝えしたい。

まずは、ある企業の管理職からのお話である。あるとき、課内の女性社員が乳癌になったことが、健康診断で見つかった。課長に申告があり、「課長としてどのようにすればいい

ナビゲーター

のか」「また課内に対してどのように伝えればいいのか」「本人に対して寄り添ってあげたいが具体的にはどうすればいいのか」「彼女が抜けた後の仕事は？」考えれば考えるほどしなげにならないことがありそうである。最大の課題は、「課長自身が彼女とどのように接すればいいのか」ということか。それでは、現在職場で癌に罹患された方

産業カウンセラーの現場から

相談者の思いに共感して相感して伴走する

26

癌患者にどう寄り添うか

現状について、少し見ていきたい。皆さんご存じのとおり、生涯のうちに、日本人の約2人に1人が癌に罹患し、そのうち約3割の方が就労世代(20~64歳)である。でも最近、癌患者の生存率は格段に向上しており、癌を抱えながら仕事を続けている労働者の多くが、癌の治療のため、仕事をもちながら通院している。その数は約32・5万人(平成22年の調査)いるとされているし、その数は増加傾向にあるとのことである。皆さんの職場に、このような方がおられるのが当たり前になっている。さらに女性の場合は、若くして乳癌や子宮癌といった症例が多く、それも就業世

仕事と治療の両立支援

代に多くあるので、仕事をしながら通院されている割合は男性に比べて多いと見た方がよいとのことである。そこで、前記したように管理職の方の「どうすればいいのか」という疑問が多く生まれるのである。癌に罹患された方の心理状態は、一時的に大きな精神的衝撃を受け、多くの場合、癌の診断が主要因となってメンタルヘルス不調等に陥る場合もあるし、精神的な動揺や不安から早まって退職を選択する場合もある。会社にとっては貴重な戦力を失うことになる。

まずは①傾聴して、その方の病気への思いをしっかりを受け止めること、次にやはり仕事への思いが当然おありなので②仕事への思いを受け止める、そして③病気とそれに対する治療の実際をお聞きすることが大切であるということである。そしてその上で会社の支援制度(休職、時短)をお伝えしている。またこれらのことは一度ではなく継続的に、治療の経過に伴い聞く内容や会社から伝える内容も変えていくことになる。さあ、出来そうでしょうか。紙に書いたようには実際は難しいのかも、ロールプレイなどをされてみるものいいかもしれない。何かの参考になれば幸いです。

【日本産業カウンセラー協会中部支部北陸事務所長 シニア産業カウンセラー 竹口健二】

(火曜日掲載)

