

（当事者編）

「がん罹患と就労」 調査結果報告書

2016年3月

キャンサー・ソリューションズ株式会社
桜井なおみ
E-mail: info@cansol.jp

調査結果①

■調査目的

第二次がん対策推進基本計画において『がん患者の就労問題を含めた社会的』という言葉が入った。この間、ハローワーク、がん拠点病院など、様々な場所において『がんとの共生』を目指した支援策が展開されてきた。計画から4年、第3次がん対策基本計画立案に向けて、診断時に働いていた20代～60代のがん患者300人を対象に、①企業別にみた就労状況の変化や制度利用、②離職のタイミング、③がんと就労に対する当事者ニーズ、の3つの視点を中心に調査、解析を実施した。

■調査主体：キャンサー・ソリューションズ株式会社

■助成金：公益財団法人 がん研究振興財団 がんサバイバーシップ研究支援事業助成金

■調査方法：WEBアンケートを用いた疾病パネルへの調査（全国）

■調査実施期間：2015年12月8日(火)～2015年12月9日(水)

■対象者：今から10年以内で、がん罹患時に就労していた患者300人（20歳～64歳まで）

■まとめ

○回答者の属性

- ・男性が62%、女性が38%。回答者の年代は50代が最も多く全体の4割を占める。
- ・居住地は東京都、神奈川県、大阪府などの大都市が6割、地方圏が4割。
- ・罹患時の年齢は50代が40%、次いで40代が29%、60代が18%。現役世代が8割を占める。
- ・部位は大腸癌が18%、乳房が17%、胃がん11%の順。
- ・発見時の病期はI期までのいわゆる早期発見が40%、II期以降のいわゆる進行がんが42%。
- ・既婚者74%、子どもはいるが既に独立している家庭が63%、養育中が37%。
- ・診断後の年数は5年未満が54%、5年以上が45%。経過観察など定期的な通院を行っている人が64%。

①企業別にみた就労状況の変化や制度利用

- ・就労に影響を及ぼした要因は、第一位が体力の低下、第二位が価値観の変化、第三位が薬物療法による副作用。
- ・罹患後に仕事を変更した人は18%。休職中職員が6%となっており、休職期間中の支援が重要である。
- ・傷病手当金を6か月以上休職した人の復職率は18.8%と著しく低く、長期休職は長期離職を招く要因となっている。
- ・がんの病期と身体が動かなかった日数を比較すると、ステージII以上のいわゆる抗がん剤などの薬物療法を伴う人の休職日数は48日、ステージ0の早期発見グループが29日と、病期によって大きく異なる。この傾向は診断から1年以上経過しても続くことがわかった。化学療法を受けている患者に対する支援が離職防止には重要である。
- ・従業員数50人未満では、「個人的な配慮」で治療と職業生活を両立したケースが多く、上司の判断によって左右されることが想定される。

調査結果②

② 離職のタイミング

- ・離職のタイミングには、診断から1か月以内が26%、復職から1年以上経った後に離職をした患者も34%と高く、離職には、診断から1か月以内、1年以上経過後の二つのタイミングがあることがわかった。
- ・診断から1か月以内に離職をした人は「女性、パート従業員」が多く、非正規雇用の不安定さがわかる。
- ・離職後も「無職」のままている割合が男性でも20%を占めており、再就職の困難さを裏付けている。

③ がんと就労に対する当事者ニーズ

- ・今後必要な取り組みの第一位は「日・時間単位でも取得可能な傷病手当金制度」、次いで「就業規則の改訂」、「社会保険料負担の減免」。国による法制度整備を求めることは大きく、介入を求める声は少ないのが現状。
- ・企業に求める制度は、「私傷病休暇制度」が第一位。次いで、「失効した有給休暇の再取得」、「企業への助成金」。
- ・患者が働く目的は、「治療費のため」が第一位。一般的な就労者の意識調査の結果と比べて数値が15%以上高く、昨今の医療費の高騰が影響している。
- ・収入が減少した人は31%。そのうち、元の収入まで戻った人は12%しかいない。戻ったと回答した人の年代は、20代～30代の回答者であり、40代以降の減収は元に戻すことは難しい。

④ その他

- ・自分の治療への理解度が低く、職場への配慮事項を伝えられていない、支持療法へ到達できていない人が7-8割存在している。離職予防には患者力の向上、医療者側による患者の社会背景に応じた治療説明も必要。
- ・医療機関で就労に対する助言をもらった人は5割しかおらず、臨床現場での支援は浸透していない。
- ・職場にがん罹患を報告した人は87%、報告した相手は直属の上司が多い。報告したことにより、通院し易くなった、精神的な負担が減った、休暇が取得しやすくなったと回答する人がいる一方で、業務内容が一時的に変更されたとの回答もあり、合意形成が大切。

■ 課題

- ・本調査はあくまでも300という限られた母数の中での調査である。今後はN値を大きくした大規模遺伝調査を行うと同時に、調査方法論や統計処理にも専門家の知見を導入し、背景要因を明確にすべきである。
- ・また、がんと就労に関わる根本的な課題解決に向けては、事業の責務に委ねるだけでは不十分であり、企業側への助成や、健康保険法に定める休職制度を、現代のがん医療に応じた柔軟なものに改訂していくことが必要である。

■ おわりに

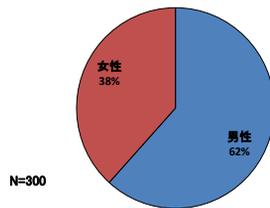
- ・アンケートに協力いただいた回答者の皆様、並びに、本調査研究を助成頂いた公益財団法人 がん研究振興財団さまに、厚く御礼申し上げます。

3

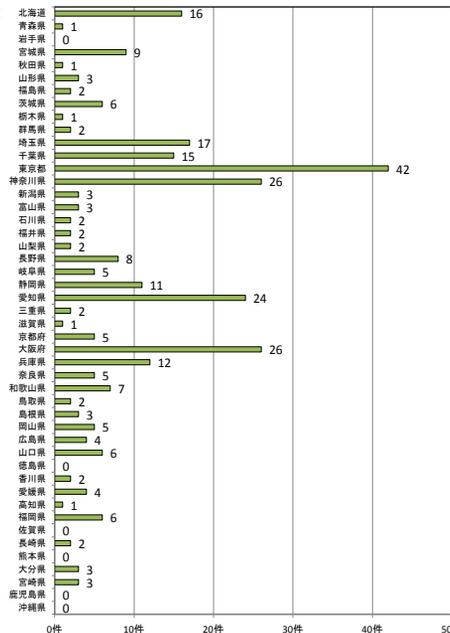
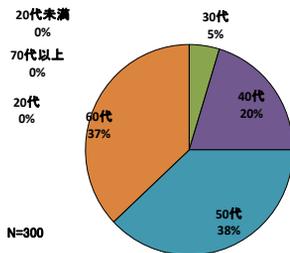
回答者の属性①

Q25Q. あなたがお住まいの地域をお知らせください。（1つ選択）

Q1. あなたの性別を教えてください。（1つ選択）



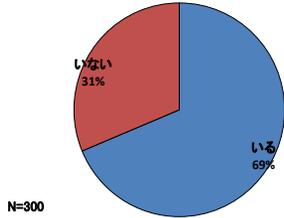
Q2. あなたの現在の年代について、該当する項目を1つ選択してください。（1つ選択）



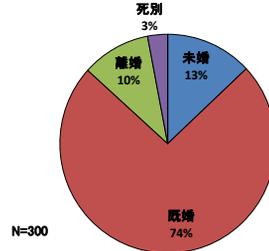
4

回答者の属性②

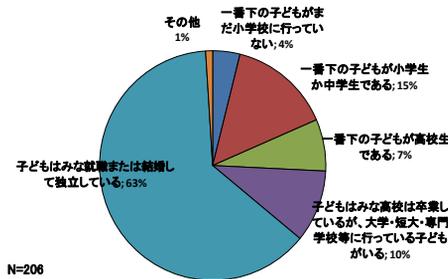
SC6. あなたには現在お子様がいらっしゃいますか。
（1つ選択）



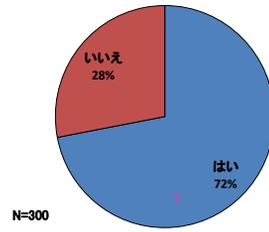
SC8. あなたの婚姻状況を教えてください。（1つ選択）



SC7. お子様について当てはまるものをお答えください。（1つ選択）



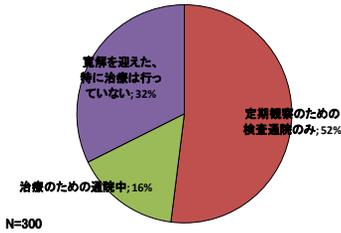
SC9. 現在、あなたは世帯主ですか。（1つ選択）



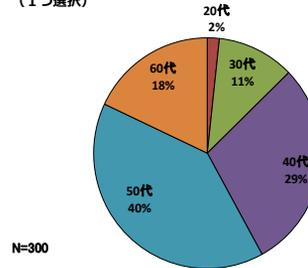
5

回答者の属性③

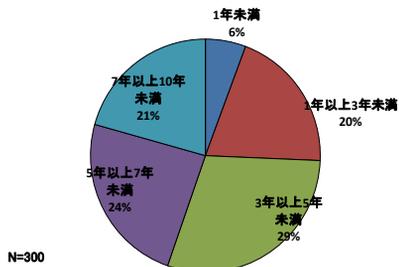
SC10. あなたは、現在、がんの治療を受けていますか？受けている方はその治療内容を教えてください。（1つ選択）



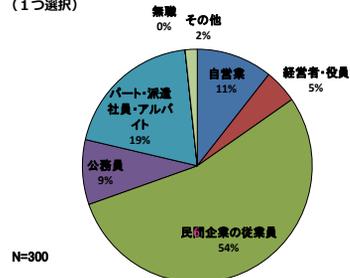
SC12. 直近でがんと診断された時の年代を教えてください。（1つ選択）



SC11. 直近でがんと診断を受けてから何年経ちますか？（1つ選択）



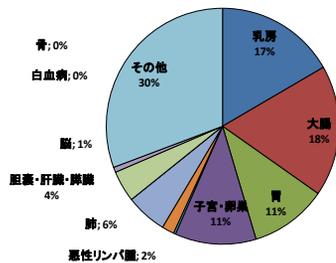
SC14. がんと診断されたときのあなたの職業を教えてください。（1つ選択）



6

回答者の属性④

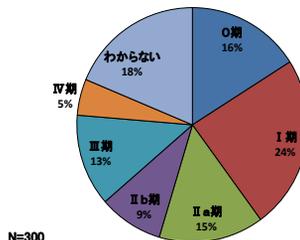
Q1. がんと診断された部位を教えてください。（最初に医師から何がんと言われましたか？）（1つ選択）



N=300

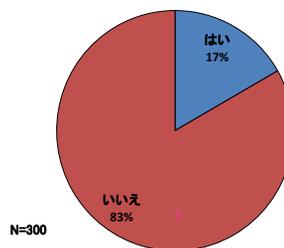
その他：前立腺がん、膀胱がん、食道がん、腎臓がん、咽頭がんなど

Q2. がんと診断された時の病期（ステージ）を教えてください。（1つ選択）



N=300

Q3. これまでに再発・転移を経験されていますか？（1つ選択）



N=300

7

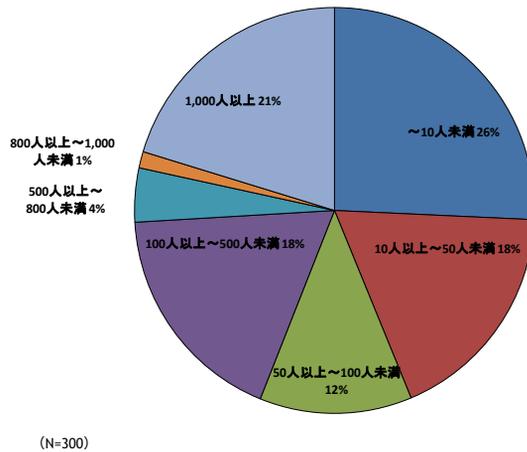
単純集計

8

回答者の属性（企業の規模）

- 従業員数50人未満が回答者全体の44%、従業員数1000人以上の大企業勤務者が21%となり、資本金、産業分類にも左右はされるが、ほぼ平均的な分布になっているものと考えられる。

Q5. がんと診断された時の、お勤め先の従業員数は何人ですか？（1つ選択）

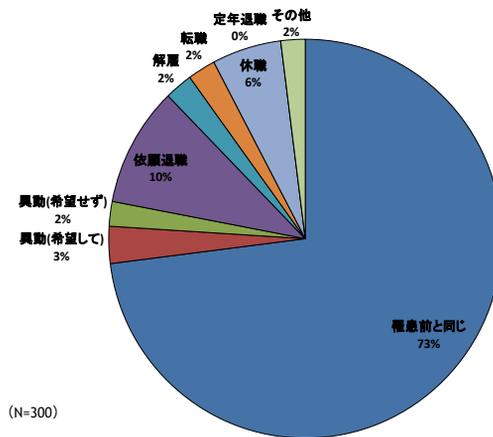


9

がん罹患後の働き方の変化

- 罹患後も働き方に変化がなかった患者は73%、希望して異動を加えると80%が就労継続できている。
- 一方、18%が依願退職、希望しない異動、転職、解雇にあっていて、休職を続けている患者も6%おり、復職に向けた支援が必要である。

Q6. がんと診断された時点と罹患後で、お勤め先(働き方)は変わりましたか？（1つ選択）

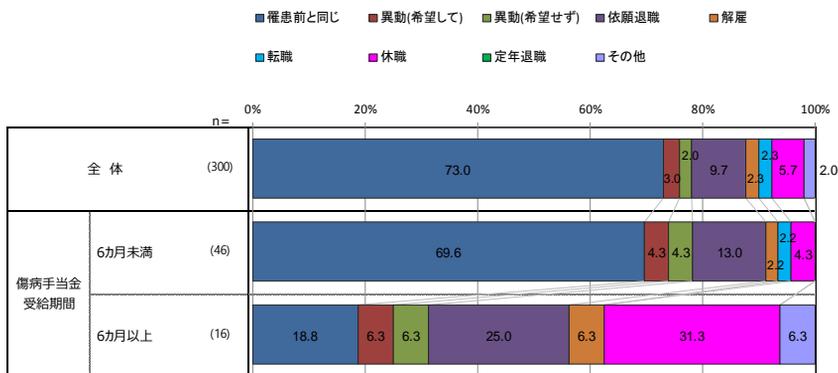


10

休職期間と復職率

- がん診断前後の勤め先の変化をみると、傷病手当金制度を利用し、**6か月以上休職をした患者の復職率（18.8%）は、6か月未満で復職した患者の割合（69.6%）と比べて著しく低い。**
- **長期離職は離職につながる**ことが推測できる。

Q6. がんと診断された時点と罹病後、お勤め先(働き方)は変わりましたか？（1つ選択）

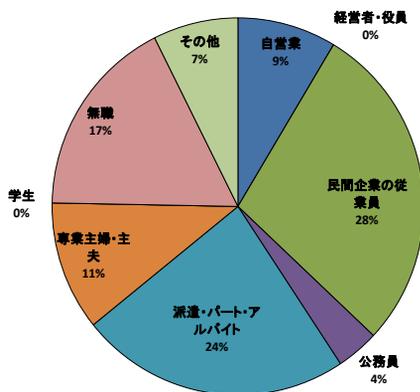


11

がん診断後の社会移動

- 診断時に仕事をしてきた患者が、**診断後に専業主婦や主夫、無職へ社会移動した患者は28%にも上る。**一度、離職をすると社会復帰が困難な状況にあると推測される。

Q7. がんと診断された後の職業を教えてください。（1つ選択）



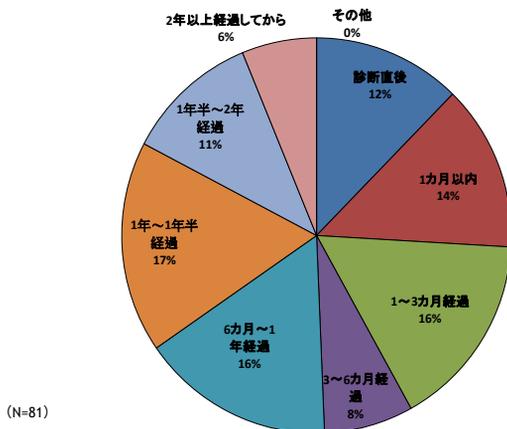
(N=300)

12

働き方を変更した時期

- 働き方を変更した時期は**診断直後から1か月以内**が26%。
- **1年以内に変更した割合は66%**。診断から1年程度は離職リスクが高い期間と推測できる。
- 復職から**1年以上経った後に離職をした患者も34%**ほどおり、中長期的なフォローが必要。

Q8. 働き方を変更したのは、診断からどのくらい経過してからですか？（1つ選択）

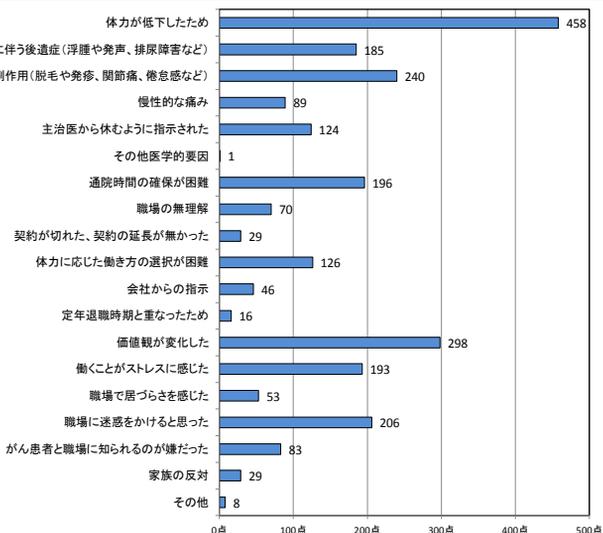


13

就労継続に影響を及ぼした事項

- 就労継続に影響を及ぼした背景要因の**第1位は「体力低下」、第2位は「価値観の変化」、第3位は「薬物療法に伴う副作用」、第4位は「迷惑をかけると思った」**第5位は「通院時間の確保が困難」となっている。
- 医学的な背景を基礎にした、精神的なサポート、社会的な支援が就労継続には不可欠である。

Q9. がんによって就労継続に影響を及ぼしたと思われる事項を、上位5つお答えください。（合計点数）

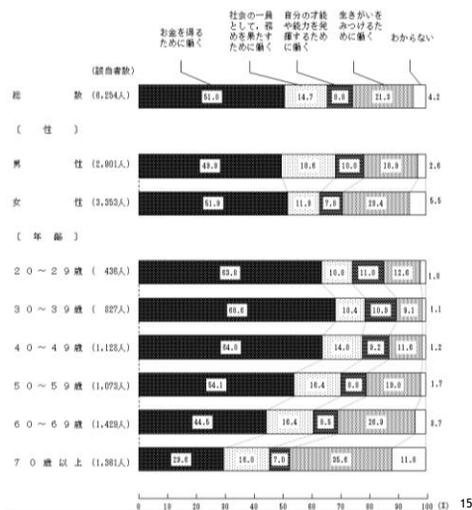
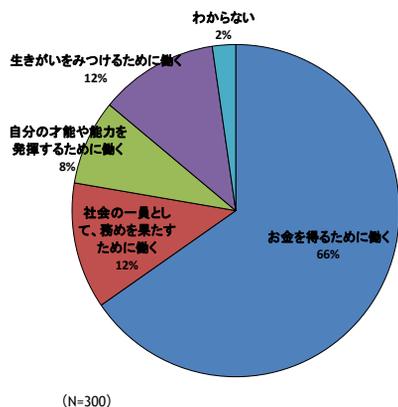


14

がん患者が働く目的

- がん患者が働く目的は「お金を得るため」66%、「社会の一員として務めを果たすため」12%、「生きがいを見つけるため」12%、「自分の才能や能力を発揮するため」8%となっている。
- 内閣府による国民生活に関する世論調査（平成26年6月）結果と比べると「**お金を得るために働く**」人の割合が51%⇨66%（がん患者）と高いことが特徴。

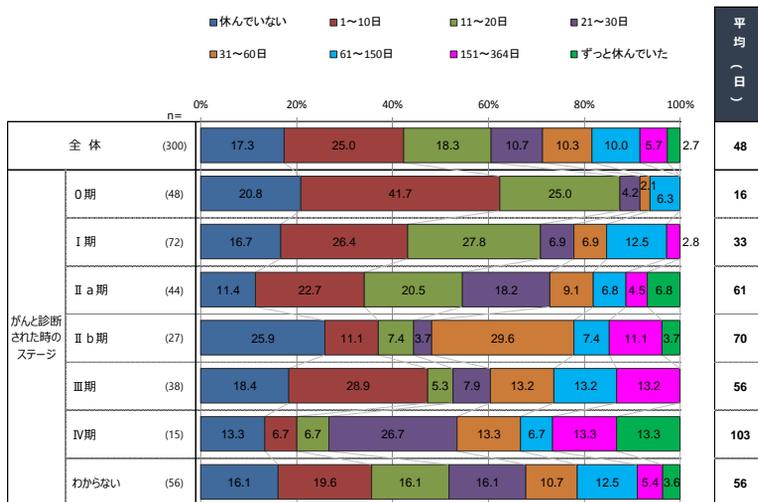
Q10. あなたが、働く目的は何ですか。あなたの考え方に近いものをこの中から1つお答えください。（1つ選択）



休職期間と病期①

- がんの診断から1年以内で仕事を休んだ日数は**平均で48日**。
- 病期でみると、**ステージII期を境にして休んだ日数は顕著に増加**、抗がん剤の仕様などが背景にあると推測される。

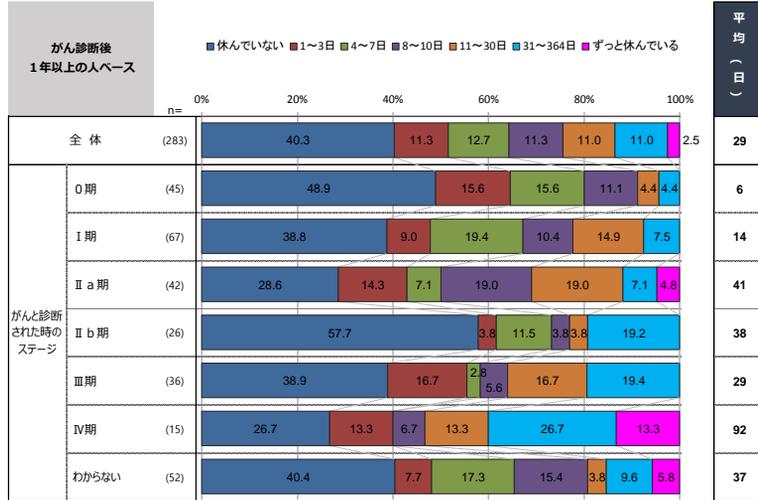
Q11. がんの診断から1年以内で治療・体調不調により仕事を休んだのは、1年間で何日間くらいですか？（数値入力）



休職期間と病期②

- 診断から1年以降で休みを取得した日数は平均で29日、ステージⅡ以降で顕著に増加する。
- 診断後一年以上経過した後も、利用できるような休暇制度が必要である。

Q12. がんの診断後1年以降で治療・体調不調により仕事を休んだのは、年間平均で何日間くらいですか？（数値入力）

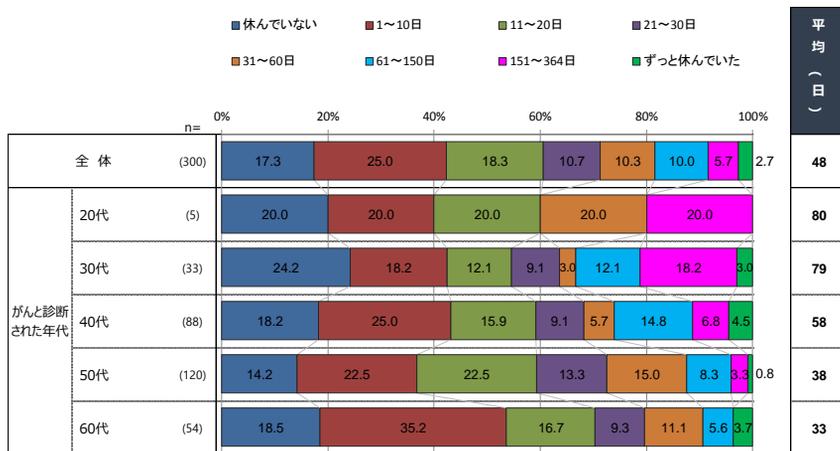


17

休職期間と年齢①

- 診断から1年以内で休みを取得した日数は平均48日。
- 20代~30代の若年層での日数が高い。

Q11. がんの診断から1年以内で治療・体調不調により仕事を休んだのは、1年間で何日間くらいですか？（数値入力）

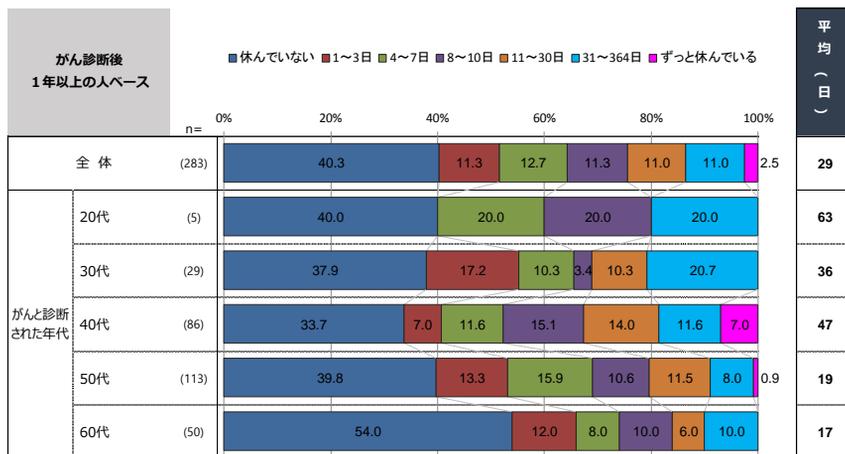


18

休職期間と年代②

- 診断から1年以降で休みを取得した日数は平均29日。
- 年代による差はつきにくく、病期の方が休暇取得には影響すると考えられる。

Q12. がんの診断後1年以降で治療・体調不調により仕事を休んだのは、年間平均で何日間くらいですか？（数値入力）

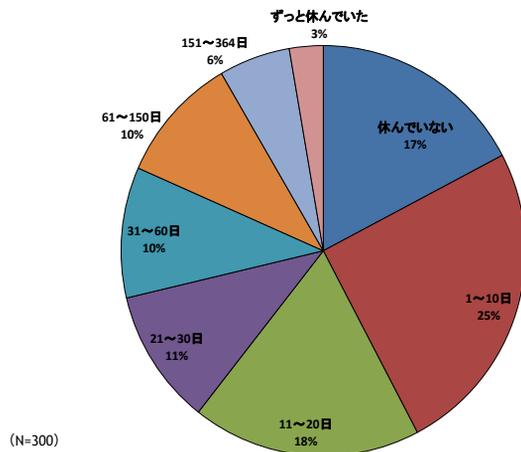


19

がん診断から1年以内に休みが必要になった日数

- がんの診断から1年以内に治療や通院、副作用などのために仕事を休んだ日数の平均は48日。
- 「休んでいない」と回答している17%は、病期は0期などの早期発見を行った人 ^ ^ ^ ^

Q11. がんの診断から1年以内で治療・体調不調により仕事を休んだのは、1年間で何日間くらいですか？（数値入力）

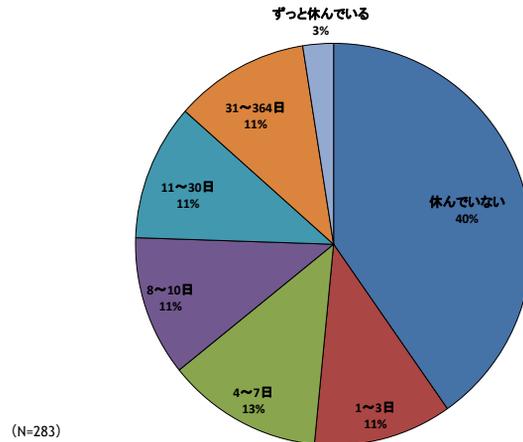


20

がん診断から1年以降で休みが必要になった日数

- 診断から1年以降で治療や体調不良のために仕事を休んだ**平均日数は29日間**。
- 休んでいないとの回答が40%ほどあり、早期発見の効果と推測される。

Q12. がんの診断後1年以降で治療・体調不調により仕事を休んだのは、年間平均で何日間くらいですか？（数値入力）

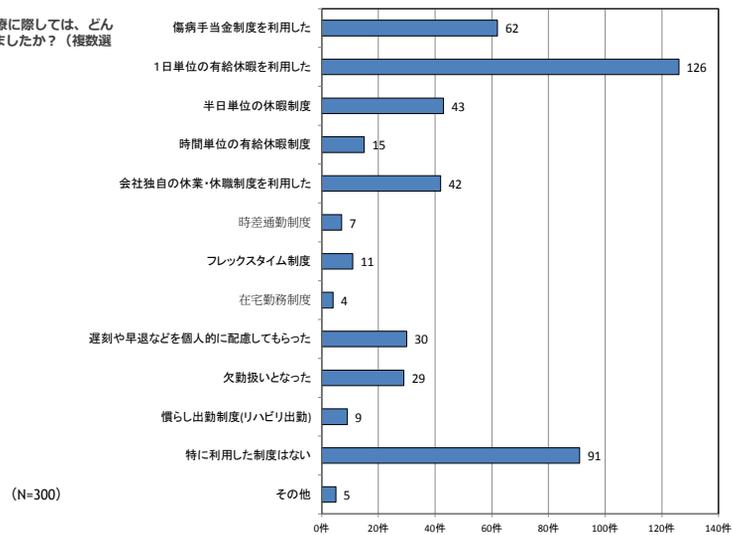


21

利用した制度内容

- 治療にあたって利用した制度は**有給休暇制度が第1位**。次いで**傷病手当金**、**会社独自の休職制度**となっている。
- 「特に利用した制度はない」は自営業が占める。

Q13. がんの治療に際しては、どんな制度を利用しましたか？（複数選択可）

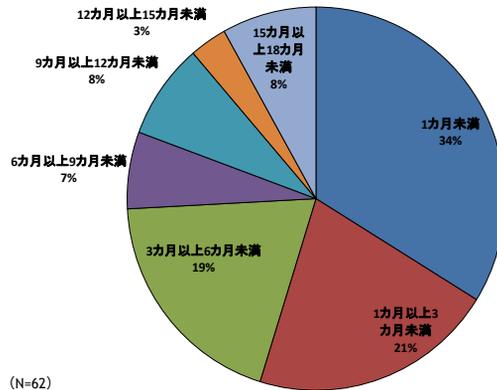


22

傷病手当金の利用期間

- 傷病手当を利用した患者の期間は**1か月未満**が**34%**で第1位。次いで、1か月以上3か月未満が21%、3か月以上6か月未満が19%となっている。
- 利用期間**6か月未満**が**全体の74%**を占めており、満期の18か月まで利用した患者は8%となっている。

Q14. どのくらいの期間、傷病手当金を受給しましたか？該当する期間をひとつお選びください。（1つ選択）

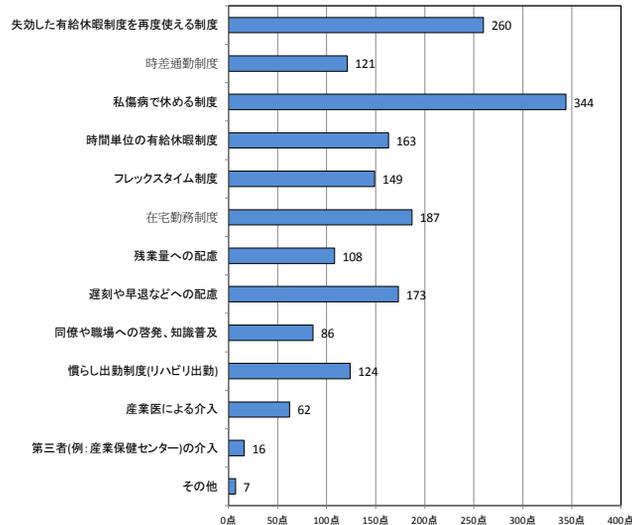


23

会社に欲しい配慮事項

- 会社側から欲しい**配慮事項の第1位**は「**私傷病で休める制度**」、次いで「失効した有給休暇を再度使える制度」、「在宅勤務制度」の順。
- ほかに、遅刻や早退への配慮、時間単位の有給休暇制度など、**柔軟な働き方への配慮**を求める声が多い。

Q15. 会社側にどのような配慮、制度があれば雇用継続できると思いますか？上位3つを順番にお答えください。（合計点数）

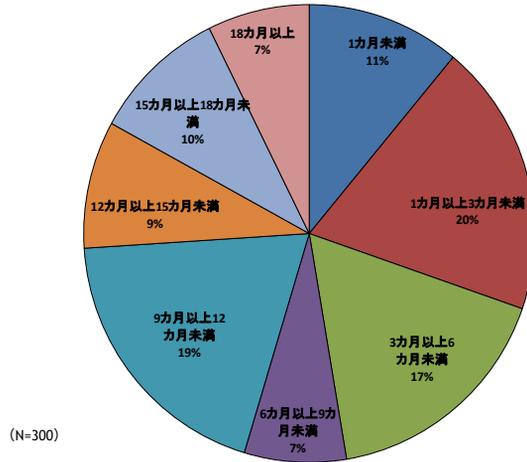


24

働き方への配慮が欲しい期間

- 働き方への配慮が欲しい期間は、半年未満までが48%。**83%が1年程度は配慮が必要**と回答。

Q16. 働き方への配慮が必要な期間はどの程度必要と思いますか？がんと診断されてからの期間でお答えください。（1つ選択）

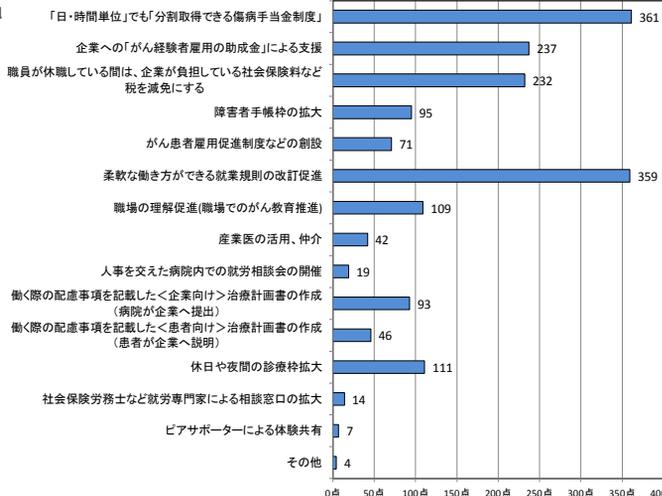


25

治療と職業生活の両立のために欲しい今後の仕組み

- 治療と職業生活の両立のために、今後必要と思われる仕組みの**第1位は「分割取得できる傷病手当金」、第2位が「柔軟な働き方ができる就業規則の改訂」、第3位が「企業へのがん経験者雇用助成金」**となっている。第3位と僅差で**「社会保険料の企業負担減免」**があり、この4つの仕組みが患者が望む主要素となっている。
- 配慮事項を記載した治療計画書を望む声は少なく、患者目線にたった**制度改革が必要である。**

Q17. 今後、どのような仕組みがあれば、治療と職業生活を両立できると思いますか？上位3つを順番にお答えください。（合計点数）

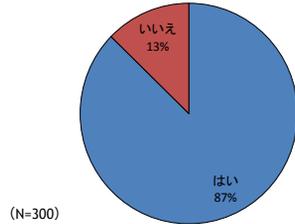


26

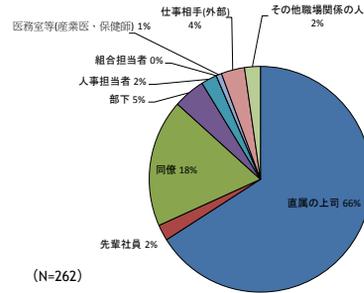
職場での相談相手

- 職場でがん罹患を打ち明けている人の割合は87%、打ち明け先は直属の上司や同僚が主。
- 産業医などの医務室へ相談をしている人は1%と少ないのが現状である。

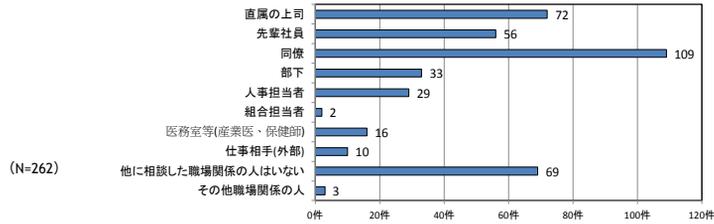
Q18. がん罹患について職場の人に話しをしましたか？（1つ選択）



Q19. 1番目は誰に相談しましたか？（1つ選択）



Q20. そのほか、誰に相談しましたか？（複数選択可）

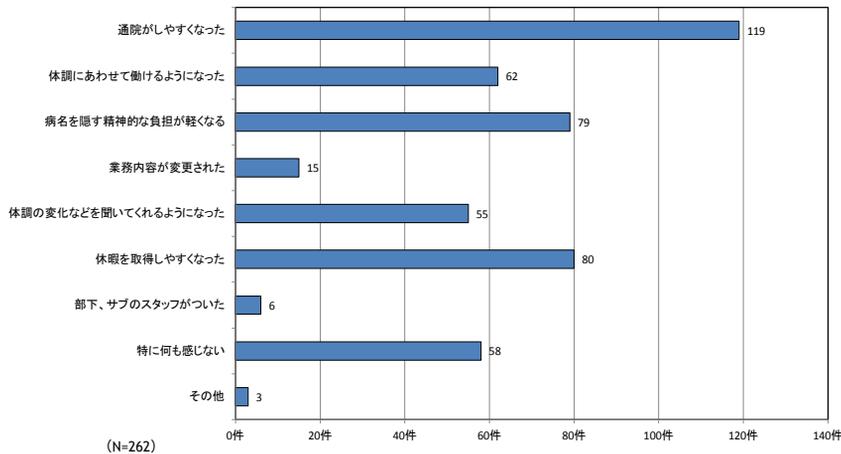


27

職場で報告したことのメリット

- 職場にがん罹患を報告したことのメリットは、第1位が「通院がしやすくなった」、次いで「休暇を取得しやすくなった」、「病名を隠す精神的な負担が少なくなる」の順。

Q21. 伝えたことでどのような配慮が得られましたか？（複数選択可）

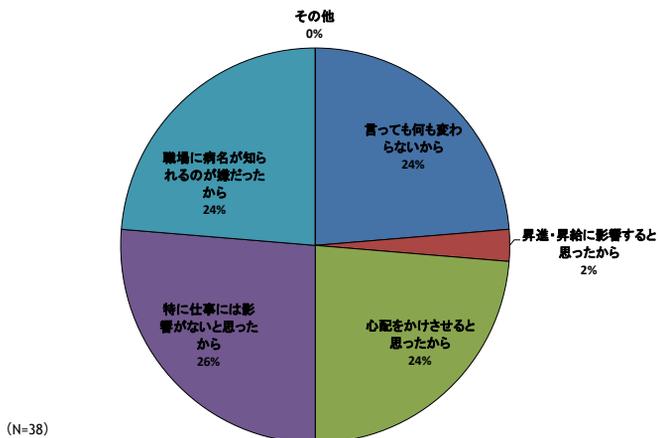


28

職場に報告をしなかった理由

- 職場にがん罹患を報告していない人の理由は、「特に仕事に影響がないから、言っても何も変わらないから、職場に病名が知られるのが嫌だから、心配をかけさせるから」となっている。
- 積極的な理由よりは、ネガティブな理由が多い。

Q22. 「いいえ」と回答された方にお聞きます。その理由は何か？（1つ選択）

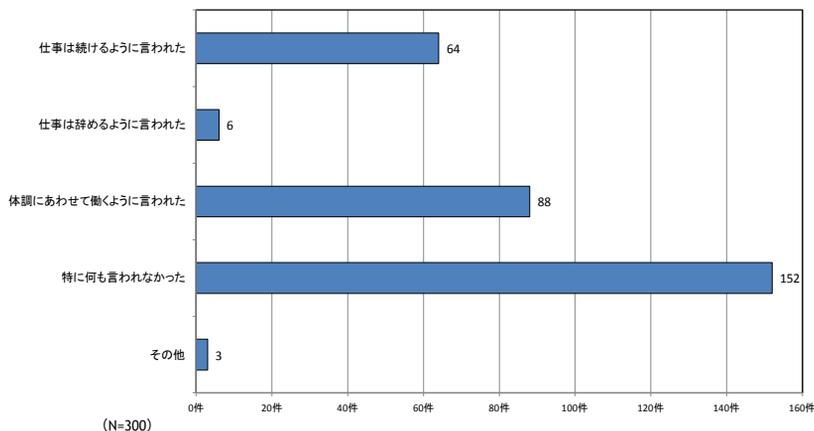


29

主治医からの支援

- 主治医から働く上での留意事項を説明された患者は半数。
- 51%の患者は特に仕事に関する留意事項の説明を受けていない。

Q23. 主治医から働く上での留意事項は説明されましたか？（複数選択可）

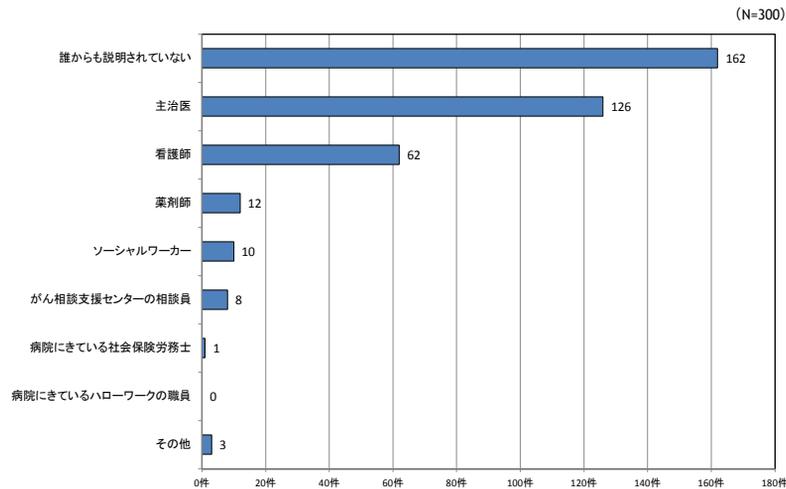


30

働き方に対する助言をもらった職種

- 働き方に対する助言をもらった職種は「主治医」、次いで「看護師」。
- 「誰からも説明されていない」人が54%を占めているのは課題である。

Q24-1. 働き方に関するアドバイスをもらった職種をお選びください。（複数選択可）

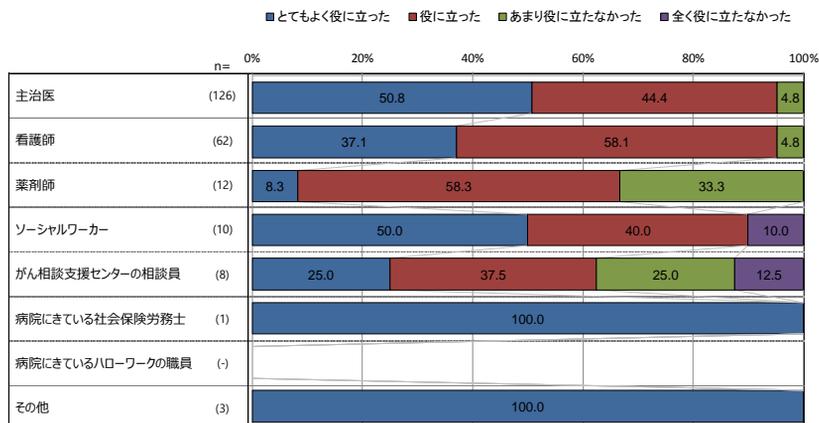


31

働き方に対する助言をもらった職種と役立ち度

- 助言をもらった職種ごとに情報の役立ち度合いをみると、**主治医、看護師からの助言が好調**。
- ソーシャルワーカーは、利用度は**低調**だが役立ち度は**好調**。
- 相談支援センターの相談員は、利用度・役立ち度、**ともに低調**。

Q24-2. 働き方に関するアドバイスをもらった職種について、その情報の活用状況をお選びください。（それぞれ1つずつ選択）



32

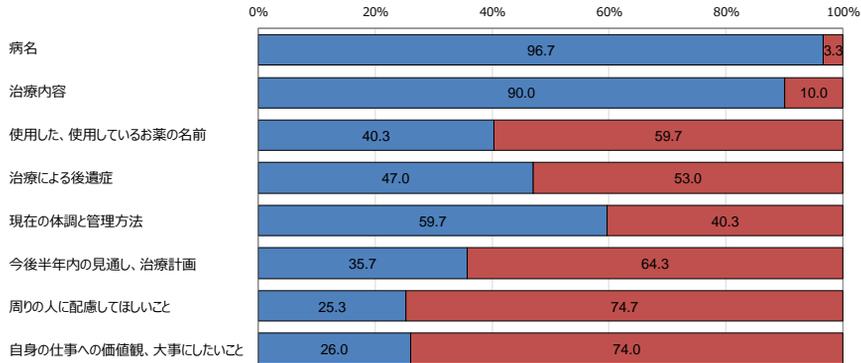
自分の治療への理解度

- 第三者に説明できる範囲は、**病名96.7%、治療内容90.0%**、現在の体調と管理方法59.7%。
- **薬剤名は40.3%、半年の見通し35.7%、配慮事項25.3%**と、総じて低い状況。
- 本調査Q2「**病期**」に対する回答においても**18%が「わからない」**を選択しており、**患者力の向上が課題**である。（医療者は伝えていても、患者には伝わっていない現状）

Q23SQ. あなた一人で、以下のことを第三者に説明できますか。説明できるものをお選びください。【全体】

(N=300)

■ 説明できる ■ 説明できない



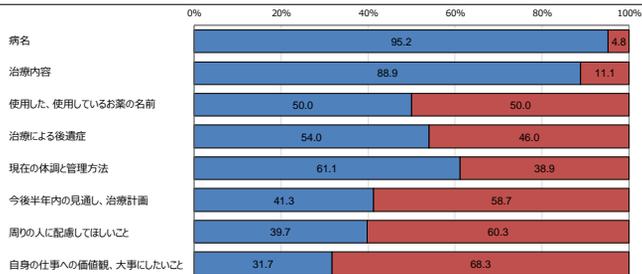
33

自分の治療への理解度【年代別】

- 50歳以降の患者では、「**薬剤名、仕事への価値観、周囲に配慮してもらいたいこと**」の理解ができていない。
- **キャリアンカーを喪失していることも、就労継続に影響**を及ぼしていると推測される。

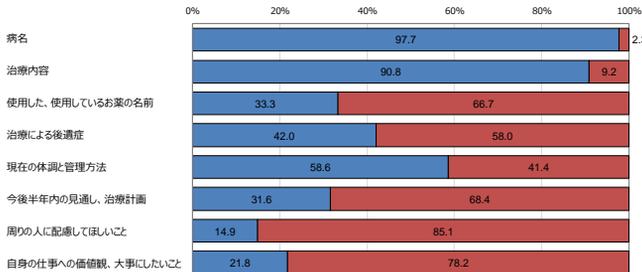
【50代未満】(N=126)

■ 説明できる ■ 説明できない



【50代以上】(N=174)

■ 説明できる ■ 説明できない

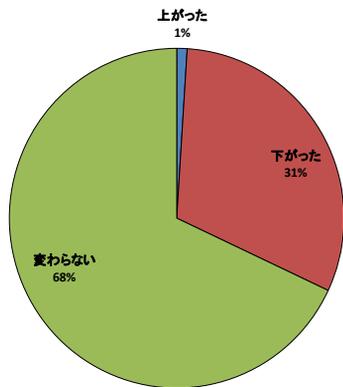


34

収入について

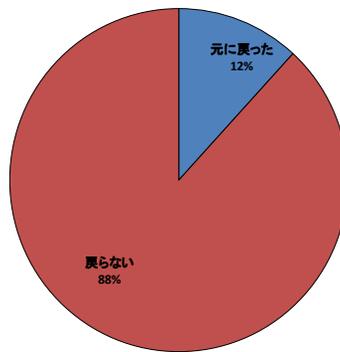
- がん患者の31%が診断後に年収が下がっており、下がった年収が元に戻った人は12%と少ない。
- 一度収入が下がると、なかなか元に戻らないのが現状。

Q25. 診断前のあなたの年収を100%とした場合、診断後の年収はどうなりましたか？



(N=300)

Q26. 年収が下がったという方にお聞きします。下がった年収は、その後、元へ戻りましたか？戻るまでの期間を教えてください。（1つ選択）



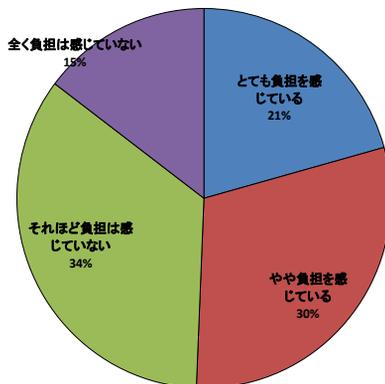
(N=300)

35

家計に対する負担感

- がん診断後、**家計への負担を感じている患者は51%**（とても負担を感じている・やや負担を感じている）。

Q27. がんと診断された後、家計への負担感を感じていますか？（1つ選択）



(N=300)

36

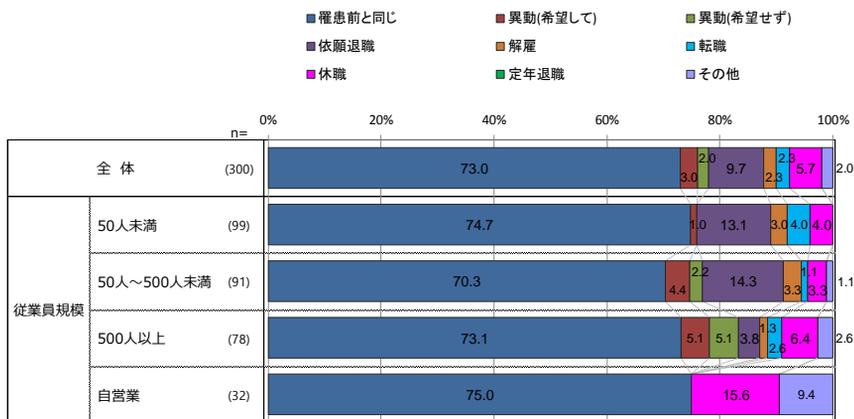
クロス集計

企業規模別

就労の変化

- 従業員数500人未満の企業では依願退職が占める割合が大企業と比べて多い。

Q6. がんと診断された時点と罹患後、お勤め先(働き方)は変わりましたか？（1つ選択）



(N=300)

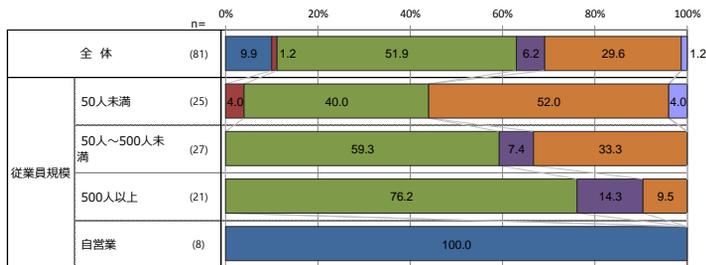
39

就労動向と企業規模

- がん診断前後の働き方を比較すると、従業員数500人未満の企業で顕著に変動している。
- 従業員数500人未満の民間企業では、「正社員⇒パート勤務、被雇用者⇒主婦・主夫」へ変更する人が500人以上の企業と比べて顕著に多い。無職の状態から脱出できない患者も多い。

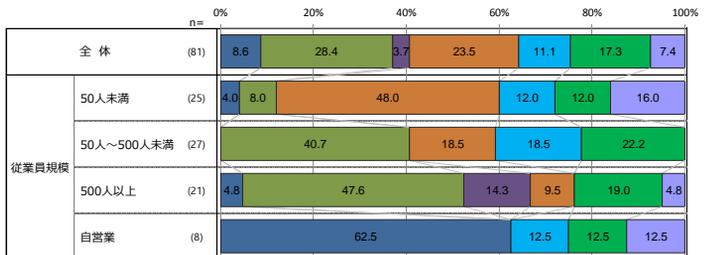
SC14. がんと診断されたときのあなたの職業を教えてください。（1つ選択）

- 自営業
- 民間企業の従業員
- パート・派遣社員・アルバイト
- 学生
- その他
- 経営者・役員
- 公務員
- 専業主婦・主夫
- 無職



Q7. がんと診断された後の働き方を教えてください。（1つ選択）

働き方を変えた人ベース

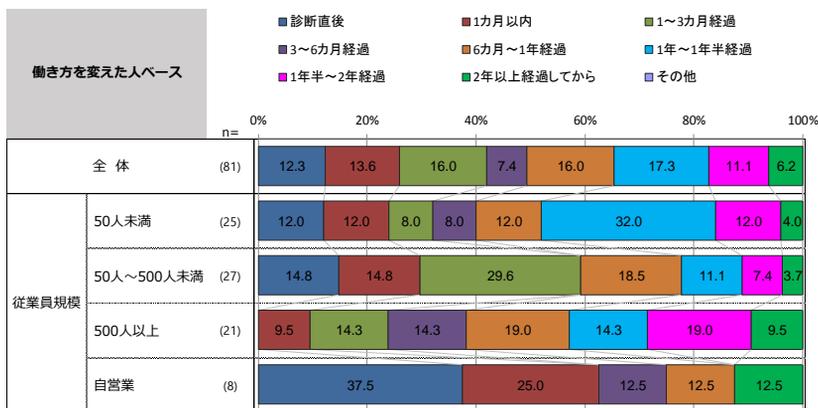


40

働き方を変更した時期と企業規模

- 離職した時期が「診断から1か月以内」が多いのは従業員数500人未満の中小企業。
- 50人未満の企業では、「1年～1年半経過」後に働き方を変える人が多く、傷病手当金を取得した後に退職しているケースが多いと推測される。

Q8. 働き方を変更したのは、診断からどのくらい経過してからですか？（1つ選択）



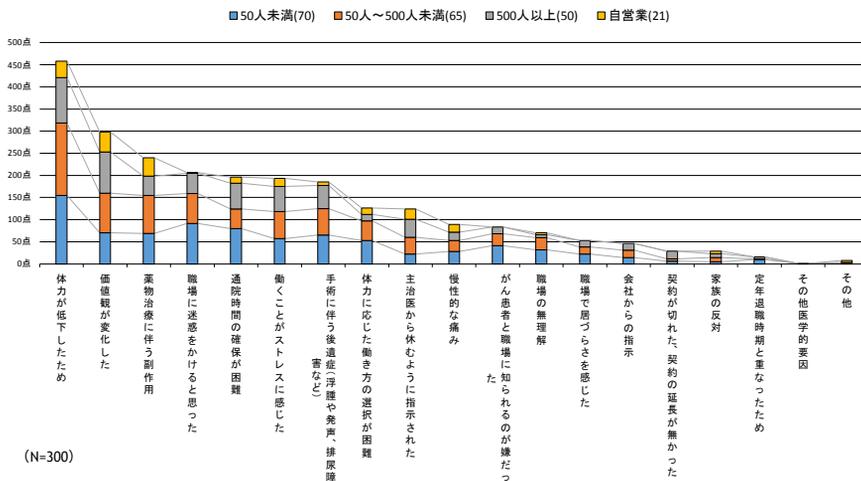
41

就労継続に影響を及ぼした事項と企業規模

- 就労に影響を及ぼした要因は、①体力低下458点、②価値観の変化298点、③副作用240点、④職場に迷惑をかけるから206点、⑤通院時間の確保困難196点の順。
- 体力低下は頭頸部が、副作用は婦人科系、価値観の変化は泌尿器で高い傾向。

Q9. がんによって就労継続に影響を及ぼしたと思われる事項を、上位5つお答えください。（合計点数）

※第1位に挙げられた項目に「3点」、以下、第2位=「2点」、第3位=「1点」として合計値を算出



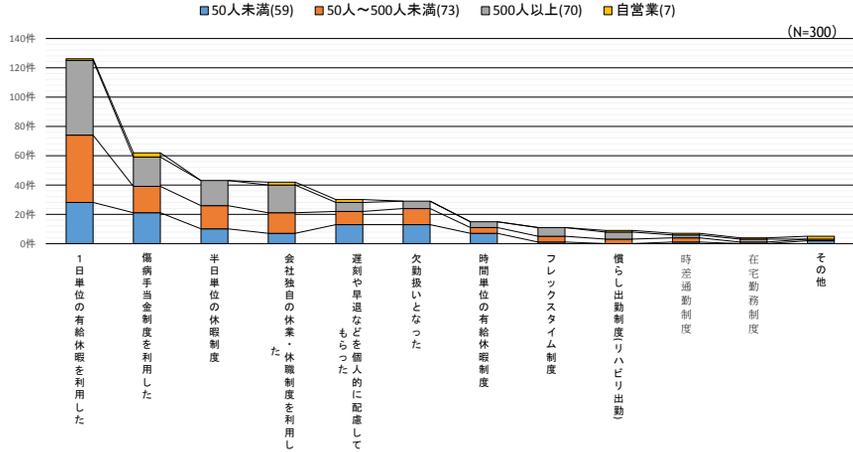
(N=300)

42

休職制度と企業規模

- 治療にあたって利用した制度は「1日単位の有給休暇」が最も多く、次いで、傷病休暇制度、半日単位での有給休暇制度となっている。
- 従業員数500人以上の企業では「会社独自の休暇制度」を利用した人が多いが、50人未満では「個人的に配慮してもらった」人や「欠勤扱いになった」と回答する割合が多い。
- 従業員数1000人以上の企業は、私傷病時に利用できる休暇制度の選択肢が多いことがわかる。

Q13. がんの治療に際しては、どんな制度を利用しましたか？（複数選択可）

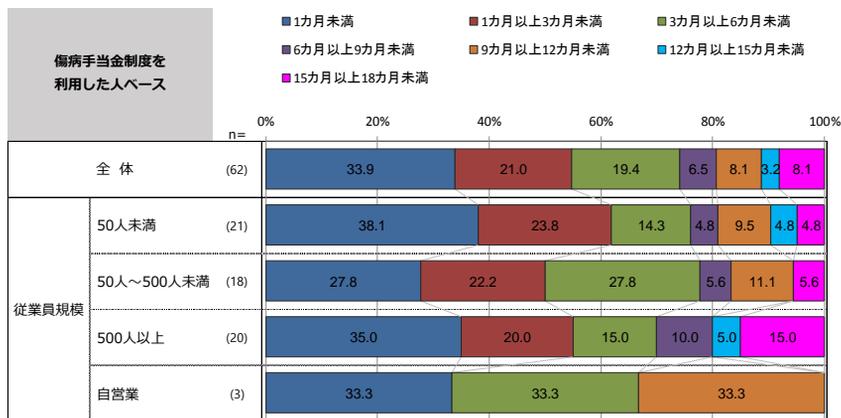


43

傷病手当金制度を利用した期間と企業規模

- 傷病手当金を利用した人の期間は6か月未満が74.5%。
- 18か月の満期まで利用した人の割合は従業員数500人以上で顕著に増加。長く休める風土や制度が存在していることがわかる。

Q14. どのくらいの期間、傷病手当金を受給しましたか？該当する期間をひとつお選びください。（1つ選択）



44

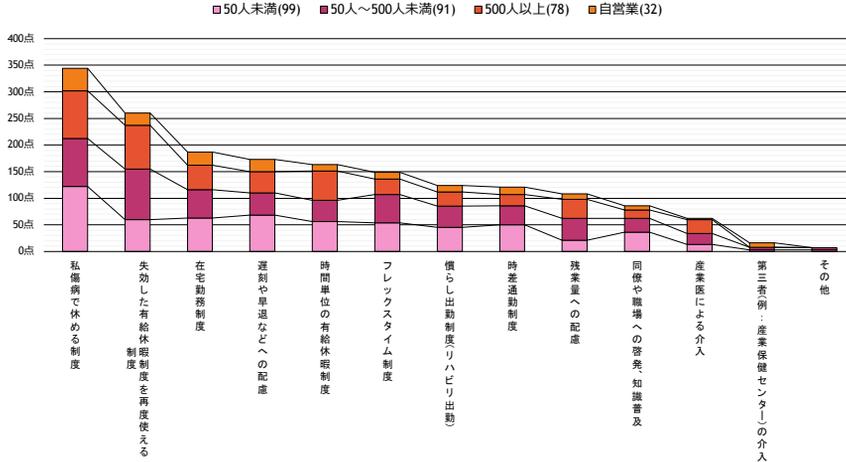
企業に求める仕組みと企業規模

- 雇用継続のために企業に求める仕組みは、「私傷病で休める制度」が第1位。次いで「失効した有給休暇を再度使える制度」、「在宅勤務制度」となっている。
- 柔軟な働き方を可能にする制度を望む声が多く、第三者による「介入」は少ない。

Q15. 会社側にどのような配慮、制度があれば雇用継続できると思いますか？上位3つを順番にお答えください。（合計点数）

※第1位に挙げられた項目に「3点」、以下、第2位=「2点」、第3位=「1点」として合計値を算出

(N=300)

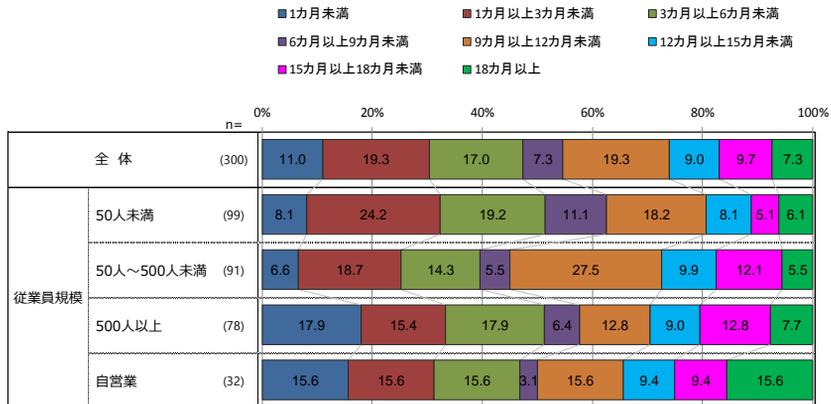


45

働き方への配慮が欲しい期間と企業規模

- 働き方への配慮が欲しい期間は診断から1年未満が73.9%。
- 企業規模との関連性は少ない。

Q16. 働き方への配慮が必要な期間はどの程度必要と思いますか？がんと診断されてからの期間でお答えください。（1つ選択）



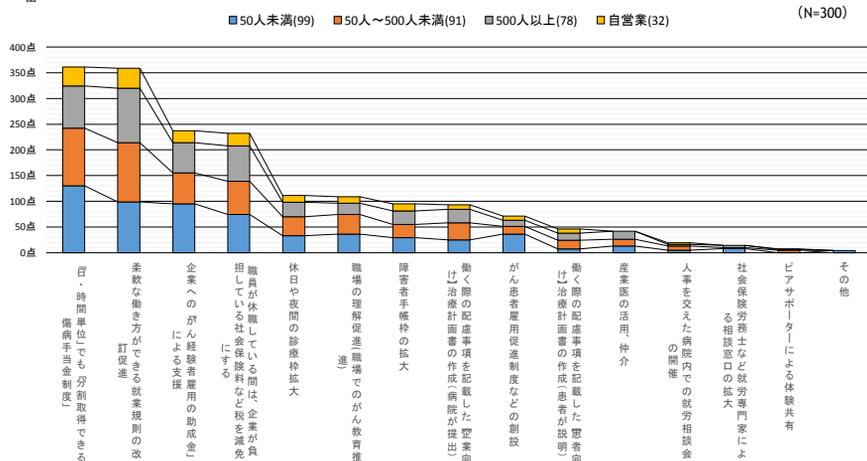
46

両立に必要な今後の仕組み

- 治療と職業生活の両立に必要な仕組みとしては、「日・時間単位でも取得できる傷病手当金」が第1位、次いで、「柔軟な働き方ができる就業規則改訂」、「企業への助成金」や「企業の社会負担の減免」を望む声が多い。
- 企業規模との関連性は少ない。

Q17. 今後、どのような仕組みがあれば、治療と職業生活を両立できると思いますか？上位3つを順番にお答えください。（合計点数）

※第1位に挙げられた項目に「3点」、以下、第2位に「2点」、第3位に「1点」として合計値を算出



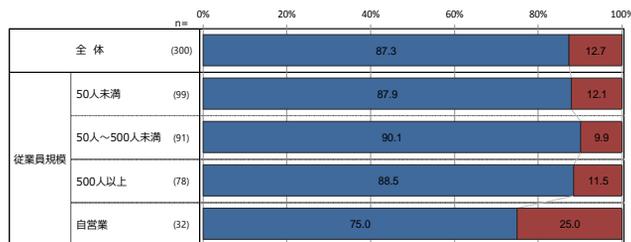
47

職場でのカミングアウトと企業規模

- 職場でがんを報告している人は87.3%。企業規模による差は少ない。
- 企業規模でみると、従業員数50人未満の企業では直属の上司のみの報告に留まるケースが500人以上の企業と比べて高い。

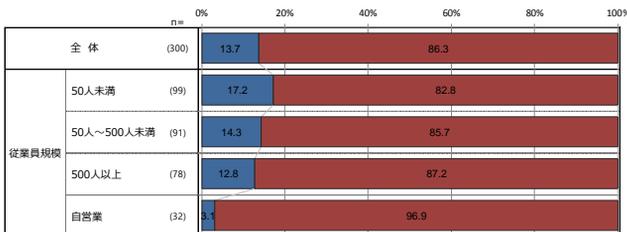
Q18. がん罹患について職場の人に話しをしましたか？（1つ選択）

- はい
- いいえ



Q19・Q20. 相談した相手（全回答者ベース）

- 上司以外には誰にも報告をしていない
- それ以外

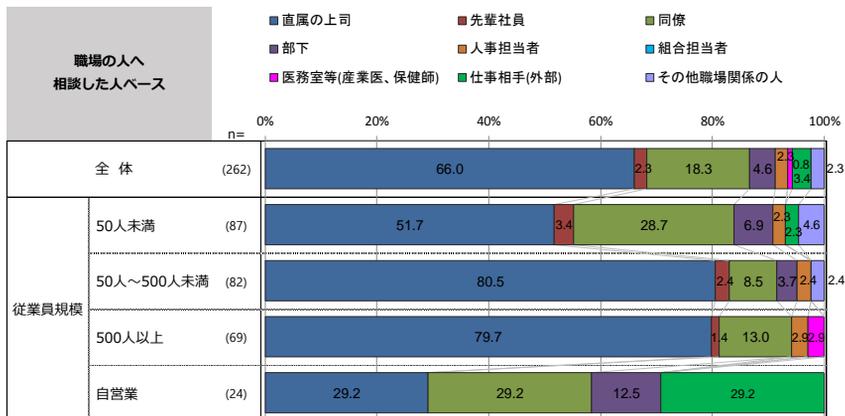


48

一番最初に相談をした相手と企業規模

- 1番最初に相談した相手は「直属の上司」が66%。次いで「同僚」18.3%。
- 従業員数50人未満の企業に勤める患者では、1番目の相談者として「同僚」が占める割合が28.7%と高いことが特徴。

Q19. 1番目は誰に相談しましたか？（1つ選択）



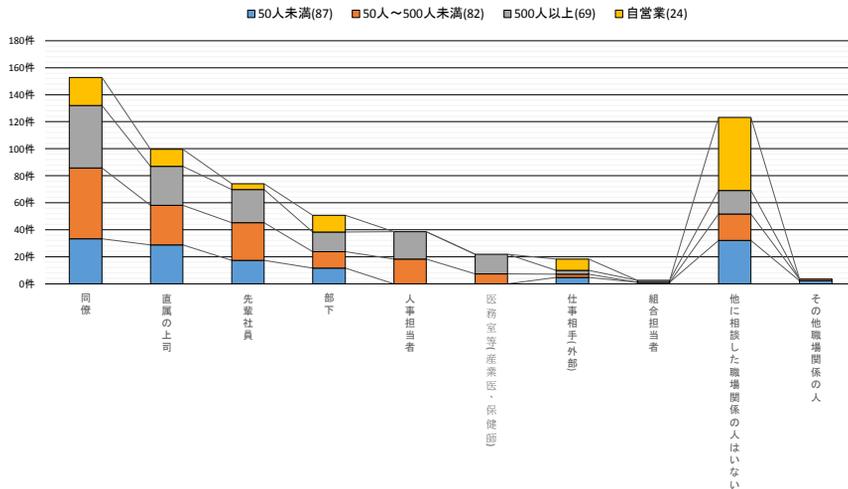
49

職場での相談相手と企業規模

- 2番目以降の相談者は、同僚、直属の上司のほかは、先輩社員、部下、人事担当者となる。
- 従業員数50人未満で人事担当者に相談する人はおらず、規模によって相談先の数異なる。

Q20. そのほか、誰に相談しましたか？（複数選択可）

(N=300)

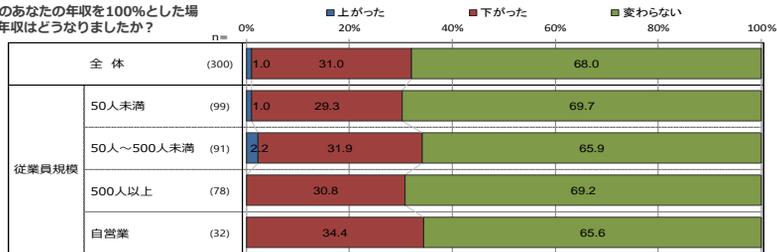


50

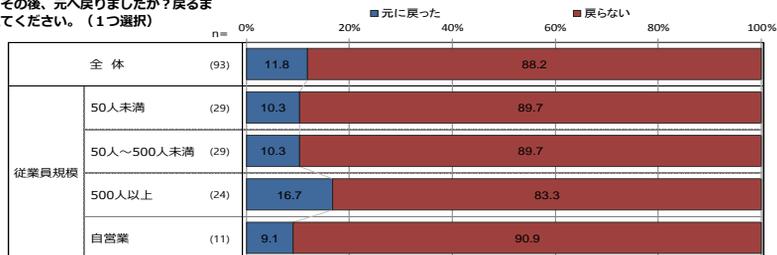
診断後の収入変動と企業規模

- 診断後に減収になる人は68%。企業規模との関係はみられない。
- 収入が減った人のうち「罹患前の収入に戻った」人は11.8%。一度減収すると元に戻りにくい。

Q25. 診断前のあなたの年収を100%とした場合、診断後の年収はどうなりましたか？



Q26. 年収が下がったという方にお聞きます。下がった年収は、その後、元へ戻りましたか？戻るまでの期間を教えてください。（1つ選択）

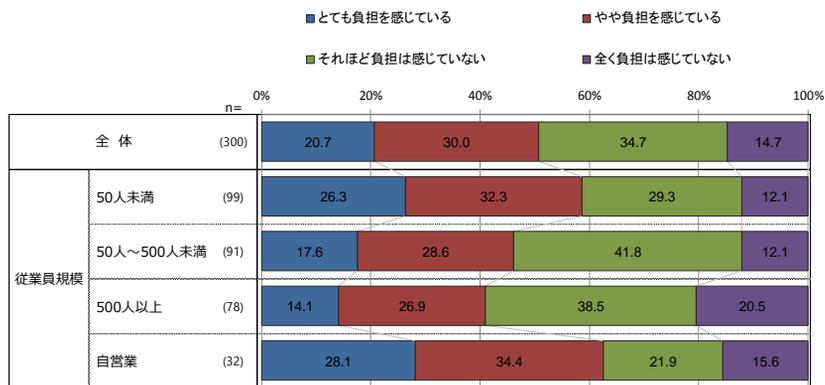


51

家計への負担感と企業規模

- 家計への負担感が「とても負担・やや負担」している人は50.7%。
- 企業規模が大きくなるほど、家計への負担感を感じる人の割合は減少する。

Q27. がんと診断された後、家計への負担感を感じていますか？（1つ選択）



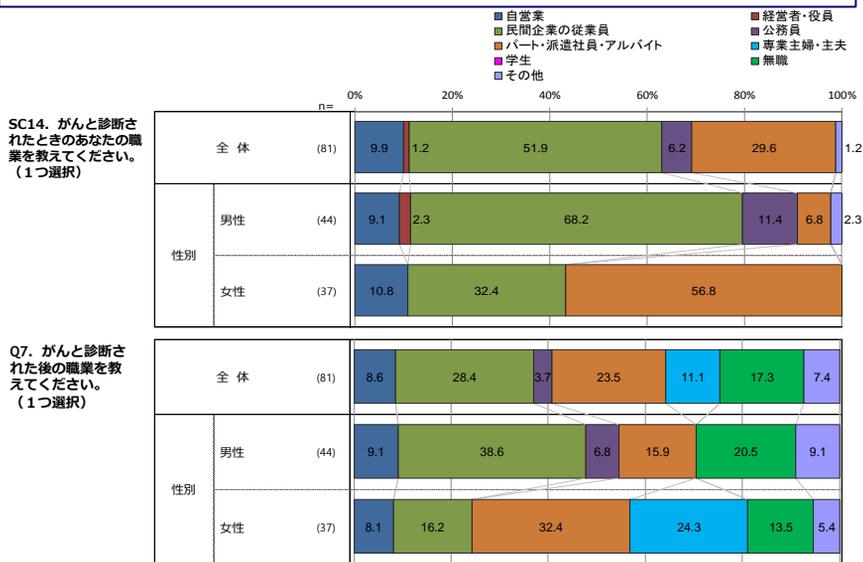
52

男女別

53

仕事の変化（男女別）

- 男女別で仕事の変化をみると、女性が男性に比べて女性が顕著に変更をしていることがわかる。
- がんと就労は女性の働き方の課題とも関係をしている。



54

部位別

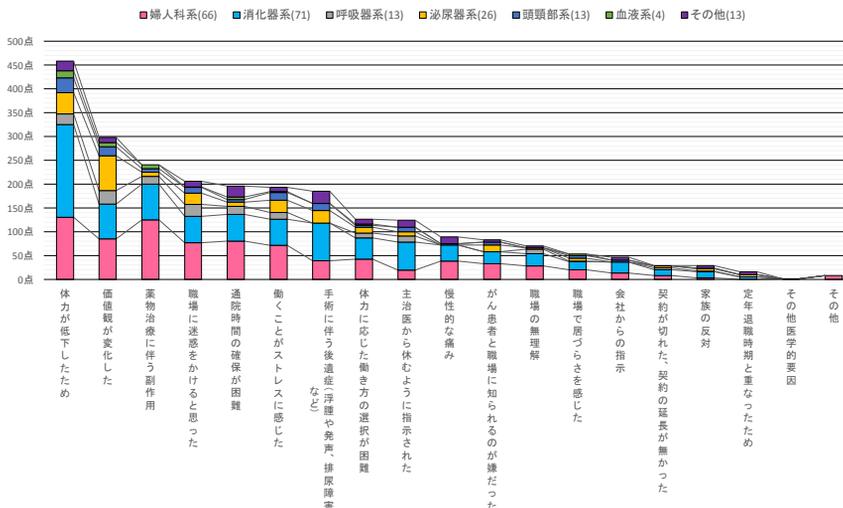
55

休職期間と復職率

- 消化器系は体力低下、術後の後遺症による就労への影響が大きい。
- 婦人科系は薬物療法に伴う副作用、通院時間の確保が困難なことによる就労への影響が大きい。

Q9. がんによって就労継続に影響を及ぼしたと思われる事項を、上位5つお答えください。（合計点数）

(N=300)



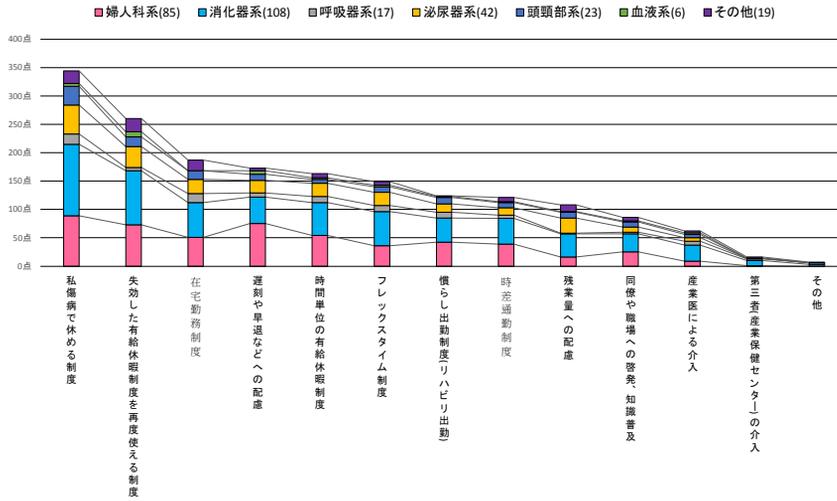
56

企業側に求める配慮・制度（部位別）

- 消化器系は私傷病で休める制度を、婦人科系は遅刻や早退への配慮を求める声が多い。
- 治療方法の違いによって、求める働き方への配慮は異なる。

Q15. 会社側にどのような配慮、制度があれば雇用継続できると思いますか？ 上位3つを順番にお答えください。（合計点数）

(N=300)



(配偶者編)

「がん家族・配偶者の就労」 調査結果報告書

2016年3月

がんセンター・ソリューションズ株式会社
桜井なおみ
E-mail: info@cansol.jp

調査結果①

■ 調査目的

第二次がん対策推進基本計画において『がん患者の就労問題を含めた社会的』という言葉が入った。この間、ハローワーク、がん拠点病院など、様々な場所において『がんと共生』を目指した支援策が展開されてきた。しかしながら、配偶者の就労に関する調査は少なく、影響の度合いが不明であった。そこで、本研究では、第3次がん対策基本計画立案に向けて、20代～60代で配偶者ががんを罹患した200人を対象に、①配偶者の離職状況、②配偶者の相談相手の有無、③配偶者の生活の変化、悩みの3つの視点から調査、解析を実施した。

■ 調査主体：がんセンター・ソリューションズ株式会社

■ 助成金：公益財団法人 がん研究振興財団 がんサバイバーシップ研究支援事業助成金

■ 調査方法：WEBアンケートを用いた疾病パネルへの調査（全国）

■ 調査実施期間：2015年12月9日(水)～2015年12月14日(月)

■ 対象者：今から10年以内で、配偶者ががんを罹患した経験がある家族200人（20歳～64歳まで）

■ まとめ

○ 回答者の属性

- ・夫ががんになった26%、妻ががんになった74%、男性の回答者が74%を占める。
- ・診断から5年未満が63%、5年以上が37%。定期観察のための通院のみが78%。
- ・居住地は大都市圏が111人で56%を占める。
- ・配偶者ががんを罹患したときの回答者の年代は50代が45%、次いで40代が31%と就労世代である。
- ・従業員数100人以上の大企業に勤務していた配偶者が29%、100人未満の中小企業が45%。
- ・子どもはいるが既に独立している家庭が54%、教育が必要な家庭が46%。

① 配偶者の離職状況

- ・配偶者ががんを罹患によって、約2割（18%）が仕事に影響を受け、うち、13%が退職をしている。男女別では、「夫ががんになった（妻）」が25%、「妻ががんになった（夫）」が16.2%と回答。
- ・「働き方に影響があった」と回答した人のうち、「夫ががんになった（妻）」の30.8%は退職、38.5%が「仕事を減らした」と回答、夫ががんになることによる妻への影響は、夫より大きい。
- ・企業規模別では、従業員数50人未満の職場では、「働き方に影響があった」と回答した人が25.7%ほどおり、従業員数500人以上のいわゆる大企業の13.2%と比べて高い数値となっている。
- ・付き添いのために取得した休暇日数は診断から1年未満で平均7日（無休24%）、1年以降で4日（無休54%）。
- ・付き添いのための休暇制度は、「妻ががんになった（夫）」の75.7%は有給休暇を利用。「夫ががんになった（妻）」の有給休暇利用は46.2%にとどまる。欠勤扱いとなった人も23.1%と高い。女性の働き方の不安定さが背景。

2

調査結果②

- ・治療付き添いに対する勤務先からの支援は「手厚い〜それなりの支援があった」と回答した人は26%、「ほとんど支援無し」が60%。
- ・これを企業規模別で見ると、従業員数50人未満の中小企業では会社から何らかの「支援を受けた」と回答した人が17.6%、50人以上では29〜34%が「支援を受けた」と回答。差が開いている。

② 配偶者の相談相手の有無

- ・配偶者の7割は職場へ報告をしており、報告した理由は「迷惑をかけるから」が第一位、次いで「休む日数が増えるから」、「働き方への配慮が必要になるから」。全体の6割は「ほとんど支援を受けていない」と回答。
- ・配偶者も「死や再発への不安」について悩みを抱えており、第一位。第二位は性差があり、「妻ががんになった(夫)」では「子どもの養育」、「夫ががんになった(妻)」では「仕事やお金」が第二位になっている。
- ・配偶者が抱く上述の悩み、「死や再発への不安」「仕事やお金の不安」「老後や自分の健康への不安」を相談した人は20% (41人)。約8割は誰にも相談していない。
- ・相談した人の相談相手は「家族・親戚」が多く、身内の中でとどめる傾向がある。

③ 配偶者の生活の変化、悩み

- ・夫婦間におきた生活の変化は「家事を手伝う」「一緒にいる」「会話が增した」が上位3位。ほか、「家計を節約」「性生活の変化」も挙げられる。
- ・「会話が減った」「一緒にいる時間が減った」と回答した人も5%程度存在している。
- ・家計への負担を感じている人は38%。男女別にみると、「夫ががんになった(妻)」の44.2%が、「妻ががんになった(夫)」37.2%が「家計に負担を感じている」と回答。主たる家計の柱ががん罹患することによる経済負担、不安は大きいことがわかる。

■ 課題

- ・本調査はあくまでも200という限られた母数の中での調査である。今後はN値を大きくした大規模選族調査を行うと同時に、調査方法論や統計処理にも専門家の知見を導入し、背景要因を明確にすべきである。
- ・また、不安や悩みに対する「深さや悩んだ期間」などについては本調査では対象としてないことから、今後、質的調査の実施も必要である。

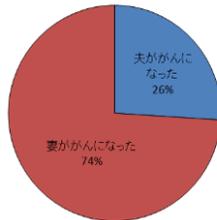
■ おわりに

- ・アンケートに協力いただいた回答者の皆様、並びに、本調査研究を助成頂いた公益財団法人 がん研究振興財団さまに、厚く御礼申し上げます。

3

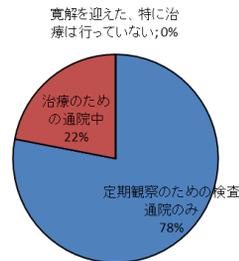
回答者の属性①

SC1. あなたの配偶者はがんで経験されましたか？ (1つ選択)



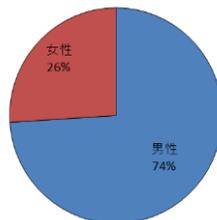
N=200

SC2. あなたの配偶者は、現在、がんの治療を受けていますか？ 受けている方はその治療内容を教えてください。(1つ選択)



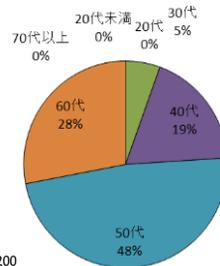
N=200

SC3. あなたの性別をお知らせください。(1つ選択)



N=200

SC4. 現在のあなたの年代をお知らせください。(1つ選択)



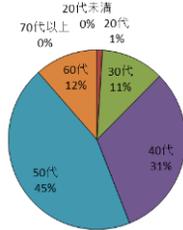
N=200

4

回答者の属性②

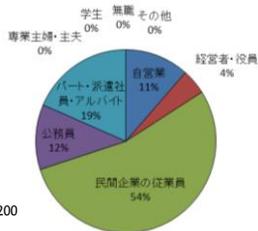
SC6. あなたのお住まいはどちらですか？(1つ選択)

SC5. 配偶者ががんと診断された当時のあなたの年代を教えてください。(1つ選択)

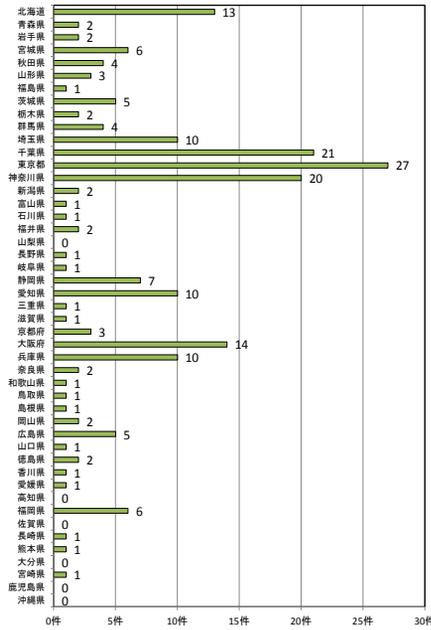


N=200

SC7. 配偶者ががん診断を受けたときのあなたの職業はなんですか？(1つ選択)



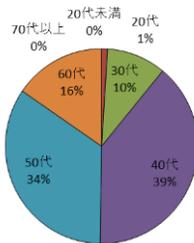
N=200



5

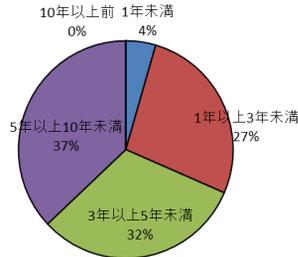
回答者の属性③

SC8. 配偶者ががんと診断された当時の配偶者の年代を教えてください。(1つ選択)



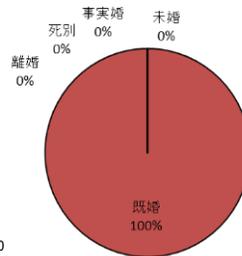
N=200

SC9. 配偶者が<がんと>診断されたのは、今から何年前ですか？(1つ選択)



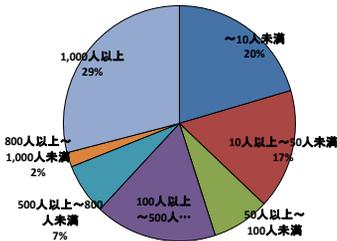
N=200

SC10. あなたの婚姻状況を教えてください。(1つ選択)



N=200

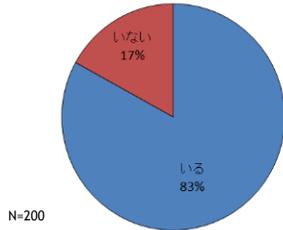
Q4. お仕事(自営・役員・民間・公務員・派遣)をされていた方にお聞きします。配偶者ががんと診断された時の、あなたがお勤めになっていた会社の従業員数は何人ですか？(1つ選択)



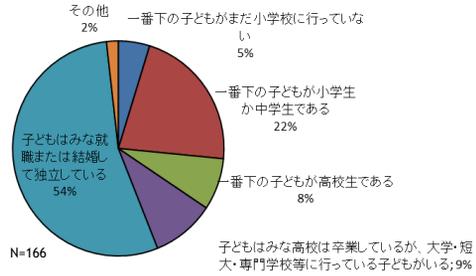
6

回答者の属性③

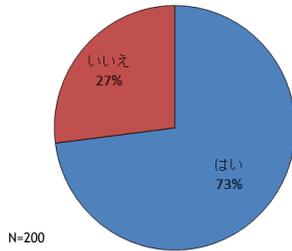
SC11. あなたには現在お子様がいらっしゃいますか。(1つ選択)



SC12. お子様について当てはまるものをお答えください。(1つ選択)



SC13. 現在、あなたは世帯主ですか。(1つ選択)



7

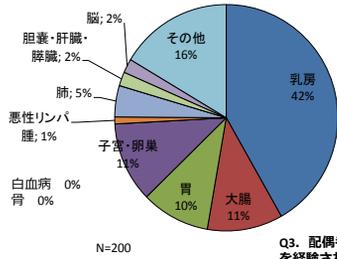
単純集計

8

配偶者のがんの部位、病期

■ 配偶者の罹患部位は乳房が42%、子宮体がんと卵巣がんが11%と、全体の半数は女性特有のがんが占めている。

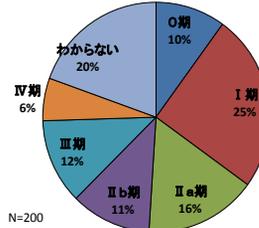
Q1. 配偶者はどこの部位の癌だと言われましたか？(医師から「なに癌」と言われましたか？) (1つ選択)



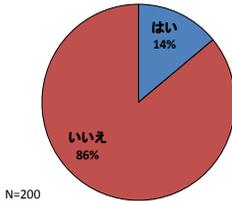
<その他の内容>

- 膀胱: 7件
- 甲状腺: 6件
- 前立腺: 6件
- 食道: 4件
- 腎臓: 2件
- 精巣: 2件
- 中咽頭: 2件
- 下咽頭: 1件
- 皮膚: 1件
- 嚔丸: 1件
- 胆管: 1件

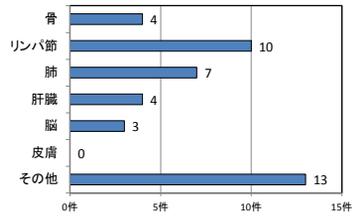
Q2. 配偶者ががんと診断された時の病期(ステージ)を教えてください。(1つ選択)



Q3. 配偶者の方はこれまでに再発・転移を経験されていますか？(1つ選択)



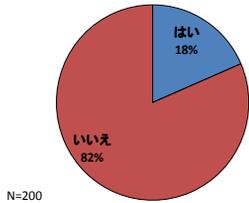
Q3Q. 再発・転移した部位はどこですか？(複数選択可)



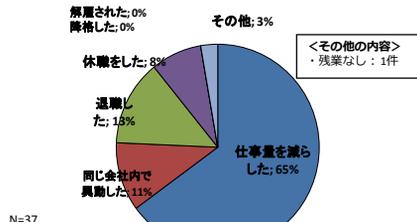
配偶者の就労状況の変化

■ 配偶者の罹患によって働き方に影響を受けた人は18% (36人) にのぼる。
 ■ 影響の範囲は仕事量の軽減が65%、職場変更が11%のほか、退職者が13% (5人)、休職8% (3人) ほど存在。
 ■ 退職理由は「付き添い時間を確保するため」、「自分の体力や体調を考慮して」となっている。

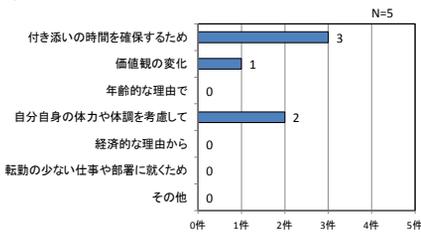
Q5. 配偶者のがん罹患において、あなた自身の働き方に何か変化はありましたか？(1つ選択)



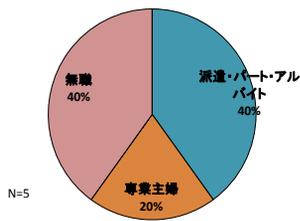
Q6. 「はい」と回答された方にお聞きします。あなた自身の働き方にどのような変化がありましたか？(1つ選択)



Q8. 職場を変更した理由は何ですか？(複数選択可)



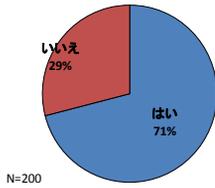
Q7. 変更後のあなた自身の働き方として当てはまるものを1つお選びください。(1つ選択)



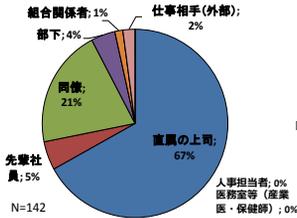
配偶者の職場での報告状況

- 配偶者ががん罹患を職場で報告した人は71%。直属の上司への報告が67%、次いで同僚21%。
- 報告した理由は「迷惑をかけると思ったから」が第一位、次いで「働き方への配慮が必要だったから」、「休む日数が多くなるから」の順。
- 報告しなかった理由は「仕事には影響がないと思ったから」が第一位。「言っても何も変わらない」が23%。

Q9. 配偶者ががんに罹患したことをあなたの職場の人に話をしましたか？（1つ選択）



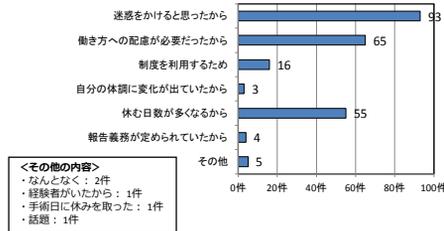
Q10. 1番目は誰に相談しましたか？（1つ選択）



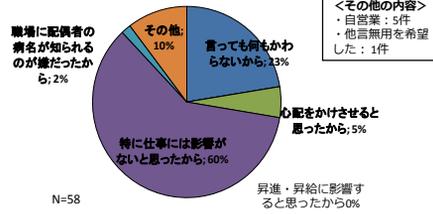
Q11. そのほか、誰に相談しましたか？（複数選択可）



Q12. 職場の人になぜ話をしたのですか？（複数選択可）



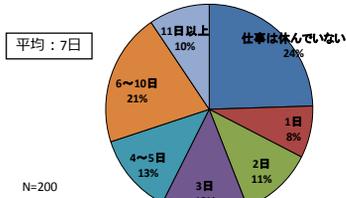
Q13. 「いいえ」と回答された方にお聞きします。配偶者ががんに罹患したことを職場の人に話さなかった理由は何ですか？（1つ選択）



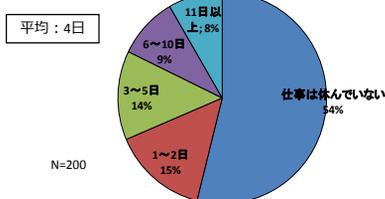
配偶者が付き添いのために休んだ日数と制度

- 配偶者の治療の付き添いのために取得した休暇日数は診断から1年未満で平均7日（仕事は休んでいない24%）、1年以上以降で4日（54%）。
- 利用した制度は有給休暇が第一位。ほか、個人的な配慮。
- 治療付き添いに対する勤務先からの支援は「ほとんど支援無し」が60%、「手厚い支援～それなりの支援」など、何らかの支援があったと回答した人は26%

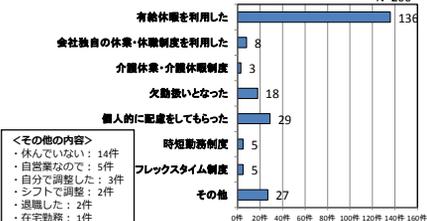
Q14. 配偶者ががんの診断から1年以内で治療の付き添いのために仕事を休んだのは、何日間くらいですか？（数値入力）



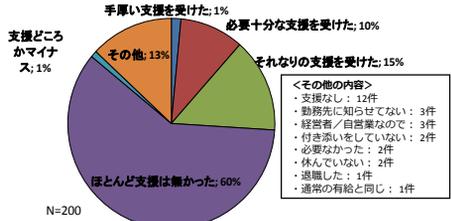
Q15. 配偶者ががんの診断から1年以上以降で治療の付き添いのために仕事を休んだのは、年間平均で何日間くらいですか？（数値入力）



Q16. 付き添いのためにお休みをとられた際、社内のどんな制度を使いましたか？（複数選択可）



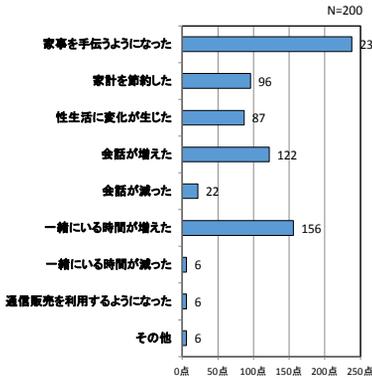
Q17. 配偶者の治療付き添いに際して勤務先からの支援は十分でしたか？（1つ選択）



夫婦関係の変化と配偶者の悩み

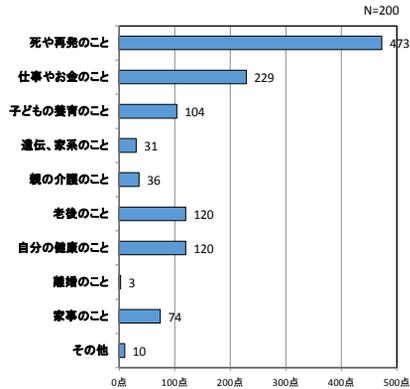
- 罹患後の夫婦関係の変化は、「家事を手伝うようになった」が第一位、次いで、「一緒にいる時間が増えた」、「会話が増えた」など。
- 配偶者の罹患によって抱えた悩みは、「死や再発の不安」が第一位。次いで、「仕事やお金のこと」、「老後のこと、自分の健康のこと」が同位。

Q19. 夫婦関係についてどのような変化がありましたか？該当するものの中から上位3つをお選びください。(合計点数)



- <その他の内容>
- ・喧嘩が減った：1件
 - ・家事が増えた：1件
 - ・送迎が増えた：1件
 - ・外食しなくなった：1件

Q20. 配偶者ががんになって、どんな不安や悩みを抱えましたか？上位3つをお選びください。(合計点数)



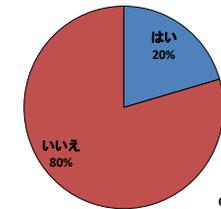
- <その他の内容>
- ・不安はない：7件
 - ・今後の生活について：2件

13

配偶者の相談相手の有無

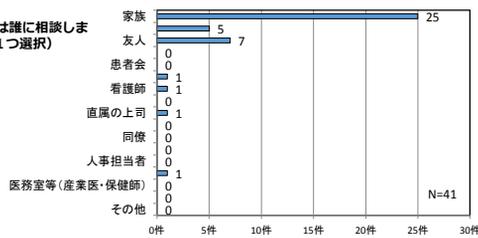
- 配偶者のがん罹患によって抱えた悩みや不安を相談した人は20% (41人)。8割は誰にも相談していない。
- 相談相手の第一位は家族、2番目以降では友人、親戚など。家族以外には誰にも相談していない人も2割。

Q21. それらの不安や悩みを誰かに相談しましたか？(1つ選択)



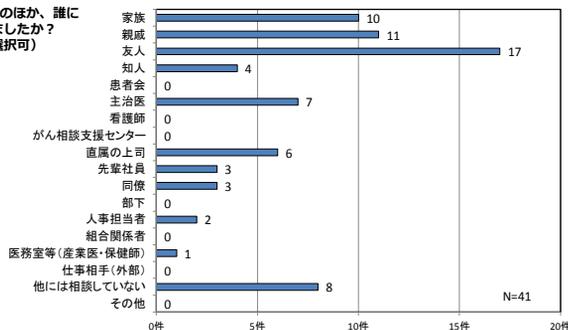
N=200

Q22. 1番目は誰に相談しましたか？(1つ選択)



N=41

Q23. そのほか、誰に相談しましたか？(複数選択可)



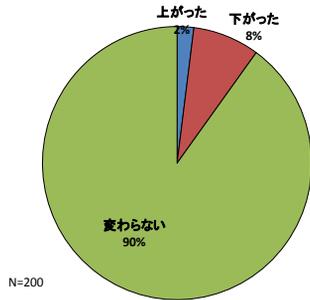
N=41

14

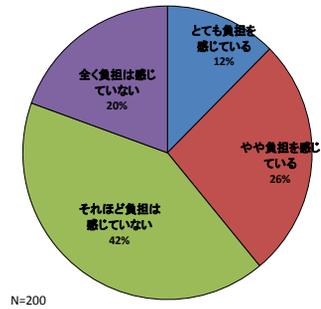
配偶者の収入、家計への負担感

- 配偶者ががん罹患が及ぼす収入への影響は少なく1割。女性の罹患が多く、主たる生計は夫によって支えられていることによる。
- 家計への負担感については、「とても～やや負担を感じている」が38%、「全く～それほど負担は感じていない」が62%。治療費を窓口で支払っている患者とは負担の印象が異なる。

Q24. がんと診断された前と後の収入の変化についてお聞きします。診断前のあなたの収入を100%とした場合、診断後の年収はどうなりましたか？（1つ選択）



Q25. 配偶者ががんと診断された後、家計への負担感を感じていますか？（1つ選択）



15

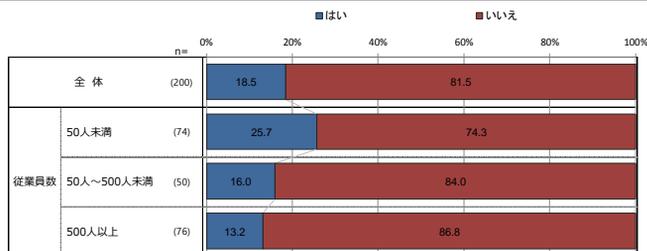
クロス集計

企業規模別

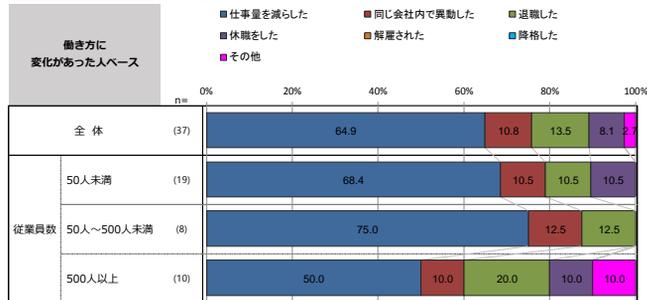
企業規模と働き方の変化

- 従業員数50人未満の職場では、配偶者の働き方に影響があったと回答した人が25.7%と、500人以上のいわゆる大企業の13.2%と比べて高い。
- 影響の内容としては「仕事を減らした」が多い。退職者の割合は企業規模に限らず1割程度存在。

Q5. 配偶者のがん罹患において、あなた自身の働き方に何か変化はありましたか？（1つ選択）



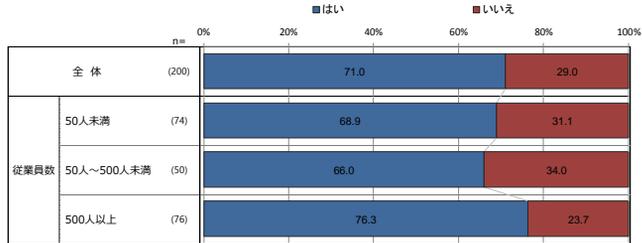
Q6. 「はい」と回答された方にお聞きします。あなた自身の働き方にどのような変化がありましたか？（1つ選択）



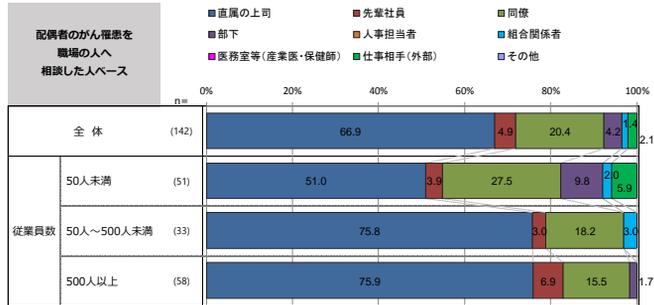
企業規模と職場での報告

- 企業規模と職場での報告の有無については差はないが、相談相手は従業員数50人未満の中小企業では「同僚」、「部下」が占める割合が、大企業のそれと比べて高い。

Q9. 配偶者ががんに罹患したことをあなたの職場の人に話しましたか？(1つ選択)



Q10. 1番目は誰に相談しましたか？(1つ選択)

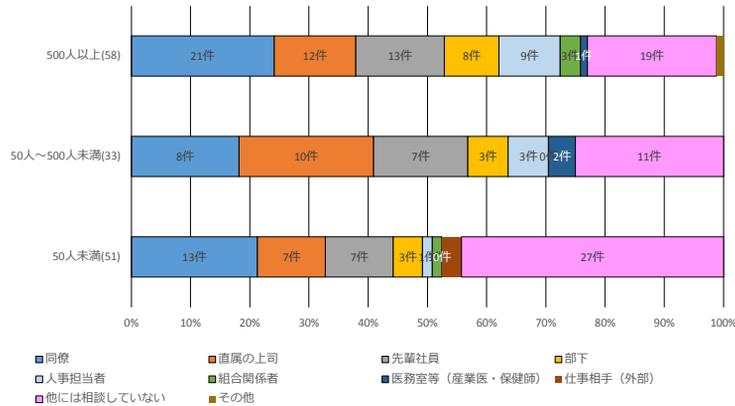


企業規模と相談相手の有無

- 従業員数50人未満の中小企業では、直属の上司以外には相談をしていない人占める割合が多い。
- 大企業では同僚や部下など、周囲へ相談している人の割合が中小企業と比べて多い。

Q11. そのほか、誰に相談しましたか？(複数選択可)

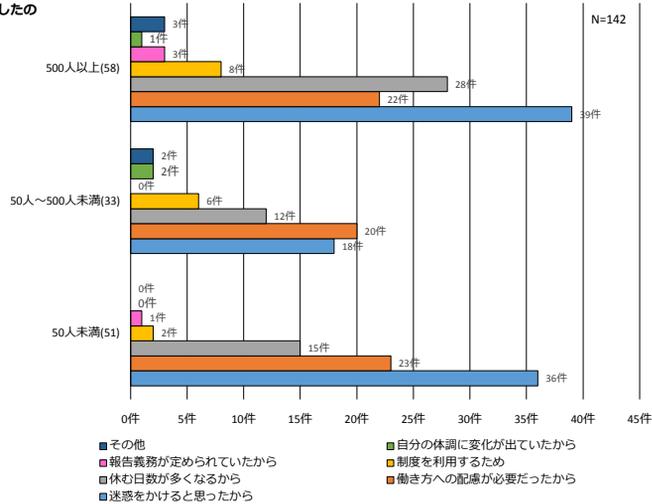
N=142



企業規模と職場への報告理由

- 職場へ報告した理由は「迷惑をかけるから」がどの企業規模においても第一位。
- 第二位の回答は企業規模によって異なり、従業員数500人未満の中小企業では「働き方への配慮が必要だったから」、従業員数500人以上の大企業では「休む日数が多くなるから」。
- 従業員数500人以上の大企業では「制度を利用するため」「報告義務がある」などが挙がっており、中小企業と比べて家族の休暇制度においても、福利厚生が手厚いと想定できる。

Q12. 職場の人になぜ話をしたのですか？ (複数選択可)

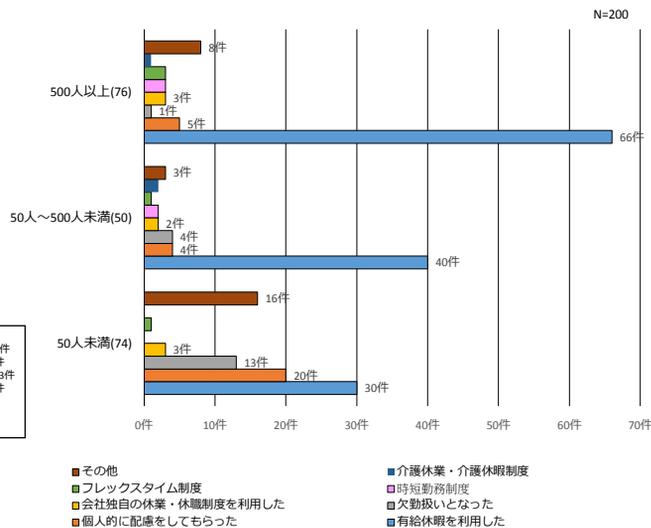


21

企業規模と制度

- 従業員数500人以上の大企業では有給休暇を使って付き添い日数を確保した例が多いが、従業員数50人未満の中小企業では「個人的に配慮をもらった」「欠勤扱いになった」が多い。
- 従業員数50人未満の中小企業では、「自分で調整した・自営業」が多く含まれている。
- 中小企業は合理的配慮によって支援や休暇が確保できるが、大企業と違い明文化はされていないため、不安定。

Q16. 付き添いのためにお休みをとられた際、社内のどんな制度を使いましたか？ (複数選択可)



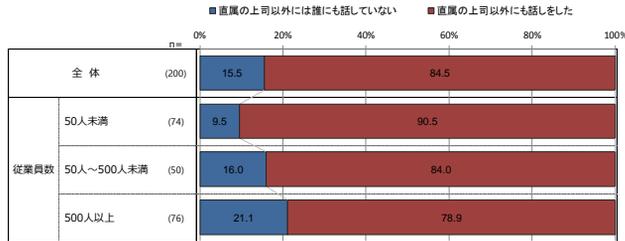
<その他の内容>
 ・休んでいない：14件
 ・自営業などの：5件
 ・自分で調整した：3件
 ・シフトで調整：2件
 ・退職した：2件
 ・在宅勤務：1件

22

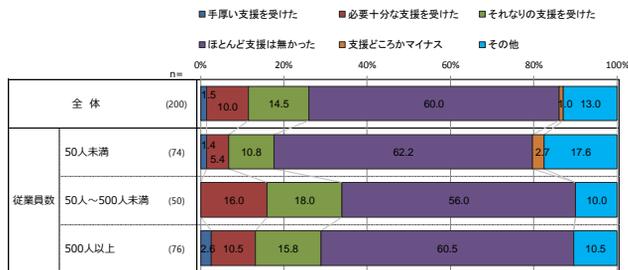
企業規模と支援

- 従業員数50人未満の中小企業では、直接の上司以外にも話しをした人が多いが、規模が大きくなるにつれて、情報開示は直接の上司のみに絞られる傾向。
- 従業員数50人未満の中小企業では、「会社から何らかの支援を受けた」と回答した人が17.6%、従業員数50人以上では29~34%が「会社から支援を受けた」と回答。企業規模による差が開いている。

Q10・Q11. 配偶者のがんに
ついての相談者(全回答者
ベース)



Q17. 配偶者の治療付き添いに際して勤務先からの支援は十分でしたか?(1つ選択)

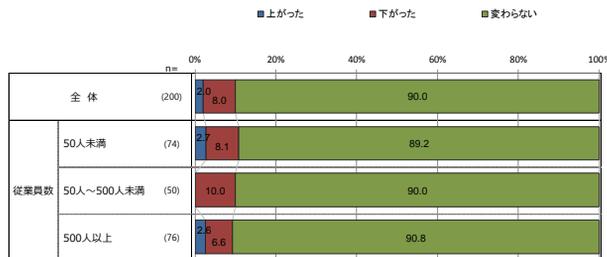


23

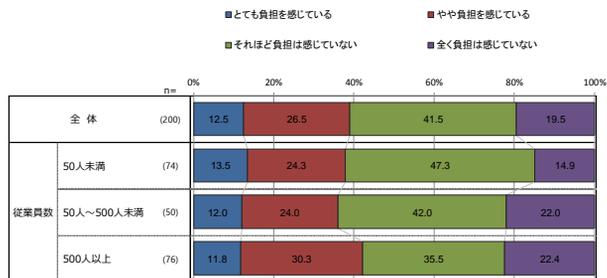
企業規模と収入の変化、負担感

- 企業規模と収入の変化の間には差はない。
- また家計への負担感についても、企業規模による差は小さい。

Q24. がんと診断された前と後の収入の変化についてお聞きします。診断前のあなたの収入を100%とした場合、診断後の年収はどうなりましたか?(1つ選択)



Q25. 配偶者ががんと診断された後、家計への負担感は感じていますか?(1つ選択)



24

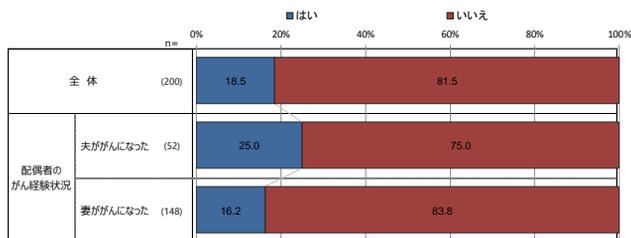
配偶者の罹患状況別

25

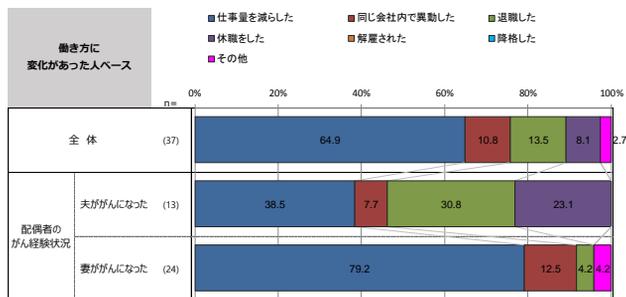
配偶者の性別と働き方の変化

- 働き方への影響は、「夫ががんになった(妻)」が25%、「妻ががんになった(夫)」が16.2%。
- 働き方に影響があった人のうち、「夫ががんになった(妻)」の30.8%は退職をしているほか、38.5%が「仕事を減らした」と回答、夫ががんになることによる妻への影響は大きい。

Q5. 配偶者のがん罹患において、あなた自身の働き方に何か変化はありましたか？(1つ選択)



Q6. 「はい」と回答された方にお聞きします。あなた自身の働き方にどのような変化がありましたか？(1つ選択)

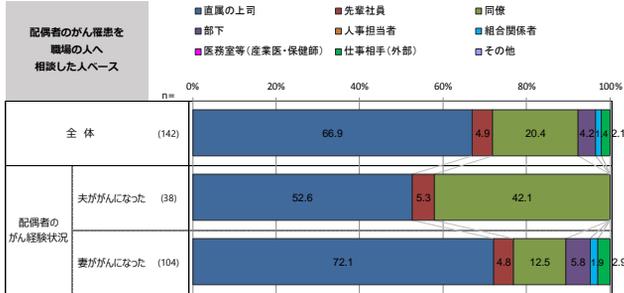


26

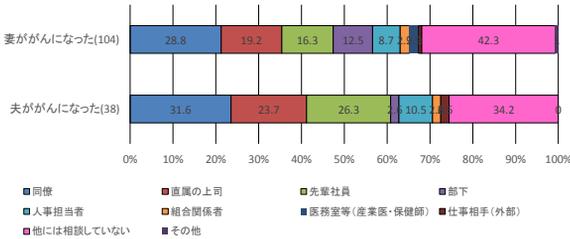
配偶者の性別と相談相手の有無

- 「夫ががんになった(妻)」は直属の上司や同僚などに相談をしているが、「妻ががんになった(夫)」は直接の上司にとどめる例が72.1%となっている。
- 1番目に報告した相手以外には誰にも言っていないのは「妻ががんになった(夫)」が多く、42.3%。

Q10. 1番目は誰に相談しましたか？(1つ選択)



Q11. そのほか、誰に相談しましたか？(複数選択可)

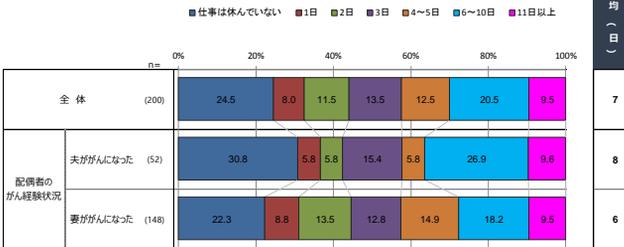


27

配偶者の性別と付き添いの日数

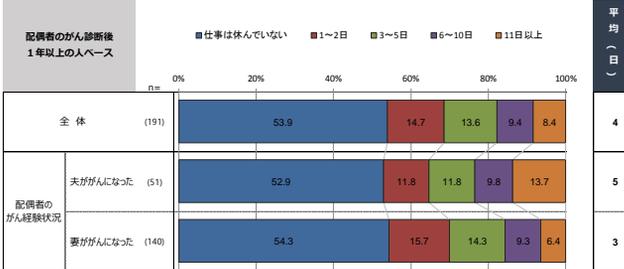
- 付き添いの日数は、「妻ががんになった(夫)」より、「夫ががんになった(妻)」の方が平均2日間ほど日数が多い。

Q14. 配偶者のがんの診断から1年以内で治療の付き添いのために仕事を休んだのは、何日間くらいですか？(数値入力)



平均 (日)
7
8
6

Q15. 配偶者のがんの診断から1年以上で治療の付き添いのために仕事を休んだのは、年間平均で何日間くらいですか？(数値入力)



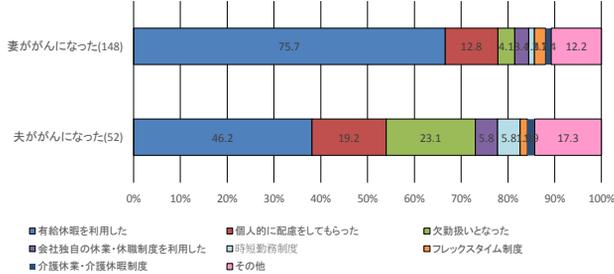
平均 (日)
4
5
3

28

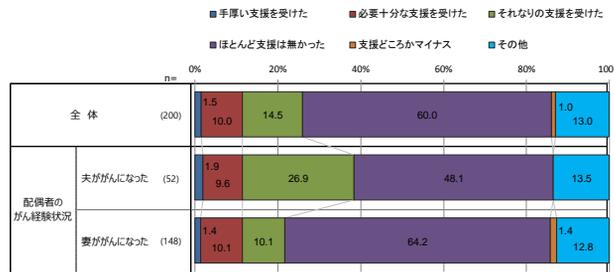
配偶者の性別と利用した制度、支援

- 付き添いのための休暇制度は、「妻ががんになった(夫)」の75.7%は有給休暇を利用。「夫ががんになった(妻)」の有給休暇利用は46.2%にとどまる。欠勤扱いとなった人も23.1%と高い。
- 「夫ががんになった(妻)」の38.4%は「支援を受けた」が、「妻ががんになった(夫)」は21.6%にとどまる。

Q16. 付き添いのためにお休みをとられた際、社内のどんな制度を使いましたか？(複数選択可)



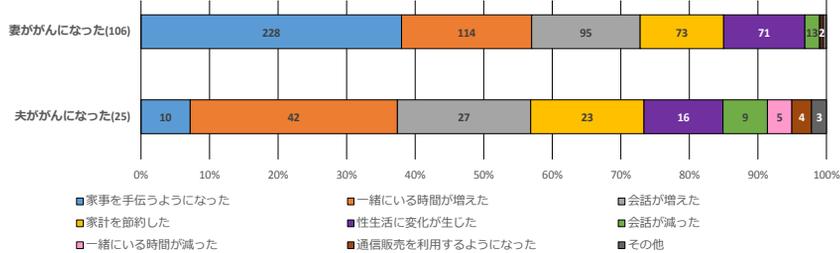
Q17. 配偶者の治療付き添いの際して勤務先からの支援は十分でしたか？(1つ選択)



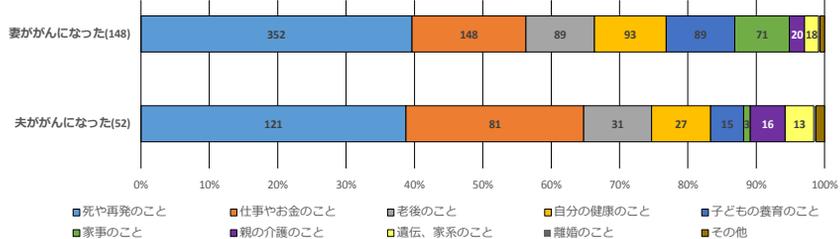
配偶者の性別と夫婦関係の変化

- 「妻ががんになった」人は、「家事を手伝うようになった、一緒にいる時間が増えた、会話が增えた」が3つの変化。「夫ががんになった」人は、「一緒にいる時間が増えた、会話が增えた、家計を節約した」が生活変化。
- 「夫ががんになった」人は「仕事やお金のこと」が、「妻ががんになった」は「子どもの養育」が不安材料。

Q19. 夫婦関係についてどのような変化がありましたか？該当するものの中から上位3つをお選びください。(合計点数) N=131



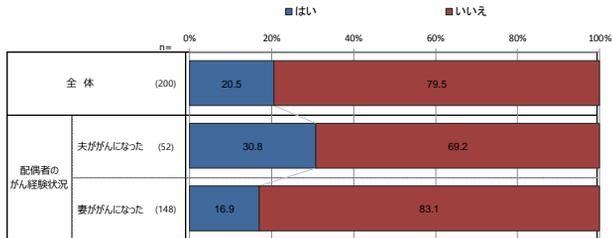
Q20. 配偶者ががんになって、どんな不安や悩みを抱えましたか？上位3つをお選びください。(合計点数) N=200



配偶者の性別と相談相手の有無、家計への負担感

- 「夫ががんになった(妻)」69.2%、「妻ががんになった(夫)」83.1%は、悩みを誰にも打ち明けていない。
- 家計への負担感は、「夫ががんになった(妻)」の44.2%、「妻ががんになった(夫)」37.2%が「負担を感じている」と回答。主たる家計の柱ががんに罹患することによる経済負担、不安は大きい。

Q21. それらの不安や悩みを誰かに相談しましたか？(1つ選択)



Q25. 配偶者ががんと診断された後、家計への負担感を感じていますか？(1つ選択)

