

がん患者等の就労に関するアンケート調査結果の概要について

1 目的

がん患者やがん経験者（以下「がん患者等」という。）の就労に関わる各関係機関の実態を把握することにより、がん治療と仕事の両立等を支援するための方策の検討につなげることを目的とする。

2 調査対象及び調査方法等

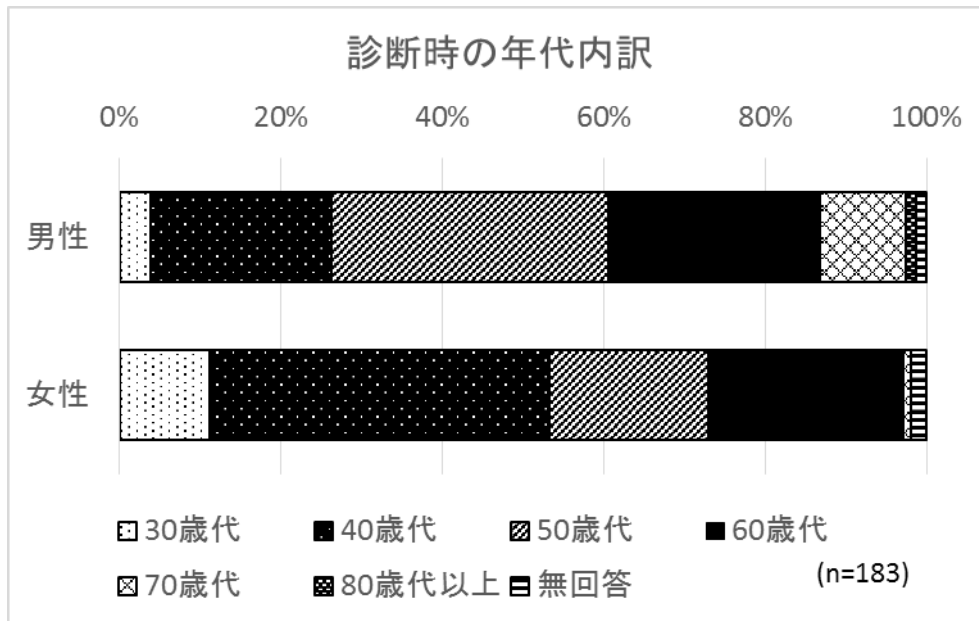
対象者	がん患者等	がん患者等に対する相談支援を行う県内の拠点病院等	県内の企業、団体等
調査方法	<ul style="list-style-type: none"> 県内のがん診療連携拠点病院、地域がん診療病院、栃木県がん診療連携拠点指定病院及び栃木県がん治療中核病院（以下「拠点病院等」という。）を通じて、がん患者等にアンケート用紙を配布して調査 	<ul style="list-style-type: none"> 県内の拠点病院等 18 施設に対しメールにより調査 	<ul style="list-style-type: none"> 県が所管する各団体等（産業振興協会、栃木県フロンティア企業、森林組合、農業協同組合）を通じて、企業に対しメールにより調査 栃木県経済同友会、栃木県商工会連合会及び宇都宮商工会議所を通じて、会員企業に対しメール等により調査
調査期間	平成 28 年 9 月～11 月		
回答状況 基本属性	回答者数：183 名 男 76 名 女 107 名 平均年齢（歳） 53±10.5 治療状況 治療中 137 名 治療終了後経過観察 44 名 その他 2 名	回答医療機関数：15 施設	回答事業所数：365 事業所 平均従業員数：319.7 人 ＊調査協力をいただいた団体間で、重複して会員となっている事業所があるため、回収率に関しては、正確な数値を掲載できません。

3 がん患者等の就労に関する調査結果のポイント

(1) がん患者等

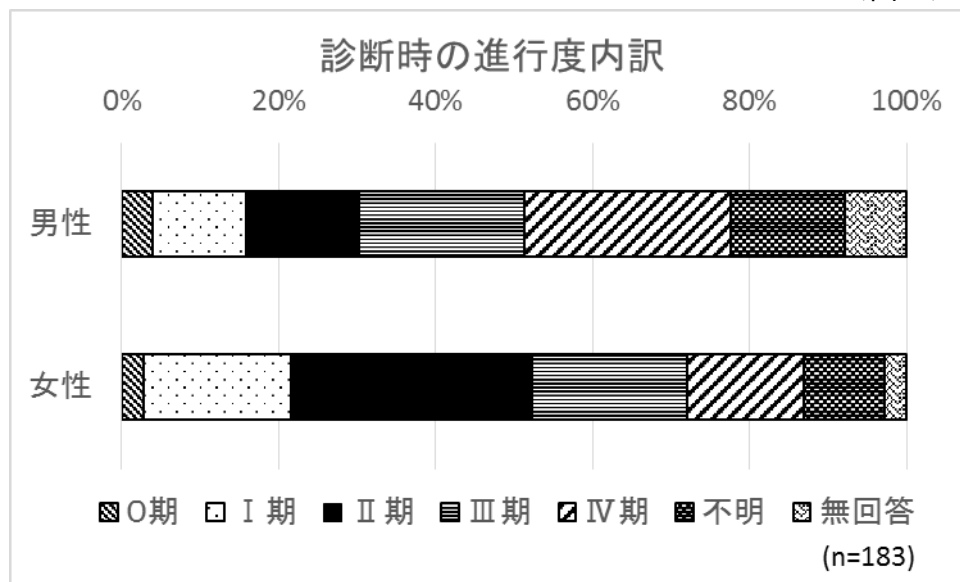
ア がんの診断状況

<図1>



- ・ がんと診断された際の年代は、男性は50歳代、女性は40歳代が最も多いなど、働き盛りの40～60歳代の方が8割を超えており、がん患者等の就労支援体制の強化が必要である。
(図1)

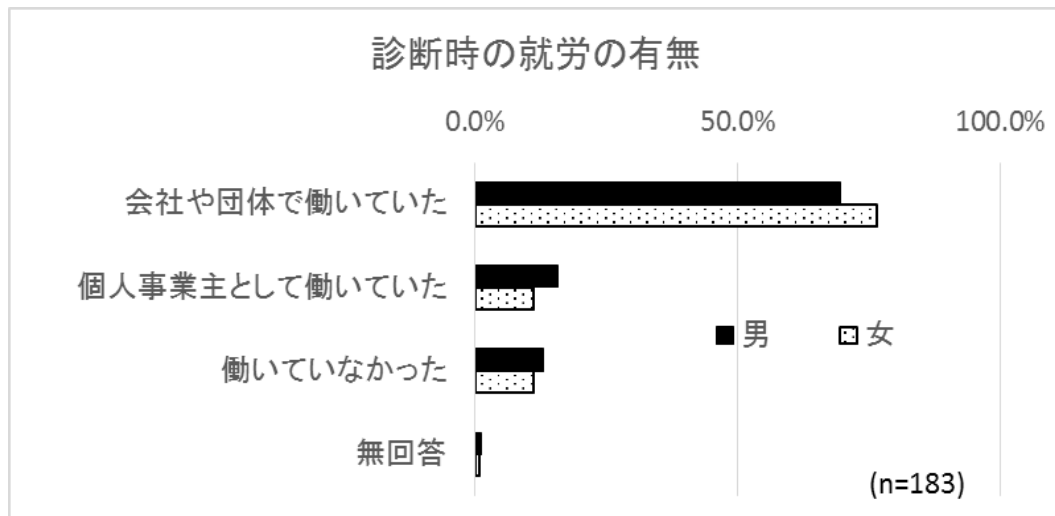
<図2>



- ・ がんと診断された際の進行度は、女性では「II期」や「III期」が多いのに対し、男性では「IV期」や「III期」が多く、がんを早期に発見するため、がん検診の受診促進等の対策強化が必要である。
(図2)

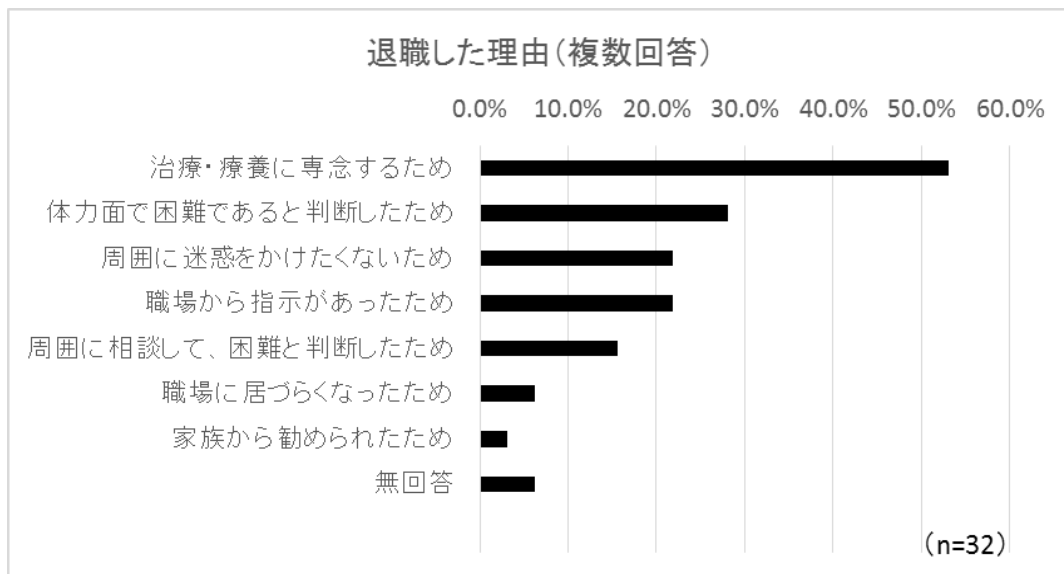
イ 就労状況

<図 3>



- ・ がんと診断された際に 8 割を超える方が就労しており、男性は正規職員、女性は非正規職員が多い。 (図 3)

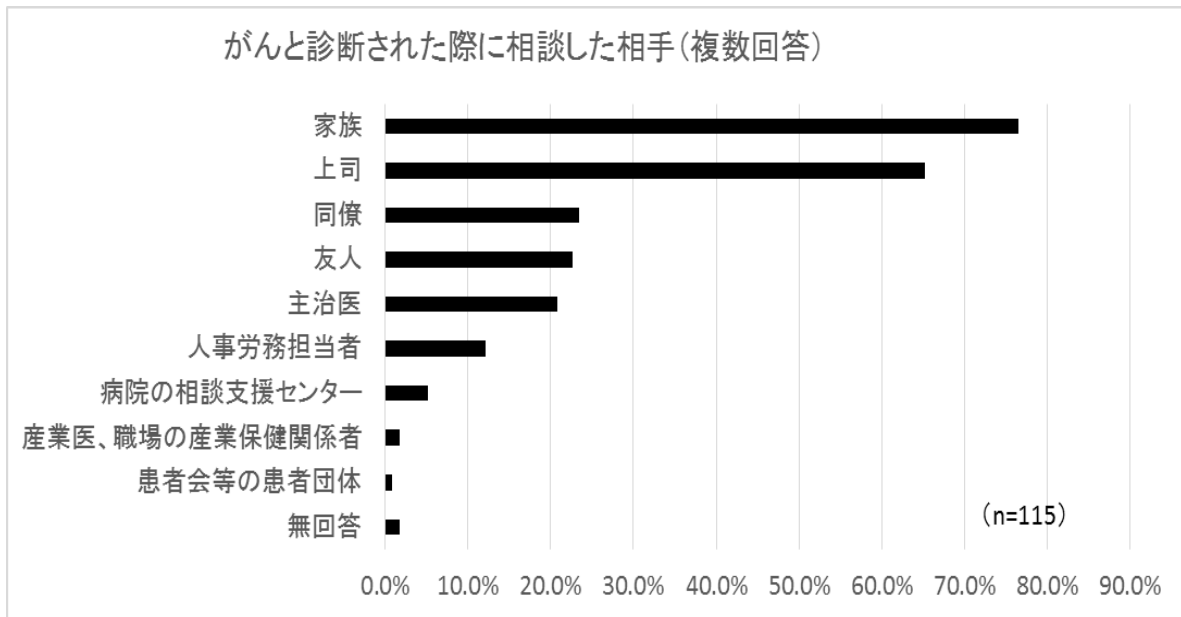
<図 4>



- ・ がんと診断された後に退職した理由は、「治療・療養に専念する」や「体力面で困難である」の割合が高く、がんに罹患しても就労を継続できる仕組みづくりが必要である。
- ・ がんと診断された後に退職した理由として「職場から指示があった」と回答した方が 2 割を超えており、がんの罹患後における就労の継続に対する職場の理解が必要である。 (図 4)

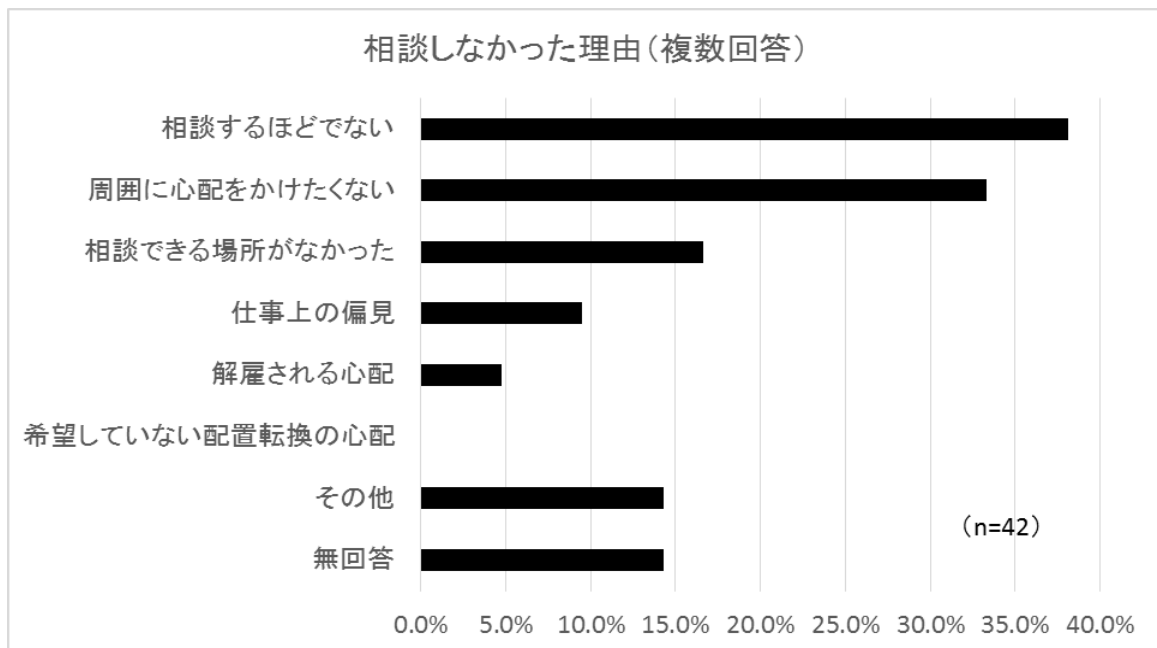
ウ 就労に関する相談

<図5>



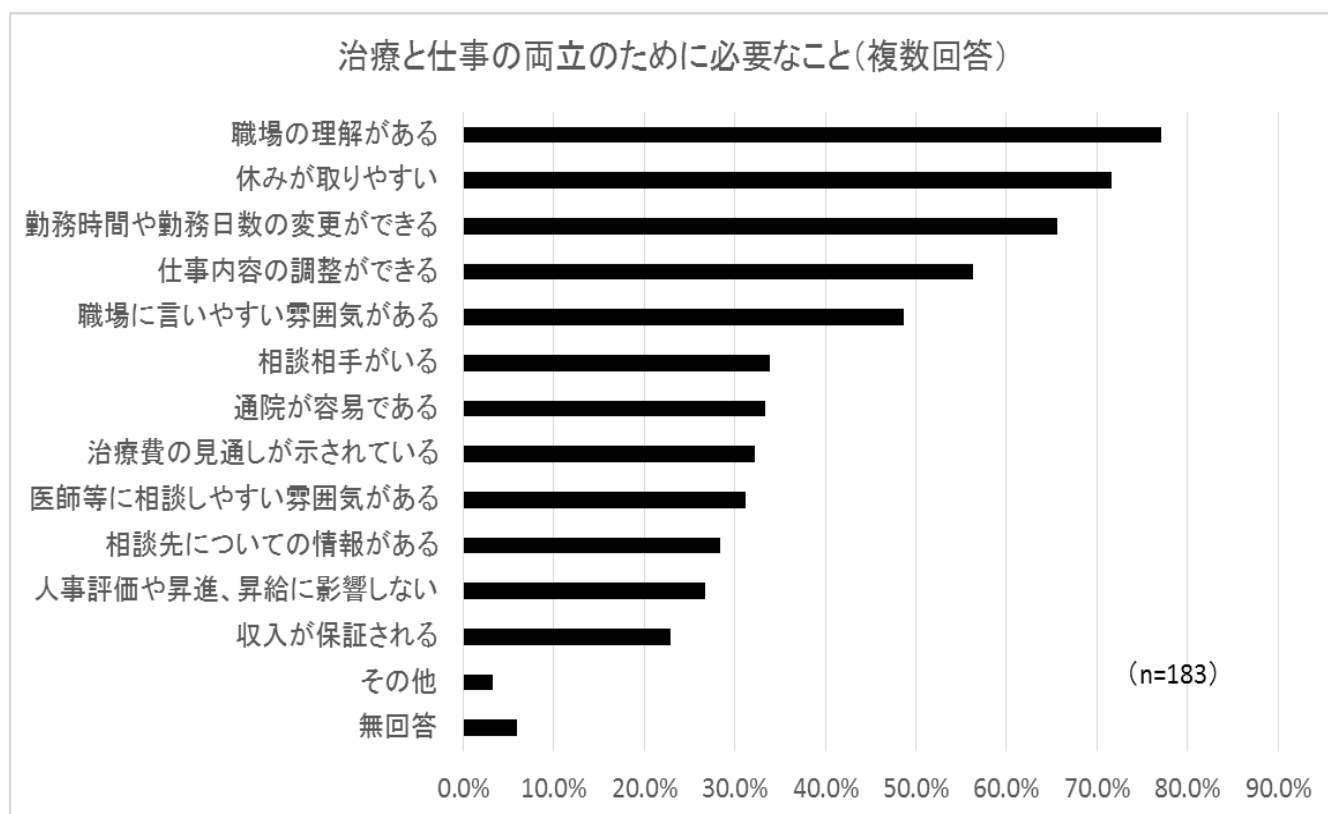
- ・ がんと診断された際に、約7割の方が家族や上司に「治療と仕事の内容」、「がんに罹患したこと」、「休暇の取得」等の相談をしている。
- ・ がんと診断された際に拠点病院等の相談支援センターに相談した方は1割未満であることから、相談支援センターの周知が必要である。(図5)

<図6>



- ・ がんと診断された際に相談しなかった理由として、「相談するほどでない」、「周囲に心配をかけたくない」、「相談できる場所がない」と回答した方が多く、相談支援体制の周知や充実が必要である。(図6)

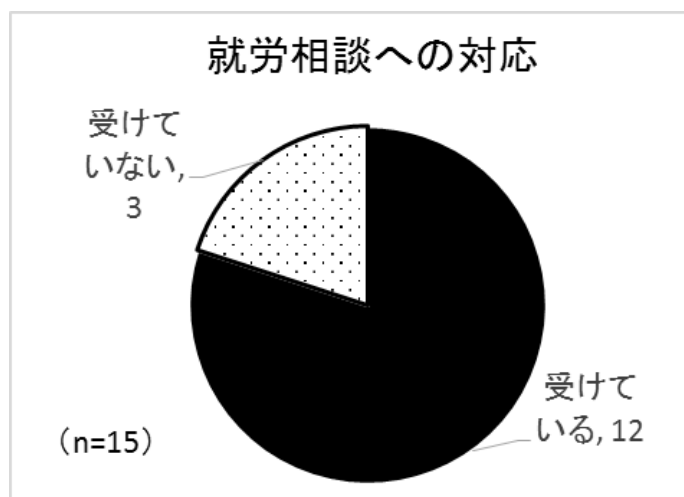
<図7>



- ・ 治療と仕事の両立のために必要なことについて、「職場の理解」、「休暇の取得」、「勤務体制が柔軟」等の割合が高いことから、がん患者が働きやすい職場の環境づくりが必要である。
- ・ 約3割の方が、治療と仕事の両立のためには「治療費の見通し」や「収入の保障」が必要と回答しており、それぞれの生活状況に応じて、治療や就労について相談できる体制の整備が必要である。(図7)

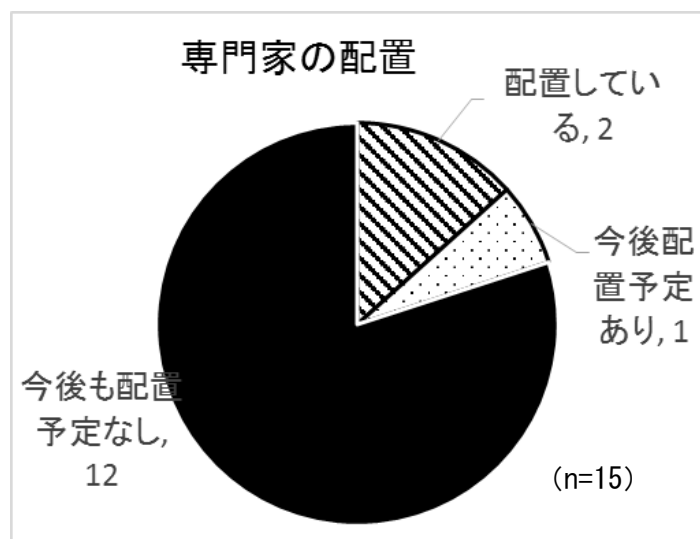
(2) がん患者等に対する相談支援を行う拠点病院等

<図8>



- 就労相談を受けていない拠点病院等が3施設であることから、全ての医療機関において就労を支援するための体制の整備が必要である。(図8)

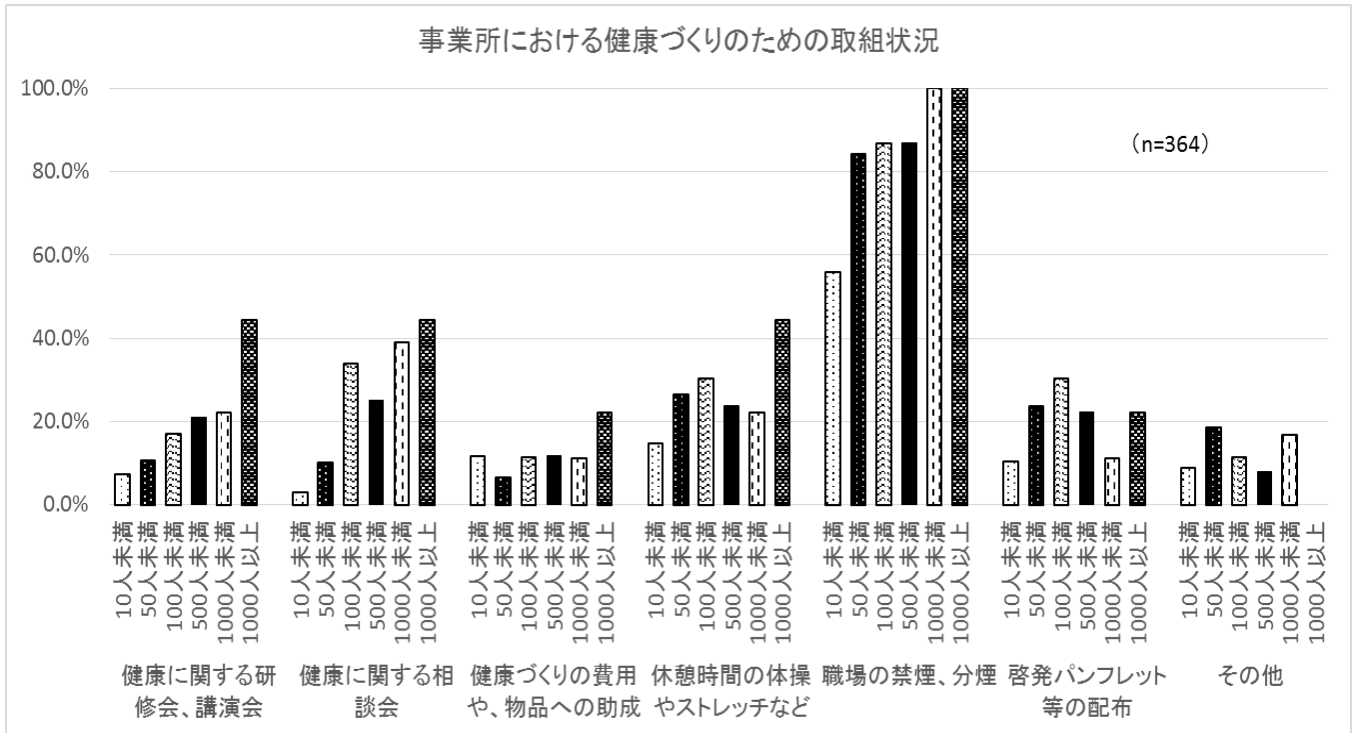
<図9>



- 専門家を配置している拠点病院等（今後配置予定がある拠点病院等を含む。）は3施設であり、様々な就労相談に対応するためには、相談員の知識やスキルの向上が必要である。(図9)

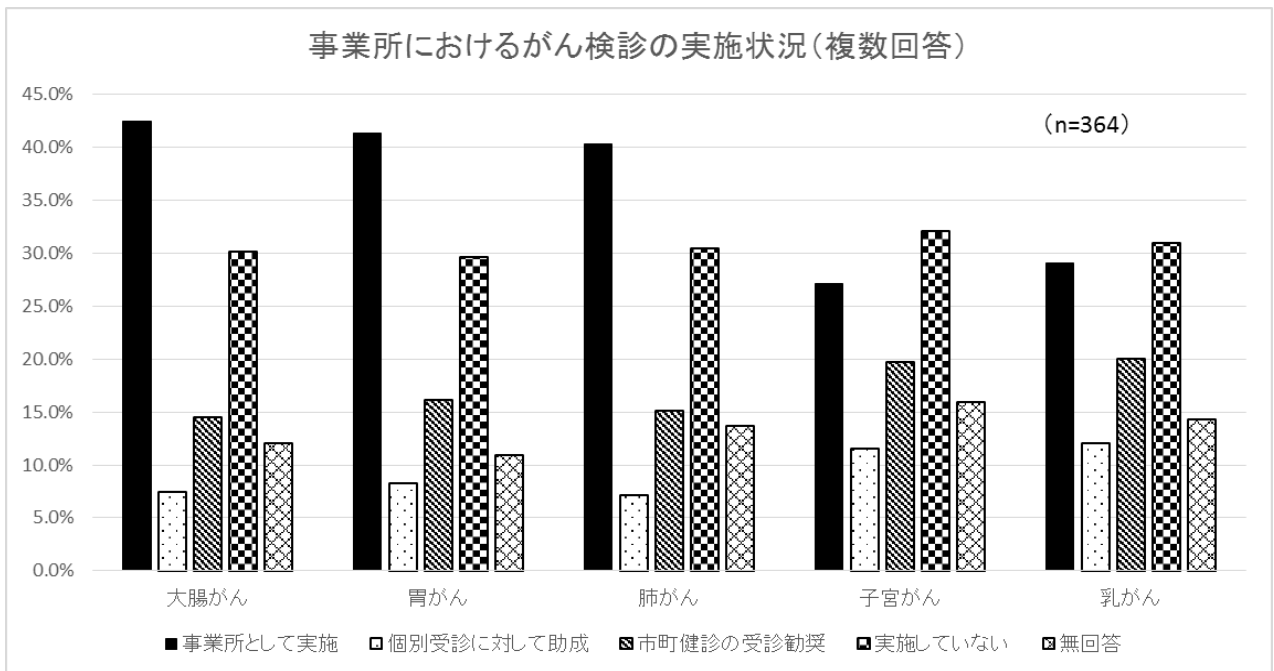
(3) 県内の企業、団体等
ア 事業所における健康づくり

<図 10>



- 「職場の禁煙、分煙」に取り組んでいる事業所は多いが、従業員数が少ない事業所やがん罹患した従業員がいない事業所では、「職場の禁煙、分煙」以外の健康づくりの取組が少ない傾向にあり、日頃から様々な健康管理に取り組む体制づくりが必要である。(図 10)

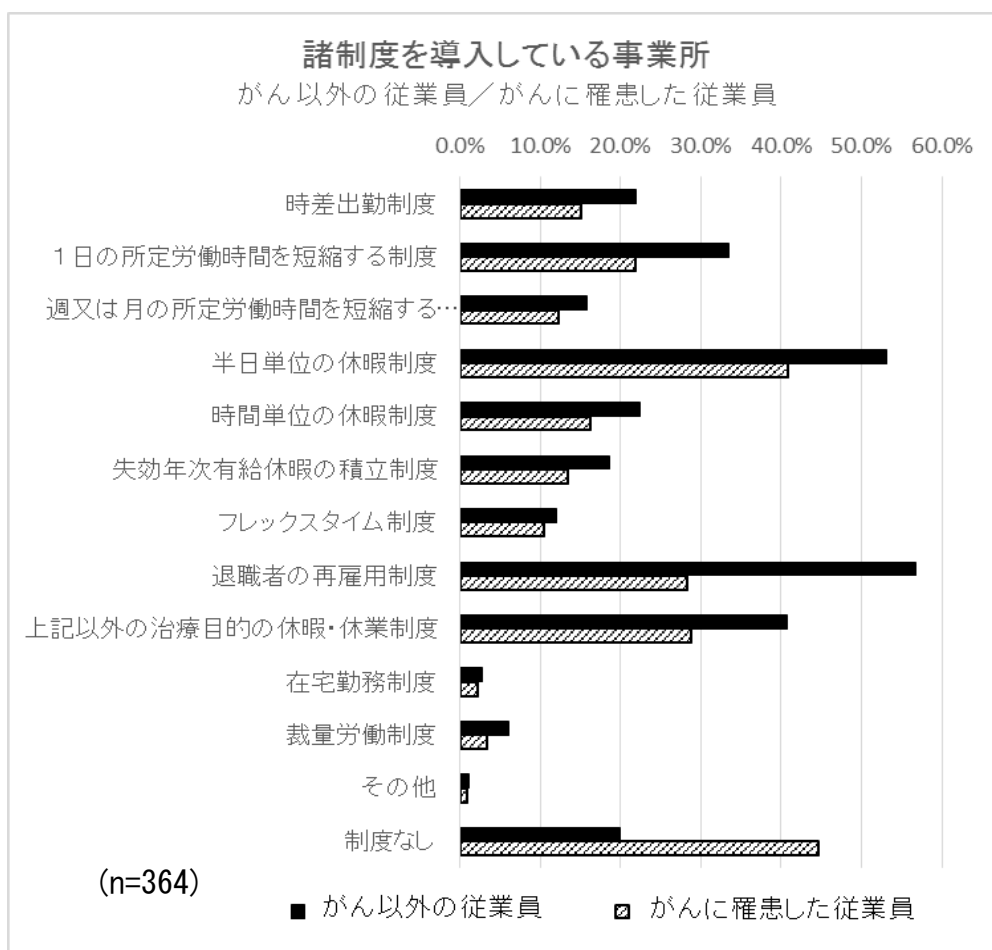
<図 11>



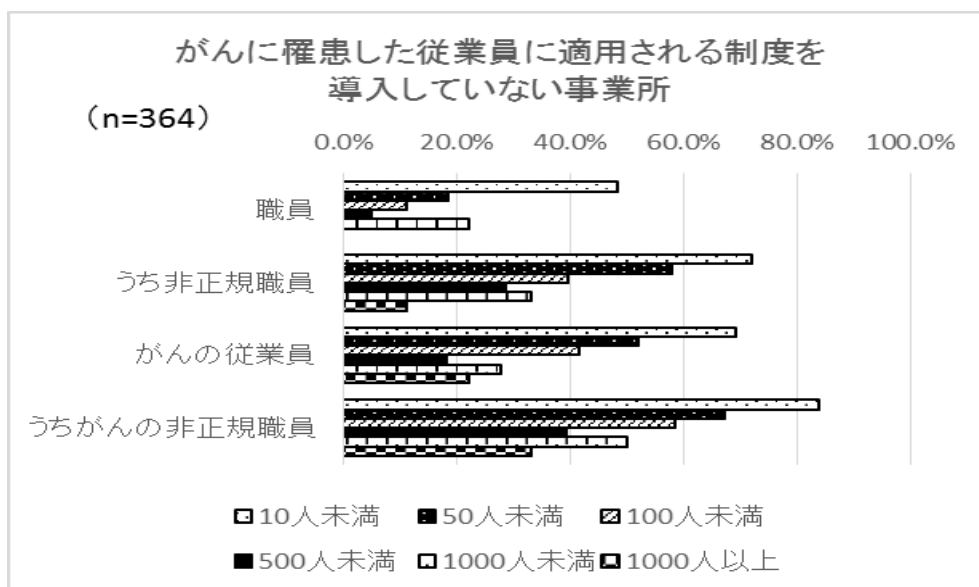
- がん検診を「実施していない」事業所が約3割であり、「市町健診の受診勧奨」等の受診促進に向けた一層の取組強化が必要である。(図 11)

イ 柔軟な働き方を支援するための諸制度について

<図 12>



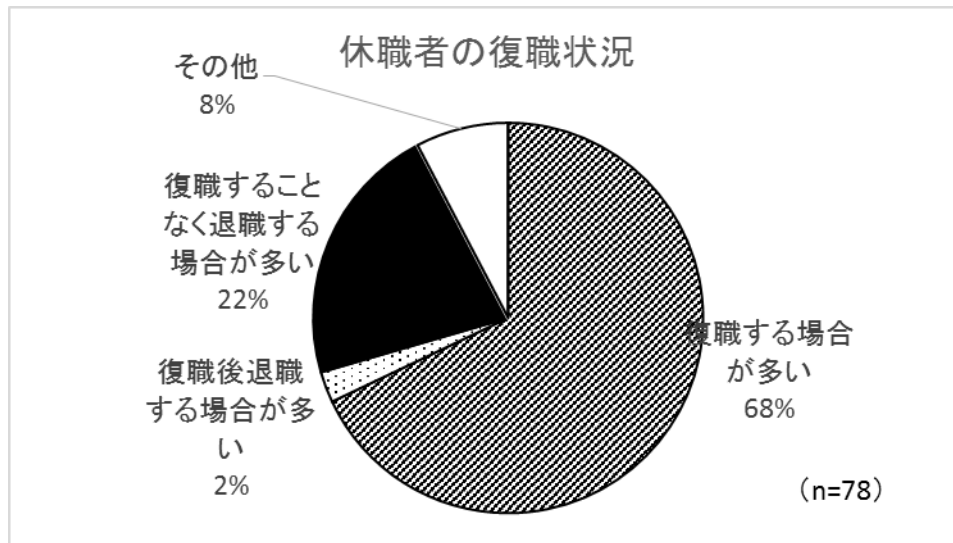
<図 13>



- ・ 休暇、再雇用等、柔軟な働き方を支援するための諸制度を導入している事業所のうちがんに罹患した従業員に適用される事業所の割合は、それ以外の従業員に適用される事業所の割合に比べて低く、また、従業員数が少ない事業所では、これらの諸制度を導入している割合が低いことから、がんの罹患の有無や従業員数にかかわらず、就労を支援するための制度の整備が必要である。(図 12・13)

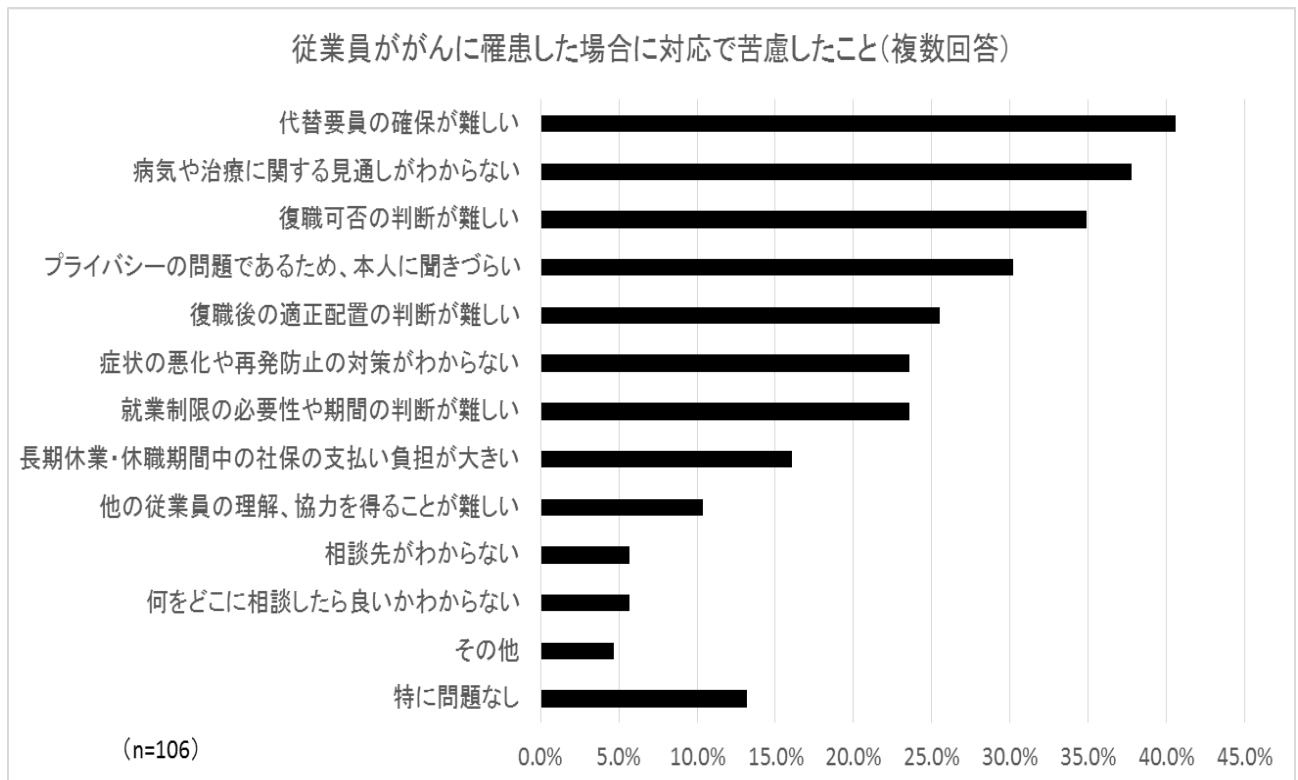
ウ 従業員ががんに罹患したときの対応

<図 14>



- ・ がんに罹患した従業員の2割を超える方が退職しているため、がんに罹患しても就労を継続できる体制の整備が必要である。 (図 14)

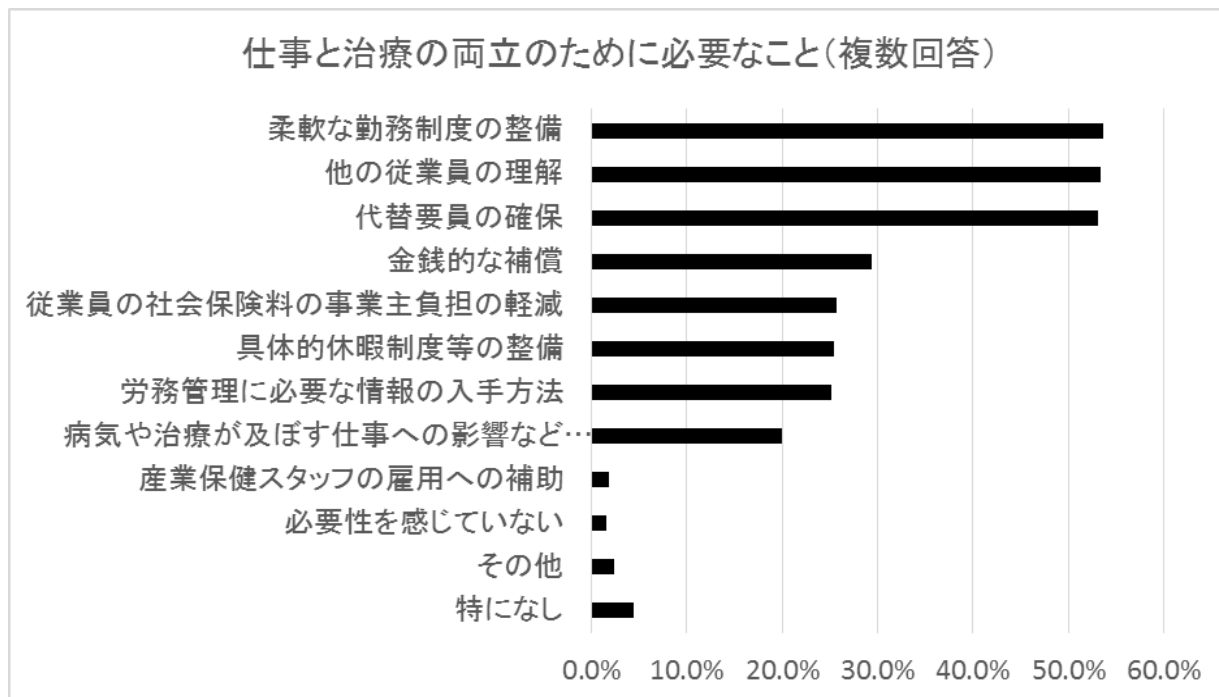
<図 15>



- ・ 従業員ががんに罹患した場合、事業所は「代替要員の確保が難しい」、「病気や治療に関する見通しがわからない」、「復職可否の判断が難しい」、「プライバシーの問題であるため、本人に聞きづらい」など、対応に苦慮しているため、事業所、従業員、医療機関間で十分に話し合い、情報を共有できる環境づくり等、連携体制の構築が必要である。(図 15)

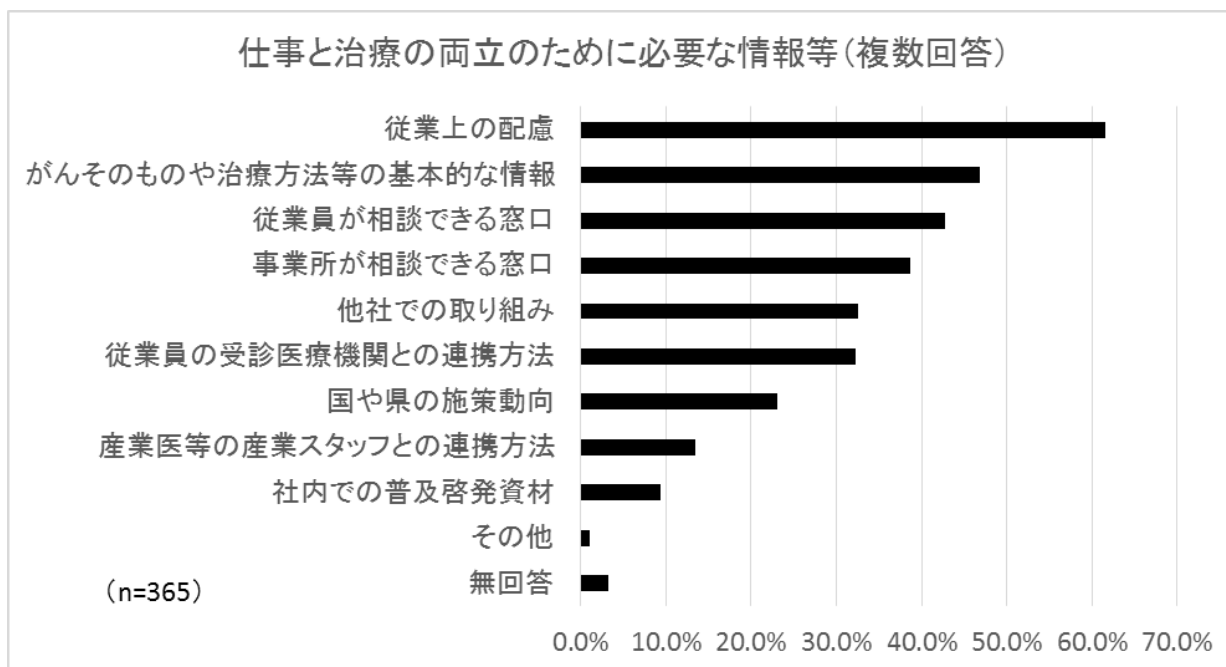
エ 従業員の仕事と治療の両立のための今後の対応

<図 16>



- 治療と仕事の両立のために必要な対応については、「柔軟な勤務制度の整備」、「他の従業員の理解」、「代替要因の確保」等の割合が高いことから、事業所における就労支援体制の整備が必要である。(図 16)

<図 17>



- 治療と仕事の両立のために必要な情報としては、「従業員上の配慮」、「がんそのものや治療方法等の基本的な情報」等の割合が高いことから、事業所に対し、がんそのものやがん患者の就労継続に関する情報を提供することが必要である。(図 17)