

「東京都がん対策推進計画（第三次改定）」骨子検討シート【仕事と治療の両立支援】

| 項目  | これまでの取組  | 現状  | 背景分析  | 課題   | 目標  | 取組の方向性  | 国第4期計画（本文）   | 指標（中間アウトカム）                        | 国第4期計画（指標）（中間アウトカム）             |
|---|--|---|---|--|---|---|--|------------------------------------|---------------------------------|
| <b>患者・家族に対する支援</b><br>①診断直後の退職の防止         | 【仕事と治療の両立が可能である旨の周知】<br>・がんの治療と仕事の両立に関する普及啓発動画の作成<br><br>【がん相談支援センターでの相談支援】<br>・がん相談支援センターにおいて相談支援を実施<br>・がん相談支援センターにおいて就労に関する相談をできることを、がんポータルサイトにて周知<br>・相談支援センターの業務内容に関する都民向け普及啓発動画の作成 | ・がん診断後に離職した患者の割合は、平成28年度の24.7%から減少しているが、引き続き、離職者が発生。<br>≪がん罹患後の就労状況≫<br>患者調査：退職し、その後再就職はしていない 18.9%<br>家族調査：付き添い等のため、仕事を続けることが難しく、仕事を辞めた 2%<br>小児がん調査：就職していたが離職した 21.2%<br><br>・いわゆる「びっくり退職」の存在がうかがわれる。<br>≪退職理由（患者調査）≫<br>治療・療養に専念する必要があると思ったため 53.5%<br>がんと告知され、就労の継続を諦めたため 25.4% | ①普及啓発の取組が患者に届いていない<br>・「がんと診断されても仕事を辞める必要はない」というメッセージを明確に伝えることができていない<br>・がんポータルサイトで情報発信を行っているが、がんポータルサイト自体の認知度が低い<br>≪がんポータルサイトの閲覧経験≫<br>見たことがある 患者3.9%、家族4.0%<br>・できれば、診断直後の混乱状態の中で伝えるのではなく、診断される前に伝えておくことが望ましい<br><br>②相談支援センターに患者が繋がっていない<br>≪がん相談支援センターの利用状況・認知度≫<br>知っているが利用したことはない 59.8%<br>知らない 16.8% | 患者の退職前に、適切な情報提供・支援に繋げる必要がある。   | ・がんと診断された患者が、必要な情報提供・支援を受けた上で、仕事の継続について検討することができる   | ◆普及啓発の充実、強化<br>・「がんと診断されても仕事を辞める必要はない」「がん相談支援センターで相談をできる」というメッセージを、患者に伝わる形で明確に発信する。<br><br>・がんと診断された後だけでなく、がんと診断される前から上記2点を発信することも検討する。<br><br>・がんポータルサイトにおいて、仕事と治療の両立支援に関する患者/家族向けページを作成 | 平成30（2018）年度に実施された患者体験調査では、がんと診断を受けて退職・廃業した人は就労者の19.8%を占めており、そのうち初回治療までに退職・廃業した人は56.8%となっている。また、がんの診断時、収入のある仕事をしていない人のうち、治療開始前に就労の継続について、病院の医療スタッフから説明が「あった」と回答した人は39.5%に留まっている。 | ・がん罹患後の退職理由「がんと告知され、就労の継続をあきらめたため」 | 退職したがん患者のうち、がん治療の開始前までに退職した者の割合 |
| <b>患者・家族に対する支援</b><br>②就職活動に向けた支援         | がん相談支援センターにおいて、ハローワークや社会保険労務士と連携し、就職活動に関する相談を実施している。   | ・がん経験者は、就職において不利になるとの懸念から、病気のことを面接でいつ、どこまで伝えるべきか等、一般の就職活動とは異なる不安や苦悩を抱えている。<br><br>・がん経験者が円滑に就職活動を行うためには、業種や業務内容を検討する上で、病気や治療による体調への影響を正しく理解する必要がある。<br>・就職活動で病気のことを伝える場合にも、病気や治療の見通し、及びそれによる仕事への影響について、患者自身が正しく理解する必要がある。   | —   | ・がん経験者として就職活動を行うにあたっての不安事項を解消する必要がある<br>・がん経験者本人が、病気や治療に対する正しい理解を持つ必要がある | ・がん経験者が、就職活動を行うにあたっての必要な知識等を身に付け、不安なく就職活動に臨むことができる<br>・がん経験者が自身の体調及び治療状況を正しく理解し、企業に適切に伝えることができる | ◆がん経験者の就職活動を支援する既存の資材の効果的な周知<br>*小児がんサバイバー向けセミナー<br>*就職活動応援ガイド（国がん）   | —  | ※現在収集している指標では効果を測定できない             | —                               |
| <b>患者・家族に対する支援</b><br>③職場との意思疎通の支援        | がん相談支援センターにおいて、社会保険労務士と連携し、治療と仕事の両立に伴う職場との意思疎通に関する助言等を行っている。   | ・職場における両立支援は、患者からの申し出を端緒に開始。<br>・職場側が配慮を検討するにあたり、必要な情報が不足。<br>≪配慮が必要な従業員への対応に苦慮したこと≫<br>「病気や治療/介護に関する見通しが分からなかった」41.9%<br>「病状や副作用の具体的な就労への影響が分からなかった」32.3%  | ・職場側は、本人にどこまで病気のことを聞いて良いのかわからない、病気休業中の患者に連絡を取りにくい。  | 患者から職場に対して、支援の申し出を含めた適切なコミュニケーションを取る必要がある                                | ・職場が必要な配慮を講じるにあたり、患者本人から、あるいは患者を通して医療機関から必要な情報を得ることができる   | ◆患者向け普及啓発資材の作成  | —  | ・がんに罹患したことを職場に伝えている人の割合            | —                               |
| <b>患者・家族に対する支援</b><br>④様々な就労形態におけるがん患者の支援 | ・がんポータルサイトにおいて、社会保障制度などの公的な支援制度についての案内を行っている。<br>・がん相談支援センターにおいて、社会保険労務士と連携し、がんの罹患による経済的な課題の相談や、利用可能な制度の案内等を行っている。   | ・非正規雇用においては、必ずしも、正規雇用と同様の柔軟な勤務制度が適用されていない状況。<br>≪勤務制度の導入状況≫<br>時差出勤、所定労働時間の短縮、時間単位の休暇制度、年次有給休暇の積み立て等の各制度について、いずれも概ね2割程度の企業が「正規職員にのみ（制度が）導入されている」と回答<br><br>・フリーランスについては、がん罹患による経済的な課題が特に大きいという指摘がある。  | —   | 非正規雇用やフリーランスが直面する経済的課題を軽減する必要がある   | 非正規雇用やフリーランスとして働く労働者が、経済的課題を軽減するための必要な対策を講じるとともに、利用可能な制度に繋がることができる                              | ◆がんになる前の必要な備えに関する都民向け普及啓発資材の作成<br>（自身の入院時に仕事を継続できる体制づくり等）<br><br>◆経済的影響を軽減するために利用可能な制度の周知の継続  | 国は、就労支援の更なる充実に向けて、様々な就労形態におけるがん患者の就労及び離職の実態を把握し、それを踏まえた就労支援の提供体制について検討する。  | ・がん罹患後の収入の状況（直近の数値はH30年度）          | —                               |

「東京都がん対策推進計画（第三次改定）」 骨子検討シート【仕事と治療の両立支援】

| 項目  | これまでの取組   | 現状   | 背景分析  | 課題  | 目標   | 取組の方向性  | 国第4期計画（本文）  | 指標（中間アウトカム）   | 国第4期計画（指標）（中間アウトカム）   |
|---|---|--|---|---|--|---|---|---|---|
| <b>職場における支援の推進</b><br>①企業における体制整備                             | <p>【柔軟な働き方に関する制度の導入や風土づくりに関する普及啓発】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>両立支援サポートブックの作成、配布</li> <li>企業向け両立支援セミナーの開催</li> <li>研修用教材、動画の作成</li> <li>国による「両立支援プラン/職場復帰支援プラン」のフォーマット作成</li> </ul> <p>【がんに関する正しい理解の普及啓発】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>普及啓発動画の作成</li> </ul> <p>【企業への支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>難病・がん患者就労支援奨励金</li> <li>東京都働きやすい職場環境づくり推進奨励金</li> <li>東京都働きやすい職場づくり推進専門家派遣</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>新型コロナウイルス感染症による影響で、柔軟な働き方のための制度導入は加速。しかし、風土づくりも含め、仕事と治療の両立のための体制整備が進んでいない職場も存在。</li> <li>「病気の治療と仕事の両立に関する取組の実施状況」実施している 62.0% 実施していない 36.0%</li> <li>「治療と仕事の両立において困難だったこと」柔軟な勤務の制度がない 20.2% 有給休暇の不足 18.8% 休暇・休業を取りづらい、柔軟な勤務制度を利用しづらい 17.0%</li> <li>「がんになっても治療しながら働くことが可能である」との設問に「そう思う」「多少思う」と回答した都民の割合は増加。一方、これまでどおり仕事を続けたいがん経験者の意向と、上司も含めた周囲の考えの間に乖離があるとの指摘（※）も存在。 ※一般社団法人アンコンシャスバイアス研究所と法政大学による共同研究「がんと仕事に関する意識調査」より</li> </ul> | <p>①両立支援の必要性に係る理解の浸透が不十分<br/>                     ≪治療と仕事の両立に関する取組みを行っていない理由≫<br/>                     何に取り組みれば良いのか分からない 44.4%<br/>                     従業員から明確な申し出がない 38.9%</p> <p>②企業への支援制度の一部が必ずしも十分に活用されていない<br/>                     ≪行政に求める支援≫<br/>                     企業への助成 70.0%<br/>                     ≪難病・がん患者就労支援奨励金の利用状況≫<br/>                     利用したことがない 94.0%<br/>                     ≪奨励金を利用していない理由≫<br/>                     制度を知らなかった 69.1%</p> <p>③治療実績の向上によりがんに対するイメージは変わってきているものの、病気や治療による仕事への影響やがん患者の思いを職場の関係者が知る機会は少なく、適切な接し方を知らない可能性がある</p> | <p>①② 職場における両立支援の必要性や取り組むべき事項、企業が利用できる制度について、理解及び情報を普及させる必要がある。</p> <p>③ がんという疾病そのものや、がんの治療と仕事の両立について、経営者や人事労務担当者だけでなく、職場におけるがん患者の関係者も適切な理解を知識を持つ必要がある。</p> | <p>①② 職場が両立支援の必要性と取り組むべき事項を理解し、各職場における柔軟な働き方の制度の導入・活用促進や、風土づくりが促進される</p> <p>③ 職場における患者の関係者が、適切な理解と知識を持ち、適切に患者を支援することができる</p> | <p>◆経営者・人事労務担当者向け普及啓発の充実及び強化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>既存の普及啓発イベントの継続に加え、庁内関係部署や民間企業等との連携も検討</li> <li>がん種に応じた適切な配慮を講じられるよう、がん種別に必要な配慮事項等をまとめた資料を作成</li> <li>治療と仕事の両立をしやすい職場環境づくりに取り組む企業の支援を継続、周知</li> </ul> <p>◆職場における普及啓発の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>各職場においてがん及び治療と仕事の両立について正しい理解が浸透するよう、企業向け研修用教材の活用を推進</li> </ul> <p>◆患者の周囲の関係者向けの支援</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>現にがん患者を抱える職場において、職場の関係者が正しい理解を持つことができるよう、既存の普及啓発資料の内容を一部拡充し、周囲の関係者向けの資料として再構成</li> </ul> | 中小企業も含めて、企業における支援体制や、病気休暇、短時間勤務や在宅勤務（テレワーク）など企業における休暇制度や柔軟な勤務制度の導入等の環境整備を更に推進するため、産業保健総合支援センター等の活用や助成金等による支援、普及啓発に取り組む。 | <ul style="list-style-type: none"> <li>病気の治療と仕事の両立に関する取組の実施状況「実施している」</li> <li>がんになっても治療しながら働くことが可能である「そう思う」「多少思う」</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>治療と仕事を両立するための社内制度等を利用した患者の割合</li> <li>治療と仕事を両立するための勤務上の配慮がなされているがん患者の割合</li> </ul> |
| <b>職場における支援の推進</b><br>②治療の状況を踏まえた適切な支援・配慮の実施（職場と医療機関の情報連携の推進） | <p>【医療機関と連携した両立支援の必要性に係る普及啓発】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>両立支援サポートブックの作成、配布</li> <li>企業向け両立支援セミナー</li> <li>研修用教材、動画</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>就業上の制限や配慮を検討するにあたり、医療機関からの情報を参考にしていないケースがある。</li> <li>一方で、配慮にあたり苦慮したこととして「治療等の見通しや就労への影響等について情報が不足していた」との回答が多かった。</li> <li>このことから、医療機関から職場への情報提供には潜在的なニーズはあると考えられる。</li> </ul>  | 医療機関に主治医意見書の提出を求めない理由としては「従業員からの聞き取りで十分」という回答が多かった（44.2%）。また、割合は少ないながらも（7.7%）、「病院に対してどのようにアプローチすれば良いかわからない」との回答もあった。  | 職場と医療機関の情報連携の推進に引き続き取り組む必要がある。  | 職場側が必要に応じて医療機関からの患者情報の提供を受けながら、必要な就業上の制限や配慮を適切に実施することができる  | <p>◆医療機関との情報連携の必要性に係る、企業向け普及啓発の継続</p> <p>◆対企業向け相談窓口としての両立支援コーディネーターの存在周知（企業向け普及啓発を通しての紹介と、コーディネーター紹介カードの活用）</p>   | 国は、両立支援コーディネーターの更なる活用に向けて、その活動状況を把握するとともに、地域職域連携の観点からより効果的な配置について検討する。  | <ul style="list-style-type: none"> <li>病気を抱えた従業員の復職や就労継続にあたり、過去半年の間に、診断書や主治医意見書の入手等を行った企業の割合</li> </ul>                       | —   |
| <b>医療機関における支援の推進</b><br>①就労に係る意向を考慮した治療計画の策定                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>拠点病院によっては、就労支援に関する院内医療従事者向けの研修を実施している施設も存在する。</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>治療計画の策定にあたり、就労の継続に係る患者の意向が考慮されていないケースが存在</li> <li>≪医療機関による就労に関する意向の確認の有無≫<br/>いいえ（なかった） 59.3%</li> <li>≪がん患者に対する、就労に関する意向の確認状況≫<br/>各担当医師に委ねている 73.5%</li> </ul>  | <p>①院内において、仕事と治療の両立の意義が必ずしも十分に認識されていない可能性がある。<br/>                     ≪就労支援を進めるために必要なもの≫<br/>                     就労支援に取り組むという方針の明確化 63.5%<br/>                     ≪両立支援コーディネーターの活動にあたっての困りごと≫<br/>                     医療者が就労支援に積極的ではない 27.9%</p> <p>②就労に関する意向の確認は、ほとんどの病院においてルール化されていない<br/>                     ≪就労に関する意向確認のルール化状況≫<br/>                     いいえ（ルール化していない） 87.8%</p>  | 仕事と治療の両立支援の必要性及び意義について、医療機関側において理解浸透を図る必要がある。   | 医療従事者が、患者による仕事と治療の両立の必要性を理解し、就労継続に係る患者の意向も考慮しながら治療を行う  | <p>◆医療従事者の意識向上を図るために必要な方策を検討</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>医療従事者側の認識や、現場での意向確認状況の実態を把握</li> <li>東京都がん診療連携協議会等と連携し検討を実施</li> </ul>  | がんの診断時、収入のある仕事をしていた人のうち、治療開始前に就労の継続について、病院の医療スタッフから説明が「あった」と回答した人は39.5%に留まっている。（※取組については記載なし）                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>治療計画の策定にあたり、就労の継続に係る意向の確認を受けた患者の割合</li> </ul>  | 治療開始前に、就労継続について説明を受けたがん患者の割合  |
| <b>医療機関における支援の推進</b><br>②就職活動に必要な支援                           | —   | がん患者・経験者が新規就労する際には、自身の体調や治療による仕事への影響等について正しく理解し、必要に応じて志望先に適切に説明・相談をする必要がある。  | —   | 医療機関から患者に対する適切な情報提供を推進する必要がある。  | 患者が自身の体調や副作用を含む治療の見通し、それらによる仕事への影響等について正しく理解し、就職活動における業種や業務内容の検討や志望先への説明に活用する  | <p>◆医療従事者の意識向上を図るために必要な方策を検討</p>  | —   | 自身の病状や見通し、治療スケジュール等について、十分に理解できていると思うと回答した患者の割合（主に30歳代以上）   | —   |

「東京都がん対策推進計画（第三次改定）」骨子検討シート【仕事と治療の両立支援】

| 項目   | これまでの取組  | 現状   | 背景分析   | 課題   | 目標  | 取組の方向性   | 国第4期計画（本文）   | 指標（中間アウトカム）                      | 国第4期計画（指標）<br>（中間アウトカム） |
|--|--|--|--|--|---|--|--|----------------------------------|-------------------------|
| <p><b>医療機関における支援の推進</b><br/>③がん相談支援センターでの就労相談の推進</p> | <p>・ハローワークや社会保険労務士会と連携した相談会の開催支援<br/>（R4現況報告によれば、国拠点28病院中23病院においてハローワークないし社会保険労務士と連携した相談支援を実施）</p> <p>・がん相談支援センターにおいて就労に関する相談をできることを、がんポータルサイトにて周知</p> <p>・相談支援センターの業務内容に関する都民向け普及啓発動画の作成</p> <p>・多くの拠点病院にて両立支援コーディネーターを配置（治療と仕事の両立に向けて、支援対象者、主治医、会社・産業医などのコミュニケーションが円滑に行われるよう支援する者）</p> | <p>・相談支援センターに患者が繋がっていない</p> <p>◀就労に関する相談の件数▶<br/>1週間あたりの相談件数 ほとんどない 42.3%<br/>0件ー1件 42.3%</p> <p>◀がん相談支援センターの利用状況・認知度▶<br/>知っているが利用したことはない 59.8%<br/>知らない 16.8%</p> <p>・両立支援コーディネーターが十分に役割を果たすことができていない</p> <p>◀両立支援コーディネーターの活動にあたっての困りごと▶<br/>求められている役割が明確ではない 37.2%<br/>主治医、患者、企業のやり取りにどのように介入・連携すべきか分からない 32.6%</p> | <p>・（就労に限らず）がん相談支援センターに患者が繋がっていない</p> <p>◀がん相談支援センターの利用状況・認知度▶<br/>知っているが利用したことはない 59.8%<br/>知らない 16.8%</p> <p>・がん相談支援センターにおいて就労について相談できることが知られていない、あるいは、これ以上のニーズがない</p> <p>・がんポータルサイトで情報発信を行っているが、がんポータルサイト自体の認知度が低く、周知も弱い</p> <p>◀がんポータルサイトの閲覧経験▶<br/>見たことがある 患者3.9%、家族4.0%</p> <p>・医師は患者を介して職場と必要情報のやり取り（勤務状況提供書の発行依頼等）をするケースが多く、そもそもがん相談支援センターが連絡ルートに介在していない</p> | <p>がん相談支援センターにおける就労相談に、適切に患者を繋げる必要がある。</p> | <p>就労支援を必要とする患者が、がん相談支援センターでの相談支援を受けたり、ハローワークや社会保険労務士等の支援リソースに繋がることのできる</p> | <p>◆ハローワーク、社会保険労務士と連携した就労相談の継続</p> <p>◆がん相談支援センター等における取組に関する普及啓発・広報の強化</p> <p>・がんポータルサイトにおいて、より分かりやすく積極的に情報発信を行う</p> <p>◆がん相談支援センターへの繋ぎの推進</p> <p>・患者に向けた普及啓発の強化</p> <p>・医療従事者の意識向上を図るために必要な方策を検討</p> <p>※このほか、各病院においてもがん相談支援センターへの繋ぎを推進</p> <p>◆对企业向け相談窓口としての両立支援コーディネーターの存在周知</p> <p>（企業向け普及啓発を通しての紹介と、コーディネーター紹介カードの活用）</p> <p>◆両立支援コーディネーターによる事例検討会を通じた支援の均てん化</p> | <p>国は、再就職支援を推進する観点から、拠点病院等とハローワークとの連携体制の整備に引き続き取り組む。</p> <p>国は、両立支援コーディネーターの更なる活用に向けて、その活動状況を把握するとともに、地域職域連携の観点からより効果的な配置について検討する。</p> | <p>・がん相談支援センターにおける就労に関する相談件数</p> | <p>—</p>                |