

問6-2

<A>以下の(1)から(11)までの相談先に対し相談しましたか。

また相談したことにより、状況が改善しましたか。(各々いずれか1つに○)

<A>

主治医や専門医	度数	%
相談した	58	47.9%
相談しなかった	17	14.0%
無回答	46	38.0%
合計	121	100.0%

受診医療機関の看護師	度数	%
相談した	15	12.4%
相談しなかった	34	28.1%
無回答	72	59.5%
合計	121	100.0%

受診医療機関の相談窓口	度数	%
相談した	9	7.4%
相談しなかった	40	33.1%
無回答	72	59.5%
合計	121	100.0%

地域産業保健センター	度数	%
相談した	0	0.0%
相談しなかった	43	35.5%
無回答	78	64.5%
合計	121	100.0%

行政の窓口(保健所、保健センター等)	度数	%
相談した	1	0.8%
相談しなかった	42	34.7%
無回答	78	64.5%
合計	121	100.0%

がん患者と家族の会等	度数	%
相談した	9	7.4%
相談しなかった	37	30.6%
無回答	75	62.0%
合計	121	100.0%

社会保険労務士	度数	%
相談した	3	2.5%
相談しなかった	42	34.7%
無回答	76	62.8%
合計	121	100.0%

ハローワーク	度数	%
相談した	0	0.0%
相談しなかった	43	35.5%
無回答	78	64.5%
合計	121	100.0%

(がん患者である)ご家族の職場	度数	%
相談した	22	18.2%
相談しなかった	30	24.8%
無回答	69	57.0%
合計	121	100.0%

知人・友人	度数	%
相談した	55	45.5%
相談しなかった	12	9.9%
無回答	54	44.6%
合計	121	100.0%

その他	度数	%
相談した	18	14.9%
相談しなかった	12	9.9%
無回答	91	75.2%
合計	121	100.0%

主治医や専門医	度数	%
改善した	41	54.7%
改善しなかった	14	18.7%
無回答	20	26.7%
合計	75	100.0%

受診医療機関の看護師	度数	%
改善した	8	53.3%
改善しなかった	3	20.0%
無回答	4	26.7%
合計	15	100.0%

受診医療機関の相談窓口	度数	%
改善した	6	66.7%
改善しなかった	1	11.1%
無回答	2	22.2%
合計	9	100.0%

地域産業保健センター	度数	%
改善した		
改善しなかった		
無回答		
合計		

行政の窓口(保健所、保健センター等)	度数	%
改善した	1	100.0%
改善しなかった		
無回答		
合計	1	100.0%

がん患者と家族の会等	度数	%
改善した	6	66.7%
改善しなかった	1	11.1%
無回答	2	22.2%
合計	9	100.0%

社会保険労務士	度数	%
改善した	2	66.7%
改善しなかった	0	0.0%
無回答	1	33.3%
合計	3	100.0%

ハローワーク	度数	%
改善した		
改善しなかった		
無回答		
合計		

(がん患者である)ご家族の職場	度数	%
改善した	17	77.3%
改善しなかった	4	18.2%
無回答	1	4.5%
合計	22	100.0%

知人・友人	度数	%
改善した	39	70.9%
改善しなかった	13	23.6%
無回答	3	5.5%
合計	55	100.0%

その他	度数	%
改善した	11	61.1%
改善しなかった	5	27.8%
無回答	2	11.1%
合計	18	100.0%

問6-3

相談しなかった理由は何ですか。(該当するもの全てに○)

	度数	%
相談先を知らなかったため	44	68.8%
がんに罹患したご家族の職場に知られなくなかったため	3	4.7%
その他	18	28.1%
無回答	3	4.7%
合計	64	

問7

ご家族ががんに罹患したことに伴い、ご家族やご親戚以外の機関等から何らかのサポートを受けましたか。(いずれか1つに○)

	度数	%
サポートを受けた	68	10.6%
サポートを受けなかった	537	83.9%
無回答	35	5.5%
合計	640	100.0%

問8

一般に、がんに罹患した患者の家族に対して、どのような支援や制度が必要であると考えますか。(該当するもの全てに○)

	度数	%
患者への支援方法についての助言・情報提供	344	53.8%
患者の治療に関して相談できる場の提供	317	49.5%
患者や家族の就労に関する問題について相談できる場の提供	159	24.8%
がん患者の家族同士の交流の場の提供	62	9.7%
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)	197	30.8%
その他	22	3.4%
無回答	106	16.6%
合計	640	

インタビュー調査結果概要（対象ごとの記録）

法人①	
法人概要	<ul style="list-style-type: none"> ・卸売業，従業員は約 40 名（役員除く） ・事業所は都内のほか、近畿・九州方面にも営業所がある。 ・従業員の多くは営業であり、発送や受注をしている。
がんに罹患した社員の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・40 代女性（乳がん） <p>休職して手術後、復職したが、満員電車での通勤の負担が大きいようで、出社後横になることもあったり、手術の影響で腕が上がらないといったことがあった。1 年程度で、自身から会社に迷惑をかけたくないと言って退職された。</p>
事業所における課題と対応策	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。
行政に求める支援策	<ul style="list-style-type: none"> ・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。治療期間や治療法方、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②	
法人概要	<ul style="list-style-type: none"> ・損害保険を扱う，従業員は約 50 名 ・事業所は東京都と大阪府にあり、内勤と営業の者がいる。
がんに罹患した社員の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・50 代男性（肺がん） <p>3 週間の入院後退院し、10 日間の自宅療養を経て復職し、通常通り勤務を続けている。休職期間は 1 か月程度である。</p> <p>比較的早期に発見・治療が出来たため、体力の低下等もなく復職した。</p>
事業所における課題と対応策	<ul style="list-style-type: none"> ・がんだから対応や課題が特別であるということはない。 ・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。 ・通院等が必要な場合、休暇を取って受診してもらおうが、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。 ・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。 ・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。

	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。
行政に求める支援策	<ul style="list-style-type: none"> ・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③	
法人概要	<ul style="list-style-type: none"> ・製造業，従業員は約70名 ・社員の多くが工場現場での作業にあたる。
がんに関与した社員の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・50代男性（胃がん） 吐血で胃がんが発覚し、胃の全摘手術をした。退院から約1ヵ月後に元の職場に復帰している。特段問題なく就労継続中。工場長。 ・50代男性（前立腺がん） 健診がきっかけで前立腺がんを見つけた。すぐに全摘手術を行い、8週間後に復帰している。特段問題なく就労継続中。 ・化学療法等で疲れやすい時があるようだが、19時頃までは仕事をしている。繁忙期には残業が深夜に及ぶこともあるが、19時頃には周囲に帰らせてと要求し、退社している。周囲も早く退社できるようサポートしている。
事業所における課題と対応策	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。 ・復職の見込みは社員を通して医師から情報を得ていたが、当初予定よりも早く復職した。本人が早く復職したいと思っていたのが良かった様子である。 ・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。
行政に求める支援策	<ul style="list-style-type: none"> ・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④	
法人概要	<ul style="list-style-type: none"> ・ 保険の代理店業，従業員は約 120 名（派遣社員含む）
がんに罹患した社員の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ 30 代女性（がん種不明） 事務職として勤務していた。3 か月ほど休職した後、慣らし勤務を行い、フルタイムで働いた。
事業所における課題と対応策	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 ・ 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。 ・ 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。 ・ 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。
行政に求める支援策	<ul style="list-style-type: none"> ・ 会社として支援してほしい要望はない。 ・ 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。 ・ 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⑤	
法人概要	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社会福祉法人，従業員は約 100 名 ・ 事業所数は 5 か所
がんに罹患した社員の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ 20 代女性（子宮がん・転移あり） 転移があったため、手術後抗がん剤治療・放射線治療を実施。 いったん退職して治療に専念し、落ち着いた 4 か月半後にまずはパートとして無理のない範囲で復帰した。業務負担を軽減するため、本人と協議の上、就業内容も変更している。
事業所における課題と対応策	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 ・ 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。上記の事例では、一度退職することとなった。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。 ・ 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ぬ。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。 ・ 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。
行政に求める	<ul style="list-style-type: none"> ・ 欠員が出た場合の東京都管轄の人員バンクのようなものがあると良い。 派遣会社

支援策	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。
------------	---

法人⑥	
法人概要	<ul style="list-style-type: none"> ・人材派遣・人材紹介業、従業員は約 100 名 ・事業所は 5 か所ほど
がんに罹患した社員の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・50 代女性（胃がん） <p>事務職の仕事をしていた方。体調不良のため病院受診し、がんを発見、1 週間以内に入院した。急に体調不良を訴え、復職することなく半年後に亡くなられた。</p>
事業所における課題と対応策	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。 ・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。 ・月 1 回産業医が来るが、相談するという意識が法人側にはなく、十分な連携がなされているとは言えない。
行政に求める支援策	<ul style="list-style-type: none"> ・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ほしい。 ・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。送られてきても良い。

法人⑦	
法人概要	<ul style="list-style-type: none"> ・生命保険会社、従業員は約 200 名
がんに罹患した社員の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・60 代男性（大腸がん） <p>定年後嘱託社員として地方拠点に勤務していた。2 週間の休みを経て復職の際、提出された診断書により初めて大腸がん、肝転移であることが判明した。1 年ごとの契約であり、次回更新はなかった。</p>
事業所における課題と対応策	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・有期雇用の職員の場合、病気で休みがちになると更新は難しいのではないか。 ・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。
行政に求める支援策	<ul style="list-style-type: none"> ・法人と連携を取る意識を病院側に持ってほしい。 ・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⑧	
法人概要	<ul style="list-style-type: none"> 自治体、従業員は約 2200 名
がんに罹患した社員の状況	<ul style="list-style-type: none"> 男性（肝臓がんまたは肺がん、脳転移） 復職から 4 年後、脳に転移し、その治療の合併症で脳浮腫、認知機能の低下が見られ、車の運転業務等が出来なくなり、再度数か月休職している。
事業所における課題と対応策	<ul style="list-style-type: none"> 抗がん剤治療をしながら仕事をしている職員が複数いるので、周囲もあまり特別視していない。 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。 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といよい。
行政に求める支援策	<ul style="list-style-type: none"> 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。 「働く人の健康」といったポータルサイトから、メンタルヘルス、がん等の各ページに飛ぶようにすれば使いやすいかもしれない。 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⑨	
法人概要	<ul style="list-style-type: none"> 製造業、従業員は約 2500 名（連結約 18000 名） 作業員が多いが、分社化が進み、技術職・管理監督者が比較的多い。
がんに罹患した社員の状況	<ul style="list-style-type: none"> 40 代男性（胃がん、甲状腺がん） 発症して 10 年になるが、特に問題なく仕事を続けている。有給休暇を使い切って休職したため、有給休暇がなくなった時期があり、欠勤で通院しなければならなかった。
事業所における課題と対応策	<ul style="list-style-type: none"> がんだからといって特に困っているわけではない。 私傷病全般を対象に職場復帰プログラムを作成している。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。 40 代半ばから 50 代にかけて、がんに罹患するケースが多いが、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。 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。 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。

	<ul style="list-style-type: none"> ・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。
行政に求める支援策	<ul style="list-style-type: none"> ・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ほしい。 ・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らるが、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⑩	
法人概要	<ul style="list-style-type: none"> ・小売業、正社員・契約社員は3500名 ・作業員が多いが、分社化が進み、技術職・管理監督者が比較的多い。
がんに罹患した社員の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・－（－） 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。 ・3500名のうち約30名のがんに罹患している。
事業所における課題と対応策	<ul style="list-style-type: none"> ・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みを行っている。 ・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。 ・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、がんに罹患した場合、必要に応じて別の部署への配置転換も行う。 ・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。 ・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。 ・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と思われる。
行政に求める支援策	<ul style="list-style-type: none"> ・法人と病院が連携しやすい風土や仕組みがほしい。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。 ・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。 ・各病院の何が強い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①	
法人概要	<ul style="list-style-type: none"> ・ 情報関連機器販売会社、従業員は約 1800 名（正社員数） ・ 社員の半分以上は営業以外の内勤。 ・ 産業医 1 人、産業保健師 2 人が配置されている。
がんに罹患した社員の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ 40 代男性（胃がん、甲状腺がん） 発症して 10 年になるが、特に問題なく仕事を続けている。有給休暇を使い切って休職したため有給休暇がなくなった時期があり、欠勤で通院しなければならなかった。 ・ 過去 15 年間で約 10 名ががんに罹患した。40 代～50 代が主である。
事業所における課題と対応策	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 ・ 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。 ・ 上記について、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。 ・ 地方の営業所等であっても、産業医等を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。 ・ 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。
行政に求める支援策	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。