

〔研究報告〕

がん患者の治療と仕事の両立支援を促進する人材育成プログラムに向けた取り組み

布施 恵子¹⁾ 梅津 美香¹⁾ 奥村 美奈子¹⁾
 鳴海 叔子¹⁾ 桐生 奈津紀²⁾ 橋本 薫衣¹⁾

Efforts for a Human Resources Development Program Promoting Work–Treatment Balance for Cancer Patients

Keiko Fuse¹⁾, Mika Umezu¹⁾, Minako Okumura¹⁾,
 Yoshiko Narumi¹⁾, Natsuki Kiryu²⁾ and Kai Hashimoto¹⁾

要旨

本研究の目的は、がん看護に専門的に従事している医療機関の看護師と職場の両立支援担当者の交流で得られた意見および、得られた意見をもとに研究者間で検討した内容を踏まえて、がん罹患した労働者の両立支援を促進する人材育成プログラムを検討することである。

がん看護専門看護師、がん看護関連の認定看護師と職場の両立支援担当者をパネリストとして、がんと診断された働く人の治療と仕事の両立支援研修会（以下、研修会）を開催した。研修会ではパネリスト間またはパネリストと参加者の意見交換を実施し、意見交換内容の質的帰納的分析を行った。研修会参加者を対象に質問紙調査を行い、自由記述は質的帰納的分析を行った。これらの結果をもとに研究者間で両立支援を促進する人材育成プログラムの方針と内容を検討し、検討内容の質的帰納的分析を行った。

研修会は医療圏の異なる2医療圏で各1回ずつ開催した。パネリスト間の意見交換では、【両立支援について医療者と職場が協働する必要性】【がんの教育と啓発の必要性】などが得られ、パネリストと参加者の意見交換では、【医療機関と職場が連携した両立支援の必要性】などが得られた。質問紙調査で得られた結果は、「職場復帰の際、病院側担当と会社側担当と情報交換ができると良い」などであった。研究者間での検討では、【人材育成プログラムの具体的な構成内容や項目】などが得られた。

両立支援担当者は職場としてできることを行っていたが、看護師が病院で取り組んでいる両立支援内容を知り、職場内でがん教育を行う必要性や医療機関と職場が連携した両立支援の必要性を感じていた。本研究で実施した研修会の継続は職場における従業員へのがん教育に繋がり、人材育成プログラムの一部と考えられる。人材育成プログラムの方針と具体的な構成内容や項目は、本研究結果で得ることができたが、プログラムとしての具体的な構成を今後、検討する必要がある。

キーワード：がん治療、両立支援、がん患者、人材育成プログラム

I. はじめに

わが国では、近年のがん治療の進歩に伴って治療期間が長期化しており、治療を継続しながらがんと共に生活する時間が延びてきている。このことは、がん患者の多くが治療

を継続しながら就労する期間が長期化することを意味している。がん薬物療法の治療法の進歩により、入院期間は短縮されて外来通院治療が可能となったことから、休職することなくがん治療を継続できると考えられる。

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

2016年12月のがん対策基本法の改正では、事業主は、がん患者の雇用の継続等に配慮するよう努めることが盛り込まれ、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、主治医、会社・産業医、両立支援コーディネーターによる「がん患者へのトライアングル型サポート体制」の構築が取り組むべき施策として掲げられた。主治医や事業場と調整を行って、治療と仕事の両立に向けた患者への支援を行う両立支援コーディネーターが養成されている（労働者健康安全機構，2016）。このように、国からの両立支援の方向性が示されてリソースが整えられつつあるにも関わらず、肺がん患者を対象としたアンケート調査で、患者の45.3%が治療開始後に休職・退職を余儀なくされ、退職理由は「治療の副作用・病気に伴う身体的な不調のため」と「職場に迷惑をかけることを懸念したため」が多く、薬物療法と就労を両立する上で最も問題になった・なると考えることでは、「治療の副作用・病気に伴う身体的な不調」が52.3%と最多であったことが報告されている（池田ら，2020）。

両立支援の対象者であるがんに関連した従業員には、医療機関、職場などにおいて様々な担当者が関わる可能性があるが、筆者らは医療機関においては日常的にがん患者に関わる看護師、職場においては直接労働者の相談に対応する人事労務担当者や上司などが重要な役割を担うものとする。医療機関の看護師を対象とした面接調査では、看護師は病棟や外来において、「就労との関係から治療方法を検討する」「治療と仕事が両立できるように具体的に助言する」などの就労支援を実施し、患者に関わる看護師がいつでも就労に関する相談に応じられるように「院内の看護師に就労支援について教育する」という方法がとられており、「企業の制度や就労の専門家の活動に関する看護師の知識を強化する」ことを課題としていた（鳴海ら，2020）。企業内の産業看護職は、「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」や「会社の制度の十分な活用を目指した働きかけ」などの支援を行いながら「体調に合わせた就業継続の困難さ」や「体調不良が職場に負担をかけることになるという事実」を就労支援に関連した課題と認識し、看護専門職として「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」を必要としていた（布施ら，2021）。一方、事業場におけるがん対策として、がん検診の実施状

況や両立支援に関する質問紙調査を実施した結果、回答者の多くは人事労務担当者や衛生管理者であり、多くの職場で両立支援に対応するのは、医療従事者ではない上司や人事労務担当者であると推察された（梅津ら，2021）。

以上の結果から、医療機関の看護師は職場の実状を理解し、両立支援に必要な人的リソースや制度の知識を得る必要があり、職場の両立支援担当者は、がんの病状や治療の見直しを含むがんの基本的知識を理解し、がんに関連した従業員が直面する困難に職場として対応できる新制度の構築や必要な支援を検討する必要がある。がんに関連した従業員を支える医療従事者と職場の担当者が必要としていることは、お互いに補完し合える内容であることから、両者が意見交換をしながら協働して取り組むことが両者にとって実用的な両立支援に繋がると考える。さらに両者の意見交換は、不足している知識を得るとともに両立支援における両者の役割を認識する機会となり、両立支援を促進する人材育成に繋がると考えられる。

本研究は、がん看護に専門的に従事している医療機関の看護師および職場の両立支援担当者による話題提供と意見交換を行う研修会を実施し、研修会において医療従事者と両立支援担当者や労働者の交流で得られた意見および、研修会で得られた意見をもとに実施する研究者間の検討内容を踏まえて、がんに関連した労働者の両立支援を促進する人材育成プログラムを検討することを目的とする。

II. 研究方法

1. がん看護に従事する医療機関の看護師と職場の両立支援担当者の意見交換

1) 意見交換方法

がんと診断された働く人の治療と仕事の両立支援研修会（以下、研修会とする）を2回開催した。がん看護専門看護師、がん看護関連の認定看護師と職場の両立支援担当者をパネリストとし、研修会前に事前打ち合わせとして、がんに関連した労働者の両立支援に関する意見交換を行った。事前打ち合わせの意見交換内容は参加者の同意を得て録音し、逐語録に起こしてデータとした。COVID-19感染拡大防止策を講じての開催であった2回目の研修会では、パネリスト間の事前打ち合わせの意見交換を実施せずに、パネリストと参加者で両立支援に関する意見交換を行い、参加者の同意を得て意見交換内容を録音し、逐語録

に起こしてデータとした。

2) 対象者

研修会のパネリストは、がん看護専門看護師、がん看護関連の認定看護師、職場の両立支援担当者とした。

研修会の参加者は、がんと診断された働く人の治療と仕事の両立支援に関心がある医療従事者、両立支援担当者を含む職場の労働者とした。

3) 分析方法

逐語録に起こした意見交換内容の意見は、1つの意味を含む文章に要約し、意味の類似性に沿って分類した。

2. 質問紙調査

研修会参加者を対象に質問紙調査を行った。質問内容は、基本属性、両立支援について考えたこと、両立支援について知りたいこと、研修会についての意見とした。基本属性は単純集計し、記述された内容は質問項目ごとに整理して意味の類似性で分類した。

3. 研究者間の検討会

がんに罹患した労働者の両立支援を促進する人材育成プログラムの検討を目的とした検討会を、研修会後に研究者間で実施した。検討会に参加した研究者は筆頭著者を含む大学教員5名であり、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4名であった。意見交換会の内容、質問紙調査結果をもとに、がんに罹患した労働者の両立支援を促進する人材育成プログラムについて話し合い、話し合いの内容は録音してデータとした。データは逐語録に起こして検討会ごとに要約し、全ての検討会の要約を意味の類似性に沿って分類した。

Ⅲ. 倫理的配慮

本研究に関連する調査研究である医療機関におけるがん患者の就労支援の実状(鳴海ら, 2020)で協力が得られた、がん看護専門看護師およびがん看護関連の認定看護師に改めて研究協力依頼を行った。また、前述の看護師から紹介されて同意が得られたがん看護専門看護師およびがん看護関連の認定看護師にも研究協力依頼を行い、同意が得られた看護師を研修会のパネリストとした。両立支援担当者のパネリストは、産業保健総合支援センター、各地区の労働基準協会や日本労働組合総連合会(連合)など、職場の産業保健活動を支援する団体に相談して紹介を受け、研究協力依頼を行って同意を得た。研修会参加者には、研

究趣旨、同意書の提出をもって研究参加の同意を得ることを文書を用いて説明し、同意書の提出で研究協力の意思を確認した。研究参加同意者を特定するために研修会での発言は氏名を述べてもらい、同意が得られた参加者の発言を匿名性を確保してデータとして活用した。

本研究は、岐阜県立看護大学研究倫理委員会の承認を得て実施した(令和元年7月承認番号0240, 令和2年7月承認番号0256)。

Ⅳ. 結果

1. 研修会で得られた意見

研修会は医療圏の異なる2医療圏で各1回ずつ開催した。1回目の研修会(以下、A研修会とする)は令和元年12月、2回目の研修会(以下、B研修会とする)は令和2年9月に開催した。A研修会は全員対面での実施であったため、研修会前に事前打ち合わせとして、がんに罹患した労働者の両立支援に関する意見交換をパネリスト間で実施した。B研修会は、COVID-19感染拡大防止策を講じての開催であったため、医療従事者と職場関係者の会場を分けて、2会場をオンラインシステムで繋いで開催した。そのため、パネリスト間での意見交換は実施せず、両立支援についての活動紹介をパネリストが行い、会場の参加者との意見交換を実施した。

1) A研修会で得られた意見

参加者は11名(医療従事者7名、両立支援担当者4名)であった。パネリストは、認定看護師2名(緩和ケア、がん化学療法看護)、職場(従業員100名以上200名未満の製造業)の両立支援担当者2名であった。認定看護師2名からは、認定看護師としての活動の中で実施している両立支援の実際を事例で紹介し、抗がん剤の副作用出現時に治療と仕事の両立ができるように相談に応じ、患者に合わせてハローワークや社会保険労務士と連携していることが紹介された。両立支援担当者2名からは、がんに罹患した従業員が退職せずに復職できる方法を検討した事例や復職後の本人と同僚の不安に対応した事例が紹介された。パネリスト間の意見交換を約60分行い、その後、研修会参加者にパネリストから両立支援についての活動紹介を約15分ずつ行い、参加者との意見交換を約40分行った。

(1) パネリスト間の意見交換

パネリストである看護専門職者と両立支援担当者の両立

支援に関する意見交換内容の要約は51得られ、22の意味に分類され、6の大分類に集約された(表1)。以下、大分類を【 】、分類を〈 〉、要約を「 」で示す。

【会社として取り組んでいる両立支援】は、「仕事復帰困難時に、前向きに治療できるように籍を確保して待つ姿勢を示した」などを含む〈安心して職場復帰できるように会社としてできることを行った〉、「がん治療後に死亡した従業員の事例を振り返り、会社や個人としてできる事を考える」などを含む〈実際の事例をもとに会社としてできる事を考える〉が含まれた。【看護師として取り組んでいる両立支援】は、「が

ん患者の話聞き、就労や生活の事を決められるように看護師として支援している」などを含む〈患者が仕事と治療を両立するための方法を判断して行動できるように看護師は支援している〉、「患者が職場に病気の事をどのように伝えているかに応じて看護師の介入内容を考える」から得られた〈職場内での患者の立場や考えに応じた支援を行う〉が含まれた。【両立支援について医療者と職場が協働する必要性】には、〈医療従事者は会社側が配慮しやすい内容を患者に話す必要がある〉〈仕事内容を把握した医療側の支援が治療と仕事の両立には必要である〉〈両立支援を進める

表1 A研修会における看護専門職者と両立支援担当者間の検討内容

大分類	分類	検討内容の要約
会社として取り組んでいる両立支援	安心して職場復帰できるように会社としてできることを行った	仕事復帰困難時に、前向きに治療できるように籍を確保して待つ姿勢を示した 工場長と相談し、休業期間に関係無く従業員が在籍できるようにした がんに罹患した従業員が治療後仕事に復帰する際、復帰しやすい新たな制度を作った
	実際の事例をもとに会社としてできる事を考える	がん治療後に死亡した従業員の事例を振り返り、会社や個人としてできる事を考える 実際に両立支援が必要な事例がなければ、両立支援体制の構築に繋がらない 小さい会社であるため事例ごとの対応ができています
看護師として取り組んでいる両立支援	患者が仕事と治療を両立するための方法を判断して行動できるように看護師は支援している	がん患者の話聞き、就労や生活の事を決められるように看護師として支援している 抗がん剤の副作用で制限される内容を伝え、仕事と治療を両立できる方法を患者と話し合う 医療者として、立ち仕事ではなく座り仕事ができないかを会社で相談するよう患者に伝えている
	職場内での患者の立場や考えに応じた支援を行う	患者が職場に病気の事をどのように伝えているかに応じて看護師の介入内容を考える
両立支援について医療者と職場が協働する必要性	医療従事者は会社側が配慮しやすい内容を患者に話す必要がある	医療者は禁止事項よりも仕事内容を踏まえた上でできることを本人に伝えた方が、仕事の配慮を会社側がしやすくなると思う
	仕事内容を把握した医療側の支援が治療と仕事の両立には必要である	仕事内容を把握せず副作用対策をしたことが原因で悪化してしまい、治療継続が困難となった事例もある
	両立支援を進めるために、当事者と接する医療と職場の担当者同士が話せると良い	従業員の仕事の配慮について、会社の担当者が直接主治医と話をした方が良いのではないかと考える 病院と企業のそれぞれの立場を対話によって知る機会を設けることで両立支援の意識が高まると思う
	仕事の配慮には診断書が重要な役割を果たすことになる	仕事内容に則した診断書となっていない場合、職場側での仕事の配慮に苦慮する 仕事に必要な配慮の判断ができない診断書の場合、従業員を通じて主治医に確認している 診断書に書かれている「負荷がわからない仕事」の判断は、従業員本人への確認で行うかできない
	診断書の提出でがん罹患を知ることがある	診断書提出まで有給休暇で受診している場合は、会社が診断書提出前にかんであることを知ることはできない 診断書提出後から復帰プログラムを検討すると時間がなく慌ただしくなるため、早めに把握できると良い
	職場が必要とするタイミングでの情報提供を医療者側は求められている	医療者は治療方針決定後に会社への報告を患者に勧めるが、会社が早めの把握を必要とするならば確定診断後の報告を勧める方が良いかもしれない 会社側は治療計画がないと対応できないため、がんであることを知らされるタイミングがいつが良いのかはわからない
喫緊の課題としての治療と仕事の両立支援の必要性	患者はがん治療のことを考えるとともに仕事のことを考えている	がん告知後の精神的な動揺がある中でも、一番の心配ごとは、仕事をどうするかである 高額医療費制度を利用して治療している若い患者は、治療と生活のために仕事を継続したいという思いが強い 患者は治療のスケジュール通りに仕事を休めるかを悩み、仕事を辞めなければならないと思うことが多い
	治療と仕事の両立支援は社会的に必要なことである	治療と就労の両立は、従業員だけでなく会社にとっても切実な問題である がん告知後でも仕事の継続の可否を心配する患者の多さから、治療と仕事を両立できる仕組みが求められていると感じる 障害者雇用助成金のように、がん患者の採用や雇用継続に対する国からの補助があると良いと思う
	治療を続けながらの再就職は難しい	治療を続けるために一旦仕事を辞めることも必要だが、再就職は非常に難しい 就職面接時に治療のための休暇が必要である理由を言わなければ、会社との信頼関係の構築が難しくなる がん治療中の人の採用は、その後の対応に迷う可能性があるため、再就職は部署異動より難しいと思う

表1 A研修会における看護専門職者と両立支援担当者間の検討内容（つづき）

大分類	分類	検討内容の要約
職場内での両立支援に繋がる制度を検討する必要性	がん患者の仕事の継続を可能とする就業規則があると良い	短時間でも働ける仕組みが会社にあるとがん患者が働きやすくなる 数ヶ月に1回の治療後の検診の休暇であれば、仕事の継続が可能である
	がん患者が会社内で働ける仕組みづくりの模索が必要である	脳梗塞後の従業員用の新等級制度作成で従業員同士の不満軽減環境を整えた経験から、新しい仕組み作りは可能である
		脳梗塞後の従業員用に作成した等級は、短い就業時間で仕事を継続でき、仕事の状況に応じて昇格・昇給が可能になる
		会社では相談する外部コンサルタントによって対応策に違いが出る 将来的には産前産後休業のように、がん治療に関連する制度が当然の社内制度として定着すると良い
	職場内の相談支援環境を整える必要がある	従業員と担当者が異性の場合、具体的な症状などを相談しづらい状況がある
		職場内で相談に応じることができる相談者と同性の担当者育成も必要である 仕事上の制限だけが伝えられた場合は部署内での仕事調整では無く配属先変更となることがあり、仕事を覚えながら治療を行う従業員の負担となる可能性がある
	がん罹患従業員へのメンタルケアを充実したい	がん罹患した従業員のメンタルケアもできるようにしたい
	がん罹患従業員と共に働く従業員への対応が必要である	仕事復帰後の体調悪化時の対応に関する同僚や上司からの相談には、会社の制度を説明した
		がん罹患した従業員の支援だけでなく、周りの従業員への支援もしなければ不平不満が生まれる
		従来の部署での仕事継続は、できることが限られるため部署内のマンパワーが不足する 配慮が必要な従業員と配慮不要な従業員の給料を差別化することでお互いが納得して仕事ができる
がんの教育と啓発の必要性	がん罹患従業員との接し方を社員全員が理解できると良い	会社内でがん患者と接点がない人は、がんは大変だという思いに留まっていると思う がん罹患者との接し方やがん患者に生じることを会社内で理解できると良い
	会社内でがん罹患に関する教育と啓発が必要と考えられる	がん患者は特別扱いを苦痛と感じ、周囲の人はがん患者との接し方に苦慮する状況を打破する為の教育や啓発が必要である がん罹患時に使える制度や手当を、通常業務内容を覚えることと同様に学べると良い
	がん罹患に関する知識を得る機会の活用推進が必要と考えられる	がんに関する知識や新しい情報を知る機会を増やすことは大切である
	状況に応じて仕事を辞める選択も必要である	がんの普及啓発のための市民公開講座を病院外で開催しても参加者は少ないのが現状である
		患者の状況によっては仕事を辞める選択も必要となる

ために、当事者と接する医療と職場の担当者同士が話せると良い（仕事の配慮には診断書が重要な役割を果たすことになる）（診断書の提出でがん罹患を知ることがある）（職場が必要とするタイミングでの情報提供を医療者側は求められている）が含まれた。【喫緊の課題としての治療と仕事の両立支援の必要性】には、〈患者はがん治療のことを考えるとともに仕事のことを考えている〉（治療と仕事の両立支援は社会的に必要なことである）（治療を続けながらの再就職は難しい）が含まれた。【職場内での両立支援に繋がる制度を検討する必要性】には、〈がん患者の仕事の継続を可能とする就業規則があると良い〉（がん患者が会社内で働ける仕組みづくりの模索が必要である）（職場内の相談支援環境を整える必要がある）（がん罹患従業員へのメンタルケアを充実したい）（がん罹患従業員と共に働く従業員への対応が必要である）が含まれた。【がんの教育と啓発の必要性】には、〈がん罹患従業員との接し方を社員全員が理解できると良い〉（会社内でがん罹患に関する教育と啓発が必要と考えられる）（がん罹患に関する知識を得る機会の活用推進が必要と考えられる）（状況に応じて仕事を辞める選択も

必要である）が含まれた。

(2) 質問紙調査結果

質問紙は8名から回答があった（回答率72.7%）。回答者の属性は、職場内両立支援担当者2名、看護師・保健師2名、医療ソーシャルワーカー2名、その他2名であった。回答が少なく意味の類似性の分類はできないため、回答の一部抜粋を以下に述べる。

『両立支援について考えたこと』は6名の回答があり、「両立支援を目的とした会社の制度がなく、別の目的の制度を適用・流用している現状に気付いたため、両立支援を目的とした社内の制度作りに着手するときだと思った」「仕事が人間にとって持つ意味を考えさせられた。仕事の継続や中断の選択に迷いが無いよう支援していきたい」などであった。

『両立支援について知りたいこと』は6名の回答があり、「治療と職業生活の両立に関する基本方針、会社の規程を作る際の参考事例が知りたい」「企業の対応事例をたくさん知りたい」「がんが治る見込みのある社員とない社員、それぞれの支援について」などであった。

『研修会についての意見』は8名の回答があり、「自分の

当たり前が、職場や立場によって違うことを意識する必要性を感じた」「企業と医療をつなぐコーディネーターが増えるとよいと思った」「企業側と医療機関側の両立支援についての考え方や多様な視点の話は参考になった」などであった。

2) B 研修会で得られた意見

参加者は両立支援に関心がある労働者 27 名であった。パネリストは、がん看護専門看護師 2 名、職場（従業員 200 名から 300 名の製造業）の両立支援担当者 2 名であった。専門看護師 2 名からは、外来で取り組んでいる両立支援と取り組み内容、両立することに対する患者の考え、緩和ケア外来で実施した両立支援が紹介された。両立支援担当者 2 名からは、治療に専念するための有給制度や復職後の支援プログラムが紹介され、両立のために会社の近くで治療できる連携病院やオンラインでの診察や相談ができ

ると良いこと、治療中の従業員の身体的フォローへの助言が欲しいことが医療側への要望として話された。パネリストから両立支援についての活動紹介を約 10 分ずつ行い、参加者との意見交換を約 60 分行った。研究協力の同意は 23 名から得られた。

(1) 看護専門職者と参加者間の意見交換

パネリストである看護専門職者および参加者間の意見交換内容の要約は 21 得られ、12 の意味に分類され、4 の大分類に集約された(表 2)。以下、大分類を【 】、分類を〈 〉、要約を「 」で示す。

【職場におけるがん教育の必要性】には、〈がん罹患従業員との関わり方を若年社員が理解する必要がある〉〈がん罹患患者との接し方を理解することが必要である〉〈がん教育を行い、がんを正しく理解する必要がある〉〈がん検診の受

表2 B研修会における看護専門職者と参加者間の意見交換内容

大分類	分類	意見交換内容の要約
職場におけるがん教育の必要性	がん罹患従業員との関わり方を若年社員が理解する必要がある	若年化している多くの社員はがん罹患者と接したことが無く、がん罹患従業員との接し方が分からないと思う がん罹患従業員への関わり方を若い社員が理解できる方法を知りたい
	がん罹患患者との接し方を理解することが必要である	ターミナル患者とどのように関わっていくと良いか知りたい がん患者が身近にいない場合、がん患者を理解することが難しい
	がん教育を行い、がんを正しく理解する必要がある	学校でがん教育が推進されているように、企業でも講演会を企画して発信していきたい 小学校からがん教育は始まっており、がんを正しく理解することが大切である
	がん検診の受診行動につながる職場における啓発活動が必要である	社員にがん検診を受けてもらえるように、啓発活動を行う仕組み作りが必要である
	がん罹患者が持つ職場内での精神的苦痛への対応を知りたい	職場の上司にがん罹患を告げることで、職場内に広がってしまうことを気にする場合の対応を知りたい がん罹患が知られると職場で偏見を持たれるかもしれないと思う人への対応を知りたい がんや治療による外見の変化を職場で見られていると思ひ込み、落ち込む人への対応を知りたい
	医療機関の看護師が行っている両立支援	看護師は職場に相談できないことで孤独とならないように患者の気持ちを聞く
看護師は職場内に相談できる人をつくれるように患者を支援している		治療の副作用症状に困る際は、直属の上司に伝えることを勧めている がん罹患を職場に伝えるかどうかの相談には、相談できる人を見つけると良いとアドバイスしている
がん罹患従業員を取り巻く職場内環境改善の必要性	職場内にがん罹患に関して相談できない状況がある	女性特有のがんに罹患した患者は、男性の上司に伝えられないと看護師に相談している がん罹患を職場に伝えたことで退職を促される可能性を心配して職場に伝えられない患者がいる
	職場における相談者の存在はがん罹患患者にとって重要である	がん罹患者に相談できる人がいることは、がんとの孤独な戦いを避けるためにも重要である
医療機関と職場が連携した両立支援の必要性	看護師にがん罹患に伴う職場の相談をする患者の支援のために、医療機関と職場との連携が必要だと思ふ	職場にがん罹患を伝えることを悩む患者の相談に看護師が対応しており、今後は医療機関と職場との連携が必要だと思ふ
	会社では両立支援は重要視されていない状態である	病院で重視しているような両立支援としてのケアは会社では重視されておらず、欠けていると思ふ
	がん治療に伴う時間制約が患者や職場に与える負担を医療側の対応で軽減できる可能性がある	仕事を休む時間を短縮するために、検査や診療を近医やオンラインで行えると良い コロナ禍で病院診療体制が変化しつつあるため、オンラインを活用して通院負担への対応ができると思ふ 病状が安定している疾患は、がん治療を受ける病院での対応が可能であり、通院負担を軽減できる

診行動につながる職場における啓発活動が必要である) (がん罹患者が持つ職場内での精神的苦痛への対応を知りたい) が含まれた。【医療機関の看護師が行っている両立支援】には、(看護師は職場に相談できないことで孤独とならないように患者の気持ちを聞く) (看護師は職場内に相談できる人をつくれるように患者を支援している) が含まれた。【がん罹患従業員を取り巻く職場内環境改善の必要性】には、(職場内ががん罹患に関して相談できない状況がある) (職場における相談者の存在はがん罹患者にとって重要である) が含まれた。【医療機関と職場が連携した両立支援の必要性】には、(看護師にがん罹患に伴う職場の相談をする患者の支援のために、医療機関と職場との連携が必要だと思う) (会社では両立支援は重要視されていない状態である) (がん治療に伴う時間制約が患者や職場に与える負担を医療側の対応で軽減できる可能性がある) が含まれた。

(2) 質問紙調査結果

質問紙は23名から回答があった(回答率85.2%)。

『両立支援について考えたこと』は21名の回答があり、「企業側も病気や病院のことをもっと理解して、協力体制を作ればと思う」「職場復帰の際、病院側担当と会社側担当と情報交換ができると良い」「がんに特化した支援は難しいと考えているが、他の病気等と一緒に支援できる内容や対策ができれば良いと思う」「患者となった社員が相談しやすい職場環境の整備は必要であると改めて感じた」「がんの症状はそれぞれ異なり、その人によっても考え方が違うので、がん罹患者のことをよく知ったうえで何ができるのかを考える必要がある」などであった。

『両立支援について知りたいこと』は14名の回答があった。「がんの両立支援を積極的に行っている病院を知りたいが、どこを調べたら情報が掲載されているか知りたい」「がん治療を進める時にどのような影響が出るのか知りたい」「抗がん剤治療をしながら働くには、副作用が出た場合は仕事に支障が出ると思うが、休日や夜間に抗がん剤治療を実施している病院があるのか」といった疾患や治療に関連した疑問や、「罹患者と会社の間に入り、よりよい環境を作れるような立場の方は、今後検討されるのか」「両立を図るためには国レベルでの後押しが必要と感じるが、国や自治体の動きはどうなっているのか」といった両立支援に関係する行政の動向に関連する疑問などであった。

『研修会についての意見』は21名の回答があった。「が

んに関する知識が必要であり、がんの事、患者の悩み、看護師の苦労等を多くの人に知ってもらいたいと思う」「大変難しい内容だったため、理解を深めるために講義の場を増やして欲しい」「がん患者の思いを初めて知り、勉強になった」などのがんを理解することの必要性に関する意見や、「職場で対象者がいないため実感はないが、今後関わることを考えて、常に情報収集して職場で対応できるようにしておく必要があると危機感を持った」「他企業の両立支援について知る事ができ、非常に有意義であった」「他業種の方の意見を聞く事ができ、とても参考になった」などの他企業の意見を聞いたことへの感想、「医療機関の人が、患者の仕事のケアまでしている事に驚いた」「病院サイドが両立支援に携わっていることを知った」などの医療職が患者の労働に携わっていることへの感想、「両立支援というフレーズを初めて知り、勉強になった」「がんの治療と仕事の両立について考えた事がなかったので、考える良い機会となった」「仕事と治療の両立を支援出来る様な制度が作れないか考えたい」などの両立支援を考えることへの意見であった。

2. 研究者間の検討会の結果

A研修会終了後の研究者間の検討会は約70分、B研修会終了後の研究者間の検討会は約60分であった。

検討会で考えた両立支援を促進する人材育成プログラムの方針と内容の要約は98得られ、30の小分類に分類され、7の中分類、3の大分類に集約された(表3)。以下、大分類を【】、中分類を〈〉、小分類を「」で示す。

【両立支援を促進する人材育成プログラムの方針】には、「がんの病期を捉えた両立支援プログラムにする」「病期と両立支援を関連づけて考えられる看護職者の育成を目指す」などを含む(病期や治療の現状を踏まえた内容)、「両立支援を実践する時の手がかかりやサポートとなるプログラムにする」などを含む(両立支援の実践に貢献する内容)の2つの中分類が含まれた。

【人材育成プログラムの具体的な構成内容や項目】には、「がん両立支援の事例集を作成する」などを含む(事例紹介)、「職場担当者が実践で活用できるリソースを紹介する」などを含む(リソースや方法の紹介)、「在職中の病状進行や死の可能性の認識を深めて従業員への支援ができる内容にする」などを含む(対象理解のために必要な内容)、「職場側にとってがん両立支援に取り組む意義を伝える」などを含む(両立支援の取り組みに必要な内容)の4つの中

表3 検討会で考えた両立支援を促進する人材育成プログラムの方針と内容

大分類	中分類	小分類 () 内の数字は要約数
両立支援を促進する人材育成プログラムの方針	病期や治療の現状を踏まえた内容	がんの病期を捉えた両立支援プログラムにする (1)
		病期と両立支援を関連づけて考えられる看護職者の育成を目指す (1)
		職場側担当者が病期に適した支援と従業員の心的影響に配慮できることを目指す (2)
	両立支援の実践に貢献する内容	長期化するがん治療の現状を踏まえた両立支援プログラムにする (1)
		両立支援を実践する時の手がかかりやすサポートとなるプログラムにする (2)
人材育成プログラムの具体的な構成内容や項目	事例紹介	医療専門職が居ない職場でも両立支援を実践できる人材を育成する (2)
		職場と医療機関で両立支援を推進できる人材を育成する (5)
		がん両立支援の事例集を作成する (2)
		エンド・オブ・ライフ期や対応が難しい事例への支援を紹介する (5)
		看護職者の支援で就労継続が可能となった事例を紹介する (7)
	リソースや方法の紹介	両立支援に利用できる現行の社内制度や適用事例を紹介する (6)
		職場担当者が実践で活用できるリソースを紹介する (4)
		担当者が自律して両立支援活動を推進するための方法を提示する (2)
		がん患者への対応の仕方を紹介する (3)
		がんを患う同僚に対してできることを紹介する (2)
	対象理解のために必要な内容	社内教育や院内教育の実施に繋がる内容を紹介する (2)
		在職中の病状進行や死の可能性の認識を深めて従業員への支援ができる内容にする (9)
		職場担当者の死に対するイメージを考慮してプログラムの表現を工夫する (4)
		病期や病状に応じた両立支援の基準を提示する (2)
		がんとがん治療に関する基本的な知識を提供する (5)
両立支援の取り組みに必要な内容	がん患者の思いを紹介する (3)	
	職場側にとってがん両立支援に取り組む意義を伝える (3)	
	長期化するがん薬物治療法に応じた支援制度の整備の必要性を伝える (3)	
	最期まで職場の一員であることの意味を伝える (2)	
	がん両立支援における看護職者の役割を示す (2)	
両立支援に関する組織アセスメントを組み込む (1)	両立支援に関する組織アセスメントを組み込む (1)	
	両立支援の充実に向けた職場・医療機関双方の情報や要望を提示する (4)	
	職場側担当者と看護職者の相互理解や労働者の視点を醸成するために直接交流の機会を設ける (6)	
	職場側担当者と看護職者間の合同と個別の研修会を検討する (2)	
人材育成プログラムの方法	人材育成プログラムの方法	オンラインの利点を活かした研修会を企画する (5)

分類が含まれた。

【人材育成プログラムの方法】には、「職場側担当者と看護職者の相互理解や労働者の視点を醸成するために直接交流の機会を設ける」「職場側担当者と看護職者と個別の研修会を検討する」「オンラインの利点を活かした研修会を企画する」の3つの小分類が含まれた。

V. 考察

1. 医療従事者と両立支援担当者との意見交換の成果

がんに関与した従業員に対応したことがある人事労務担当者や衛生管理者は、がんに関与した従業員に対する就労支援を実施しながら「事業場における両立支援の方法」や「現在の社内制度・体制の限界」を両立支援について困っていることとして感じていることが明らかになっている(梅津ら, 2021)。この結果を受けて本研究では、パネリストである医療従事者と両立支援担当者や研修会参加者である労働者が両立支援に関する意見交換を行うことを重要視した研修会を行った。

その結果、A研修会では【会社として取り組んでいる両立支援】と【看護師として取り組んでいる両立支援】が紹介され、意見交換を進めるうちに【両立支援について医療者と職場が協働する必要性】や【喫緊の課題としての治療と仕事の両立支援の必要性】が検討され、さらに【職場内での両立支援に繋がる制度を検討する必要性】も言及された。パネリストである看護専門職者と両立支援担当者のみの少人数で、具体的な事例を用いながらの約60分間の意見交換であったことから、具体的な方策に繋がる意見交換を行うことができたと考える。しかし、B研修会においても【医療機関と職場が連携した両立支援の必要性】が話し合われていることや、質問紙調査で「医療機関の人が、患者の仕事のケアまでしている事に驚いた」「病院サイドが両立支援に携わっていることを知った」などの結果が得られていることから、必ずしも少人数での話し合いが必要ということではなく、医療従事者と両立支援担当者が、がんに関与した従業員への両立支援について意見交換する機会が、両者の専門性を互いに理解しながらがんに関与した従業員への支援方

法や制度構築を検討する機会となると考えられる。

廣川ら(2020b)は、がん患者に対する看護師の就労支援に関する実態調査において、就労支援が困難な理由は「情報がない・制度を知らない」であり、就労支援に関する研修会等に参加している者は参加していない者よりも有意に就労支援を実施していたことを明らかにしており、支援に必要な情報を得ることが支援の実施に繋がることを意味していると考えられる。A研修会の質問紙調査では、「治療と職業生活の両立に関する基本方針、会社の規程を作る際の参考事例が知りたい」「がんが治る見込みのある社員とない社員、それぞれの支援について」が両立支援について知りたいこととして挙がっていた。B研修会の質問紙調査では、「がんに関する知識が必要であり、がんの事、患者の悩み、看護師の苦勞等を多くの人に知ってもらわなければならない」という意見が得られている。看護専門職者と両立支援担当者が意見交換を行いながら、両立支援に必要な知識や情報を得ることができれば、がん罹患した従業員は、治療の場で看護専門職者から支援を受け、職場で両立支援担当者から支援を受け、状態に応じた適切な支援を受けながら治療と仕事の両立が可能となると考える。

さらに、A研修会の質問紙調査結果で、『両立支援について考えたこと』として、「両立支援を目的とした会社の制度がなく、別の目的の制度を適用・流用している現状に気付いたため、両立支援を目的とした社内の制度作り着手するときだと思った」「仕事が人間にとって持つ意味を考えさせられた。仕事の継続や中断の選択に迷いが無いよう支援していきたい」が得られ、B研修会の参加者への質問紙調査で、「他企業の両立支援について知る事ができ、非常に有意義であった」「他業種の方の意見を聞く事ができ、とても参考になった」という結果が得られた。職場の両立支援担当者のみならず、職場の労働者を対象とした研修会を開催して継続することは、B研修会の意見交換で得られた〈がん罹患従業員との関わり方を若年社員が理解する必要がある〉や〈がん罹患患者との接し方を理解することが必要である〉という状況の改善に繋がる可能性があることから研修会が職場におけるがん教育の機会となり、がん罹患した従業員への両立支援としての意味があると考えられ、この研修会の継続が両立支援を促進する人材育成に繋がると考え

られる。

2. がん罹患した労働者の両立支援を促進する人材育成プログラムの内容と方針

廣川ら(2020a)は、外来治療が必要ながん患者が復職して治療と就労を継続させていくプロセスにおいて、職場には上司や同僚からの「インフォーマルなサポート」があふれており、その中で「がん罹患後の新たな関係性」を構築していることを明らかにしている。

先行研究の結果から、B研修会での意見交換内容の〈がん罹患患者との接し方を理解することが必要である〉という状況を改善する方法として、「がん罹患した労働者との新たな関係性の構築事例」を研修会で共有するという方法を、両立支援を促進する人材育成プログラムに組み込むことも一案であると考えられる。さらに、研究者間の検討会の結果で【人材育成プログラムの具体的な構成内容や項目】として〈事例紹介〉や〈リソースや方法の紹介〉が得られていることから、【両立支援を促進する人材育成プログラムの方針】として得られた〈病期や治療の現状を踏まえた内容〉を、事例紹介という方法で人材育成プログラムに組み入れるという方向性で検討しても良いと考えられる。

A研修会の看護専門職者と両立支援担当者間の検討で〈職場が必要とするタイミングでの情報提供を医療者側は求められている〉という結果が得られ、B研修会の質問紙調査で「職場復帰の際、病院側担当と会社側担当と情報交換ができると良い」という結果が得られている。この結果は、医療職と職場担当者の両者に相談しながら、がん罹患した労働者が治療と仕事の両立ができるように調整する役割を担う両立支援コーディネーターの機能が十分発揮されていないことを示唆していると考えられる。両立支援コーディネーターの存在は職場で働く労働者に十分周知されておらず、がん罹患した従業員が両立支援コーディネーターを活用するためには、両立支援コーディネーターの存在や役割を理解することが必要な現状であると推察できる。病院看護師が両立支援コーディネーターの存在を知っていれば、患者が活用できるようにアドバイスすることも可能であると考えられる。このことから、両立支援を促進する病院看護師を育成する人材育成プログラムに、両立支援コーディネーターとの協働方法を事例を用いて紹介し、がん患者の病期を変えた事例を用いた意見交換形式の研修会を組み込むことも効果的な方法であると考えられる。

一方で、〈対象理解のために必要な内容〉である「病期や病状に応じた両立支援の基準を提示する」や「がんとうがん治療に関する基本的な知識を提供する」ための方法の検討が必要である。新田ら(2020)は、がん診療連携拠点病院で主にがん相談に従事する臨床経験6年以上の看護師を対象に質問紙調査を行った結果、約9割の看護師は「就労先との就労可否の判断の調整」「就労先との情報共有」を実践していないにもかかわらず、困難と感じる割合が高く、困難の程度は就労支援マニュアルの有無と有意差があることを明らかにしている。このことから、人材育成プログラムの構成にマニュアルのようなものを組み入れることを検討する必要がある。事例として紹介することを希望する意見が研修会後の質問紙調査で得られていることから、事例集の作成も一案と考える。

人材育成プログラムの方針と具体的な構成内容や項目は、本研究結果で得ることができたが、プログラムとしての具体的な構成を今後、検討する必要がある。

謝辞

本研究にご協力いただきましたがん看護専門看護師およびがん看護関連分野認定看護師の皆さま、職場の両立支援担当者の皆さま、研修会にご参加いただきました皆さまに深く感謝申し上げます。

本研究は、JSPS 科研費 JP18K10316 の助成を受けたものです。

利益相反

利益相反に相当する事項はない。

文献

布施恵子, 奥村美奈子, 梅津美香ほか. (2021). 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. 岐阜県立看護大学紀要, 21(1), 101-112.

廣川恵子, 渡辺陽子, 大石昌美ほか. (2020a). 外来治療が必要ながん患者が復職し治療と就労を継続させていくプロセス. 川崎医療福祉学会誌, 29(2), 305-314.

廣川恵子, 永石恵美, 村松百合香ほか. (2020b). 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.

池田慧, 小澤雄一, 原田堅ほか. (2020). 患者・医師アンケートか

ら浮き彫りになった, 医師主導で行う就労を意識した肺癌マネージメントの重要性. 肺癌, 60(4), 319-329.

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.

新田純子, 下平唯子, 矢野和美. (2020). がん相談に従事する看護師の就労支援とその困難の実態. 日本赤十字看護学会誌, 20(1), 79-88.

労働者健康安全機構. (2016). 両立支援コーディネーターの養成, 2021-8-23. <https://www.johas.go.jp/ryoritsumodel/tabid/1015/Default.aspx>

梅津美香, 奥村美奈子, 布施恵子ほか. (2021). 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. 岐阜県立看護大学紀要, 21(1), 139-149.

(受稿日 令和3年8月25日)

(採用日 令和4年1月 5日)

Efforts for a Human Resources Development Program Promoting Work–Treatment Balance for Cancer Patients

Keiko Fuse ¹⁾, Mika Umezu ¹⁾, Minako Okumura ¹⁾,
Yoshiko Narumi ¹⁾, Natsuki Kiryu ²⁾ and Kai Hashimoto ¹⁾

1) Nursing of Adults, Gifu College of Nursing

2) Formerly Nursing of Adults, Gifu College of Nursing

Abstract

This study aimed to develop a human resource program that promotes work–treatment balance for workers who suffer from cancer. The program was based on the researchers’ discussion regarding the ideas obtained through an exchange of opinions between nurses from medical institutions that specialized in cancer nursing who supported balancing work and treatment and those in charge of it.

A training session (hereinafter, workshop)—with a nurse specialized in cancer nursing, a certified nurse in cancer nursing, and a person in charge of supporting the balance of the worksites—was held to support balance between treatment and work for workers with cancer. During the workshop, opinions were exchanged between the panelists and participants, and the content was recorded verbatim. Qualitative inductive analysis was performed according to the similarity of meanings. A survey of participants was conducted, and the free description was qualitatively analyzed in line with the similarity of the meanings. The authors examined the results to consider a human resources development program for workers.

The workshop was held in two medical areas. The exchange of opinions among the panelists was obtained through discussing support for balancing as a company and as a nurse, and the need for education and awareness of cancer. Further, it was based on the need for cancer education in companies, improving the corporate environment surrounding cancer-affected employees, and support for balancing work and treatment by collaboration between medical institutions and companies. The results obtained from the questionnaire survey were “It is good to be able to exchange information with the hospital’s person in charge and the company when returning to work,” among others. The results were examined, and “composition items of the human resources development program” were obtained.

The person in charge of supporting balance of work and treatment did what they could, but knowing the contents that nurses worked on at the hospital, the authors felt the need to provide cancer education within the company and support for balancing by cooperation between medical institutions and companies. It will be meaningful to hold workshops for all workers to support the balance of cancer-affected employees’ work and treatment. Continuing this workshop is expected to lead to a human resource development program that promotes compatibility support. It will also ensure cancer education for employees in the workplace and should be considered a part of human resource development. The results of this study suggest the items for a human resource development program, but separate structures should be considered for specific programs in the future.

Key words: cancer treatment, balance support, cancer patients, development of human resources