

がんと共に生きるためのがん患者就労支援

小谷野 賢, 左古 寛知, 関口 尚人, 関根 浩史, 宮嶋 佑輔, 山下 友佳子

1. 目的

近年、日本では急速に高齢化が進んでおり、がんを罹患する人が増加している。2012年のデータによれば、がん生涯罹患率は男性で62%、女性で46%であり、およそ2人に1人が生涯にがんにかかるのが現状である^[1]。2010年の滋賀県のがん登録情報によると、生産年齢に相当する年齢のがん患者は全がん患者の22%を占めている^[2]。また、疾患部位によっては5年生存率が延伸しており、がんの治療にかかる期間も長期化している。「働くこと」は収入を得て生活の支えを得ることと同時に、心理的なよりどころや生きがいでもあり、治療と仕事の両立支援が必要となる。

特に従業員50人未満の零細事業場では、労働安全衛生法による産業医の選定義務がなく、従業員ががんを罹患しても事業主が就労上の配慮に関する助言を得られないという現状がある。そのような零細事業場では、治療のために休職することへの理解が得られにくく、実際は退職する必要はないが、退職することを余儀なくされるという状況が考えられるため、今回の実習では零細事業場におけるがん患者就労支援の在り方を探り、現状を明らかにし、対策を講じることを目的とした。

2. 対象と方法

がん患者就労支援に関与すると考えられる機関(NPO 法人 淡海かいつぶりセンター、滋賀県健康医療福祉部健康医療課 がん・疾病対策室、滋賀県産業保健総合支援センター、地域産業保健センター、滋賀県立成人病センター がん相談支援センター、滋賀県がん患者団体連絡協議会、公立甲賀病院 がん患者サロン 癒会(ゆかい)こうが、草津公共職業安定所(ハローワーク)、滋賀医科大学医学部附属病院 がん相談支援窓口)を訪問し、聞き取り調査を行った。また、公立甲賀病院 がん患者サロン 癒会(ゆかい)こうがでは、がん患者さん14名、滋賀県産業保健総合支援センターでは、企業の労働衛生責任者等に対して質問紙式アンケートを行った。

3. 結果

3-1. 滋賀県健康医療福祉部健康医療課 がん・疾病対策室 聞き取り調査結果

がん就労者への取り組みについて、県庁での聞き取りを行った。滋賀県はがん患者生活支援対策に力を入れており、具体的には「滋賀県がん対策推進計画」、「滋賀県がん対策の推進に関する条例」、「滋賀県がん対策推進基金条例」といった対策を行ってきた。また、異業種間の連携を取りやすくするために、主に医療関係者から成る「がん診療連携協議会」や、がん患者団体と医療関係団体から成る「滋賀県がん対策推進協議会」を設置している。これらのがん対策推進事業は始まったばかりで具体的な結果はまだ得られていないが、成人病センターと草津市ハローワークの連携やがんフォーラム、学習会の開催など前進はしている。これからは上記の対策について県民の認知度を上げることが課題である。また、がん就労者の主治医と勤務先との連携を図る「連絡シート」についても取り組みが始まったばかりで、「がん診療連携協議会」や「滋賀県がん患者団体連絡協議会」などで周知を図っている段階である。がん就労者に関しては、周囲のサポートだけでなく本人の知識をつける等「患者力」を向上させることが重要と認識しており、そのために学校を対象にがん教育を行っている。これからはがん教育の対象を企業まで広げていく予定である。

3-2. NPO 法人 淡海かいつぶりセンター 聞き取り調査結果

瀬田駅にあるがん患者サロンの「かいつぶり」に聞き取り調査を行った。「かいつぶり」では、雇用を継続している人に対しては早まった退職をしないよう、仕事をしたまま治療をする道を探すよう指導しているということであった。これはがん患者の再就職が困難であるためである。「かいつぶり」では企業とのつながりはなく就労支援は行っていないとのことであった。だからこそ辞めないような働きかけをしているとのことだった。一方で、一般的にがん就労者は、自身のがんについて勤務先で話すことができず、相談する人が見つからないまま自己判断で退職するケースが多いとのことだった。

乳がん患者で警備会社経営の T 氏に話をうかがった。T 氏は経営者であるためがんが発覚した後も時短や娘の手助け等勤務体形を変えることで仕事を継続することができた。ただ自社の社員ががんになったときは時短などの措置は厳しく代わりの社員を雇わねばならずその社員の雇用を継続することができないため、やむなく解雇し、生活保護の手続きを取らせることでその社員が生活できる環境を手配した。これは単に見放したということではない。社員が治療中も収入がえられる措置であった。T 氏は自身ががん患者だからできた措置だとおっしゃっていた。

病院外にあるがんサロンの存在はがん患者でも知らない人が多い。がんサロンの存在を周知することが求められる。また、がんサロンに来て他のがん患者とふれ合うことで患者力をあげることができることも広める必要があるだろう。

3-3. 公立甲賀病院 がん患者サロン 癒会（ゆかい） こうが 聞き取り調査結果

がん患者サロン「癒会」での聞き取りの結果、がんに対する過度の「死のイメージ」ががん患者と周囲のコミュニケーションを妨げているということが分かった。膀胱癌患者である Y さんにお話をうかがった。Y さんは、具体的な配慮を依頼するために自分の客観的な病状を伝えようとした。しかし、友人たちにがんであると伝えると、「もう言わなくていいよ、分かっているから」と言ってそれ以上は話させてくれなかったそうだ。

一般に、がん患者が適切な配慮を得るためには周囲とのがんに関するコミュニケーションが必須であり、そのためにはがんへの周囲の偏った認識を改めていく必要がある。このことから、正しいがん教育による、がんへの正しい認識の普及が必要であると感じた。また、がん患者自身ががんについて話しているときは、何か必要なメッセージを伝えようとして勇気を振り絞っている、だからがん患者に配慮してそれを受容的に聞いてほしい、ということを一一般の方に啓発していく必要もあるかもしれない。

がんサロンでは患者の立場から非常に親身になってじっくり患者さんの話を聞いており、患者さん自身の考えを整理し、患者力を高めるのに大いに役立つだろうと感じた。一方で、平日の昼に開催されるため、就労を継続している方が辞める前に訪れるのは難しいのではないかと感じた。時間外での開催あるいは、時間外に開催される病院外のがんサロンへの紹介が必要だと考える。

3-4. 滋賀県立成人病センター がん相談支援センター 聞き取り調査結果

がん相談では、患者さんに応じて情報の提供、整理を行う。そうすることで、自分の治療の見通しが立ち、本人の患者力も向上する。このように、がん相談窓口はがんについて悩みを抱える全ての人に有用なサービスを行っているが、7%の患者しか実際には利用していないという課題があるそうだ。現状ではがん診断時に相談支援センターについて案内しているが、もっと継続的にアナウンスしていく必要があるかもしれないとのことだった。

成人病センターでは、がん専門相談員が、仕事を継続するための支援には社労士と、再就職の支援にはハローワークと連携して相談に応じている。相談のうち、就労支援がメインとなる相談は全体の1割

程と多くはない。しかし、どの患者さんの心配の裏にも仕事、生活が絡んでおり、就労支援は必要な支援の一部となっている。とくに、経営者や中小零細事業場に勤務する方に就労関連の相談が多かった。中小零細事業場においては、就業規則の内容が労働者に広まっておらず、就労者はより弱い立場に置かれているという問題があるとのことだった。がんを患ってしまった就労者を簡単に解雇するデメリットを（特に中小零細）企業側に教育することも必要であると考えられる。

このように、中小零細事業場ではがん就労者に対する対応が不十分であることが多いが、一方で中小零細事業場にはがん就労者への対応において、小回りがきくという強みもある。しかし、この強みは生かされていないのが現状である。中小零細事業場がこの強みを発揮するにあたって障害となっているものに、がん＝死という誤ったイメージがあるとのことだった。このイメージを払拭するために、怖がらせる教育でなく、「パフォーマンスは落ちるけど回復する」というがん教育が必要であろう。

なお、滋賀県が開発した「連絡シート」については、普及に努めているものの活用はされていないのが現状だそうだ。滋賀県では京都に勤めている人も多く、そのような人は連絡シートを使えない。よって、シート活用の出発点を患者本人でなく事業所発にすべきであるとのことだった。

3-5. 滋賀医科大学医学部附属病院 がん相談支援窓口 聞き取り調査結果

滋賀医科大学では相談員として看護師と医療ソーシャルワーカーががん患者からの相談を受けている。相談内容としては医師との関係に関する相談や治療方針に関する相談が多い。滋賀医科大学では先進医療を提供しているため、その内容に関する相談も多い。最近では40代や50代の患者さんからの相談も増えており、そのような方の相談には経済的なことや治療・副作用と仕事のスケジュールに関する相談が含まれる。仕事の相談があったときは、まずは早まって辞めないようアドバイスをしている。面談での相談は月10件程度であり、がん患者の総数から比較すると少ないのが現状である。相談窓口を利用するきっかけは、看護師の勧めや院内のパンフレット、相談窓口のインターネットサイトなどである。がん就労支援の特徴として、がんであることを告白することが糖尿病とは異なり今の日本では困難であるために、がんを隠しながらの就労についてのアドバイスが難しいことが挙げられる。

他の行政機関等との連携については、直接その担当者と「顔の見える関係」が築けた上であれば行っていきたいとのことだった。

3-6. 滋賀県産業保健総合支援センター 聞き取り調査結果

従業員50人以上で産業医のいる事業場に対するセミナー開催などを行っている。がん患者就労支援に関する業務はこの4月に始まったばかりで、まずは50人以上の事業所から周知していくとのことだった。本年2月に厚生労働省が出した「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」に沿う形で、6月には「両立支援促進員」として産業保健に精通した保健師を1名選任した。両立支援促進員は管理監督者向け両立支援教育（事業場への個別訪問支援において実施）、両立支援を行うための職場環境整備（事業場内の体制作り、規定・制度の整備）、相談対応、患者と事業場との個別調整支援、事業場における治療と就労の両立支援に関する情報提供、事例収集、セミナーなどを行う。県の連絡シートについても国のガイドラインと平行して導入したばかりで、まずは50人以上の事業所から周知していく。

3-7. 大津地域産業保健センター 聞き取り調査結果

従業員50人未満で産業医のいない事業場に対して産業保健に関する相談対応など行う。事業主と産業医の間をコーディネーターが調整し、相談のあった事業所に産業医を派遣する。登録産業医は56名で、医師会所属の開業医が中心である。実際には6、7名の医師が2か月に1回、2時間待機している。県全体の平成27年度の相談件数は389件で、事業所の数と比べると少ない印象で、周知が行き届いて

いない可能性が考えられる。医師に意見を聞くと事業者の負担が増えるのではとの恐れから相談件数が増えないのではないかと推測もされている。

3-8. 草津公共職業安定所(ハローワーク) 聞き取り調査結果

ハローワーク草津では滋賀県立成人病センターのがん相談支援センターに就労支援ナビゲーターさんを派遣し、月1回第2火曜日、1人50分で3人までの予約制で、がん患者やその家族向けの仕事・就労に関する相談を受け付けている。ナビゲーターにはこの事業専任の方がハローワークの職員から一人選ばれており、その方が今後も県立成人病センターでの相談にあたることになっている。第1回の個別相談が平成28年度5月、第2回が同6月に行われ、計5人の相談を受けた。同様の取り組みは京都のハローワークなどで行われており、ハローワーク草津では平成27年度から準備を進めていた。

がん患者の就労支援においては抗がん剤治療による副作用の程度や頻度、治療中・治療後の身体的制限を把握することがとても大事である。成人病センターでの就労相談ではこのような情報を直接得ることができるために、より適切な求人先を紹介しやすいくとおっしゃっていた。この点はハローワーク草津での相談と大きく異なるそうである。

ただし、今の日本ではがんへの理解が進んでおらず、また病気により何らかの肉体的制限を抱えた人の就労への配慮も少ないために、がん患者がそれを雇用主に伝えたうえでの就労は困難なようである。そのため成人病センターでの就労支援では、今までに相談を受けたがん患者5人全員ともがん患者であることを伏せて求人に応募したと伺った。通院中であつたり何らかの身体的制限がある場合には、それらについては雇用主に伝えるようにアドバイスしているそうである。今後増えると予想されるがん患者の就労を拡大していくためには、がんを公表しても働き続けられる社会づくりが必要であると最後に述べていた。

3-9. 公立甲賀病院 がん患者サロン 癒会(ゆかい)こうが アンケート調査結果

がん患者サロン「癒会」での聞き取りと同時に、がん患者さんへのアンケートも実施した。金銭面や労働に関することなど患者さんそれぞれに悩みは存在していたが、本当に生活に困っている人はここで見出すことができなかった。たとえば、自ら会社を経営しているため職場環境を容易に改善できる人や、看護師等の資格を有しているため就職に関する心配がない人など、ある程度労働面では恵まれている人がこのアンケートでは多く見られた。逆に、非正規労働者や零細事業所で辞職を迫られている人、辞職せざるを得なかった人は「癒会」では接触することができなかった。このことより、がん患者さんの中で就職に関して本当に困っている人達、最も脆弱な層は「癒会」等のがんサロンを利用できていないのではないかと考えられる。これには、がん患者さんが行くべき窓口が周知されていないため、本当に困っている人達がどこへ相談に行くべきなのかわからない、もしくはそもそも相談できる窓口の存在を知らないことが原因であると考えられる。

3-10. 滋賀県産業保健総合支援センター アンケート調査結果

地域産業保健センターで行われた埴田先生の講習会の際に参加された社内職員へのアンケート調査を実施した。困難な点としてがん患者が非正規雇用やパート雇用の場合は正規雇用とはことなり、取得できる休業期間が短いと雇用を維持できないという意見が複数あった。雇用維持に対する補助金を求める意見があった。また、埴田先生が配布された連絡シート(滋賀県下で普及が取り組まれている)は有効であるとする意見が多くあった。この連絡シートに補助金を求める意見もあった。

非正規雇用やパート雇用者が、がん治療を行うための休業取得できる法整備あるいは雇用を維持するための補助金が必要であると感じた。また、連絡シートのようながんに関わる行政への補助金も必要ではないと感じた。

4. 考察

4-1. 相談窓口の利用について

今回の実習での聞き取り調査の結果から、病院の相談窓口やがん患者サロンに相談した人の満足度は高い一方で、離職する前にこれらの相談窓口で相談する人、相談窓口にとり着ける人は非常に少ないことが分かった。がん患者が相談窓口を離職前の段階で利用できていない原因として、がん相談窓口の周知が不足していること、相談窓口の営業時間が平日の昼など就労している人にとっては利用しにくい時間帯であること、中小零細事業場ではがんの診断から離職に至るまでの期間が短い傾向にあることが挙げられる。また、現状として一度離職してしまった人が再就職することは難しく、自力で相談できる窓口にアクセスできる力のある人は多くない。このことへの対策として、主治医とがん相談窓口の連携を強め、唯一すべてのがん患者と接する主治医からがん相談窓口を紹介することを徹底すること、がん相談窓口を休日などにも利用できるようにすることが考えられる。主治医ががん患者にがん相談窓口を紹介し、相談窓口において仕事に対する治療の具体的影響の見通しを立て、適切な制度や機関につなげていくことで、本来は辞める必要のない人が焦って仕事を辞めてしまうということも少なくなるのではないかと考えられる。なお、すでにごん診断時に相談窓口を紹介している成人病センターにおいても、がん相談窓口の利用率は高くないことから、主治医からの相談窓口の紹介は複数回、継続的に行う必要があると考えられる。

4-2. がん患者の治療と就労の両立支援のための関係職種連携の強化

ヒアリング調査の結果からは、情報力が十分でなく、がん治療と就労の両立に際して有用な様々な情報になかなかとり着くことができない患者に対して、治療に関わる医療者や治療や利用可能な社会資源に関する情報を扱う相談者だけでなく、就労の斡旋に直接関わる職業安定所や労働法規に詳しい社労士などとも連携して、より具体性のある支援を提供する必要性が感じられた。本年4月より滋賀県成人病センターにおいては、院内で草津ハローワーク職員とがん治療支援相談員が同席しての相談会が月1回のペースで開かれており、毎回相談の枠が埋まって盛況とのことであるし、同じく月1回の社会保険労務士と相談員が同席しての相談会も開催されている。そのように一部において異業種間で連携しての支援が行われてはいるが、現状ではがん治療に携わる医師や産業医においてもがん治療と就労の両立の必要性についての認識が不足している。がん告知後に患者が最初に情報を受ける相手である医師や、がん患者となった従業員からがん罹患の相談を受けた事業主が職務上の配慮について指導を受ける相手である産業医において、最初から両立支援に向けた適切な情報提供がなされるために、その必要性の認識を高めなければならない。そのためには、そうした医師や産業医を含めた、相談員や社労士、ハローワーク職員、あるいはがんサロン運営者など、両立支援に関わる全ての職種、業種が集う会合を開ければ良いと考える。普段は情報交換が難しい医師や産業医とその他の職種、業種において、両立支援に関することを含めた情報のやり取りが可能な場となりうるからである。こうした会合を開くことで、会合に参加した医師や産業医の両立支援についての認識が高まり、結果として、患者や事業主への治療や配慮に関する最初の情報提供の場面において、各種相談窓口やがんサロンへの適切な案内がなされるようになることが期待される。

4-3. がん教育

がん患者の就労を取り巻く現状の改善には、がん教育を積極的に行っていくことも大事だと考えられた。聞き取り調査からはその対象として主にごん患者本人、雇用主、同僚や家族の3者が挙げられる。まずがん患者に対しては、患者力という語で表現されることもある患者自身のがんへの能動的な関与を促すがん教育が必要であると考えられる。患者力という語に定まった定義はないが、自ら情報収集をし

て病院や治療法など納得のいく選択を下すための能動性ということができる。すなわち、がん教育によって予備知識をつけておけば、突然の告知を受けても病状や治療のおおまかな経過を知っていることで治療や仕事上の問題に対処しやすい。淡海かいつぶりセンター代表の時田さんの話によれば、患者力が高ければ治療経過もより良好なものになりやすいそうだ。

次に、がん患者の働きやすい職場作りのためには雇用主や産業保健担当者へのがん教育も欠かせない。職場で必要とされるがん患者への配慮は患者ごと・職場ごとに異なり、どのような形で雇用を続けるのか、雇用継続はできるのか、など可能な限りがん患者に配慮しながら決定するためには、やはりがん治療や患者の身体的制限についての適切な理解が不可欠である。現状のがんへの理解不足は、先行研究のアンケート結果や自らががん患者となった事業主からの聞き取りからも明らかである。さらに、がん患者の周囲の同僚や家族のがんに対する理解もがん患者の就労継続に少なからず関与しているようであった。同僚の無理解のためにがん患者が周囲にがんを告白しづらい雰囲気を感じることもあるとがん患者会『癒会』の方が述べていた。

将来的には、これから増えると予想される就労可能ながん患者の支援を行うために、日本全体で人々のがんに対する知識を深めていく必要があるだろう。身近な人や自身ががんになった時に、がんがどのようなものでその治療にはどのような労働上の制約が課されるのか、ほとんどの人は無関心で知識も不足しているのが現状であろう。それゆえに多くのがん患者は仕事を辞めざるを得ない状況に陥るようである。がん患者の生き甲斐としての、そして生活のための労働をサポートすることは今後ますます重要になってくると考えられ、その下地としての国全体でのがん教育推進の必要性が今回の聞き取りでは感じられた。

5. 結論

以上の調査結果から、がん就労を取り巻く問題には、①がん相談窓口が離職前の早い段階で利用されておらず、さらに利用率も低い、②関係職種間での連携不足、③「がん＝死」という誤ったイメージが定着している という3つの課題があることが分かった。これに対し、①主治医が、がん診断時から継続的にがん相談窓口の利用を勧める、②医師、産業医も含めた、顔の見える規模の異業種間会合を通して、さらなる異業種間連携を図る、③正しいがん教育を行う、という対策を提案する。

がんとの闘病は、強みに変えていけるものでもある。がん就労支援は、患者の生き方を支える上で心理的にも、そして就労人口が減少している日本においては経済的にも求められる支援のかたちであり、今後ますます広がっていく必要がある。

6. 謝辞

快く聞き取り調査、アンケート調査に応じていただいた以下の機関・方々に、厚く御礼申し上げます。
NPO 法人 淡海かいつぶりセンター、滋賀県健康医療福祉部健康医療課 がん・疾病対策室、滋賀県産業保健総合支援センター、地域産業保健センター、滋賀県立成人病センター がん相談支援センター、滋賀県がん患者団体連絡協議会、公立甲賀病院 がん患者サロン 癒会(ゆかい)こうが、草津公共職業安定所(ハローワーク)、滋賀医科大学医学部附属病院 がん相談支援窓口
また、末筆ながら丁寧に指導いただいた埴田和史先生に厚く御礼申し上げます。

7. 参考文献・出典

*1 独立行政法人国立がん研究センター がん対策情報センター (取得日: 2016年8月7日)

<http://ganjoho.jp/reg_stat/statistics/stat/summary.html>

*2 滋賀県がん診療連携協議会 (取得日: 2016年8月7日)

<http://www.pref.shiga.lg.jp/e/kenko-t/gan/20150122_tiikigan.html>