

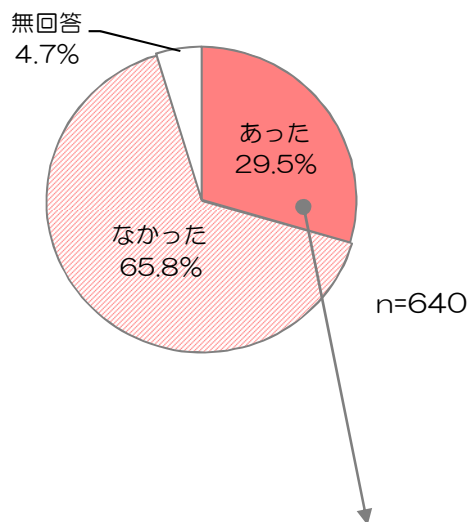
#### 4) がんに罹患した家族の就労に関する相談・レポート

- がんに罹患した家族の就労について相談したいと思ったことがある人は 29.5%、うち実際に相談したことがある人は 64.0%。
- 相談相手は「主治医や専門医」47.9%、「知人・友人」45.5%。
- 相談しなかった理由は、「相談先を知らなかったため」が 68.8%。
- がんに罹患した家族について家族や親戚以外の機関からのサポートを受けた人は 10.6%。

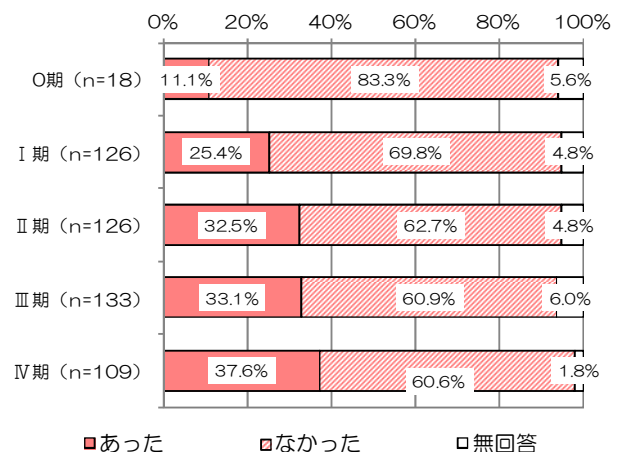
がんに罹患した家族について、誰かに相談したいと思ったことがある人は、29.5%であった。がんに罹患した家族のがんの進行度別に見ると、進行度が進んでいるほど、相談したいと思ったことがあると回答する傾向が見られた。

相談したいと思ったことがある人のうち、実際に相談したことがある人は 64.0%であった。

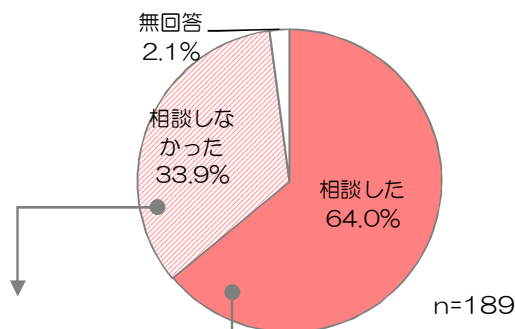
図表Ⅲ- 110 がんに罹患した家族の就労についての相談意向



図表Ⅲ- 111 がんに罹患した家族の就労についての相談意向（進行度別）



図表Ⅲ- 112 実際の相談の有無

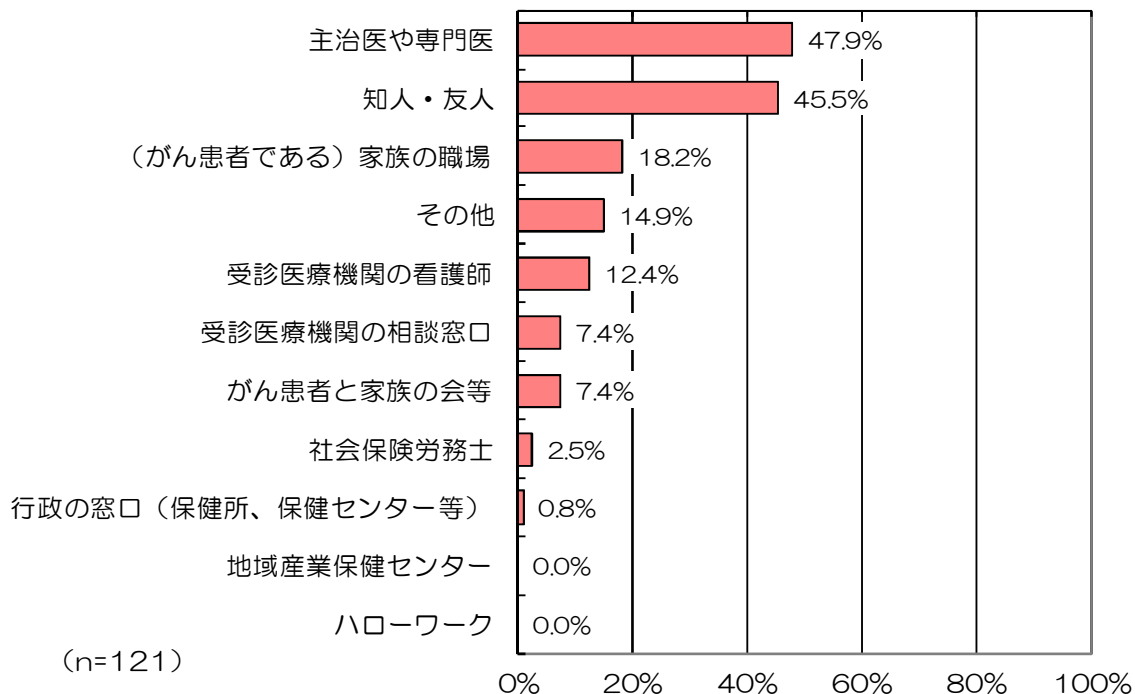


図表Ⅲ- 115 がんに罹患した家族の就労についての相談をしなかった理由（複数回答）

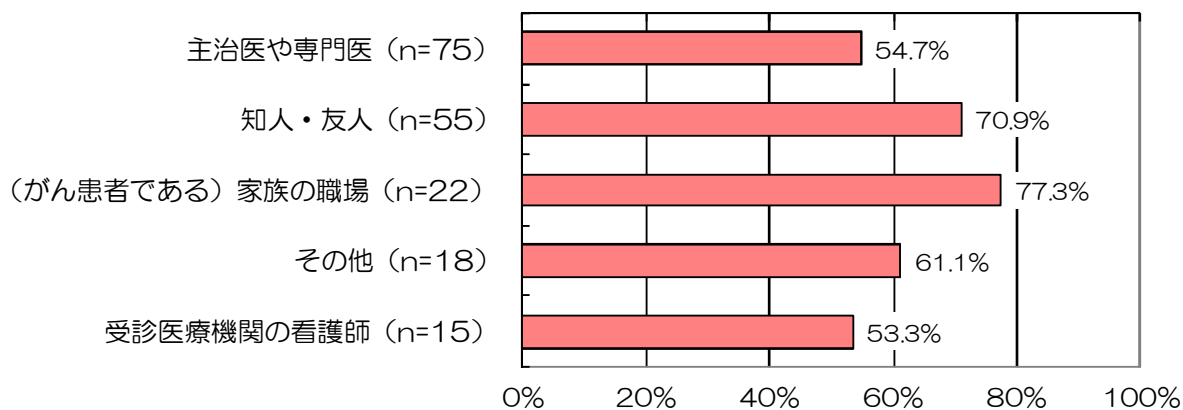
図表Ⅲ- 113 報告・相談相手（複数回答）

相談相手は、「主治医や専門医」が47.9%と最も多く、次いで「知人・友人」(45.5%)、「がんになった家族の職場」(18.2%)であった。

図表Ⅲ- 113 報告・相談相手（複数回答）



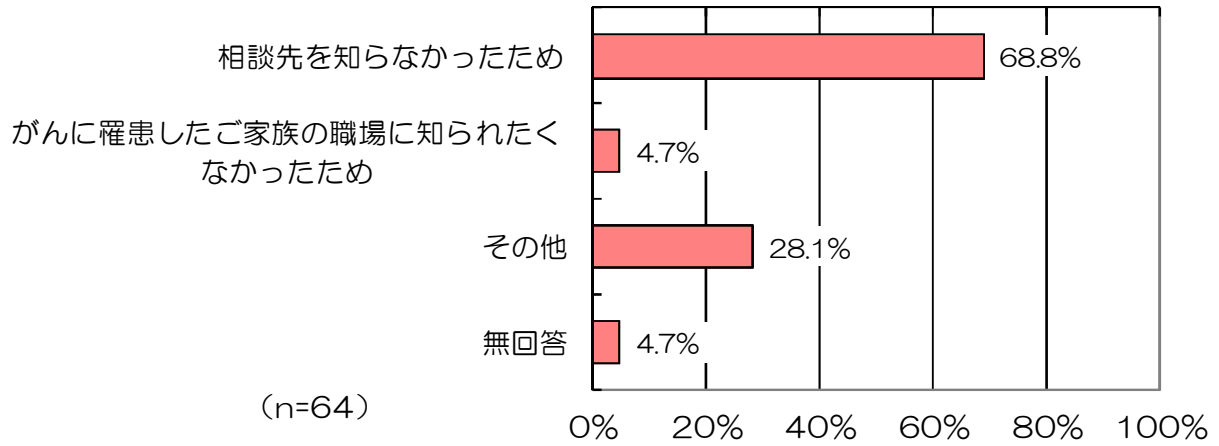
図表Ⅲ- 114 報告・相談相手することで改善した割合



※「受診医療機関の相談窓口」「がん患者と家族の会等」「社会保険労務士」「行政の窓口 (保健所、保健センター等)」「地域産業保健センター」「ハローワーク」はそれぞれ10件以下であったため結果は省略。

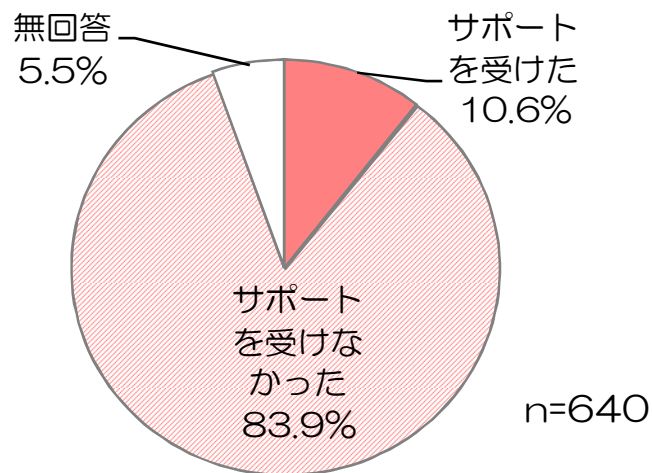
一方、がんに罹患した家族の仕事のことについて相談したくてもしなかった理由は「相談先を知らなかったため」が68.8%と最も多かった。

図表Ⅲ- 115 がんに罹患した家族の就労についての相談をしなかった理由（複数回答）



家族ががんに罹患したことに伴い、家族や親戚以外の機関等から実際にサポートを受けた人は10.6%であった。

図表Ⅲ- 116 家族や親戚以外の機関等からのがんに罹患した家族についてのサポートの有無

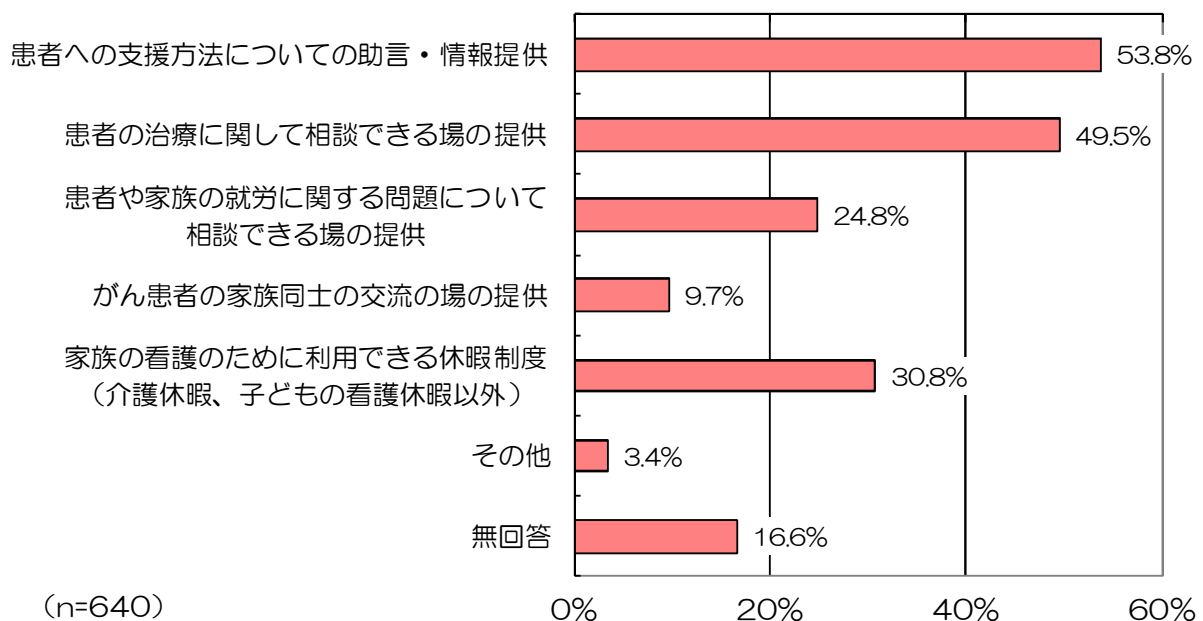


## 5) がんに罹患した人の「家族」に対して必要な支援・制度

- がんに罹患した人の「家族」に対して必要と思われる支援・制度としては、
  - 「患者への支援方法についての助言・情報提供」53.8%
  - 「患者の治療に関して相談できる場の提供」49.5%
  - 「家族の看護のために利用できる休暇制度（介護休暇、子どもの看護休暇以外）」30.8%
- 仕事をしていた人では「家族の看護のために利用できる休暇制度」のニーズが高く、がん患者の進行度が進んでいる人では「患者の治療に関して相談できる場の提供」のニーズが高い。

がんに罹患した家族が、がんに罹患した本人ではなく、「家族」に対して必要と思われる支援・制度は、「患者への支援方法についての助言・情報提供」が53.8%、「患者の治療に関して相談できる場の提供」が49.5%、「家族の看護のために利用できる休暇制度（介護休暇、子どもの看護休暇以外）」が30.8%であった。

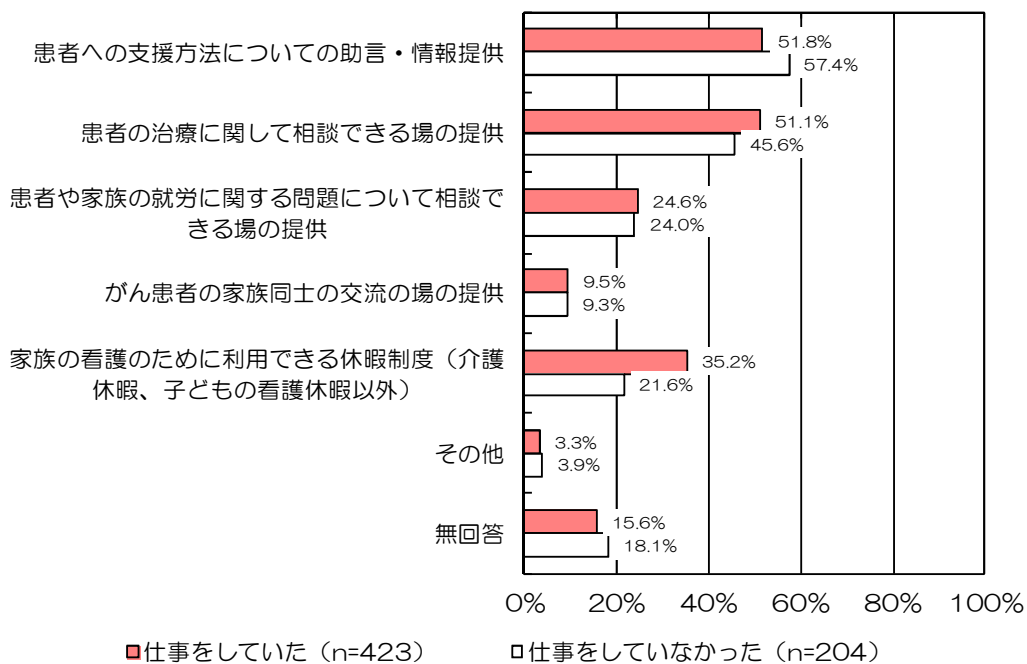
図表Ⅲ- 117 がんに罹患した患者の「家族」に対して必要な支援や制度（複数回答）



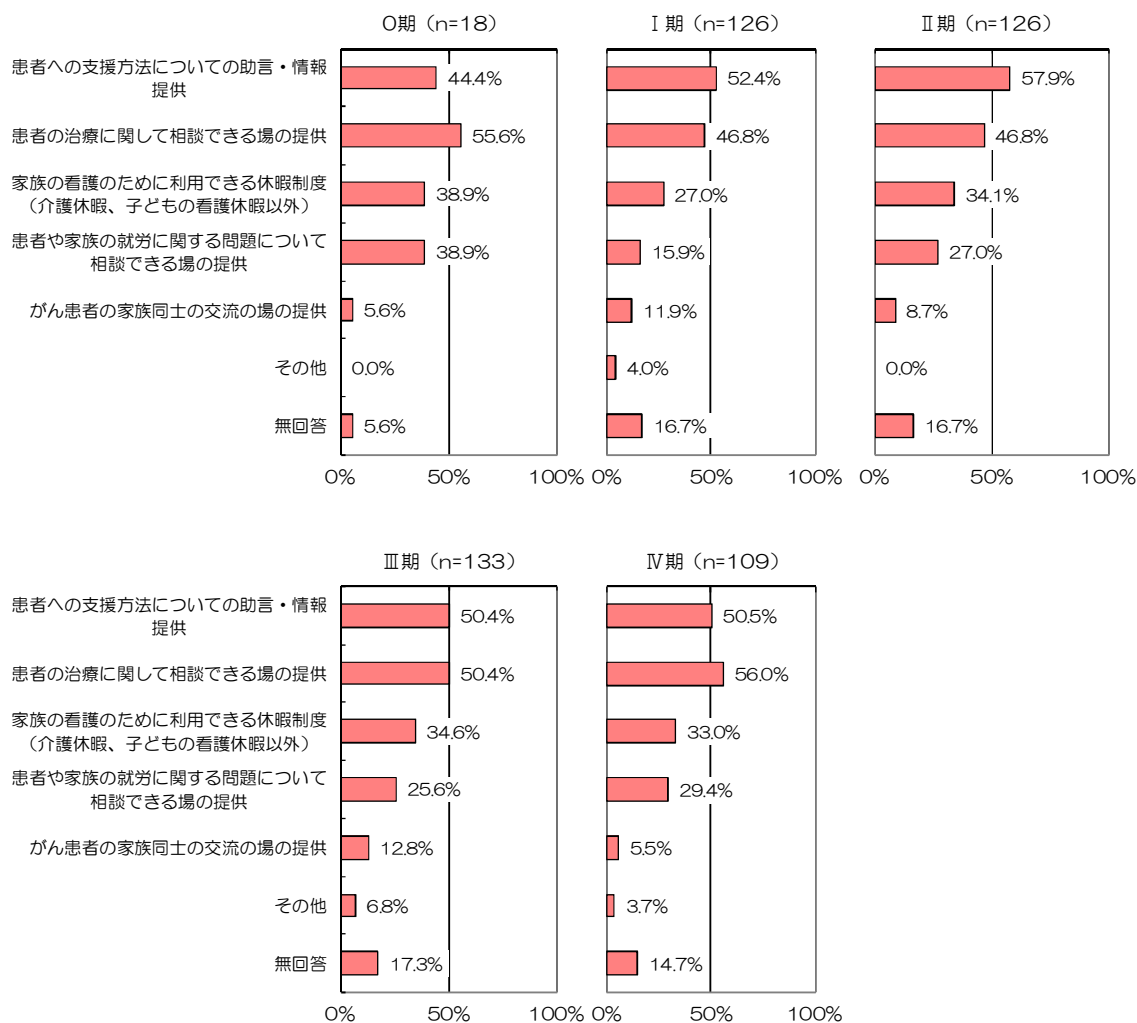
家族ががんに罹患した際の就労状況別に見たところ、仕事をしていた人は「家族の看護のために利用できる休暇制度（介護休暇、子どもの看護休暇以外）」が35.2%と、仕事をしていなかった人（21.6%）に比べて希望する人が多かった。

また、進行度別に見たところ、「患者の治療に関して相談できる場の提供」を希望する人は進行度が進んでいるほど高い傾向が見られた。

図表Ⅲ- 118 がんに罹患した人の「家族」に対して必要な支援や制度（複数回答）（就労状況別）



図表Ⅲ- 119 がんに罹患した人の「家族」に対して必要な支援や制度（複数回答）（進行度別）



治療をしながら仕事をしていくことについて、次のような意見が寄せられた。

#### <生きがいとしての仕事に関する意見>

- がんに関して考える事より、仕事（社会）を通じて自分が必要とされている人間なのだという意識を強く持つ事が非常に大事であり負けないための一番の効果があると思う。
- 本人（患者）は体力的には大変かと思いますが、日々の生きがいは感じられると思います。今の医学も進歩していると思うので、完治できないのであればなら、治療に取り組むためにも体力・気力を温存し、仕事や生きがいを持ち頑張ることが大切だと思います。
- 適度な仕事で、体への負担がないものであれば、社会との接点ができ、気分転換になり良いと思う。仕事をする事で、収入を得て、やりがいを感じられたら良いことだと思う。
- 会社側に理解してもらえるのか、迷惑をかけているのではないかが心配です。本人の生きがいのために、ある程度は仕事して欲しいと思います。
- 治療をしながら仕事をするストレスになるので仕事を辞めて、家にいてほしい。
- 仕事を辞める事で人付き合いや外出等が減り、家で病気への不安を考える時間が多くなってしまうので、仕事はできるだけ続けた方が良いと思う。（本人もそう望んでいる）
- 仕事をする事によって社会・仕事への関わりが生まれ、がん患者本人の心の持ち方が変わる事が大切であると思いました。心の持ち方で、大切な命を自分らしく生きてほしいです。
- 本当は仕事をせず治療に専念してもらうのが良いと思っています。しかし、仕事ができるのであれば、気分転換にもなるため、あまり無理をしない程度に続けて欲しいと思います。
- 投薬終了後、副作用がなくなってきた時点で、することもなく家に居るよりも、無理のない範囲で就労が出来れば気分転換になるのではないかと考える時もあります。現状では、もう少し様子を見てからということで、仕事復帰ができずにいますが、本人が少しがっかりしている様子もあります。

#### <収入の糧としての仕事に関する意見>

- 治療により、仕事をセーブせざる得なくなるため、何らかの援助（お金、精神的支え等）があると嬉しい。
- 治療費がかかるため本人及び家族も働かすにはいられない。お金で買えない物もあると言うが、やはりお金だと思った。
- お金さえあれば仕事をしてほしいとは思わない。とにかくお金がかかる。
- 現在では男性の多くが一家の収入の大部分を担っていると思うので、もし自身ががんに罹患し、仕事を休まなくてはいけない状況に、不安を感じます。
- 当人が辛そうにしているにもかかわらず収入がなければ、生活、治療ができないため、本人の意志に任せている。
- 治る見込みがなく、病状に変化があるなかで、費用のためだけに働かせるのは家族にとって大変辛い。辞めることで治療継続に関わってくることもあり、本人が無理をしているのではないかと常に心配している。

### ＜社会や職場の理解に関する意見＞

- 職場の人の理解と協力がとても必要だと思った。
- 業務軽減や通勤の配慮、休業に伴う所得の減額など、社会でがん患者を支援する体制は整えられていないと思う。家族の介護、看護に対しても、配慮されない事実がある。
- いつ自分が罹患するか分からない状況だからこそ、企業、従業員各々の意識改革が必要だと思います。共生できる社会が必要です。
- 働く意思があってもがんだと知れたら働かせてもらえない。社会的認知を広めてほしい。

### ＜休暇制度や勤務形態に関する意見＞

- 一般的な観点からすると、患者本人もさることながら、家族の休暇や勤務形態にも選択肢があれば良いと思います。ワーキングシェアや自宅勤務等も有効だと考えます。治療のための通院日が、欠勤扱いにならないような制度があれば、休職期間が短くできるのではないかと思います。
- 正規職員でないパート職員に対しても家族看護のための休暇制度の充実化を望みます。
- がんに罹患した場合の休業制度を特典にして欲しい。例えば、「がん罹患特別休暇制度」「入院・通院の出勤扱い」「業務査定不要」など制度化して欲しい。
- 自宅でできる内職などの制度があっても良いと思う。

### ＜情報提供や相談場所に関する意見＞

- 治療中の労働が身体にどれくらいの影響を与えるかなど相談窓口があれば良いと思います。また多くの情報がほしいです。
- 公的扶助の「情報提供の場」が少ないと思いました。
- 家族としては、本人の希望を尊重したいですが収入・薬代・仕事等の不安を細かく、分かりやすく説明してもらえる方が身近にいると心強いと思います。
- お金を稼がないと治療費が払えないという不安は付きまとうもの。その不安に対してすぐに助言、サポートしてもらえる場の情報を公にして伝えることを医療機関も努力してほしい。
- がんに限らず、どのような病気であっても、今までの経験や力を少しでも活かせるような環境・サポート・相談できる人は必要不可欠であると思います。職場の産業医や病院・本人などをつなぐネットワークみたいなものがあると直接会社に言いにくい事なども伝えられるのではないかと思います。また、家族も第2の患者と言われるほどメンタルにこたえます。もっと身近に情報を共有できる人がほしかったです。

### ＜その他＞

- 患者の社会・家庭におけるサポート制度の説明は、診断された時点で、設定されるべきと思います。
- 病院から呼び出しを受ける事も多く、仕事が正規職員の立場だと、すぐに抜けられない状況で、精神的にも辛かったです。呼び出されて駆けつけても医師の都合が優先で4時間待たされたこともあります。医師の時間も労働している家族の時間も同じく大切であることを理解いただきたいと常に感じながら治療する主人をサポートしてきました。病院、医師にもそのことをもう少し考えてほしいと思います。

## 2 インタビュー調査

### (1) 協力企業一覧

インタビュー調査に協力いただいた法人の業種・規模は以下のとおり。

図表Ⅲ- 120 インタビュー調査協力企業の概要

法人NO	業種	従業員規模	法人規模分類
①	卸売業	約 40 名	小規模
②	保険業	約 50 名	
③	製造業	約 70 名	
④	保険業	約 120 名	中規模
⑤	社会福祉	約 100 名	
⑥	サービス業 (職業紹介・労働者派遣業)	約 100 名	
⑦	保険業	約 200 名	
⑧	公務 (地方公務)	約 2200 名	大規模
⑨	製造業	約 2500 名	
⑩	小売業	約 3500 名	
⑪	卸売業	約 1800 名	

### (2) インタビュー結果概要

#### 1) 事業所における課題と対応策

各法人から、従業員ががんに罹患した際の事業所における課題として、次のような項目が指摘された。

- a. 周りの従業員の理解不足
- b. 欠員の補填、業務分担への配慮
- c. 会社制度 (休暇・休職制度、就業時間等) との不整合
- d. 長期休業の際の復職許可の判断
- e. 会社の経済的負担
- f. 産業医との連携のとり方
- g. 休職期間中のフォローの仕方
- h. がん罹患者の早期発見・早期対応

各課題における具体的な内容と、各法人における対応策については次頁以降のとおり。



## a. 周りの従業員の理解不足

小

中

大

## 課題・困難であったこと

- 周囲が男性社員ばかりであるため、乳がんであることが打ち明けづらく、病名は隠して働き続けていた。そのため、同僚から心無いことを言われることもあり、本人が精神的に辛い思いをすることがあった。(法人①)
- 入院期間が短くても自宅療養の期間が長くなるため、その点についての職場の理解が必要である。(法人①)
- 上司がどこまで情報を知るべきか、議論になっている。基本的には病名は知らせないが、上司には必要な配慮を伝え、本人との間できちんとマネジメントするよう指導している。(法人⑨)
- 男性が多い職場だと、女性の特有の病気を理解しにくいこともあるのではないかと職場に打ち明けづらいつられる。(法人⑩)
- がんに罹患する前と同等の働きができなくなった従業員を、がんに罹患する前と同等の給与水準としておくことは、周囲の社員の理解が得られにくい。一方で、給与水準を下げるには本人の理解が得られにくい。(法人⑩)

## 対応策の実際

- 本人から職場に対して、病気の告知と仕事を続けたい意向等を伝えていたため、周囲の協力は得やすかった。(法人⑤)
- 病名等について誰にどこまで話すかは、本人と上司が話し合っていて決めている。必要な就業上の配慮については、プライバシー保護のため、別室で関係者に対してのみ伝えるようにし、他言しないよう求めている。(法人⑩)

※「課題・困難であったこと」について意見のあった法人の規模

## b. 欠員の補填、業務分担への配慮

小

中

大

## 課題・困難であったこと

- がん罹患者は少ないのでなんとか対応できているが、罹患者数が多くなったときに融通がきかなくなる。(法人④)
- 余裕を持った人材採用は出来ていないので、1人欠員が出れば1人新たに採用しなければならない。採用すると休職者が復職してきたときに戻る席がなくなってしまう。(法人⑤)
- 40代半ばから50代にかけて、がん罹患者のケースが多いが、重要な立場・役職にある者は人員の補充が難しい。周囲への負担もかかる。現状では、周囲の社員がカバーして対応している。(法人⑨)
- 病気になる前と同じ業務が出来ない場合、事業所がある程度以上の規模でないと、簡単な業務を一定量集めることは難しいだろう。(法人⑪)

## 対応策の実際

- 復職後の体力面への配慮（業務負荷の軽減等）については、現場で対応しており、制度上の規定はない。社員の理解もあり、特に問題はない。(法人②)
- 長期で休職する場合、周囲の社員がサポートしている。商品の契約が1年ごとということもあり、課長等の代理で対応可能である。(法人②)
- メンタルヘルスはいつまで休職が続くのか、先が見えずに苦慮するが、がんの場合はある程度見通しが立つ。本人を通じて退院や自宅療養の予定が分かっていたため、会社側も受け入れの準備等が出来ていた。(法人②)
- 胃がんの男性については、食事を1日に6回程度に分けて摂らなければならなくなったが、管理職ということもあり比較的時間に融通が利くため、会社側としても柔軟な対応を認めている。(法人③)
- 入院中の業務の対応については直属の部下がある程度育ってきていたため、電話で連絡する等はしたが、業務に支障は出なかった。(法人③)
- 欠員が出た際の体制は、単純労働の部分は派遣社員を充てるなどして対応している。(法人③)
- 休みの期間がおおよそ分かっているので、残りの社員や派遣社員によって対応可能である。(法人④)
- 患者が休んでいる間は、人材を新しく雇用しなくとも、周囲のメンバーによるフォローで対応できた。(法人⑥)
- 仕事柄、部署によっては大腸がんや胃がんになりやすい傾向がある。健診の際、当該部署については毎年詳細な健診を行うようにしている。また、がん罹患者の場合、必要に応じて別の部署への配置転換も行う。(法人⑩)

## c. 会社制度（休暇・休職制度、就業時間等）との不整合

小

中

大

## 課題・困難であったこと

- 勤務年数に応じて休職期間を定めているため、勤務経験の短い社員が長期間休みが必要になった場合に困る。（法人④）

## 対応策の実際

- 休暇制度として、有給休暇の積立制度がある。入院等のため10日以上休む場合は、有給休暇を使いきる前に積立休暇に切り替え、欠勤にならないようにしている。（法人②）
- 通院等が必要な場合、休暇を取って受診してもらうが、取り引き先に行った後で多少遅れて出社できる範囲であれば立ち寄りも認めている。（法人②）
- 通勤の負担を軽減するため、満員電車を避けられるように1時間出社を遅らせることを認めている。ゆるやかな運用で対応しており、復職から2週間程度を目途に実施している。（法人②）
- 欠勤にならないよう、積立休暇の上限日数を増やした。また、有給休暇を10日残し休職するようにした。（法人⑨）
- 事務職・技術職はフレックスタイム制度があるため、治療等のため途中で抜けやすいのではないかと。（法人⑨）
- 通院頻度が多いと、有給休暇が足りなくなってしまう、欠勤が増えれば査定に響く。積立休暇の上限日数を増やす等の対策が必要である。（法人⑩）
- 定期的な通院が必要であるが、積立休暇・有給休暇を使いきっている。そのため、本来であれば平日5日勤務（土曜日・日曜日が休日）であるが、特別対応として、平日に休日をあて、受診できるようにしている。（法人⑩）

## d. 長期休業の際の復職許可の判断

小

中

大

## 課題・困難であったこと

- 残業制限や配置転換等の配慮について、主治医や産業医に意見を求めることとなり、現場では判断がつかない。復職の際に、短時間勤務や時差出勤を認めるといった配慮が必要になると思うが、完治してから復職させたほうが良いのではないかとも思う。(法人④)
- 社員ががんに罹患した初めてのケースであったため、対応は手探り状態である。(法人⑤)
- 病気で休職する初めての事例であったため、どのように対応すればよいか分からなかった。就業規則上、休業期間の定めはあるが、実際の事例は経験がなかった。(法人⑥)
- 産業医から本人を通じて主治医に診療情報提供書の提出を依頼したところ、主治医は「会社が解雇しようとしている」と言って情報をもらえなかった。情報がなければ必要な配慮が出来ない。本人も主治医に話してほしくなかったようだ。(法人⑦)

## 対応策の実際

- 元の職場への復帰が基本であり、慣らし勤務制度を導入している。就業しながら通院できるようであれば復職を認めている。(法人⑨)
- 産業医、主治医等と連携してサポートする体制があり、短時間勤務から復職するなど、安全配慮のための取組を行っている。本人の申告だけでは、本当に仕事をしても問題がないかどうか、正確に判断できないこともある。主治医や産業医の意見も重要である。(法人⑩)

## e. 会社の経済的負担

小

中

大

## 課題・困難であったこと

- 賃金保障や補助がなく、社会保険料の負担が事業主にとっても本人にとっても大きい。過去にがんに罹患した事例では、3か月の休職が必要になったが、社会保険料の負担が事業主・本人ともに高いこともあり、職場としてはいつでも戻ってきて欲しい旨を伝えたくて、本人同意のもと、一度退職することとなった。その後、治療が落ち着いたところで、まずはパートタイマーとして無理のない範囲で復帰している。育児休業のように、社会保険料の免除が認められると法人も休業させやすい。(法人⑤)

## 対応策の実際

- 福利厚生の一環で全社員に保険を掛けているが、近年、死亡保障の割合を減らし、所得保障の割合を増やした。きっかけはメンタルヘルス対策ではあるが、がんに罹患して休職する社員にも適用できる。会社が一定金額分、費用負担しているが、本人が希望すれば保障金額を上乗せすることも可能である。(法人⑪)

## f. 産業医との連携のとり方

小

中

大

## 課題・困難であったこと

- 産業医は定期的に来るが、法人側が産業医に相談するという意識がなく、十分な連携がなされているとは言えない。(法人⑦)
- 産業医にも得手不得手、専門があるので、がんについては専門の先生と連携したいと思うのではないかと。(法人⑦)

## 対応策の実際

- 地方の営業所等であっても、産業医等と面談できないからといって特段不都合や問題は生じていない。本社でも面談が多いわけではない。必要であればテレビ会議でフォローもできる。(法人⑪)

## g. 休職期間中のフォローの仕方

小

中

大

## 課題・困難であったこと

- 当初の元気なうちは連絡が取れていたが、しばらくして家族とも連絡が取れずにいたところ突然訃報の連絡があった。急に病状が悪化したようだ。家族とも事前に連絡をとればよかった。(法人⑥)

## 対応策の実際

- 休職中のフォローについては、月1回等、制度として職場と必ず連絡を取る仕組みにしておき、本人が連絡できないのであれば家族から状況を教えてもらうようにしておくことよい。(法人⑧)

## h. がん罹患者の早期発見・早期対応

小

中

大

## 課題・困難であったこと

- 健診で要精密検査になってもなかなか受診せず発見が遅れる人がいる。(法人⑧)

## 対応策の実際

- がん検診は費用が高いが、健診に項目を入れることで強制的に検診を受けさせ、早期発見や健康な社員への意識付けになるのではないかと。(法人⑤)

## 2) 行政に求める支援策

行政に求める支援策として、次のような回答が得られた。

- A. 情報提供
- B. 相談窓口の設置
- C. 代替要員の確保の支援
- D. 事業主や労働者の経済的負担への補助
- E. 医療機関への要望

具体的な内容は以下のとおり。

▼回答のあった法人規模

A. 情報提供	小	中	大
<ul style="list-style-type: none"><li>• 当時はインターネットでの情報もあまりない頃で、対応に困った。治療期間や治療方法、副作用の少ない抗がん剤など、医師が忙しくて教えてもらえない情報を提供してもらえるとよい。情報をいただけるような相談コーナーがあってもよい。(法人①)</li><li>• 小規模な会社なので復職支援プログラムは有効そうであるが、そもそも情報がないのでどうしたらよいか分からない。どういう支援の可能性があるのか情報提供して欲しい。(法人⑥)</li><li>• 情報はインターネット上でよい。事例をパンフレットなどで提供してもらえともう少し対策を考えられるだろう。送られてきてても良い。(法人⑥)</li><li>• 紙ベースで提供してもらったほうが、社員に説明しやすい。分厚いパンフレットやPDFをプリントアウトするのは大変である。(法人⑦)</li><li>• 会社の人事や健康管理室等が相談しあったり情報を共有できるネットワーク、横のつながりの連絡会があるとよい。(法人⑧)</li><li>• 各医療機関の強みといった情報が不足している。情報提供のサイトがあれば、法人が調べ、社員(患者)に紹介することもできる。(法人⑩)</li></ul>			

B. 相談窓口の設置	小	中	大
<ul style="list-style-type: none"><li>• 何か困ったときには労基署に行くが、特段相談窓口があるといったことは聞いたことがない。罹患して欠員が出たときが一番困るので、労務をつかさどっている役所にそうしたセクションがないのは違和感がある。(法人②)</li><li>• 仕事にまつわる専門的な相談を受けてくれる場所があるとよい。ホームページ等での情報提供でもよいが、情報源がどこにあるのか分からない。(法人④)</li><li>• 職場に専門知識がないと、合併症や病気があると就労継続が難しいと考えてしまいがちである。人事、上司や本人、家族が利用できる相談先があるとよい。場合によっては会社にアドバイスしたり、治療による回復の見込みについて説明があるとよい。実施主体として地域産業保健センターが考えられる。(法人⑧)</li><li>• 地方の支社等の場合、産業医の支援が十分に受けられないケースもある。地域の産業保健推進センターにて無料でサポートしてもらえるが、予約制であったり利用可能日も限られたりして、非常に使いづらい。(法人⑨)</li><li>• 平日の通院が難しい人のために、休日に診療できる医療機関や行政窓口増やして欲しい。(法人⑨)</li></ul>			

<b>C. 代替要員の確保の支援</b>	小	中	大
----------------------	---	---	---

- 欠員が出た場合の東京都管轄の人材バンクのようなものがあると良い。派遣会社に依頼するには金額的に負担が多いため、期間限定の非常勤紹介をしてくれると便利である。(法人⑤)
- がんで罹患した従業員が休職した穴を埋めるための代替要員に関しては、一時的に人材をレンタルできる制度があれば良いと考える。ただし、専門性の高い業種については活用が難しいかもしれない。(法人⑪)

<b>D. 事業主や労働者の経済的負担への補助</b>	小	中	大
-----------------------------	---	---	---

- 例えば会社側にしても病気に罹患した場合にしても、助成金・補助金等を出していただければそれに越したことはない。健康保険だけでいいものかと思う。(法人③)
- 病気での休職中の社会保険料の免除などがあると労働者は助かるのではないか。(法人④)

また、上記以外に行政ではなく、医療機関への要望も挙がっていた。

<b>E. 医療機関への要望</b>	小	中	大
--------------------	---	---	---

- 事業者と連携を取る意識を病院側に持って欲しい。(法人⑦)
- 患者が通院の負担やリスク等を考えて会社の近くの病院で治療を受けたいと思っても、紹介状がないと自己負担が発生する等、制限が生じる。働きながら通院することへの配慮が必要である。(法人⑩)
- 事業者と医療機関が連携しやすい風土や仕組みが欲しい。個人情報なので制限はあると思うが、安全に配慮するためある程度やりとりが必要である。(法人⑩)



## IV 結果まとめと考察

東京都の法人、がん患者・家族を対象としたアンケート調査、ならびにがんに罹患した従業員がいたことがある法人を対象としたインタビュー調査を実施し、東京都におけるがん患者の就労をめぐる課題と支援策のニーズについて実態を把握した。

### 1 東京都におけるがん患者の就労をめぐる現状と課題

#### (1) 法人における現状と課題

事業所向け調査の結果、有効回答のあった都内の1006法人のうち、86.0%の法人が治療と仕事を両立できる職場づくりの必要性を感じており(図表Ⅲ-24)、29.7%の法人が経営・労務管理上、がんについて対策が必要であると考えているなど(図表Ⅲ-25)、取組に対する一定の意向が伺えた。

一方で、がんを含む私傷病に罹患した従業員を支える制度やサポート体制等は必ずしも十分ではなく、従業員規模によってもそれぞれの課題が見つかった。

#### ◆がん検診の実施状況

がんは早期発見することで、患者本人の身体的負担のみならず、事業所への影響も軽減されることが見込まれるが、アンケート調査では、がん検診を実施している割合は43.5%と半数に満たなかった(図表Ⅲ-3)。また、都内の11法人を対象としたインタビュー調査においては、“がん検診でがんの疑いが分かっても、精密検査を受けないために発見が遅れる人がいる”という問題も指摘された(p.99)。

がん検診実施割合の一層の向上、または勤務時間内の受診を許可するなど、がん検診受診を促すような取組の推進が必要と考えられる。

#### ◆がんに罹患した従業員を支える制度や支援体制

アンケート調査では、治療目的の休暇・休業制度や1日の所定労働時間を短縮する制度等、柔軟な働き方を支える各種制度の導入割合は、従業員規模が小さいほど低い傾向が見られた。また、制度が導入されていたとしても、非正規雇用の労働者や私傷病者についても利用可能としている法人は少なかった。(図表Ⅲ-5,6)。

産業保健スタッフとの連携状況についても、従業員規模が小さい法人ほど連携していない傾向が見られた。従業員数50人未満の法人では、産業保健スタッフと連携している割合は7.3%に留まり、従業員数50人以上100人未満の法人でさえ45.8%と半数に満たなかった(図表Ⅲ-7)。産業医が選任されていない小規模事業所においては、地域産業保健センターの活用や健康保険組合やグループ企業等との連携が期待されるが、実際にそうした連携を行っている法人は17.6%に留まっており、十分に連携・活用がなされていなかった(図表Ⅲ-7,9)。

インタビュー調査においても、“産業医は定期的に来るが、法人側が産業医に相談するという意識がなく、十分な連携がなされていない”という指摘があるなど、法人側と産業保健スタッフとの連携が課題となっていた(p.99)。



私傷病時の休暇・休職や勤務形態等について規定している法人は 73.9%であり、従業員規模が 50 人未満の法人では 52.2%に留まった（図表Ⅲ－11）。長期休職者の復職方針は「個別対応」が 61.7%で最も多く、従業員規模によらず柔軟に対応している状況が伺えた（図表Ⅲ－12）。

身分保障期間・所得補償期間は従業員規模が大きいほど長く、従業員規模が 300 人以上の法人では、身分保障期間の平均年数が 2 年以上であるが、従業員規模 50 人未満の法人では 1 年強であるなど、従業員規模が小さい法人では、正社員であっても長期休職が難しい状況が伺えた（図表Ⅲ－13）。

私傷病のために長期休職したり就業上の制限等が必要であった従業員に対応する上で苦慮したこととしては、「病気や治療に関する見通し」や「復職可否の判断」等に関わるものが課題として多く挙げられた（図表Ⅲ－16）。これらの課題については、主治医や産業保健スタッフと法人との連携が不可欠であるが、現状では十分な連携が図られておらず、課題と感じている法人が多かった。インタビュー調査においても、主治医から情報が得られなかったといった事例が紹介されており（p.98）、法人・医療機関間の連携の難しさが示されている。

私傷病時の対応で苦慮する場合には、外部の産業保健スタッフや病院等に相談する方法が考えられるが、従業員数 50 人未満の事業所では、12.3%が「相談先が分からず相談しなかった」と回答していたことから、相談先の周知や地域の関係機関との連携方法についての情報提供が重要と考えられる（図表Ⅲ－18）。

#### ◆職場におけるがん罹患の実際

過去 3 年間のうち、がん罹患した従業員がいた法人は 37.2%であり、うち 73.8%が、がんのために 1 か月以上連続して休職した従業員がいたと回答した（図表Ⅲ－20, 21）。1 か月以上連続して休職した人の復職状況を尋ねたところ、60.9%の法人が「復職する機会が多い」と回答したが、18.8%が「退職することが多い（復職後退職することが多い、または復職することなく退職する機会が多い）」と回答しており、法人によっては必ずしも復職できているとは限らない状況が伺えた（図表Ⅲ－22）。

#### ◆がんに関する認知度

主な治療法や年齢とがん罹患のリスク等については認知度が高かったものの、がん診療連携拠点病院や、職場へのがん罹患の報告の実態、国におけるがん患者の就労に関する対策についての認知度は低かった。医療機関との連携方策やがん患者の就労に関する実態が広く認知されておらず、職場での支援につながっていない可能性がある（図表Ⅲ－23）。

#### ◆治療と仕事の両立の実現に向けた課題

治療と仕事の両立が実現可能な職場づくりに向けては、従業員規模によらず、「代替要員の確保が困難」であることや「病気そのものや治療の内容、仕事への影響が分からない」ことが多くの法人において課題となっていた。また、従業員規模による特徴として、従業員規模の大きい法

人（特に従業員規模 100 人以上）では「柔軟な働き方に関する制度整備が困難」であることを課題として挙げる法人が多く、従業員規模が小さい法人では「休業中の賃金支給等の金銭的な保証が困難」であることや「長期間働けない従業員の社会保険料の事業主負担が大きい」ことなど、経済的な問題が多く挙げられた。このように、従業員規模によっても共通する課題、規模特有の課題があることから、法人属性や抱える課題に応じた支援策が必要であると考えられる（図表Ⅲ-27）。

なお、インタビュー調査では、代替要員の確保に向けては、治療の見通しを把握した上で、残った社員や派遣社員等人材を活用して対応するなどしていたが、“休職者が重なった場合の対策が課題”であるとの指摘があり、今後がんによる休職者が増えた場合の問題等を想定した対応のあり方を検討する必要性もあると考えられる（p. 96）。

## (2) がん患者・家族における現状と課題

がん患者とその家族向け調査の結果、有効回答のあったがん患者 831 人のうち、80.5%の人が「仕事を続けたい(したい)」と回答した(図表Ⅲ-92)。また、患者の家族(有効回答 640 人)のうち、52.2%の患者が仕事をしたいと思うなど(図表Ⅲ-105)、がん罹患者の就労(継続)の希望は患者本人・家族ともに多かった。

就労(継続)を希望する理由として、患者本人・家族とも、「家計のため」だけでなく、「働くことがやりがい」であることを多く挙げており、患者にとって就労は経済面に加えて、精神面・社会生活面でも重要な意味を持っていることが分かる(図表Ⅲ-94, Ⅲ-107)。

一方、がん罹患に伴い、患者の「家族」の就労状況に変化があったものは 38.9%にのぼるなど、家族への影響は少なくない実態が伺えた(図表Ⅲ-101)。

### ◆がん罹患に伴う就労への影響

がん罹患時、就労していた人のうち、60.8%が 1 か月以上連続して休職していたが、休暇を取りやすい雰囲気があったかどうか尋ねたところ、「休暇を取りやすい雰囲気があった」と回答した人の割合は、パート・アルバイトや派遣職員において特に低い傾向が見られた(図表Ⅲ-46, 50)。

法人による就業上の配慮の有無について尋ねたところ、がん罹患後、業務量について法人の配慮による変更があった人は 56.5%であり、勤務地についての変更があった人は 11.2%であった。所属部署・就業形態・業務内容・役職について、がん罹患に関係していると思われる変更があった人は 20%未満であった(図表Ⅲ-51)。

業務量・勤務地については、変更があったほうが、患者本人の希望に沿っており、納得している人が多い傾向が見られたが、所属部署をはじめとしたその他の事項について変更があった場合には、患者本人の希望に沿っておらず、納得していないという人が多く、とりわけ役職の変更に対しては納得していない人の割合が高かった。業務量への配慮に対するニーズは高いが、所属部署や役職等その他就労条件については変えずに働くことを望む人が多いものと考えられる(図表Ⅲ-53, 54)。

また、がん罹患後、退職した人は 21.3%であり、パート・アルバイトや派遣職員、診断時年齢が 30 代以下の若い人や役職がない人において、退職する割合が高い傾向が見られた(図表Ⅲ-56)。退職の理由は、「治療・療養に専念するため」、「体力面等から継続して就労することが困難であるため」など、止むを得ない事情が多いが、一方で、「周囲に迷惑をかけたくない」(34.6%)、「職場から勧められた」(15.4%)といった理由から退職に至る人もおり、数としては多くはないものの、本人が望まない、不当な退職が一定数存在するものと考えられる(図表Ⅲ-58)。

がん罹患した人の「家族」の就労状況の変化を見ると、仕事していた人のうち 38.9%が、勤務時間を短縮したり、休暇を取得するなどの就労上の影響があり、うち 11.4%が退職に至っているなど、家族の就労面への影響も小さくない。このことから、がん患者の治療と仕事の両立を実現できるようにするためには、がん患者をサポートする家族も対象として、支援のあり方を検討

する必要があると考えられる（図表Ⅲ－101, 102）。

#### ◆治療と仕事の相談・サポート

患者の91.1%が、がん罹患について職場に報告・相談をしていた（図表Ⅲ－61）。報告・相談相手としては「所属長・上司」や「同僚」が多く、これらの人材が職場でのサポートのキーパーソンであると考えられる（図表Ⅲ－62）。ただし、がん診断時年齢が高いほど、同僚に報告・相談している人は少ない実態もあり、職場内での身近な相談体制の構築が課題であると考えられる（図表Ⅲ－63）。

また、産業医や保健師等の産業保健スタッフに対して報告・相談した人は18.4%に留まっていたが（図表Ⅲ－62）、産業保健スタッフがいたとしても、「産業保健スタッフの存在を知らなかった」、あるいは「産業保健スタッフの存在は知っていたが、サポートが受けられるか分からなかった」という人が一定程度いることから（図表Ⅲ－72）、患者の中には産業保健スタッフを相談相手として認識していない可能性がある。今後、相談先の周知や活用方法について周知していくことが必要と考えられる。

#### ◆経済的な問題

患者の25.8%ががん罹患により、昇格・昇進等の処遇に影響があったと感じており、また56.8%が個人の収入が減ったと回答した（図表Ⅲ－79, 80）。50.4%が家計を維持するために貯蓄を切り崩していたが、勤め先の正社員数が少ないほど、その割合が高かった（図表Ⅲ－81, 82）。法人を対象としたインタビュー調査では、“法人における課題でもあるが、長期休職者の社会保険料の負担が患者本人にとっても大きい”という指摘もあるなど、がん罹患に伴う経済的な問題は無視できない。なお、経済的な問題に関して、法人によっては団体所得保障保険に加入して、休職者の賃金を保証している事例もあった（p. 98）。

#### ◆治療と仕事の両立実現に向けた課題

治療と仕事を両立する上では、「治療費が高い、治療費がいつ頃、いくらかかるか見通しが立たない」ことや「働き方を変えたり休職することで収入が減少する」など、治療費や収入に関する問題が多かった。一方、がん罹患後に退職した人の多くが、「治療・経過観察・通院目的の休暇・休業が取りづらい」ことや「体調や治療の状況に応じた柔軟な勤務ができない」こと、「体調や症状・障害に応じた仕事内容の調整ができない」「治療をしながら仕事をするについて職場の理解がない・乏しい」ことなどを課題に挙げていた（図表Ⅲ－85, 91）。がん罹患後も治療と仕事を両立し、就労を継続していく上では、作業管理・労務管理上の配慮に加えて、休暇・休業の取得や柔軟な勤務等に対する職場の理解・風土醸成に向けた取組も重要と考えられる。

## 2 法人・患者・家族における支援ニーズ

### (1) 法人における支援ニーズ

法人を対象としたインタビュー調査では、アンケート調査で把握された課題と対応するように、以下のような支援を要望する声が聞かれた。

- ・ 情報提供
- ・ 相談窓口の設置
- ・ 代替要員の確保の支援
- ・ 事業主や労働者の経済的負担への補助
- ・ 会社の経済的負担

情報提供においては、アンケート調査の中で、「主に必要となる就業上の配慮」や「他社での取組事例」、「法人が相談できる相談窓口」など、具体的な取組に通じる情報の提供を希望する法人が多かった。

従業員規模が小さい法人においては、アンケート調査の中でも休業中の賃金保障や長期間働けない従業員の社会保険料の負担など、経済的負担の軽減に対する支援を求める声があり、人材・資金面で限りのある法人においても取組が進められるよう、支援のあり方について検討が必要である。

### (2) がん患者・家族における支援ニーズ

がん患者においては、治療費や収入に関する問題が最も多かった。経済的な問題に対しては、治療費の補助などの支援が考えられるほか、相談窓口にて経済的な問題について支援することを充実させるといった方策が考えられる。インタビュー調査の参加企業のように、法人側が団体所得保障保険の利用を検討することも方策の1つである。

また、体調や治療の状況に応じた柔軟な働き方を求める人も多い。体調や症状に配慮した勤務や通院時間の確保を実現するためには、職場の制度や運用面を整備することに加えて、休みやすい雰囲気や相談しやすい雰囲気が醸成されるよう、事業主や上司にあたる管理監督者、同僚等を対象とした意識啓発を行うことが考えられる。

がん患者の家族を対象としたアンケートでは、がん患者の家族にとって必要な支援として、「患者への支援方法についての助言・情報提供」や「患者の治療に関して相談できる場の提供」が多く挙げられており、一方的な情報提供だけでなく、相談ができる場を充実させることが求められている。また、仕事をしている家族においては、「家族の看護のために利用できる休暇」に対するニーズが高かったことから、患者本人だけでなく、患者を支える家族にも配慮した職場づくりが求められる。