

がん患者の就労支援に関する事業所実態調査結果

1 目的

第3期千葉県がん対策推進計画に基づき、がん患者・経験者の就労に関する現状を把握し、職場に対するがんの正しい知識の普及、事業者・がん患者やその家族経験者に対する相談支援体制のあり方を検討するために必要な基礎資料を得ることを目的とする。

2 調査概要

調査対象	<p>県内事業所 3,000か所</p> <p>「平成28年経済センサスー活動調査」の実施対象である県内事業所約192,000か所から規模別・業種別に無作為抽出。</p>
調査方法	<p>○各事業所に郵送で調査を依頼。</p> <p>※千葉県経営者協会、千葉県商工会連合会、千葉県商工会議所 連合会、千葉県中小企業団体中央会及び千葉県労働基準協会連合会に文書により協力依頼。</p> <p>○回答は、郵送、FAX、電子申請システム又はメールにより回収</p>
調査期間	令和元年7月1日～8月30日
調査項目	<ul style="list-style-type: none"> ・ 法人の概要 ・ 法人の制度 ・ 従業員が私傷病になったときの対応 ・ 従業員の家族が私傷病になったときの対応 ・ 従業員の仕事と治療の両立の実現に向けた課題や今後の方針
回収状況	546 / 3,000件 (回収率18.2%)

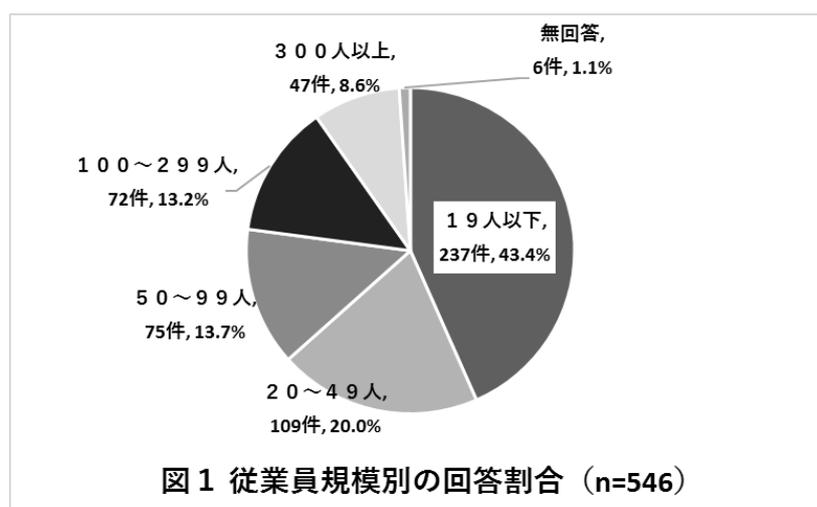
【法人の概要】

＜問1＞業種別の回答割合の内訳は、「医療・福祉」が 17.9%で最も多く、次いで「卸売業・小売業」が 14.7%、「建設業」が 14.2%であった。

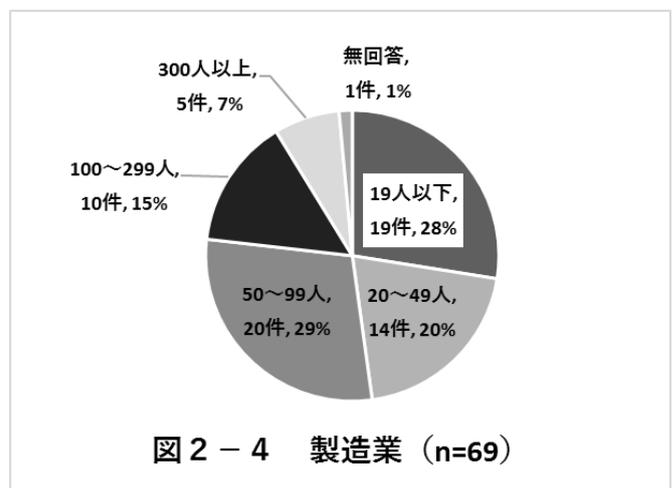
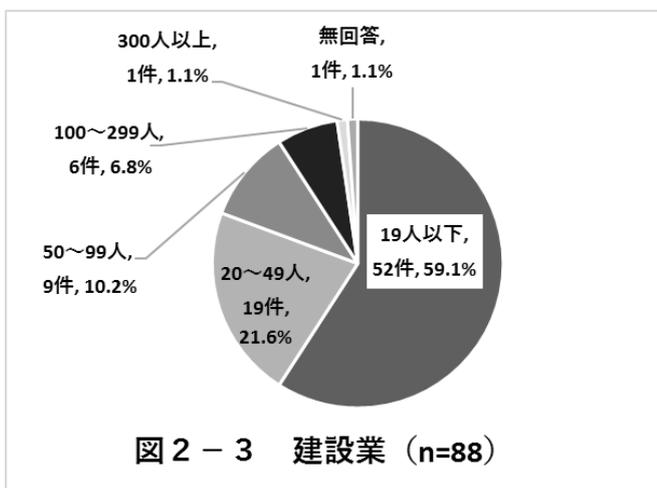
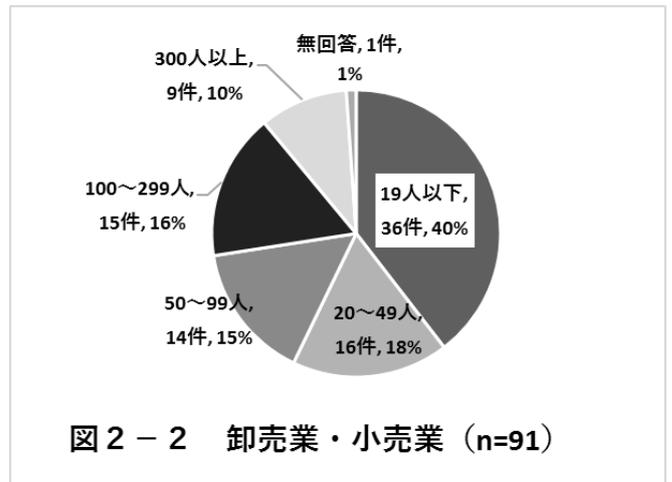
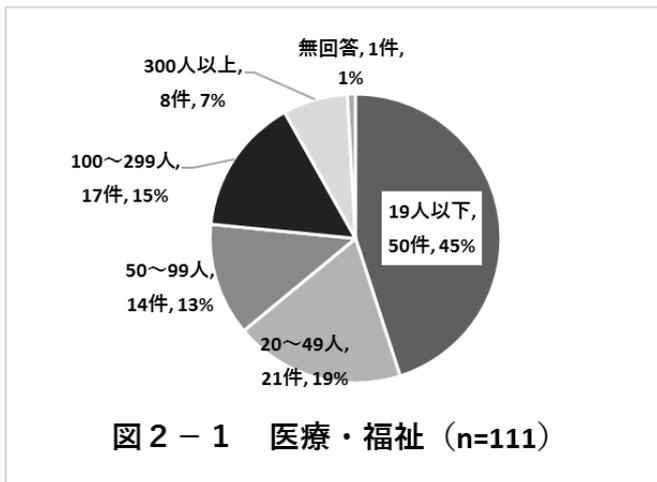
表1 業種別の回答割合【複数回答】

業種名	配布数	回答数	割合
建設業	320	88	14.2%
製造業	230	69	11.1%
電気・ガス・熱供給・水道業	5	9	1.5%
情報通信業	24	6	1.0%
運輸業・郵便業	157	31	5.0%
卸売業・小売業	750	91	14.7%
金融業・保険業	72	19	3.1%
不動産業、物品賃貸業	100	15	2.4%
学術研究、専門・技術サービス業	84	22	3.5%
宿泊業、飲食サービス業	390	36	5.8%
生活関連サービス業、娯楽業	170	13	2.1%
教育、学習支援業	108	18	2.9%
医療、福祉	380	111	17.9%
複合サービス事業	28	7	1.1%
サービス業（他に分類されないもの）	180	50	8.1%
公務（官公庁）	-	1	0.2%
その他	2	31	5.0%
無回答	-	3	0.5%
総数	3000	620	100.0%

＜問2＞従業員規模別の回答割合は、「19人以下」が 43.4%で最も多く、次いで「20人から49人」が 20.0%、「50人から99人」13.7%、「100人から299人」が 13.2%、「300人以上」が 8.6%であった。

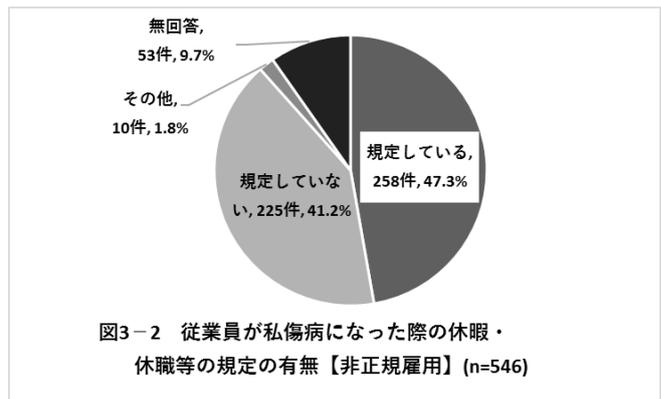
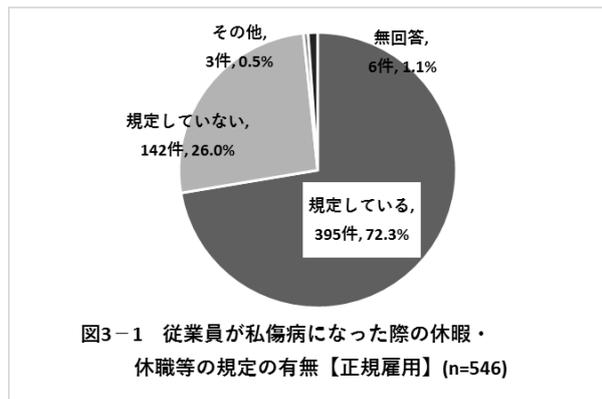


回答割合の高かった業種を従業員規模別にみると、以下のとおりであった。



【法人の制度】

＜問3＞従業員が私傷病になった際の休暇・休職や勤務形態等について、就業規則での規定の有無は、正規雇用では「規定している」が72.3%、「規定していない」が26.0%であった。また、非正規雇用では「規定している」が47.3%、「規定していない」が41.2%であった。



その他に記載の内容は以下のとおり。

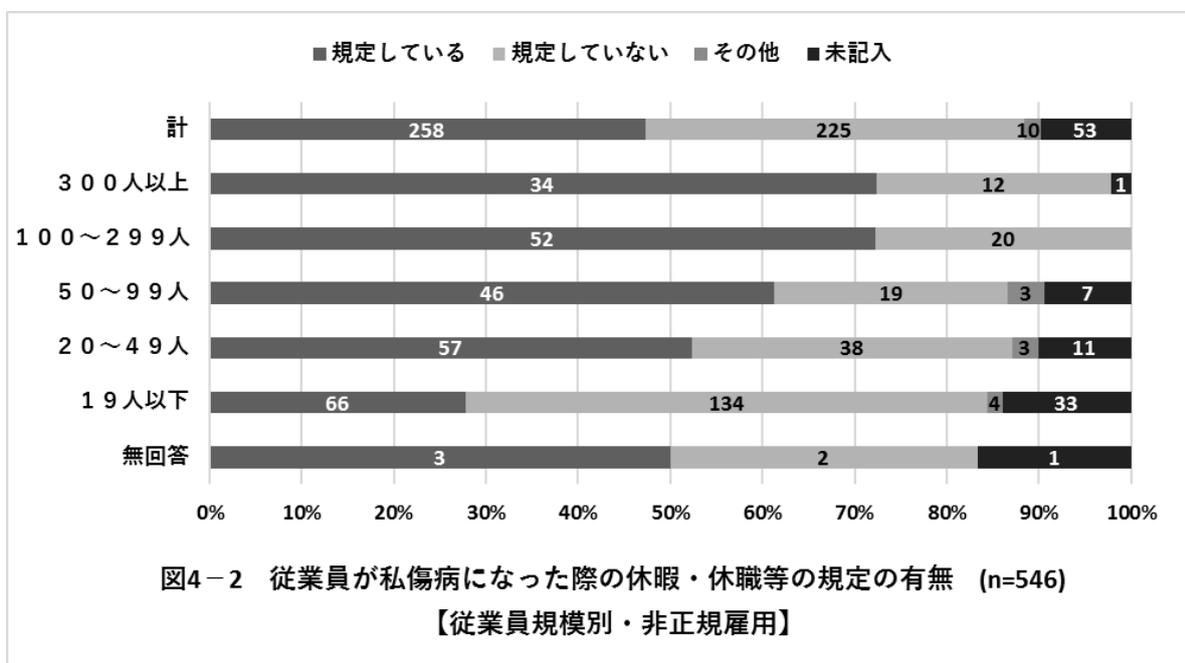
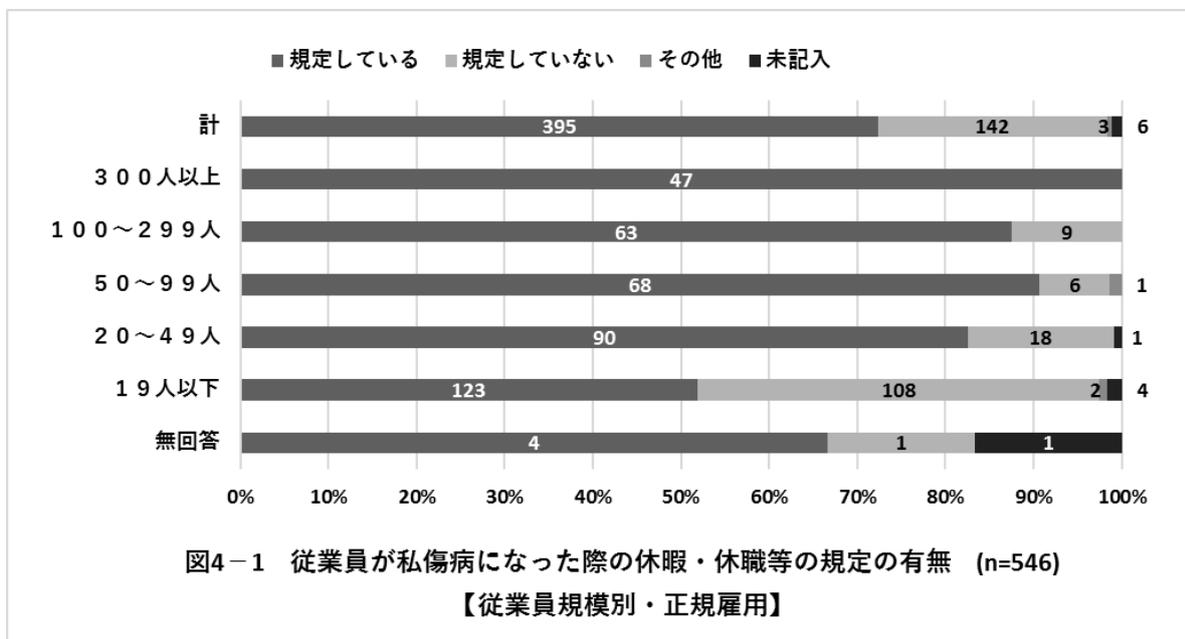
○正規雇用

- ・正規職員はいません

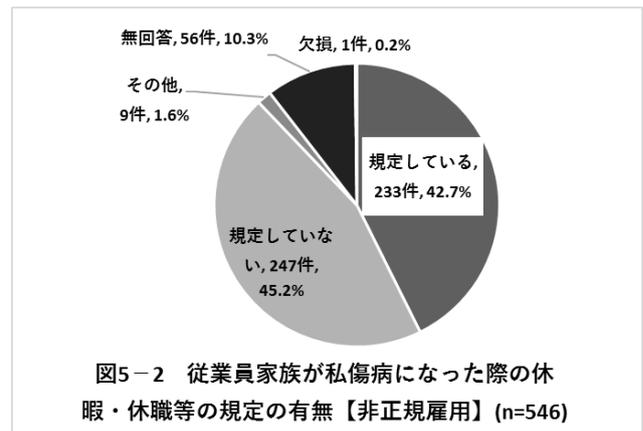
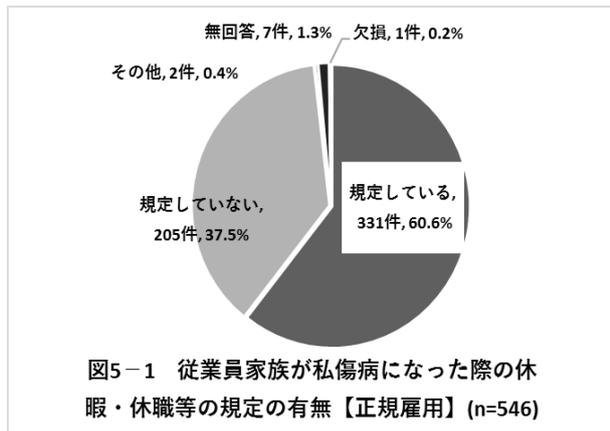
○非正規雇用

- ・いない
- ・社保入っている人には規定あり
- ・非正規職員に関する規程自体がない
- ・休暇については就業規則に明記されている
- ・休職は適用しない、と規定

従業員規模別にみると、規模が大きいほど、従業員が私傷病になった際の休暇・休職や勤務形態等について就業規則を設けていた。



＜問4＞従業員家族の私傷病により、従業員が主たる介護者となった際の休暇・休職や勤務形態等について、就業規則での規定の有無は、正規雇用では「規定している」が60.6%、「規定していない」が37.5%であった。また、非正規雇用では「規定している」が42.7%、「規定していない」が45.2%であった。

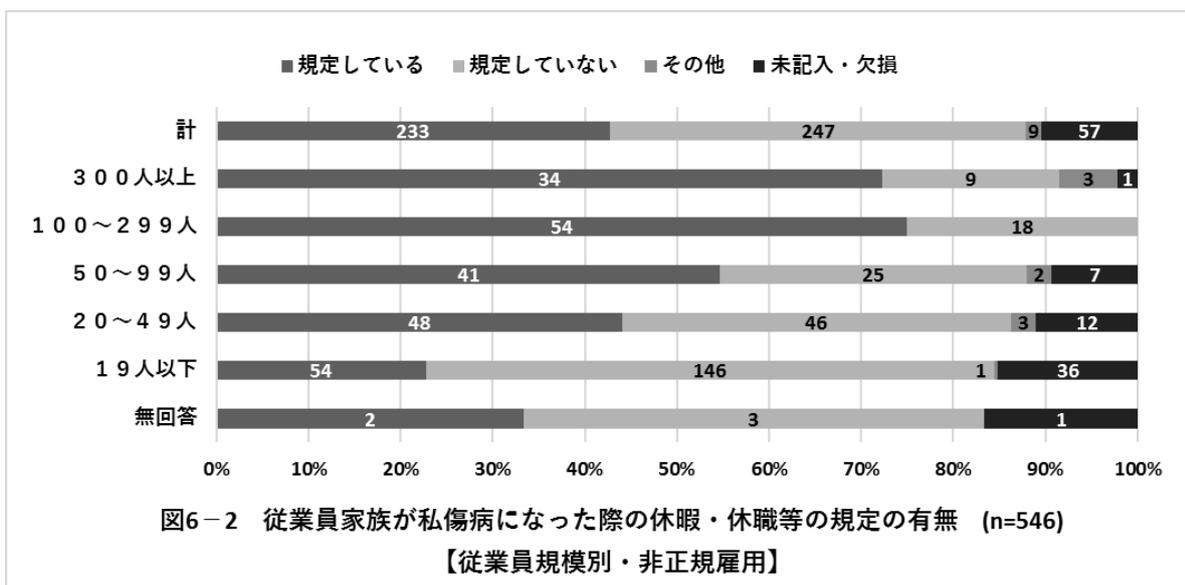
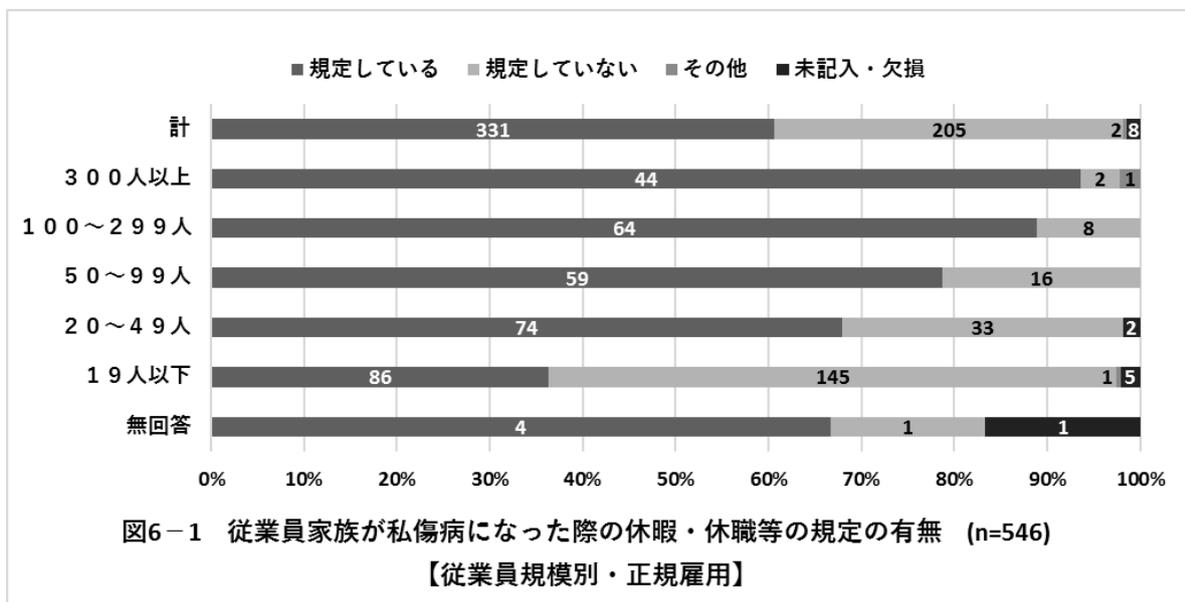


その他に記載の内容は以下のとおり。

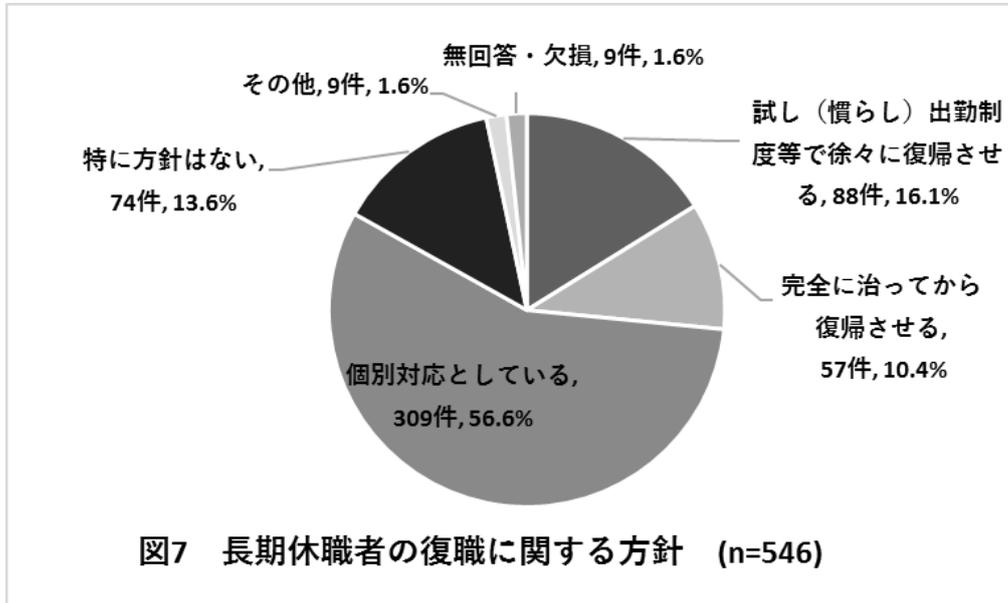
○非正規雇用

- ・入職1年以上であり、法人の定めるところによる
- ・出向元の規定による
- ・法の定めに基づく

従業員規模別にみると、規模が大きいほど、従業員家族が私傷病により、従業員が主たる介護者となった際の休暇・休職や勤務形態等について就業規則を設けていた。



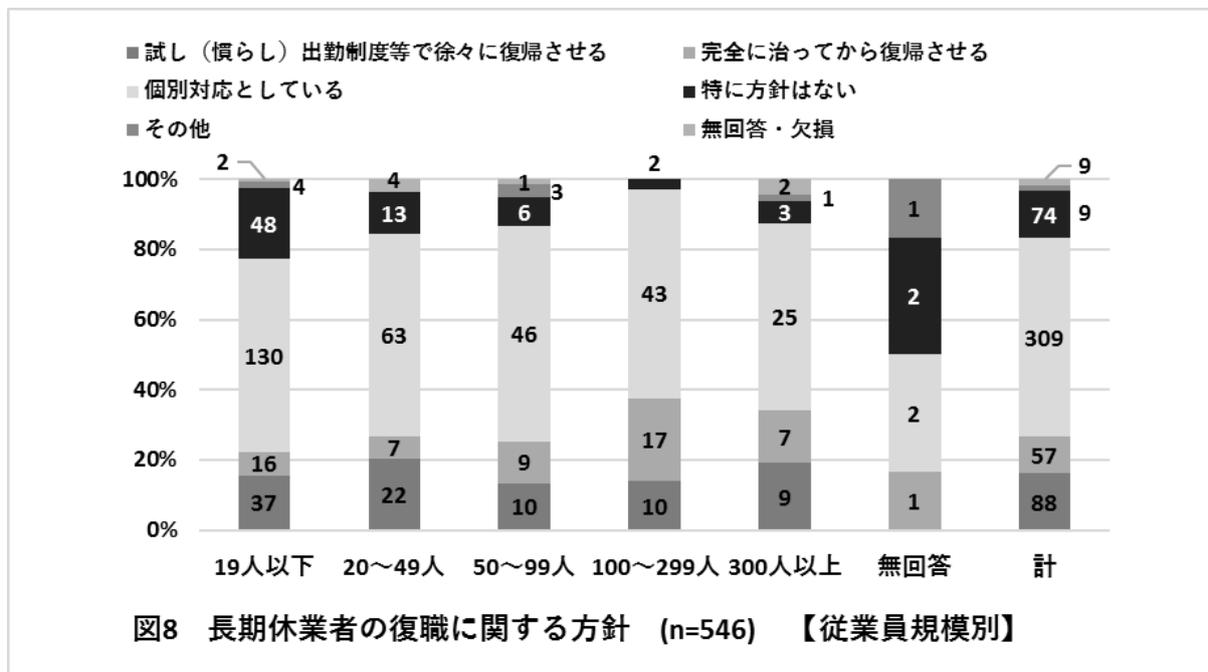
＜問5＞私傷病による長期休職者の復職に関する方針は、「個別対応としている」が 56.6%で最も多く、次いで「試し(慣らし)出勤制度等で徐々に復帰させる」が 16.1%、「特に方針はない」が 13.6%であった。



その他に記載の内容は以下のとおり。

- ・医師等の証明による
- ・医者診断書に基づき、産業医の指示で出社の可否を判断
- ・医師の診断書を添えて復職願いを提出
- ・メンタルは「試し(慣らし)出勤制度等で徐々に復帰させる」、その他は産業医の判断

従業員規模別にみると、どの規模でも、「個別対応としている」と回答した法人が最も多かった。次いで、49 人以下の法人では「特に方針はない」「試し(慣らし)出勤制度等で徐々に復帰させる」が多く、50 人以上の法人では「試し(慣らし)出勤制度等で徐々に復帰させる」「完全に治ってから復帰させる」が多かった。

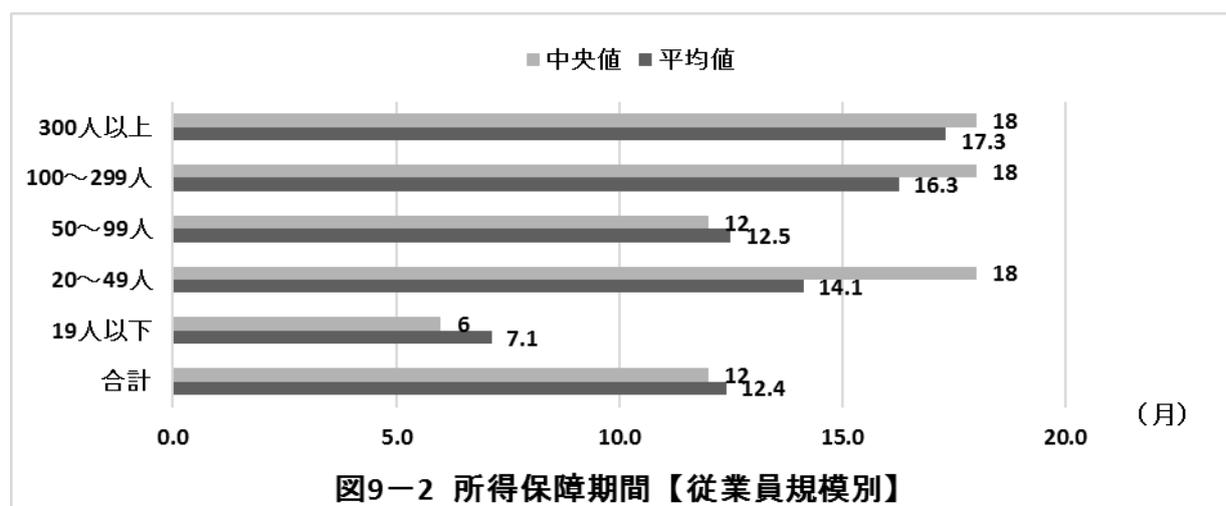
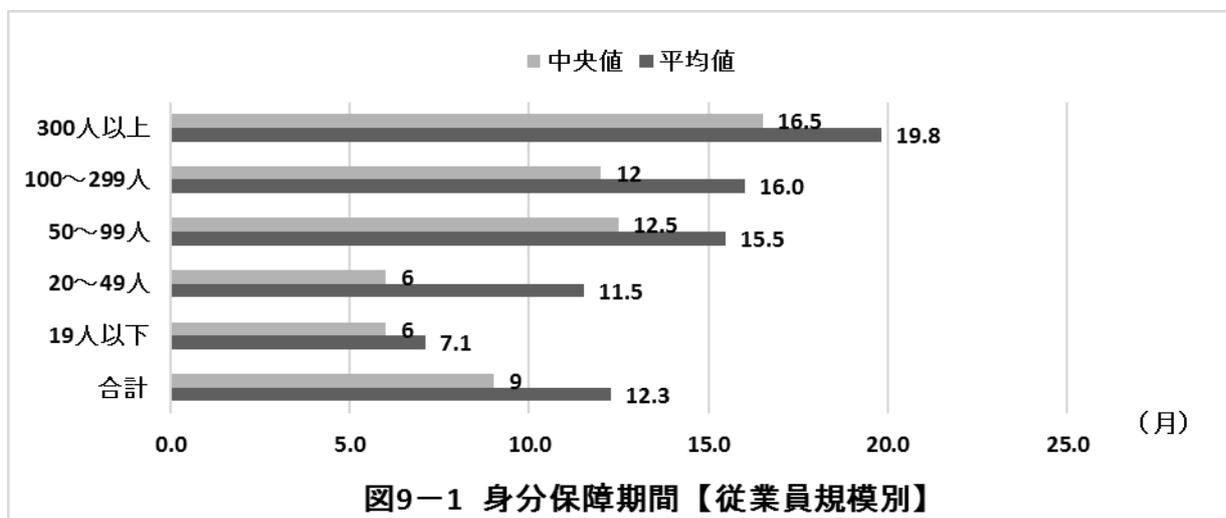


<問6>身分保障期間(雇用を保障されている期間)は、最大 60 か月、最小 0 か月、平均 12.3 か月であった。所得保障期間(賃金や傷病手当、健康保険からの傷病手当金や共済金からの休業給付などが支給されている期間、共済金を含む)は、最大 39 か月、最小 0 か月、平均 12.4 か月であった。

表2 身分保障期間及び所得保障期間

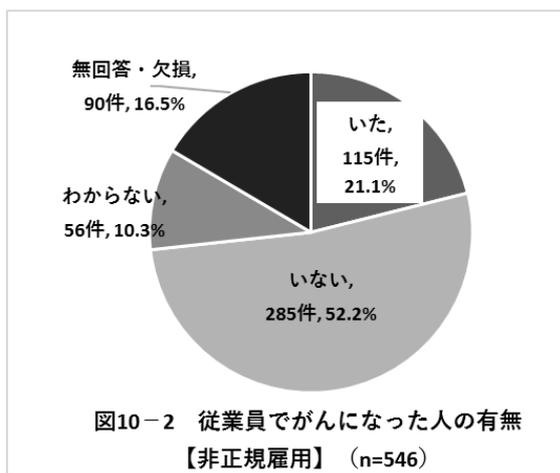
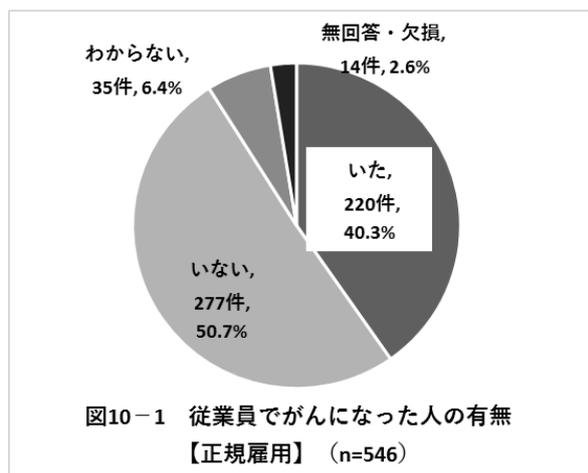
	身分保障期間(月) ※有効データ n=289	所得保障期間(月) ※有効データ n=274
平均	12.3	12.4
最大	60	39
最小	0	0

また、従業員規模別にみると、身分保障期間は従業員が多い法人ほど長く、所得保障期間もおおむね同様の傾向がある。

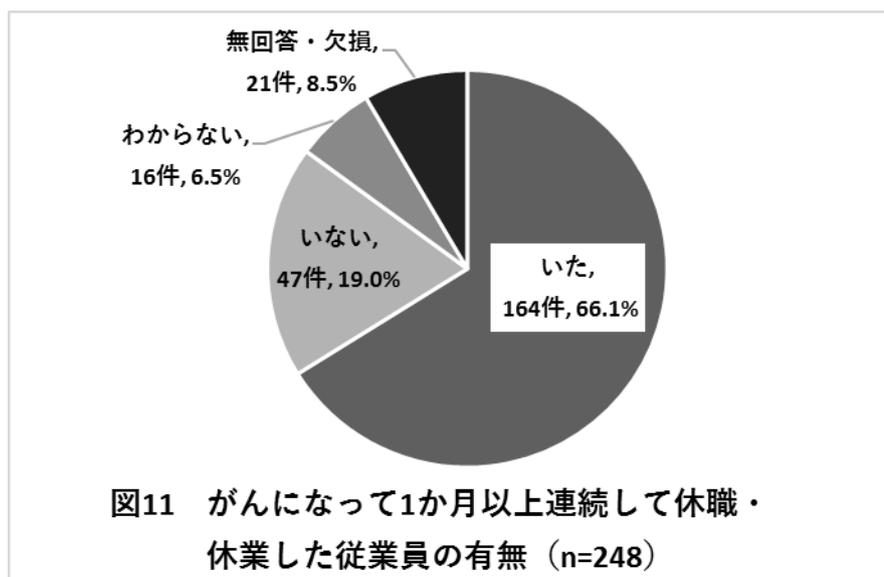


【従業員が私傷病になったときの対応】

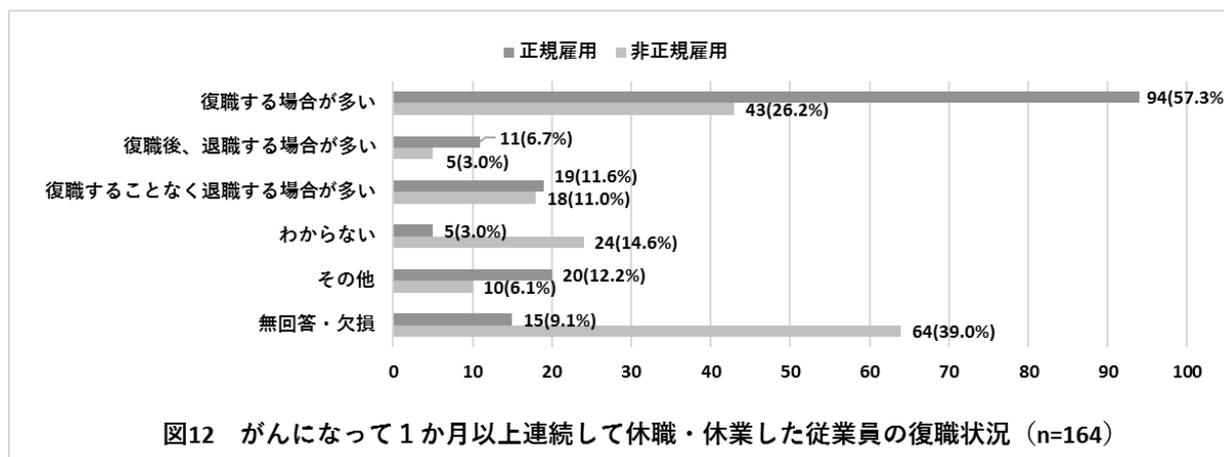
＜問7-1＞過去に、従業員でがんになった人がいた法人の割合は、正規雇用では「いた」が40.3%、「いない」が50.7%であった。また、非正規雇用では「いた」が21.1%、「いない」が52.2%であった。



＜問7-2＞がんにより1か月以上連続して休職、休業した従業員がいた法人の割合は、「いた」が66.1%、「いない」が19.0%であった。



＜問7-3＞がんにより1か月以上連続して休職、休業した従業員が「いた」と回答した法人の従業員の復職状況を見ると、「復職するが多い」が正規雇用 57.3%、非正規雇用 26.2%で最も多く、次いで、正規雇用では「復職することなく退職するが多い」が 11.6%、非正規雇用では「わからない」が 14.6%と多かった。



その他に記載の内容は以下のとおり。

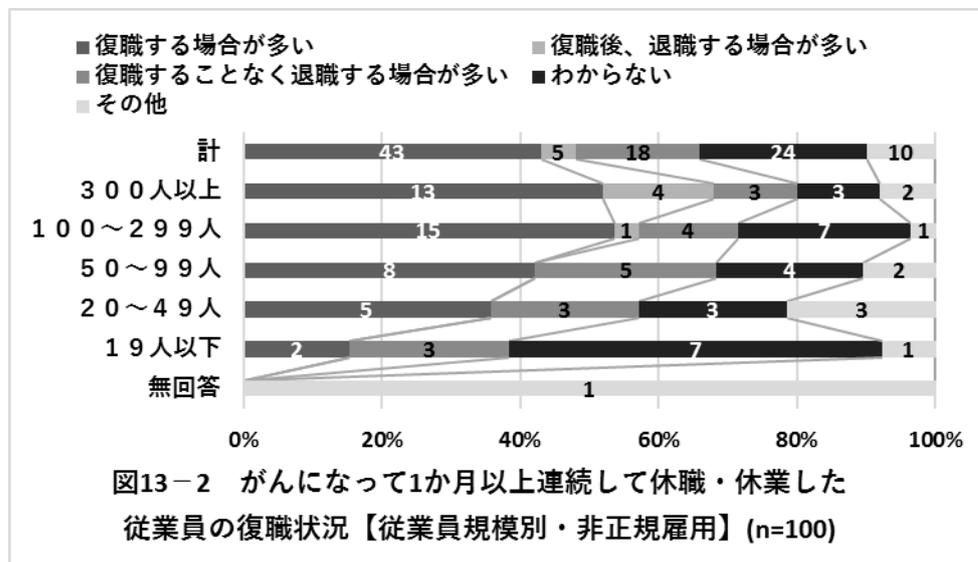
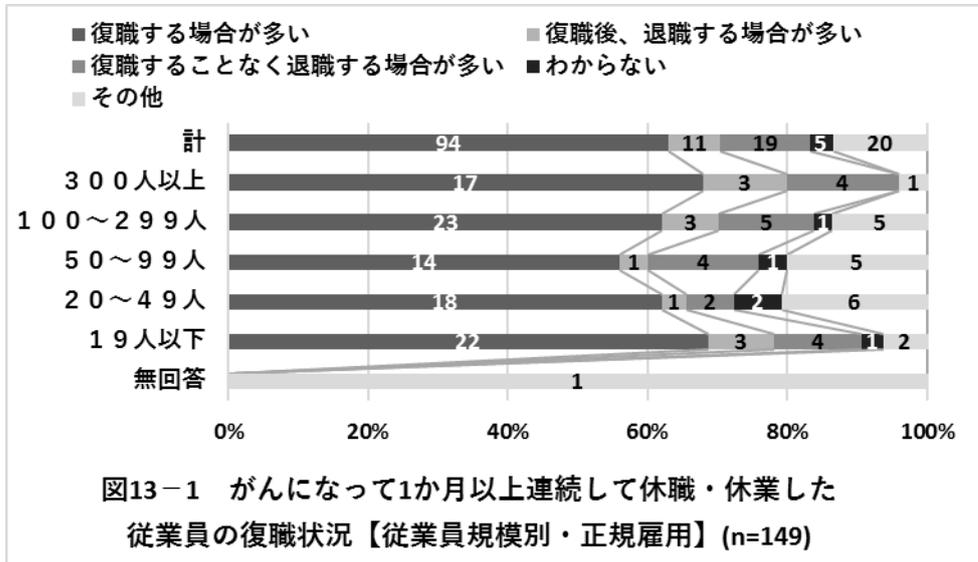
○正規雇用

- ・それぞれ違う
- ・休職中に亡くなった

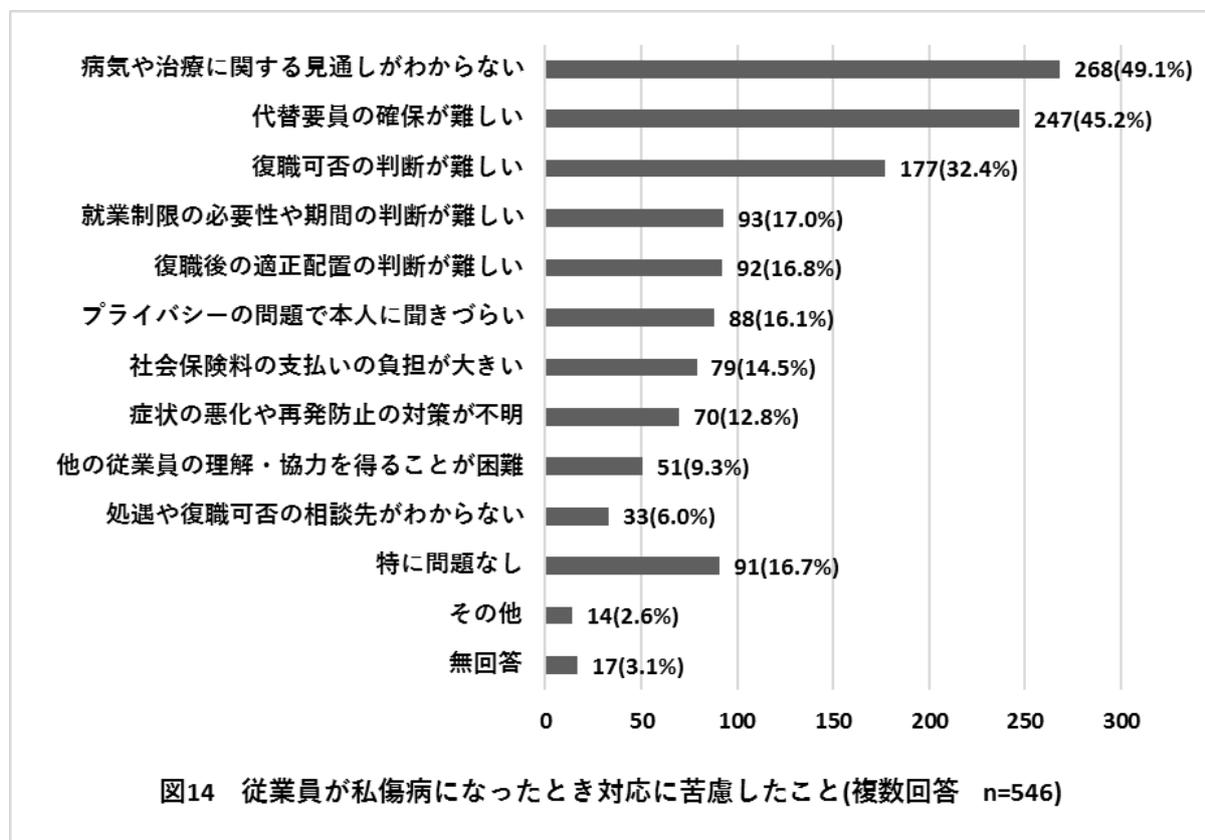
○非正規雇用

- ・休職中に亡くなった
- ・ケースバイケース
- ・現在、休職中

がんにより1か月以上連続して休職・休業した従業員の復職状況を従業員規模別にみると、以下のとおりであった。



<問8-1>従業員が私傷病になったときに、適正配置や雇用管理等、対応に苦慮したことは、「病気や治療に関する見通しがわからない」が20.3%で最も多く、次いで「代替要員の確保が難しい」が18.7%、「復職可否の判断が難しい」が13.4%であった。

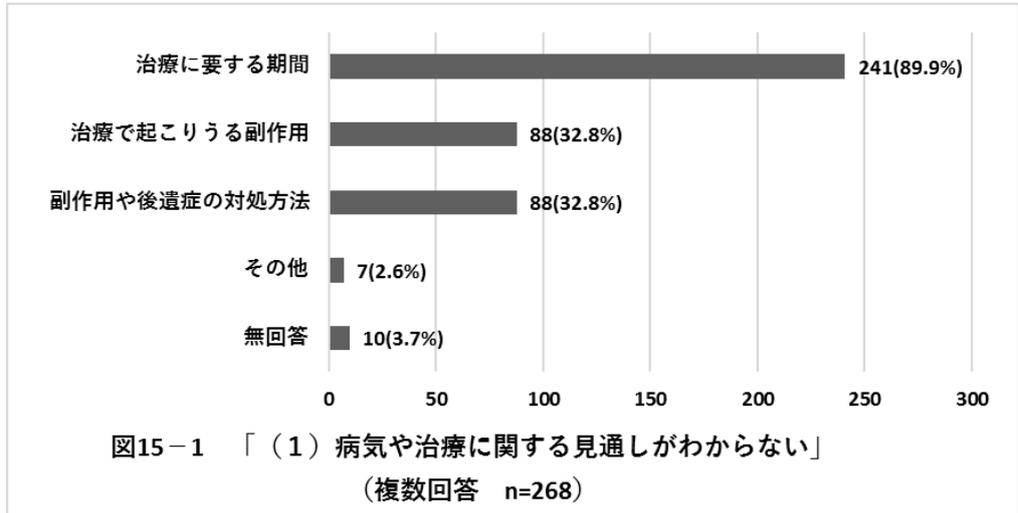


その他に記載の内容は以下のとおり。

- ・事例がないのでわからない、経験がない
- ・役員1名の会社の為、長期の私傷病の際は法人を解散する。
- ・無理をしないか、心配。
- ・常に”もしも”の時を考え対応策を用意していたこと
- ・派遣社員が多かったため派遣先から1ヶ月が限度であった。
- ・医療機関とのグループ性があるため判断、対策はできる。
- ・部位にもよるので、都度、協力体制はとっていきたい

<問8-2> 従業員が私傷病になったときに、適正配置や雇用管理等、対応に苦慮したことの上位3つに該当する場合の具体例や理由は、以下のとおりであった。

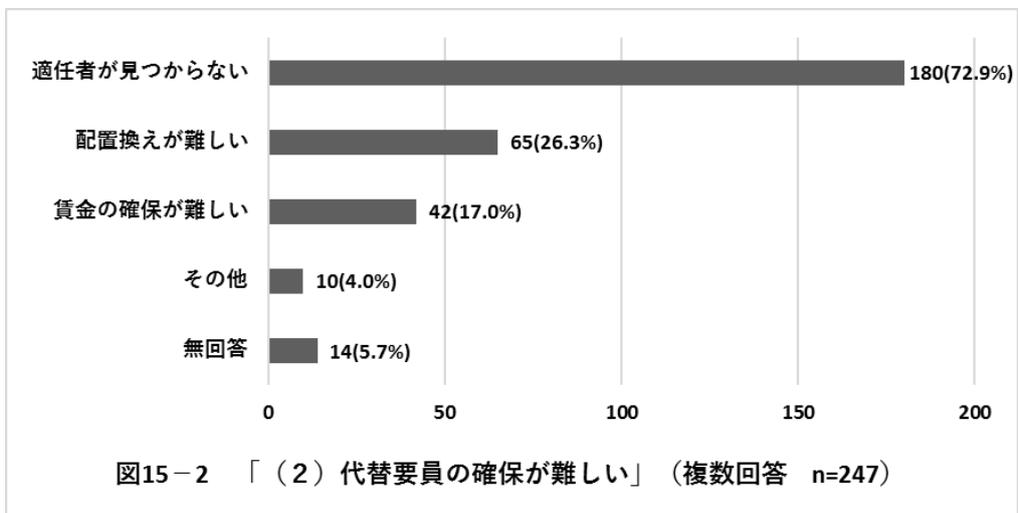
(1) 病気や治療に関する見通しがわからない



その他に記載の内容は以下のとおり。

- ・適正な業務量や通院治療の見通しなど
- ・事実確認／本人の申告のみは不安
- ・発作的症状が起きるか？→自身で安全確保できるか？(建設業のため)
- ・勤務可能かの判断
- ・運転が可能か

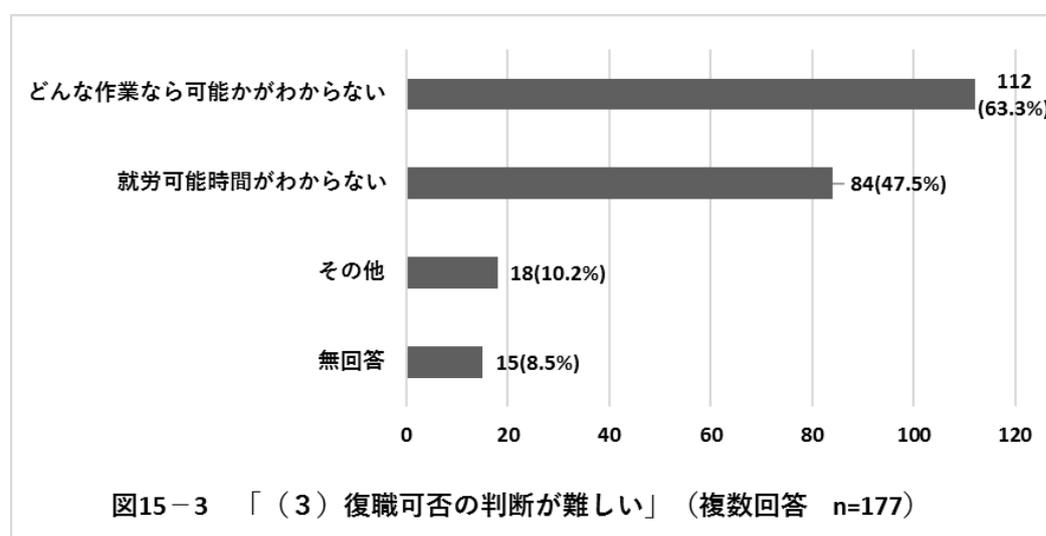
(2) 代替要員の確保が難しい



その他に記載の内容は以下のとおり。

- ・見通しがわからないと代替要員の募集ができない
- ・要員の確保自体が困難、募集しても見つからない
- ・余剰人負を常置するのが困難。
- ・元の作業に戻れる場合、その担当業務を空けておくことになるが、フォローの為の周りの人の業務負担が増える。
- ・雇用期間がわからない

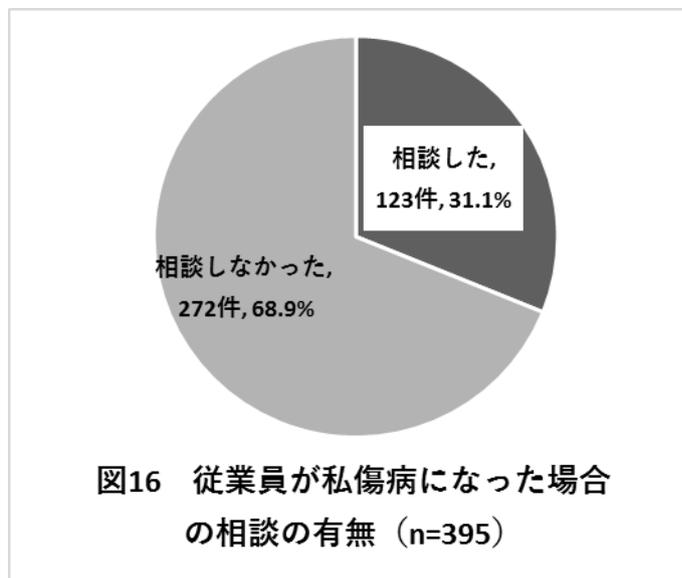
(3) 復職可否の判断が難しい



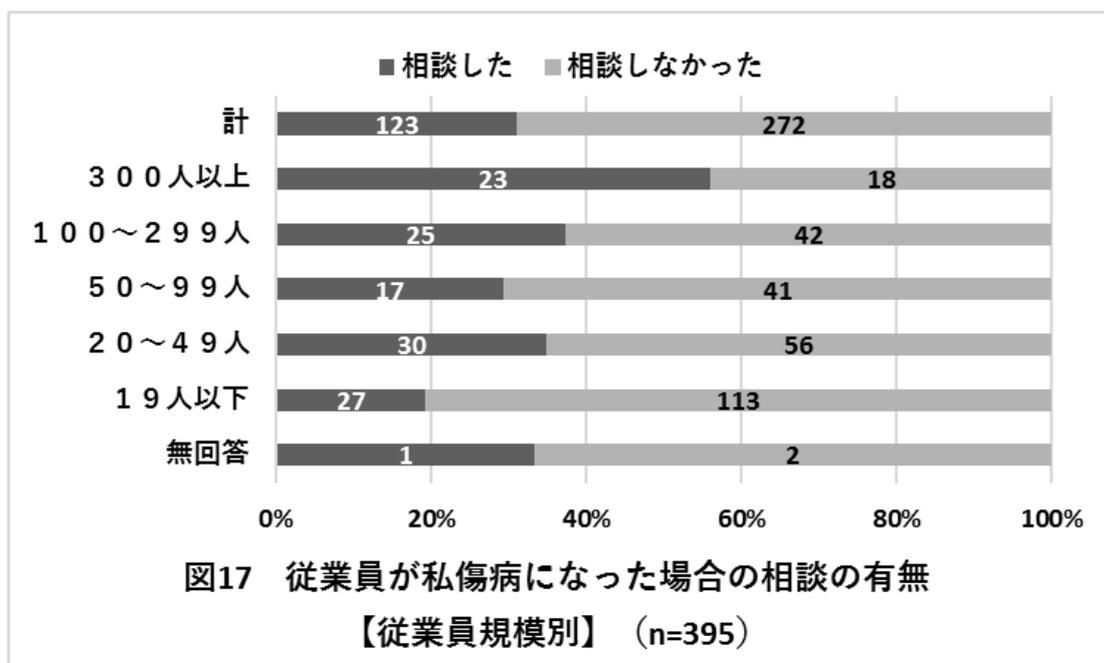
その他に記載の内容は以下のとおり。

- ・体調が不安定で、代替要員がすぐに見つけれない。
- ・復職後の配置転換による賃金の設定が難しい
- ・いるだけになってしまう。
- ・仕事内容は決まっているので、本人の意志による。
- ・本人に生存率など聞けない
- ・また倒れ、発見が遅れれば命の危険というリスク
- ・状態に適した仕事が必ずあると限らない
- ・どの程度の期間が必要か見通しが立たない

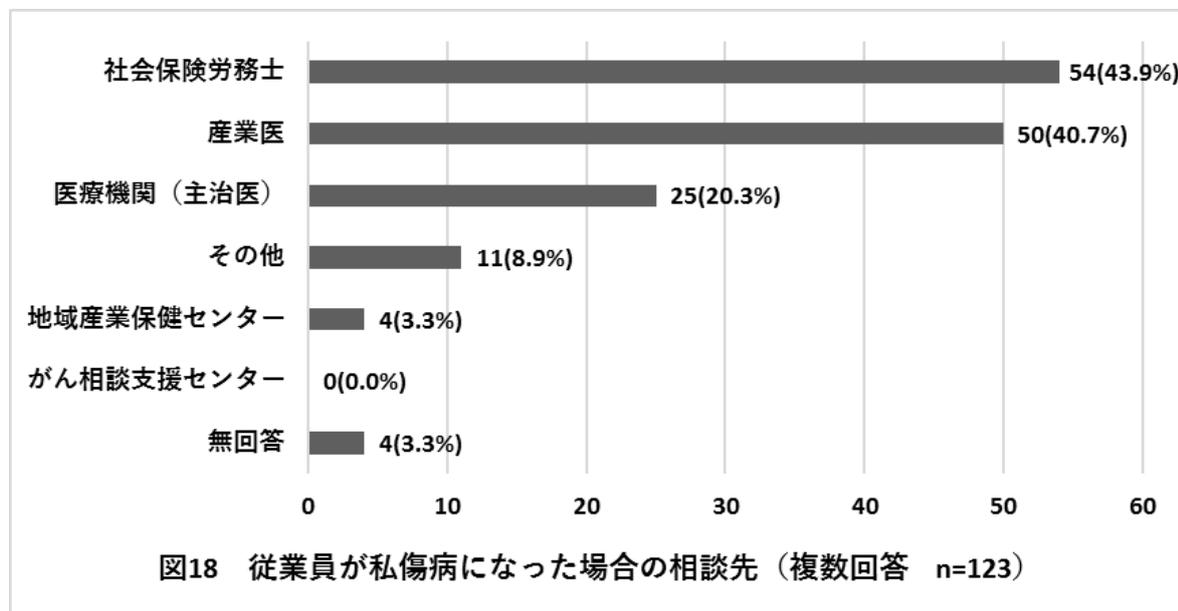
＜問8-3＞従業員が私傷病になったときに、適正配置や雇用管理等、対応に苦慮したことについて、「相談した」が31.1%、「相談しなかった」が68.9%であった。



従業員規模別でみると、おおむね従業員規模が大きいほど相談をした割合が高い。



＜問8－4＞従業員が私傷病になったときに、適正配置や雇用管理等、対応に苦慮したことについて、相談をした場合の相談先は、「社会保険労務士」「産業医」「医療機関(主治医)」の順に多かった。

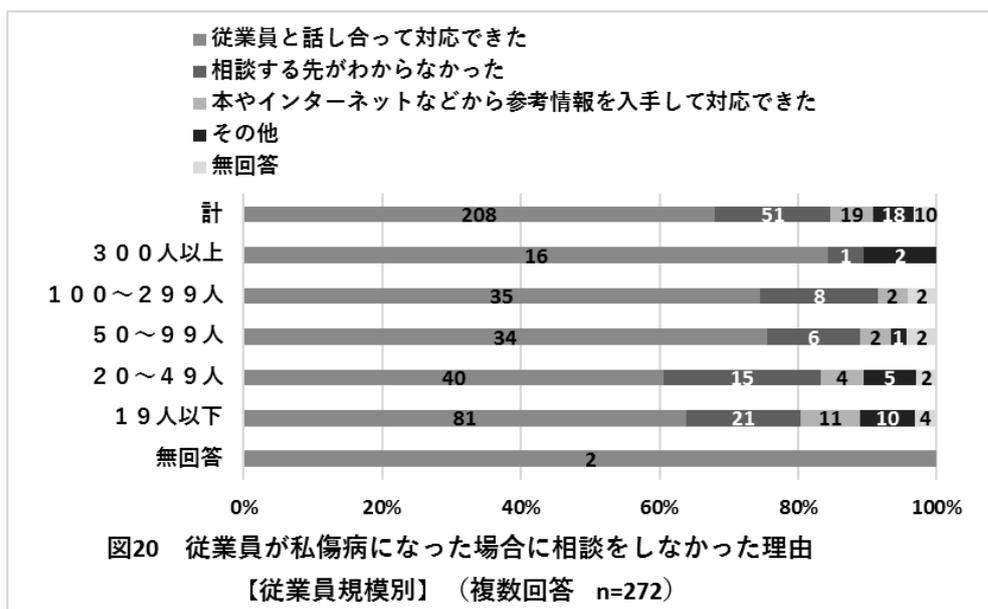
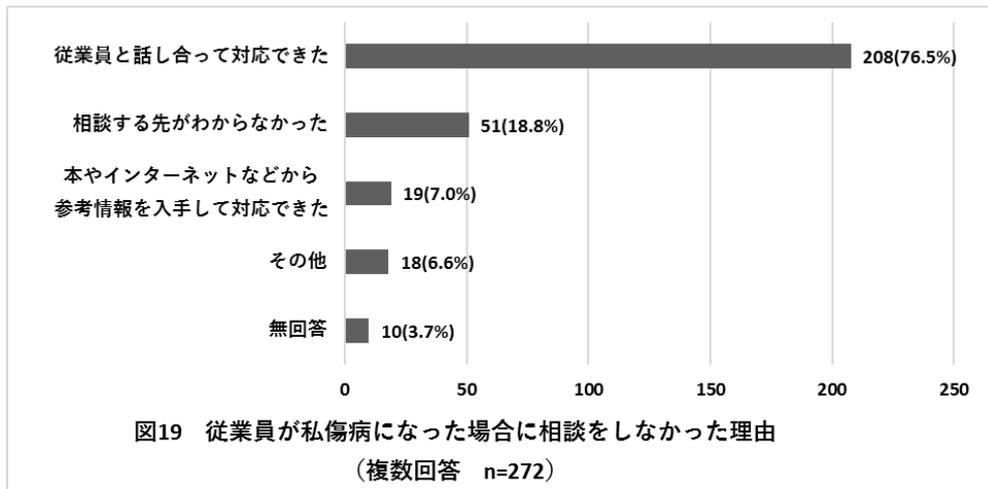


その他に記載の内容は以下のとおり。

- ・人事担当
- ・労働協会
- ・社内、管理部門相談
- ・弁護士

<問8-5> 従業員が私傷病になったときに、適正配置や雇用管理等、対応に苦慮したことを相談しなかった理由については、「従業員と話し合っただけで対応できた」が最も多く、次いで「相談する先がわからなかった」「本やインターネットなどから参考情報を入手して対応できた」の順に多かった。

相談しなかった理由を従業員規模別にみると、「従業員と話し合っただけで対応できた」がどの規模でも多かった。また、「相談する先がわからなかった」は、比較的小規模の法人で多かった。

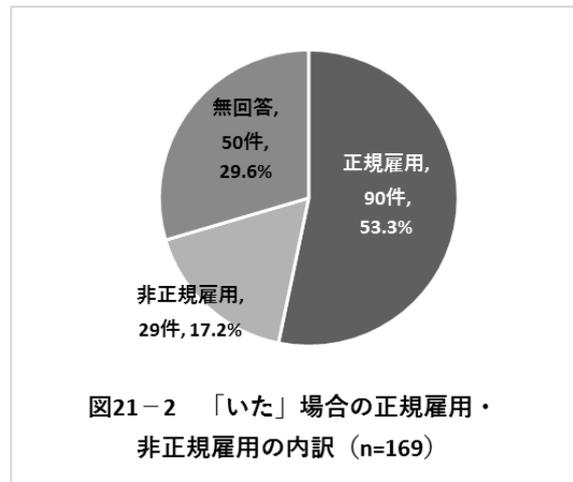
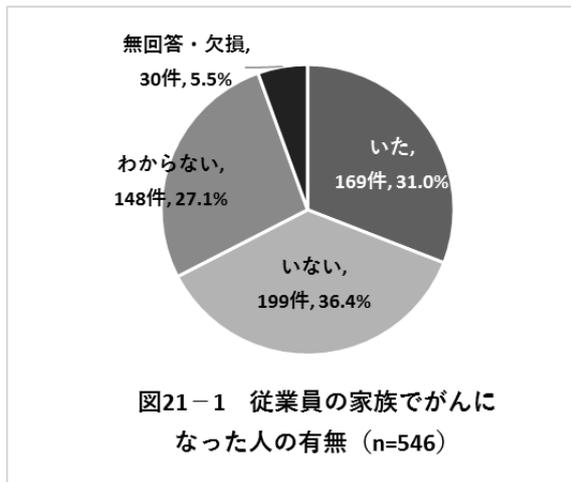


その他に記載の内容は以下のとおり。

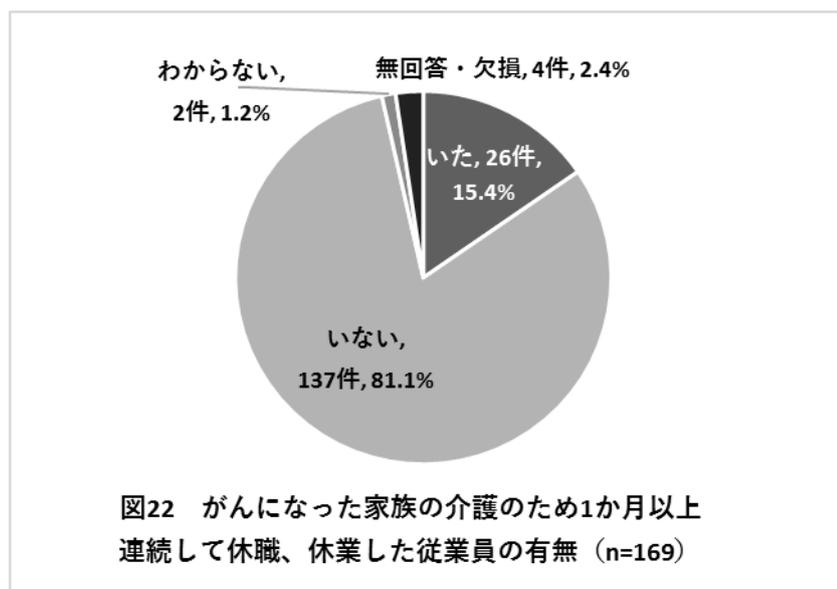
- ・ご家族と相談。本人または家族と話し合うしかない。
- ・すぐに亡くなってしまった
- ・診療所のため病気について詳しいため
- ・ハローワーク求人募集
- ・あくまでも診断書に基づく判断が全て
- ・担当医に連絡し相談したが満足な返答を得られなかった

【従業員の家族が私傷病になったときの対応】

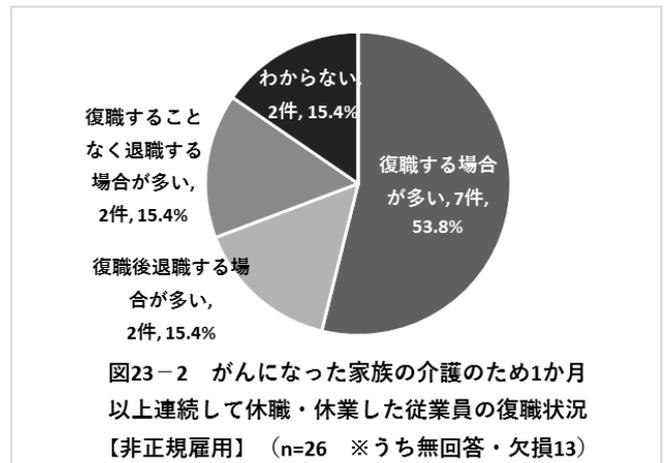
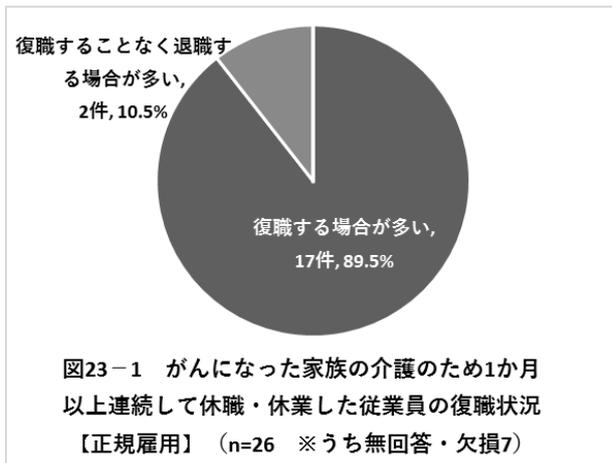
<問9-1> 過去に、従業員の家族でがんになった人がいた法人の割合は、「いた」が31.0%、「いない」が36.4%、「わからない」が27.1%であった。また、「いた」と回答した場合に、該当する従業員の雇用形態は、「正規雇用」が53.3%、「非正規雇用」が17.2%であった。



<問9-2> がんになった家族の介護のため1か月以上連続して休職、休業した従業員がいた法人の割合は、「いた」が15.4%、「いない」が81.1%であった。

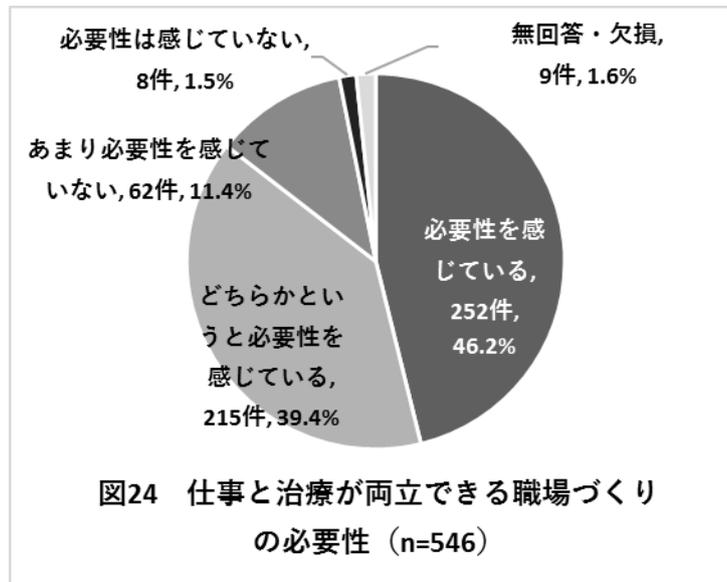


＜問9－3＞がんになった家族の介護のため1か月以上連続して休職、休業した従業員が「いた」と回答した法人の従業員の復職状況を見ると、「復職するが多い」が正規雇用 89.5%、非正規雇用 53.8%で最も多く、次いで、正規雇用では「復職することなく退職するが多い」が 10.5%、非正規雇用では「復職後退職するが多い」「復職することなく退職するが多い」「わからない」が 15.4%と多かった。



【従業員の仕事と治療の両立の実現に向けた課題や今後の方針】

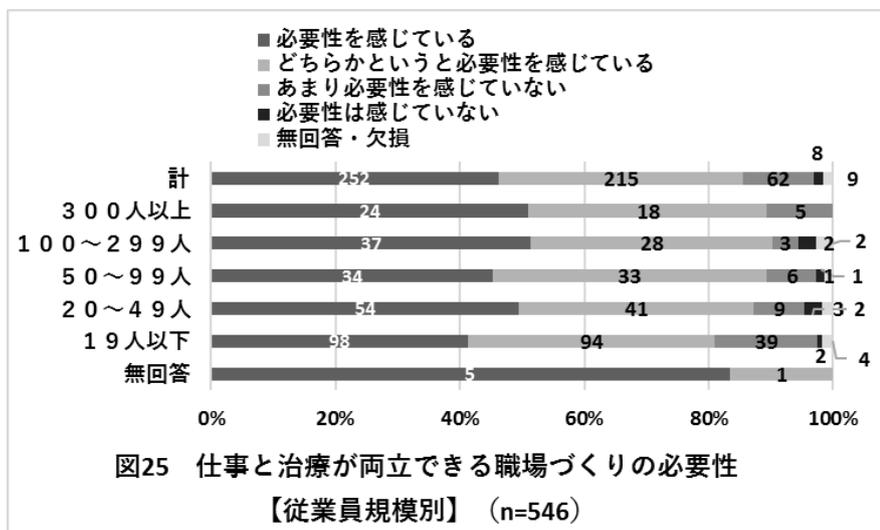
＜問10＞従業員が仕事と治療を両立できる職場づくりの必要性については、「必要性を感じている」「どちらかという必要性を感じている」と回答した法人が 85.6%であった。



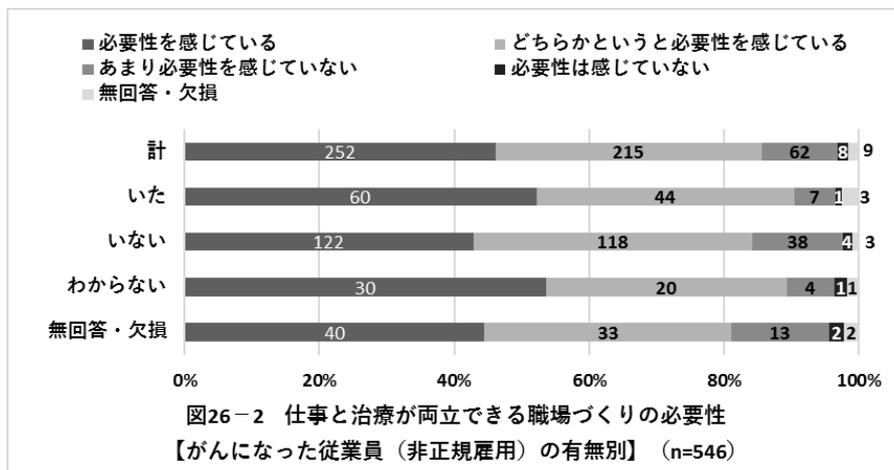
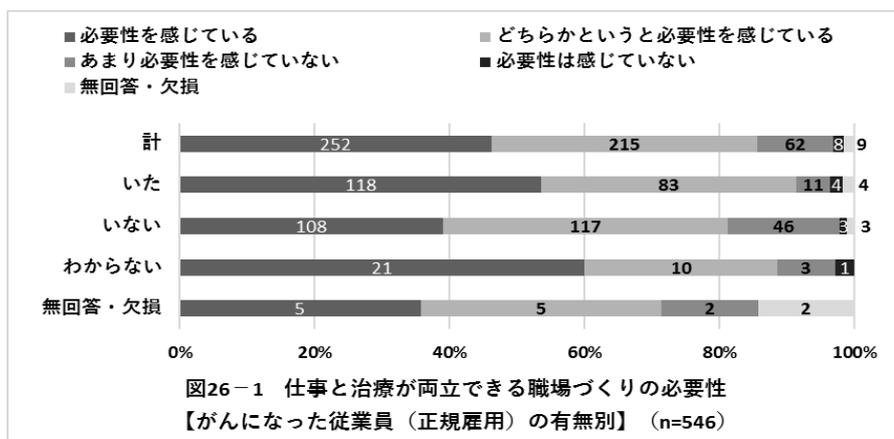
「必要性は感じていない」と回答した場合の具体的な内容は以下のとおり。

- ・本人と話し合い、決めたい、(本人の希望を尊重したい)
- ・体力を使う仕事で無理です
- ・仕事の内容を変える話し合いをしている。

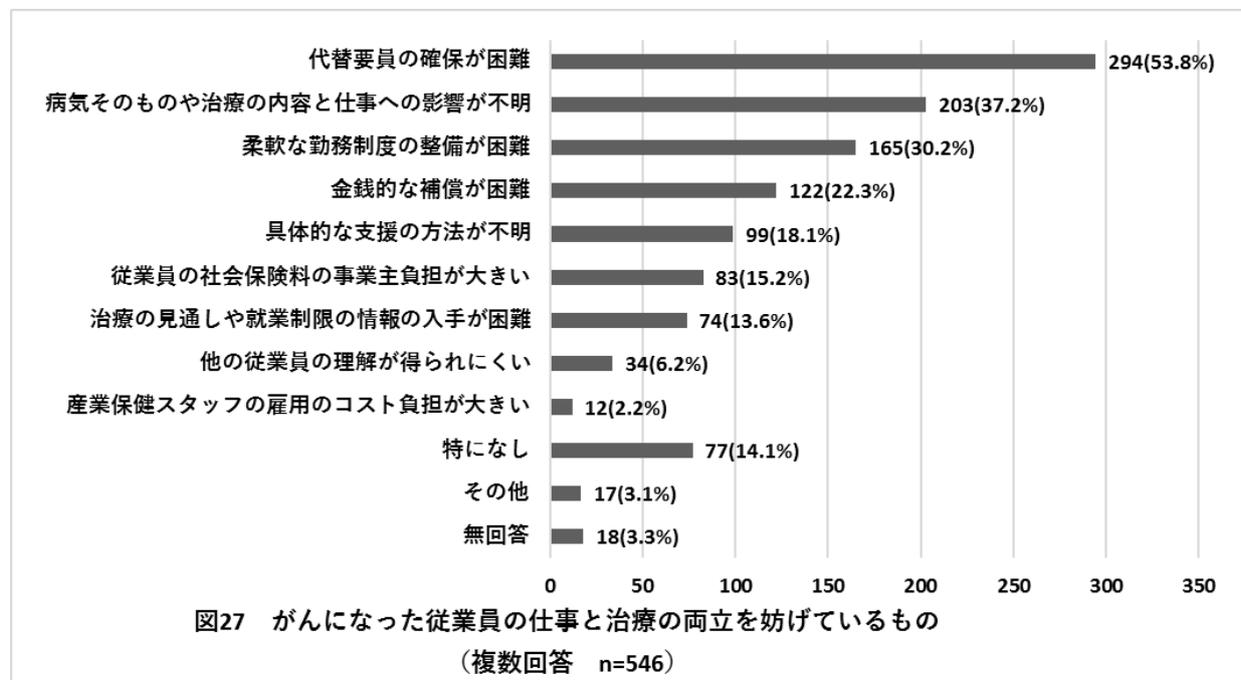
従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど必要性を感じている傾向があり、一方で、19人以下の法人では、「あまり必要性を感じていない」「必要性を感じていない」の割合が他の規模に比べて高かった。



がんになったことがある従業員がいる法人では、がんになった従業員がいない法人に比べて、「必要性を感じている」とする割合（「必要性を感じている」+「どちらかという必要性を感じている」）が高かった。これは、がんになった従業員が正規雇用の場合と非正規雇用の場合で同様の傾向であった。



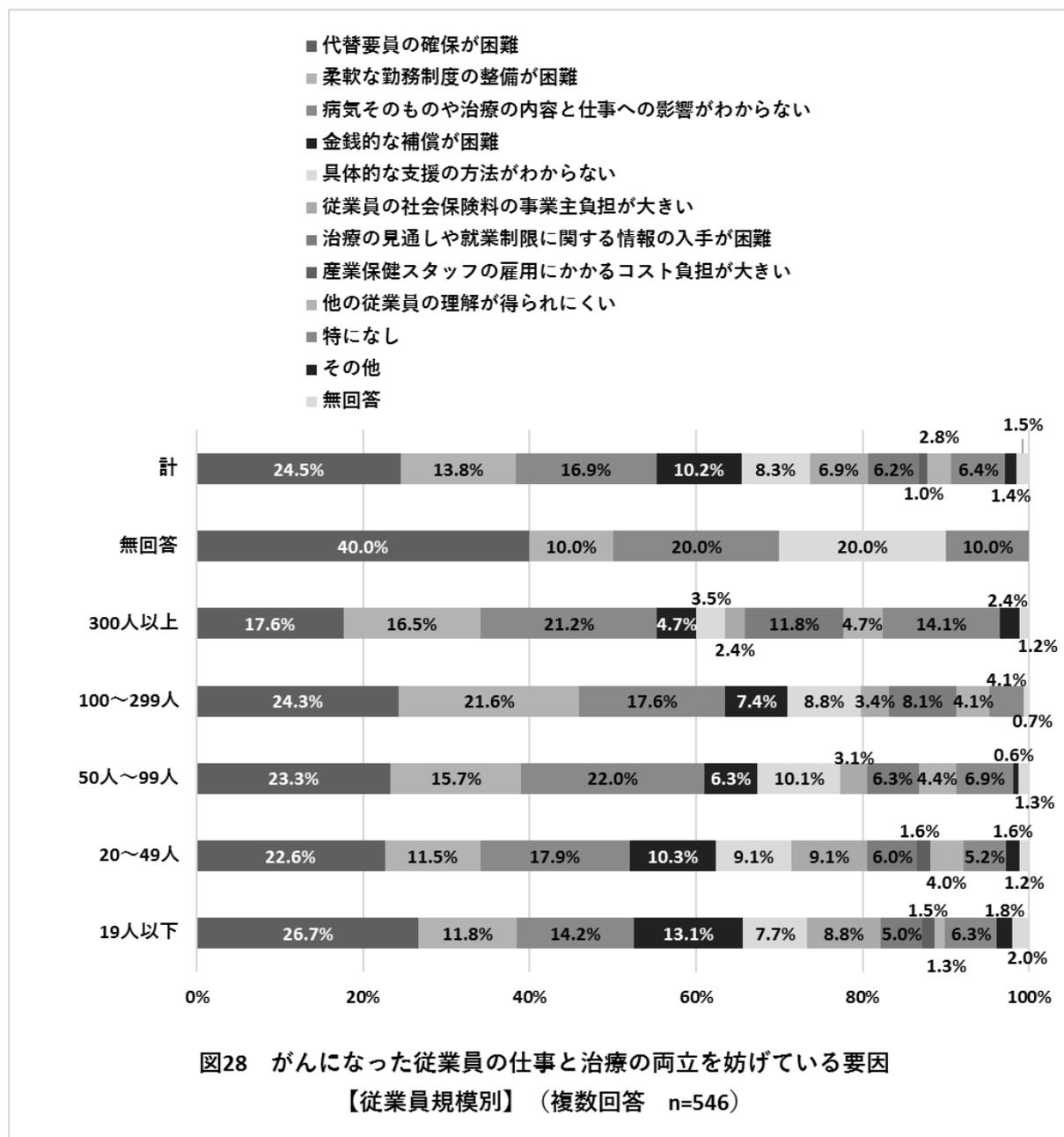
<問11-1>がんになった従業員の仕事と治療の両立を妨げているものについては、「代替要員の確保が困難」と回答した法人が最も多く、次いで「病気そのものや治療の内容と仕事への影響が不明」「柔軟な勤務制度の整備が困難」が多かった。



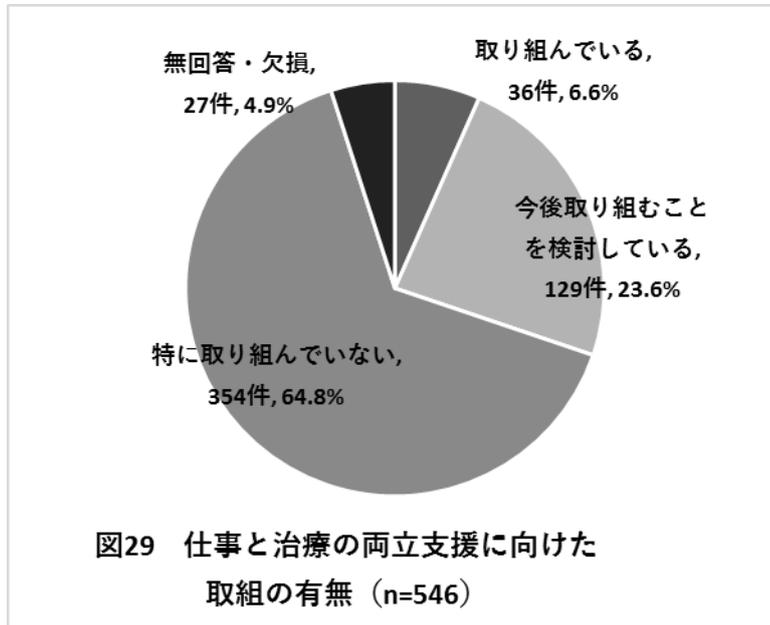
その他に記載の内容は以下のとおり。

- ・日給月給制(職人)のため会社より本人が大変になる。
- ・復職後の代替要員の取扱い
- ・完全復職出来る状態になるまでの体調や通院治療等を優先する。
- ・仕事の内容上、席を確保しておく余裕がない
- ・両立は厳しい仕事
- ・そういうケースでも、産業医に相談することになっている。
- ・体力を使う仕事内容であること
- ・本人の希望を優先に対応していきたい
- ・警備業の為夜間一人勤務の場所が多数有るので心配
- ・治療による衰弱
- ・本人の気持ちの変化

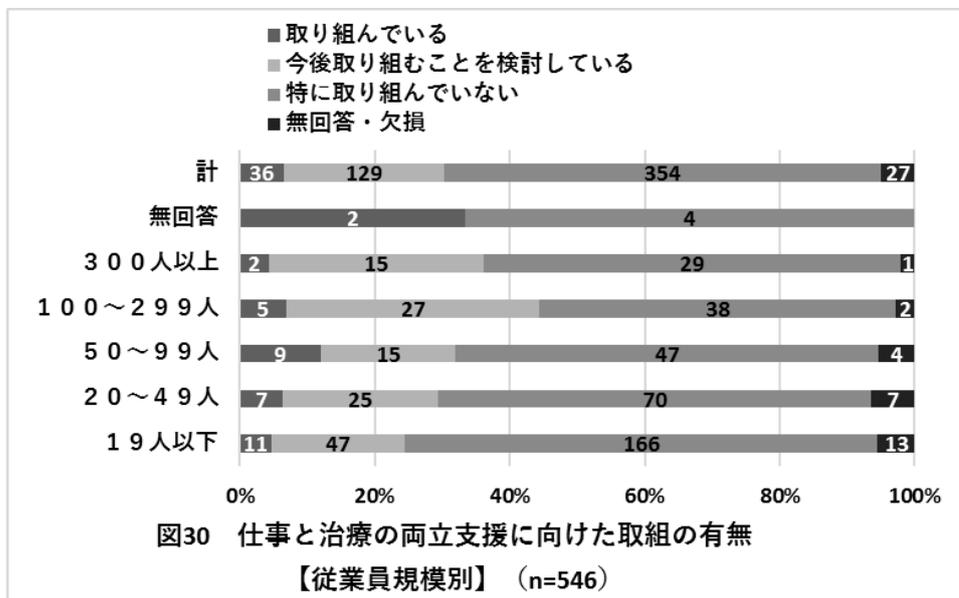
従業員規模別にみると、従業員規模が小さいほど「代替要員の確保が困難」「金銭的な補償が困難」の割合が高く、300人以上の法人では、「病気そのものや治療の内容と仕事への影響がわからない」が最も多かった。



＜問11-2＞がんになった従業員の仕事と治療の両立が実現可能な職場づくりを進めるための取組の有無は、「取り組んでいる」が6.6%、「今後取り組むことを検討している」が23.6%、「特に取り組んでいない」が64.8%であった。

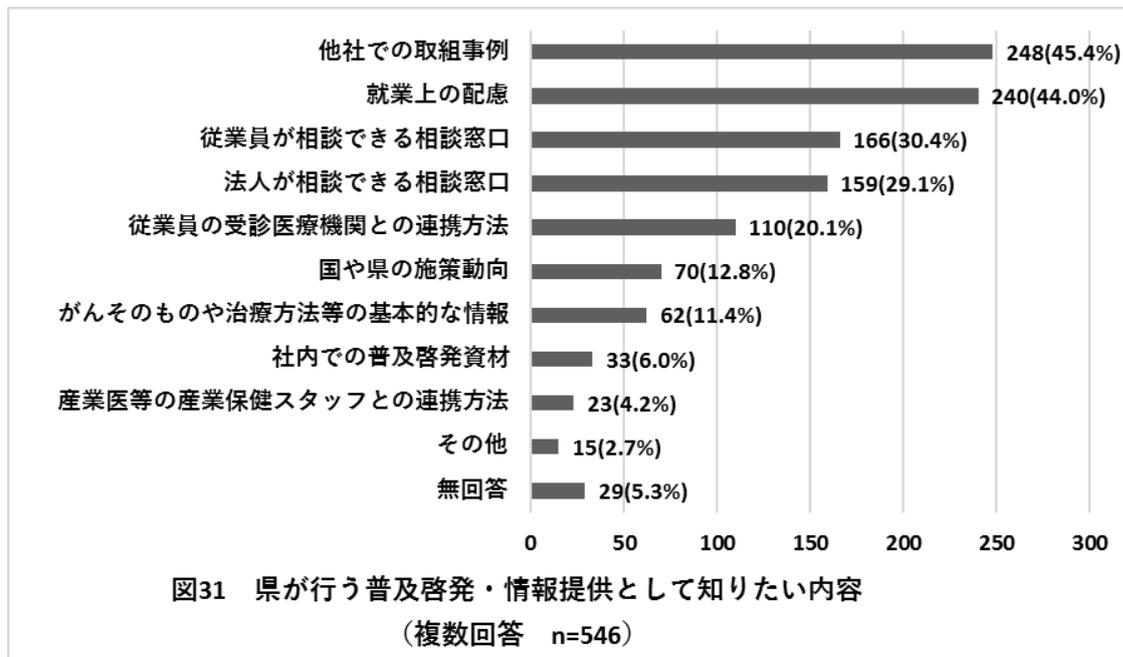


従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど、「取り組んでいる」「今後取り組むことを検討している」と回答した割合が比較的多かった。



- 「取り組んでいる」と回答した場合の具体的な取組内容は以下のとおり。
- ・完全復職出来る状態になるまで本人の体調や通院治療等を優先する。
 - ・がんに限らず、常に相談し勤務体制を変更可にしている
 - ・見舞金、作業量軽減、時間給変更可

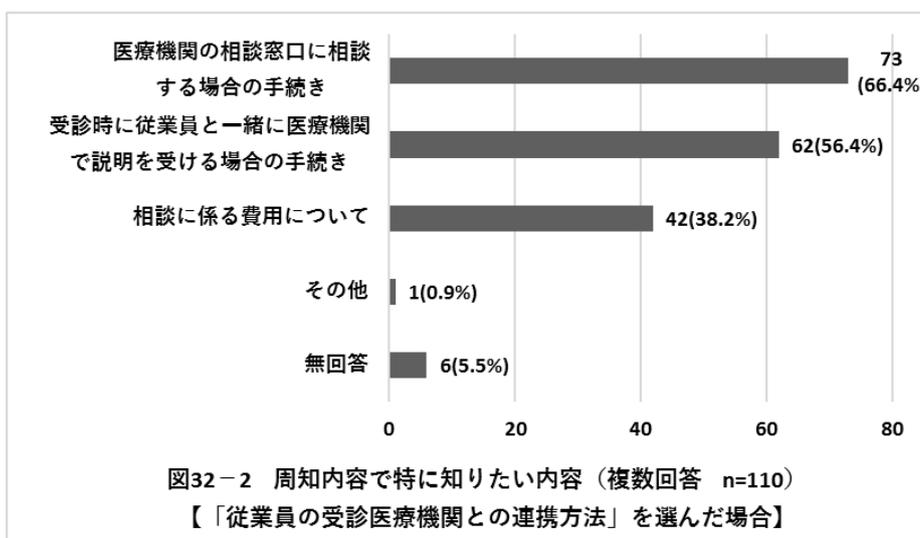
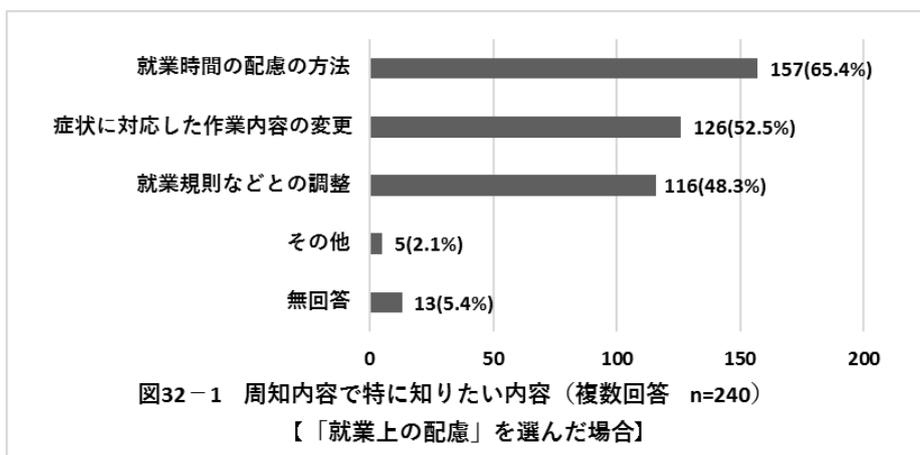
＜問12-1＞今後、県が、県内企業等を対象に、がんになった従業員の仕事と治療の両立が図られることを目的として普及啓発・情報提供を行う場合、法人として特に知りたい内容については、「他社での取組事例」が最も多く、次いで、「就業上の配慮」「従業員が相談できる相談窓口」が多かった。



その他に記載の内容は以下のとおり。

- ・がんで仕事ができる状態なのか、わからない
- ・余計な予算を使って国・自治体がする事ではない

<問12-3>問12-1で「就業上の配慮」「従業員の受診医療機関との連携方法」を選択した場合に、特に知りたい内容は以下のとおりであった。

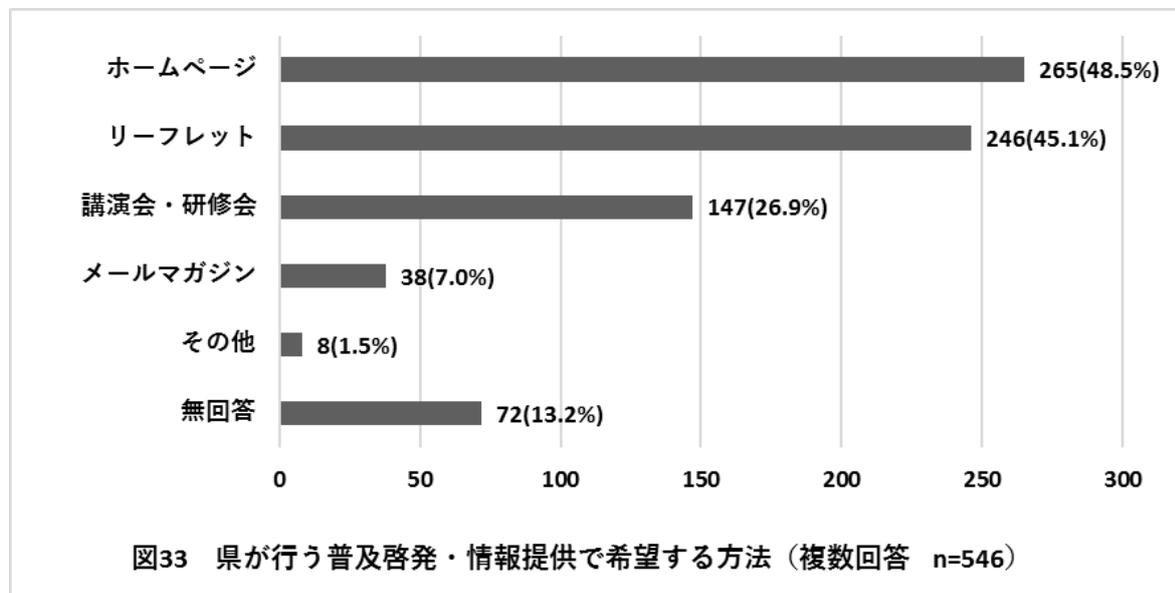


その他に記載の内容は以下のとおり。

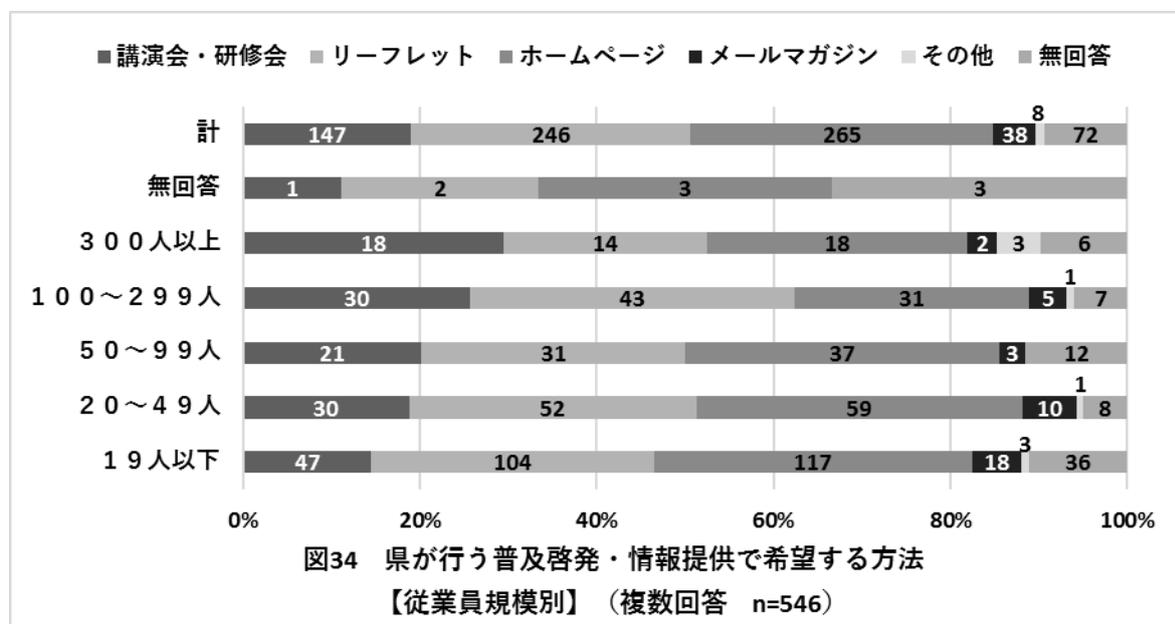
○「就業上の配慮」を選んだ場合

- ・各がんの治療方法と症状や副作用、転移

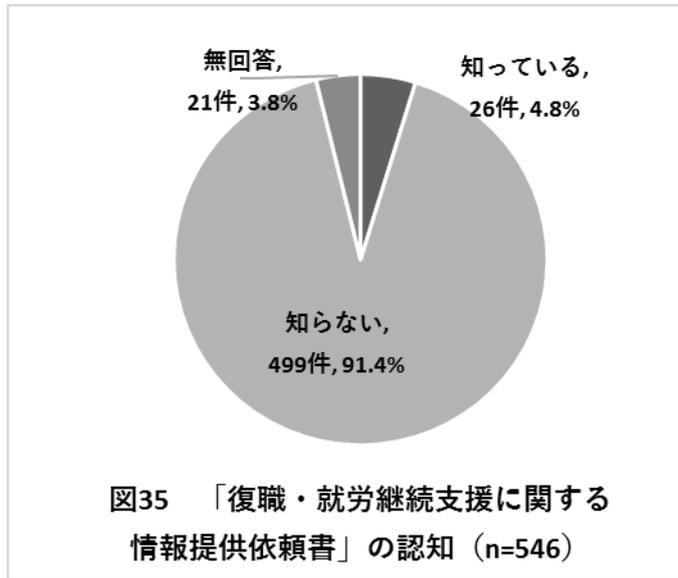
＜問12-2＞県が行う普及啓発・情報提供の方法として希望するものは、「ホームページ」が最も多く、次いで「リーフレット」が多かった。



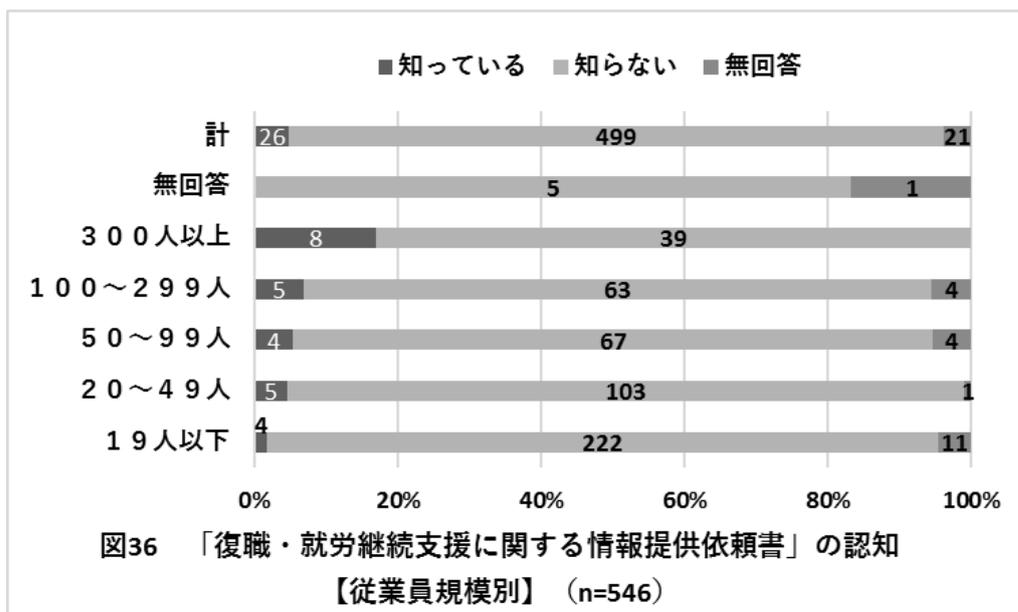
従業員規模別にみると、すべての規模で「ホームページ」「リーフレット」が多くを占めていたが、従業員規模が大きい法人ほど「講演会・研修会」の割合も高くなっていった。



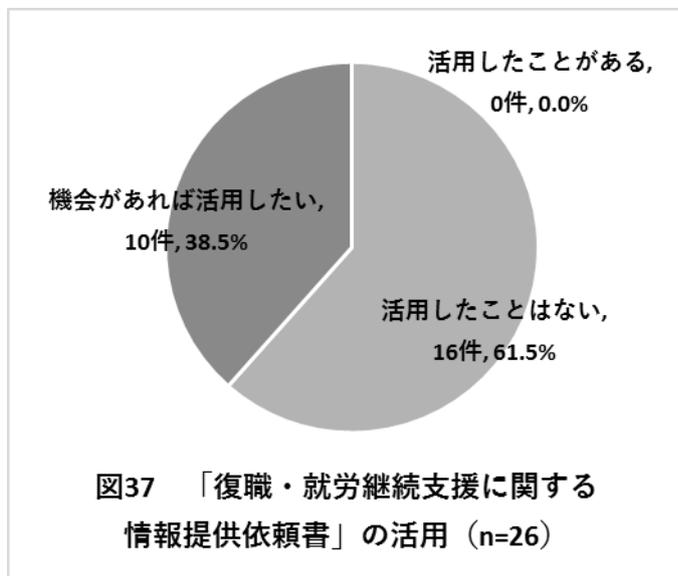
＜問13＞平成 28 年度に千葉県で作成した、「復職・就労継続支援に関する情報提供依頼書」の認知については、「知っている」が 4.8%、「知らない」が 91.4%であった。



従業員規模別にみると、少数ではあるが、従業員規模が大きいほど「知っている」と回答した割合が多かった。



<問14> 問13で「復職・就労継続支援に関する情報提供依頼書」を「知っている」と回答した場合の、情報提供依頼書の活用状況については、「活用したことはない」が61.5%、「機会があれば活用したい」が38.5%であり、「活用したことがある」は0%であった。



<問16> その他、がんになった従業員の仕事と治療の両立に関する悩み・意見や、行政に対し求めたいこと等は、以下のとおりであった。

○ 運送業のため運転に支障がなければ両立はできると思われます。

○ どんな事でも協力と理解を持って対応したい。

○ がんもレベルにより、仕事の復帰できる人、出来ない人様々だと思う。復帰出来るのなら、それに向けて支援するつもりである。がんになったからと無下に断ることは全く考えていない。このアンケートでは、うまく答えられない。

○ 病気になる前に、体を休める時間が建設業は少ない。週1回の休みしかないのは体にとって病気にかかるリスクが高いと思います。

○ 従業員さんの話を良く理解してあげる事(自分の身になって考える事)

○ がん以外にも発病している場合、どちらが重大なのか知りたい。

○ いままで、そのような経験がなかったので、考えもしませんでした。現在の従業員にそのような事が起こったら・・・と今日初めて考えました。

○ がん健診をもう少し多く幅広できればへと思います。今のは不十分です。

○ 従業員ではありませんが、私のがんで入院、診療出来ない期間の資金の、全員非正規のフルパートですが、資金の8割給付にさせていただきました。

○ がん検診を定期的に行ってほしい。

○ 当社にはガンになった社員がいませんので設問に正しく答えられているかわかりません

○ ガンに特定での回答は難しい。該当者がいないため。現在、おそらく糖尿病の従業員の仕事と治療の両立についての方が急ぎの解決問題である。

○ 本人の気持ちしたいにはなりますが、同情されたくないからとオープンにしない職員もあり、そのような中だと制度があったとしても取りづらかったり、休みを取得しても、「あの人は何故」などの、職場の理解が得られない場合がある。啓発できるリーフレットなどがあると、ありがたい。

○ 経験した事はありませんが、今後直面した場合の事も考える必要があるので、勉強したいと思います。本人の気力、体力のサポートが大事と思っています。

○ 保険の仕事しているが、がんと言っても個人個人が病気に対する考え方が違うので、状況から仕事復帰まで長短有ると思う。仕事によっては代替要員は出来ないの、企業として準備したが小企業では？

○普段から厚生労働省「がん就労者」支援マニュアルを参考にさせて頂いております。今後におきましても、事業場における知量と仕事の両立支援のガイドライン等を参考にして取り組みたいと思います。

○今現在は、従業員本人のがん患者が過去 1 人もいないのでわからないが身内のがん患者はいたので様子はわかる。今後は、取り組みのベースのサンプルがあると考えやすく助かる。

○ルール作り、簡単なガイドマップ。とくに中小家族企業のような小さいところでも相談にのってほしい

○可能な限りやっている 自治体は余計な事をせず税を下げろ このアンケート自体不快。

○中小企業ではあるが、従業員に対する福利厚生は比較的厚いと思っている。従業員に単身者が多いので、特に個別の対応になると思います。

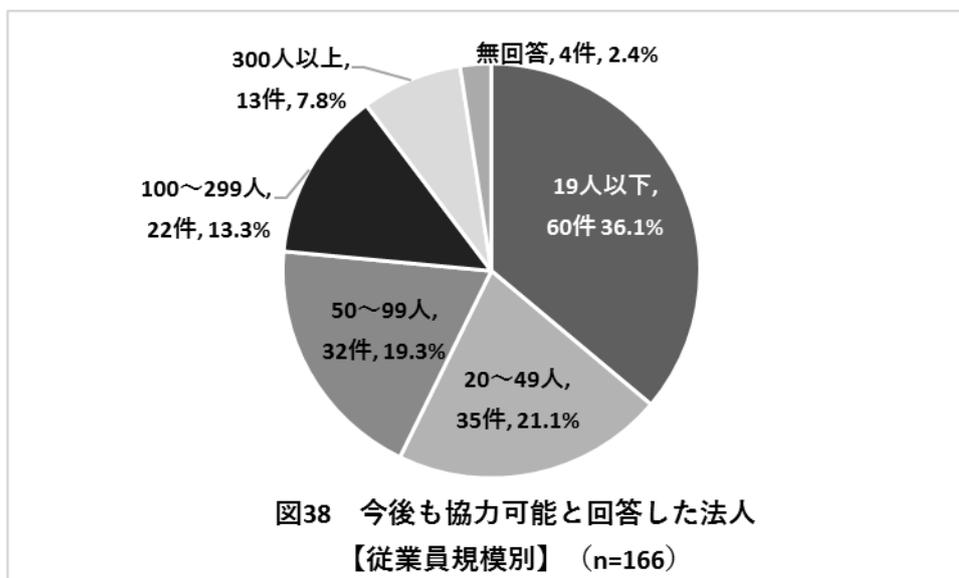
○ガンになっても復職できれば望ましいが、全ての者が回復できるとは限らず亡くなるケースも多い。復職が負担になったり無理な場合もあり、個別の対応が必要であるから難しい。

○ご本人が無理せず、自身の症状と向かい合わない限り、両立は難しいのが事実です。

○支障がなければ、出来る限り仕事をした方がいい

■今後の調査協力について

今後もアンケート等に協力可能と回答した法人は、166 法人であった。
従業員規模別では、「19 人以下」が 36.1%、次いで「20～49 人」が 21.1%、「50～99 人」が 19.3%であった。



そのうち、がんにかかったことのある従業員のいる法人は 84 法人であった。従業員規模別では、「50～99 人」が 23.8%と最も多かったが、全ての規模において大きな割合の差はなかった。

