

〔研究報告〕

企業所属の産業看護職が実施しているがん患者である従業員への 就労支援の現状と課題

布施 恵子 奥村 美奈子 梅津 美香 鳴海 叔子

Present Situation and Issues of Working Support for Employees with Cancer that are carried out by the Occupational Health Nursing belonging to a Company

Keiko Fuse, Minako Okumura, Mika Umezu and Yoshiko Narumi

要旨

本研究の目的は、企業所属の産業看護職が実施しているがん患者である従業員（以下、がん患者とする）に対する就労支援の現状と就労支援に関連する課題を明らかにし、産業看護職に求められる就労支援を検討することである。

A 県内の事業場勤務の産業看護職を対象に、がん患者に実施した就労支援内容と支援に関連して課題とと思っている内容、がん患者への就労支援に関連して看護職自身が必要な情報や知識や強化したい内容について、半構成的面接調査を行った。面接内容は逐語録とし、意味内容の類似性に沿って質的帰納的分析を行った。

対象は7名の女性看護職であり、6名は保健師の資格を有していた。全員、がん患者に関わった経験があった。就労支援内容は、【治療と就労が両立できるように専門職の立場からの職場への理解の促し】【会社の制度の十分な活用を目指した働きかけ】など9の支援内容が得られた。就労支援に関連して課題と思う内容は、【支援対象となるがんに罹患した従業員の把握の困難さ】【体調に合わせた就業継続の困難さ】【体調不良が職場に負担をかけることになるという事実】など7の課題とと思っている内容が得られた。がん患者への就労支援に関連して看護職自身が必要な情報や知識や強化したい内容は、【就労支援内容の検討に役立つ現在のがん治療に関する情報】【一般的な最新のがん治療の知識】など4の内容が得られた。

企業所属の産業看護職が実施しているがん患者に対する就労支援は、がん治療に関する専門的な知識が無くても可能な、職場への理解の促しや会社の制度の活用などであり、体調に合わせた就業継続の困難さなどが課題であった。がん治療の知識に基づいた就労支援、従業員のがん予防行動の促進と職場におけるがん教育が産業看護職に求められる就労支援であり、医療機関の看護師との医療情報共有により、長期的な見通しを持った継続的な就労支援が可能となると考える。

キーワード：就労支援、がん患者、産業看護職

I. はじめに

我が国のがん罹患数は男女とも30歳代後半から増加し始めて、男性は50歳代後半から罹患患者数がさらに増えている一方で、5年生存率は年々増加傾向であり、男女合計で64.1%と6割を越えており（国立がん研究センターが

ん対策情報センター、2018）、がんと共に生きる患者や家族が増えていることが伺える。壮年期からのがん罹患率の増加に伴い、がんとともに生きる患者や家族が抱える経済的負担や就労などの社会的苦痛が大きな課題となってきた。

国の政策としては、2012年に策定された第2期がん対策推進基本計画に、がん患者の就労を含む社会的な支援が新たに盛り込まれ、「職場における理解の促進、相談支援体制の充実を通じて、がんになっても安心して働き暮らせる社会の構築を目指す」ことが目標とされた。2016年2月には厚生労働省が、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作成し、事業場ががん治療の特徴を踏まえてがんに罹患した労働者に治療と職業生活の両立支援を実施できるように、がんに関する知識等をまとめた「がんに関する留意事項」を掲載した。2016年12月には、がん対策基本法が改正され、「がん患者の就労等」が新たに組み込まれた。そして、2018年に策定された第3期がん対策推進基本計画におけるがんとの共生の分野において、医療機関と企業が医療情報を共有して継続的な支援を行いながら医療機関と企業が患者と家族を支援し、両立支援コーディネーターが医療機関と企業それぞれに働きかけることで、治療と仕事の両立プランを作成して患者と家族を支援するという、『がん患者へのトライアングル型サポート体制』の構築を取り組む施策として掲げている。

これらの国の政策を受け、がん診療連携拠点病院では、がん患者の相談支援を行う部門であるがん相談支援センターなどにおいて、就労に関する相談に応じられるように、産業保健総合支援センターやハローワーク等と協働して専門家による相談を受けられるように体制を整えている。このように医療機関の体制が整えられても、就労に関する相談を医療機関で行い、受けた説明を理解して職場に伝えるのはがんに罹患した労働者である。がん患者が仕事と治療を両立するために必要な支援を職場から受けるためには、職場側の支援者ががん治療に対する正しい知識を持つことが必要であり、医療知識を併せ持つ産業看護職による支援が有用と考える。さらに、産業看護職が医療機関と協働することができれば、第3期がん対策推進基本計画に掲げられている『がん患者へのトライアングル型サポート体制』の基本的な部分である、医療機関と企業が医療情報を共有して患者と家族に継続的な支援を行うことが可能になると考える。以上より、がん患者の就労支援における産業看護職の役割は大きいと考えられる。

現在、事業場は、産業看護職を選任する法的義務を有さないが、従業員数が約300人以上の規模になると、常勤の産業看護職を配置する事業場も増える傾向にある。A県で

は、中小規模の事業場が多く、事業場に所属する産業看護職は約40人前後と見込まれている。A県の産業看護職は、事業規模の縮小、事業場の県外移転等の影響を受け、人数等は減少傾向にあり、1人職場の看護職も多い。このような状況の下、A県の産業看護職は、がん患者である従業員へ就労支援を行っていると思われる。がん治療は研究の進歩に伴い新たな治療法が開発されており、治療に伴う副作用も変化している。そのため、がん患者の就労支援を行うためには、最新のがんの治療法や副作用に関する知識が必要とされるが、企業所属の産業看護職は医療機関に所属する看護師と異なり、がん治療に関連する最新情報に日常的に接しているわけではなく、意識的な情報収集が必要であると推察される。したがって、今後の就労支援や医療機関との連携のあり方について示唆を得るために、企業所属の産業看護職のがん患者に対する就労支援の現状と課題を明らかにすることが必要であると考えられる。企業所属の産業看護職のがん患者に対する就労支援の現状や課題を明らかにすることで、がん患者である従業員各々に適した就労支援のあり方の示唆が得られ、産業看護職に求められる就労支援の検討に繋がると考える。さらに、産業看護職と医療機関の看護職の連携の必要性や可能性について示唆が得られると考える。

本研究の目的は、企業所属の産業看護職が実施しているがん患者である従業員に対する就労支援の現状と就労支援に関連する課題を明らかにし、産業看護職に求められる就労支援を検討することである。

II. 研究方法

1. 研究対象者

研究対象者は、A県内事業場に勤務する産業看護職である。A県内には、産業看護職を中心とした自主的なネットワークづくりおよび能力向上のための研修を行うグループとしてインダストリアルナースング会が組織化されている。本調査の対象候補者については、インダストリアルナースング会の会長より推薦を受ける。インダストリアルナースング会の会長に研究の趣旨を説明し、A県内の企業所属の産業看護職で、がんに罹患した従業員の就労支援の現状と課題について語る事が可能と考えられる産業看護職の推薦を受ける。その後、推薦された産業看護職と上司に対して、文書を用いて研究の趣旨と方法および倫理的配

慮について説明して同意が得られた産業看護職を対象とする。

2. 調査方法

同意が得られた産業看護職を対象に半構成的面接調査を行う。調査内容は、勤務する事業場の概要、がん患者に実施した就労支援内容と支援に関連して課題とと思っている内容、がん患者への就労支援に関連して看護職自身が必要な情報や知識や強化したい内容である。面接は許可を得て録音または記録をとって逐語録とする。逐語録を熟読し、対象者ごとに、がん患者に実施した就労支援内容、就労支援に関連して課題とと思っている内容、がん患者への就労支援に関連して看護職自身が必要な情報や知識や強化したい内容をそれぞれ抽出し、対象者が述べている文脈を崩さず意味内容を損ねないように対象者の表現を用いて要約する。要約した内容に誤りが無いことを郵送で対象者に確認し、対象者から誤りが無いことが確認された要約文章を分析データとする。

3. 分析方法

対象者ごとに分析データである要約文章を熟読し、要約文章に含まれる意味内容ごとに、意味内容を表現する一文で表す。全対象者分の意味内容を表現する一文を集めて、意味内容の類似性にそって集約し、中心となっている意味を表現する。中心となっている意味を表現した文の意味の類似性にそって集約し、意味の本質となる内容を表現することでカテゴリ化する。中心となっている意味を表現した文をサブカテゴリ、意味の本質となる内容を表現する文をカテゴリとして表す。

Ⅲ. 倫理的配慮

A 県内の事業場に勤務する産業看護職に電話で連絡し、本研究の趣旨と研究方法を説明して内諾を得る。内諾が得られた産業看護職と上司に対して、文書を用いて研究の趣旨と方法および倫理的配慮について説明して研究協力を依頼し、同意書への署名をもって研究協力の同意を得る。研究協力は自由意思であることを保障し、面接の日時と場所は、研究対象者の希望に応じて勤務に支障が出ないように配慮する。面接場所は個人のプライバシーが確保できる場所とし、対象者は記号化して匿名性を確保する。

本研究は、岐阜県立看護大学研究倫理審査部会の承認を得ている（平成27年11月、承認番号0147）。

表1 対象事業場と面接対象者の概要

事業場	業種	従業員数	面接対象者 (性別)	産業看護職 経験年数
A	製造業	約530	a(女)	14
B	製造業	約130	b(女)	33
C	製造業	約2500	c-1(女)	13
			c-2(女)	12
D	製造業	約250	d(女)	4
E	製造業	約1900	e(女)	17
F	製造業	約1300	f(女)	8

Ⅳ. 結果

面接調査は、2016年2月から6月に実施した。

1. 対象者の概要

対象者は6事業場に勤務する7名の女性看護職者であり、産業看護職の経験は4～33年であった。7名のうち2名は同一事業場に所属していた。6名は保健師資格を有しており、全員、がん罹患した従業員に関わった経験があった。全ての事業場が製造業であり、従業員数は約130～2,500名であった（表1）。

2. 面接調査結果

がん患者に実施した就労支援内容、就労支援に関連して課題とと思っている内容、がん患者への就労支援に関連して看護職自身が必要な情報や知識や強化したい内容ごとに面接調査結果を述べる。以下、カテゴリを【 】、サブカテゴリを[]、意味内容を表現する一文を「 」で示す。

1) がん患者に実施した就労支援内容

がん患者に実施した就労支援内容としての意味内容を表現する一文は42得られ、27のサブカテゴリ、9のカテゴリに集約された。カテゴリ、サブカテゴリ、意味内容を表現する一文を表2に示す。

【治療と就労が両立できるように専門職の立場からの職場への理解の促し】は、「異動を伴うなど業務上の配慮が必要な場合は職場に働きかけ、本人が言えなければ代弁して病状に合った配慮をしてもらえるように会社に働きかける」など4つの意味内容を表現する一文を含む[本人の体調から可能な仕事内容を判断し、就労継続できる方法の検討を職場に伝えた]、「人工肛門を造設した従業員の場合、定期的に産業医と面談してもらい、上司に連絡をして産業医の指示を伝えて仕事の配慮をもらった」など2つの意味内容を表現する一文を含む[主治医や産業医の指示を職場に説明して仕事上の配慮を検討してもらった]、「仕事

表2 がん患者である従業員に実施した就労支援内容

カテゴリ	サブカテゴリ	意味内容を表現する一文 (一部抜粋)
治療と就労が両立できるように専門職の立場からの職場への理解の促し	本人の体調から可能な仕事内容かを判断し、就労継続できる方法の検討を職場に伝えた	異動を伴うなど業務上の配慮が必要な場合は職場に働きかけ、本人が言えなければ代弁して病状に合った配慮をしてもらえるように会社に働きかけた。
	主治医や産業医の指示を職場に説明して仕事上の配慮を検討してもらった	人工肛門を造設した従業員の場合、定期的に産業医と面談してもらい、上司に連絡をして産業医の指示を伝えて仕事の配慮をしてもらった。
	入院に伴い仕事が停滞しないように、部署の人達に入院中の従業員との関わり方を伝えた	仕事上の重要な立場だった従業員が進行がんで入院した時、部署の人達には本人に話して良い事と悪い事を伝えて、本人の状況を理解してもらいながら仕事を進めてもらえるように取り持った。
就労と治療の両立を可能とする環境整備	受診時に休める環境を整えるために、配置調整を行う班長に事前連絡を入れた	ライン作業の場合は、受診等で勤務を休む時には代替りの人を入れるなどの調整を班長が行うため、本人が休みやすいように、班長に連絡を入れておく。
	従業員が主治医に聞いた就業上の配慮内容をもとに、産業医と配慮する内容を話し合った	処置中の場合、職場として対応が必要な内容を主治医に本人から聞いてきてもらい、産業医と配慮することについて話し合うようにしている。
	治療の為に休む必要性を上司に説明することの相談に、相談者が調整できるように対応した	上司と2人だけの職場にいた従業員が手術のために入院が必要となった時、病状や治療のために休みを取ることを上司にうまく伝えてほしいと相談を受け、相談者が調整できるように対応した。
会社の制度の十分な活用を目指した働きかけ	会社の制度を活用できるようにアドバイスした	健康管理室に来室時、病気のことだけではなく、社員が請求しなければ出ない会社の補助制度についてアドバイスをしている。
	衛生管理者と情報共有を行い、労務の役割の充実を図るように働きかけた	産業看護職のみが問題意識を持つのではなく、傷病手当金を出すかを管理する衛生管理者と現状を知るための情報共有を行って労務の役割の充実を図るように働きかけている。
	所属課と連携をして体調を確認した	外来化学療法法の翌日に休みを取っている時は所属課から連絡があるので、出勤時に様子を確認している。
確認方法を工夫して就業中の体調を把握	関連会社の従業員の場合は、会える機会を活用して状態確認をした	直接会ったりできない関連会社の社員が、化学療法を受けながら就業していたため、ボランティア活動の機会に状況を確認した。
	相談に来る従業員の場合は、会った時に声をかける程度とした	必要時は本人が相談をしてくるので、定期的な対応は行わず、食堂や廊下で会った時に声を掛けている。
	関心事のメールを送りながら体調を聞いた	食えること楽しみにしている大腸がん術後で化学療法中の従業員に対して、メールで食堂のメニュー表を送ると共に、治療状況や体調についてのやり取りをしている。
治療に関連する生活上の相談対応	術後の食生活や就業相談のアドバイスをした	胃全摘術後、すぐ働けるかということや食事のことなどの本人からの相談にアドバイスした。
	経済面に関する相談を受けた	通院で化学療法を受けながら仕事を続けていた従業員の経済的な相談を受けた。
	受診日や内服などの相談を受けた	受診日や内服のことなど相談を受けた。
がん治療に伴う精神的苦痛に対するケア	治療に伴う思いを聴くことを中心に支援した	仕事の調整は本人ができているので、治療のために休みを取ることで溜まる仕事や家族への思いなどを聴くことを中心に支援している。
	体調と仕事内容が折り合わず再雇用できない従業員に仕事以外の過ごし方の話をした	定年退職間際で進行した肝がんを発症した人が、シニア雇用での復職を希望したが、仕事内容から考えてシニア雇用が困難であったため、仕事以外の時間の過ごし方について話した。
	休むことに罪悪感を持つ必要は無いことを伝えた	休む従業員が罪悪感を感じているため、負い目を感じなくても良いように声をかけている。
仕事の配慮の為に必要な人に伝えつつ個人情報保護の徹底	本人の希望に添った治療に伴う休み方ができるようにした	がん罹患と治療の必要性を職場の人に知られたくないと悩んでいたため、治療期間も正月休暇と合わせ、休みの日数を極力少なくした。
	がん罹患を隠したい従業員の思いを尊重し、上司と共に職場内の情報管理を徹底した	がん罹患を職場に知られたくないという思いが強いことを察し、上司に対しては本人の思いを十分分かって欲しいことを伝えて、部下である職長クラスには絶対言わないことなど、職場内での対応の統一を図った。
	がん罹患を隠したいと相談されたが、理解を得て就業上伝える必要がある上司のみに伝えた	乳がん罹患した従業員から、職場に知られたくないと相談されたが、最低限の手続きのために直属上司には伝える必要があることを説明して上司に伝えるのみで、周囲に知られることなく治療ができた。
休業中も関わりを持ち続ける工夫	書類を受け取る機会を活用して休業中も繋がりを持った	コミュニケーションをとって社員とつながりを持つという意味で、健康保険組合に送る書類を直接受け取っていた。
	長期休職時は、産業医や上司と定期的な面談を調整した	半年も休む場合は、月に1回程度電話をして、産業医の面接に来られる日を調整し、面接に来た時に上司に会えるように調整した。
	不安の無い復職を目指し、本人や上司など関係者と話し合った	本人が不安なく復職できるように、本人・産業医・職場上司・人事・保健師で面談をした。
従業員と職場にとって望ましい状況での職場復帰を目指した調整	復職面談を行うことで、スムーズな職場復帰となるように調整した	復職面談で、復職するまでに通常と同じような生活をして準備をしてほしいと伝えた。
	治療後の復帰時面談で就業で困ることを把握し、上司に説明して働く環境を整えた	膀胱がんでストマ造設後に復職する時、会社の施設が対応できていないので困ることはないかを確認し、皮膚の状態が荒れないように、定期的にトイレに行く必要性を所属長に言いにくそうであったため、本人に代わって説明した。
	長期休業した従業員の復職時、職場が整えた体制で良いことを確認して職場に任せた	長期休業の場合は必ず調整に入るが、白血病で1年近く休んだ従業員が復帰する際、職場が気遣って受入体制を整えていたことを確認して職場に任せたとある。

上の重要な立場だった従業員が進行がんで入院した時、部署の人達には本人に話して良い事と悪い事を伝えて、本人の状況を理解してもらいながら仕事を進めてもらえるように取り持った」から得られた「入院に伴い仕事が停滞しないように、部署の人達に入院中の従業員との関わり方を伝えた」が含まれた。

【就労と治療の両立を可能とする環境整備】は、「ライン作業の場合は、受診等で勤務を休む時には代替りの人を入れるなどの調整を班長が行うため、本人が休みやすいように、班長に連絡を入れておく」から得られた「受診時に休める環境を整えるために、配置調整を行う班長に事前連絡を入れた」、[従業員が主治医に聞いた就業上の配慮内容をもとに、産業医と配慮する内容を話し合った]、[治療の為に休む必要性を上司に説明することの相談に、相談者が調整できるように対応した]が含まれた。

【会社の制度の十分な活用を目指した働きかけ】は、「健康管理室に来室時、病気のことだけではなく、社員が請求しなければ出ない会社の補助制度についてアドバイスをしている」など2つの意味内容を表現する一文を含む「会社の制度を活用できるようにアドバイスした」、[衛生管理者と情報共有を行い、労務の役割の充実を図るように働きかけた]が含まれた。

【確認方法を工夫して就業中の体調を把握】は、「外来化学療法翌日に休みを取っている時は所属課から連絡があるので、出勤時に様子を確かしている」から得られた「所属課と連携して体調を確認した」、[関連会社の従業員の場合は、会える機会を活用して状態確認をした]、[相談に来る従業員の場合は、会った時に声をかける程度とした]、[関心事のメールを送りながら体調を聞いた]が含まれた。

【治療に関連する生活上の相談対応】は、「胃全摘術後、すぐ働けるかということや食事のことなどの本人からの相談にアドバイスした」など2つの意味内容を表現する一文を含む「術後の食生活や就業相談のアドバイスをした」、[通院で化学療法を受けながら仕事を続けていた従業員の経済的な相談を受けた]など2つの意味内容を表現する一文を含む「経済面に関する相談を受けた」、[受診日や内服などの相談を受けた]が含まれた。

【がん治療に伴う精神的苦痛に対するケア】は、「仕事の調整は本人ができているので、治療のために休みを取ることと溜まる仕事や家族への思いなどを聴くことを中心に支

援している」など2つの意味内容を表現する一文を含む「治療に伴う思いを聴くことを中心に支援した」、[体調と仕事内容が折り合わず再雇用できない従業員に仕事以外の過ごし方の話をした]、[休むことに罪悪感を持つ必要は無いことを伝えた]、「がん罹患と治療の必要性を職場の人に知られたくないと悩んでいたため、治療期間も正月休暇と合わせ、休みの日数を極力少なくした」など2つの意味内容を表現する一文を含む「本人の希望に添った治療に伴う休み方ができるようにした」が含まれた。

【仕事の配慮の為に必要な人に伝えつつ個人情報の保護の徹底】は、「がん罹患を隠したい従業員の思いを尊重し、上司と共に職場内の情報管理を徹底した」、「乳がんに罹患した従業員から、職場に知られたくないと相談されたが、最低限の手続きのために直属上司には伝える必要があることを説明して上司に伝えるのみで、周囲に知られることなく治療ができた」など2つの意味内容を表現する一文を含む「がん罹患を隠したいと相談されたが、理解を得て就業上伝える必要がある上司のみに伝えた」が含まれた。

【休業中も関わりを持ち続ける工夫】は、「コミュニケーションをとって社員とつながりを持つという意味で、健康保険組合に送る書類を直接受け取っていた」など3つの意味内容を表現する一文を含む「書類を受け取る機会を活用して休業中も繋がりを持った」や「長期休職時は、産業医や上司と定期的な面談を調整した」が含まれた。

【従業員と職場にとって望ましい状況での職場復帰を目指した調整】は、「本人が不安なく復職できるように、本人・産業医・職場上司・人事・保健師で面談をした」など2つの意味内容を表現する一文を含む「不安の無い復職を目指し、本人や上司など関係者と話し合った」、「復職面談で、復職するまでに通常と同じような生活をして準備をしてほしいと伝えた」など3つの意味内容を表現する一文を含む「復職面談を行うことで、スムーズな職場復帰となるように調整した」、[治療後の復帰時面談で就業で困ることを把握し、上司に説明して働く環境を整えた]や「長期休業した従業員の復職時、職場が整えた体制で良いことを確認して職場に任せた」が含まれた。

2) 就労支援に関連して課題とと思っている内容

就労支援に関連して課題とと思っている内容としての意味内容を表現する一文は24得られ、22のサブカテゴリ、7のカテゴリに集約された。カテゴリ、サブカテゴリ、意味

内容を表現する一文を表3に示す。

【支援対象となるがんに罹患した従業員の把握の困難さ】は、[規模が小さい事業場では雇用継続の不安もあり、事業場への相談は困難と思われる] [がんに罹患した従業員の困りごとを把握できていないことが課題と思う] [がん

罹患者が自ら相談にくるとは限らないため、相談対応窓口を周知して支援対象の把握が必要である] [相談に対応するという受け身対応であり、積極的にニーズを捉えようとしていない] [困っていることが言えない従業員を掴みきれていない] が含まれた。

表3 就労支援に関連して課題とと思っている内容

カテゴリ	サブカテゴリ	意味内容を表現する一文
支援対象となるがんに罹患した従業員の把握の困難さ	規模が小さい事業場では雇用継続の不安もあり、事業場への相談は困難と思われる	小さい事業場の場合、雇用継続への不安や同僚に迷惑をかけることへの申し訳なさから、事業場への患者からの相談が難しいと思う。
	がんに罹患した従業員の困りごとを把握できていないことが課題と思う	がんに罹患した従業員が困っていることは何かということ把握していなかったことが課題かもしれない。
	がん罹患者が自ら相談にくるとは限らないため、相談対応窓口を周知して支援対象の把握が必要である	がんに罹患したとき、自ら相談にくるとは限らないため、がん罹患時、健康管理室で相談対応していることを従業員に周知し、各部署にパイプ役を作ることも必要だと考える。
	相談に対応するという受け身対応であり、積極的にニーズを捉えようとしていない	相談があれば対応するが、受け身の対応であり、積極的にニーズを捉えることをできていない。
体調に合わせた就業継続の困難さ	困っていることが言えない従業員を掴みきれていない	困っていることが言えない従業員がいるかもしれないことが、掴みきれていない。
	夜勤が不安というがん罹患従業員もいる	交替勤務の部署は限定的だが、がん罹患従業員は夜勤が不安という人もいる。
	治療を継続しながら働けるかは、就労可能な仕事の有無や従業員の仕事の能力によって異なる	製造ライン以外の仕事があるかどうかは、その時々によって違うし、パソコンができるかによっても治療を継続しながら働けるかどうかは違う。
	自分のペースで働く事が困難なライン作業は体調不良となれば継続困難であり、ライン作業以外の仕事が少ない事業場では就業継続が困難となる	間接業務であれば、休憩を取ることや休みを取るとは比較的容易であるが、ライン作業者は自分のペースで働く事が困難であり、ライン作業以外の仕事は少ないため、異動も困難となることがあり、職場状況によって就業しやすい場合と就業困難な場合が出てくる。
体調不良が職場に負担をかけることになるという事実	長期欠勤になると、退職せざるを得ないときもある	長期欠勤になると、永久に在籍はできないため退職という形をとらざるを得ないときもある。
	役職に就いている従業員が顕著な体調不良となった場合、仕事が回らなくなることが問題視される	技術系やスタッフ部門でも、ポジションに就いている従業員の場合、体調が厳しくなればやり取りが大変となり、仕事がまわらなくなることが問題視される。
	想定外の欠勤は職場の負担となる	現場の勤務はしっかりと決まるため、予定の休みは良いが、急に休まれると職場の職長がやりくりで困ることがある。
	頻繁に急に休むことになると現場は大変である	長期欠勤されたら、1名の欠員となるため他の従業員に負担がかかる。現場に慣れるのに時間がかかるため、頻繁に急に休むことになると現場は大変である。
治療法や症状の見通しに関する情報収集の難しさ	治療や検査を行った従業員に治療の見通しを詳しく聞いている	勉強の機会がないため、治療や検査をして職場に戻ってきた人に、どのようなことをしたのか、放射線治療は何回するのか、どこの病院で実施するのかなど、詳しく聞くようにしている。
	主治医の意見が職場に伝わらないため、従業員に必ず、今まで通りの仕事に従事して良いかを確認してもらっている	主治医の意見は職場に伝わって来ないため、がんに罹患して入院した場合は、退院時に必ず、今まで通りの仕事に従事して良いかを確認して来るように本人に伝えている。
	医療機関に所属していないことに伴い、最新の治療法や現状が理解できない	医療機関に所属しているわけではないので、最新の治療や現状が見えてこないことが一番不安である。
産業看護職としてのがん予防と健康管理	職業性のがん予防強化に繋げるために、特殊健康診断の実施と事後フォロー体制を整える必要がある	特殊健康診断を行いその後のフォロー体制を整えて、職業性のがん予防を強化していく必要がある。
	特殊健康診断体制を整えることの重要性を会社に働きかける必要がある	会社での確実な特殊健康診断や作業管理測定の実施記録を残すことが、職業性のがんの否定を可能とし、健康管理やがん予防に繋がる。特殊健康診断体制を整えることが労務管理としても重要と考えており、会社が重要性を理解できるように会社への働きかけが重要である。
健康管理の不十分さから生じるがん予防の取り組みの必要性	がん罹患に繋がりがねない健康状態の従業員の自己管理意識の低さが問題である	脂肪肝・アルコール性肝障害・高脂血症の労働者が多く、労働者側の自己管理意識が低いことも問題である。
	従業員の自己管理や予防意識の低さが懸念されており、がん予防の取り組みが課題である	会社の仕組みとして、がんに罹患してからの休日や経済的支援は充実し確立されている一方で、自己管理や予防の意識が低いことが懸念されており、がん予防の取り組みが課題である。
	キーパーソンとなる班長によって、班員の健康管理についての意識は異なる	キーパーソンである班長によって、班員の健康管理についての意識は異なる。
がん検診に関する従業員の意識の低さ	産業医の受診勧奨が無ければ、要精密検査でも受診を拒否する従業員がいる	胃や大腸の検査で要精密検査となって受診を拒む人には、産業医から受診勧奨して受診させている。
	検診後の受診勧奨を拒否し続けた結果、発見時は進行していた	検診後ずっと受診勧奨していたが精査していなかった人が、シニア雇用時に精査したところ、既に進行していた。

【体調に合わせた就業継続の困難さ】は、「夜勤が不安というがん罹患従業員もいる」[治療を継続しながら働けるかは、就労可能な仕事の有無や従業員の仕事の能力によって異なる][自分のペースで働く事が困難なライン作業は体調不良となれば継続困難であり、ライン作業以外の仕事が少ない事業場では就業継続が困難となる][長期欠勤になると、退職せざるを得ないときもある]が含まれた。

【体調不良が職場に負担をかけることになるという事実】は、「役職に就いている従業員が顕著な体調不良となった場合、仕事が回らなくなることが問題視される」や「現場の勤務はしっかりと決まるため、予定の休みは良いが、急に休まれると職場の職長がやりくりに困ることがある」など2つの意味内容を表現する一文を含む[想定外の欠勤は職場の負担となる]、「頻繁に急に休むことになると現場は大変である」が含まれた。

【治療法や症状の見通しに関する情報収集の難しさ】は、「治療や検査を行った従業員に治療の見通しを詳しく聞いている」[主治医の意見が職場に伝わらないため、従業員に必ず、今まで通りの仕事に従事して良いかを確認してもらっている][医療機関に所属していないことに伴い、最新の治療法や現状が理解できない]が含まれた。

【産業看護職としてのがん予防と健康管理】は、「特殊健

康診断を行いその後のフォロー体制を整えて、職業性のがん予防を強化していく必要がある」など2つの意味内容を表現する一文を含む[職業性のがん予防強化に繋げるために、特殊健康診断の実施と事後フォロー体制を整える必要がある][特殊健康診断体制を整えることの重要性を会社に働きかける必要がある]が含まれた。

【健康管理の不十分さから生じるがん予防の取り組みの必要性】は、「がん罹患に繋がりがかねない健康状態の従業員の自己管理意識の低さが問題である」[従業員の自己管理や予防意識の低さが懸念されており、がん予防の取り組みが課題である][キーパーソンとなる班長によって、班員の健康管理についての意識は異なる]が含まれた。

【がん検診に関する従業員の意識の低さ】は、「産業医の受診勧奨が無ければ、要精密検査でも受診を拒否する従業員がいる」[検診後の受診勧奨を拒否し続けた結果、発見時は進行していた]が含まれた。

3) がん患者への就労支援に関連して看護職自身が必要な情報や知識や強化したい内容

がん患者への就労支援に関連して看護職自身が必要な情報や知識や強化したい内容としての意味内容を表現する一文は10得られ、9のサブカテゴリ、4のカテゴリに集約された。カテゴリ、サブカテゴリ、意味内容を表現する一

表4 がん患者への就労支援に関連して看護職自身が必要な情報や知識や強化したい内容

カテゴリ	サブカテゴリ	意味内容を表現する一文
就労支援内容の検討に役立つ現在のがん治療に関する情報	従業員に聞いても理解不足で説明できないため、現在の治療内容などの情報が欲しい	病院で説明されたことを十分に理解できていない可能性がある従業員に聞いても、治療内容や今後の見通しについて把握できないため、現在のがん治療の内容などの知識があれば、就労支援についての判断に役立つ。
	予後を見据えた具体的な支援を行うために必要な診断書に書かれていない診断の詳細な内容を知りたい	がんのステージの情報は休業のための診断書には書かれていないため、診断のもう少し詳細な状況を知ることができると、具体的な支援や予後を見越した具体的な支援ができると思う。
	入院や検査の費用を知りたい	入院や検査の費用を聞かれても答えられないため、体験した従業員から教えてもらっている。
一般的な最新のがん治療の知識	安心して働くための支援方法や受け入れる側の組織として気を付けることが知りたい	衛生管理者を兼任していることから余裕がなく、がん患者の就労支援に関して学習できていない現状があるため、安心して働くための支援方法、受け入れる側の組織として気を付けることを教えてもらおうと自分自身も安心であり、より良い支援が提供できると思う。
	相談に応じられるだけの一般的な最新のがん治療の現状や治療の情報を知りたい	最新の治療や現状の情報が入ってこないために相談時の質問に推測した範囲の話しかできず、リアルタイムに現状がわかると良いと思う。深い知識を要求されているのではないが、一般的な最新のがん治療について従業員から聞かれることが多いため、最新治療の知識があると良い。
就労に影響する可能性がある治療法や副作用	地域がん診療連携拠点病院の場所や最先端の治療について知りたい	1人職場で勉強の機会がないため、社員にアドバイスできるように、最先端の治療や地域がん診療連携拠点病院の場所などが分かると良い。
	術後の経過、抗がん剤治療、通院頻度、副作用等治療内容や経過、見通しなどを知りたい	術後の経過、抗がん剤治療、通院頻度、副作用等治療内容や経過、見通しなどを知りたい。
他社の就労支援の活動状況	仕事に影響する疾患に伴う状態への具体的な処置や起こりうる問題の理解が必要だと思う	ストマは仕事に影響することなので、具体的に必要な処置や起こりうる問題を知っておくと良い。
	自分の実践を向上させるために、他の事業場で行われている良い支援を知りたい	他の事業場で行われている良い支援を吸収することで、自分の実践に幅がでけると思う。

文を表4に示す。

【就労支援内容の検討に役立つ現在のがん治療に関する情報】は、「従業員に聞いても理解不足で説明できないため、現在の治療内容などの情報が欲しい」[予後を見据えた具体的な支援を行うために必要な診断書に書かれていない診断の詳細な内容を知りたい] [入院や検査の費用を知りたい] [安心して働くための支援方法や受け入れる側の組織として気を付けることが知りたい] が含まれた。

【一般的な最新のがん治療の知識】は、「最新の治療や現状の情報が入ってこないために相談時の質問に推測した範囲の話しかできず、リアルタイムに現状がわかると良いと思う」などの2つの意味内容を表現する一文を含む[相談に応じられるだけの一般的な最新のがん治療の現状や治療の情報を知りたい] や [地域がん診療連携拠点病院の場所や最先端の治療について知りたい] が含まれた。

【就労に影響する可能性がある治療法や副作用】は、「術後の経過、抗がん剤治療、通院頻度、副作用等治療内容や経過、見通しなどを知りたい」[仕事に影響する疾患に伴う状態への具体的な処置や起こりうる問題の理解が必要だと思う] が含まれた。

【他社の就労支援の活動状況】は、「自分の実践を向上させるために、他の事業場で行われている良い支援を知りたい」から得られた。

V. 考察

1. がん患者への就労支援の現状と課題から考えられる産業看護職に求められる就労支援

1) 最新の一般的ながん治療の知識に基づいた就労支援

事業場内の唯一の看護専門職者である産業看護職は、【治療と就労が両立できるように専門職の立場からの職場への理解の促し】を行っていた。[本人の体調から可能な仕事内容かを判断し、就労継続できる方法の検討を職場に伝えた] が示すように、専門職の立場で患者の体調をアセスメントして仕事内容が適切であるかを判断したうえで就労継続できる方法の検討を職場に伝えていた。さらに、[主治医や産業医の指示を職場に説明して仕事上の配慮を検討してもらった] が示すように、医師の指示内容を職場に説明することで、患者の体調を考慮した就労継続が可能な方法を職場側が考えやすくしていると考えられる。この時、産業看護職に必要となるのは判断基準となる医学的知識であ

る。しかし、[医療機関に所属していないことに伴い、最新の治療法や現状が理解できない] という課題があり、産業看護職は [治療や検査を行った従業員に治療の見通しを詳しく聞いている] という対処法を取りながら【治療法や症状の見通しに関する情報収集の難しさ】を就労支援に関連した課題と捉えていた。

看護専門職であると同時に従業員でもある企業所属の産業看護職は、がん患者の就労支援を実施する際には、従業員と事業場の双方に有益な方法を考えて中立的立場で従業員への支援を行う必要がある。本研究対象者の企業の産業看護職は、[がん罹患を隠したい従業員の思いを尊重し、上司と共に職場内の情報管理を徹底した] や [がん罹患を隠したいと相談されたが、理解を得て就業上传える必要がある上司のみに伝えた] という、【仕事の配慮の為に必要な人に伝えつつ個人情報の保護の徹底】を行っていた。さらに、【会社の制度の十分な活用を目指した働きかけ】と【就労と治療の両立を可能とする環境整備】を行うことで、職場は貴重な人材を失うことを避けることができ、がん患者はがん治療と就労の両立が可能となるという両者にとって有益な結果がもたらされたと考える。一方で、[役職に就いている従業員が顕著な体調不良となった場合、仕事が回らなくなることが問題視される] や [想定外の欠勤は職場の負担となる] が示す【体調不良が職場に負担をかけることになるという事実】を企業所属の産業看護職は課題と捉えていた。従業員と事業場の双方に有益な方法としては、想定外の欠勤とならないようにがん罹患した従業員を支援できれば良いが、[治療や検査を行った従業員に治療の見通しを詳しく聞いている] や [主治医の意見が職場に伝わらないため、従業員に必ず、今まで通りの仕事に従事して良いかを確認してもらっている] という方法をとるしかなく、【治療法や症状の見通しに関する情報収集の難しさ】を課題と捉えていた。企業所属の産業看護職は、このような課題を改善するために、【就労支援内容の検討に役立つ現在のがん治療に関する情報】や【一般的な最新のがん治療の知識】を必要としており、【就労に影響する可能性がある治療法や副作用】の情報や知識を強化したいと考えていた。

看護専門職である産業看護職は、従業員から知り得たがん治療に関する情報などから、病状の推測が可能であることから、【治療と就労が両立できるように専門職の立場か

らの職場への理解の促し】が可能である。しかし、最新のがん治療の知識を産業看護職が得られれば、有害事象と労働環境の両方の視点から従業員が治療をしながら働き続けられる労働形態を考えて、従業員と事業場の双方に就労継続に係わる予見と助言が可能となる。さらに、がんの進行に伴う治療法の変更による働き方の変更時に必要な支援を予測しながら従業員に早期から関わる事が可能となり、従業員が抱く不安に早期対応をしながら就労継続支援が可能となると考える。

2) 従業員のがん予防行動の促進と職場におけるがん教育

本研究の対象者である企業所属の産業看護職は、企業の従業員の健康を守る職務がある。本研究結果では、[産業医の受診勧奨が無ければ、要精密検査でも受診を拒否する従業員がいる]や[検診後の受診勧奨を拒否し続けた結果、発見時は進行していた]という現状があり、この現状は【がん検診に関する従業員の意識の低さ】という課題でもある。さらに、【産業看護職としてのがん予防と健康管理】や【健康管理の不十分さから生じるがん予防の取り組みの必要性】を課題と捉えていた。

崎山ら(2019)は、企業外労働衛生機関に所属する産業保健師への面接調査結果で、中小企業の産業保健活動に関する課題として、健康は後回しという考えの経営者が少なくないこと、両立支援のための休暇制度などが整備されていない職場が多いことなどを明らかにしている。このような状況にあっても、従業員の健康を守るために健康管理業務を行い、健康診断の結果に問題があれば従業員に働きかけて健康を保持することが求められる産業看護職は、健康診断結果をもとに、従業員のがん検診受診率を高めることやがん予防行動を促進する取り組みを行うことが可能である。こうした取り組みを行う中で、従業員ががんという疾患を理解するがん教育を行うことも必要と考える。がん罹患した従業員と共に働く同僚の間で、【体調不良が職場に負担をかけることになるという事実】が生じたとしても、がんという疾患を職場内で正しく理解できていれば、治療と仕事が両立できる方策を検討できる職場となると考える。

2. 産業看護職と医療機関の看護師の連携の意義

第3期がん対策推進基本計画におけるがんとの共生の分野において、医療機関と企業が医療情報を共有して継続的な支援を行いながら患者と家族を支援することが、治療と

仕事の両立支援の一端として示されている。医療機関の看護師と企業の産業看護職が医療情報を共有して継続的な支援が可能となることにより、産業看護職が捉えている【治療法や症状の見通しに関する情報収集の難しさ】は改善されると考える。

医療機関の看護師はがん患者の就労支援が必要と認識しながらも情報不足や制度を知らないという理由から、就労支援に関する看護を実施していない看護師が多い現状がある(廣川ら, 2020) 一方で、鳴海ら(2020)は、医療機関のがん看護専門看護師やがん関連の認定看護師は、『治療と仕事が両立できるように具体的に助言する』などの就労支援を行っていることを明らかにしており、第3期がん対策推進基本計画を受け、がん看護専門看護師やがん関連の認定看護師が中心となってがん患者の就労支援に取り組むはじめていることが伺える。医療機関の看護師から治療と仕事が両立できるように助言された患者は勤務する事業場に相談しており、この状況が本研究結果の、[治療や検査を行った従業員に治療の見通しを詳しく聞いている]という現状に繋がり、【治療法や症状の見通しに関する情報収集の難しさ】が生じていると考えられる。医療機関の看護師と企業の産業看護職間で共有されている情報の正確性は患者に委ねられていると言える状況である。加未ら(2019)は、患者の就労問題は医療者だけでは解決できず、医療機関、職場、生活の場という異なるフィールド間の適切な情報共有と連携が重要であり、全てのフィールドにまたがる唯一の存在である患者本人が医療者や就労専門家の意見を参考にしながら自らの状態を理解して職場に説明することで配慮を引き出す主体としての役割も期待されると述べている。がんと共に生活している従業員が自分の身体の状態を理解したうえで就労をどのように位置付けて生活するかを考えられるようになるためには、医療機関の看護師と企業の産業看護職の説明に一貫性があり、患者を混乱させないことが重要と考える。その為には、医療機関の看護師と企業の産業看護職が連携し、医療情報を共有して長期的な見通しを持った継続的な支援が必要と考える。

坂本(2019)は、医療機関において仕事と治療の両立支援を医療者が積極的に実践する意義として、がん治療の安全な継続・完遂に影響を与える点があること、患者自身が申請しなければ利用が実現しない社会資源があることを挙げており、さらに診断初期のがん患者の誤解に伴う退職

防止のために診断初期からの支援の重要性とがんの進行に伴う身体の変化による支援ニーズの確認の必要性を述べている。医療機関の看護師は、がん患者への就労支援として、診断時から介入を開始しており、就労との関係から治療方法を調整することも行い、さらに、積極的治療を終える患者の意向に沿って就労支援を行っていた（鳴海ら、2020）。企業の産業看護職が就労支援に関連して課題と思っている内容は、【支援対象となるがんに罹患した従業員の把握の困難さ】や【治療法や症状の見通しに関する情報収集の難しさ】であり、【就労と治療の両立を可能とする環境整備】を行うために【確認方法を工夫して就業中の体調を把握】するという工夫をしていたことが、本研究結果から明らかになった。【体調不良が職場に負担をかけることになるという事実】や【体調に合わせた就業継続の困難さ】もあるため、産業看護職が、がんに罹患した従業員の治療経過や今後の見通しなどを早めに把握して、治療と仕事が両立できる方法を検討して就労が継続できるように支援することが求められると考える。そのため、産業看護職は、【就労支援内容の検討に役立つ現在のがん治療に関する情報】や【一般的な最新のがん治療の知識】や【就労に影響する可能性がある治療法や副作用】を必要な情報として挙げており、これらの内容は医療機関の看護師から情報提供を受ければ解決できるものばかりである。さらに、企業の産業看護職は【支援対象となるがんに罹患した従業員の把握の困難さ】を課題と思いながら、【治療に関連する生活上の相談対応】を行っていた。治療に関連する生活上の相談に応じるためには、支援対象となるがん患者の治療の見通しを理解した上で、がんに罹患した従業員のニーズを捉える必要がある。そのため【就労支援内容の検討に役立つ現在のがん治療に関する情報】を必要な情報として挙げていた。支援対象となるがんに罹患した従業員の把握を産業看護職が行うためにも、医療機関の看護師との医療情報の共有は有用と考える。産業看護職が必要な情報として挙げている内容を医療機関の看護師と共有できれば、就労に影響する副作用が出る前から、就労継続できる方法の検討が可能となると考える。早期に就労継続できる方法が検討されれば、患者は退職を意識すること無く治療と仕事を両立することが可能となると考えられる。

厚生労働省がまとめた事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン令和2年3月改訂版（2019）

の対象は主に、事業者、人事労務担当者及び産業医や保健師、看護師等の産業保健スタッフであるが、両立支援プラン策定時は、必要に応じて主治医と連携している看護師等の支援を受けることも考えられるとなっている。第3期がん対策推進基本計画には、医療機関の主治医が意見書作成をし、企業の産業医、産業保健スタッフなどが両立支援プランを作成することが望ましいとされているが、十分に機能していないことが本研究結果から推測される。事業場内で十分に検討して事業場の実態にあった様式の作成が重要とされていることから、産業看護職と医療機関の看護師間で情報共有できる様式の作成が必要である。産業看護職と医療機関の看護師が、がん患者の治療や就労状況を共有することにより、患者が職場や病院のどちらかで相談しても、患者はその時々に適した支援を受けることが可能になると考える。

謝辞

本研究にご協力いただきました企業所属の産業看護職の皆さまに深く感謝申し上げます。

利益相反

利益相反に相当する事項はない。

文献

- 廣川恵子, 永石恵美, 松百合香ほか. (2020). がん患者に対する看護師の就労支援に関する実態調査. 川崎医療福祉学会誌, 29(2), 385-396.
- 加来佐和子, 高橋都. (2019). がん患者の就労問題の現状と課題. 癌と化学療法, 46(10), 1473-1477.
- 国立がん研究センターがん対策情報センター. (2018). がん登録・統計. 2020-8-22. https://gan.joho.jp/reg_stat/cancer_control/cc01.html#004
- 厚生労働省. (2019). 事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン 令和2年3月改定. 2020-8-23. <https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000621298.pdf>
- 鳴海叔子, 梅津美香, 奥村美奈子ほか. (2020). 岐阜県内の医療機関におけるがん患者の就労支援の実状と課題—看護師を対象とした面接調査から—. 岐阜県立看護大学紀要, 20(1), 157-144.
- 坂本はと恵. (2019). がん治療を受けながら働く人々に医療者は

どうかかわるべきか? . 癌と化学療法, 46(10), 1478-1481.

崎山紀子, 錦戸典子. (2019). がん患者サバイバーシップへの支援 産業保健師の産業保健活動から見た中小企業におけるがんを含む疾病を持つ社員の治療と就労の両立支援の現状と課題. 日本健康教育学会誌, 27(1), 115-119.

(受稿日 令和2年8月26日)

(採用日 令和3年1月6日)

Present Situation and Issues of Working Support for Employees with Cancer that are carried out by the Occupational Health Nursing belonging to a Company

Keiko Fuse, Minako Okumura, Mika Umezu and Yoshiko Narumi

Nursing of Adults, Gifu College of Nursing

Abstract

This study aimed to clarify the current state of employment support available for employed patients with cancer (hereinafter, cancer patients) as well as the issues related to the employment support provided by industrial nurses affiliated with companies, and attempted to identify the needs of industrial nurses pertaining to their effective provision of employment support.

This research targeted industrial nurses working at business establishments in Prefecture A. We conducted semi-structured interviews that revolved around the content of employment support given to cancer patients, matters deemed as challenges regarding support, as well as information, knowledge, and matters to be reinforced that are deemed necessary by nurses themselves in relation to employment support for cancer patients. The interviews were transcribed verbatim, and a qualitative inductive analysis was performed based on the similarities in semantic content.

Seven female nurses participated in the study, six of whom were licensed public health nurses. All participants had experience in working with cancer patients. We identified nine forms of employment support from the interviews, including (1) encouraging understanding of the workplace from a professional standpoint so that treatment and employment can be maintained simultaneously and (2) efforts aimed at fully utilizing the company's support systems. Additionally, we extracted seven challenges related to employment support, including (1) difficulty in understanding employees with cancer who need support, (2) difficulty in continuing employment according to one's physical condition, and (3) difficulty caused by the fact that poor physical condition places a strain on the workplace. Furthermore, we extracted four issues perceived by nurses pertaining to the information, knowledge, or important aspects related to employment support for cancer patients. These included (1) information on current cancer treatments that would be useful for examining the content of employment support and (2) up-to-date general knowledge on cancer treatments.

Even without specialized knowledge of cancer treatments, industrial nurses working in companies were able to provide employment support for cancer patients. Encouraging an understanding of the workplace involved facilitating the complete utilization of the company's systems that enable employees to continue to work while undergoing cancer treatment. Problems such as difficulty in continuing to work according to one's physical condition were evident. Industrial nurses required support in areas such as the provision of employment support based on knowledge of cancer treatment, promotion of cancer prevention behaviors among employees, and provision of cancer education in the workplace. Sharing medical information with nurses at medical institutions would enable industrial nurses to provide continuous employment support with a long-term outlook.

Key words: working support, cancer patient, industrial nurse