

〔研究報告〕

岐阜県の事業場におけるがん対策に関する実状の把握と推進に向けた取り組み

梅津 美香¹⁾ 奥村 美奈子¹⁾ 布施 恵子¹⁾ 鳴海 叔子¹⁾
 葛谷 命²⁾ 藤内 真理³⁾ 横山 ひろみ⁴⁾

Efforts to Understand and Promote the Actual Situation Regarding Cancer Measures at Workplace in Gifu Prefecture

Mika Umezu¹⁾, Minako Okumura¹⁾, Keiko Fuse¹⁾, Yoshiko Narumi¹⁾,
 Nanori Kuzuya²⁾, Mari Tounai³⁾ and Hiromi Yokoyama⁴⁾

要旨

本研究は、岐阜県内の事業場を対象に質問紙調査を行い、がん検診、がん治療と仕事の両立支援の実状と課題を把握し、把握した結果を素材に職場におけるがん対策の推進に向けた広報啓発すべき内容を検討し、事業場へのがんに関する知識普及・啓発のための媒体を作成することを目的とする。

従業員50人以上の2000事業場を対象に無記名自記式質問紙を郵送にて配布回収し、がん看護専門看護師と共同研究者が調査結果を素材とした意見交換を行う。これらの結果に基づき、がんに関する知識普及・啓発のためのリーフレットを作成する。

質問紙調査は514事業場から回答があった（回収率25.7%）。52.4%の事業場が従業員を対象としたがん検診を行っており、困っていることは【低受診率】【長い検査時間・検査方法への抵抗感】【高額な費用】などであった。がん罹患した従業員から仕事上の配慮に関する相談があった場合の対応（複数回答）としては、本人と話し合い希望に沿うことができるか検討している回答者が71.8%と最も多く、主治医の診断書や意見を確認している回答者は53.3%であった。両立支援の経験が「ある」回答者は23%、両立支援について困っていること・知りたいことは【仕事上の配慮】【事業場における両立支援の方法】などであった。

がん看護専門看護師との意見交換では、がん患者自身への教育支援が必要であるという意見とともに、病気や就労について話ができる社内の体制や風土を作ることの重要性について言及があった。結果を踏まえ、事業場対象と従業員対象の2種類のリーフレットを作成した。

今後は、事業場のがん対策の推進のために作成したリーフレットを活用し広報啓発を継続する必要がある。さらに行政のサポート、医療機関における両立支援の促進、支援のための情報共有の方法の検討などの課題について、岐阜県の地域特性に適した方法で取り組むことが重要である。

キーワード：職域、がん検診、がん治療と仕事の両立支援

I. はじめに

わが国では高齢者人口の増加に伴って、がんの罹患患者数

および死亡者数が増加しており、40歳以降の死因の第一位となっている。また、がんの罹患率は男女とも50歳代

1) 岐阜県立看護大学 成熟期看護学領域 Nursing of Adults, Gifu College of Nursing

2) 岐阜市民病院 Gifu Municipal Hospital

3) 岐阜県総合医療センター Gifu Prefectural General Medical Center

4) 岐阜県関保健所 Seki Public Health Center, Gifu Prefectural Government

くらいから増加している（国立がん研究センターがん対策情報センター，2020）。治療の進歩に伴って、がんの治療期間は長期化しており、青壮年期に発症したがん患者の多くは治療をしながら就労する期間が長く続くと考えられる。少子高齢社会において、労働力の損失を最小限にしておくためには、早期発見・早期治療のためのがん検診の受診率の向上、がん治療と仕事の両立支援等が不可欠であり、がん対策推進基本計画（2012）には、重点的に取り組むべき課題に「働く世代へのがん対策の充実」が盛り込まれた（厚生労働省，2012）。しかし、産業保健活動という面からがん対策を見てみると、私傷病であるがんの対策は労働安全衛生法上には事業者の義務として位置づけられていないため、その取り組みは事業場によって様々である。がん検診に関しては、市町村では住民を対象に健康増進法に基づき実施することになっているが、医療保険者や事業主には法的な義務付けはなく任意に実施している状況にある。治療と仕事の両立支援については、がん患者・経験者の就労支援のあり方に関する検討会報告書（厚生労働省，2014）によれば、企業側からみたニーズ・課題として、がん患者の就業上の取扱いを特別扱いすることの難しさ、企業の理解を得るための患者自身の姿勢やコミュニケーションの不足、人事労務担当者等ががん患者の就労支援まで対応しきれていない状況があること、がん患者のプライバシーの問題があり、企業が医療機関から病名・病状及び就業上配慮することが必要な事項等を共有することが難しい場合があることなどが報告されている。

各都道府県の取り組みとして、東京都（2014）では事業所や患者を対象とした「がん患者の就労等に関する実態調査」に基づき、就労支援のパンフレット作成や優良企業の表彰制度などを実施し、愛知県（2015）では2015年3月に「がん患者が就労継続しやすい愛知づくりに向けた提言」を発表している。岐阜県においては、平成26年度以降、県のサポートの下、がん診療連携拠点病院などの医療機関が社会保険労務士等による就労支援の窓口を設置するようになってきている。しかし、医療機関に相談の場があっても勤務先の事業場の制度の不備や理解の欠如がある場合には、両立が非常に難しいことが推察されるとともに、県のがん対策担当部署では労働者のがん検診の受診の状況が把握できていないという現状があり、事業場のがん対策のニーズを十分に把握できていないと考えられた。各事業場で

は、がんに罹患していない者（これから罹患する可能性のある者）、がんに罹患し治療・療養を継続している者、がん経験者などが共に働いている。事業場におけるがん対策として、予防から両立支援まで一連の取り組みが必要である。

上記のことから、岐阜県において、職場におけるがん対策の推進は課題であり、特に事業場のニーズに即した、がんに関する知識の普及、両立支援への理解の促進等の広報啓発は重要な取り組みと考えられる。そのため、独立行政法人労働者健康福祉機構平成28年度産業保健調査研究として研究助成を受け、岐阜産業保健総合支援センターのバックアップの下、取り組みを実施した。共同研究者は、筆頭著者を含む大学教員4名（産業看護を専門とする教員1名、がん看護を専門とする教員3名）、岐阜県内のがん診療連携拠点病院に所属するがん看護専門看護師2名、岐阜県のがん対策担当保健師1名である。

本研究は、岐阜県内の事業場を対象に質問紙調査を行い、がん検診、がん治療と仕事の両立支援の実状と課題を把握し、把握した結果を素材に職場におけるがん対策の推進に向けた広報啓発すべき内容を検討し、事業場へのがんに関する知識普及・啓発のための媒体を作成することを目的とする。

II. 取り組みの方法

1. 岐阜県内の事業場を対象とした無記名自記式質問紙調査の実施

1) 質問項目

質問項目は、①事業場の基本属性（回答者の立場、業種、従業員数）、②がん検診（実施状況、困りごと・苦慮していること、わからないこと・知りたいこと）、③両立支援（利用できる制度、相談があった場合の対応、支援の経験、困っていること・知りたいこと）である。

2) 配布回収方法

岐阜県内の従業員50人以上の2000事業場に対して、岐阜産業保健総合支援センター（県内の従業員50人以上の事業場の支援を役割としている）で把握している事業場リストを用いて、岐阜産業保健総合支援センターから各事業場に質問紙1通を郵送し個別返信用封筒にて回収する。

3) データおよび分析方法

質問紙に記載された回答をデータとする。データは選択

肢方式の回答については集計し、自由記述の回答については記述内容の類似性に沿って分類整理する。

2. がん対策の推進のために、事業場に向けて広報啓発すべき内容の検討

1) 検討の方法

事業場調査結果を素材として、事業場に広報啓発すべき内容について、共同研究者（岐阜県のがん対策担当保健師、がん看護専門看護師2名を含む）と岐阜県内のがん看護専門看護師5名で意見交換を行う。

2) データおよび分析方法

参加者の了解を得て、意見交換の内容をICレコーダーにて録音し逐語録を作成する。この逐語録をデータとする。共同研究者間で逐語録を繰り返し読み、参加者が語った内容を意見として要約し、何についての意見であるかという視点で、話題として整理する。

3. がんに関する広報啓発用媒体の作成

事業場に向けて広報啓発すべき内容の検討の結果に基づき、事業場向けにがんに関する知識普及・啓発のためのリーフレット等の媒体を作成する。

Ⅲ. 倫理的配慮

方法1の質問紙調査においては調査の目的、調査研究への協力は自由意思に基づくものであり拒否が可能なこと、拒否をしても不利益はないことを保障する。無記名とし、質問紙の返送をもって同意を得たものとして扱った。方法2の研究協力者へは研究の趣旨および断っても不利益はないこと、結果の公表の際には、個人が特定されないように加工することの保障を書面にて説明し、同意書への署名という形で同意を得た。

本研究課題は、独立行政法人労働者健康福祉機構（平成28年度より独立行政法人労働者健康安全機構）が、各都道府県の産業保健総合支援センターに研究資金を提供する「平成28年度産業保健総合支援センター産業保健調査研究」に応募し採用が決定したものである。採用の過程で独立行政法人労働者健康福祉機構産業保健調査研究倫理審査委員会において倫理審査が行われ、承認を受けた（平成28年3月25日付通知）。その後、研究代表者の所属施設である岐阜県立看護大学研究倫理委員会に倫理審査を申請し、承認を受けた（承認年月：平成28年6月、承認番号：0152）。

Ⅳ. 結果

1. 事業場調査

質問紙調査には514事業場から回答があった（回収率25.7%）。回答者の立場（複数回答）は、59.4%が人事労務担当者、40.8%が衛生管理者であった。業種は、製造業が最も多く227事業場（44.2%）であった。次いでサービス業が143事業場（27.8%）、卸売り・小売り・飲食が63事業場（12.3%）、運輸業が47事業場（9.1%）であった。従業員数は、50人以上100人未満が220事業場と42.8%を占めた。次いで100人以上200人未満が162事業場（31.5%）、200人以上300人未満が49事業場（9.5%）であり、回答事業場の8割強が従業員数300人未満であった。

従業員を対象としたがん検診の実施については、「行われている」「行われているが結果を把握していない」「行われていない」の3つの選択肢から該当するものを回答するように求めた。「行われている」211事業場（41.1%）、「行われているが結果を把握していない」58事業場（11.3%）、「行われていない」215事業場（41.8%）、無回答30事業場（5.8%）であり、52.4%の事業場でがん検診が行われていた。がん検診を実施している事業場では、検診の受診勧奨を「行っている」が186事業場（69.1%）、「行っていない」77事業場（28.6%）、その他3事業場、無回答3事業場であった。同じくがん検診を実施している事業場では、精密検査の受診勧奨を「行っている」が197事業場（73.2%）、「行っていない」22事業場（8.2%）、「受診結果を把握していない」42事業場（15.6%）、その他3事業場、無回答5事業場であった。

がん検診に関する困りごと・苦慮していることが「ある」と回答した人は38人（7.4%）、その内容は39記述あった。自由記述の回答は、分類名は【 】、記述の要約を<>で示す（以下、同様）。内容は【がん検診受診の有無・結果の把握困難】【低受診率】【長い検査時間・検査方法への抵抗感】【がん検診の受診体制】【要精密検査者へのフォローアップ】【高額な費用】【プライバシー保護への配慮】【検診受診の適切な間隔】に分類された（表1）。【がん検診受診の有無・結果の把握困難】では、検診受診の有無を把握できない場合や検診結果を把握できない場合があった。【長い検査時間・検査方法への抵抗感】については、胃部X線検査などの<検査方法へ抵抗を感じる従業員が多い>（5記述）、【がん検診の受診体制】として<少人数のため検診

表1 がん検診に関する困りごと・苦慮していること

分類	要約 * () 内の数字は記述数
がん検診受診の有無・結果の把握困難	がん検診を受診しているか把握できていない 検診結果を把握できない (2) 個人情報・プライバシーとの関係で結果を把握しにくい (2)
低受診率	検診受診を強制できない 受診率が上がらない・低い (4)
長い検査時間・検査方法への抵抗感	検査時間が長い (2) 検査方法へ抵抗を感じる従業員が多い (5)
がん検診の受診体制	業務上、がん検診を休日に受ける従業員がいる 少人数のため検診車の手配等が難しい (2) 事業場と従業員のニーズに合う健診機関の情報不足
要精密検査者へのフォローアップ	検診後の精密検査結果のフォロー 精密検査の未受診者への対応 (5) 検診受診後の相談機関が不明 進行した状態で発見された時
高額な費用	検診料金が高額である (5) 予算がない
プライバシー保護への配慮	個人情報及びプライバシー保護への配慮 (2) 検診受診の有無に関するプライバシー保護
検診受診の適切な間隔	1年間隔の検診受診の妥当性

表2 がん検診に関してわからないこと・知りたいことの内容

記述の要約 * () 内の数字は記述数
がん検診の費用 (3)
がん検診の種類 (2)
検診に要する時間、検診を受けられる場所 (2)
がん検診としての腫瘍マーカーの実施効果
がん検診についての正しい情報
検診方法の情報
前立腺がん検診
多種類の検診を受けたい
よりよい検査法
実施すべきがん検診の範囲
通常の健診以外にがん検診を行っているのか
偽陽性後の対応
検診結果後の従業員へのフォローの方法

車の手配等が難しい> (2記述) などが記述されていた。

がん検診についてわからないこと・知りたいことが「ある」と16人が回答し、その内容(17記述)は、表2に示すように、<がん検診の費用> (3記述) や<がん検診の種類> (2記述)、<検診に要する時間、検診を受けられる場所> (2記述) などであった。

がんに関心した従業員への両立支援において利用できる社内制度は、①3か月程度の休業を要する場合に利用できる制度、②週1～2回程度の通院が必要な場合に利用できる制度、③毎月1回程度、数日間の入院治療が必要な場合に利用できる制度について、正規雇用、契約社員、パートごとに回答(自由記述)を求めた。表3には無回答はのぞき、何らかの制度を記述している場合を「制度あり」、制度がないという趣旨の回答の場合を「制度なし」として集計した。3か月程度の休業を要する場合に利用できる制度は、正規雇用の場合はほとんどの事業場が「制度あり」であったが、パート、契約社員の順に「制度なし」が増加した。

週1～2回程度の通院が必要な場合に利用できる制度については、「制度なし」は正規雇用、パート、契約社員の順に増えた。「制度なし」との回答は3か月程度の休業を要する場合と比べて多かった。毎月1回程度、数日間の入院治療が必要な場合に利用できる制度については、「制度なし」は正規雇用、パート、契約社員の順に増え、「制度なし」との回答は3か月程度の休業を要する場合と比べて多かった。

がんに関心した従業員から仕事上の配慮に関する相談があった場合の対応(選択肢・複数回答)については、「本人と話し合い、本人の希望に沿うことができるかどうかを検討している」が369人(71.8%)、「主治医の診断書および意見を確認し、対応している」274人(53.3%)、「産業医や産業看護職の意見を聴き、その意見を参考にしている」180人(35.0%)、「当該従業員の所属部署内で、管理者が可能な範囲で対応している」143人(27.8%)、「がんに関心した従業員に対して特別な配慮はしていない(できない)」は15人(2.9%)であった。

回答者の両立支援の経験は、「ある」118人(23.0%)、「ない」365人(71.0%)、無回答31人(6.0%)であった。両立支援の経験の内容については、99件の記述があったが、そのうち8件は経験の内容が読み取れなかったため、91件の経験について紹介する。多かった記述は【仕事の配慮・調整】40件であった。内容は、<抗がん剤治療など本人の負担を考慮し、シフトをそれに合わせている> <治療日の前日から休めるように配慮した。前業務担当者を代替要員として充てた> <放射線治療中、フレックスタ

表3 両立支援において利用できる社内制度

	制度あり	制度なし
3カ月程度の休業を要する場合に利用できる制度		
正規雇用	415	5
契約社員	266	53
パート	348	31
週1～2回程度の通院が必要な場合に利用できる制度		
正規雇用	364	65
契約社員	242	86
パート	303	76
毎月1回程度、数日間の入院治療が必要な場合に利用できる制度		
正規雇用	397	31
契約社員	253	62
パート	330	46

イム制度を利用して治療できるように配慮した><再発リスクが比較的高い従業員に対し、ストレスの少ない職務・職場への配置や業務負荷の随時確認等を行った><主治医の指示と指導、本人の意向に合わせて、勤務時間を調整した>などであった。【既存の制度の活用・手続きの支援】は10件あった。内容は、<休職に関して本人と話し合い、治療・療養に専念してもらおう。会社の規則に伴い、休職制度、傷病手当金等の相談をした。就労にあたっては、医師の診断により決定した><加入している健康保険の各種給付の手続きの相談にのった><現行制度内で対応可能なことを提案した>などであった。【がん患者・経験者である自身の経験を生かした対応】は6件であり、<私（回答者）自身が、がん治療の経験があり、従業員の中にもがん治療を受けた者がいる。それぞれ治療も継続しており、時間単位の有給休暇を利用するなどの対策をとっている><私（回答者）自身ががん治療を受けている。検診で要精密検査者には必ず検査を受けるように勧めている>などであった。【治療・療養できるための支援】は6件で、<継続して就労できるように治療・療養の支援を行った><抗がん剤治療を優先させた>などであった。【関係者の協議】5件の内容は、<がん治療中の業務内容について、産業医、所属長、健康管理センタースタッフ、本人が集まり検討を行う。検査データ、本人の状況を元に就労内容・状況が適当か定期的にフォローしている><入院前面談、上司・本人を含めた業務調整、復職後面談、抗がん剤継続者の定期フォローを実施した><本人の話聞き、要望に応じて関係者と対応した>などであった。【欠勤・休職後復帰した事例】は5件で、<がん罹患後に復帰した後、転移が見つかり再療養後に復帰した>などであった。【休暇の活用】は4件で、<休暇を利用しながらがん罹患後も同じ部署で仕事を続け

ている>などであった。【治療しながら働く事例】2件は、<治療しながら働いている者が何名もいる><長期間治療を続けながら仕事復帰している>であった。【本人の意向に沿った支援】2件の内容は、<がん以外の疾病と同様に個人の考えを生かして対応する>などであった。さらに【休業中の状況把握】【休職期間を延長しなくなった事例】はいずれも2件であった。以降はいずれも経験の記述は1件であるが、【制度の柔軟な運用】1件は、<従業員の休職期間の延長を経営者に説明し実施した。規定上より長く休業したが、復帰し現在に至る>という経験であった。【病状把握の困難さ】1件は、<女性（従業員）の場合、男性としては術後の経過・体調など聞けないことがある>という経験であった。その他は、【専門職の意見を参考にした支援】【病状が進行しており十分な対応ができなかった事例】【治療状況の話し合い】【検診で発見され治療後復帰した事例】【本人に任せている】であった。

両立支援について困っていること・知りたいことが「ある」は53人（10.3%）、「ない」393人（76.5%）、無回答68人（13.2%）であった。困っていること・知りたいことの内容について60件の記述があった（表4）。<就労中の安全確保><職場の適正配置><配慮することで従業員がわがままになる>など【仕事上の配慮】9記述、<会社としての方針・対応><他事業場の両立支援事例>などの【事業場における両立支援の方法】14記述、<傷病手当金の支給期間を休業期間が超過してしまう><治療法に合わせた社内制度の構築が必要である>など【現在の社内制度・体制の限界】6記述、【休業等による事業場経営への影響】2記述、【国・自治体からの支援や利用できる制度】9記述、<治療期間がわからない><病状を聞きづらい>などの【治療や病状の把握や理解】11記述、【医療機関からの

表4 両立支援について困っていること・知りたいこと

分類	要約 * () 内の数字は記述数を示す
仕事上の配慮	業務量の軽減 就労中の安全確保 就労に関してどこまで支援できるのか 職場の適正配置 同僚も負担が増える 仕事上配慮すべき内容 配慮することで従業員がわがままになる 副作用に対する職場のサポートの必要性への疑問 本人の意見を尊重した上での仕事量のバランス
事業場における両立支援の方法	衛生管理者の立場での介入の範囲 会社としての方針・対応 (3) がんに罹患した後の方策 基礎的なことから知りたい 支援について具体例が知りたい 他事業場の両立支援事例 (3) 治療の副作用に対応した就労支援の方法 本人の希望に沿って対応したい (2) 本人の復職の意向と病状のギャップがある場合の協議
現在の社内制度・体制の限界	現状の事業場の体制でがんに罹患した従業員が安心して働けるのか 傷病手当金の支給期間を休業期間が超過してしまう 想定よりも治療期間が長期化した場合の処遇 治療法に合わせた社内制度の構築が必要である 本人、管理者、主治医、産業医の意見が異なり調整が難しい 有給休暇を使い切ってしまう
休業等による事業場経営への影響	休業者の代替人員の確保が難しい (2)
国・自治体からの支援や利用できる制度	休業中の社会保険料の個人負担の徴収が課題である (2) 長期休業期間中の社会保険料の負担への措置があるとよい 休業中の欠員に対する補助があるとよい 国からの支援等の内容が知りたい 事業場外で利用できる制度 事業場が相談できる窓口がない がんに罹患した従業員への自治体等からの支援があるのか知りたい 両立できる環境づくりをもっと行ってほしい
治療や病状の把握や理解	がんの種類に応じた対応 治療期間がわからない (2) 治療と収入のバランス 日々変化する健康状態の把握 病気を抱える中での将来のキャリアアップに関する不安への対応 病状を聞きづらい (3) 病状を見るに堪えない 本人が偏った情報を恐れ、詳細な話ができない
医療機関からの情報提供	主治医からの就労に関する指示書があるとよい
わからない	がんに罹患した従業員がいないためわからない (4) がんに罹患した従業員に対応したことがないためわからない (3) よくわからない

情報提供】1記述、＜がんに罹患した従業員がいないためわからない＞＜がんに罹患した従業員に対応したことがないためわからない＞など【わからない】8記述であった。

2. がん対策の推進のために、事業場に向けて広報啓発すべき内容の検討

事業場調査結果を素材とした広報啓発すべき内容の検討のための話し合いを共同研究者5名および岐阜県内のがん看護専門看護師5名と実施した。がん看護専門看護師5名は、共同研究者である2名のがん看護専門看護師のもつネットワークを活用し、協力をよびかけた。共同研究者は、研究代表者を含む大学教員2名、がん看護専門看護師2名、岐阜県のがん対策担当保健師1名が参加し、参加者は計10人であった。その他、岐阜産業保健総合支援センター

所長と副所長のオブザーバーとしての参加があったが、オブザーバーの発言はデータとしていない。検討時間は約60分であった。

研究代表者より研究の趣旨および従業員50人以上の事業場調査の結果を約20分かけて説明した。なお、質問紙調査の調査項目は、本論文では割愛しているものの、がんに関する啓発教育についての項目も含まれており、この場ではその結果も含めて報告している。調査結果についての質疑応答後、事業場を対象としたがん対策についての教育啓発について特に論点は提示せず自由に意見交換を行った(表5)。

参加者から出された意見は、話題を【 】で、意見の要約を《 》で示す。【事業場の規模とがん対策】については、

表5 がん対策について事業場に広報啓発すべき内容についての意見（要約）

【事業場の規模とがん対策】

- 事業場の規模によってがん対策についての啓発の目標設定を変える必要があると思う。
- リーフレットを作成するためには、事業場は何があれば両立支援が実施できるのか、情報が必要である。生の声が知りたい。
- 外来で患者に対応していると、両立支援ができていくかどうかは一概に事業場の規模だけでは言えないように思う。
- がん患者の解雇は少ないが、本人が自主退職するように会社に対応している場合もあると思う。
- 事業場の規模が小さいから両立支援等に対応していないかといえば対応している場合もある。がん対策の知識によるものというより個人的な思いで対応しているということもある。
- 職場は病気に罹患した従業員がいると大変だと思う。全体的に啓発運動が必要だと考える。

【職場での両立支援の体制・風土づくり】

- がんに罹患しても働くということを考えると、がん患者自身が自らの病気を上手に職場に伝えること、利用できる社内制度を知ることが大切である。
- 日ごろの活動では、企業より患者からの相談が多い。対応していて、がんを特別視していると感じる。がんだと分かったら、どう行動したらよいか、どこに相談すべきかを患者に知らせることが必要なのではないか。その後、個別の相談をしていく。情報共有をしていくこと、チームでサポートをしていくことができるとよい。
- がん患者が何について社内のどの部門に説明するかを明確にしておくことよい。
- がん患者には、職場に話すことと不利になるのではないか、同情されたくないなどの思いもある。
- 病気や就労について話ができる職場の風土づくりが第一歩であり、企業にとってもよい企業イメージにつながる。
- これまでに事業場の担当者より、がんに罹患した従業員に対応したいので状況を教えて欲しいとの連絡を受け、個人情報のことも考慮して対応したことがある。
- 社内で相談のあった従業員の個人情報をどう守れるかが課題であるとともに、従業員ががんであることを打ち明けた時に粛々と対応できるような体制にしていくことが必要である。
- がん治療した人が職場で困らないように設備などの環境を整えることも大切だと思う。

【がん検診の啓発】

- 職場においてがん検診費用が高額で実施できないということであれば、市町村で実施しているがん検診についての啓発をしてもらえることよい。

【リーフレットの配布】

- がん対策推進のために作成するリーフレットは、病院と事業場の両方で配布できるようにするとよい。

「事業場の規模によってがん対策についての啓発の目標設定を変える必要があると思う」という意見がでた一方で、「事業場の規模が小さいから両立支援等に対応していないかといえば対応している場合もある。がん対策の知識によるものというより個人的な思いで対応しているということもある」などの意見も出された。【職場での両立支援の体制・風土づくり】では、「がんに罹患しても働くということを考えると、がん患者自身が自らの病気を上手に職場に伝えること、利用できる社内制度を知ることが大切である」「日ごろの活動では、企業より患者からの相談が多い。対応していて、がんを特別視していると感じる。がんだと分かったら、どう行動したらよいか、どこに相談すべきかを患者に知らせることが必要なのではないか。その後、個別の相談をしていく。情報共有をしていくこと、チームでサポートをしていくことができるとよい」など、がん患者自身への教育支援が必要であるという意見があった。それとともに「病気や就労について話ができる職場の風土づくりが第一歩であり、企業にとってもよい企業イメージにつながる」「社内で相談のあった従業員の個人情報をどう守れるかが課題であるとともに、従業員ががんであることを打

ち明けた時に粛々と対応できるような体制にしていくことが必要である」など社内の体制や風土を作ることの重要性についても言及があった。【がん検診の啓発】については、「職場においてがん検診費用が高額で実施できないということであれば、市町村で実施しているがん検診についての啓発をしてもらえることよい」という意見がでた。【リーフレットの配布】については、「がん対策推進のために作成するリーフレットは、病院と事業場の両方で配布できるようにするとよい」といった意見があった。

3. 教育啓発用媒体の作成

調査結果およびがん看護専門看護師との意見交換の内容から、共同研究者4名（大学教員）で事業場向けの「教育啓発媒体としてのコンセプト」について案を作成した。コンセプトは、「がんは特殊な疾患ではなく、基本は慢性疾患と同様に対応できる疾患である」「リーフレットを見ることで事業場として何をすべきか考えることができる」「岐阜県の事業場が活用できるように、岐阜県の情報を提供する」として整理した。内容として、調査結果の概要、がん検診の種類と実施体制、押さえておきたいがんに関する基礎知識、がんに罹患した従業員の治療と職業生活の両立支

援、がん対策を推進するために活用できる情報サイト・相談窓口等を含めることを考案した。

その後、コンセプト案に基づき、具体的なリーフレット作成に向けて共同研究者間で3回の検討会およびメール等を用いた意見交換を重ねた。計画段階では、事業場対象のリーフレットのみを作成する予定だったが、質問紙調査の結果集計後の共同研究者間の検討会において、従業員対象の教育啓発媒体も必要ではないかという意見が複数出たこと、がん看護専門看護師との意見交換において患者教育の必要性およびリーフレットは病院と事業場の両方で配布できるようにするとよいとの意見があったことから、最終的に従業員（患者）対象のリーフレットも作成した。

共同研究者のうち、岐阜県のがん対策担当保健師は、事業場向けリーフレット内のがん検診に関するパートを主に担当した。調査結果から、がん検診の種類を知りたいというニーズがあることを把握し、有効ながん検診を紹介し、信頼できる情報サイトを掲載した。また、がん検診の費用の問題があることを把握したことから、意見交換の場でも出たように住民として受けることのできる市町村で実施しているがん検診について職場で啓発してもらえることを意図して、がん検診を未実施の場合は「職場での検診整備が難しい場合や、職場で受診できない方は、住民票がある市町村でがん検診を受診できます。必ず受診するよう、勧奨してください。」と載せた。また、がん対策やがん検診についての相談先として、岐阜県庁の担当課を記載した。

がん看護専門看護師2名は、事業場向けリーフレット内のがんに関する基礎知識についてのパートを主に担当した。両立支援について困っていること・知りたいこととして、治療や病状の把握や理解、がん罹患した従業員がいないためわからない、がん罹患した従業員に対応したことがないのでわからないという記述が複数あったことから、主ながんの治療法、がん治療について知っておいてほしいことをまとめた。また、治療期間がわからないという意見もあったことから、「がんの種類、進行の程度や症状によって、治療法や治療時期は様々です。両立支援にあたっては、特にひとりひとりに配慮した対応が必要です」という文章を冒頭に載せた。なお、がん治療を受ける人の心理状態について知ってほしいという考えから「がんと診断されてからは、治療の有無にかかわらず気持ちが不安定になり、がんと長く付き合う中で、「病気のこと」「これから

の生活のこと」など、いろいろな思いを抱え、気持ちの不調が生じることがあります」という一文を入れた。また、従業員対象のリーフレット案を作成した。

大学教員は、事業場向けリーフレット内の調査結果の概要、がん罹患した従業員の治療と職業生活の両立支援、がん対策を推進するために活用できる情報サイト・相談窓口等のパートを主として担当した。

作成した2種類のリーフレットのうち、事業場に向けた「岐阜県の事業場におけるがん対策推進のためのガイド～会社の元気は従業員の健康から～」は、A4版4ページで、調査結果の概要、がん検診の種類と実施体制、押さえておきたいがんに関する基礎知識、がん罹患した従業員の治療と職業生活の両立支援、がん対策を推進するために活用できる情報サイト・相談窓口等で構成した。

個々の従業員に向けた「がんと共に働くあなたを応援します！」はA4版1ページで作成し、これからの仕事について考えるためのポイントおよび岐阜県内で就労の相談ができる場所を載せた。また、厚生労働省（2016）より出されている「職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」（平成30年より「職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」に名称変更）は労働者自身にとっても活用できるものであることから、参考資料として紹介した。

V. 考察

1. 岐阜県の事業場におけるがん対策の実状と課題

本調査の結果は、がん対策について取り組みをしている事業場や関心をもつ担当者の回答に偏っている可能性が否定できないものの、50人以上の事業場の全数調査であり、そのうちの25.7%の事業場から得られた回答は、岐阜県におけるがん対策を検討する上で貴重なデータであると考えられる。

がん検診は約5割の事業場で実施されていた。がん検診に関する困りごと・苦慮していることには、がん検診の受診率の低さおよび検診結果が把握できないことなどが挙げられている。また、回答者数は少ないが検診費用が高額であることも挙げられており、回答事業場は従業員数100人未満が4割を占めていることを考えると、がん検診の実施が負担になっていることが推察された。

がん検診に関してわからないこと・知りたいことがある

と回答した人数は16人と少なかった。しかし、これらの回答者が記述した「わからないこと・知りたいこと」の内容は、がん検診についての正しい情報やがん検診としての腫瘍マーカーの有効性、がん検診の種類のことなどであり、よりよいがん検診を実施したいと考え、情報を得ている回答者であったと思われる。むしろ、わからないこと・知りたいことがないとの回答者の中には、がん検診についての関心が低い、知識や情報が少ない人が含まれている可能性がある。以上から、がん検診に関する課題として、事業場にはがん検診の実施に関する法的な義務がない現状においては、事業主および事業場の担当者へのがん検診についての関心を高めることが不可欠であると考えられる。

両立支援のために利用できる制度については、正規雇用者に比べ、パート、契約社員は利用できる制度が限定される傾向にあることがわかった。また、3か月程度の休業を要する場合に利用できる制度は比較的整っていると考えられるが、近年のがん治療で増えてきている週1～2回程度の通院が必要な場合や毎月1回程度や数日間の入院治療が必要な場合に利用できる制度が少ない現状が明らかとなった。近年のがん治療の状況に、事業場の制度の整備が追いついていないことが推察された。実際に両立支援について困っていること・知りたいことの記述のなかには治療法に合わせた社内制度の構築といった意見もある。

がんに関心した従業員から仕事上の配慮に関する相談があった場合の対応としては、7割の事業場では本人と話し合い、希望に沿うことができるかどうか検討しているとの回答が得られている。しかし、仕事上の配慮を適切に実施するためには、病状や治療に関する主治医の意見や判断等についての確認が必要と思われるが、その実施は5割程度であった。また、産業医や産業看護職の意見を参考としている事業場は3割強にとどまっていた。産業看護職の雇用には法的な義務付けはないが、50人以上の事業場においては産業医の選任が義務付けられており、回答事業場には常勤ではなくても産業医がいるはずであるが、仕事上の配慮にはかかわっていない場合が多いことが示唆された。

回答者の2割強はがんに関心した従業員の両立支援の経験があり、両立支援の経験の中には自分自身ががん患者であると記述している回答者も複数いた。がんの罹患率が高く、治療期間も長くなっていることにより支援の必要な従業員が多くなっていることが推察された。両立支援の経験

においては、主治医の意見の把握および産業医の面談等により対応した事例、会社の制度等の利用について説明した事例などがあつた。規定にあてはまらない場合でも経営者との調整で対応できたという事例もあつた。一方で、がんの罹患率は、20歳代から50歳代前半では女性が男性よりやや高いという状況にあるが(国立がん研究センターがん対策情報センター, 2020)、女性従業員の場合、男性(担当者)としては術後の経過・体調などを聞けないことがあるという記述もあつた。

両立支援について困っていること・知りたいこととしては、他事業場の両立支援事例などが挙げられた。病状を聞きづらい、治療期間がわからないことなどに困っていた。

両立支援の課題としては、現在のがん治療に合わせた社内制度を作ること、具体的な就労支援の方法、がんに関する基礎知識を伝えていくこと、異性には相談しにくい場合など相談体制の配慮、医療機関との就労配慮上必要な情報の共有方法などが考えられる。

2. 職場におけるがん対策の推進に向けた取り組み

がん看護専門看護師との意見交換では、医療機関においてがん患者に関わっている専門看護師の立場からの意見を得ることができた。それにより、事業場に教育啓発すべき内容についての示唆を得ることができたとともに、医療機関として、がん患者に自らの病気を上手に職場に伝えることなど、今後の患者教育についての課題も確認できたと考えられる。

リーフレットは事業場対象に活用することを想定して作成を開始したが、がんに関心した従業員にも活用できるものの必要性が確認できたため、最終的に事業場対象と従業員対象の2種類を作成した。リーフレットの活用としては、岐阜県内の事業場に配付するとともに、事業場対象の研修等で利用すること、事業場で相談対応する窓口で活用をすすめることなどが考えられる。

なお、今回の取り組みでは、がん対策について、行政保健師、医療機関のがん看護専門看護師、大学教員、事業場の支援を役割としている産業保健総合支援センターが協働したことにより、がん予防から治療までを視野に入れた職場のがん対策推進に向けて検討することが可能となった。取り組みの過程で、メンバーは互いに異なる視点からがん対策について意見を交換し、事業場のがん対策についての知識を得、理解を深めていったと思われる。事業場のがん

対策の推進については、行政のサポート、医療機関における両立支援の促進、両立支援のための情報共有の方法の検討など新たな課題も見出されている。これらの課題について、異なる立場の担当者が連携し互いの立場への理解を深めながら、協働して岐阜県の地域特性に適した仕組みづくりへの取り組みが必要と考える。

本論文は、独立行政法人労働者健康安全機構の助成を受け、平成28年度産業保健調査研究として行った研究の一部を加筆修正したものである。また、本研究の一部は、ICCN2017 International Conference on CANCER NURSING、第32回日本がん看護学会学術集会、日本地域看護学会第21回学術集会にて発表した。

本研究に関する利益相反はない。

謝辞

質問紙調査にご回答くださいました岐阜県内の事業場の皆様、広報啓発すべき内容の検討の話し合いにご参加くださいましたがん看護専門看護師の皆様に深く感謝いたします。

文献

- 愛知県．(2015)．がん患者が就労継続しやすい愛知づくりに向けた提言．2017-04-27．<http://www.pref.aichi.jp/soshiki/kenkotaisaku/0000081063.html>
- 国立がん研究センターがん対策情報センター．(2020)．最新がん統計．2020-10-17．http://ganjoho.jp/reg_stat/statistics/stat/summary.html
- 厚生労働省．(2012)．がん対策推進基本計画 平成24年6月．2017-04-27．http://www.mhlw.go.jp/bunya/kenkou/dl/gan_keikaku02.pdf
- 厚生労働省．(2014)．がん患者・経験者の就労支援のあり方に関する検討会報告書「らしく、働く」～仕事と治療の調和に向けて～．2020-10-17．<http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-10901000-Kenkoukyoku-Soumuka/0000054911.pdf>
- 厚生労働省．(2016)．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．2016-03-03．http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11201250-Roudouki_junkyouku-Roudoujoukenseisakuka/0000113625_1.pdf
- 東京都．(2014)．がん患者の就労等に関する実態調査．2020-

08-25．http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/iryo/iryo_hoken/gan_portal/soudan/ryouritsu/other/houkoku_files/honpen.pdf

(受稿日 令和2年8月26日)

(採用日 令和3年1月6日)

Efforts to Understand and Promote the Actual Situation Regarding Cancer Measures at Workplace in Gifu Prefecture

Mika Umezu¹⁾, Minako Okumura¹⁾, Keiko Fuse¹⁾, Yoshiko Narumi¹⁾,
Nanori Kuzuya²⁾, Mari Tounai³⁾ and Hiromi Yokoyama⁴⁾

1) Nursing of Adults, Gifu College of Nursing

2) Gifu Municipal Hospital

3) Gifu Prefectural General Medical Center

4) Seki Public Health Center, Gifu Prefectural Government

Abstract

We performed a questionnaire survey of business enterprises in Gifu Prefecture to ascertain the current status of cancer examinations and to support the balance between cancer treatment and work, as well as the related problems and issues. With the obtained results as the base material, we examined contents that could be used in communications and public relations activities in the workplace to promote cancer prevention and response policies. Our purpose was to create media for raising cancer knowledge and awareness within business organizations.

We sent anonymous self-administered questionnaire forms to 2000 companies with 50 employees or more by postal mail. Using the survey results as our base, meetings for opinion exchange were held between the joint researchers of this study and cancer specialist nurses. Based on the results of these meetings, we created leaflets for the dissemination of knowledge and awareness of cancer.

We received responses from 514 companies (recovery rate: 25.7%). Of these, 52.4% were conducting cancer examinations for their employees. Regarding related concerns, low examination rates, long examination times, resistance to examination methods, and high costs were cited, among others. One multiple-response question concerned the way a company would react if an employee had cancer and came to the job with a work-related concern or issue. The highest percentage of respondents (71.8%) answered that they would investigate to see if the company would respond in a manner desired by the employee. Next, 53.3% of respondents answered that they would confirm the medical certificate issued by the physician in charge, as well as the opinion of the physician. Twenty-three percent (23%) responded that they had experience supporting the balance between cancer treatment and work. Regarding questions and concerns companies had related to supporting the balance between cancer treatment and work, cited aspects were “items requiring special consideration regarding work,” “national and local government support,” and “response methods,” among others.

In opinion-exchange meetings, the cancer specialist nurses expressed that cancer patients also needed educational support. Some of the nurses stressed the need to create in-company systems and corporate cultures where employees can talk about the balance between illness and work. Based on the meetings’ results, two leaflets were created: one for worksites and one for workers.

The leaflets should be actively used in successive educational and communications activities to promote effective cancer-related policies in business enterprises. It is also necessary to engage in activities that use methods appropriate for the local characteristics of Gifu Prefecture. These activities should include government support, promotion of supporting the balance between cancer treatment and work during medical treatment, and evaluation of effective methods for sharing information.

Key words: workplace, cancer examinations, supporting the balance between cancer treatment and work