

# 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)

2023.3

# ■ 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.	その他深掘り検証項目	...	P.14～P.16
8.	結論	...	P.17
9.	提言	...	P.18
10.	知見・教訓	...	P.19
	【参考】患者プログラム参加者インタビューより	...	P.20～P.22

# 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	<p>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。</p> <p>②リハビリボランティア(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。</p> <p>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。</p>
短期 アウトカム	<p>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</p> <p>2. 中小企業で「りぼら」導入の成功モデルを作る</p> <p>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</p>
活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・両立支援が出来るカウンセラーの育成(技能講習会等)</li> <li>・自治体、病院、患者会等との協議</li> <li>・事業参加団体の開拓</li> <li>・キャリアカウンセリング、リハビリボランティア(※)の実施</li> <li>・評価指標の作成</li> </ul>

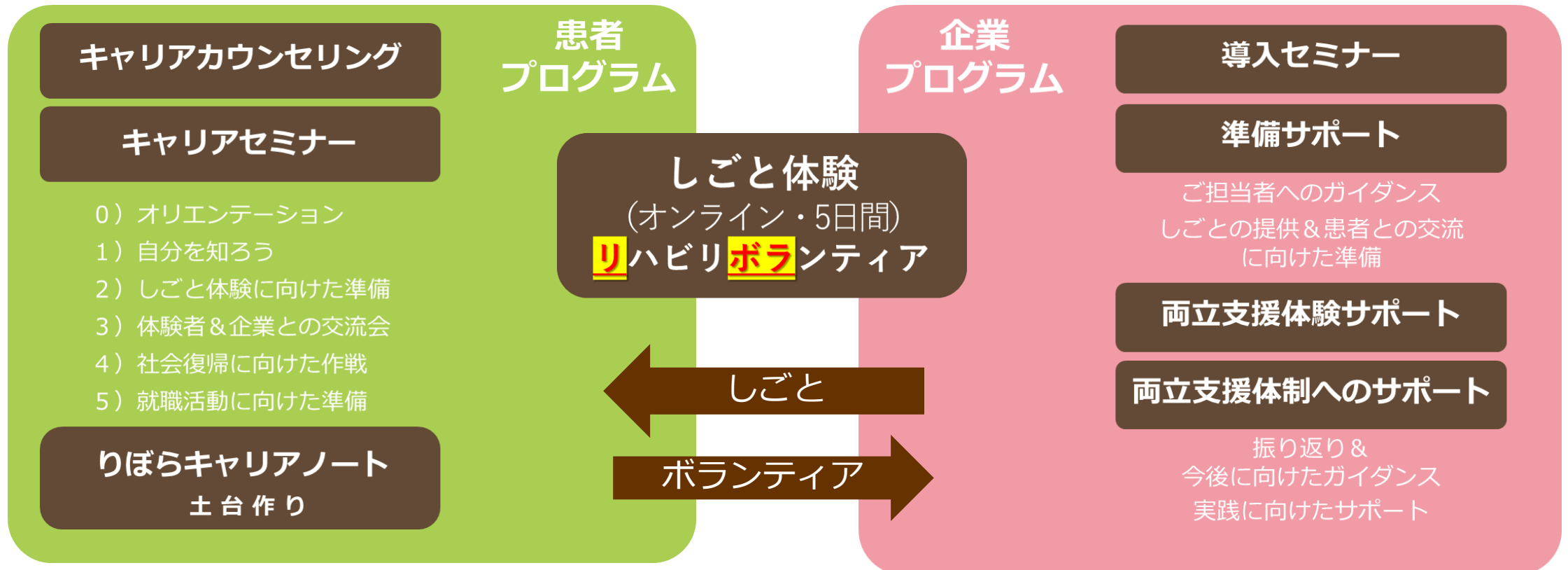
## ③出口戦略

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。



## 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、参加者が何を体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)を深掘りするために、後日インタビューを実施。本事業プログラムの効果のがん患者個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

評価指標・計画・報告書に関する助言

評価指標・計画に関する助言、アンケート集計協力

評価指標に関する助言

重野 俊哉 様 (公益財団法人 日本生産性本部)

高橋 浩 様 (ユースキャリア研究所)

原 恵子 様 (筑波大学)

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: <a href="https://www.j-cda.jp/about/hatarakikata/ribora.php">https://www.j-cda.jp/about/hatarakikata/ribora.php</a>
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、リハビリボランティア  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  
（全国社会保険労務士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 人間としての強さ 人生に対する感謝 他者との関係性 人間としての強さ	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
		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
		自分の命の大切さを痛感した	4.4	4.7	0.35
		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
		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 能力 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
		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
		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）

- 「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付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する。

- ▶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)をありありと語る事ができた	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）

## 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  
※P.20～22ご参照

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)

### 【患者プログラム】参加者の変容（何が起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」「ありのままでもいい」「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出す

**「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。）

### 【企業プログラム】参加企業の変容（何が起き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出す

**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、「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思いから立ち上げた。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。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願う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、立場の違う相手の思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。

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。

### ▼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ですが、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。

### 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**を持って**いる生き方ができた**のは良かったなと思っている。

### 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、がんになり患ってコロナ渦になり、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、間違っていないかったんだと、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もので、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対応の話などをし合い、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「あなたはどうか？」と問いかけるうちに、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)空白感しない」「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。