

原 著

がん患者の就労支援に関して事業所が医療機関に望むこと —千葉県「がん患者の就労支援に関する事業所調査」から—

坂本はと恵¹⁾⁴⁾，松岡かおり²⁾⁴⁾，西田 俊朗³⁾⁴⁾¹⁾国立研究開発法人国立がん研究センター東病院サポーターケアセンター/がん相談支援センター²⁾千葉県医師会³⁾国立研究開発法人国立がん研究センター東病院病院長（現：国立研究開発法人国立がん研究センター中央病院）⁴⁾千葉県がん対策審議会就労支援部会

（平成 28 年 6 月 15 日受付）

要旨：〔目的〕がん患者の仕事と治療の両立に関しては、現在、政策的整備が進められつつある。しかし、患者の就労先の事業所が、どのような課題を持ち、公的機関にどのような支援を期待しているのかを検討した報告はない。本研究では、千葉県内の事業所を対象にアンケート調査を実施し、事業所が現状で抱える課題と、公的機関や医療機関への要望を明らかにしたので報告する。

〔方法〕千葉県内事業所の約 190,000 カ所から、規模・業種別に 3,000 事業所を無作為抽出し、自記式質問用紙を郵送した。質問票は、事業所の概要（業種・従業員数・休暇休職等の就業規則等）、私傷病を有する従業員の対応方針、従業員の仕事とがん治療の両立に関する課題と要望を中心に 21 項目で構成されている。

〔結果〕有効回答数（率）は 575 事業所（19.2%）であり、産業医の選定義務のない小規模の事業所が 69.8% を占めた。事業所規模が大きくなるほど休暇・休職規程整備が整っており、復職時期を「完全治癒後」と回答した事業所が多かった。事業所として課題と考える問題は、「代替要員の確保」(45.8%)、「病気や治療に関する見通し」(37.3%)、「復職可否の判断」(31.6%)であった。事業所が苦慮した案件を実際に相談したものは 18.4% に留まり、相談先は社会保険労務士と産業医が主で、地域産業保健センターおよび医療機関の相談部門の活用は殆ど無かった。事業所が公的機関の普及啓発・情報提供活動に期待する内容は、「他社での取り組み」の紹介（49.3%）、「就業上の配慮」(43.9%)、「法人の相談窓口」(37.1%)、「従業員の相談窓口」(26.1%)、「従業員の受診医療機関との連携方法」(19.8%)が多かった。

〔結論〕本研究ではがん患者の仕事と治療の両立に関する事業所の持つ課題を明らかにした。事業所規模により課題の傾向は異なる部分もあるが、事業所からは疾患や治療に関する情報、他の模範例、相談窓口の情報が求められていた。

（日職災医誌，65：39—46，2017）

—キーワード—

がん患者，就労支援，事業所

背景と目的

我が国では、現在、毎年約 85 万人以上が新たにがんと診断されている。そのうち約 30% を占める 25 万人は働く世代である¹⁾。治療中・治療後のサバイバーを含めると、現在、仕事を持ちながらがんで通院する患者は 32.5 万人に達しているにも関わらず²⁾、がん診断時に就労していた患者のうち約 25% が、身体状況の変化、性別や年齢、職場内の支援が得にくいといった理由から、診断後に退

職していることが報告³⁾されており、治療と仕事を両立できる社会づくりが、一段と求められる時代となった。

こうした状況を踏まえ、現在政策的な整備が進められつつある。転機となったのは、2012 年 6 月に施行された第 2 期がん対策推進基本計画で「働く世代へのがん対策の充実」が重点的に取り組むべき課題として明記されたことである。これを機に、がん診療連携拠点病院のがん相談支援センターに社会保険労務士の配置やハローワーク・産業医との連携整備等人的整備が開始された。また、

事業主側への支援として、産業保健スタッフ向けの研修や支援マニュアル⁴⁾の整備も進められつつある。

しかし、現行の整備では離職後の対処や産業保健スタッフ向け教育が主であり、課題も残される。具体的には、1)患者の就労先である事業所が、従業員の仕事とがん治療の両立に関して、どのような点に課題を持ち、どのような策があれば解決に導くことができると考えているのか定量的に検討した報告は見当たらないこと、2)従業員50人未満の事業所では産業医の選任状況が7.9%⁵⁾という現状に即した、医療者と事業主の通時的な役割を果たす産業保健スタッフが常駐しない場合の適切な連携手法が確立していないことである。

以上の現状を踏まえ、千葉県がん対策審議会就労支援部会では、がん患者の療養と就労を両立する上で、まず就労先の事業所が抱える課題と要望を明らかにし、公的機関や医療機関に求められる就労支援の具体的な内容や方法を検討するためアンケート調査を行った。

本研究の目的は、千葉県内の事業所を対象にがんを患う従業員の就労に関するアンケート調査結果を基に、事業所が現状で抱える課題と、公的機関や医療機関へ期待する要望を具体的に明らかにすることである。

1. 対象と方法

1) 対象

対象は、「平成24年経済センサス活動調査」の実施対象である千葉県内事業所の約190,000カ所から、規模・業種別に3,000事業所を無作為抽出した。本調査では、法人を単位として実施し、本社事業所だけでなく、支店・出張所・営業所等の千葉県内外の全事業所を含めた法人全体について回答を依頼した。本調査での従業員とは、正規雇用の従業員（雇用期間の定めのないフルタイムの従業員）と非正規雇用の従業員（契約社員・嘱託職員・パートタイマー等、雇用期間の定めのある従業員）であり、派遣労働者や請負労働者は調査対象外とした。

2) 方法

対象となる事業所に対して、千葉県経営協会、千葉県商工会連合会、千葉県商工会議所連合会、千葉県中小企業団体中央会および千葉県労働基準協会連合会を通じて調査への協力を依頼した。その上で、千葉県がん対策審議会事務局より各事業所へ自記式質問紙調査を郵送、2014年2月27日～4月30日の期間に、郵送またはFAX、Eメールにて回収した。

同意取得に関しては、文書で本研究の目的・方法・必要性和公表方法、データの取り扱いについて説明を行い、調査票の記入と返送をもって同意とした。

3) 調査項目

調査項目は、千葉県がん対策審議会就労支援部会の部会員9名（がん患者・がん診療連携拠点病院医師・産業医・産業保健総合支援センター医師・職業安定所関係

者・社会保険労務士・患者支援団体代表者・千葉県内事業所関係者およびがん診療連携拠点病院医療ソーシャルワーカー）および千葉県健康福祉部職員で設問の内容を協議、下記内容で構成した。

(1) 事業所の概要

事業所の業種、従業員数、従業員が私傷病になった際の休暇・休職等の就業規則やその他支援制度の有無などについて回答を求めた。

(2) 私傷病を有する従業員への対応

がんの診断を受けたか否か関わらず、従業員の私傷病による休職・復職に事業所としてどのような方針を持っているか、休職・復職経過の事業所側の課題と解決案と言った従業員の休職・復職に対する一連の対応方法について設問した。

設問は、1)私傷病による長期休職者の復職に関する方針、2)長期休職者の対応に事業所として苦慮した点、3)2)の回答した内容に関して事業所として専門家への相談を実施したか否か等計9項目を設定した。

(3) 従業員の仕事とがん治療の両立の実現に向けた課題や今後の方針

がん患者の就労に関する先行研究と共通した項目として、1)従業員ががん診断を受けた経験の有無と復職状況、2)従業員が仕事と治療を両立できる職場づくりをするうえでの課題、を設定、加えて本調査独自の項目として、3)行政が行う普及啓発活動に求める内容と提供方法、に関する計12項目を設定した。

4) 分析方法

質問紙の回答結果から、クロス集計を行った。

2. 結果

調査票を送付した3,000事業所のうち583事業所より調査期間内に回答を得た（返送率19.4%）。583件の回答のうち、事業所の基本属性（従業員数・業種等）への設問の回答に欠損がみられた8事業所を除外し、総計575事業所を解析対象とした（有効回答率：19.2%）。

1) 事業所の概要

(1) 事業所の属性

調査協力事業所の業種内容と従業員数を表1、2に示す。

主たる業務内容は複数回答で、卸売業・小売業が111事業所（17.7%）と最も多く、次いで医療・福祉が97事業所（15.5%）であった。また、従業員数は、1～19人が287事業所（49.2%）、次いで20～49名が120事業所（20.6%）と、産業医の選定義務のない規模の事業所が69.8%を占めた。一方で、300人以上の大規模事業所は41事業所（7.0%）であった。

(2) 従業員が私傷病により休暇・休職を取得する場合の諸規定

従業員が私傷病により休暇・休職を取得する場合の規

定の有無について表3に示した。私傷病による休暇・休職について就業規則で「規定している」と回答したのは354事業所(61.6%)であり、「規定していない」と回答したのは210事業所(36.5%)であった。事業所規模別では、従業員数1～19名の規模では「規定している」が112事業所(40.4%)、300人以上規模は39事業所(95.1%)と、規模が大きくなるほど、規定が定められていた。

また、身分保障期間(雇用を保障している期間)と所得保障期間(賃金や傷病手当、社会保険からの傷病手当金や共済からの休業給付などが支給されている期間)に関しては、身分保障期間が、最大54カ月、最少0カ月、中央値6.0カ月であり、所得保障期間は、最大42カ月、

最少0カ月、中央値7.5カ月であった。尚、長期休職者の復職に関する方針を、「特に定めていない」と回答した事業所は小規模事業所に多く、「完全治癒後」と回答した事業所は大規模事業所が多くを占めた。

2) 従業員が、私傷病になった際の会社の対応に関する項目

(1) 従業員が私傷病になった際、対応に苦慮したこと
従業員が私傷病になった際に対応に苦慮した点について、表4に示す。頻度が高い項目は、「代替要員の確保が難しい」253事業所(45.8%)、次いで「病気や治療に関する見通しがわからない」205事業所(37.1%)、「復職可否の判断が難しい」が175事業所(31.6%)であった。事業所規模別にみると、小規模事業所では「長期休業・休職中の社会保険料の事業主負担分の支払いの負担が大きい」と経済的負担を課題とする傾向が見られ、大規模事業所では、「病気や治療に関する見通しがわからない」と回答する傾向が見られた。

さらに、「病気や治療に関する見通しがわからない」と回答した205事業所に具体的内容を確認した。その結果、「治療に関する期間」が214事業所(89.2%)を占め、次

表1 事業所の主たる事業内容

N = 626

業種名	回答数	割合 (%)
卸売業・小売業	111	17.7%
医療/福祉	97	15.5%
サービス業(他に分類されないもの)	76	12.1%
建設業	71	11.3%
製造業	68	10.9%
宿泊業/飲食サービス業	46	7.3%
運輸業/郵便業	27	4.3%
金融業/保険業	21	3.4%
不動産業/物品賃貸業	15	2.4%
電気/ガス/熱供給/水道業	14	2.2%
生活関連サービス業/娯楽業	14	2.2%
教育/学習支援業	12	1.9%
学術研究/専門・技術サービス業	9	1.4%
情報通信業	5	0.8%
複合サービス業	4	1%
その他	36	5.8%

表2 従業員数

N = 575

従業員数	回答数	割合 (%)
1～19人	287	49.2%
20～49人	120	20.6%
50～99人	62	10.6%
100～299人	65	11.1%
300人以上	41	7.0%

表3 従業員が私傷病により休暇・休職を取得した場合の諸規定

N = 575

項目	1～19人	20～49人	50～99人	100～299人	300人以上	合計
休暇・休職の規定の有無(件(%))						
有	112 (40.4)	80 (66.7)	52 (83.9)	61 (93.8)	39 (95.1)	354 (61.6)
無	160 (57.8)	35 (29.2)	9 (14.5)	4 (6.2)	2 (4.9)	210 (36.5)
その他・回答なし	5 (1.8)	5 (4.2)	1 (1.6)	0	0	11 (1.9)
身分保障期間(カ月)						
中央値(最少～最大)	3.0 (0～36)	6.0 (0～36)	6.0 (1～54)	13.5 (1～39)	23.5 (1～48)	6.0 (0～54)
平均値±標準偏差	6.6±6.7	9.6±7.9	11.6±10.8	11.6±10.8	21.1±13.6	10.8±10.1
個別対応ほか(%)	146 (50.7)	52 (43.3)	17 (27.4)	12 (18.5)	6 (14.6)	229 (39.8)
所得保障期間(カ月)						
中央値(最少～最大)	3.0 (0～36)	6.0 (0～30)	12.0 (0～30)	18.0 (0～36)	18.0 (0～42)	7.5 (0～42)
平均値±標準偏差	6.7±7.0	8.6±7.9	11.7±10.8	15.4±7.1	19.2±12.1	10.4±9.0
個別対応ほか(%)	144 (50.0)	52 (43.3)	19 (30.6)	12 (18.5)	5 (12.2)	226 (39.3)
長期休職者の復職に関する方針(件(%))						
試し出勤等で徐々に出勤	27 (9.4)	15 (12.5)	3 (4.8)	9 (1.5)	5 (12.2)	59 (10.3)
完全治癒後復職	38 (13.2)	16 (13.3)	16 (25.8)	19 (13.8)	13 (31.7)	102 (17.7)
個別対応	157 (54.7)	63 (52.5)	33 (53.2)	33 (50.8)	22 (53.7)	308 (53.6)
特に方針を定めていない	64 (22.3)	23 (19.2)	8 (12.9)	1 (1.5)	1 (2.4)	97 (16.9)
その他	1 (0.3)	1 (0.8)	2 (3.2)	2 (3.1)	0 (0.0)	6 (1.0)
回答なし	0 (0.0)	2 (1.7)	0 (0.0)	1 (1.5)	0 (0.0)	3 (0.5)

表4 従業員が私傷病になった際に対応に苦慮した点

N=553

項目	1～19人 (n=269)	20～49人 (n=116)	50～99人 (n=62)	100～299人 (n=65)	300人以上 (n=41)	全体 (n=553)
事務所内の体制						
代替要員の確保が難しい	113 (42.0)	59 (50.9)	30 (48.4)	32 (49.2)	18 (43.9)	253 (45.8)
復職可否の判断が難しい	67 (24.9)	43 (37.1)	21 (33.9)	23 (35.4)	20 (48.8)	175 (31.6)
就業制限の必要性や期間の判断が難しい	49 (18.2)	24 (20.7)	9 (14.5)	15 (23.1)	8 (19.5)	100 (18.1)
長期休業・休職期間中の社会保険料の事業主負担分の支払いの負担が大きい	45 (16.7)	18 (15.5)	8 (12.9)	8 (12.3)	2 (4.9)	81 (14.6)
復職後の適正配置の判断が難しい	20 (7.4)	13 (11.2)	8 (12.9)	14 (21.5)	9 (22.0)	65 (11.8)
医学的事柄						
病気や治療に関する見通しがわからない	80 (29.7)	45 (38.8)	23 (37.1)	31 (47.7)	26 (63.4)	205 (37.1)
プライバシーの問題であるため、病気や治療の見通し等の情報を本人に聞きづらい	20 (7.4)	21 (18.1)	9 (14.5)	8 (12.3)	10 (24.4)	97 (17.5)
病状の悪化や再発防止の対策がわからない	44 (16.4)	12 (10.3)	9 (14.5)	12 (18.5)	9 (22.0)	79 (14.3)
症状や治療に配慮した業務分担や処遇等について、他の従業員の理解・協力を得ることが難しい	14 (5.2)	11 (9.5)	6 (9.7)	5 (7.7)	3 (7.3)	39 (7.1)
支援体制						
従業員の処遇や復職可否の判断・適正配置等についての相談先がわからない	18 (6.7)	4 (3.4)	4 (6.5)	4 (6.2)	1 (2.4)	32 (5.8)
その他						
特に問題なし	78 (29.0)	21 (18.1)	15 (24.2)	9 (13.8)	69 (14.6)	131 (23.7)
その他	9 (2.0)	5 (2.3)	1 (0.9)	1 (0.8)	0 (0.0)	16 (1.6)

表5 専門家への相談状況

N=575

項目	1～19人 (n=287)	20～49人 (n=120)	50～99人 (n=62)	100～299人 (n=65)	300人以上 (n=41)	全体 (n=575)
相談の有無						
相談した	26 (9.1)	25 (20.8)	14 (22.6)	25 (38.5)	16 (39.0)	106 (18.4)
相談しなかった	125 (43.6)	62 (51.7)	30 (48.4)	31 (47.7)	18 (43.9)	266 (46.3)
回答なし	136 (47.4)	33 (27.5)	18 (29.0)	9 (13.8)	7 (17.1)	203 (35.3)
相談先 (複数回答)						
社会保険労務士	19 (73.1)	17 (68.0)	7 (50.0)	8 (32.0)	1 (6.3)	52 (49.1)
産業医	2 (77.7)	5 (20.0)	5 (35.7)	14 (56.0)	14 (87.5)	40 (37.7)
医療機関 (主治医)	4 (15.4)	3 (12.0)	2 (14.3)	5 (20.0)	3 (18.8)	17 (16.0)
地域産業保健センター	0 (0.0)	1 (4.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.9)
医療機関 (相談部門)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
その他	3 (11.5)	2 (8.0)	0 (0.0)	4 (16.0)	2 (12.5)	11 (10.4)
相談しなかった理由 (複数回答)						
従業員と話し合い対応できた	91 (74.0)	49 (79.0)	26 (86.7)	28 (90.3)	16 (88.9)	210 (79.5)
相談する先がわからなかった	31 (25.2)	10 (16.1)	4 (13.3)	3 (9.7)	28 (11.1)	50 (18.9)
本やインターネット等から参考情報を入手し対応できた	7 (5.7)	5 (8.1)	5 (16.7)	4 (12.9)	2 (11.1)	23 (8.7)
その他	6 (4.9)	4 (6.5)	1 (3.3)	1 (3.2)	0 (0.0)	12 (4.5)

いで「治療で起こりうる副作用」が84事業所(35.6%)、続いて「副作用や後遺症の対処方法」が83事業所(32.2%)であり、結果に事業所規模による差は見られなかった。

(2) 専門家への相談状況

従業員が私傷病になった際、対応に苦慮した点について事業所の相談先を調査した(表5)。相談を実施した事業所は、575事業所中106事業所(18.4%)に留まり、相談先は、頻度の高い順に、社会保険労務士が52事業所(49.1%)、産業医が40事業所(37.7%)、次いで医療機関の主治医が17事業所(16.0%)で、地域産業保健センター

および医療機関の相談部門の活用は、それぞれ1事業所と0事業所という結果であった。

尚、専門家へ「相談をしなかった」と回答した266事業所(46.3%)に対し、相談しなかった理由を確認し、264事業所より回答を得た。最も回答頻度が高かったのは、「従業員と話し合い対応できた」210事業所(79.5%)であった。一方で、「相談する先がわからなかった」との回答が50事業所(18.9%)存在し、うち従業員50人未満の事業所が41事業所(82.0%)を占めた。

表6 がんで1カ月以上休職した従業員の復職状況

項目	1～19人 (n=48)	20～49人 (n=42)	50～99人 (n=23)	100～299人 (n=30)	300人以上 (n=28)	全体 (n=171)
復職する機会が多い	29 (60.4)	17 (40.5)	15 (65.2)	20 (66.7)	16 (57.1)	97 (56.7)
復職することなく退職する機会が多い	9 (18.8)	6 (14.3)	3 (13.0)	8 (26.7)	6 (21.4)	32 (18.7)
復職後退職する機会が多い	8 (19.7)	6 (14.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	14 (8.2)
わからない	2 (4.2)	1 (2.4)	1 (4.3)	0 (0.0)	2 (7.1)	6 (3.5)
その他	0 (0.0)	10 (23.8)	4 (17.4)	1 (3.3)	3 (10.7)	18 (10.5)
回答なし・重複回答	0 (0.0)	2 (4.8)	0 (0.0)	1 (3.3)	1 (3.6)	4 (2.3)

表7 仕事とがん治療の両立が実現可能な職場づくりを進める上での課題

N=565

項目	1～19人	20～49人	50～99人	100～299人	300人以上	全体
事業所側の体制						
代替要員の確保が困難	151 (53.9)	78 (66.1)	33 (54.1)	36 (55.4)	17 (41.5)	315 (55.8)
柔軟な勤務制度の整備が困難	74 (26.4)	27 (22.9)	29 (47.5)	28 (43.1)	19 (46.3)	177 (31.3)
金銭的な保証が困難	89 (31.8)	40 (33.9)	11 (18.1)	9 (13.8)	5 (12.2)	154 (27.3)
従業員の社会保険料の事業主負担が大きい	61 (21.8)	21 (17.8)	10 (16.4)	8 (12.3)	4 (9.8)	104 (18.4)
産業保健スタッフの雇用にかかるコスト負担が大きい	24 (8.6)	11 (9.3)	9 (14.8)	3 (4.6)	2 (4.9)	49 (8.7)
医学的事柄						
病気そのものや治療の内容、仕事への影響がわからない	97 (34.6)	58 (49.2)	27 (44.3)	30 (46.2)	26 (63.4)	238 (42.1)
治療の見直しや就業制限に関する情報の入手が困難	45 (16.1)	23 (19.5)	6 (9.8)	12 (18.5)	11 (26.8)	97 (17.2)
支援体制						
具体的な支援の方法がわからない	64 (22.9)	27 (22.9)	6 (9.3)	14 (21.5)	7 (17.1)	118 (20.9)
他の従業員の理解が得られにくい	8 (2.9)	5 (4.2)	1 (1.6)	2 (3.1)	2 (4.9)	18 (3.2)
その他						
特になし	46 (16.4)	12 (10.2)	7 (11.5)	4 (6.2)	5 (12.2)	74 (13.1)
その他	2 (0.7)	2 (1.7)	1 (1.6)	1 (1.5)	1 (2.4)	7 (1.2)

3) 仕事とがん治療の両立の実現に向けた課題・要望

(1) がん治療を受ける従業員の復職・退職状況

過去に従業員ががんと診断された経験のある事業所は有効回答575事業所のうち229事業所(39.8%)であった。うち1カ月以上連続して休職した従業員がいた事業所は171事業所(74.7%)を占めた。尚、長期休職者の復職状況に関しては、97事業所(56.7%)が「復職する機会が多い」と回答している。一方で、「復職後退職する機会が多い」あるいは「復職することなく退職する機会が多い」は合計46事業所(26.9%)であった。尚、事業所の規模や休職・復職の規定の有無、身分・所得保障期間の長短に明らかな関連性は見られなかった(表6)。

(2) がんになっても就労可能な職場づくりに関する事業所の意識

仕事とがん治療を両立しながら、就労を継続することが可能な職場づくりへの意識を聞くと、456事業所(79.3%)が「必要性を感じている」「どちらかというとなり必要性を感じている」と回答していた。一方、109事業所(19.0%)が「あまり必要性を感じていない」「必要性を感じていない」と回答していた。その内訳は、71事業所(65.1%)が過去にがん診断を受けた従業員はおらず、31事業所(28.4%)が、経験のある事業所であり、経験のない事業所ほどその必要性を感じていない傾向が見られ

た。

(3) 仕事とがん治療の両立が可能な職場づくりに関する事業所側から見た課題

従業員が仕事とがん治療を両立し、就労を継続が可能な職場を作るにあたり事業所が課題と考えることを表7に示した。回答の多い順に、「代替要員の確保が困難」315事業所(55.8%)、「病気そのものや治療の内容、仕事への影響がわからない」238事業所(42.1%)、「柔軟な勤務制度の整備が困難」177事業所(31.3%)、「金銭的な補償が困難」154事業所(27.3%)となっていた。「病気そのものや治療の内容、仕事への影響がわからない」は、大規模事業所であるほど課題と回答する傾向がみられた。

(4) 普及啓発・情報提供について事業所が期待すること

事業所が県に、仕事とがん治療の両立を目的に普及啓発・情報提供活動として期待する内容を調査した(図1)。頻度の高い順に、「他社での取り組み事例」の紹介275事業所(49.3%)、「就業上の配慮」245事業所(43.9%)、「法人が相談できる相談窓口」207事業所(37.1%)、「従業員が相談できる相談窓口」150事業所(26.9%)、「従業員の受診医療機関との連携方法」114事業所(20.4%)であった。事業所が希望する内容に、事業所の規模別で差異を認めなかった。特に「従業員の受診医療機関との連携方

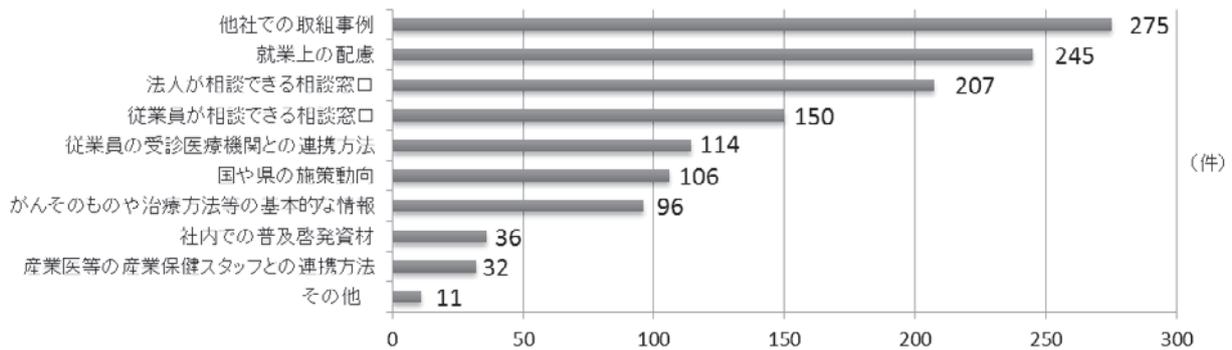


図1 普及啓発・情報提供として特に知りたい内容 (複数回答/N=512)

法」を回答した114事業所に具体的内容を確認したところ、「医療機関の相談窓口を利用する場合の手続き」76事業所(66.7%)、「従業員と共に医療機関で病状説明を受ける場合の手続き」52事業所(45.6%)、「相談に係る費用」39事業所(34.2%)が挙げられた。

また、希望する普及啓発・情報提供の方法に関しては、512事業所より回答を得た。回答頻度が高い方法は、「ホームページ」303事業所(59.2%)、「リーフレット」247事業所(48.2%)、「講演会・研修会」157事業所(30.7%)であった。

3. 考 察

本研究では、従業員ががんに罹患した場合の事業所サイドから見た課題と、その際に事業所が公的機関や医療機関に求める活動に関して検討した。その結果、従業員ががん罹患後に退職した経験を有する事業所は26.9%を占め、事業所の抱える問題として、医療機関との連携方法や一般的ながん医療情報の欠如があることが明らかとなった。情報提供を得る方法としては、ホームページやリーフレットを望んでいることが明らかとなった。

これらのことを踏まえ以下に、1)事業所が医療機関に求める連携のあり方と、2)事業所の規模等、属性により対応の工夫が必要か否か、の2点に焦点をあて考察を行う。

1) 事業所が医療機関に求める連携のあり方

本研究で明らかになった事業所と医療機関の連携に関する知見は3点ある。1点目は、事業所の規模に関わらず、病気そのものや治療の内容について情報を持ちあわせておらず、その情報を求めていることである。2点目は、治療に関する情報のうち、特に治療期間の情報を重要視していることである。3点目としては、医療機関との具体的な連携内容として、従業員向けの相談窓口の情報や従業員と共に医療機関で病状説明を受ける場合の手続き方法の情報を求めていることである。

これまでの報告では、産業医と主治医、あるいは患者と治療医のコミュニケーションの重要性や、事業所向け情報提供書の質の向上と主治医が患者の職業生活の理解

を深めることが重要であると指摘したものはあるが⁶⁾、その前段階となる相談方法に関する課題を明らかにしたものはなかった。本調査では、がん診療連携拠点病院の相談窓口利用実績は0件であったが、それは利用ニーズがないのではなく、その存在や機能に関する情報が届いていないことが原因と考えられた。

今回明らかになった、1)事業主や従業員の相談先と医療機関へのアクセス方法、2)がんの一般的な診療内容・標準的な治療内容、標準的治療時の副作用とその対処方法の情報を、ホームページやリーフレットを媒体に発信することが求められており、これらは関係者の協力の下、改善可能な課題であり、早急な対応が求められる。

2) 事業所の属性等により対応の工夫を要する点

私傷病を有する従業員の復職に際し対応に苦慮し、「相談する先がわからなかった」が故に「相談しなかった」と回答した事業所のうち、従業員50人未満の事業所が82%を占めていた。則、事業所と医療機関の連携に関連し、事業所の規模別に差が見られたのは、事業所が苦慮した際の解決手段を有しているか否かになる。これら産業保健スタッフ不在の小規模の事業所に対しては、産業保健総合支援センター等、事業所向け相談窓口の情報が行きわたるよう整備が必要と考えられた。

3) その他

上記に加え本研究で得られた重要な知見を以下に2点追加する。

1点目は、がんによる長期退職者の復職・退職は、事業所の規模に明らかな関連性は見られなかったことである。2点目として、休職・復職の規定の有無に関わらず、従業員の復職に際しては個別対応している事業所が約50%存在していた点である。柔軟な方針を持つ事業所が、今後さらに個別対応を向上するために、「他社の取り組み事例」等を、県などが中核となり普及・啓発を進める組織横断的な取り組みの必要性も示唆された。

4) 本研究の限界

本研究にはいくつかの限界がある。まず、アンケート調査対象の3,000事業所のうち、アンケート回収583事業所(19.4%)、有効回答率は575事業所(19.2%)に留まっ

たこと、従業員数300名以上の事業所からの回答は41事業所(7.0%)に留まった点である。したがって、今回、回答を得られなかった事業所の実態を加えると、今回の報告で示す結果と変わる可能性がある。また、研究デザイン上、正確な因果関係を探るのは困難であった。今回の基礎的アンケート調査解析結果を元に追加調査を行い、更なる検討を行いたい。

4. 今後に向けて

千葉県がん対策審議会就労支援部会では、この本調査の結果を踏まえ、事業所およびがん患者向けリーフレットを作成した。今後は、その効果検証を行うとともに、患者自身、医療機関および事業所関係者それぞれの負担が過度になることなく、かつ実効性の高い連携のあり方について検討を重ねたい。

謝辞：本研究は、千葉県がん対策審議会就労支援部会の事業として実施しました。調査にご協力いただいた各事業所の皆様には謝意を表します。また、本事業の委員の皆様にも、この場をお借りして、お礼申し上げます。

<委員>

1) 西田俊朗 国立研究開発法人国立がん研究センター東病院病院長

現：国立がん研究センター中央病院病院長

2) 松岡かおり 千葉県医師会理事

3) 能川浩二 労働者健康福祉機構千葉産業保健総合支援センター所長

4) 石橋 登 厚生労働省千葉労働局職業安定部職業安定課課長

5) 藤田敦子 特定非営利活動法人千葉・在宅ケア市民ネットワーク代表

6) 坂本はと恵 国立がん研究センター東病院サポーターケアセンター/がん相談支援センター

副サポーターケアセンター長・がん相談統括専門職

7) 杉坂恵美子 杉坂社会保険労務士事務所所長

8) 山崎克哉 アヅマ株式会社代表取締役社長

9) 山岡鉄也 日経BP社広告局プロデューサー

10) 千葉県健康福祉部健康づくり支援課がん対策班

(付記)本研究は一部、平成27年度政策医療振興財団より研究助成を受け実施しました。

利益相反：利益相反基準に該当無し

文 献

- 1) 国立がん研究センターがん情報サービス「がん登録・統計」地域がん登録全国推計による罹患データ(1975-2011). 2015_4_22. http://ganjoho.jp/reg_stat/statistics/stat/summary.html (参照 2016_4_10)
- 2) 厚生労働省. 第1回がん患者・経験者の就労支援のあり方に関する検討会(2014_2_17)資料3 がん患者の就労や就労支援に関する現状. <http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-10901000-Kenkoukyoku-Soumuka/0000037517.pdf> (参照 2015_4_26)
- 3) 厚生労働省「働くがん患者と家族に向けた包括的就業支援システムの構築に関する研究」班：「治療と就労の両立に関するアンケート調査」結果報告書. 2012. http://first.cancer-work.jp/wp-content/uploads/2012/08/investigation_report2012.pdf (参照 2015_4_26)
- 4) 厚生労働省「働くがん患者と家族に向けた包括的就業支援システムの構築に関する研究」班：「企業(上司・同僚、人事労務、事業主)のための「がん就労者」支援マニュアル. 2013. http://www.cancer-work.jp/tool/pdf/kigyomukeManu_2013.pdf (参照 2015_4_26)
- 5) 厚生労働省：平成17年労働安全衛生基本調査結果の概況. 安全衛生推進者等の選任をしている事業所割合. 2006. <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/saigai/anzenn/05/03.html> (参照 2016_4_10)
- 6) 古屋佑子, 高橋 都, 立石精一郎, 富田真紀子, 他：働くがん患者の就業配慮における産業医から見た治療医との連携に関する調査. 産業衛生学雑誌 58(2)：54-62, 2016.
- 7) 立石清一郎, 田中宣仁, 森 晃爾：働くがん患者への終了支援に関する実態調査：専属産業医インタビューを通じて. 労働科学 88(4)：148-153, 2012.
- 8) Tamminga SJ, de Boer AGEM, Verbeek JHAM, et al: Return-to-work interventions integrated into cancer care: a systematic review. Occup Environ Med 67: 639-648, 2010.
- 9) de Boer AGEM, Taskila T, Ojajärvi A, vanDijk FJH, et al: Cancer survivorship is associated with unemployment. JAMA 301(7): 753-762, 2009.

別刷請求先 〒277-8577 千葉県柏市柏の葉6-5-1
国立研究開発法人国立がん研究センター東病院
サポーターケアセンター/がん相談支援センター

坂本はと恵

Reprint request:

Hatoe Sakamoto

National Cancer Center Hospital East Supportive Care Center, 6-5-1, Kashiwanoha, Kashiwa-city, Chiba, 277-8577, Japan

Cancer Patient Employment Support-related Expectations that Offices Have of Medical Institutions: Based on an “Office Survey Regarding Cancer Patient Employment Support” in Chiba Prefecture

Hatoe Sakamoto¹), Kaori Matsuoka²) and Toshiro Nishida^{3,4})

¹National Cancer Center Hospital East Supportive Care Center

²Chiba Medical Association

³National Cancer Center Hospital Director

⁴Chiba Prefectural Cancer Control Board Employment Support Group

Purpose

Policies regarding work-treatment balance in cancer patients are currently in the process of being improved. However, no reports have examined the challenges that are faced by the businesses that employ these patients, or what support these businesses expect from public institutions. Here we report the results of a study in which we surveyed the businesses in the Chiba Prefecture to elucidate the current challenges faced by these businesses and the expectations that these businesses have from public and medical institutions.

Methods

We randomly selected 3,000 businesses by size and industry from among approximately 190,000 companies in the Chiba Prefecture and mailed self-administered questionnaires to each. The questionnaires contained 21 items regarding their business profile (e.g., the industry, the number of employees, and employment regulations for vacations and leave), policies for employees with illnesses/injuries that are not due to business-related causes, and the challenges and expectations related to work-treatment balance associated with employees having cancer.

Results

Valid responses were obtained from 575 businesses (19.2%), and small companies without an obligation to appoint an occupational health physician accounted for 69.8% of the respondents. As the businesses grew larger, regulations regarding vacation and leave were established and put in place, and more businesses responded that employees were reinstated “after making a full recovery.” The challenges faced by the corporations included “finding replacement staff” (45.8%), “predicting illness and treatment” (37.3%), and “deciding whether or not to reinstate employees” (31.6%). Only 18.4% of offices actually sought advice for matters they struggled with. The people offices primarily sought advice from were certified social insurance and labor consultants and occupational health physicians. Almost no offices made use of the advice departments of regional occupational health centers or medical institutions.

Few businesses made use of the advice services of the regional occupational health centers or medical institutions. The most common expectations of businesses regarding public awareness and information provision activities by public institutions were the introduction of “initiatives at other businesses” (49.3%), “employment considerations” (43.9%), “corporate support services” (37.1%), “employee support services” (26.1%), and “methods of collaboration with medical institutions treating employees” (19.8%).

Conclusions

This study clarified the challenges faced by businesses concerning the work-treatment balance of cancer patients. Although trends for specific challenges differed in part according to the size of the business, similar requirements were observed, including information regarding diseases and treatment, other successful examples, and support services.

(JJOMT, 65: 39—46, 2017)

—Key words—

cancer patient, job support, business