

東京都がん医療等に係る実態調査を踏まえた就労支援の推進について

資料 4

項目	結果概要	推進の方向(案)
1. がん患者の就労をめぐる現状		
2) 医療機関による就労継続の後押し	<p>【対象】がん診療責任者</p> <p>①就労に関する意向確認について院内ルールとして定めている割合 → 14%</p> <p>②院内ルールとして定めている病院で、支援により離職防止ができた割合 → 66.7% (院内ルールなし44.5%)</p>	<p>○就労の意向確認について、院内ルールを定めている施設の方が、患者の離職をある程度防げている</p> <p>↓</p> <p>○患者への就労意向確認の積極的かつ組織的な推進</p>
3) 就労に対する患者・家族の意向	<p>【対象】患者</p> <p>○離職した人のうち「がんと告知されて驚き、就労の継続をあきらめた」割合 → 11.3%</p>	<p>○主治医等に相談する前に、必要な情報を得ないで、早まって離職する患者がいるのではないか</p> <p>↓</p> <p>○がんに対する正しい理解を周知・啓発</p> <ul style="list-style-type: none"> ・がんは医療の進歩により長く付き合う病気 ・がん治療と仕事の両立支援が受けられること

項目	結果概要	推進の方向(案)
2. 企業での就労支援に関する患者側と企業側のとらえ方の違い		
1) 企業に立す取組のため必要と考える支援	<p>【対象】企業 ○治療と仕事の両立のための取組を実施していない理由 →「何に取り組んでいいのかわからない」36.8%</p> <p>【対象】企業 ○企業が行政に求めること →「企業が復職や就労制限を検討する際の相談窓口」33.3% →「各企業の『治療と仕事の両立への取組』事例紹介集」31.5%</p>	<p>○具体的な方法がわからず取組に着手できていない企業が多い</p> <p>↓</p> <p>○企業が利用できる窓口や、他社における取組事例を広く企業に対し情報提供し、就労支援に向けた職場環境づくりを推進</p>
2) 治療と仕事の両立に関する方針の明確化	<p>【対象】企業 ○治療と仕事を両立するために、対応すべきこと →「経営陣による（治療と仕事の両立支援の）方針の明確化」41.6%</p> <p>【対象】患者 ○自身の症状や配慮してほしい職務内容について相談しやすい雰囲気があったとする割合 →「方針が示されている企業」86.9% →「方針が示されていない企業」60.8%</p>	<p>○経営陣による方針が明確化されている企業は、患者の症状や配慮してほしい職務内容について相談しやすい雰囲気がある</p> <p>↓</p> <p>○企業において、両立支援の方針を明確化し、患者が自身の症状などについて相談しやすいような職場環境づくりを推進</p>
3) 相談しやすい雰囲気と業務負担軽減のための配慮	<p>【対象】企業 ○「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」を活用している企業の割合 → 5.8%</p> <p>【対象】患者 ○がん罹患後に感じた職場における雰囲気 →「相談しやすい雰囲気があった」69.6% →「通院での休暇のとりやすさがあった」82.6% →「業務負担軽減のための配慮があった」52.9%</p>	<p>○企業において、ガイドラインは活用されていないため、患者に関する具体的な情報収集や配慮の検討が不十分なのではないか</p> <p>○がん罹患後、約半数の患者のみが職場に業務負担軽減のための配慮があったと捉えていた</p> <p>↓</p> <p>○企業において、患者を通じて必要な情報を収集し、具体的な配慮を検討、実施できる仕組みの整備を推進</p>

項目	結果概要	推進の方向(案)
3. 医療機関による就労意向の確認と治療方針への反映と患者の希望		
1) 就労意向の確認とタイミング	<p>【対象】患者 ○就労の意向を確認された割合 →31.8%</p> <hr/> <p>○就労に関する意向確認のタイミング 【対象】がん診療責任者 医療機関の確認を行ったタイミング ⇒「治療方針説明・選択」80.0% (「検査結果説明」時)14.3%)</p> <p>【対象】患者 患者が確認をしてもらいたいタイミング ⇒「治療方針説明・選択」63.0% (「検査結果説明」時)33.3%)</p>	<p>○病院による患者への就労の意向確認は、各担当医師に委ねられており、多数の患者が意向確認されない</p> <p>○患者は、医療機関が実施するタイミングよりも早いタイミングでの就労の意向確認を望んでいる</p> <p>↓</p> <p>○患者へ早い段階（検査結果、診断結果など）から医療従事者による就労に関する意向確認をできるような組織的な取組を推進</p>
2) 就労意向の治療方針への反映	<p>【対象】患者 ○治療方針に就労状況に応じた希望が反映された割合 →「退職しなかった患者」90% →「退職した患者」66.2%</p> <p>【対象】がん診療責任者 ○治療方針の決定方法 →「各主治医の判断に任せている」74.4% →「全ての就労している患者に対して働きやすさを踏まえ治療方針を決めている。」2.3%</p>	<p>○治療方針に就労状況に応じた希望が反映された場合、患者が退職しないケースが多い</p> <p>○患者の就労についての意向を踏まえ、医師が治療方針を決定するケースが少ない</p> <p>↓</p> <p>○患者へ早い段階（検査結果、診断結果など）から医療従事者による就労に関する意向確認をできるような組織的な取組を推進<<再掲>></p>

項目	結果概要	推進の方向(案)
<p>3) 患者の 知りたい情 報／十分に 得ている情 報と病院側 情報による 提供</p> <p>■ 治療によ る就労への 影響に関す る説明</p>	<p>【対象】患者 ○医療従事者からの治療による就労への影響について説明のあった割合 →「離職しなかった」場合 84.4% →「離職した」場合 64.8%</p>	<p>○治療による就労への影響の説明を受けた患者は離職しない場合が多い ↓ ○患者への早期の就労意向確認や治療による就労への影響に関する説明、治療方針への反映の推進</p>
<p>■ 病院によ る治療と仕 事の両立支 援と患者が 求める支援</p>	<p>【対象】患者 ○治療と仕事の両立にあたり知りたい情報 →「治療に伴う収入減少を補填する社会保険制度（傷病手当金・障害年金等）」50.8% →「治療に伴い必要となる費用」49.5% ○患者が十分得られていると思う情報 →「治療に伴う収入減少を補填する社会保険制度（傷病手当金・障害年金等）」11.2% →「治療に伴い必要となる費用」7.3%</p>	<p>○患者が知りたいと思っている情報が十分に得られていないのではないかと ↓ ○がん相談支援センターの周知や患者ニーズに対応できる取組の推進 ○上記に加え、企業における患者への情報提供の取組を推進すべきではないかと</p>

項目	結果概要	推進の方向(案)
4) がん相談支援センターの活用	<p>【対象】がん診療責任者 ○がん相談支援センターの紹介を行っている → 51.2%</p> <p>【対象】患者 ○がん相談支援センターの紹介を受けていない割合 → 76.2%</p> <p>【対象】がん診療責任者 ○相談支援センターを紹介していない理由 →「院内に統一的なルールがない」64.7%</p> <p>【対象】がん相談支援センター／相談窓口 ○相談支援センターが考える就労支援を進めるために必要なこと →「院内における情報共有の仕組みを構築」70.2%</p>	<p>○病院が、がん相談支援センターを紹介していないことが散見され、患者の中にも、がん相談支援センターの紹介を受けていないとしている者も多い</p> <p>↓</p> <p>○院内連携の上、がん相談支援センターへ繋がるよう、組織的な取組を推進</p>

項目	結果概要	推進の方向(案)
4. 企業がほしい医療機関からの支援と医療機関の支援の実情		
企業がほしい医療機関からの支援の実情	<p>【対象】がん診療責任者 ○病院におけるがん患者への就労支援 →「治療の見通しに関する情報提供」88.4%</p> <p>【対象】企業 ○企業で配慮が必要な従業員への対応で苦慮した点 →「病気や治療に関する見通しが分からなかった」43.7%</p>	<p>○医療機関は、就労支援として、主に患者を通じて、企業に対し、情報提供などを行っているものの、あまり伝わっていないのではないか</p> <p>↓</p> <p>○医療機関から患者の状態を十分に伝えることができる取組の推進</p>