

島根県のがん患者の治療と仕事の両立に向けた取組

島根県健康推進課がん対策推進室

【要旨】

島根県では毎年約6千人が新たになんと診断されている。人口減少に直面する中、事業所を支える人材の確保は容易とはいえず、一人ひとりが貴重な人材である。

県では、がん患者の就労支援を目的として、平成26年度に県内事業所に対し、「島根県がん患者の就労等に関する実態調査」を実施した。この調査結果に基づき、平成27年度にリーフレット「事業者のみなさんへ ～がん患者の治療と仕事の両立のための支援情報～ 大切な従業員ががんになったとき」を作成し、平成28年度には県内のおよそ14,000事業所へ配布した。

また、配布と同時に事業所に対しアンケート調査を行っている。

【はじめに】

がんの早期発見や、医療の進歩等を背景に、現在、県内でのがんの5年相対生存率は約6割、早期がんでは約9割である。男性では45歳頃、女性では35歳頃からがんのリスクが上がり始めることが広く知られているが、この世代は職場の重要な役割を担う世代でもあり、事業所にとっても従業員ががんになったときの備えがないことは事業継続上のリスクといえる。

また、がん患者にとって就労の継続は非常に重要である。がんと診断された人の約3割は働き盛り世代(20歳～64歳)である。仕事は生計を維持したり、がんの治療代を賄うために必要不可欠であるだけでなく、自分自身の生きがいともなっていると考えられる。

国立がん研究センターが平成26年4月に発表した「がんの診断と自殺および他の外因死との関連について」によると、がんになっていないグループに対する、がん診断から1年以内のグループにおける自殺および他の外因死のリスクはともに約20倍であると報告されている。

がんになっても安心して暮らせる社会をつくるためには、がんと診断された後も就労が継続できる、あるいは復職できるような仕組みをつくっていくことが、患者の経済的不安の解消や生きがいの確保の点からも重要と考える。

【平成26年度】

がん患者の就労支援を行うにあたり、現在の状況やニーズ、課題を把握するため、がん患者の就労等に関するアンケート調査を実施した。調査は、平成26年8月12日から11月30日にかけて実施し、がん患者とその家族向けと、県内事業所向け調査の2つからなる。

がん患者とその家族向け調査は、対象を「がんに罹患したときの年齢が60歳未満で、かつ、罹患時に就労していた方及びその家族」とした。事業所調査は、出雲商工会議所・浜田商工会議所・雲南市商工会・邑智郡3町商工会の会員事業所3,339事業所と、県のがん検診啓発協力事業所（ただし重複を避けるため上記商議所・商工会の会員を除く）208事業所を対象とした。

仕事と治療の両立ができる職場づくりを進める上で知りたい内容については、「主に必要となる就業上の配慮」、「他社での取組事例」、「企業が相談できる窓口」、「労働者が相談できる窓口」とする回答が多かった。また、それらの内容の情報提供方法については、「リーフレット等の提供」を希望する回答が最も多かった。なお、その他の調査結果の概要については、別添リーフレットに記載している。

また、平成27年2月14日には、がん患者の就労を支えるためにできる取組について関係機関で議論するため、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・島根県がん診療ネットワーク協議会がん相談部会・島根大学医学部附属病院の共催により、地域相談支援ワークショップin島根「がん患者の暮らしを支える縁結び ～がんになっても安心して働き暮らせる地域であるために～」を開催した。ワークショップでは、国立がん研究センターがんサバイバーシップ支援研究部長の高橋 都氏による基調講演に続き、県が実施した就労アンケートの結果報告と、がん患者・企業の労務管理者・がん相談員・社会保険労務士・医師によるシンポジウムが実施され、がん患者・企業の労務管理者の体験談などを踏まえ、今後の県における就労対策の方向性について検討された。

【平成27年度】

アンケート結果の分析を踏まえ、がん患者の就労を検討するため、島根県がん対策推進協議会内に「がん患者の就労支援に関する連絡会」を立ち上げた。

連絡会は、島根労働局、島根県商工会議所連合会、島根県商工会連合会、島根県社会労務士会、拠点病院がん相談員2名、がん患者代表2名で構成し、事務局は島根県健康推進課がん対策推進室が担当した。

連絡会では、患者の就労支援に関する情報交換のほか、26年度に実施したアンケートにより、リーフレットによる情報提供を求める声が大きかったこと

から、リーフレットの内容について検討を行い、平成28年3月に事業者を主な配布対象としたリーフレットを印刷した。

【平成28年度】

連絡会では、作成したリーフレットを効果的に配布する方法や、アンケートの実施について意見交換を行った。

配布方法については連絡会で意見を伺った上で、事務局で持ち帰り検討した結果、法人マイナンバーデータを活用して県内14,000社に郵送する手法を採用することとした。

ただ、法人マイナンバーデータには、すでに解散・整理されている法人のデータが現存していた点に課題があった。

この他、島根労働局の御協力により、松江公共職業安定所・出雲公共職業安定所が実施された「企業トップクラス及び公正採用選考人権啓発推進員並びに学卒求人事業主を対象とした研修会」の場において、県の担当者が県内におけるがんの現状及びリーフレットについて説明する場を設けていただいた。(松江：8月25日 出雲：8月26日、9月9日)

【調査の集計】

(問1) ご所属の事業所・団体の就業者規模をお伺いします。

5人以下	38社
6～19人	85社
20～99人	49社
100～499人	15社
500人以上	1社
回答・記載なし	7社

アンケートは県内195社から回答があり、従業者規模で見た内訳は上記のとおりであった。記載のなかった7社を除くと、9割以上が100人未満の事業所に御回答いただいた。

(問2) このリーフレットの「4 事業者の皆さまにお願いしたいこと」についてお伺いします。患者さんの就労のために重要だと感じられた事項はどれでしたか？

すべて重要	2 1 社
日頃からの取組	9 6 社
がん診断後	6 2 社
がん治療中	4 9 社
復職時	6 7 社
復職後	5 6 社
その他	7 社
記載なし	6 社

日頃からの取組と回答した事業所が9 6 社であり、最も多かった。中でも「がん検診の受診を従業員に勧める」、「職場のコミュニケーションづくり」とする回答が多く、その他「柔軟な休暇・勤務制度」、「復職時のプログラム」などの回答も目立った。日頃からの取組以外は特に会社全体での負担がかかる、とした率直な回答もあった。

その他では、「患者になられた従業員の話を良く聴くことだと思います」、「患者の希望をしっかりと聴いてあげて、受け入れの環境をつくってあげること」という回答があった。

また、「事業者の皆さまにお願いしたいこと」以外の項目でも回答があり、「早期発見されると、9 0 %の方は大丈夫の事実」や、「復帰できる場所があるという事は、心の励みにもなると思った」、「(リーフレット5 Pの) 治療経過と働き方の例が参考になった」などの意見があった。

(問3) ご所属の事業所・団体で取り組みそうだと思われた事項はどれでしたか？

全て	4 7 社
日頃からの取組	1 2 4 社
がん診断後	7 5 社
がん治療中	6 6 社
復職時	7 4 社
復職後	7 4 社

この項目においても、日頃からの取組と回答された事業所が多かった。また、4 6 の事業所が「全て」と回答されていることをはじめ、複数項目について取り組みそう、と回答された事業所も多かった。

(問4)

取り組むことは難しいと回答のあった項目

日頃からの取組	18社
がん診断後	15社
がん治療中	29社
復職時	59社
復職後	50社

復職時、復職後の対応が難しいと回答された事業所が多かった。また、「すべて対応可能」という回答も一定程度あったが、「回答なし」との区分があいまいであるため、数値としては掲載しない。

島根県が作成したがん患者の治療と仕事の両立に関するリーフレット 事業者アンケート

問1 就業規模	問2 事業者の皆さまにお願いしたいことのうち、重要と感じた事項はどれでしたか。	問3 取り組みそうだと感じられた事項はどれでしたか。	問4 取り組みことが困難である事項はどれでしたか。	問5 取り組むことが困難である理由についてお聞かせください。	問6 その他お気付きの点や御意見などございましたらご自由に記載ください。
回答1 6～19	がん診断後	休職が必要か、どのような配慮が必要か相談して対処する	トイレに近い席に座れるようレイアウトを変更すること	レイアウトを変更するにはリソースが必要だから	特になし
回答2 6～19	日頃からのコミュニケーション 職場環境の整備	定期的に検診を行うようにする	休暇を取る期間が長期にわたる場合の待遇	小規模事業所であるため他の従業員に負担がかかってしまう	従業員が罹患した場合のフォロー、待遇などは今後考えていかなければならない課題
回答3 20～99	すべて	がん診断後、復職後など本人への負担軽減	産業医との相談	産業医がいない	
回答4 6～19	復職後の対応、心配り				身近で幸いなことにあまり経験がありません。情報として、取り組み方等参考になりました。
回答5 5人以下	がん診断後	がん診断後	がん治療中	建設業、少人数のため、体力的にもカバーすることも困難であると思います。	根本的に現代でなぜがんが増えたか、生活・食物等を見直すことが一番大事ではないでしょうか。
回答6 6～19	患者の立場に合った働き方で良いのではないか		治療中、復職時、復職後	中小企業者は、代わりになる人(予備の人員)はいません。	がんになれば休職でいいから病気に専念してほしい。いらいら仕事のことなど考えはやめて、気持ちを入れかえてほしい。
回答7 6～19	がん診断後	がん診断後	復職後	心理面のサポートは本人の治療後の状況と関連する部分が大きい	体験的な話が伺える機会があるとよいと思われる。

回答8	6~19	すべて	患者の意識によると思いません。万一従業員でがんになった場合、全力でフォローします。	業種的に、重労働(高所作業・重量物運搬・有機溶剤作業)なので、それができないか!	従業員全員が現場作業なので、楽な場所がない。それでも精一杯の配慮はしたい。	
回答9	500人以上	すべて重要と思われるが、命にかかわるプライベートルームなどの段階から職場として介入可能なのか判断が難しい。	がん治療中 復職時 復職後	日頃からの取組 がん診断後	個人の仕事を持っており、その業務を他人に割り振ることは業務負担を別の人間が被ることになる。増員が難しい現場が多い。	がんが診断されてから、治療中等の取組については、まずは首尾休業等の規定と同様の位置付けとして、事業所の義務としてもらいたい。
回答10	5人以下	日頃からの取組	柔軟な休暇・勤務制度の整備	業務内容の変更、配置転換	従業員数が少なく、業務に支障をきたす恐れがある。	
回答11	5人以下	早期発見されると、90%の方は大丈夫の事実				
回答12	100~499	日頃からの取組(柔軟な休暇・勤務制度の整備等)	現時点では事業発生時に備えた環境整備を行っていく必要がある	復職後	長期間に渡る治療により、いつまで職場からの支援が必要なのかの判断が難しい	
回答13	5人以下	治療中に安心して治療に専念できる体制づくり	ほぼ全て	復職時期をどんな長期でも対応できるかどうか	小規模の会社なので、休職期間が長くなると、スタッフ体制に限りが出ると思われるので。	
回答14	6~19	がん検診を勧める	発覚時の状態にもよりますが早期の治療への休業誘導	メンタル面のフォロー	家族からのメンタルフォローと同期しているかが疑問	中小零細企業においては、受診を勧める所までが限界であり、発覚以降は本人の意志の強さに委譲する部分が大きく、休職の勧めが限界と思われ
回答15	6~19	特に復職後の取組は大事だと思います。	診断や治療中の休職や業務負担軽減など	小さい職場ですので、配置転換等は難しい		

回答16	5人以下	がん診断後のケア	職場でのがん検診の実施	業務上の負担軽減、配置転換	会社としてサポートする体制をとることができない。	
回答17	6～19	図表7働き方の例	休職・時間短縮	相談を受ける	小人数の事業所では、対応はできないかと思う。	字が多すぎて、今ひとつピンとこない。
回答18	20～99	普段からのコミュニケーション	がん検診受診の啓発活動	禁煙の取組み	継続意志が強い	毎年10月頃行われる定期健康診断へ積極的に実施することと問診を重視するよう指導します。
回答19	6～19	だいたい全部	復職時・復職後			若い人のがんが多く診断されているので… 資料だけではなく助成金(補助金)などしてもらえ ると企業(事業者)の方は助かるし、従業員の人 選にも受診してもらえらると思う(事業者側が言いや すくなる)
回答20	100～499	1～5 どれも	日頃からの取組 がん診断後 がん治療中 復職時 復職後	同僚への情報開示	どこまで、	よろしくお願い致します。
回答21	20～99	がん診断後 がん治療中 復職後	日頃から取り組んでいる、心がけている事がほとんどなので全体的にできると思いますが。	なし		
回答22	6～19	短時間勤務、復職できる体制	全て可能	特になし		
回答23	6～19	日頃からの取組	がん治療中			治療には多くの出費があります。がん保険などに 入っておく事が備えですね。思ったような治療を受 けられない現実をけっこう耳にします。その支度は この情報の中にはないように思います。ポイ ントはそこではないでしょうか！

回答24	20~99	相互に助け合う風土づくりと勤務制度の整備	相互に助け合う風土づくりと勤務制度の整備	なし	なし	なし	なし
回答25	20~99	復帰できる場所があるという事は、心の励みにもなると思っただ	健康診断は勿論、普段から従業員の体調の変化等を見逃さないように	特になし	癌に関わらず、安心して仕事ができる環境作りが大切		
回答26	5人以下	がん診断後	復職後	がん治療中	他の従業員に迷惑がかかる		基本的にがんになられたら、がん治療が完全に終わり、仕事に差し支えなければ、復職してもらおう
回答27	20~99	がん診断後	日頃からの取組	現在取組んでいる			
回答28	100~499	復職時	復職後	なし			リフレッシュとでも良いと思います。参考にさせていただきます。
回答29	6~19	がん診断後 復職後	日頃からの取組	復職時	連設業の為 本人負担が大 きいと思う為		いろいろな業種により取組の程度・意識の差があると思いますが、どの業種であっても患者さんの立場に立って考える心の領域を持った対応ができる様心がけていきたいと思えます。いつでも誰でもおこりうる病気ですから！
回答30	20~99	復職時 復職後	全て可能	わからない！未経験の為			
回答31	6~19	復職時の慣らし 休職時の精神的罪悪感の排除	癌の早期発見の検診の充実	長期間の休職	最小限の人数での職場の為 一人欠動すると仕事が成り立たない		

回答32	6~19	復職後の社内理解 業務の任せ方など	日頃からの取組 がん診断後	復職時 復職後	社員数が少ないため柔軟な 対応が困難	がんのステージによっては、復職後に休職となる。 または繰り返すことになると周りの社員の負担が大きいです。
回答33	6~19	日頃からの取組 復職後	日頃からの取組	復職後	普段と変わらない態度で接することの難しさ。人によって受け取り方の差があり大変である。	
回答34	20~99	がん治療中	どの事項もできる範囲での協力 はしないといけないと思う。			がんに限らず病気をもちながらの就労はなにかとストレスのためが多いと思う。配置転換など場合によっては必要と思うが、回りの人もあまり特別視せず、接していくことも大切だと思う。復職後の環境が本人のやる気や病気の回復にも多いに関係してくると思うので、大切に考えていきたい。
回答35	6~19	日頃からの取組	がん診断後			一番ありがたいのは、パンフレットの8ページの一覧表です。専門の方・事業主・本人と一緒に状況と向き合って進むのが大切だと思います。
回答36	100~499	復職時の弾力的な労働時間 と職場の理解	現在休職中の職員がいる が、現在治療中で本人に対応しながら調整を行っている	対応しレベルの問題はあるが、 就業規則にどう位置付けるかが課題		
回答37	6~19	日頃からの取組 健康診断で少しおかしところ があれば検査を勤める、事前に くい止めることが必要	がん診断後 がん治療中 復職時・復職後 みんなで協力して取り組んで 行きたい	なし		そういう人が出てきたら、みんなで協力して、本人が仕事をしやすいようにしてあげることが大事だと考えております。
回答38	20~99	復職後の体制について、該当 者の職務について重要と考 えます	予防も含め日頃からの取組を行う (禁煙・減煙等の周知)	特になし		早期発見が大事な病気だという認識を全従業員へ周知するようチャレンジがあれば有効に活用したいと思います。
回答39	5人以下	日頃からの取組	日頃からの取組	がん治療中	プライバシーに立ち入ることは 難しい	

回答40	20～99	日頃からの取組	がん予防のための取組	特になし			
回答41	6～19	がん診断後 復職時 復職後	がん診断後 復職時 復職後	日頃からの取組	禁煙や普段からの意思疎通はできているが、休暇等を整備するためのノウハウがないため	大変だと思いますが、これからもどんだんこのような情報(事業所、従業員へ)を発信してほしいです。	
回答42	20～99	がんと診断された後、従業員との話し合いが必要で重要と思う。	安心して治療にのぞめるよう対応すること。	在籍は可能だが、給料の支給は困難と思われる。	治療中、休業中だから。	これまで弊社でも何人か療養中に在籍で応援はしてききました。でも体力・気力が戻らずに本人から離職される方がおられます。	
回答43	20～99	すべて重要	すべて				
回答44	6～19	従業員の状況(病状、生活環境)を把握すること	慣らし出勤などの勤務	長期治療が必要な場合の復職	休んでいる間の他の従業員の負担が大きくなってしまふ	がんになるまでの働きぶり次第で会社としての対応も違ってくると思う	
回答45	6～19	がん診断後	復職後	復職時	他の社員の協力がどこまで望めるかですネ	問題は充分なお金ではないかと、支援があれば無理に早々復職しなくても良いですから。	
回答46	6～19	復職時のプログラムが重要。特に勤務時間についての配慮が必要と感じる。	がん検診受診の啓発活動啓発、復職時のプログラム、時間単位の休暇	少人数職場なので職場で充分にサポートすることは難しい。	シフトによる勤務のため	体験者の思いに記されていることを本職場に実践することは難しいと感じる。理由としては勤務シフトを含め、少人数職場のため業務のフォローができない!	
回答47	6～19					すでに従業員の1人ががんで休職中です。リーフレットに書かれている事は知り合いの社会保険労務士さんに相談して取組済みです。そのがんの従業員がまだ就労につける時には時短で働くことなど用意してあります。後は本人が就労した時にやる気を持って、明るく楽しく働けるにはどうしたらいいかと考えております。	

回答48	5人以下	復職後	日頃からの取組	なし			最近では2人に一人ががんを発症する確率の高さです。日頃からストレスを抱えないよう心がけたり、健康診断を受け自己管理もしたりと、皆で助け合い、協力していきたいと思っております。
回答49	20~99	復職時の業務のあり方	復職時の業務のあり方を含め、本人の意向に合った就業内容を検討協議する。	特になし			本人からの意志表示がなければスタートラインに着けない。又がんの種類や程度により対応が異なると思われる。状況に応じてどのような対応が出来るのかが不安となる。場合によっては労働者の意向が充分満たされない事が心配となる。
回答50	6~19	治療中及び復職後の勤務時間への配慮	がん診断後の就業上の配慮と相談窓口の紹介	治療中のケア			個人的な精神面の相談になり、技能が必要に思う
回答51	6~19	がん検診受診の実施、休暇	がん診断後、治療中は治療に専念した上で、復職時のサポートをする	すぐに休職前の仕事に戻れない時、同僚に負担がかかり、理解を得るのが望ましい。			復職にあたり、大手の会社なら、配置換えで負担の少ない部署にしてもいいでしょうが、中小企業だとそもそも言ってもらえないし、負担の少ないように同僚に仕事を少し補ってもらうのもまた大変なので、多分治療が長びく場合は退職になると思います。
回答52	6~19	復職時	日頃からの取組	特になし			
回答53	100~499	復職に向けたプログラムの作成	患者と一緒に主治医の話を聴きスムーズな復職を検討すること 就労場所を検討する				現在がんが理由で退職された方はいませんが今後はあり得ると思います。退職されると人員に不足が生じる為退職は極力さけてもらいたいと思います。今後検討すべきだと思います。
回答54	6~19	職場のコミュニケーション向上、がん検診受診の啓発活動	がん検診受診の啓発活動	業務の繁忙期と復職が重なることを避ける			繁忙期が半年近く続く為
回答55	100~499	日頃からの取組	復職時のサポート	がん治療中のケア			個人情報のカベがある 特になし

回答56	20～99	全て	全て (とても大切に必要なことだと思っています)	全て 復職後 がん診断後 がん治療中	日頃からの取組 復職時	日頃からの取組 復職時	余裕がありません	リフレットがとでも読みやすく、保存版として しもの時のために手元に大切にしておきたいと思 いました。
回答57	6～19	日頃からの取組	復職後 がん診断後 がん治療中	復職後 がん診断後 がん治療中	日頃からの取組 復職時	日頃からの取組 復職時	余裕がありません	がんは誰がかかっても不思議ではない病気の で、働ける職場作りは必要だと思います。その人 に経済的な問題がなければ慣らしから始めて行 けますが、今の社会保険等のシステムだと労務不 能じゃないと傷病手当等は難しいです。もともと行政 の助けや、自分でも考えられるがん保険への加入 が必要だと思います。安心して治療を受けられる 為にも、
回答58	5人以下	島根県の性別 年齢階級別 に見たがん	がんの診断、治療による不安	がんの診断、治療による不安	特になし	特になし	特になし	特にありません
回答59	6～19	がん診断後 復職時	全て	全て				
回答60	5人以下	がん治療中	日頃からの取組	日頃からの取組				
回答61	20～99	日頃からの取組 (がん検診受診の啓発等)	日頃からの取組 (がん検診受診 受診費用補 助)	日頃からの取組 (がん検診受診 受診費用補 助)	復職時のサポートがどこまで 出来るか不安はある	復職時のサポートがどこまで 出来るか不安はある		
回答62	5人以下	復職後の対応	給与サポートで対応出来れ ば考えてみる	給与サポートで対応出来れ ば考えてみる				
回答63	100～49 9	復職後	全て	全て	なし	なし		

回答64	6～19	がん治療中 復職時	がん検査受診することが大事 だと思います	なし		検査を受けたがらない職員もいますのでそこが難しいです
回答65	20～99	がん診断後の対応。本人が判断を間違え事無様、相談・配慮が大事	既に取り組んでいる事項ですので今後継続していく予定です	ありません		本人は病気になることで、不安になり自信を一時的に失ってしまいます。日頃からのコミュニケーションを活かした対応をする事で、治療と仕事の両立をスムーズに進める事が出来ると思います。リフレットが充実した内容ですので、支援する際とても参考になると思います。
回答66	100～499	がん診断後の配慮(退職など考えないで治療に専念し復職してほしい旨)	休職・時間短縮短時間勤務・業務上の負担軽減など配慮が必要となった場合の調整	復職時の配置転換	事務系であれば可能であるが、技術・専門職の場合はむづかしい	
回答67	6～19	がん治療中	日頃からの取組	派遣会社の為 がん診断後、がん治療中、復職時、復職後	派遣元と派遣先の関係上なかなか難しい。弊社内勤・営業には全項目取組可能です。	
回答68	20～99	日頃からの取組	全て取り組みたい			
回答69	6～19	がん診断後	日頃からの取組	復職時	復職を望まない職種であるよう気がする	
回答70	6～19	復職時 復職後	日頃からの取組以外は、取り組みめると思う	日頃からの取組	がん検査の費用が、高額になるので、なかなか全員が受けるのは難しい	弊社では、現在2人の方が、がん治療を終え復職されています。傷病手当は報酬日額の6割分しかありません。残りの4割分を助成してもらえたらと思います。また、がんは再発する場合があります。傷病手当の最長支給期間を、がんについては特別に長くしても良いのではないのでしょうか。

回答71	5人以下	禁煙							
回答72	6~19	全てに関し重要だと感じた。	全ての事項に関し進んで取り組んで行きたいと思う	特になし					
回答73	5人以下	復職時	日頃からの取組	復職時	復職時	少人数のため、余裕をもった状況及び環境を、設定しにくい	なし		
回答74	6~19	日頃からの取組	日頃からの取組	復職時 復職後	復職時 復職後	外の現場業務が多くて大変かなと思います。	お陰様で検診を徹底してきてますので、みんなの心と体の健康に対する意識をもつことがとても大切じゃないかなと思います。		
回答75	5人以下	日頃からの取組 「がん検診の啓発活動」	休職 短時間勤務 業務上の負担軽減				健康な社員は他人事のように捉えています。男性2/3 女性1/2の時代を直視しないとイケないと感じました。		
回答76	20~99	がん診断後	既に一部は実施しており、各事項すべて可能				現在、1名が仕事を進めながら化学療法を継続しています。今後も従業員ががんと診断され治療を進めるなかで本人と相談をしながら勤務時間調整等の対応をしていくつもりです。		
回答77	6~19	ならし出勤	がん検診	禁煙	禁煙	禁煙によるストレスでよほどの意思がない限り戻って体を壊す。分煙にして、休憩時のみの喫煙にしている。ストレスはたまると思うのに、禁煙は過酷だと思う。	たばこの販売がなくならないのに、喫煙者に禁煙だけ進めるのはストレスをためるといつていうようなもの。イライラがまわりにも八つ当たりとして返ってくるので、本人の意思が固ければ自己責任において可能だが、ヘビーの人にはなかなか無理な話で禁煙外来もお金がかかるしあてにならない。と、まわりをみて思う。なので、禁煙をすすめるのであればたばこの販売をやめるべきでは？		

回答78	6~19	復職後	日頃からの取組					
回答79	20~99	全て	全て	特になし				
回答80	100~499	相談先の確保、相談できる関係性の構築	相談先の周知	適正な復職プログラム策定と実施	本人の望み、精神状態、身体の状態から適切なプログラムを策定していくためには難しい。			
回答81	5人以下	がん治療中	がん診断後					小規模事業者は全ての事項が大変だと痛感します。
回答82	5人以下	復職時	がん治療中	復職時	体調不良時への対応。本人しかわからない体と心のケア。中小企業である会社組織(小人数の為)			
回答83	6~19	日頃からの取組	がん診断後					今まで従業員及び家族にがん患者がいなかったの状態で実際にそのときの状況が想像しにくい。なった場合は就業規則に従って出来るだけの配慮をしていく様心がける。
回答84	100~499	全て	全て	特になし				
回答85	5人以下	復職時 復職後	日頃からの取組	がん診断後				治療前の本人、会社の決断が難しい

回答86	6~19	日頃からの取組	どの事項も可能	なし			
回答87	6~19	日頃からの取組	日頃からの取組 (コミュニケーションの向上)	復職時	人員が限られているため、サポート体制に不安がある		
回答88	5人以下	日頃からの取組	復職後	がん治療中	がん治療中の就労は無理である		
回答89	20~99	日頃からの取組 がん診断後 復職時	日頃からの取組	なし	なし	今まで幸いな事に事例がありませんでしたが、今後の為に参考となりました。	
回答90	6~19	日頃からの取組	復職後	がん治療中	本人との接し方がむずかしい。気持ちと現実とがうまくいかどうか。	本人はもちろん 周囲も皆つらい状況の中、お互いに気持ちを寄せ合って、乗り越えられたら良いな、と思います。	
回答91	6~19	がん診断後	復職時				
回答92	20~99	休暇・休職(休業)などが取得しやすい環境づくりを整備する事	日頃からの取組 がん診断後 復職後	がん治療中 復職時	休職の場合の人員の補充 レイアウトの変更(財政難)	現状、そういった職員は在籍していないが、今後、そのような自体に備え、環境整備をする必要があると感じた。	
回答93	6~19	事業者の皆さまにお願いしたいこと がん治療のこと 患者さんの声	全て	やっぱり本人とも良く話し合いして働く事を相談したい。	本人のやる気が出る様に、事業主も配慮しながら、する。		

回答94	6~19	いずれも重要と思いますが、がん診断直後は本人が慌てていることから最も重要と思います	日頃からの取組として、相互に助け合う雰囲気作り	特になし	病状を事業所がどこまで把握すべきかの線引きが難しい。ご本人がオープンな性格の方ならよいですが。
回答95	20~99	日頃からの取組	全て取り組めそう	なし	現在、がんと検診された方はいませんが、産休・育休等で1年以上職場を離れる方が多く、管休明けも無理なく職場復帰できるように全員で協力しながら行っています。同様にがんと診断された方にも対応できると思います。
回答96	20~99	臨機応変に勤務時間を調整してあげる事(復職後)	患者さんへの気遣い	特になし	
回答97	20~99	日頃からの取組 がん診断後	がんの診断(検査のすすめ)	基本的にすべてが困難だと感じます。	年2回の健康診断でがんの検査(簡易なものではない検査)が入れば良いと思います。
回答98	記載なし	休職・短時間勤務・業務上の負担軽減等・配慮が必要となった場合の社内調整・職場の同僚の理解・協力および経済的支援	治療内容に添った柔軟な休暇・勤務制度の整備	配置転換による業務負担の軽減、現行制度以上の経済的支援	がん治療は、長期化するため経済的負担が大きく、現行では、自己の保有する有給休暇の利用、健康保険による給付でしか経済的支援を受けられない。収入の減少が治療費負担の増大等、経済的不安につながり、治療に専念できない原因となりがねない。経済的支援の拡充を強く望みます。
回答99	記載なし				今後通信はいたしません。
回答100	6~19				毎年の検診でがんを見つけては難しいことです。本人に全てまかせ、本人の意志にそった、仕事なり、休養なり、とらせるつもりです。
回答101	20~99	がん診断後	全て		誰にでもおこりうる病である事を一人一人が自分達だったら、という立場で考える事がとても重要と考えています。

回答102	20~99	職場のコミュニケーション向上、休職・短時間勤務・業務上の負担軽減	復職後の周囲の同僚のフォロー	業務の繁忙期と復職が重なることを避ける	繁忙期が長期間となる為	
回答103	6~19	日頃から職場のコミュニケーション向上の取組を行い、困ったときはお互い様という相互に助け合う風土づくり	がん予防のため職場での禁煙、がん検診受診の啓発活動	休職・短時間勤務、業務上の負担軽減	業務内容が体力が必要であるため、業務の負担軽減は困難です	
回答104	5人以下	日頃からの取組		復職後	負荷が過度にならないように、仕事を調整するのは、難しい。結局、他の人に過度の負担を負わせることとなる。	
回答105	6~19	復職後の項に記述のある、患者さん本人を心配しすぎずあまり過度に仕事を抑えないようにする。周囲の同僚へのフォローも必要。	時間単位、半日単位での休暇取得	特になし	休職について規定の改訂含め検討していくべきだと思った	
回答106	20~99	日頃からの取組 復職時	日頃からの取組	復職時 復職後	弊社は建設業を営んでおり、担当する職務によっては危険を伴うことも多いので(現場作業や重機操作等)場合によっては復職の希望を100%叶えることが難しい。	近年がんを発症する人が増えてきており、弊社でも従業員健康管理が重要と考えております。それを踏まえて、がんと共存しながら仕事や生活が可能な環境整備に着手していく必要があると改めて感じております。
回答107	6~19	日頃からの取組	日頃からの取組 がん診断後	がん治療中 復職時	仕事内容上現場(外もあり)に出ることが多いため	
回答108	5人以下	患者である従業員の希望をしっかりと理解してあげて、受け入れの環境をつくってあげること	通院時の期間調整、体調不良時の休暇、業務上の負担軽減	現場仕事以外への移動	職種(建設業)及び会社規模	今までがんの治療といえば手術、入院治療と思ってきました。通院での治療も多いことを知りましり進んでしまっているのが入院だったのですね。多分自分ががんになってしまっても働いていたいと思います。会社にとってもがん患者さんを受け入れるリスクが軽減されるような制度があると、もっと安心して受け入れができるかもしれません。少人数の会社ではなかなか受け入れてあげたくてもできない現状もあると思います。

回答109	6~19	がんになった人への柔軟な対応	がん検診受診を促す				<p>弊社にも健康診断でがんを早期発見し手術治療し、復職した従業員がいます。早期だった為転移は認められず、1ヶ月療養し今は術前と変わらず就業しています。60歳を過ぎると、基本検診のみではなくオプション検診も必要になると思います。</p>
回答110	6~19	日頃からの取組 現在までがんに罹患した職員は皆無なので、日頃からの取組を今後も重視したい	日頃からの取組 その他の項目についてはそのときの状況で変化することが予想される。全体的に規模の大きい企業なら対応できると思うが、小規模事業所では無理なところがある	全て	小規模事業所の場合、「余りをもって替えがたい」ケースが殆どなので、誰かひとりでも戦力的な低下が見られれば、その補充に全力を投入することになり、多少なりとも罹患に対しては、十分な対応ができかねることが予想される。	記載されていることは全て大事な事項であると思いますが、かつて大企業に身を置いた人間の経験から判断するに、中小企業以下の規模の事業場においては、相当程度実行することは難しいと思われれます。	
回答111	6~19	がん治療中 復職時 復職前後の職場の正しい情報と配慮	時間単位の休暇、慣らし出勤	主な仕事が使えなくなる仕事なので、小さい会社では配置替えできない		誰にでもふりかかるとなると、他人事ではないと思う。心の負担を少しでも軽くしてあげたいが、復帰されたとき、どのように働きたいか、しっかり話をする必要があると思います。	
回答112	6~19	がん診断後	日頃からの取組	復職時 復職後	ざりざりの人員で就業をしている業種なので欠員の場合(長期)新規雇用することになるから		
回答113	6~19	私の方の職場でも女性1名乳がんになり、1人暮らしなので、食べついでに治療すること。病気をしっかり治すことに専念して帰ってきてほしいと、今は元気で働いています。	酒類販売業ですので、重いのを持つことはやめて、一般事務の方へ仕事を移動してもらう			女性従業員が1名4年前に乳がんの通達を受け(50歳台)今も病院に時々通院してます。検査の結果もよく今のところ再発もなく喜んでいます。酒類販売業です。	
回答114	6~19	すべて	日頃からの取組 がん診断後	がん治療中 復職時 復職後		小人数のため、納期の問題やお金の面で	
回答115	20~99	日頃からの取組	がん患者さんへの取組はすでに経験していますので、できるだけ本人の希望に添った勤務態勢				

回答116	5人以下	該当者の話をよく聞いてあげること	本人の希望に添って調整すること	なし			
回答117	6~19	復職時 復職後	すべて	なし			
回答118	20~99	日頃からの取組	がん診断後				
回答119	5人以下	がん治療中	日頃からの取組 禁煙の啓発・検診の啓発など	がん治療中のサポート 欠員の為に生じる業務の支障などの対策が小規模の会社ではなかなかムズかしい	欠員をもち、補充した時、復帰された場合、その後どうしたらいいか悩むと思う。治療期間が長いし、たまたまなど、契約の問題がある。簡単に採用したり切り替えることができない。	現実問題として、5人の従業員のうち、1人までならサポートできると思うが、2人ががんになった場合サポートしきれない。他のものが倒れてしまったり、休みの自由にとれなくなったりした場合は、不満が出てさらに人材を失ってしまう恐れもあると思う。ムズかしいです。	
回答120	6~19	休職・短時間勤務等の配慮の必要性	弊社の場合は大体取組んで行けそうに思います				がんの体験者が3名おられます。会社の理解もあり、現在元気に勤務しております。今後もし、がんが診断された人が、仕事上の事で、困るような事があったら、きちんと対処できるように努力していきたいと考えております。
回答121	6~19	がん診断後 休職も含めてどの程度仕事にかかわっていただけるか！	コミュニケーションを密にし、体調不良等気軽に相談できる空気づくり	長期に渡り、復職の意志がなくなる者についての応援	従業員だけの問題でなく、家族の事も含めての事案になるので負担が大である。		個人の性格もあって、全部いっしょでないという事。それぞれの問題に向き合うことは大切だけど、難解でもある。
回答122	6~19	復職時	全部	なし			
回答123	5人以下	日頃からの取組	日頃からの取組	特になし			

回答124	6~19	すべて感じた		基本的にすべて取り組む様 努力したい	患者→主治医→事業主の情 報交換	患者自身の個人情報の取扱	
回答125	20~99	すべて重要		基本的にすべて取り組む様 努力したい	患者→主治医→事業主の情 報交換	患者の個人情報の取扱と時 間調整	
回答126	5人以下	すべて感じた		基本的にすべて取り組む様 努力したい	患者→主治医→事業主の情 報交換	患者自身の個人情報の扱い	
回答127	5人以下	がん診断後の話し合い		がん治療中の連絡	復職時のサポート	従業員数が少なく、仕事を選 べない。配置転換する部署が 無い。	従業員数多い会社で有れば、色々な事が出来る と思いますが、少数で働く会社では出来る事が限 られてしまう。
回答128	6~19	特に、1の日頃からの取組 は、非常に大切だと思いま した。		全ての事項に対して、取り組 めると思っています。	特になし		
回答129	20~99	治療時、治療後のフォロー		ほぼ取り組める	復職時	体調等を考慮しながら仕事を してもらったため、責任職等の 場合は、肉体的、時間的に楽 な仕事に就いてもらわないと いけないと思う。	
回答130	6~19	年1回の健康診断を踏まえ、 がん検診他受診を進めてい る		労働時間の厳守	禁煙の取組	社内での禁煙は行っている が個人的な指導は困難であ る。	健康診断の結果により、保健師の指導をして頂い ており、今後も継続していくつもりです。
回答131	6~19	患者になられた従業員の話 をよく聴くことだと思いま す。		現在も従業員健康の為検 診を進めています。さらに周 知いたします。	がん治療患者の復帰におい てがん部位によって対処が困 難と感ずる	販売業である為 復職後の他 部署移動は難しい	

回答132	6~19	いずれも	大きな支障がない限り対応は可能と考えられます。出来る限り本人の意向を尊重することになると思います。					
回答133	6~19	がん診断後 復職時	がん診断後のサポート 休職・短時間勤務等への対応					
回答134	6~19	まずは日頃からの検診の声かけと実施です。職場での会話の中からみつけられるものもあると思います。	日頃からの取組 すべて気持ちがあれば取り組めます	復職時	外での体力仕事な為、十分な体調サポートができるかは不安ですが...			
回答135	6~19	全事項	全事項					
回答136	20~99	復職してもらうことを前提に先づ治療に専念してもらうこと	すでに実施、全館禁煙 全ての項目について取組可能					現在、がん治療体験者3人は通常勤務を続けています。がん診断後の治療休暇中も、復職時の「慣らし勤務」「時間休取得」等事業者の理解が得られているため。
回答137	20~99	がんの診断後、どのように支援できるか、本人に通知してあげること	全て可能と思います	困難ではないが、現状で相談窓口等を設けていないので、新設が必要				
回答138	6~19	日頃からの取組以外には特に会社全体での負担がかかかある。今までは当社では該当がなかったもので、社内での話し合いや規程はないのですが、誰にもおこりうる事なので、重要課題です。	まずは、日頃からの取組から取組努力です。	長期休暇となれば、業務の内容によってですが、短時間勤務、業務上の負担軽減は難しい	人数の少ない会社なので、1人が受け持つ仕事で精一杯なので、長期になれば難しい			今まで該当者はいなかったので、取組もしていないのですが、誰がいつ自分のことになるかはわからないので、治療と就業両立は考えないといけない問題ではあります。現状のままの体制では難しい状態です。
回答139	6~19	日頃からの取組	全て	なし	なし			これからの時代、取り組む必要が多いにあると思います。

回答140	20~99	復職時、復職後のケアとフォロー	がん診断後の面談	がん検診受診の啓発活動	啓発は実施していただけたことが前提であるが促すことは出来ない	
回答141	6~19	休職が必要か、就業上での適切な配慮が必要か従業員と事業所との間で確認し、対処すること	がん予防のため、禁煙の取組、がん検診受診の啓発活動	柔軟な休暇、勤務態勢の整備、情報共有のための仕組みづくり	小規模のため人員に余裕がなく、仕事量が経営状況に直結するため	
回答142	5人以下	日頃からの取組 がん診断後 がん治療中	日頃からの取組 がん診断後		事業所自体が小人数であり特殊性があるため1人の仕事の代わりが可能かという問題があります。	リーフレットに書かれていることはもともとですが、実際にそういう問題に直面したら復職については様々な問題が考えられます。
回答143	5人以下	日頃からの取組	復職後	がん診断後	仕事の引き継ぎを円滑に進むか、休職の期間がはつきりとわからない為、人材を増やすべきか、在職の従業員にカバーしてもらい負担してもらえないかなどの見極めが難しい	
回答144	20~99	がん治療中 復職時 復職後	既に取組んでいる	復職時 周囲にどこまで知らせるかが問題。本人の同意必要	周囲に知らせないで配慮することがむづかしい	
回答145	20~99		休職からふくしよくへの職場環境のフォロー、休職時の連絡	特になし		当事者になったときの不安(患者さんの声)が良かった。
回答146	5人以下	がん治療中	復職後	無し		
回答147	6~19	がん診断後 復職時	全て			今まで、このようなケースは発生していないが、様々な病気で言えることだと感じました。個々コミュニケーションをとり、働きやすい環境作りをしていきたいと思っています。

回答148	20～99	すべて	日頃からの取組	日頃からの取組以外	個人情報が優位に働いためなかなか個人との情報交換ができない	特になし
回答149	20～99	定期健康診断の中に胃がん検診は入れてある。	いくつかの内容について取り組んでいる。	主として現場(野外)業務であり幾つかの内容は取組困難である。	事業所規模が小さくて取り組めない。(30名弱)	極めて回答しにくいアンケートであった。
回答150	5人以下	日頃からの取組 がん診断後 がん治療中	日頃からの取組			
回答151	100～499	がんの予防、柔軟な休暇・勤務、相談窓口の周知	検診の実施、相談窓口、ある程度柔軟な勤務体制	シフトによる交替勤務が多いため、正社員としての継続雇用ができるのか疑問	シフトによる交替勤務が多いため、正社員としての継続雇用ができるのか疑問	
回答152	回答なし					昨年解散しました。 部外者となりましたが、この問題はがんになっても安心して暮らせる社会になりますよう祈っております。
回答153	5人以下	がん治療中 復職後	がん治療中 復職時 復職後	日頃からの取組	禁煙ができない。 する意思がない。	がんに対する不安は漠然とありましたが、がんになつたときの具体的な対応のマニュアルを頂き大変参考にになりました。
回答154	6～19	復職時	日頃からの取組	特になし		
回答155	6～19	日頃からの取組	すべてそれなりに取り組めると思っています。	ナシ		以前も皮下出血で倒れ入院した社員がいますがこのリーフレットの「がん治療中」のとおり対応を、現在復職しています

回答156	6~19	日頃からの取組 検査受診 コミュニケーション向上 治療に専念してもらう	日頃からの取組 検査受診 コミュニケーション向上 治療に専念してもらう	配置転換 負担のかからない業務への 異動	介護職であるため利用者様 を守るための身体的な負担 や想定外のことも起きる事が 考えられる	とても貴重なリーフレットをお送りいただき、従業員ががんになった場合はもちろん、その治療をサポートするご家族にも仕事があることを思い、治療と仕事の両立についても考えるきっかけになりました。
回答157	5人以下	診断・治療・復職に限らず、申出があれば対応すること	全て	なし	-	
回答158	5人以下	がん検診とアフターケア	受診啓発 治療後の受診も含む	特になし	-	
回答159	5人以下	がん治療中 復職時 復職後	がん予防	がん治療中 復職時 復職後	人数が少なく、代わりの人を確保できない。求人を出しても人が集まらない。	今までの蓄積された知識や技能があるので、勤務を続けてほしいが、休んでいる間のその業務をする人がいない。求人を出しても人は集まらない。大幅な賃金増で求人するわけにもいかない。中小企業のこういった取り組みをしているところがあれば、紹介してほしい。
回答160	5人以下	社内の理解	現在乳がん治療中社員がいます。現在の所、8月は6日間だけ、午前中出勤 一定の業務のみ実施してもらっている		全員で3名の会社なので、負担が大きい	前社長は大陽がんがんでなくなりました。その時の副作用はそれほどもなく、仕事が出来た時間が長かったですが、今回は本場に副作用が強く会社にとっても本人にとってもきびしいです。一定の職務に限定することで本人の負担を減らし責任を持つてもらおうことではげみになってもらっています。でも少数人数の会社は難しい。
回答161	回答なし	職場での定期及びがん検診 本人の希望に配慮する	すべて取り組みます			4~5年前ががん治療で休職された方がおられました。1年間の治療も甲斐なく亡くなられてしまいました。復職出来たら良かったのですが。
回答162	6~19	復職後	日頃からの取組			このような情報、アンケート等も大切なことですが、男女5人で3人ががんになる時代で、国、県、市町村の予算をがんにならないこと、がん医療に最大限の予算を付けることが先決です。

回答163	20～99	日頃からの取組	がん予防のための啓発活動	休職期間が長期に及んでしまいう事が予めわかっている場合の復職。	欠員補充の必要がある為、復帰ポジションの空きが無い可能性があり。	
回答164	20～99	就業規則の改正を含めた環境の整備と患者さんへの理解	従業員ががんになった時の雇用	特になし、しかし全体的に周りの理解が必要		
回答165	100～499	がん診断後	がん治療中	がん診断後	個人情報保護の観点と業務軽減等本人に対する多方向にわたる配慮について難しい点が考えられる。	特になし
回答166	20～99	日頃からの取組	普段からのコミュニケーション がん検診受診啓発	復職時の対応	人員配置基準があるため、急な欠勤等への対応	すべて必要な取組だと思いますが、個人差があり、画一的な対応はできないので、その都度できる範囲での対応になると思います。
回答167	100～499	復職時の対応	通院のための休職取得	復職時の配置転換	部署ごとの専門性が高く、未経験な部署では負担が大きくなるため	
回答168	5人以下	復職時	日頃からの取組	復職時	外仕事が多い為体力的に難しい	
回答169	6～19	日頃からの取組 がん診断後 復職時 復職後	日頃からの取組 がん診断後	がん治療中 復職時 復職後	体力勝負の仕事だから	肉体労働が中心の事業所ではなかなか理想どおりにいかない
回答170	6～19	がん診断後、治療に専念し、復職後も本人の希望に添い、無理の無い程度に仕事をしてみらう	私の方で、2人がん患者を経験していますので、大体記載にある事を実践してきました。	ありません	ありません	がんと診断後、入院・手術・その後家庭療養をし、半年休職後の出勤の後、病院へ抗がん剤治療に半日ずつ通い、今はフルタイムで1日仕事を続けております。今はがんに治らない病気でなく、仕事の面でも、その時最善をつくせば続けていけるものと感じました。

回答171	20~99	がん治療中のケアについて	日頃からの取組を含め全体的に取り組めそうであると感 じた	日頃からの取組をめぐり	復職時のもろもろの調整が難 しそうである	時間単位の休暇について例 があまり無いのでスムーズに じっしできるかわからないう め	社員ががんになった場合どうするかというシミュ レーションのために役立っ資料だと感じた
回答172	回答なし	日頃からの取組と情報	職場の環境づくり	病氣に関する理解力	病氣は本人にとって困 難な作業です。	病氣に対しての理解がなかなか出来な職業場が 多いので、会社の中での、自分の存在感が本人 にあるかないかは努力も必要になってくる。	
回答173	6~19	日頃からの取組	本人の希望に配慮して、出来 る仕事をしてみよう	本人の体調が悪いときには 仕事の負担が過度になりや すい	病氣の良い時、悪い時がな かなか大変。仕事がスムーズ に流れない。	会社にとっては、がんの治療に関しての情報が少 ない為どこまで、ということがあまりわかりな ない	
回答174	5人以下	検診の重要性を再認識させ られた	日頃の話合い	がん予防、たばこの禁煙	仕事より、病氣予防に神経が 働い 肝心の仕事に集中しな い		
回答175	20~99	時間単位、半日単位の休暇	職場での禁煙	特にありません			
回答176	20~99	がん診断後	すべて取り組めるような気が します				そういう職場(働きやすい)でありたいと思いま した。
回答177	20~99	がん診断後 本人も気持ちが落ち込んでい る時です。こちらに対応 も慎重にならなければいけな いと感じた	復職時 退院後の自分の会社での居 場所をとても気にされていた ので取り組まなければいけな い事と感じた	なし、会社が理解して対応す れば困難な部分はないので はないかと思えます。	実際に体験をして、患者になってしまった方への 対応がとても難しく本人に対してどの様に声をか けてあげればよいのかわからず、困惑した思いが あります。その様な時の対応などアドバイスのな 事があれば助かります。		
回答178	100~499	全て重要だと思えました。	全て	特にありません			県外(鳥取県)から通勤している社員もいますの で、相談窓口については、鳥取県の情報も記載し て頂けると、より良いと感じました。

回答179	記載なし	全て	全て	なし		
回答180	記載なし				従業員はいません。	
回答181	20~99	がん診断後 復職時 復職後 社員の数が少ないので細かい 気遣いが必要と思う	がん診断後 復職後	ない		対人でメンタル面では出来る事があるが、給与面 などで往年の様には行かない部分もあり、行政の 助けも必要かと思う。
回答182	6~19	復職時にできる限りサポート する事を伝える。	全てに努力はしたい			
回答183	5人以下	体調や治療の状況に応じた 柔軟な勤務ができていく	加工場の仕事が増える。現 場での仕事を少なくする。	小人数なので従業員をふや さなければならぬ	遠くの現場が多いので休み が多くなるのではないかと思 う	がん治療だけでなく、子育て、親を最なければい けないなど、今は共稼ぎの時代なのでたれでも考 えて行かなければならないと思います。
回答184	6~19	日頃からの取組が大切と考 えます	定期的ながん検診のすすめ	がんの治療代は高額医療制 度があるといえ、けっこう経 済的負担になるものです。現 況ではどう経済的支援体制を 作っていくか悩ましいところで す。	厳しい経済環境下にあつて 我々小規模事業者は余裕の ある人員構成でやっていると けでなく、人的穴があくとき どう対応できるか、たえず不 安を感じているところです。	代表の私自身も定期検査で60代前半に腎がん がみつかり左腎全摘手術、その後肺転移して二 度の手術を経て今日尚抗がん剤を服用しながら 通常どおり働いています。不幸中の幸いというか、 全て初期でみつかったことについて処置も早期に対応して おり、この間入院は3回手術しながら21日間の入 院で済んでいます。自己体験からスタッフ全員に 留意するようにはやっているといます。
回答185	6~19	日頃からの取組 お互い様という助け合いの精 神	復職時 復職後の対応について	職場での禁煙の取組につい て	従業員に禁煙者はいないの ですが食事に来られるお客さ んには禁煙を強いています ので、禁煙される方もおられ ます	がんではありませんでしたが 術後 職場復帰さ れた方がおられました。本人とコミュニケーション をとりながら、無理のない様できることから・・・とい う思いで復帰してもらいました。

回答186	6～19	がん治療中	日頃からの取組 がん診断後	なし	なし	患者さんがスムーズに治療・職場復帰などできるようにサポートすることが大切だと思います。
回答187	6～19	日頃からの取組 復職時	特になし	特になし	復職後は作業負担を以前の7～8割と考えないと長続きはしないと思います。	
回答188	6～19	日頃からの取組	日頃からの取組	全部OKです	1日人間ドックに全員が受けるようにしています。(10年位前から)9人の会社ですが、そのうち1人が、がんが見つかり早期で助かりました。出来れば補助金でもあると、いいのですが。	
回答189	20～99	日頃からの取組 その後のフォロー	がん検診への働きかけ	軽作業ばかり常にあるわけではないので、本人が無理をしないでまいそう	アンケートがあるたびに訴えてはいるのですが、もともとがん検診を受けやすい状況を作るべきだと思います。なつたときどうするか？ならないように受け付けられるのが一番ですが、もつと土、日曜日に受けれたり、検診料金もoneコインとか安くしたり、土木作業員のおじさんたちが行きやすいがん検診をやってください。どうかお願い致します。	
回答190	6～19	復職後	日頃からの取組	全て大切ではありますが理想に近いと思えます。一人一人のノルマが及ぼす影響は非常に大きく、現実的になれば悩みます。	全て大切ではありますが、我々にとっては理想に近いと思えます。一人一人のノルマが及ぼす影響は非常に大きく、現実的になれば悩みます。	
回答191	20～99	日頃からの取組 治療中	なし	なし	本人をサポートするには、そのまわりの社員に協力をとめなければならぬ。本人が自分で状況を話してくれれば良いが、そうでなかった場合、ブライパシーの問題など、むずかしい。やはり、日頃のコミュニケーションや啓発活動が大事。	
回答192	20～99	休職だけでなく、復職時に ついての双方の話し合いが重要	慣らし出勤 復職プログラム			

回答193	6~19	がん診断後が重要で、ここがしっかり対応できれば、以後は話合いの内取り組めると 思います	全てバッチリできます！	大丈夫です。		経営者側の知識不足がある事があると思われ、 教育が必要であると思われれます。
回答194	5人以下	日頃からの取組	日頃からの取組 における各種の仕組みづくり	復職時における配置転換	勤務時間の短縮については 対応が可能と考えるが、配置 転換については、当団体の職 員数が元から少なく、各人が 専門性をもった職務を行って いるため、簡単に、配置転換 までは出来ない。そのため、 当団体が行う事業の一部縮 小も含めて考えていかなくては ならなくなる。	現時点では、誰か1人でも「がん治療」のために休 職となると、当団体で行う事業に大きな支障が生 ずる状況。この課題を解決するための本格的な方策とし ては、職員の増強が必要となってくるが、現実的 には、休職する職員の職務を行うことが出来る外 部スタッフの投入又は、当団体で行う事業の外部 委託を行うしか方法が無い。ただし、これらを行う にしてもその経費が余分にかかることとなるため、 当団体としても大きな負担となる。
回答195	100~49 9	がん治療の内容の理解 従業員とのコミュニケーション	がん検診の推進 復職プログラム制定			婦人科検診について 市町村がん検診の情報を 提供していますが、町外から勤務している方につ いて、他の市町村がん検診の情報を提供すること が難しい。 個人で情報を収集し、受けてもらう必要がある。