

令和4年度
東京都がんに関する医療施設等実態調査
(就労支援に関する実態調査)
報告書

令和5年3月
東京都福祉保健局

目次

第1章 調査概要	3
1. 調査概要	3
① 調査目的	3
② 対象	3
③ 実施方法	3
2. 回収結果	4
3. その他	4
① 留意事項	4
第2章 調査結果（単純集計）	5
1. 【A1-3】全指定病院 がん診療責任者	5
① 基本情報	5
② 就労に係る意向の確認	6
③ 勤務先との情報連携	10
④ その他	11
2. 【A3】全指定病院 相談支援センター	12
① 基本情報	12
② 就労支援の状況	15
③ 企業との連絡調整	20
④ 就労支援の充実に向けて	25
⑤ その他	29
3. 【D1】Aを除く病院 がん診療責任者	31
① 基本情報	31
② 就労に係る意向の確認	31
③ 勤務先との情報連携	36
④ その他	37
4. 【D2】Aを除く病院 患者相談窓口	38
① 基本情報	38
② 就労支援の状況	40
③ 企業との連絡調整	46
④ 就労支援の充実に向けて	50
⑤ その他	54
5. 【J1】企業 人事担当者	55
① 法人の概要	55
② 就労継続のための環境づくり（方針）	66
③ 就労継続のための環境づくり（制度）	68
④ 就労継続のための環境づくり（体制）	84

⑤	職場における健康教育の実施状況.....	97
⑥	その他.....	99
第3章 課題の整理		100
1.	企業における就労支援	100
①	企業におけるがん患者等の就労状況	100
②	企業における方針策定・取組み実施・制度導入状況（企業規模別・正規／非正規別の状況） 104	
③	企業における方針策定・取組み実施・制度導入状況（家族を介護する従業員のためのもの） 125	
④	企業において必要な取組	127
⑤	休職した従業員への配慮・支援の実施状況	129
⑥	企業において必要となる情報、主治医意見書の入手状況	133
⑦	行政に対して求めること	136
⑧	企業における従業員向け教育の実施状況.....	139
2.	医療機関における就労支援	141
①	就労に関する意向確認、働きやすさを踏まえた治療方針の検討状況	141
②	相談支援センターの関与状況（相談件数、相談内容、タイミング）	146
③	相談支援センターの関与状況（支援内容）	150
④	相談支援センターの関与状況（支援にあたっての困りごと）	152
⑤	企業との情報連携（主治医意見書・勤務情報提供書）	155
⑥	企業との連絡調整（連絡調整ルート）	158
⑦	病院として取組みを推進するための課題（医療機関の意見）	161
⑧	患者の就労状況の確認をフロー化することによる相談件数の違い.....	163
⑨	両立支援コーディネーターの配置状況による回答の違い	165
3.	企業と医療機関の連携	170
①	情報連携のニーズと連携状況	170
②	情報連携のルート	176
③	情報連携を促進するための仕組みの機能状況.....	178

第1章 調査概要

1. 調査概要

① 調査目的

「東京都がん対策推進計画」の第三次改定にあたり、国の「第4期がん対策推進基本計画（案）」にて示されている分野ごとに今後の取組課題の検討及び当該課題の背景分析を行うため、「東京都がんに関する医療施設等実態調査」を実施した。

本調査は、上記「東京都がんに関する医療施設等実態調査」の一環として、東京都内におけるがん患者の就労状況や企業又は医療機関の治療と仕事を両立するための取組に関する調査を通じて、医療機関、企業、患者等の各立場からみたがん患者等の就労等の現状と課題を把握し、今後東京都においてがん対策の推進に向けた検討資料として活用することを目的として実施した。

② 対象

調査	対象施設	回答者
A1-3	【A】全指定病院 ¹	がん診療責任者
A3	【A】全指定病院	相談支援センター
D1	【D】Aを除く病院	がん診療責任者
D2	【D】Aを除く病院	患者相談窓口
J1	【J】企業	人事担当者

③ 実施方法

調査はいずれもWEBフォーム（Google Form）上での回答によるWEB調査とした。

調査期間は、令和5年1月17日（火曜日）から1月31日（火曜日）までとした。

（なお、企業を対象としたJ1調査のみ、回答期限を2月28日（火曜日）まで延長した。）

¹ 全指定病院とは、都内に所在する病院のうち、国立がん研究センター中央病院、都内がん診療連携拠点病院、地域がん診療病院、東京都がん診療連携拠点病院、東京都がん診療連携協力病院、都内小児がん拠点病院、東京都小児がん診療病院の各指定を受けている病院が該当する。

2. 回収結果

調査	対象施設	配布数	回収数	回収率
A1-3	【A】全指定病院	58	49	84.4%
A3	【A】全指定病院	58	52	89.6%
D1	【D】Aを除く病院	520	61	11.7%
D2	【D】Aを除く病院	520	74	14.2%
J1	【J】企業	82,500	100	0.1%

3. その他

① 留意事項

単数回答の回答割合の合計は、四捨五入の関係で見かけ上の数字の合計が100%にならない場合がある。

第2章 調査結果（単純集計）

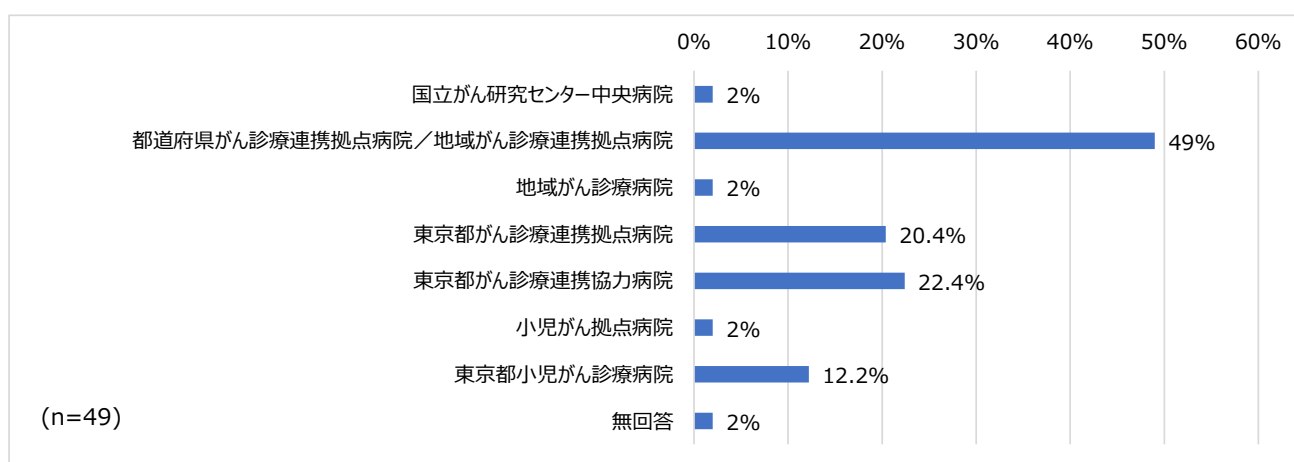
1. 【A1-3】全指定病院 がん診療責任者

① 基本情報

問1 以下のどちらの指定・認定を受けていますか。あてはまるものを全て選択してください。

回答した病院は、「都道府県がん診療連携拠点病院／地域がん診療連携拠点病院」が49%と最も多く、次いで「東京都がん診療連携拠点病院」が22.4%であった。

図表 1 指定・認定種別



問2 ご記入者の役職をご記入ください。

<主な回答の内訳>

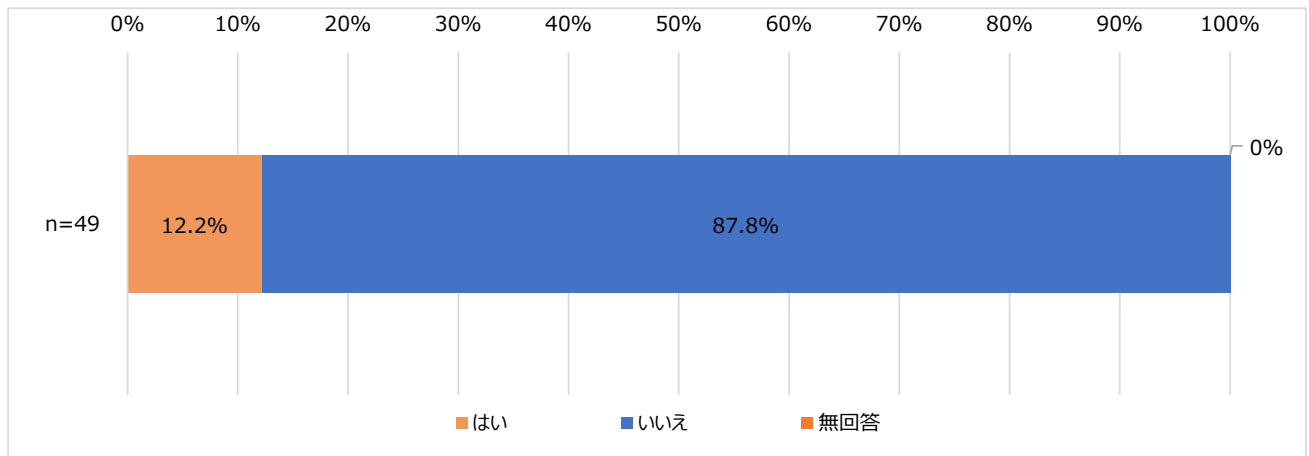
- ・ 副院長
- ・ 診療科部門長（腫瘍内科、外科、腫瘍センター等）
- ・ 緩和ケアセンター責任者
- ・ 化学療法センター責任者
- ・ がん診療運営委員会委員長
- ・ キャンサーボード委員長 等

② 就労に係る意向の確認

問3 貴院では、がん患者に対し、就労に関する意向（仕事を続けたいか、辞めたいか）を確認することを院内ルールとして定めていますか。

がん患者に対する就労に関する意向確認の院内ルールの定めは、「いいえ」が87.8%、「はい」が12.2%であった。

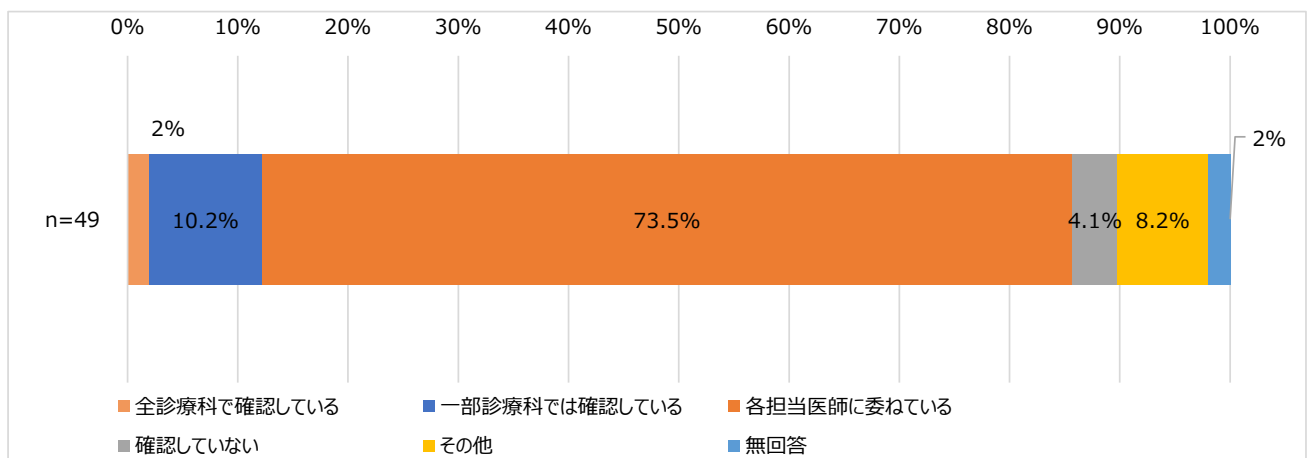
図表 2 就労に関する意向確認の院内ルールがあるか



問4 実際にがん患者に対し、就労に関する意向を確認していますか。

がん患者に対する就労に関する意向確認の実態は、「各担当医師に委ねている」が73.5%と最も多く、次いで「一部診療科では実施している」が10.2%であった。

図表 3 就労に関する意向確認の実態



第2章 調査結果（単純集計）

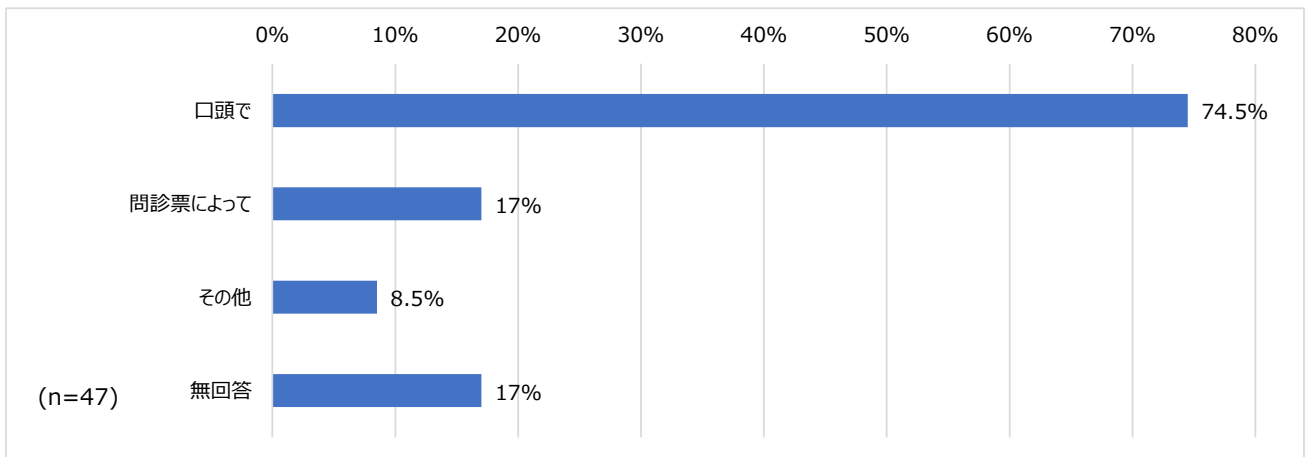
【A1-3】全指定病院 がん診療責任者

問5 【4で「04 確認していない」と答えた方以外にお伺いします】どのような方法で就労に関する意向を確認していますか（あてはまるものを全て選択してください）。

問4において「確認している」と回答した場合の、就労に関する意向確認の方法は、「口頭で」が74.5%と最も多く、次いで「問診表によって」「無回答」がそれぞれ17%であった。

【※問4において「確認していない」と回答した者を除いて集計】

図表 4 就労に関する意向確認の方法



問6 【4で「04 確認していない」と答えた方以外にお伺いします】どのようなタイミングで就労に関する意向を確認していますか（あてはまるものを全て選択してください）。

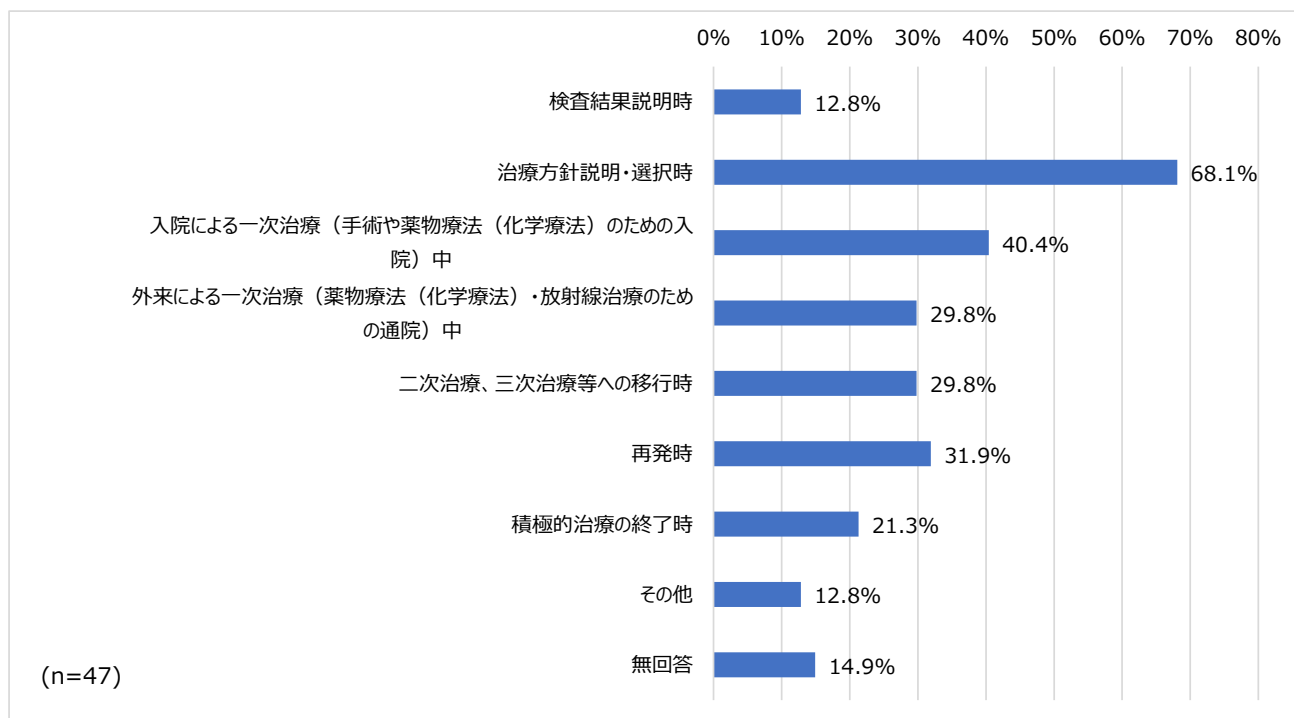
問4において「確認している」と回答した場合の、就労に関する意向確認のタイミングは、「治療方針説明・選択時」が68.1%と最も多く、次いで「入院による一次治療（手術や薬物療法（化学療法）のための入院）中」が40.4%であった。

【※問4において「確認していない」と回答した者を除いて集計】

第2章 調査結果（単純集計）

【A1-3】全指定病院 がん診療責任者

図表 5 就労に関する意向確認のタイミング



問7 【4で「04 確認していない」と答えた方以外にお伺いします】主に誰が就労に関する意向を確認していますか（あてはまるものを全て選択してください）。

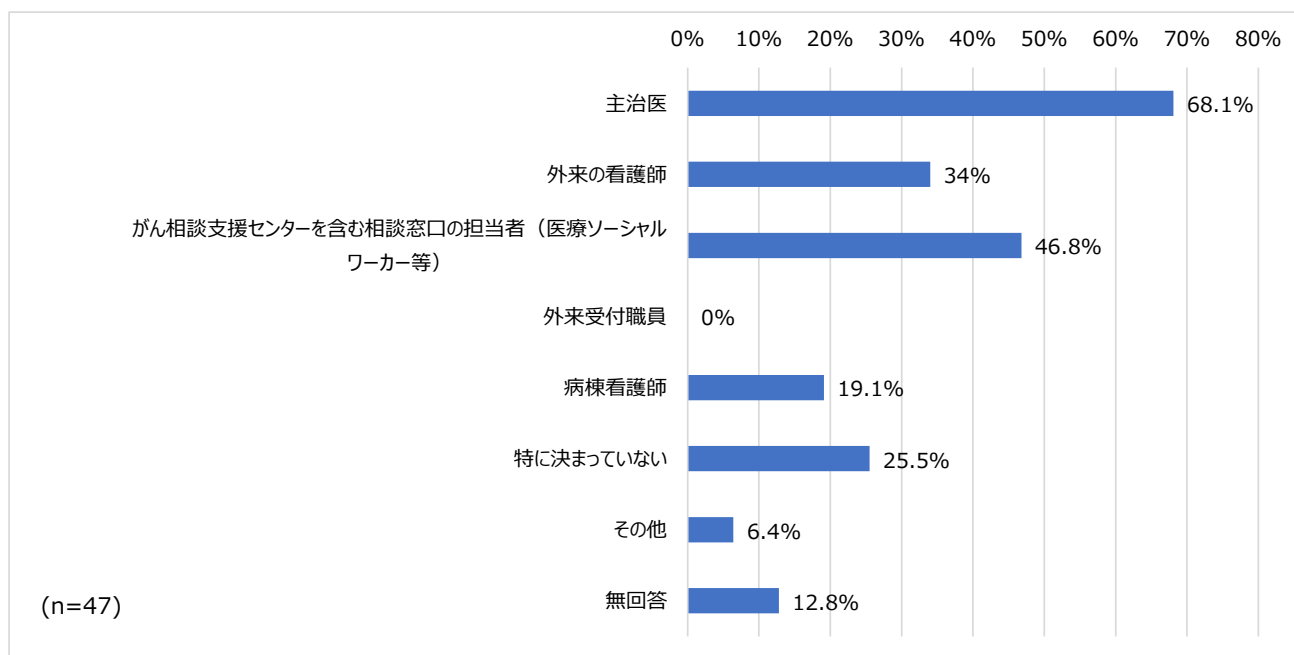
問4において「確認している」と回答した場合の、就労に関する意向確認の実施者は、「主治医」が68.1%と最も多く、次いで「がん相談支援センターを含む相談窓口の担当者（医療ソーシャルワーカー等）」が46.8%であった。

【※問4において「確認していない」と回答した者を除いて集計】

第2章 調査結果（単純集計）

【A1-3】全指定病院 がん診療責任者

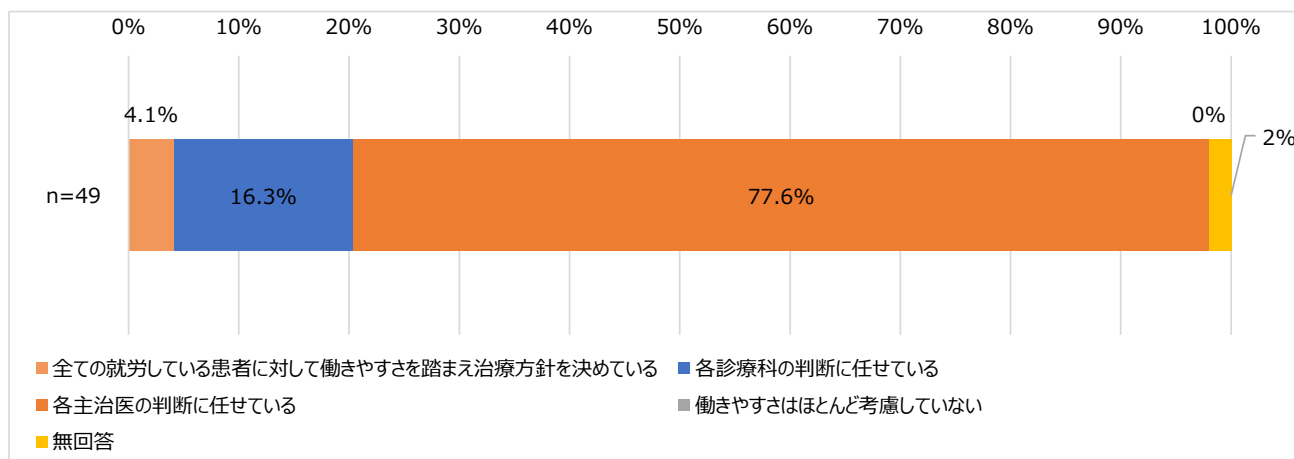
図表 6 就労に関する意向確認の実施者



問8 貴院では就労している患者について、働きやすさを踏まえて治療方針（治療場所・時期・曜日等）を決めていますか。

働きやすさを踏まえた治療方針の決定状況は、「各主治医の判断に任せている」が 77.6%と最も多く、次いで「各診療科の判断に任せている」が 16.3%であった。

図表 7 働きやすさを踏まえた治療方針の決定状況

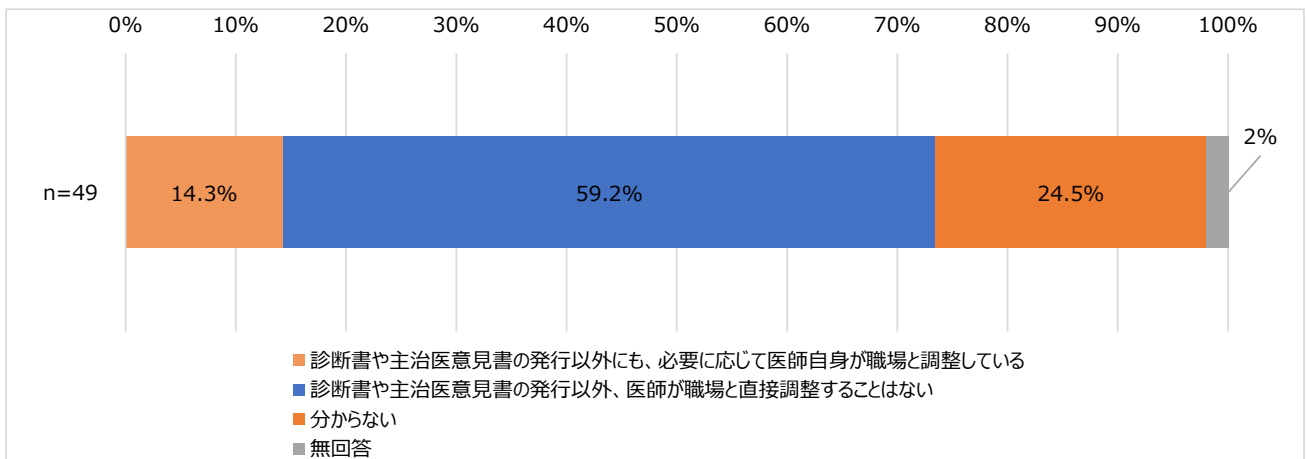


③ 勤務先との情報連携

問9 貴院では、治療計画を確実に実現できるよう、あるいは治療上及び療養上の配慮事項に従って患者が生活を送れるよう、医師が職場と勤務内容等について直接調整を行うことはありますか。（相談支援センター職員が調整を行うケースは除いてご回答ください）

医師による職場との勤務内容等についての直接調整の状況は、「診断書や主治医意見書の発行以外、医師が職場と直接調整することはない」が59.2%と最も多く、次いで「分からない」が24.5%であった。

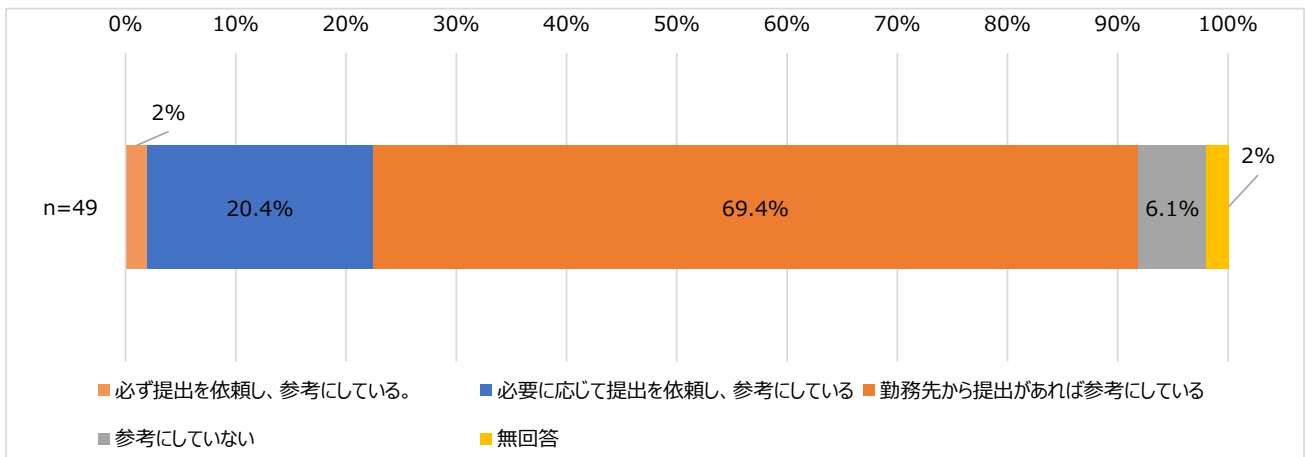
図表 8 医師による職場との直接調整の状況



問10 治療の見通し、後遺症、副作用及び就業への影響や就労制限に関する主治医意見書等を作成する際、勤務先からの勤務情報提供書を参考にしますか。

治療の見通し、後遺症、副作用及び就業への影響や就労制限に関する主治医意見書等を作成する際の勤務先からの勤務情報提供書の参考状況は、「勤務先から提出があれば参考にしている」が69.4%と最も多く、次いで「必要に応じて提出を依頼し、参考にしている」が20.4%であった。

図表 9 勤務先からの勤務情報提供書の参考状況

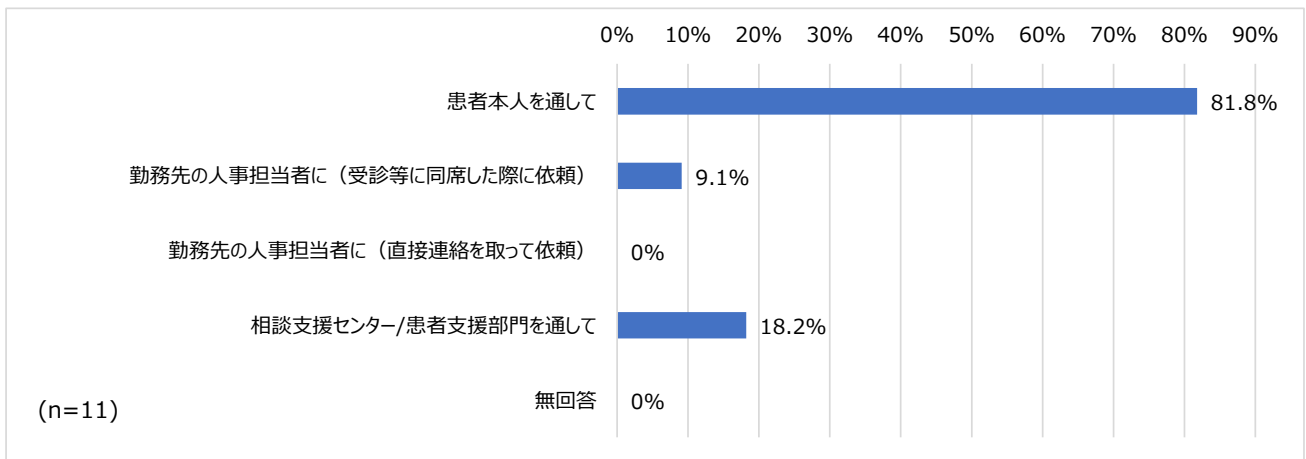


問 11 【10で 01、02 と回答された方に伺います。】勤務情報提供書の提供はどのように依頼していますか。

問 10 において「必ず提出を依頼し、参考になっている」「必要に応じて提出を依頼し、参考になっている」と回答した場合の、勤務情報提供書の依頼方法は、「患者本人を通して」が 81.8%と最も多く、次いで「相談支援センター／患者支援部門を通して」が 18.2%であった。

【※問 10 において「必ず提出を依頼し、参考になっている」「必要に応じて提出を依頼し、参考になっている」と回答した者を対象に集計】

図表 10 勤務情報提供書の依頼方法



④ その他

問 12 治療と仕事の両立支援にあたり、ご意見がございましたら、ご自由にご記入ください。

<主な回答の内訳>

- ・ 就労支援加算のための産業医とのやり取りをする書類が煩雑すぎます。
- ・ 治療と仕事の両立支援のための説明と調整の為に十分な診療時間の確保とメディカルスタッフによる医師のサポート体制が必要であると考えます。
- ・ 患者の運動機能の維持及びアピアランスケアが重要
- ・ まだまだ周知されていないと感じる。職場側が両立支援を知らないことも多い。
- ・ 診療報酬制度が機能せず、支援推進の後押しにはなっていないように感じます。

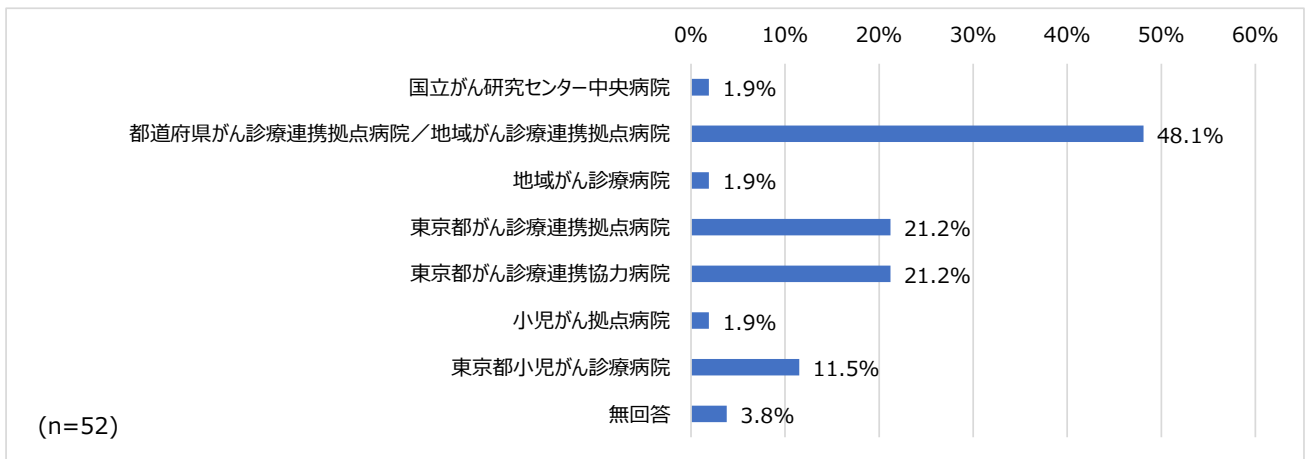
2. 【A3】全指定病院 相談支援センター

① 基本情報

問1 以下のどちらの指定・認定を受けていますか。あてはまるものを全て選択してください。

回答した病院は、「都道府県がん診療連携拠点病院／地域がん診療連携拠点病院」が48.1%と最も多く、次いで「東京都がん診療連携拠点病院」「東京都がん診療連携協力病院」がそれぞれ21.2%であった。

図表 11 指定・認定種別



問2-1 役職を記載してください。

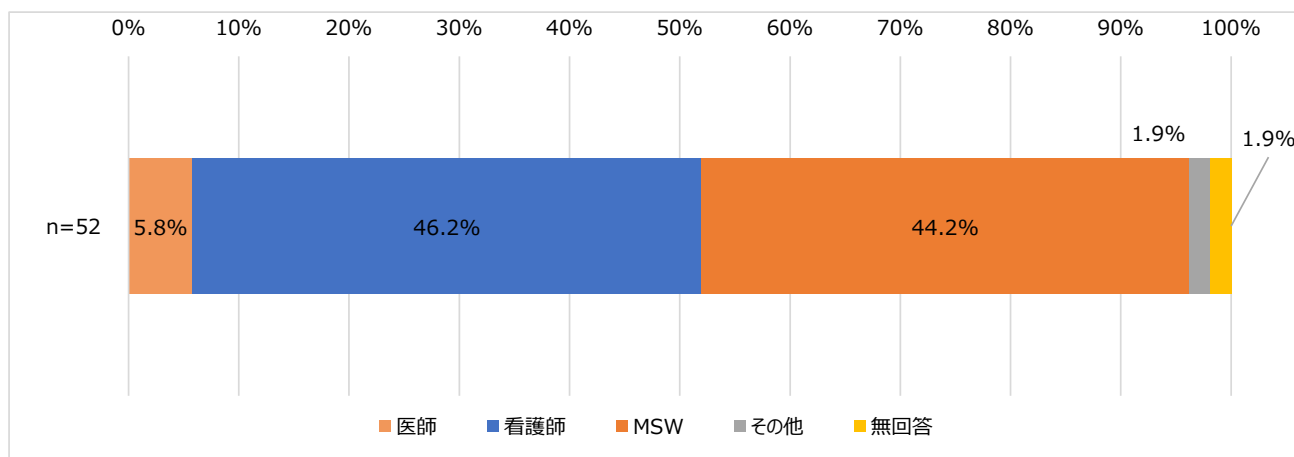
<主な回答の内訳>

- ・ がん相談支援センター長
- ・ 看護部長、看護師長、看護副師長
- ・ がん相談支援センター、医療相談窓口の係長及びスタッフ（MSW、看護師等） 等

問2-2 職種を教えてください。

回答者の職種は、「看護師」が46.2%と最も多く、次いで「MSW」が44.2%であった。

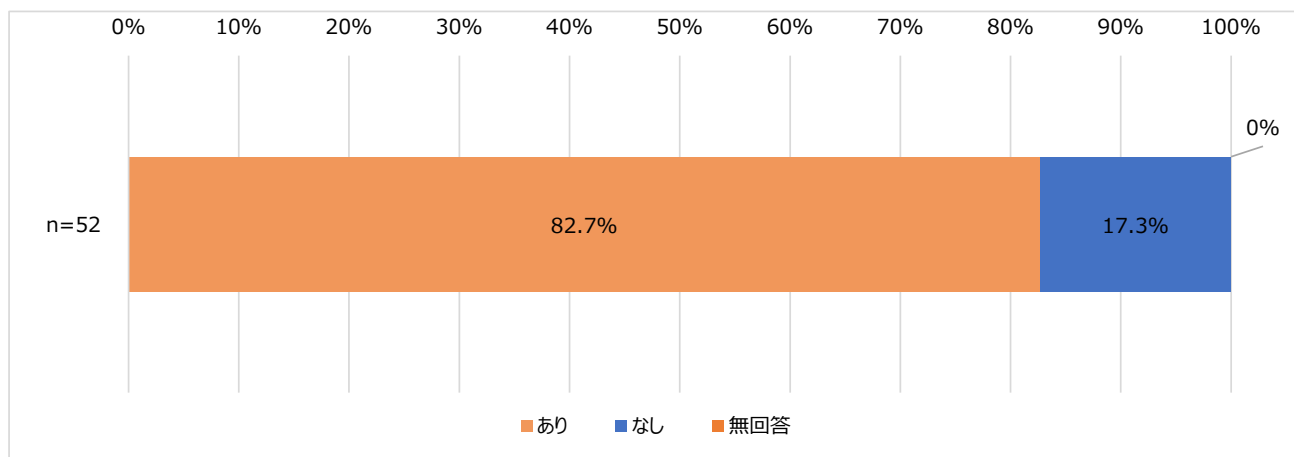
図表 12 回答者の職種



問3 両立支援コーディネーターの配置の有無

両立支援コーディネーターの配置状況は、「あり」が82.7%、「なし」が17.3%であった。

図表 13 両立支援コーディネーターの配置状況



問4-1 【3で「01 あり」と回答した方に伺います】両立支援コーディネーターを配置している場合、人数を教えてください。

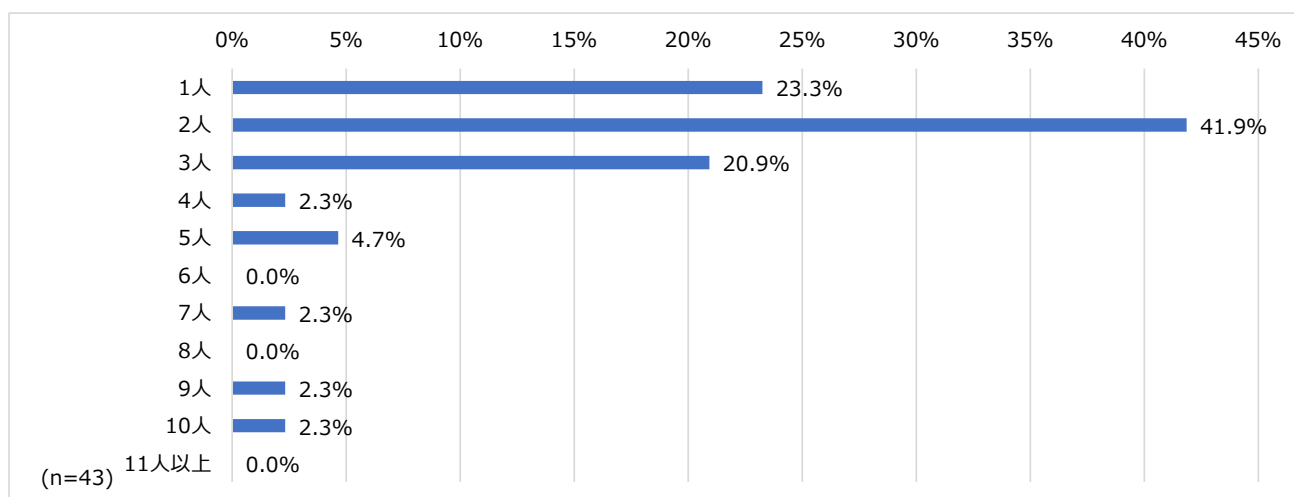
問3において「あり」と回答した場合の、両立支援コーディネーターの配置人数は、「2人」が41.9%で最も多く、次いで「1人」が23.3%であった。

【※問3において「あり」と回答した者を対象に集計】

第2章 調査結果（単純集計）

【A3】全指定病院 相談支援センター

図表 14 両立支援コーディネーターの配置人数（分布）

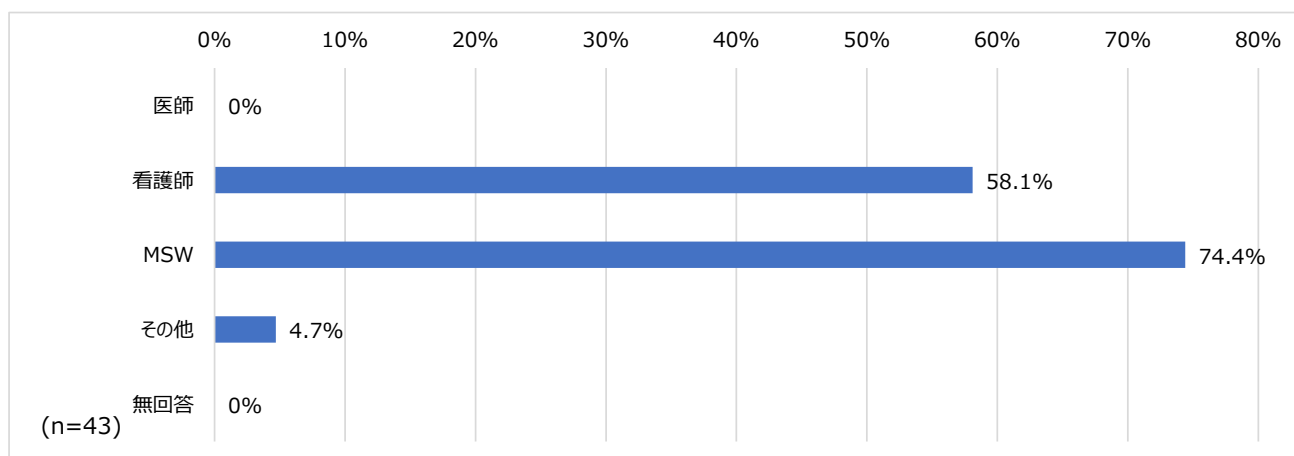


問4-2 【3で「01 あり」と回答した方に伺います】 配置している場合、職種を教えてください（あてはまるものを全て選択してください）。

問3において「あり」と回答した場合の、配置されている両立支援コーディネーターの職種は、「MSW」が74.4%で最も多く、次いで「看護師」が58.1%であった。

【※問3において「あり」と回答した者を対象に集計】

図表 15 配置されている両立支援コーディネーターの職種

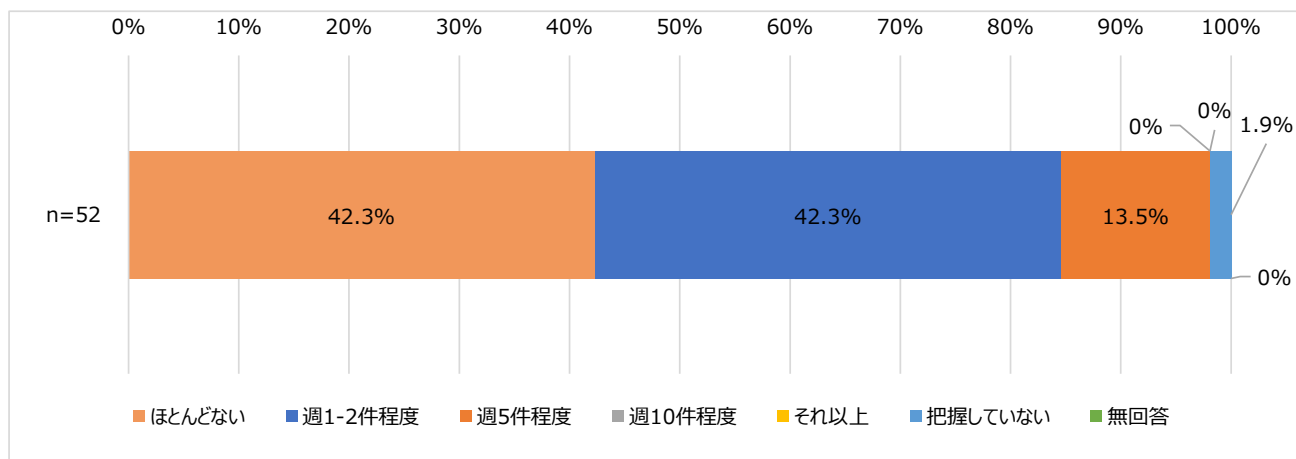


② 就労支援の状況

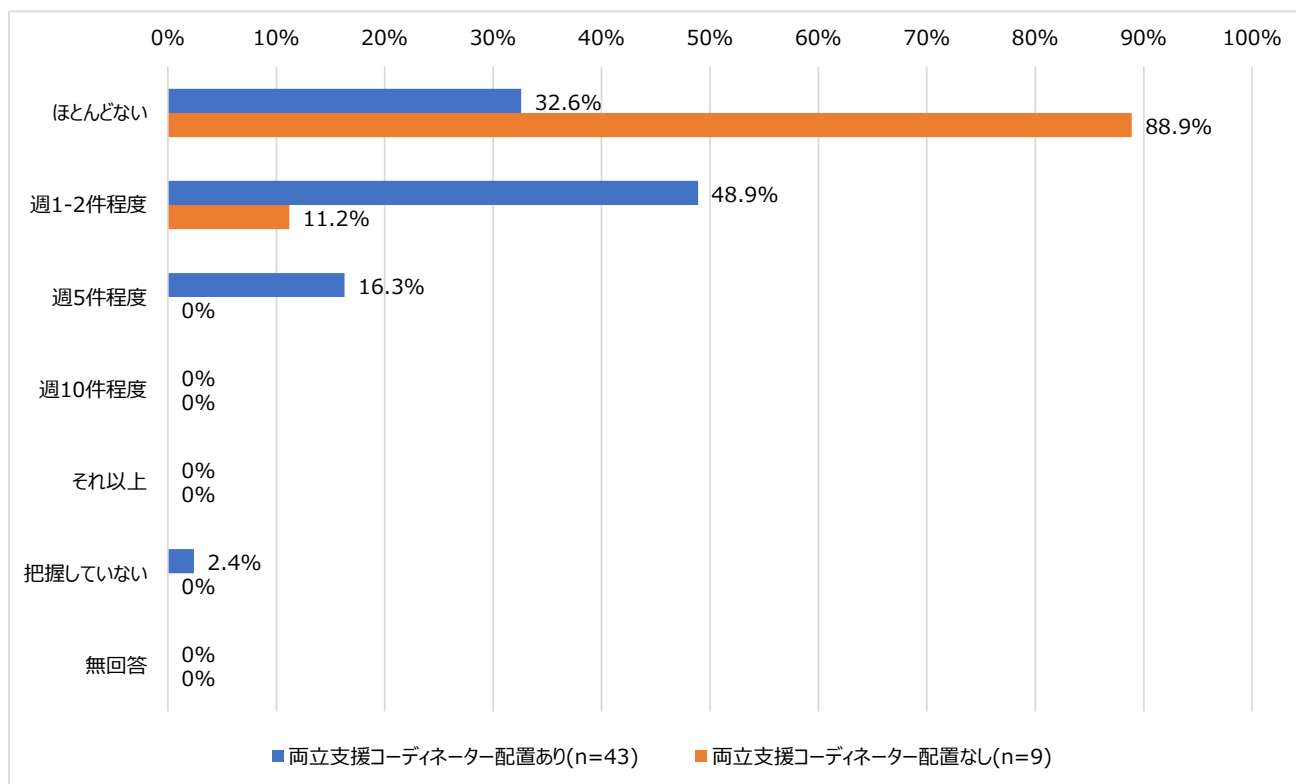
問5-1 がん相談支援センターにおいて、週に何件程度がん患者からの就労相談はありますか（明確な就労相談だけではなく、他の相談から明らかになった就労に関する相談も含みます）。

がん相談支援センターにおける週あたりのがん患者からの相談件数は、「ほとんどない」「週1-2件程度」がそれぞれ42.3%と最も多く、次いで「週5件程度」が13.5%であった。

図表 16 がん相談支援センターにおけるがん患者からの就労相談件数（週あたり）



図表 17 がん相談支援センターにおけるがん患者からの就労相談件数（週あたり）【両立支援コーディネーターの配置別】

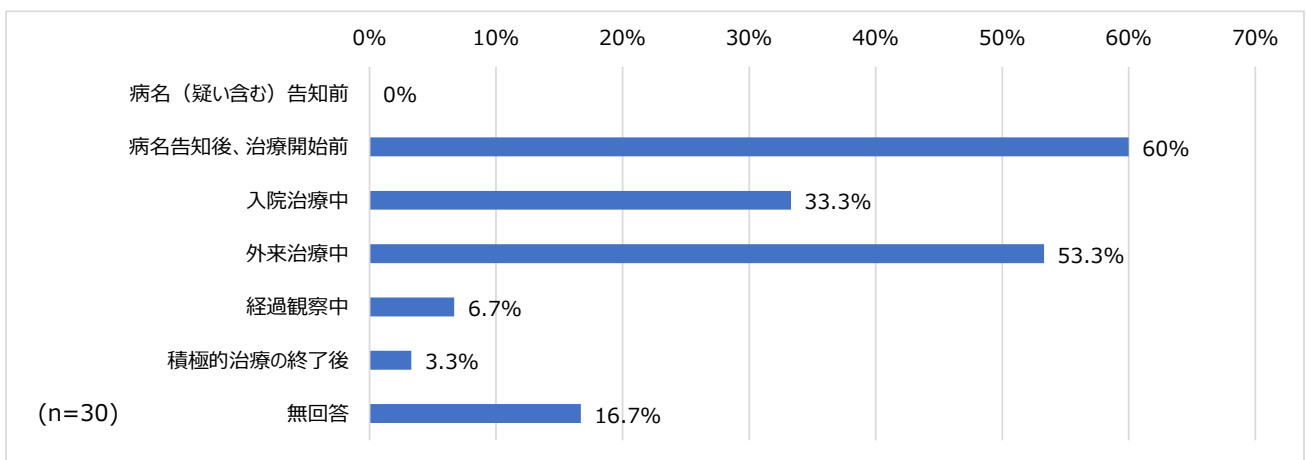


問5-2 【上記5で「01 ほとんどない」以外を選択した方にお伺いいたします。】がん相談支援センターで就労相談を受けるタイミングを教えてください（主なものを2つまで選択してください）

問5-1において「ほとんどない」と回答した場合以外の、がん相談支援センターで相談を受けるタイミングは、「病名告知後、治療開始前」が60%と最も多く、次いで「外来治療中」が53.3%であった。

【※問5-1において「ほとんどない」と回答した者を除いて集計】

図表 18 がん相談支援センターで就労相談を受けるタイミング

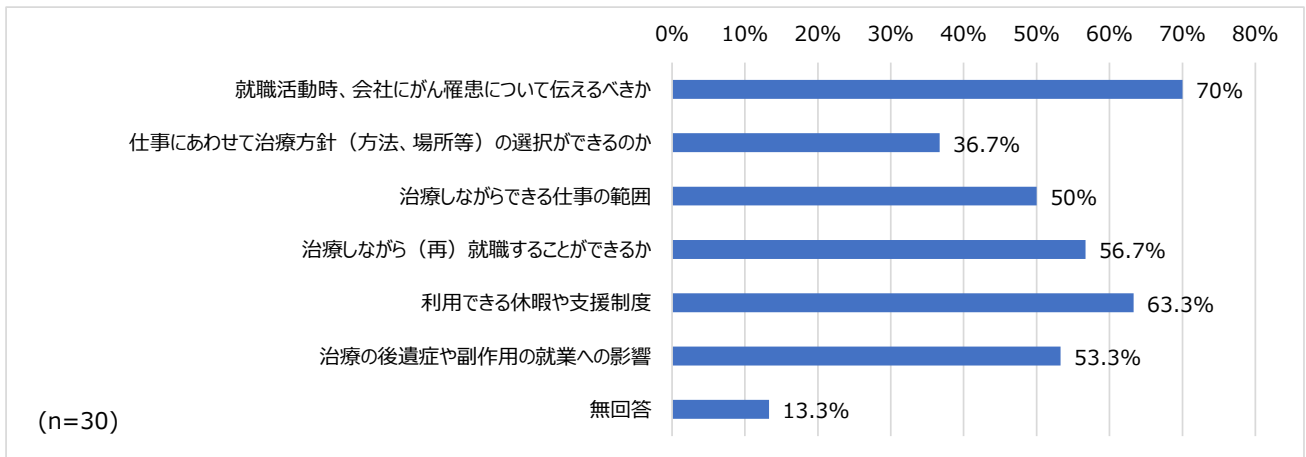


問6 【5で「01 ほとんどない」と答えた方以外にお伺いいたします】がん相談支援センターで受ける、就労相談の具体的な内容としてはどのようなものがありますか（あてはまるものを全て選択してください）。※新規就労／再就職について

問5-1において「ほとんどない」と回答した場合以外の、がん相談支援センターで受ける、新規就労／再就職に関する相談の具体的な内容は、「就職活動時、会社にごん罹患について伝えるべきか」が70%と最も多く、次いで「利用できる休暇や支援制度」が63.3%であった。

【※問5-1において「ほとんどない」と回答した者を除いて集計】

図表 19 就労相談の具体的な内容【※新規就労／再就職について】

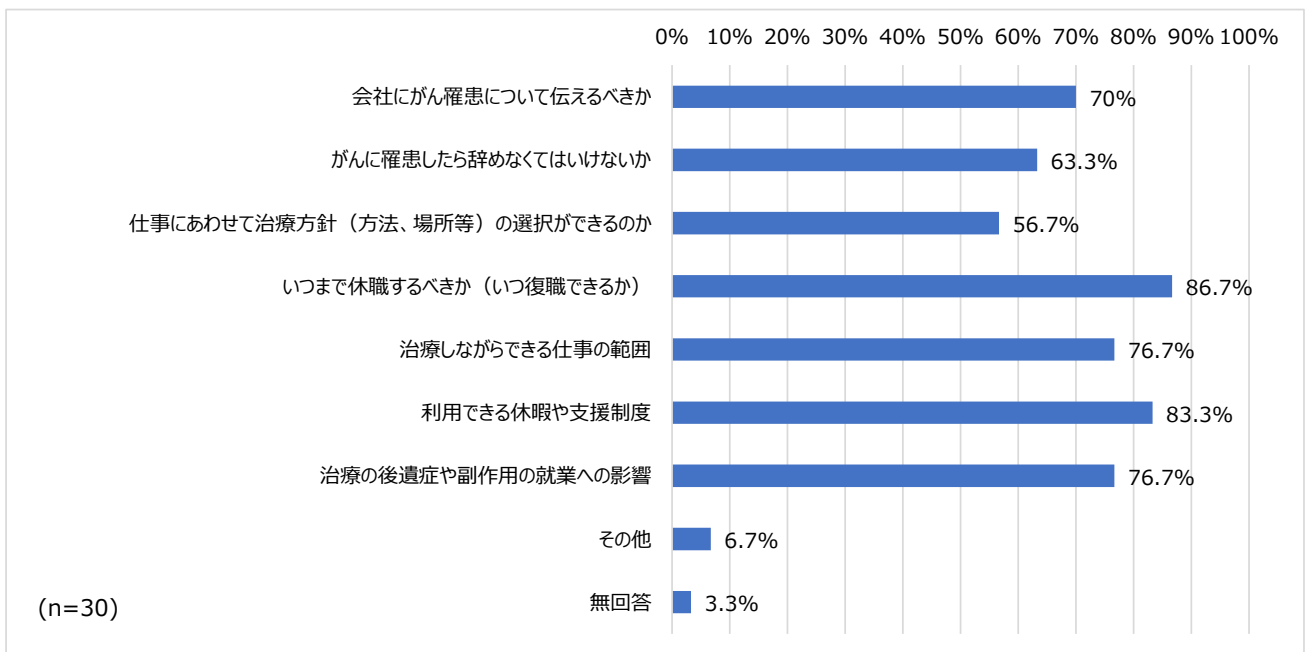


問7 【5で「01 ほとんどない」と答えた方以外にお伺いいたします】がん相談支援センターで受ける、就労相談の具体的な内容としてはどのようなものがありますか（あてはまるものを全て選択してください）。※就労継続について

問5-1において「ほとんどない」と回答した場合以外の、がん相談支援センターで受ける、就労継続に関する相談の具体的な内容は、「いつまで休職するべきか（いつ復職できるか）」が86.7%と最も多く、次いで「利用できる休暇や支援制度」が83.3%であった。

【※問5-1において「ほとんどない」と回答した者を除いて集計】

図表 20 就労相談の具体的な内容【※就労継続について】

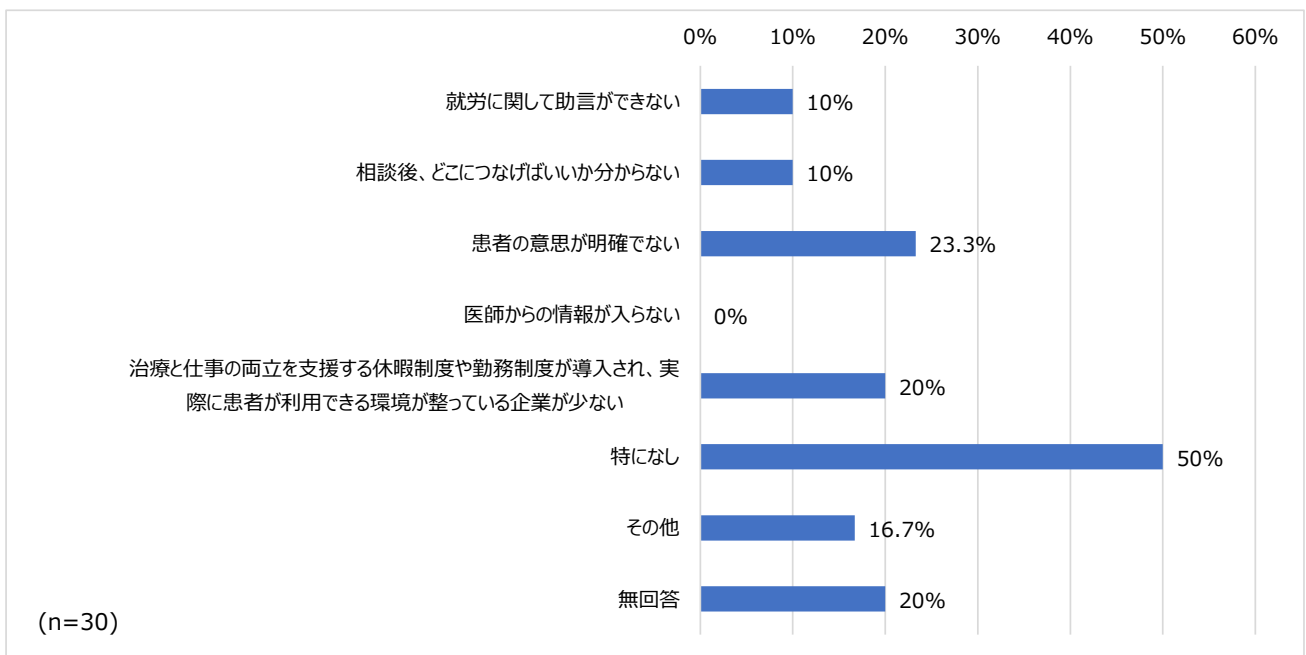


問8 【5で「01 ほとんどない」と答えた方以外にお伺いいたします】就労相談を受けている中で困ることはありますか（あてはまるものを全て選択してください）。※新規就労／再就職に係る相談

問5-1において「ほとんどない」と回答した場合以外の、新規就労／再就職に係る相談を受けている中で困ることは、「特になし」が50%と最も多く、次いで「患者の意思が明確でない」が23.3%であった。

【※問5-1において「ほとんどない」と回答した者を除いて集計】

図表 21 就労相談を受けている中で困ること【※新規就労／再就職に係る相談】

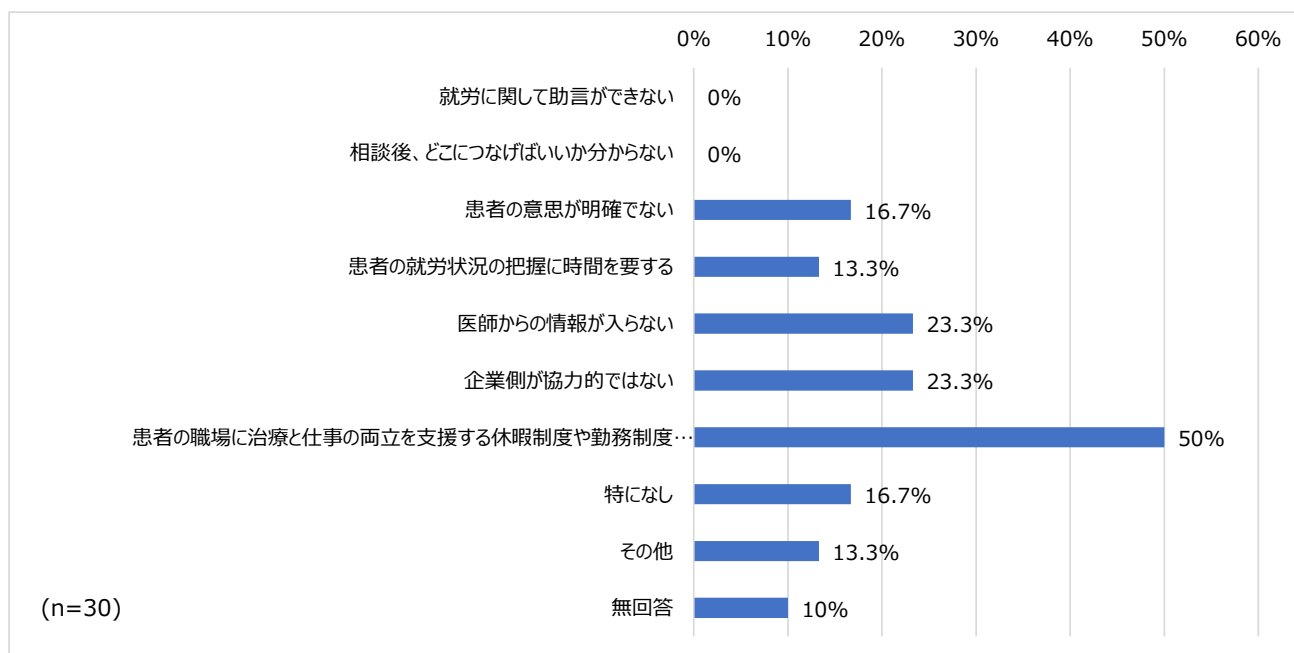


問9 【5で「01 ほとんどない」と答えた方以外にお伺いいたします】就労相談を受けている中で困ることはありますか（あてはまるものを全て選択してください）。※就労継続に係る相談

問5-1において「ほとんどない」と回答した場合以外の、就労継続に関する相談を受けている中で困ることは、「患者の職場に治療と仕事の両立を支援する休暇制度や勤務制度がない」が50%と最も多く、次いで「医師からの情報が入らない」「企業側が協力的ではない」がそれぞれ23.3%であった。

【※問5-1において「ほとんどない」と回答した者を除いて集計】

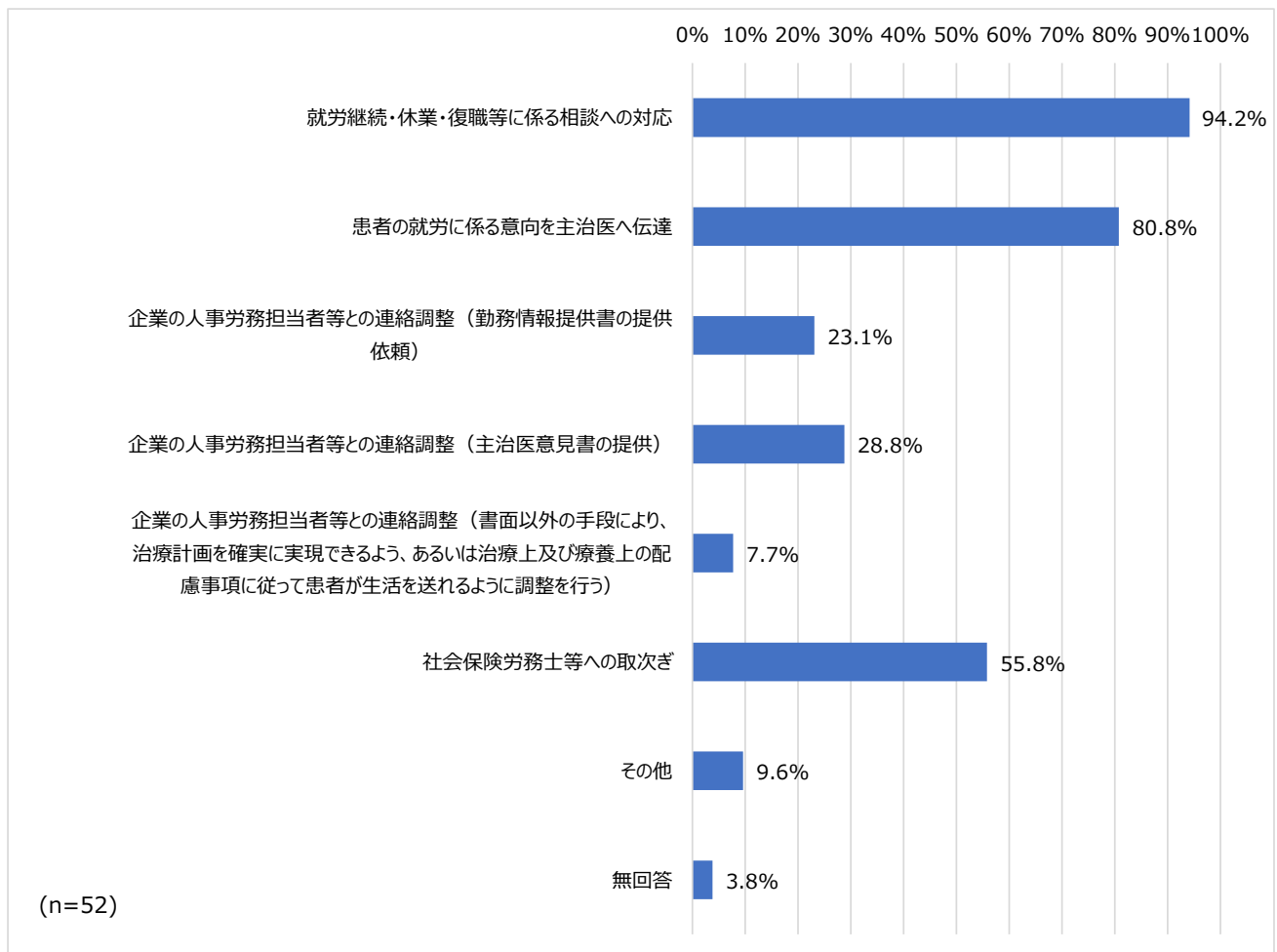
図表 22 就労相談を受けている中で困ること【※就労継続に係る相談】



問 10 がん患者／家族に対する就労継続のための支援について、実施していることを全て選んでください。

がん患者／家族に対する就労継続のための支援として実施していることは、「就労継続・休業・復職等に係る相談への対応」が 94.2%と最も多く、次いで「患者の就労に係る意向を主治医へ伝達」が 80.8%であった。

図表 23 がん患者／家族に対する就労継続のための支援について実施していること



③ 企業との連絡調整

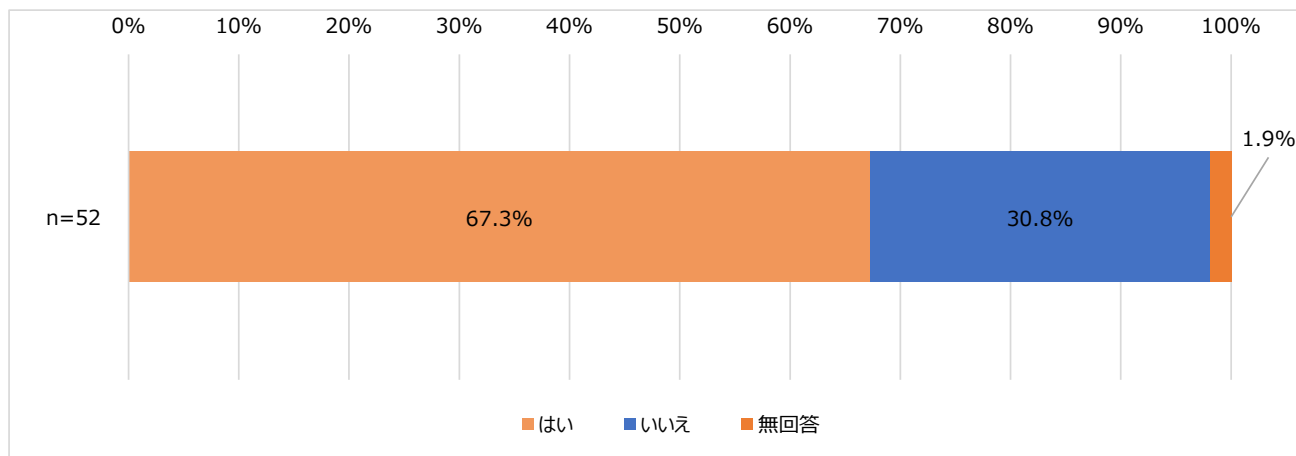
問 11 企業から職場復帰や就業継続の可否に関する意見書を求められた場合の院内の対応窓口は決まっていますか。

企業から職場復帰や就業継続の可否に関する意見書を求められた場合の院内の対応窓口が決まっているかについては、「はい」が 67.3%と最も多く、「いいえ」が 30.8%であった。

第2章 調査結果（単純集計）

【A3】全指定病院 相談支援センター

図表 24 企業から職場復帰や就業継続の可否に関する意見書を求められた場合の院内の対応窓口が決まっているか

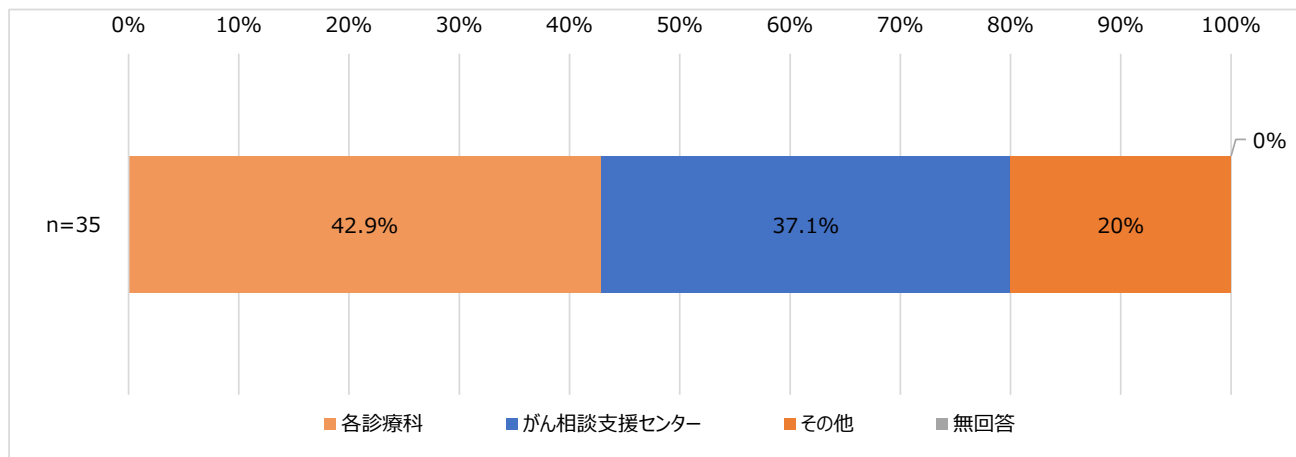


問 12 【11で「01 はい」と答えた方にお伺いいたします】対応窓口はどちらになりますか。

問 11 において「はい」と回答した場合の、対応窓口は、「各診療科」が 42.9%と最も多く、次いで「がん相談支援センター」が 37.1%であった。

【※問 11 において「はい」と回答した者を対象に集計】

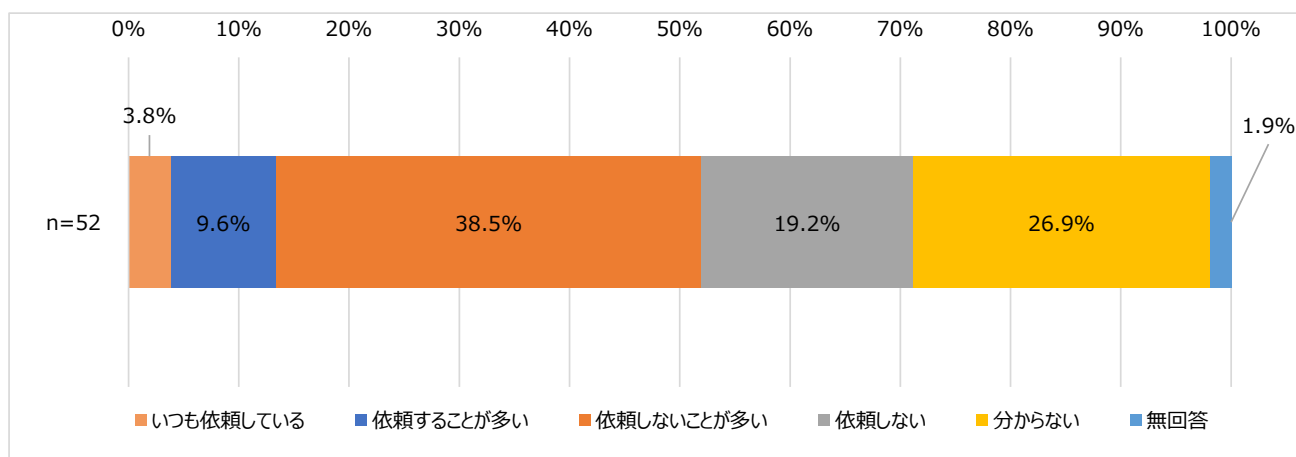
図表 25 企業から職場復帰や就業継続の可否に関する意見書を求められた場合の院内の対応窓口



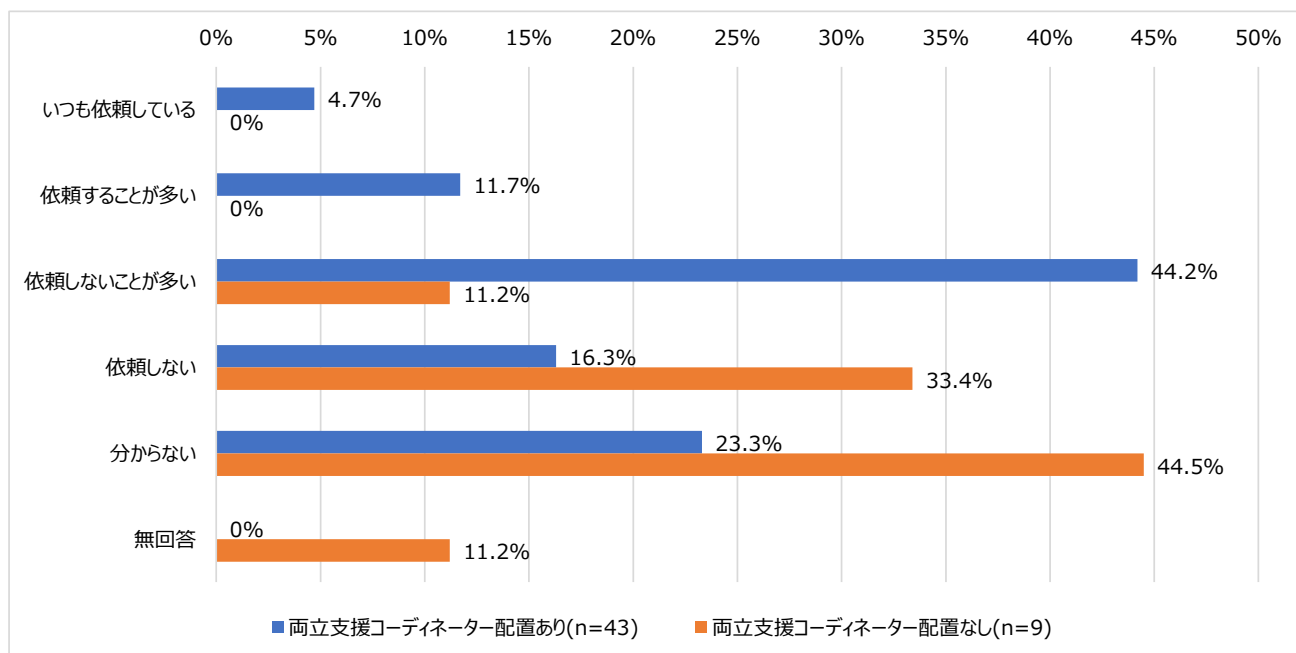
問 13 がん患者による就労継続支援の際、勤務先へ、勤務情報提供書の提供をどの程度依頼していますか。

就労継続支援時における勤務先への勤務情報提供書の提供依頼状況は、「依頼しないことが多い」が 38.5%と最も多く、次いで「分からない」が 26.9%であった。

図表 26 勤務先への勤務情報提供書の提供依頼状況



図表 27 勤務先への勤務情報提供書の提供依頼状況【両立支援コーディネーターの配置別】

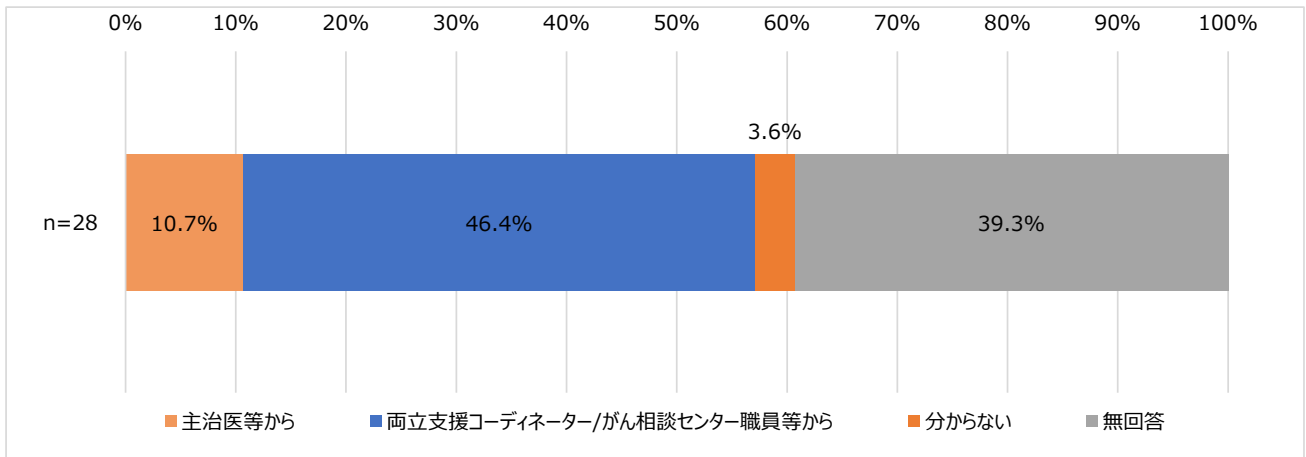


問 14 【13 で「04 依頼しない」「05 分からない」以外を選んだ方にお伺いいたします。】
 勤務先へ依頼するのは主にどなたですか。

問 13 において「いつも依頼している」「依頼することが多い」「依頼しないことが多い」と回答した場合の、勤務情報提供書の提供依頼者は、「両立支援コーディネーター／がん相談センター職員等から」が 46.4%と最も多く、次いで「無回答」が 39.3%であった。

【※問 13 において「依頼しない」「わからない」と回答した者を除いて集計】

図表 28 勤務情報提供書の提供依頼者

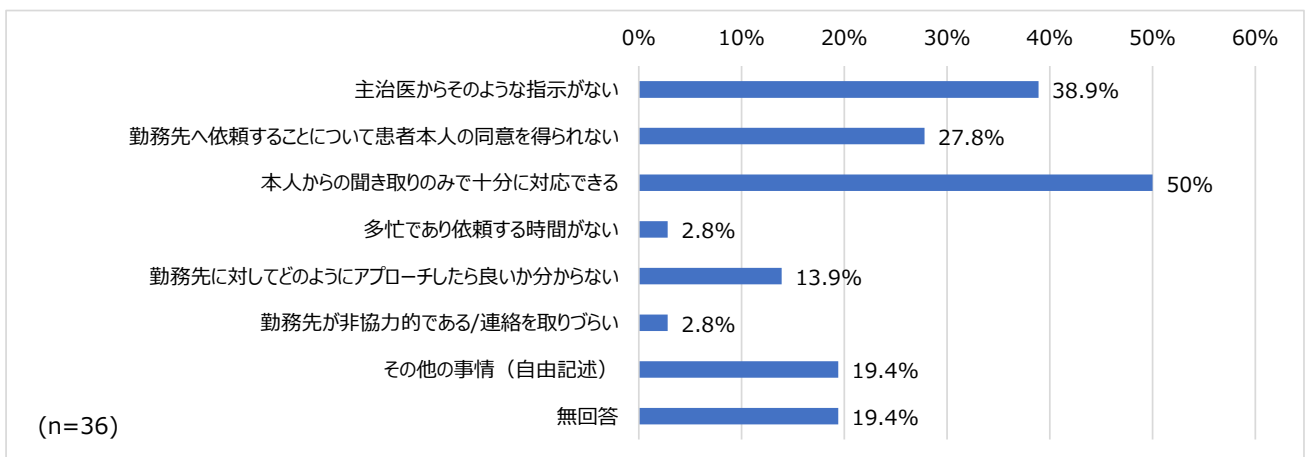


問 15 【13 で「いつも依頼している」「分からない」以外を選んだ方にお伺いいたします。】
依頼しない主な理由を教えてください（あてはまるものを3つまで選択してください）。

問 13 において「依頼することが多い」「依頼しないことが多い」「依頼していない」と回答した場合の、勤務先へ勤務情報提供書を依頼しない主な理由は、「本人からの聞き取りのみで十分に対応できる」が 50%と最も多く、次いで「主治医からそのような指示がない」が 38.9%であった。

【※問 13 において「いつも依頼している」「わからない」と回答した者を除いて集計】

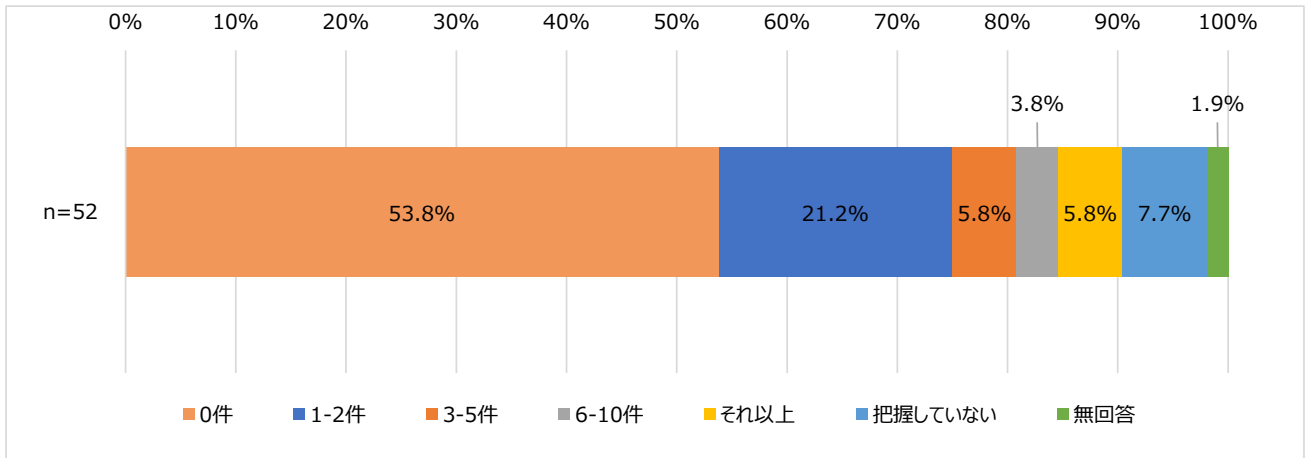
図表 29 勤務情報提供書の提供を依頼しない主な理由



問 16 療養・就労両立支援指導料の実績を教えてください（令和4年4月～12月末現在）。

令和4年4月～12月末における療養・就労両立支援指導料の算定実績は、「0件」が 53.8%と最も多く、次いで「1～2件」が 21.2%であった。

図表 30 療養・就労両立支援指導料の算定実績



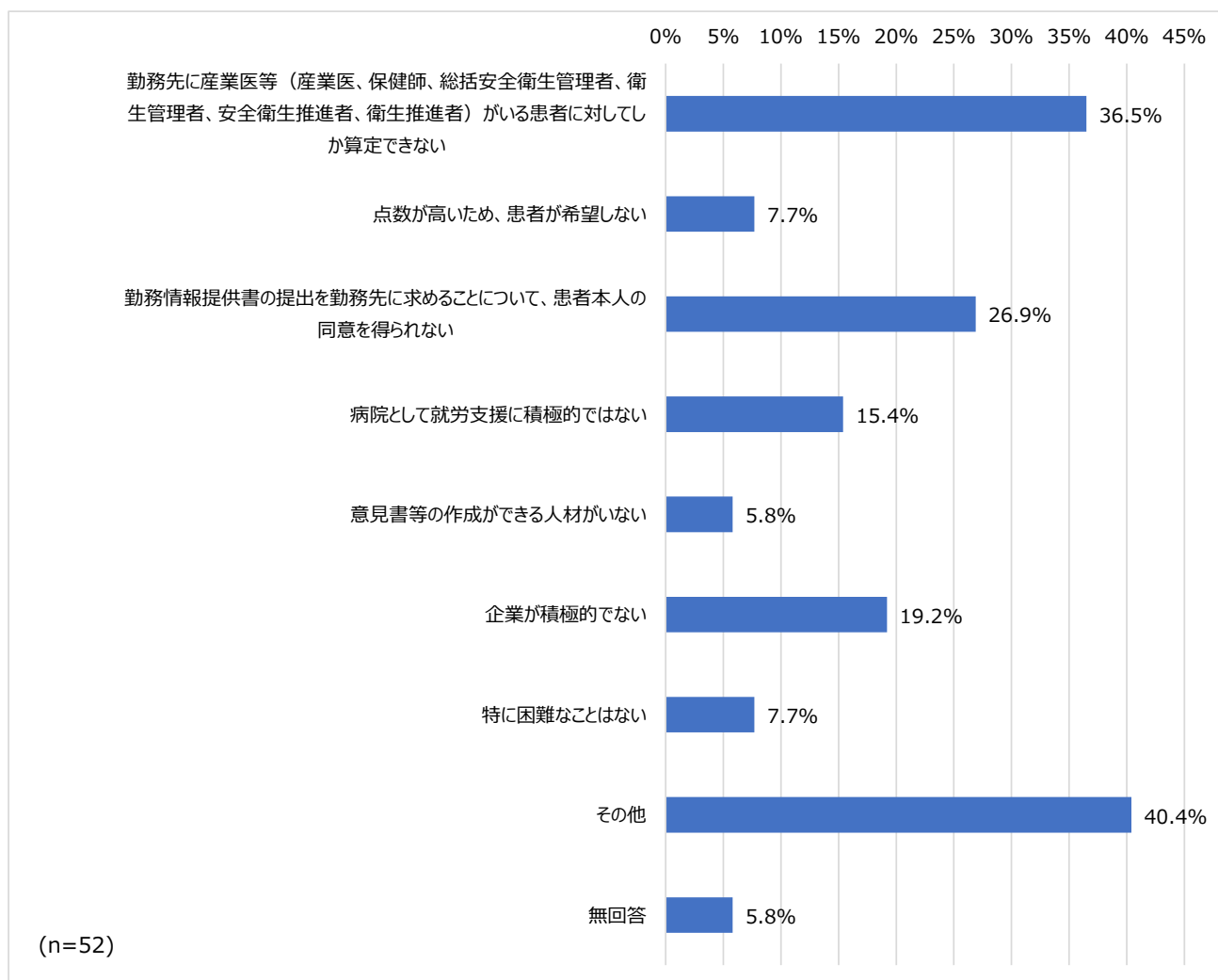
問 17 療養・就労両立支援指導の実施が困難な理由を選んでください（あてはまるものを3つまで選択してください）。

療養・就労両立支援指導の実施が困難な理由は、「その他」が40.4%と最も多く、次いで「勤務先に産業医等（産業医、保健師、総括安全衛生管理者、衛生管理者、安全衛生推進者、衛生推進者）がいる患者に対してしか算定できない」が36.5%であった。

<その他の内訳>

- ・ 就労に限らず、すべてのがん相談を原則、匿名で受けているため、就労の相談も一般的な情報提供が多く、積極的に就労支援を求められるニーズが極めて少ない。
- ・ 患者・医師間の外来診療時の相談で診断書を企業に提出することで対応できているケースが多く依頼が少ない。
- ・ 制度の流れが複雑のため算定に至らない。
- ・ 把握が難しい。企業から病院へ情報提供がない。
- ・ 院内の事務的な整備ができていない。
- ・ 院内に就労支援の必要性についての理解が深まっていない。
- ・ 相談にはのっているが、算定する体制が整っていない。
- ・ 病院として就労支援に積極的だが、患者も主治医も必要性を感じていない。
- ・ 患者が希望しない。
- ・ 希望する家族がない。
- ・ 高齢者が多いため就労している患者が少ない。 等

図表 31 療養・就労両立支援指導の実施が困難な理由

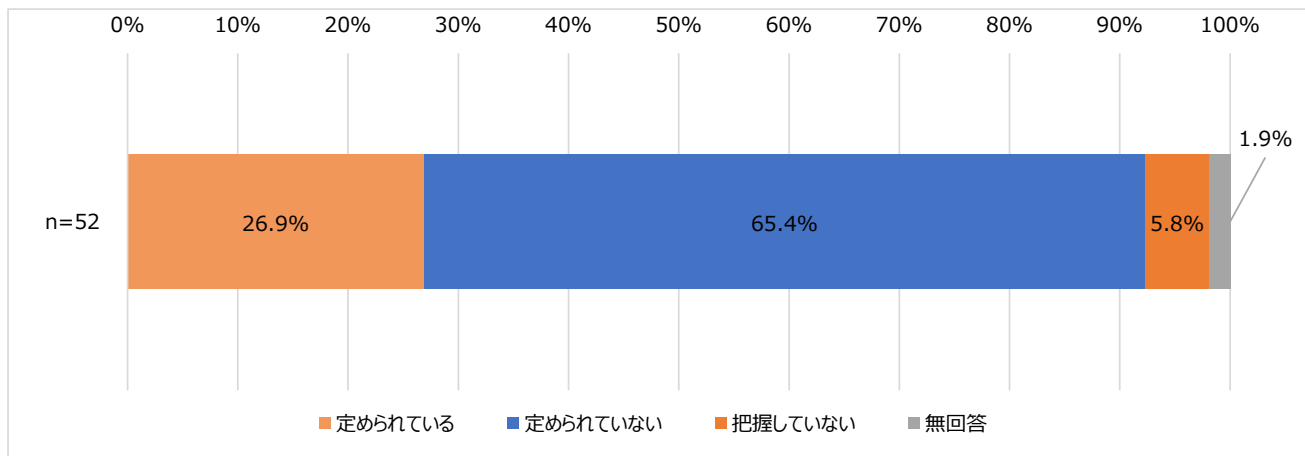


④ 就労支援の充実に向けて

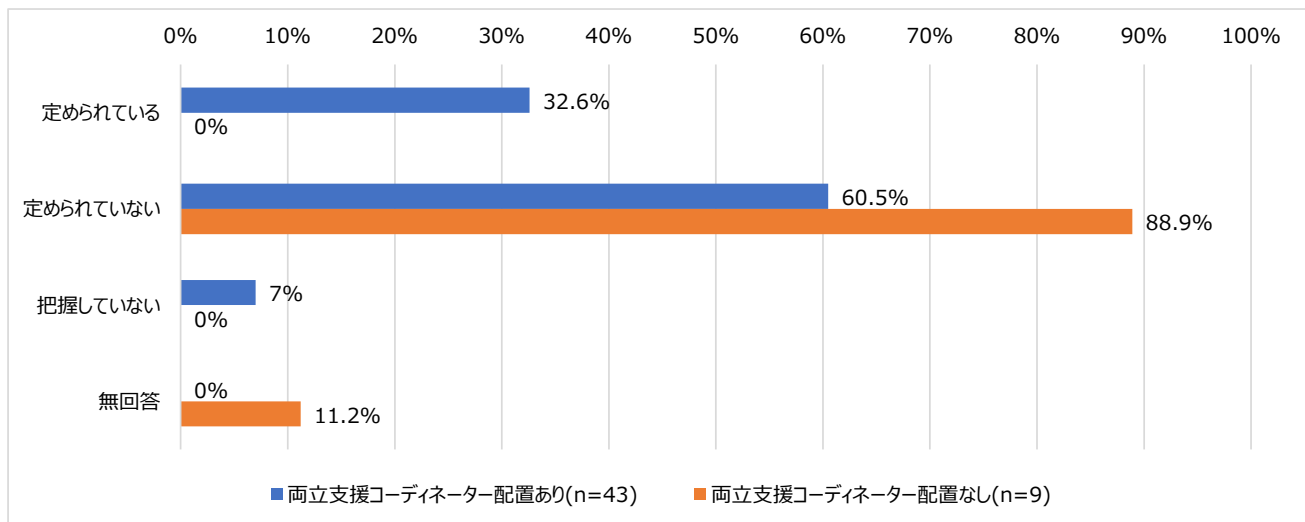
問 18 貴院では、患者の就労状況の確認を行うことがフローとして定められていますか。

患者の就労状況の確認を行うフローは、「定められていない」が 65.4%、「定められている」が 26.9%であった。

図表 32 患者の就労状況の確認を行うフローの定めの有無



図表 33 患者の就労状況の確認を行うフローの定めの有無【両立支援コーディネーターの配置別】

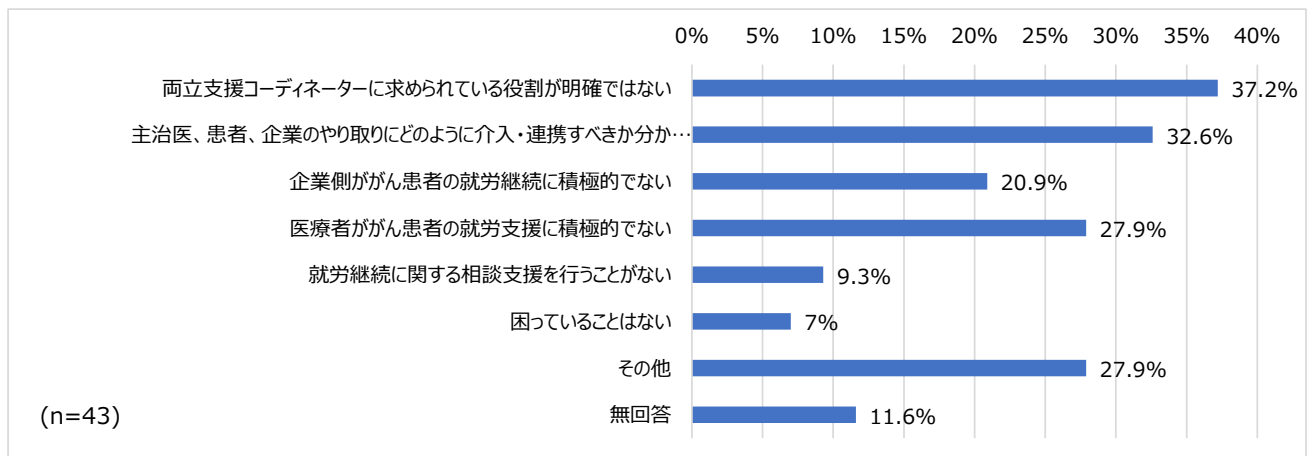


問 19 相談支援センター内に両立支援コーディネーターの配置のある病院に伺います。両立支援コーディネーターが活動するにあたり、課題があれば教えてください（あてはまるものを全て選択してください）。

問3において「あり」と回答した場合の、両立支援コーディネーターが活動するにあたっての課題は、「両立支援コーディネーターに求められている役割が明確ではない」が37.2%と最も多く、次いで「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」が32.6%であった。

【※問3において「あり」と回答した者を対象に集計】

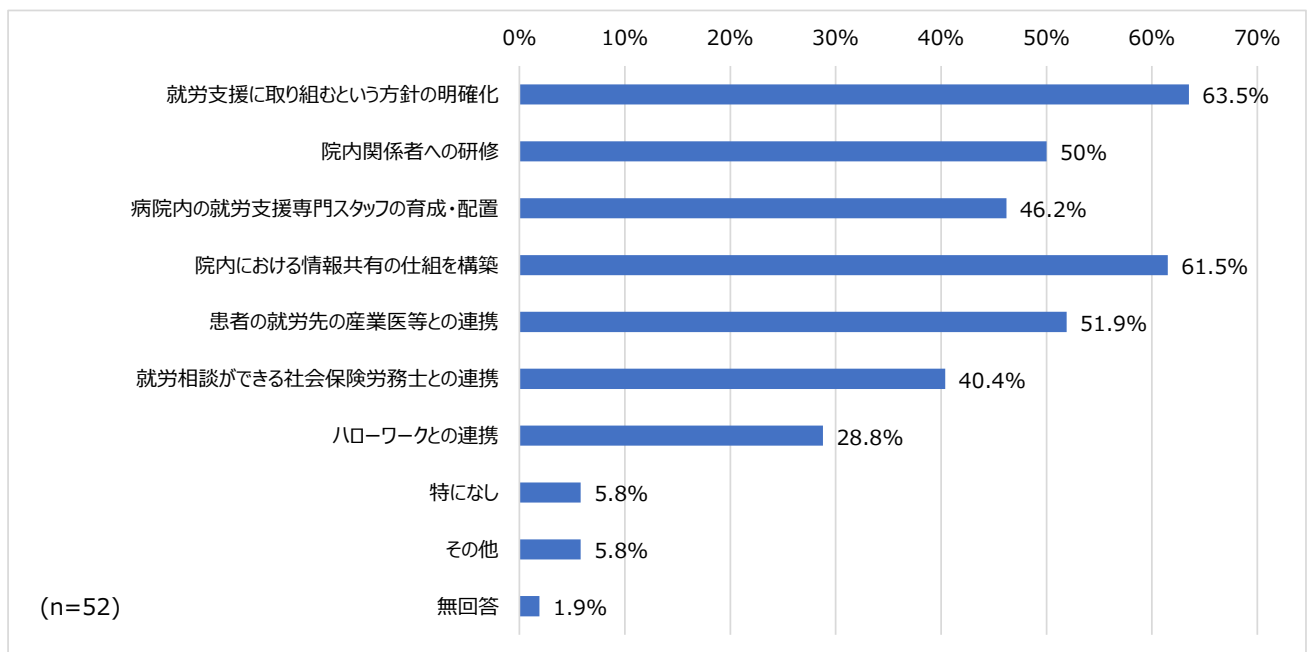
図表 34 両立支援コーディネーターが活動するにあたっての課題



問 20 貴院で就労支援を進めるために何が必要であると思いますか（あてはまるものを全て選択してください）。

就労支援を進めるために必要なことは、「就労支援に取り組むという方針の明確化」が 63.5%と最も高く、次いで「院内における情報共有の仕組みを構築」が 61.5%であった。

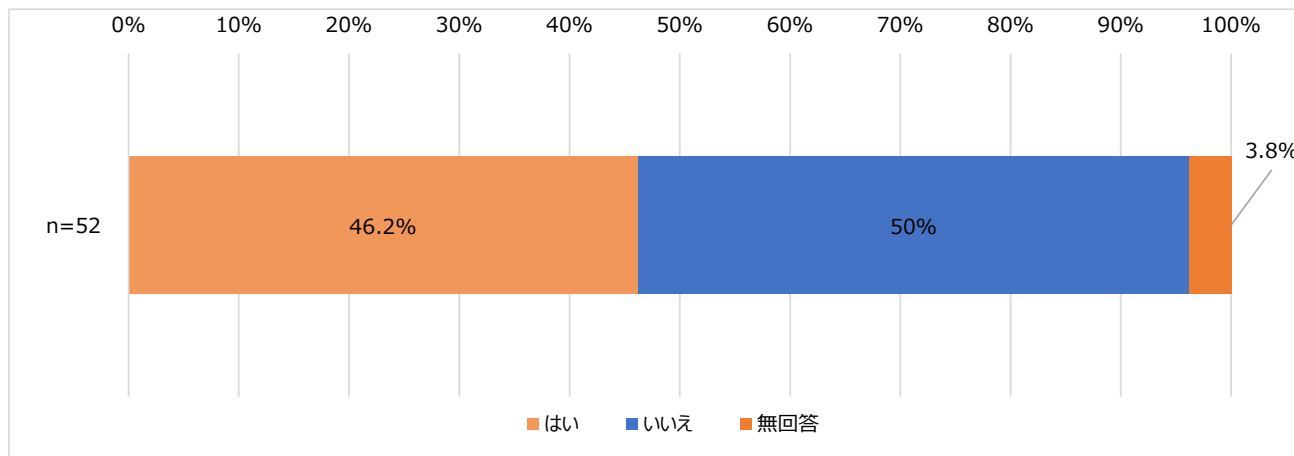
図表 35 就労支援を進めるために必要なもの



問 21 貴院では、難病・がん患者就業支援奨励金を患者や企業に紹介していますか。

難病・がん患者就業支援奨励金の患者や企業への紹介状況は、「いいえ」が 50%、「はい」が 46.2%であった。

図表 36 難病・がん患者就業支援奨励金の紹介状況

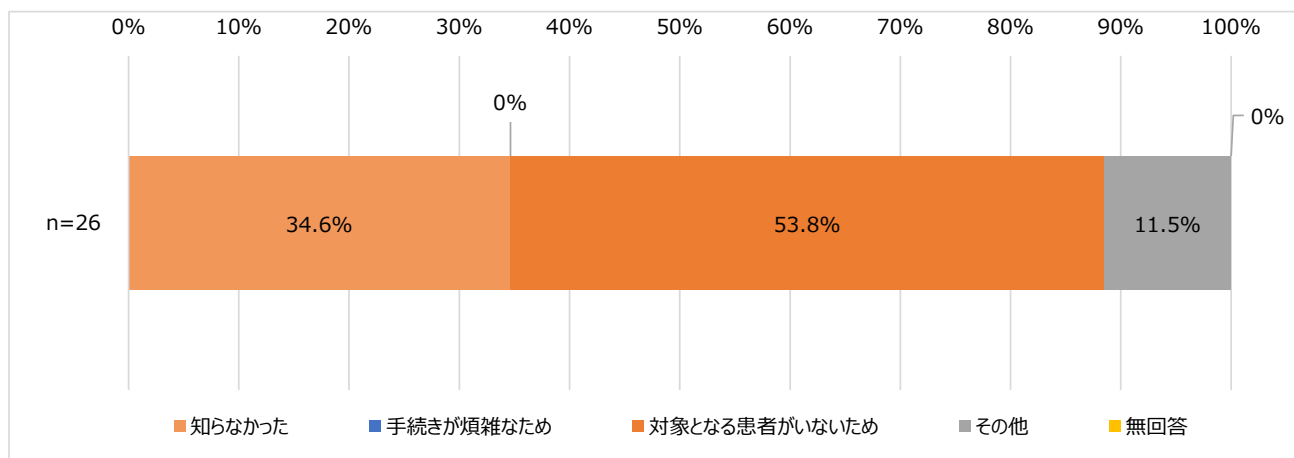


問 22 【21 で「02 いいえ」と答えた方にお伺いいたします】紹介していないのはなぜですか（あてはまるものを全て選択してください）。

問 21 において「いいえ」と回答した場合の、難病・がん患者就業支援奨励金を患者や企業に紹介していない理由は、「対象となる患者がいないため」が 53.8%と最も多く、次いで「知らなかった」が 34.6%であった。

【※問 21 において「いいえ」と回答した者を対象に集計】

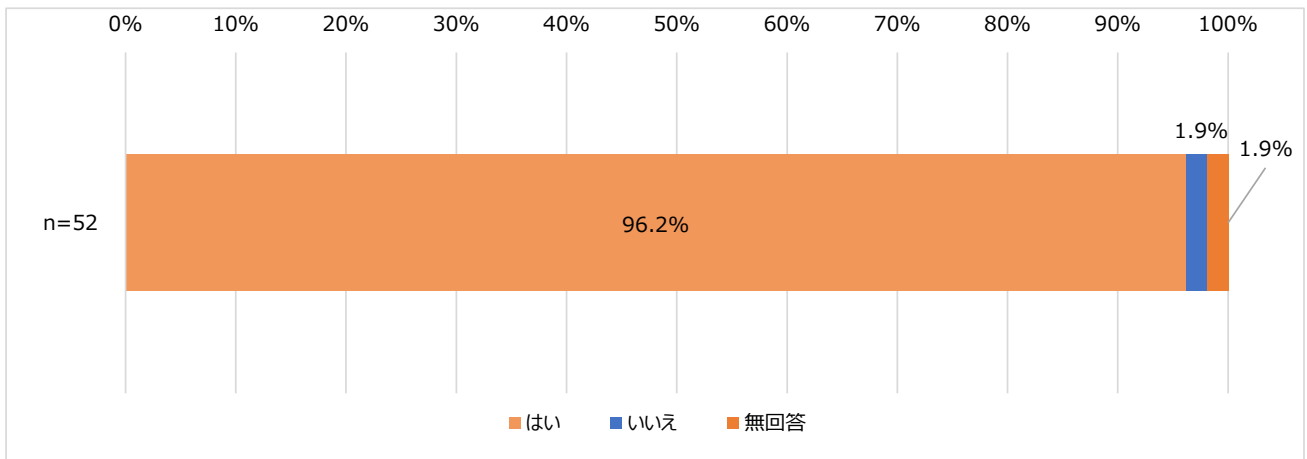
図表 37 難病・がん患者就業支援奨励金を紹介していない理由



問 23 貴院では、治療と仕事の両立支援のため、厚生労働省が作成した「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」を知っていますか。

厚生労働省が作成した「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」を知っているかについては、「はい」が96.2%、「いいえ」「無回答」がそれぞれ1.9%であった。

図表 38 厚生労働省が作成した「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」を知っているか



⑤ その他

問 24 治療と仕事の両立支援にあたり、ご意見がございましたら、ご自由にご記入ください。

<主な回答の内訳>

- ・ 情報を主治医や多職種で共有することにより、特に主治医が積極的な対応を考えてくれる機会も増えてきた
- ・ がん専門相談員自らが就労についてのコーディネート目的で企業と患者の間に入って動くことは難しい。なんでも既存の人的資源を使って兼務させようとする方向で進められても限界がある
- ・ 患者に「療養・就労両立支援指導料」について情報提供し活用を提案しているが、算定条件が複雑であったり、職場や主治医へ頼みづらい、そこまでする必要がないという理由から活用に至らない患者がほとんどである。算定件数は毎年わずかで、各診療科医師にも浸透していかない。職場と患者が勤務情報提供書を作成することから始まるため、医療者からの提案だけでなく職場が必ず作成するような工夫が必要と感じる。
- ・ 病院全体に両立支援に取り組むことが周知しきれていない現状がある。
- ・ 患者が企業・主治医と仕事との両立について相談できるようサポートしており、助言と診断書提出で対応できている。今の指導料算定の流れに沿った支援では、患者が企業に対して書類作成を依頼し内容を話し合う負担が大きいこと、点数が診断書より高く経済的負担が増すことから、メリットが伝わ

第2章 調査結果（単純集計）

【A3】全指定病院 相談支援センター

りにくく、従来の診断書のみの対応となるケースが多い。以上より、指導料算定実績のみで両立支援を評価することは実情にそぐわないと感じている。

- ・ 行政から企業や病院の管理者などへ必要性を伝えてほしい。
- ・ 企業より勤務情報提供書を作成してもらうことのハードルは高いと感じる患者は少なくない等

【D1】 A を除く病院 がん診療責任者

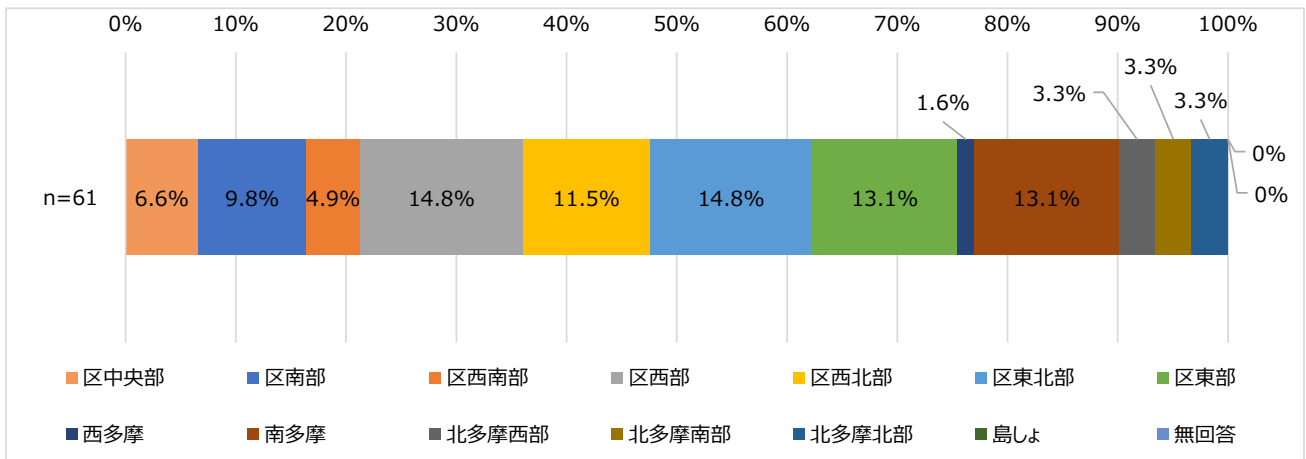
3. 【D1】 A を除く病院 がん診療責任者

① 基本情報

問1 施設所在地を教えてください

回答した病院の所在する二次保健医療圏は、「区西部」「区東北部」がそれぞれ 14.8%と最も多く、次いで「区東部」「南多摩」がそれぞれ 13.1%であった。

図表 39 所在する二次保健医療圏



問2 ご記入者の役職についてお伺いいたします。

<主な回答の内訳>

- ・ 院長、副院長
- ・ 診療部門長（外科、内科、腫瘍センター等）
- ・ ホスピス長
- ・ 医長、医師 等

② 就労に係る意向の確認

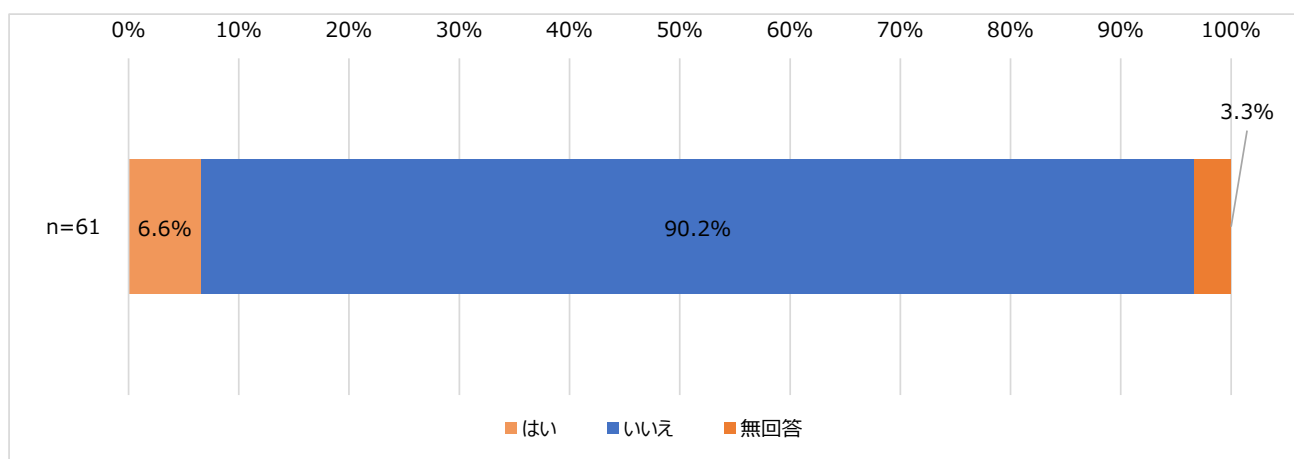
問6 貴院では、がん患者に対し、就労に関する意向（仕事を続けたいか、辞めたいか）を確認することを院内ルールとして定めていますか。

がん患者に対し就労に関する意向（仕事を続けたいか、辞めたいか）を確認することを院内ルールとして定めているかについては、「いいえ」が 90.2%、「はい」が 6.6%であった。

第2章 調査結果（単純集計）

【D1】 A を除く病院 がん診療責任者

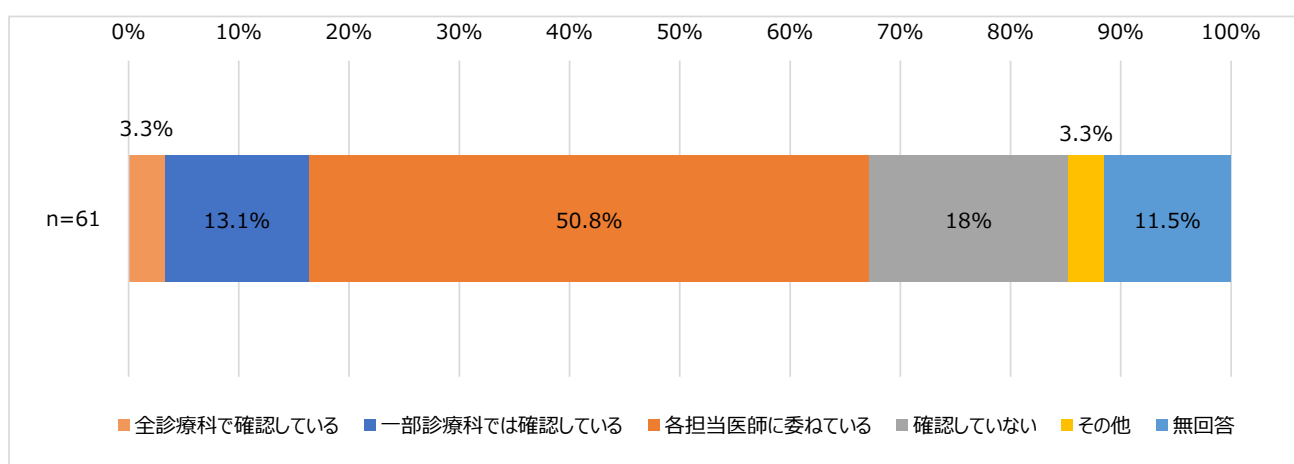
図表 40 就労に関する意向確認の院内ルールがあるか



問7 実際にがん患者に対し、就労に関する意向を確認していますか。

がん患者に対する就労に関する意向確認の実態は、「各担当医師に委ねている」が 50.8%と最も多く、次いで「確認していない」が 18%であった。

図表 41 就労に関する意向確認の実態

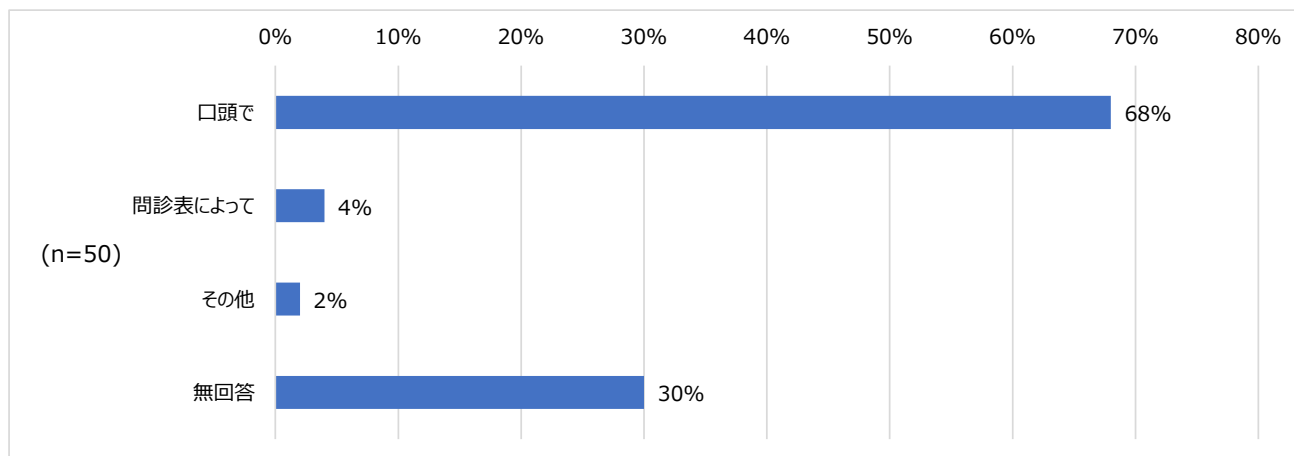


問8 【上記7で「04 確認していない」と答えた方以外にお伺いします】どのような方法で就労に関する意向を確認していますか（あてはまるものを全て選択してください）。

問7において「全診療科で確認している」「一部診療科では確認している」「各担当医師に委ねている」と回答した場合の、就労に関する意向確認の方法は、「口頭で」が 68%と最も多く、次いで「無回答」が 30%であった。

【※問7において「確認していない」と回答した者を除いて集計】

図表 42 就労に関する意向確認の方法



問9 【上記7で「04 確認していない」と答えた方以外にお伺いします】どのようなタイミングで就労に関する意向を確認していますか（あてはまるものを全て選択してください）。

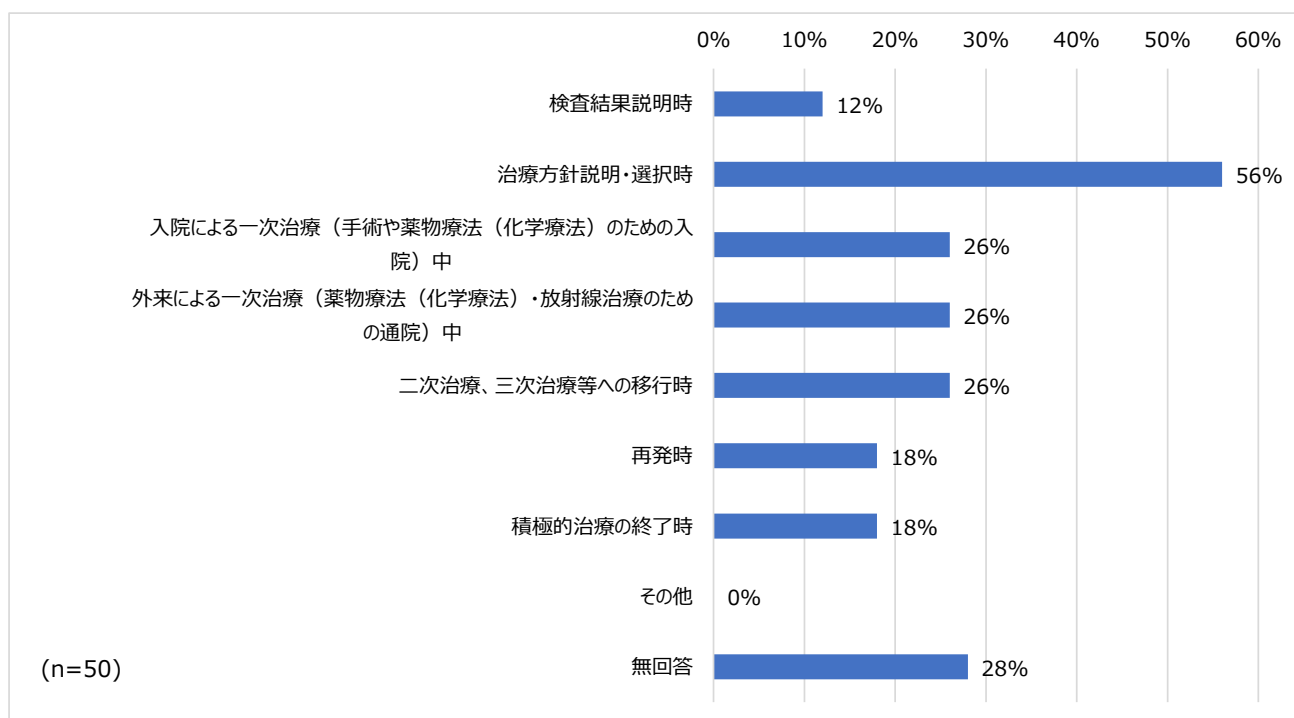
問7において「全診療科で確認している」「一部診療科では確認している」「各担当医師に委ねている」と回答した場合の、就労に関する意向確認のタイミングは、「治療方針説明・選択時」が56%と最も多く、次いで「入院による一次治療（手術や薬物療法（化学療法）のための入院）中」「外来による一次治療（薬物療法（化学療法）・放射線治療のための通院）中」「二次治療、三次治療等への移行時」がそれぞれ26%であった。

【※問7において「確認していない」と回答した者を除いて集計】

第2章 調査結果（単純集計）

【D1】 A を除く病院 がん診療責任者

図表 43 就労に関する意向確認のタイミング

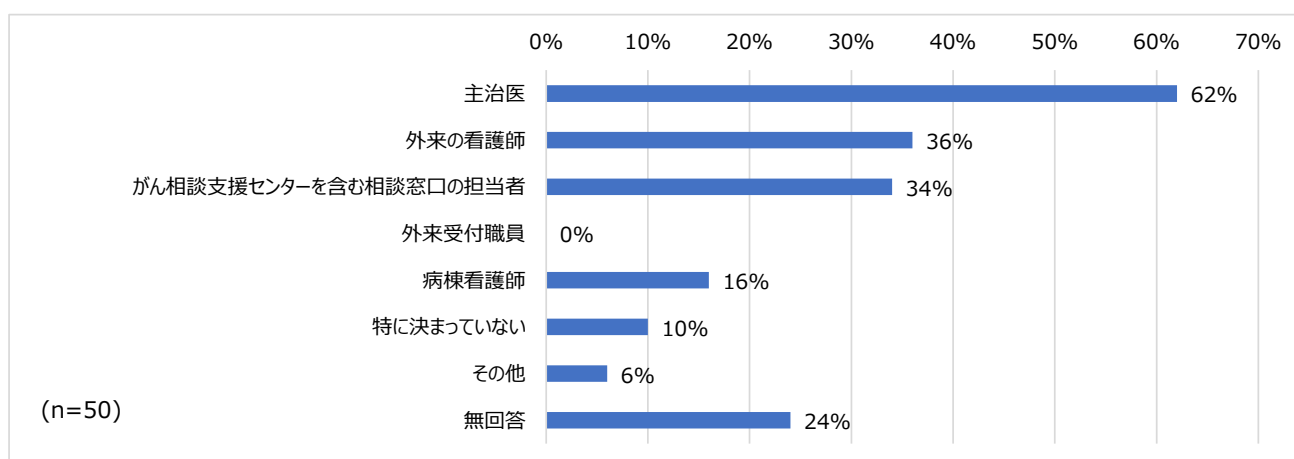


問 10 【上記7で「04 確認していない」と答えた方以外にお伺いします】主に誰が就労に関する意向を確認していますか（あてはまるものを全て選択してください）。

問 7 において「全診療科で確認している」「一部診療科では確認している」「各担当医師に委ねている」と回答した場合の、就労に関する意向確認の実施者は、「主治医」が 62%と最も多く、次いで「外来の看護師」が 36%であった。

【※問 7 において「確認していない」と回答した者を除いて集計】

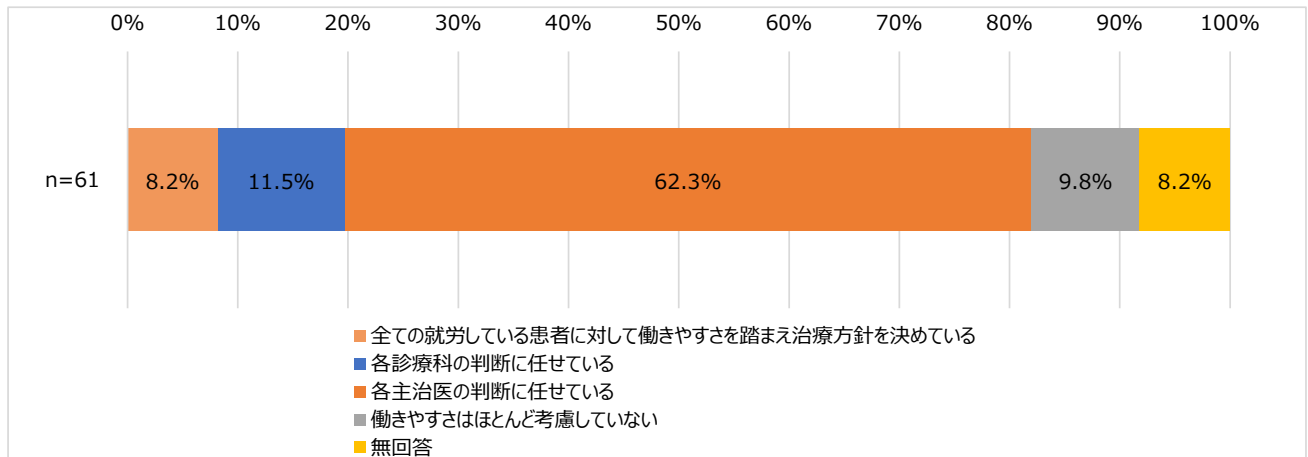
図表 44 就労に関する意向確認の実施者



問 11 貴院では就労している患者について、働きやすさを踏まえて治療方針（治療場所・時期・曜日等）を決めていますか。

働きやすさを踏まえた治療方針の決定状況は、「各主治医の判断に任せている」が 62.3%と最も多く、次いで「各診療科の判断に任せている」が 11.5%であった。

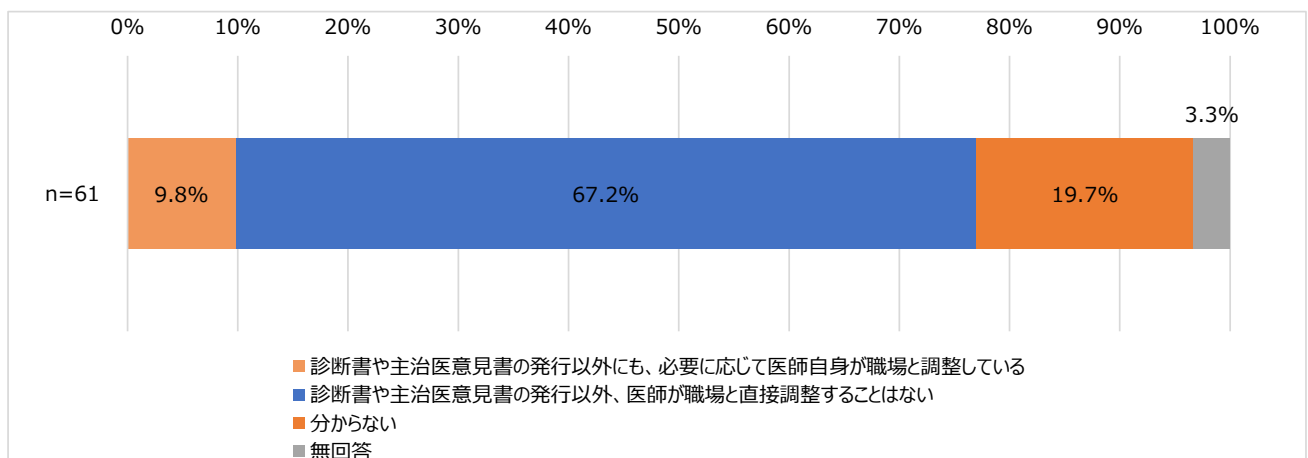
図表 45 働きやすさを踏まえた治療方針の決定状況



問 12 貴院では、治療計画を確実に実現できるよう、あるいは治療上及び療養上の配慮事項に従って患者が生活を送れるよう、医師が職場と勤務内容等について直接調整を行うことはありますか。（相談支援センター職員が調整を行うケースは除いてご回答ください）

医師による職場との勤務内容等についての直接調整の状況は、「診断書や主治医意見書の発行以外、医師が職場と直接調整することはない」が 67.2%と最も多く、次いで「分からない」が 19.7%であった。

図表 46 医師による職場との直接調整の状況

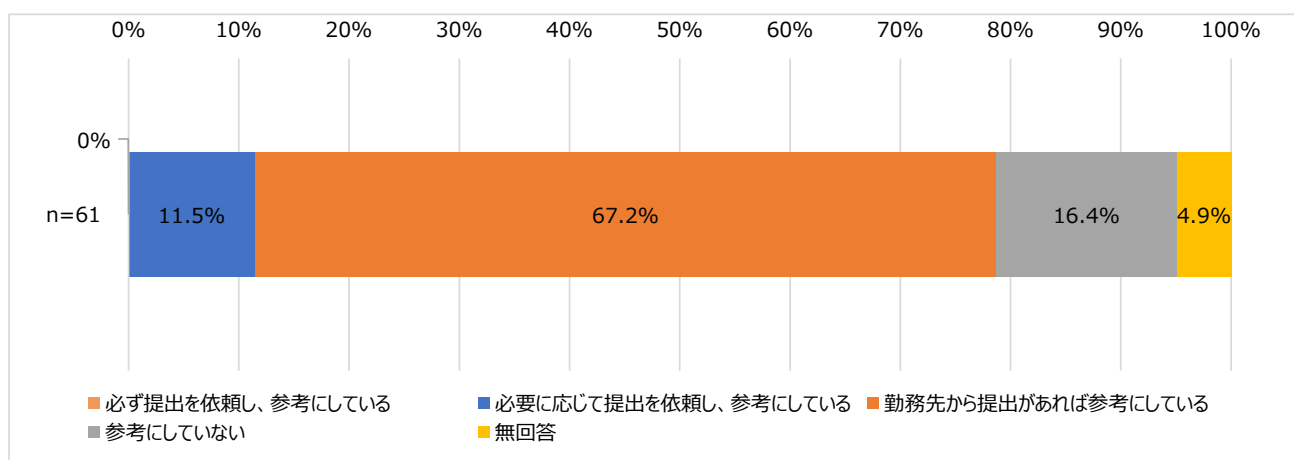


③ 勤務先との情報連携

問 13 治療の見通し、後遺症、副作用及び就業への影響や就労制限に関する主治医意見書等を作成する際、勤務先からの勤務情報提供書を参考にしますか。

治療の見通し、後遺症、副作用及び就業への影響や就労制限に関する主治医意見書等を作成する際の勤務先からの勤務情報提供書の参考状況は、「勤務先から提出があれば参考にしている」が67.2%と最も多く、次いで「参考にしていない」が16.4%であった。

図表 47 勤務先からの勤務情報提供書の参考状況

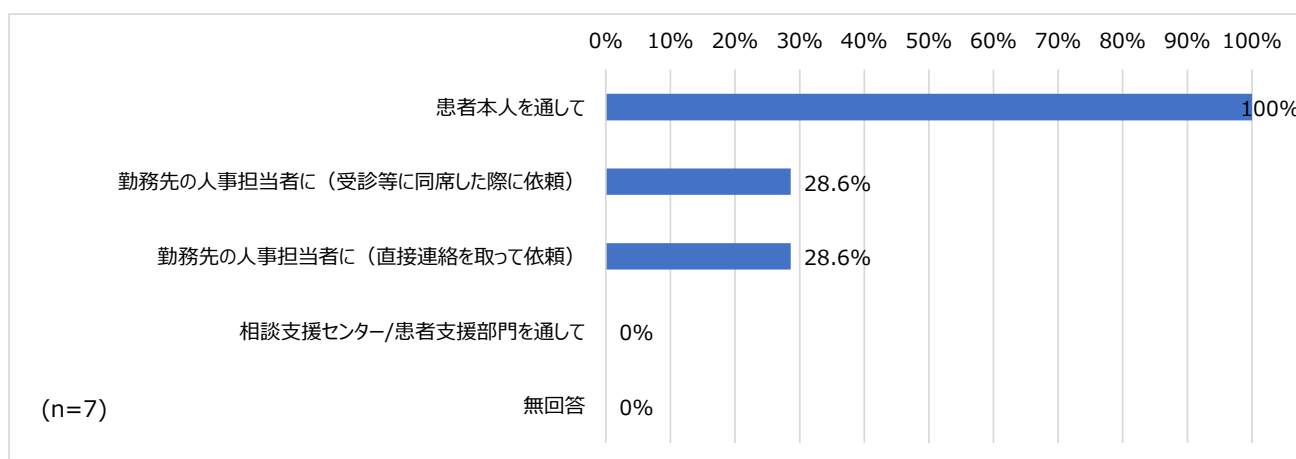


問 14 【上記 13 で 01、02 と回答された方に伺います。】勤務情報提供書の提供はどのように依頼していますか。

問 13 において「必ず提出を依頼し、参考にしている」「必要に応じて提出を依頼し、参考にしている」と回答した場合の、勤務情報提供書の提供依頼方法は、「患者本人を通して」が100%と最も多く、次いで「勤務先の人事担当者に（受診等に同席した際に依頼）」「勤務先の人事担当者に（直接連絡を取って依頼）」がそれぞれ28.6%であった。

【※問 13 において「必ず提出を依頼し、参考にしている」「必要に応じて提出を依頼し、参考にしている」と回答した者を対象に集計】

図表 48 勤務情報提供書の提供依頼方法



④ その他

問 15 治療と仕事の両立支援にあたり、ご意見がございましたら、ご自由にご記入ください。

<主な回答の内訳>

- ・ 社会の理解が得られる必要がある
- ・ 問題点が多くある
- ・ 産業医を窓口とした制度設計が必要と思われる
- ・ 仕事が生きる糧になることもありますので、支援は必要と考えます。お金がないから入院できないと考える患者も少なくありません
- ・ SW との連携が重要 ・ 仕事場にも相談窓口があって、病院と連携がとれるといいと思います ・ 中小企業への助成を充実させてほしい
- ・ 治療と仕事の両立については、本人の性格、考え、家庭環境などにより大きな差があると思います。本人の希望に沿った両立支援が望ましいと思います。 当院では対象のケースが無く、回答に及ばず。
- ・ 眼科の為がん患者はいません。
- ・ 病院の機能上支援をする機会がなくて申し訳ございません。
- ・ 中小企業への助成を充実させてほしい

4. 【D2】 A を除く病院 患者相談窓口

① 基本情報

問1-1 ご記入者の役職についてお伺いいたします。

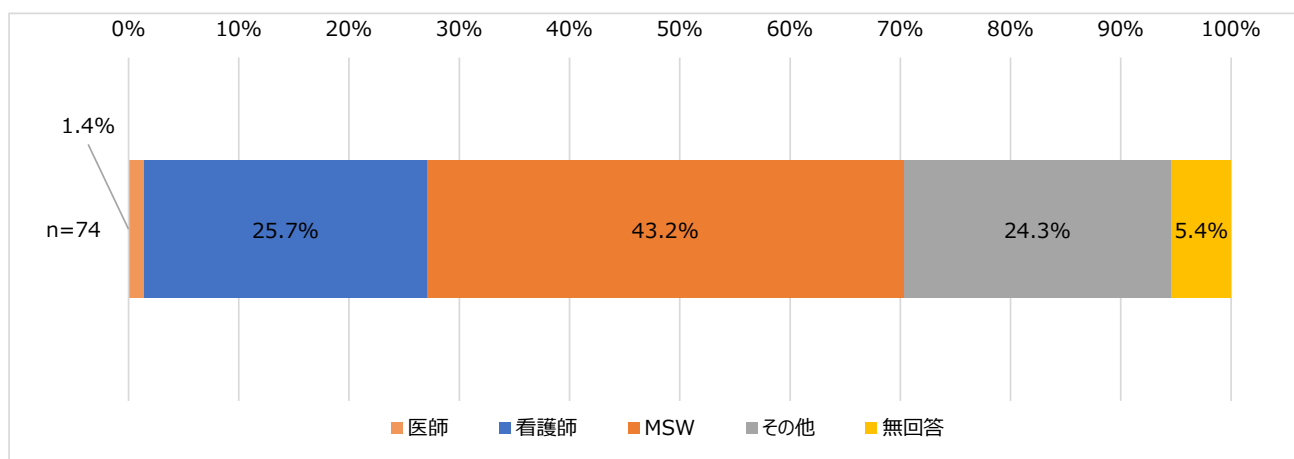
<主な回答の内訳>

- ・ 副院長、事務部長
- ・ 患者相談窓口責任者及びスタッフ
- ・ 地域連携部門責任者及びスタッフ
- ・ 入退院支援部門責任者及びスタッフ 等

問1-2 ご記入者の職種を教えてください。

回答者の職種は、「MSW」が43.2%と最も多く、次いで「看護師」が25.7%であった。

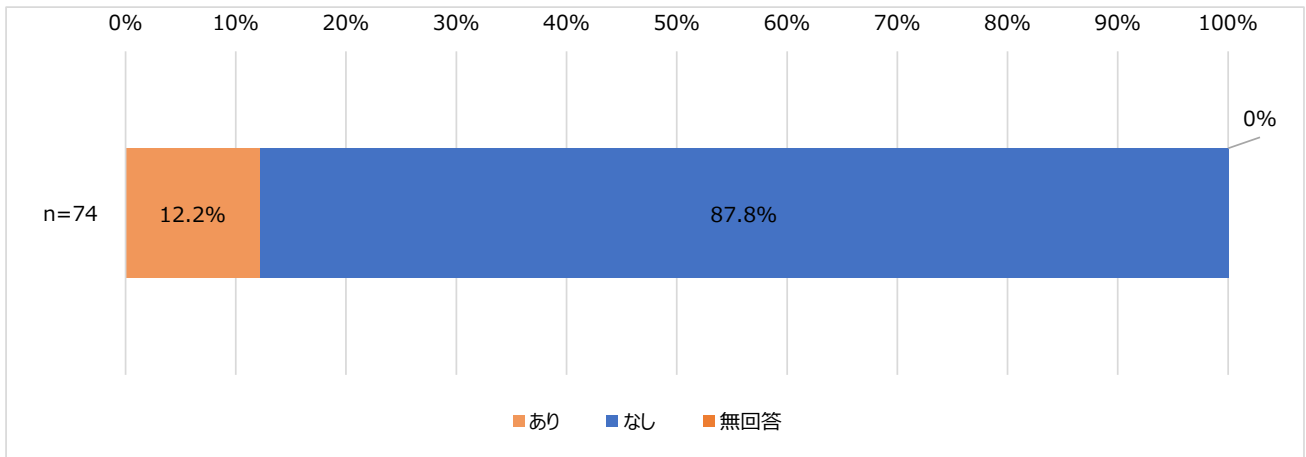
図表 49 回答者の職種



問2-1 両立支援コーディネーターの配置の有無

両立支援コーディネーターの配置状況は、「あり」が12.2%、「なし」が87.8%であった。

図表 50 両立支援コーディネーターの配置状況

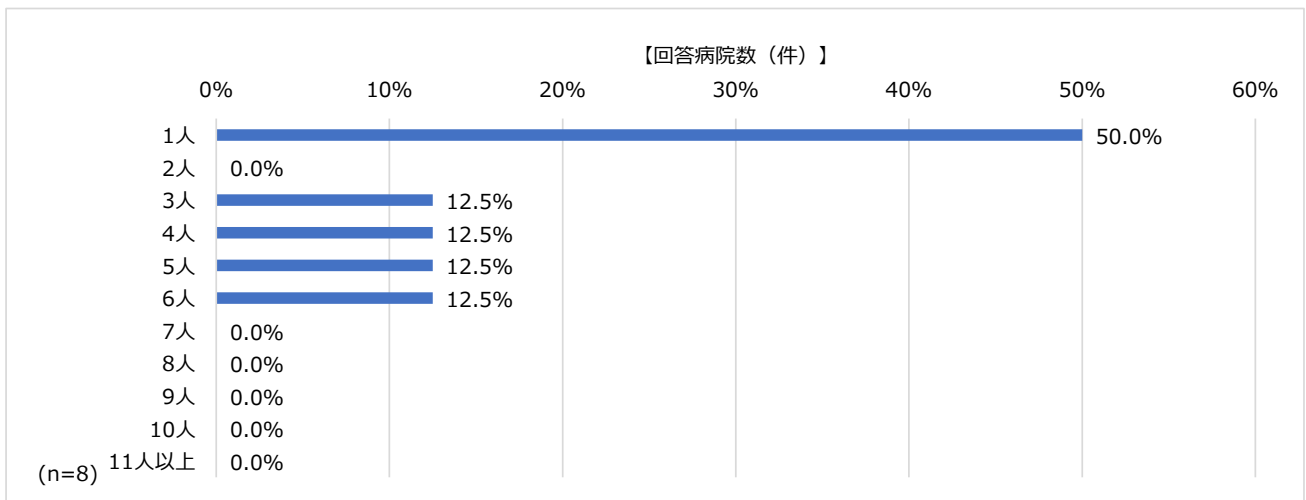


問2-2 両立支援コーディネーターを配置している場合、合計の人数を教えてください。

問2-1において「あり」と回答した場合の、両立支援コーディネーターの配置人数は、「1人」が44.4%と最も多く、次いで「0人」「3人」「4人」「5人」「6人」がそれぞれ11.1%であった。

【※問2-1において「あり」と回答した者を対象に集計】

図表 51 両立支援コーディネーターの配置人数（分布）



問2-3 両立支援コーディネーターを配置している場合、職種を教えてください。

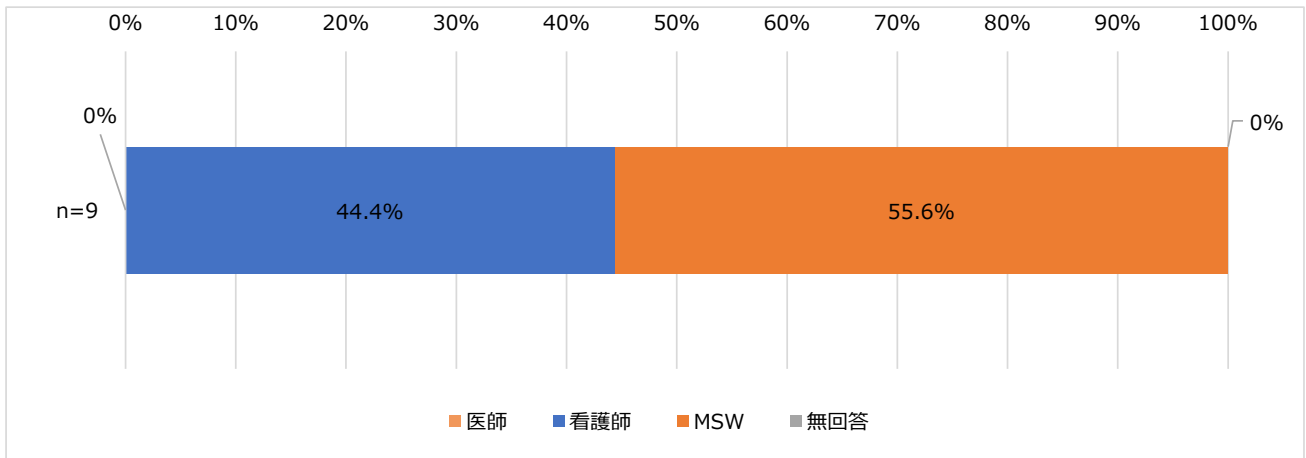
問2-1において「あり」と回答した場合の、配置している両立支援コーディネーターの職種は、「MSW」が55.6%と最も多く、次いで「看護師」が44.4%であった。

第2章 調査結果（単純集計）

【D2】 A を除く病院 患者相談窓口

【※問2-1において「あり」と回答した者を対象に集計】

図表 52 配置している両立支援コーディネーターの職種

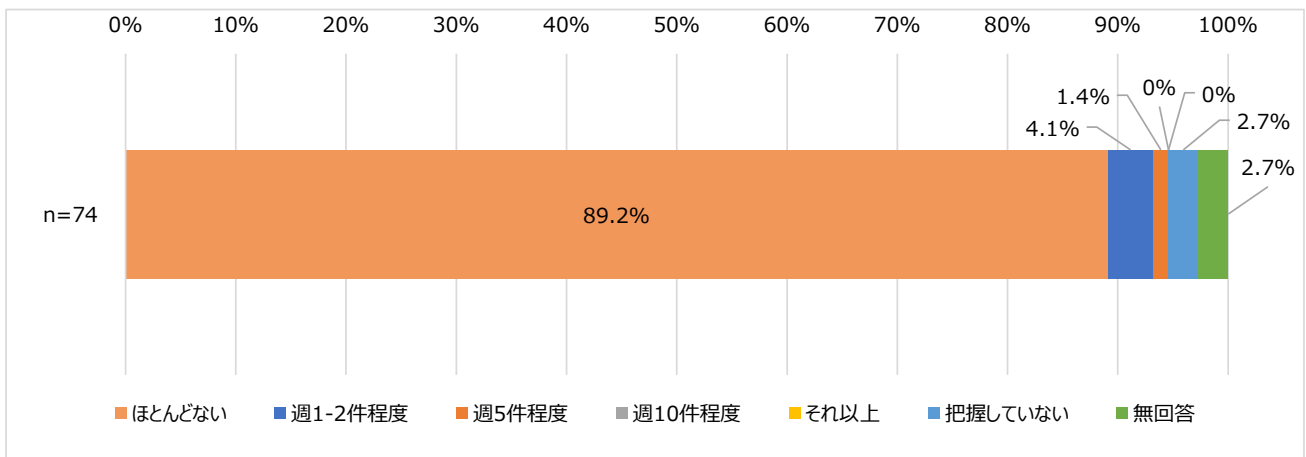


② 就労支援の状況

問3-1 患者相談窓口においては、週に何件程度がん患者からの就労相談はありますか（明確な就労相談だけではなく、他の内容に関する質問の中から明らかになった就労に関する相談も含みます）。

患者相談窓口における週あたりのがん患者からの就労相談件数は、「ほとんどない」が89.2%と最も多く、次いで「週1-2件程度」が4.1%であった。

図表 53 患者相談窓口における週あたりのがん患者からの就労相談件数



第2章 調査結果（単純集計）

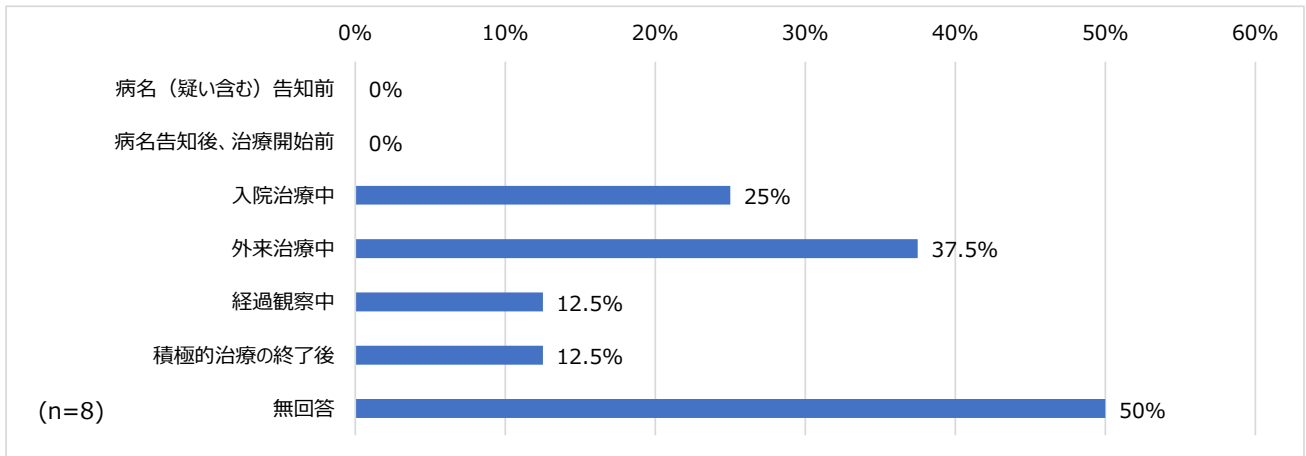
【D2】Aを除く病院 患者相談窓口

問3-2 【上記3-1で「01 ほとんどない」以外を選択した方にお伺いいたします。患者相談窓口で就労相談を受けるタイミングを教えてください（主なものを2つまで選択してください）

問3-1において「ほとんどない」と回答した場合以外の、患者相談窓口で就労相談を受けるタイミングは、「無回答」が50%と最も多く、次いで「外来治療中」が37.5%であった。

【※問3-1において「ほとんどない」と回答した者を除いて集計】

図表 54 患者相談窓口で就労相談を受けるタイミング

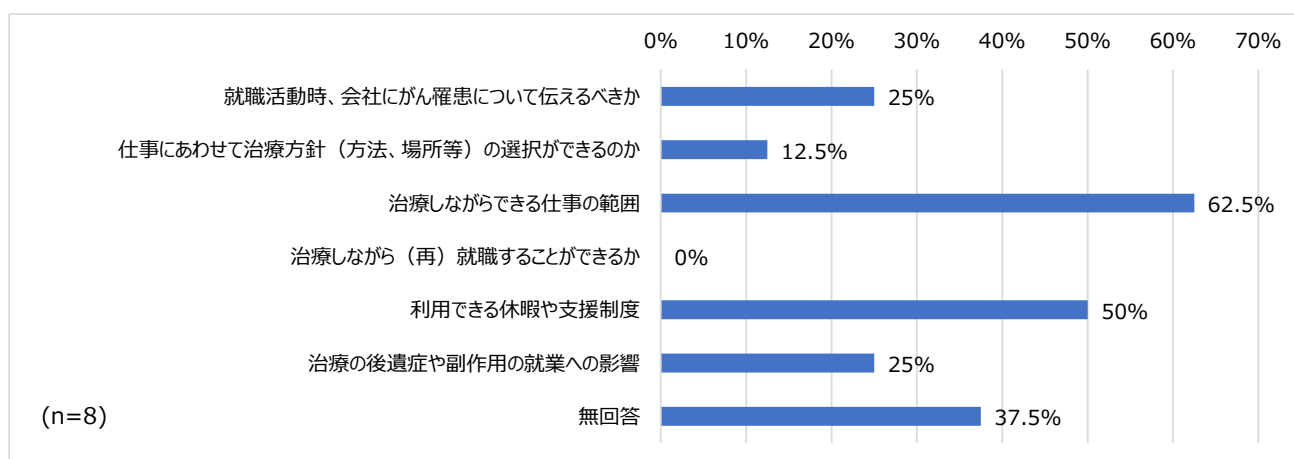


問3-3-1 【上記3-1で「01 ほとんどない」と答えた方以外にお伺いいたします】患者相談窓口で受ける、就労相談の具体的な内容としてはどのようなものがありますか（あてはまるものを全て選択してください）。※新規就労／再就職について

問3-1において「ほとんどない」と回答した場合以外の、患者相談窓口で受ける新規就労／再就職に関する相談の具体的な内容は、「治療しながらできる仕事の範囲」が62.5%と最も多く、次いで「利用できる休暇や支援制度」が50%であった。

【※問3-1において「ほとんどない」と回答した者を除いて集計】

図表 55 患者相談窓口で受ける就労相談の具体的な内容【※新規就労／再就職】

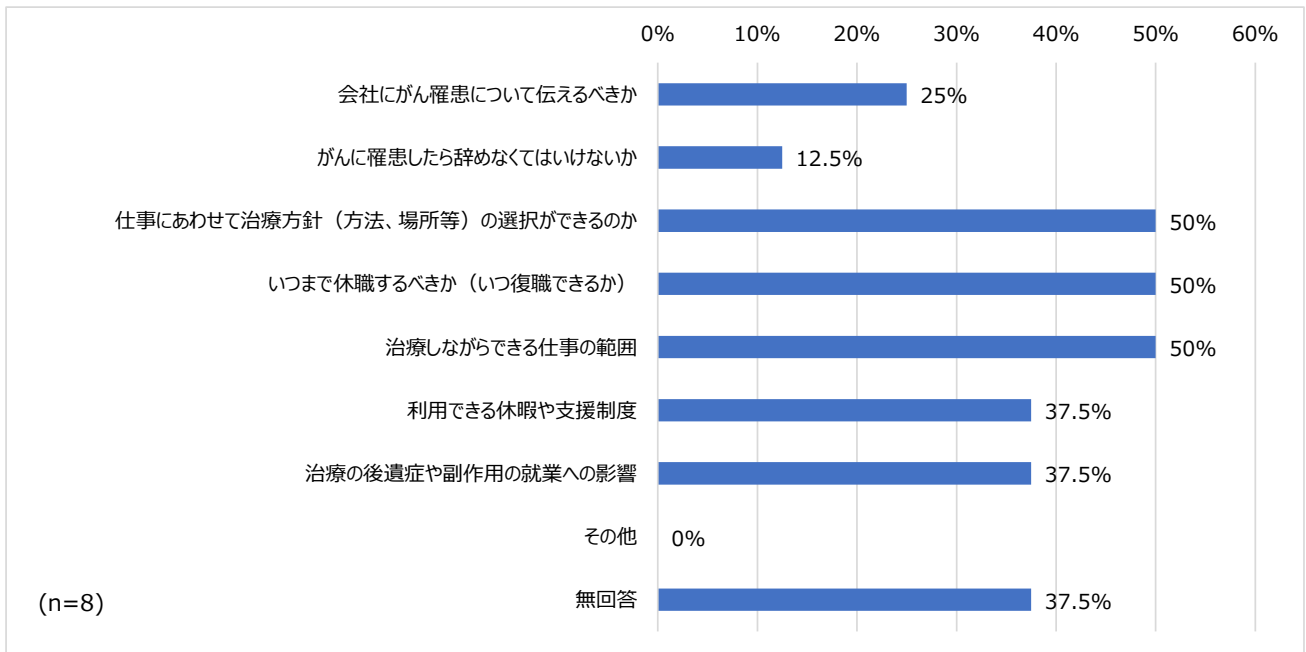


問3-3-2 【上記3-1で「01 ほとんどない」と答えた方以外にお伺いいたします】患者相談窓口で受ける、就労相談の具体的な内容としてはどのようなものがありますか（あてはまるものを全て選択してください）。※就労継続について

問3-1において「ほとんどない」と回答した場合以外の、患者相談窓口で受ける就労継続に関する相談の具体的な内容は、「仕事にあわせて治療方針（方法、場所等）の選択ができるのか」「いつまで休職するべきか（いつ復職できるか）」「治療しながらできる仕事の範囲」がそれぞれ50%と最も多く、次いで「利用できる休暇や支援制度」「治療の後遺症や副作用の就業への影響」「無回答」がそれぞれ37.5%であった。

【※問3-1において「ほとんどない」と回答した者を除いて集計】

図表 56 患者相談窓口で受ける就労相談の具体的な内容【※就労継続】

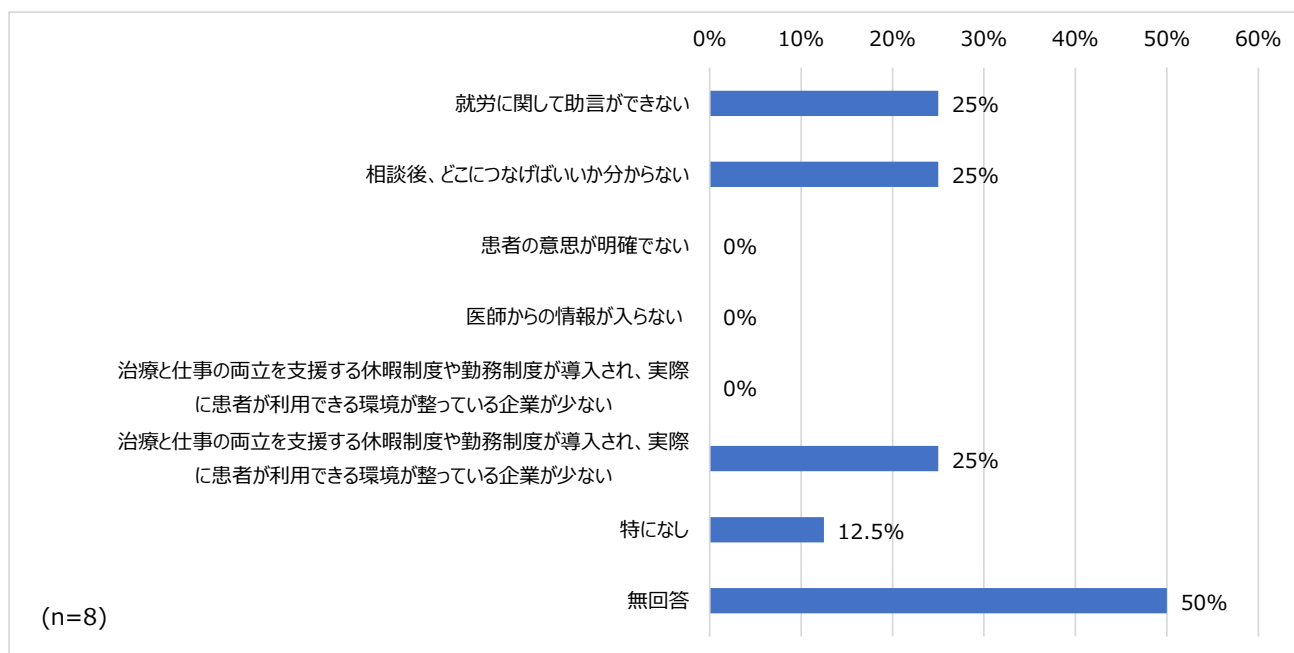


問3-4-1 【上記3-1で「01 ほとんどない」と答えた方以外にお伺いいたします】就労相談を受けている中で困ることはありますか（あてはまるものを全て選択してください）。※新規就労／再就職に係る相談

問3-1において「ほとんどない」と回答した場合以外の、新規就労／再就職に係る相談を受けている中で困ることは、「無回答」が50%と最も多く、次いで「就労に関して助言ができない」「相談後、どこにつなげばいいかわからない」「治療と仕事の両立を支援する休暇制度や勤務制度が導入され、実際に患者が利用できる環境が整っている企業が少ない」がそれぞれ25%であった。

【※問3-1において「ほとんどない」と回答した者を除いて集計】

図表 57 就労相談を受けている中で困ること【※新規就労／再就職】

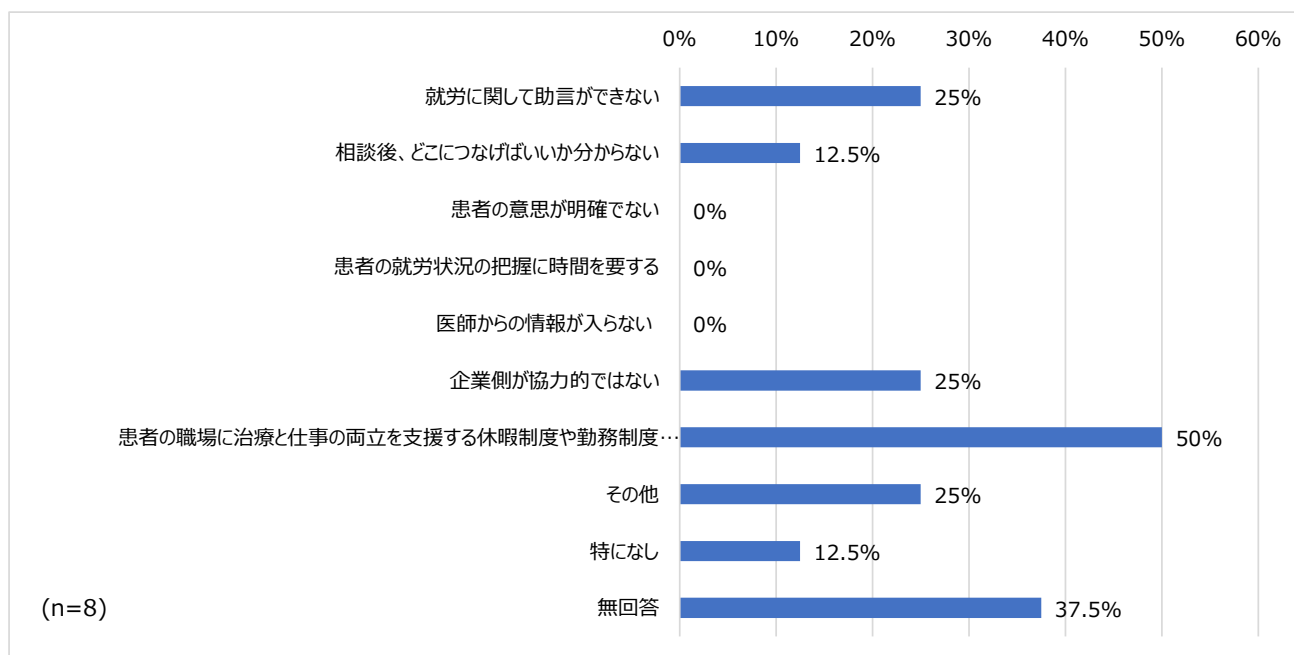


問3-4-2 【上記3-1で「01 ほとんどない」と答えた方以外にお伺いいたします】就労相談を受けている中で困ることはありますか（あてはまるものを全て選択してください）。※就労継続に係る相談

問3-1において「ほとんどない」と回答した場合以外の、就労継続に係る相談を受けている中で困ることは、「患者の職場に治療と仕事の両立を支援する休暇制度や勤務制度がない」が50%と最も多く、次いで「無回答」が37.5%であった。

【※問3-1において「ほとんどない」と回答した者を除いて集計】

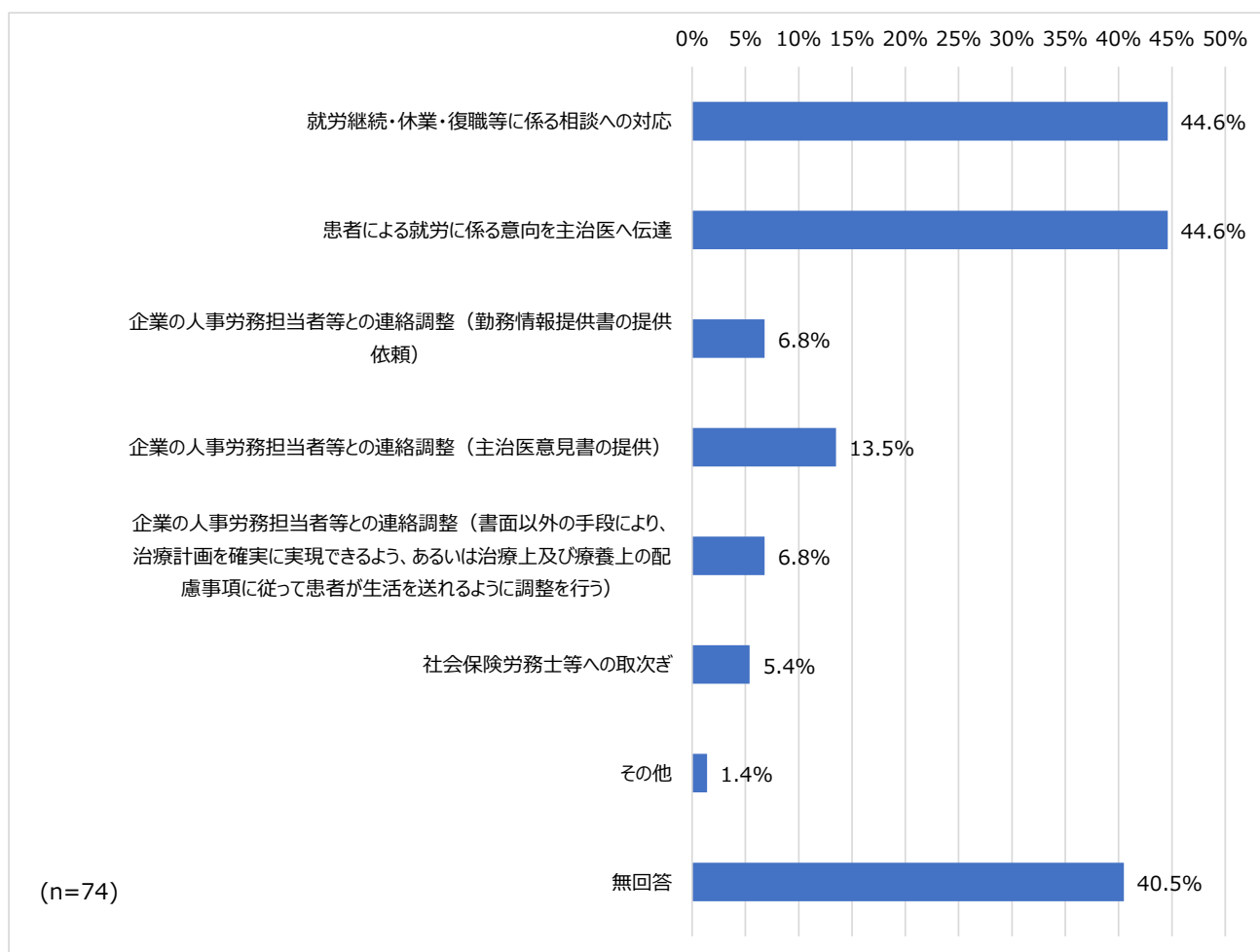
図表 58 就労相談を受けている中で困ること【※就労継続】



問4 がん患者／家族による就労継続のための支援について、実施していることを全て選んでください。

がん患者／家族による就労継続のための支援として実施していることは、「就労継続・休業・復職等に係る相談への対応」「患者による就労に係る意向を主治医へ伝達」がそれぞれ 44.6%と最も多く、次いで「無回答」が 40.5%であった。

図表 59 がん患者／家族による就労継続のための支援について実施していること



③ 企業との連絡調整

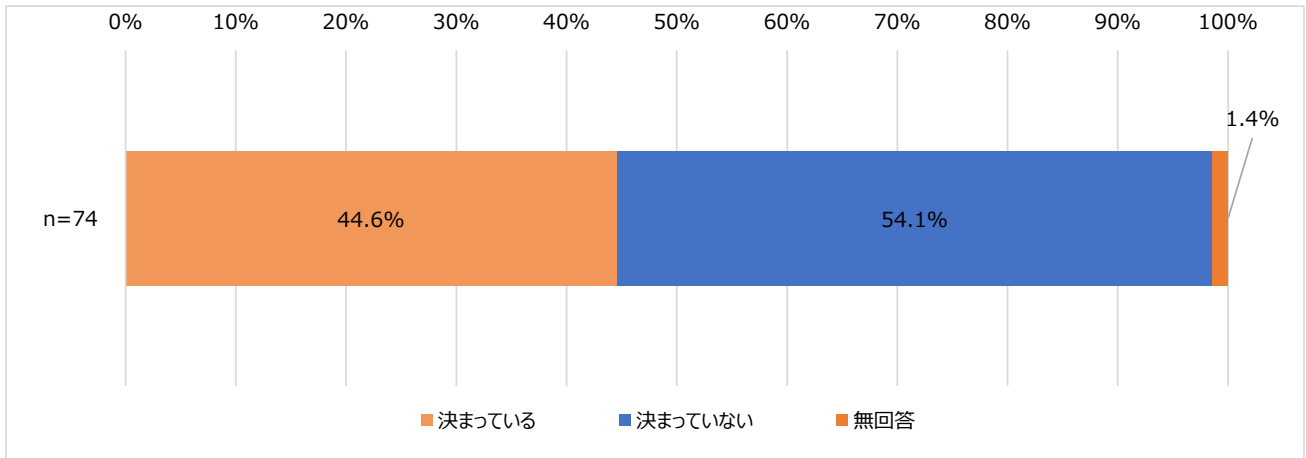
問5 企業から職場復帰や就業継続の可否に関する意見書を求められた場合の院内の対応窓口は決まっていますか。

企業から職場復帰や就業継続の可否に関する意見書を求められた場合の院内の対応窓口が決まっているかについては、「いいえ」が 54.1%、「はい」が 44.6%であった。

第2章 調査結果（単純集計）

【D2】 A を除く病院 患者相談窓口

図表 60 企業から職場復帰や就業継続の可否に関する意見書を求められた場合の院内の対応窓口が決まっているか

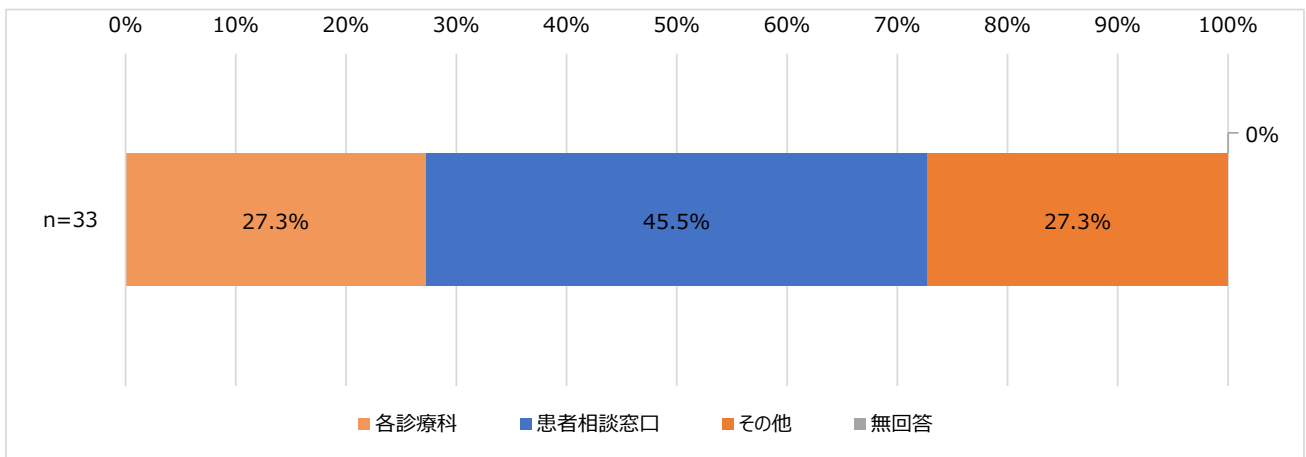


問6 【上記5で「01 はい」と答えた方にお伺いいたします】対応窓口はどちらになりますか。

問5において「はい」と回答した場合の、企業から職場復帰や就業継続の可否に関する意見書を求められた場合の院内の対応窓口は、「患者相談窓口」が45.5%と最も多く、次いで「各診療科」「その他」がそれぞれ27.3%であった。

【※問5において「はい」と回答した者を対象に集計】

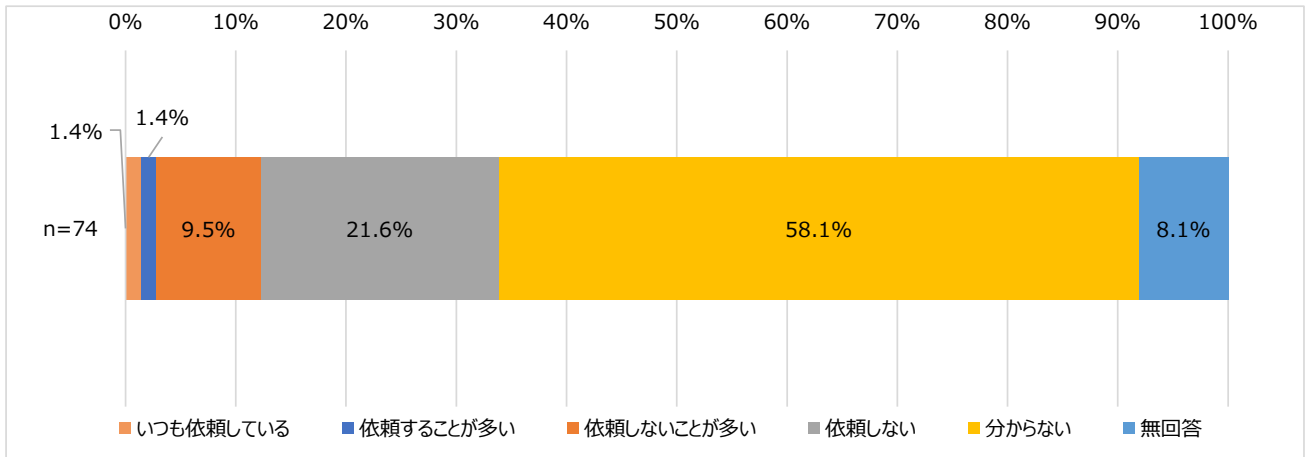
図表 61 企業から職場復帰や就業継続の可否に関する意見書を求められた場合の院内の対応窓口



問7 がん患者による就労継続支援の際、勤務先へ、勤務情報提供書の提供をどの程度依頼していますか。

がん患者による就労継続支援の際の勤務先への勤務情報提供書の提供依頼状況は、「分からない」が58.1%と最も多く、次いで「依頼しない」が21.6%であった。

図表 62 勤務情報提供書の提供依頼状況

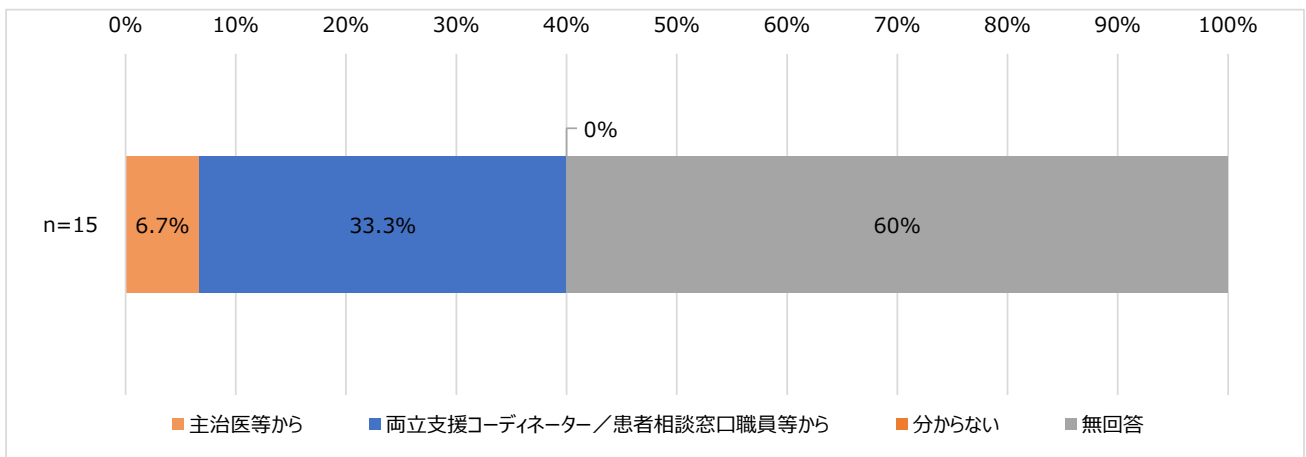


問8 【上記7で「04 依頼しない」「05 分からない」以外を選んだ方にお伺いいたします。】勤務先へ依頼するのは主にどなたですか。

問7において「いつも依頼している」「依頼することが多い」「依頼しないことが多い」と回答した場合の、勤務先への勤務情報提供書の依頼者は、「無回答」が60%と最も多く、次いで「両立支援コーディネーター／患者相談窓口職員等から」が33.3%であった。

【※問7において「依頼しない」「分からない」と回答した者を除いて集計】

図表 63 勤務情報提供書の提供依頼者

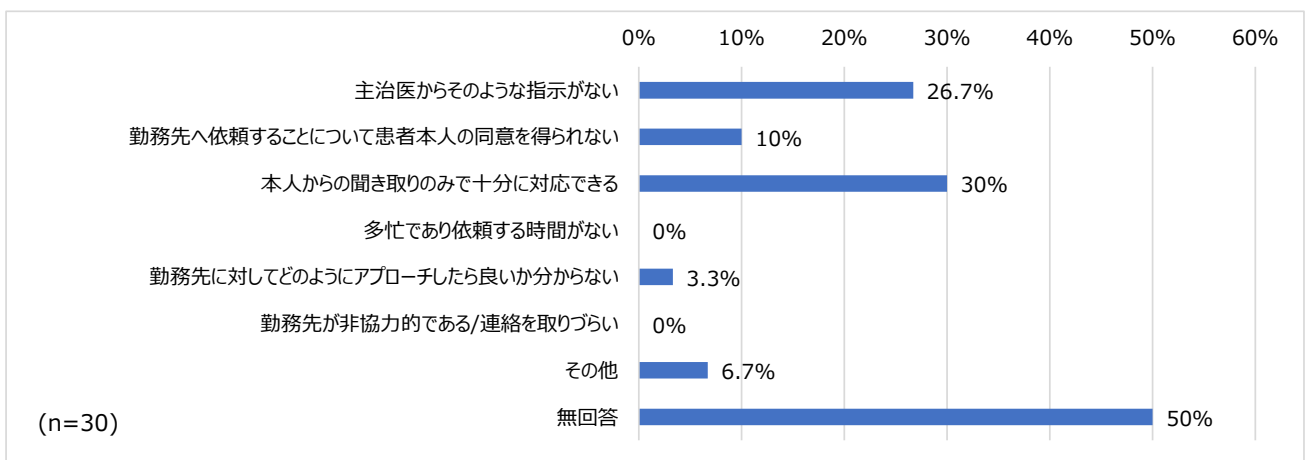


**問9 【上記7で「いつも依頼している」「分からない」以外を選んだ方にお伺いいたします。】
依頼しない主な理由を教えてください（あてはまるものを3つまで選択してください）。**

問7において「いつも依頼している」「依頼することが多い」「依頼しないことが多い」と回答した場合の、勤務先への勤務情報提供書を依頼しない理由は、「無回答」が50%と最も多く、次いで「本人からの聞き取りのみで十分に対応できる」が30%であった。

【※問7において「いつも依頼している」「分からない」と回答した者を除いて集計】

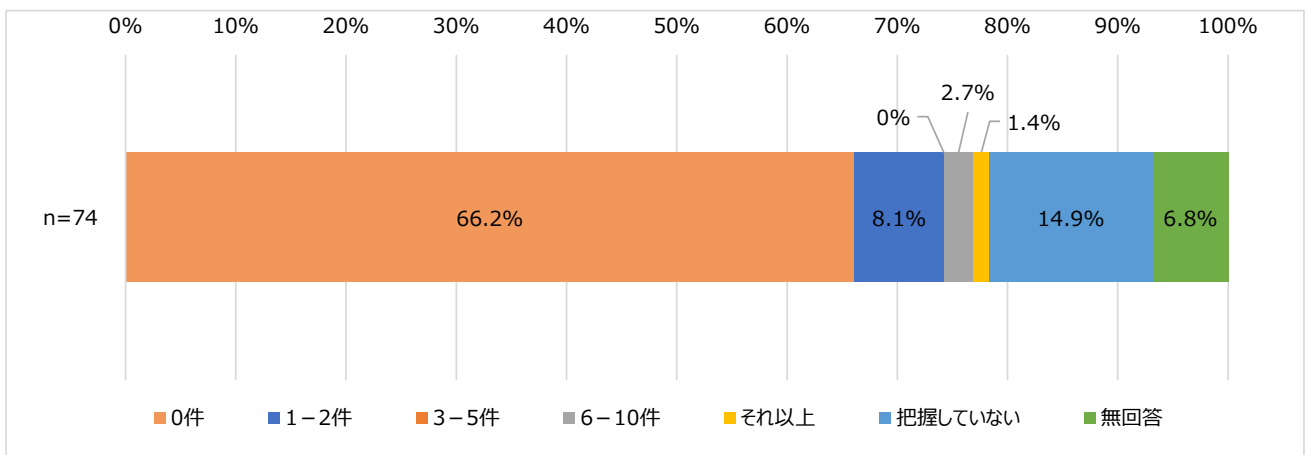
図表 64 勤務情報提供書の提供を依頼しない理由



問10 療養・就労両立支援指導料の実績を教えてください（令和4年4月～12月末現在）。

令和4年4月～12月末における療養・就労両立支援指導料の算定実績は、「0件」が66.2%と最も多く、次いで「把握していない」が14.9%であった。

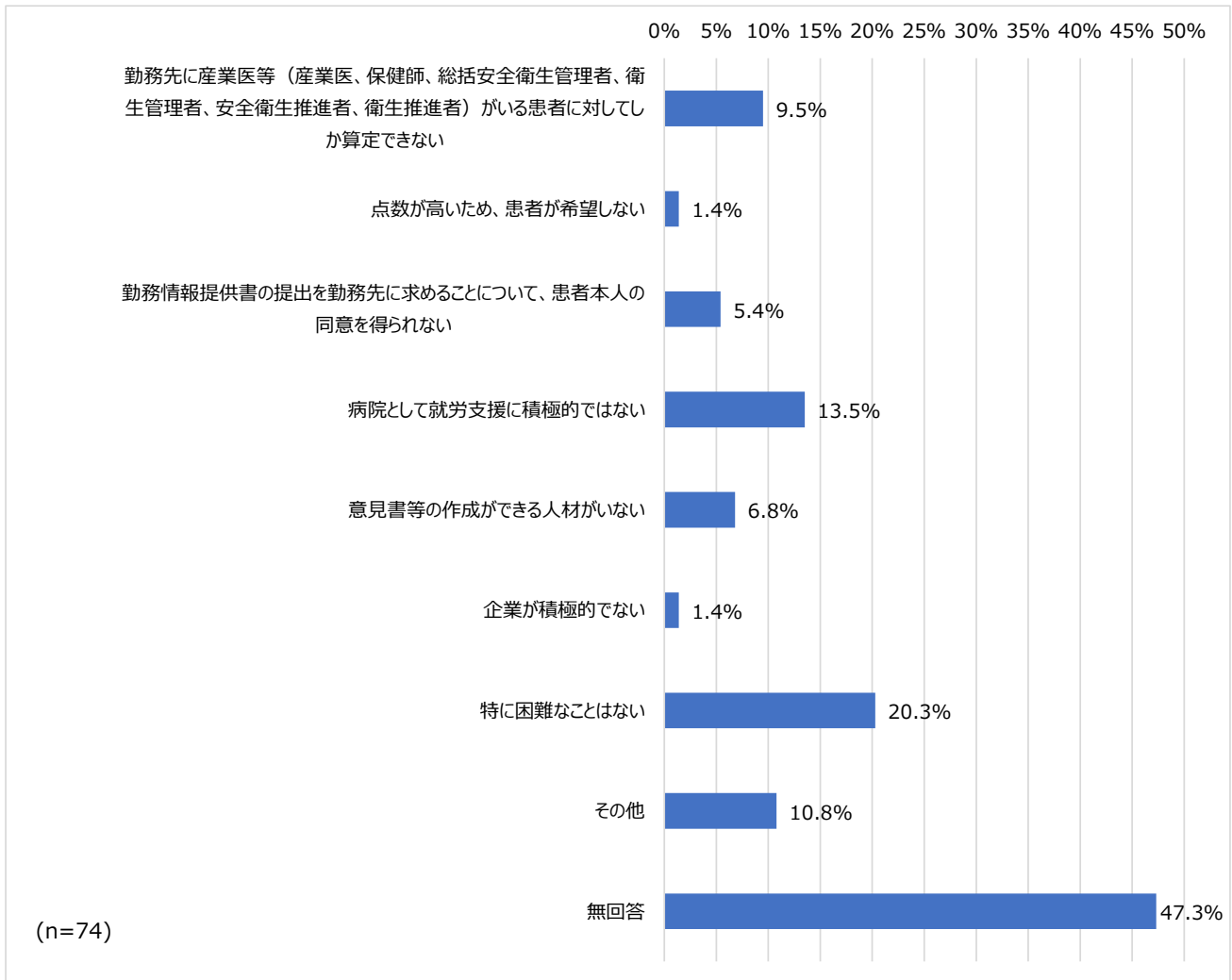
図表 65 療養・就労両立支援指導料の算定実績



問 11 療養・就労両立支援指導の実施が困難な理由を選んでください（あてはまるものを3つまで選択してください）。

療養・就労両立支援指導の実施が困難な理由は、「無回答」が47.3%と最も多く、次いで「特に困難なことはない」が20.3%であった。

図表 66 療養・就労両立支援指導の実施が困難な理由

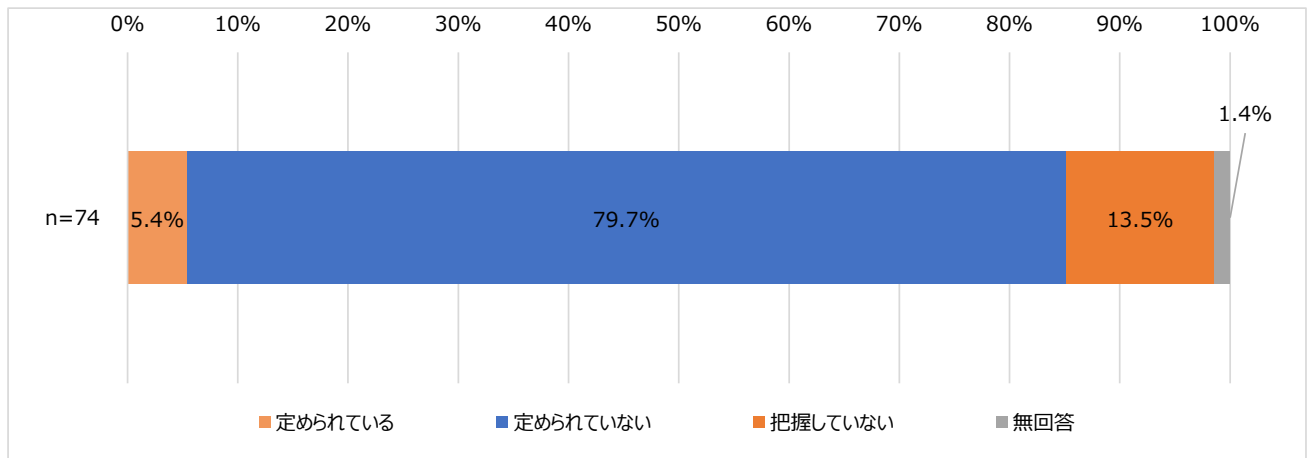


④ 就労支援の充実に向けて

問 12 貴院では、患者の就労状況の確認を行うことがフローとして定められていますか。

患者の就労状況の確認を行うフローは、「定められていない」が79.7%、「把握していない」が13.5%であった。

図表 67 患者の就労状況の確認を行うフローの定めの有無

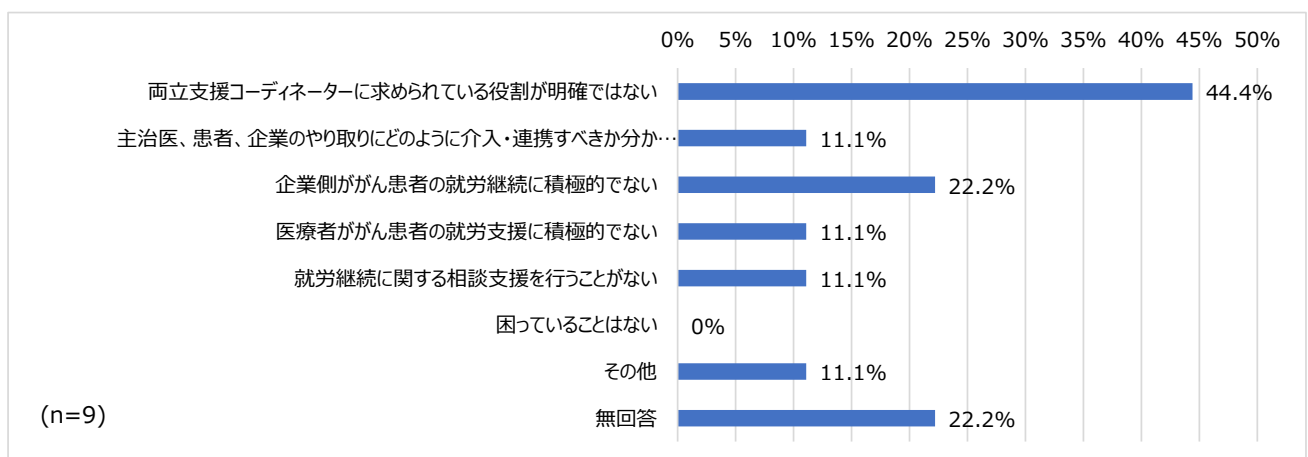


問 13 患者相談窓口内に両立支援コーディネーターの配置のある病院に伺います。両立支援コーディネーターが活動するにあたり、課題があれば教えてください（あてはまるものを全て選択してください）。

問 3 において「あり」と回答した場合の、両立支援コーディネーターが活動するにあたっての課題は、「両立支援コーディネーターに求められている役割が明確ではない」が 44.4%と最も多く、次いで「企業側ががん患者の就労継続に積極的でない」「無回答」がそれぞれ 22.2%であった。

【※問 3 において「あり」と回答した者を対象に集計】

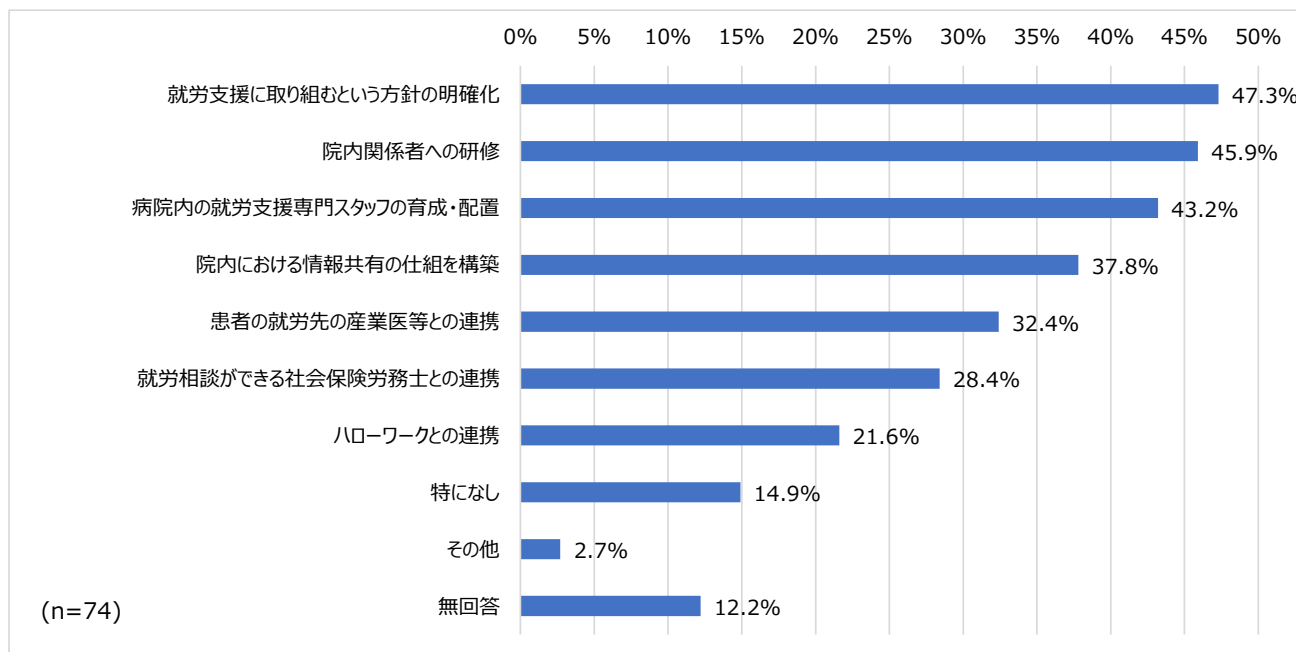
図表 68 両立支援コーディネーターが活動するにあたっての課題



問 14 貴院で就労支援を進めるために何が必要であると思いますか（あてはまるものを全て選択してください）。

就労支援を進めるために必要なことは、「就労支援に取り組むという方針の明確化」が47.3%と最も高く、次いで「院内関係者への研修」が45.9%であった。

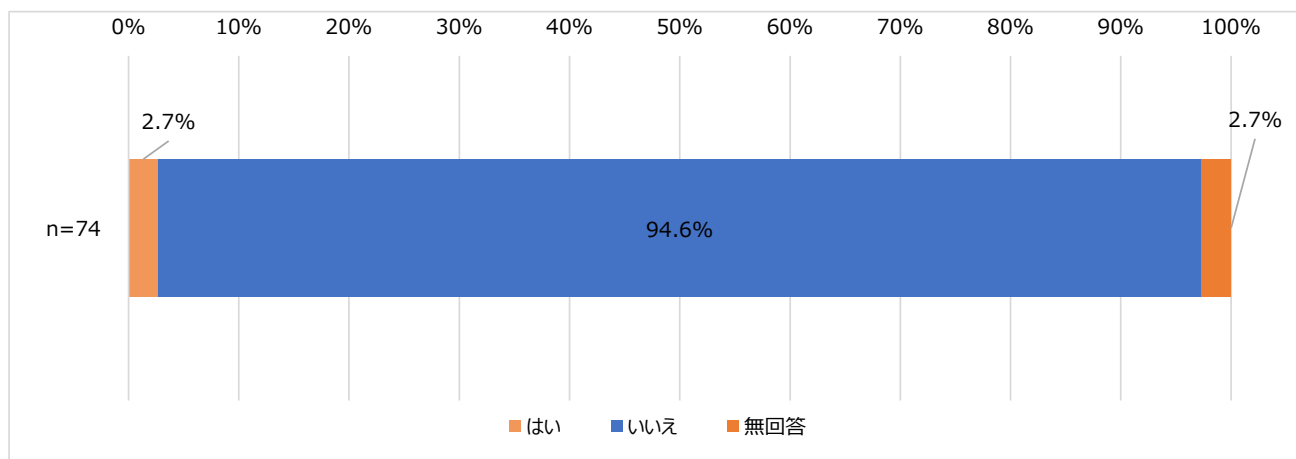
図表 69 就労支援を進めるために必要なこと



問 15 貴院では、難病・がん患者就業支援奨励金を患者や企業に紹介していますか。

難病・がん患者就業支援奨励金の紹介状況は、「いいえ」が94.6%、「はい」「無回答」がそれぞれ2.7%であった。

図表 70 難病・がん患者就業支援奨励金の紹介状況

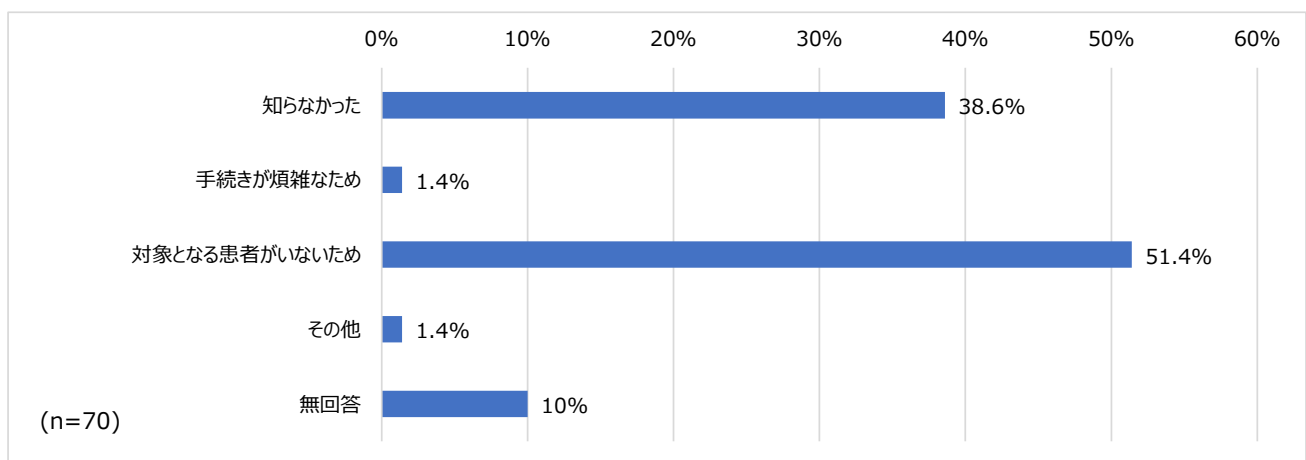


問 16 【上記 15 で「02 いいえ」と答えた方にお伺いいたします】紹介していないのはなぜですか（あてはまるものを全て選択してください）。

問 15 において「いいえ」と回答した場合の、難病・がん患者就業支援奨励金を紹介していない理由は、「対象となる患者がいないため」が 51.4%と最も多く、次いで「知らなかった」が 38.6%であった。

【※問 15 において「いいえ」と回答した者を対象に集計】

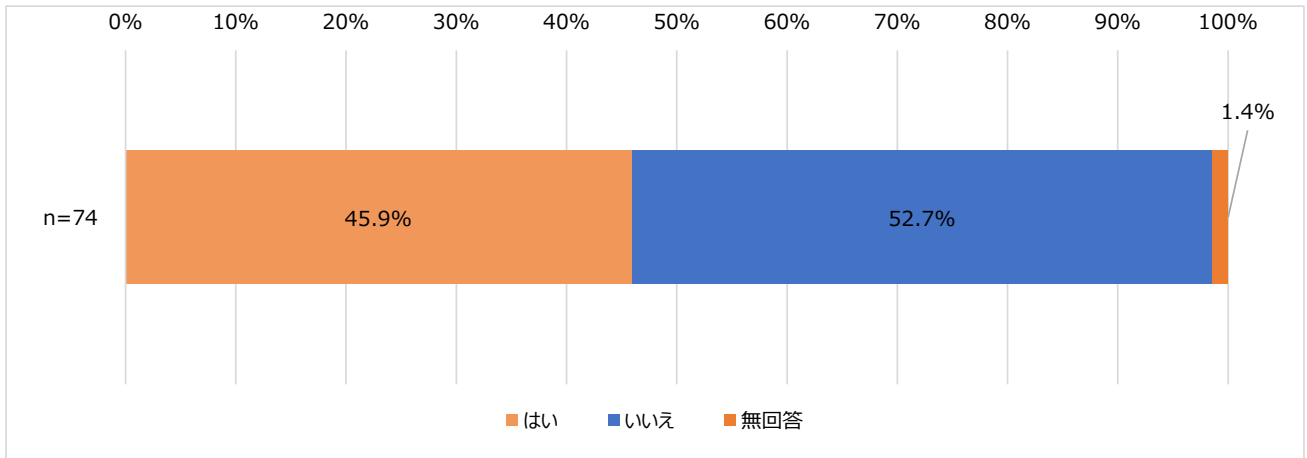
図表 71 難病・がん患者就業支援奨励金を紹介していない理由



問 17 貴施設では、治療と仕事の両立支援のため、厚生労働省が作成した「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」を知っていますか。

厚生労働省が作成した「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」を知っているかについては、「いいえ」が 52.7%、「はい」が 45.9%であった。

図表 72 厚生労働省が作成した「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」を知っているか



⑤ その他

問 18 治療と仕事の両立支援にあたり、ご意見がございましたら、ご自由にご記入ください。

<主な回答の内訳>

- ・ 対象となる患者様の外来および入院の対応が無い為、お答えする材料がございませんでした。
- ・ 当院では高齢者が多く、ほぼ支援対象外です ・医療者でも知らない人が多いため周知することが課題
- ・ PR活動
- ・ 患者支援センターを配置し、その中にMSW、退院支援看護師、医療連携室、そして就労支援センターを配置することは容易ではないが、がんだけでなく病気をかかえるすべての人にとって有益であると思う。
- ・ 当院の患者相談窓口は、看護部と医療技術部の他職種から構成されています。本件についてはアンケート回答に際しがん患者を診療する医師への聴き取りと東京都ホームページ等で調べることで知ったことが多くありました。担当職種間で情報共有して参ります。
- ・

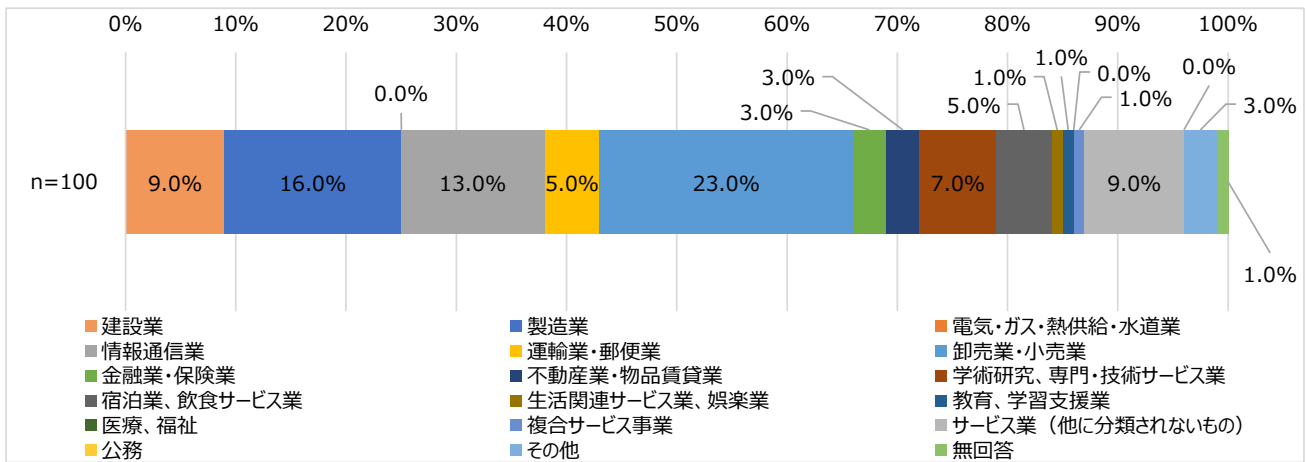
5. 【J1】企業 人事担当者

① 法人の概要

問1 貴法人の主な業種をご回答ください。

回答した法人の主な業種は、「卸売業・小売業」が23.0%と最も多く、次いで「製造業」が16.0%であった。

図表 73 主な業種



問2-1 貴法人の都内事業所の全常用労働者数についてご回答ください。0人の場合も回答を省略せず、0人と回答してください。

問2-2 貴法人の都内事業所の全常用労働者数のうち、正規雇用従業員数についてご回答ください。0人の場合も回答を省略せず、0人と回答してください。

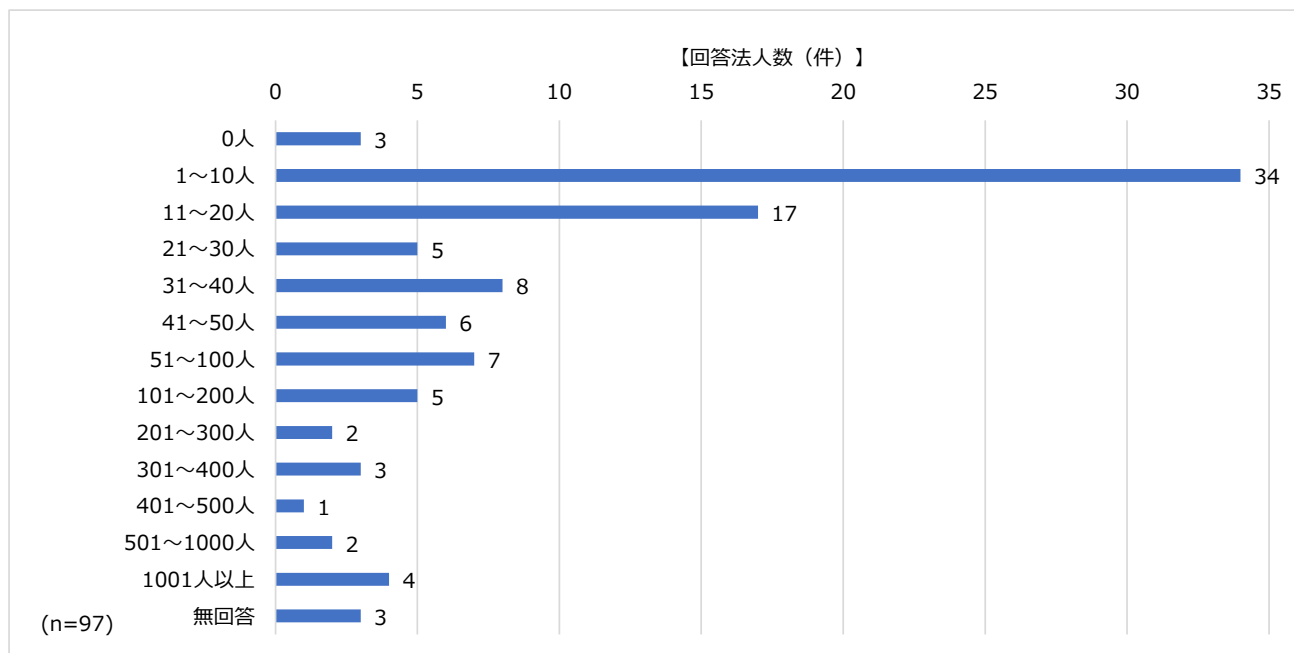
問2-3 貴法人の都内事業所の全常用労働者数のうち、非正規雇用従業員数についてご回答ください。0人の場合も回答を省略せず、0人と回答してください。

回答した法人の労働者数及び正規／非正規雇用従業員数は、以下のとおりであった。

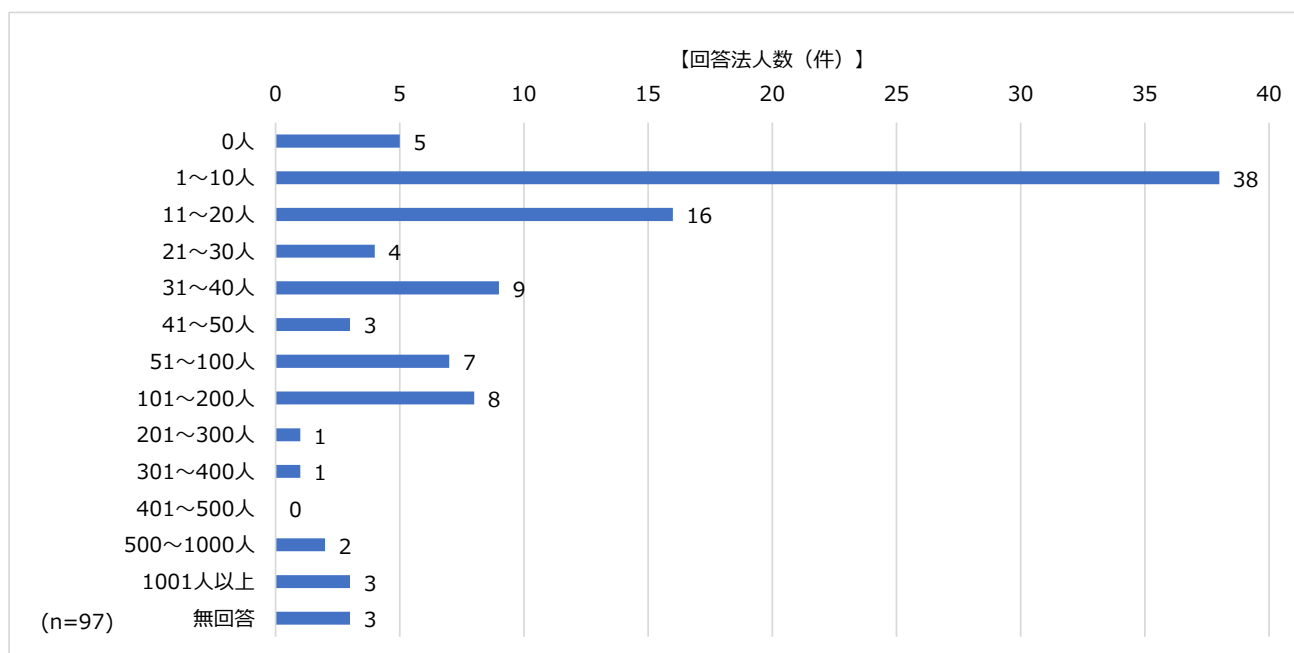
図表 74 各法人の都内事業所の労働者数

	回答数	最小値	最大値	平均
全常用労働者数	97	0人	5775人	168.4人
正規雇用従業員数	97	0人	5056人	131.8人
非正規雇用従業員数	98	0人	719人	34.8人

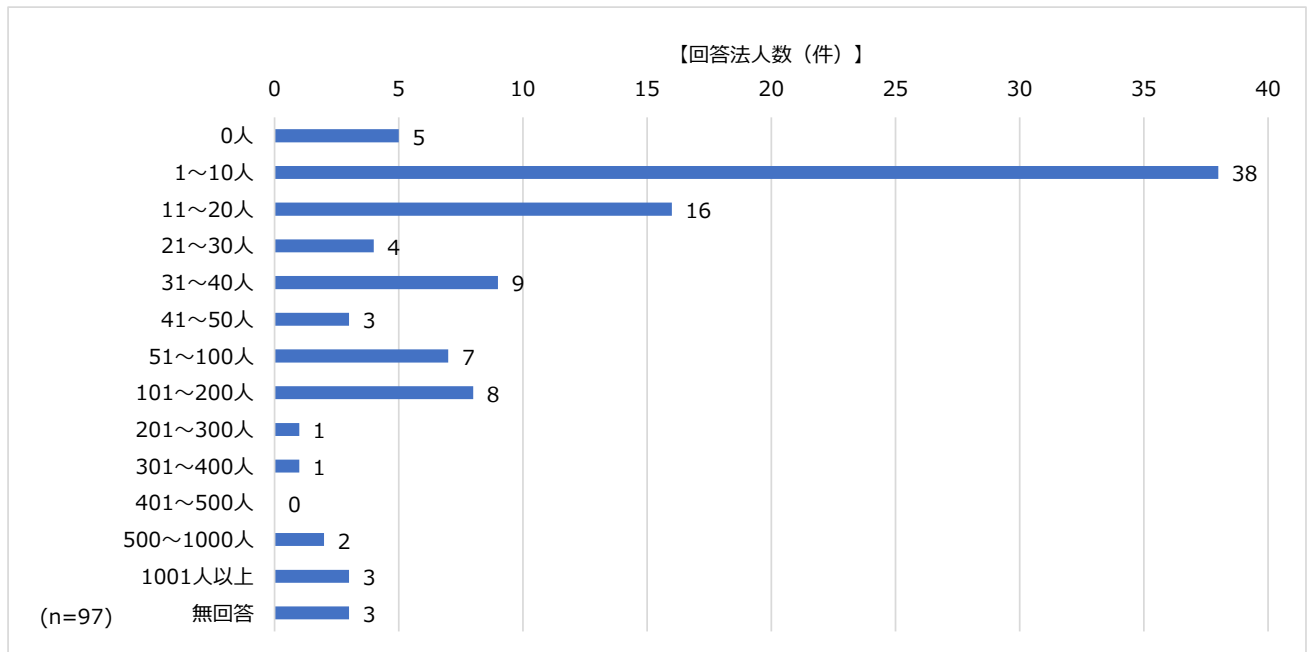
図表 75 各法人の常用労働者数（分布）



図表 76 各法人の正規雇用労働者数（分布）



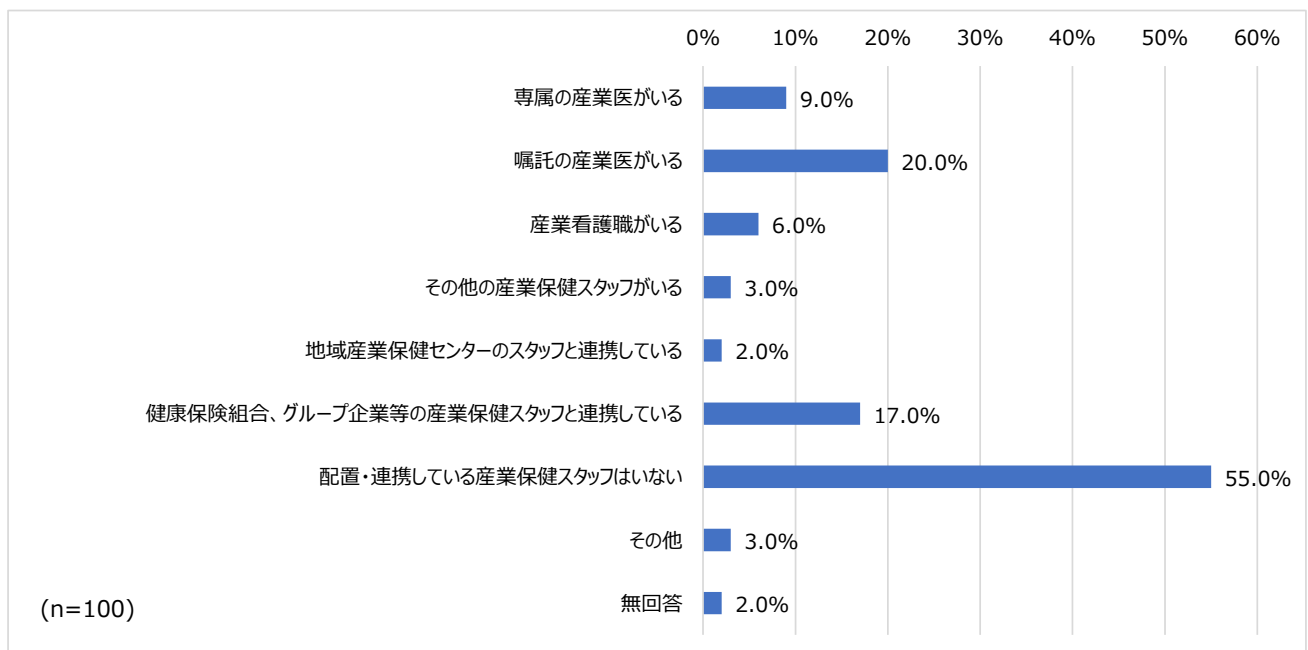
図表 77 各法人の非正規雇用労働者数（分布）



問3 貴法人の産業保健スタッフの配置・連携状況についてご回答ください。（該当するものを全て選択してください）

産業保健スタッフの配置・連携状況は、「配置・連携している産業保健スタッフはいない」が55.0%と最も多く、次いで「嘱託の産業医がいる」が20.0%であった。

図表 78 産業保健スタッフの配置・連携状況

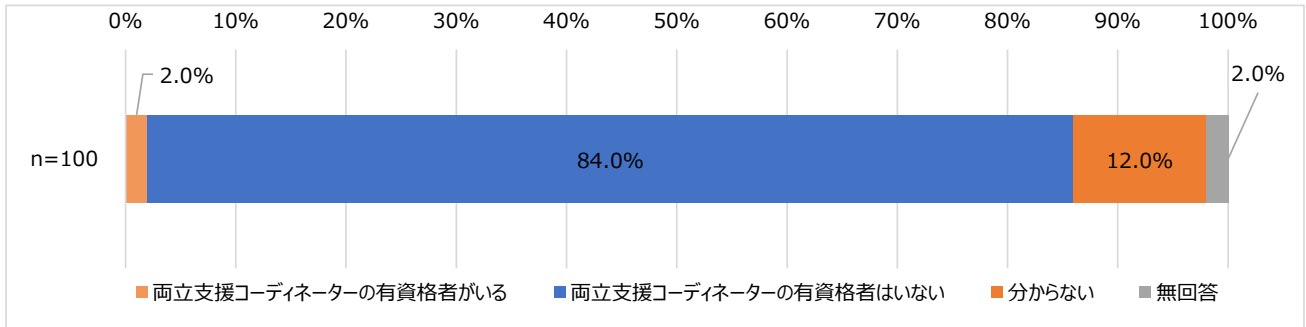


【J1】企業 人事担当者

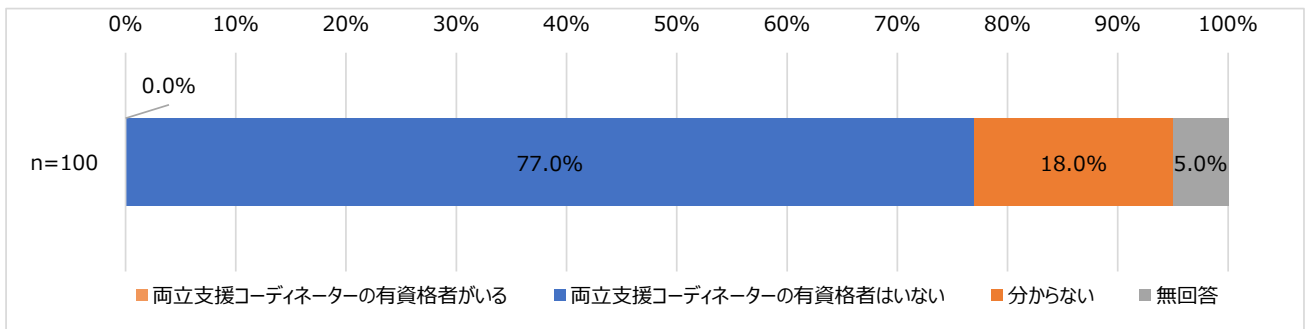
問4-1、4-2 貴法人における「両立支援コーディネーター」の部門別の配置状況についてご回答ください。

両立支援コーディネーターの各部門別の配置状況は、以下のとおりであった。

図表 79 両立支援コーディネーターの配置状況【人事労務担当部門】



図表 80 両立支援コーディネーターの配置状況【産業保健スタッフ】



問4-3、4-4 【上記4-1、4-2で【人事労務担当部門】【産業保健スタッフ】に「01有資格者がいる」と回答された方にお伺いします】人数を回答してください。

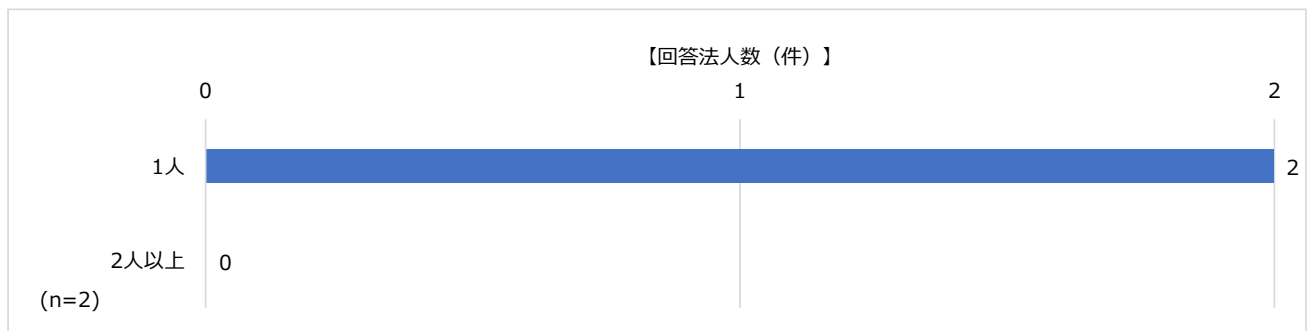
問4-1、4-2において「有資格者がいる」と回答した場合の、両立支援コーディネーターの配置人数は以下のとおりであった。

【※問4-1、4-2において「有資格者がいる」と回答した者を対象に集計】

図表 81 両立支援コーディネーターの配置人数

	回答数	最小値	最大値	平均
人事労務担当部門	2	1人	1人	1人
産業保健スタッフ	— (該当なし)	—	—	—

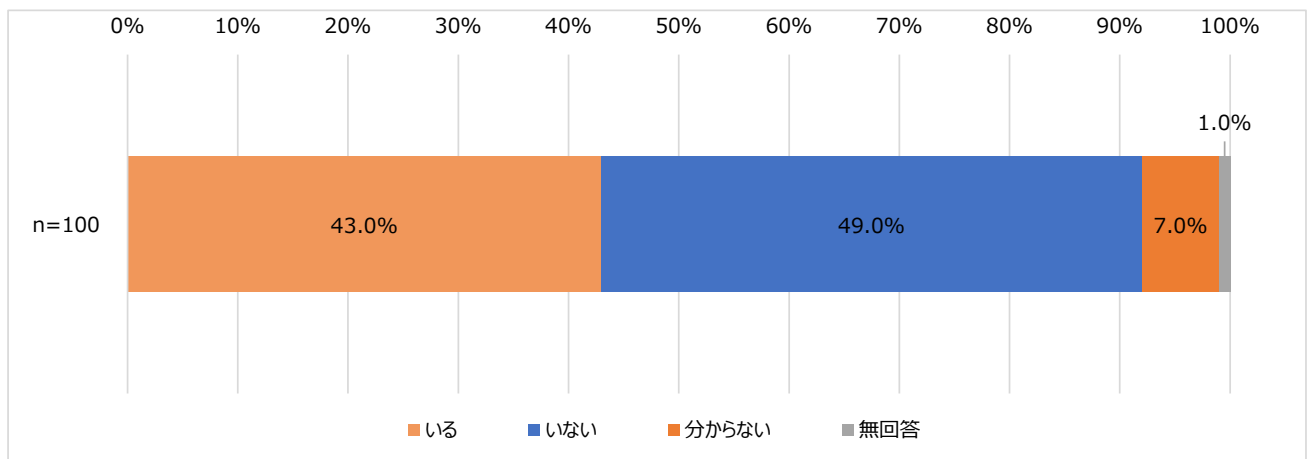
図表 82 両立支援コーディネーターの配置人数（分布）【人事労務担当部門】



問5-1 貴法人では、過去5年間（2018年1月～現在）の間に、がんにかかった従業員はいましたか。

過去5年間の間にがんにかかった従業員は、「いない」が49.0%、「いる」が43.0%であった。

図表 83 がんにかかった従業員の有無



問5-2 【上記で「01 いる」を選択した方にお伺いします】人数（正規雇用従業員数）を記載してください。

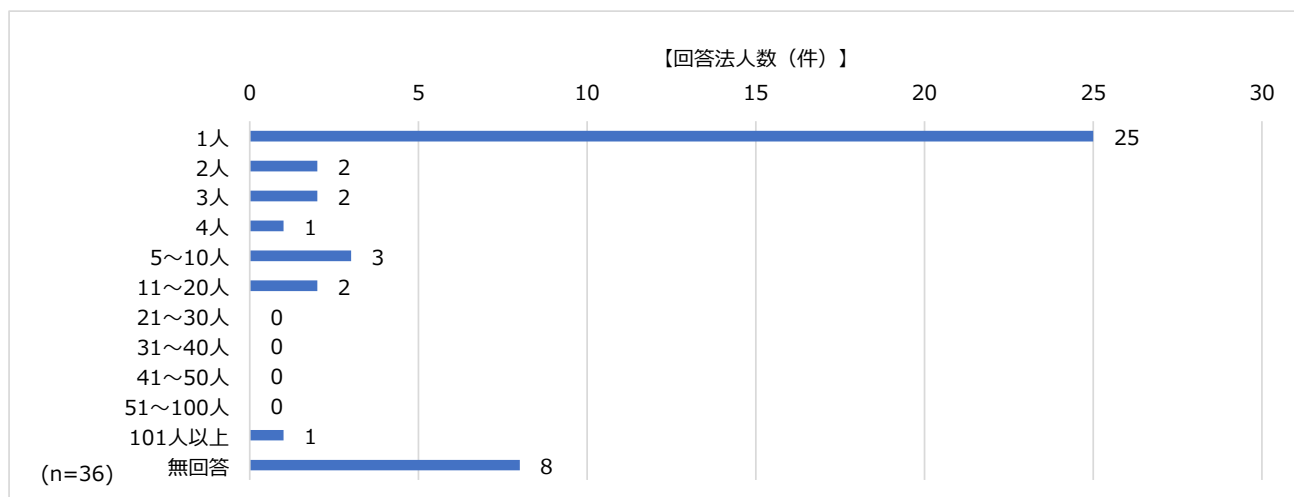
問5-1において「いる」と回答した場合の、人数は以下のとおりであった。

【※問5-1において「いる」と回答した者を対象に集計】

図表 84 がんにかかった従業員の人数

	回答数	最小値	最大値	平均
がんにかかった従業員	36	1人	141人	6.3人

図表 85 がん罹患した従業員の人数（分布）

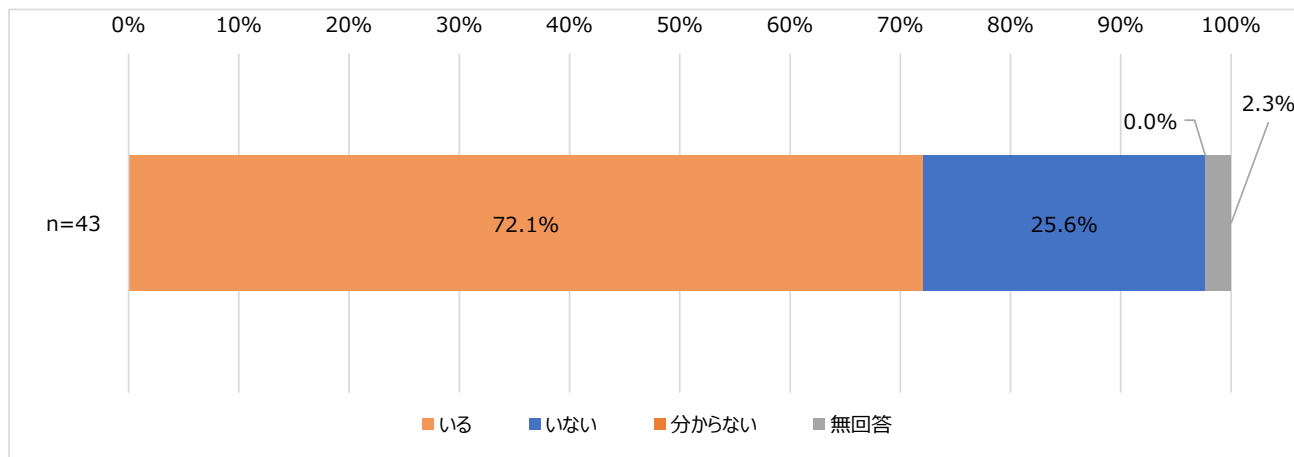


問6-1 【上記5-1で「01 いる」を選択した方にお伺いします】そのうち、がん罹患後休職期間を除いて1年以上就労を継続した従業員はいましたか。

問5-1において「いる」と回答した場合の、がん罹患後休職期間を除いて1年以上就労を継続した従業員は、「いる」が72.1%、「いない」が25.6%であった。

【※問5-1において「いる」と回答した者を対象に集計】

図表 86 休職期間を除いて1年以上就労を継続した従業員の有無



問6-2 【上記6-1で「01 いる」を選択した方にお伺いします】人数（正規雇用従業員数）を記載してください。

問6-1において「いる」と回答した場合の、がん罹患後休職期間を除いて1年以上就労を継続した従業員の人数は、以下のとおりであった。

第2章 調査結果（単純集計）

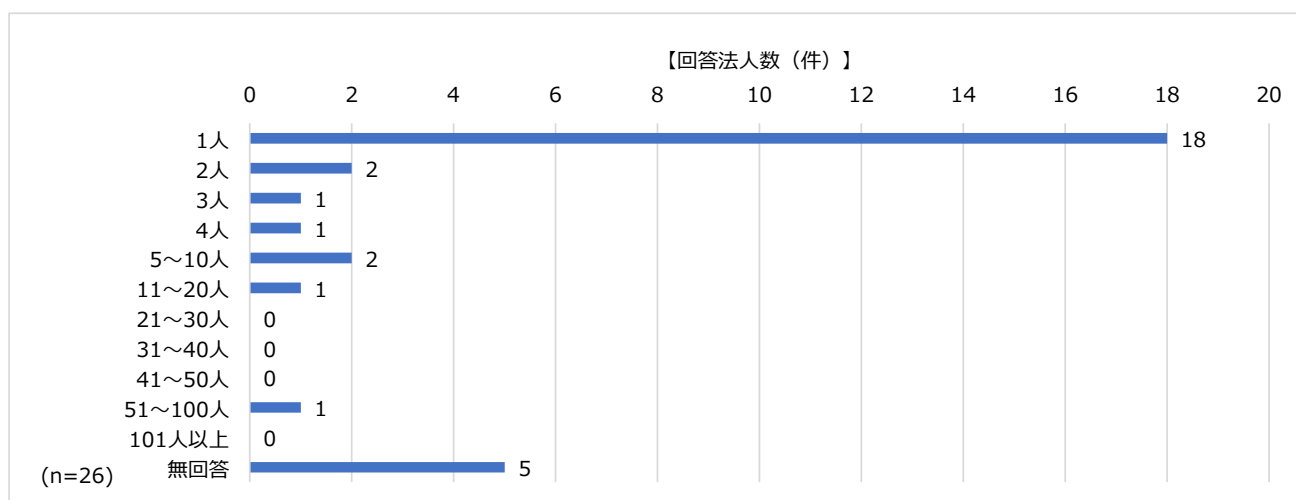
【J1】企業 人事担当者

【※問6-1において「いる」と回答した者を対象に集計】

図表 87 休職期間を除いて1年以上就労を継続した従業員の人数

	回答数	最小値	最大値	平均
1年以上就労を継続した従業員	26	1人	92人	5.5人

図表 88 休職期間を除いて1年以上就労を継続した従業員の人数（分布）

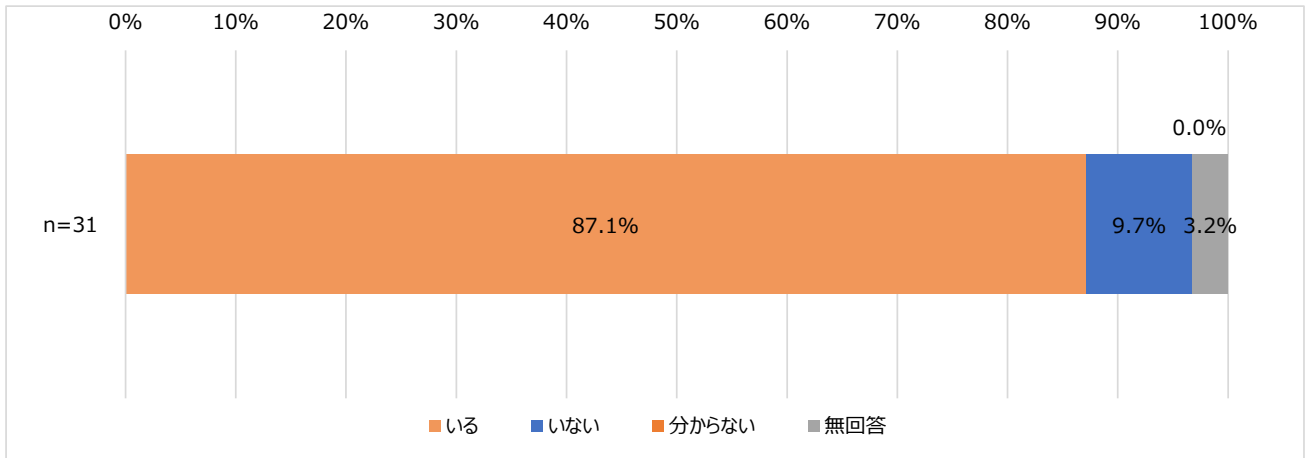


問6-3 【上記6-1で「01 いる」と答えた方にお伺いします】そのうち、現在も就労継続している従業員はいますか。

問6-1において「いる」と回答した場合の、がん罹患後休職期間を除いて1年以上就労を継続した従業員のうち現在も就労継続している従業員は、「いる」が87.1%、「いない」が9.7%であった。

【※問6-1において「いる」と回答した者を対象に集計】

図表 89 休職期間を除いて1年以上就労を継続した従業員のうち、現在も就労継続している従業員はいるか



問6-4 【上記6-3で「01 いる」と選択した方にお伺いします】人数（正規雇用従業員数）を記載してください。

問6-3において「いる」と回答した場合の、休職期間を除いて1年以上就労を継続した従業員のうち現在も就労継続している従業員の数、以下のとおりであった。

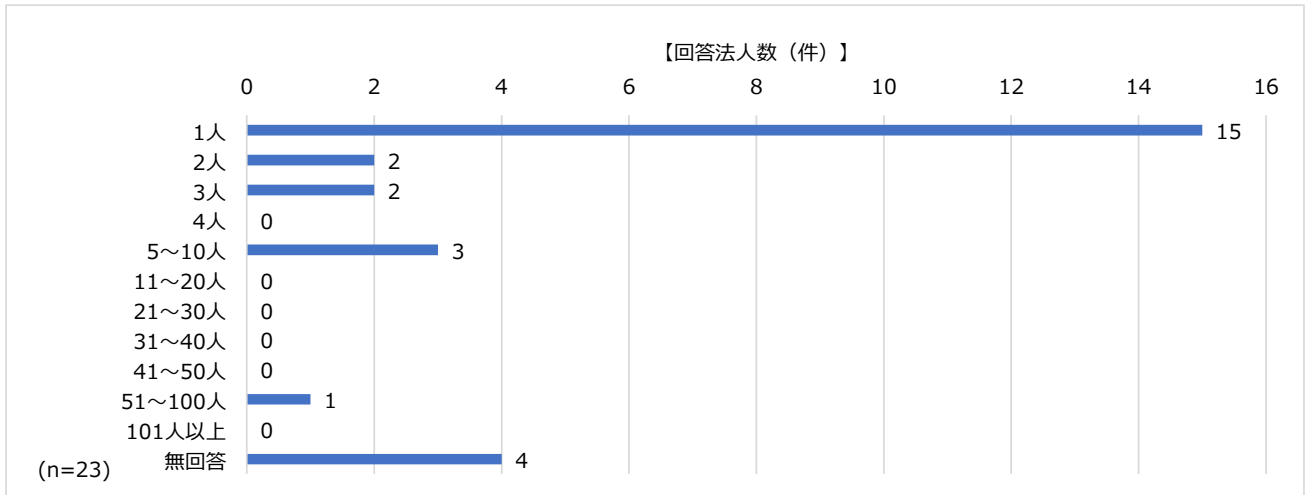
【※問6-3において「いる」と回答した者を対象に集計】

図表 90 休職期間を除いて1年以上就労を継続した従業員のうち、現在も就労継続している従業員の人数

	回答数	最小値	最大値	平均
1年以上就労を継続した従業員のうち、現在も就労継続している従業員	23	1人	90人	5.8人

【J1】企業 人事担当者

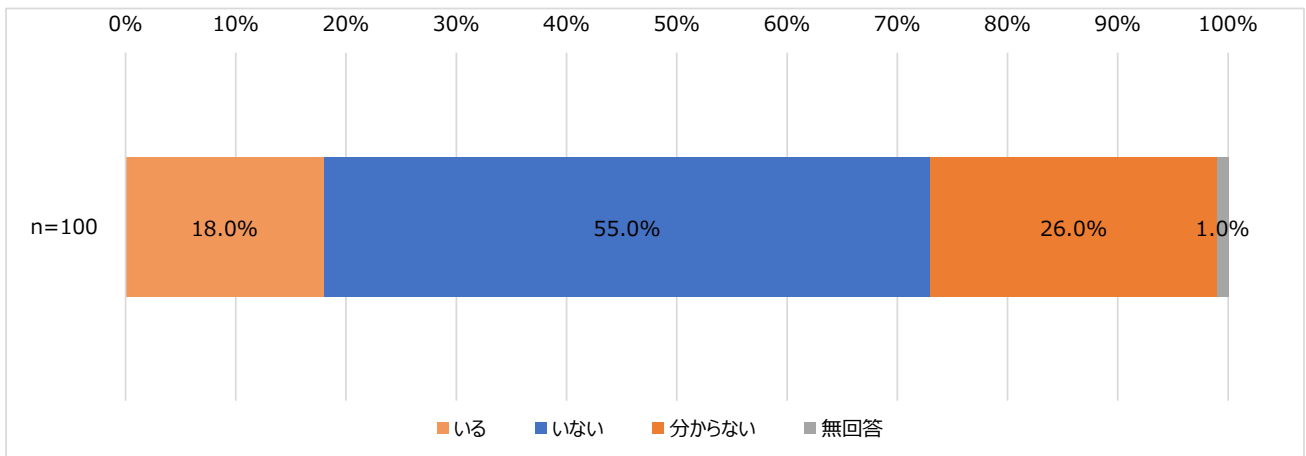
図表 91 休職期間を除いて1年以上就労を継続した従業員のうち、現在も就労継続している従業員の人数（分布）



問7-1 貴法人では、(2018年1月～現在)の間に、がんに罹患した家族を看護、介護しながら就労を継続した従業員はいましたか。

がんに罹患した家族を看護、介護しながら就労を継続した従業員は、「いない」が55.0%と最も多く、次いで「分からない」が26.0%であった。

図表 92 がんに罹患した家族を看護、介護しながら就労を継続した従業員の有無



問7-2 【上記7-1で「01 いる」を選択した方にお伺いします】人数(正規雇用従業員数)を教えてください。

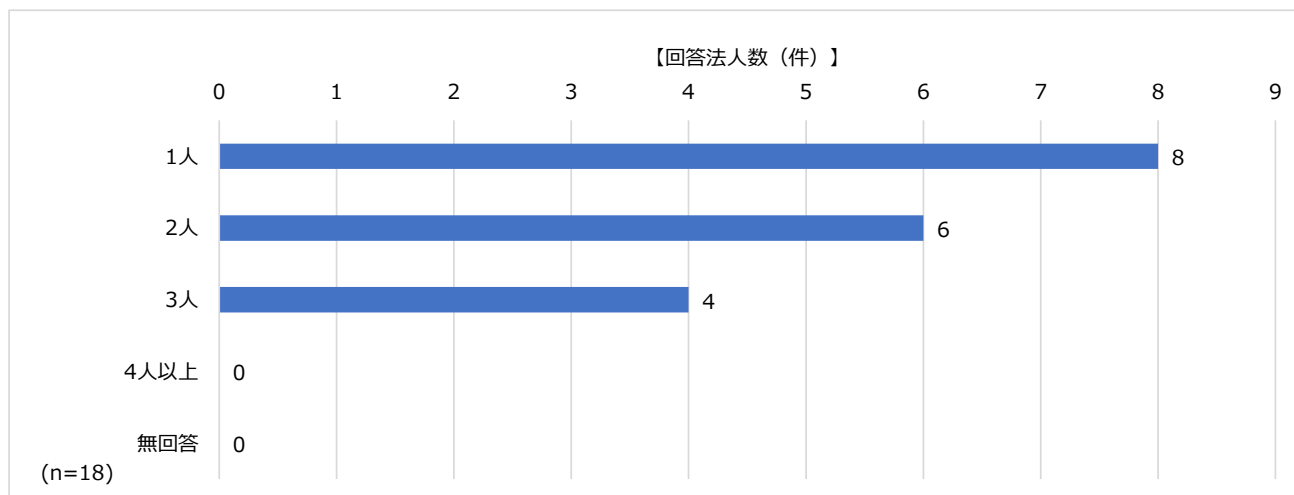
問7-1において「いる」と回答した場合の、がんに罹患した家族を看護、介護しながら就労を継続した従業員の数、以下のとおりであった。

【※問7-1において「いる」と回答した者を対象に集計】

図表 93 がんに関与した家族を看護、介護しながら就労を継続した従業員の人数

	回答数	最小値	最大値	平均
がんに関与した家族を看護、介護しながら就労を継続した従業員	18	1人	3人	1.8人

図表 94 がんに関与した家族を看護、介護しながら就労を継続した従業員の人数（分布）

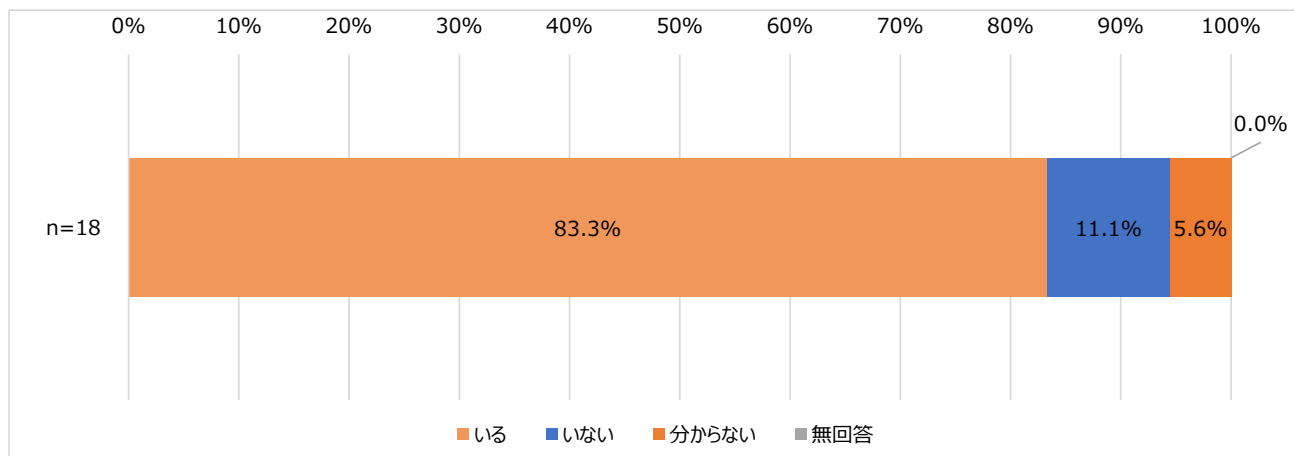


問7-3 【上記7-1で「01 いる」を選択した方にお伺いします。】そのうち、現在も就労を継続している従業員はいますか

問7-1において「いる」と回答した場合の、がんに関与した家族を看護、介護しながら就労を継続した従業員のうち現在も就労継続している従業員は、「いる」が83.3%、「いない」が11.1%であった。

【※問7-1において「いる」と回答した者を対象に集計】

図表 95 がんに関与した家族を看護、介護しながら就労を継続した従業員のうち、現在も就労継続している従業員はいるか



問7-4 【上記7-3で「01 いる」を選択した方にお伺いします】人数（正規雇用従業員数）を教えてください。

問7-3において「いる」と回答した場合の、がんに関与した家族を看護、介護しながら就労を継続した従業員のうち現在も就労継続している従業員の人数は、以下のとおりであった。

【※問7-3において「いる」と回答した者を対象に集計】

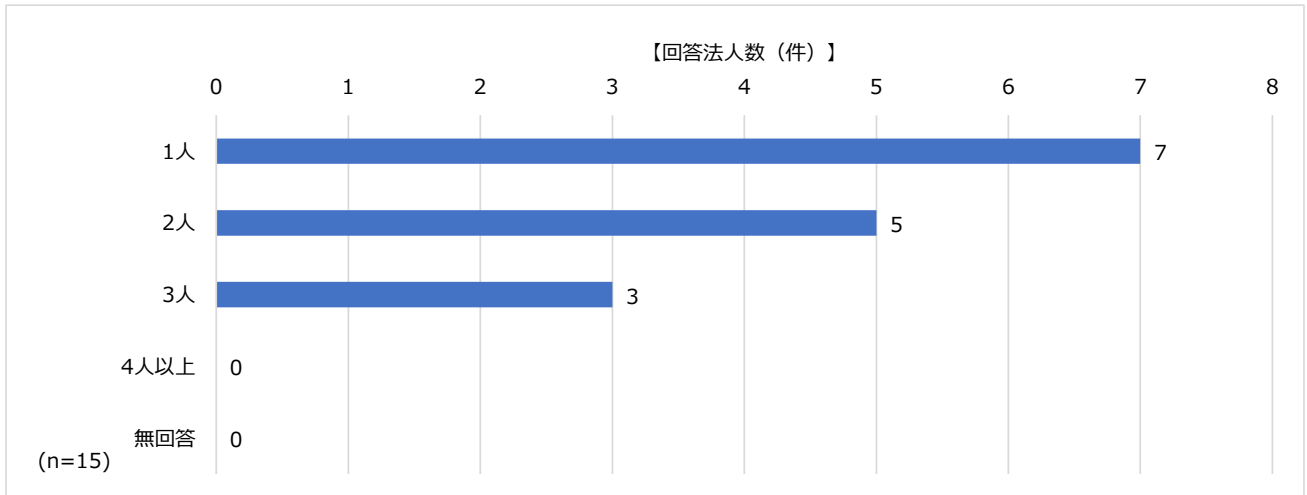
図表 96 がんに関与した家族を看護、介護しながら就労を継続した従業員のうち、現在も就労継続している従業員の数

	回答数	最小値	最大値	平均
がんに関与した家族を看護、介護しながら就労を継続した従業員のうち、現在も就労継続している従業員	15	1人	3人	1.7人

第2章 調査結果（単純集計）

【J1】企業 人事担当者

図表 97 がんに罹患した家族を看護、介護しながら就労を継続した従業員のうち、現在も就労継続している従業員の数（分布）

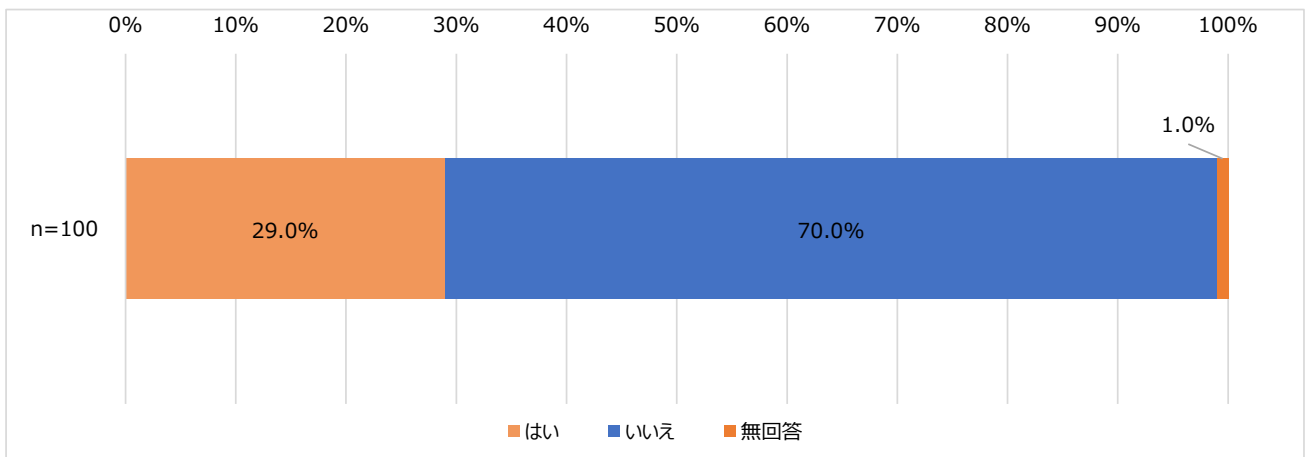


② 就労継続のための環境づくり（方針）

問8-1 貴法人では、従業員の病気の治療と仕事の両立に関する方針を設けていますか。がんだけでなく病気全般に関してお答えください。

従業員の病気の治療と仕事の両立に関する方針の整備状況は、「いいえ」が70.0%、「はい」が29.0%であった。

図表 98 病気の治療と仕事の両立に関する方針の整備状況



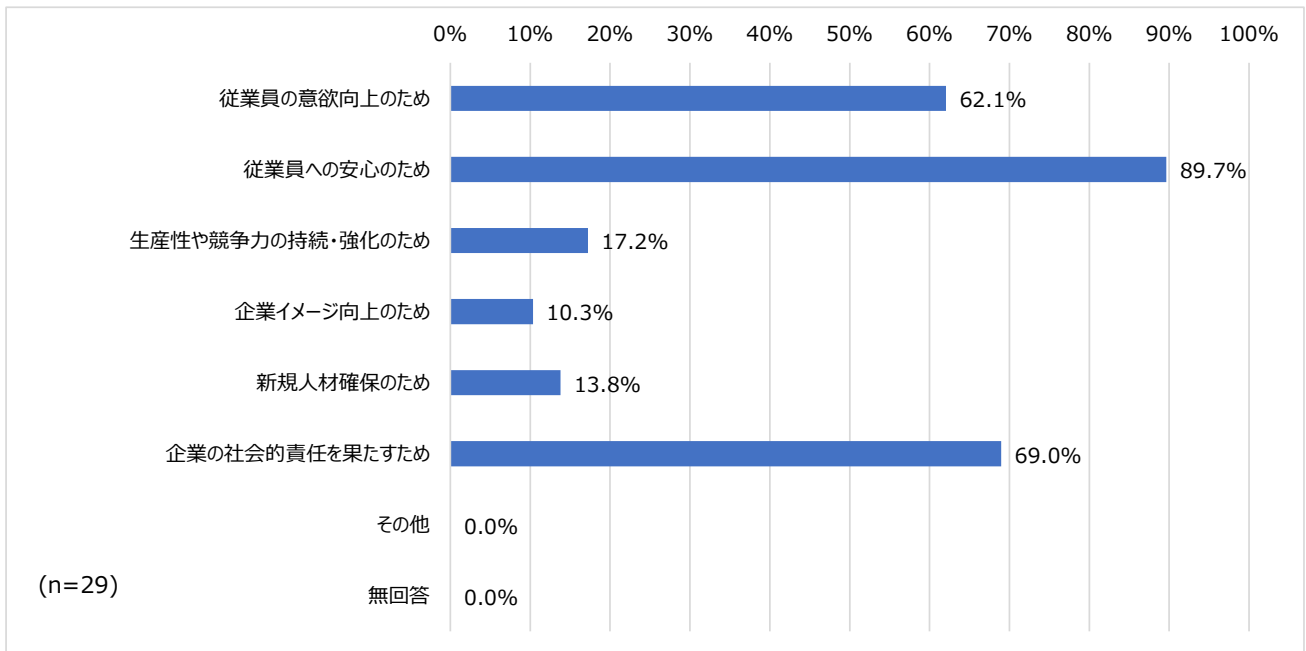
【J1】企業 人事担当者

問8-2 【上記8-1で「01 はい」と答えた方にお伺いします】そのような方針を設けている理由は何ですか（当てはまるものを全て選択してください）。

問8-1において「はい」と回答した場合の、病気の治療と仕事の両立に関する方針を設けている理由は、「従業員への安心のため」が89.7%と最も多く、次いで「企業の社会的責任を果たすため」が69.0%であった。

【※問8-1において「はい」と回答した者を対象に集計】

図表 99 病気の治療と仕事の両立に関する方針を設けている理由

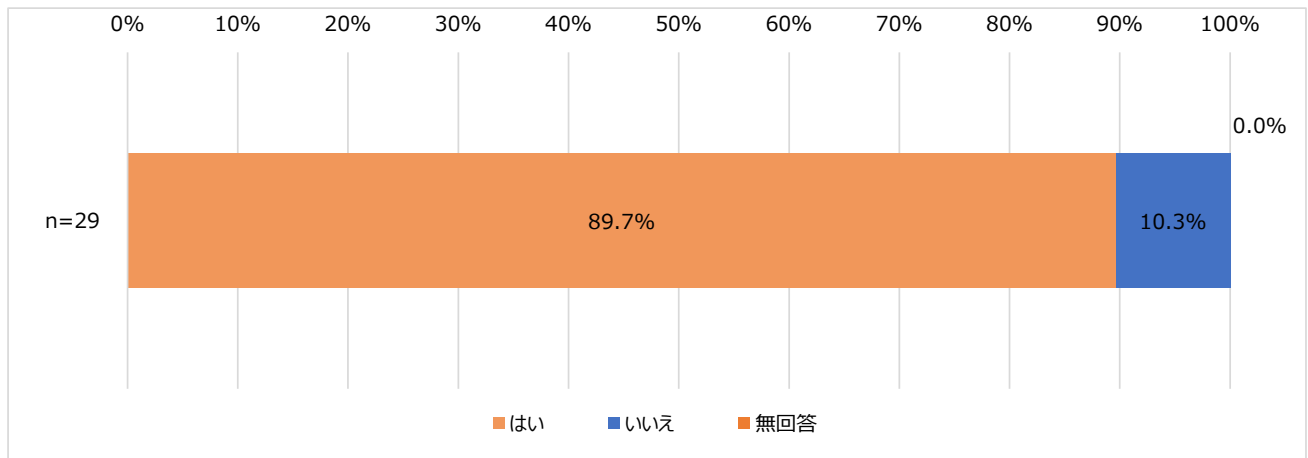


問8-3 【上記8-1で「01 はい」と回答した方にお伺いします】その方針の中には、従業員本人が病気に罹患するケースだけでなく、従業員の家族が病気に罹患し、看護・介護が必要となるケースも含まれていますか。

問8-1において「はい」と回答した場合、方針に従業員の家族が病気に罹患し、看護・介護が必要となるケースも含まれているかについては、「はい」が89.7%、「いいえ」が10.3%であった。

【※問8-1において「はい」と回答した者を対象に集計】

図表 100 病気の治療と仕事の両立に関する方針に、従業員の家族が病気に罹患し、看護・介護が必要となるケースも含まれているか

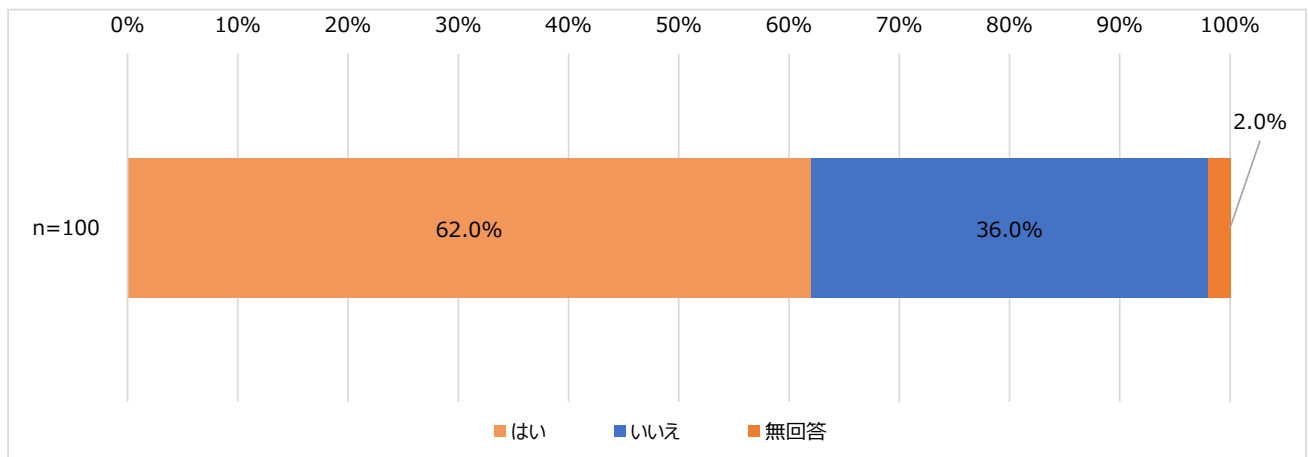


③ 就労継続のための環境づくり（制度）

問9-1 貴法人では、病気の治療と仕事の両立に関する取組みを実施していますか。がんだけでなく病気全般に関してお答えください。例：柔軟な勤務形態の導入、治療に対応した休暇・休業制度、経済的な支援、従業員向けの研修・セミナー、相談窓口の設置等

病気の治療と仕事の両立に関する取組みの実施状況は、「はい」が62.0%、「いいえ」が36.0%であった。

図表 101 病気の治療と仕事の両立に関する取組みの実施状況

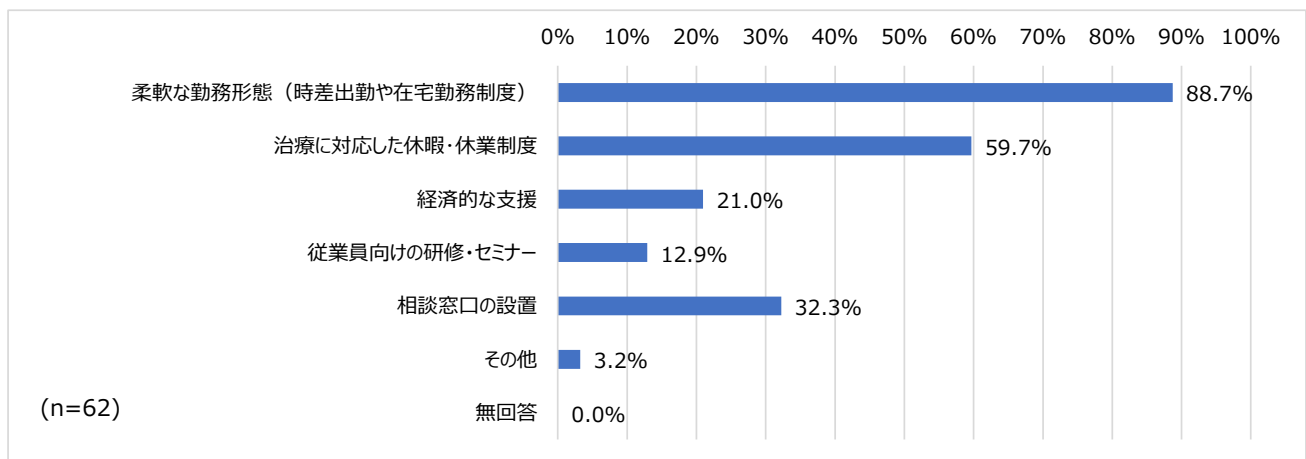


問9-2 【上記9-1で「01 はい」と答えた方にお伺いします】具体的にどのような取組みを実施していますか（当てはまるものを全て選択してください）。

問9-1において「はい」と回答した場合の、病気の治療と仕事の両立に関する取組みの内容は、「柔軟な勤務形態」が88.7%と最も多く、次いで「治療に対応した休暇・休業制度」が59.7%であった。

【※問9-1において「はい」と回答した者を対象に集計】

図表 102 病気の治療と仕事の両立に関する取組みの内容

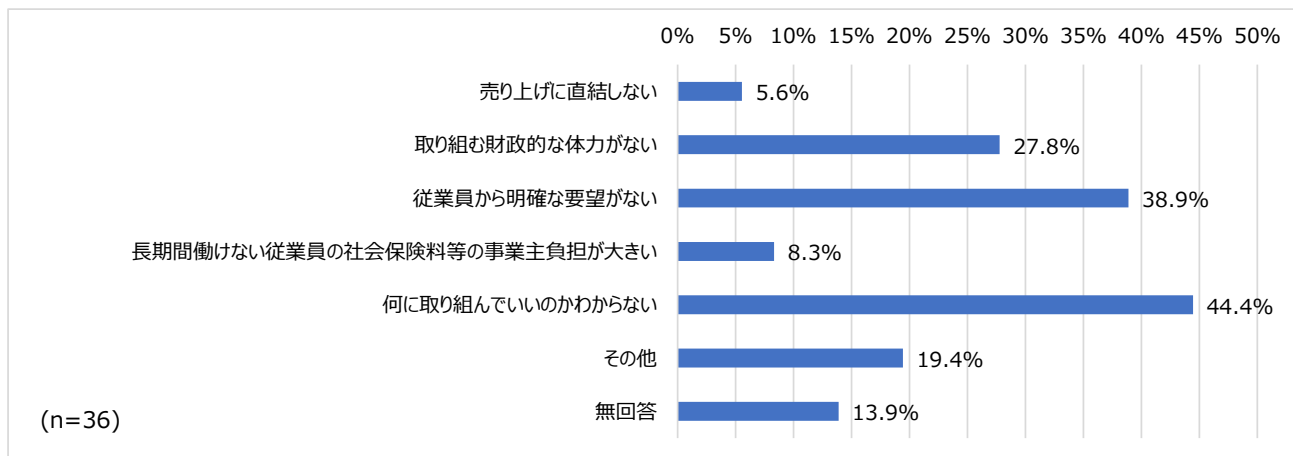


問9-3 【上記9-1で「02 いいえ」と答えた方にお伺いします】実施していない理由は何ですか（当てはまるものを全て選択してください）。

問9-1において「いいえ」と回答した場合の、病気の治療と仕事の両立に関する取組みを実施していない理由は、「何に取り組んでいいのかわからない」が44.4%と最も多く、次いで「従業員から明確な要望がない」が38.9%であった。

【※問9-1において「いいえ」と回答した者を対象に集計】

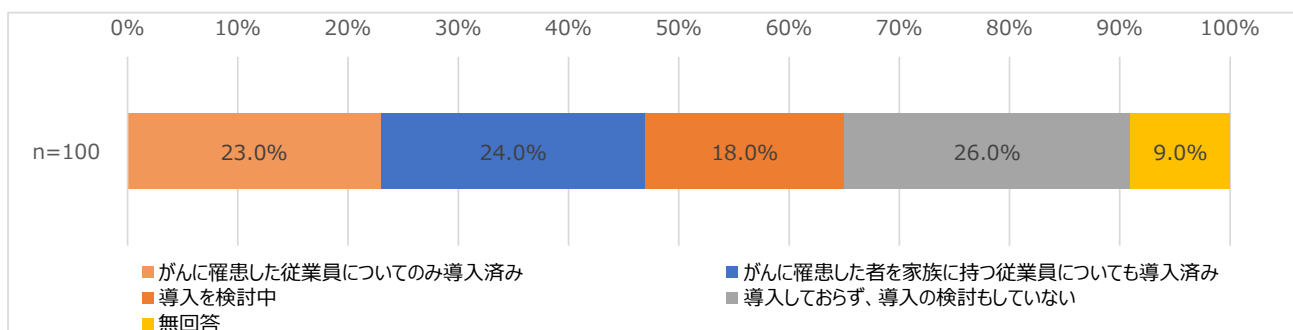
図表 103 病気の治療と仕事の両立に関する取組みを実施していない理由



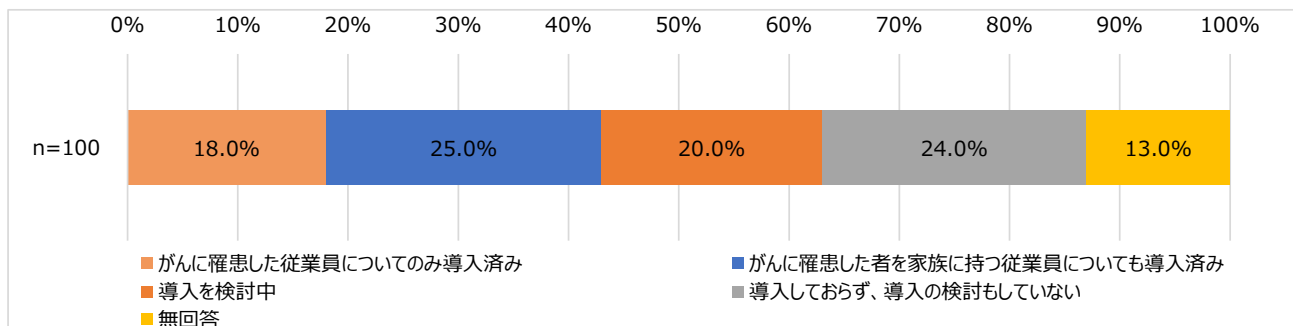
問 10-1 貴法人は、柔軟な働き方を実現させるための取組みとして、どのような制度を設けていますか。①～⑩の制度について、導入状況をご回答ください。

柔軟な働き方を実現させるための各制度の導入状況は以下のとおりであった。

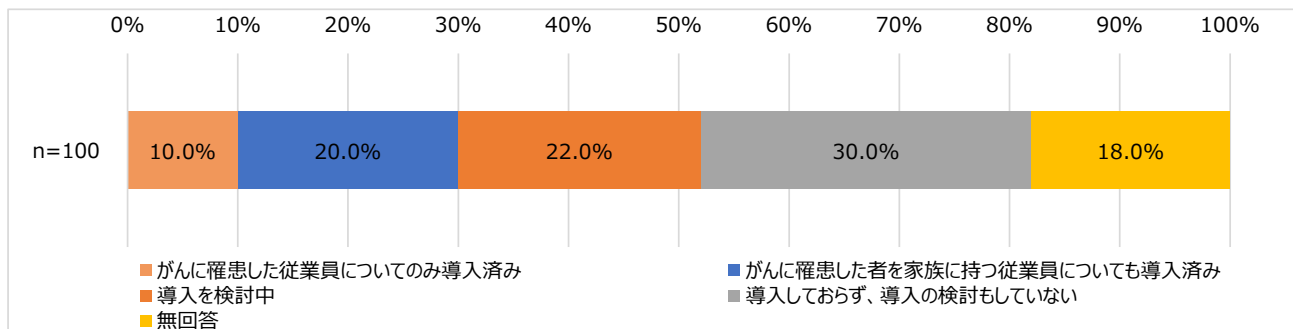
図表 104 柔軟な働き方を実現させるための取組みの導入状況【①時差出勤制度】



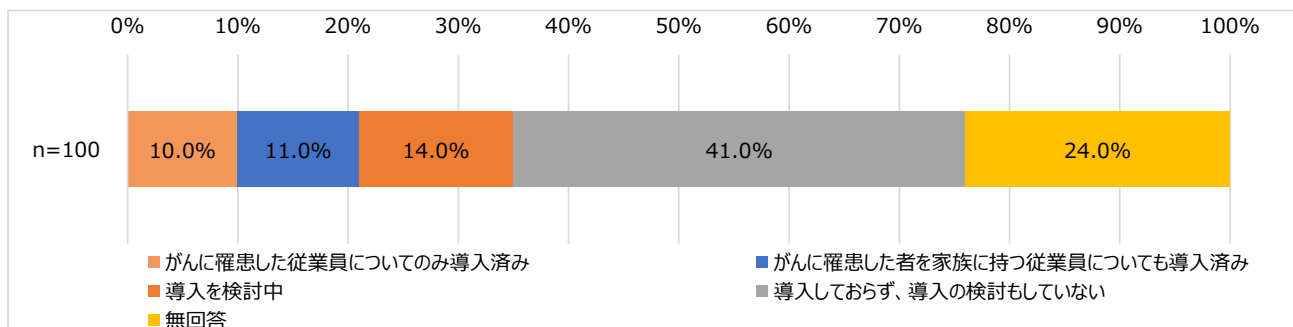
図表 105 柔軟な働き方を実現させるための取組みの導入状況【②所定労働時間を短縮する制度】



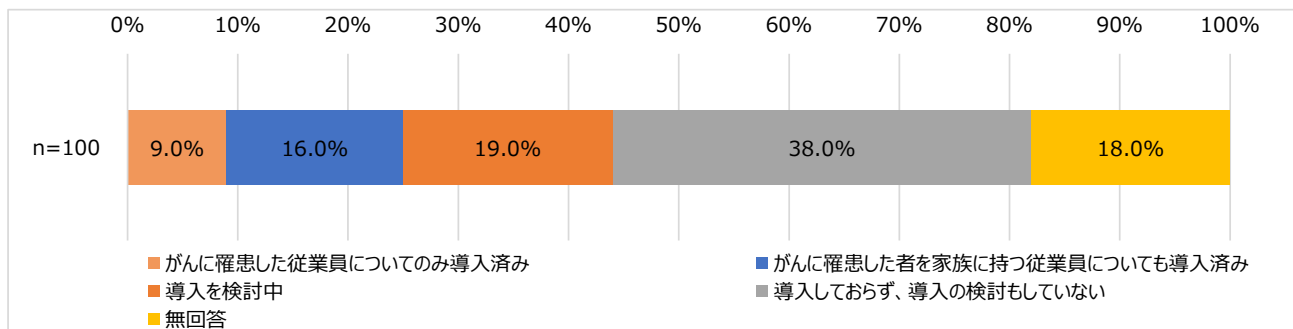
図表 106 柔軟な働き方を実現させるための取組みの導入状況【③時間単位の休暇制度】



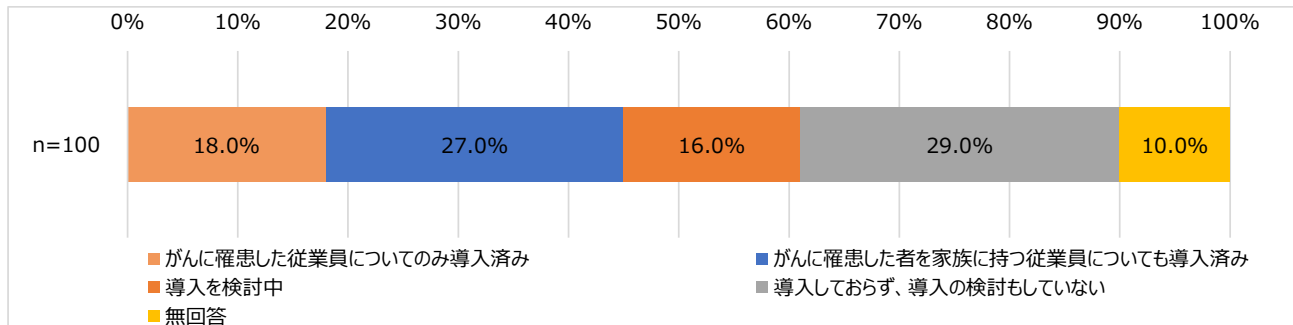
図表 107 柔軟な働き方を実現させるための取組みの導入状況【④失効年次有給休暇の積立制度】



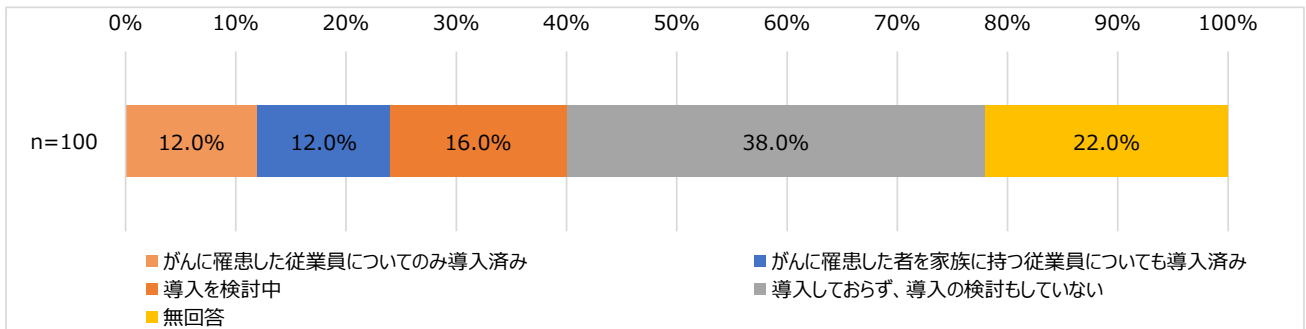
図表 108 柔軟な働き方を実現させるための取組みの導入状況【⑤フレックスタイム制度】



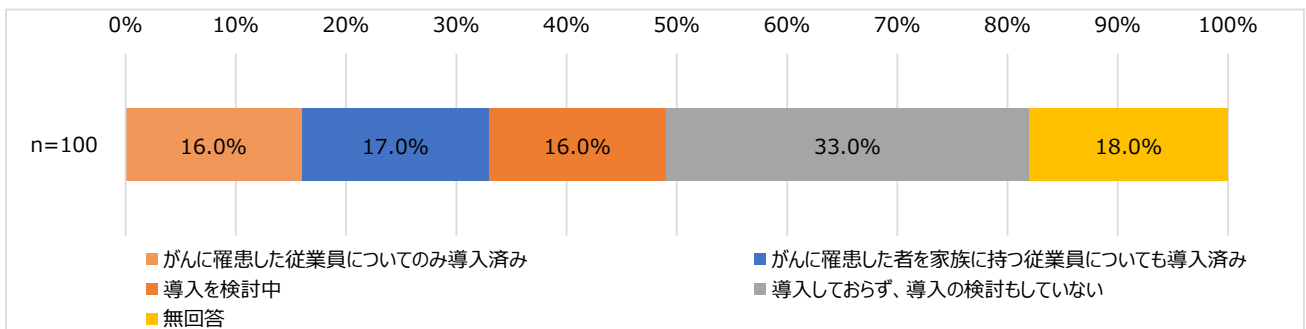
図表 109 柔軟な働き方を実現させるための取組みの導入状況【⑥在宅勤務制度】



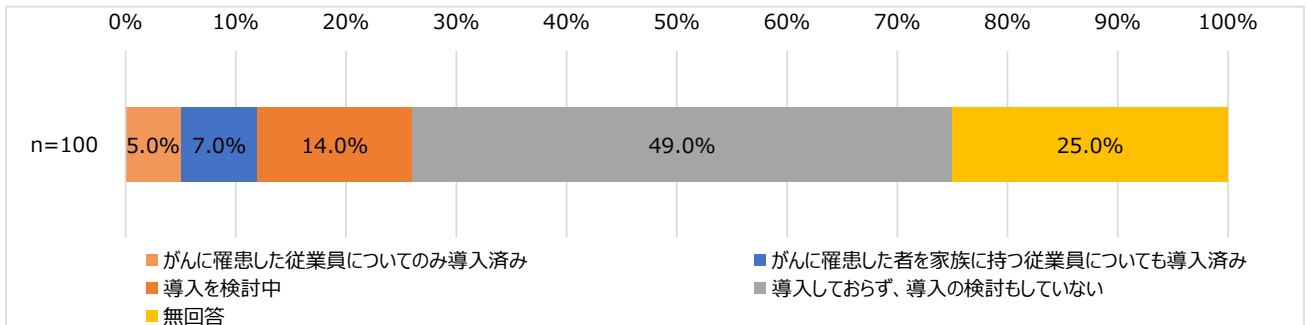
図表 110 柔軟な働き方を実現させるための取組みの導入状況【⑦試し（慣らし）出勤制度等】



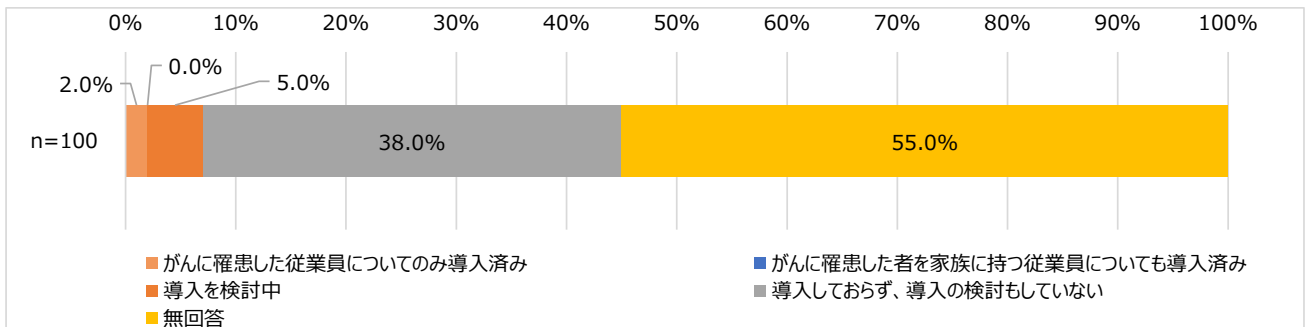
図表 111 柔軟な働き方を実現させるための取組みの導入状況【⑧上記以外の治療目的の休暇・休業などの制度】



図表 112 柔軟な働き方を実現させるための取組みの導入状況【⑨カムバック制度】



図表 113 柔軟な働き方を実現させるための取組みの導入状況【⑩その他】



問 10-2 【上記 10-1で「⑩その他」について導入していると回答された方にお伺いします】
その内容を具体的に記入してください。

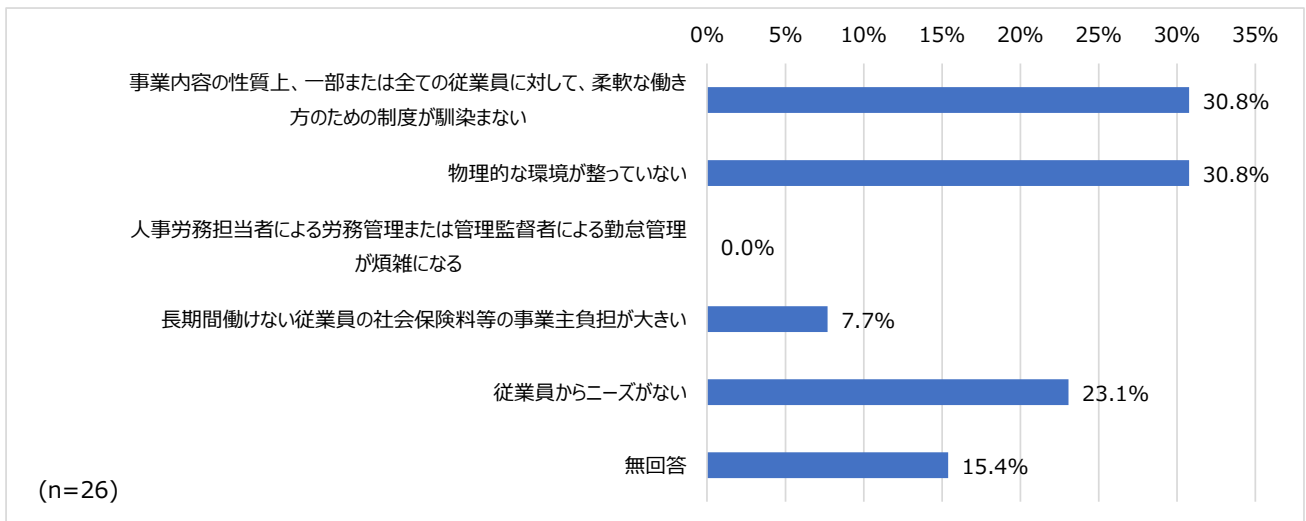
<主な回答の内訳>

- ・ 全従業員(正規雇用)にフレックスタイム制、裁量労働制を適用しています。
- ・ 上記でチェックをつけた取り組みは、病気の有無に関係なく導入しております。

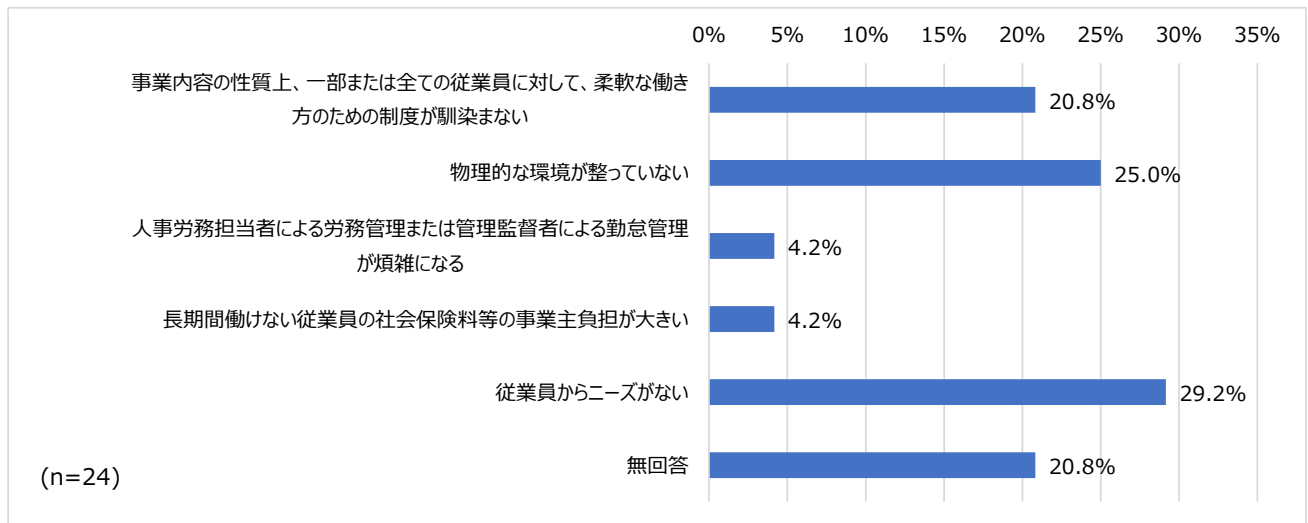
問 10-3 【上記 10-1で「(4)導入をしておらず、導入の検討もしていない」と回答いただいた項目のある方にお伺いいたします】現時点で導入をされていない理由は何でしょうか。①～⑨それぞれについてご回答ください。(導入済あるいは導入を検討中の項目については、回答不要です)

問 10-1 の各制度を現時点で導入していない場合の理由は、以下のとおりであった。

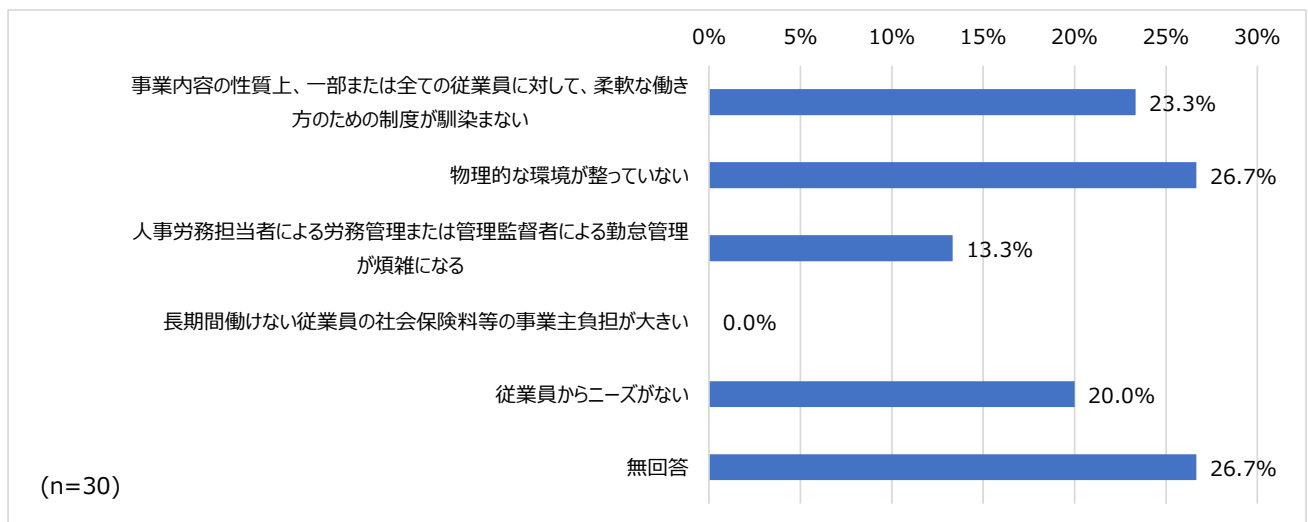
図表 114 現時点で導入していない理由【①時差出勤制度】



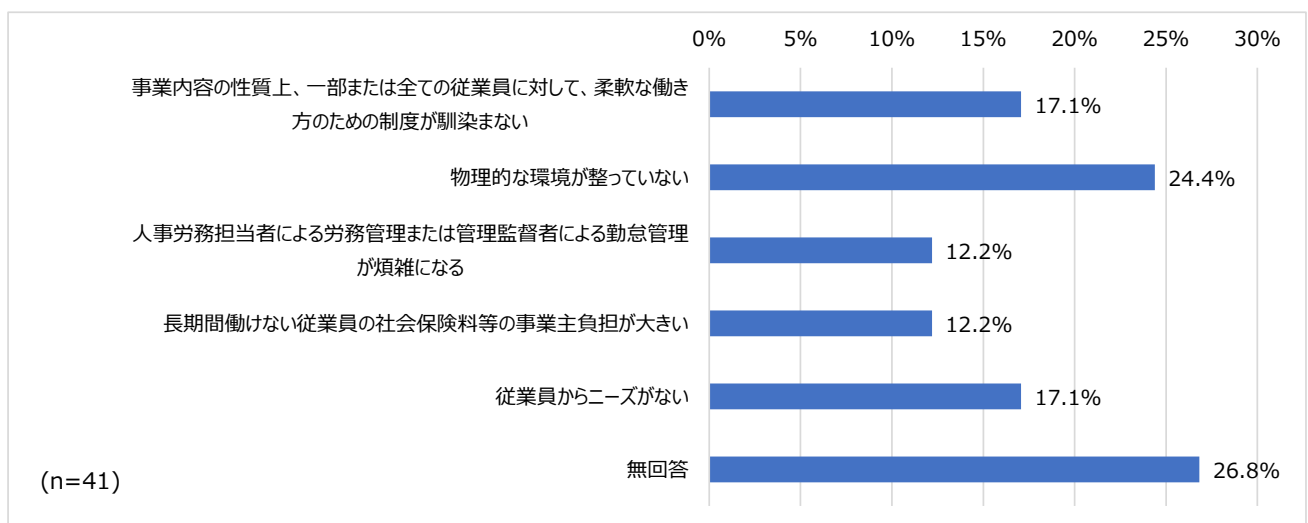
図表 115 現時点で導入していない理由【②所定労働時間を短縮する制度】



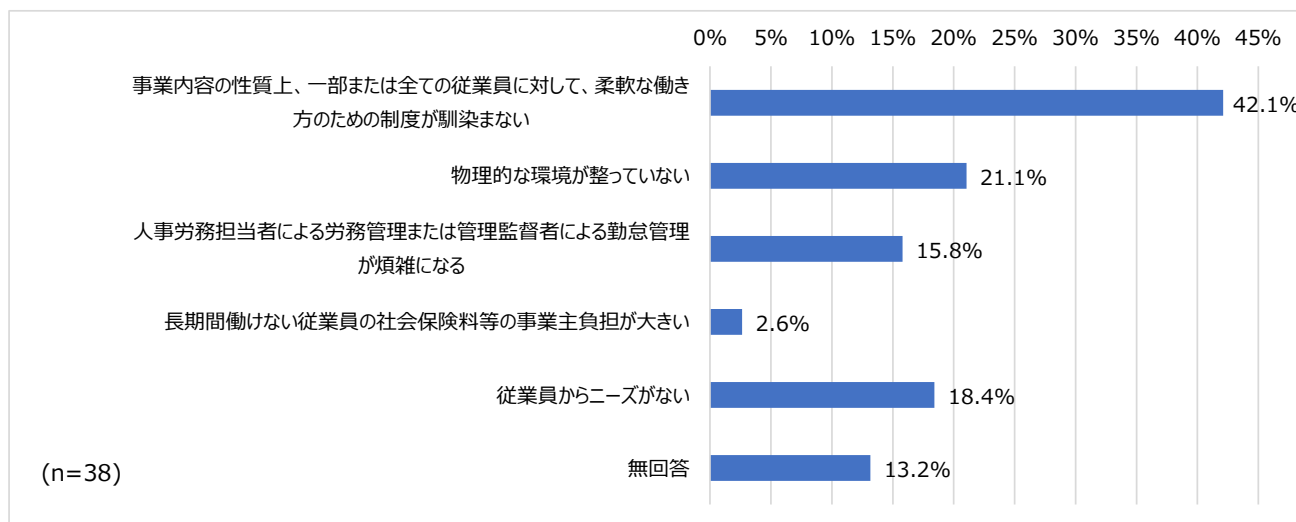
図表 116 現時点で導入していない理由【③時間単位の休暇制度】



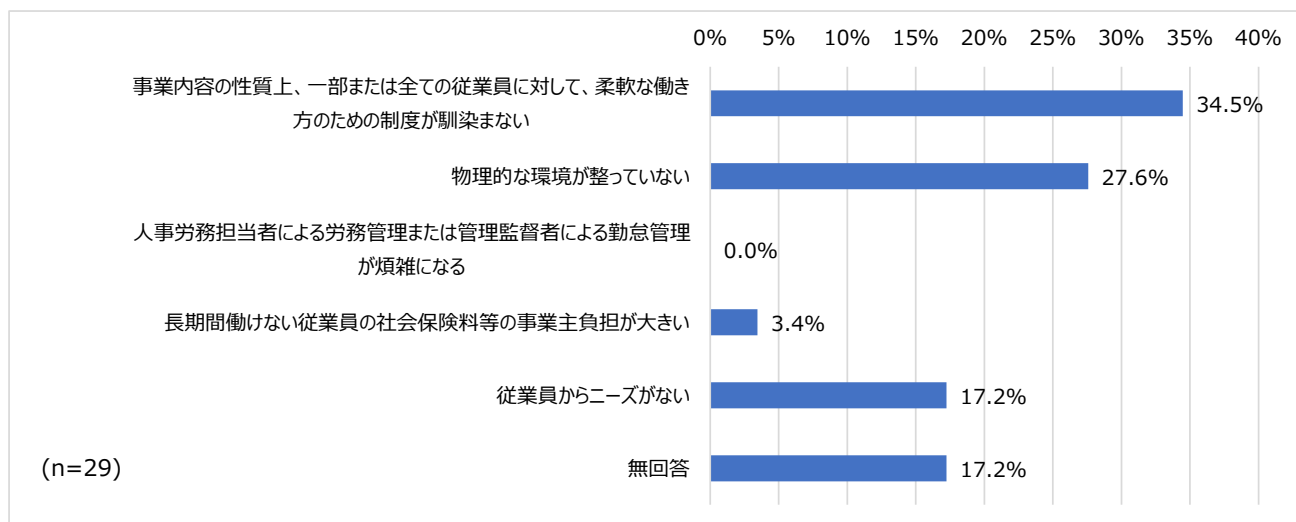
図表 117 現時点で導入していない理由【④失効年次有給休暇の積立制度】



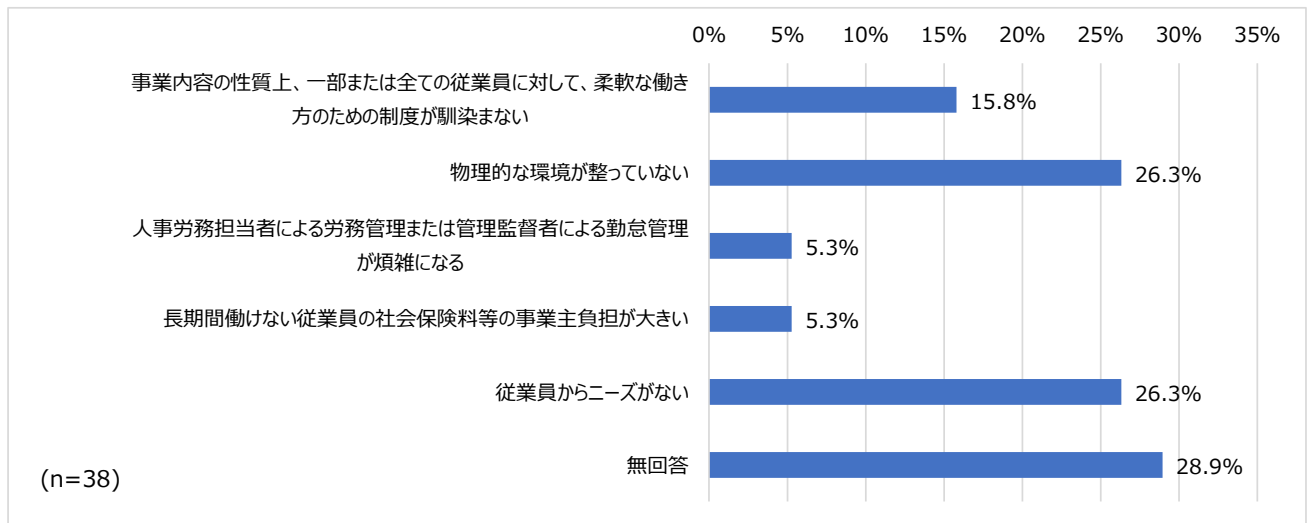
図表 118 現時点で導入していない理由【⑤フレックスタイム制度】



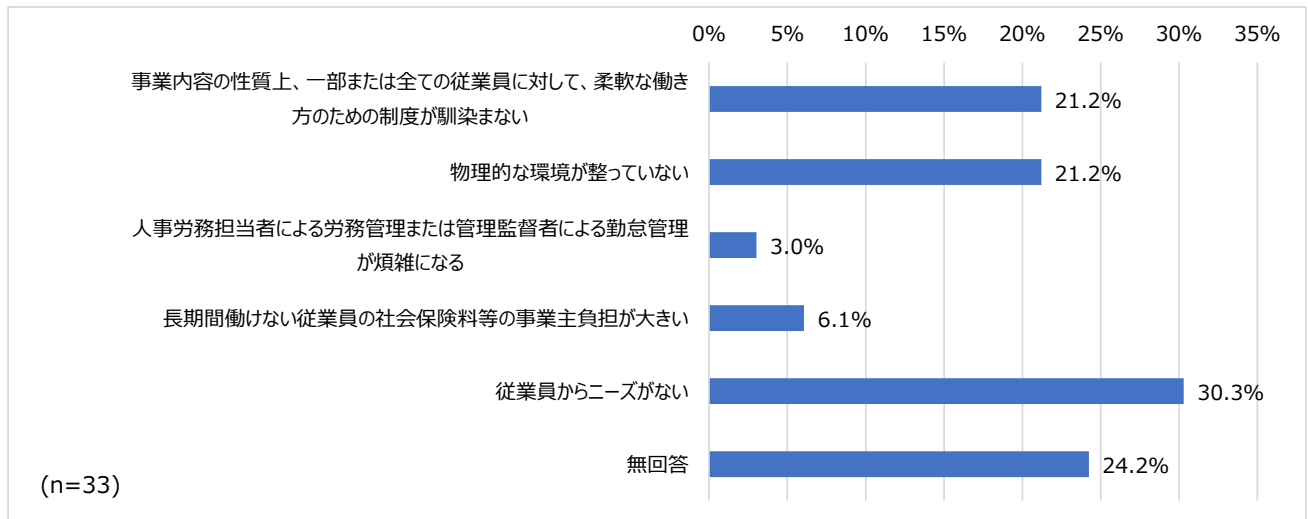
図表 119 現時点で導入していない理由【⑥在宅勤務制度】



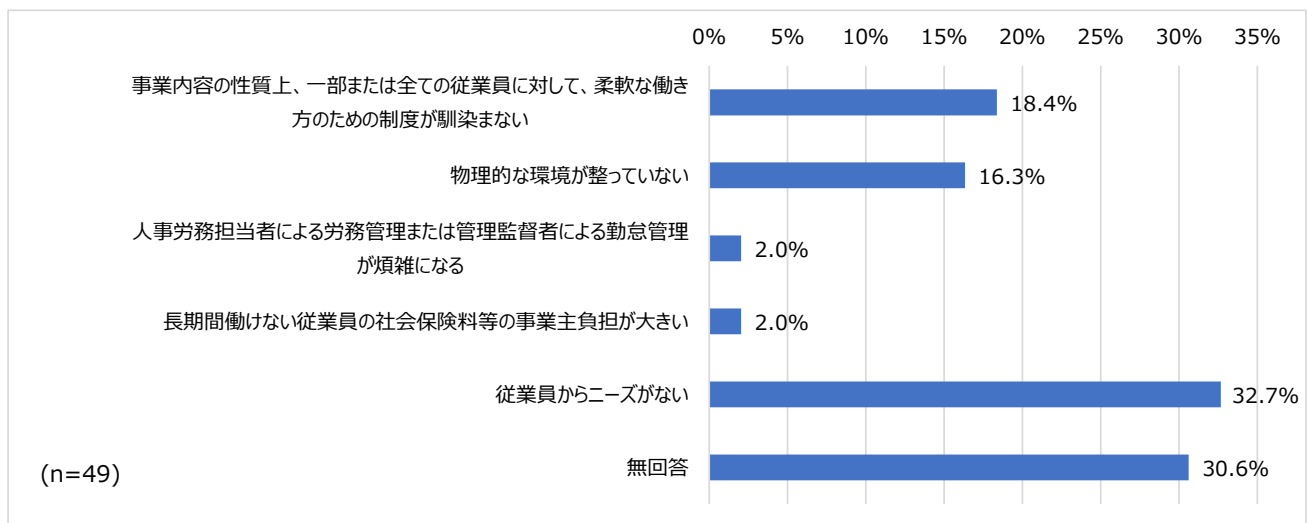
図表 120 現時点で導入していない理由【⑦試し（慣らし）出勤制度等】



図表 121 現時点で導入していない理由【⑧上記以外の治療目的の休暇・休業などの制度】



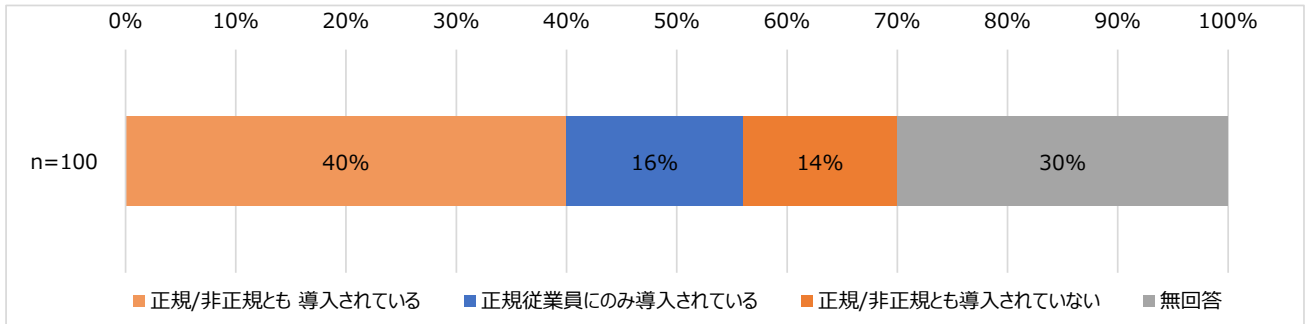
図表 122 現時点で導入していない理由【⑨カムバック制度】



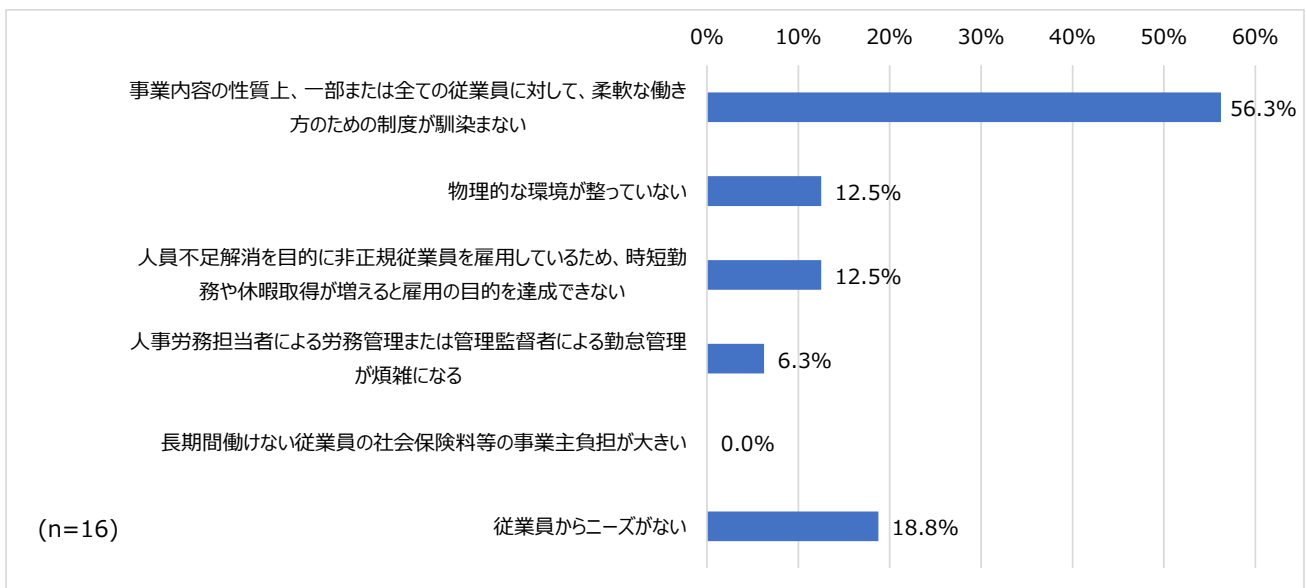
問 10-4 以下の①～⑨の制度について、正規／非正規別の導入状況を教えてください。※非正規従業員のみ制度が導入されていない場合、その背景についてもご回答ください。

各制度について、正規／非正規別の導入状況及び非正規従業員のみ制度が導入されていない場合の背景は、以下のとおりであった。

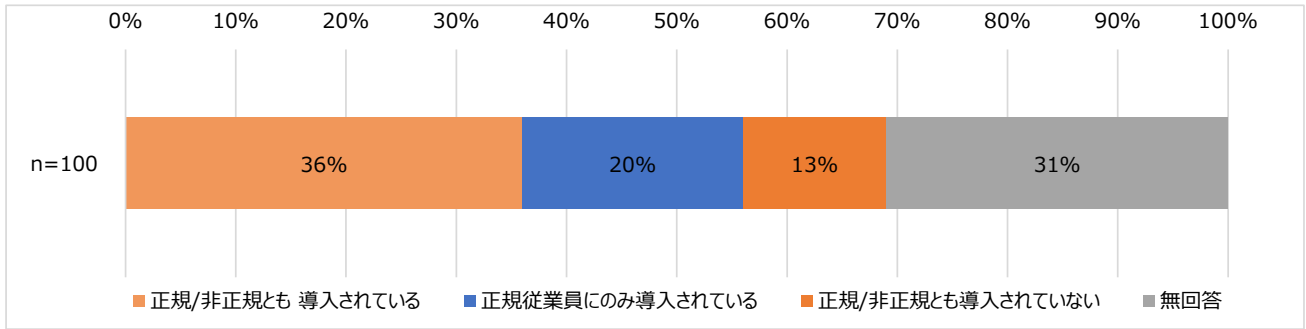
図表 123 正規／非正規別の導入状況【①時差出勤制度】



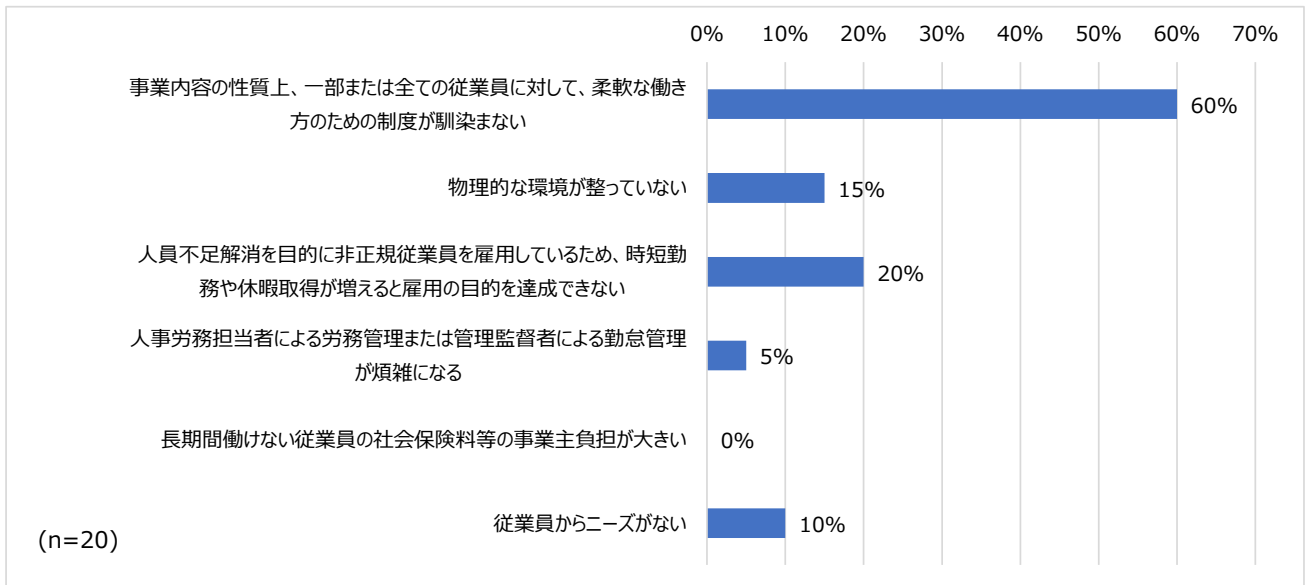
図表 124 非正規従業員のみ制度が導入されていない場合の背景【①時差出勤制度】



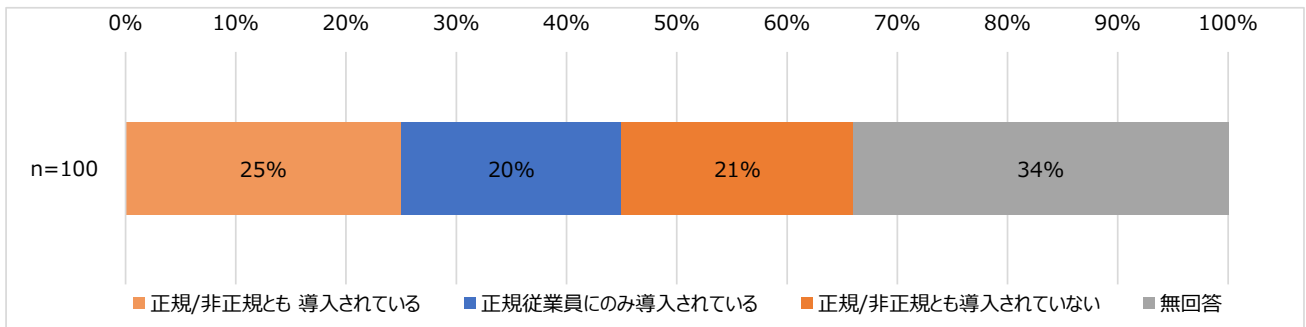
図表 125 正規／非正規別の導入状況【②所定労働時間を短縮する制度】



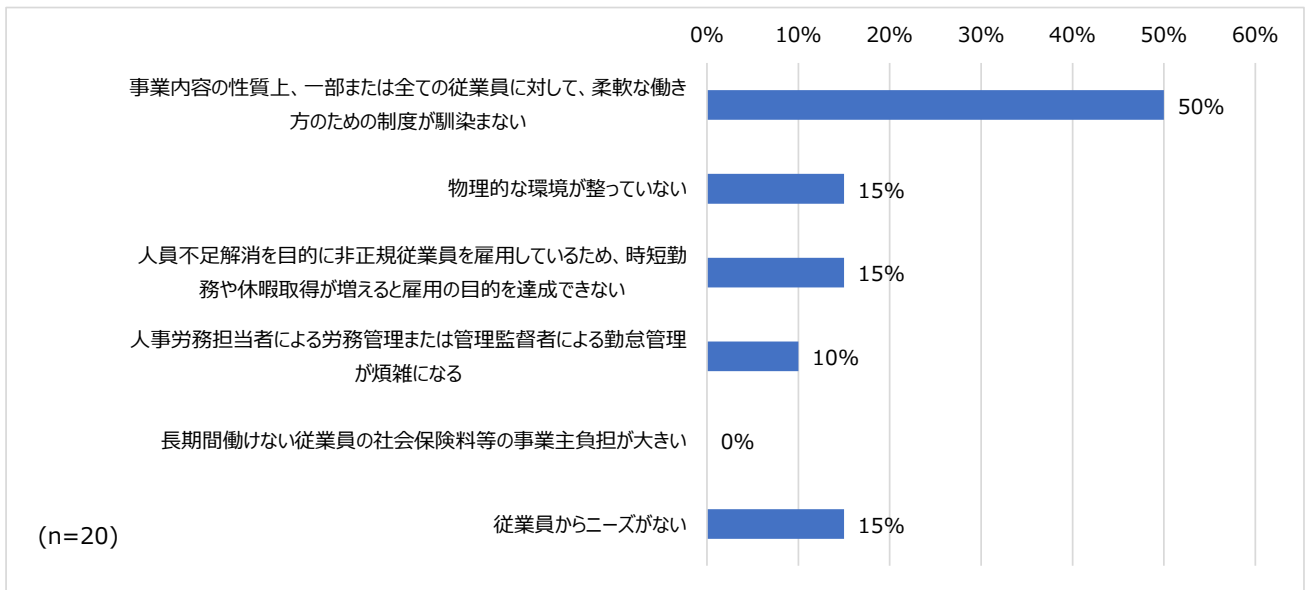
図表 126 非正規従業員のみ制度が導入されていない場合の背景【②所定労働時間を短縮する制度】



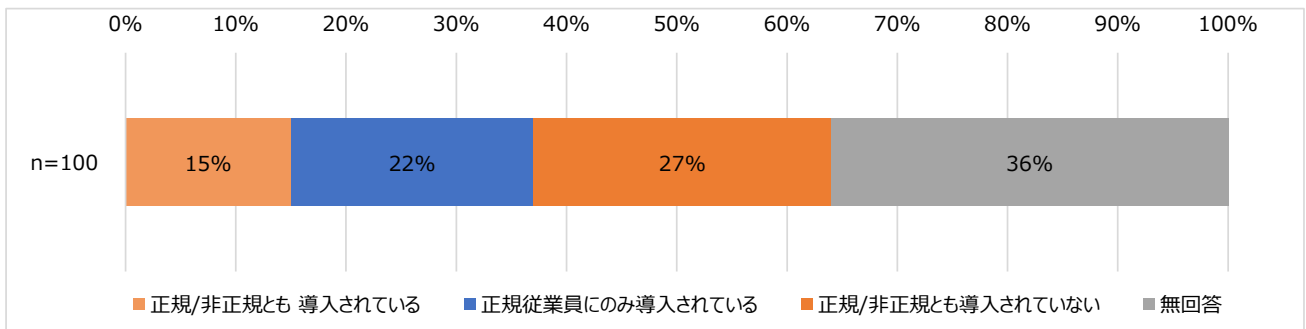
図表 127 正規／非正規別の導入状況【③時間単位の休暇制度】



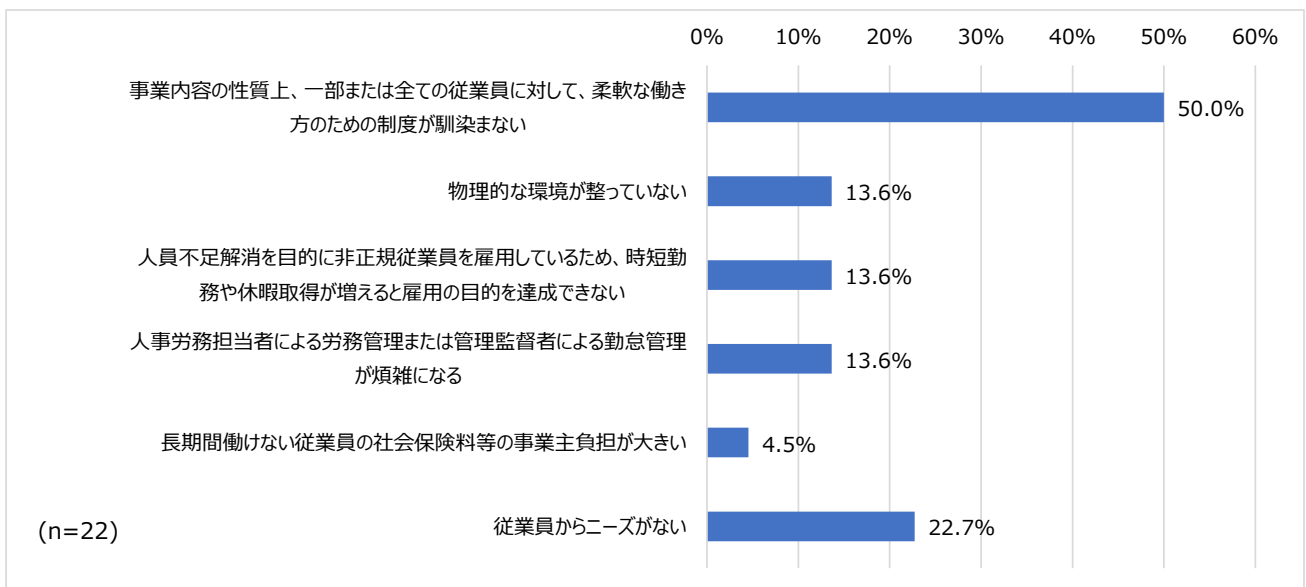
図表 128 非正規従業員のみ制度が導入されていない場合の背景【③時間単位の休暇制度】



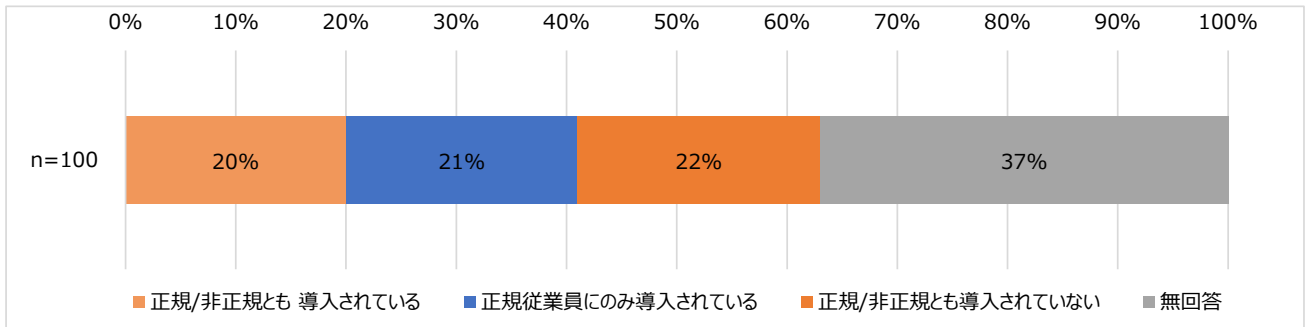
図表 129 正規／非正規別の導入状況【④失効年次有給休暇の積立制度】



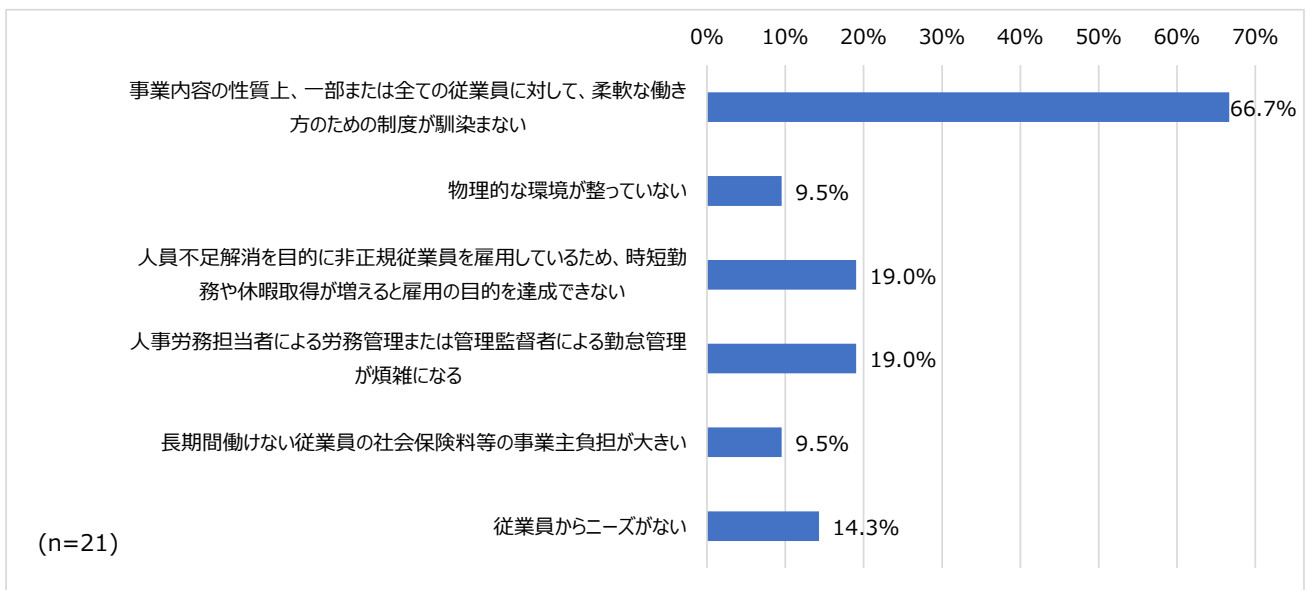
図表 130 非正規従業員のみ制度が導入されていない場合の背景【④失効年次有給休暇の積立制度】



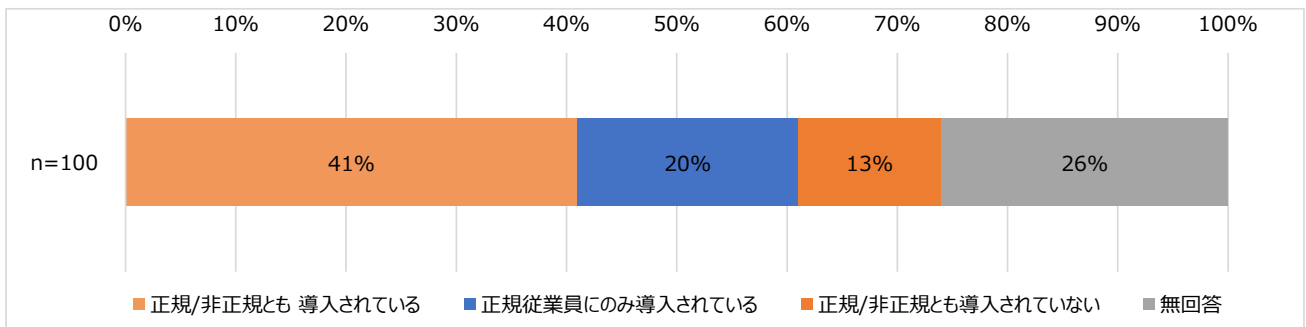
図表 131 正規／非正規別の導入状況【⑤フレックスタイム制度】



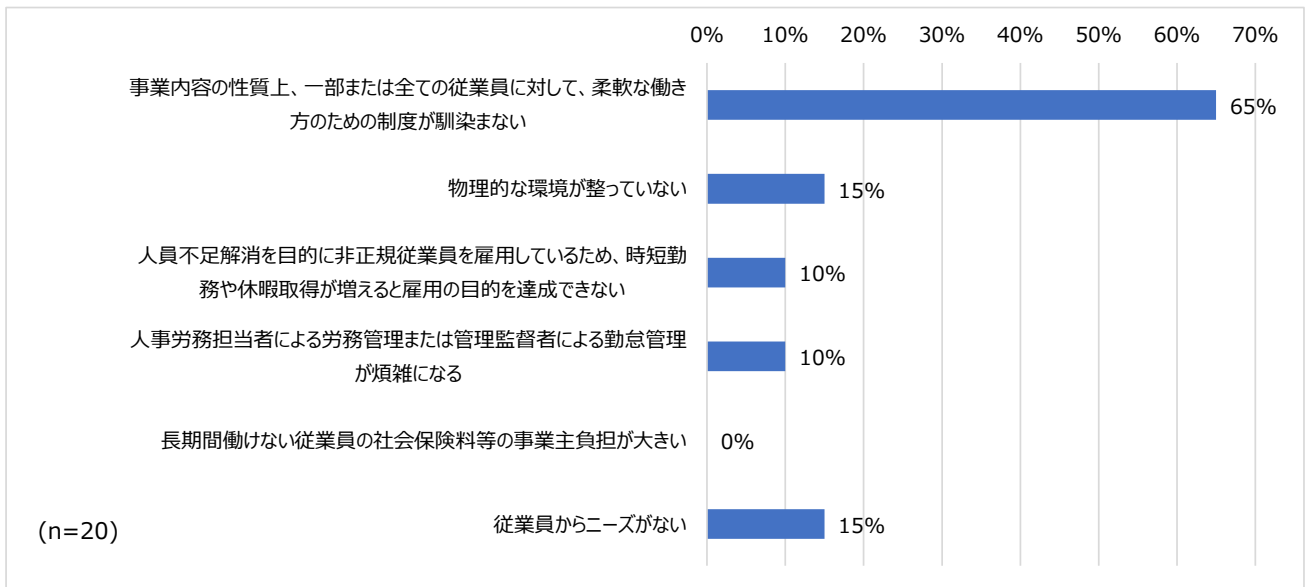
図表 132 非正規従業員のみ制度が導入されていない場合の背景【⑤フレックスタイム制度】



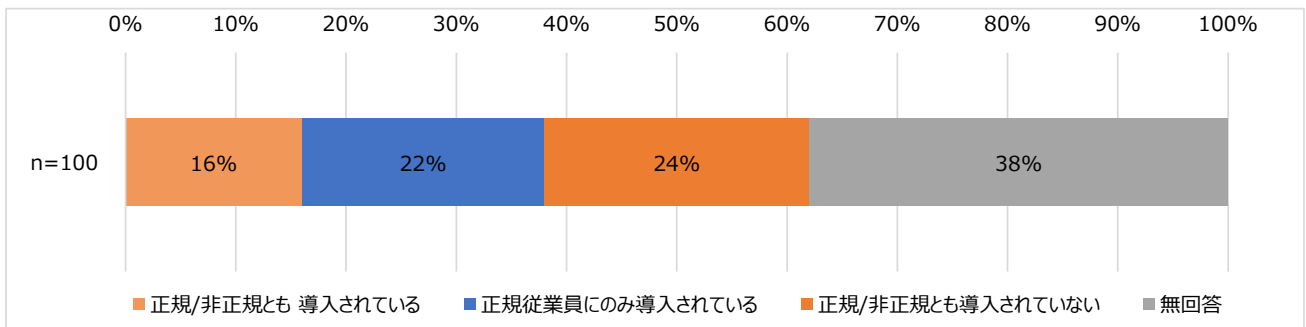
図表 133 正規／非正規別の導入状況【⑥在宅勤務制度】



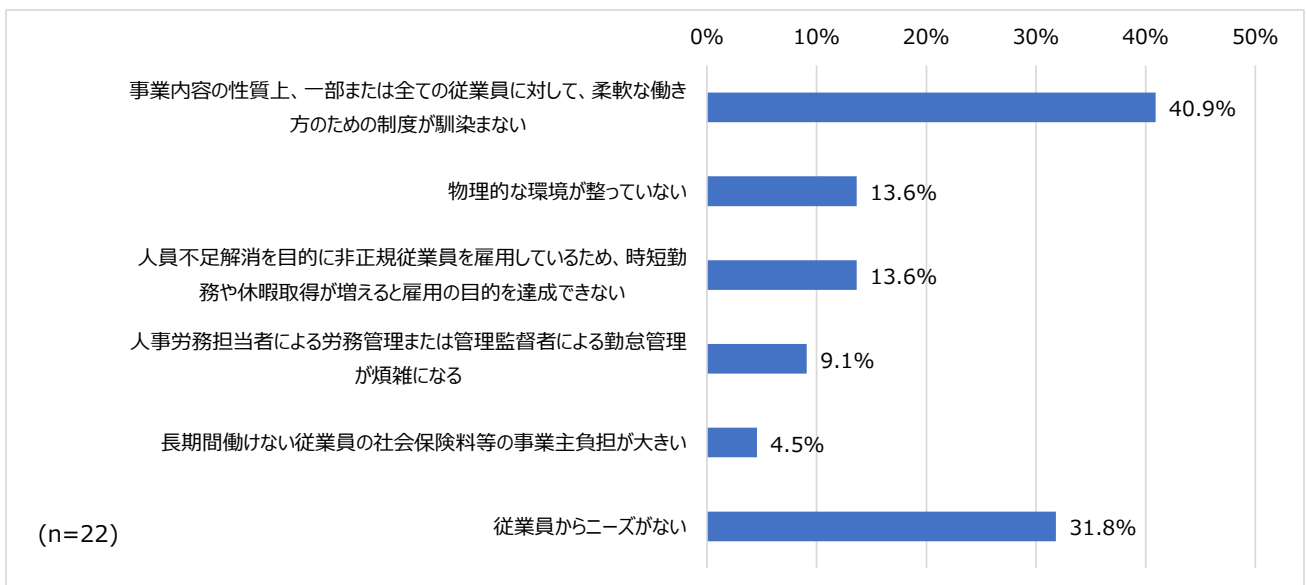
図表 134 非正規従業員のみ制度が導入されていない場合の背景【⑥在宅勤務制度】



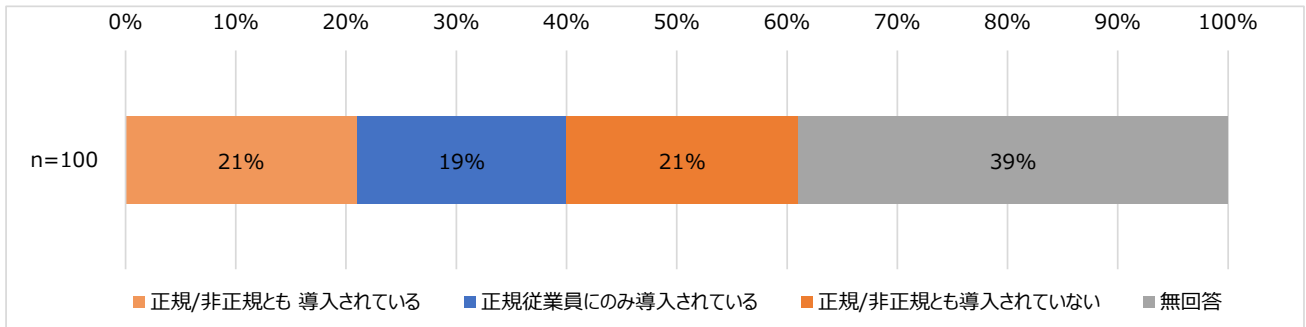
図表 135 正規／非正規別の導入状況【⑦試し（慣らし）出勤制度等】



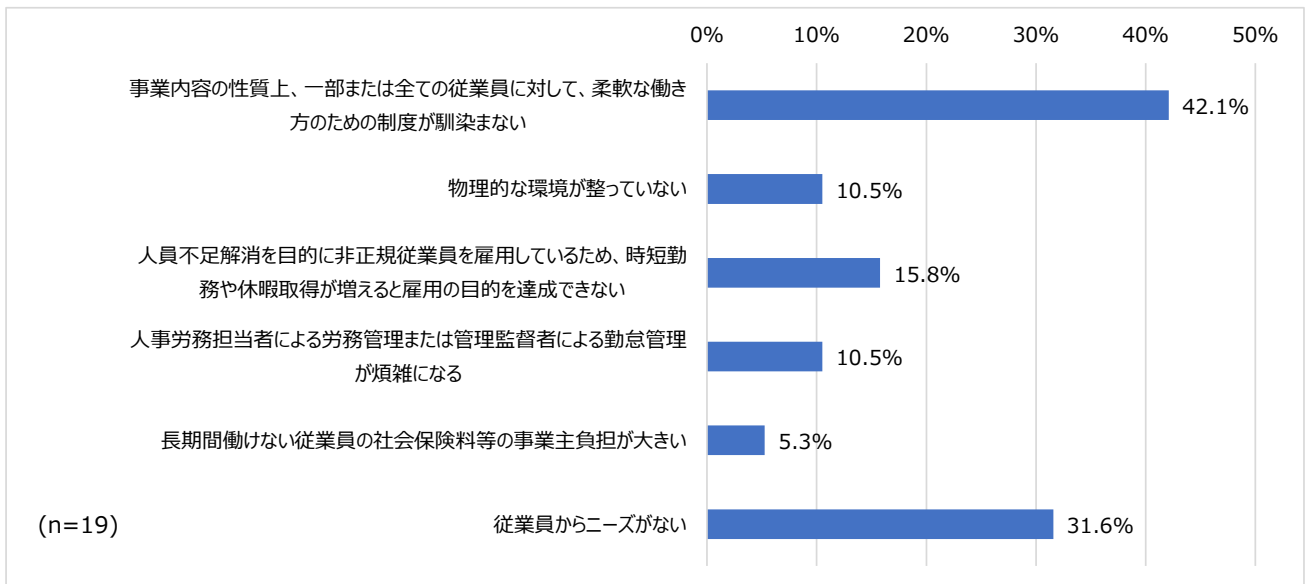
図表 136 非正規従業員のみ制度が導入されていない場合の背景【⑦試し（慣らし）出勤制度等】



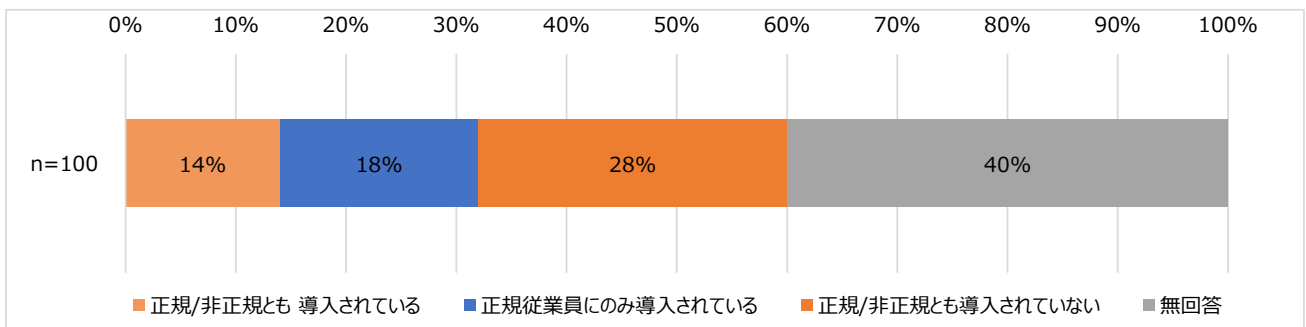
図表 137 正規／非正規別の導入状況【⑧上記以外の治療目的の休暇・休業などの制度】



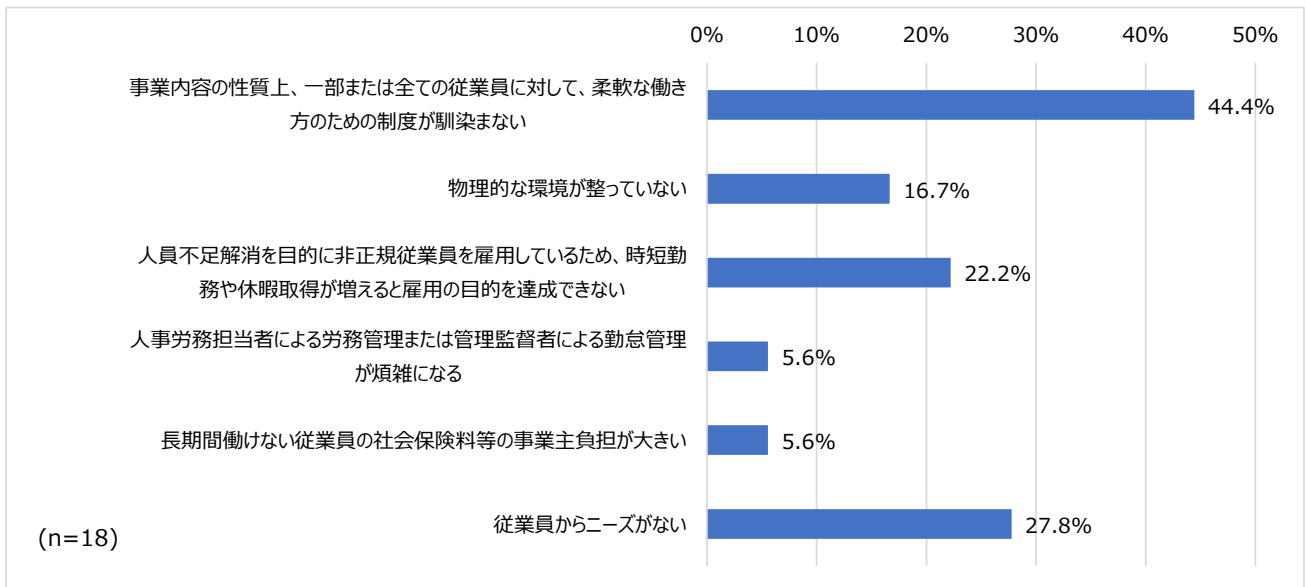
図表 138 非正規従業員のみ制度が導入されていない場合の背景【⑧上記以外の治療目的の休暇・休業などの制度】



図表 139 正規／非正規別の導入状況【⑨カムバック制度】



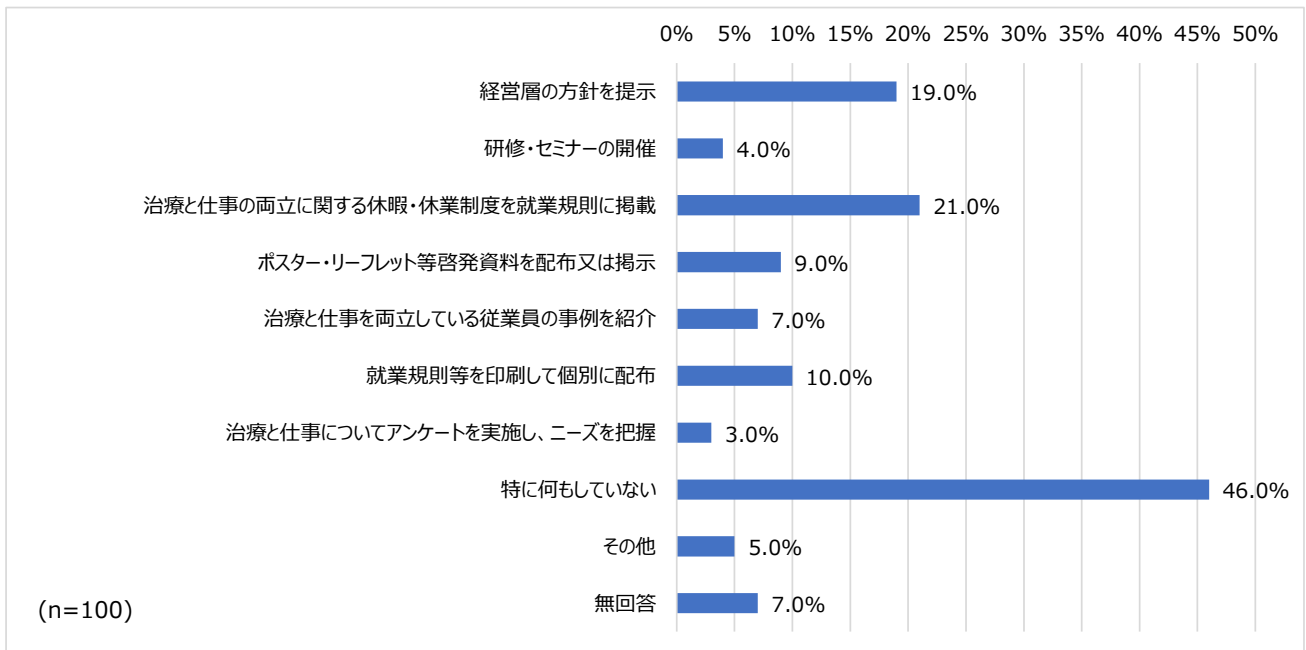
図表 140 非正規従業員のみ制度が導入されていない場合の背景【⑨カムバック制度】



問 11 病気の治療と仕事の両立の理解を従業員に広めるために、問 10 に挙げる方針や取組をどのようにして従業員に周知していますか（当てはまるものを全て選択してください）。

病気の治療と仕事の両立の理解を従業員に周知するために実施していることは、「特に何もしていない」が 46.0%と最も多く、次いで「治療と仕事の両立に関する休暇・休業制度を就業規則に記載」が 21.0%であった。

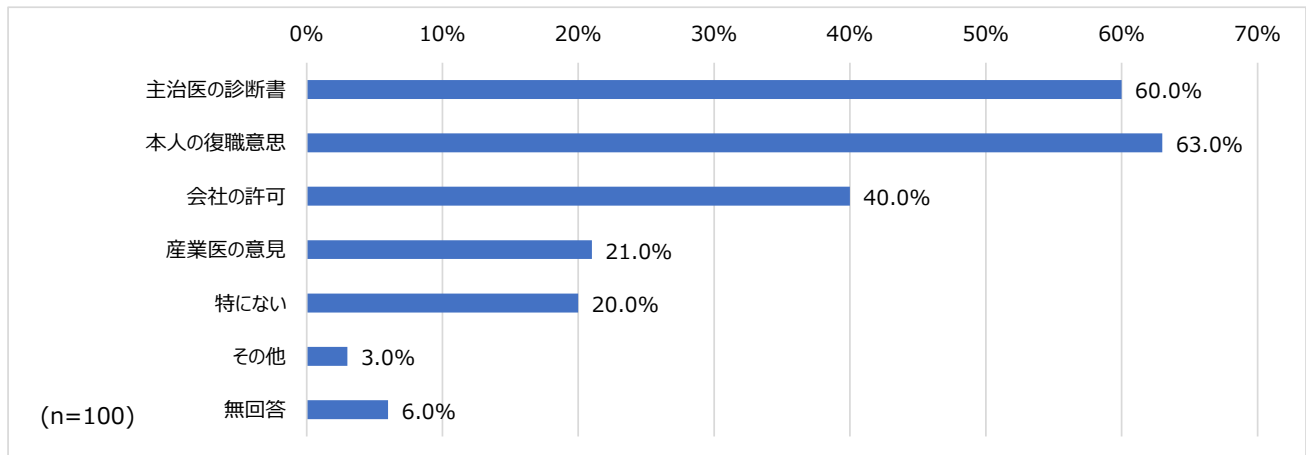
図表 141 病気の治療と仕事の両立の理解を従業員に周知するために実施していること



問 12 社内制度で規定されている復職の手続き上、必須条件は何ですか（当てはまるものをすべて選択してください）。

社内制度で規定されている復職の手続き上の必須条件は、「本人の復職意思」が 63.0%と最も多く、次いで「主治医の診断書」が 60.0%であった。

図表 142 社内制度で規定されている復職の手続き上の必須条件

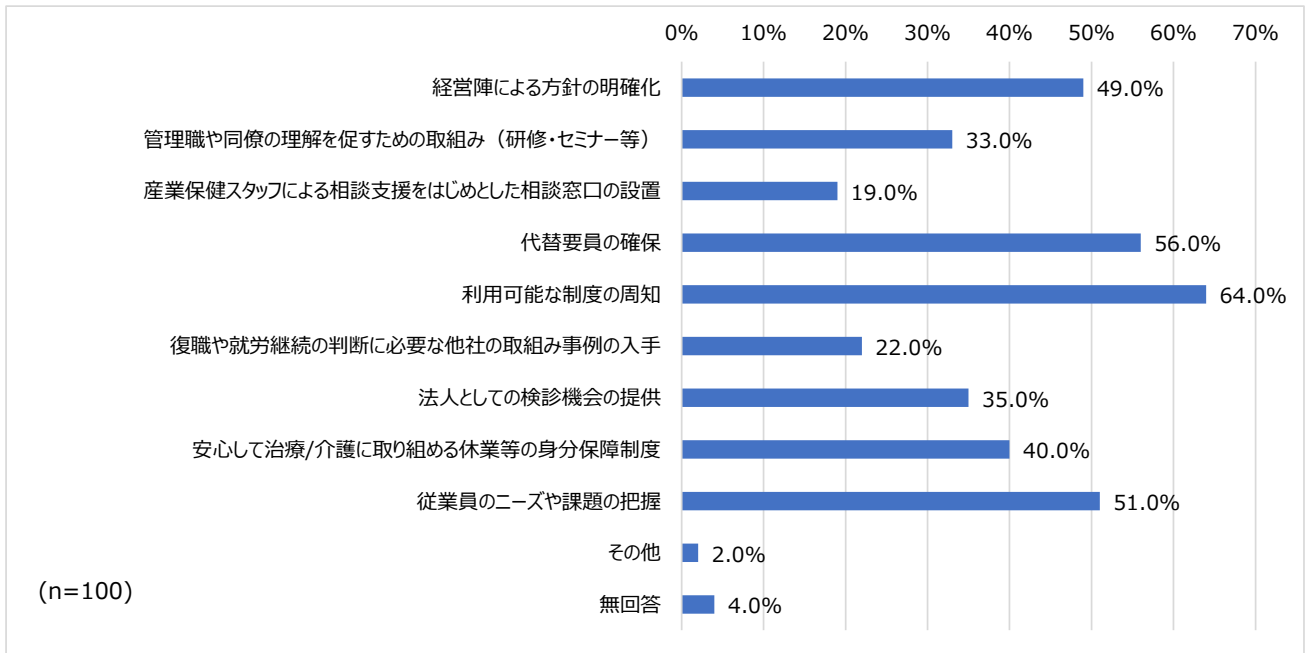


④ 就労継続のための環境づくり（体制）

問 13 病気に罹患した従業員が治療と仕事を両立させるために、または病気に罹患した家族を持つ従業員が介護と仕事を両立させるために、法人としてどのような対応をとることが必要であると考えますか（当てはまるものを全て選択してください）。

病気に罹患した従業員が治療と仕事を両立させるために（または病気に罹患した家族を持つ従業員が介護と仕事を両立させるために）法人として必要と考える対応は、「利用可能な制度の周知」が 64.0%と最も多く、次いで「代替要員の確保」が 56.0%であった。

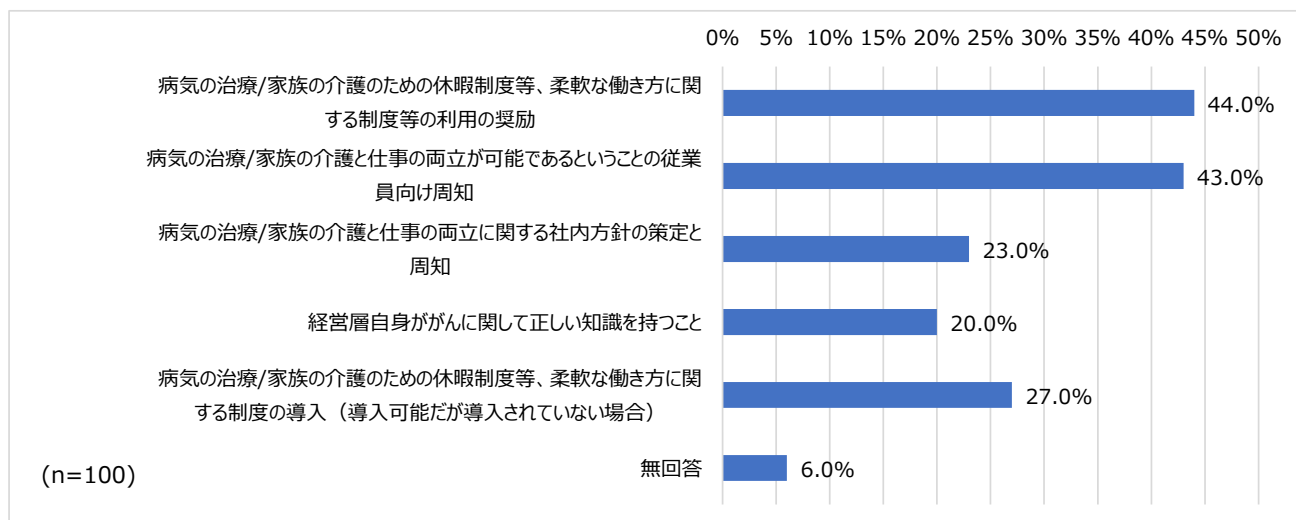
図表 143 病気に罹患した従業員が治療と仕事を両立させるために（または病気に罹患した家族を持つ従業員が介護と仕事を両立させるために）法人として必要と考える対応



問 14 貴法人にて、がん患者による病気の治療と仕事の両立、またはがん患者を家族に持つ従業員の仕事と介護の両立を促進するために、経営層が取り組むことが効果的だと考えられる事項は何ですか（当てはまるものを2つまで選択してください）。

がん患者による病気の治療と仕事の両立（またはがん患者を家族に持つ従業員の仕事と介護の両立を促進するため）に、経営層が取り組むことが効果的だと考えられる事項は、「病気の治療／家族の介護のための休暇制度等、柔軟な働き方に関する制度等の利用の奨励」が 44.0%と最も多く、次いで「病気の治療／家族の介護と仕事の両立が可能であるということの従業員向け周知」が 43.0%であった。

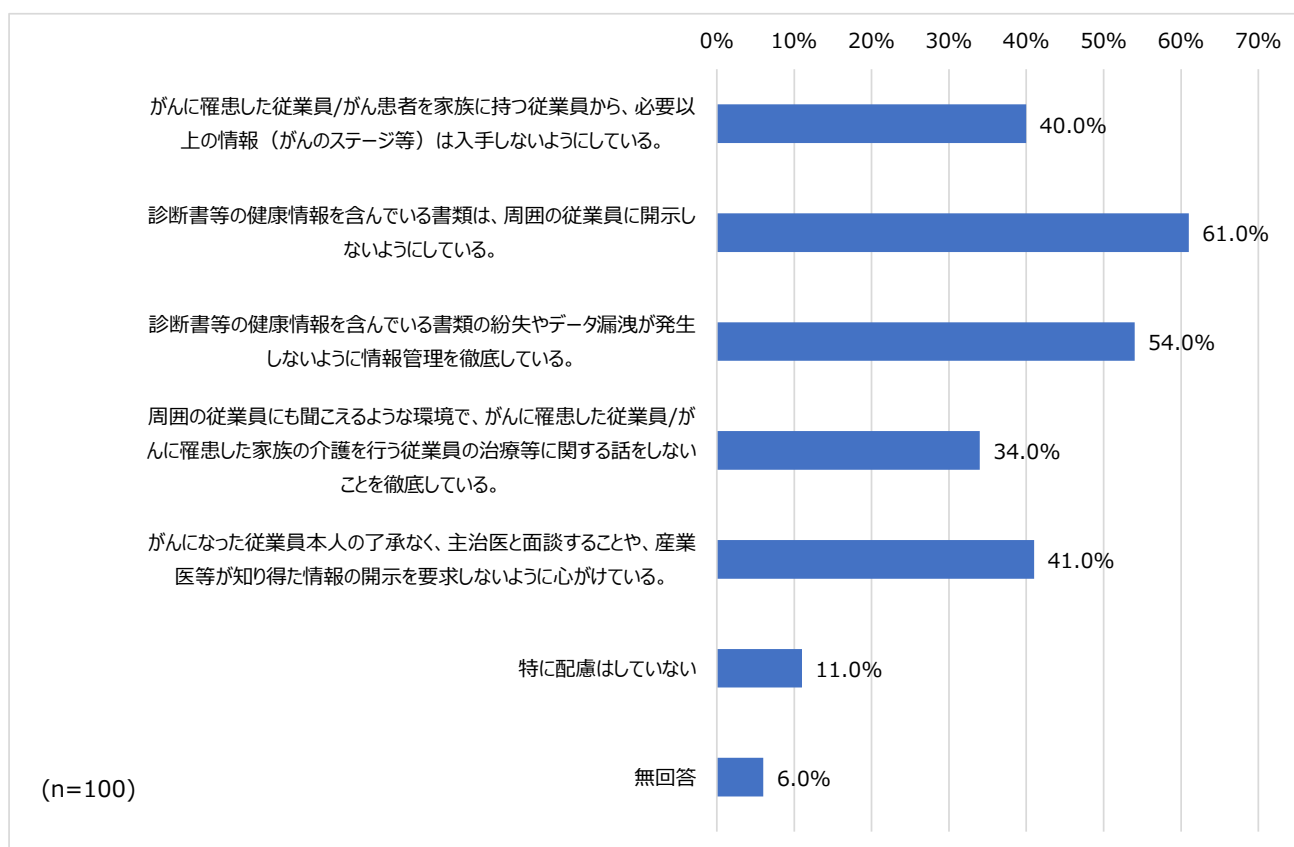
図表 144 がん患者による病気の治療と仕事の両立（またはがん患者を家族に持つ従業員の仕事と介護の両立を促進するため）に、経営層が取り組むことが効果的だと考えられる事項



問 15 傷病名や治療を受けていること等の個人に係る健康情報について関係者間で情報共有するにあたり、従業員の要望やプライバシーにどのように配慮していますか（当てはまるものを全て選択してください）。

傷病名や治療を受けていること等の個人に係る健康情報について関係者間で情報共有するにあたっての、従業員の要望やプライバシーへの配慮の方法は、「診断書等の健康情報を含んでいる書類は、周囲の従業員に開示しないようにしている。」が61.0%と最も多く、次いで「診断書等の健康情報を含んでいる書類の紛失やデータ漏洩が発生しないように情報管理を徹底している。」が54.0%であった。

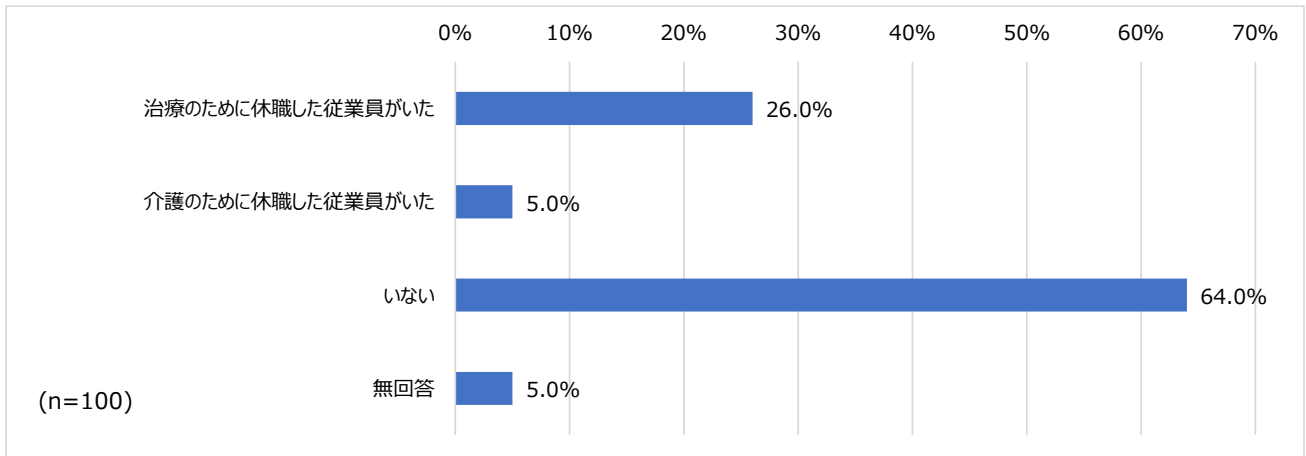
図表 145 従業員の要望やプライバシーへの配慮の方法



問 16 過去5年間で、がんの治療のために、あるいはがん罹患した家族の介護のために、2週間以上連続して休職した従業員はいましたか。

過去5年間で、がんの治療のために、あるいはがん罹患した家族の介護のために2週間以上連続して休職した従業員は、「いない」が64.0%と最も多く、次いで「治療のために休職した従業員がいた」が26.0%であった。

図表 146 がんの治療のために、あるいはがんに罹患したか家族の介護のために、2週間以上連続して休職した従業員の有無

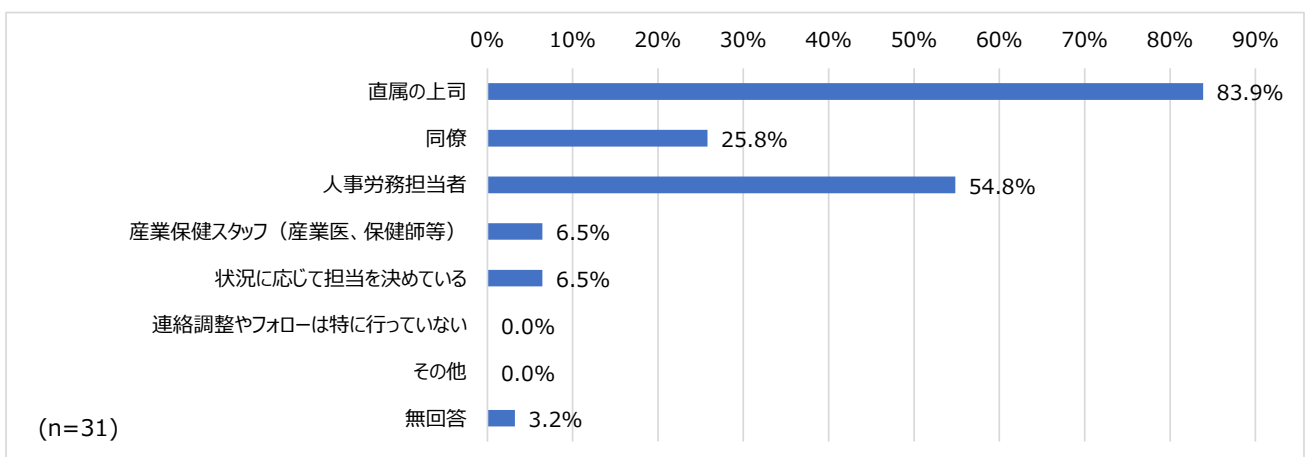


問 17-1 【過去5年間でがんの治療／がんに罹患した家族の介護で2週間以上連続して休職した従業員がいた場合にお伺いします】休職した従業員への連絡調整やフォローは誰が行いましたか（当てはまるものを全て選択してください）。

問 16 において「治療／介護のために休職した従業員がいた」と回答した場合の、休職した従業員への連絡調整やフォローの実施者は、「直属の上司」が83.9%と最も多く、次いで「人事労務担当者」が54.8%であった。

【※問 16 において「治療／介護のために休職した従業員がいた」と回答した者を対象に集計】

図表 147 休職した従業員への連絡調整やフォローの実施者

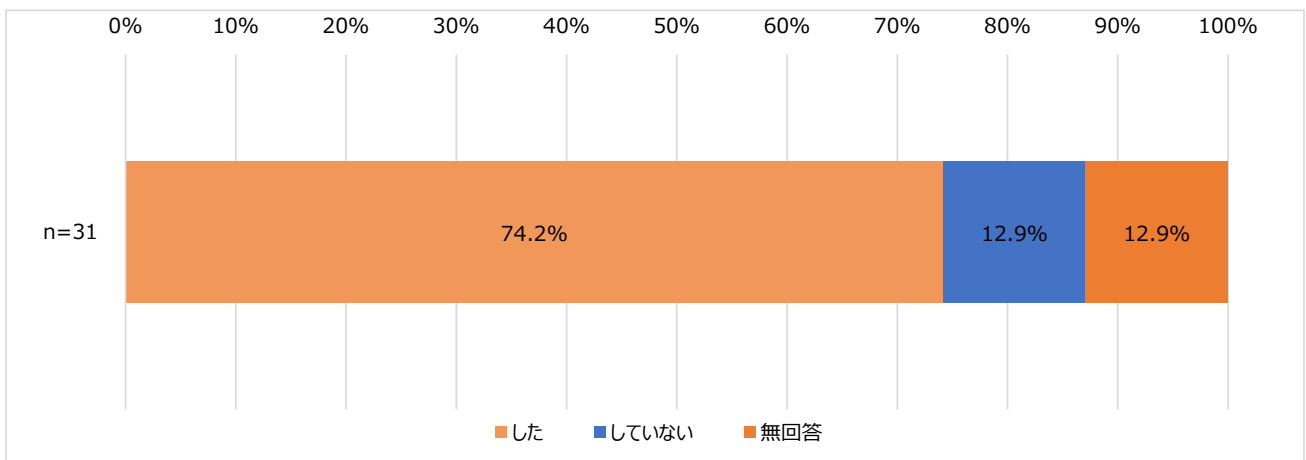


問 17-2 【過去 5 年間でがんの治療／がんに罹患した家族の介護で 2 週間以上連続して休職した従業員がいた場合にお伺いします】従業員から職務への影響や制限される職務内容を法人として聞き取り、把握しましたか。

問 16 において「治療／介護のために休職した従業員がいた」と回答した場合の、職務への影響や制限される職務内容に関する聞き取り・把握は、「した」が 74.2%、「していない」「無回答」がそれぞれ 12.9%であった。

【※問 16 において「治療／介護のために休職した従業員がいた」と回答した者を対象に集計】

図表 148 職務への影響や制限される職務内容に関する聞き取り・把握

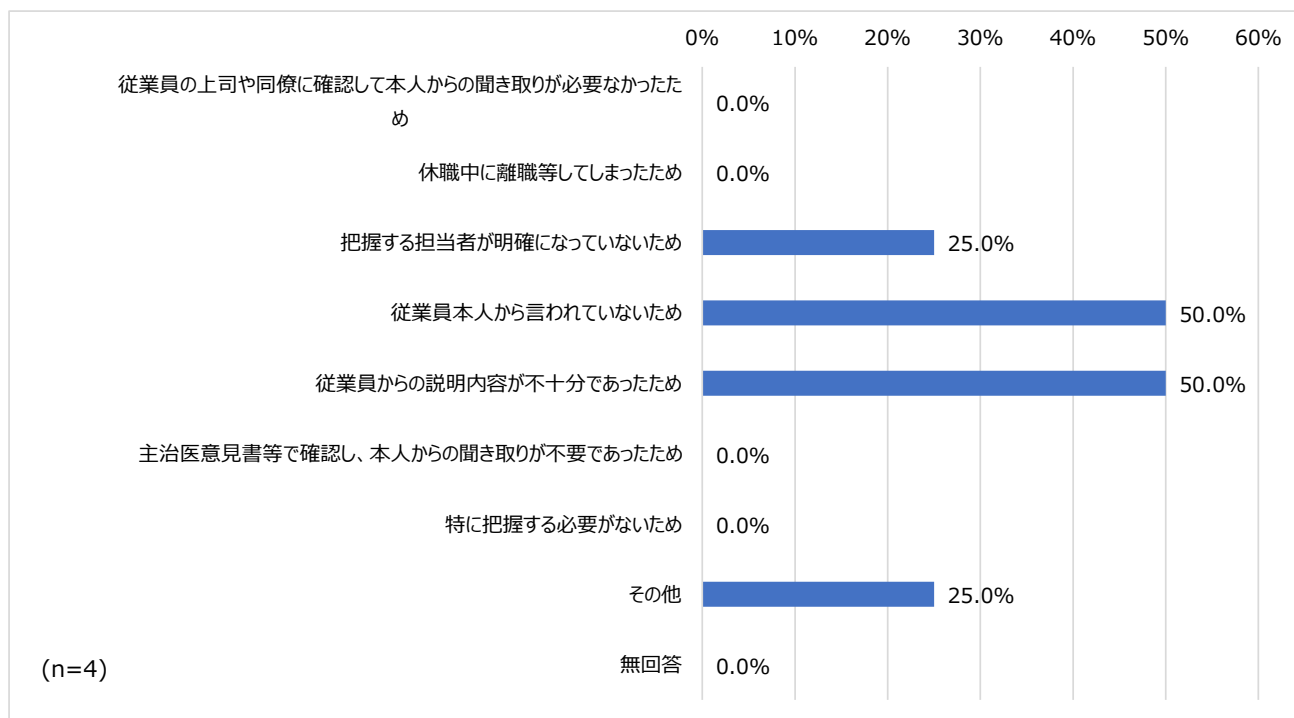


問 17-3 【上記 17-2 で「02 していない」と答えた方にお伺いします】把握していない理由は何ですか（当てはまるものを全て選択してください）。

問 17-2 において「していない」と回答した場合の、聞き取り・把握を行っていない理由は、「従業員本人から言われていないため」「従業員からの説明内容が不十分であったため」がそれぞれ 50.0%と最も多く、次いで「把握する担当者が明確になっていないため」「その他」が 25.0%であった。

【※問 17-2 において「していない」と回答した者を対象に集計】

図表 149 職務への影響や制限される職務内容に関する聞き取り・把握をしていない理由

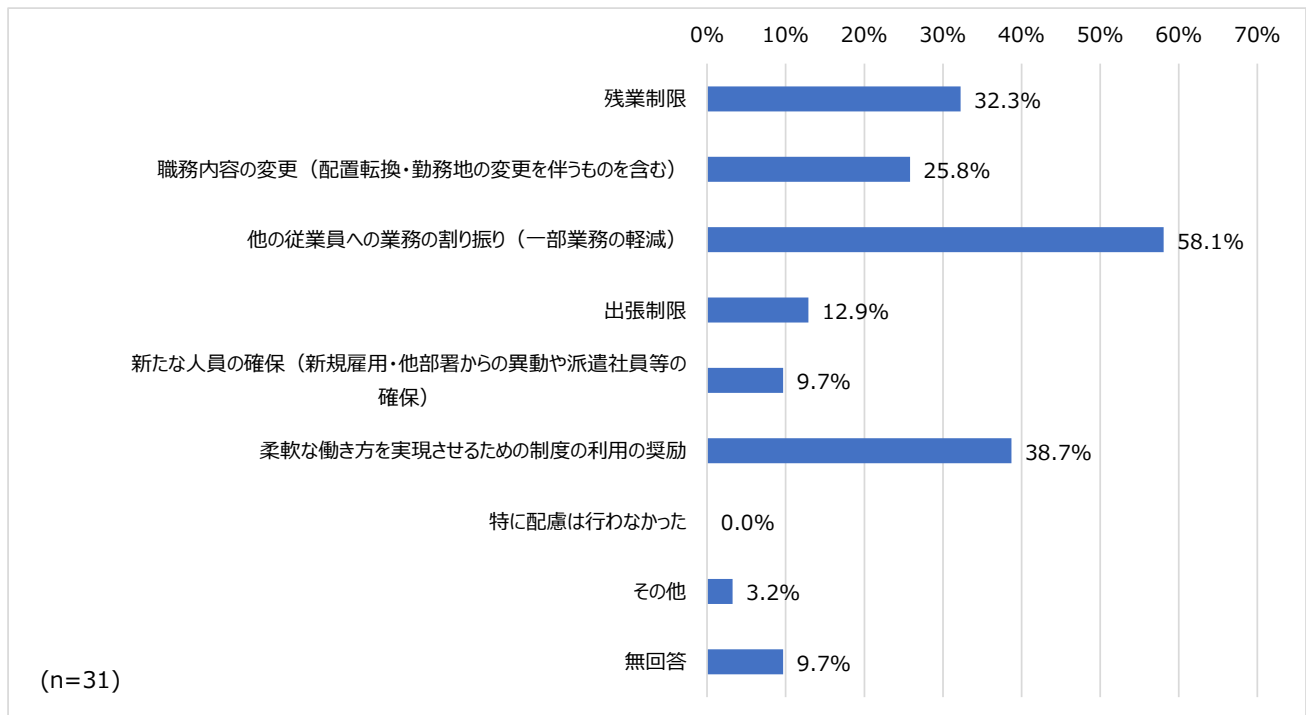


問 18 【過去 5 年間でがんの治療／がんに罹患した家族の介護で 2 週間以上連続して休職した従業員がいた場合にお伺いします】当該従業員のために、どのような配慮を行いましたか（当てはまるものを全て選択してください）。

問 16 において「治療／介護のために休職した従業員がいた」と回答した場合の、休職した従業員のために行った配慮は、「他の従業員への業務の割り振り（一部業務の軽減）」が 58.1%と最も多く、次いで「柔軟な働き方を実現させるための制度の利用の奨励」が 38.7%であった。

【※問 16 において「治療／介護のために休職した従業員がいた」と回答した者を対象に集計】

図表 150 休職した従業員のために行った配慮

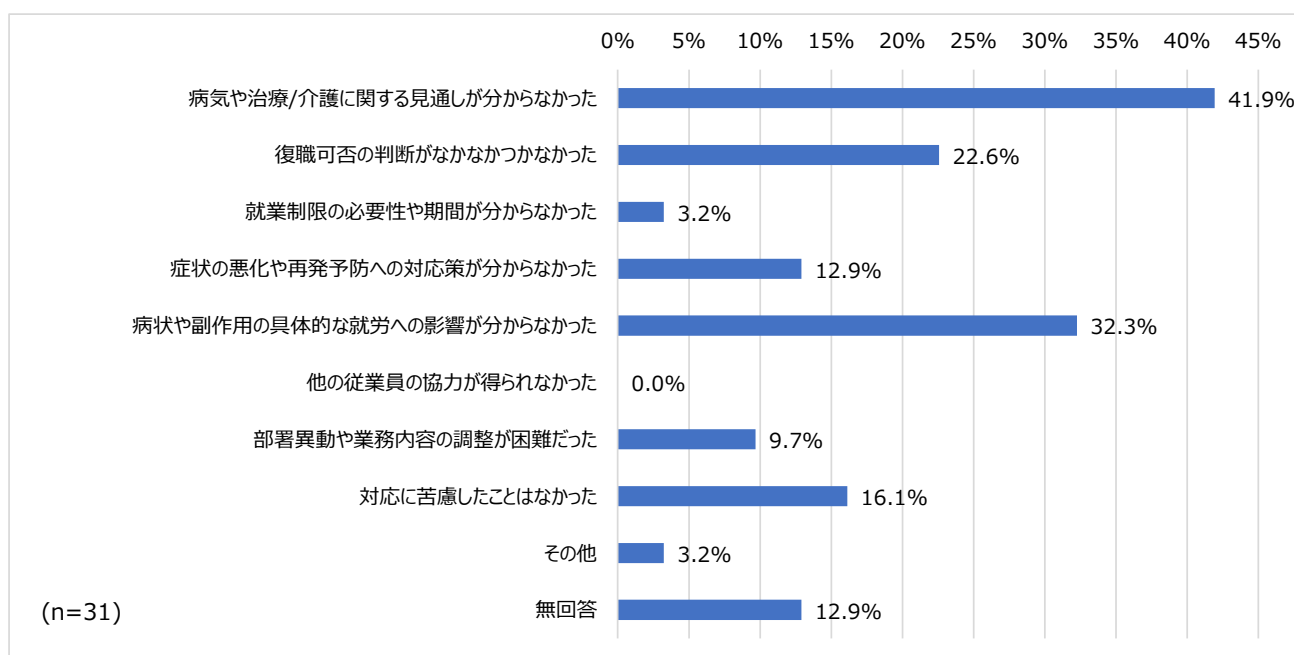


問 19 【過去 5 年間でがんの治療／がんに罹患した家族の介護で 2 週間以上連続して休職した従業員がいた場合にお伺いします】配慮が必要な従業員への対応に苦慮したことは何ですか（当てはまるものを全て選択してください）。

問 16 において「治療／介護のために休職した従業員がいた」と回答した場合の、配慮が必要な従業員への対応に苦慮したことは、「病気や治療／介護に関する見通しが分からなかった」が 41.9%と最も多く、次いで「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」が 32.3%であった。

【※問 16 において「治療／介護のために休職した従業員がいた」と回答した者を対象に集計】

図表 151 配慮が必要な従業員への対応に苦慮したこと

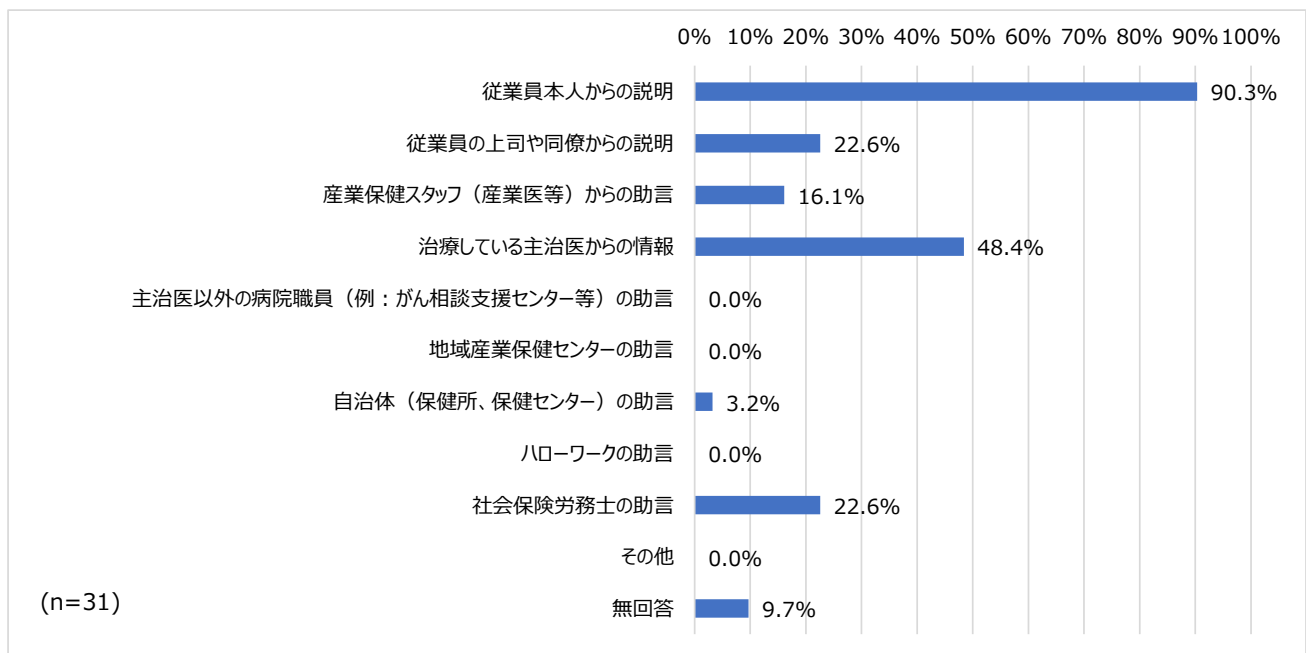


問 20 【過去 5 年間でがんの治療／がんに罹患した家族の介護で 2 週間以上連続して休職した従業員がいた場合にお伺いします】がんに罹患した従業員に対して就業制限や復職時期を検討する際に、どのような情報を参考にしますか（当てはまるものを全て選んでください）。

問 16 において「治療／介護のために休職した従業員がいた」と回答した場合の、就業制限や復職時期を検討する際に参考とする情報は、「従業員本人からの説明」が 90.3%と最も多く、次いで「治療している主治医からの情報」が 48.4%であった。

【※問 16 において「治療／介護のために休職した従業員がいた」と回答した者を対象に集計】

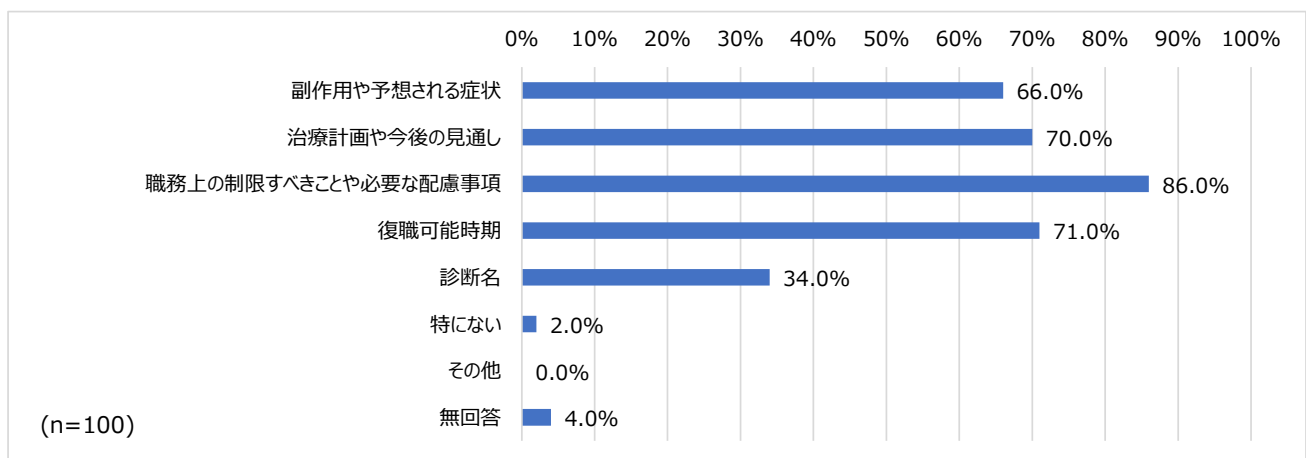
図表 152 就業制限や復職時期を検討する際に参考とする情報



問 21 【すべての方にお伺いします】がんに罹患した従業員の復職や業務上の配慮を検討する際に、医療機関から提供をしてほしい情報としてどのようなものがありますか（当てはまるものを全て選んでください）。

がんに罹患した従業員の復職や業務上の配慮を検討する際に、医療機関から提供をしてほしい情報は、「職務上の制限すべきことや必要な配慮事項」が 86.0%と最も多く、次いで「復職可能時期」が 71.0%であった。

図表 153 復職や業務上の配慮を検討する際に、医療機関から提供をしてほしい情報

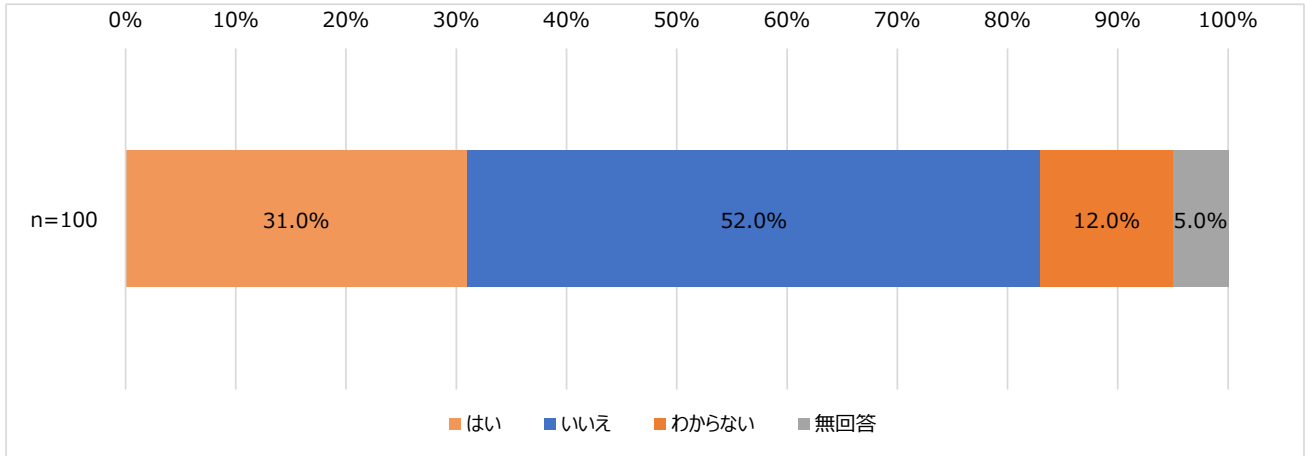


【J1】企業 人事担当者

問 22-1 病気を抱えた従業員の復職や就労継続にあたり、貴法人では、令和4年4月から10月の間に、診断書や主治医意見書の入手等を行いましたか。※休職のための診断書の入手は除きます。

病気を抱えた従業員の復職や就労継続にあたっての診断書や主治医意見書の入手状況は、「いいえ」が52.0%、「はい」が31.0%であった。

図表 154 診断書や主治医意見書の入手状況

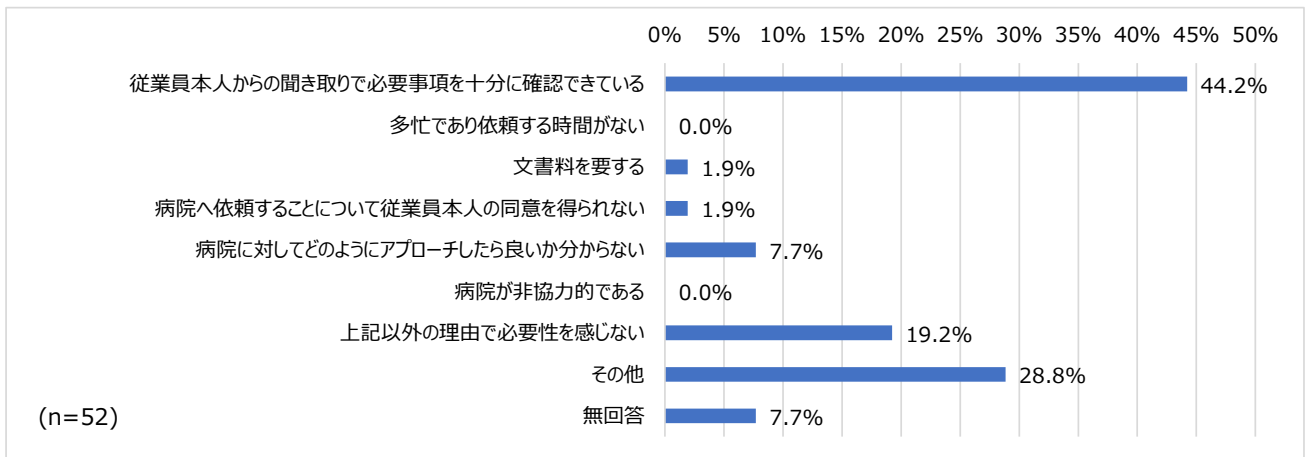


問 22-2 【上記 22-1 で「いいえ」を選択した方へお伺いします】診断書や主治医意見書を入手していない主な理由を3つまで教えてください。

問 22-1 において「いいえ」と回答した場合の、入手していない主な理由は、「従業員本人からの聞き取りで必要事項を十分に確認できている」が44.2%と最も多く、次いで「その他」が28.8%であった。

【※問 22-1 において「いいえ」と回答した者を対象に集計】

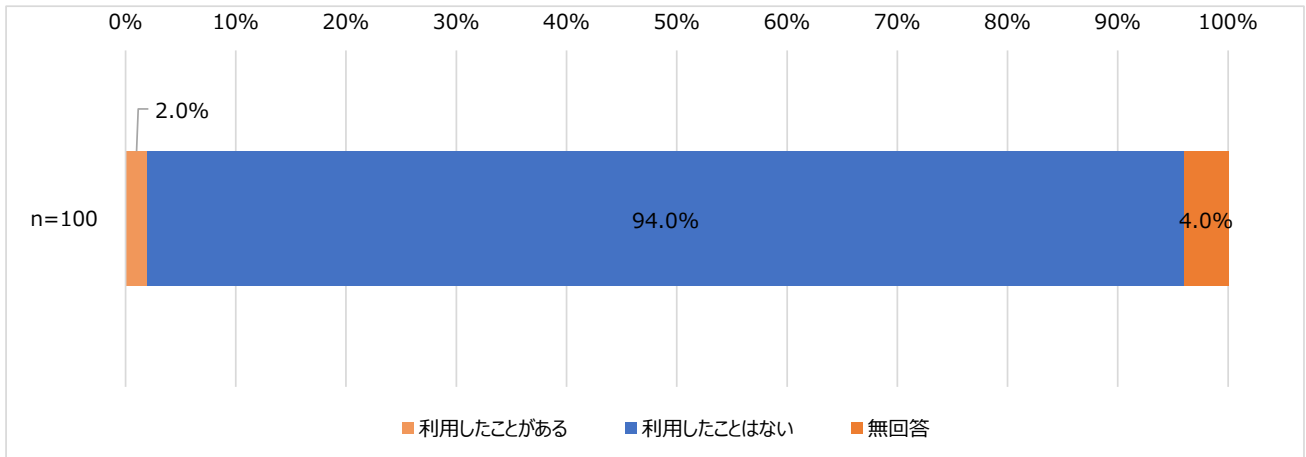
図表 155 診断書や主治医意見書を入手していない主な理由



問 23-1 貴法人は、難病・がん患者就業支援奨励金を利用したことがありますか。

難病・がん患者就業支援奨励金の利用状況は、「利用したことはない」が94.0%と最も多く、次いで「無回答」が4.0%であった。

図表 156 難病・がん患者就業支援奨励金の利用状況

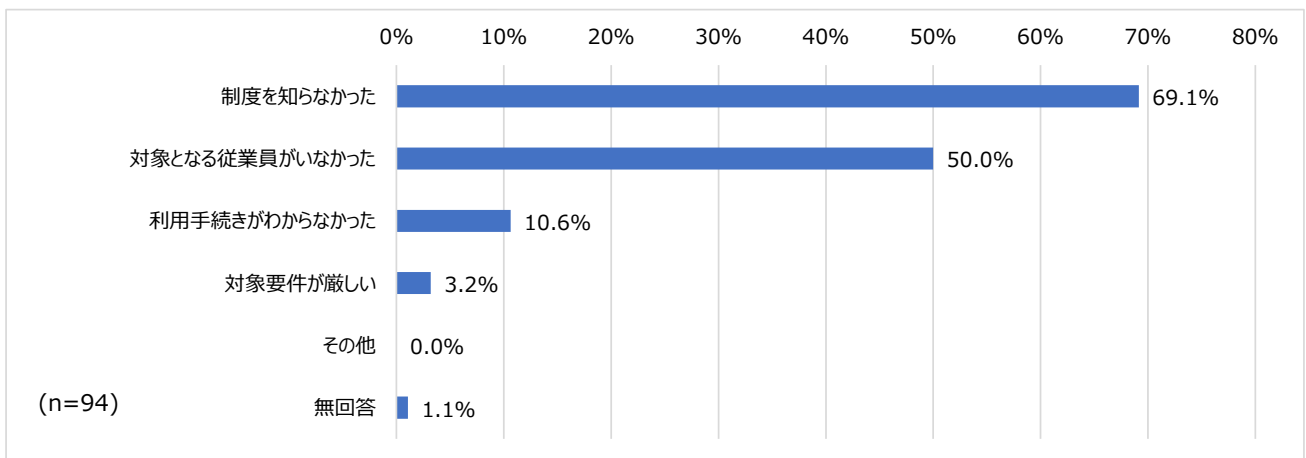


問 23-2 【上記 23-1 で「02 利用したことはない」と答えた方にお伺いします】利用していない理由を教えてください（あてはまるものを全て選んでください）。

問 23-1 において「利用したことはない」と回答した場合の、利用していない理由は、「制度を知らなかった」が69.1%と最も多く、次いで「対象となる従業員がいなかった」が50.0%であった。

【※問 23-1 において「利用したことはない」と回答した者を対象に集計】

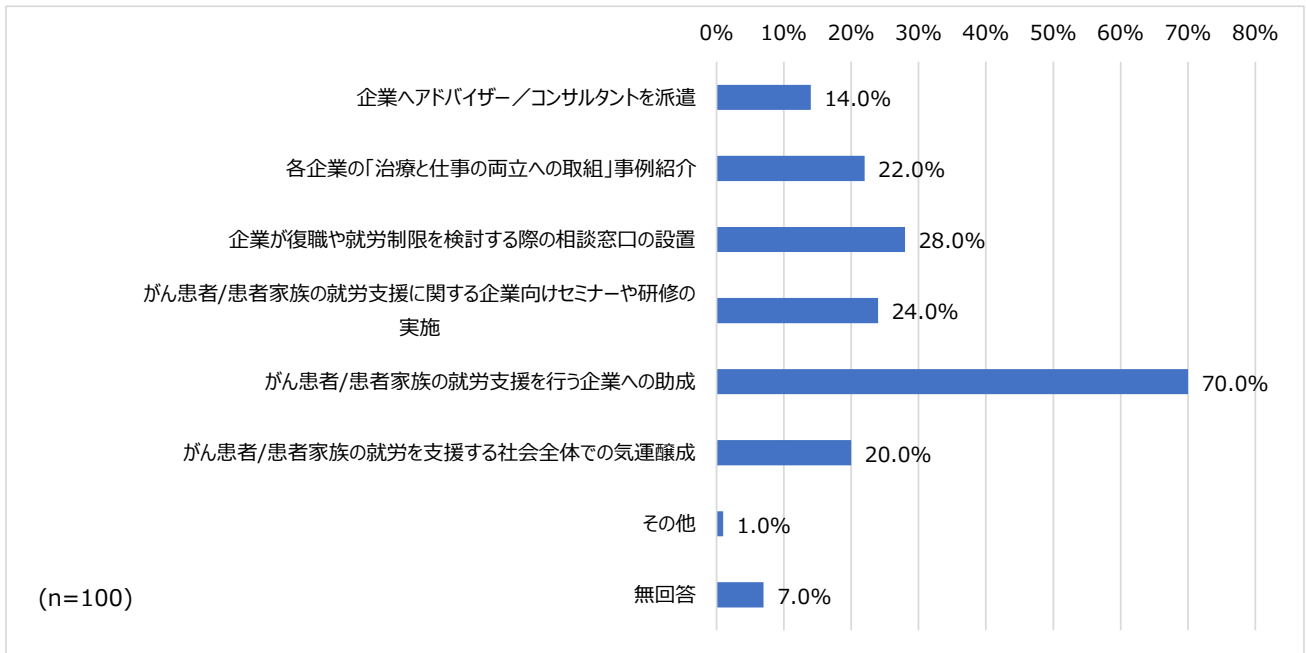
図表 157 難病・がん患者就業支援奨励金を利用していない理由



問 23-3 従業員が仕事と両立しながら治療／介護をする際、行政に実施してほしいことは何ですか（当てはまるものを3つまで選んでください）。

従業員が仕事と両立しながら治療／介護をする際、行政に実施してほしいことは、「がん患者／患者家族の就労支援を行う企業への助成」が70.0%と最も多く、次いで「企業が復職や就労制限を検討する際の相談窓口の設置」が28.0%であった。

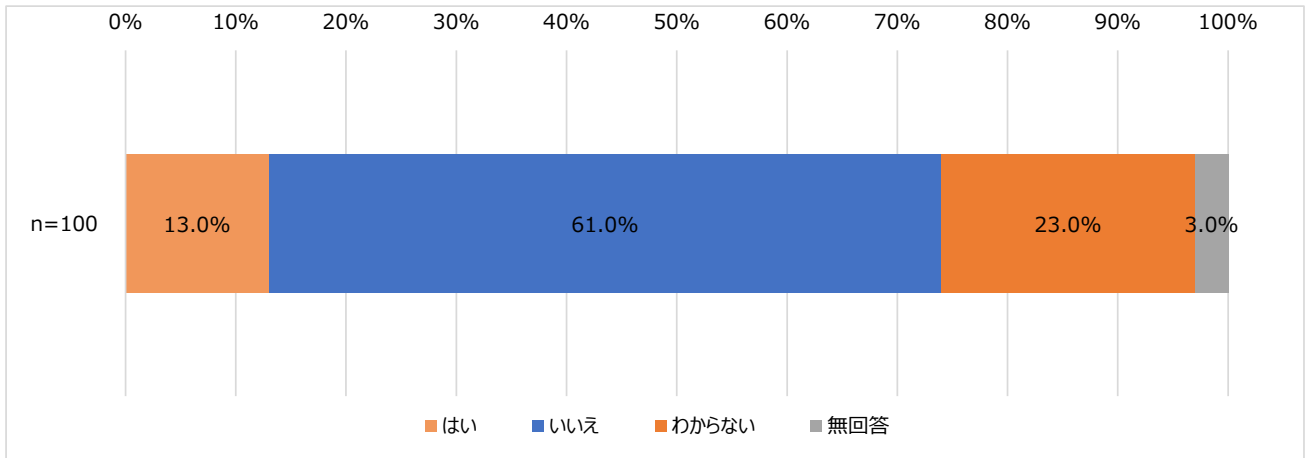
図表 158 行政に実施してほしいこと



問 24 治療と仕事の両立支援のため、厚生労働省が作成した「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」を活用していますか。

厚生労働省が作成した「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」を活用しているかについては、「いいえ」が61.0%と最も多く、次いで「わからない」が23.0%であった。

図表 159 厚生労働省が作成した「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」を活用しているか

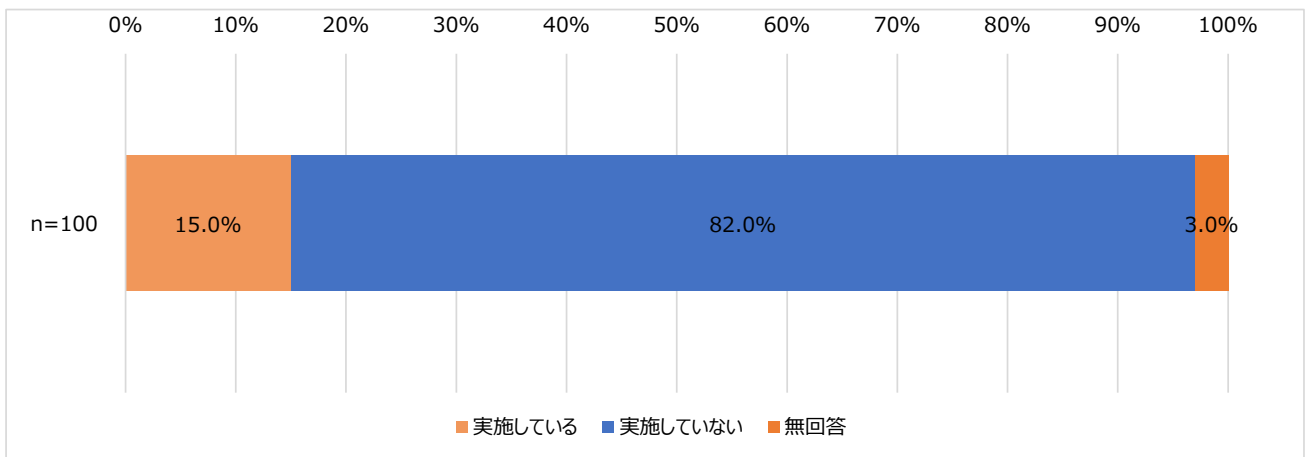


⑤ 職場における健康教育の実施状況

問 25-1 貴法人において、がん予防や検診受診、がんの治療／介護と仕事の両立等に係る従業員向け研修は実施していますか。（希望者のみ参加する形式のセミナー等も含む / がんに係る内容が盛り込まれていれば、がんの特化した研修でなくても可）

がん予防や検診受診、がんの治療／介護と仕事の両立等に係る従業員向け研修の実施状況は、「実施していない」が 82.0%、「実施している」が 15.0%であった。

図表 160 従業員向け研修の実施状況



第2章 調査結果（単純集計）

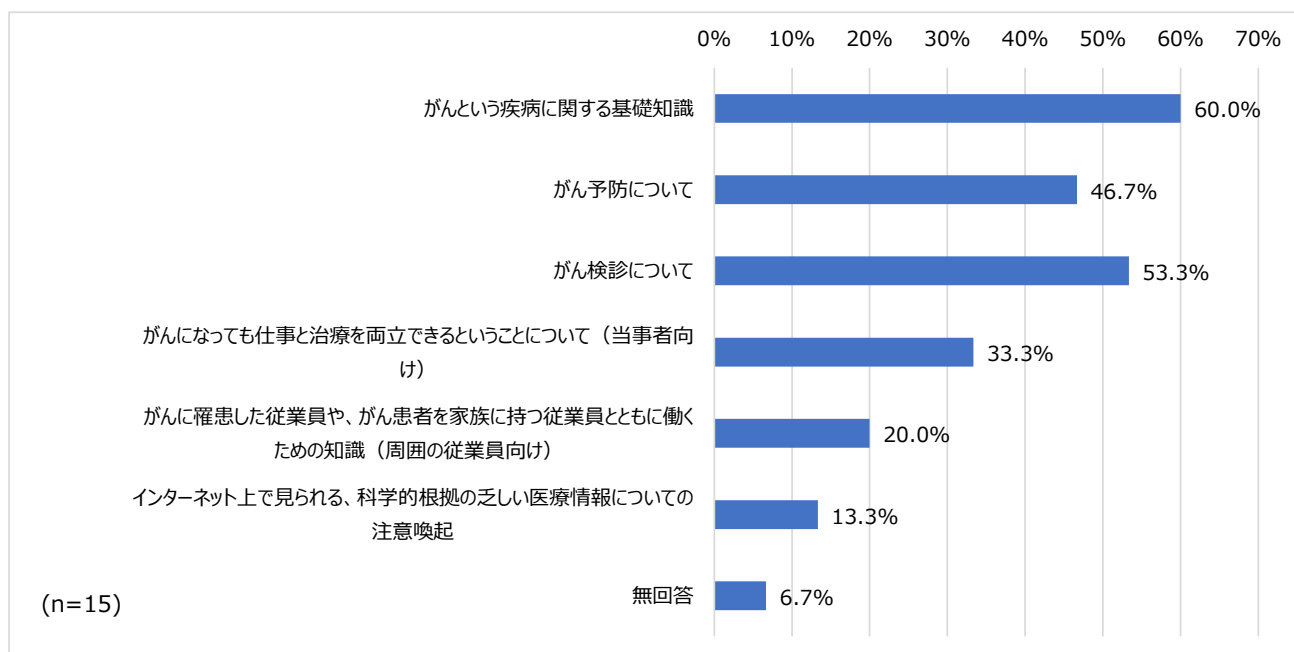
【J1】企業 人事担当者

問 25-2 【上記 25-1 で「実施している」と回答した方にお伺いします】その内容として当てはまるものを全て選んでください。

問 25-1 において「実施している」と回答した場合の研修内容は、「がんという疾病に関する基礎知識」が 60.0%と最も高く、次いで「がん検診について」が 53.3%であった。

【※問 25-1 において「実施している」と回答した者を対象に集計】

図表 161 従業員向け研修の内容

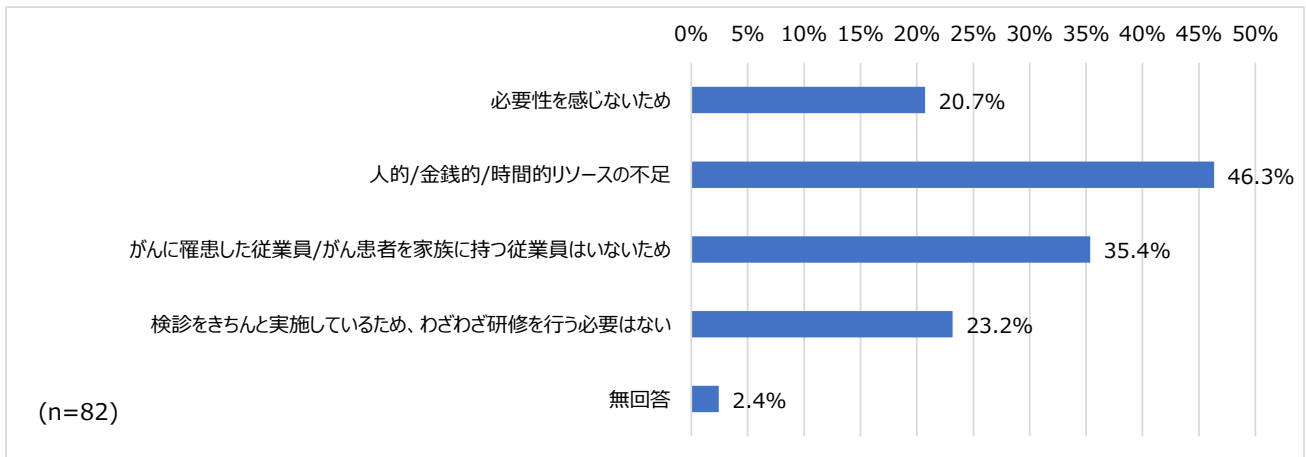


問 25-3 【上記 25-1 で「実施していない」と回答された方にお伺いします】その理由として当てはまるものを全て選んでください。

問 25-1 において「実施していない」と回答した場合の、研修を実施していない理由は、「人的／金銭的／時間的リソースの不足」が 46.3%と最も多く、次いで「がんに関連した従業員／がん患者を家族に持つ従業員はいないため」が 35.4%であった。

【※問 25-1 において「実施していない」と回答した者を対象に集計】

図表 162 従業員向け研修を実施しない理由



⑥ その他

問 26 治療／介護と仕事の両立支援にあたり、ご意見がございましたら、ご自由にご記入ください。

<主な回答の内訳>

- ・ 治療と仕事の両立支援コーディネーターの資格を取得しましたが、自社以外で活用する機会がなく、両立支援者として社会的に協力可能な仕組みがあると良いのではないかと思います。
- ・ 今までに、本人癌になった者や、家族が癌で介護の為に休職した者がおりません。これからそのような事があると思います。休職などについては柔軟に対応していくつもりですが、そろそろ準備が必要だと思えます。
- ・ 人数の少ない小規模企業では人材確保の問題が一番難しい。ただし人数が少ない分個人の状況・把握はしやすいので可能な限りの対応はしていきたい。
- ・ 治療費、介護費の援助 ・ 周りの理解が必要なので働きやすい環境が中小企業で浸透していくことを願います。
- ・ 治療は本人との協力で対応出来るが 介護は行政が支援無しだと 仕事に支障が出ます。
- ・ 代表取締役が、ガンになり去年の4月に亡くなりましたが、3月まで働きました。
- ・ 中小零細企業に対して、両立支援の制度制定やリソース確保を求められるのは酷に感じます。中小零細企業が一切の負担なく、もしくは取り組むことによるメリットが甚大になること、
- ・ そもそも従業員が会社任せではなく自分で考えて両立できるようにするための機運醸成を望みます。
- ・ 今はまだ社内での事例が少ない(ほぼない)が、今後必ず出てくると思うので、担当部署としても、雇用される側としても活用できる制度や支援を知りたいと思う。

第3章 課題の整理

1. 企業における就労支援

① 企業におけるがん患者等の就労状況

現状

＜過去5年間の間にがん罹患した従業員＞【図表 83、図表 84】

「いない」が49.0%と最も多く、次いで「いる」が43.0%であった。
また、「いる」と回答した場合の平均人数は5.4人であった。

＜がん罹患後休職期間を除いて1年以上就労を継続した従業員＞【図表 86、図表 87】

「いる」が72.1%と最も多く、次いで「いない」が25.6%であった。
また、「いる」と回答した場合の平均人数は4.3人であった。

＜がん罹患後休職期間を除いて1年以上就労を継続した従業員のうち、現在も就労継続している従業員＞【図表 89、図表 90】

「いる」が87.1%と最も多く、次いで「いない」が9.7%であった。
また、「いる」と回答した場合の平均人数は4.3人であった。

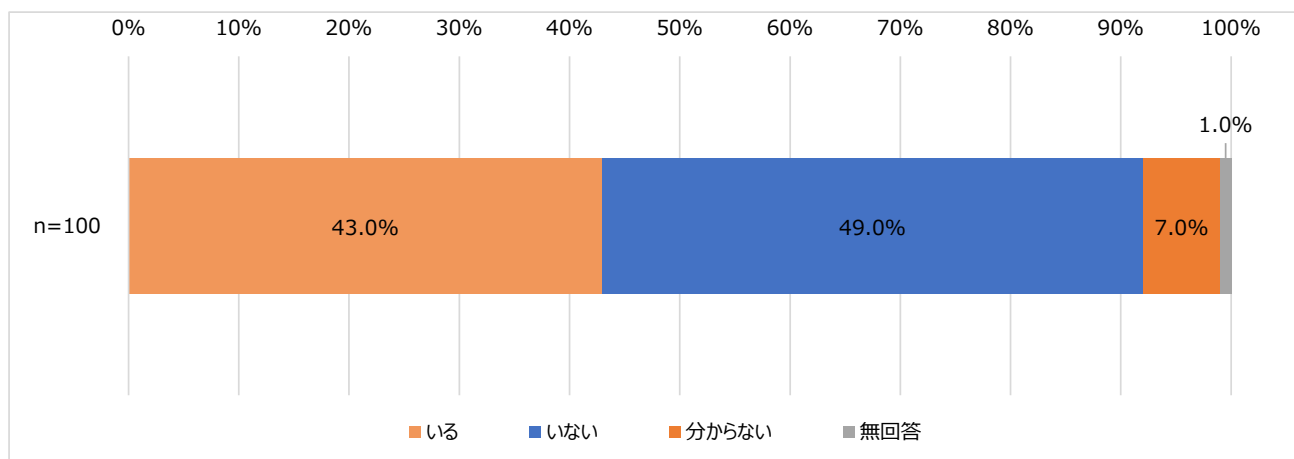
＜がんに罹患した家族を看護、介護しながら就労を継続した従業員＞【図表 92、図表 93】

「いない」が55.0%と最も多く、次いで「分からない」が26.0%であった。
また、「いる」と回答した場合の平均人数は1.6人であった。

＜がんに罹患した家族を看護、介護しながら就労を継続した従業員のうち、現在も就労継続している従業員＞【図表 95、図表 96】

「いる」が83.3%と最も多く、次いで「いない」が11.1%であった。
また、「いる」と回答した場合の平均人数は1.6人であった。

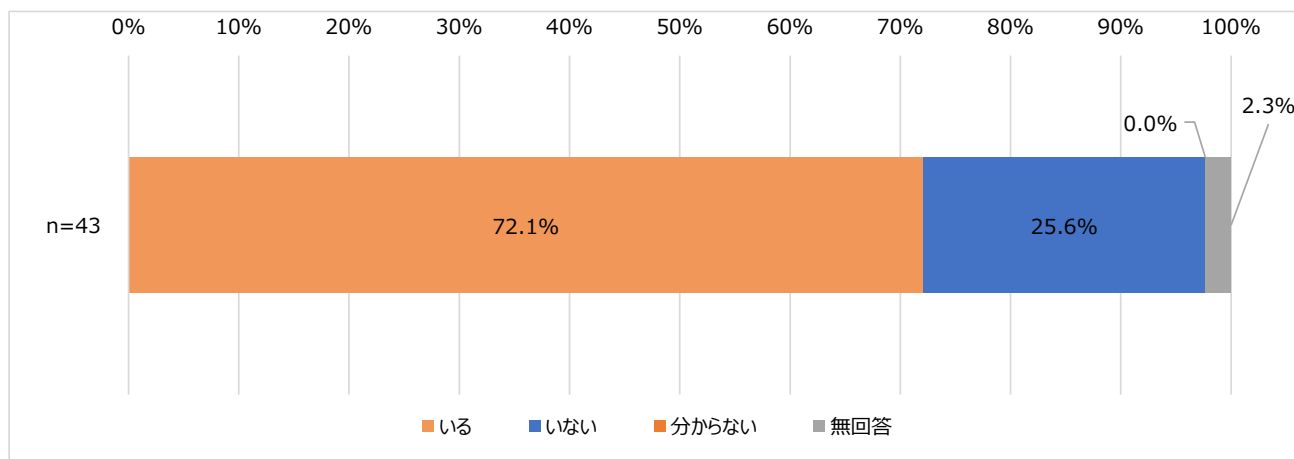
図表 83 がんに関患した従業員の有無【J1問5-1再掲】



図表 84 がんに関患した従業員の人数【J1問5-2再掲】

	回答数	最小値	最大値	平均
がんに関患した従業員	36	1人	141人	6.3人

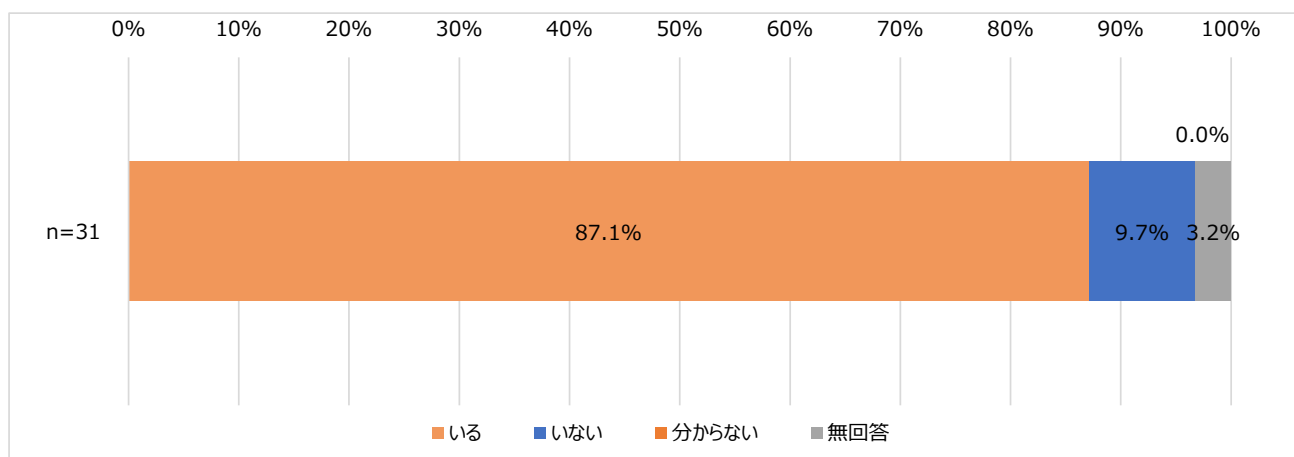
図表 86 休職期間を除いて1年以上就労を継続した従業員の有無【J1問6-1再掲】



図表 87 休職期間を除いて1年以上就労を継続した従業員の人数【J1問6-2再掲】

	回答数	最小値	最大値	平均
1年以上就労を継続した従業員	26	1人	92人	5.5人

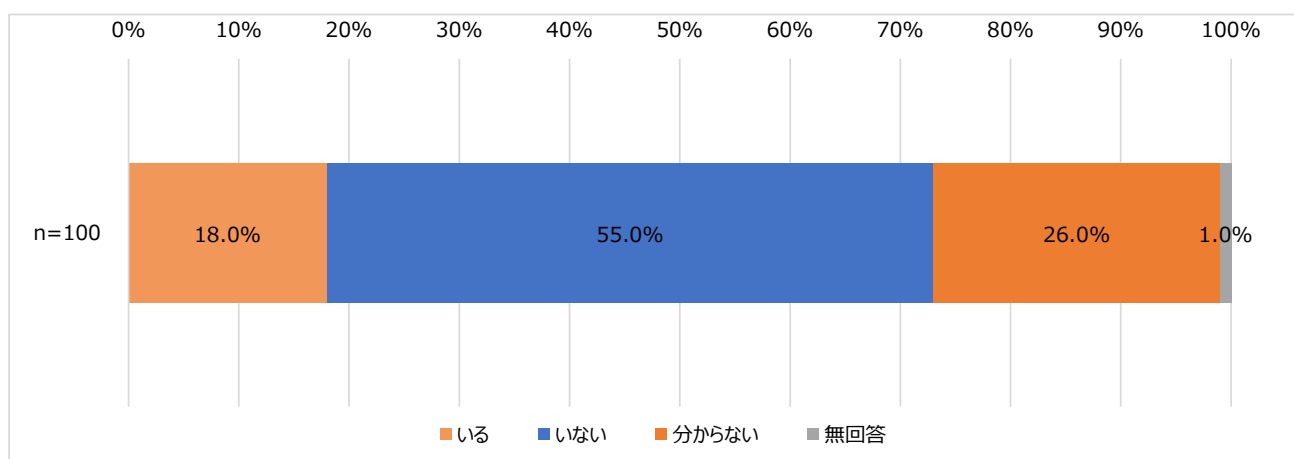
図表 89 休職期間を除いて1年以上就労を継続した従業員のうち、現在も就労継続している従業員はいるか【J1問6-3再掲】



図表 90 休職期間を除いて1年以上就労を継続した従業員のうち、現在も就労継続している従業員の数【J1問6-4再掲】

	回答数	最小値	最大値	平均
1年以上就労を継続した従業員のうち、現在も就労継続している従業員	23	1人	90人	5.8人

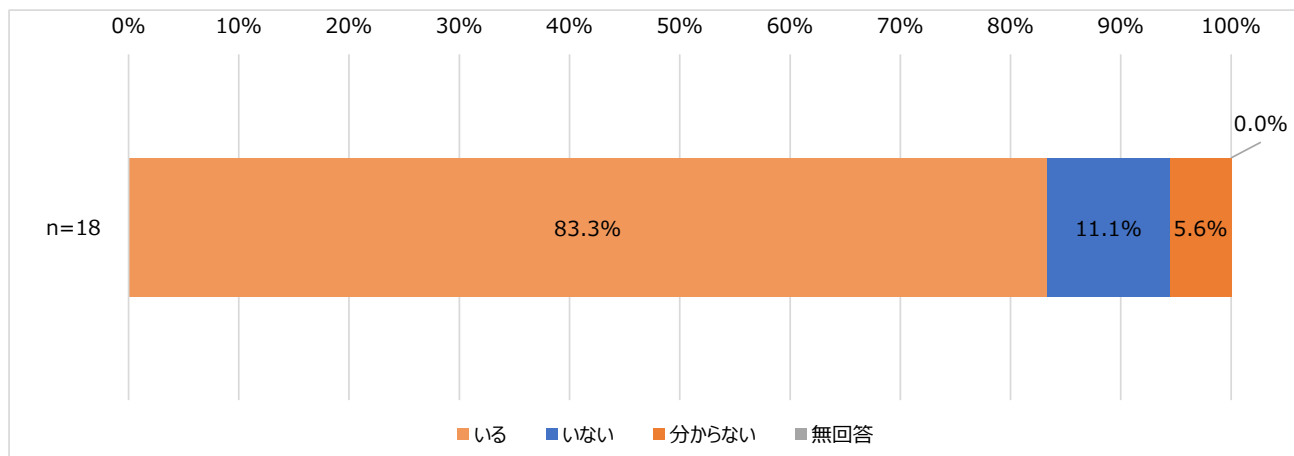
図表 92 がんに関与した家族を看護、介護しながら就労を継続した従業員の有無【J1問7-1再掲】



図表 93 がんに関与した家族を看護、介護しながら就労を継続した従業員の数【J1問7-2再掲】

	回答数	最小値	最大値	平均
がんに関与した家族を看護、介護しながら就労を継続した従業員	18	1人	3人	1.8人

図表 95 がんにかつ患した家族を看護、介護しながら就労を継続した従業員のうち、現在も就労継続している従業員はいるか【J1 問7-3再掲】



図表 96 がんにかつ患した家族を看護、介護しながら就労を継続した従業員のうち、現在も就労継続している従業員の人数【J1 問7-4再掲】

	回答数	最小値	最大値	平均
がんにかつ患した家族を看護、介護しながら就労を継続した従業員のうち、現在も就労継続している従業員	15	1人	3人	1.7人

② 企業における方針策定・取組み実施・制度導入状況（企業規模別・正規／非正規別の状況）

現状

<従業員の病気の治療と仕事の両立に関する方針の策定状況> 【図表 98、図表 99】

仕事と治療の両立に関する方針の策定状況は、「いいえ」が70.0%と最も多く、次いで「はい」が29.0%であった。

このうち、「はい」と回答した場合の策定理由は、「従業員への安心のため」が89.7%と最も多く、次いで「企業の社会的責任を果たすため」が69.0%であった。

<病気の治療と仕事の両立に関する取組み> 【図表 101、図表 102、図表 103】

治療と仕事の両立に関する取組みの実施状況は、「はい」が62.0%と最も多く、次いで「いいえ」が36.0%であった。

このうち、「はい」と回答した場合の取組み内容は、「柔軟な勤務形態」が88.7%と最も多く、次いで「治療に対応した休暇・休業制度」が59.7%であった。

また、「いいえ」と回答した場合の理由は、「何に取り組んでいいのかわからない」が44.4%と最も多く、次いで「従業員から明確な要望がない」が38.9%であった。

<柔軟な働き方を実現させるための制度の導入状況>

■時差出勤制度【図表 104、図表 114、図表 123、図表 124】

「導入済み」が47%、「導入を検討中」が18%、「導入しておらず、導入の検討もしていない」が26%であった。

また、現時点で導入していない場合の理由は、「事業内容の性質上、一部またはすべての従業員に対して、柔軟な働き方のための制度が馴染まない」「物理的な環境が整っていない」がそれぞれ30.8%と最も多かった。

なお、制度の導入状況は、「正規／非正規とも導入されている」が40%、「正規従業員にのみ導入されている」が16%であり、導入済み企業の71%は、非正規従業員にも導入されていると回答した。

■所定労働時間を短縮する制度【図表 105、図表 115、図表 125、図表 126】

「導入済み」が43%、「導入を検討中」が20%、「導入しておらず、導入の検討もしていない」が24%であった。

また、現時点で導入していない場合の理由は、「従業員からニーズがない」が29.2%と最も多かった。

なお、制度の導入状況は、「正規／非正規とも導入されている」が36%、「正規従業員にのみ導入されている」が20%であり、導入済み企業の64%は、非正規従業員にも導入されていると回答した。

■時間単位の休暇制度【図表 106、図表 116、図表 127、図表 128】

「導入済み」が30%、「導入を検討中」が22%、「導入しておらず、導入の検討もしていない」が30%であった。

また、現時点で導入していない場合の理由は、「物理的な環境が整っていない」「無回答」がそれぞれ26.7%と最も多かった。

第3章 課題の整理 企業における就労支援

なお、制度の導入状況は、「正規／非正規とも導入されている」が25%、「正規従業員にのみ導入されている」が20%であり、導入済み企業の56%は、非正規従業員にも導入されていると回答した。

■失効年次有給休暇の積立制度【図表 107、図表 117、図表 129、図表 130】

「導入済み」が21%、「導入を検討中」が14%、「導入しておらず、導入の検討もしていない」が41%であった。

また、現時点で導入していない場合の理由は、「無回答」が26.8%と最も多く、次いで「物理的な環境が整っていない」が24.4%であった。

なお、制度の導入状況は、「正規／非正規とも導入されている」が15%、「正規従業員にのみ導入されている」が22%であり、導入済み企業の41%は、非正規従業員にも導入されていると回答した。

■フレックスタイム制度【図表 108、図表 118、図表 131、図表 132】

「導入済み」が25%、「導入を検討中」が19%、「導入しておらず、導入の検討もしていない」が38%であった。

また、現時点で導入していない場合の理由は、「事業内容の性質上、一部またはすべての従業員に対して、柔軟な働き方のための制度が馴染まない」が42.1%と最も多かった。

なお、制度の導入状況は、「正規／非正規とも導入されている」が20%、「正規従業員にのみ導入されている」が21%であり、導入済み企業の49%は、非正規従業員にも導入されていると回答した。

■在宅勤務制度【図表 109、図表 119、図表 133、図表 134】

「導入済み」が45%、「導入を検討中」が16%、「導入しておらず、導入の検討もしていない」が29%であった。

また、現時点で導入していない場合の理由は、「事業内容の性質上、一部またはすべての従業員に対して、柔軟な働き方のための制度が馴染まない」が34.5%と最も多かった。

なお、制度の導入状況は、「正規／非正規とも導入されている」が41%、「正規従業員にのみ導入されている」が20%であり、導入済み企業の67%は、非正規従業員にも導入されていると回答した。

■試し（慣らし）出勤制度等【図表 110、図表 120、図表 135、図表 136】

「導入済み」が24%、「導入を検討中」が16%、「導入しておらず、導入の検討もしていない」が38%であった。

また、現時点で導入していない場合の理由は、「無回答」が28.9%と最も多く、次いで「物理的な環境が整っていない」「従業員からニーズがない」がそれぞれ26.3%であった。

なお、制度の導入状況は、「正規／非正規とも導入されている」が16%、「正規従業員にのみ導入されている」が22%であり、導入済み企業の42%は、非正規従業員にも導入されていると回答した。

■上記以外の治療目的の休暇・休業などの制度【図表 111、図表 121、図表 137、図表 138】

「導入済み」が33%、「導入を検討中」が16%、「導入しておらず、導入の検討もしていない」が33%であった。

また、現時点で導入していない場合の理由は、「従業員からニーズがない」が30.3%と最も多かった。

なお、制度の導入状況は、「正規／非正規とも導入されている」が21%、「正規従業員にのみ導入されている」が19%であり、導入済み企業の53%は、非正規従業員にも導入されていると回答した。

■カムバック制度【図表 112、図表 122、図表 139、図表 140】

第3章 課題の整理 企業における就労支援

「導入済み」が12%、「導入を検討中」が14%、「導入しておらず、導入の検討もしていない」が49%であった。

また、現時点で導入していない場合の理由は、「従業員からニーズがない」が32.7%と最も多かった。

なお、制度の導入状況は、「正規/非正規とも導入されている」が14%、「正規従業員にのみ導入されている」が18%であり、導入済み企業の44%は、非正規従業員にも導入されていると回答した。

課題

＜従業員の病気の治療と仕事の両立に関する方針の整備状況＞【図表 98、図表 99】

仕事と治療の両立に関する方針の整備状況について、「いいえ」と回答した企業が全体の70%に上っており、多くの企業で方針を整備できていない状況が判明した。

＜病気の治療と仕事の両立に関する取組み＞【図表 101、図表 102、図表 103】

仕事と治療の両立に関する取組みの実施状況について、「いいえ」と回答した企業が全体の36%あった。また、「いいえ」と回答した場合の理由は「何に取り組んでいいのかわからない」が最も多く、病気の治療と仕事の両立に関する取組みとして実施すべきことが明確に定まっていない企業も一定程度あることが分かった。

＜柔軟な働き方を実現させるための制度の導入状況＞

柔軟な働き方を実現させるための各種制度について「導入済み」と回答した企業はいずれも50%を下回っており、制度の導入が進んでいない企業が多く存在することが明らかになった。また、正規従業員と非正規従業員で制度の利用可否に差がある現状も明らかになった。

今後検討すべき論点

＜従業員の病気の治療と仕事の両立に関する方針の整備状況＞【図表 98、図表 99】

多くの企業で従業員の病気の治療と仕事の両立に関する方針を整備できていない状況が判明したことから、各企業に向けた啓発活動等、具体的な対応策を検討していく必要がある。

＜病気の治療と仕事の両立に関する取組み＞【図表 101、図表 102、図表 103】

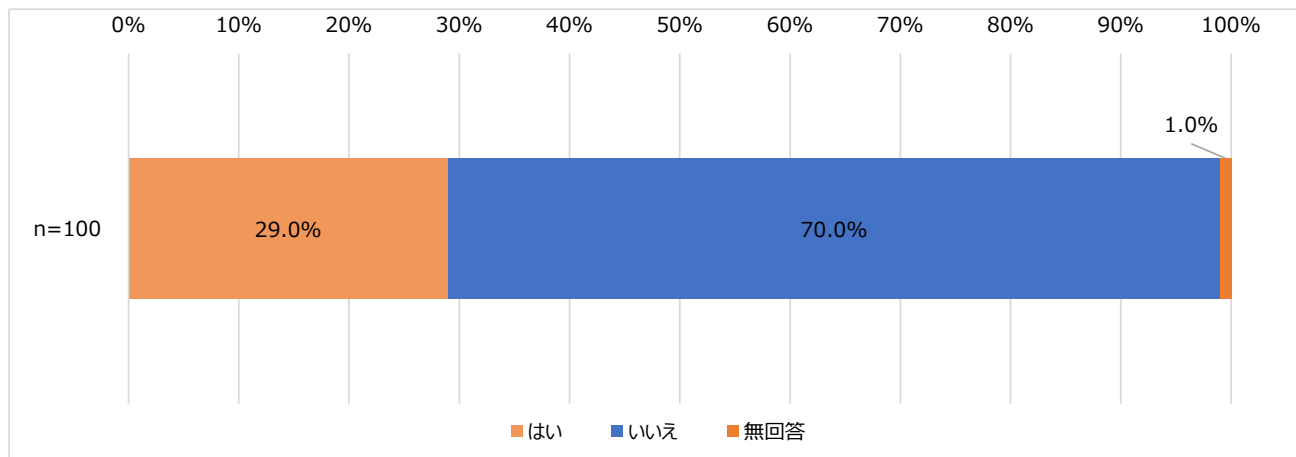
病気の治療と仕事の両立に関する取組みを実施していないと回答した企業が全体の3割程度存在し、また、その理由として「何に取り組んでいいのかわからない」との回答が最も多いことから、各企業において病気の治療と仕事の両立に向けた具体的な取組みが行えるよう、先進企業における取組み事例を収集の上、取組の効果とともに周知を図る等、各企業に向けた啓発活動を検討していく必要がある。

＜柔軟な働き方を実現させるための制度の導入状況＞

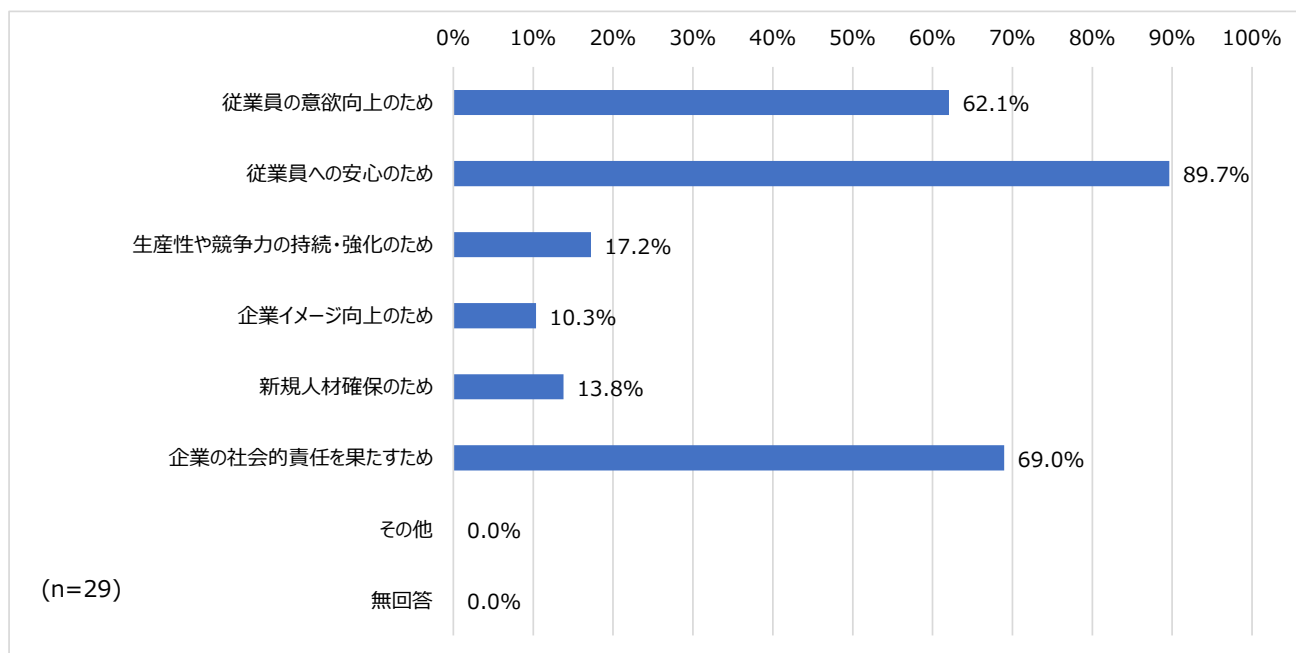
各種制度の導入が進んでいない企業が多く存在することが明らかになったことから、患者にとってニーズの高い制度を中心に、導入促進のための取組を検討する必要がある。

また、いずれの制度についても、正規従業員と非正規従業員で制度の利用可否に差があることから、非正規従業員に対して制度の導入が進まない背景を明らかにし、対応の方向性を検討する必要がある。

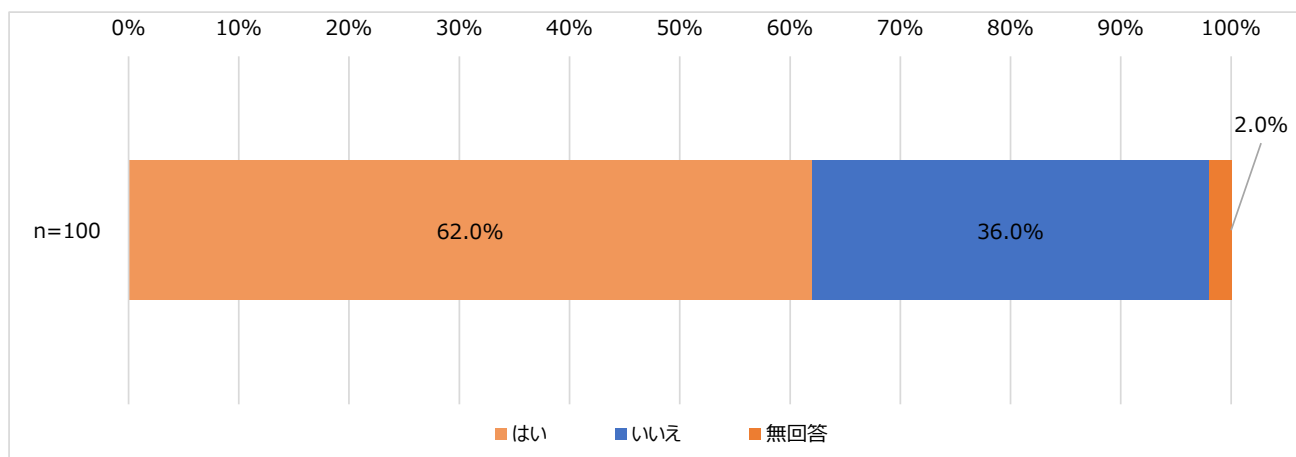
図表 98 病気の治療と仕事の両立に関する方針の整備状況【J1問8-1再掲】



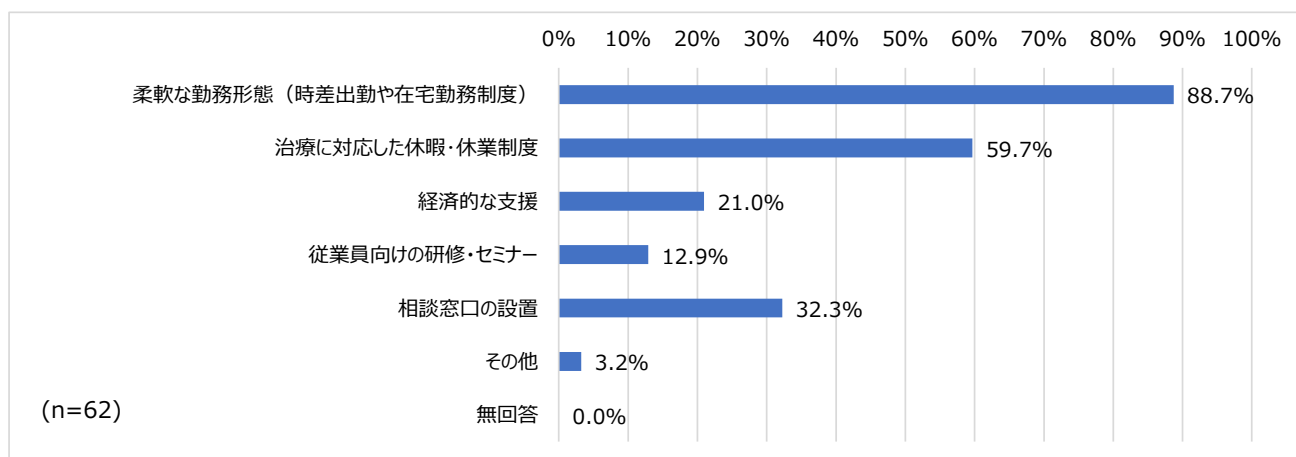
図表 99 病気の治療と仕事の両立に関する方針を設けている理由【J1問8-2再掲】



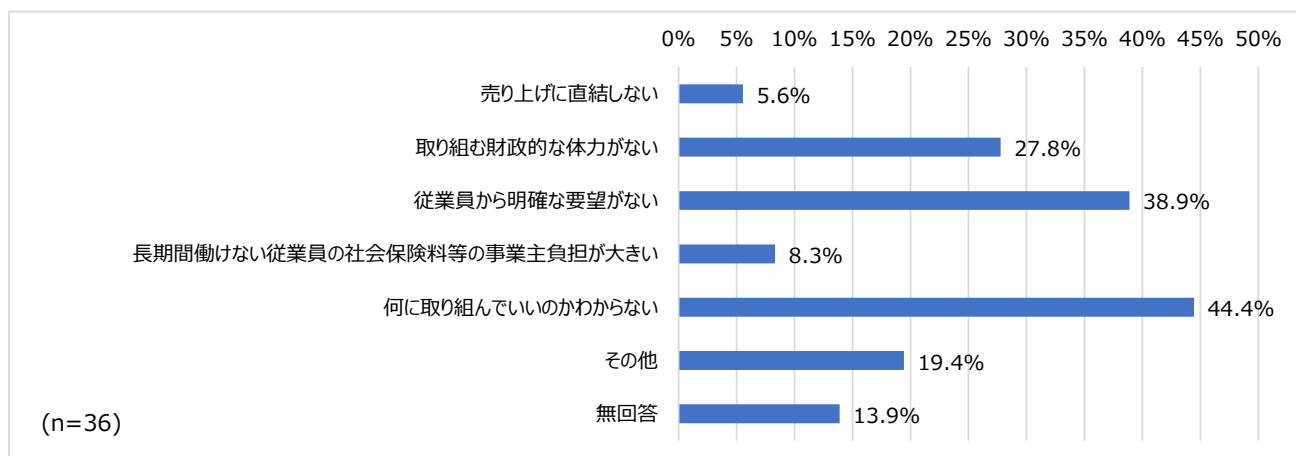
図表 101 病気の治療と仕事の両立に関する取組みの実施【J1問9-1再掲】



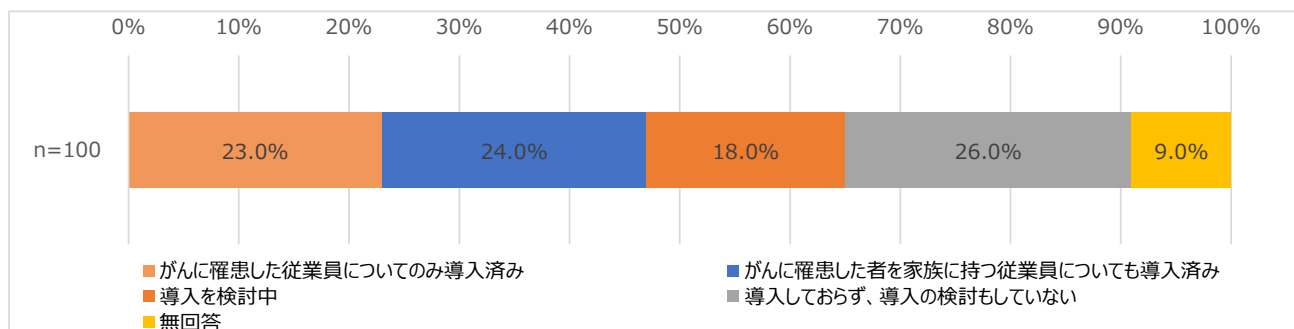
図表 102 病気の治療と仕事の両立に関する取組みの内容【J1問9-2再掲】



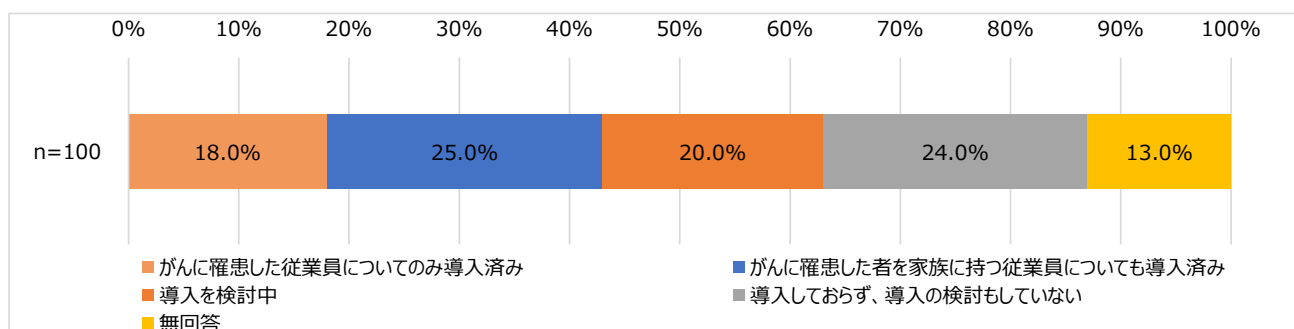
図表 103 病気の治療と仕事の両立に関する取組みを実施していない理由【J1問9-3再掲】



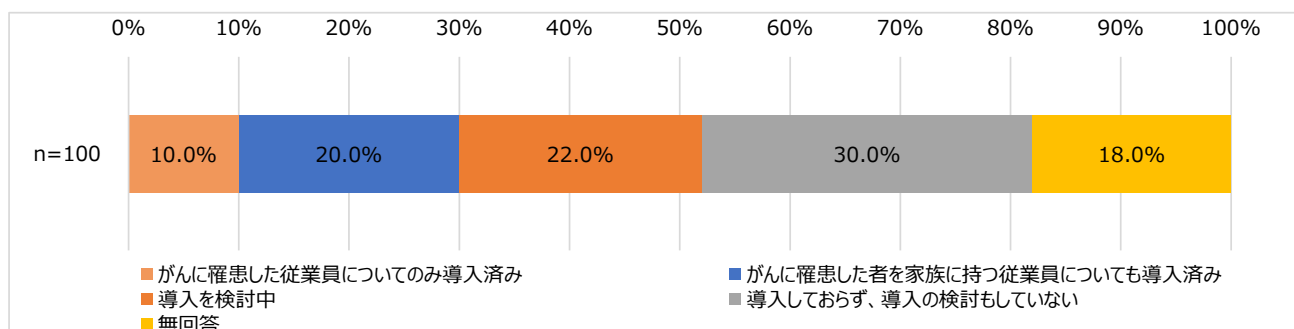
図表 104 柔軟な働き方を実現させるための取組みの導入状況【①時差出勤制度】【J1問10-1再掲】



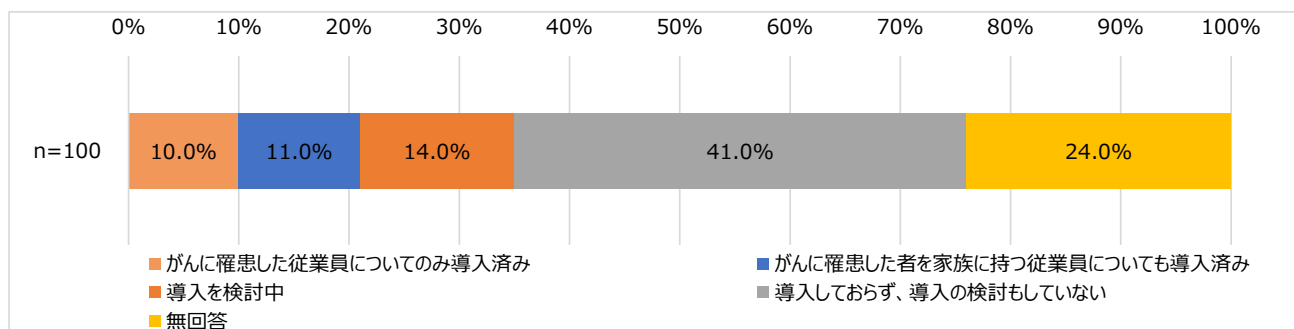
図表 105 柔軟な働き方を実現させるための取組みの導入状況【②所定労働時間を短縮する制度】
【J1問10-1再掲】



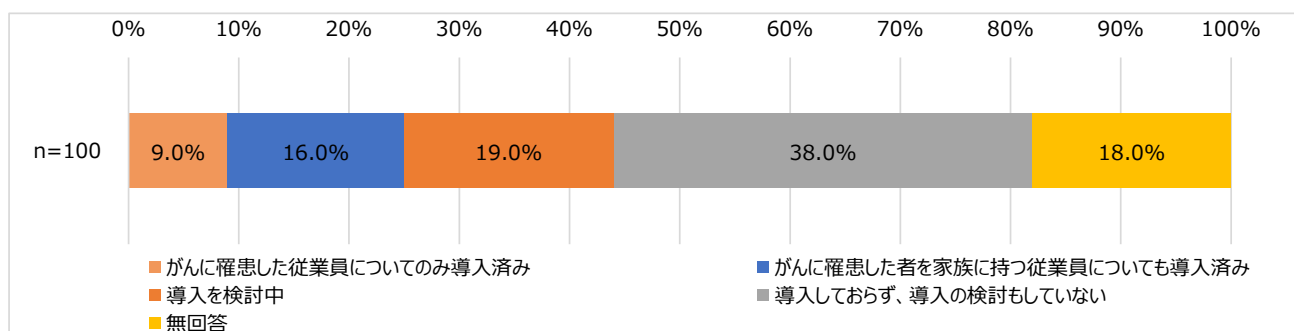
図表 106 柔軟な働き方を実現させるための取組みの導入状況【③時間単位の休暇制度】
【J1問10-1再掲】



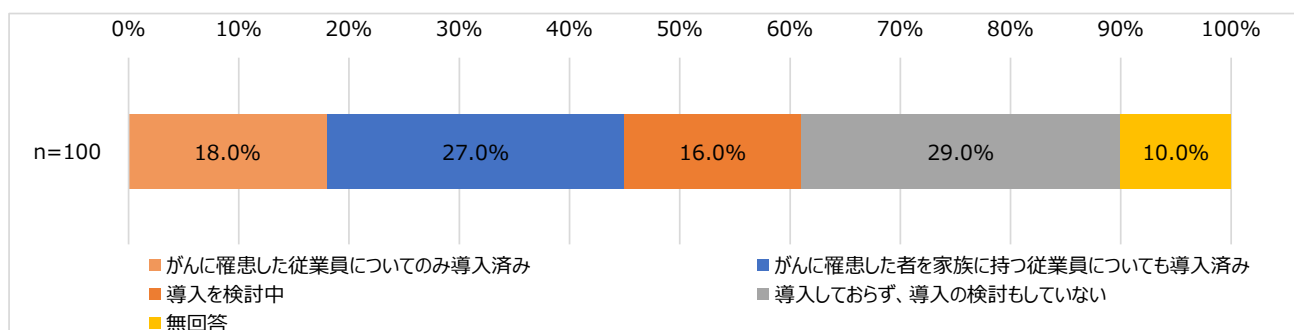
図表 107 柔軟な働き方を実現させるための取組みの導入状況【④失効年次有給休暇の積立制度】
【J1問10-1再掲】



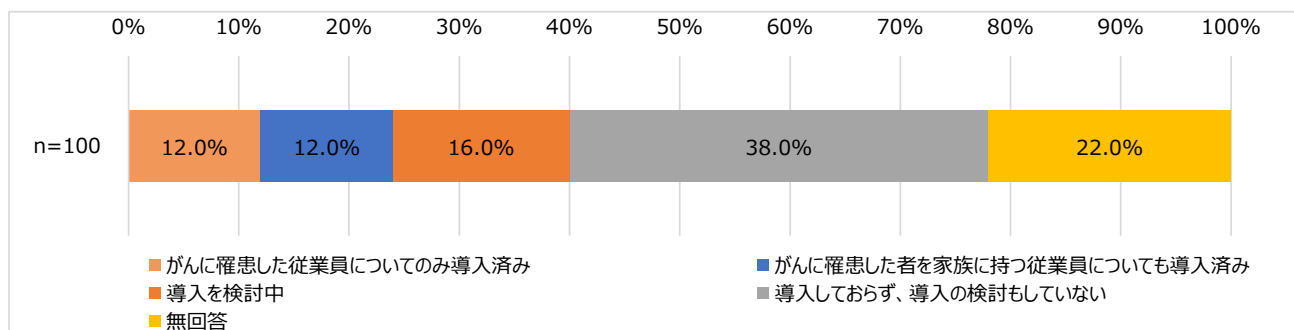
図表 108 柔軟な働き方を実現させるための取組みの導入状況【⑤フレックスタイム制度】
【J1 問 10-1 再掲】



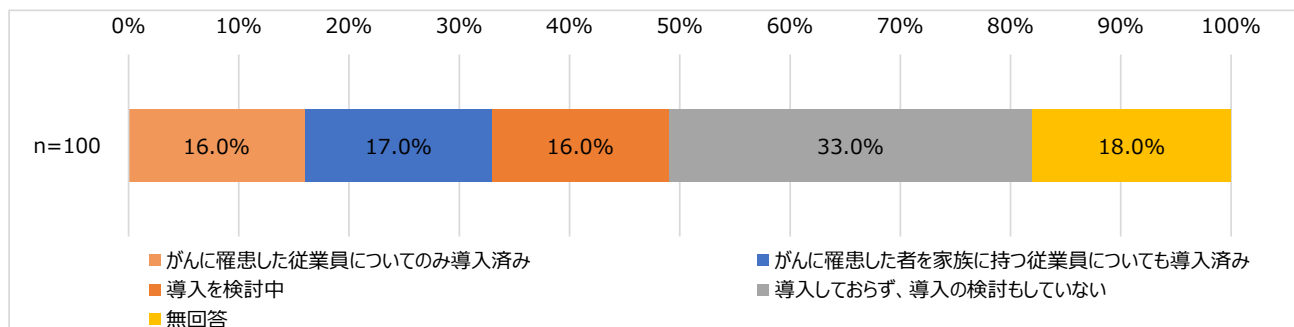
図表 109 柔軟な働き方を実現させるための取組みの導入状況【⑥在宅勤務制度】【J1 問 10-1 再掲】



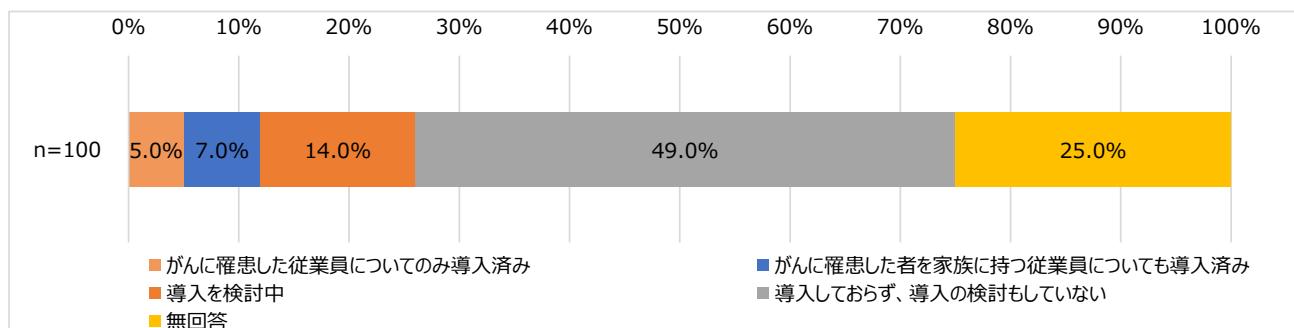
図表 110 柔軟な働き方を実現させるための取組みの導入状況【⑦試し（慣らし）出勤制度等】
【J1 問 10-1 再掲】



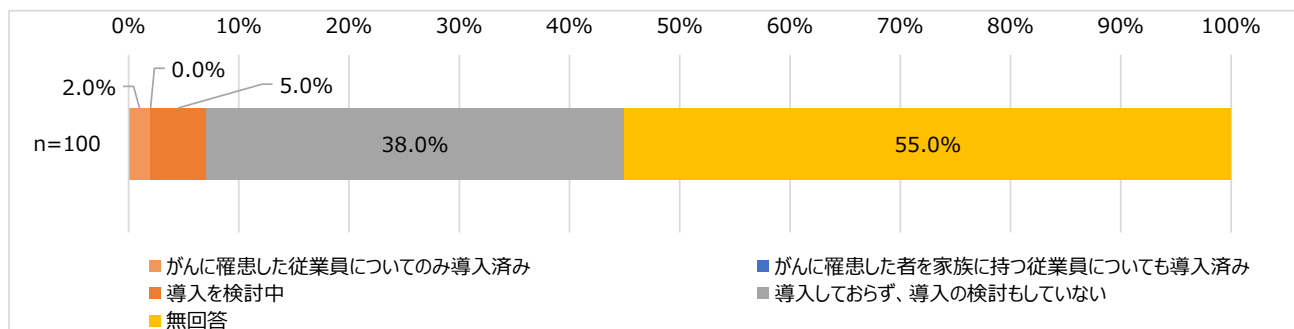
図表 111 柔軟な働き方を実現させるための取組みの導入状況【⑧上記以外の治療目的の休暇・休業などの制度】【J1問10-1再掲】



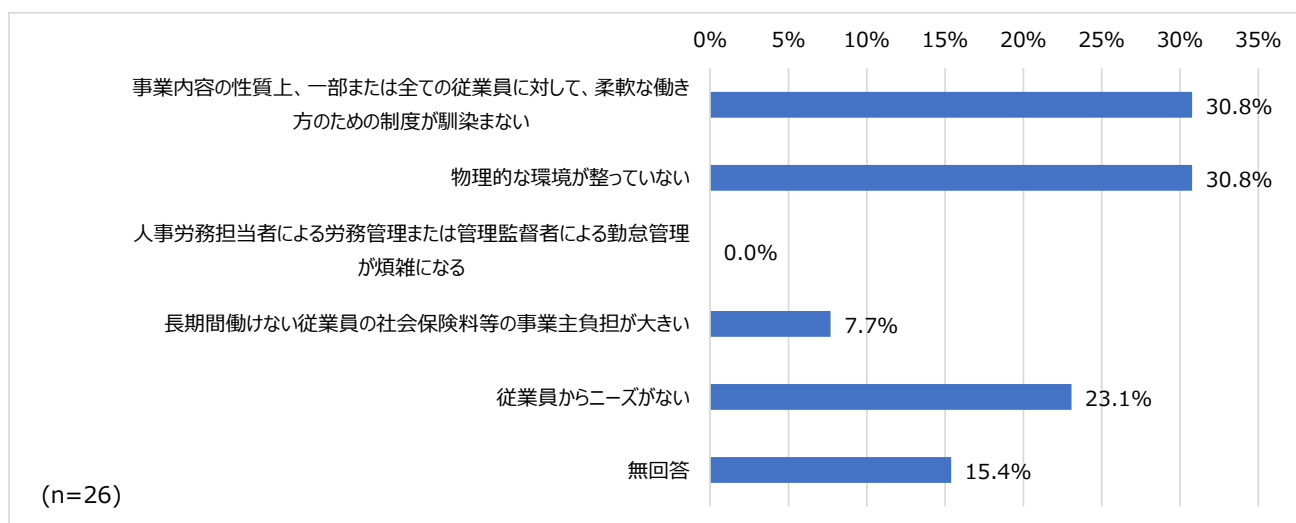
図表 112 柔軟な働き方を実現させるための取組みの導入状況【⑨カムバック制度】【J1問10-1再掲】



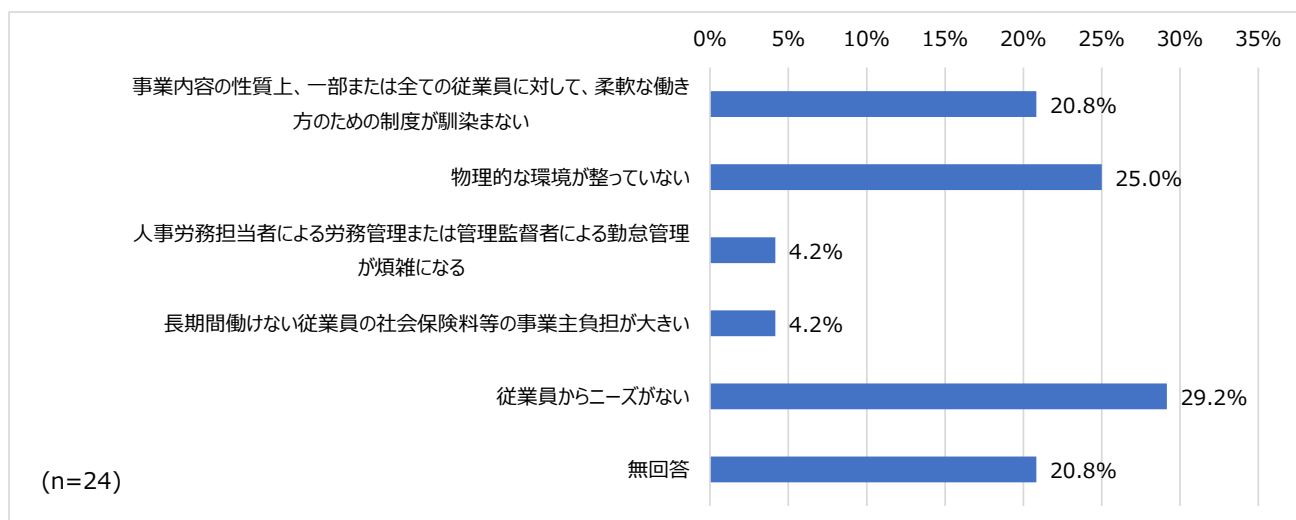
図表 113 柔軟な働き方を実現させるための取組みの導入状況【⑩その他】【J1問10-1再掲】



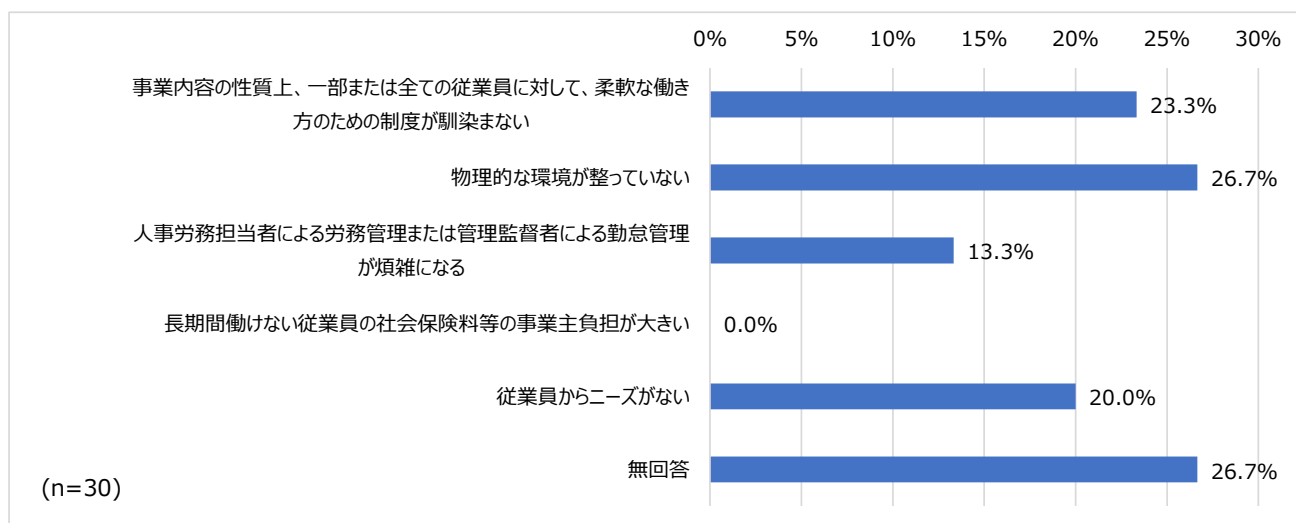
図表 114 現時点で導入していない理由【①時差出勤制度】【J1 問 10-3 再掲】



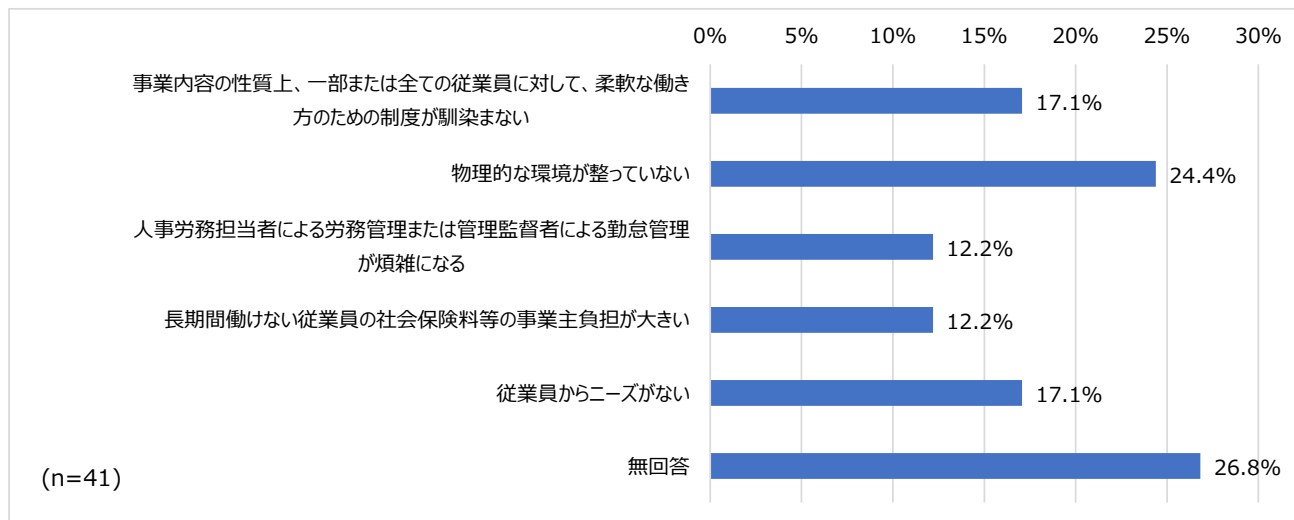
図表 115 現時点で導入していない理由【②所定労働時間を短縮する制度】【J1 問 10-3 再掲】



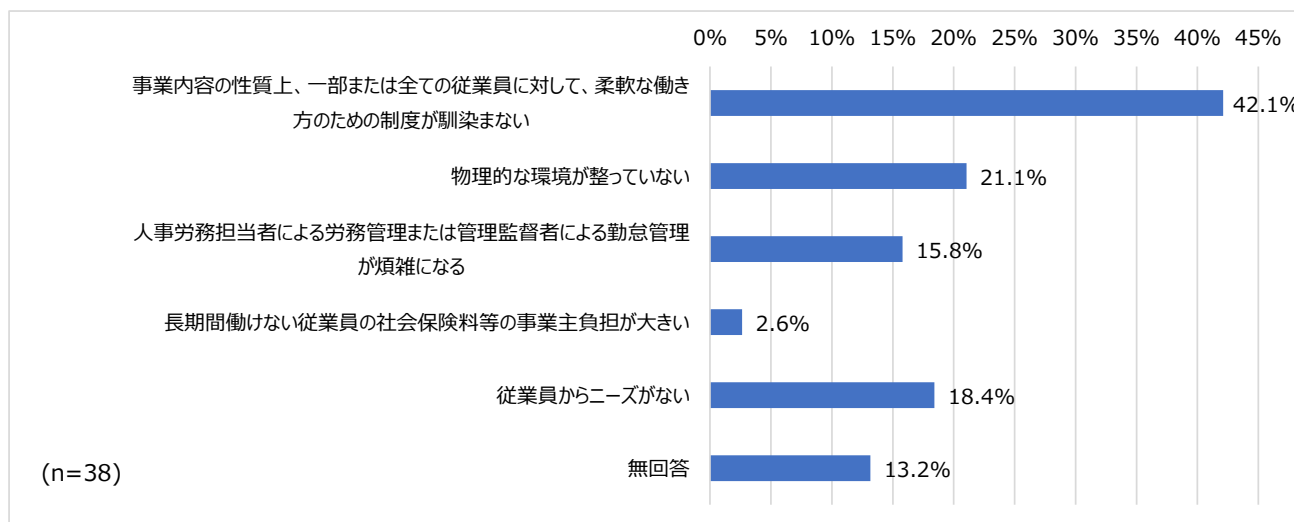
図表 116 現時点で導入していない理由【③時間単位の休暇制度】【J1 問 10-3 再掲】



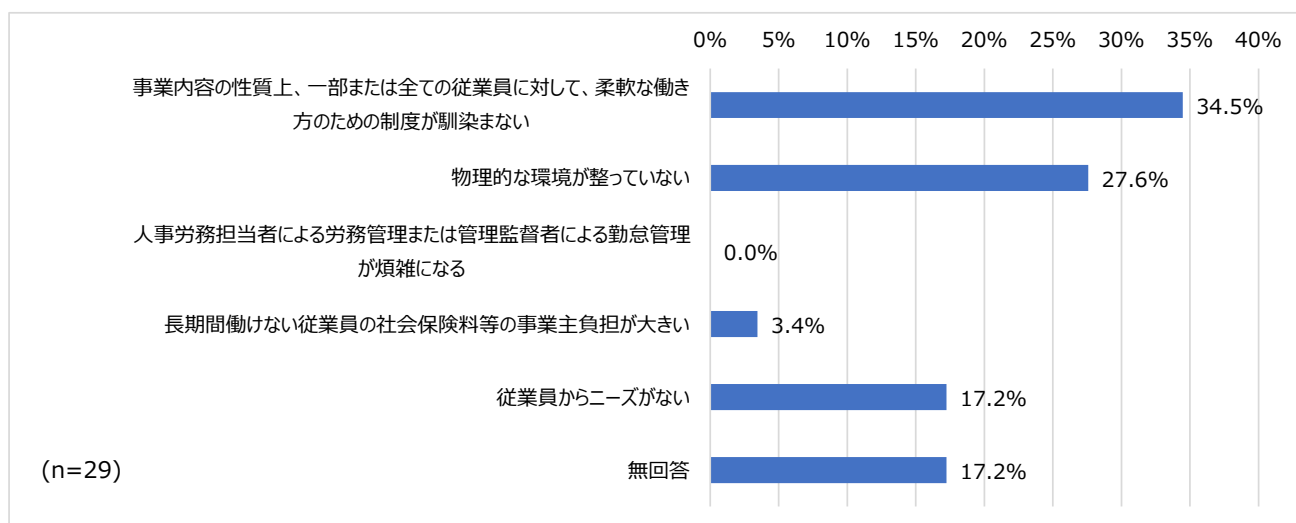
図表 117 現時点で導入していない理由【④失効年次有給休暇の積立制度】【J1 問 10-3 再掲】



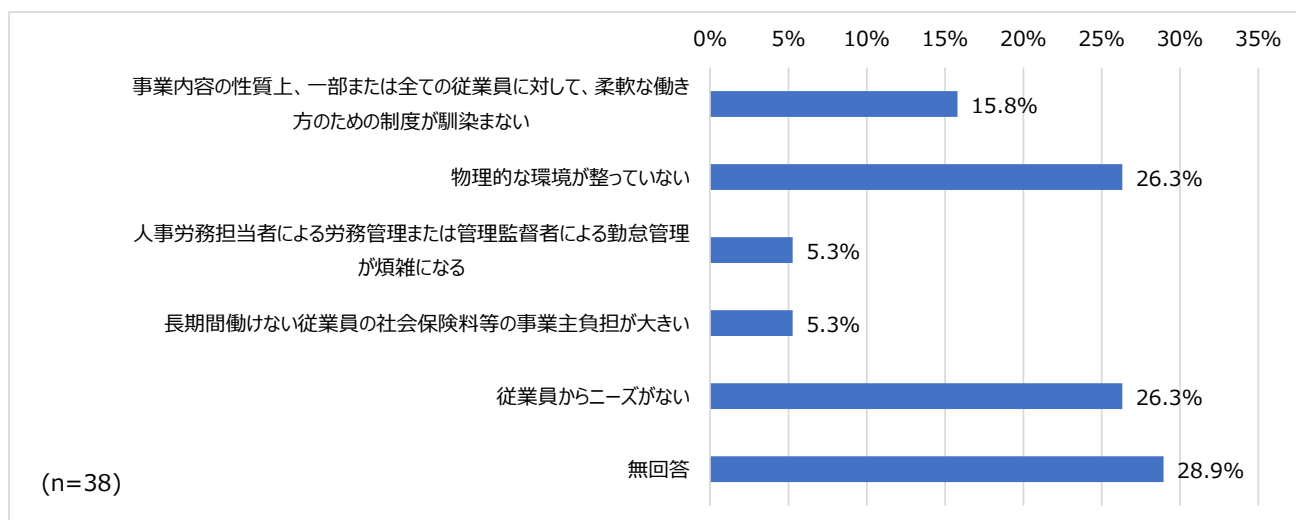
図表 118 現時点で導入していない理由【⑤フレックスタイム制度】【J1 問 10-3 再掲】



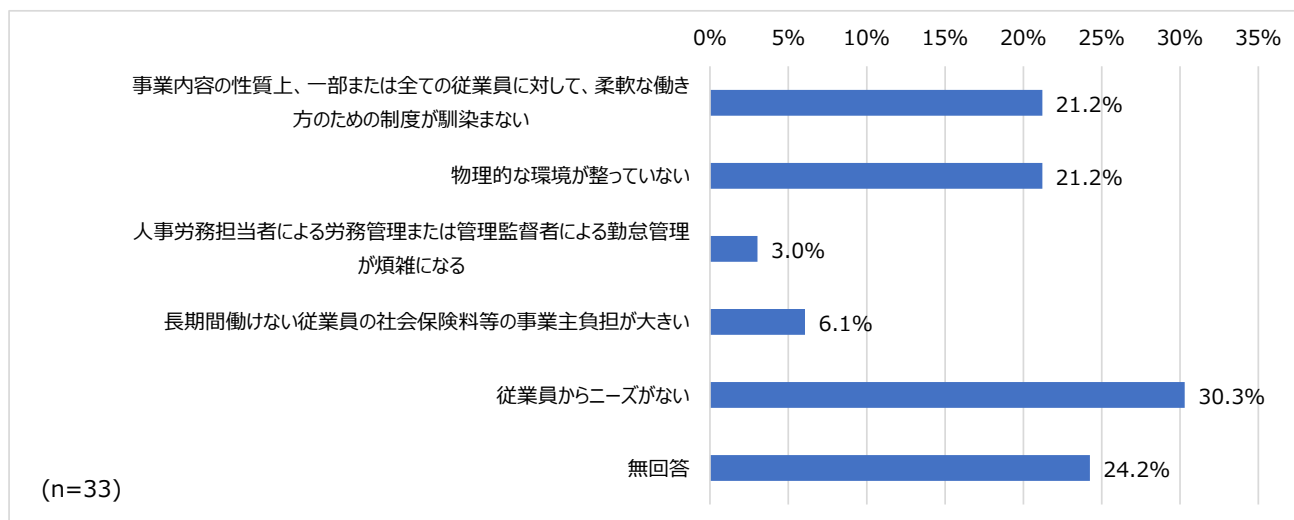
図表 119 現時点で導入していない理由【⑥在宅勤務制度】【J1問10-3再掲】



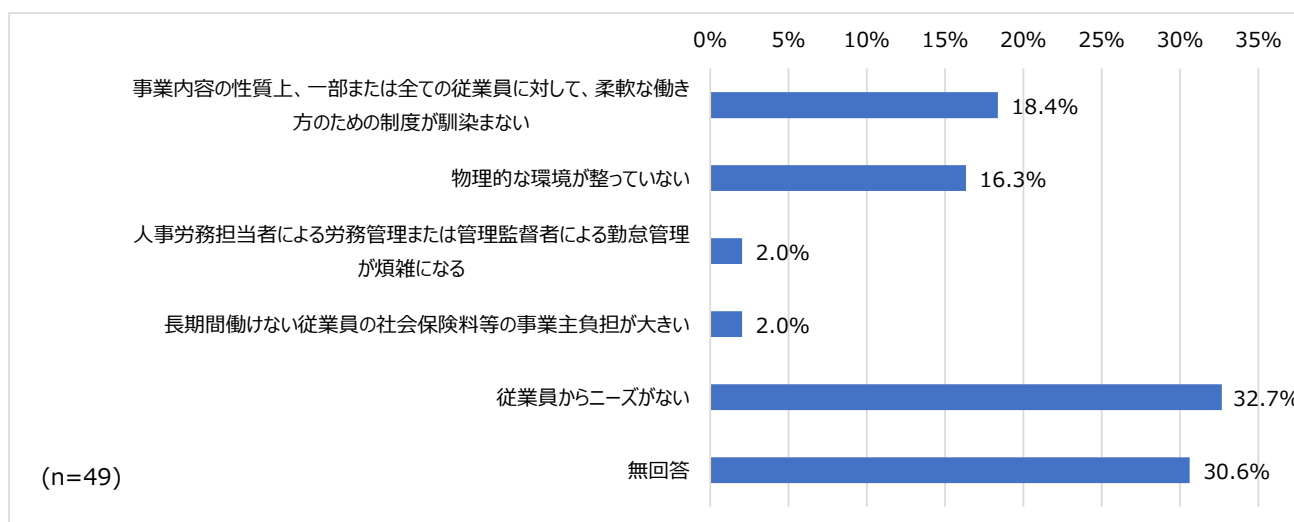
図表 120 現時点で導入していない理由【⑦試し（慣らし）出勤制度等】【J1問10-3再掲】



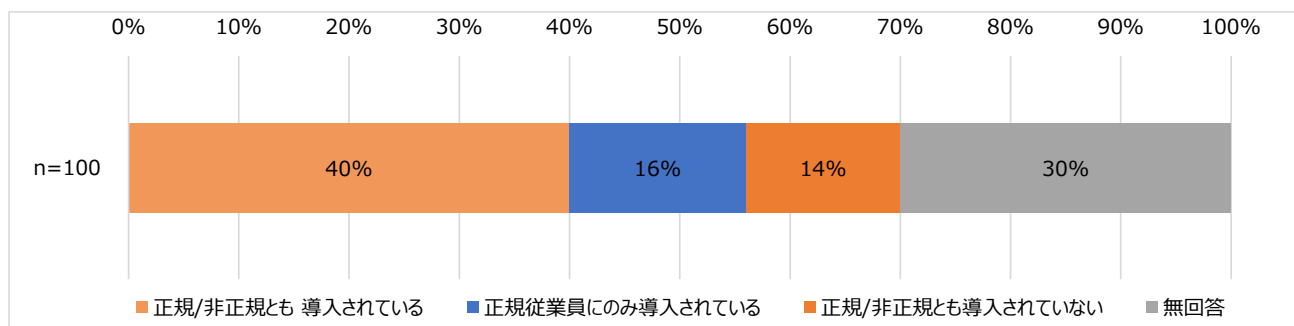
図表 121 現時点で導入していない理由【⑧上記以外の治療目的の休暇・休業などの制度】【J1 問 10-3 再掲】



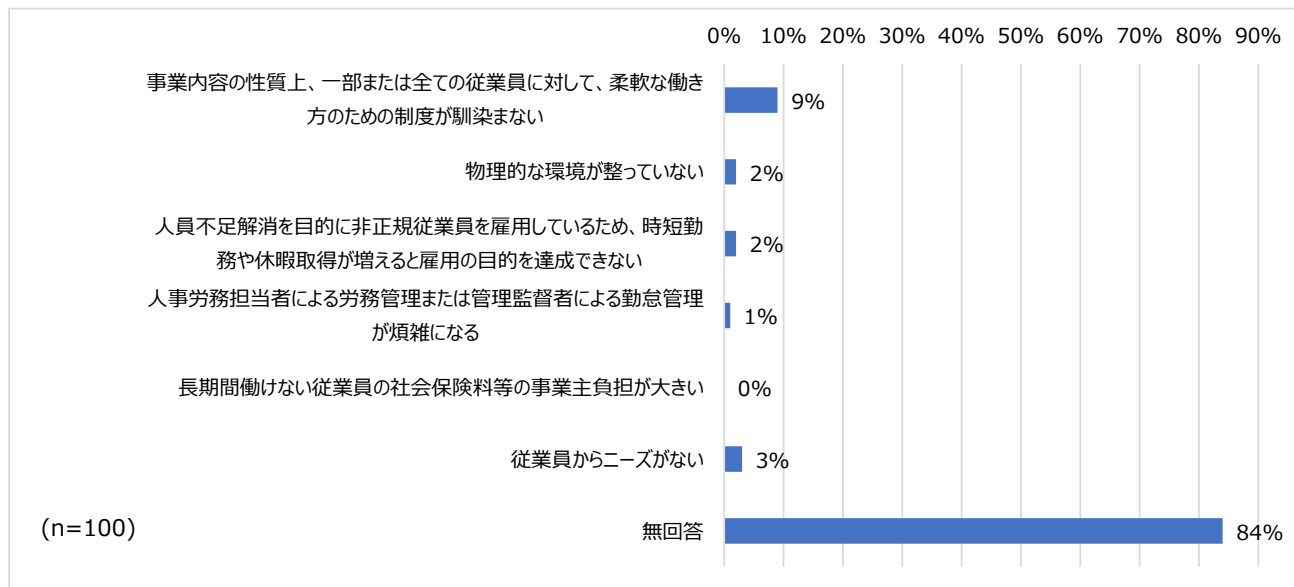
図表 122 現時点で導入していない理由【⑨カムバック制度】【J1 問 10-3 再掲】



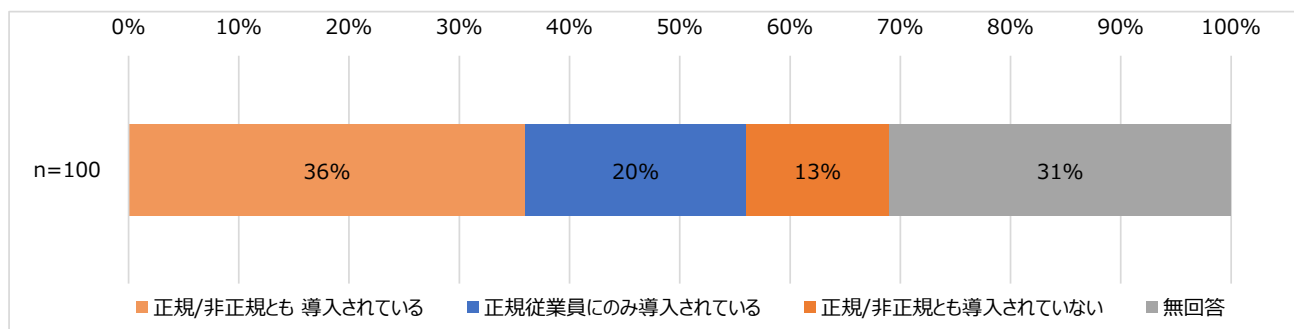
図表 123 正規／非正規別の導入状況【①時差出勤制度】【J1 問 10-4 再掲】



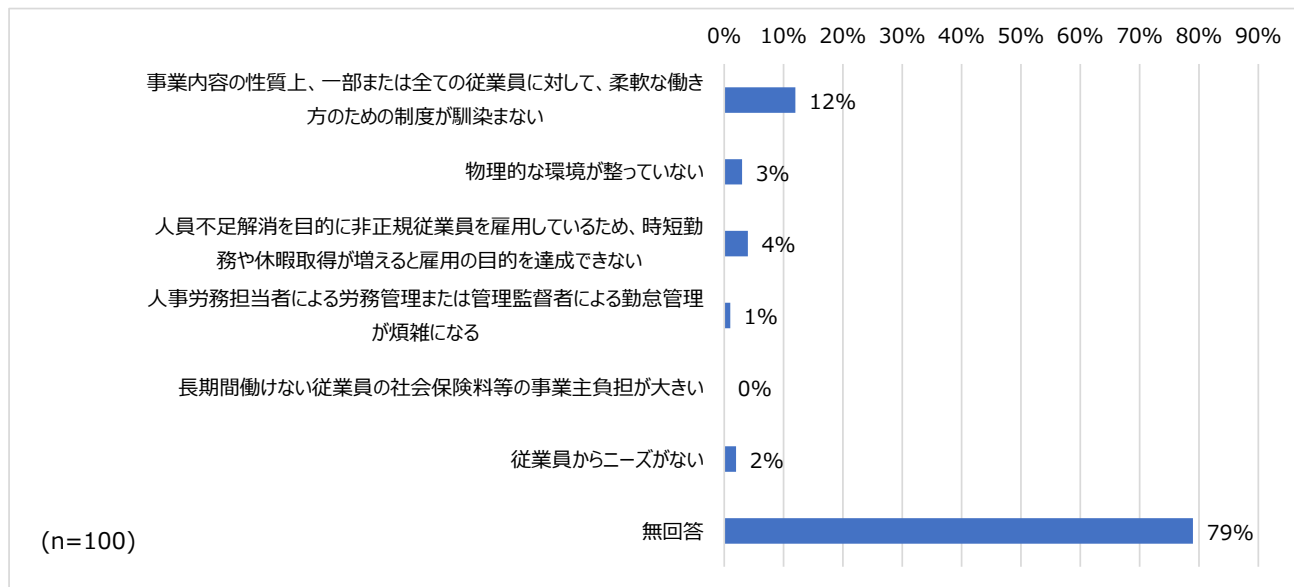
図表 124 非正規従業員のみ制度が導入されていない場合の背景【①時差出勤制度】【J1 問 10-4 再掲】



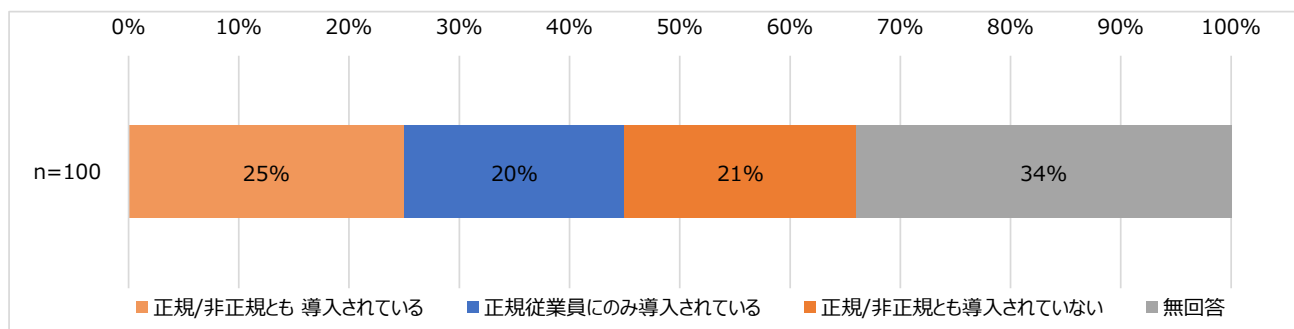
図表 125 正規／非正規別の導入状況【②所定労働時間を短縮する制度】【J1 問 10-4 再掲】



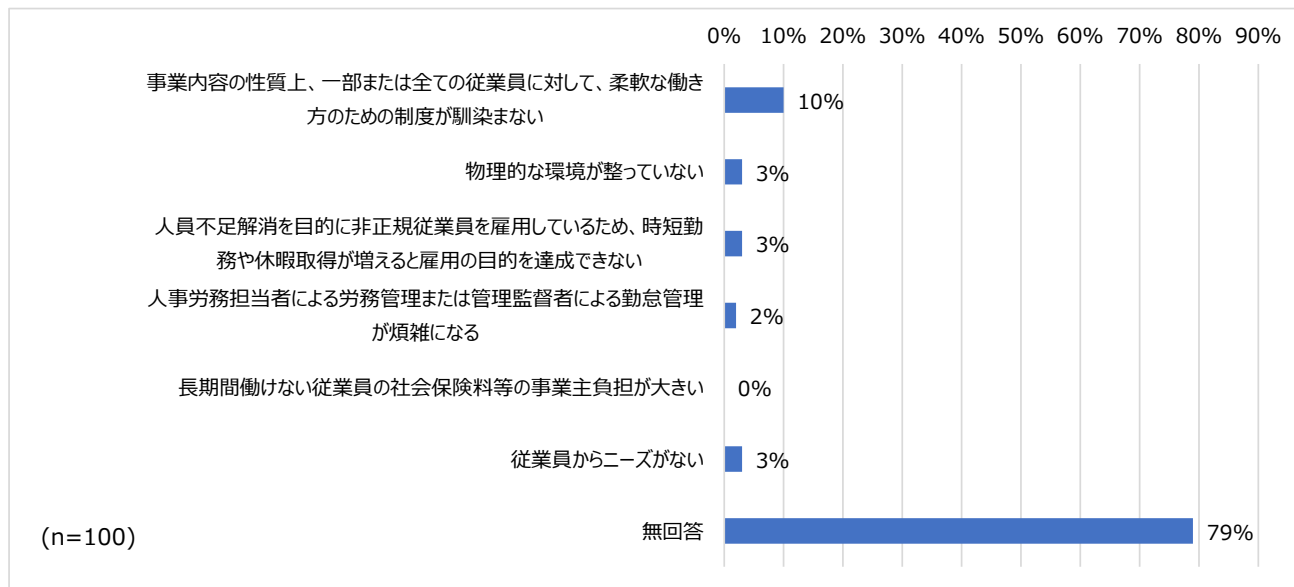
図表 126 非正規従業員のみ制度が導入されていない場合の背景【②所定労働時間を短縮する制度】
【J1 問 10-4 再掲】



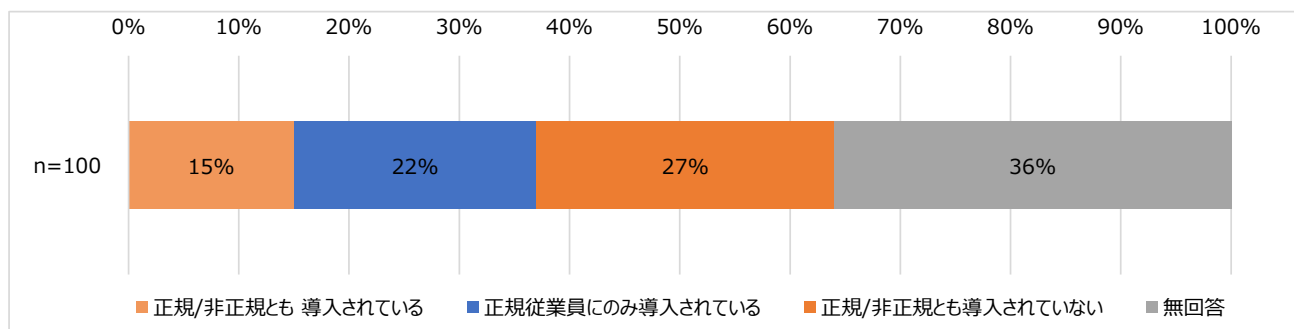
図表 127 正規／非正規別の導入状況【③時間単位の休暇制度】【J1 問 10-4 再掲】



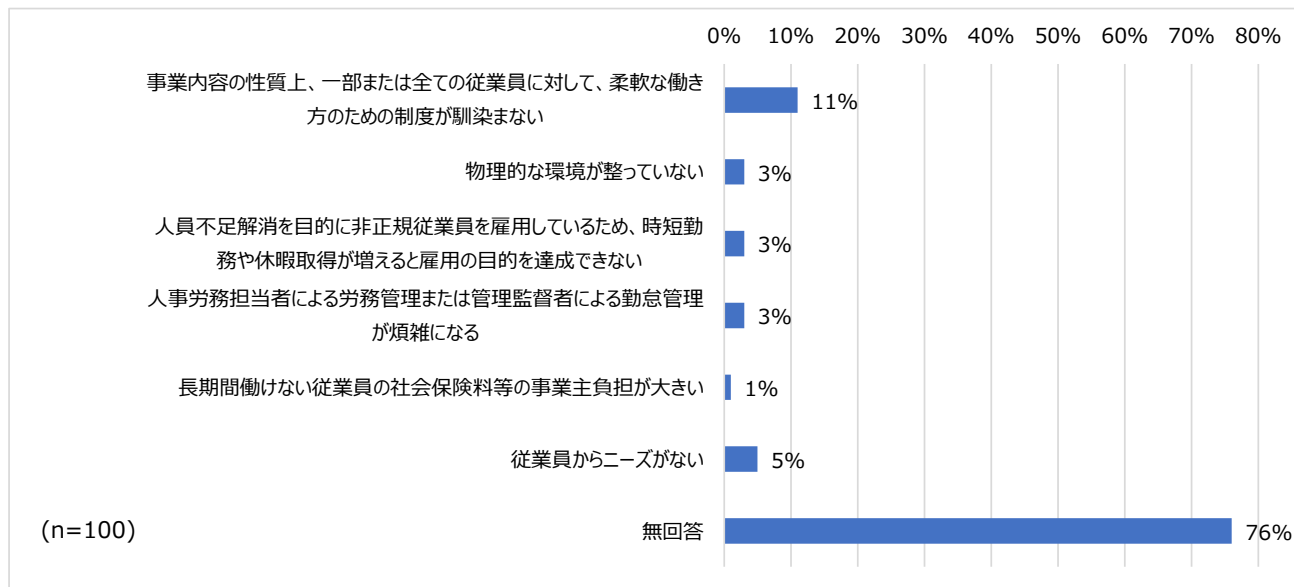
図表 128 非正規従業員のみ制度が導入されていない場合の背景【③時間単位の休暇制度】【J1 問 10-4 再掲】



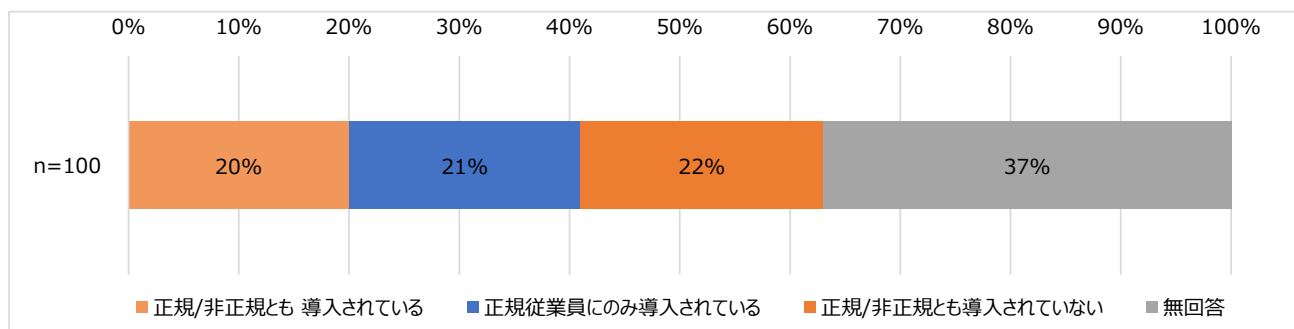
図表 129 正規／非正規別の導入状況【④失効年次有給休暇の積立制度】【J1 問 10-4 再掲】



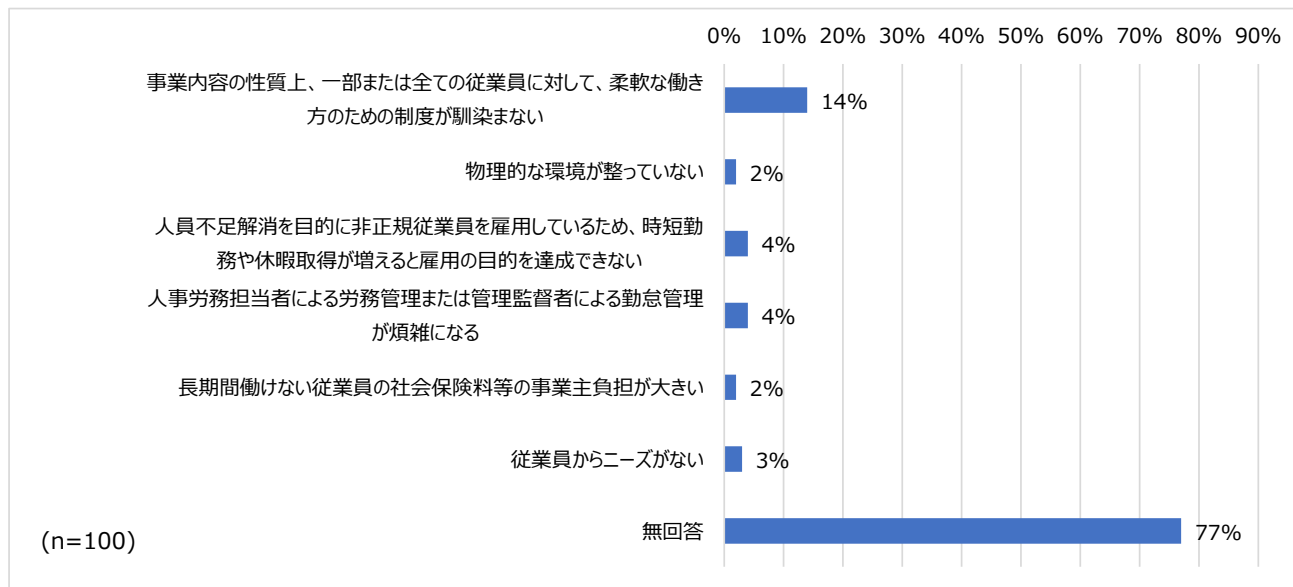
図表 130 非正規従業員のみ制度が導入されていない場合の背景【④失効年次有給休暇の積立制度】
【J1 問 10-4 再掲】



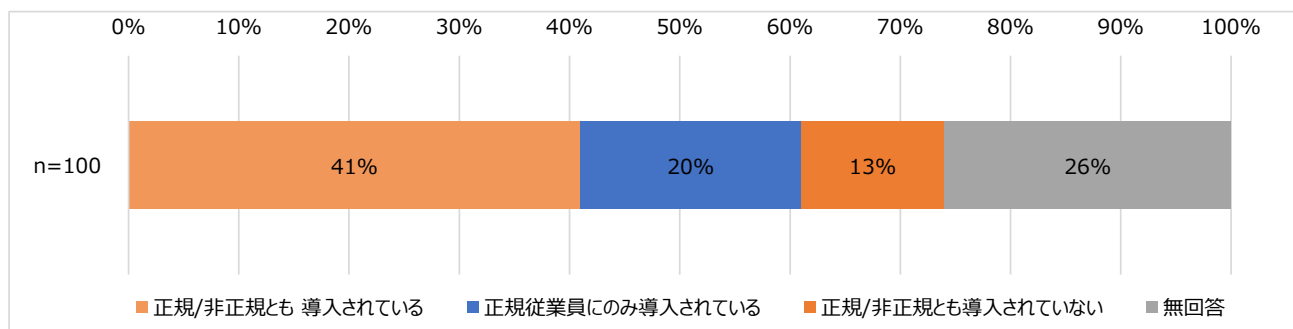
図表 131 正規/非正規別の導入状況【⑤フレックスタイム制度】【J1 問 10-4 再掲】



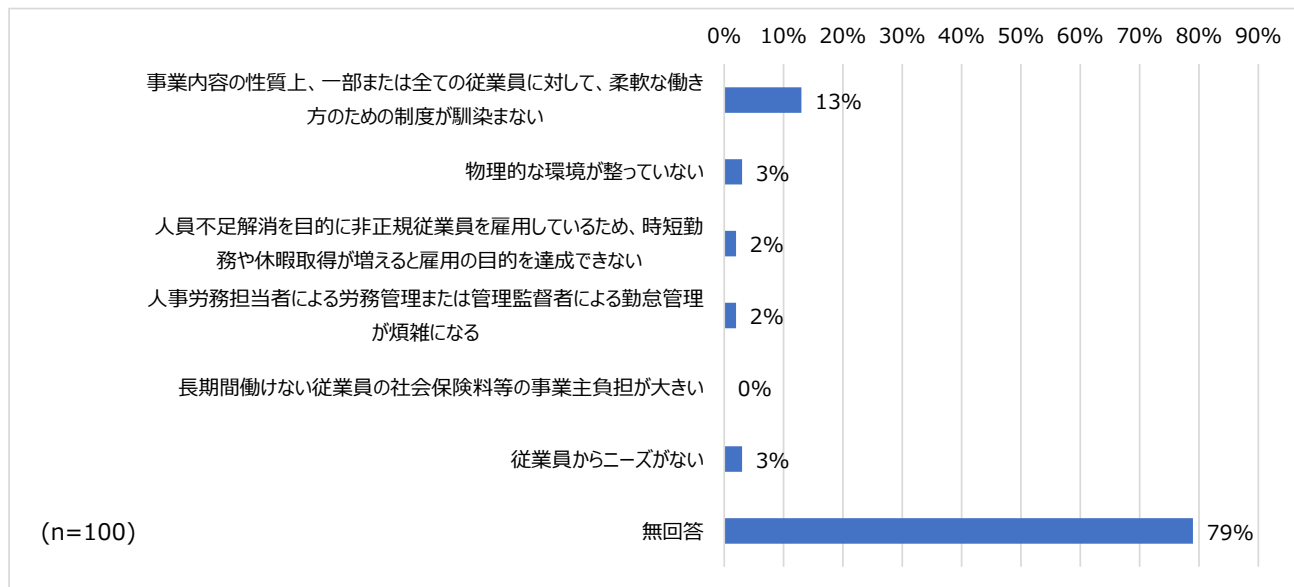
図表 132 非正規従業員のみ制度が導入されていない場合の背景【⑤フレックスタイム制度】【J1 問 10-4 再掲】



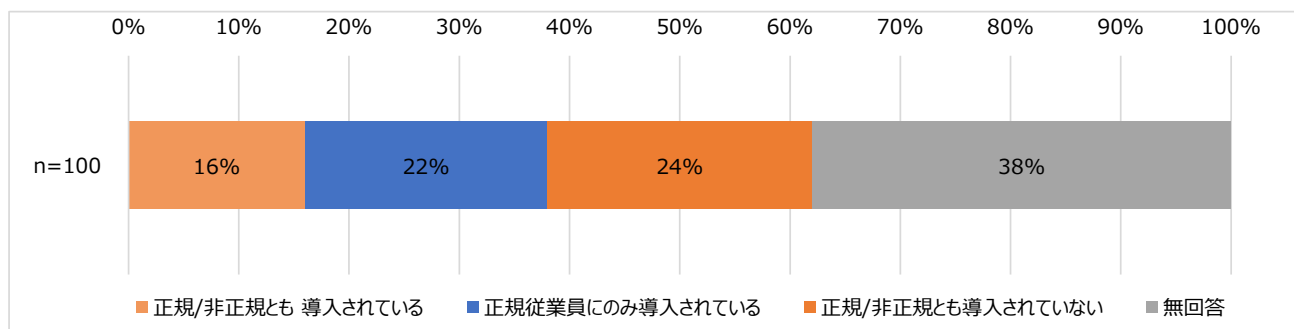
図表 133 正規／非正規別の導入状況【⑥在宅勤務制度】【J1 問 10-4 再掲】



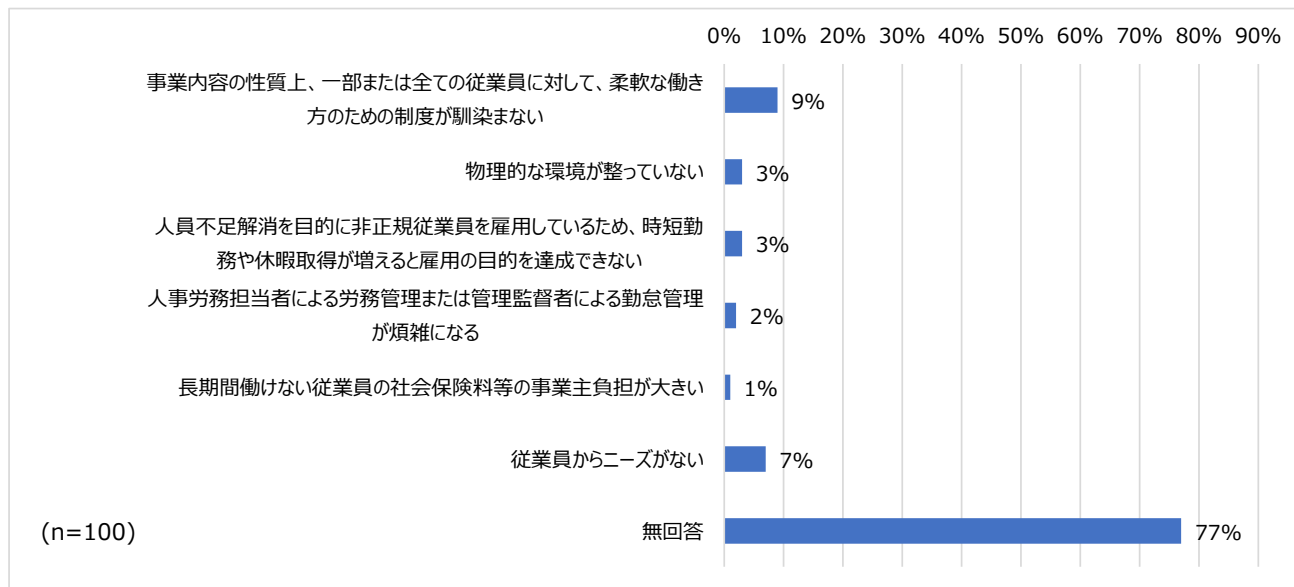
図表 134 非正規従業員のみ制度が導入されていない場合の背景【⑥在宅勤務制度】【J1 問 10-4 再掲】



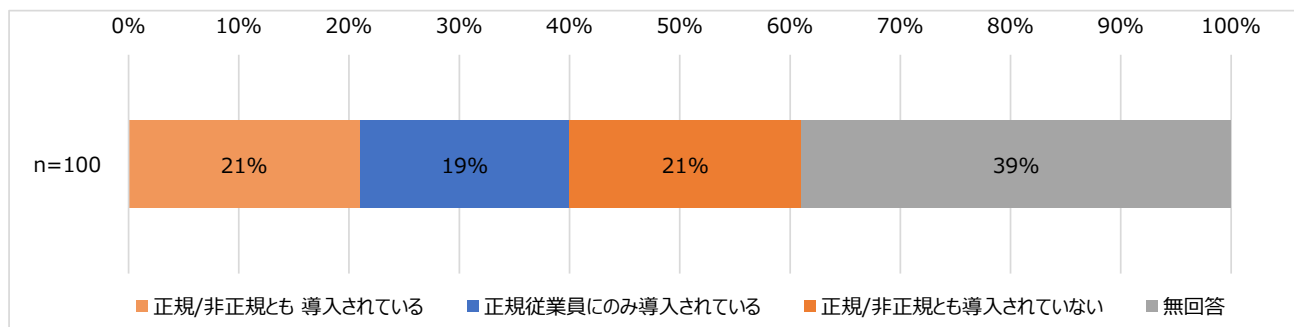
図表 135 正規/非正規別の導入状況【⑦試し（慣らし）出勤制度等】【J1 問 10-4 再掲】



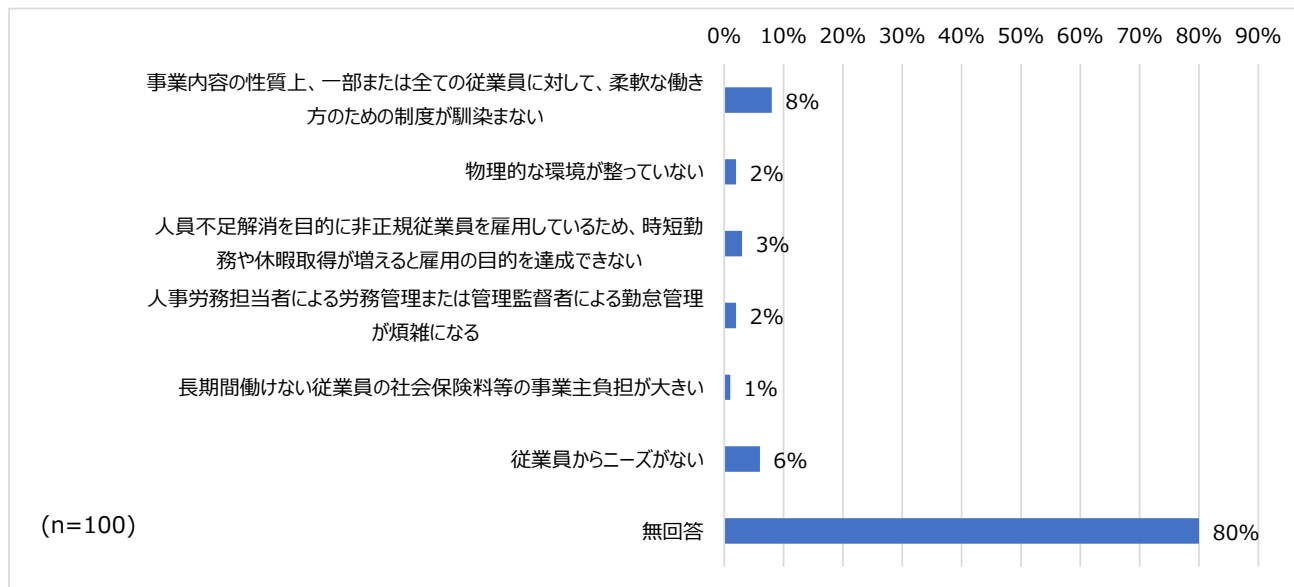
図表 136 非正規従業員のみ制度が導入されていない場合の背景【⑦試し（慣らし）出勤制度等】【J1 問 10-4 再掲】



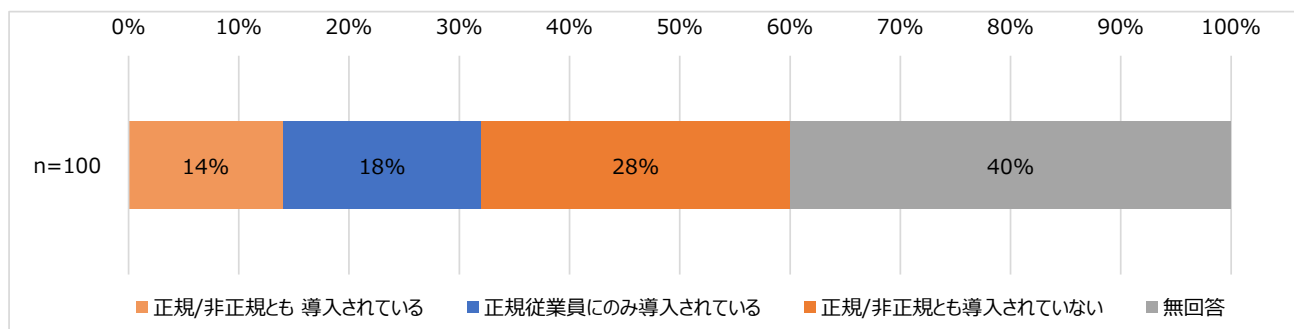
図表 137 正規／非正規別の導入状況【⑧上記以外の治療目的の休暇・休業などの制度】【J1 問 10-4 再掲】



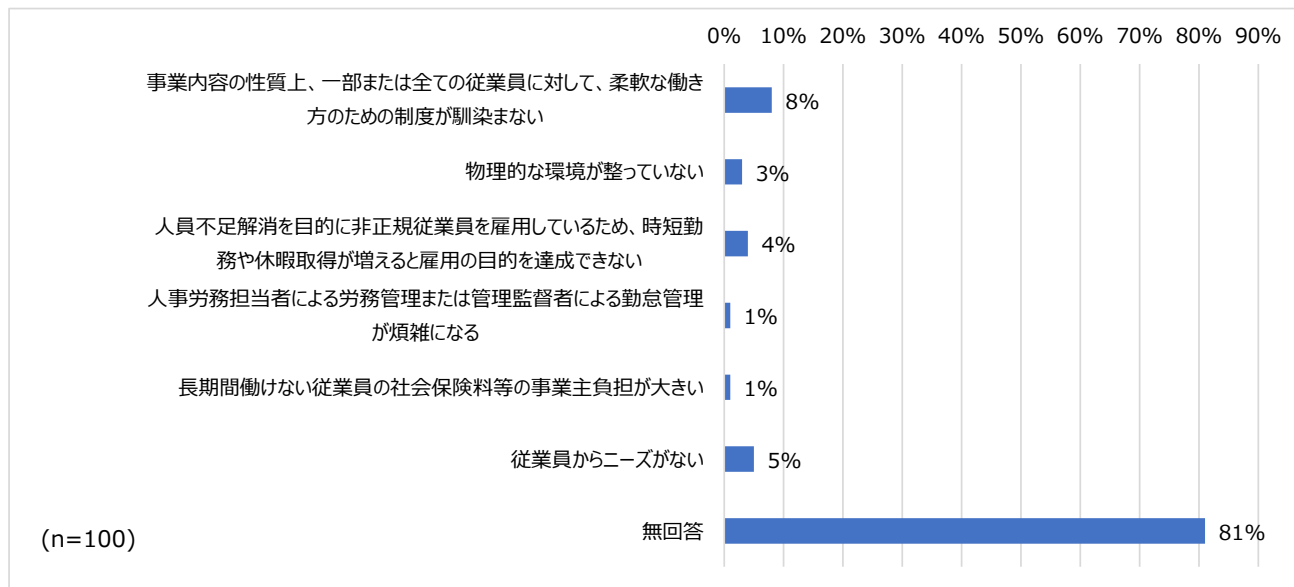
図表 138 非正規従業員のみ制度が導入されていない場合の背景【⑧上記以外の治療目的の休暇・休業などの制度】【J1問10-4再掲】



図表 139 正規／非正規別の導入状況【⑨カムバック制度】【J1問10-4再掲】



図表 140 非正規従業員のみ制度が導入されていない場合の背景【⑨カムバック制度】【J1 問 10-4 再掲】



③ 企業における方針策定・取組み実施・制度導入状況（家族を介護する従業員のためのもの）

現状

＜従業員の仕事の両立に関する方針には、従業員の家族が病気に罹患し、看護・介護が必要となるケースも含まれているか＞【図表 100、図表 102】

「はい」が 89.7%、「いいえ」が 10.3%であった。

このうち、「はい」と回答した場合の取組み内容は、「柔軟な勤務形態」が 88.7%と最も多く、次いで「治療に対応した休暇・休業制度」が 59.7%であった。

課題

＜従業員の仕事の両立に関する方針には、従業員の家族が病気に罹患し、看護・介護が必要となるケースも含まれているか＞【図表 100、図表 102】

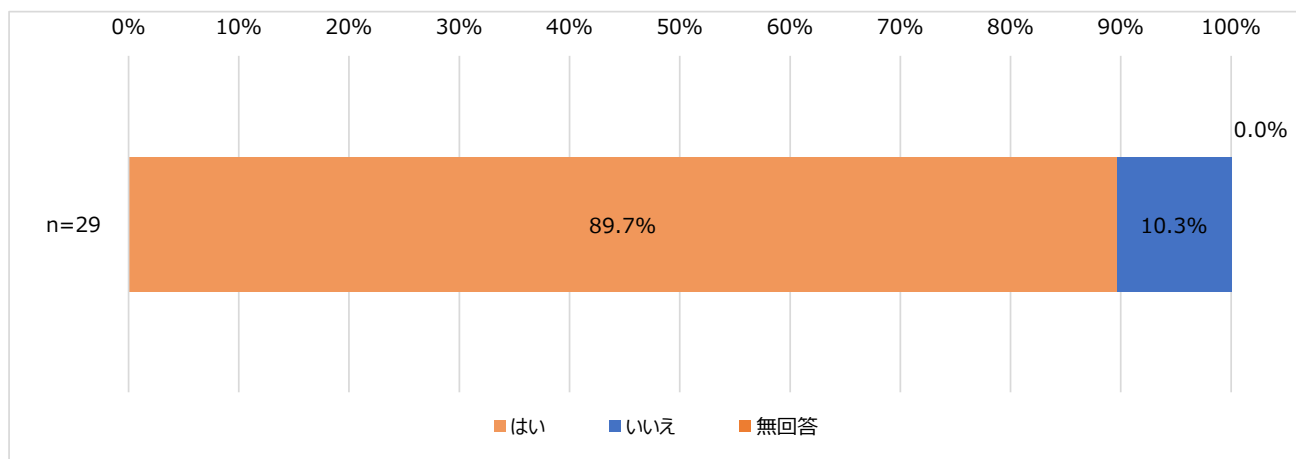
従業員の仕事の両立に関する方針には、従業員の家族が病気に罹患し、看護・介護が必要となるケースも含まれている企業がほとんどであったが、「いいえ」と回答した企業も 1 割程度存在しており、これらの企業においては、従業員の家族が罹患した際のサポート体制が十分にとられていない可能性が示唆された。

今後検討すべき論点

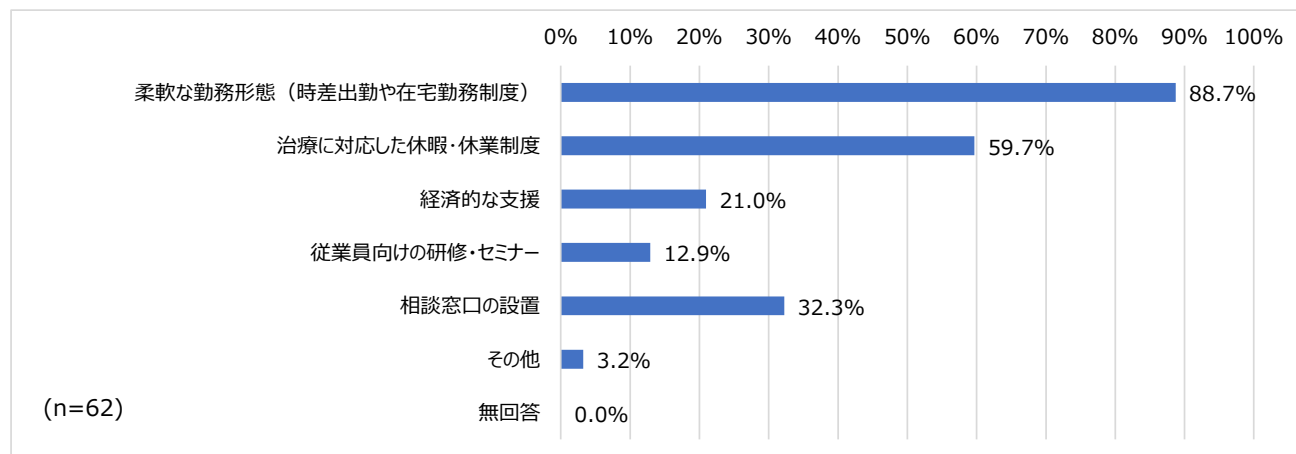
＜従業員の仕事の両立に関する方針は、従業員の家族が病気に罹患し、看護・介護が必要となるケースも含まれているか＞【図表 100、図表 102】

従業員の仕事の両立に関する方針に、従業員の家族が病気に罹患し、看護・介護が必要となるケースも含まれない企業も 1 割程度存在したことから、病気に罹患した家族を看護・介護する従業員へのサポート体制の必要性や、必要とされているサポート内容について、各企業に向けた啓発活動を検討していく必要がある。

図表 100 病気の治療と仕事の両立に関する方針に、従業員の家族が病気に罹患し、看護・介護が必要となるケースも含まれているか【J1 問 8 - 3 再掲】



図表 102 病気の治療と仕事の両立に関する取組みの内容【J1問9－2再掲】



④ 企業において必要な取組

現状

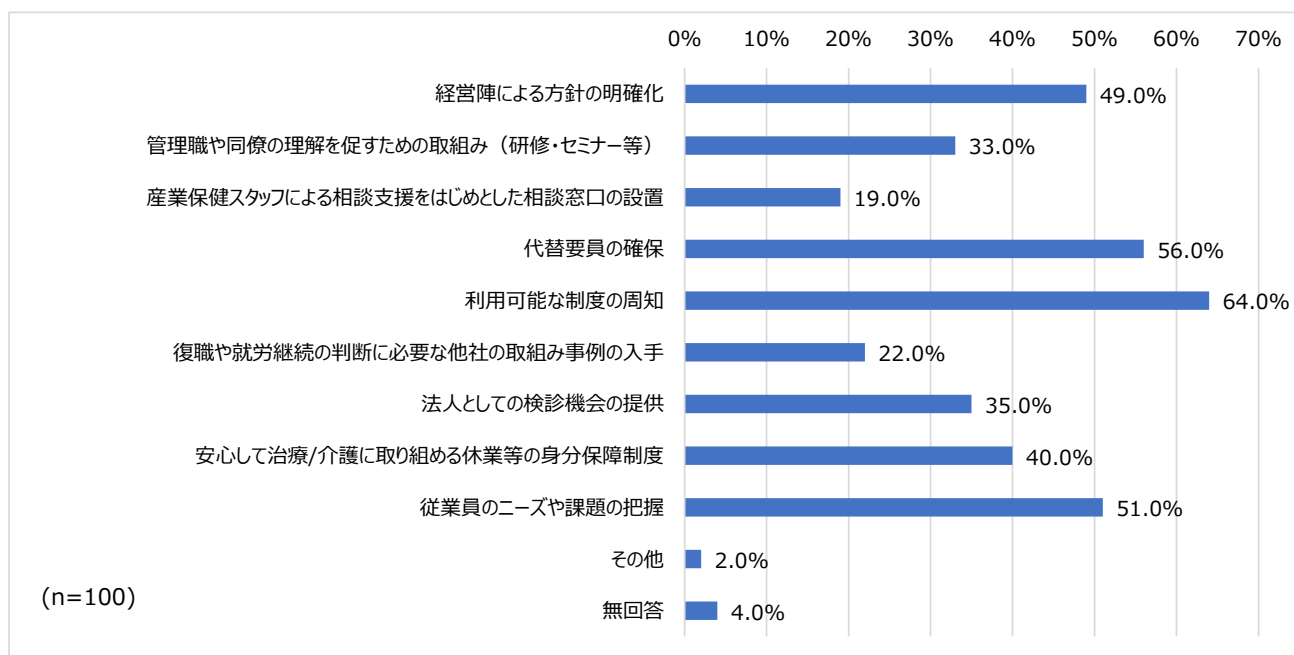
＜病気に罹患した従業員が治療と仕事を両立させるために（または病気に罹患した家族を持つ従業員が介護と仕事を両立させるために）法人として必要と考える対応＞【図表 143】

「利用可能な制度の周知」が64.0%と最も多く、次いで「代替要員の確保」が56.0%であった。

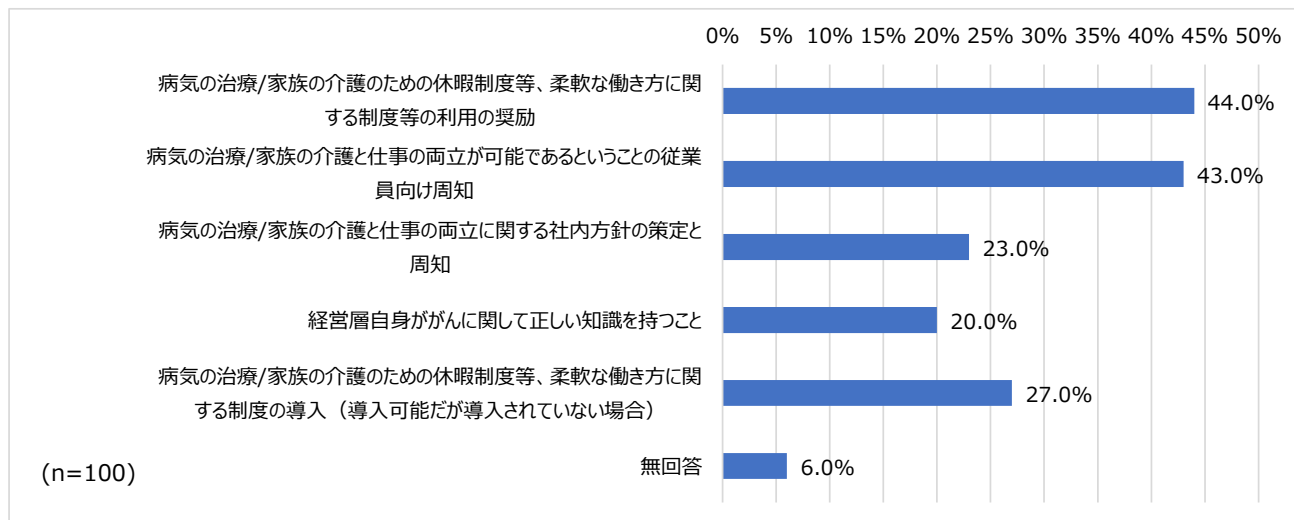
＜がん患者による病気の治療と仕事の両立（またはがん患者を家族に持つ従業員の仕事と介護の両立を促進するため）に、経営層が取り組むことが効果的だと考えられる事項＞【図表 144】

「病気の治療／家族の介護のための休暇制度等、柔軟な働き方に関する制度等の利用の奨励」が44.0%と最も多く、次いで「病気の治療／家族の介護と仕事の両立が可能であるということの従業員向け周知」が43.0%であった。

図表 143 病気に罹患した従業員が治療と仕事を両立させるために（または病気に罹患した家族を持つ従業員が介護と仕事を両立させるために）法人として必要と考える対応【J1 問 13 再掲】



図表 144 がん患者による病気の治療と仕事の両立（またはがん患者を家族に持つ従業員の仕事と介護の両立を促進するため）に、経営層が取り組むことが効果的だと考えられる事項【J1問14再掲】



⑤ 休職した従業員への配慮・支援の実施状況

現状

＜休職した従業員への連絡調整やフォローの実施者＞【図表 147】

「直属の上司」が83.9%と最も多く、次いで「人事労務担当者」が54.8%であった。

＜職務への影響や制限される職務内容に関する聞き取り・把握＞【図表 148、図表 149】

聞き取り・把握を「した」が74.2%と最も多く、次いで「していない」「無回答」がそれぞれ12.9%であった。

また、「していない」と回答した場合の理由は、「従業員本人から言われていないため」「従業員からの説明内容が不十分であったため」がそれぞれ50.0%と最も多く、次いで「把握する担当者が明確になっていないため」「その他」が25.0%であった。

＜がんの治療／がんに罹患した家族の介護で2週間以上連続して休職した従業員のために行った配慮＞【図表 150】

「他の従業員への業務の割り振り（一部業務の軽減）」が58.1%と最も多く、次いで「柔軟な働き方を実現させるための制度の利用の奨励」が38.7%であった。

＜配慮が必要な従業員への対応に苦慮したこと＞【図表 151】

「病気や治療／介護に関する見通しが分からなかった」が41.9%と最も多く、次いで「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」が32.3%であった。

課題

＜職務への影響や制限される職務内容に関する聞き取り・把握＞【図表 148、図表 149】

「した」が74.2%と最も多かったものの、一方で「していない」「無回答」との回答もそれぞれ12.9%あった。「していない」と回答した場合の理由は、「従業員本人から言われていないため」「従業員からの説明内容が不十分であったため」が多いことから、現時点では職務への影響や制限に関する確認が主治医による意見書等ではなく従業員自身の説明に委ねられている場合が多い可能性が示唆された。

＜配慮が必要な従業員への対応に苦慮したこと＞【図表 151】

「病気や治療／介護に関する見通しが分からなかった」や「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」との回答が多くあったことから、各企業においては、従業員の休職時に必要な情報を得ることができず的確な配慮をできていない可能性が示唆された。

今後検討すべき論点

＜職務への影響や制限される職務内容に関する聞き取り・把握＞【図表 148、図表 149】

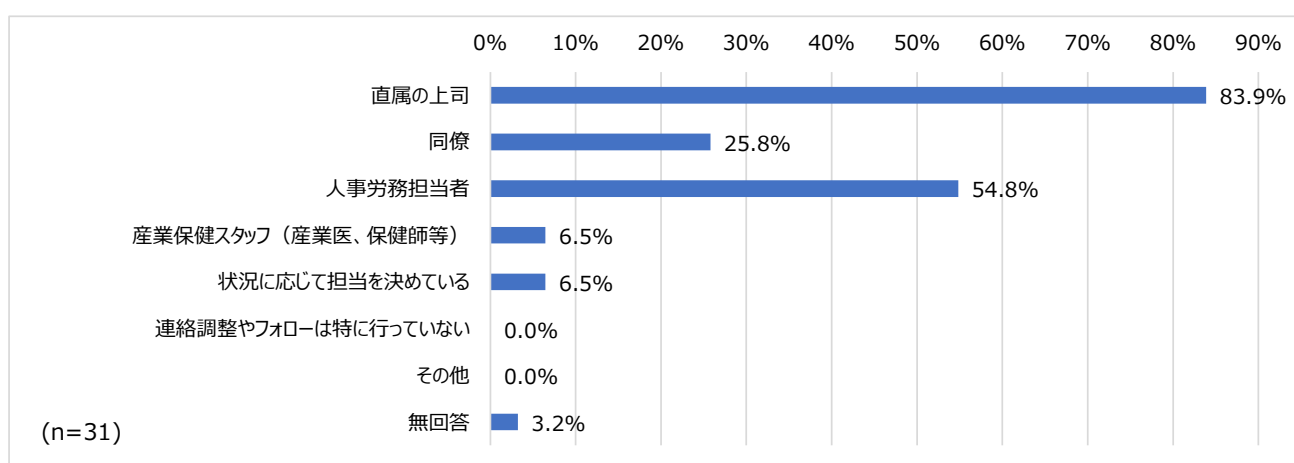
第3章 課題の整理 企業における就労支援

職務への影響や制限に関する職場への情報提供を従業員自身の説明に委ねている企業については、従業員自身の説明だけでなく主治医による意見書等に基づく聞き取り・把握を推進するため、必要に応じてガイドラインを作成するなど、各企業及び各医療機関に向けた啓発活動を検討していく必要がある。

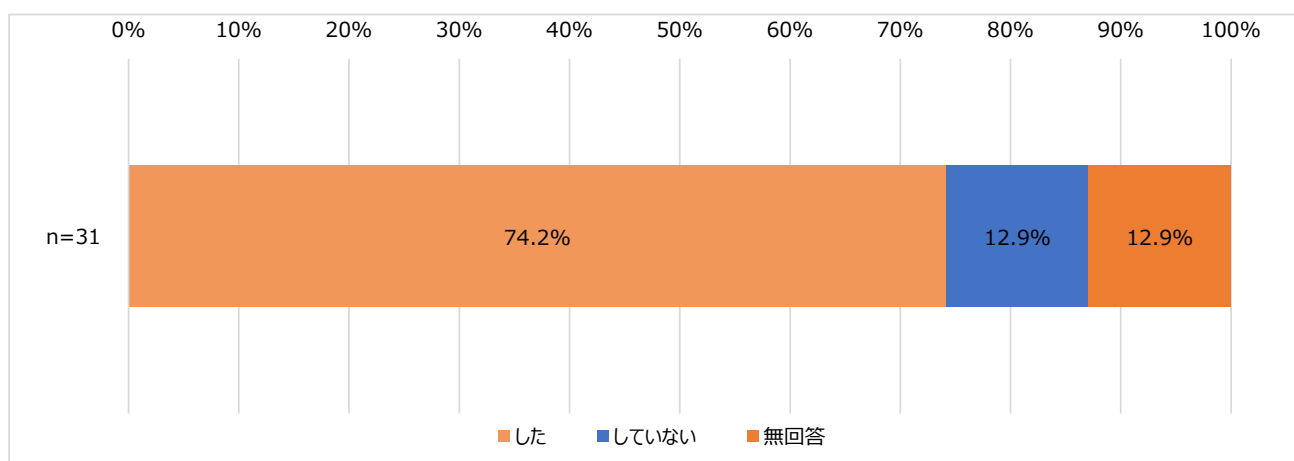
＜がんの治療／がんに罹患した家族の介護で2週間以上連続して休職した従業員のために行った配慮＞
【図表 150、図表 151】

一部の企業においては、従業員の休職時に必要な情報を得ることができず的確な配慮をできていない可能性が示唆されたことから、必要に応じてガイドラインを作成するなど、各企業及び各医療機関に向けた啓発活動を検討していく必要がある。

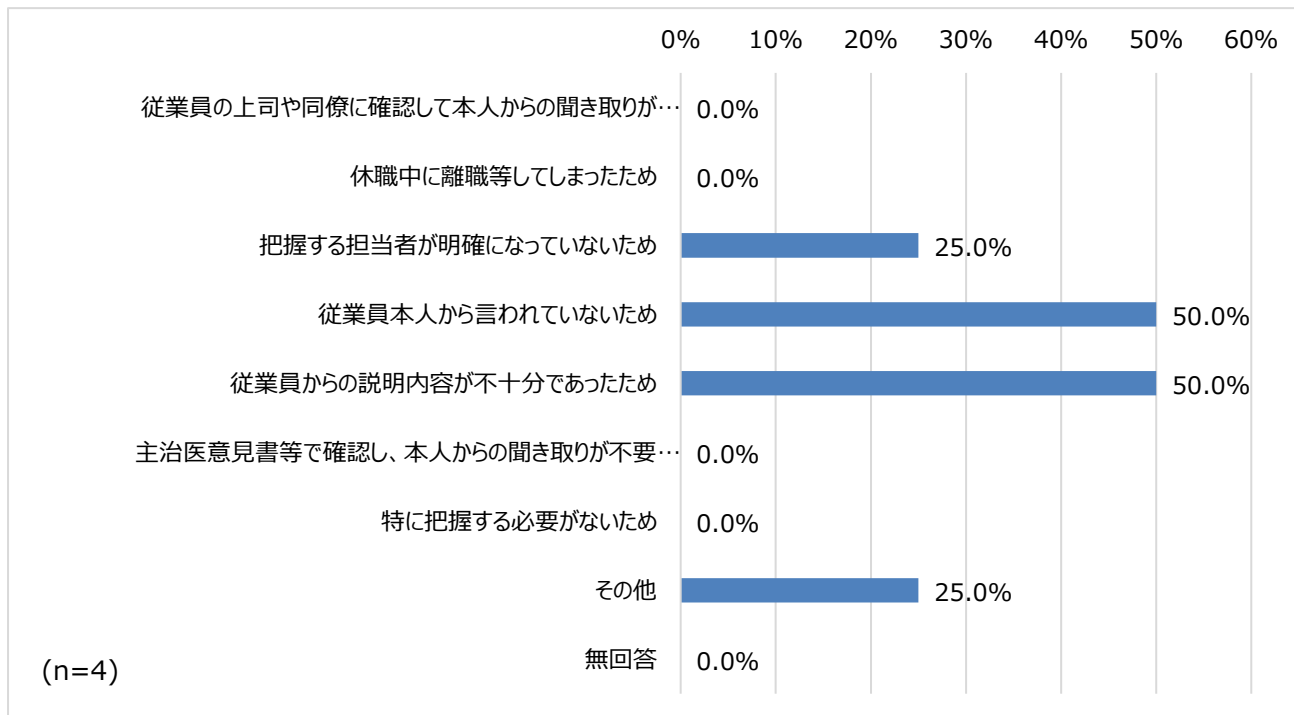
図表 147 休職した従業員への連絡調整やフォローの実施者【J1 問 17-1 再掲】



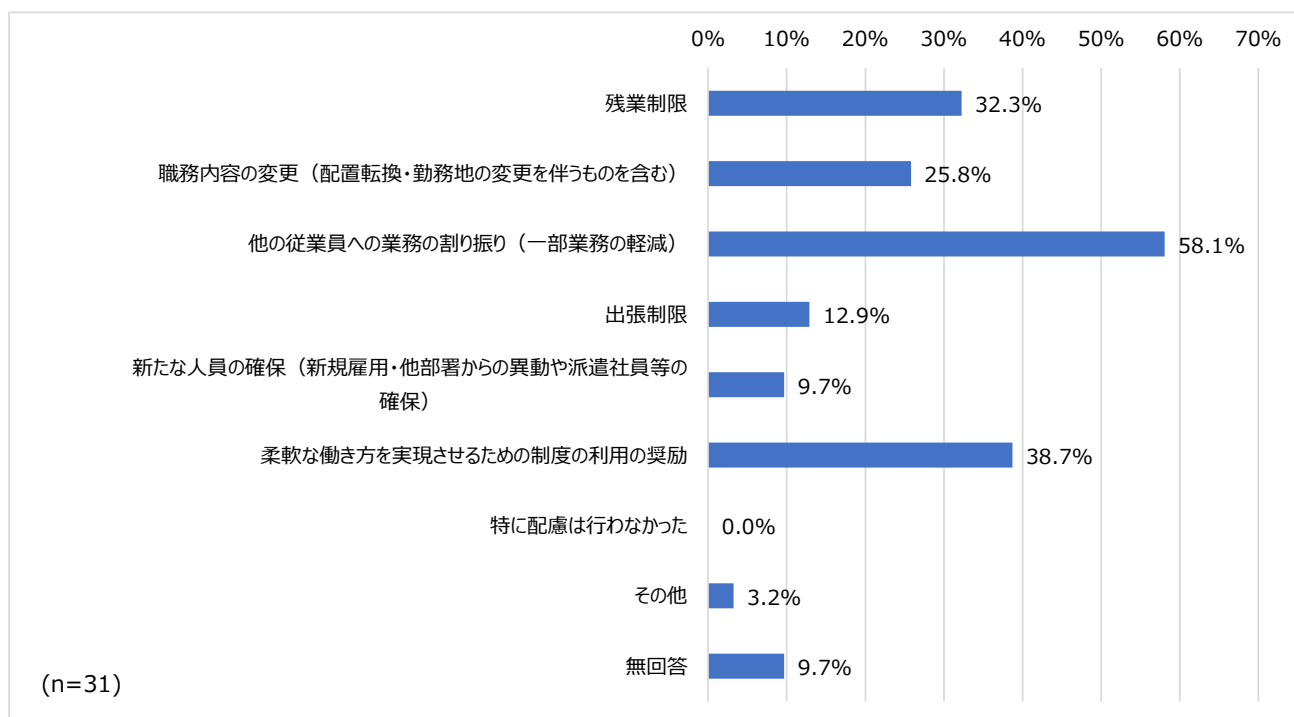
図表 148 職務への影響や制限される職務内容に関する聞き取り・把握【J1 問 17-2 再掲】



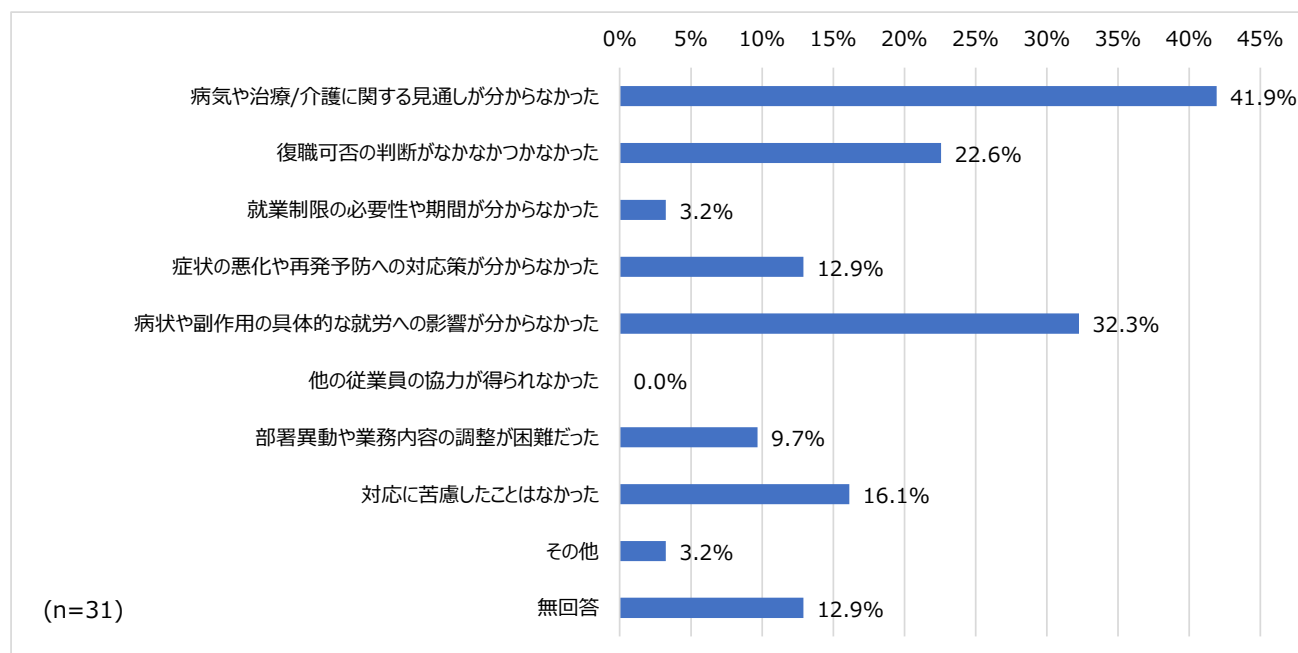
図表 149 職務への影響や制限される職務内容に関する聞き取り・把握をしていない理由
【J1 問 17-3 再掲】



図表 150 休職した従業員のために行った配慮【J1 問 18 再掲】



図表 151 配慮が必要な従業員への対応に苦慮したこと【J1 問 19 再掲】



⑥ 企業において必要となる情報、主治医意見書の入手状況

現状

〈がんに罹患した従業員に対して就業制限や復職時期を検討する際に参考とする情報〉【図表 152】

「従業員本人からの説明」が90.3%と最も多く、次いで「治療している主治医からの情報」が48.4%であった。

〈がんに罹患した従業員の復職や業務上の配慮を検討する際に、医療機関から提供をしてほしい情報〉【図表 153】

「職務上の制限すべきことや必要な配慮事項」が86.0%と最も多く、次いで「復職可能時期」が71.0%であった。

〈病気を抱えた従業員の復職や就労継続にあたって診断書や主治医意見書を入手したか〉【図表 154、図表 155】

「いいえ」が52.0%と最も多く、次いで「はい」が31.0%であった。

また、「いいえ」と回答した場合の理由は、「従業員本人からの聞き取りで必要事項を十分に確認できている」が44.2%と最も多く、次いで「その他」が28.8%であった。

課題

〈がんに罹患した従業員に対して就業制限や復職時期を検討する際に参考とする情報〉【図表 152】

〈がんに罹患した従業員の復職や業務上の配慮を検討する際に、医療機関から提供をしてほしい情報〉【図表 153】

医療機関から提供してほしい情報として「職務上の制限すべきことや必要な配慮事項」や「復職可能時期」に多く回答が寄せられたことから、各企業においては、医療機関からの情報提供に一定のニーズが存在することが明らかとなった。

一方で、「治療している主治医からの情報」との回答は48.4%に留まっており、医療機関と企業との間での情報連携が十分に行われていない可能性が示唆された。

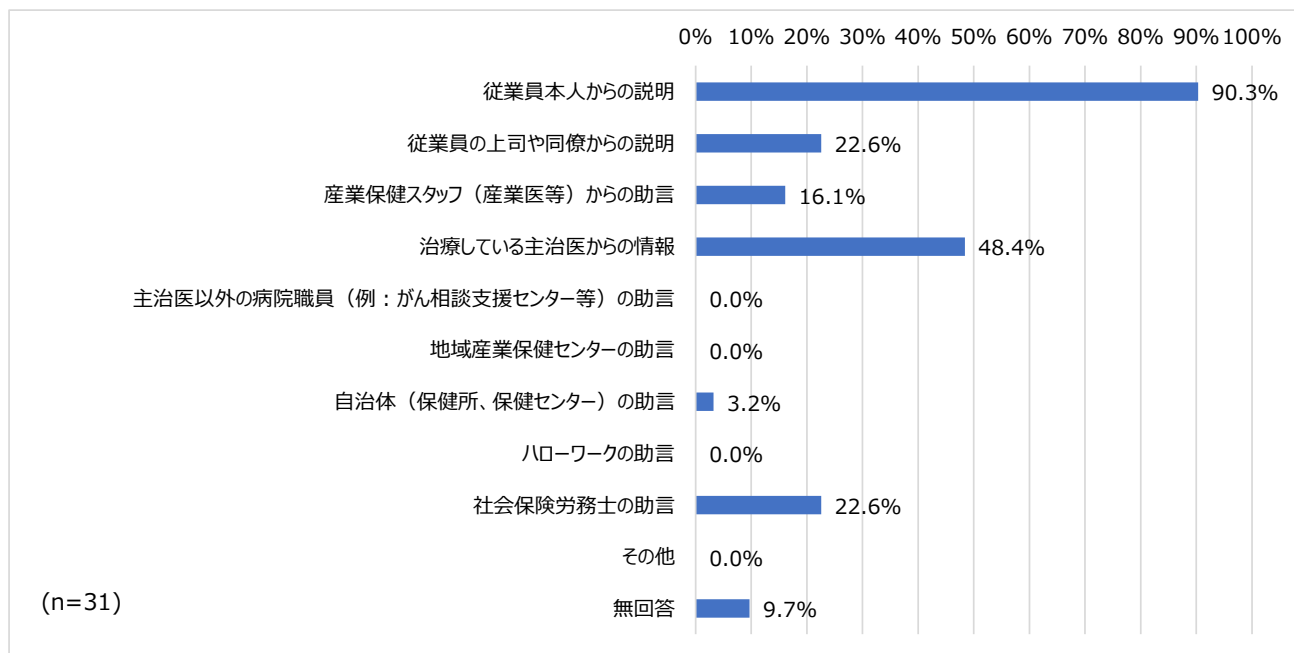
今後検討すべき論点

〈がんに罹患した従業員に対して就業制限や復職時期を検討する際に参考とする情報〉【図表 152】

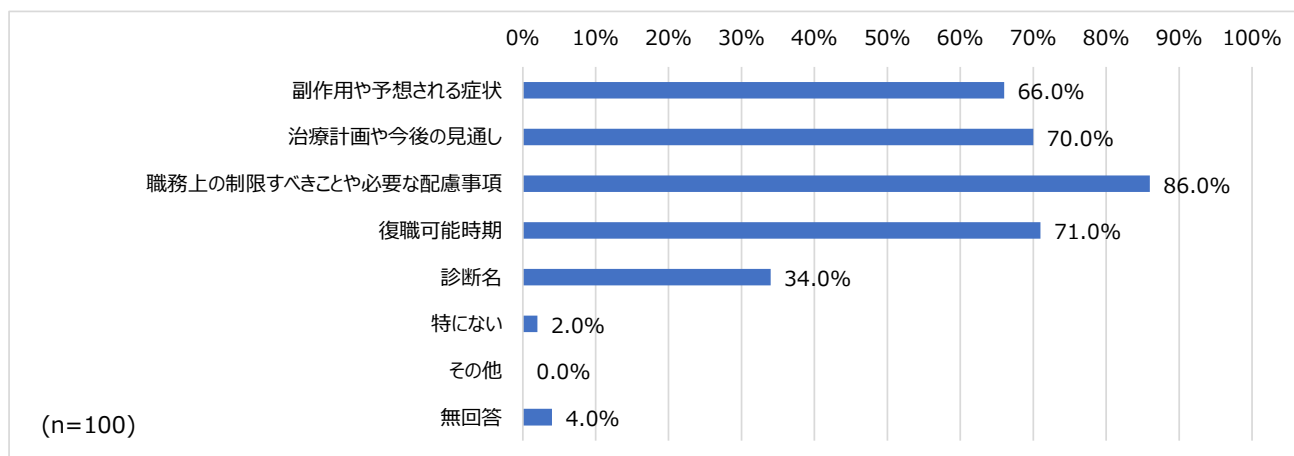
〈がんに罹患した従業員の復職や業務上の配慮を検討する際に、医療機関から提供をしてほしい情報〉【図表 153】

各企業においては医療機関からの情報提供に一定のニーズが存在するものの、医療機関と企業との間で情報連携が十分に行われていない可能性があることから、必要な情報が医療機関から企業に提供されるよう、情報連携の促進のための方策を検討する必要がある。

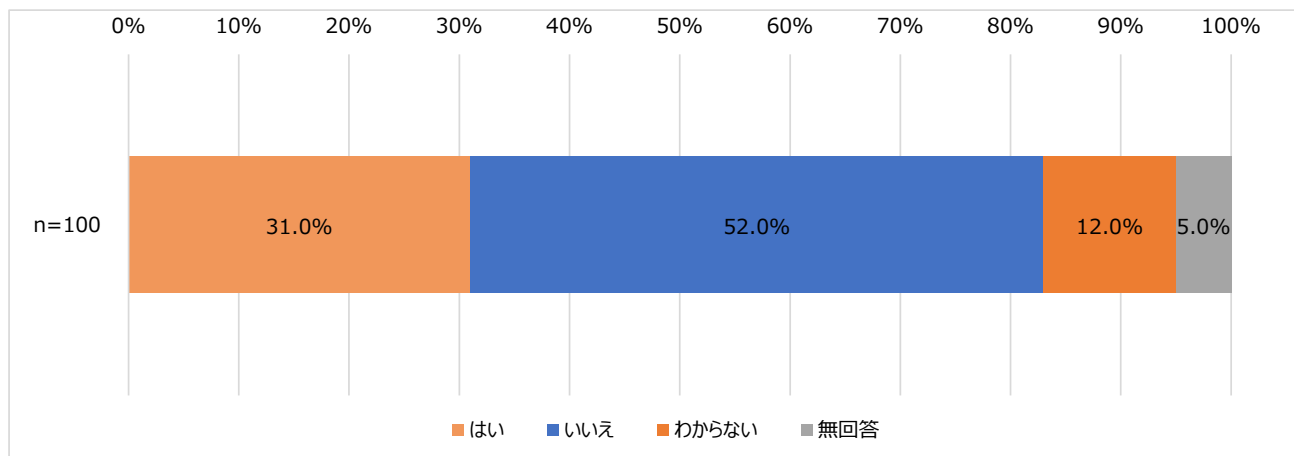
図表 152 就業制限や復職時期を検討する際に参考とする情報【J1問20再掲】



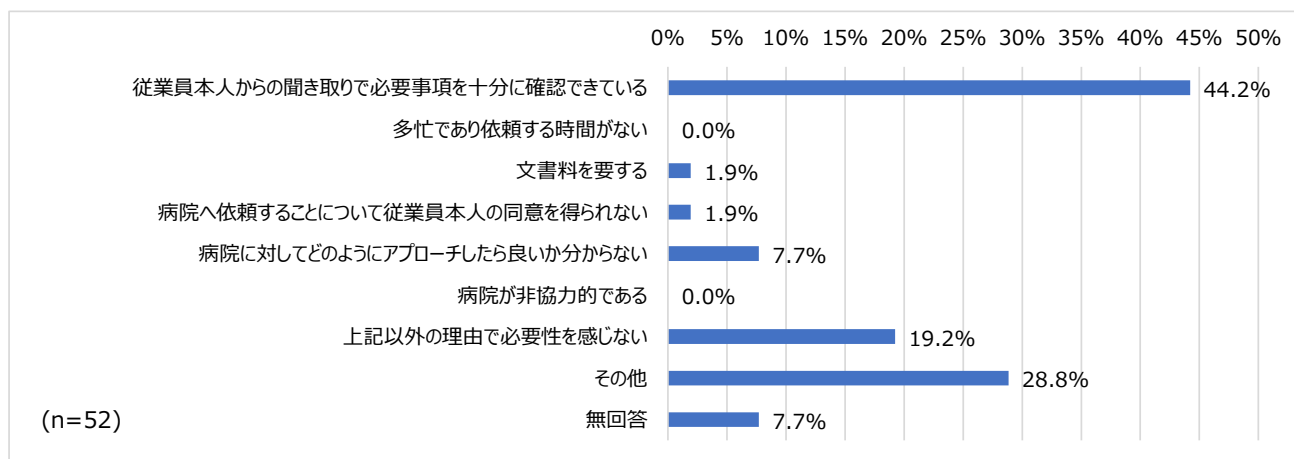
図表 153 復職や業務上の配慮を検討する際に、医療機関から提供をしてほしい情報【J1問21再掲】



図表 154 診断書や主治医意見書の入手状況
【J1 問 22-1 再掲】



図表 155 診断書や主治医意見書を入手していない主な理由【J1 問 22-2 再掲】



⑦ 行政に対して求めること

現状

＜従業員が仕事と両立しながら治療／介護をする際行政に実施してほしいこと＞【図表 158】

「がん患者／患者家族の就労支援を行う企業への助成」が70.0%と最も多く、次いで「企業が復職や就労制限を検討する際の相談窓口の設置」が28.0%であった。

＜難病・がん患者就業支援奨励金の利用状況＞【図表 156、図表 157】

「利用したことはない」が94.0%と最も多く、次いで「無回答」が4.0%であった。

また、「利用したことはない」と回答した場合の理由は、「制度を知らなかった」が69.1%と最も多く、次いで「対象となる従業員がいなかった」が50.0%であった。

課題

＜従業員が仕事と両立しながら治療／介護をする際行政に実施してほしいこと＞【図表 158】

＜難病・がん患者就業支援奨励金の利用状況＞【図表 156、図表 157】

行政に実施してほしいこととして「がん患者／患者家族の就労支援を行う企業への助成」に多くの回答が寄せられたが、企業への助成制度である難病・がん患者就業支援奨励金については企業全体の94%が「利用したことはない」と回答しており、制度が十分に活用されていない状況が明らかになった。

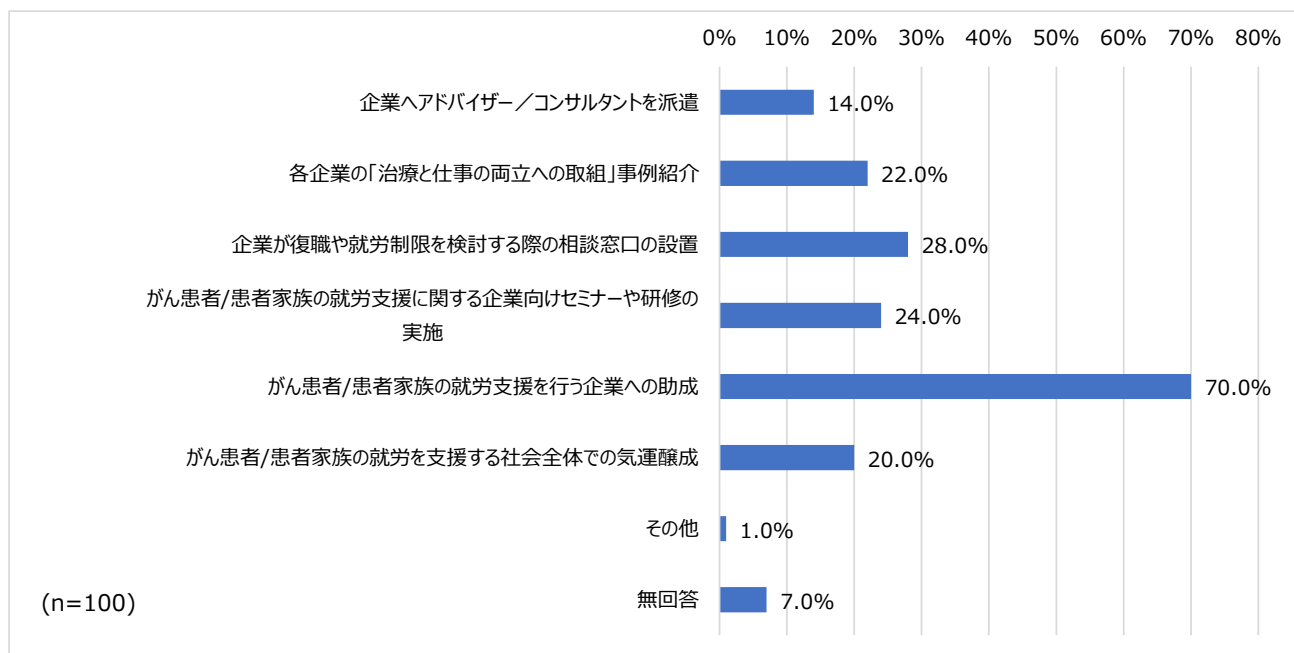
今後検討すべき論点

＜従業員が仕事と両立しながら治療／介護をする際行政に実施してほしいこと＞【図表 158】

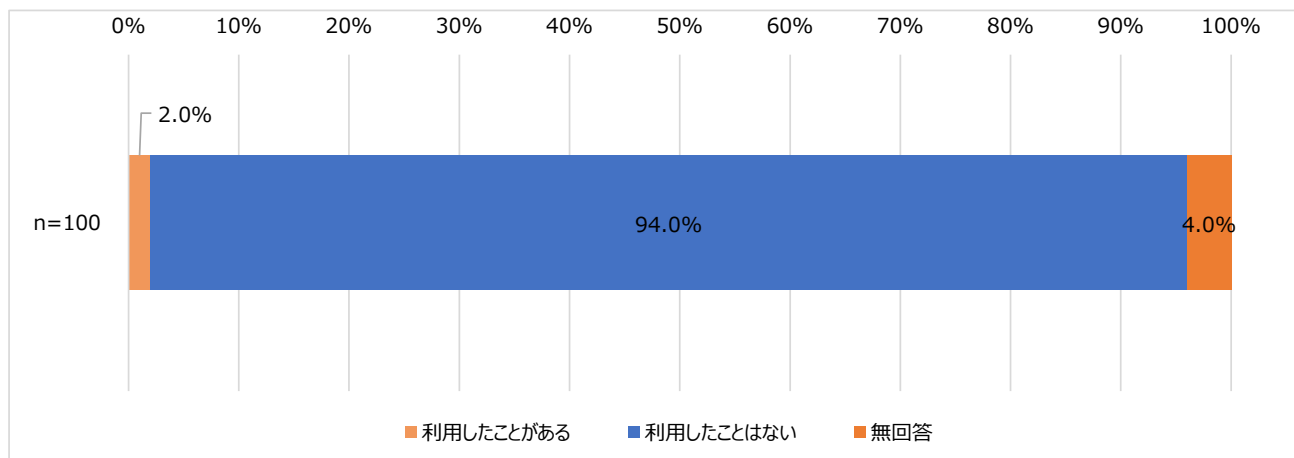
＜難病・がん患者就業支援奨励金の利用状況＞【図表 156、図表 157】

各企業においてがん患者／患者家族の就労支援に際し、費用面での助成を求めている現状が判明した一方で、難病・がん患者就業支援奨励金制度が十分に活用されていない。難病・がん患者就業支援奨励金を利用したことがない理由としては「制度を知らなかった」が最も多く、認知度に課題があることから、各企業に向けた広報活動を実施するなど、制度の普及に向けた取り組みを検討していく必要がある。

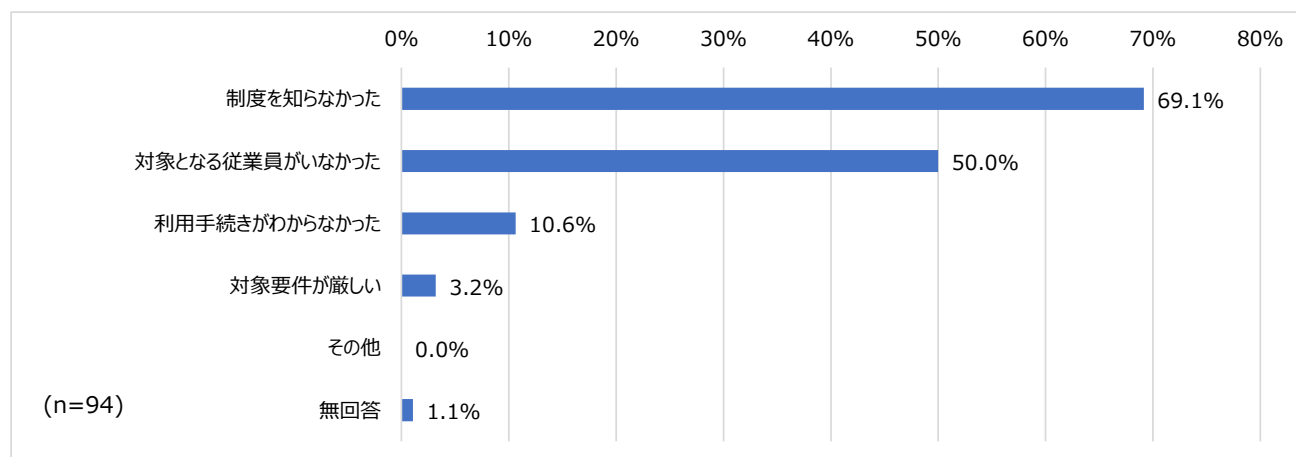
図表 158 行政に実施してほしいこと
 【J1 問 23-3 再掲】



図表 156 難病・がん患者就業支援奨励金の利用状況【J1 問 23-1 再掲】



図表 157 難病・がん患者就業支援奨励金を利用していない理由【J1問23-2再掲】



⑧ 企業における従業員向け教育の実施状況

現状

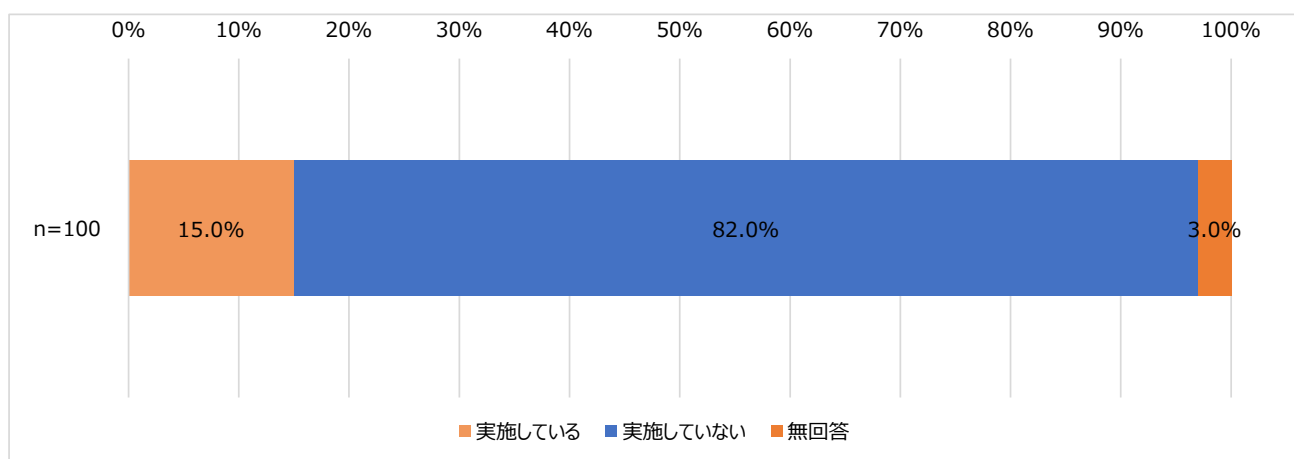
＜がん予防や検診受診、がんの治療／介護と仕事の両立等に係る従業員向け研修の実施状況＞【図表 160、図表 161、図表 162】

「実施していない」が82.0%と最も多く、次いで「実施している」が15.0%であった。

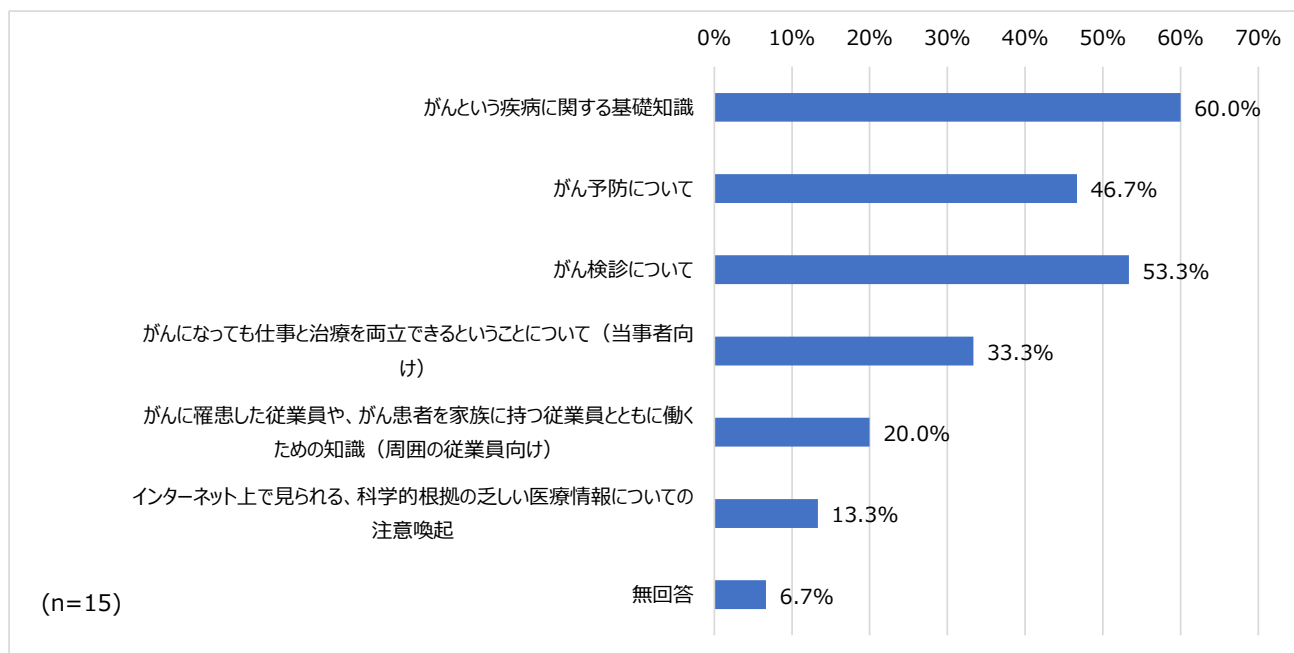
また、「実施している」と回答した場合の研修内容は、「がんという疾病に関する基礎知識」が60.0%と最も高く、次いで「がん検診について」が53.3%であった。「がんになっても仕事と治療を両立できるということについて（当事者向け）」は33.3%、「がんに関患した従業員や、がん患者を家族に持つ従業員とともに働くための知識（周囲の従業員向け）」は、20%であった。

一方で、研修を「実施していない」と回答した場合の理由は、「人的/金銭的/時間的リソースの不足」が46.3%と最も多く、次いで「がんに関患した従業員/がん患者を家族に持つ従業員はいないため」が35.4%であった。

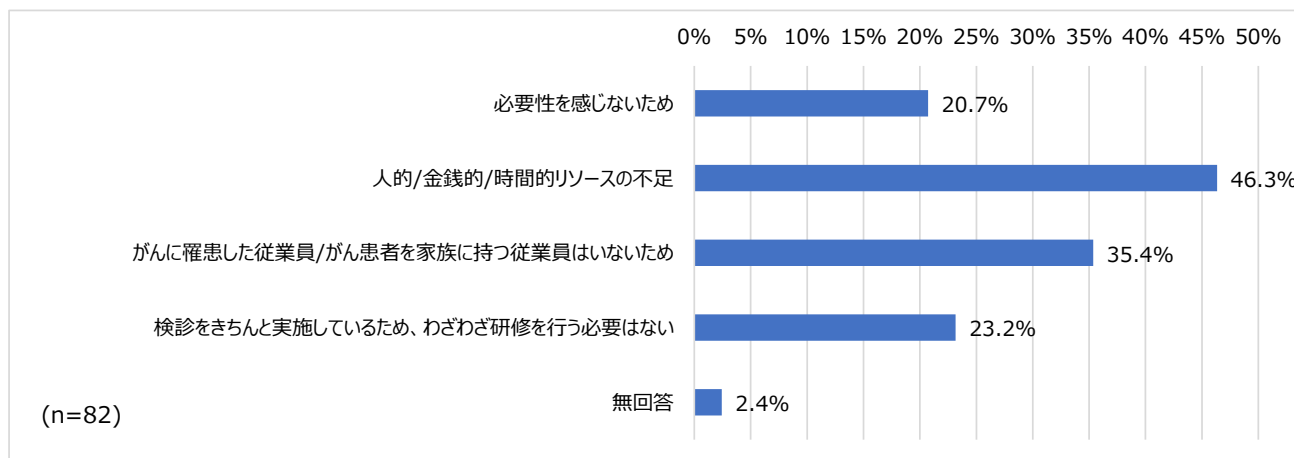
図表 160 従業員向け研修の実施状況【J1 問 25-1 再掲】



図表 161 従業員向け研修の内容
【J1 問 25-2 再掲】



図表 162 従業員向け研修を実施しない理由【J1 問 25-3 再掲】



2. 医療機関における就労支援

① 就労に関する意向確認、働きやすさを踏まえた治療方針の検討状況

現状

＜がん患者に対し、就労に関する意向（仕事を続けたいか、辞めたいか）を確認することを院内ルールとして定めているか＞【図表 163】

指定病院・その他の病院とも「いいえ」が最も多く、指定病院で 87.8%、その他の病院で 90.2%であった。

＜実際ががん患者に対し、就労に関する意向を確認しているか＞【図表 164】

指定病院・その他の病院とも「各担当医師に委ねている」が最も多く、指定病院で 73.5%、その他の病院で 50.8%であった。

＜どのような方法で就労に関する意向を確認しているか＞【図表 165】

指定病院・その他の病院とも「口頭で」が最も多く、指定病院で 74.5%、その他の病院で 68%と最も多かった。

＜どのようなタイミングで就労に関する意向を確認しているか＞【図表 166】

指定病院・その他の病院とも「治療方針説明・選択時」が最も多く、指定病院で 68.1%、その他の病院で 56%であった。

次いで、指定病院では「入院による一次治療（手術や薬物療法（化学療法）のための入院）中」が 40.4%、その他の病院では「無回答」が 28%であった。

＜主に誰が就労に関する意向を確認しているか＞【図表 167】

指定病院・その他の病院とも「主治医」が最も多く、指定病院で 68.1%、その他の病院で 62%であった。

次いで、指定病院では「がん相談支援センターを含む相談窓口の担当者（医療ソーシャルワーカー等）」が 46.8%、その他の病院では「外来の看護師」が 36%であった。

＜就労している患者について、働きやすさを踏まえて治療方針（治療場所・時期・曜日等）を決めているか＞【図表 168】

指定病院・その他の病院とも「各主治医の判断に任せている」が最も多く、指定病院で 77.6%、その他の病院で 62.3%であった。

課題

＜がん患者に対し、就労に関する意向（仕事を続けたいか、辞めたいか）を確認することを院内ルールとして定めているか＞【図表 163】

＜実際ががん患者に対し、就労に関する意向を確認しているか＞【図表 164】

多くの病院においてがん患者への就労意向の確認に関する明確なルールが定められておらず、就労に関する意向確認の実施は各主治医に委ねられているという状況が明らかになった。

＜どのようなタイミングで就労に関する意向を確認しているか＞【図表 166】

指定病院では「入院による一次治療（手術や薬物療法（化学療法）のための入院）中」との回答が一定程度存在しており、就労に関する意向を踏まえないまま治療方針が決められているケースの存在が示唆された。

＜就労している患者について、働きやすさを踏まえて治療方針（治療場所・時期・曜日等）を決めているか＞【図表 168】

「各主治医の判断に任せている」との回答がそれぞれ最も多いことから、必ずしも働きやすさを踏まえて治療方針が決められているわけではない可能性が示唆された。

今後検討すべき論点

＜がん患者に対し、就労に関する意向（仕事を続けたいか、辞めたいか）を確認することを院内ルールとして定めているか＞【図表 163】

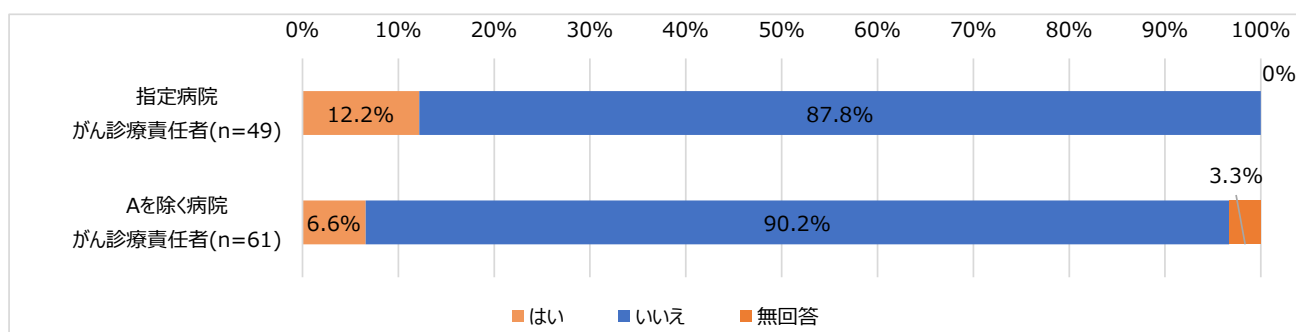
＜どのようなタイミングで就労に関する意向を確認しているか＞【図表 166】

がん患者に対する就労に関する意向の確認については、多くの病院において明確なルールが定められていない現状が判明したことから、ルールを定めている病院の取組み事例を収集し、共有するなど、適切なタイミングでの意向確認がルール化されるよう具体的な対応策を検討していく必要がある。

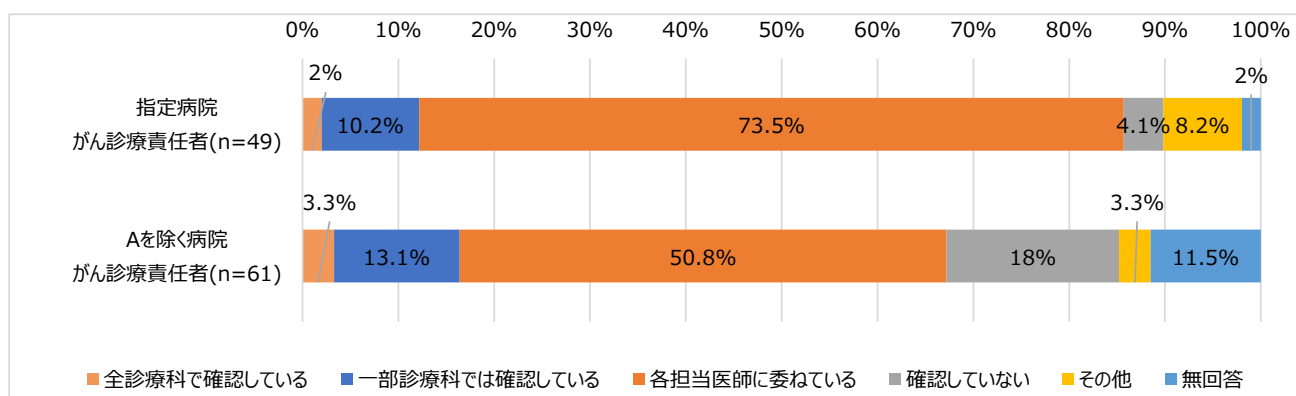
＜就労している患者について、働きやすさを踏まえて治療方針（治療場所・時期・曜日等）を決めているか＞【図表 168】

「各主治医の判断に任せている」との回答が最も多く、必ずしも働きやすさを踏まえて治療方針が決められているわけではない可能性が示唆されたことから、治療と仕事の両立の必要性について医療機関へ啓発活動を行うなど、働きやすさを踏まえて治療方針を決定することが各病院においてルール化されるよう具体的な対応策を検討していく必要がある。

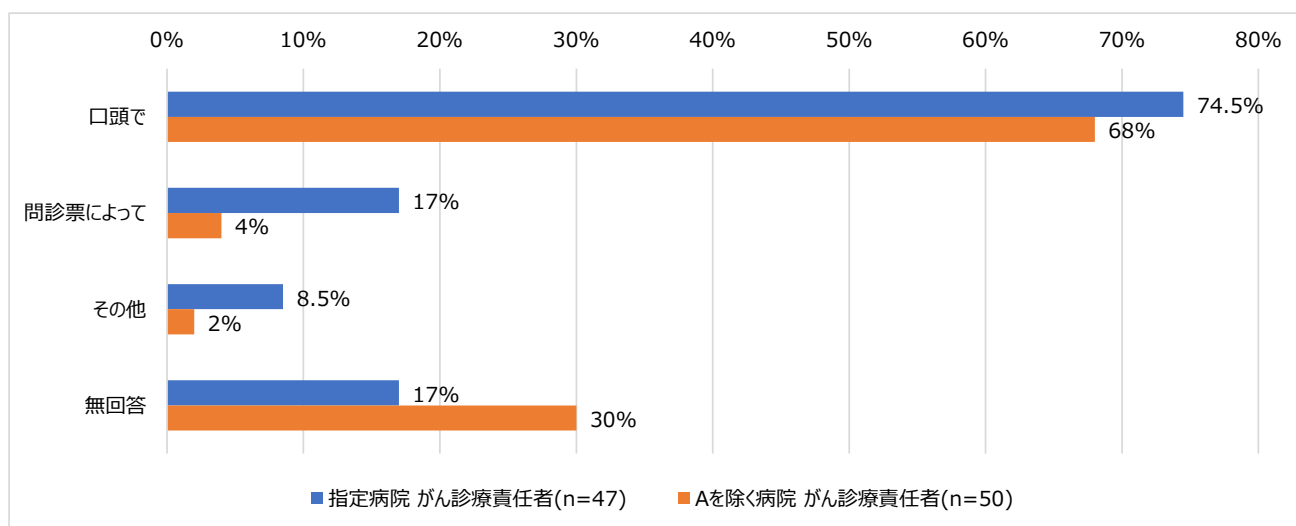
図表 163 就労に関する意向確認の院内ルールがあるか【A1-3 問3、D1 問6】



図表 164 就労に関する意向確認の実態【A1-3 問4、D1 問7】

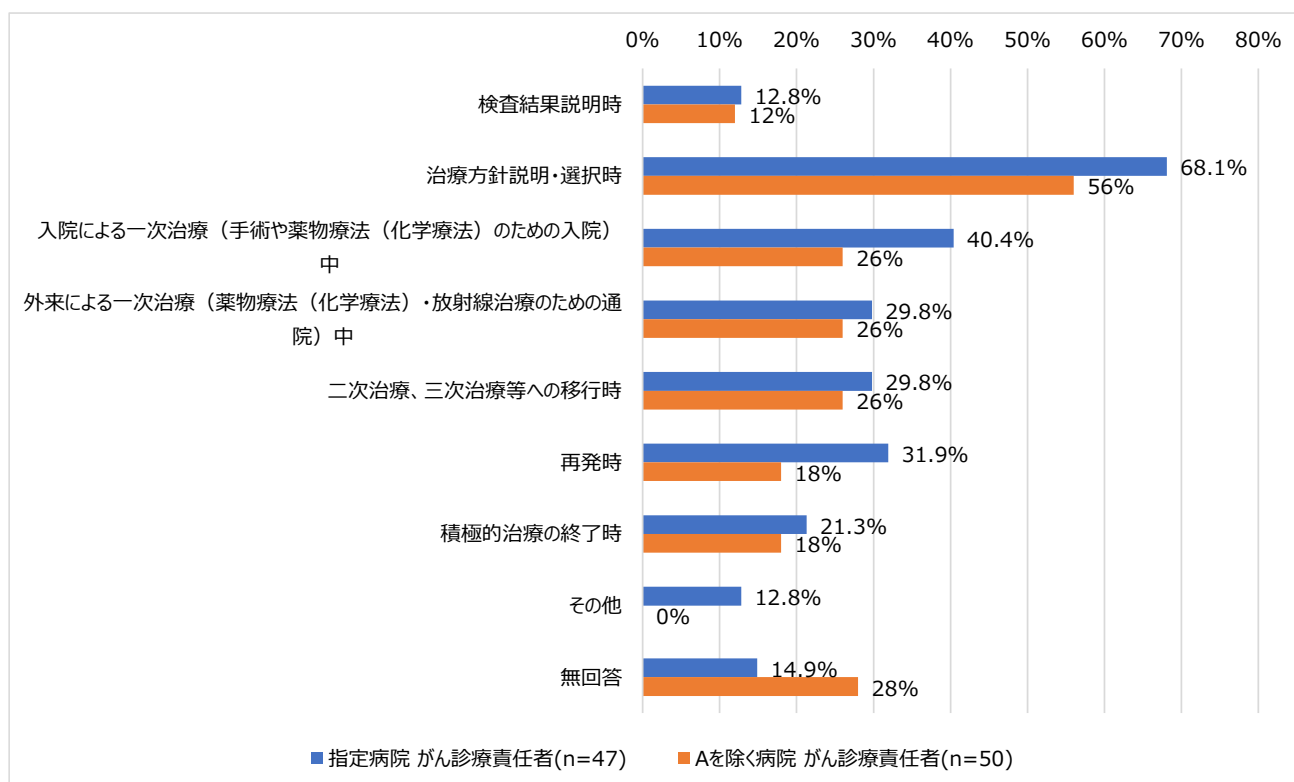


図表 165 就労に関する意向確認の方法【A1-3 問5、D1 問8】



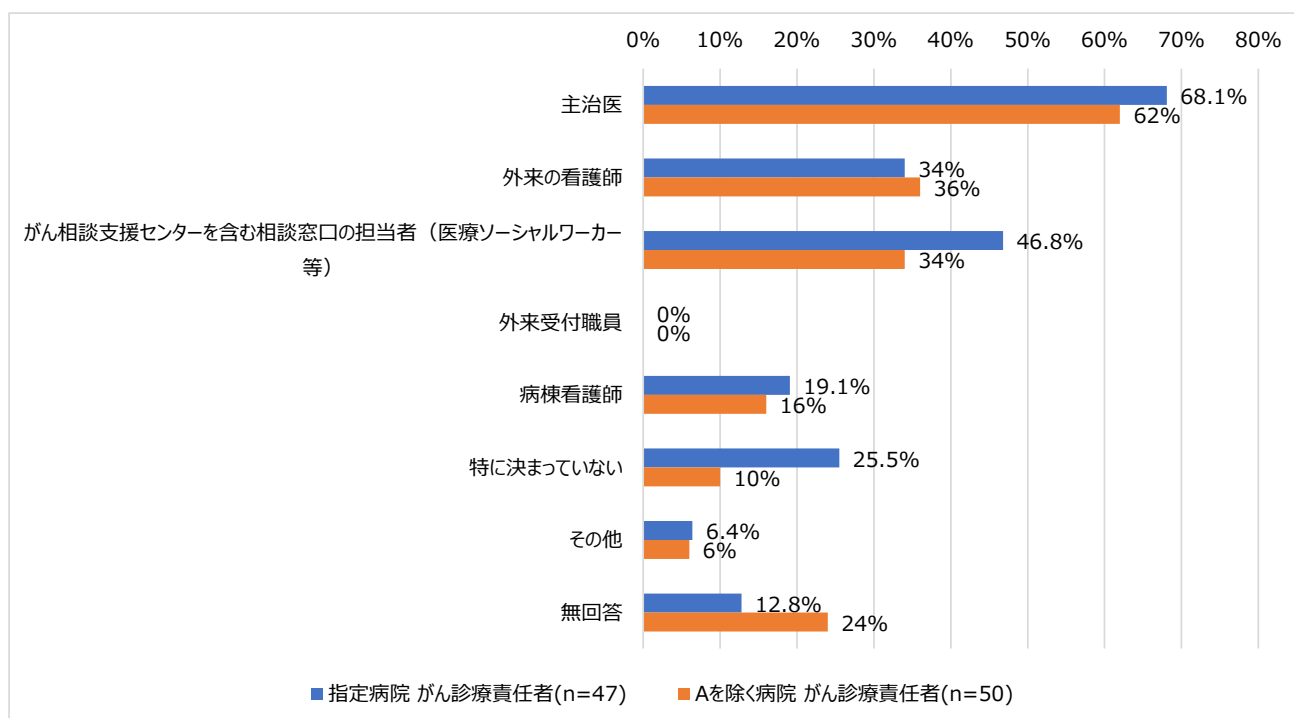
No.	カテゴリ	A1-3		D1	
		件数	(全体)%	件数	(全体)%
1	口頭で	35	74.5%	34	68%
2	問診票によって	8	17%	2	4%
3	その他	4	8.5%	1	2%
	無回答	8	17%	15	30%
	N (%^`-)	n=47	100%	n=50	100%

図表 166 就労に関する意向確認のタイミング【A1-3問6、D1問9】



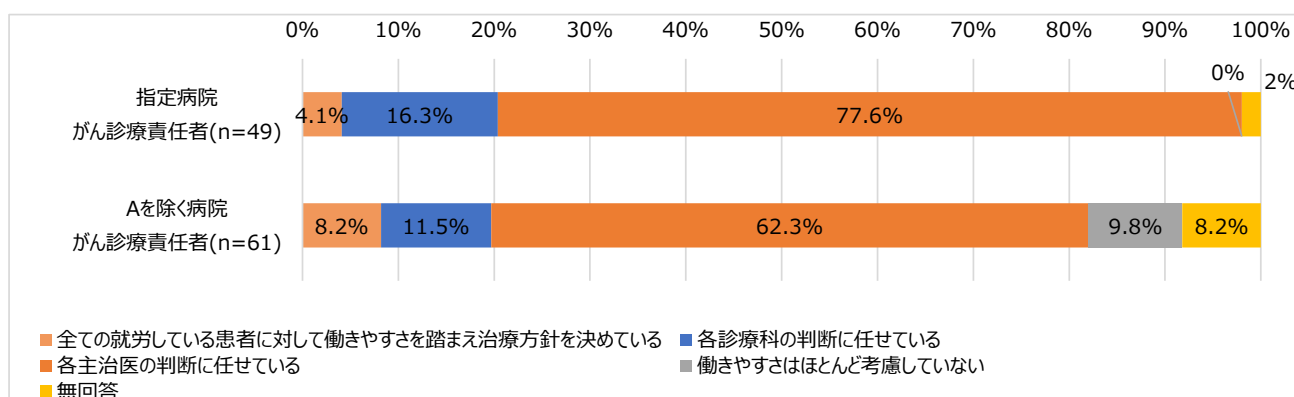
No.	カテゴリ	A1-3		D1	
		件数	(全体)%	件数	(全体)%
1	検査結果説明時	6	12.8%	6	12%
2	治療方針説明・選択時	32	68.1%	28	56%
3	入院による一次治療（手術や薬物療法（化学療法）のための入院）中	19	40.4%	13	26%
4	外来による一次治療（薬物療法（化学療法）・放射線治療のための通院）中	14	29.8%	13	26%
5	二次治療、三次治療等への移行時	14	29.8%	13	26%
6	再発時	15	31.9%	9	18%
7	積極的治療の終了時	10	21.3%	9	18%
8	その他	6	12.8%	0	0%
	無回答	7	14.9%	14	28%
	N (%^ -入)	n=47	100%	n=50	100%

図表 167 就労に関する意向確認の実施者【A1-3問7、D1問10】



No.	カテゴリ	A1-3		D1	
		件数	(全体)%	件数	(全体)%
1	主治医	32	68.1%	31	62%
2	外来の看護師	16	34%	18	36%
3	がん相談支援センターを含む相談窓口の担当者（医療ソーシャルワーカー等）	22	46.8%	17	34%
4	外来受付職員	0	0%	0	0%
5	病棟看護師	9	19.1%	8	16%
6	特に決まっていない	12	25.5%	5	10%
7	その他	3	6.4%	3	6%
	無回答	6	12.8%	12	24%
	N (%^ -入)	n=47	100%	n=50	100%

図表 168 働きやすさを踏まえた治療方針の決定状況【A1-3問8、D1問11】



② 相談支援センターの関与状況（相談件数、相談内容、タイミング）

現状

＜がん患者からの週当たりの就労相談件数＞【図表 169】

指定病院では「ほとんどない」「週1－2件程度」がそれぞれ42.3%と最も多かった。
その他の病院では、「ほとんどない」が89.2%と最も多かった。

＜がん相談支援センターで就労支援を受けるタイミング＞【図表 170】

指定病院では「病名告知後、治療開始前」が60%と最も多く、次いで「外来治療中」が53.3%であった。

その他の病院では「無回答」が50%と最も多く、次いで「外来治療中」が37.5%であった。

＜がん相談支援センターで受ける、就労相談の具体的な内容＞【図表 171、図表 172】

■新規就労／再就職について

指定病院では「就職活動時、会社にがん罹患について伝えるべきか」が70%と最も多く、次いで「利用できる休暇や支援制度」が63.3%であった。

その他の病院では、「治療しながらできる仕事の範囲」が62.5%と最も多く、次いで「利用できる休暇や支援制度」が50%であった。

■就労継続について

指定病院では「いつまで休職するべきか（いつ復職できるか）」が86.7%と最も多く、次いで「利用できる休暇や支援制度」が83.3%であった。

その他の病院では、「仕事にあわせて治療方針（方法、場所等）の選択ができるのか」「いつまで休職するべきか（いつ復職できるか）」「治療しながらできる仕事の範囲」がそれぞれ50%と最も多かった。

課題

＜がん患者からの週当たりの就労相談件数＞【図表 169】

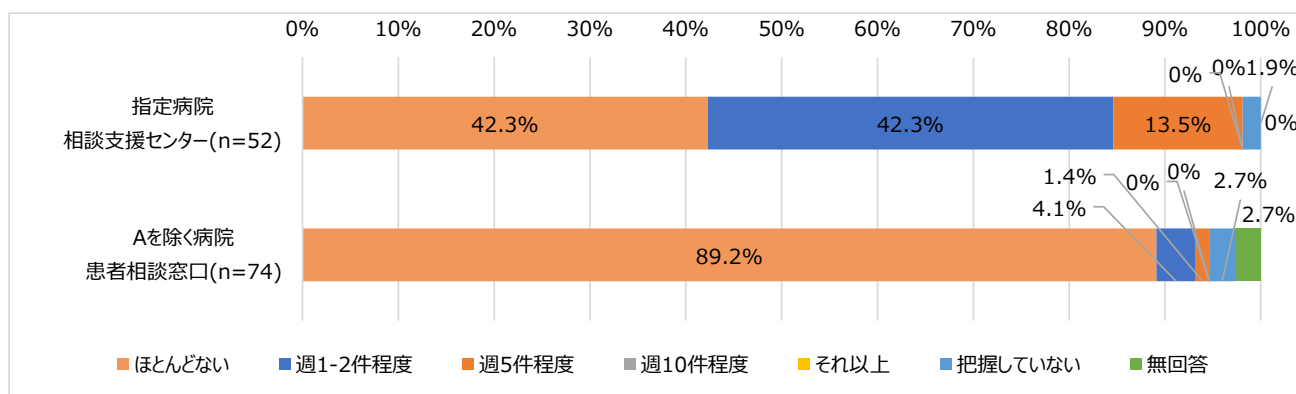
就労に関する相談について「ほとんどない」と回答した病院が、指定病院で42.3%、その他の病院で89.2%に上っており、がん相談支援センターが十分に活用されていない可能性が示唆された。

今後検討すべき論点

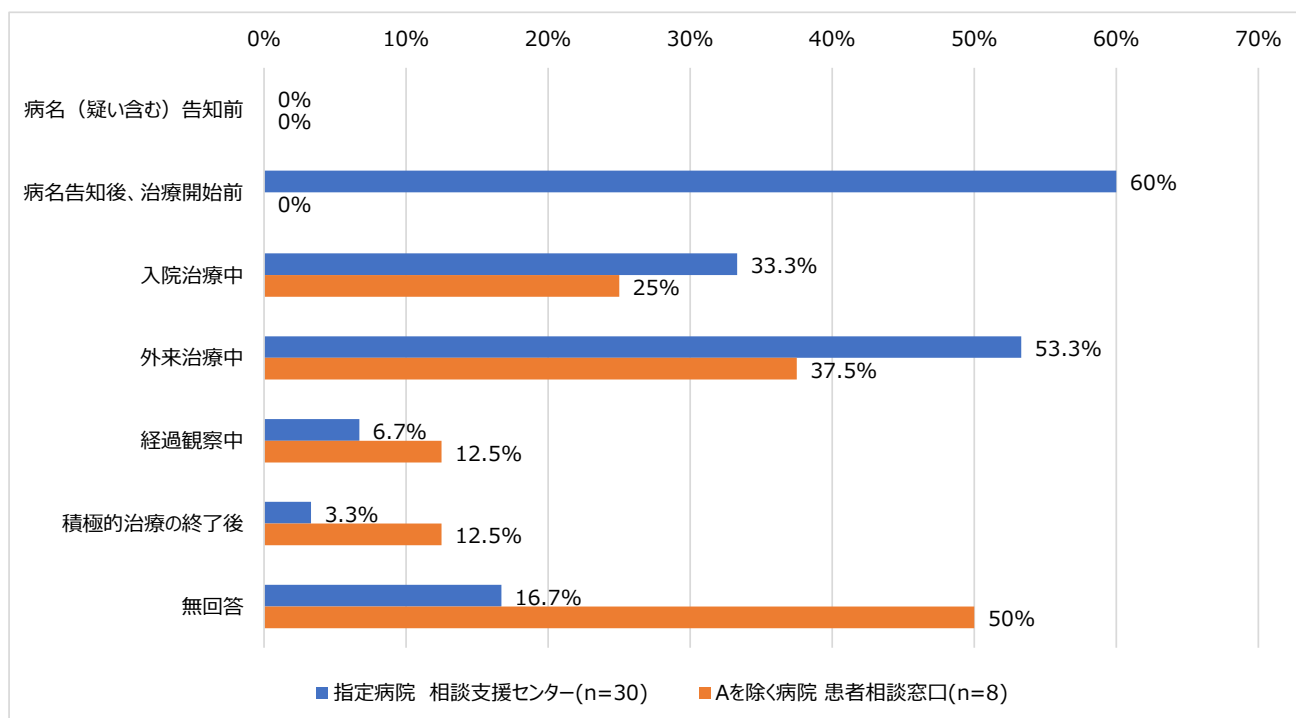
＜がん患者からの週当たりの就労相談件数＞【図表 169】

患者が病気の治療と仕事を両立するにあたり、がん相談支援センターが十分に活用されていない可能性が示唆されたことから、先進医療機関における取組み事例を調査の上、就労支援を必要とする患者ががん相談支援センターに繋がることのできる取組等を検討していく必要がある。

図表 169 がん患者からの週当たりの就労相談件数【A3問5-1、D2問3-1】

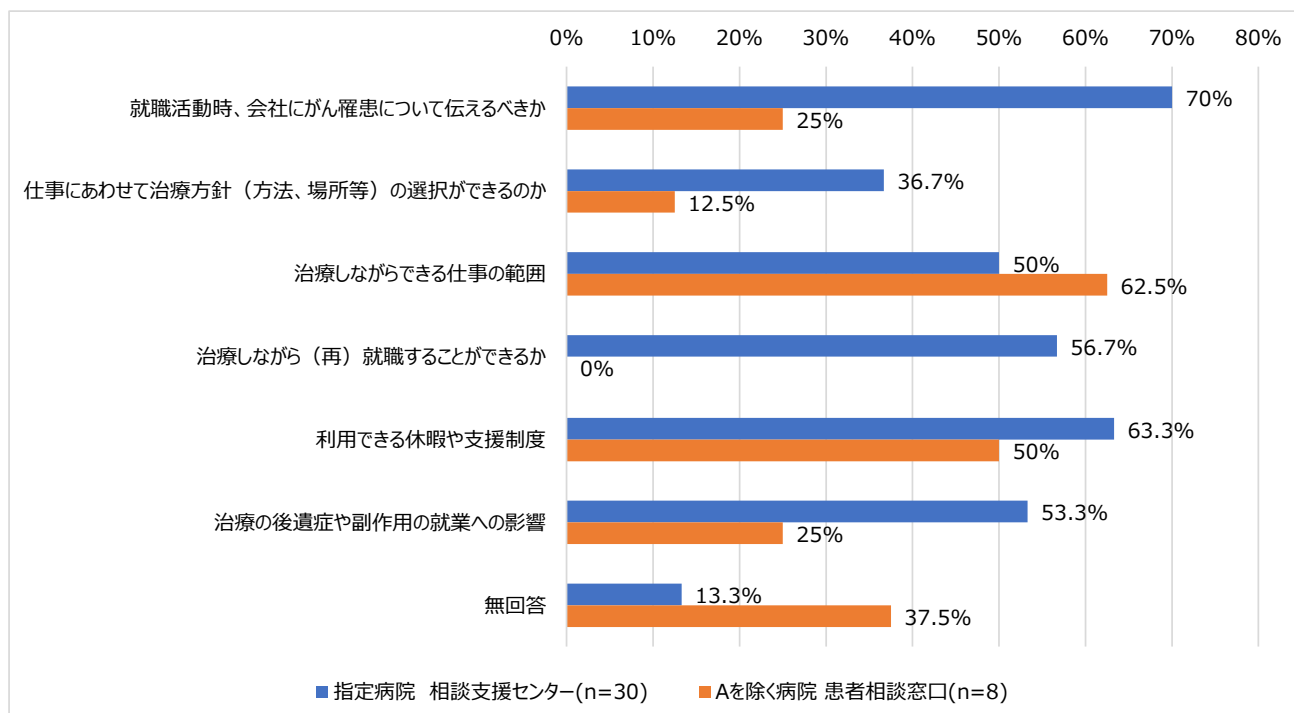


図表 170 がん相談支援センターで就労支援を受けるタイミング【A3問5-2、D2問3-2】



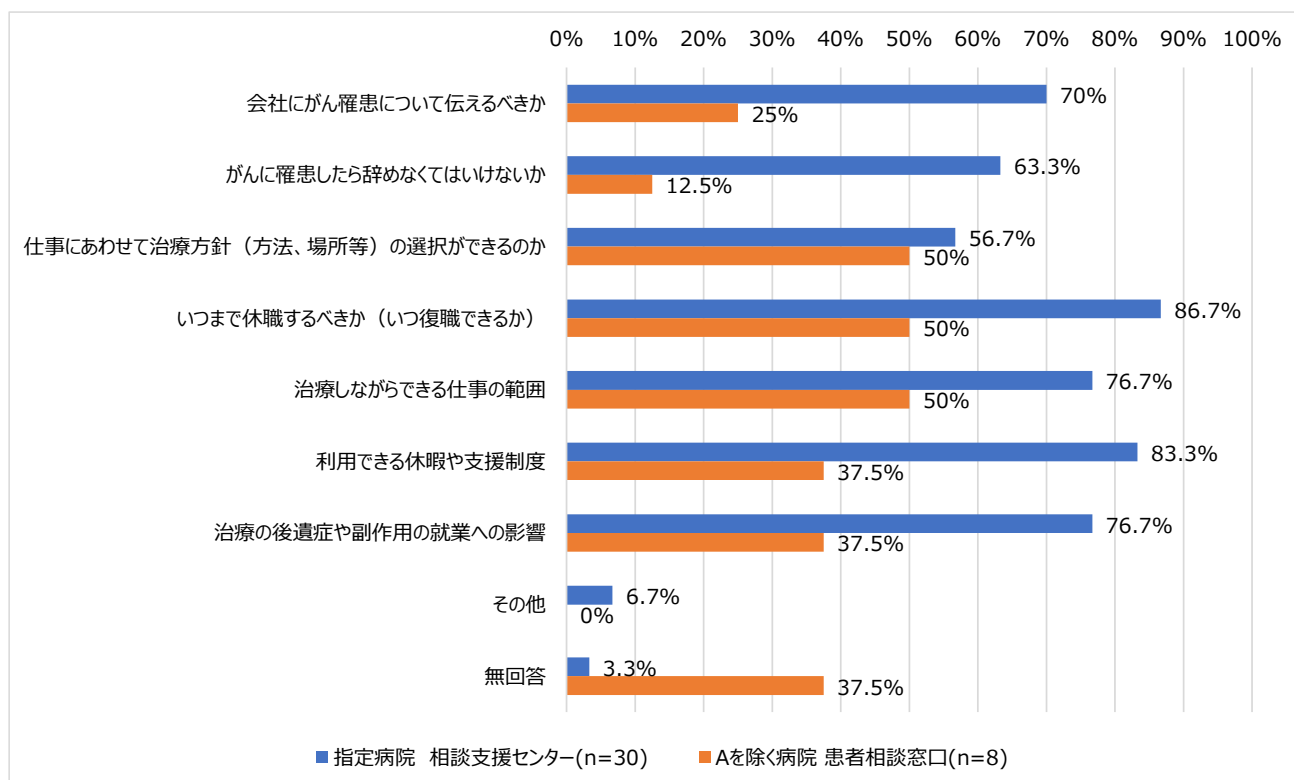
No.	カテゴリ	A3		D2	
		件数	(全体)%	件数	(全体)%
1	病名(疑い含む)告知前	0	0%	0	0%
2	病名告知後、治療開始前	18	60%	0	0%
3	入院治療中	10	33.3%	2	25%
4	外来治療中	16	53.3%	3	37.5%
5	経過観察中	2	6.7%	1	12.5%
6	積極的治療の終了後	1	3.3%	1	12.5%
	無回答	5	16.7%	4	50%
	N (%^`-λ)	n=30	100%	n=8	100%

図表 171 がん相談支援センターで受ける、就労相談の具体的な内容【新規就労／再就職について】
【A3問6、D2問3-3】



No.	カテゴリ	A3		D2	
		件数	(全体)%	件数	(全体)%
1	就職活動時、会社のがん罹患について伝えるべきか	21	70%	2	25%
2	仕事にあわせて治療方針（方法、場所等）の選択ができるのか	11	36.7%	1	12.5%
3	治療しながらできる仕事の範囲	15	50%	5	62.5%
4	治療しながら（再）就職することができるか	17	56.7%	0	0%
5	利用できる休暇や支援制度	19	63.3%	4	50%
6	治療の後遺症や副作用の就業への影響	16	53.3%	2	25%
	無回答	4	13.3%	3	37.5%
	N (%^ -)	n=30	100%	n=8	100%

図表 172 がん相談支援センターで受ける、就労相談の具体的な内容【就労継続について】
【A3問7、D2問3-4】



No.	カテゴリ	A3		D2	
		件数	(全体)%	件数	(全体)%
1	会社にごん罹患について伝えるべきか	21	70%	2	25%
2	がんに罹患したら辞めなくてはいけないか	19	63.3%	1	12.5%
3	仕事にあわせて治療方針（方法、場所等）の選択ができるのか	17	56.7%	4	50%
4	いつまで休職するべきか（いつ復職できるか）	26	86.7%	4	50%
5	治療しながらできる仕事の範囲	23	76.7%	4	50%
6	利用できる休暇や支援制度	25	83.3%	3	37.5%
7	治療の後遺症や副作用の就業への影響	23	76.7%	3	37.5%
8	その他	2	6.7%	0	0%
	無回答	1	3.3%	3	37.5%
	N (%^ -)	n=30	100%	n=8	100%

③ 相談支援センターの関与状況（支援内容）

現状

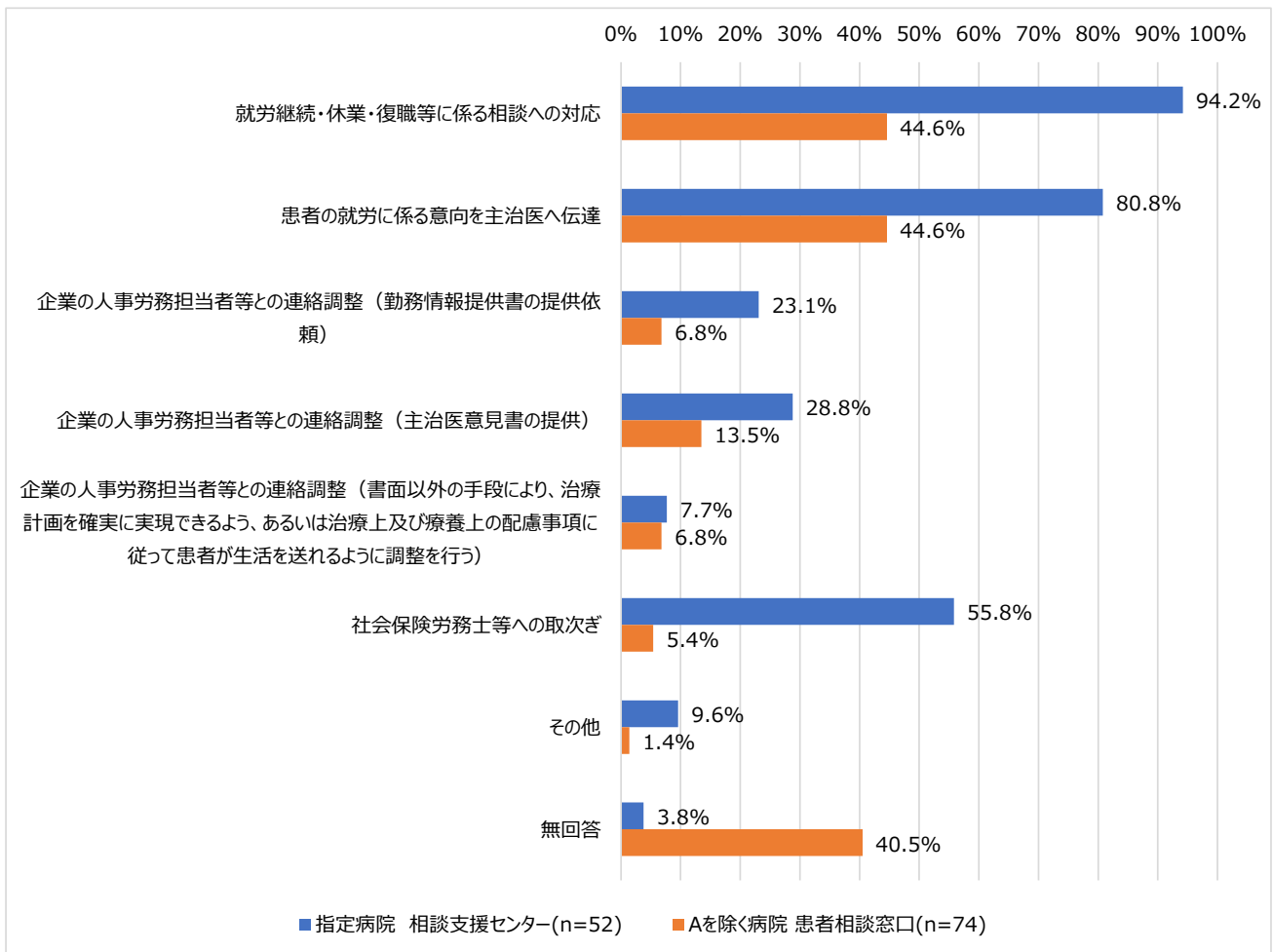
＜がん患者／家族に対する就労継続のための支援について、実施していること＞【図表 173】

指定病院・その他の病院とも「就労継続・休業・復職等に係る相談への対応」が最も多く、指定病院で94.2%、その他の病院で44.6%であった。次いで「患者の就労に係る意向を主治医に伝達」が、指定病院で80.8%、その他の病院で44.6%であった。

そのほか、指定病院では「社会保険労務士等への取次ぎ」にも55.8%の回答が寄せられた。

一方、「企業の人事労務担当者との連絡調整」は、指定病院・その他の病院とも3割を下回っていた。

図表 173 がん患者／家族に対する就労継続のための支援について、実施していること
【A3問10、D2問4】



第3章 課題の整理
医療機関における就労支援

No.	カテゴリ	A3		D2	
		件数	(全体)%	件数	(全体)%
1	就労継続・休業・復職等に係る相談への対応	49	94.2%	33	44.6%
2	患者の就労に係る意向を主治医へ伝達	42	80.8%	33	44.6%
3	企業の人事労務担当者等との連絡調整（勤務情報提供書の提供依頼）	12	23.1%	5	6.8%
4	企業の人事労務担当者等との連絡調整（主治医意見書の提供）	15	28.8%	10	13.5%
5	企業の人事労務担当者等との連絡調整（書面以外の手段により、治療計画を確実に実現できるよう、あるいは治療上及び療養上の配慮事項に従って患者が生活を送れるように調整を行う）	4	7.7%	5	6.8%
6	社会保険労務士等への取次ぎ	29	55.8%	4	5.4%
7	その他	5	9.6%	1	1.4%
	無回答	2	3.8%	30	40.5%
	N (% [^] -)	n=52	100%	n=74	100%

④ 相談支援センターの関与状況（支援にあたっての困りごと）

現状

＜就労相談を受けている中で困ること＞【図表 174、図表 175】

新規就労／再就職に係る相談を受けている中での困りごとについては、指定病院では「特になし」が50%と最も多かった一方、その他の病院では「無回答」が50%と最も多く、次いで「就労について助言ができない」「相談後、どこにつなげばいいかわからない」がそれぞれ25%であった。

就労継続に係る相談に関しては、指定病院・その他の病院とも「患者の職場に治療と仕事の両立を支援する休暇制度や勤務制度がない」がそれぞれ50%と最も多かった。

課題

＜就労相談を受けている中で困ること＞【図表 174、図表 175】

その他の病院では、新規就労／再就職に係る相談に関して「就労について助言ができない」「相談後、どこにつなげばいいかわからない」との回答がそれぞれ25%、就労継続に係る相談に関しても「就労について助言ができない」との回答が25%あった。このことから、その他の病院では、指定病院と比較して相談支援センターにおける助言や相談後のフォローを十分に行うことができていない可能性が示唆された。

また、就労継続に係る相談については、患者の職場における制度の不備が課題となっていることも明らかになった。

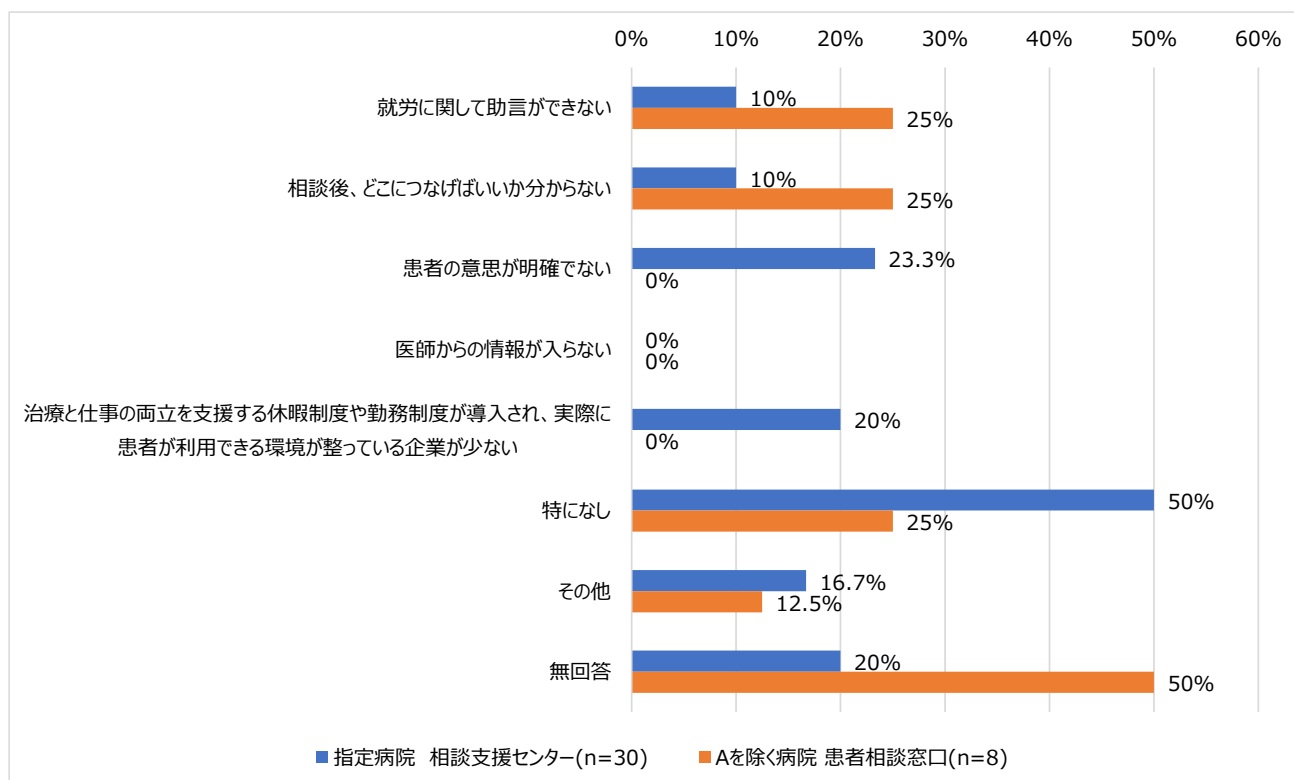
今後検討すべき論点

＜就労相談を受けている中で困ること＞【図表 174、図表 175】

その他の病院では、指定病院と比較して、相談支援センターにおける助言や相談後のフォローを十分に行うことができていない可能性が示唆されたことから、各医療機関における就労相談への対応能力の向上に向けた取り組みを検討していく必要がある。

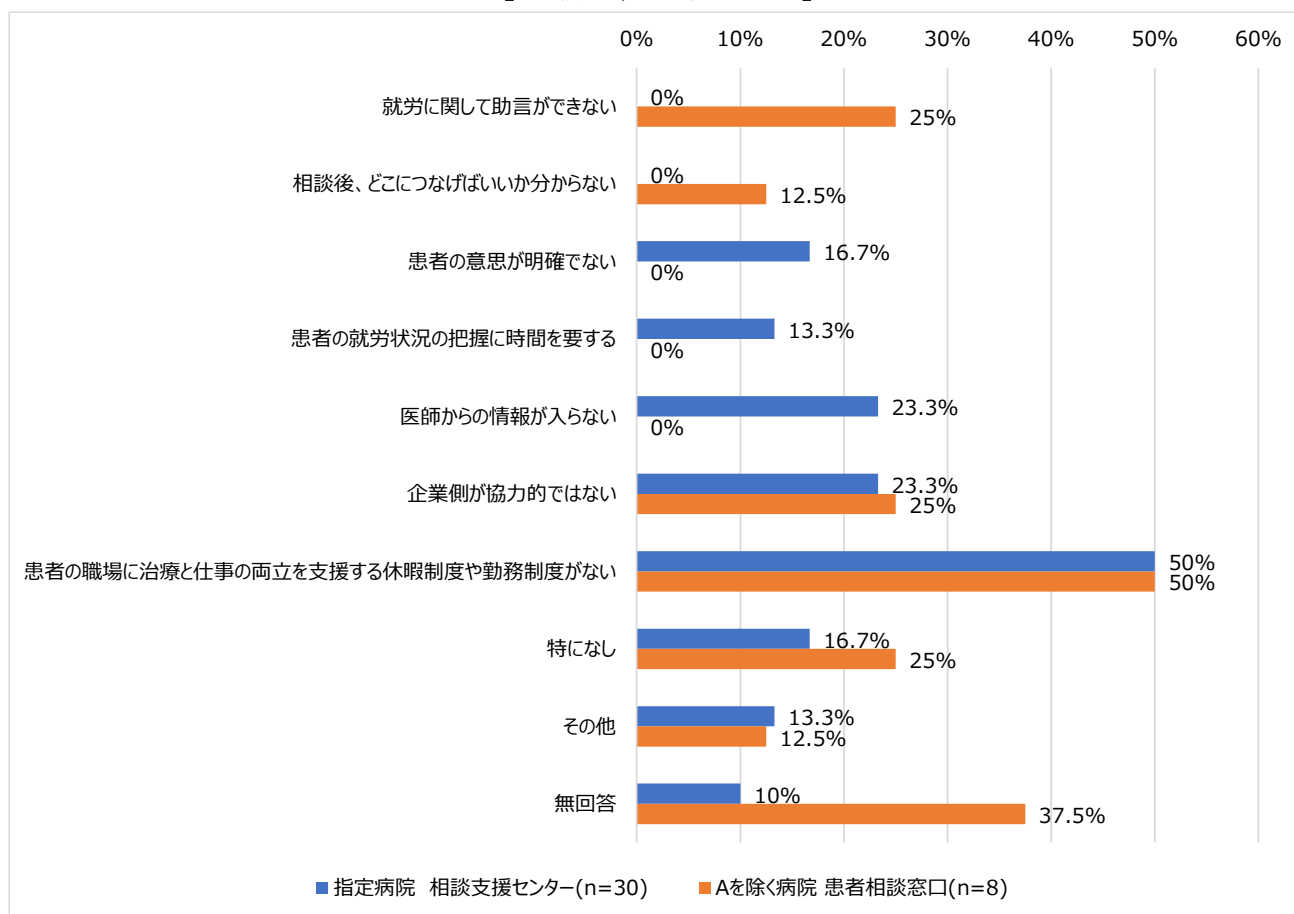
また、患者の職場における制度の不備が就労支援にあたっての課題となっていることから、企業における柔軟な働き方を実現させるための制度の導入を進めるため、企業に対する普及啓発等の取り組みを行う必要がある。

図表 174 就労相談を受けている中で困ること【新規就労／再就職に係る相談】
【A3問8、D2問3-4】



No.	カテゴリ	A3		D2	
		件数	(全体)%	件数	(全体)%
1	就労に関して助言ができない	3	10%	2	25%
2	相談後、どこにつなげばいいかわからない	3	10%	2	25%
3	患者の意思が明確でない	7	23.3%	0	0%
4	医師からの情報が入らない	0	0%	0	0%
5	治療と仕事の両立を支援する休暇制度や勤務制度が導入され、実際に患者が利用できる環境が整っている企業が少ない	6	20%	0	0%
6	特になし	15	50%	2	25%
7	その他	5	16.7%	1	12.5%
	無回答	6	20%	4	50%
	N (%^ -入)	n=30	100%	n=8	100%

図表 175 就労相談を受けている中で困ること【就労継続に係る相談】
【A3問9、D2問3-4】



No.	カテゴリ	A3		D2	
		件数	(全体)%	件数	(全体)%
1	就労に関して助言ができない	0	0%	2	25%
2	相談後、どこにつなげばいいかわからない	0	0%	1	12.5%
3	患者の意思が明確でない	5	16.7%	0	0%
4	患者の就労状況の把握に時間を要する	4	13.3%	0	0%
5	医師からの情報が入らない	7	23.3%	0	0%
6	企業側が協力的ではない	7	23.3%	2	25%
7	患者の職場に治療と仕事の両立を支援する休暇制度や勤務制度がない	15	50%	4	50%
8	特になし	5	16.7%	2	25%
9	その他	4	13.3%	1	12.5%
	無回答	3	10%	3	37.5%
	N (%^ -入)	n=30	100%	n=8	100%

⑤ 企業との情報連携（主治医意見書・勤務情報提供書）

現状

＜医師による職場との勤務内容等についての直接調整の状況＞【図表 176】

指定病院・その他の病院とも、「診断書や主治医意見書の発行以外、医師が職場と直接調整することはない」が最も多く、指定病院で 59.2%、その他の病院で 67.2%であった。次いで、「分からない」が指定病院で 24.5%、その他の病院で 19.7%であった。

＜勤務先からの勤務情報提供書の参考状況＞【図表 177】

指定病院・その他の病院とも、「勤務先から提出があれば参考にしている」が最も多く、指定病院で 69.4%、その他の病院で 67.2%であった。次いで、指定病院では「必要に応じて提出を依頼し、参考にしている」が 20.4%、その他の病院では「参考にしていない」が 16.4%であった。

＜勤務先への勤務情報提供書の提供依頼状況＞【図表 178、図表 179】

勤務先への勤務情報提供書の提供依頼状況をがん相談支援センター、患者相談窓口を確認したところ、は、指定病院においては、「依頼しないことが多い」が 38.5%と最も多く、次いで「分からない」が 26.9%であった。一方で、その他の病院においては、「分からない」が 58.1%と最も多く、次いで「依頼しない」が 21.6%であった。

また、勤務先への勤務情報提供書の提供を依頼しない病院の主な未依頼理由は、指定病院においては「本人からの聞き取りのみで十分に対応できる」が 50%と最も多く、次いで「主治医からそのような指示がない」が 38.9%であった。一方、その他の病院では「無回答」が 50%と最も多く、次いで「本人からの聞き取りのみで十分に対応できる」が 30%であった。

課題

＜勤務先からの勤務情報提供書の参考状況＞【図表 177】

いずれの病院においても「勤務先から提出があれば参考にしている」との回答が最も多かったことから、多くの病院では主治医意見書の作成にあたり職場側からの情報提供が十分になされていない可能性が示唆された。

＜就労継続支援時における勤務先への勤務情報提供書の提供依頼状況＞【図表 178、図表 179】

勤務先への勤務情報提供書の提供依頼について、「いつも依頼している」「依頼することが多い」と回答した病院は、指定病院で 13.4%、その他の病院で 2.8%に留まっており、多くの病院で勤務先への情報提供を依頼していない（ルール化していない）現状が明らかとなった。

なお、勤務先への勤務情報提供書の提供を依頼しない病院の主な未依頼理由としては、「本人からの聞き取りのみで十分に対応できる」が挙がっており、各病院においては勤務先からの情報提供の必要性を認識していないことが判明した。

今後検討すべき論点

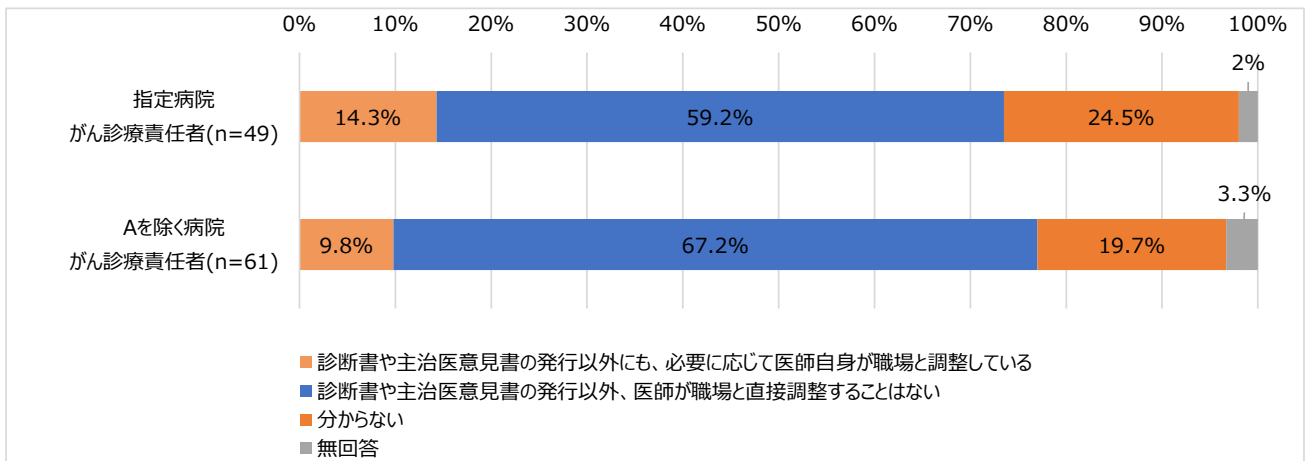
＜勤務先からの勤務情報提供書の参考状況＞【図表 177】

多くの病院で勤務先への勤務情報提供書の依頼に関するルールが定まっておらず、患者の職場との情報連携が十分になされていない可能性が示唆されたことから、勤務先と医療機関での患者情報の共有の必要性について、各医療機関・企業・患者への普及啓発等を検討していく必要がある。

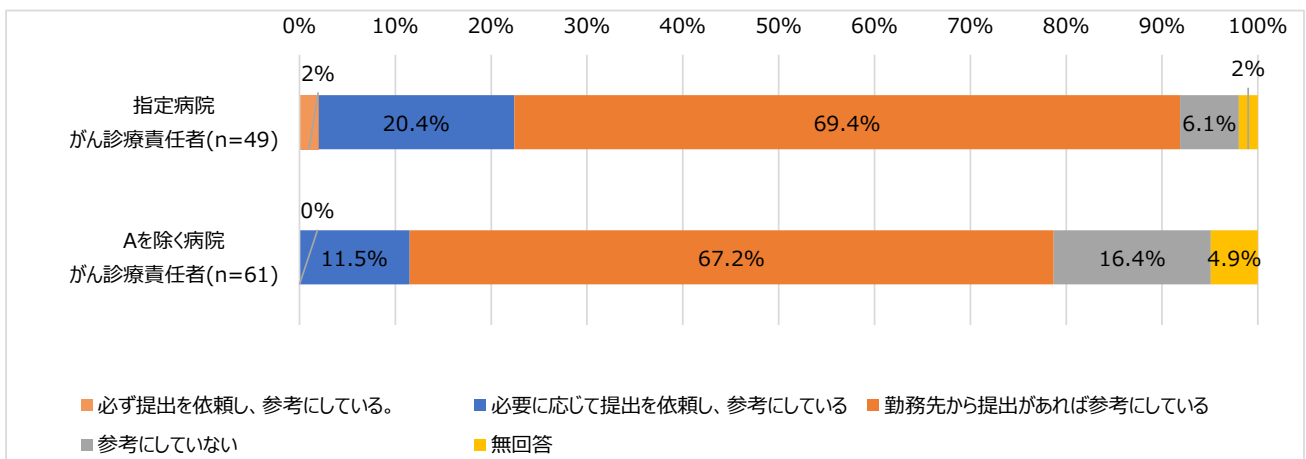
＜就労継続支援時における勤務先への勤務情報提供書の提供依頼状況＞【図表 178、図表 179】

多くの病院で勤務先への勤務情報提供書の依頼に関するルールが定まっておらず、患者の職場との情報連携が十分になされていない可能性が示唆されたことから、今後の情報連携の在り方を検討していく必要がある。

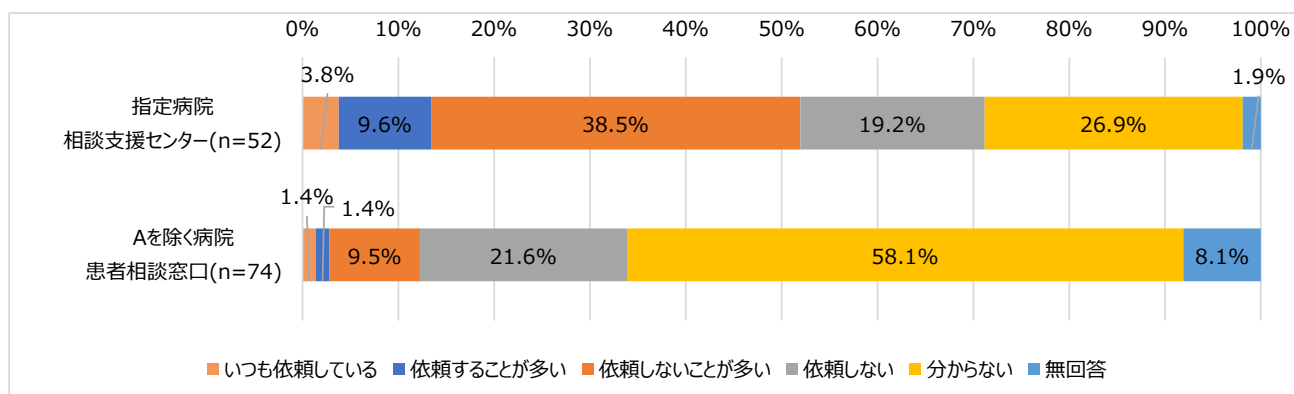
図表 176 医師による職場との勤務内容等についての直接調整の状況【A1-3 問 9、D1 問 12】



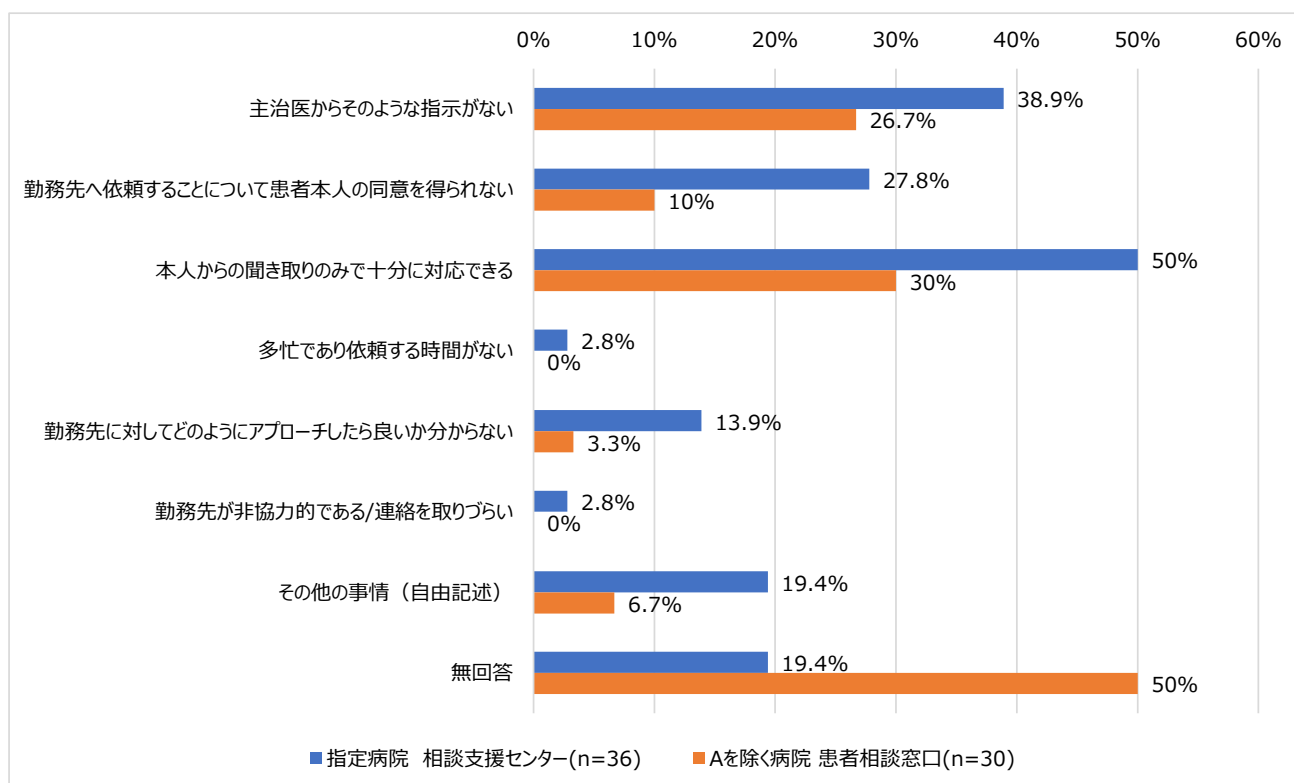
図表 177 勤務先からの勤務情報提供書の参考状況【A1-3 問 10、D1 問 13】



図表 178 就労継続支援時における勤務先への勤務情報提供書の提供依頼状況【A3 問 13、D2 問 7】



図表 179 勤務情報提供書を依頼しない主な理由【A3 問 15、D2 問 9】



No.	カテゴリ	A3		D2	
		件数	(全体)%	件数	(全体)%
1	主治医からそのような指示がない	14	38.9%	8	26.7%
2	勤務先へ依頼することについて患者本人の同意を得られない	10	27.8%	3	10%
3	本人からの聞き取りのみで十分に対応できる	18	50%	9	30%
4	多忙であり依頼する時間がない	1	2.8%	0	0%
5	勤務先に対してどのようにアプローチしたら良いか分からない	5	13.9%	1	3.3%
6	勤務先が非協力的である/連絡を取りづらい	1	2.8%	0	0%
7	その他の事情 (自由記述)	7	19.4%	2	6.7%
	無回答	7	19.4%	15	50%
	N (%^ -入)	n=36	100%	n=30	100%

⑥ 企業との連絡調整（連絡調整ルート）

現状

<院内で企業からの職場復帰や就業継続の可否に関する意見書を求められた場合の院内の対応窓口>

【図表 180】

指定病院においては、「各診療科」が42.9%と最も多く、次いで「がん相談支援センター」が37.1%であった。

一方、その他の病院においては、「がん相談支援センター」が45.5%と最も多く、次いで「各診療科」「その他」がそれぞれ27.3%であった。

<勤務先への勤務情報提供書の依頼者> 【図表 181】

勤務先への勤務情報提供書を依頼する場合の依頼者は、指定病院・その他の病院とも、「無回答」を除くと「両立支援コーディネーター／がん相談センター職員等から」が最も多く、指定病院で46.4%、その他の病院で33.3%であった。

<勤務情報提供書の提供はどのように依頼しているか> 【図表 182】

指定病院・その他の病院とも「患者本人を通して」が最も多く、指定病院で81.8%、その他の病院で100%であった。次いで、指定病院では「相談支援センター／患者支援部門を通して」が18.2%、その他の病院では「勤務先の人事担当者に（受診等に同席した際に依頼／直接連絡を取って依頼）」が28.6%であった。

<院内で企業からの職場復帰や就業継続の可否に関する意見書を求められた場合の院内の対応窓口が決まっているか> 【図表 183】

指定病院においては、「はい」が67.3%、「いいえ」が30.8%であった。

一方、その他の病院においては、「はい」が44.6%、「いいえ」が54.1%であった。

課題

<院内で企業からの職場復帰や就業継続の可否に関する意見書を求められた場合の院内の対応窓口が決まっているか> 【図表 183】

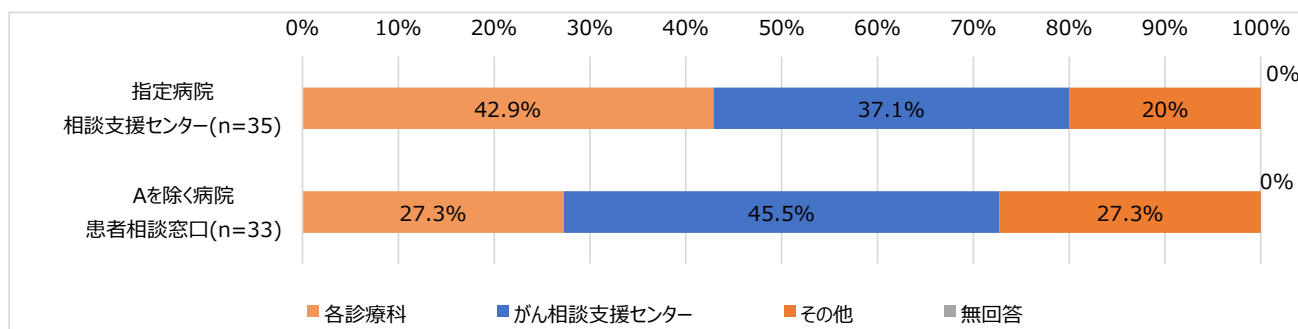
企業からの職場復帰や就業継続の可否に関する意見書を求められた場合の院内の対応窓口について、「決まっていない」と回答した病院は、指定病院で30.8%、その他の病院で54.1%あったことから、企業からの問い合わせに対する院内での対応窓口が定まっていない病院が一定程度存在する現状が明らかとなった。また、指定病院においては「がん相談支援センター」が37.1%に留まり、企業と医療機関との情報連携に際して必ずしも相談支援センターを介していない状況が明らかになった。

今後検討すべき論点

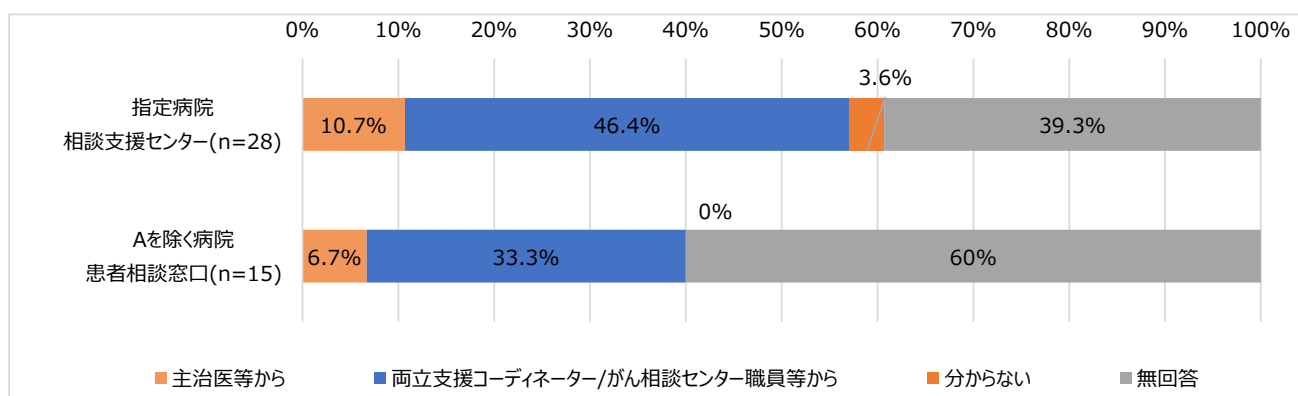
<院内で企業からの職場復帰や就業継続の可否に関する意見書を求められた場合の院内の対応窓口が決まっているか>【図表 183】

指定病院において「がん相談支援センター」が37.1%に留まっている現状も加味しながら、今後、両立支援コーディネーターの活用促進の在り方について検討する必要がある。

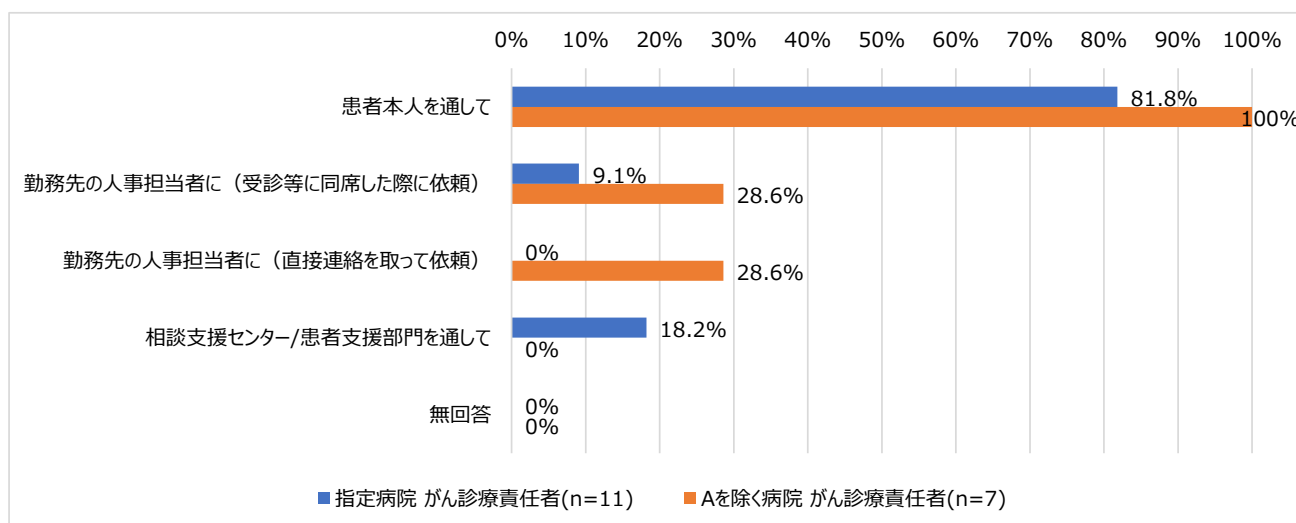
図表 180 院内で企業からの職場復帰や就業継続の可否に関する意見書を求められた場合の院内の対応窓口【A3問12、D2問6】



図表 181 勤務先への勤務情報提供書の依頼者【A3問14、D2問8】

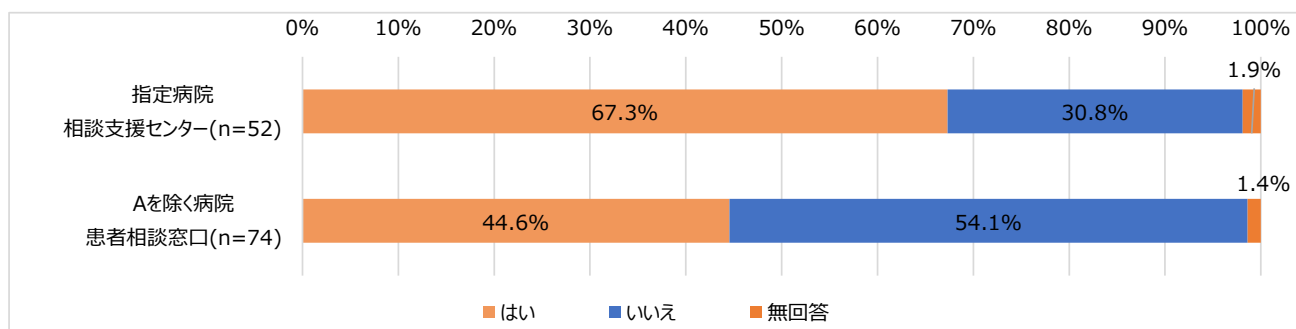


図表 182 勤務情報提供書の依頼方法【A1-3問 11、D1問 14】



No.	カテゴリ	A1-3		D1	
		件数	(全体)%	件数	(全体)%
1	患者本人を通して	9	81.8%	7	100%
2	勤務先の人事担当者に（受診等に同席した際に依頼）	1	9.1%	2	28.6%
3	勤務先の人事担当者に（直接連絡を取って依頼）	0	0%	2	28.6%
4	相談支援センター/患者支援部門を通して	2	18.2%	0	0%
	無回答	0	0%	0	0%
	N (%^ -)	n=11	100%	n=7	100%

図表 183 院内で企業からの職場復帰や就業継続の可否に関する意見書を求められた場合の院内の対応窓口が決まっているか【A3問 11、D2問 5】



⑦ 病院として取組みを推進するための課題（医療機関の意見）

現状

＜就労支援を進めるために必要なこと＞【図表 184】

指定病院・その他の病院とも、「就労支援に取り組むという方針の明確化」が最も多く、指定病院で63.5%、その他の病院で47.3%であった。次いで、指定病院では「院内における情報共有の仕組みを構築」が61.5%、その他の病院では「院内関係者への研修」が45.9%であった。

課題

＜就労支援を進めるために必要なこと＞【図表 184】

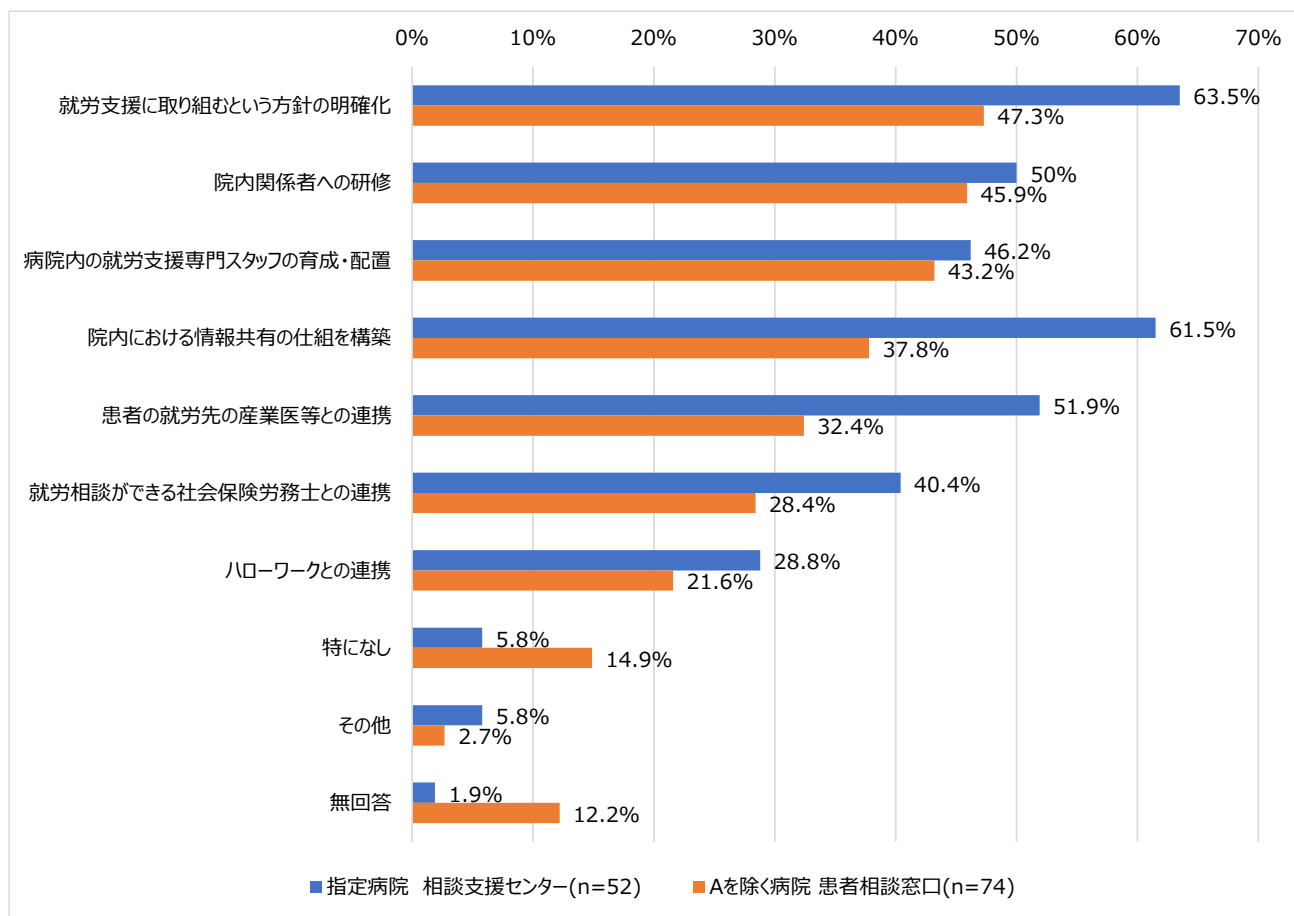
指定病院・その他の病院とも、「就労支援に取り組むという方針の明確化」が最も多い回答であったことから、現時点においては就労支援へ取り組むという方針を院内全体で共有できていない病院が多い可能性が示唆された。

今後検討すべき論点

＜就労支援を進めるために必要なこと＞【図表 184】

現時点においては就労支援へ取り組むという方針を明確に策定できていない病院が多い可能性が示唆されたことから、治療と仕事の両立支援の必要性を医療機関に対して普及啓発し、医療機関における方針の策定を後押しする等、対応策を検討していく必要がある。

図表 184 就労支援を進めるために必要なこと【A3問20、D2問14】



No.	カテゴリ	A3		D2	
		件数	(全体)%	件数	(全体)%
1	就労支援に取り組むという方針の明確化	33	63.5%	35	47.3%
2	院内関係者への研修	26	50%	34	45.9%
3	病院内の就労支援専門スタッフの育成・配置	24	46.2%	32	43.2%
4	院内における情報共有の仕組みを構築	32	61.5%	28	37.8%
5	患者の就労先の産業医等との連携	27	51.9%	24	32.4%
6	就労相談ができる社会保険労務士との連携	21	40.4%	21	28.4%
7	ハローワークとの連携	15	28.8%	16	21.6%
8	特になし	3	5.8%	11	14.9%
9	その他	3	5.8%	2	2.7%
	無回答	1	1.9%	9	12.2%
	N (% [^] -)	n=52	100%	n=74	100%

⑧ 患者の就労状況の確認をフロー化することによる相談件数の違い

現状

＜がん患者からの週当たりの就労相談件数（就労状況確認フロー有無別）＞【図表 186、図表 187】

がん患者からの週当たりの就労相談件数を就労状況確認フローの有無別に分析したところ、「ほとんどない」と回答した指定病院は、フローが定められている病院では 35.7%、フローが定められていない病院では 44.1%であった。

同様に、「ほとんどない」と回答したその他の病院は、フローが定められている病院では 75.0%、フローが定められていない病院では 89.8%であった。

課題

＜がん患者からの週当たりの就労相談件数（就労状況確認フロー有無別）＞【図表 186、図表 187】

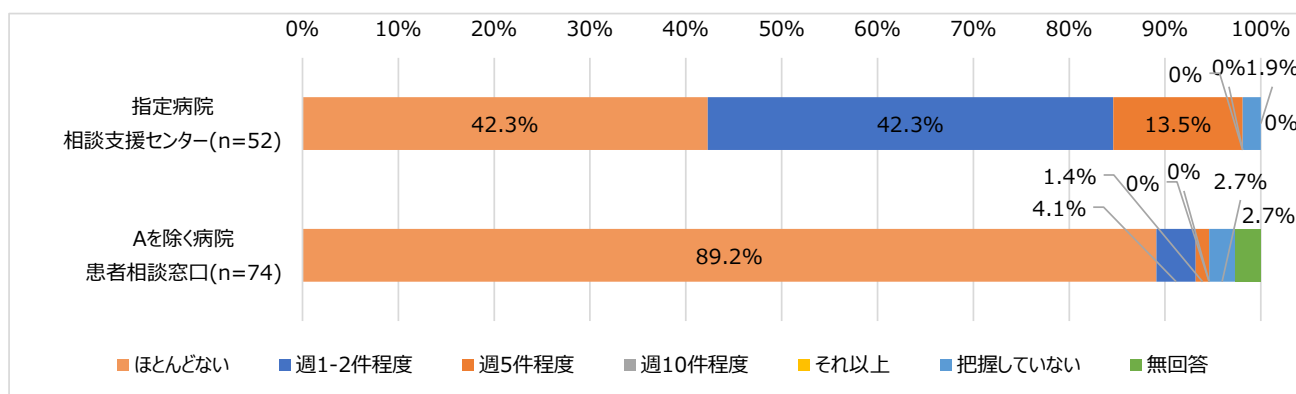
就労状況確認フローが定められていない病院では、「ほとんどない」と回答する割合が指定病院で 44.1%、その他の病院で 89.8%と、フローが定められている病院と比較して高い傾向にあることが判明した。

今後検討すべき論点

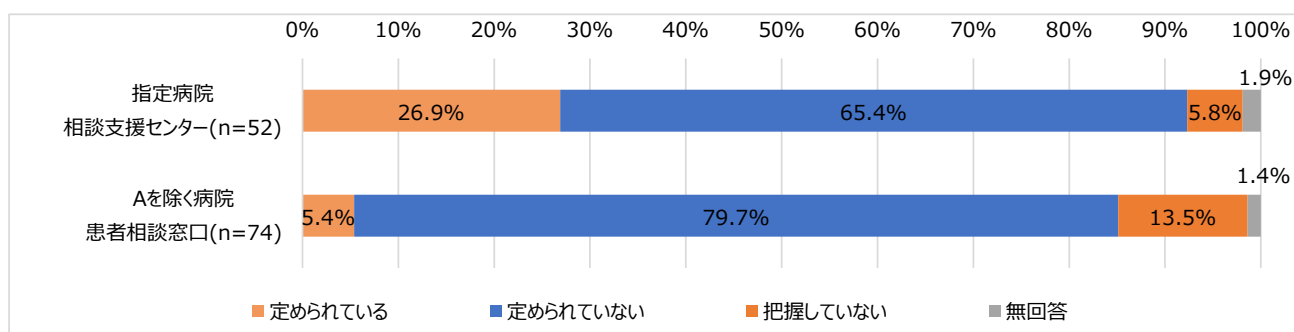
＜患者の就労状況の確認を行うことがフローとして定められているか＞【図表 185】

＜がん患者からの週当たりの就労相談件数（就労状況確認フロー有無別）＞【図表 186、図表 187】
就労状況の確認をフローとして定めることにより、就労相談に繋がりがやすくなる可能性が示唆されていることから、就労状況の確認をフローやルールとして定められない理由を明確にすべく、追加調査などを行い、具体的な対応策を検討していく必要がある。

図表 169 がん患者からの週当たりの就労相談件数【A3問5-1、D2問3-1】



図表 185 患者の就労状況の確認を行うことがフローとして定められているか【A3問18、D2問12】



図表 186 指定病院におけるがん患者からの週当たりの就労相談件数（就労状況確認フローの定め別）【A3問5-1、A3問18】

	上段:度数 下段:%	がん患者からの就労相談件数							
		合計	ほとんどない	週1-2件程度	週5件程度	週10件程度	それ以上	把握していない	無回答
就労状況 確認フローの定め	全体	52 100.0	22 42.3	22 42.3	7 13.5	-	-	1 1.9	-
	定められている	14 100.0	5 35.7	6 42.9	3 21.4	-	-	-	-
	定められていない	34 100.0	15 44.1	15 44.1	3 8.8	-	-	1 2.9	-
	把握していない	3 100.0	1 33.3	1 33.3	1 33.3	-	-	-	-
	無回答	1 100.0	1 100.0	-	-	-	-	-	-

図表 187 その他の病院におけるがん患者からの週当たりの就労相談件数（就労状況確認フローの定め別）【D2問3-1、D2問12】

	上段:度数 下段:%	がん患者からの就労相談件数							
		合計	ほとんどない	週1-2件程度	週5件程度	週10件程度	それ以上	把握していない	無回答
就労状況 確認フローの定め	全体	74 100.0	66 89.2	3 4.1	1 1.4	-	-	2 2.7	2 2.7
	定められている	4 100.0	3 75.0	1 25.0	-	-	-	-	-
	定められていない	59 100.0	53 89.8	2 3.4	1 1.7	-	-	2 3.4	1 1.7
	把握していない	10 100.0	9 90.0	-	-	-	-	-	1 10.0
	無回答	1 100.0	1 100.0	-	-	-	-	-	-

⑨ 両立支援コーディネーターの配置状況による回答の違い

現状

〈がん患者からの週当たりの就労相談件数〉【図表 188】

指定病院では、両立支援コーディネーターを配置している病院では「週1－2件程度」が48.8%と最も多く、配置していない病院では「ほとんどない」が88.9%と最も多かった。

その他の病院では、いずれも「ほとんどない」が最も多く、配置している病院で66.7%、配置していない病院で92.3%であった。

〈院内で企業からの職場復帰や就業継続の可否に関する意見書を求められた場合の院内の対応窓口〉
【図表 189、図表 190】

指定病院では、両立支援コーディネーターの配置にかかわらず「決まっている」が最も多く、配置している病院で69.8%、配置していない病院で55.6%であった。このうち、「決まっている」と回答した場合の窓口は、両立支援コーディネーターを配置している病院では「各診療科」が46.7%と最も多く、配置していない病院では「その他」が60%と最も多かった。

その他の病院では、配置している病院では「決まっている」が66.7%と最も多く、配置していない病院では「決まっていない」が56.9%と最も多かった。このうち、「決まっている」と回答した場合の窓口は、配置している病院では「各診療科」が50%と最も多く、配置していない病院では「患者相談窓口」が48.1%と最も多かった。

〈就労継続支援時における勤務先への勤務情報提供書の提供依頼状況〉【図表 191】

指定病院では、両立支援コーディネーターを配置している病院では「依頼しないことが多い」が44.2%と最も多く、配置していない病院では「わからない」が44.4%と最も多かった。

その他の病院では、配置している病院では「依頼しないことが多い」が44.4%と最も多く、配置していない病院では「わからない」が63.1%と最も多かった。

〈勤務先への勤務情報提供書の依頼者〉【図表 192】

指定病院では、両立支援コーディネーターを配置している病院では「両立支援コーディネーター」が50%と最も多く、配置していない病院では「無回答」が100%であった。

その他の病院では、両立支援コーディネーターを配置している病院では「両立支援コーディネーター」が50%と最も多く、配置していない病院では「無回答」が72.7%と最も多かった。

〈療養・就労両立支援指導料の実績〉【図表 193】

指定病院では、両立支援コーディネーターの配置にかかわらず「0件」が最も多く、配置している病院で53.5%、配置していない病院で55.6%であった。

その他の病院でも、両立支援コーディネーターの配置にかかわらず「0件」が最も多く、配置している病院で66.7%、配置していない病院で66.2%であった。

課題

<がん患者からの週当たりの就労相談件数>【図表 188】

両立支援コーディネーターの配置別に比較すると、配置している病院のほうが「週1-2件程度」「週5件程度」の回答割合が高い傾向にはあるものの、全体を通して「ほとんどない」と回答している病院が多く、相談支援センターが十分に活用されていない可能性が示唆された。

<院内で企業からの職場復帰や就業継続の可否に関する意見書を求められた場合の院内の対応窓口が決まっているか>【図表 189、図表 190】

両立支援コーディネーターの配置別に比較すると、配置している病院のほうが「決まっている」の回答割合が高い傾向にはあるものの、「決まっていない」と回答した病院が、指定病院で30.8%、その他の病院で54.1%あったことから、企業からの問い合わせに対する院内での対応窓口が定まっていない病院が一定程度存在する現状が明らかとなった。

また、両立支援コーディネーターの配置状況にかかわらず、対応窓口が「各診療科」となっている病院も一定の割合を占めており、両立支援コーディネーターが意見書を求められた場合の対応窓口になっていない状況も散見された。

<就労継続支援時における勤務先への勤務情報提供書の提供依頼状況>【図表 191】

両立支援コーディネーターの配置状況にかかわらず、「依頼しないことが多い」「わからない」との回答が多数を占めていることから、多くの病院で勤務先への情報提供を積極的に依頼していない（ルール化していない）現状が明らかとなった。

<療養・就労両立支援指導料の実績>【図表 193】

両立支援コーディネーターの配置状況にかかわらず、「0件」との回答が多数を占めていることから、十分に運用されていない実態が判明した。

図表 188 がん患者からの週当たりの就労相談件数²（両立支援コーディネーターの配置別）

図表 169 がん患者からの週当たりの就労相談件数【A3問5-1、D2問3-1】

(指定病院)	上段:度数 下段:%	がん患者からの週当たりの就労相談件数					
		合計	ほとんどない	週1-2件程度	週5件程度	把握していない	無回答
両立支援コーディネーターの配置	全体	52 100.0	22 42.3	22 42.3	7 13.5	1 1.9	-
	あり	43 100.0	14 32.6	21 48.8	7 16.3	1 2.3	-
	なし	9 100.0	8 88.9	1 11.1	-	-	-
	無回答	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-

² 「週10件以上」及び「それ以上」の回答は0件であった。

第3章 課題の整理
医療機関における就労支援

(その他の病院)	上段:度数 下段:%	がん患者からの適当な就労相談件数					
		合計	ほとんどない	週1-2件程度	週5件程度	把握していない	無回答
両立支援コーディネーターの配置	全体	74 100.0	66 89.2	3 4.1	1 1.4	2 2.7	2 2.7
	あり	9 100.0	6 66.7	2 22.2	1 11.1	-	-
	なし	65 100.0	60 92.3	1 1.5	-	2 3.1	2 3.1
	無回答	-	-	-	-	-	-

図表 189 院内で企業からの職場復帰や就業継続の可否に関する意見書を求められた場合の院内の対応窓口が決まっているか（両立支援コーディネーターの配置別）

(指定病院)	上段:度数 下段:%	意見書を求められた場合の院内の対応窓口は決まっているか			
		合計	決まっている	決まっていない	無回答
両立支援コーディネーターの配置	全体	52 100.0	35 67.3	16 30.8	1 1.9
	あり	43 100.0	30 69.8	13 30.2	-
	なし	9 100.0	5 55.6	3 33.3	1 11.1
	無回答	-	-	-	-

(その他の病院)	上段:度数 下段:%	意見書を求められた場合の院内の対応窓口は決まっているか			
		合計	決まっている	決まっていない	無回答
両立支援コーディネーターの配置	全体	74 100.0	33 44.6	40 54.1	1 1.4
	あり	9 100.0	6 66.7	3 33.3	-
	なし	65 100.0	27 41.5	37 56.9	1 1.5
	無回答	-	-	-	-

図表 190 院内で企業からの職場復帰や就業継続の可否に関する意見書を求められた場合の院内の対応窓口（両立支援コーディネーターの配置別）

(指定病院)	上段:度数 下段:%	意見書を求められた場合の院内の対応窓口				
		合計	各診療科	患者相談窓口	その他	無回答
両立支援コーディネーターの配置	全体	35 100.0	15 42.9	13 37.1	7 20.0	-
	あり	30 100.0	14 46.7	12 40.0	4 13.3	-
	なし	5 100.0	1 20.0	1 20.0	3 60.0	-
	無回答	-	-	-	-	-

(その他の病院)	上段:度数 下段:%	意見書を求められた場合の院内の対応窓口				
		合計	各診療科	患者相談窓口	その他	無回答
両立支援コーディネーターの配置	全体	33 100.0	9 27.3	15 45.5	9 27.3	-
	あり	6 100.0	3 50.0	2 33.3	1 16.7	-
	なし	27 100.0	6 22.2	13 48.1	8 29.6	-
	無回答	-	-	-	-	-

図表 191 就労継続支援時における勤務先への勤務情報提供書の提供依頼状況（両立支援コーディネーターの配置別）

(指定病院)	上段:度数 下段:%	勤務先への勤務情報提供書の提供依頼状況						
		合計	いつも依頼 している	依頼するこ とが多い	依頼しない ことが多い	依頼しない	分からない	無回答
両立支援コー ディネーターの配置	全体	52 100.0	2 3.8	5 9.6	20 38.5	10 19.2	14 26.9	1 1.9
	あり	43 100.0	2 4.7	5 11.6	19 44.2	7 16.3	10 23.3	- -
	なし	9 100.0	- -	- -	1 11.1	3 33.3	4 44.4	1 11.1
	無回答	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -

(その他の病院)	上段:度数 下段:%	勤務先への勤務情報提供書の提供依頼状況						
		合計	いつも依頼 している	依頼するこ とが多い	依頼しない ことが多い	依頼しない	分からない	無回答
両立支援コー ディネーターの配置	全体	74 100.0	1 1.4	1 1.4	7 9.5	16 21.6	43 58.1	6 8.1
	あり	9 100.0	- -	- -	4 44.4	3 33.3	2 22.2	- -
	なし	65 100.0	1 1.5	1 1.5	3 4.6	13 20.0	41 63.1	6 9.2
	無回答	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -

図表 192 勤務先への勤務情報提供書の依頼者（両立支援コーディネーターの配置別）

(指定病院)	上段:度数 下段:%	勤務先への勤務情報提供書の依頼者				
		合計	主治医等から	両立支援コー ディネーター	分からない	無回答
両立支援コー ディネーターの配置	全体	28 100.0	3 10.7	13 46.4	1 3.6	11 39.3
	あり	26 100.0	3 11.5	13 50.0	1 3.8	9 34.6
	なし	2 100.0	- -	- -	- -	2 100.0
	無回答	- -	- -	- -	- -	- -

(その他の病院)	上段:度数 下段:%	勤務先への勤務情報提供書の依頼者				
		合計	主治医等から	両立支援コー ディネーター	分からない	無回答
両立支援コー ディネーターの配置	全体	15 100.0	1 6.7	5 33.3	- -	9 60.0
	あり	4 100.0	1 25.0	2 50.0	- -	1 25.0
	なし	11 100.0	- -	3 27.3	- -	8 72.7
	無回答	- -	- -	- -	- -	- -

第3章 課題の整理
医療機関における就労支援

図表 193 療養・就労両立支援指導料の実績（両立支援コーディネーターの配置別）

(指定病院)	上段:度数 下段:%	療養・就労両立支援指導料の実績							
		合計	0件	1-2件	3-5件	6-10件	それ以上	把握して いない	無回答
両立支援コ ーディ ネーターの配置	全体	52 100.0	28 53.8	11 21.2	3 5.8	2 3.8	3 5.8	4 7.7	1 1.9
	あり	43 100.0	23 53.5	10 23.3	2 4.7	2 4.7	3 7.0	3 7.0	- -
	なし	9 100.0	5 55.6	1 11.1	1 11.1	- -	- -	1 11.1	1 11.1
	無回答	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -

(その他の病院)	上段:度数 下段:%	療養・就労両立支援指導料の実績							
		合計	0件	1-2件	3-5件	6-10件	それ以上	把握して いない	無回答
両立支援コ ーディ ネーターの配置	全体	74 100.0	49 66.2	6 8.1	- -	2 2.7	1 1.4	11 14.9	5 6.8
	あり	9 100.0	6 66.7	1 11.1	- -	1 11.1	1 11.1	- -	- -
	なし	65 100.0	43 66.2	5 7.7	- -	1 1.5	- -	11 16.9	5 7.7
	無回答	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -

3. 企業と医療機関の連携

① 情報連携のニーズと連携状況

現状

＜【医療機関：がん診療責任者】勤務先からの勤務情報提供書の参考状況＞【図表 177】

指定病院・その他の病院とも、「勤務先から提出があれば参考にしている」が最も多く、指定病院で69.4%、その他の病院で67.2%であった。次いで、指定病院では「必要に応じて提出を依頼し、参考にしている」が20.4%、その他の病院では「参考にしていない」が16.4%であった。

＜【医療機関：相談支援センター/患者相談窓口】就労継続支援時における勤務先への勤務情報提供書の提供依頼状況＞【図表 178】

就労継続支援時における勤務先への勤務情報提供書の提供依頼状況は、指定病院においては、「依頼しないことが多い」が38.5%と最も多く、次いで「分からない」が26.9%であった。一方で、その他の病院においては、「分からない」が58.1%と最も多く、次いで「依頼しない」が21.6%であった。

＜【医療機関：患者支援センター/患者相談窓口】勤務情報提供書の提供を依頼しない理由＞【図表 179】

勤務先への勤務情報提供書の提供を依頼しない主な理由は、指定病院においては「本人からの聞き取りのみで十分に対応できる」が50%と最も多かった。一方、その他の病院では「無回答」が50%と最も多く、次いで「本人からの聞き取りのみで十分に対応できる」が30%であった。

＜【企業】病気を抱えた従業員の復職や就労継続にあたって診断書や主治医意見書を入手したか＞【図表 154】

「いいえ」が52.0%と最も多く、次いで「はい」が31.0%であった。「いいえ」と回答した場合の理由は、「従業員本人からの聞き取りで必要事項を十分に確認できている」が44.2%と最も多く、次いで「その他」が28.8%であった。

課題

＜勤務先から医療機関への情報提供について＞【図表 177】

いずれの病院においても、がん診療責任者は「勤務先から提出があれば参考にしている」との回答が最も多かった。また、がん相談支援センター／患者相談窓口においても、勤務先に対して勤務情報提供書の提供を「いつも依頼している」「依頼することが多い」と回答した病院は、指定病院で13.4%、その他の病院で2.8%に留まった。このことから、多くの病院では勤務先へ勤務情報提供書の提出を依頼することがルール化されておらず、患者の職場からの情報提供を受けないまま主治医意見書が作成している状況が示唆された。

なお、勤務先への勤務情報提供書の提供を依頼しない主な理由は、「本人からの聞き取りのみで十分に対応できる」が一定割合を占めており、主治医が勤務情報提供書の必要性を感じていないことが明らかになった。

<医療機関から勤務先への情報提供について> 【図表 153】

企業側においては、医療機関から提供してほしい情報として「職務上の制限すべきことや必要な配慮事項」や「治療計画や今後の見通し」への回答が多く、医療機関からの情報提供のニーズが示唆された一方で、主治医意見書等により医療機関からの情報を入手していない病院が31%にのぼっていた。

今後検討すべき論点

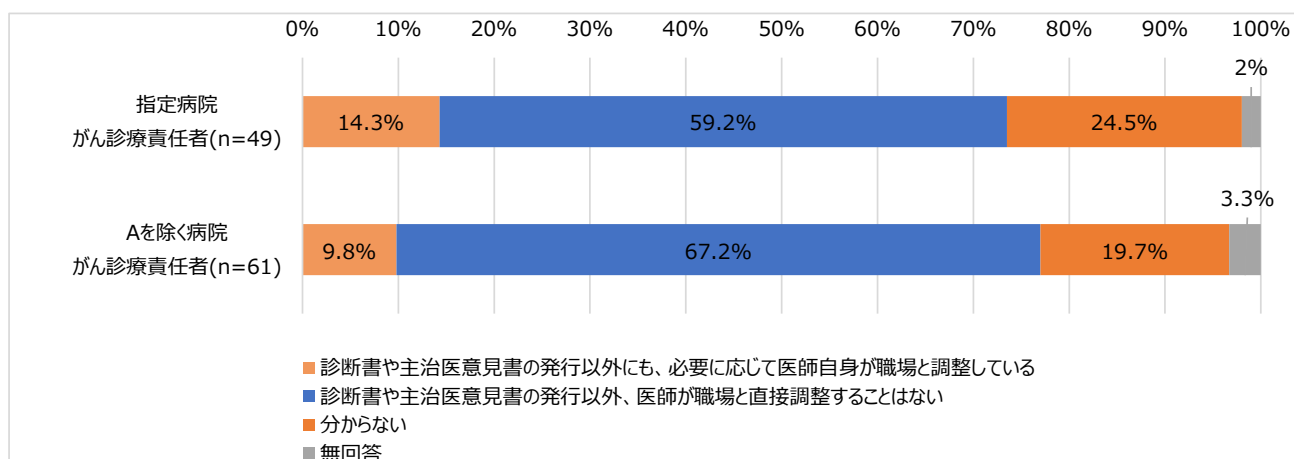
<勤務先から医療機関への情報提供について> 【図表 177】

多くの病院で勤務先への勤務情報提供書の依頼に関するルールが定まっておらず、また、勤務情報提供書の必要性を必ずしも認識していないことから、勤務情報の提供を依頼していない病院が多い状況を踏まえ、今後の医療機関と企業間での情報連携の在り方を検討する必要がある。

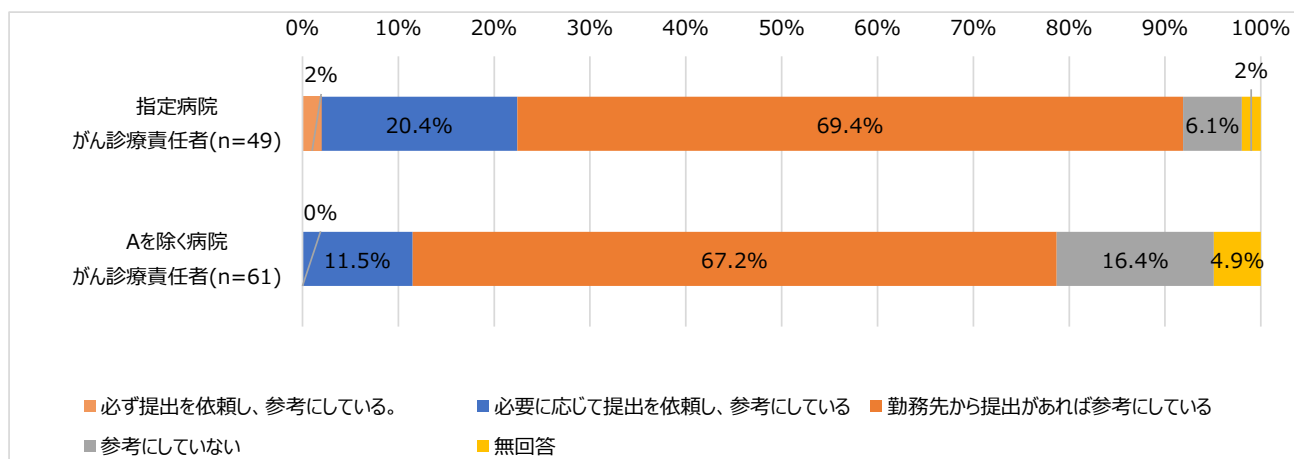
<医療機関から勤務先への情報提供について> 【図表 153】

医療機関からの情報提供に係るニーズが存在するにも関わらず、主治医意見書を入手している病院は31%に留まることから、医療機関から勤務先への情報連携の促進について検討する必要がある。

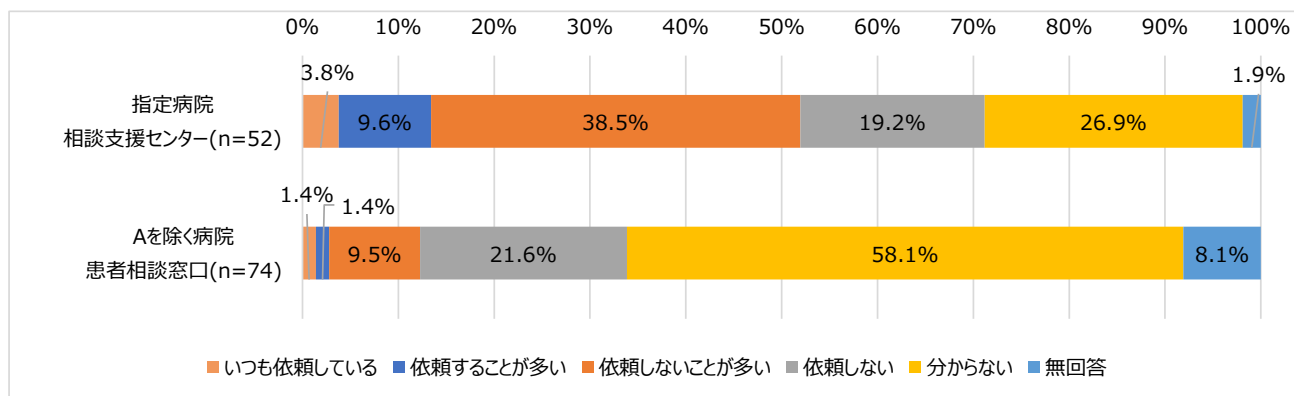
図表 176 医師による職場との勤務内容等についての直接調整の状況【A1-3問9、D1問12】



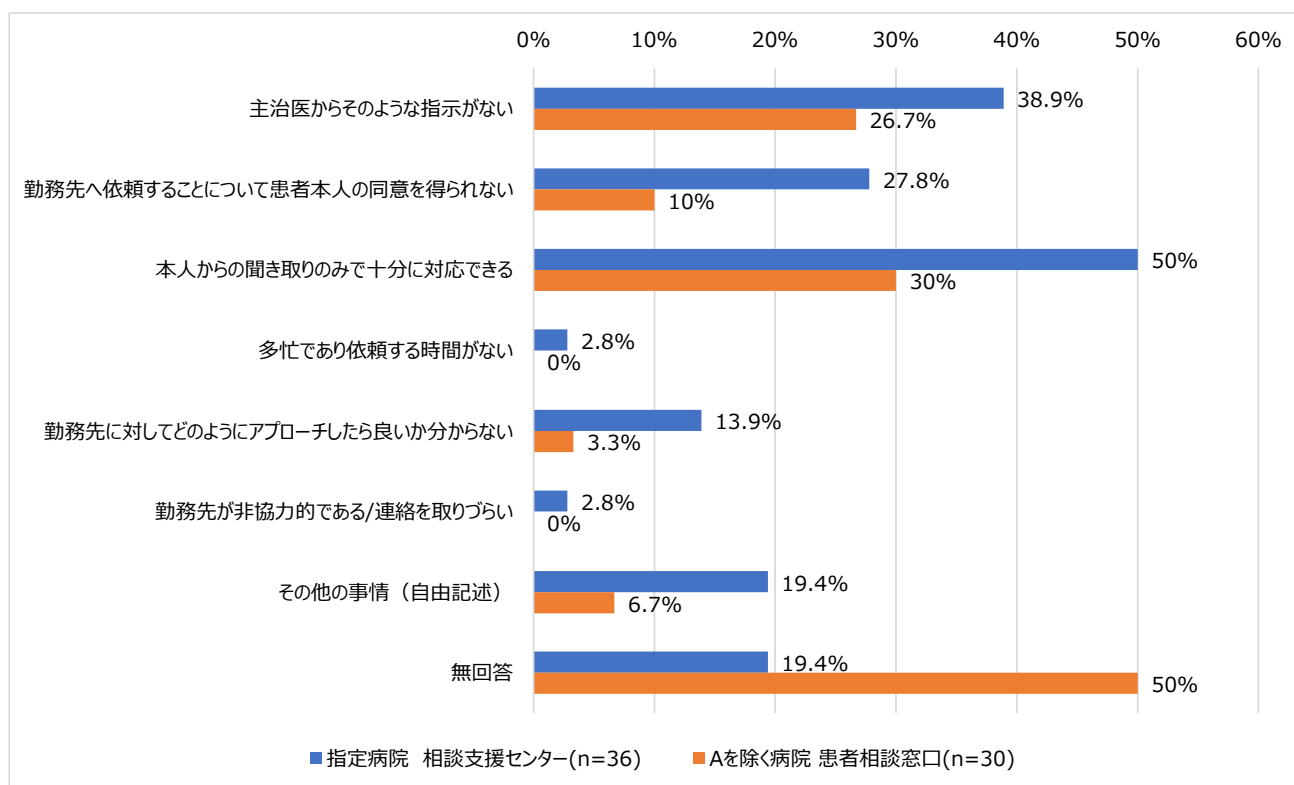
図表 177 勤務先からの勤務情報提供書の参考状況【A1-3問10、D1問13】



図表 178 就労継続支援時における勤務先への勤務情報提供書の提供依頼状況【A3問13、D2問7】

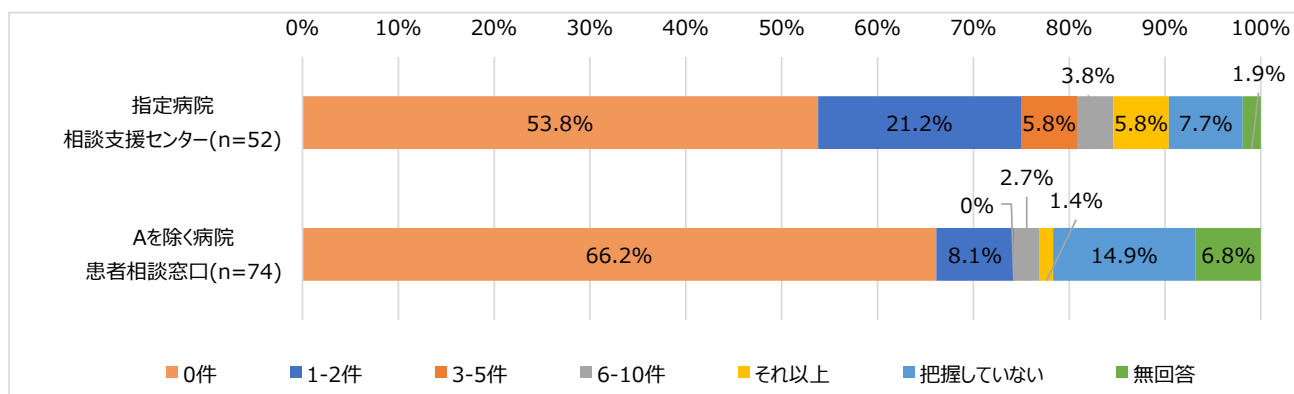


図表 179 勤務情報提供書を依頼しない主な理由【A3問15、D2問9】

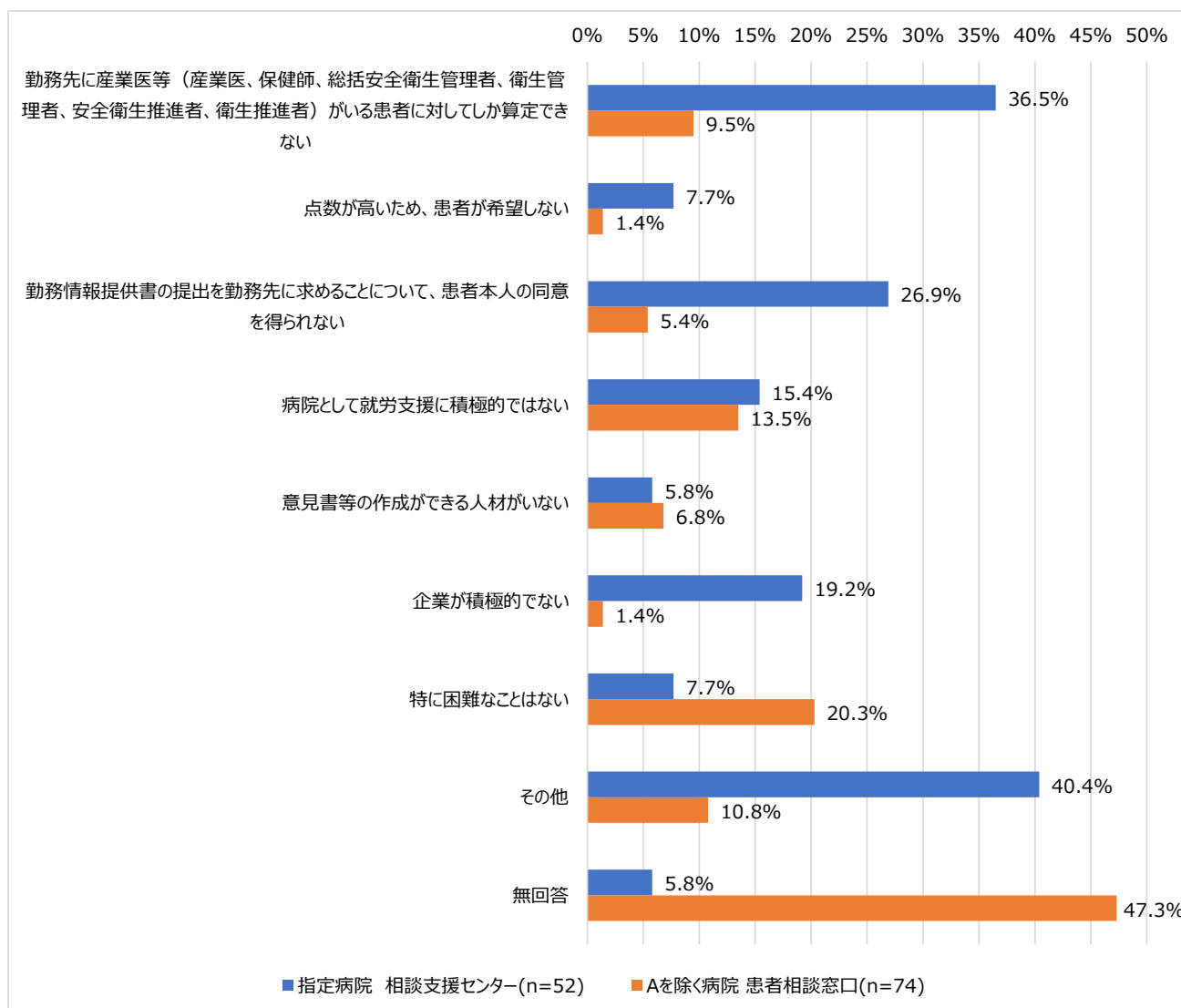


No.	カテゴリ	A3		D2	
		件数	(全体)%	件数	(全体)%
1	主治医からそのような指示がない	14	38.9%	8	26.7%
2	勤務先へ依頼することについて患者本人の同意を得られない	10	27.8%	3	10%
3	本人からの聞き取りのみで十分に対応できる	18	50%	9	30%
4	多忙であり依頼する時間がない	1	2.8%	0	0%
5	勤務先に対してどのようにアプローチしたら良いか分からない	5	13.9%	1	3.3%
6	勤務先が非協力的である/連絡を取りづらい	1	2.8%	0	0%
7	その他の事情（自由記述）	7	19.4%	2	6.7%
	無回答	7	19.4%	15	50%
	N (% [^] -入)	n=36	100%	n=30	100%

図表 194 療養・就労両立支援指導料の実績【A3問16、D2問10】

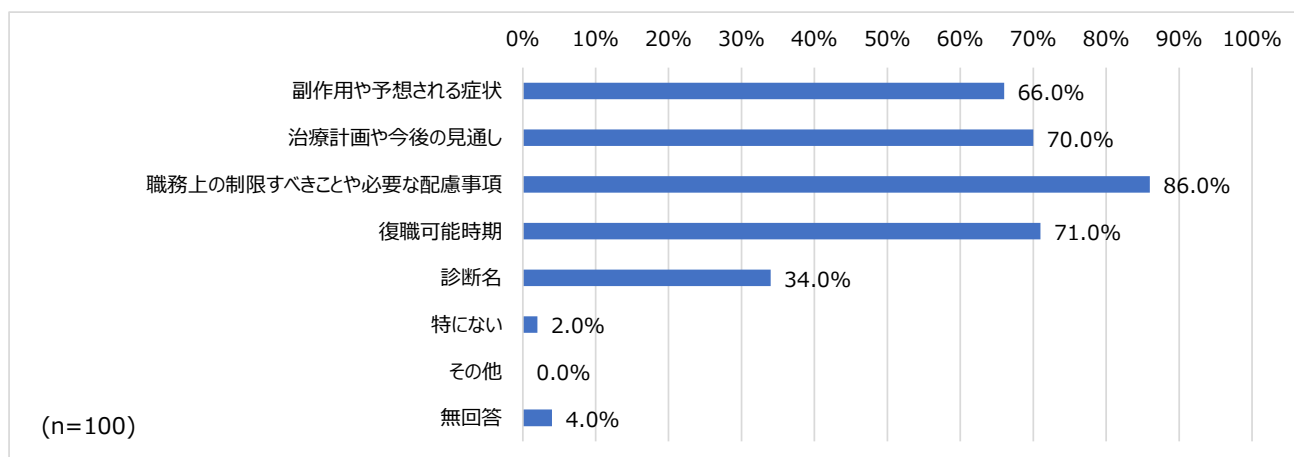


図表 195 療養・就労両立支援指導の実施が困難な理由【A3問17、D2問11】

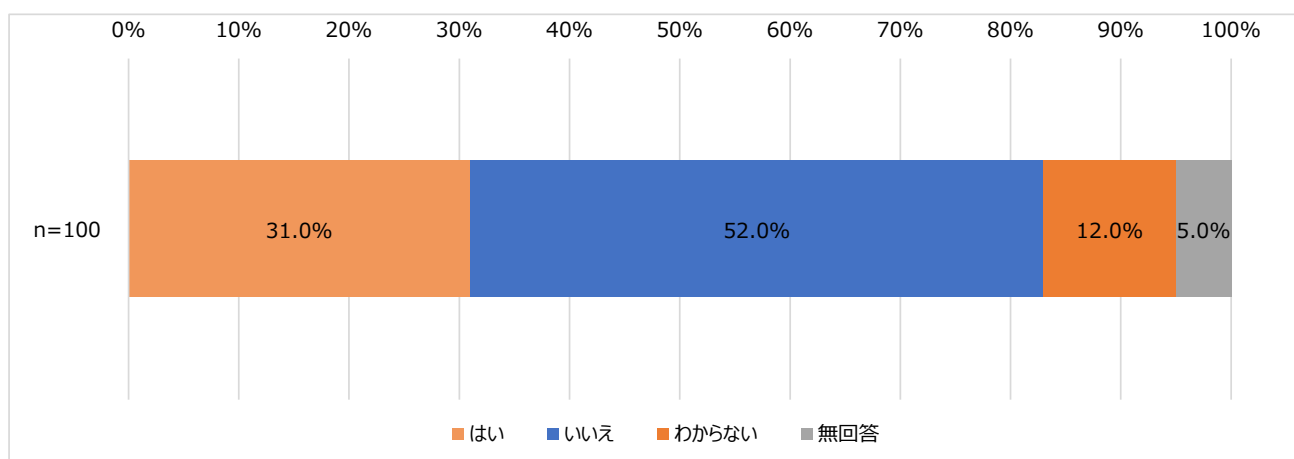


No.	カテゴリ	A3		D2	
		件数	(全体)%	件数	(全体)%
1	勤務先に産業医等（産業医、保健師、総括安全衛生管理者、衛生管理者、安全衛生推進者、衛生推進者）がいる患者に対してしか算定できない	19	36.5%	7	9.5%
2	点数が高いため、患者が希望しない	4	7.7%	1	1.4%
3	勤務情報提供書の提出を勤務先に求めることについて、患者本人の同意を得られない	14	26.9%	4	5.4%
4	病院として就労支援に積極的ではない	8	15.4%	10	13.5%
5	意見書等の作成ができる人材がない	3	5.8%	5	6.8%
6	企業が積極的でない	10	19.2%	1	1.4%
7	特に困難なことはない	4	7.7%	15	20.3%
8	その他	21	40.4%	8	10.8%
	無回答	3	5.8%	35	47.3%
	N (% [^] -入)	n=52	100%	n=74	100%

図表 153 復職や業務上の配慮を検討する際に、医療機関から提供してほしい情報【J1 問 21 再掲】



図表 154 診断書や主治医意見書の入手状況【J1 問 22-1 再掲】



② 情報連携のルート

現状

<【医療機関】勤務情報提供書の提供はどのように依頼しているか>【図表 181】

<【医療機関】就労継続支援時における勤務先への勤務情報提供書の提供依頼状況>【図表 182】

がん診療責任者による回答では、指定病院・その他の病院とも「患者本人を通して」が最も多く、次いで、指定病院では「相談支援センター／患者支援部門を通して」、その他の病院では「勤務先の人事担当者に（受診等に同席した際に依頼／直接連絡を取って依頼）」であった。

がん相談支援センター／患者相談窓口による回答では、勤務先への勤務情報提供書を依頼する場合の依頼者は、指定病院・その他の病院とも、「無回答」を除くと「両立支援コーディネーター／がん相談センター職員等から」が最も多くなっている。

課題

<【医療機関】勤務情報提供書の提供はどのように依頼しているか>【図表 181】

<【医療機関】就労継続支援時における勤務先への勤務情報提供書の提供依頼状況>【図表 182】

がん診療責任者とがん相談支援センター／患者相談窓口で異なる認識が示されているが、がん診療責任者の回答によれば患者本人を通じて診療情報提供書の提供を依頼するケースが一定程度存在することから、必ずしもがん相談支援センター／患者相談窓口を介して依頼されているわけではない、すなわち、両立支援コーディネーターが配置されているがん相談支援センターが必ずしも勤務先との情報連携に介入できていない可能性が示唆された。

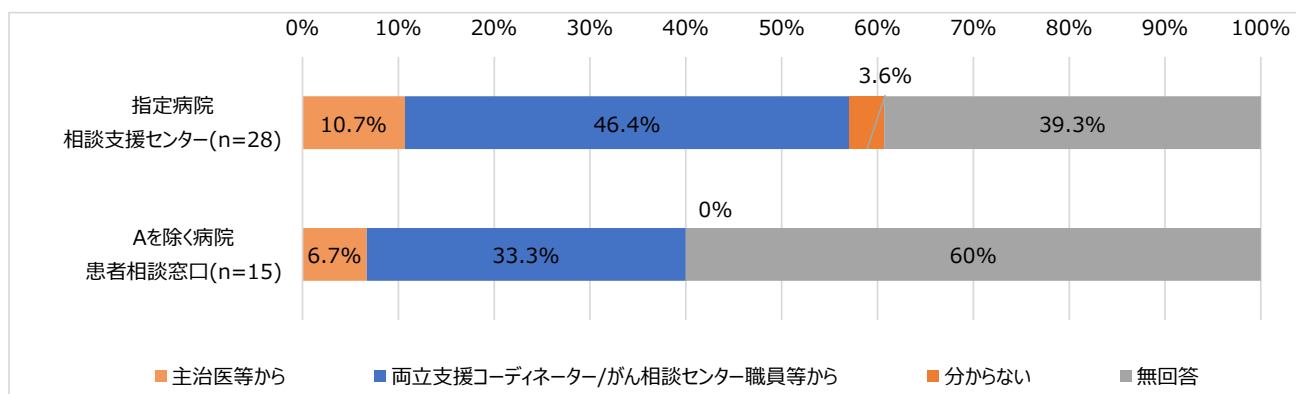
今後検討すべき論点

<【医療機関】勤務情報提供書の提供はどのように依頼しているか>【図表 181】

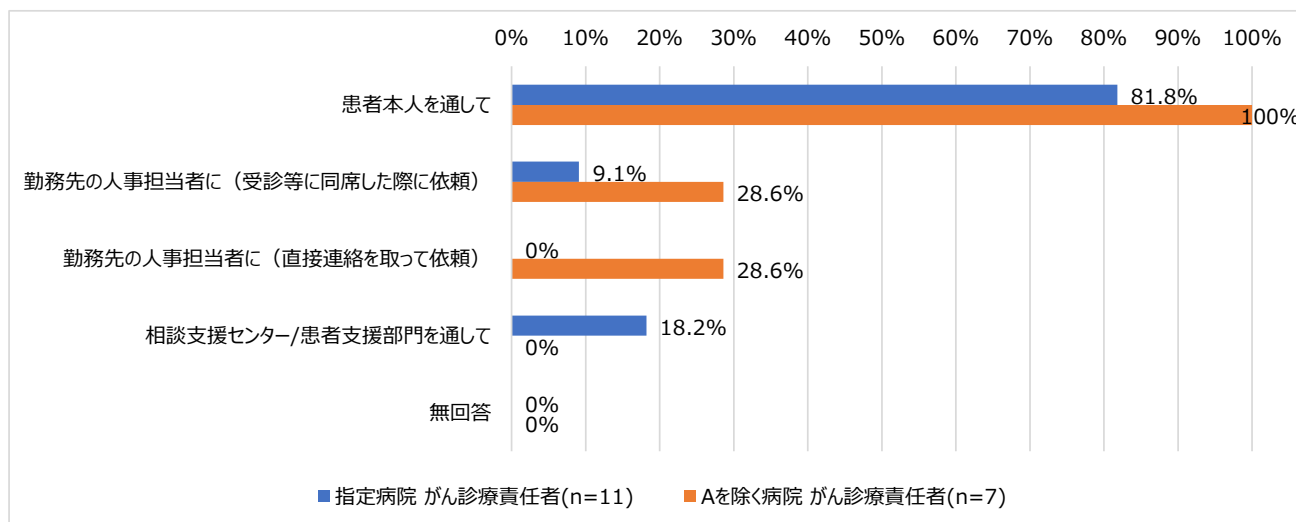
<【医療機関】就労継続支援時における勤務先への勤務情報提供書の提供依頼状況>【図表 182】

勤務先と病院での情報連携にあたり、必ずしもがん相談支援センター／患者相談窓口が介在しているとは限らない現状を踏まえ、今後の情報連携の在り方を検討する必要がある。

図表 181 勤務先への勤務情報提供書の依頼者【A3 問 14、D2 問 8】



図表 182 勤務情報提供書の依頼方法【A1-3 問 11、D1 問 14】



No.	カテゴリ	A1-3		D1	
		件数	(全体)%	件数	(全体)%
1	患者本人を通して	9	81.8%	7	100%
2	勤務先の人事担当者に（受診等に同席した際に依頼）	1	9.1%	2	28.6%
3	勤務先の人事担当者に（直接連絡を取って依頼）	0	0%	2	28.6%
4	相談支援センター/患者支援部門を通して	2	18.2%	0	0%
	無回答	0	0%	0	0%
	N (%^ -)	n=11	100%	n=7	100%

③ 情報連携を促進するための仕組みの機能状況

現状

＜【医療機関】両立支援コーディネーターが活動するにあたっての課題＞【図表 196】

指定病院・その他の病院ともに「両立支援コーディネーターに求められている役割が明確ではない」が最も多く、指定病院で 37.2%、その他の病院で 44.4%であった。次いで、指定病院では「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」が 32.6%、その他の病院では「企業側ががん患者の就労継続に積極的でない」「無回答」がそれぞれ 22.2%であった。

＜【医療機関】療養・就労両立支援指導料の実績＞【図表 193、図表 195】

指定病院・その他の病院とも「0件」が最も多く、指定病院で 53.8%、その他の病院で 66.2%であった。次いで、指定病院では「1-2件」が 21.2%、その他の病院では「把握していない」が 14.9%であった。

療養・就労両立支援指導の実施が困難な理由としては、指定病院では「その他」が 40.4%と最も多く、次いで「勤務先に産業医等がいる患者に対してしか算定できない」が 36.5%であった。その他の病院では、「無回答」が 47.3%と最も多く、次いで「特に困難なことはない」が 20.3%であった。

課題

＜【医療機関】両立支援コーディネーターが活動するにあたっての課題＞【図表 196】

両立支援コーディネーターが活動するにあたっての課題として、「両立支援コーディネーターに求められている役割が明確ではない」との回答が多かったことから、各病院においてコーディネーターの役割・業務内容が明確に定められておらず、十分に活動をできていない可能性が示唆された。また、「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」との回答も一定程度あった。これは、がん相談支援センターを介さずに情報連携が行われている現状が影響していると考えられる。

＜【医療機関】療養・就労両立支援指導料の実績＞【図表 193、図表 195】

指定病院・その他の病院ともそれぞれ半数以上が「0件」と回答しており、十分に運用されていない実態が判明した。なお、療養・就労両立支援指導の実施が困難な理由の「その他」回答の内訳としては、「対象者がいない」との回答が最も多かったものの、一方で「制度の流れが複雑のため算定に至らない」や「患者が職場に勤務情報提供書の提出を依頼したがない」等の理由も見受けられた。

今後検討すべき論点

＜【医療機関】両立支援コーディネーターが活動するにあたっての課題＞【図表 196】

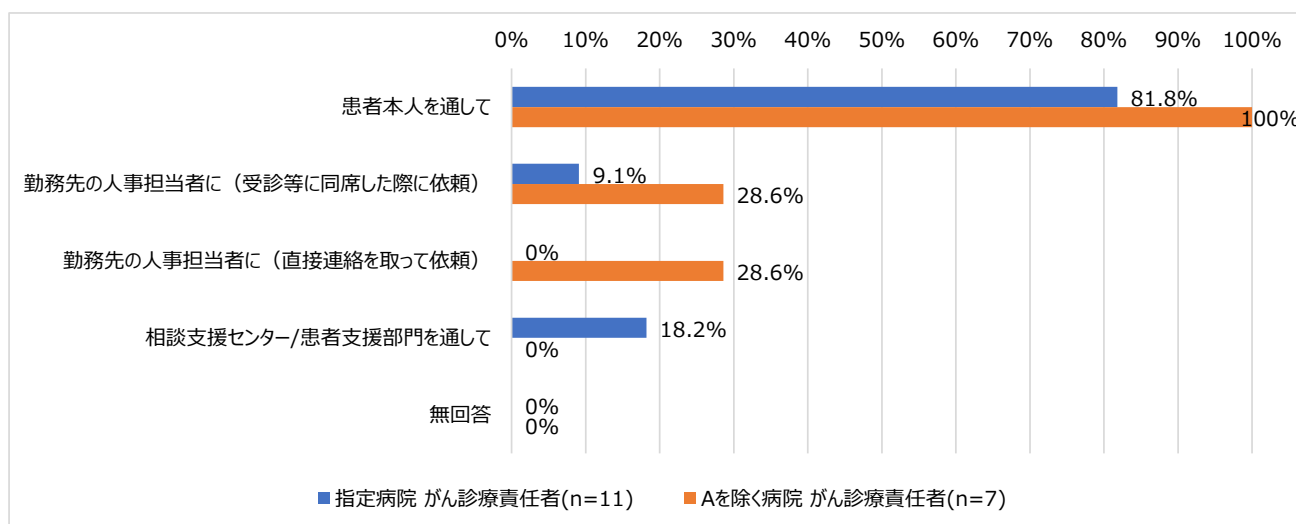
がん相談支援センターが企業と病院の情報連携に必ずしも介在できていない状況や、各病院においてコーディネーターの役割・業務内容が明確に定められていないことから、両立支援コーディネーターが

必ずしも十分に機能していない可能性が示唆されたことを踏まえ、企業・医療機関間の情報連携のルートや両立支援コーディネーターの活動の在り方について、検討を進める必要がある。

<【医療機関】療養・就労両立支援指導料の実績>【図表 193、図表 195】

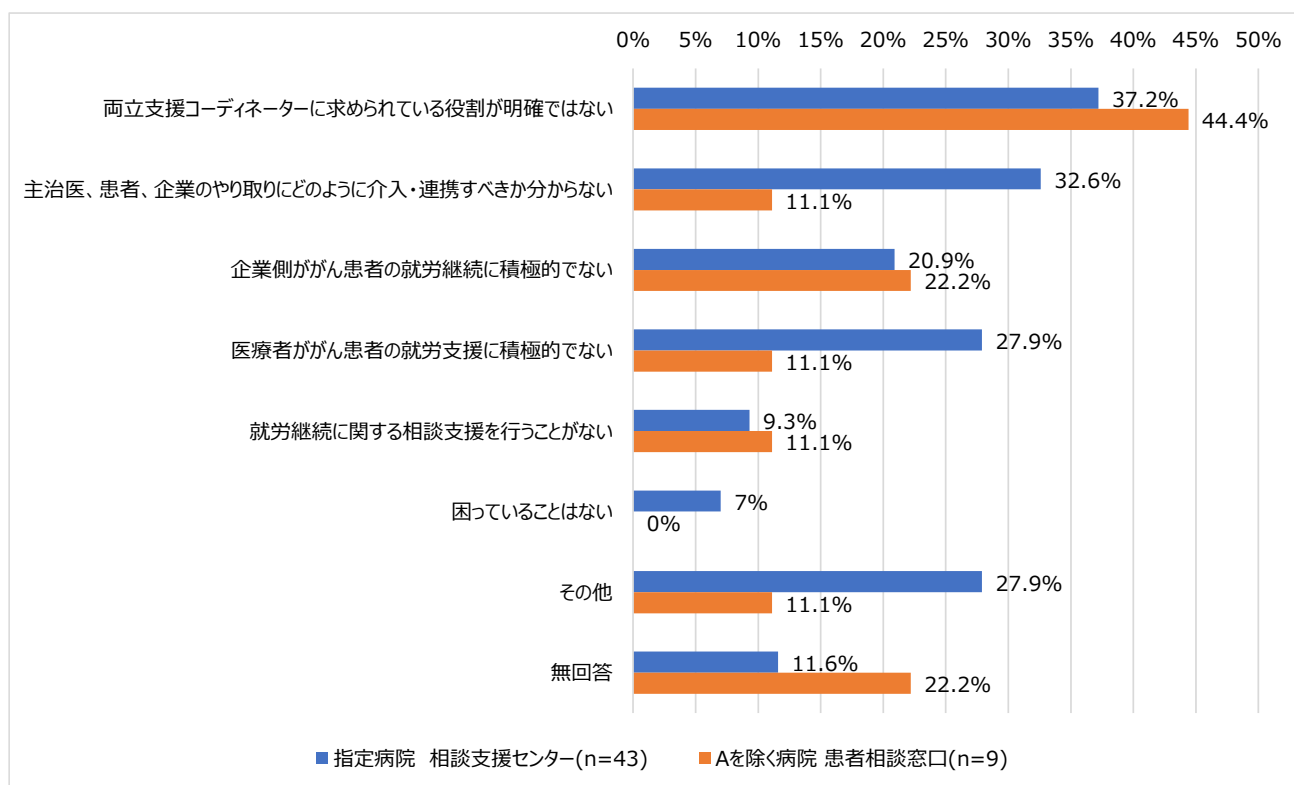
療養・就労両立支援指導の実施が困難な理由として、「制度の流れが複雑のため算定に至らない」や「患者が職場に勤務情報提供書の提出を依頼したがない」等の意見が挙がっていることから、企業から医療機関への情報連携の在り方の検討と併せて、今後の取組の方向性を検討する必要がある。

図表 182 勤務情報提供書の依頼方法【A1-3 問 11、D1 問 14】



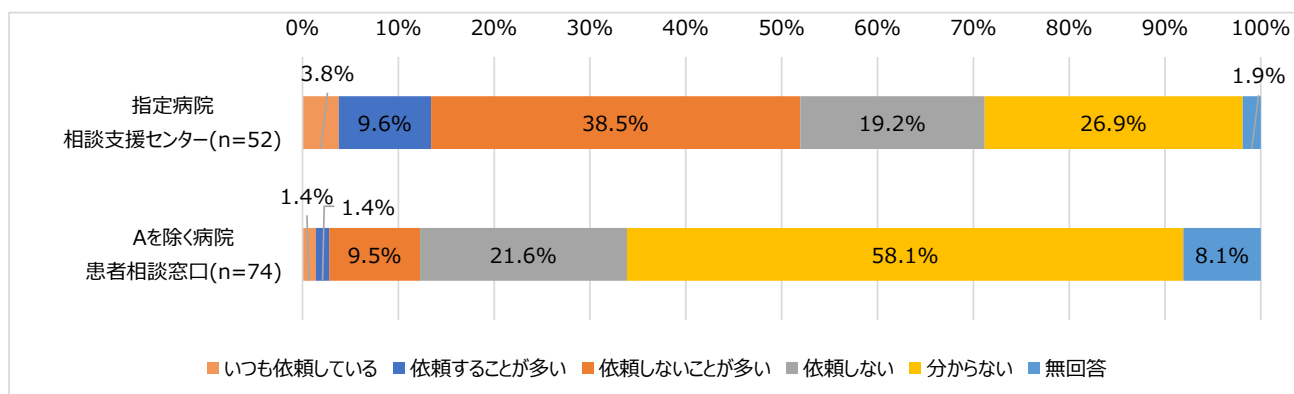
No.	カテゴリ	A1-3		D1	
		件数	(全体)%	件数	(全体)%
1	患者本人を通して	9	81.8%	7	100%
2	勤務先の人事担当者に (受診等に同席した際に依頼)	1	9.1%	2	28.6%
3	勤務先の人事担当者に (直接連絡を取って依頼)	0	0%	2	28.6%
4	相談支援センター/患者支援部門を通して	2	18.2%	0	0%
	無回答	0	0%	0	0%
	N (%^ -λ)	n=11	100%	n=7	100%

図表 196 両立支援コーディネーターが活動するにあたっての課題【A3問19、D2問13】

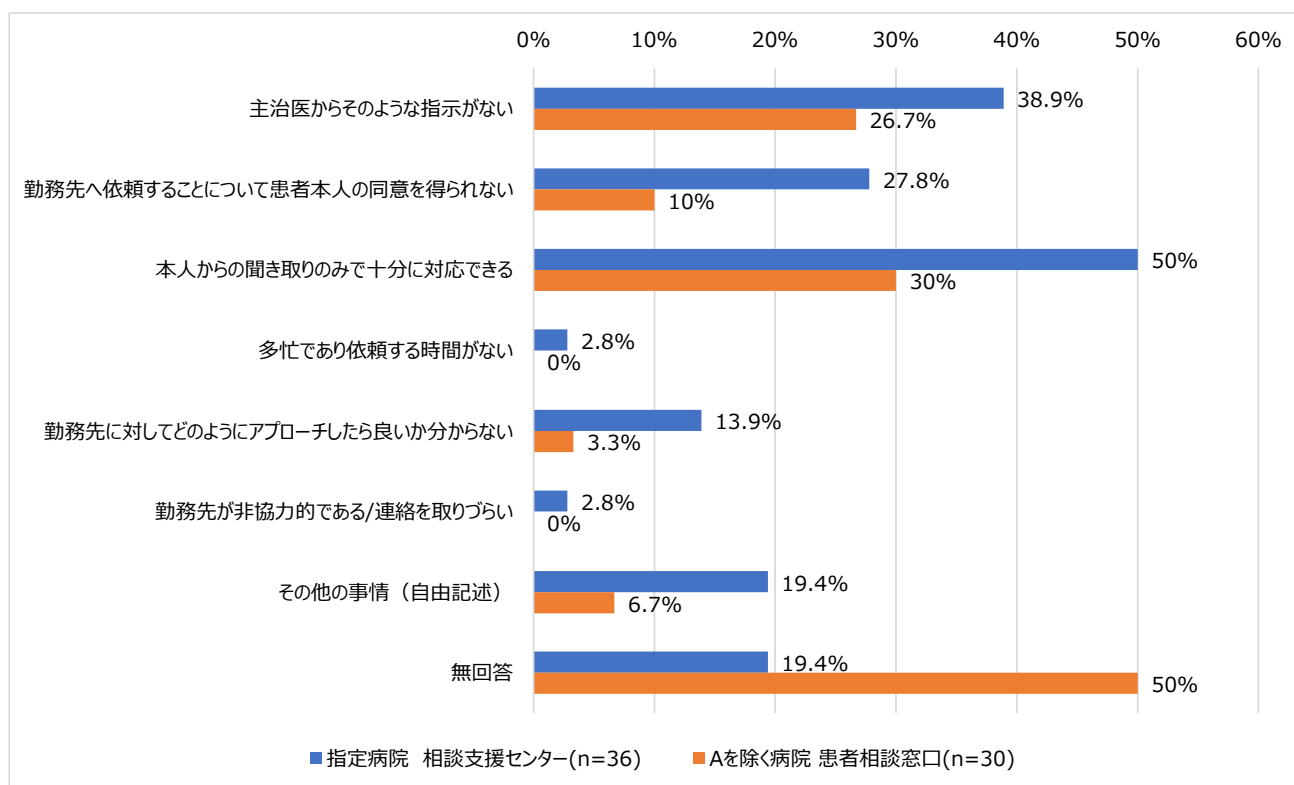


No.	カテゴリ	A3		D2	
		件数	(全体)%	件数	(全体)%
1	両立支援コーディネーターに求められている役割が明確ではない	16	37.2%	4	44.4%
2	主治医、患者、企業のやり取りにどのように介入・連携すべきか分からない	14	32.6%	1	11.1%
3	企業側ががん患者の就労継続に積極的でない	9	20.9%	2	22.2%
4	医療者ががん患者の就労支援に積極的でない	12	27.9%	1	11.1%
5	就労継続に関する相談支援を行うことがない	4	9.3%	1	11.1%
6	困っていることはない	3	7%	0	0%
7	その他	12	27.9%	1	11.1%
	無回答	5	11.6%	2	22.2%
	N (% [^] -入)	n=43	100%	n=9	100%

図表 178 就労継続支援時における勤務先への勤務情報提供書の提供依頼状況【A3問13、D2問7】

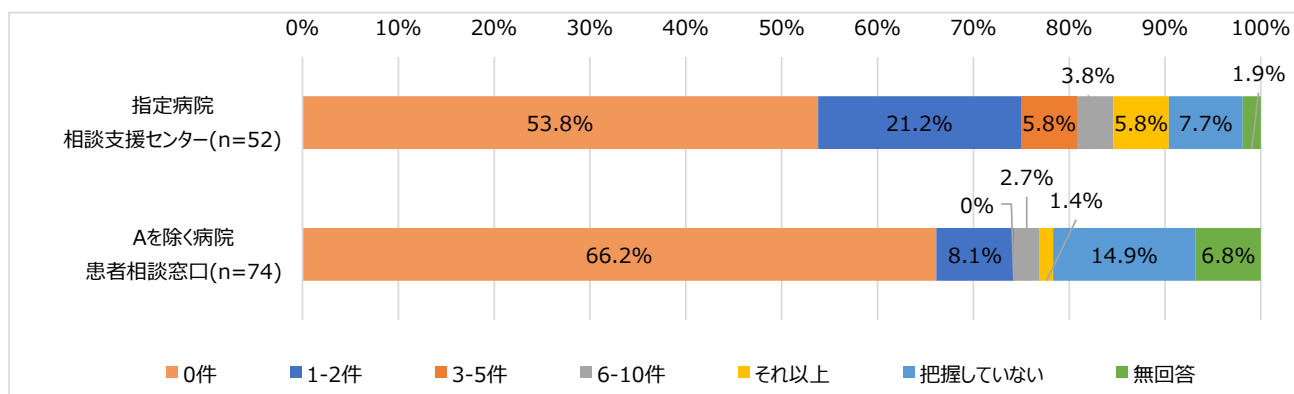


図表 179 勤務情報提供書を依頼しない主な理由【A3問15、D2問9】

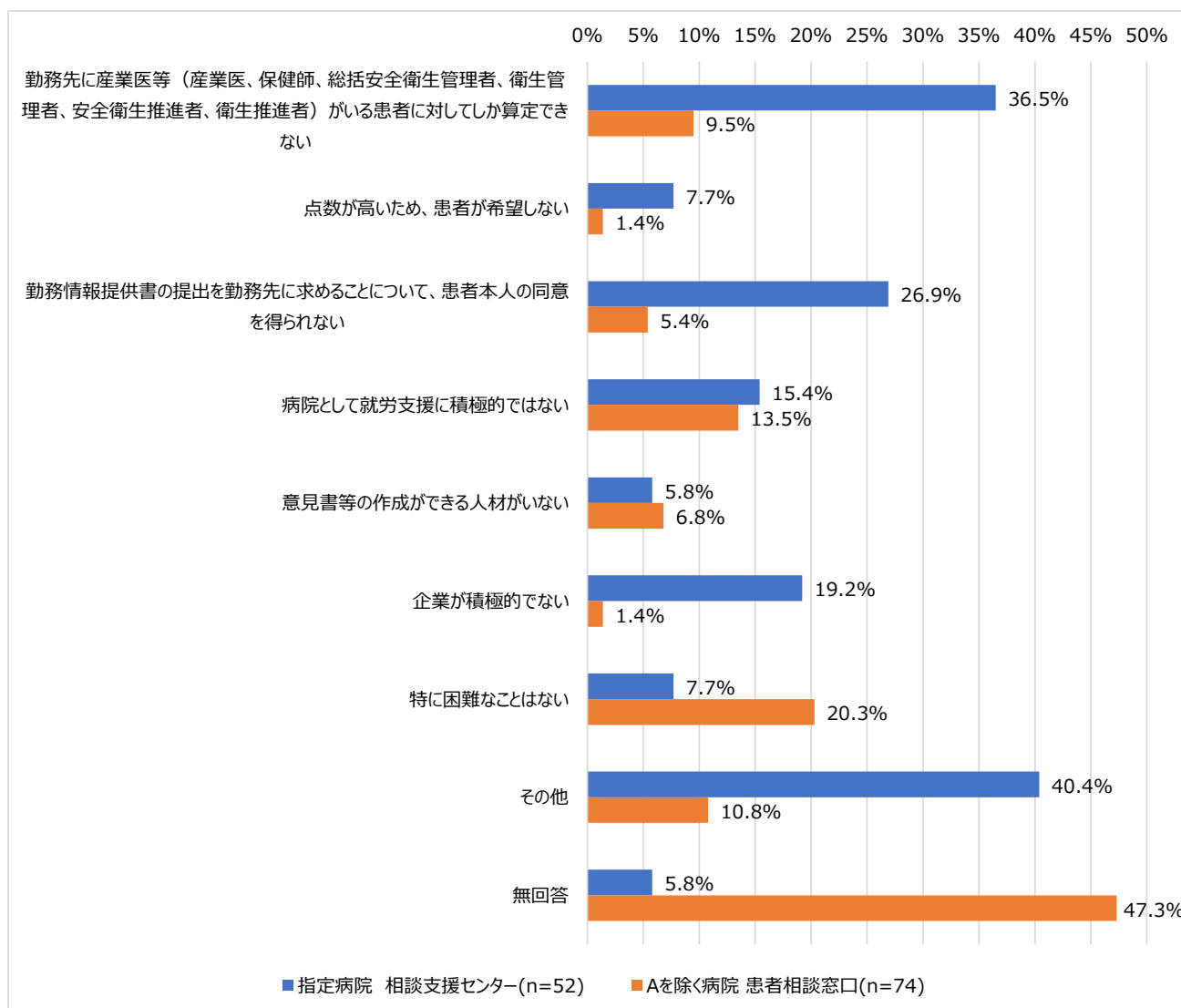


No.	カテゴリ	A3		D2	
		件数	(全体)%	件数	(全体)%
1	主治医からそのような指示がない	14	38.9%	8	26.7%
2	勤務先へ依頼することについて患者本人の同意を得られない	10	27.8%	3	10%
3	本人からの聞き取りのみで十分に対応できる	18	50%	9	30%
4	多忙であり依頼する時間がない	1	2.8%	0	0%
5	勤務先に対してどのようにアプローチしたら良いか分からない	5	13.9%	1	3.3%
6	勤務先が非協力的である/連絡を取りづらい	1	2.8%	0	0%
7	その他の事情（自由記述）	7	19.4%	2	6.7%
	無回答	7	19.4%	15	50%
	N (% [^] -入)	n=36	100%	n=30	100%

図表 193 療養・就労両立支援指導料の実績（両立支援コーディネーターの配置別）



図表 195 療養・就労両立支援指導の実施が困難な理由【A3問17、D2問11】



No.	カテゴリ	A3		D2	
		件数	(全体)%	件数	(全体)%
1	勤務先に産業医等（産業医、保健師、総括安全衛生管理者、衛生管理者、安全衛生推進者、衛生推進者）がいる患者に対してしか算定できない	19	36.5%	7	9.5%
2	点数が高いため、患者が希望しない	4	7.7%	1	1.4%
3	勤務情報提供書の提出を勤務先に求めることについて、患者本人の同意を得られない	14	26.9%	4	5.4%
4	病院として就労支援に積極的ではない	8	15.4%	10	13.5%
5	意見書等の作成ができる人材がない	3	5.8%	5	6.8%
6	企業が積極的でない	10	19.2%	1	1.4%
7	特に困難なことはない	4	7.7%	15	20.3%
8	その他	21	40.4%	8	10.8%
	無回答	3	5.8%	35	47.3%
	N (% [^] -入)	n=52	100%	n=74	100%