

「がんに対する意識調査」

2018年9月

企画：国立がん研究センターがん対策情報センター、日経BP社、日経BPコンサルティング
実査：日経BPコンサルティング

調査概要

【調査名称】

「がんに対する意識調査」

【調査方法】

Web調査

【調査対象】

- ①特設サイトへのアクセスログが残っている「日経ビジネスオンライン」会員
- ②「がんと共に働く 知る・伝える・動きだす」メールマガジン登録者
- ③日経BPコンサルティングの調査モニターのうち、「総務・人事」職種登録者

【回収状況】

531件

【調査日程】

回答サイト・オープン 2018年3月15日（木）

回答サイト・クローズ 2018年4月1日（日）

【調査機関】

企画：国立がん研究センター、日経BP社、日経BPコンサルティング

実査：日経BPコンサルティング

調査結果サマリー

0. 回答者属性 (P.5~P.8) :

年代は50歳代、企業規模（従業員規模）は大企業勤務者が最多。役職は経営者、管理職層が30%以上を占める

- ・年代は50歳代が42.2%を占め最多。次いで40歳代が25.1%、60歳以上が24.7%。サポート会員／非サポート会員の種別では、サポート会員は50歳代が49.5%、次いで40歳代が36.1%、60歳以上が9.3%。40歳代のサポート会員が前回調査よりも多かった。
- ・企業規模別では、300人以上の大企業勤務が63.4%を占める。従業員1~49人の小企業勤務はサポート会員で16.7%、50~299人の中企業は19.8%。
- ・役職別で見ると、経営者、管理職層（経営者・役員と部長・部次長の合計）は全体で32.3%、その他ビジネスパーソンは67.7%。会員／非会員の区分で、大きな差分は見られなかった。

1. がんとの関わり、がんについての一般的な意識 (P.9~P.29) :

「治ったら職場復帰可能」と強く認識は約4割。「働きたいと思うがん患者を受け入れる職場環境」はがん罹患患者であっても80%超が「そう思わない」

- ・全体の35.2%、サポート会員の58.8%が「自身ががんにかかっている／かかった経験がある」。「身近にがん患者はいない」は全体で7.5%に留まり、特にサポート会員はがんとの関わりがない回答者は1.0%。2018年調査では「家族にがん患者」の割合が54.2%と高く、非サポート会員では56.0%にのぼる。
- ・自身／家族ががん患者／経験者で、罹患時に必要だったけれども手に入りにくかった情報としては「正しい（効果的な）治療法」「セカンドオピニオンの取り方」「治療費・入院費等の補助制度」がトップ3だった。「自身ががん」では3つめに「仕事を続けるための会社の支援制度」が入った。
- ・がん患者の就労をサポートする立場としては「企業の人事・総務担当者」が13.9%で最多。「企業の経営者」との合計（複数回答の重複排除）は18.3%（97サンプル）だった。「企業の経営者」「企業の人事・総務担当者」でがんにかかった従業員への対応経験は「職場として」が58.8%、「自身が担当者として」で42.3%が「経験あり」だった。
- ・「がんにかかった場合でも、治ったら職場に復帰できる」について、全体では43.3%、サポート会員は58.8%が「そう思う」と回答。「そう思う」が最も高かったのは「がん患者が自分らしい人生を生きるには、職場、家族、地域社会のサポートが重要だ」の58.9%。その一方で「現在の日本社会では、働きたいと思うがん患者を受け入れる職場環境になっている」は「そう思わない」が75.7%と依然として高く、継続した環境整備の必要性が示唆される。
- ・項目別クロス集計では、「周りががんになったとき、どのようにサポートしてよかわからない」は「家族にがん患者」「職場にがん患者」「知人にがん患者」の身近にがん患者がいる回答者で65%超、「自身ががん患者」でも40%超が「非常にそう思う」「まあそう思う」と回答しており、経験者であってもサポートの仕方に気を遣うことが示された。「現在の日本社会は働きたいと思うがん患者を受け入れる職場環境になっている」は、「自身ががん患者」でも「非常にそう思う」との回答が極めて低く、80%超が「あまりそう思わない」「全くそう思わない」と回答している。

調査結果サマリー

2.職場でのがんへの取り組み（P.30~P.43）：

回答者の90%以上が「職場で何らかの取り組みあり」と回答。小企業の「制度なし・非認知」は14.3%で、大企業のおおよそ4倍。
がんの治療・検査と就労の両立のネックは「代わりに仕事する人がいない（頼みにくい）」が現場・管理者側とも最多

・回答者の約90%が「がんに対して何らかの取り組みあり」と回答。具体的には「健康診断を受診させる制度がある」が80.2%で最多。「健康相談室や産業医が相談に乗ってくれる」が33.4%、「利用できる支援制度がある」が31.1%で続いた。「利用できる支援制度がある」の具体的内容としては、「傷病休暇の取得」が87.3%で最多。「時短勤務の選択」「配置転換・仕事内容の変更の申し立て」までが40%以上だった。

・支援制度の整備状況を企業規模別に見ると、49人以下の小規模事業者で制度の整備が大企業と比べてなされていない状況が浮き彫りになった。「健診or検診制度あり」「罹患時のフォローあり」「どちらかのみ」「制度なし・非認知」で分類すると、特に「健診・検診＋罹患時のフォロー双方あり」は大企業で57.4%なのに対し、小企業では29.9%とおおよそ半分程度に留まる。小企業では「制度なし・非認知」が14.3%と、大企業のおおよそ4倍だった。

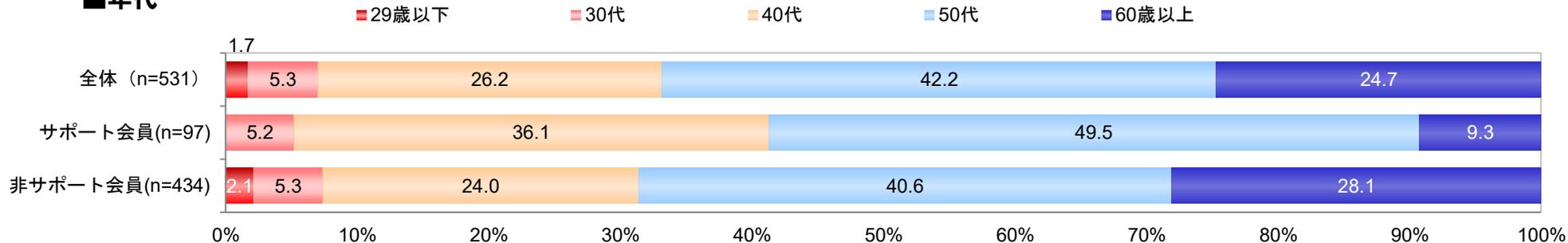
・企業の経営者と人事・総務担当者（がん患者の就労サポート立場にあり）を対象として、職場での病気の治療と職業生活の両立支援のための制度整備を尋ねたところ、約75%が「何らかの制度整備を行っている」と回答。最も多いのは「病気にかかった際に従業員が相談する窓口の明確化」で48.5%だった。

・がん治療のために2週間に1度程度通院しながら働き続けることの阻害要因の第1位は、「代わりに仕事をする人がいない、またはいても頼みにくい」（25.5%:単一回答設問）。雇用者／人事・総務担当者から見た懸念材料でも、「その人が長期間休む場合に、かわりの人員を手配することが難しい」が54.6%で第1位だった（複数回答設問）。現場でも管理者側でも同じ懸念から、治療・通院と仕事の両立が難しいと考えていることが読み取れる。

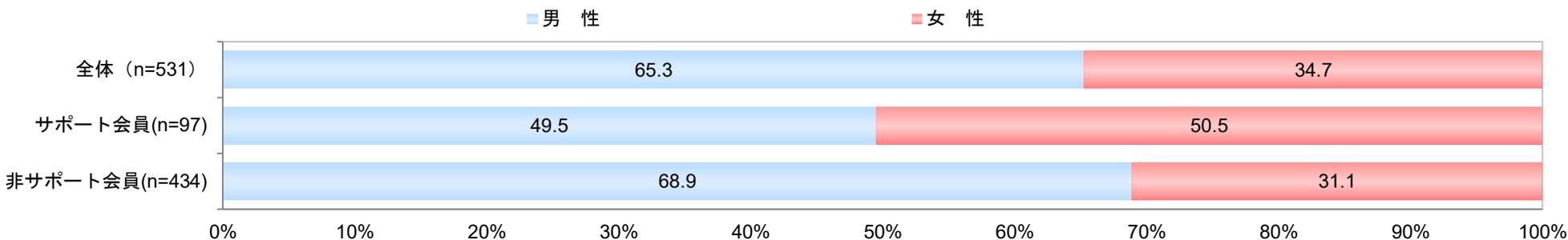
調査結果

0.回答者属性

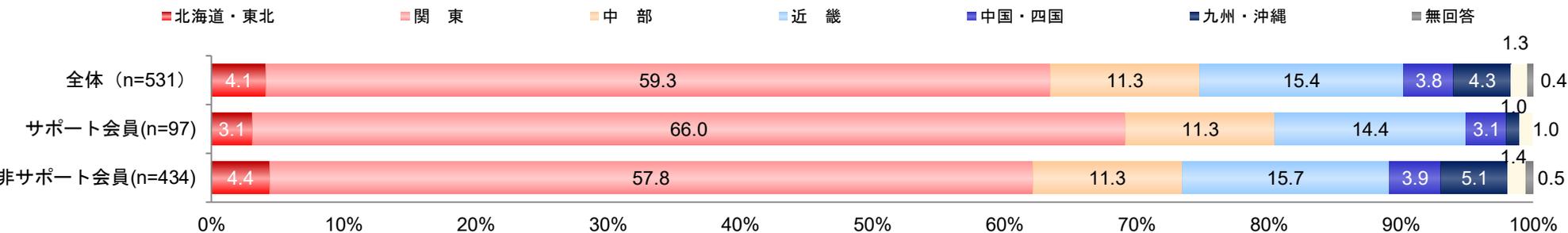
■年代



■性別

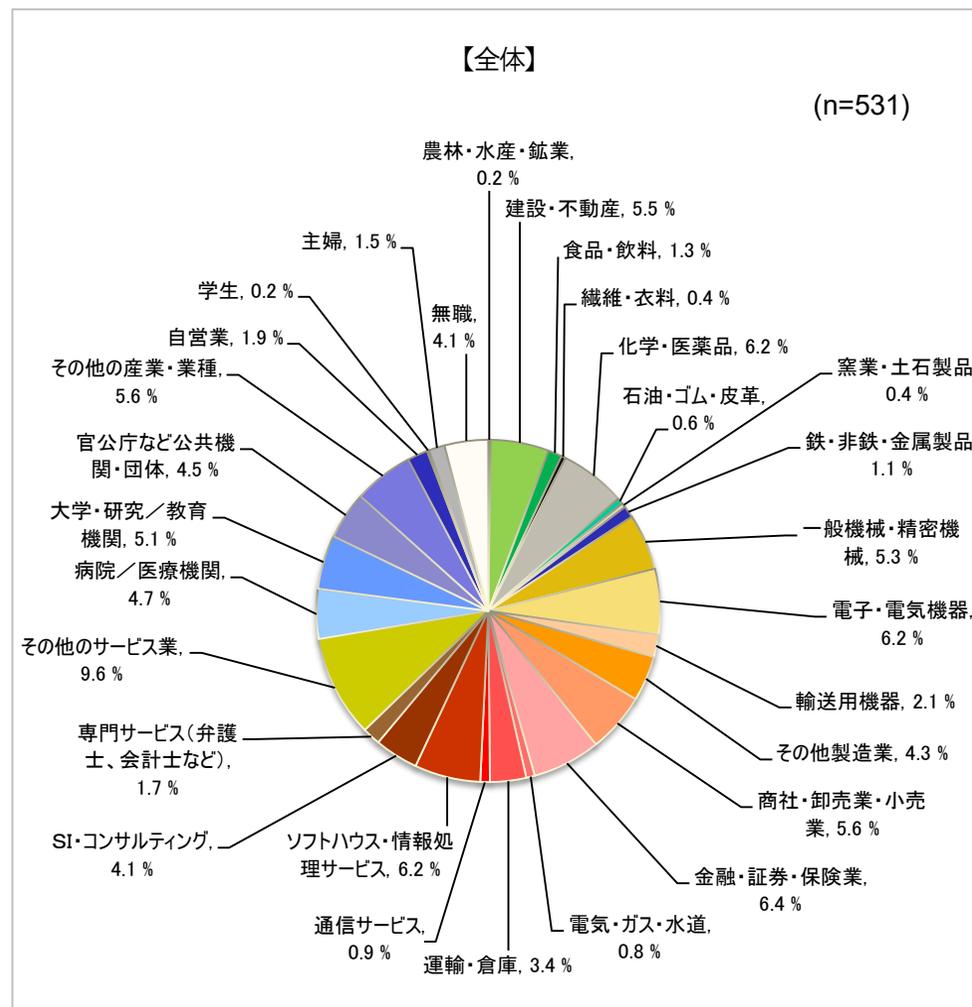


■居住地域



0.回答者属性

■業種

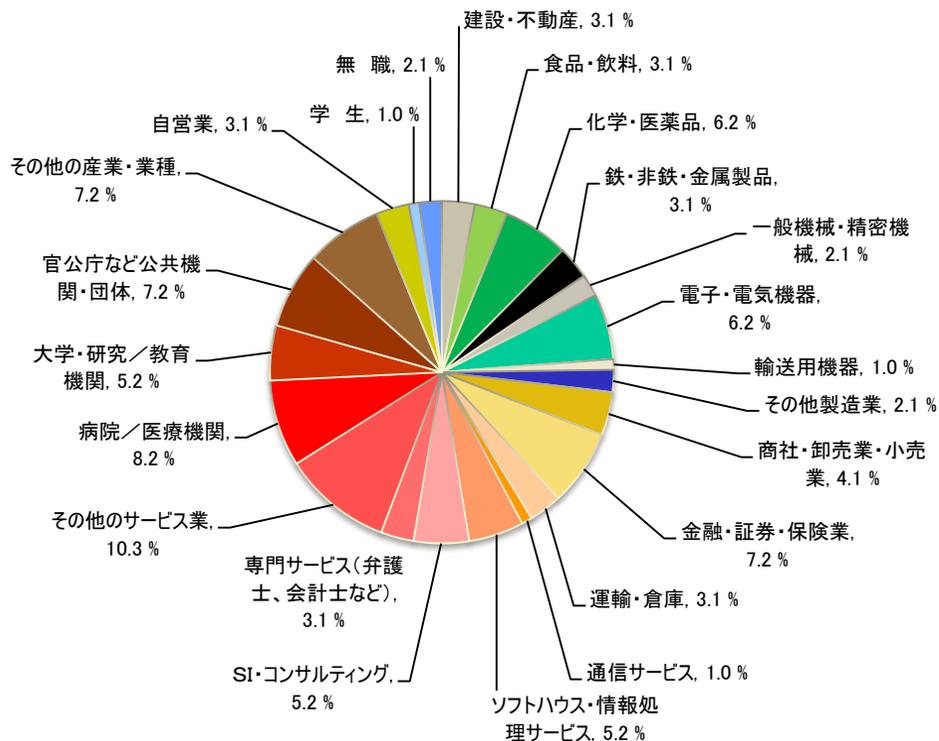


0.回答者属性

■業種

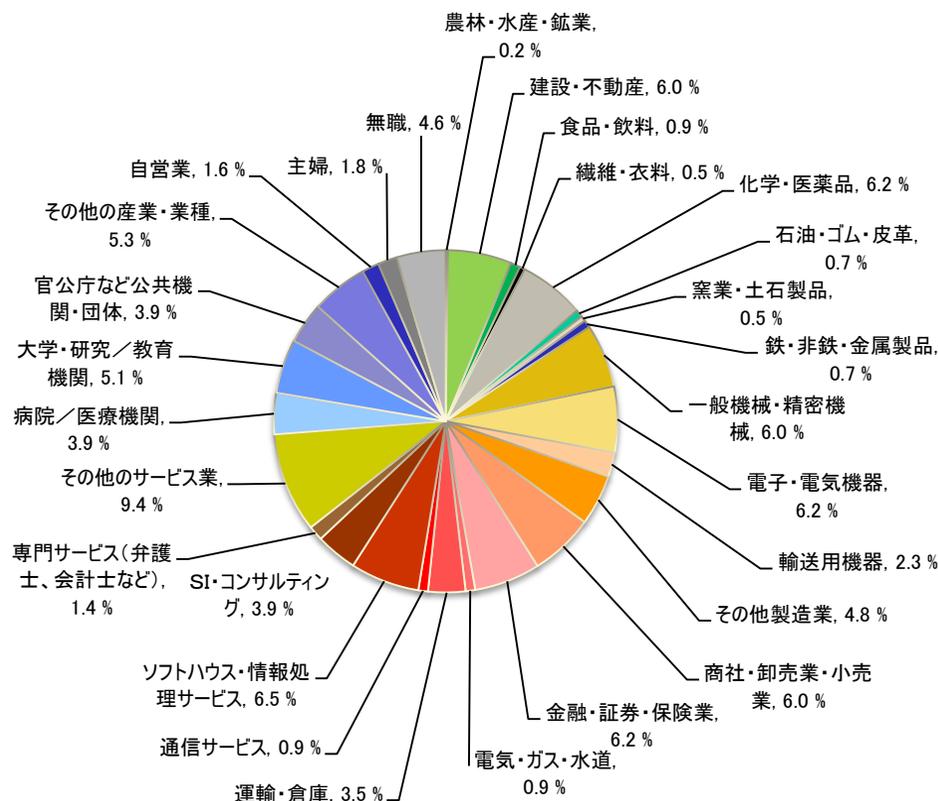
【サポート会員】

(n=97)



【非サポート会員】

(n=434)

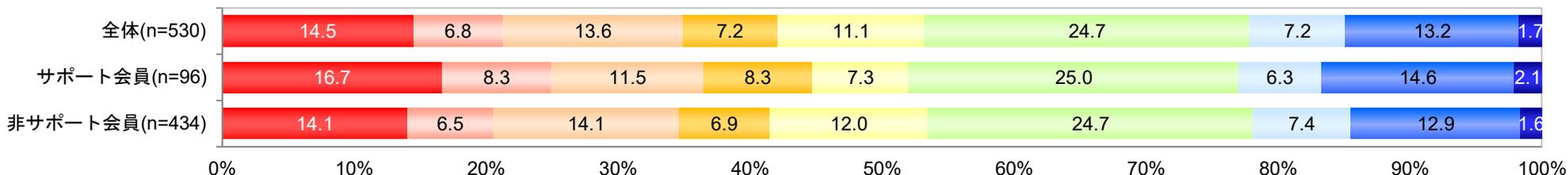


0.回答者属性

※Q1「学生」を除くベース

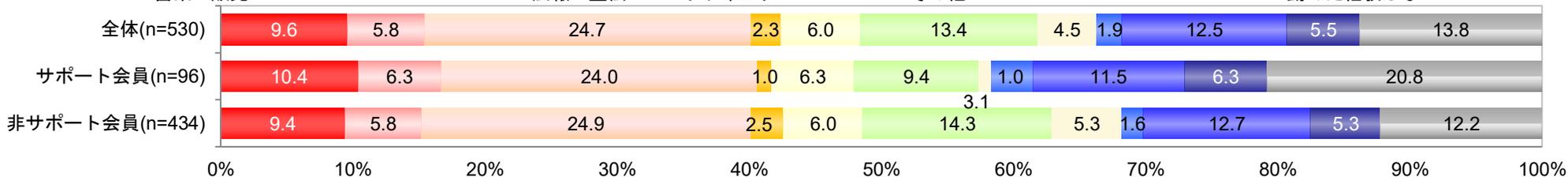
■従業員規模

■ 1~49人 ■ 50~99人 ■ 100~299人 ■ 300~499人 ■ 500~999人 ■ 1000~4999人 ■ 5000~9999人 ■ 1万人以上 ■ 非会社組織（公共機関など） ■ 勤めた経験はない



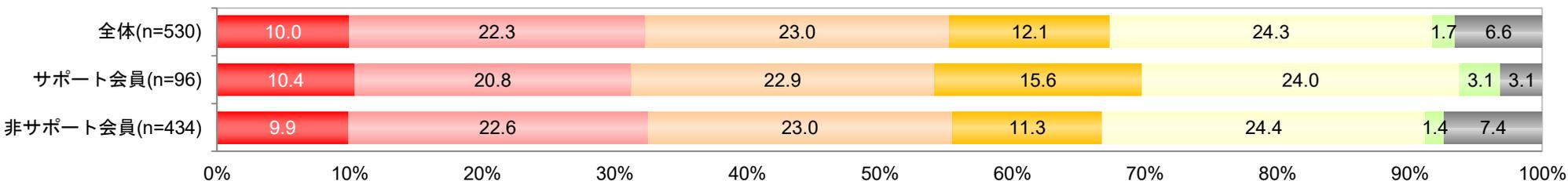
■所属部署

■ 経営・社業全般 ■ 経営企画・事業開発 ■ 総務・人事 ■ 経理・財務
 ■ 情報システム ■ 研究・開発・設計 ■ 製造・生産 ■ 保守・サポート
 ■ 営業・販売 ■ 広報・宣伝・マーケティング ■ その他 ■ 勤めた経験はない



■役職

■ 経営者・役員 ■ 部長・部次長 ■ 課長・課長代理 ■ 係長・主任 ■ 一般社員・職員 ■ パート・アルバイト ■ その他 ■ 勤めた経験はない

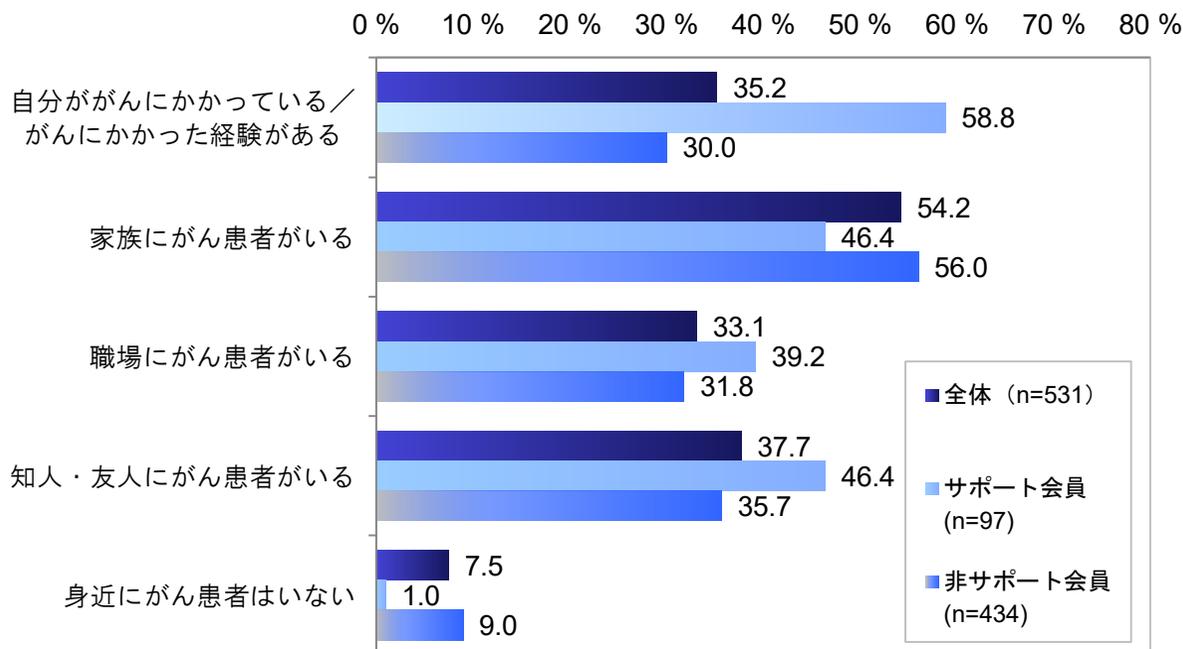


1.がんとのかわり、がんについての一般的な意識

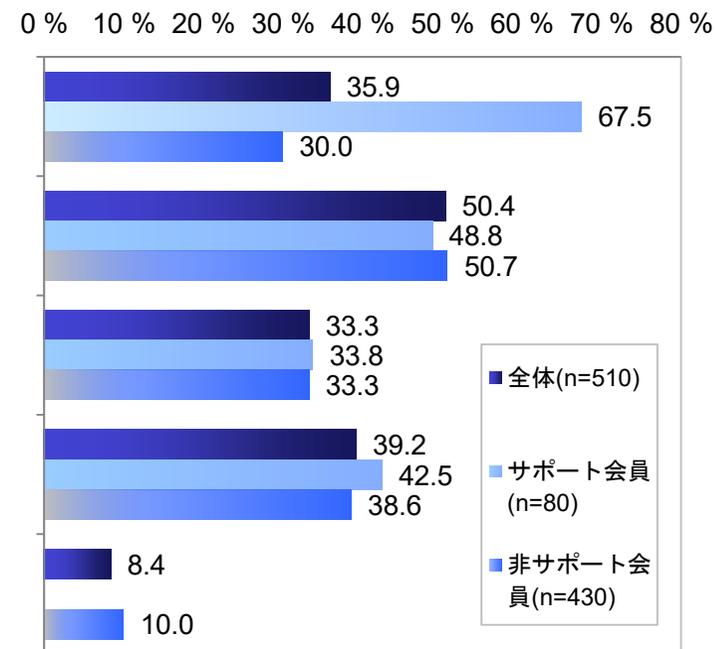
- 「自分ががんにかかっている／かかった経験がある」という人は、サポート会員で58.8%（前回67.5%）、非サポート会員で30.0%（同30.0%）。
- 家族や職場も含め、身近にがん患者がいる人は、サポート会員で99.0%、非サポート会員で91.0%。共に前回と同じ水準。
- 「家族にがん患者」の割合は全体54.2%、うち非サポート会員が56.0%と、前回から今回にかけ増加した。

■がんにかかっているか、家族・職場におけるがん患者の有無（MA）

Q5. あなたはがんにかかった経験がありますか。または、あなたの身近にがん患者はいますか。（いくつでも）



※参考：2017年調査



1.がんとのかわり、がんにたいの一般的な意識

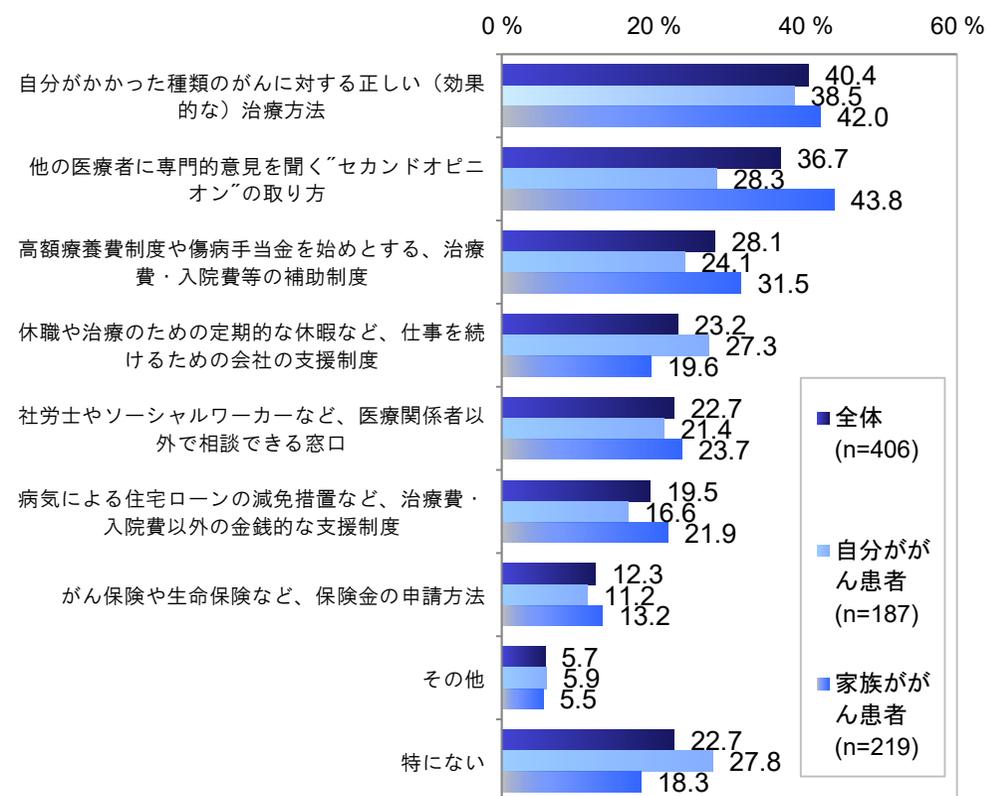
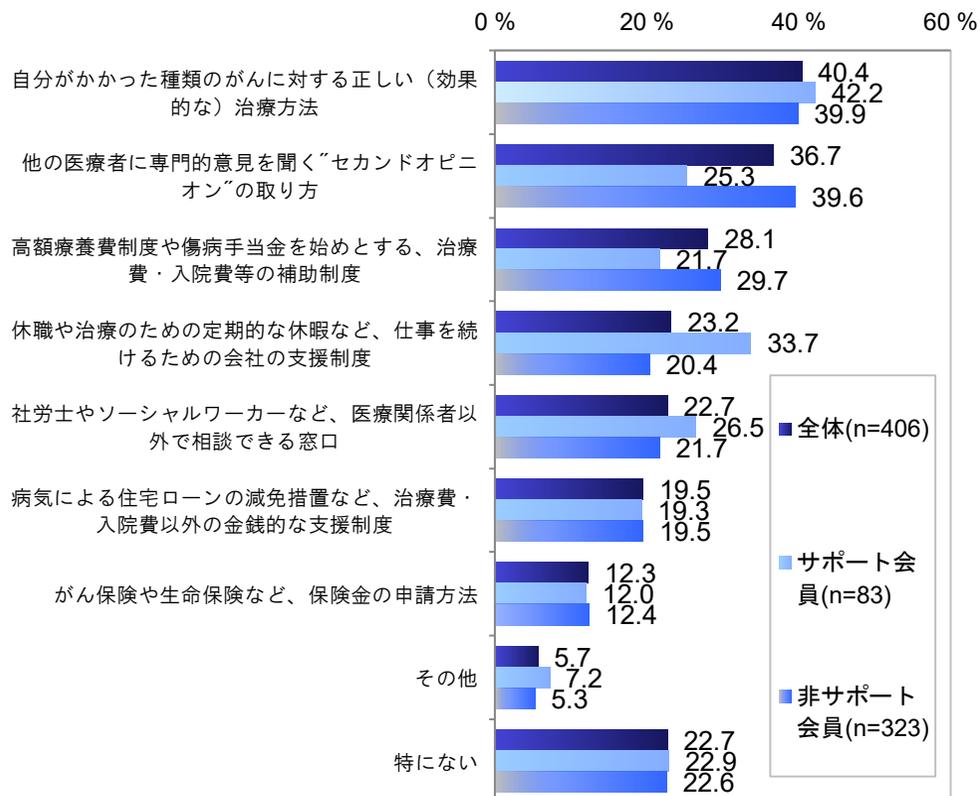
●「自身がん患者」「家族がん患者」の回答者ががん罹患時に必要だったにも関わらず、リーチできなかった情報を尋ねた。全体ベースで多いのは「かかった種類のがんに対する正しい治療方法」「セカンドオピニオンの取り方」「治療費・入院費等の補助制度」が上位。「自身がん」では第3位に「仕事を続けるための会社の支援制度」が入る。「家族がん」では「セカンドオピニオン」がトップで、「正しい治療方法」「補助制度」が続いた

■がん罹患時に必要だったにも関わらず、手に入らなかった/入りにくかった情報(MA)

Q6. がんに初めてかかった時に必要な情報だったにも関わらず、なかなか情報が手に入らなかった/手に入りにくかったものとしてあてはまるものを教えてください。(いくつでも)

※全数の降順ソート

●Q5「自分ががん患者」「家族がん患者」ベース

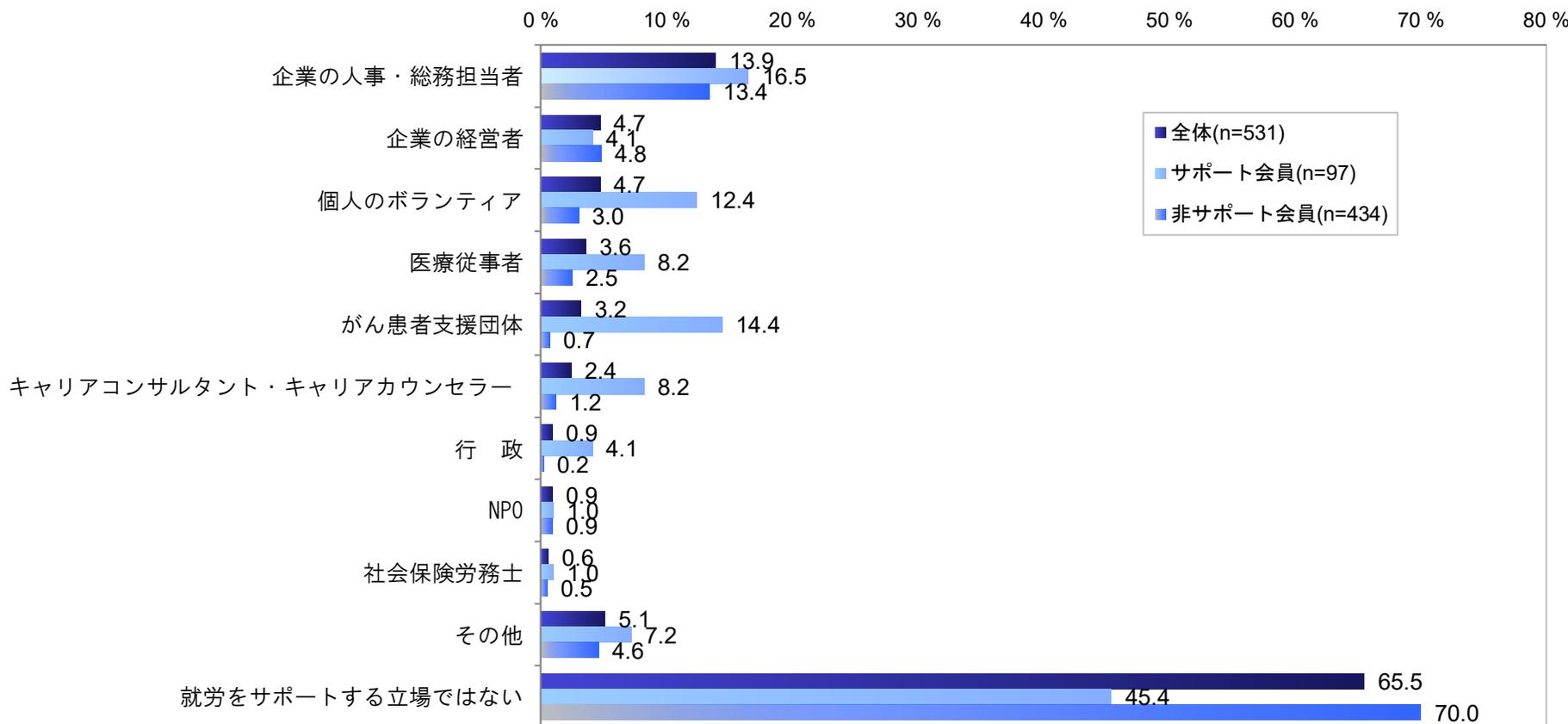


1.がんとのかわり、がんにたいの一般的な意識

- 「がん患者の就労をサポーターする立場」の内訳について確認した結果、サポーター会員で多かったのは「企業の人事・総務担当者」「がん患者支援団体」「個人のボランティア」の順に高い。「企業の経営者」「企業の人事・総務担当者」は合計（複数回答の重複排除）で97件（18.3%）。
- 「その他」の記述内容は「上司・管理職」「産業カウンセラー」「ファイナンシャルプランナー」など。「ダイバーシティを推進する事業担当者」との記載もあった。

■がん患者の就労サポーター立場（MA）

Q7. あなたはがん患者の就労を以下の立場としてサポーターしていますか。当てはまるものをお選びください。（いくつでも） ※全数の降順ソート

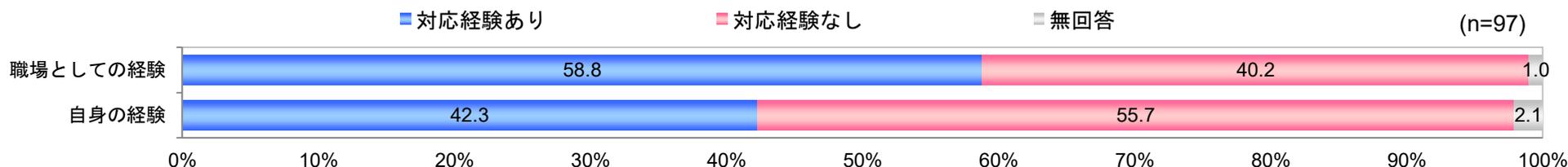


1.がんとのかわり、がんについての一般的な意識

- 「企業の人事・総務担当者」「企業の経営者」としてがん患者の就労をサポートする、と回答した97サンプルを対象に、サポート側から見た就労支援などについて尋ねた。がんにかかった従業員への対応経験は、「職場として」で58.8%、「自身が担当者として」で42.3%が経験あり。
- 厚労省のガイドラインの認知（詳細認知～名称認知の合計）は74.3%。がん対策基本法改正は63.9%が「知っていた」と回答した（前回46.7%）。

■がんにかかった従業員への対応経験（各SA）

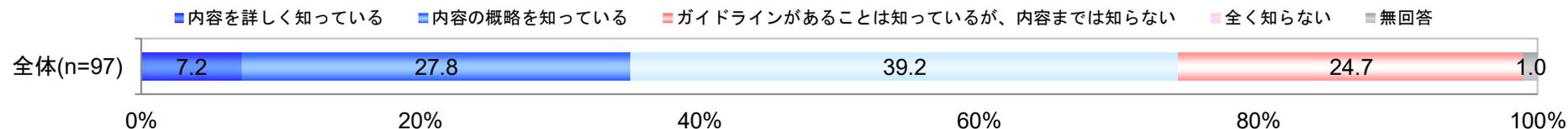
Q8. あなたの職場では今までに、がんにかかった従業員に対応したことはありますか。また、あなたご自身がその担当者となったことはありますか。
●Q7「企業の経営者」「人事・総務担当者」ベース （それぞれひとつずつ）



■厚生労働省のガイドラインの認知（SA）

Q14. 2016年2月に厚生労働省が「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」を公表しました。あなたはこのガイドラインについて、どの程度ご存じですか。（ひとつだけ）

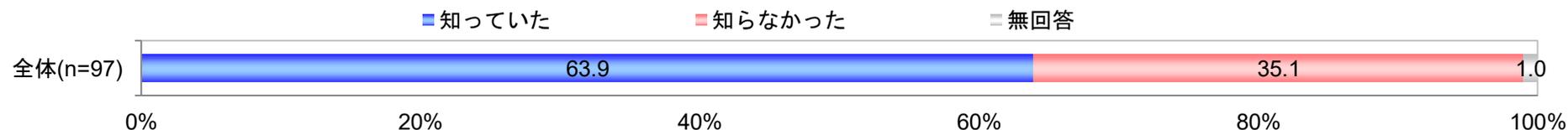
- Q7「企業の経営者」「人事・総務担当者」ベース



■がん対策基本法改正の認知（SA）

Q15. 2016年12月にがん対策基本法が改正され、「事業者の責務」として働く人ががんになっても雇用を継続するよう配慮する努力義務規定が新たに設けられました。あなたはこのことをご存じでしたか。（ひとつだけ）

- Q7「企業の経営者」「人事・総務担当者」ベース



1.がんとのかわり、がんについでの一般的な意識

- がんに関する記述で「非常にそう思う」「そう思う」の合計が最も多いのは「がん患者が自分らしい人生を生きるには、職場、家族、地域社会のサポートが重要だ」で97.2%にのぼった。次いで「がんにかかった場合でも、治ったら職場に復帰できる」が92.1%。
- 「あまりそう思わない」「全くそう思わない」合計が多いのは「がんにかかったら、仕事を辞めなくてはならない」で80.8%。次いで「がんは不治の病である」、「現在の日本社会では、働きたいと思うがん患者を受け入れる職場環境になっている」で、共に75.7%だった

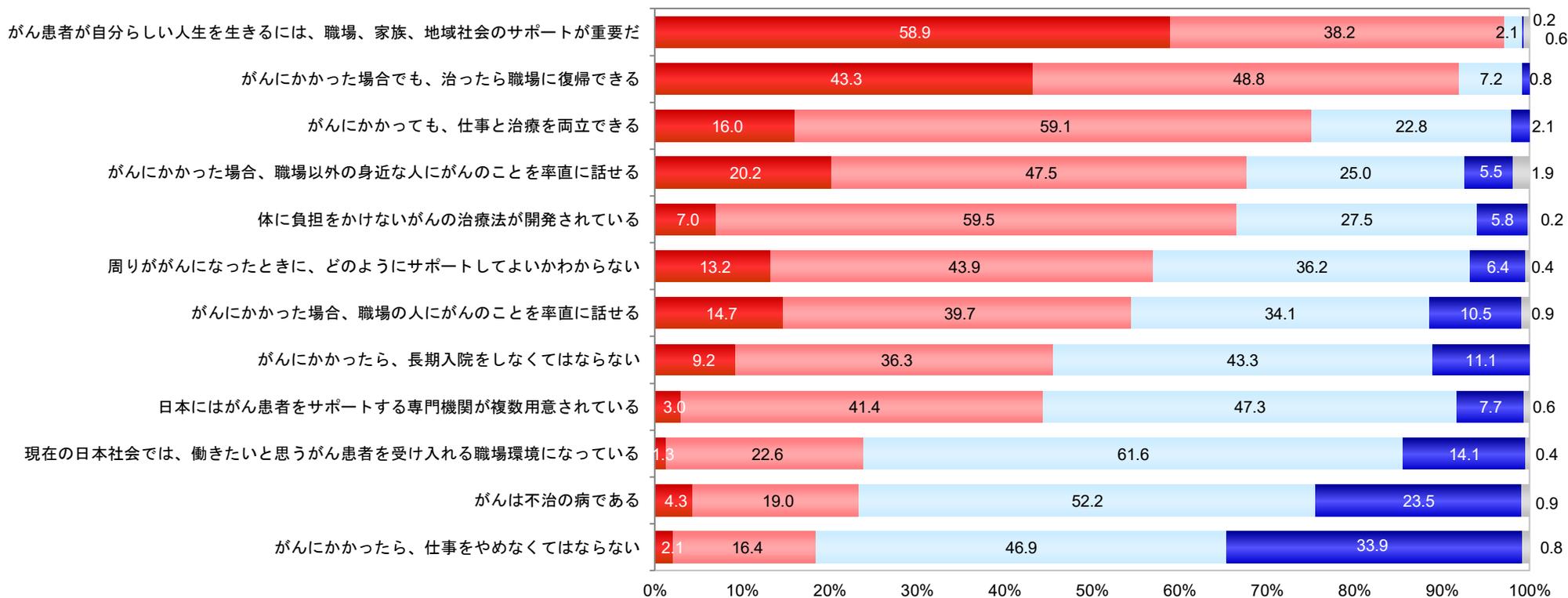
■がんについでの一般的な意識（SA）

Q16. あなたは、「がん」に関する以下の記述についてどう思いますか。（ひとつだけ）

全体(n=531)

【全体】 ■非常にそう思う ■まあそう思う ■あまりそう思わない ■全くそう思わない ■無回答

※TOP2BOXの降順ソート



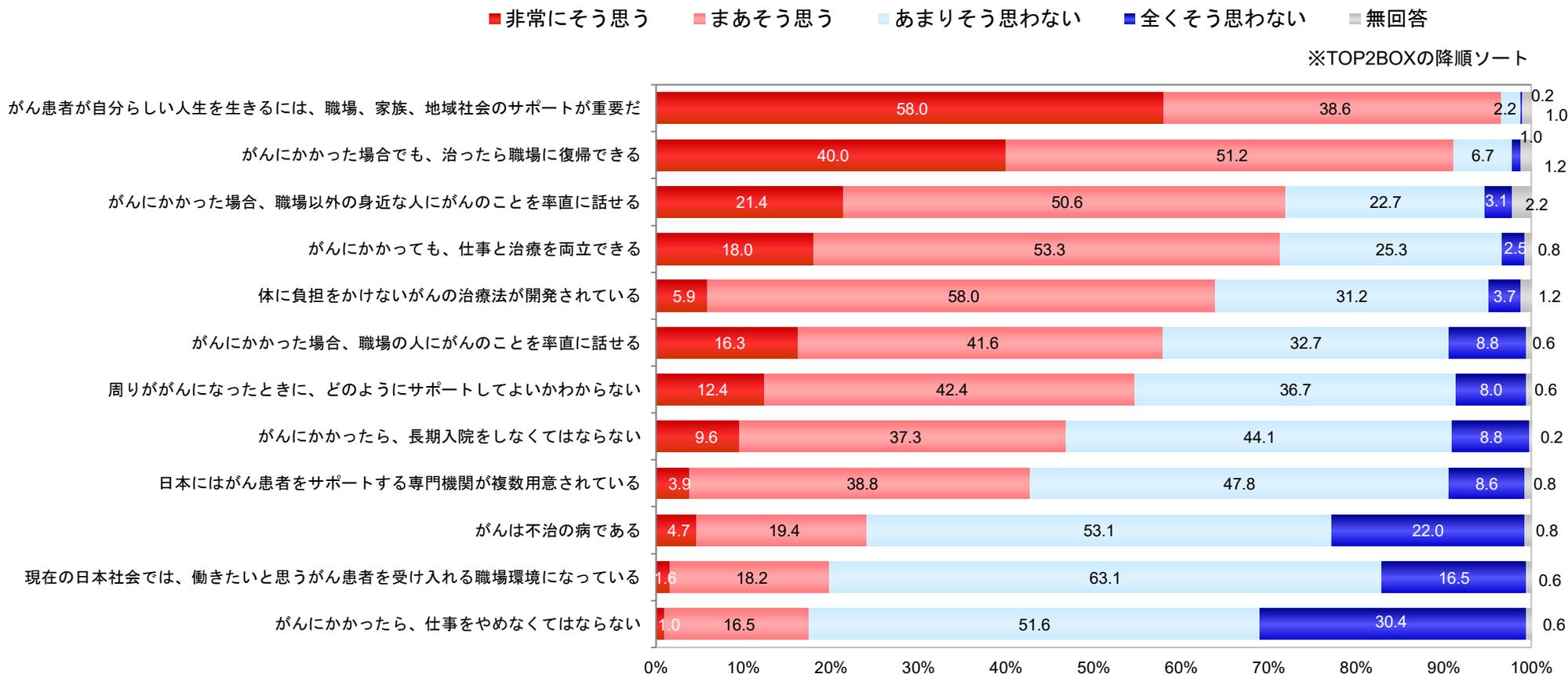
1.がんとのかわり、がんについての一般的な意識（参考：2017年調査）

■がんについての一般的な意識（SA）

あなたは、「がん」に関する以下の記述についてどう思いますか。（ひとつだけ）

【全体】

全体(n=510)



1.がんとのかわり、がんにての一般的な意識(サポート会員)

- がんに関する記述についてサポート会員に絞って集計した。
- 「がんにかかった場合でも、治ったら職場に復帰できる」について「非常にそう思う」は58.8%で、「まあそう思う」と合わせると95.9%に上る。全体ベースと比べても「非常にそう思う」が15.5ポイント高い。

■がんにての一般的な意識 (SA)

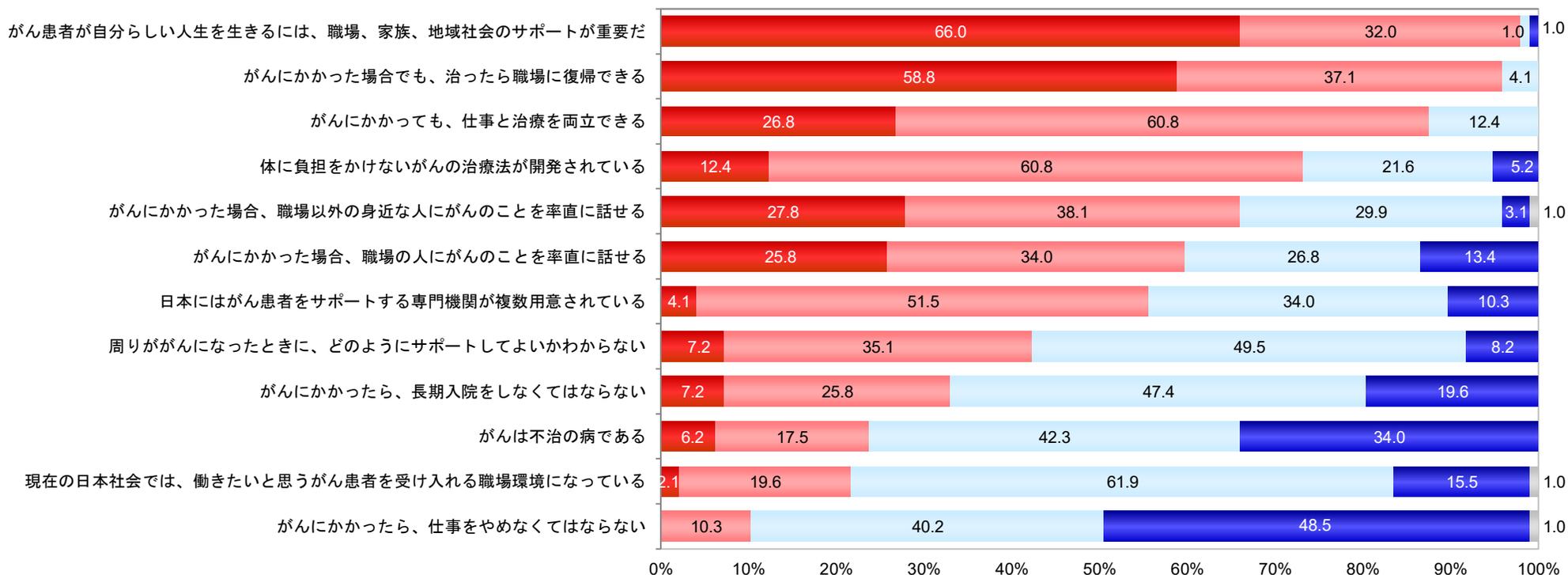
Q16. あなたは、「がん」に関する以下の記述についてどう思いますか。(それぞれひとつだけ)

【サポート会員(全体)】

(n=97)

■非常にそう思う ■まあそう思う ■あまりそう思わない ■全くそう思わない ■無回答

※TOP2BOXの降順ソート



1.がんとのかわり、がんについでの一般的な意識(非サポート会員)

- がんにする記述について非サポート会員に絞って集計した。
- 「治ったら職場に復帰できる」について「非常にそう思う」は39.9%で、サポート会員の58.8%と比べると、約1.5倍の開きがある。「がんにかかったら仕事をやめなくてはならない」の「そう思う」比率も20.2%で、サポート会員(10.3%)と差が見られた。

■がんについでの一般的な意識 (SA)

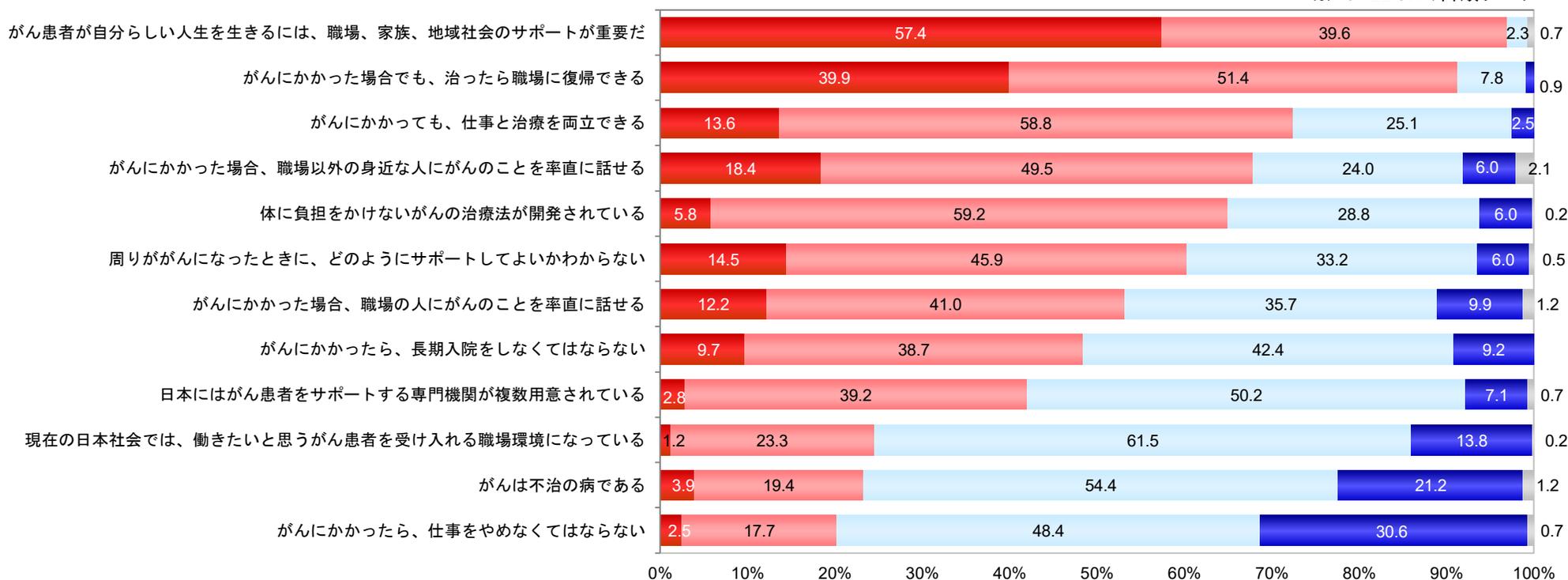
Q16. あなたは、「がん」に関する以下の記述についてどう思いますか。(それぞれひとつだけ)

【非サポート会員(全体)】

(n=434)

■非常にそう思う ■まあそう思う ■あまりそう思わない ■全くそう思わない ■無回答

※TOP2BOXの降順ソート

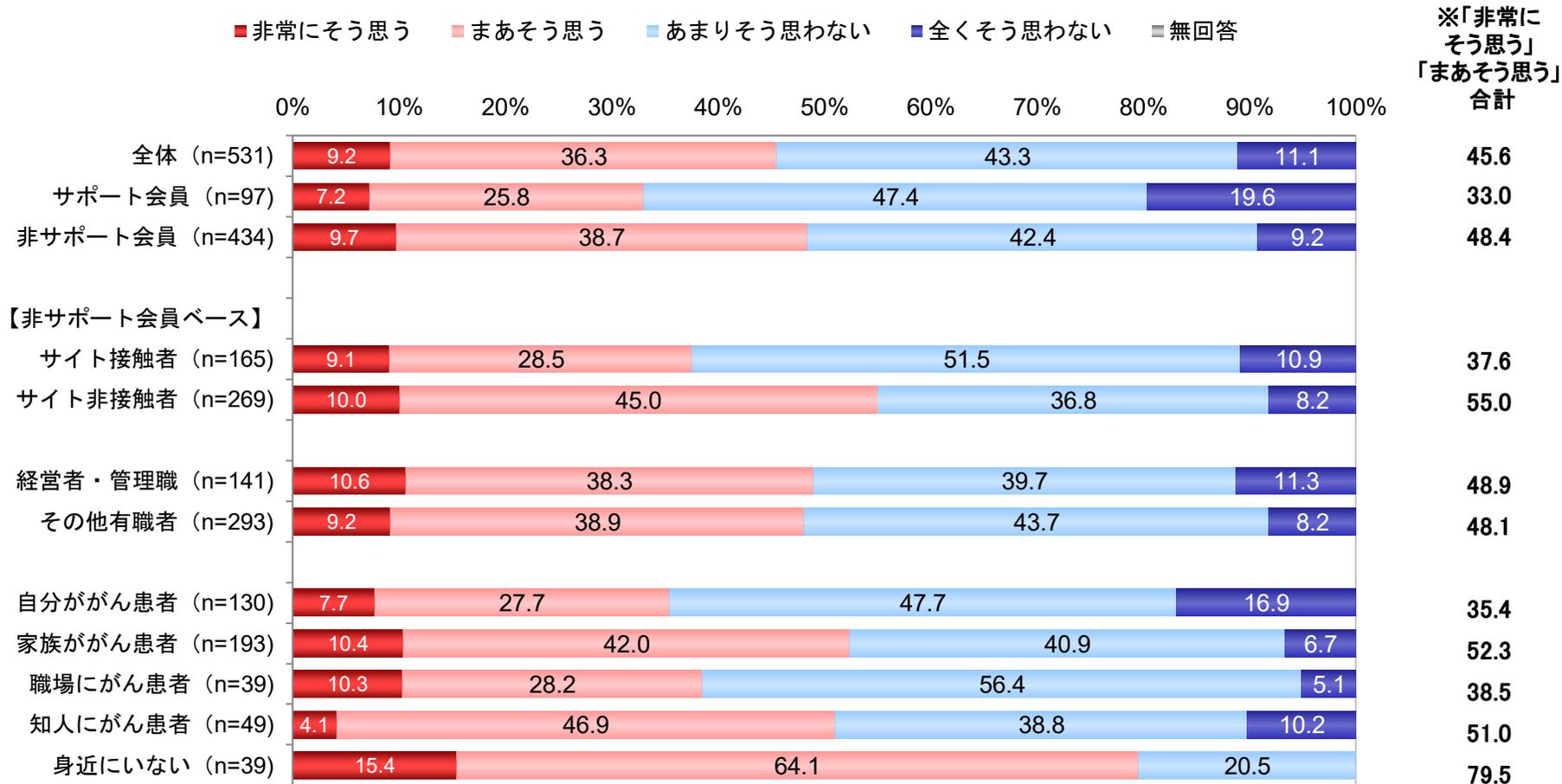


1.がんとのかわり、がんにたいの一般的意識(項目別クロス集計)

■がんにたいの一般的意識 (SA)

Q16. あなたは、「がん」にたいする以下の記述にたいどう思いますか。(それぞれひとつだけ)

【がんにかかったら、長期入院をしなくてはならない】

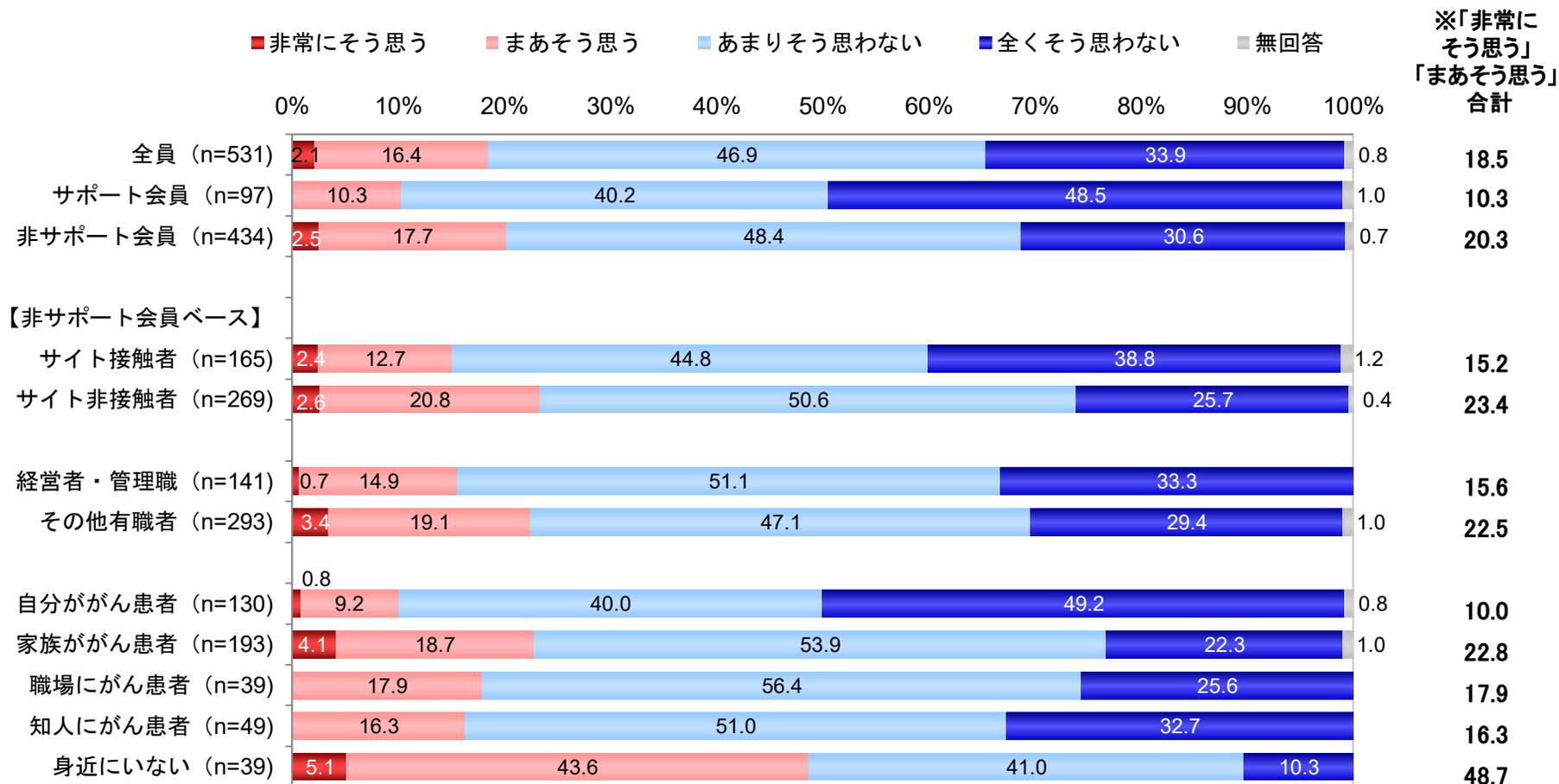


1.がんとのかわり、がんにたいの一般的意識(項目別クロス集計)

■がんにたいの一般的意識 (SA)

Q16. あなたは、「がん」にたいする以下の記述にたいどう思いますか。(それぞれひとつだけ)

【がんにかかったら、仕事をやめなくてはならない】

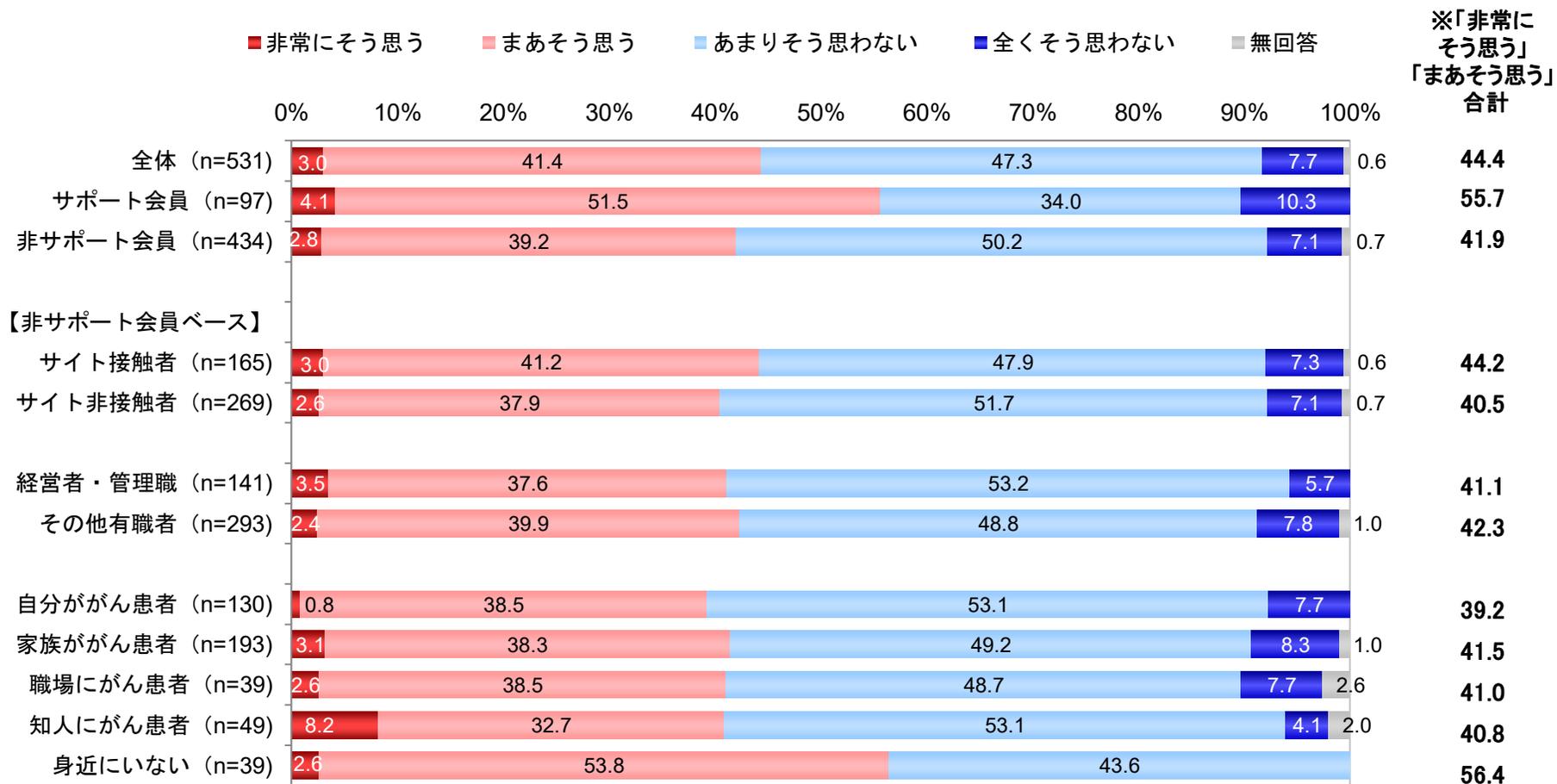


1.がんとのかわり、がんにたいの一般的意識(項目別クロス集計)

■がんにたいの一般的意識 (SA)

Q16. あなたは、「がん」にかする以下の記述にかたいどう思いますか。(それぞれひとつだけ)

【日本にはがん患者をかサポートする専門機関が複数用意されている】

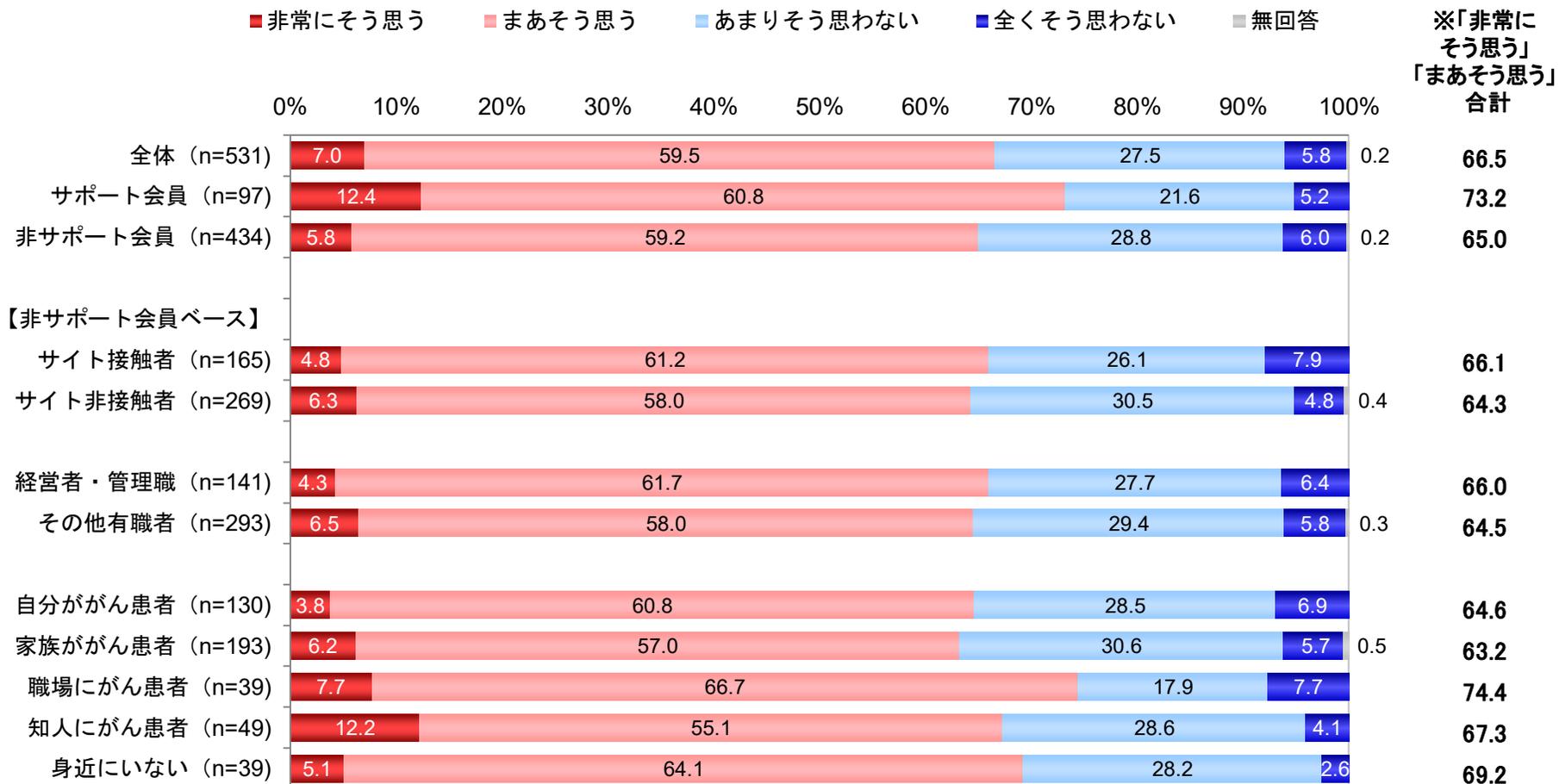


1.がんとのかわり、がんにたいの一般的意識(項目別クロス集計)

■がんにたいの一般的意識 (SA)

Q16. あなたは、「がん」にかする以下の記述にかたいどう思いますか。(それぞれひとつだけ)

【体に負担をかけないがんの治療法が開発されている】

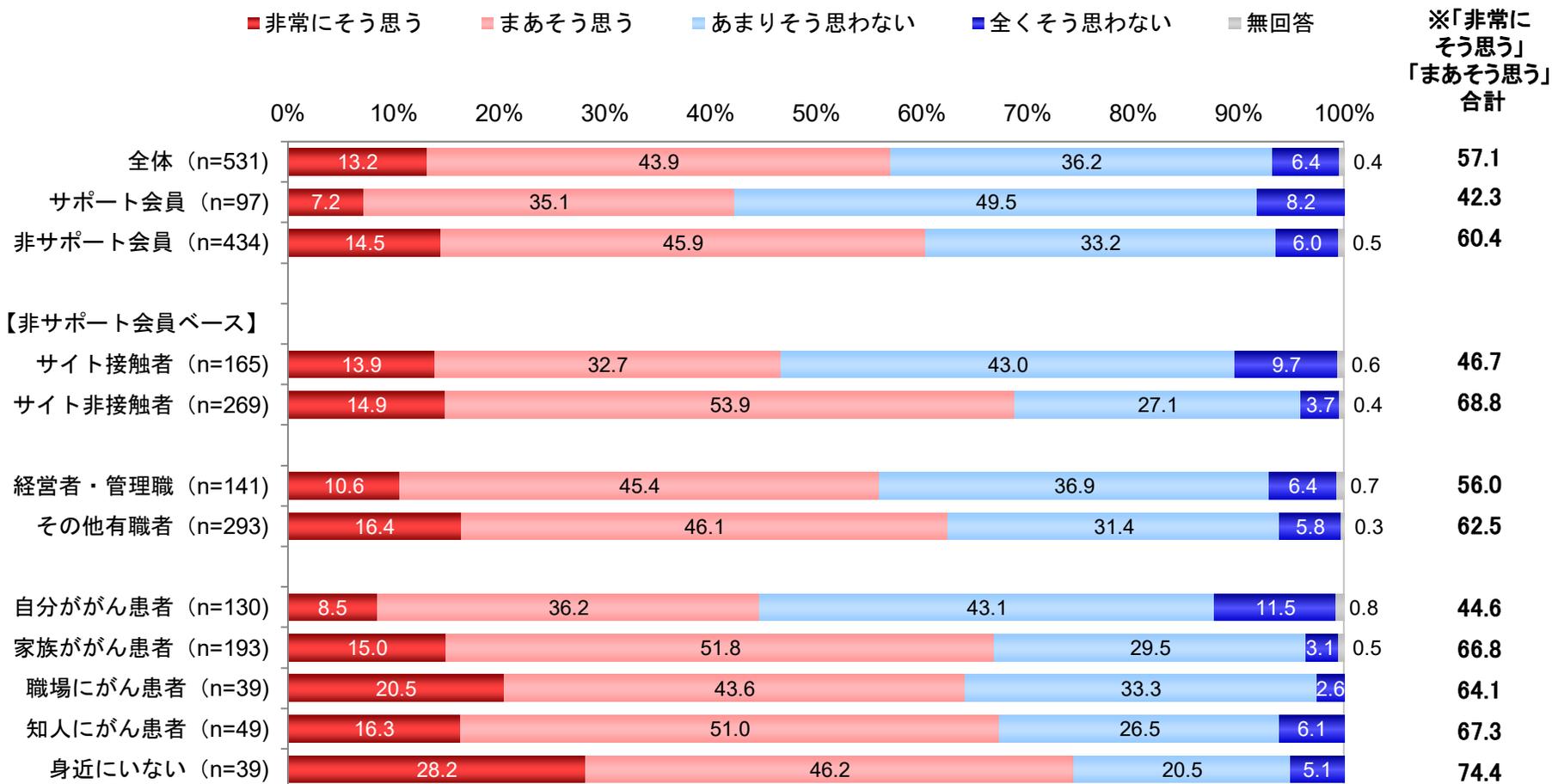


1.がんとのかわり、がんにたいの一般的な意識(項目別クロス集計)

■がんにたいの一般的な意識 (SA)

Q16. あなたは、「がん」にかする以下の記述にかたいどう思いますか。(それぞれひとつだけ)

【周りががんになるときに、どのようにサポートしてよいかわからない】

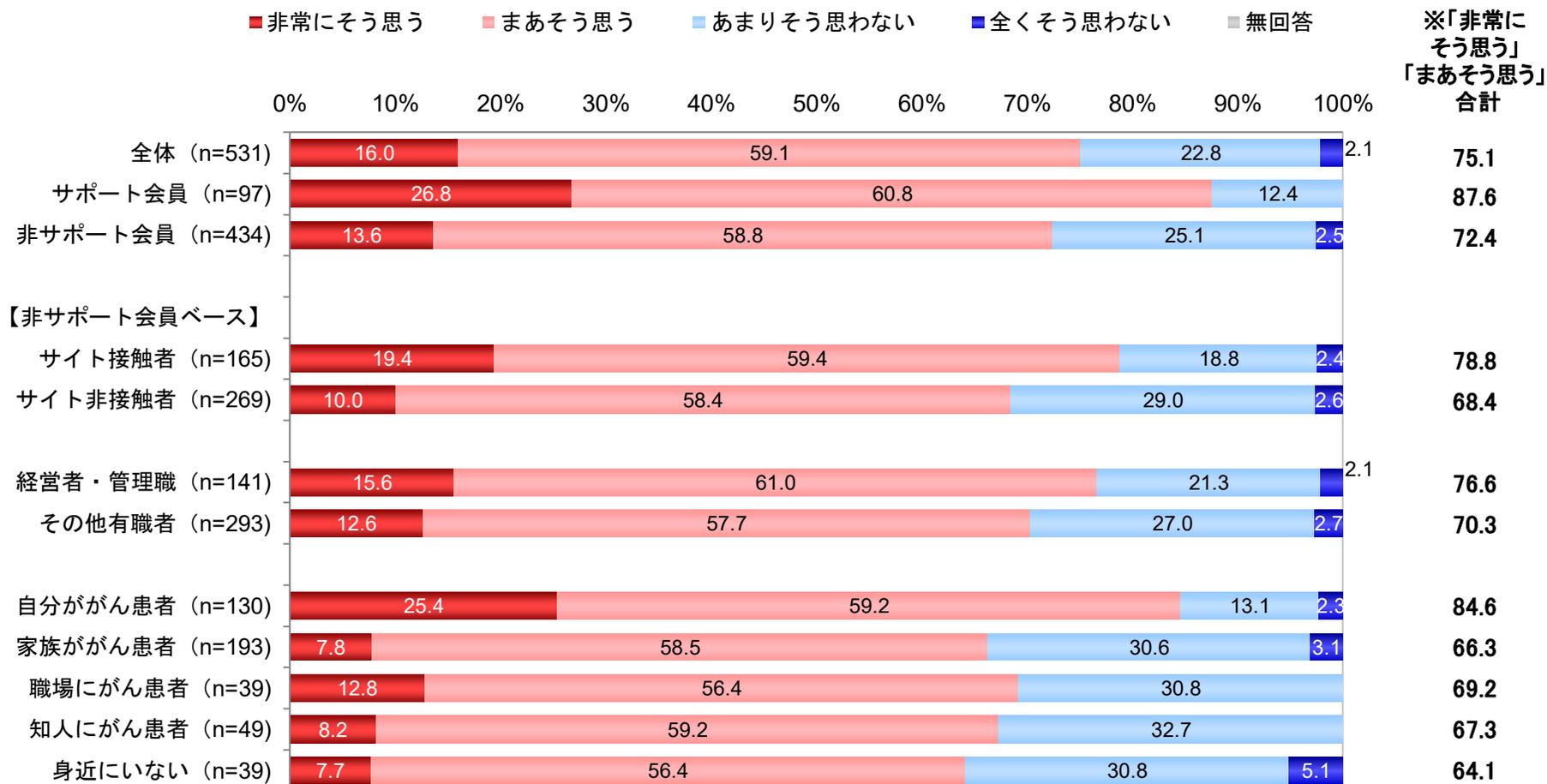


1.がんとのかわり、がんについでの一般的な意識(項目別クロス集計)

■がんについでの一般的な意識 (SA)

Q16. あなたは、「がん」に関する以下の記述についてどう思いますか。(それぞれひとつだけ)

【がんにかかって、仕事と治療を両立できる】

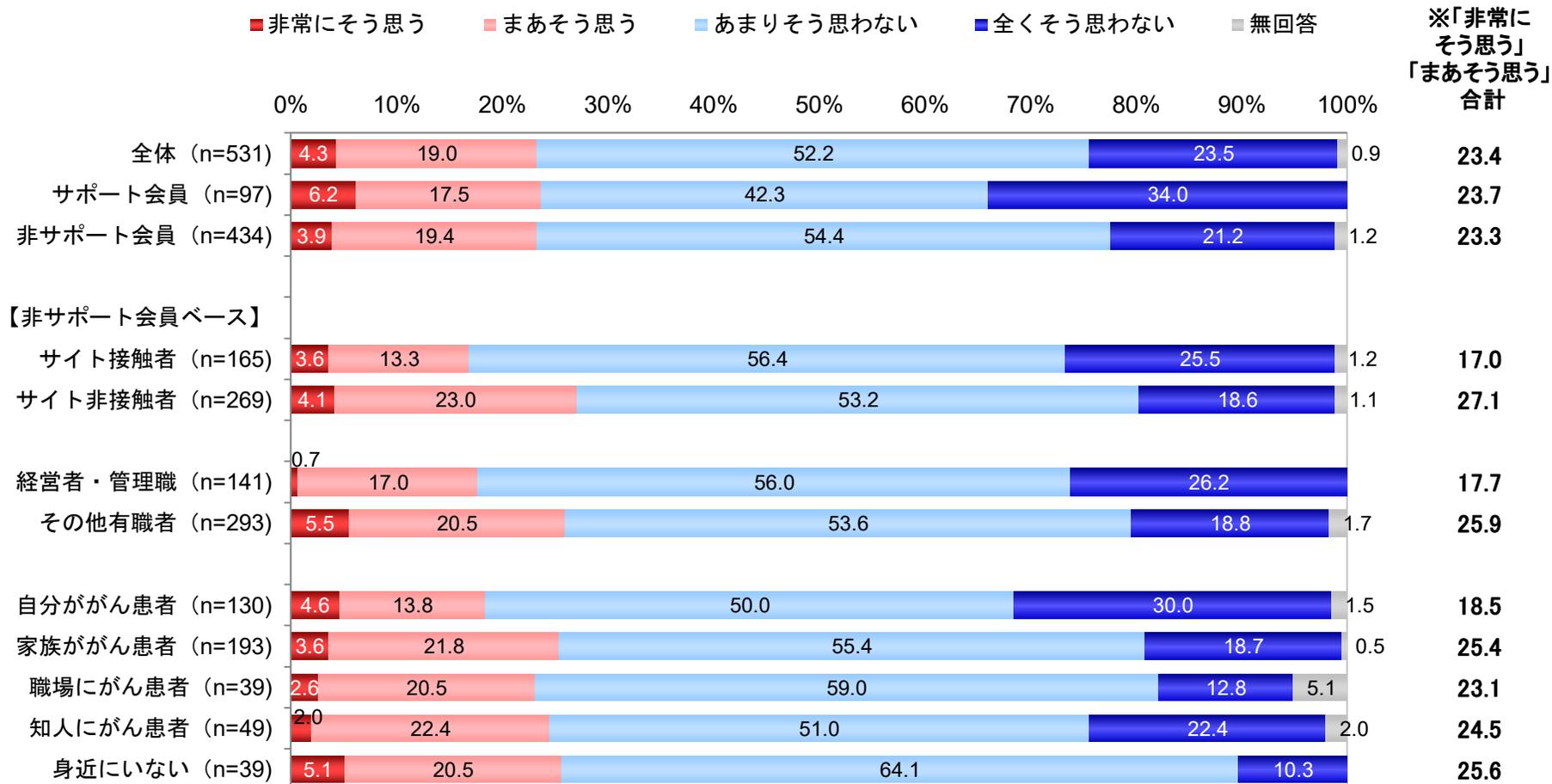


1.がんとのかわり、がんにたいの一般的な意識(項目別クロス集計)

■がんにたいの一般的な意識 (SA)

Q16. あなたは、「がん」にかする以下の記述にかたいどう思いますか。(それぞれひとつだけ)

【がんは不治の病である】

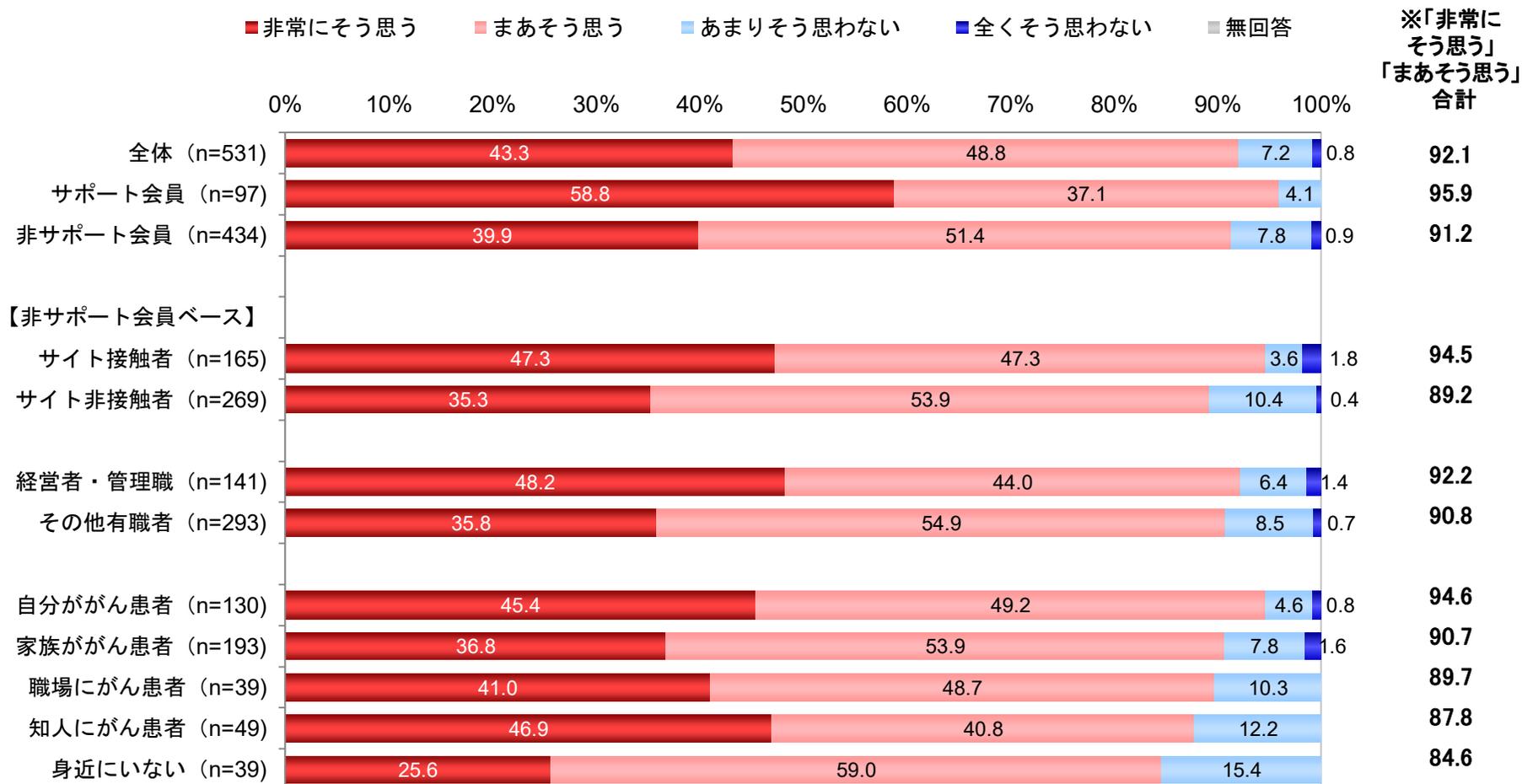


1.がんとのかわり、がんにあいての一般的な意識(項目別クロス集計)

■がんにあいての一般的な意識 (SA)

Q16. あなたは、「がん」に関する以下の記述についてどう思いますか。(それぞれひとつだけ)

【がんにあかった場合でも、治ったら職場に復帰できる】

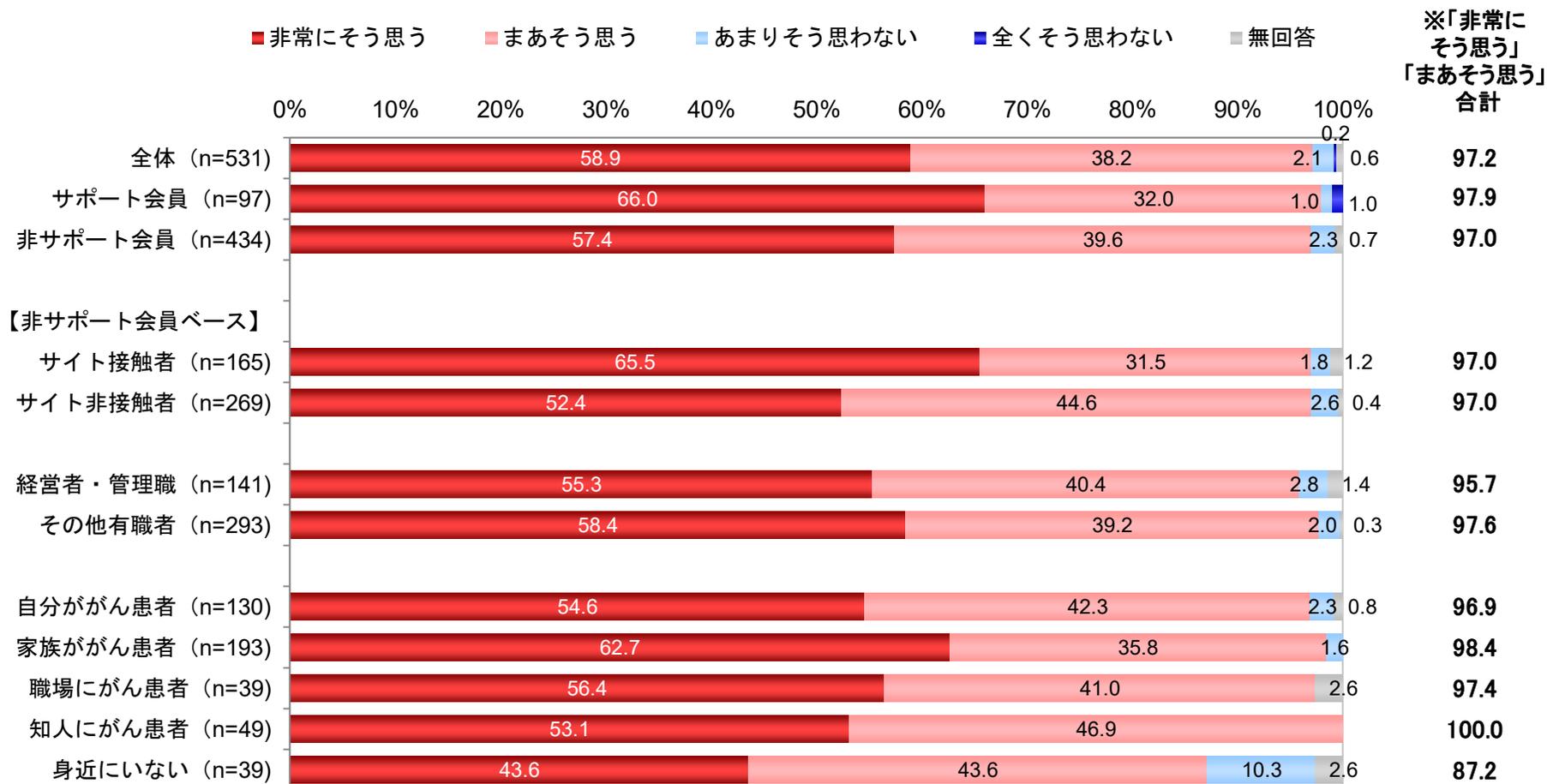


1.がんとのかわり、がんについての一般的な意識(項目別クロス集計)

■がんについての一般的な意識 (SA)

Q16. あなたは、「がん」に関する以下の記述についてどう思いますか。(それぞれひとつだけ)

【がん患者が自分らしい人生を生きるには、職場、家族、地域社会のサポートが重要だ】

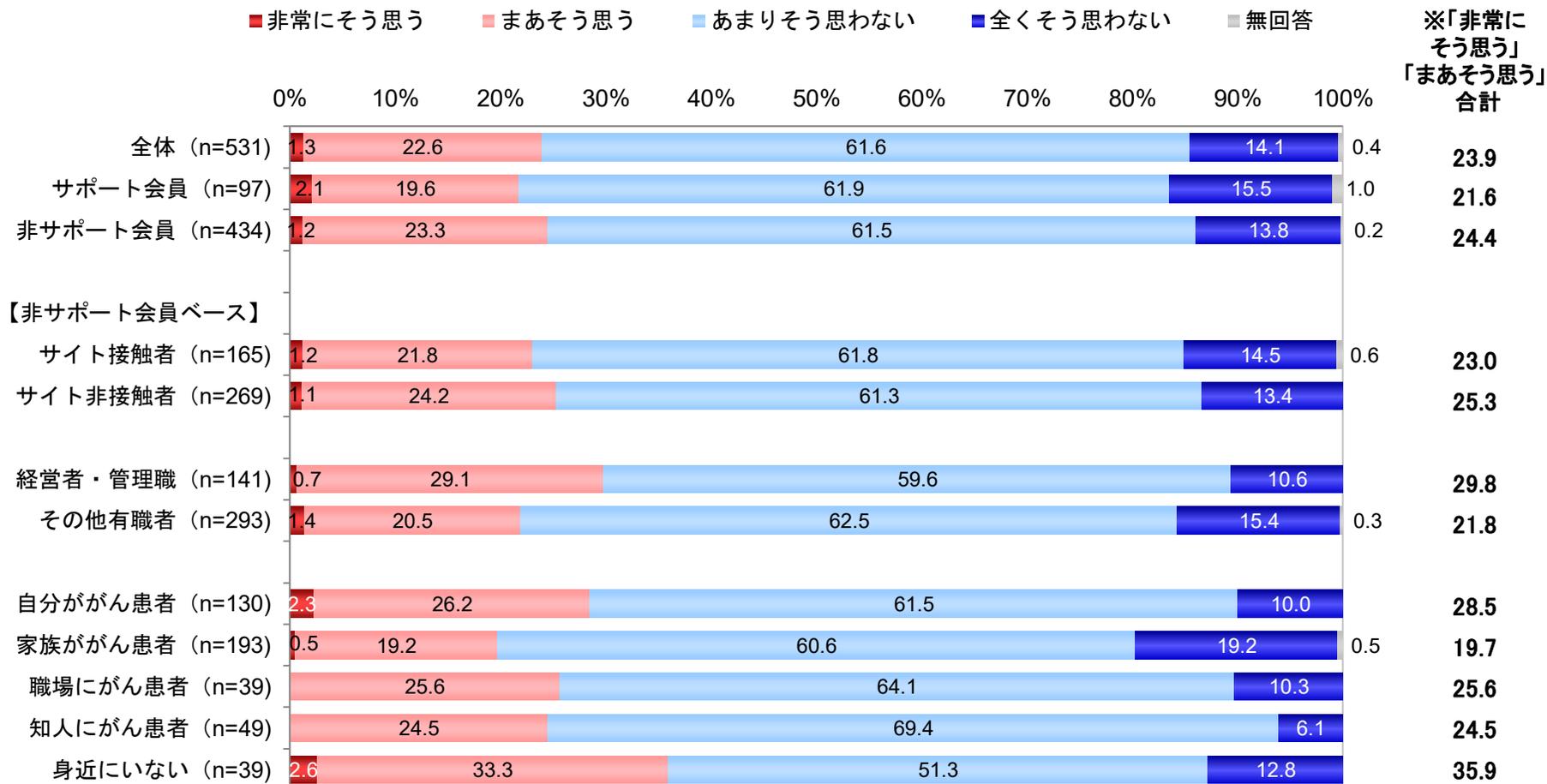


1.がんとのかわり、がんについでの一般的な意識(項目別クロス集計)

■がんについでの一般的な意識 (SA)

Q16. あなたは、「がん」に関する以下の記述についてどう思いますか。(それぞれひとつだけ)

【現在の日本社会では、働きたいと思うがん患者を受け入れる職場環境になっている】

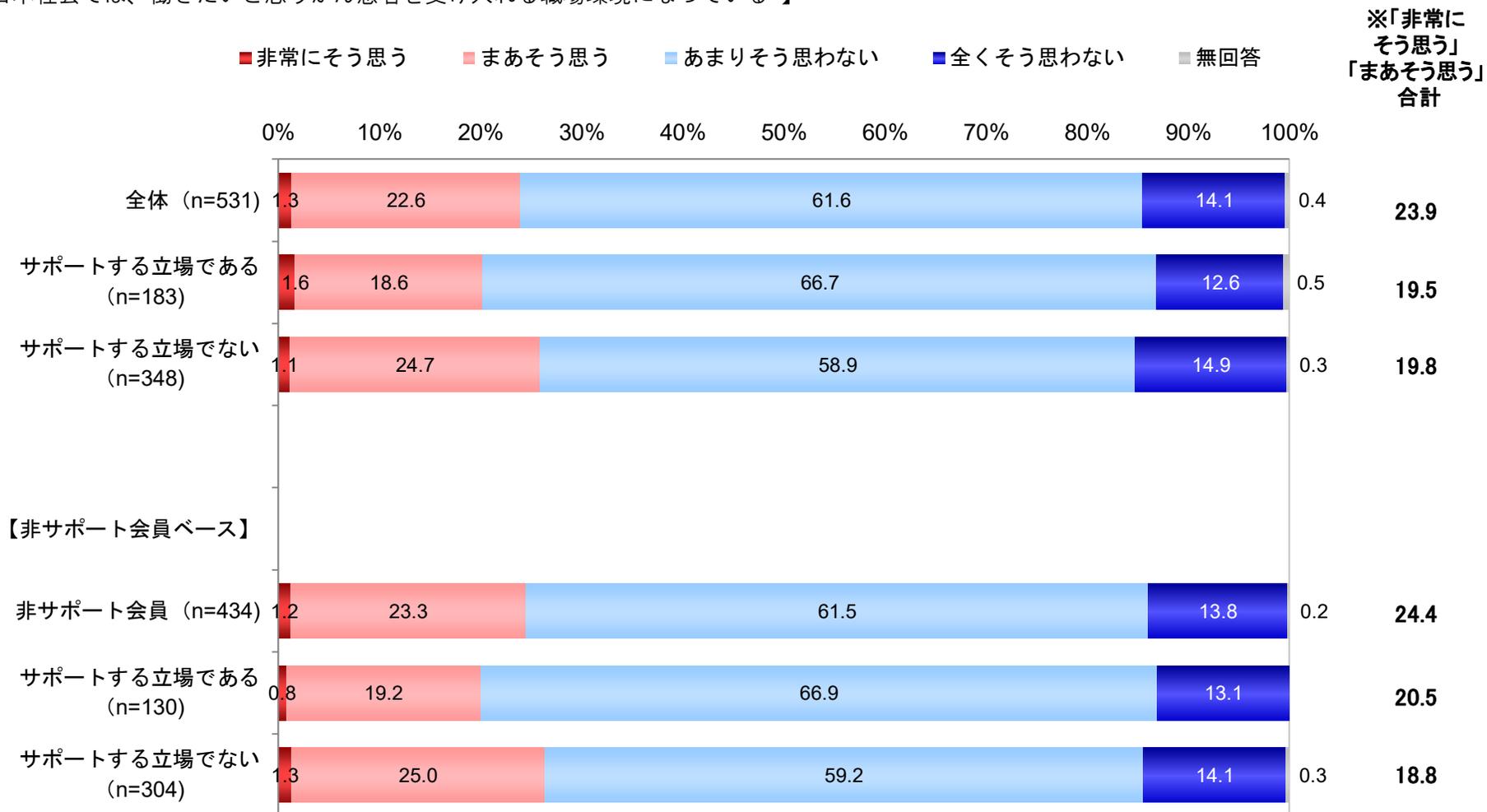


1.がんとのかわり、がんについての一般的な意識(項目別クロス集計)

■がんについての一般的な意識 (SA)

Q16. あなたは、「がん」に関する以下の記述についてどう思いますか。(それぞれひとつだけ)

【現在の日本社会では、働きたいと思うがん患者を受け入れる職場環境になっている】

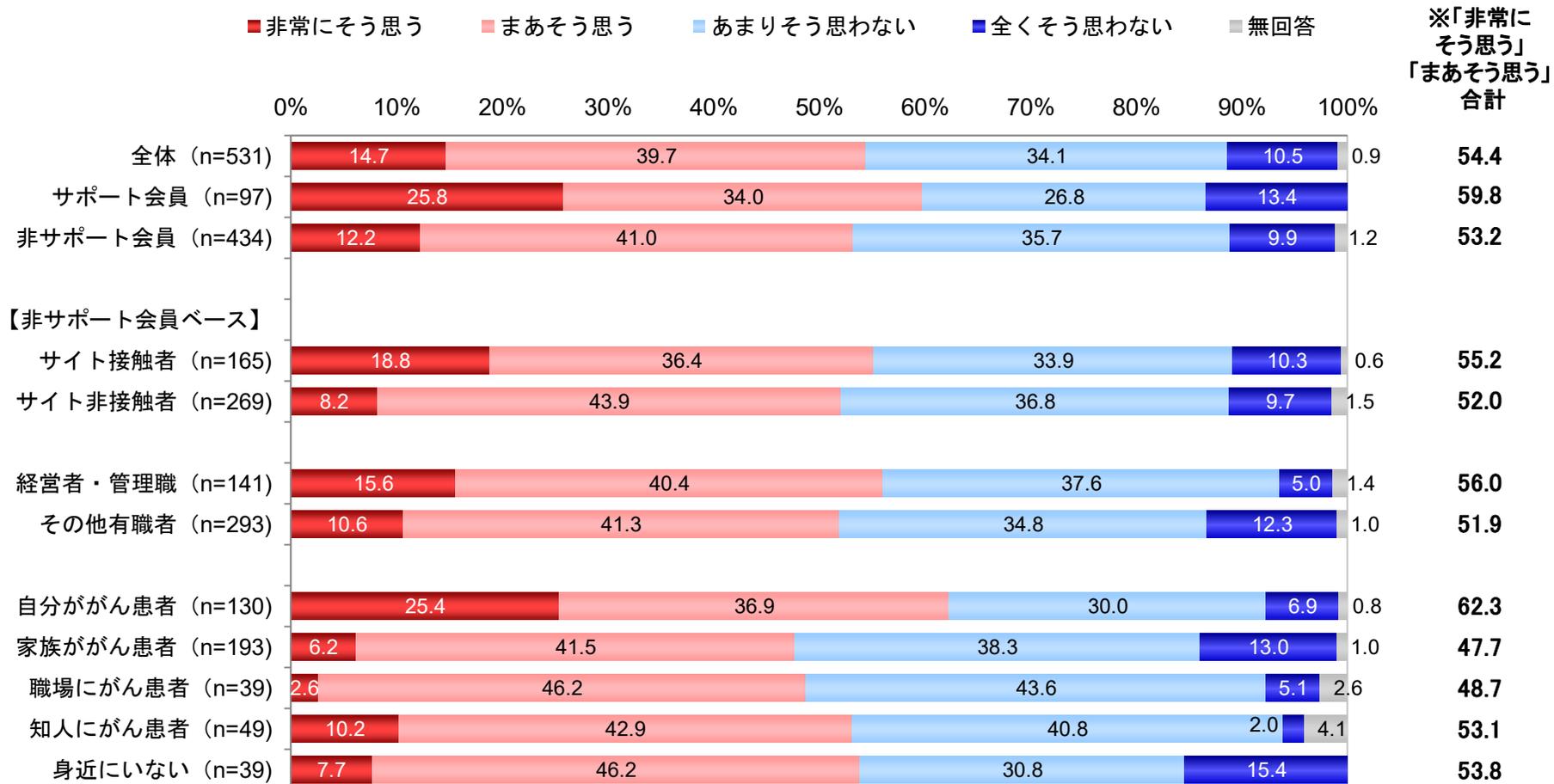


1.がんとのかわり、がんについでの一般的な意識(項目別クロス集計)

■がんについでの一般的な意識 (SA)

Q16. あなたは、「がん」に関する以下の記述についてどう思いますか。(それぞれひとつだけ)

【がんにかかった場合、職場の人にがんのことを率直に話せる】

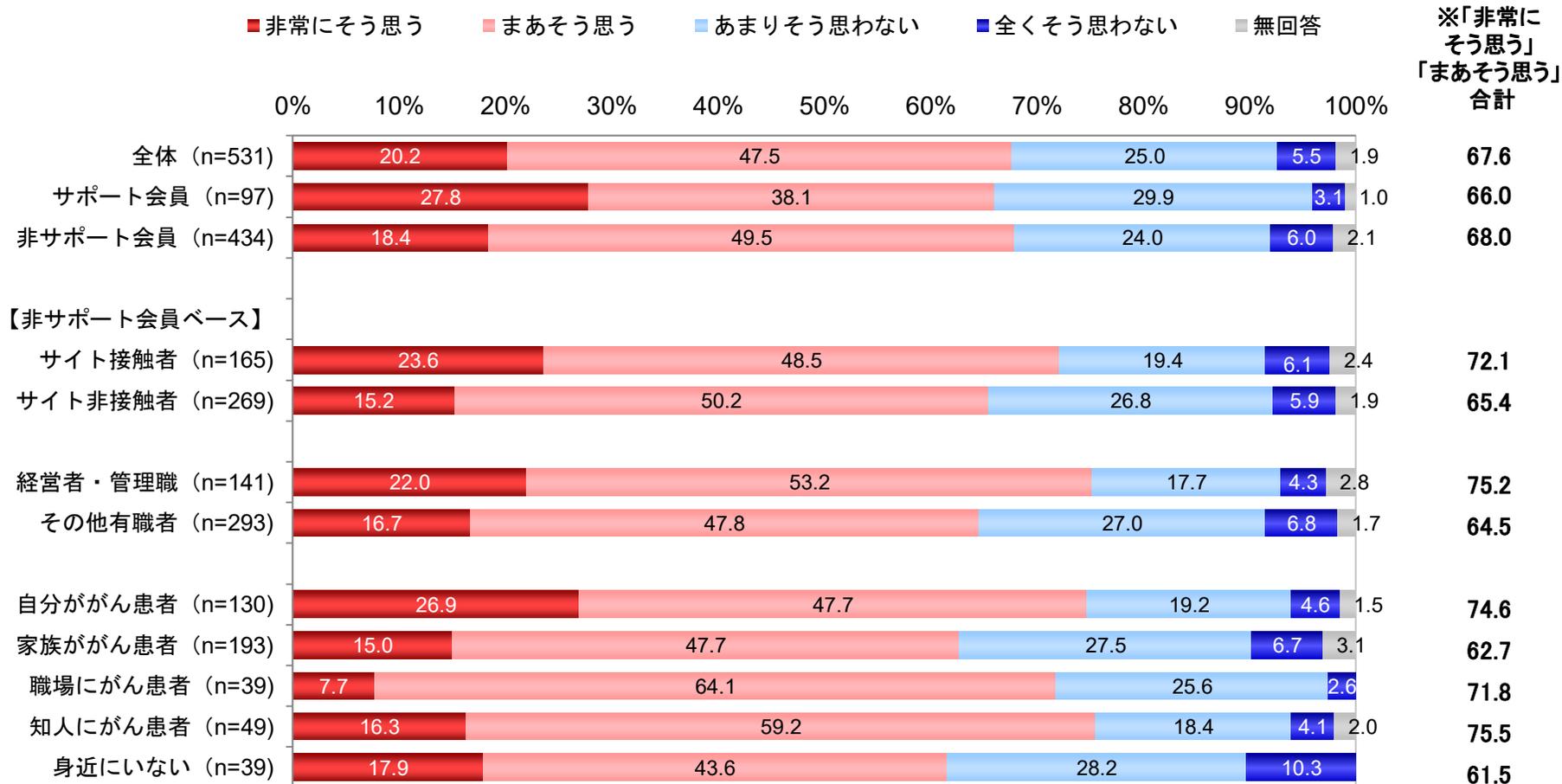


1.がんとのかわり、がんについでの一般的な意識(項目別クロス集計)

■がんについでの一般的な意識 (SA)

Q16. あなたは、「がん」に関する以下の記述についてどう思いますか。(それぞれひとつだけ)

【がんにかかった場合、職場以外の身近な人にがんのことを率直に話せる】



2.職場でのがんへの取り組み(全体)

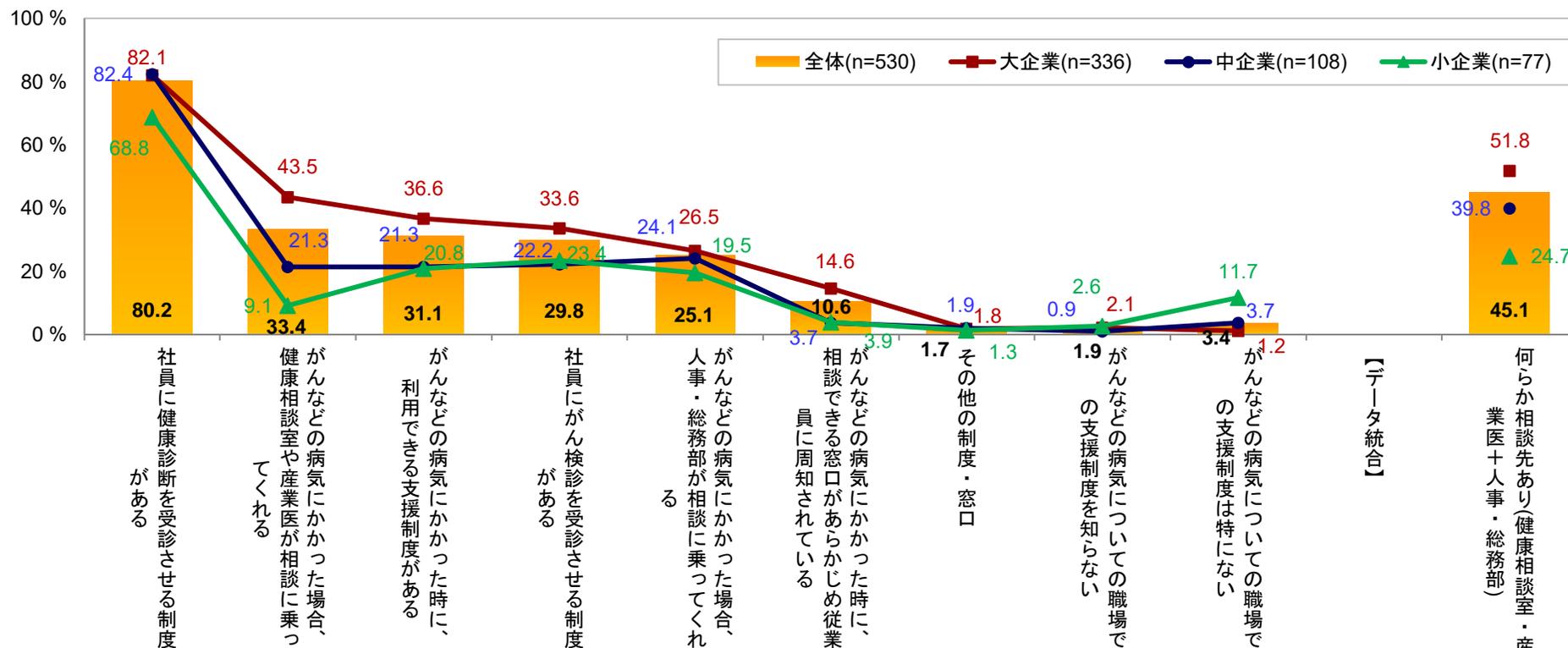
- 勤務先で実施しているがんへの取り組みとして、最も多かったのは「社員に健康診断を受診させる制度がある」で80.2%（前回は80.3%）。
- 「健康相談室や産業医が相談に乗ってくれる」は大企業で43.5%、中企業で21.3%、小企業で9.1%。「人事・総務部が相談に乗ってくれる」では小企業が19.5%で、概ね5社に1社の割合。
- 「何らか相談先あり（健康相談室・産業医+人事・総務部）」は全体で45.1%。中企業では39.8%、小企業でも24.7%で相談先が確保されている。
- 「職場での支援制度は特にない」は全体では3.4%（前回6.3%）だったが、小企業では11.7%と10社に1社は支援制度が整備されていない。

■がんへの取り組みとして会社で実施していること（MA）

Q18. がんなどの病気についての、職場での取り組みをお聞きします。あなたの勤務先で実施しているもの、取り組んでいるものをお選びください。
(いくつでも)

●Q1「学生」を除いたベース

※「全体」の降順ソート



2.職場でのがんへの取り組み(全体)

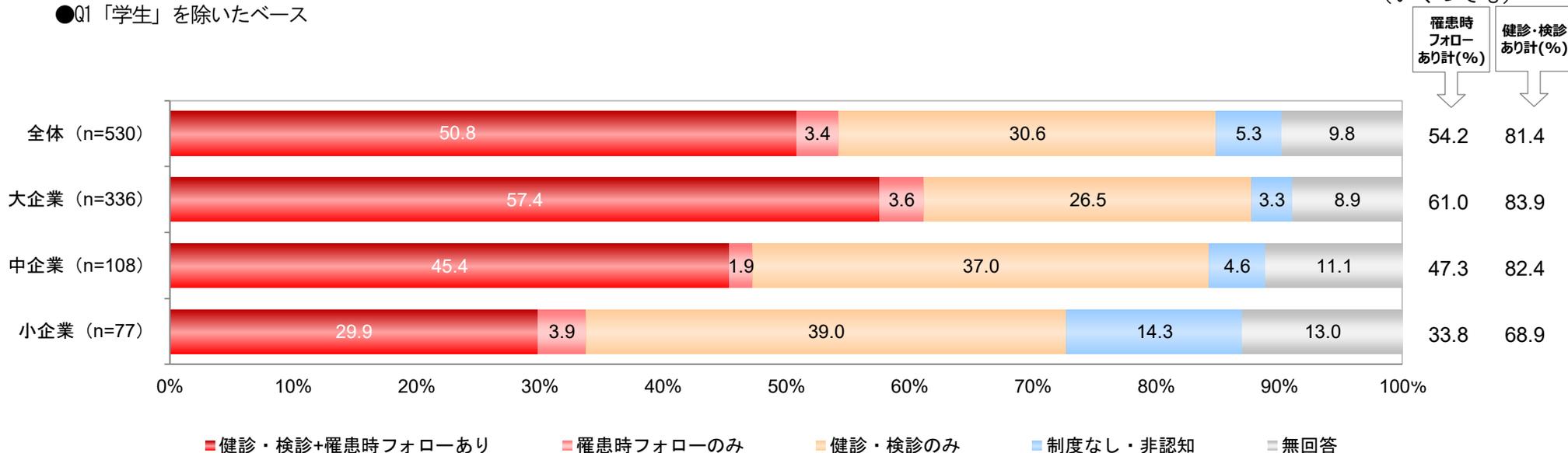
●企業・組織に勤めている回答者ベースで、職場での取り組みを「事前（健診・検診）あり」「罹患時フォローあり」「どちらかのみ」「制度なし・非認知」で再集計した。全体ベースでは50.8%が「健診・検診+罹患時フォローあり」で、大企業では57.4%なのに対し小企業では29.9%。個々の選択肢と同じく、大企業ほどサポート体制が充実していることが伺えた。

■がんへの取り組みとして会社で実施していること（MAを再集計してSA化）

Q18. がんなどの病気についての、職場での取り組みをお聞きます。あなたの勤務先で実施しているもの、取り組んでいるものをお選びください。

(いくつでも)

●Q1「学生」を除いたベース



●健診・検診+罹患時フォローあり：

「健診受診制度」「がん検診受診制度」いずれかON、かつ「支援制度あり」「相談窓口周知あり」「健康相談室・産業医への相談あり」「人事・総務部への相談あり」「その他」いずれかON

●健診・検診のみ：

「健診受診制度」「がん検診受診制度」いずれかON、かつ「支援制度あり」「相談窓口周知あり」「健康相談室・産業医への相談あり」「人事・総務部への相談あり」「その他」全てOFF

●罹患時フォローのみ：

「健診受診制度」「がん検診受診制度」いずれもOFF、かつ「支援制度あり」「相談窓口周知あり」「健康相談室・産業医への相談あり」「人事・総務部への相談あり」「その他」いずれかON

2.職場でのがんへの取り組み(全体:「事前」を「検診あり」のみで集計)

- 企業・組織に勤めている回答者ベースで、職場での取り組みを「事前(検診)あり」「罹患時フォローあり」「どちらかのみ」「健康診断のみ」「制度なし・非認知」で再集計した。※「健康診断のみ」の集計値を新たに追加
- 最も多いのは「罹患時フォローのみ」で、全体が32.5%。次いで「検診+罹患時フォローあり」が21.7%、「がん検診のみ」が8.1%。「健診のみ+制度なし・非認知」の割合は、全体で22.5%。大企業でも17.9%、小企業では28.6%にのぼった

■がんへの取り組みとして会社で実施していること (MAを再集計してSA化)

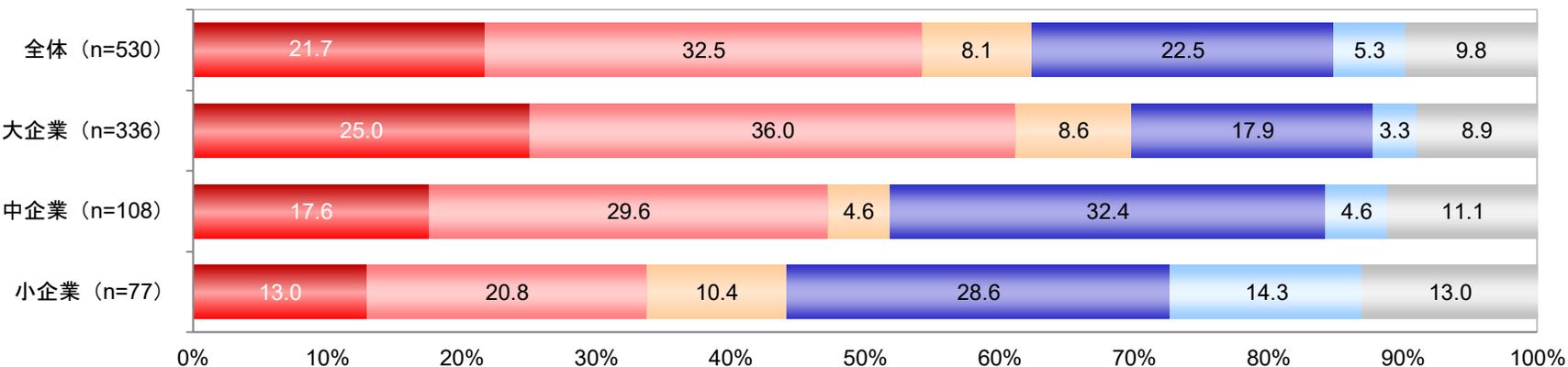
Q18. がんなどの病気についての、職場での取り組みをお聞きます。あなたの勤務先で実施しているもの、取り組んでいるものをお選びください。

●Q1「学生」を除いたベース

(いくつでも)

罹患時 フォロー あり計(%)	がん検診あ り計(%)	健診のみ+ 制度なし・非 認知計(%)
-----------------------	----------------	---------------------------

54.2	29.8	27.7
61.0	33.6	21.1
47.3	22.2	37.0
33.8	23.4	42.9



■ 検診+罹患時フォローあり ■ 罹患時フォローのみ ■ がん検診のみ ■ 健康診断のみ ■ 制度なし・非認知 ■ 無回答

●検診+罹患時フォローあり:

「がん検診受診制度」がON、かつ「支援制度あり」「相談窓口周知あり」「健康相談室・産業医への相談あり」「人事・総務部への相談あり」「その他」いずれかON

●検診のみ:

「がん検診受診制度」がON、かつ「支援制度あり」「相談窓口周知あり」「健康相談室・産業医への相談あり」「人事・総務部への相談あり」「その他」全てOFF

●罹患時フォローのみ:

「がん検診受診制度」がOFF、かつ「支援制度あり」「相談窓口周知あり」「健康相談室・産業医への相談あり」「人事・総務部への相談あり」「その他」いずれかON

2.職場でのがんへの取り組み

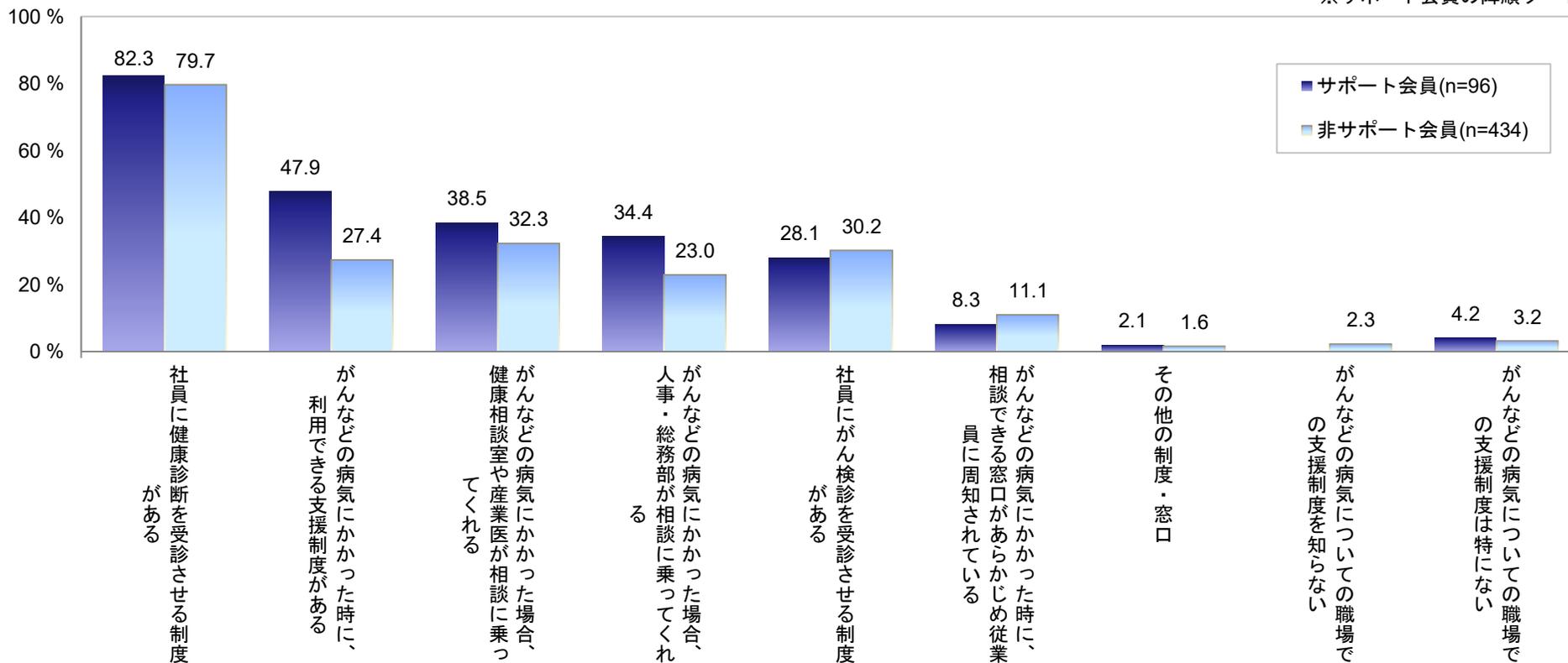
- サポート会員／非サポート会員別では、「利用できる制度がある」が20.5ポイント差（サポート会員が47.9%、非サポート会員が27.4%）。
- 次いで「がんなどの病気にかかった場合、人事・総務部が相談に乗ってくれる」で11.4ポイント差、「がんなどの病気にかかった場合、健康相談室や産業医が相談に乗ってくれる」で6.2ポイント差。いずれもサポート会員の回答率のほうが高い。

■がんへの取り組みとして会社で実施していること（MA）

Q18. がんなどの病気についての、職場での取り組みをお聞きます。あなたの勤務先で実施しているもの、取り組んでいるものをお選びください。
(いくつでも)

●Q1「学生」を除いたベース

※サポート会員の降順ソート

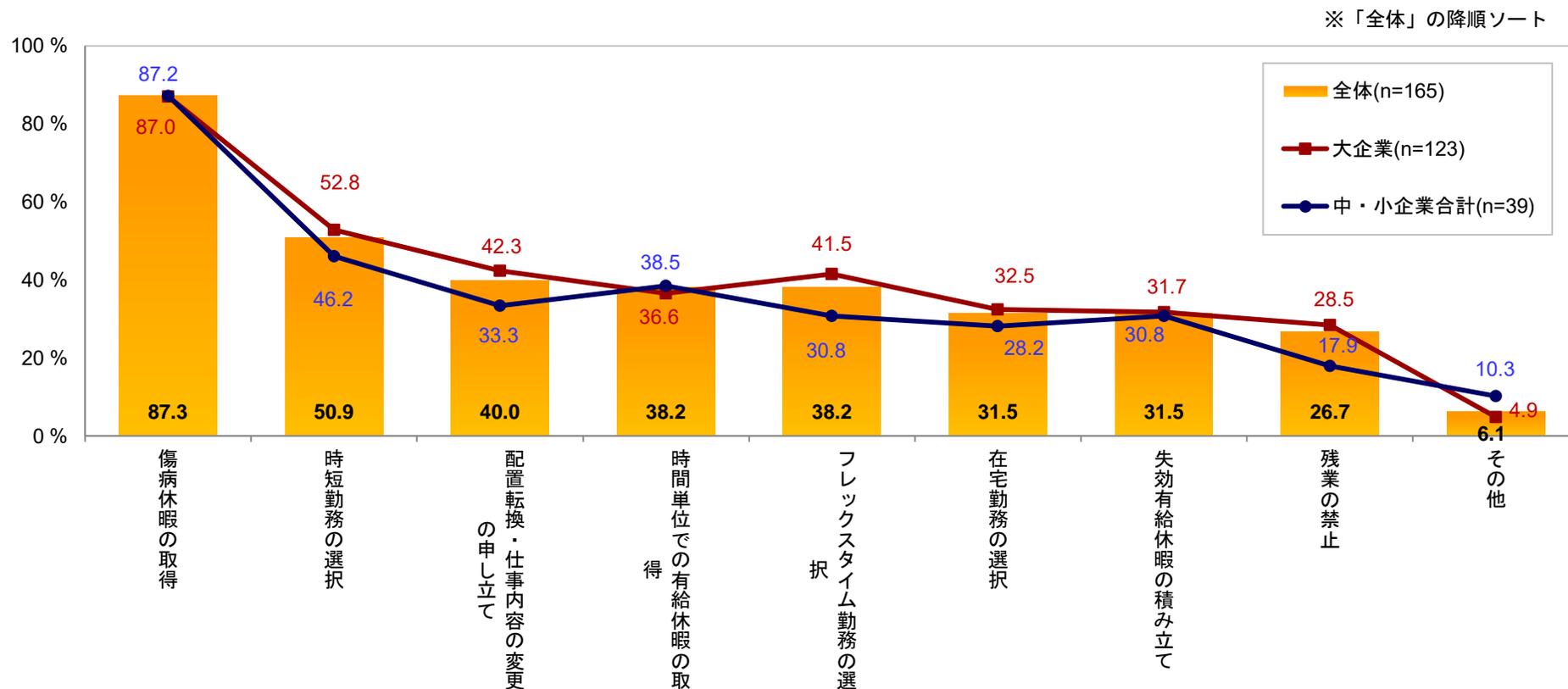


2.職場でのがんへの取り組み

- Q10で「がんなどの病気にかかった時に、利用できる支援制度がある」と答えた回答者に、具体的な制度の内容を尋ねた。「傷病休暇の取得」が87.3%で最も多い。次いで「時短勤務の選択」が50.9%で、前回よりも10.1ポイント高かった。
- 「時短勤務の選択」「配置転換・仕事内容の変更申し立て」「フレックスタイム」「残業の禁止」などの項目で、大企業の回答率が中小企業に比べて高かった。

■Q18「利用できる支援制度」の具体的内容（MA）

Q19. Q18でお答えいただいた「利用できる支援制度」とは、具体的にどのようなものですか。あてはまるものをお答えください。（いくつでも）
※「がんなどの病気にかかった時に、利用できる支援制度がある」回答者ベース



2.職場でのがんへの取り組み

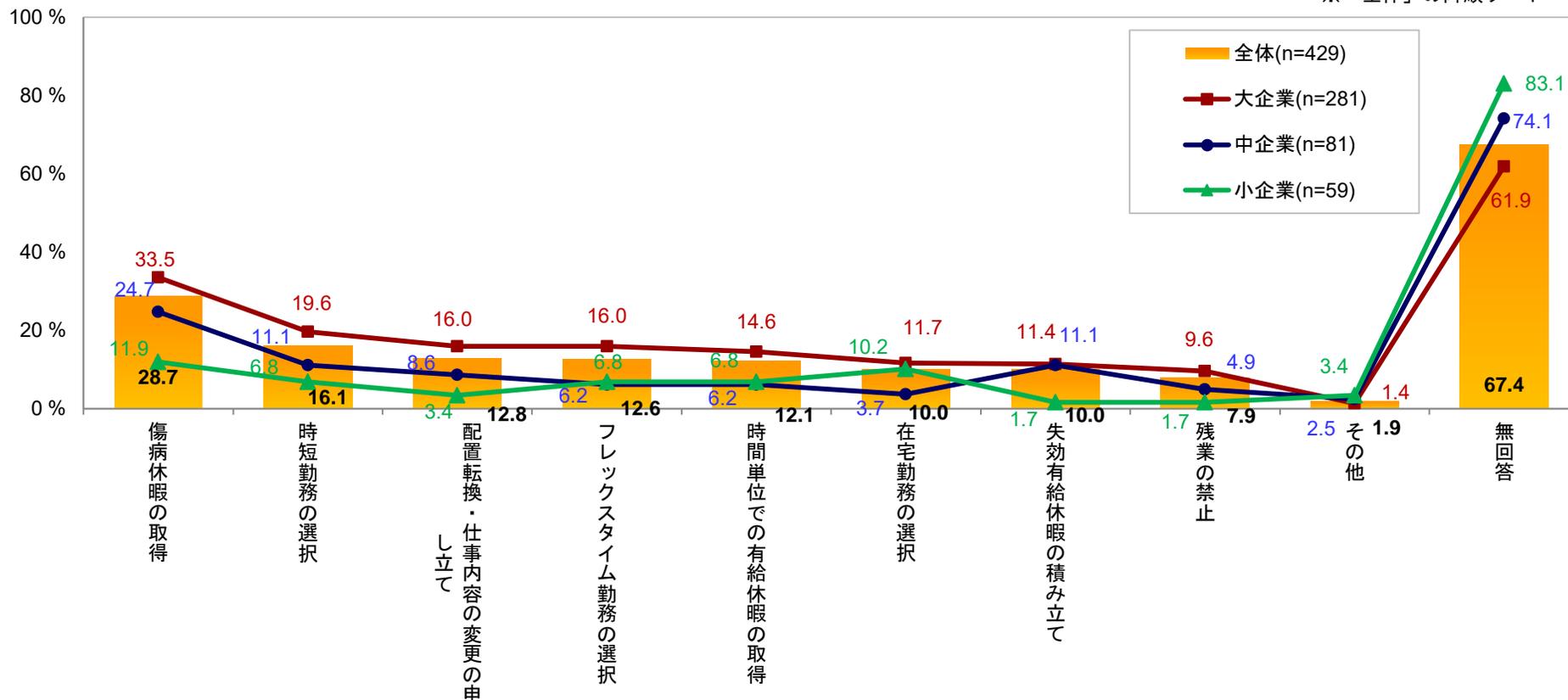
- Q15で「がんなどの病気にかかった時に、利用できる支援制度がある」と答えなかった回答者を集計ベースに含めて、支援制度の状況を算出した。（支援制度があると答えなかった回答者は全て「無回答」扱い）
- 最も高い「傷病休暇の取得」が28.7%だが、それ以外の制度はいずれも10%台に留まる。無回答（具体的な支援制度はない）が67.4%を占めており、社会全体で見ると、具体的な支援制度の整備は途上であることが伺える。

■Q18「利用できる支援制度」の具体的内容（MA）

Q19. Q18でお答えいただいた「利用できる支援制度」とは、具体的にどのようなものですか。あてはまるものをお答えください。（いくつでも）

※Q1「学生」、Q6「企業の経営者」「人事・総務担当者」としてがん患者の就労サポート担当を除いたベース

※「全体」の降順ソート



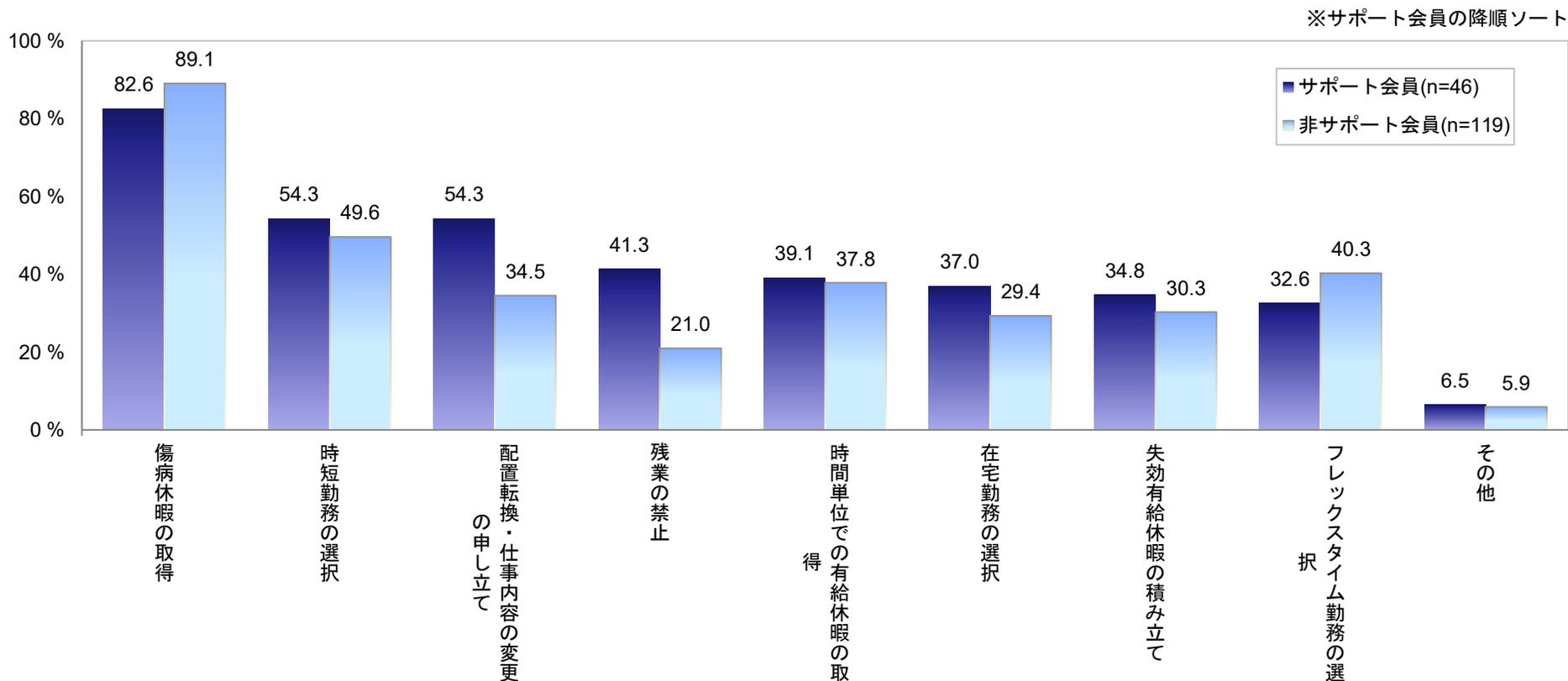
2.職場でのがんへの取り組み

●サポート会員／非サポート会員別に見ると、「傷病休暇」「フレックスタイム勤務」では非サポート会員の回答率が高く、それ以外の項目はサポート会員が高い。

■Q18の「利用できる支援制度」の具体的内容（MA）

Q19. Q18でお答えいただいた「利用できる支援制度」とは、具体的にどのようなものですか。あてはまるものをお答えください。（いくつでも）

※「がんなどの病気にかかった時に、利用できる支援制度がある」回答者ベース



2.職場でのがんへの取り組み

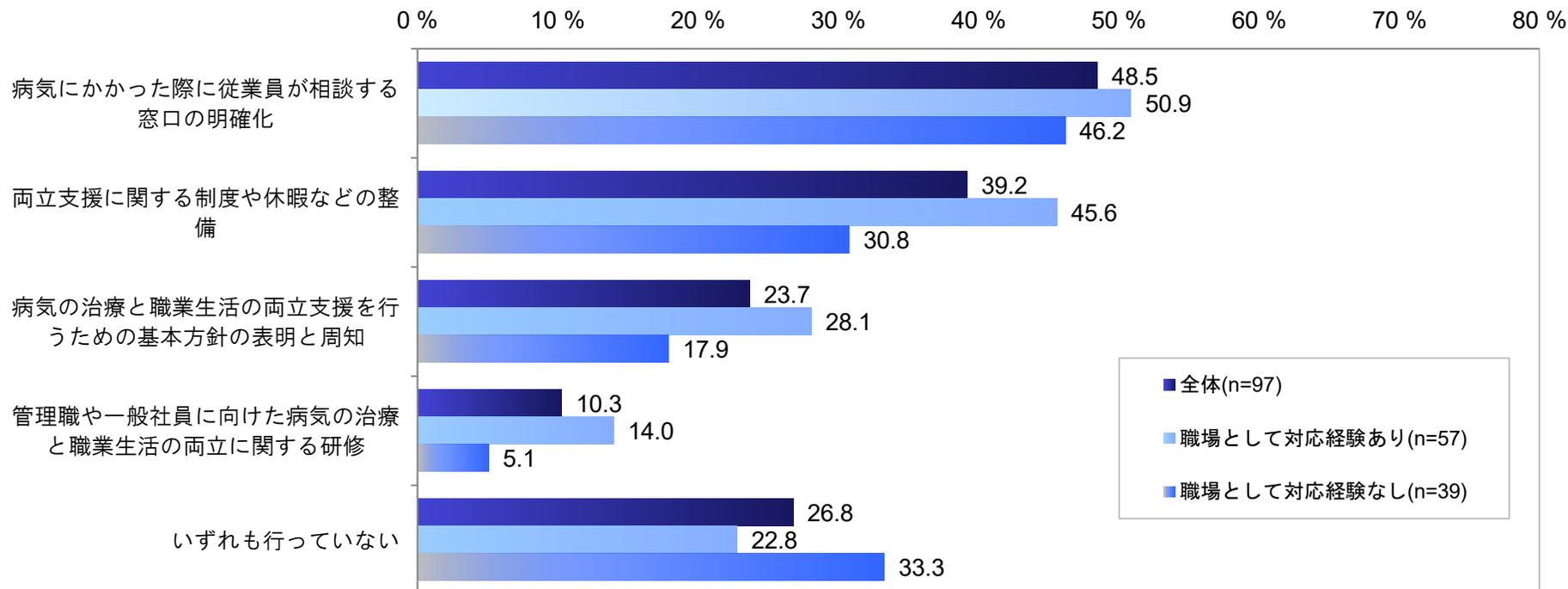
- 厚生労働者が制定した「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」を受け、企業の経営者と人事・総務担当者向けに、自社で実施している病気の治療と職業生活の両立支援のための環境整備を尋ねた。
- その結果、「相談窓口の明確化」が44.0%、「制度や休暇などの整備」が30.7%。職場としての対応経験の有無別で見ると、「いずれも行っていない」以外の各選択肢で「対応経験あり」が高かった。最も差分が大きいのは「両立支援に関する制度や休暇などの整備」で、14.8ポイント差があった。

■企業の経営者と人事・総務担当者向け：病気の治療と職業生活の両立支援のための環境整備（MA）

Q9. あなたの職場では、病気の治療と職業生活の両立支援を行うための環境整備として以下のことを行っていますか。あてはまるものをすべてお答えください。（いくつでも）

※企業の経営者または人事・総務担当者ベース

※「全体」の降順ソート



2.職場でのがんへの取り組み(全体)

- 治療や検査と並行して働き続けられる環境が尋ねたところ、「そう思う」は全体で13.6%。企業規模別では企業規模が大きいほど、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」合計が高い。
- 内閣府が実施している「がん対策に関する世論調査」(平成28年度)では「そう思う」合計で27.9%。本調査と比べて「どちらかといえばそう思う」の割合が低く、がん罹患者が身近にいる率が極めて高い、本調査のパネルの特性が伺える

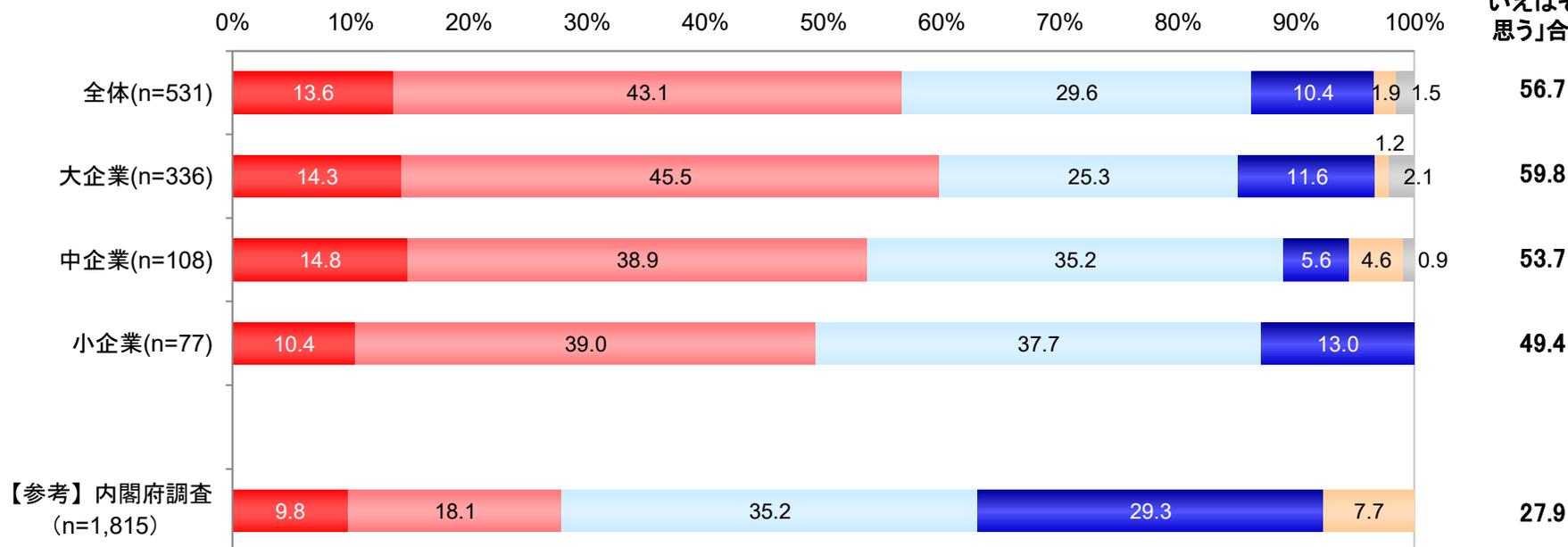
■がんの治療中の就労環境 (SA)

Q20. 現在の日本の社会では、がんの治療や検査のために2週間に一度程度病院に通う必要がある場合、働き続けられる環境だと思いますか。
(最もあてはまるものをひとつだけ)

●全体ベース

■ そう思う ■ どちらかといえばそう思う ■ どちらかといえばそう思わない ■ そう思わない ■ わからない ■ 無回答

※「そう思う」「どちらかといえばそう思う」合計

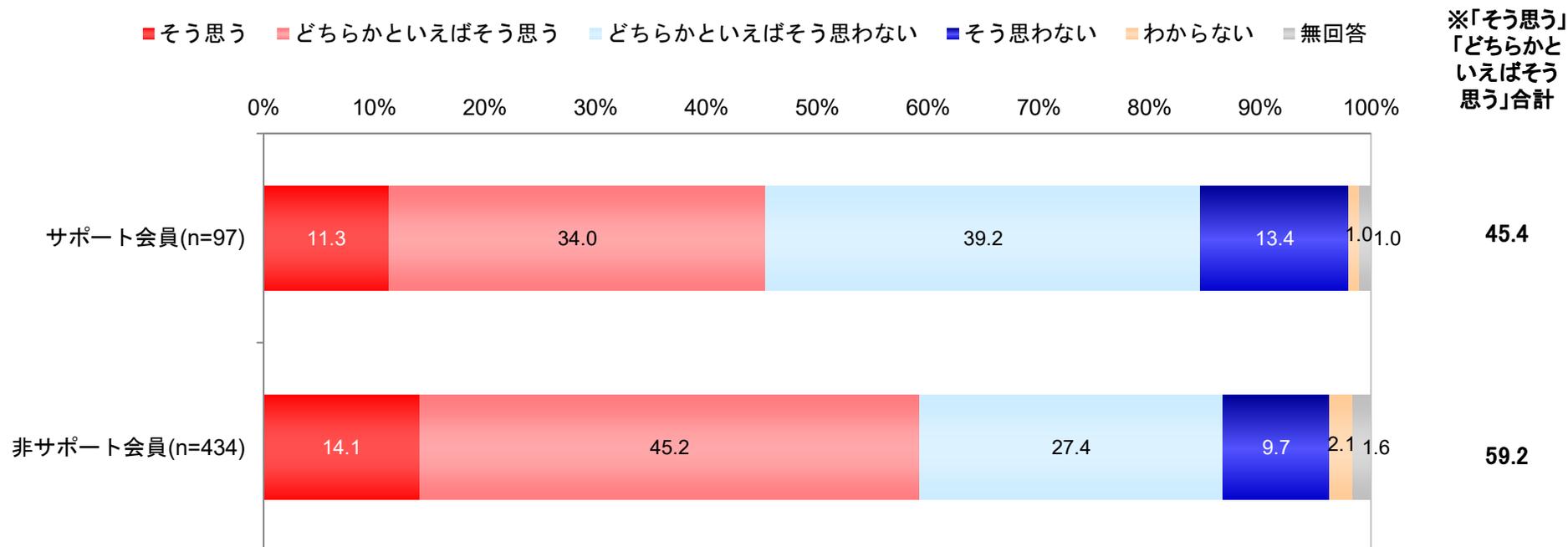


2.職場でのがんへの取り組み

●サポート会員／非サポート会員別に見ると、サポート会員では「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計が45.4%で、非サポート会員よりも低い。

■がんの治療中の就労環境（SA）

Q20. 現在の日本の社会では、がんの治療や検査のために2週間に一度程度病院に通う必要がある場合、働きつづけられる環境だと思いますか。
(最もあてはまるものをひとつだけ)



2.職場でのがんへの取り組み

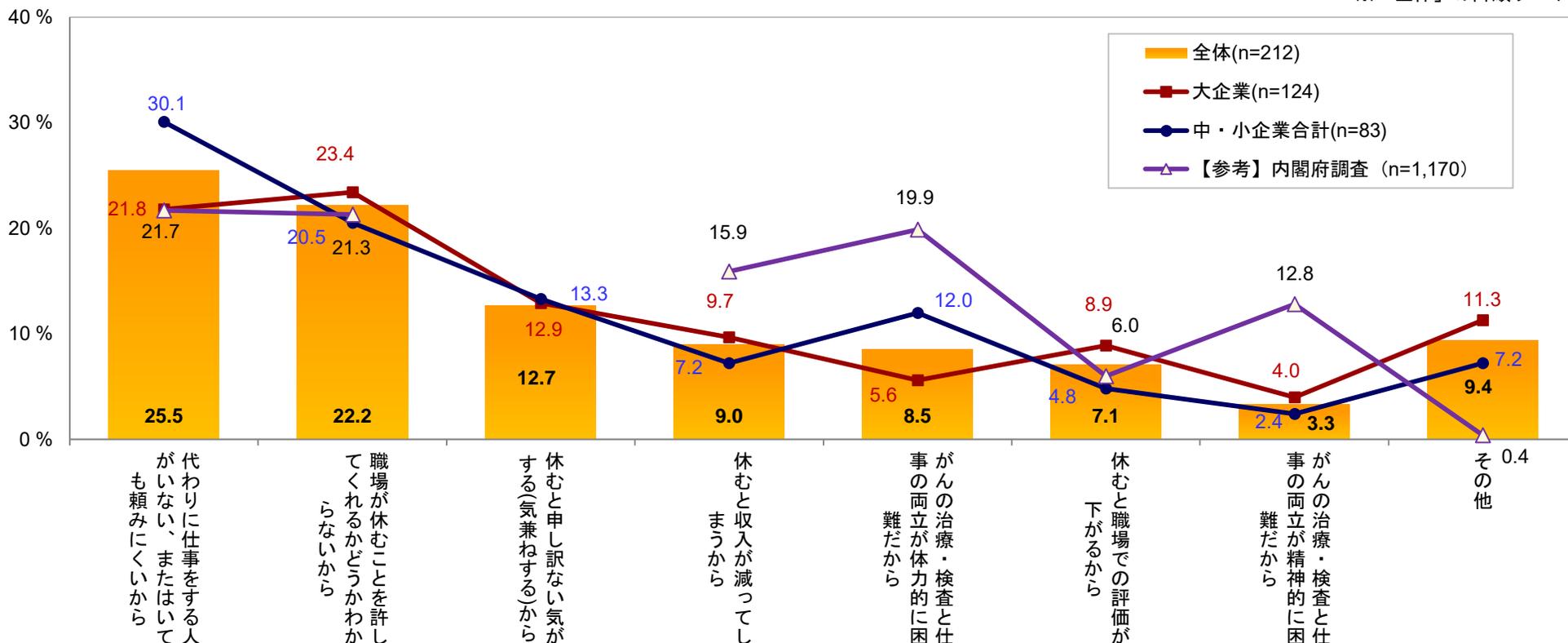
- がんの治療や検査と働き続けることの両立を難しくさせている理由として最も多かったのは、「代わりに仕事をする人がいない、またはいても頼みにくいから」で25.5%。「職場が休むことを許してくれるかどうか分からないから」までの2項目で20%を上回っており、前回調査と同様の結果。
- 企業規模別でみると「代わりに仕事をする人がいない、またはいても頼みにくいから」「がんの治療・検査との両立が体力的に困難」の2項目で中・小企業が全体よりも高い。内閣府調査は「がんの治療・検査との両立が体力的に困難」「精神的に困難」「休むと収入が減る」が本調査よりも高い。

■「がんと就労」に関して勤務先での障害要因（SA）

Q21. がんの治療や検査のために2週間に一度程度病院に通う必要がある場合、働き続けることを難しくさせている最も大きな理由は何だと思えますか。この中からひとつだけお答えください。（最も当てはまると思うものをひとつだけ）

※「働きつづけられる環境だと思わない」回答者ベース

※「全体」の降順ソート



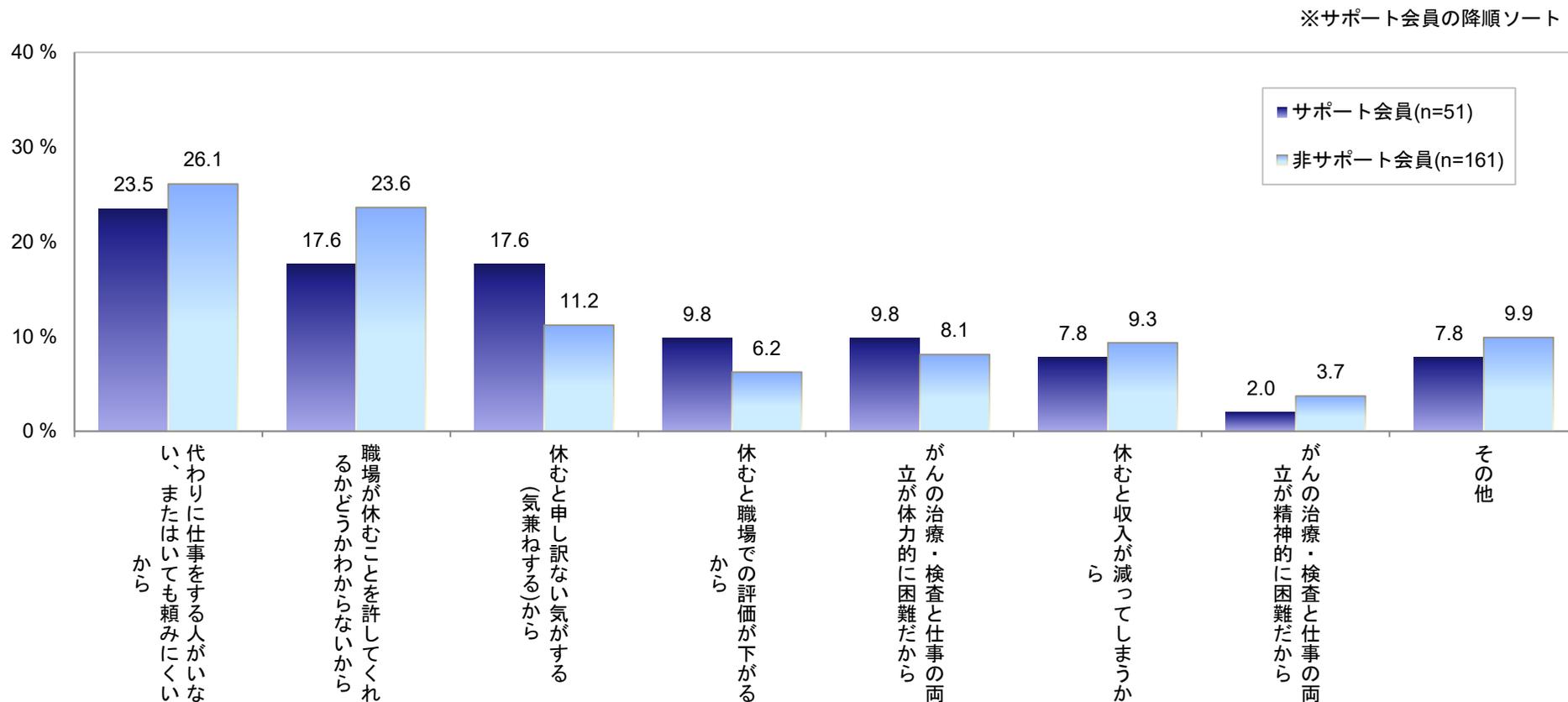
2.職場でのがんへの取り組み

●サポート会員／非サポート会員別でみると、「職場が休むことを許してくれるかどうか分からないから」「休むと収入が減ってしまうから」の2項目で非サポート会員がサポート会員よりも顕著に高かった。

■「がんと就労」に関して勤務先での障害要因（SA）

Q21. がんの治療や検査のために2週間に一度程度病院に通う必要がある場合、働き続けることを難しくさせている最も大きな理由は何だと思いますか。この中からひとつだけお答えください。（最も当てはまると思うものをひとつだけ）

※「働きつづけられる環境だと思わない」回答者ベース



2.職場でのがんへの取り組み

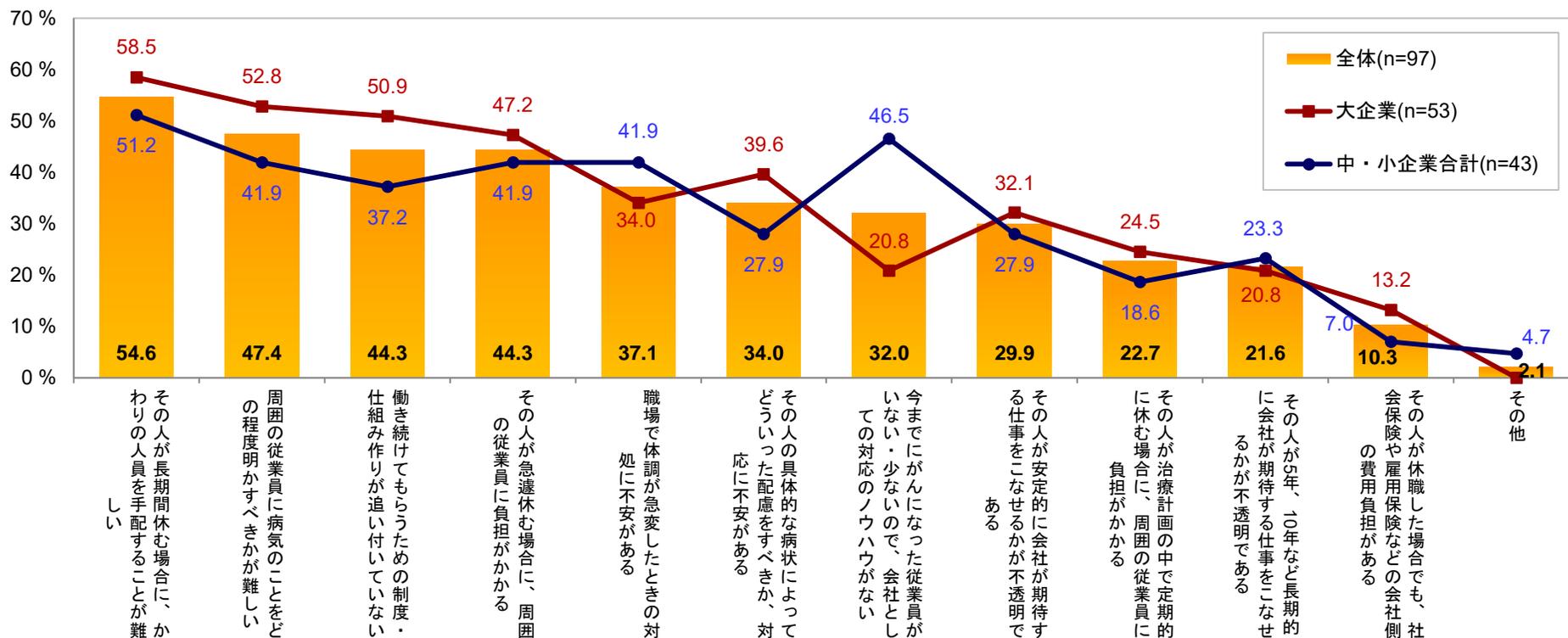
- 企業の経営者、人事・総務担当者としてがん患者をサポートしている回答者を対象に、がん罹患者の継続雇用、またはがん患者、サバイバーの新規雇用の懸念材料を尋ねた。
- 最も高かったのはその人が長期間休む場合に、かわりの人員を手配することが難しい」で54.6%（前回トップは「周囲の従業員に病気のことをどの程度明かすべきかが難しい」で45.3%）。上位4項目で、大企業が中・小企業合計に比べて高い。「具体的な病状によってどういった配慮をすべきか、不安がある」は34.0%で、大企業の方が高かった。

■雇用者・人事担当者側：がん患者・サバイバーの継続雇用、新規雇用への懸念材料（MA）

Q10. あなたの職場で従業員ががんになった時にその人を従業員として雇い続ける、または新たにがん患者やがんサバイバーを雇用するにあたって懸念材料となるのはどのようなことですか。（いくつでも）

※Q7「企業の経営者」「人事・総務担当者」ベース

※全体の降順ソート



2.職場でのがんへの取り組み

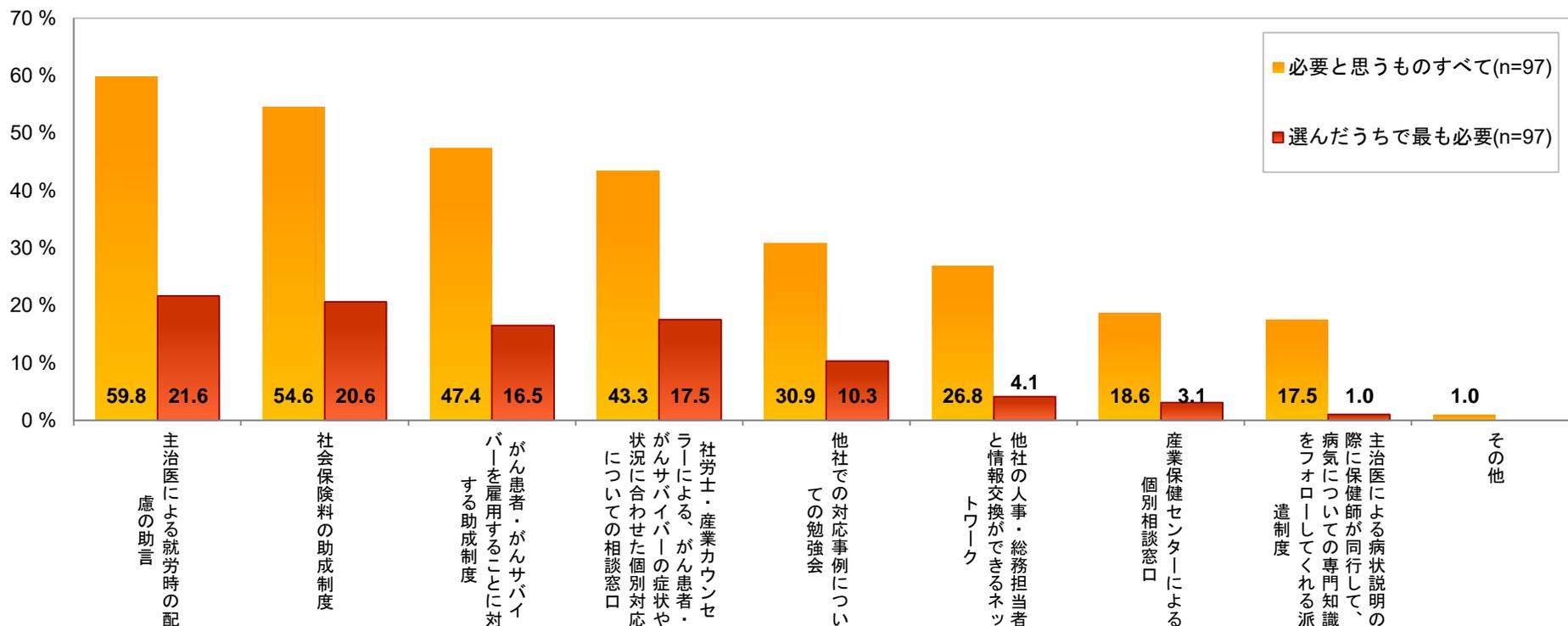
●がん患者・サバイバーの雇用（継続／新規）に必要な制度などについて、「必要と思うものすべて」で最も高かったのは「主治医による就労時の配慮の助言」で59.8%。同項目は「最も必要」でも21.6%で最多だった。

■雇用者・人事担当者側：がん患者・サバイバーの継続雇用、新規雇用に必要な助成制度や相談窓口（MA・絞り込みSA）

Q12-13. あなたの職場で従業員ががんになった時にその人を従業員として雇い続ける、または新たにがん患者やがんサバイバーを雇用するにあたって会社として利用できる助成制度や相談窓口として、必要だと思うものはどれですか。（Q12：いくつでも、Q13：選んだうちで最も必要なもの）

※Q7「企業の経営者」「人事・総務担当者」ベース

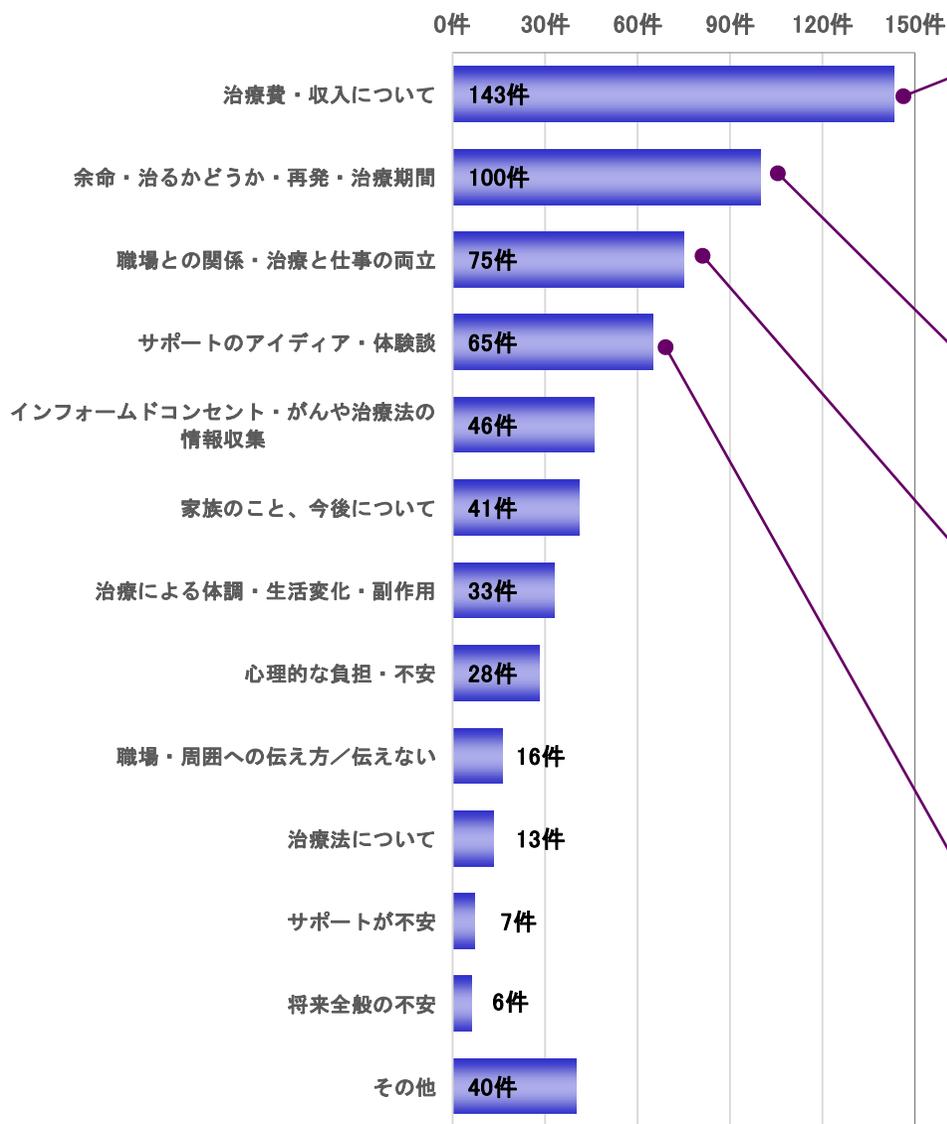
※「必要と思うものすべて」の降順ソート



自由意見まとめ

回答者からの自由意見を内容に基づいて分類（アフターコーディング）して特徴的な自由意見を抜粋した。
ひとつの意見が複数の分類にまたがる場合、該当する複数の分類にコードを付与したため、分類数ごとの合計と
記入総数は一致しない

自由意見まとめ① 自分や身近な人ががんに罹患した場合の不安（記入数：443件）



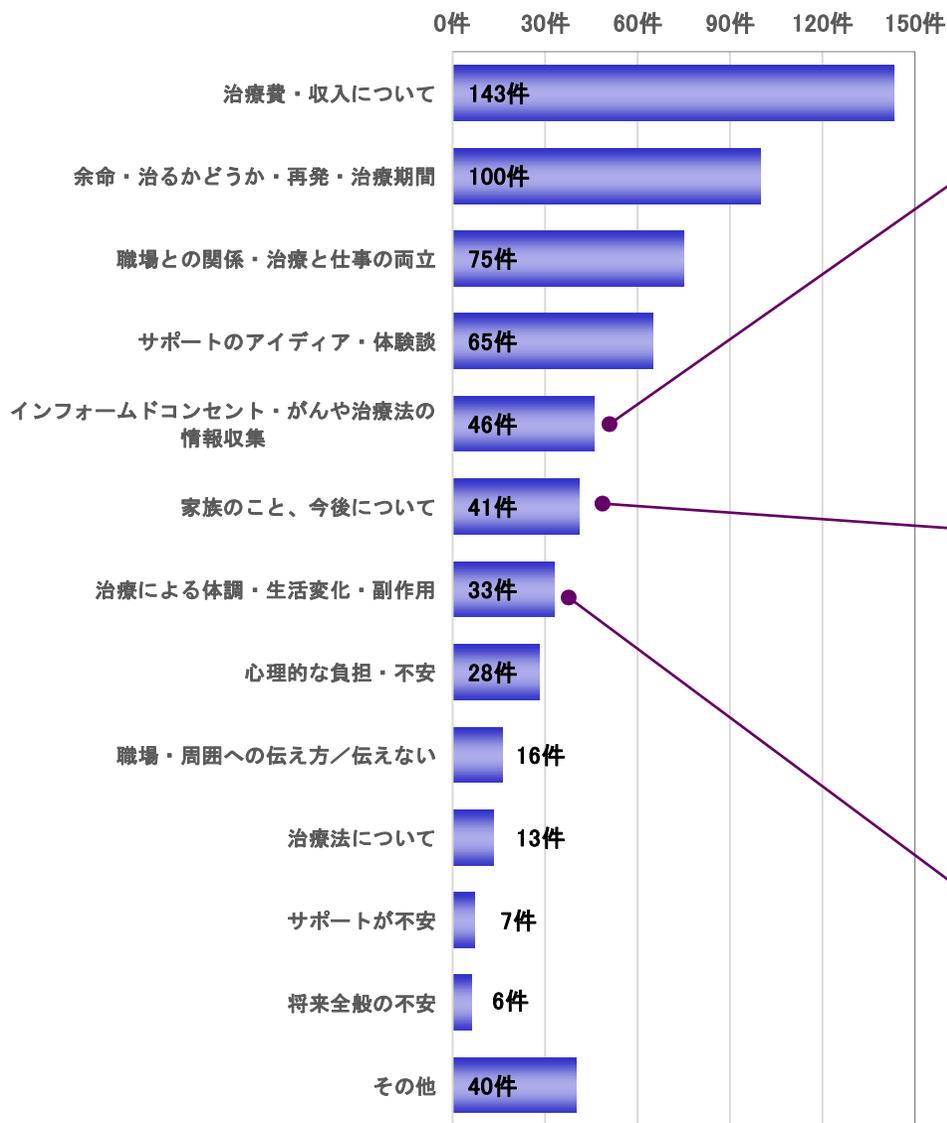
- 治療が長引いた場合における生活費
- 治療に掛かる期間と費用負担がどれくらいか
- 仕事ができなくなり収入面で不安が大きくなると思う
- 健康保険の範囲としても治療費がそれなりに高額であること。また、朝夕の満員電車での通勤などが苦痛になることから、グリーン車での通勤など治療費以外の出費がある
- 大企業の従業員は傷病手当がもらえるが、自営業だと対象にならず、商工会議所から借金をして治療費を支払わなければならなかった。子育て世代で自営業の親が癌に罹患すると、経済的な不安が一番大きい

- 診察結果は正しいのか、他の部位にがんが転移していないか
- 癌が進行しているのか、早期なのか
- 癌の進行度合い、生死、再発（転移）等。まずは生にかかわること
- 治癒できるか否か。余命について。治療をしながら仕事を継続できるか
- どこまで健康状態が損なわれ、いつまで生きられるのか、生活が成り立つのか

- がんのステージによるが、経済的な面と社会復帰が可能かどうか、という点
- 仕事を続けることができるか。今まで通りに仕事ができなくなることに對して自分自身が許せなくなり仕事をすることをあきらめてしまう可能性がある
- 妻が癌になった時、看病と仕事の両立が出来なかった経験がある
- 仕事に復帰したときの生活のありようが不安
- 会社として配慮して貰えてますが自身がお荷物でないかとの思いをめぐりきれません
- 家庭や仕事と治療の両立。シングルマザーなので、生活の支援が必要だと感じるが、子供と生活しながら、仕事と治療をするために何か制度があるのか、その場合どこに相談したら良いかわからない

- がんは死の病だといまだに考えている場合がまだ多い。慢性疾患の一種だとコンセンサスを取れるようなサポートが必要
- 体調によるが、無理をしない範囲で普段通りに接すること（接してほしい）が重要であると思う。無理な時は無理と言える雰囲気作りも重要
- サポートは、病気のケアを支えることも大切だが、こころをケアすることがもっと大切
- 産業医による助言があれば、職場への理解が進む。自分で言うよりも第三者を通したほうが、職場環境は整いやすい
- 配偶者が罹患した時に仕事は本人のメンタルを支えていた。仕事をする事で不安から気を紛らわせたり自信を取り戻したりしていたように思う
- 入院して検査結果が出るまでが一番の不安であった

自由意見まとめ① 自分や身近な人ががんに罹患した場合の不安（記入数：443件）

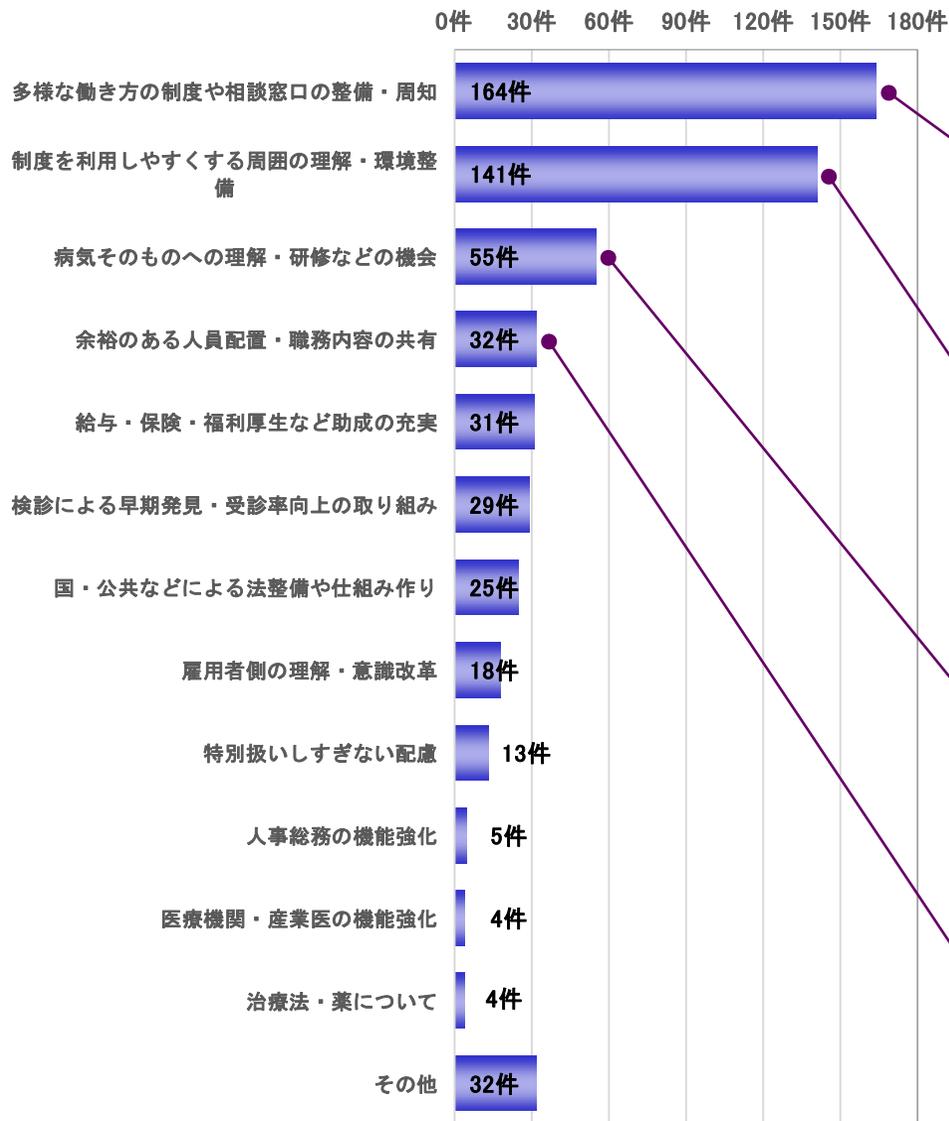


- がん研究が進み、治療法や新薬が多数開発され、治癒率、生存率などが劇的に改善されているにもかかわらず、相変わらず「不治の病」とか「抗がん剤にはひどい副作用があり、できれば使いたくない」などという誤った認識がはびこっている
- 自分自身サバイバーです、そのがんに対しての治療方法、生存率など正しい情報がわかるまで非常に不安でした、いわゆる「がんイコール死」というイメージ
- 本人向けの情報のほかに、サポートする人への情報も必要と感じます。それは、がんと分かった直後、早い時期からあると不安は少なくなると思いました
- 病気そのものについての知識を得られることが第一であり、これにより病状の理解を行いたかった。医者と対話するにも基礎的な単語を知らないと話が理解できないので更なる不安につながった
- 最初は、いつまでかかるのか、再発する可能性は、などいろいろ考えたが病院の医師に一つ一つ説明してもらったので理解した
- 医療機関の選び方。セカンドオピニオンの受け方。治療法があるのか。

- 仕事は自分の替りもいるし、治療支援も充実している。しかし、子どもの世話や教育、家事などは誰も替りがない
- 収入と今後の生活、家族への負担が一番気になります
- 仕事の継続可否、それに伴う収入減、家族、特に子供の将来のこと
- 自分が癌にかかった場合（私は主婦ですが）家事を回していくことが家族の負担になること、それから、「癌」というイメージ（不治の病）から家族が心配して、家庭が暗くなるのが怖かった
- 家族に、看護も含め、どの程度の負担がかかるか

- 手術後日常生活に様々な支障が生じるが、その様態に個人差があることが理解されない
- 手術が大きな山と思っていましたが、抗がん剤の副作用のほうが影響が大きくて、とても戸惑いました
- 通常の生活が送れるかどうか。精神的な不安の解消
- がんの種類にもよりますが、実生活における「影響」（やってよいこと、やってはいけないこと、できること、できないこと）がわからない
- 体調の急変、治療に対する副作用の悪化
- これまでと同じ生活はできない、という現実に対する不安。一方周囲の人は実は以前と変わらずに接しようとする場合が多い。これまでと同様ではなく、ありのままを受け入れて接してもらうのが一番良い。

自由意見まとめ② 職場でのがん対策・就労継続に必要なこと（記入数：437件）



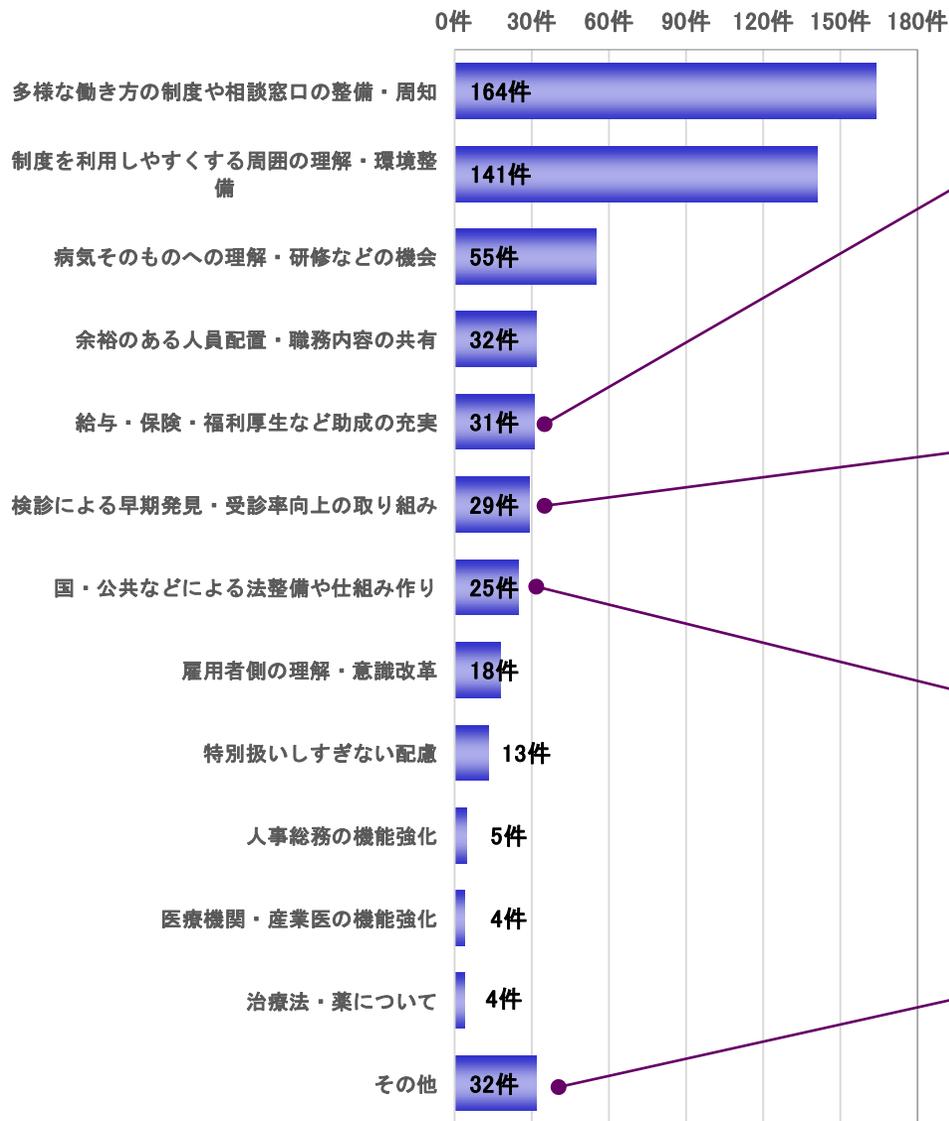
- 時間単位などの細やかな有給休暇取得制度
- 業務量の調整と入院・通院への配慮
- **不安定な状態での勤務でも対処できるような仕組み**を用意しておくことが好ましい
- **現在ある傷病休暇制度の柔軟な運用**
- 長時間労働の是正、業務の標準化。在宅勤務や裁量性労働など、**働き方改革**
- **会社のサポート体制を福利厚生等で明文化しておくこと**
- 体に負担のかからない部署・業務への配置転換
- がんの種類ごとに働くことを前提にした、**治療ステージごとの対応方法**

- **がん患者ががんのことを公表しやすい職場作り**
- がんでも明るく、楽しく業務を遂行できる環境（風通しのいい職場、業務を助け合えるシステム。承認欲求を満たす上司、職場）
- 一番は職場の理解だと思う。そのための**専門家による相談窓口の充実**
- **患者一人ひとりが事情が違うので、きちんとインタビューを行って、体調を確認した上で、上長及び業務関係者に理解してもらい、仕事を進めること**
- 職場の仲間が、自分がそうなったときに置き換えて、サポートしてくれる気持ち
- **がんに限らないが、ダイバシティを受け入れる職場の空気を作る事**
- 社員・経営者の意識改革
- **周りの人が、患者を支えられるゆとり**

- **まずは我々が「がん」という病気について知ること**
- がん＝死というイメージを取り除く啓蒙活動をもっと中小企業まで広めて欲しい
- **がんを知ること。自分のこととして捉えることができるような社内教育**
- 企業側のがんに対する理解、がんに対する偏見のない社会を作るための啓蒙活動
- がん患者が働き続けている状況を知ることが多くの人を知り、**治療と就労の両立は一般的だと思うこと**
- 自身の体験談を話し、自分事化してもらい、助け合う仕組みの構築が必要
- 二人に一人がガンになる時代だという事を会社全体で理解し、偏見をなくす

- 職場内での責任分担のために、各社員のマルチタスク化を目的とした社員育成制度の充実
- 余力のあるマンパワー体制
- **仕事内容を、同僚や上司が日頃から共有しておくこと**、患者本人が、いなくては困る人に拘らないこと
- 自分の職場の話ではないが、オランダのようなワークシェアリングができればよい

自由意見まとめ② 職場でのがん対策・就労継続に必要なこと（記入数：437件）



- 休業を余儀なくされても一定期間・一定の収入保障があること
- サントリーがはじめたような、「企業が従業員の治療費を補助する」くらいの、サポート姿勢が全国的に必要
- 会社制度で不利になる（有給など）部分は公共の制度で補完される仕組み
- 先進医療を含む全てのガン治療費が保険適用であること
- 労働分配率に余地がある会社は、高額な高度先進医療などに補助があると良い。それにより症例数が増え、エビデンスが確立されれば我が国の治療を前進させるきっかけにもなる

- 治るがんもあるので、早期発見が大切
- 何にもまして早期発見が早期治療に繋がり、優良人材のロスの予防にもつながる
- 早期にがんを発見できる環境整備（人間ドック、がん検診）
- 個人のリスク因子に応じた検診の推奨
- がん検診受診の利益／不利益について受診者への周知が必要ではないかと思えます（CTなどの放射線誘発性癌や過剰診断、過剰診療も含め）。受診の強制は望ましくない

- 中小企業と大企業では取れる対策が異なる。中小には、公的な手厚い援助が必要
- 全ての経営者に対する意識付けを徹底するとともに、病気治療と仕事の両立を支援しない企業に対しては後ろめたさを感じさせる社会環境となる政策を進めていく必要がある
- 個人事業者など大企業でなくても働きつづけられる公的な制度
- 企業の枠を超えた、相談窓口が必要。企業の方でできることは限られている
- 産休、育休のように社会保険料免除の制度があるといい

- 本人の意思をどれだけ尊重できるのかが重要
- 働く時間ではなく、成果に対して対価を支払うようにすること
- 就労継続のサポートだけでなく、その後のキャリアパスも見越したその人の才能を発揮できる場づくり
- がんとひとまとめにするより、予後の良いものから悪いもの、ステージ等分けて情報提供・議論を進めるべきではないかと思う
- 以前外資系生保を販売していた時、既にかん保険に加入し、発病しているのに、職場経由で加入したため、職場にかんであることが露見することを恐れ、がん保険を使っていないという人がたまにいた

自由意見まとめ③ 職場や自身の取り組みとして必要なこと（記入数：213件）

