



～人が人に寄り添う社会づくりに貢献する～

一般社団法人

がんチャレンジャー

「サバイバートラック」に関するアンケート (がん罹患経験者対象) 調査 集計結果

2024年6月

一般社団法人がんチャレンジャー

アンケート実施背景および目的



【背景】

昨今、国（厚生労働省）の後押しもあり、企業・団体において、「**治療と仕事の両立**」についての制度普及などが進んできている。

治療しながら仕事を継続できる環境が整いつつある一方、「**がん治療からの復帰後や治療と両立している最中に、自分の意思とは無関係に職務内容や勤務時間が変わったり（減ったり）、その結果社内における出世コースから外れていったりする**」事象があることが分かってきた。

こうした事象を弊法人では、「**サバイバートラック**」（育休後に同様の出来事が起きるマミートラックを参考にした造語）と名付け、これまでも啓蒙を行ってきた。

【調査の目的】

- ・（がん罹患時に）組織において就業していたがん罹患経験者において、**サバイバートラック体験がどの程度の割合で存在しているのか**を把握する。
- ・サバイバートラックの実態や体験者ならでは苦労や葛藤などを集約することで、**今後、企業・団体側ががん罹患経験者となった従業員にいかに対応していくべきかのヒント**を収集し、広く周知する。

アンケート実施概要

【調査概要】

- ・ 調査件名：「サバイバートラック」に関するアンケート（がん罹患経験者対象）
- ・ 調査日：2024年4月1日（月）～5月19日（日）
- ・ 調査方法：Web活用によるインターネット調査
- ・ 調査対象：がん患者団体等に所属していたり、
がん罹患経験者向け情報に触れたり
しているがん罹患経験者

回答状況：211名より回答

- ・ 設問数：最大9問 ※設問詳細は次ページ参照



～人が人に寄り添う社会づくりに貢献する～
一般社団法人
がんチャレンジャー

「サバイバートラック」に関するアンケート（がん罹患経験者かつ治療時就業者だった方対象）

B I U ☐ ✕

一般社団法人がんチャレンジャー（<https://www.gan-challenger.org/>）より、がん罹患時に組織において就業していたがん罹患経験者の皆様にご協力をお願いです。
弊社人では、がん罹患経験者の方々が、より良い「治療と仕事の両立」を実現できるよう日々活動しています。

その中で、「がん治療からの復帰後や治療と両立している最中に、自分の意思とは無関係に職務内容や勤務時間が変わったり、その結果社内における出世コースから外れていったりする」ことがあることが分かってきました。

こうした事象を「サバイバートラック」（育児後と同様の出来事が起きるマミートラックを参考にした造語*）と名付け、この度、実態をより深く調査させていただくことにいたしました。

当事者はもちろんのこと、企業や団体、医療機関などで両立支援に関わる方々にとっても、罹患経験者をより深く知る上での有益な情報になるはずです。

どうか以下の質問（最大9問／所要時間3分程度）へのご協力をお願いできれば幸いです。

※本アンケートによる個人情報の取得は一切ございません。（グーグルにログインして記載いただく場合のメールアドレスも弊法人には連絡されませんのでご安心ください）

※いただいたご回答は、今後弊法人の情報発信（書籍化やウェブコンテンツ化等を想定）の際の参考にさせていただきます。 「人が人に寄り添う社会づくりに貢献する」活動にのみ役立てさせていただきます（個人が特定されない形で、内容を転載させていただく可能性もございますが、その点のみ予めご了承ください）。

趣旨ご理解の上、何卒ご協力のほど、よろしくお願い申し上げます。

*「サバイバートラック」は、一般社団法人がんチャレンジャーが提唱する造語であり、書籍『キャンサーロスト 「がん罹患後」をどう生きるか』（小学館新書）でも一挙取り上げております。
<https://www.shogakukan.co.jp/books/09825456>

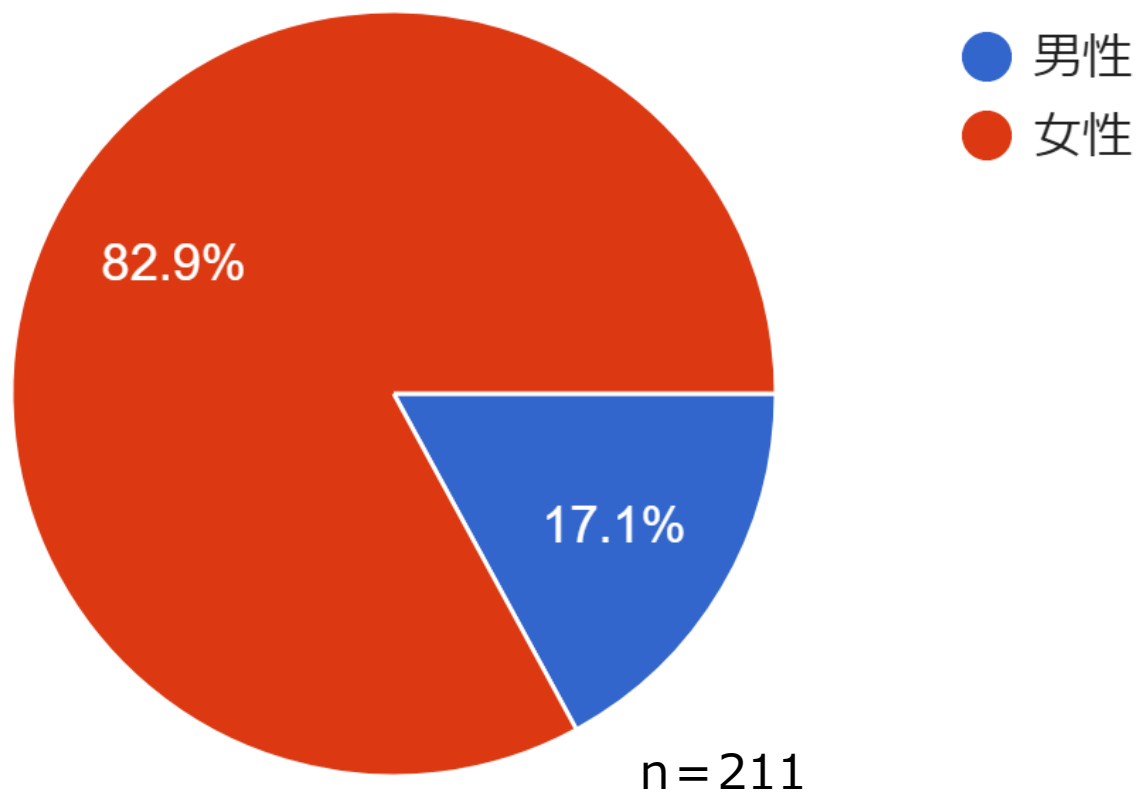
一般社団法人がんチャレンジャー 代表理事
花本裕介

アンケート質問一覧

* は必須

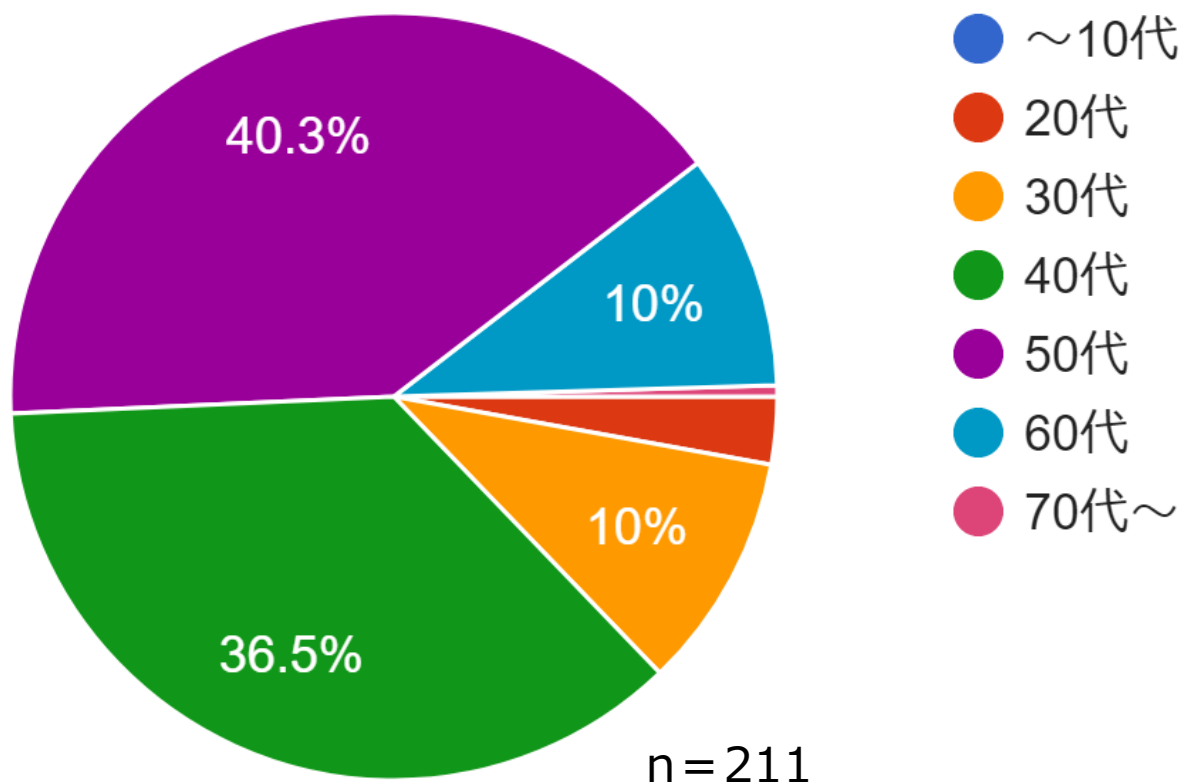
- 質問① ご性別をお聞かせください。 *
- 質問② がん罹患告知時のご年代をお聞かせください。 *
- 質問③ 罹患告知時に就業していた際の勤務形態をお聞かせください。 *
- 質問④ 当時の勤務先の従業員規模をお聞かせください。 *
- 質問⑤ 職場でのご自身の病気の開示範囲をお聞かせください。
- 質問⑥ （自分の意思とは無関係に）サバイバートラックと思われる対応がありましたか？ *
- 質問⑦ ⑥で「あった」とお答えした方へお伺いします。それは具体的にどのような内容でしたか？（複数回答可）
- 質問⑧ ⑥で「あった」とお答えした方へお伺いします。それによって、その後どのような影響がありましたか？（複数回答可）
- 質問⑨ サバイバートラックをなくしていくために、今後どのようなことが必要だと思いますか？（企業・団体側、本人側いずれでも結構です） ※自由記載

質問① ご性別をお聞かせください。



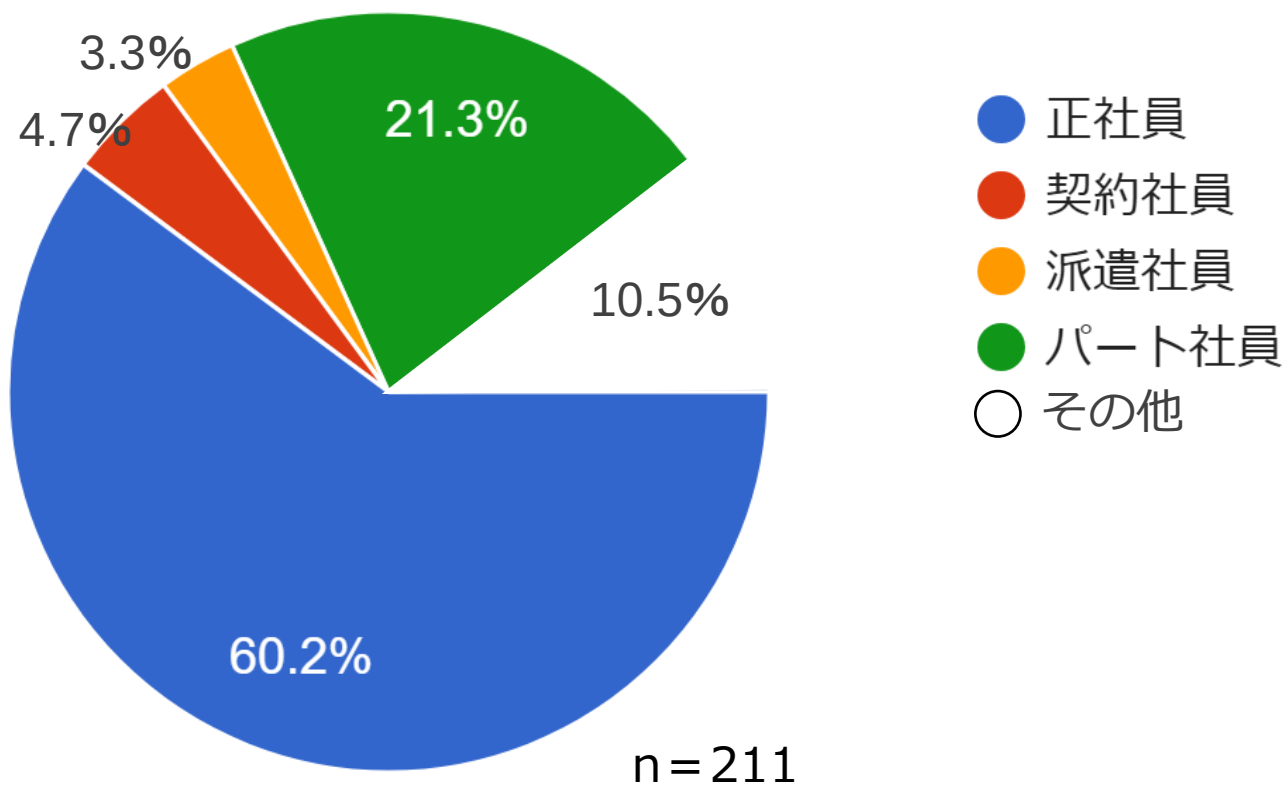
女性が8割強、男性が2割弱という結果になりました。

質問② がん罹患告知時のご年代をお聞かせください。



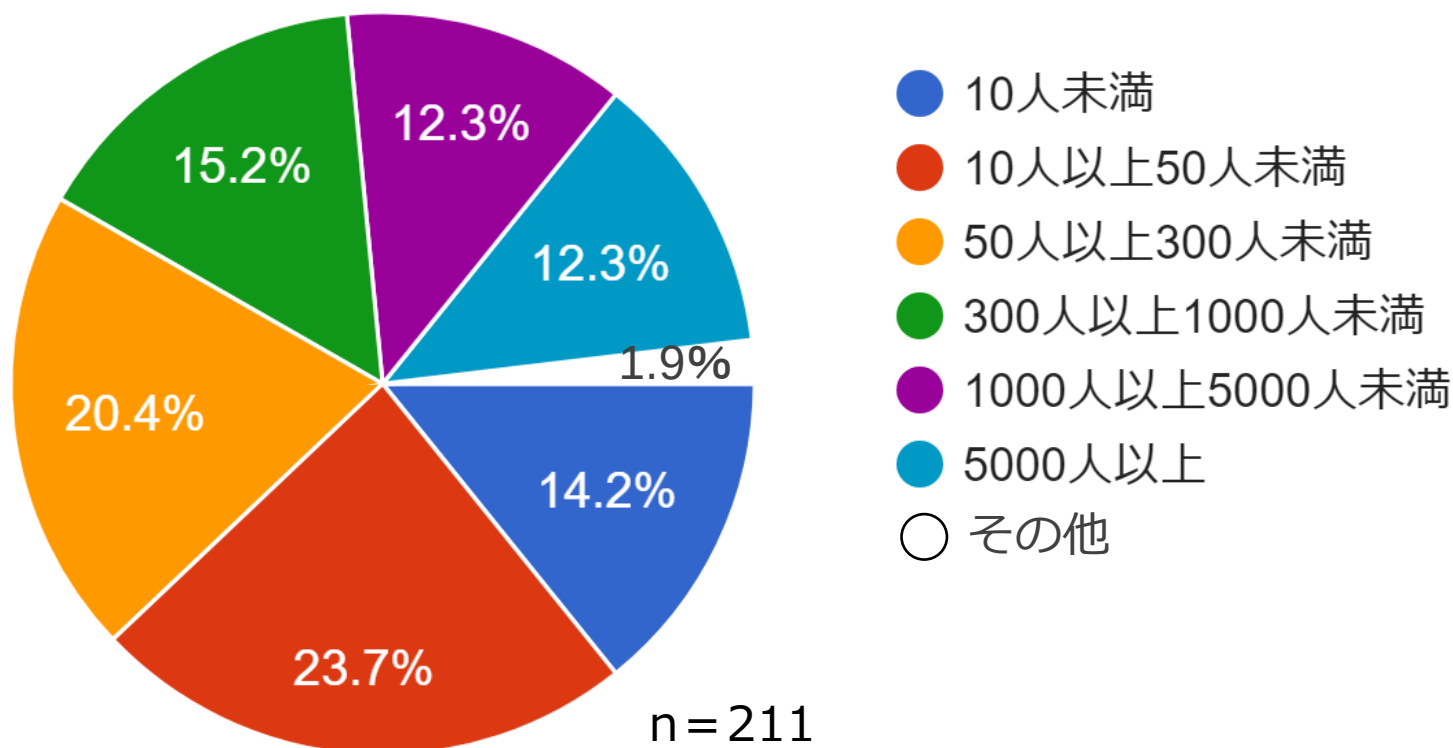
50代が約40%を占めており、その次に40代、30代、60代と続いています。女性からの回答が多いこともあり、平均的ながん罹患時年齢のボリュームゾーンから見ると、告知時年齢がやや低い傾向が見て取れます。

質問③ 罹患告知時に就業していた際の勤務形態をお聞かせください。



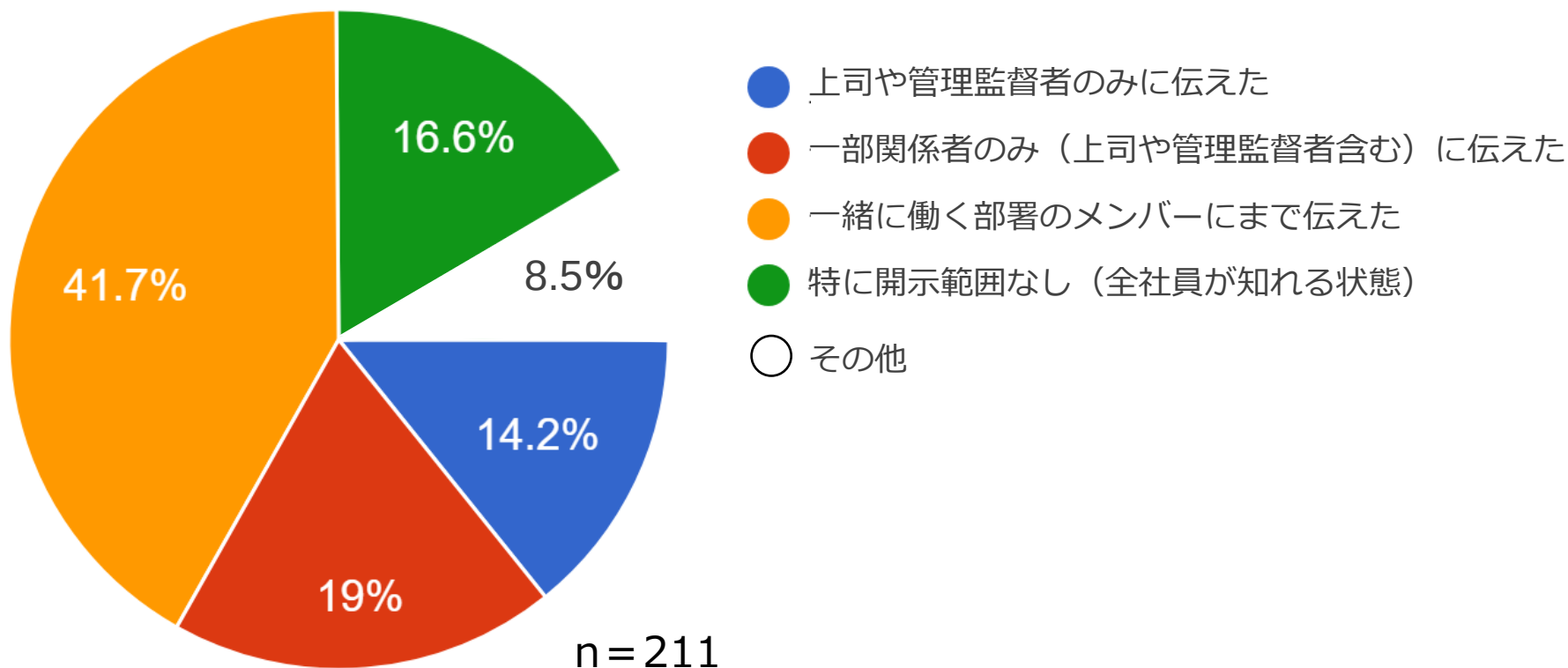
6割以上が正社員という回答でした。また、その他には、自営業や会社役員、フリーランスといった方がいらっしゃいました。

質問④ 当時の勤務先の従業員規模をお聞かせください。



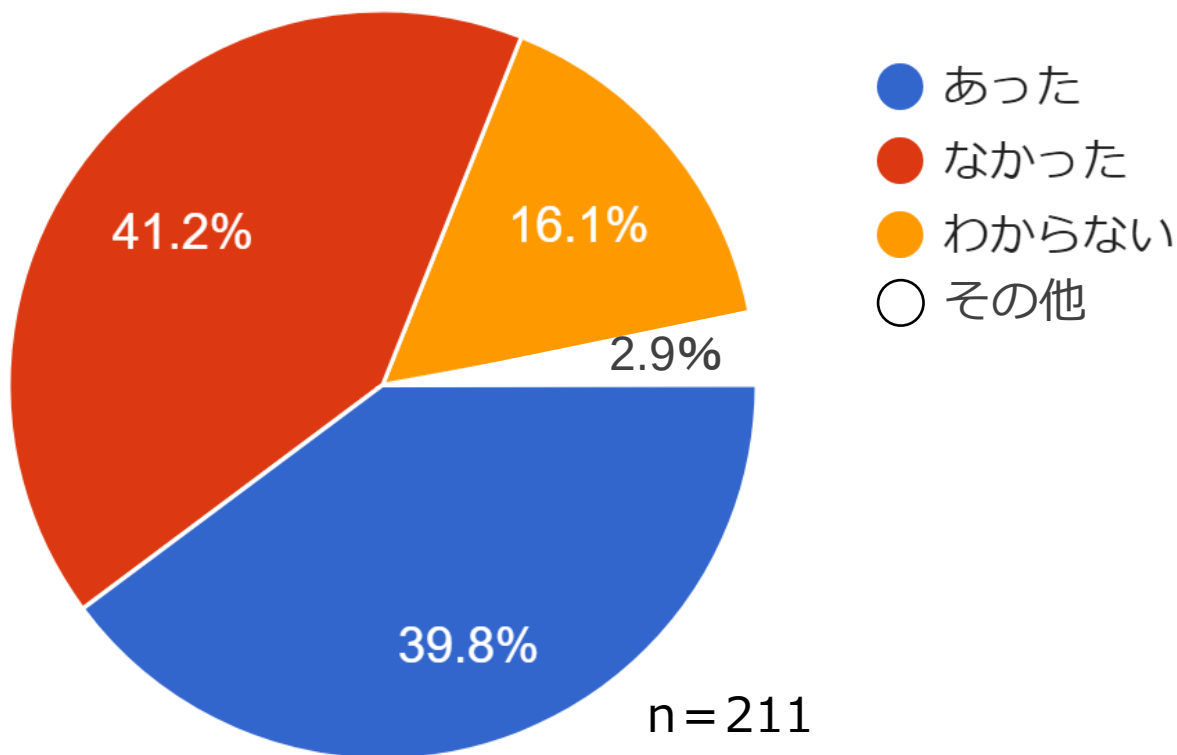
「10人以上50人未満」が最も多かったものの、いずれの規模も満遍なく回答されている様子が見て取れました。

質問⑤ 職場でのご自身の病気の開示範囲をお聞かせください。



「一緒に働く部署のメンバーにまで伝えた」が4割を超え、最も多い回答となった。その他には、「人事のみ」「一部同僚」「誰にも言っていない」「上司だけに言ったのにその上司がよかれと思ったみたいでみんなに言われて職場全員にバレた」といった回答があった。

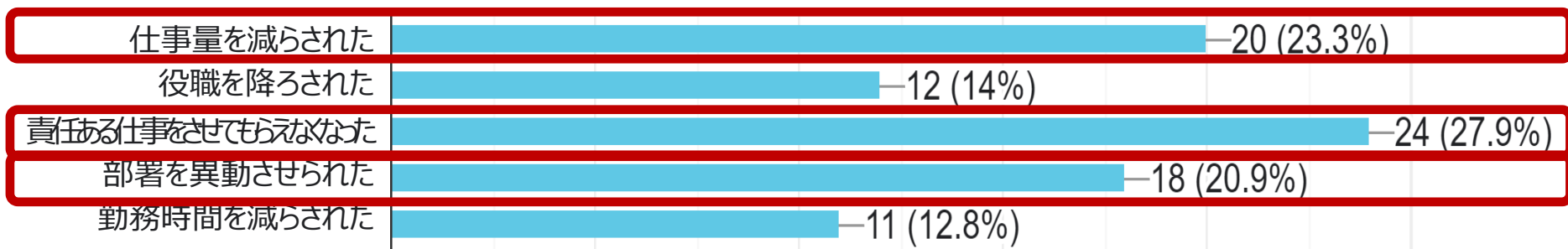
質問⑥ （自分の意思とは無関係に）サバイバートラック と思われる対応がありましたか？



約4割の方が、サバイバートラックと思われる対応が「あった」と答えたことから、少なくともの方がサバイバートラックを経験していることが見て取れる。

質問⑦ ⑥で「あった」とお答えした方へお伺いします。それは具体的にどのような内容でしたか？（複数回答可）

n = 86



その他、38回答

「責任ある仕事をさせてもらえなくなった」が最も多く、その次に「仕事量を減らされた」、「部署を異動させられた」が続いた。その他のコメント（一部抜粋）は次ページの通り。

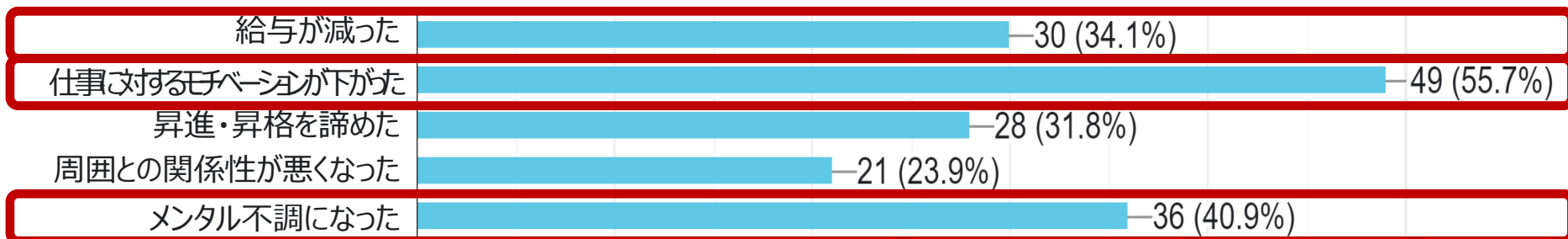
質問⑦ ⑥で「あった」とお答えした方へお伺いします。それは具体的にどのような内容でしたか？（複数回答可）

自由回答（一部抜粋）

- どんな仕事をこなして結果を出しても評価点が上がらなかった。
- 役職はそのままだが、蚊帳の外の扱いをされた。
- 資格取得の為の研修対象になれなかった。
- 海外出張をさせて貰えなかった（地域による）。
- 量や時間の配慮はあったが、逆に昇給・昇格させる必要はない、任せられない、という扱いにはなった。
- 雇用形態変更を進めようとされた。
- 非正規へ転換。
- 治療後の体力に見合った異動先が見つからず子会社に異動となった。
- 「あなたに出来そうな仕事は無い」と言われた。
- 「治療に専念しますか？」と、言われた。
- 契約更新時に「ゆっくり休んだら」と言われ退職勧告かと悩んだ。
- 入社して3か月だったので何とも言えないが、「とにかく治療に専念して」と言われた。

質問⑧ ⑥で「あった」とお答えした方へお伺いします。それによって、その後どのような影響がありましたか？（複数回答可）

n = 88



その他、28回答

「仕事に対するモチベーションが下がった」が最も多く、その次に「メンタル不調になった」、「給与が減った」が続いた。その他のコメント（一部抜粋）は次ページの通り。

質問⑧ ⑥で「あった」とお答えした方へお伺いします。それによって、その後どのような影響がありましたか？（複数回答可）

自由回答（一部抜粋）

- 産業医への不信。
- 企業に対する不信感がつものった。
- 管理職に対して不信になった。治療中なので猛毒であった。
- 自分は価値がないと思えた。
- 周囲に対し申し訳なく感じた。
- 職場でいじめにあった。
- めざしていた技術に関する業務ができなくなった。
- 会社で受けるはずの資格試験の受験メンバーから外された。
- 毎年異動させられ、退職に追い込まれた。
- 仕事を辞めた。
- 復職から一年後自主退職した。
- 会社からの対応を家族には隠して働いていましたが、ある時ぽろっと家族に愚痴のように、会社からの対応を話してしまいました。すると主人だけでなく子どもたちも激昂し、すぐに退社しろ！と騒動になり、結局私はその会社を退社しました。

質問⑨ サバイバートラックをなくしていくために、今後どのようなことが必要だと思いますか？（企業・団体側、本人側いずれでも結構です） ※自由記載

●企業・団体側（コミュニケーションなど） 1/4

自由回答（一部抜粋）

- 合理的配慮による本人からのリクエストがある場合を除いては、むやみに仕事量、内容を変更してほしくないです。治療により休みや遅刻早退が必要になってくるものの、サボってるわけではないです。もちろん、治療内容によっては物忘れなど出てくる可能性もありますが、仕事ができるうちは今まで通りやりたかったです。
- 理解しろとは言わないからせめてもう少し歩み寄って欲しい。「明日は我が身」だと思ってもう少し真剣に考えてほしい。
- 上司ががんについて理解が足りない。心のない言葉を言われて傷ついた。勉強してほしい。
- 仕事をしていると癌であることを忘れてしまうくらい気が紛れることもあります。自分の体調など話しやすい環境が大切だと思います。時々「体調どうですか？」と聞いてもらえると尚良いと思います。
- 癌は他人事ではなくいつ我が身にふりかかるのか 又は自分の身内にふりかかるのか分からない事をもっともっと理解し 癌になったからと哀れみはいらないし励ましもない。「癌＝死」という捉え方もどうかなと思うし、言葉がかけられないからと避けたりするぐらいなら、どんな状態でどうして欲しいのかとか、影でどうしたものかと周りに言うなら本人に聞いて欲しい。
- 日頃からチームワークの悪い会社は、問題が出ると思います。
- 勤務時間を減らすだけではなく、減らさずにできる仕事を任してくれたらいいなと思います。

質問⑨ サバイバートラックをなくしていくために、今後どのようなことが必要だと思いますか？（企業・団体側、本人側いずれでも結構です） ※自由記載

●企業・団体側（コミュニケーションなど） 2/4

自由回答（一部抜粋）

● 配慮して仕事量を減らすとしても、本人の意思を確認して欲しい。

● 本人の希望、できることできないことを把握する。

● 癌になったことを気の毒に思ってくれたり、「無理しないでね」と声をかけてくれ、術後の身体の負担を心配してくれたりありがたいことはいっぱいありましたが、「いつ体調を崩すかわからない」「無理はできないだろうから」と誰もが希望しないセクションの担当になってしまいました。自身も病気であることの負い目も感じたりしていましたので、黙って従う形になりました。術後4年を経過した今も、毎日身体に響く業務もありますが、「できない」とは言わないようにしています。妊娠期も同じような経験をしました。

サバイバートラックをなくしていく方策ってあるのかな？ 私には答えは見つかりません。でも、同じ職場に気持ちをわかってくれる同僚もいて、心が少し楽になりました。そんな上司や同僚に恵まれる運しかないのかな？ 会社側はたぶん、「あなたが大変だろうから」と言うでしょうね。

● がんに関しての正しい知識をつけるべき。私自身も自分ががんになるまで、「がん＝死」という考えだった。今は治療をすれば普通の生活が送れると感じている。会社の管理者やリーダーになる人には特に学んで欲しい。それにあわせ、一番は本人の意志を尊重して欲しい。治療に専念するため辞めたいと思う人もいると思うし、経済的に考えて仕事を続けたいと思う人もいると思う。本人とよく話し合っってベストな答えを出せるように配慮して欲しい。

質問⑨ サバイバートラックをなくしていくために、今後どのようなことが必要だと思いますか？（企業・団体側、本人側いずれでも結構です） ※自由記載

●企業・団体側（コミュニケーションなど） 3/4

自由回答（一部抜粋）

●企業側からも、当時者に、どう扱って欲しいか？聞いて欲しいかなと思います。仕事量を減らして欲しいのか、そのままでいいのかとか。

●私の部署では私が初めてですが、やはり、患者の立場になって感じるのは一般の人にはわかってもらうのは難しいということです。先日もガンではなく、別の不調で休職していた人が来月から復帰なのですが、その中で私が、総務の方に「無理しないでね、復職するということは職場の人たちは元の状態で戻ってくると思うから・・・」と。そのことを話すとひとりの人が「そうやねん、大丈夫なんだと思ってしまって・・・」と言い、やはり、そういったことを職場などの部署でも上司が（ガンなどに対しての理解が大切ですが）みんなにこういったことを説明する機会が必要だと感じます。また、ガンなどについての知識をみんなで理解するといった機会も大切だと感じます。ガンなどはふたりにひとりがかかると言われているので他人事ではなくなってくるからです。

●本人の状態に応じた個別の対応。

●企業側の理解が必要。上司とのコミュニケーションが必要。相談出来ない状況だった。上司がコンプライアンスに気を使って口先だけの言葉で腫れ物扱いされ戦力外の扱いだったので、復職後ただでさえ申し訳ない気持ちだったのに、休みは取りにくく、メンタル不調に追い込まれた。

●本人が配慮が必要なことを具体的に伝えられること。

質問⑨ サバイバートラックをなくしていくために、今後どのようなことが必要だと思いますか？（企業・団体側、本人側いずれでも結構です） ※自由記載

●企業・団体側（コミュニケーションなど） 4/4

自由回答（一部抜粋）

- 主人ががん罹患して手術後の仕事先では、上司も同じような消化器系がん罹患していたので配慮があり助かったと言っていました。職場の理解では上司の対応も一つのカギになると思う。
- 全ての人が自分ごととして考える。まずは当事者の声を都度、聞いて折り合いをつけていく。
- 治療中の一時的な仕事量の減少はありがたいこともありますが、大丈夫だと言えるようになったら直ちに状態を戻してもらえたら嬉しいですね。
- 誰でもがんになる可能性はあります。「明日はわが身」という気持ち、そして職場でもがん罹患者の就業への対応という経験の積み重ねがあれば、誰もが安心して働けるのではないのでしょうか。

質問⑨ サバイバートラックをなくしていくために、今後どのようなことが必要だと思いますか？（企業・団体側、本人側いずれでも結構です） ※自由記載

●企業・団体側（制度や体制の充実） 1/2

自由回答（一部抜粋）

- 妊娠で不利になることは禁止されているので、同じような体制に変えていくこと。
- 本人の意向や将来の可能性と企業・団体側とのすり合わせを丁寧にしていくしかないのではないかと思います。間に入る存在としてカウンセラーがあると思うが、業務上の（キャリア）カウンセリングと病気の面での（医療）カウンセリングがどうしても独立してしまうので、その両方で頼りになる事例や悩みを経てきたカウンセラーの存在が必要になるのではないかと。
- がんの種類やステージ・病状にもよると思うので、サバイバートラック自体をなくすのは、とても難しいと思います。企業・団体側に対してのがんサバイバー雇用対応の啓蒙はもちろん、職場復帰後のキャリアプランについては本人だけではなく、第三者を交えた検討・決定の機会を設けるのが理想だと思います。
- がんという病気のイメージのみで実際の状態や体調の聞き取りもなく異動させられた。企業側も病気についてきちんと学び、状態に合わせた勤務が可能になるような制度を作るべきだと思う。
- 癌の症状も進行も個々に全く違うが、診断書のステージや年齢で判断され、相談もなく立場や部署が変更される。確かに、いつどうなるか分からないという引け目があり、抗い難いものもある。間に入って調整をしてくれるコーディネーターがいて、思いを伝える事が可能になり、障がいのある方への合理的配慮の様なサポートが、癌患者にも同様にあると良い。
- 本人の能力も評価基準に入れて欲しい。

質問⑨ サバイバートラックをなくしていくために、今後どのようなことが必要だと思いますか？（企業・団体側、本人側いずれでも結構です） ※自由記載

●企業・団体側（制度や体制の充実） 2/2

自由回答（一部抜粋）

- 社則への明記。私は逆に、体調不良で休みたい、仕事量を一時的に減らしたい（時短勤務）希望でしたが、全く受け入れられませんでした。それはそれで辛いです。
- 医務室的なものを充実させてくれたら、治療と仕事の両立が叶いそう…。
- 企業側はガイドラインを制定し、働き方、休み方の選択肢を増やしてほしい（在宅勤務、時短勤務など）。私の勤務先は割と話を良く聞いてくれたので、所属部署、経営層に事細かに症状や治療内容を伝えました。自分はそれで良かったと思っています。
- 「サバイバートラックはない」と明らかに宣言すること、がん相談窓口でこれについても相談できるとすること。管理職、人事へ教育すること。
- 本人の意思・体調に合わせて、本人と合意の上で勤務体制を調整できることを就業規則に明文化しておく。
- 会社や団体に、相談できる部署が必要だと思います。がんと告知された時に、必要ない手続きで、仕事や生活も安定できるような制度や、そのことについてのアドバイザーがいるといいと思います。
- 相談できる窓口を増やす。
- 在宅勤務の一層の推進、それを可能にする職場環境の整備。

質問⑨ サバイバートラックをなくしていくために、今後どのようなことが必要だと思いますか？（企業・団体側、本人側いずれでも結構です） ※自由記載

●企業・団体側（病気への理解、啓発） 1/5

自由回答（一部抜粋）

- 誰もががんについて知る機会を増やすべき。入社時の研修に入れるとか。
- 早期発見・早期治療、ということが叫ばれているにも関わらず、がんすなわち死に向かう病、というイメージは強く、本人の思いとは関係なく仕事を制限される現状があるので、人事や管理職側に対しての啓発は、子どものがん教育と同じくらい必要だと思います。
- 管理監督者に、がん罹患者でも働けることを含む「がんと就業基礎セミナー」などの受講を義務化する。
- 企業側のがんや治療に対する知識の習得。
- 会社にしてみれば、「がん患者＝使えない」と思うのかもしれませんが。がん患者が生きる力の一つとして、何かを任せられるとか責任ある仕事を与えられるとか、とても重要であることを管理職や産業医などに理解してほしいと考えます。しかしながら、日本人の傾向としては、わかってるけど見て見ぬふりの可能性もありますが。
- 実際のがん治療を周知する機会がもっとあればよいと思います。
- 病気を告白する事はとても勇気のいる事です。病気の不安のみならず、仕事に対する不安を相談できる（信頼して話せる）窓口が曖昧では無く、明確にわかる企業であってほしいです。働く意思があっても、実際には治療の為にどうしても休まなければならない事、その日の体調もいい日ばかりではない事、誰もが起こり得る病として、もっと理解してもらえるように、こういった活動が社会を動かすきっかけとなりますように、切に願います。

質問⑨ サバイバートラックをなくしていくために、今後どのようなことが必要だと思いますか？（企業・団体側、本人側いずれでも結構です） ※自由記載

●企業・団体側（病気への理解、啓発） 2/5

自由回答（一部抜粋）

- 企業で、がん教育の時間をとり、がんについての正しい知識を持つことが必要だと思います。
- がんの知識を知る事だと思います。
- 病気への知識を持ってもらう事。
- 雇用側からするとある程度仕方ないのかもしれませんが、たとえ生き残ってもこんなに辛いものなのかという気持ちですが、どうしても彷徨います（私自身も現状とても苦勞しています）。もっと皆が自分自身の身に置き替えて考えていける風潮を作らないといけないかもです。
- 企業側の病気に対する理解と正確な情報を知る場をつくる。
- 人権意識の確立。
- 企業が、がん知識と理解を深める研修をする。
- がん教育を社内研修の1つとして実践する。がんだけでなく病に対する向き合い方を組織として学ぶべきだと思います。
- 管理者等、がん治療に対する意識改革が必要。

質問⑨ サバイバートラックをなくしていくために、今後どのようなことが必要だと思いますか？（企業・団体側、本人側いずれでも結構です） ※自由記載

●企業・団体側（病気への理解、啓発） 3/5

自由回答（一部抜粋）

●本人側は自分の状態をしっかり伝えて、どういう働き方を希望するのか表明する必要があるが、難しいのは見通し通りに治療の経過が進む訳ではないので、継続的に対話が必要。また会社側はガンに対する偏見はまだ根強い。今後患者本人が活躍できるのか、特に幹部候補だった場合など、この人に将来を託して育成のための投資をしてよいのか、迷っているように感じる。これは難しい問題だと思う。自身も役職を外される事はなかったが、女性活用のフロンティア的な存在としてこれまで様々な機会を与えられてきたが、罹患後はその機会がなくなっており、もはや期待されない存在なのだと感じた事もあったので、あからさまな方向転換は慎んで欲しい。また病気の事への理解が浅いと、過剰な配慮が無理した働き方のどちらかにしかならないので、企業側ももっと管理者のガン教育を進めるべき。個人的には出産育児や介護と同じように研修テーマとして取り上げるべきと感じている。

●企業へのがん教育が必要であるとおもいます。本人にしかわからない苦しみや、悩みはありますが、少しでも、病気のことを知ってもらえると、接し方も良い方向に変化していくと思います。

●がんは、個人差があり、全員が、すぐ死ぬわけでは無いことを、周知してほしい。

●サバイバーであっても、職場の協力などがあれば、治療を続けながらも仕事ができる人いるし、働かなくては治療も続けて行けない、モチベーションもアップ出来ない人もいる事を知ってほしい。

●企業側が、正しい知識を持つこと。

●企業側の理解、働き方の多様性（就業規則が全てではなく、特例も認める）。企業人事が、その人にきちんと寄り添い、QOLを低下させないよう、充実した余生をすごせるよう対応してほしい。

質問⑨ サバイバートラックをなくしていくために、今後どのようなことが必要だと思いますか？（企業・団体側、本人側いずれでも結構です） ※自由記載

●企業・団体側（病気への理解、啓発） 4/5

自由回答（一部抜粋）

- サバイバー本人側です。残念ながら封建的な（日本的）企業体系の中では、サバイバートラックはなくせないと思っています。差別的な見られ方というのも防げません。
- 企業内におけるがん教育。
- がんという病気について上長が理解すること。大企業といっても縦割りで社員が孤立することもある。
- がんに対する、「不治の病」「死に直結する」「抗がん剤は大変で仕事なんてできない」というような漠然としたネガティブなイメージや、疾患や治療法や副作用など正しい知識を知ってもらう。
- 本人の意思とか考え方も大切だが、それよりも企業・団体のがん患者へ対した理解が不可欠だと考えています。私はそれ程有能ではないかも知れなかったが、がんと言う疾患を理由に、有能な人材を失ったと思っています。後、企業・団体の健康診断の在り方など、改善（がん検診を基本検診とする）する必要がある。そうする事により、人事・経営者側の意識も変わるかな？と考えます。
- 癌を知らない限りサバイバートラックは無くならないと思います。癌という病気を知ってもらうために、企業側も勉強していかなければいけないと思います。
- がんは付き合っていく病気だということをもっと周知して、（期間はステージやがん種で変わるが）普通に暮らしていけるんだということを理解してもらわなければいけないと思う。

質問⑨ サバイバートラックをなくしていくために、今後どのようなことが必要だと思いますか？（企業・団体側、本人側いずれでも結構です） ※自由記載

●企業・団体側（病気への理解、啓発） 5/5

自由回答（一部抜粋）

- 非正規雇用だと時給制の事も有り、治療中も働かなくては給与は発生しません。ですが、癌治療中の副作用などは全員が相当酷いのだろうとドラマなどの影響もあって思われており、シフトに穴を空けるといけないと言うのもあり、治療期間中はなかなかシフトを組んで頂けませんでした。ですが、私自身は副作用なども一切無く、抗癌剤当日以外は普通に働ける状態にありました。今は副作用を抑えるお薬も有り、普通に働ける人も居ること、通院での治療も多くなって来ている事など癌治療への誤解をとり、その人に合わせて対応して頂けるようになってほしいと思います。
- 会社が、がんという病気に対する知識を持つことと、がんサバイバーへのメンタルへの細かい配慮ができるようになることが、必要だと思います。
- なかなか難しい事だと思いますが、企業側が がんと言う病気にもっと関心を持って貰えたらと思います。でも罹患した者にしかわからない事は色々あるので本当に難しい問題だと思います。
- 病気の影響の出方は個別性が高いという事が常識となって、個々のサバイバーの現状把握が大切だという認識が一般化すること。

質問⑨ サバイバートラックをなくしていくために、今後どのようなことが必要だと思いますか？（企業・団体側、本人側いずれでも結構です） ※自由記載

●企業・団体側（医療者（産業医含む）も巻き込んだ連携） 1/1

自由回答（一部抜粋）

- 企業、本人、病院と連携してがんの治療中の働き方を考えてほしい。
- 患者、人事、がん相談支援センター、主治医、産業医、会社の看護師がトライアングルを作る。
- 海外出張に行かせて貰えなかったのですが、医師のほうからは「行っても大丈夫」という言葉しか無いのが不安でした。例えば熱が出た場合は「抗生剤を飲めば良い」としか言いません。しかし、会社側としてはその言葉だけでは不安なようでした。何かあった時の責任は会社（上司）が取ることになります。大丈夫と答えるだけではなく、こういうリスクもあると言うのを開示した上で、会社側がOKを出すなら行っても良いと言うように言葉を選んで欲しかったです。周りに海外出張がある仕事をしているサバイバーが少なく、どうすべきかの指針もなかったのが不安でした。
- 産業医との協働。
- 時には主治医などの医療従事者も含めたミーティングや、場合によっては職場での周知。
- 医療者、患者、会社間での連携やコミュニケーション。特に今後の見通しを会社側は知りたがるが、これから先治療や体力、メンタル面がどうなるかは、告知時にはまだ本人も把握できていないことがほとんどなのではないかと感じる。企業はがん教育や研修をして理解を深めておくことが大切だと思う。
- 復職時の産業医や心理カウンセラーとの面談を行い、関係者同士で話し合いながら働き方を考えていく機会が必要。メンタル休職者同様に会社や社会全体でサバイバーへの理解を進めてほしい。

質問⑨ サバイバートラックをなくしていくために、今後どのようなことが必要だと思いますか？（企業・団体側、本人側いずれでも結構です） ※自由記載

●本人側 1/2

自由回答（一部抜粋）

● 本人の希望も大事だが、会社も成長していかなければならないから、他で代用しなければならない。私が罹患した20年前は転職は少なかったが、今は転職市場も活性化されているし、早期退職という名目のリストラも横行しているから、弱者であるサバイバーに対しては、今後サバイバートラックは増加すると思われる。ただサバイバー本人が病気に負けず、業務に取り組む姿勢を見せて、皆を納得させることも重要である。

● 私は当事者ですが、偏見的行为とみるか、体調への労りとみるか？ 考え方一つだと思います。当事者でなく逆の立場だったらどうでしょう？ 体調気遣うのも一つの道理ではないでしょうか？ 自分が変われば、必然的に回りも変わります。どうにもならなければ、環境変える事も一つ。

● 治療の経過を定期的に職場へ提示して仕事の成果に悪影響が無いことを証明していく。

● フルタイムで働けなくても、自己実現に繋がる仕事はさせて欲しい。完治したら、他の人と同じように残業できる体調になったら、とは言われるが、ステージ4で一生抗がん剤にお世話になる身としては、他の人と同じように働ける日は来ない（一度頑張ってみたが再発した）。他の人より短い人生の中で、何かひとつやりきったというものを持ちたい。

● 自分の場合、そもそも出版社という働き方が比較的自由な職種であること、コロナ禍で在宅勤務が推奨されていたこと、そして前例があったこと（自分が罹患する前に役員でがんサバイバーがいたこと）で、不当な扱いへの心配をせずに過ごせたと思っています。本題からズレますが、個人的には「がん患者だからこれはやらなくていいよ」と過度に配慮されたくないこともあり（そのほうがストレスになる）、罹患したことはごくごく限られた人にしか伝えませんでした。こういうコントロールができたのも、ありがたかったです。

質問⑨ サバイバートラックをなくしていくために、今後どのようなことが必要だと思いますか？（企業・団体側、本人側いずれでも結構です） ※自由記載

●本人側 2/2

自由回答（一部抜粋）

- 他人（企業）に頼っていても解決しない！「サバイバートラックって何？」と思う方が病気にも、精神的にも自分の為になると思ってます。
- 企業や社会には自分の代わりはいくらでも居ます。企業側には自分の代わりは誰にも出来ない！と思わせるしかないです。それには、健常者以上の努力が必要です。自分への甘えを捨て、“病気してたの？”と思わせる位でないと病気にも勝てないと思っています。
- 対話を重ねて理解をしてもらうこと。後は日頃から真面目に仕事をして、信頼関係があること。普段から言いたい事を言って、勝手な事をしているようなら、誰も話を聞いてくれる事はないと思っています。お互い人間だもの。
- 自分の状態で何ができ、何ができないか、どういう援助が必要かきちんと伝えること。
- サバイバートラックになるのが怖くて、診断された時の上司にのみ報告し、チームメンバーにも病名は隠していました。病気休暇はとらず、仕事を続けながら抗がん剤もやりました（めちゃくちゃ辛かったです）。3年後に異動しましたが、今は上司にもチームメンバーにも言っていません（3ヶ月ごとに通院しているとだけ伝えてます）。そのおかげか、昇級もできました。ただ、この言わないという選択肢が良かったのかはわかりません。
- 自身の価値観を変える。昭和時代のモーレツ社員が目標というような、出世こそ価値があるや、いかにお金を稼ぐ人に価値を見いだすのを止める。命はいくらあっても買えないし、お金や出世に価値を見出したいなら、命は諦める。あっちにもこっちにもと欲張らなくても、立ち止まれば、幸せは足元にある。

質問⑨ サバイバートラックをなくしていくために、今後どのようなことが必要だと思いますか？（企業・団体側、本人側いずれでも結構です） ※自由記載

●企業・団体側、本人側双方 1/3

自由回答（一部抜粋）

- 罹患者はいい意味でわがままになってもいいのかな。できるやりたいできないかも、と自分の思ってることを正直に職場に伝える。会社はせっかく育ててきた人材を大切に、わがまま通りに受け入れるではなく、もう働きにくい体だからと決めつけず、がんの治療方法を勉強してほしい。
- 会社側の病気の正しい理解（がんだからと決めつけた見方をやめる）、罹患者本人が決めつけず、希望を具体的に伝えていくことや相談していくこと。
- 癌治療中、治療後の状態の理解を深めて欲しい。当事者側も理解してもらえる様に努める事が大事と思うものの、リアルタイムではそんな余裕はないので、治療が終わり、仕事に戻り、少し余裕ができてきた時に、社会に理解してもらえるような動きをしないといけないと思う。自分も何かやっていきたい。
- がん＝仕事はできない、というイメージをくつがえすために、企業側のがんへの理解も必要。本人も周囲へわかってもらうための働きかけが必要ですが、がん罹患を打ち明けてもいいと思う方ばかりではないので、難しいです。
- 罹患した本人の強い意志がないと働けない。と思っている。このように追い込まれない環境作りは雇用先の努力は絶対に必要。
- 上司との対話。
- よく話をして理解してもらう。

質問⑨ サバイバートラックをなくしていくために、今後どのようなことが必要だと思いますか？（企業・団体側、本人側いずれでも結構です） ※自由記載

●企業・団体側、本人側双方 2/3

自由回答（一部抜粋）

- 本人が意向を伝える。上司が確認する。相互で向き合い率直に話し合うコミュニケーション。
- 相互理解。
- 確かにできなくなったこと、通院のためにお休みしなければならないこともありましたが、それに変わる何かを提案するなど、できないことにフォーカスするのではなく、できることにフォーカスすることが大切だと思います。それは企業としても、本人にしてもだと思います。
- 共育:企業と個人が両立支援について学んで制度整備する。今日行く:困った時孤独にならず相談出来る場所。
- 子どもに対するがん教育だけでなく大人もがんや他の病気について学ぶ機会が、何らかの形であればいいのかなと思います。（企業側も本人側も）
- もっとガンについて、正しい知識が有ればと思う。自分も周りも。
- 会社側は良かれと思って勝手な配慮をするかもしれないので、本人とどこまで出来るのか、どうしたいのかなど擦り合わせが必要だと思う。
- がんに対する理解と、対話。

質問⑨ サバイバートラックをなくしていくために、今後どのようなことが必要だと思いますか？（企業・団体側、本人側いずれでも結構です） ※自由記載

●企業・団体側、本人側双方 3/3

自由回答（一部抜粋）

●会社側の理解も、もちろん大切だが、こちら患者側も自分は特別なんだと、それがわかるような行動をあたり前のようにする人もサバイバーの中にいるから、会社にとって扱いづらくなり異動などを勧められるのでは？ 治療が続く限り会社にとっては不安定な人材と認識されている事を、忘れずに日々普通に業務をこなしていけば、特別扱いもされなくなる？ かもしれません。でもそれをわかってくれる会社ならサバイバートラックもおきないか・・・。

●人事や上司と意味のある会話が必要。

質問⑨ サバイバートラックをなくしていくために、今後どのようなことが必要だと思いますか？（企業・団体側、本人側いずれでも結構です） ※自由記載

●その他（法制化、公的制度など） 1/2

自由回答（一部抜粋）

- がん＝死 ではないということをもっと知ってもらう。わたしも知識のなさから罹患した時、仕事を辞めないといけない、と思いました。通院のために有給を使うのであつという間になくなってしまい、欠勤になると給与が下がるので、収入を補填する公的な仕組みがあればありがたいです…贅沢かも知れませんが…。
- 罹患した職員の扱いが不利にならないような会社の就業規則に盛り込むことを法律で決めないといつまでたっても変わらないと思います。
- 誰でもがんのみならず様々な疾患にかかりうることから、スティグマをなくすように国が主体的に啓発していくべき。
- 会社側もがん罹患に対する理解を深め、就業者の意向を話し合える場や補償等、公的な制度としての取り決めがあると一定の公平性を保てるのではないのでしょうか？ ある程度の指針がないと、企業によって対応に差が出てしまうと思います。
- 企業を仕事と治療の両立についての話し合いの場に参加させ言い分を聞く。治療と仕事の両立を努力目標でなくある程度法的義務に引上げる。また、企業者になにか経済的報奨を与える（例；東京都による中小企業のサバイバー雇用・復職に対する助成金）
- 自分事として考える。大人のがん教育を義務化する(がん教育に関わらず)。治療と仕事の両立支援を努力義務にせず法律で義務にする。合理的配慮は義務づけになった。(合理的配慮とわがまとは違う)。

質問⑨ サバイバートラックをなくしていくために、今後どのようなことが必要だと思いますか？（企業・団体側、本人側いずれでも結構です） ※自由記載

●その他（法制化、公的制度など） 2/2

自由回答（一部抜粋）

●国の政策として産業医制度があるが形式のみで、現実にはしっかり機能していない状況が数多くあることを国が知るべき。医療側も、産業医の質的向上にもっと努力が必要である。一般企業では鬱などのメンタル疾患の従業員の対応に苦慮しているので、がんに強い産業医がいないか少ない。

●難しい事だと思う。治療による欠員は必ず発生することであり、その穴埋めのための代替者の育成等もあり、会社、同僚の負担増が気になる。自身が経営側なら迷惑な事だと思ってしまうかもしれない。強いて考えるなら、国からの補助金制度を会社側が受けられるようになれば優しく対応してもらえるかもしれない。稚拙な考えですが…。

質問⑨ サバイバートラックをなくしていくために、今後どのようなことが必要だと思いますか？（企業・団体側、本人側いずれでも結構です） ※自由記載

●その他（社会など） 1/2

自由回答（一部抜粋）

- 社会的な風潮の改革。多様な働き方への社会の理解、受容が大切。
- 社会全体で、がんの知識を高めていき、治療中でも出来る仕事がやりやすいよう、回りの人々のフォローが必要だと思う。がん＝死のイメージをなくしてほしい。
- 癌に罹患したらどういう状況になるのか、大人も子どもも教育していくことだと思います。私は治療後、復帰して、体調とメンタルを崩して再休職しました。
- 当時勤めていた会社は、ほとんどが正社員でした。治療も終わり、体力も戻って以前と変わらなくなってきたときに、会社側と「正社員雇用にして欲しい」と話をしたときに、社長にも上司にも「がんは5年経たないと寛解と言えないんでしょ？それまでは正社員にできない」と言われました。私に病状を質問することもなく、何を根拠にそう言ったのか分かりません。
そんな偏見を持たせているのは、がん保険のCMなど、がんを扱う商売の手法だと感じる事が多くあります。
一度がんになると、誰もが生涯ずっと再発の不安を抱えながら生きていく。でも、今の医療は進化していて、再発の不安を抱えて生きていく時間は何十年にもなる人が多い。
まずは、生命保険会社が、がん罹患患者でも入れる保険を普通に販売して欲しい。そこから、がん＝短命、という偏見が、世間から薄れていききっかけになると感じます。
高齢の経営者に、がんへの差別意識改善を教育したり、法律を作っても、偏見がなくなる可能性はゼロに等しいと感じます。

質問⑨ サバイバートラックをなくしていくために、今後どのようなことが必要だと思いますか？（企業・団体側、本人側いずれでも結構です） ※自由記載

●その他（社会など） 2/2

自由回答（一部抜粋）

- がんはだれにでもなりうる可能性のある病気だということを啓発する。
- 会社内だけでは限界があるので、外部による干渉も必要かと思います。
- フリーの立場だったので、手術後と抗がん剤治療中の10カ月ほどは、通常通り仕事ができるようになるまで仕事をひかえたいと、こちらからクライアントに話をしました。担当者はみなさん好意的で、仕事復帰後はこれまで通り仕事を発注してもらえました。
なので、自主的に一時的にサバイバートラックをまわったが、体調も含め幸いもとのトラックに戻れたといえます。うまくいった例としていえることとしては、担当者のみなさんが「がんに対する理解があったこと」が、何よりよかったと思います。
例えば、抗がん剤治療中の副作用や、再発の心配はあるが、経過観察中は問題がなく仕事ができることなどです。

【参考】質問⑥ （自分の意思とは無関係に）サバイバートラックと思われる対応がありましたか？

「あった」と答えた割合（属性別）

【年代別】

- ・30代以下…**51.8%**
- ・40代以上…38.0%

【性別】

- ・男性…**50.0%**
- ・女性…37.7%

【雇用形態別】

- ・正社員…**47.2%**
- ・契約社員…20.0%
- ・派遣社員…**42.8%**
- ・パート社員…26.6%

【従業員規模別】

- ・10人未満…30.0%
- ・10人以上50人未満…36.0%
- ・50人以上300人未満…34.8%
- ・**300人以上1000人未満…53.1%**
- ・**1000人以上5000人未満…50.0%**
- ・**5000人以上…42.3%**

※赤字は全体（39.8%）より高い数値

【開示範囲別】

- ・上司や管理監督者のみに伝えた…36.6%
- ・一部関係者のみ（上司や管理監督者含む）に伝えた…37.5%
- ・一緒に働く部署のメンバーにまで伝えた…36.3%
- ・**特に開示範囲なし（全社員が知れる状態）…57.1%**

上記結果より、規模の比較的大きい企業の従業員や若い世代において、「サバイバートラックがあった」と答える割合が高い傾向がうかがえる。成長意欲が高いものの、周囲による本意ではない配置転換等により、モチベーションが下がったり、メンタル不調になったりというマイナスの影響が出てしまっているものと思われる。

本調査におけるまとめ

- 約4割の方が「あった」と回答していることから、**少なくないがん罹患経験者が「サバイバートラック」を体験している**ことがうかがえる。
- 国を主体とした「治療と仕事の両立」の取り組みの推進などにより、「雇用継続」という側面においては、企業・団体における制度充実やガイドラインの普及など全体（マクロ）として成果が出つつあることが分かっているが、一方で、**サバイバートラックの影響により、給与が減ったり、モチベーションが下がったり、メンタル不調になったりする従業員個々への対応（ミクロ）が、今後の課題として浮き彫りになった。**
- サバイバートラックの影響から、**最終的に退職を決断した従業員も一定数いる**ことから、企業の人材不足の観点からも、より早期の対応が求められるのではないかと。
- 弊法人ではこれまでも、がん罹患経験者にかかわる方に対して、「『寄り添い方』ハンドブック」や「『寄り添い方』体験談」などを通じて、かかわり方のヒントを提唱してきたが、今後は**がん罹患経験者が自身の希望や状況を伝えられる関係が築けるような情報提供**が求められていると感じており、一層の工夫や発信に努めていきたい。



～人が人に寄り添う社会づくりに貢献する～

一般社団法人

がんチャレンジャー

調査主体団体紹介

【法人名】

一般社団法人がんチャレンジャー

【主な事業内容】

- ・がん罹患者の周囲の関係者、及び当人が良好なコミュニケーション手法等を学ぶためのセミナー、研修の企画・実施等教育事業
- ・良好なコミュニケーションや心身ともに円滑な社会復帰におけるモデルケース等に関する情報提供および出版等による発信事業
- ・心身ともに円滑な社会復帰に向けた書籍出版支援および記事作成支援事業

【代表理事】

花木 裕介

【設立年月】

2019年11月

【主な制作物】

- ・寄り添い方体験談（YouTube） <https://www.gan-challenger.org/youtube/>
- ・寄り添い方ハンドブック（冊子/PDF） <https://www.gan-challenger.org/handbook/>

【お問い合わせ】 <https://www.gan-challenger.org/contact>