

がん専門相談員のための
社会保険労務士との
連携のヒント集

編集・発行 ・ 独立行政法人国立がん研究センター
がん対策情報センター

はじめに

第2期がん対策推進基本計画に「がん患者や家族の就労支援」が盛り込まれ、全国の医療機関でもさまざまな取り組みが始まっています。

平成25年度からは厚生労働省の「がん患者の就労に関する総合支援事業」の一環として、がん診療連携拠点病院のがん相談支援センターに、社会保険労務士（以下、社労士）・産業カウンセラー・キャリアコンサルタントなど、院外の就労の専門家による相談窓口を開く試みも始まりました。しかし、従来病院になじみが少ない専門家とどのように連携したら良いか、現場ではとまどいの声も聞かれます。

本冊子では、病院への導入が比較的多い社労士について、その職業の背景や病院スタッフとの連携のポイントをQ&Aのかたちでまとめました。また、病院スタッフと社労士のヒアリングを実施し、双方の声を紹介してあります。

本冊子がヒントとなり、病院スタッフと社労士が力をあわせて患者さんやご家族の就労をサポートする一助になれば幸いです。

独立行政法人国立がん研究センターがん対策情報センター

■ この冊子の使い方

本冊子は、すでに社労士による相談窓口を開設した医療機関のヒアリングをもとにして、専門家ワーキンググループが作成しました。相談員向けの冊子ではありますが、病院経営者や事務スタッフにも役立つ内容ですので、導入を検討する際の参考資料としてお役立てください。

また、社労士との連携のありかたや契約内容は医療機関によってさまざまであり、ワーキンググループとして特定のかたちを推奨するものではありません。社労士を導入するかどうかも含めて、他院の事例を参考にして、あなたの病院にもっとも役立つかたちをご検討いただければ幸いです。

目次

Q1	社労士とはどのような資格でしょうか？	3
Q2	社労士と連携すると、どのようなメリットがあるのでしょうか？	5
Q3	うちの病院にも来てもらったほうがよいのでしょうか？	6
Q4	社労士はどうやって探せばよいですか？	7
Q5	社労士との契約にあたって、何を決めておく必要がありますか？	9
Q6	社労士は個人情報を守ってくれるのでしょうか？	11
Q7	病院の相談窓口が社労士の営業活動に利用されないのでしょうか？	12

現場の声 ～連携を始めた病院のヒアリングから～

◆	こんな工夫をしています	13
◆	相談時間の有効活用	13
◆	社労士が来ていることを知ってもらいたい！	13
◆	病院デビュー…社労士の素朴な実感	14
◆	社労士として気をつけていること	14
◆	院内関係者も、患者や家族の就労を応援しましょう	14

本冊子を作成するにあたり、ヒアリングにご協力くださいました皆さまに、深く御礼申し上げます。

<ヒアリング協力機関>

石川県健康福祉部、国立病院機構金沢医療センター、金沢大学附属病院、金沢医科大学病院、国民健康保険小松市民病院、愛知県がんセンター中央病院、国立がん研究センター東病院、国立がん研究センター中央病院（順不同）

本冊子は、がん研究開発費「充実したがんサバイバーシップに向けた多角的支援モデルの開発に関する研究」（H25-A-18）の一環として作成されました。

作成ワーキンググループ： 近藤 明美（近藤社会保険労務士事務所）
桜井なおみ（一般社団法人CSRプロジェクト）
西條 達（西條社会保険労務士事務所）
加藤 雅志（国立がん研究センターがん対策情報センター）
高橋 都（国立がん研究センターがん対策情報センター）

禁無断転載

Q1 社労士とはどのような資格でしょうか？

社会保険労務士（社労士）との連携を検討する前に、そもそも「社労士」とはどのような資格であり、どのような人たちなのか、簡単にまとめます。

● 「労働問題」や「社会保険」を専門とする、国家資格者です。

社労士は、社会保険労務士法に基づく国家資格者で、労働問題や年金問題、社会保険の専門家として位置付けられています。企業やそこで働く人々の、雇用、労働条件、労働保険、社会保険について、助言や相談を行います。

社労士の仕事は、主に次の3つです。

★人事労務管理のコンサルティング

人事・労務管理や社員教育に関するコンサルタント業務、人事制度・退職金制度や年金についての相談、社内規程の作成などを行います。

★年金相談

日本の公的年金制度について、その種類や加入期間・受給資格についての相談・説明、請求の書類作成や手続代行などを行います。

★労働社会保険手続の代行

健康保険・年金・雇用保険・労災保険といった各種社会保険に関する書類作成、手続代行などを行います。

● 個人ごとに、得意分野はさまざまです。

社労士が取り扱うことのできる業務範囲は、多岐にわたります。「この分野が得意です」とうたっていないくても、業務経験の積み重ねにより、ある程度の方向性をもって業務を行っている社労士が多いです。

例えば……

★Aさん

企業の顧問として、労働保険や社会保険の手続・給与計算・労務相談などがメイン業務

★Bさん

年金相談や障害年金の申請手続などがメイン業務

★Cさん

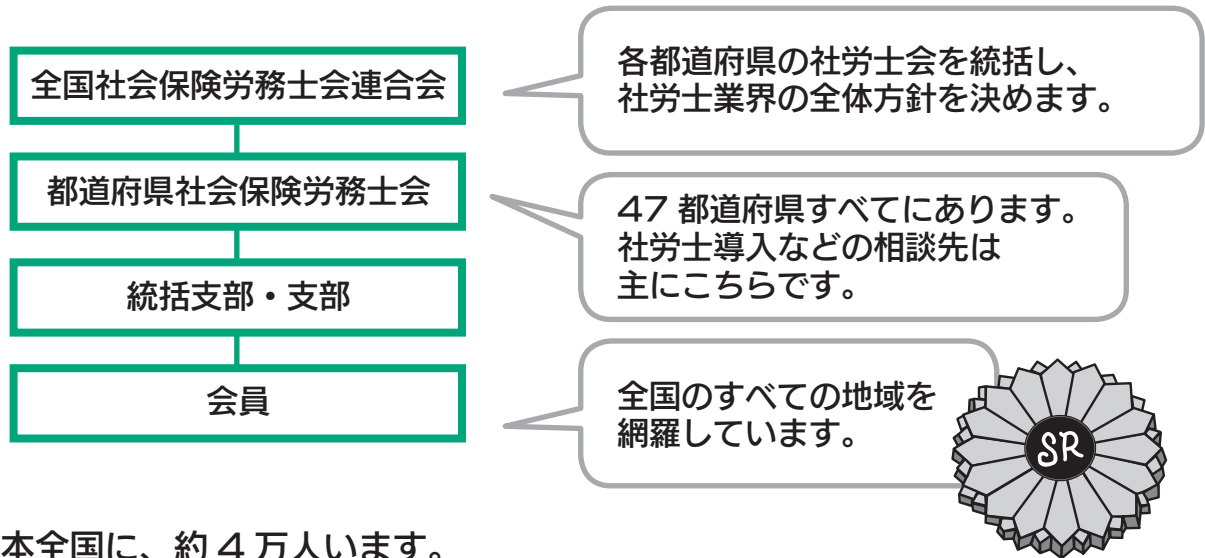
社員教育や人材評価、採用選考などについてのコンサルティングがメイン業務

★Dさん

労働者からの労働相談や、相談内容に応じた解決策のアドバイス・代行がメイン業務

● 各都道府県には社会保険労務士の会員組織があります。

社労士試験に合格した後に、都道府県の社労士会に会員登録することで、社労士として業務を行うことができるようになります。



● 日本全国に、約 4 万人います。

都道府県ごとの、社労士会登録者数（平成26年3月末日現在）は、下記のとおりです。導入の検討にあたって、参考にしてください。

北海道	1,147	東京都	9,216	滋賀県	363	香川県	278
青森県	200	神奈川県	2,439	京都府	850	愛媛県	333
岩手県	175	新潟県	534	大阪府	3,893	高知県	171
宮城県	503	富山県	273	兵庫県	1,583	福岡県	1,360
秋田県	167	石川県	308	奈良県	328	佐賀県	137
山形県	200	福井県	257	和歌山県	253	長崎県	155
福島県	309	山梨県	173	鳥取県	137	熊本県	390
茨城県	467	長野県	613	島根県	127	大分県	243
栃木県	340	岐阜県	556	岡山県	471	宮崎県	205
群馬県	564	静岡県	983	広島県	792	鹿児島県	325
埼玉県	1,817	愛知県	2,393	山口県	285	沖縄県	174
千葉県	1,416	三重県	382	徳島県	160	計	38,445

※上記の人数には、企業内の総務・人事部門などで働く「勤務社労士」を含みます。都道府県ごとに差はありますが、全体のおよそ4割が「勤務社労士」です。

※多くの都道府県の社労士会では、社労士に相談や業務依頼をしたい人たちのために、Webサイトなどで、社労士の名簿を公開しています。

Q2 社労士と連携すると、どのようなメリットがあるのでしょうか？

● 治療と仕事の両立について、就労の専門家としてのアドバイスが期待できる。

社労士の多くは、企業の顧問などの立場で、働き方・雇い方についての相談（労務相談）に応じる機会が多いことから、企業の組織や労務管理およびそれらに関連する法律などについて、豊富な知識と相談経験を持っています。このことが、治療と仕事の両立に向けたアドバイスを患者さんへ行うにあたって、大いに役立ちます。

患者さんやご家族からの、「仕事を辞めなければならないのか、勤め続けることはできないのか」「短時間勤務を希望することはできるのか」などのご相談に対し、社労士は、法的な裏付けのあるアドバイスを行うことができます。従来の院内の相談体制に加えて、就労の専門家である社労士と連携することによって、患者さんやご家族にとって、より安心感と自信につながる相談の場を提供できるようになるでしょう。

● 社会保険の諸制度や、各種申請手続について、具体的に詳しく説明できる。

社会保険の諸制度は、例えば「治療のため仕事を休み、給料が出なかったとき」、「医療費の負担が高額になったとき」、「身体に障害が残ってしまったとき」などに利用できますが、その制度の詳細や利用のための手続きは、非常に専門的でわかりにくい面があります。

社労士は、その名のとおり社会保険の専門家でもあります。患者さんやご家族が、「どういう場合に、どの制度によって、どんな給付を受けることができ、そのためにはどこに何を提出すればよいのか」、社労士と連携することによって、具体的に詳しい、的確なアドバイスを受けることができます。

コラム

社労士に入ってもらってよかったこと～ 相談員のコメント

- 年金や社会保険の制度説明が、格段に具体的になったと思います。申請のしかたを詳しく教えてもらえるので、相談者が手続きをイメージできるようになりました。相談員の負担もかなり減りました。
- 各種申請に関係する準備のポイントを教えてくれるので勉強になります。（例：障害年金の診断書と就労状況申立書の整合性を高めるなど。）
- 社労士は、いい意味でビジネスライクです。障害年金などの取得の見通しが厳しいと予想されるときは、相談者に率直にそう伝えてくれます。申請が却下されても相談者に納得してもらえるようになりました。
- 社会保障制度にはときどき変更があります。社労士と連携することで、常に最新の情報を学べるのがメリットです。
- 社労士は、弁護士、税理士、得意分野の異なる社労士など、さまざまな仕事上のネットワークを持っているので、適宜問い合わせをして相談にいかしてくれています。

Q3 うちの病院にも来てもらったほうがよいのでしょうか？

あなたの病院で社労士の導入が必要なのかどうかをよく検討して、決定していきましょう。「がん診療連携拠点病院等の整備に関する指針（平成26年1月10日付厚生労働省健康局長通知）」には、がん相談支援センターの業務に「就労に関する相談」が追加されています。これは、働き盛りのがん患者とその家族の就労に関する相談ニーズに対応していくためのものです。就労に関する相談対応には、専門的かつ広範な知識・経験が要求されることから、指針では、「産業保健等の分野との効果的な連携を推進すべき」とありますが、社労士との連携はひとつの選択肢であって、必ずしも社労士を導入しなければならないものではありません。

社労士導入の必要性を検討する際のポイントには、以下のようなものがあります。

● 社労士という職種について知りましょう。

まず、社労士が何をしてくれる人なのか、導入した場合のメリットはあるのかについて、情報を得ましょう。Q1, Q2をご参照ください。

● 就労支援における病院の課題を挙げてみましょう。

就労支援のあり方は、地域性や患者さんのニーズ、病院の考え方により異なります。患者さんやご家族の就労に関する悩みや問題に対し、現状どんなサポートができていて、今後どんなサポートをしていきたいか、スタッフの皆さんで意見を出し合ってみてください。あなたの病院の就労支援における課題が見えてくることで、社労士の導入の有無について検討しやすくなるでしょう。

● 社労士の導入を決定したら病院全体で「導入目標」を共有しておきましょう。

これから社労士との連携という取組みを進めていく上で大切なのは、病院全体が導入目標を共有しておくことです。導入目標とは、社労士との連携によりどのような就労支援を目指していくのかということです。導入決定後、社労士を探し、目的にあわせて契約内容を決め、実際の連携が始まっていきます。このプロセスの中で、同じ目標を目指していくことが、社労士も含めた関係者全員の信頼関係を醸成し、導入による成果を生み出していくことにつながります。

Q4 社労士はどうやって探せばよいですか？

「良い」社労士とは、どのような社労士なのか考えてみましょう。ひと言で表すのは難しいですが、がん患者の就労支援においては、次のようなポイントが重要でしょう。

- 就労支援の目的を理解し、熱意を持って取り組める
- 患者さんやご家族の働き方に関する意思決定を支援できる
- 病院のスタッフと十分連携して仕事に取り組める

その他、どのような社労士に入ってもらいたいのか、スタッフの皆さんで意見を交換してみてください。

(1) 社労士の探し方

探し方として、以下の方法があります。

- ① 都道府県社会保険労務士会に紹介してもらう
- ② すでに病院業務関連で契約している社労士に就労支援業務も依頼する
- ③ 知人や関係者、患者支援団体から紹介してもらう

① 都道府県社会保険労務士会に紹介してもらう

都道府県社会保険労務士会に社労士の紹介を依頼する方法です。この場合は、全国社会保険労務士会連合会ではなく、直接各都道府県社会保険労務士会に連絡するのがよいでしょう。

② すでに病院業務関連で契約している社労士に就労支援業務も依頼する

病院として、すでに社労士と顧問契約を締結していたり、以前社労士に業務を依頼したことがあるのであれば、その社労士に就労支援業務も依頼する方法があります。人柄がわかっているので安心な点がメリットです。ただし、その社労士の得意分野との関係もありますので、社労士への依頼内容を明確にして伝えましょう。

③ 知人や関係者、患者支援団体から紹介してもらう

この方法は、病院関係者、知人、患者支援団体など①や②とは別のルートで社労士を紹介してもらうという方法です。何らかのつながりがないと難しいかもしれませんが、社労士の探し方のひとつでしょう。

コラム

全国社会保険労務士会連合会の就労支援に対する取組みについて

厚生労働省は「がん患者の就労に関する総合支援事業」の展開にあたり、全国社会保険労務士会連合会（以下「連合会」）に協力要請をしています。それを受けて連合会は、各都道府県社労士会に対し、「病院から社労士を紹介して欲しいなどの要請があった場合は、積極的に協力するように」との通知を出しています。また、平成25年12月より、連合会では、社労士向けに「がん患者就労支援のポイント」というweb研修を開始しました。

(2) 面接での留意点

紹介を受けたとしても、面接で、「この人（社労士）と一緒に就労支援を行っていききたいか」を病院の視点から見るのが大切です。導入目標を病院スタッフと共有しながら、患者さんやご家族のために活動してくれる人なのか確認しましょう。

次のようなことを聞くとよいでしょう。

- ① 就労支援へのスタンス（導入目標を共有できそうか、熱意を持って取り組んでくれそうか）
- ② 社労士としてのスタンス（社労士業務への姿勢や考え方、人柄、他の保有資格など）
- ③ 得意分野（労働問題、年金、健康保険など）
- ④ 法人だけでなく、個人の相談経験があるか
- ⑤ カウンセリング知識や経験の有無

また、面接での受け答えなどを通じて、話し方や聴き方、相談しやすい雰囲気の人かどうか、なども見ておくとよいと思います。



Q5 社労士との契約にあたって、 何を決めておく必要がありますか？

院外の人間である社労士が入ることは、病院にとって不安なこともたくさんあると思います。例えば、「どのくらい勤務してもらうのか？」や「報酬はいくらなのか？」などです。このような不安要素を契約というかたちで決めておくことで、お互いが安心して連携することができます。

契約内容は、病院の状況に応じてよく検討しましょう。①～⑤の項目を参考にして、事前に病院としての意向をまとめておきましょう。

導入後、不都合が生じた（例えば、勤務日時を変更したいなど）場合は、お互い合意の上で契約内容を変更することができるよう、契約前に確認しておくといよいでしょう。

① 契約形態

契約形態とは、誰とどのような種類の契約を結ぶのか、ということです。実際のケースでは、主として次の2パターンがあります（※）。

(a) 病院と社労士との間で業務委託契約を締結するパターン

社労士と契約する場合、社労士事務所（あるいは社労士法人）または社労士個人と業務委託契約を締結するのが一般的です。病院が委託する内容（後述の②～⑤）を契約内容として詳細に定めることができます。

(b) 病院と都道府県社労士会との間で社労士派遣契約を締結するパターン

社労士会が社労士を派遣することに加え、病院が個々の社労士に依頼する業務の内容（後述の②～⑤）も含めて、社労士会と契約を締結します。

※上記の2パターン以外に、数は少ないですが、自治体が社労士会と契約を結んで、社労士を派遣してもらう例もあります。

② 勤務頻度・時間帯

どのくらいの頻度で、どの時間帯に業務に就いてもらうのかを決めておきましょう。

例) 週1回・13時～17時、月2回・10時～16時、月1回・13時～16時など

③ 活動場所

社労士が業務に使用できる場所、立ち入ることができる場所を決めておきましょう。

例) がん相談支援センター内、専用の相談室など

④ 報酬

就労支援にけることのできる病院の予算などにより、事前に報酬額を決めておきましょう。現状では、就労支援相談業務の報酬は、企業顧問など社労士の通常の時給より低く設定されていることが多いようです。病院側の予算に基づいた金額を提示した上で、社労士（あるいは社労士会）との話し合いにより決めるのがよいでしょう。

⑤ 業務の範囲

病院が社労士に依頼する業務の範囲を決めておきましょう。患者さん、ご家族向けの相談支援のほか、院内スタッフからの相談や勉強会への参加、情報提供などが考えられます。何を盛り込むかは、病院の意向によって決まりますので、院内で検討しましょう。例以外であっても病院として依頼したい業務があれば、社労士に相談してみてください。

<業務内容(例)>

(a) 患者さんやご家族からの相談対応

メイン業務です。1回の相談で完結しない場合の対応方法や、社労士と患者・家族（もしくは利用者）間の個別契約が必要な業務（社会保険手続の代行、紛争解決の代理人など）の取扱いについても契約で定めることが望ましいです。→Q7

(b) 院内スタッフの相談対応

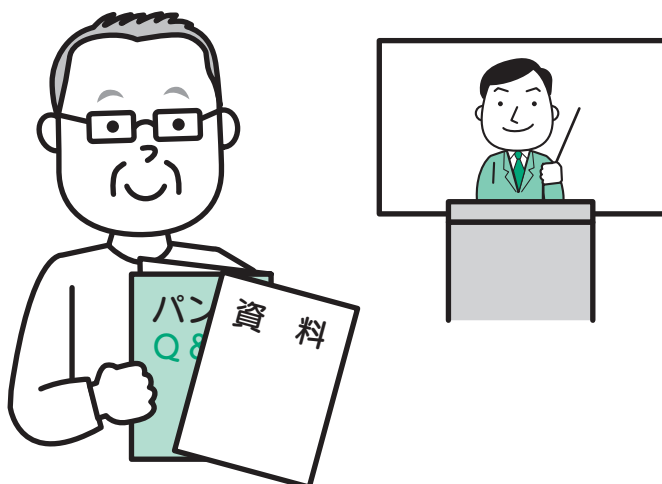
院内スタッフが日常的に受ける就労相談でわからないことがあった際に、社労士がスタッフの相談にのります。

(c) 勉強会や講座の講師

院内での勉強会や病院主催のがん患者向け講座などでの講師を務めます。

(d) がん患者の就労支援に役立つ情報の提供

労働や社会保険に関する各種資料やリーフレットなど、参考となる情報を提供します。



Q6 社労士は個人情報を守ってくれるのでしょうか？

働き方・雇い方（人事・労務管理）や年金などの専門家である社労士は、日常の業務で数多くの個人情報を取り扱う職業であり、個人情報を保護することの大切さについて強く意識しています。そのことは、病院と社労士との連携においても、何ら変わりはありません。

病院と社労士との連携においては、患者さんの個人情報の中でも、治療の内容や体調のこと、仕事のこと、ご家庭の事情など、特にデリケートな部分が取り扱われることとなります。したがって、それらの情報が社労士から第三者へ漏れることがない、ということについて、患者さんやご家族に安心していただけるよう、準備する必要があります。

● 社労士には、法律で守秘義務が課せられています。

社労士は、正当な理由なく「業務に関して知り得た秘密を他に漏らし、又は盗用してはならない」と定められています（社会保険労務士法第21条）。このことも含め、患者さんやご家族には「法の定めのもと、相談内容の秘密は厳守する」旨を説明するとよいでしょう。

● 医療機関における個人情報の取り扱いのルール説明・徹底しましょう。

ただし、医療機関における個人情報の取扱いのルールについて、必ずしもすべての社労士が熟知しているとは限りません。

そこで、患者情報の取扱いについてあらかじめ契約の内容として決めておく（→Q5）とともに、実際に連携を開始する前に、医療機関としての個人情報・患者情報の取り扱い方について、よく説明し、守るよう徹底しておくことがよいでしょう。



Q7 病院の相談窓口が社労士の営業活動に利用されないでしょうか？

社労士との連携を検討するとき、「患者さんやご家族が相談したいことよりも、社労士の売り上げや利益の増大の方が優先されてしまうのではないかと懸念する医療関係者もいます。信頼できる社労士と連携するためにも、面接でしっかりと人柄を確認すること、その上で、契約で業務の内容を明確に定めておくことが大切だと思います。

● 病院サービスとしての業務範囲を、契約で明確に定めておきましょう。

病院から社労士に依頼するメインの業務は、「院内の相談室において、がん患者やその家族からの相談に乗ること」となると思われます。相談内容によっては、相談に引き続く形で、患者さんやご家族から社労士への個別の依頼ごと（例えば、年金の申請手続き、お勤め先との相談への同行など）が発生することも考えられます。このような個別の依頼ごとへの対応は時間も労力もかかるため、病院と社労士間の契約範囲内で提供する相談業務と区別して考える必要があり、個別の依頼ごとは請け負わない契約になっている病院がほとんどです。契約を結ぶ際に、取り決めておきましょう。（→Q5）

● 病院の社労士と患者・家族の個別契約の取扱いは、病院ごとにさまざまです。

病院としては個別の依頼ごとに対応しないと決めていても、患者さんやご家族側が、病院で相談にのってくれた社労士との個別契約を希望することもあります。それを許可するかどうかについて、現状では病院によって対応が異なります。

どのような方針・対応がよいかは一概には言い切れませんので、病院や地域の事情、相談窓口の運営体制などを考え合わせ、実情に応じて決めていくのがよいでしょう。

例：病院A

社労士と患者さんやご家族との個別契約は認めません。たとえば障害年金の相談なら、社労士は年金のしくみや手続きについて具体的に説明し、患者さんの条件で障害年金がおりる可能性などについても相談に応じますが、個別の書類作成や手続き代行は行いません。相談者が手続き代行などを希望した場合は、病院の外で個別に契約してほしいこと、病院の社労士以外にも地域の別の社労士も対応できることを伝えます。

例：病院B

もし患者さんやご家族が病院の社労士に書類作成などを依頼したいと希望するなら、状況により、それも別途受けることがあります。その際、「ここから先は病院のサービスではなく個人と社労士の個別契約になるので、別費用が発生します」と明確に一線を引くようにしています。また、病院との契約時間は病院サービスとしての仕事を行い、患者さんやご家族との個別契約には使わないことにしています。

実際に一緒に働き始めた医療機関スタッフと社労士の方々に、連携の工夫や実感をうかがいました。

■ こんな工夫をしています

- 社労士専用のロッカーとデスクを用意して、病院内の「居場所」をつくりました。リラックスしていただきたかったので。(相談員)
- 社労士相談をキャンセルするときは必ず事前連絡を入れるよう、予約時に相談者に伝えていきます。体調不良によるキャンセルはしばしばあります。(相談員)
- 社労士による相談記録を蓄積して、相談員の勉強会に活用しています。(相談員)
- 特に初回の相談のときには、相談者がリラックスできるように相談員が同席することが多いです。(相談員)

■ 相談時間の有効活用

- 社労士相談の予約が入ったとき、相談員があらかじめインタビューして、相談者の背景と相談したいことを聞き取ってまとめるようにしています。(相談員)
例：現在の就労状況（働いている、休職中、無職など）、雇用形態（正社員・パート・嘱託など）、保険種類、傷病手当金や失業手当の受給有無、何を知りたいか（どう困っているか、なぜ知りたいか）、相談者の病状認識など。(相談員)
- 相談者には、参考資料をできるだけ持参していただいています。(相談員)
例：健康保険証、給与明細、雇用契約書、就業規則、年金証書など。
- 所得補償関係の相談だからといって、すべてを社労士にまわすわけではありません。関与してもらったほうがよいと思われるところを適宜相談し、あとは相談員が引き取ることもあります。(相談員)

■ 社労士が来ていることを知ってもらいたい！

- ポスターの院内掲示、電光掲示板での案内、病院広報誌、市民だよりへの掲載など、院内外で地道に広報をしています。(相談員)
- 社労士相談窓口が始まることを、記者発表（新聞・テレビ・ラジオ）しました。複数のメディアで紹介されて、広報効果が高かったようです。(相談員)
- 社労士相談窓口の開設にあわせて院内スタッフ向けに事前勉強会を開きました。仕事に悩むがん患者をとりあげたテレビ番組を流したところ、「こんな悩みがあるとは」と医師から感想が寄せられ、その後、相談ニーズの掘り起こしに協力的になってくれました。(相談員)



■ 病院デビュー … 社労士の素朴な実感

- 自分の職業にこういう貢献の仕方があると知って新鮮でした。困っている方との出会いがあり、少しでも役に立てたときには嬉しかったです。(社労士)
- はじめのうちは社労士にどんな悩みを持つ患者さんを紹介したらいいか病院の方々もよくわからなかったようで、民間保険や借金返済の相談もありました。社労士の仕事を伝えていくうちに、相談員の方から紹介されるケースがこちらの専門性を活かせるものに変化してきました。お互いに学びあう時間が必要ですね。(社労士)

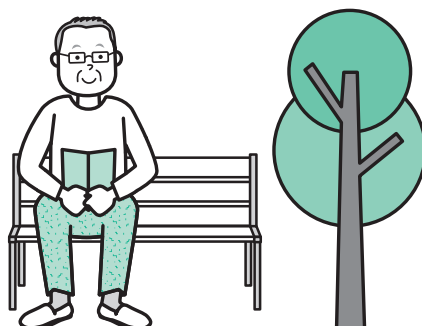
■ 社労士として気をつけていること

- 病院内の相談業務では、自分ひとりだけで判断せず、意識的に相談員や事務スタッフの方たちと連携をとるように心がけています。特に医学的な情報の確認や院内の連絡調整については、病院スタッフの方たちに窓口になっていただいています。(社労士)
- 相談者は、仕事の悩み以外にも病気や家庭のことなど、さまざまな不安をかかえています。社労士のふだんの仕事で会社関係者と話すときのように論点がしぼられているとは限りません。相談者のニーズにそって辛抱強く話を聞くことをこころがけています。(社労士)

■ 院内関係者も、患者や家族の就労を応援しましょう

- 社労士相談の利用者は外来患者が多いので、入院患者への広報やニーズの掘り起こしが課題です。そのために、病院に社労士が来ていることを院内関係者にもっと知ってもらおうと考えています。(病院事務スタッフ)
- 医師や看護師も、治療と仕事の両立についてもっと興味をもったほうがいいですね。カルテの「仕事」欄に何も書かれていないことも多いです。仕事の悩みは医療者には無関係と思われているかもしれませんが、実は治療の継続にも影響します。院内の看護師ミーティングなどの機会に、こまめに広報していきたいと思っています。

(看護師)



National Cancer Center
Center for Cancer Control and Information Services

がん専門相談員のための
社会保険労務士との連携ヒント集

編集・発行 独立行政法人国立がん研究センターがん対策情報センター
印刷・製本 川口印刷工業株式会社