

■ 身分保障期間・所得補償期間等（問8）

病気に罹患した正規従業員の平均身分保障期間は 613.2 日間、平均所得補償期間は 466.7 日間、平均無給期間は 146.6 日間、非正規従業員の平均身分保障期間は 404.2 日間、平均所得補償期間 315.7 日間、平均無給期間は 88.5 日間となっていた。

図表 148 平均身分保障期間・所得補償期間・無給期間

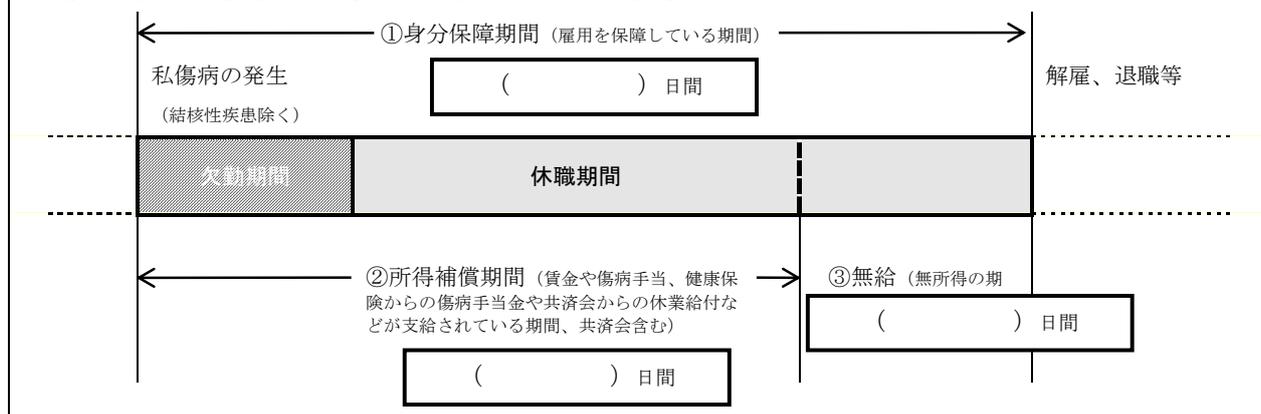
企業規模		身分保障期間	所得補償期間	無給期間
全体	正規従業員 (n=513)	613.2	466.7	146.6
	非正規従業員 (n=262)	404.2	315.7	88.5
50 人未満	正規従業員 (n=203)	569.4	414.7	154.7
	非正規従業員 (n=90)	354.3	274.4	80.4
50~99 人	正規従業員 (n=112)	531.9	399.9	132.1
	非正規従業員 (n=58)	382.3	291.1	91.2
100~299 人	正規従業員 (n=112)	666.2	512.0	154.2
	非正規従業員 (n=56)	465.2	359.0	106.3
300 人以上	正規従業員 (n=82)	775.1	655.9	119.2
	非正規従業員 (n=54)	448.2	383.4	64.8

(上記身分保障期間・所得補償期間・無給期間のいずれにも回答があった企業を集計対象とした。)

※参考：調査票での設問

問 8 貴法人が就業規則等に定めた最長の①所得補償期間、②身分保障期間について、正規、非正規別にお答えください。また、がんだけでなく病気全般に関してお答えください。

※勤続年数に応じて異なる場合には、勤続年数が最も長い区分についてご回答下さい。



参考：前回平成 25 年度調査

図表 身分保障期間・所得保障期間・無給期間（従業員規模別）

常用労働者数の区分		身分保障期間 (月)	所得補償期間 (月)	無給期間 (月)
50 人未満	度数	217	207	141
	平均値	14.6	12.2	5.3
	最小値	0.2	0.0	0.0
	最大値	48.0	48.0	30.0
	標準偏差	11.1	9.3	7.3
50 人以上 100 人未満	度数	163	150	107
	平均値	17.4	14.6	6.5
	最小値	1.0	0.0	0.0
	最大値	63.0	42.6	48.0
	標準偏差	11.0	8.1	8.9
100 人以上 300 人未満	度数	194	188	128
	平均値	18.6	15.8	5.8
	最小値	0.2	0.0	0.0
	最大値	176.0	176.0	48.0
	標準偏差	15.3	14.6	8.0
300 人以上	度数	185	182	143
	平均値	25.6	20.9	8.2
	最小値	2.0	0.0	0.0
	最大値	96.0	84.0	180.0
	標準偏差	15.5	12.1	17.6
合計	度数	762	730	522
	平均値	18.9	15.8	6.5
	最小値	0.2	0.0	0.0
	最大値	176.0	176.0	180.0
	標準偏差	14.0	11.8	11.5

平成 25 年度調査と比較すると、身分保障期間、所得補償期間、無給期間ともに長くなっていた。

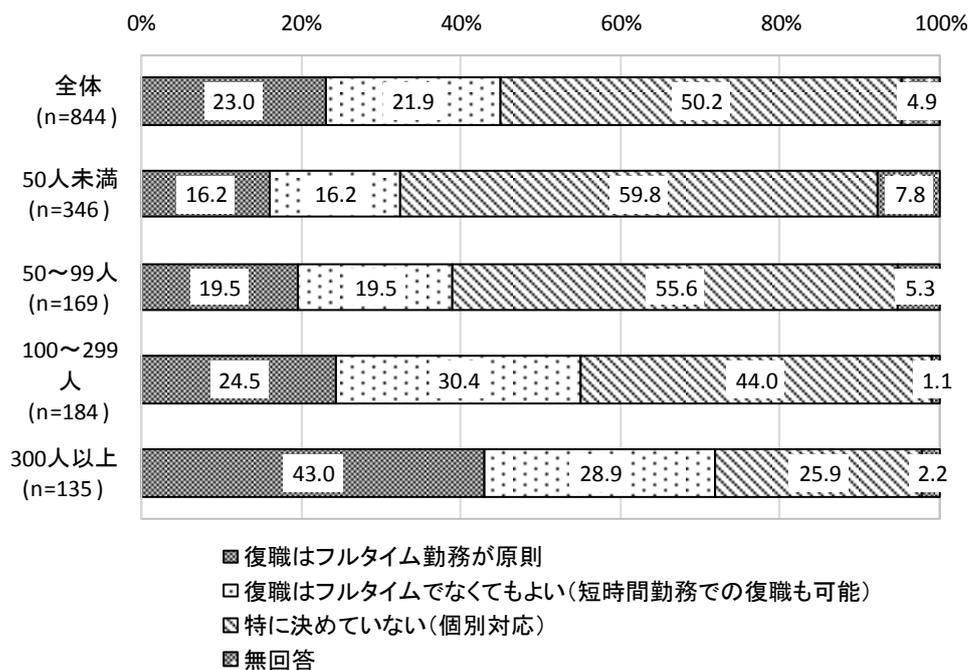
■ 復職の際の勤務時間（問9）

病気による休業後の復職の要件について尋ねたところ、「フルタイムが原則」である場合は23.0%、「復職はフルタイムでなくてもよい（短時間勤務での復職も可能）」場合が21.9%であるが、「特に決めていない（個別対応）」が50.2%であった。

企業規模別にみると、従業員規模が大きくなるほど、「フルタイムが原則」である割合が高くなっていった。

また、短時間勤務が認められる場合の期間は平均で137.7日間であった。

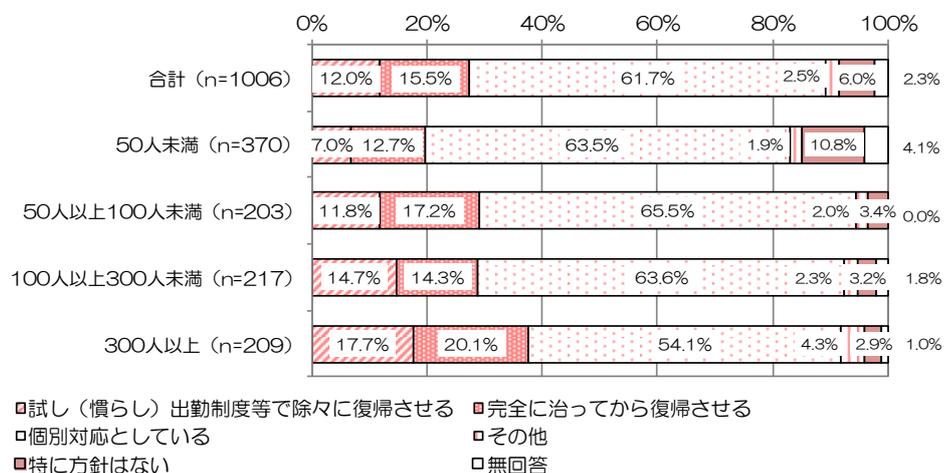
図表 149 復職の際の勤務時間の状況



なお、平成25年度調査と比較すると、「特に決めていない（個別対応）」の割合が減少しており、復帰させるにあたっての要件を定める法人が増えてきている。

参考：前回平成25年度調査

図表 労務時々の休暇・休職や勤務形態等の規定状況（従業員規模別）

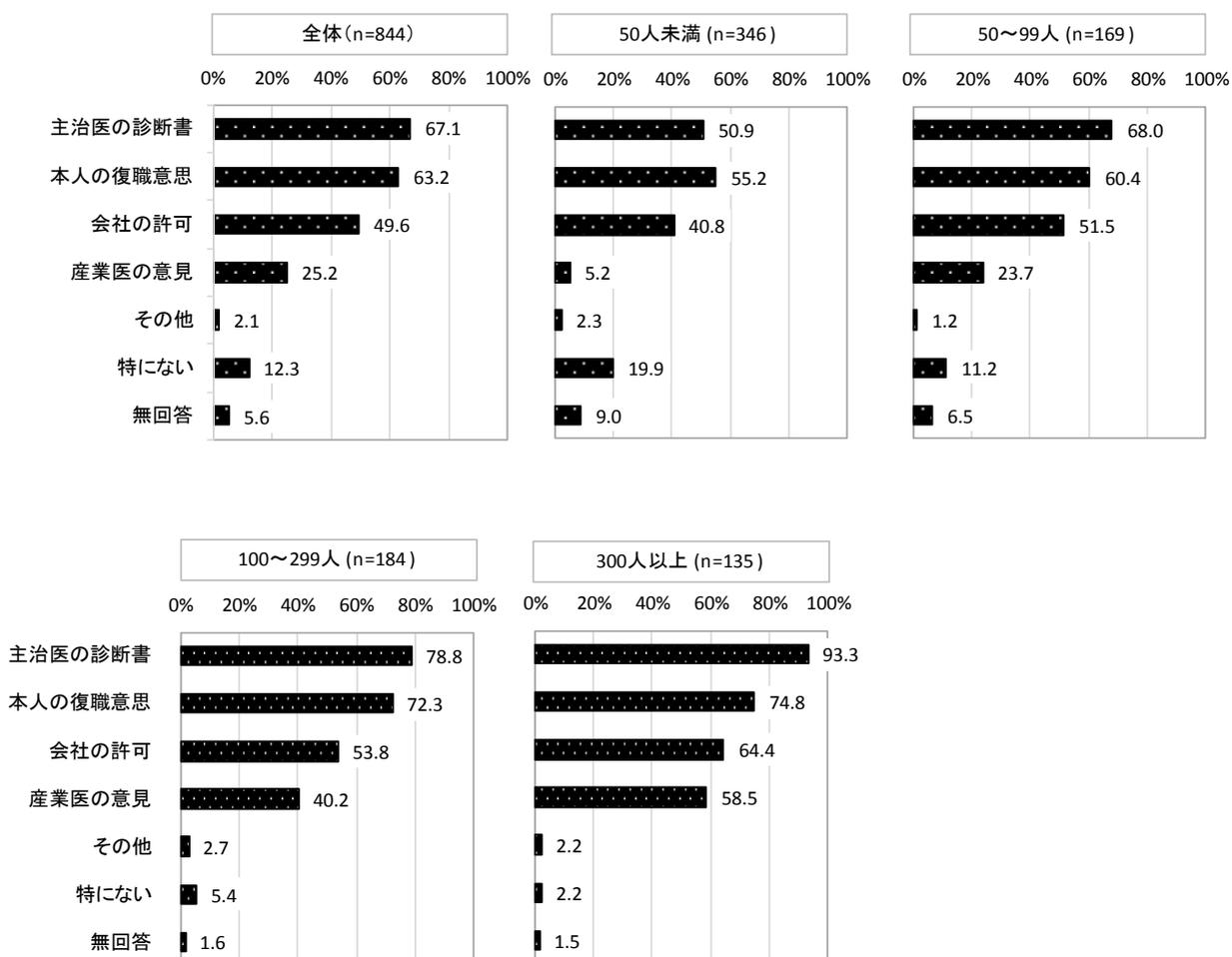


■ 復職手続きでの必須条件（問10）

休業後の復職の手続きのための必須条件は、「主治医の診断書」が 67.1%、「本人の復職意思」が 63.2%、「会社の許可」が 49.6%であった。

企業規模別にみると、規模が大きい企業のほうが、各種条件等を必須として設けている割合が高かった。

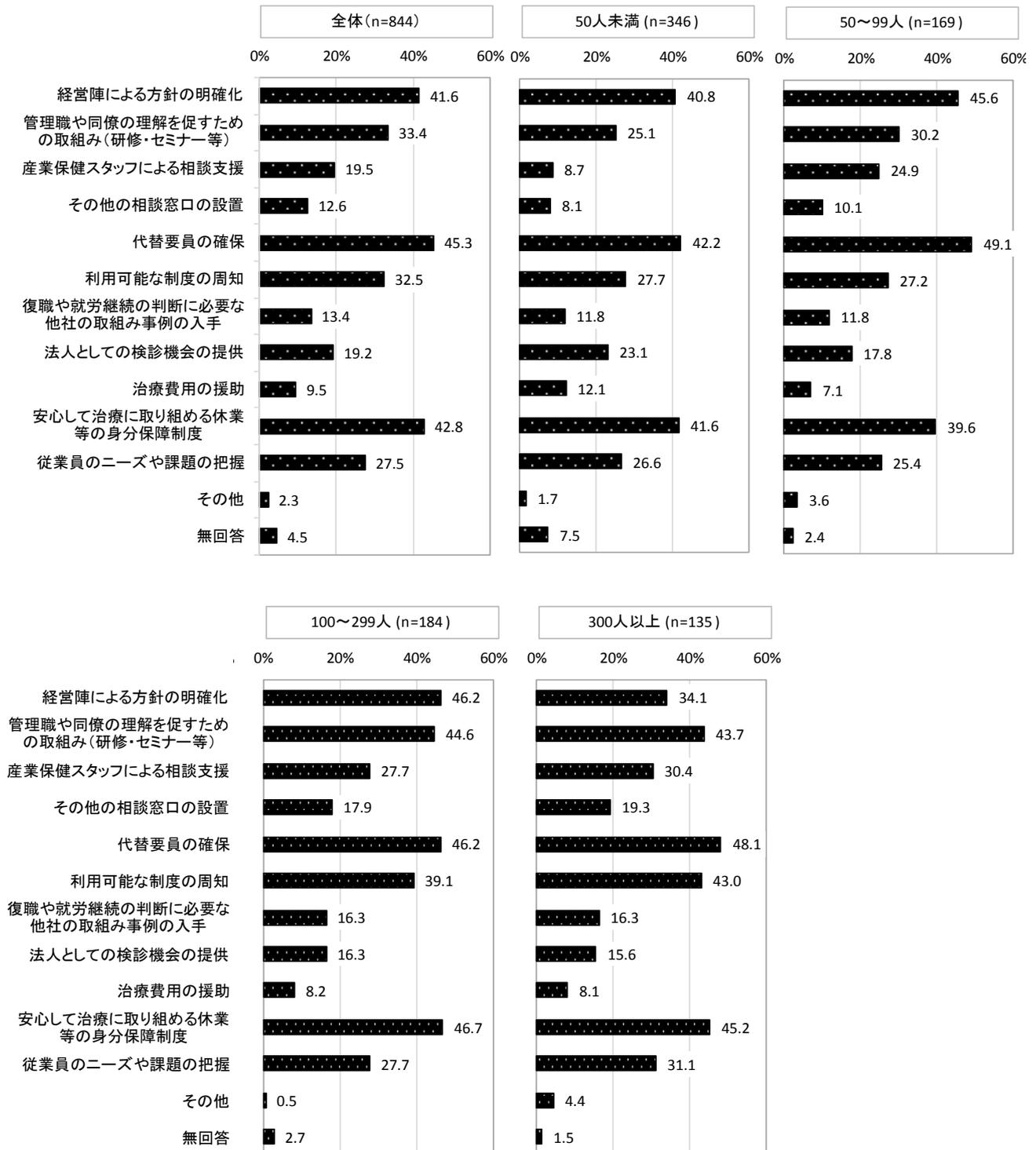
図表 150 復職手続きでの必須条件(複数回答)



■ 治療と仕事の両立を実現するために、法人として対応すべきこと（問11）

治療と仕事の両立を実現するために、調査対象となる法人が対応すべきこととして挙げているのは、「代替要員の確保」が45.3%、「安心して治療に取り組める休業等の身分保障」が42.8%、「経営陣による方針の明確化」が41.6%であった。

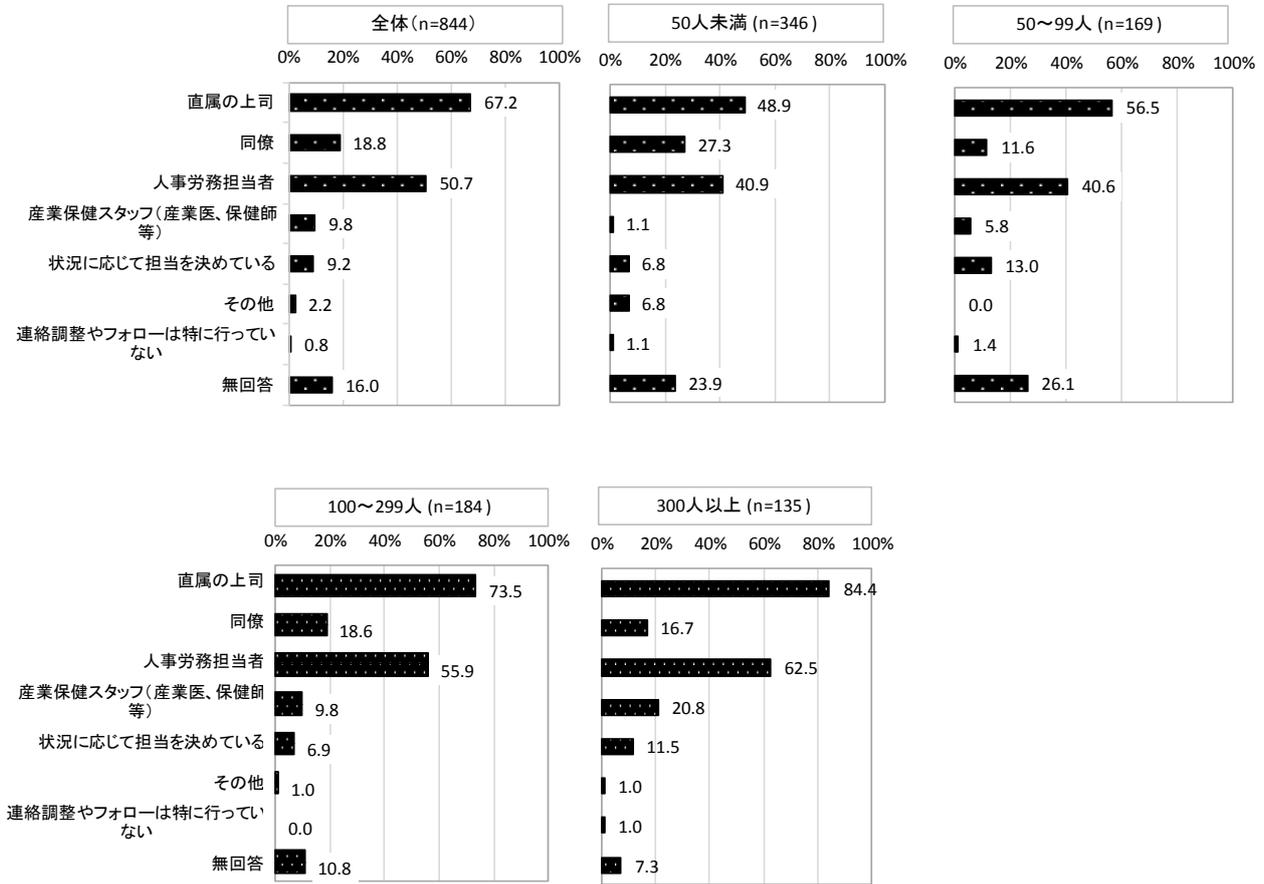
図表 151 治療と仕事の両立を実現するために、法人として対応すべきこと(複数回答)



■ 休職者との連絡調整（問13）

休職した従業員への連絡調整を実施したのは、67.2%が「直属の上司」、50.7%が「人事労務担当者」であった。

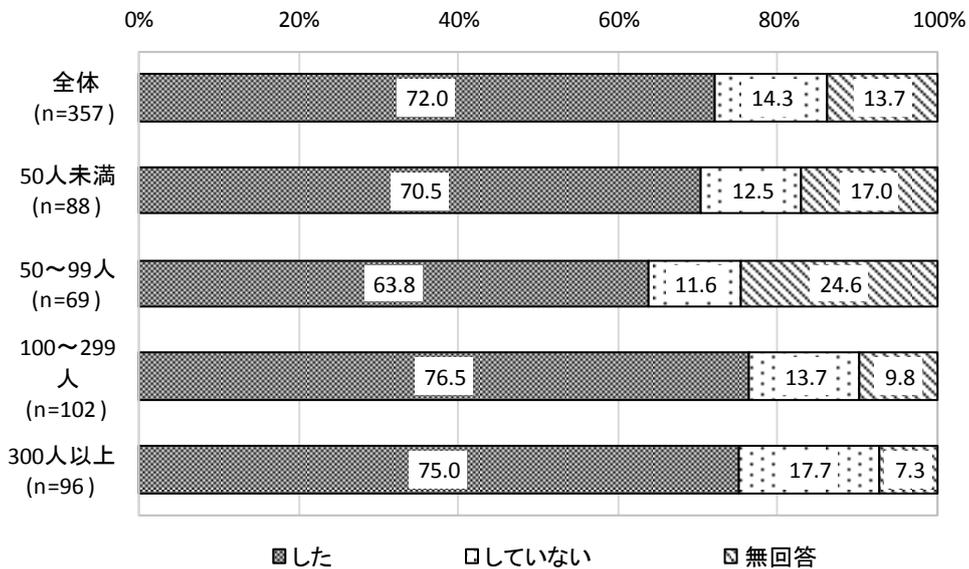
図表 152 休職した従業員への連絡調整担当者(複数回答)



■ がんに関患した従業員からの職務への影響の把握状況（問14）

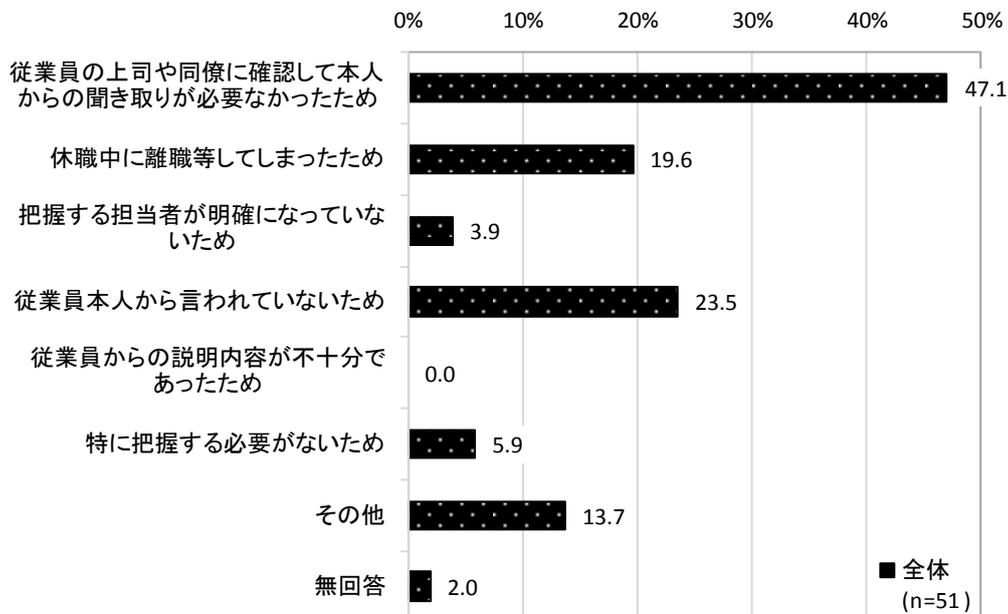
がんに関患した従業員から職務への影響等の把握をした法人は全体の72.0%であった。

図表 153 がんに関患した従業員からの職務への影響の把握状況



職務への影響を把握していない理由は「従業員の上司や同僚に確認して本人からの聞き取りが必要なかったため」がほぼ半数の47.1%を占めていた。

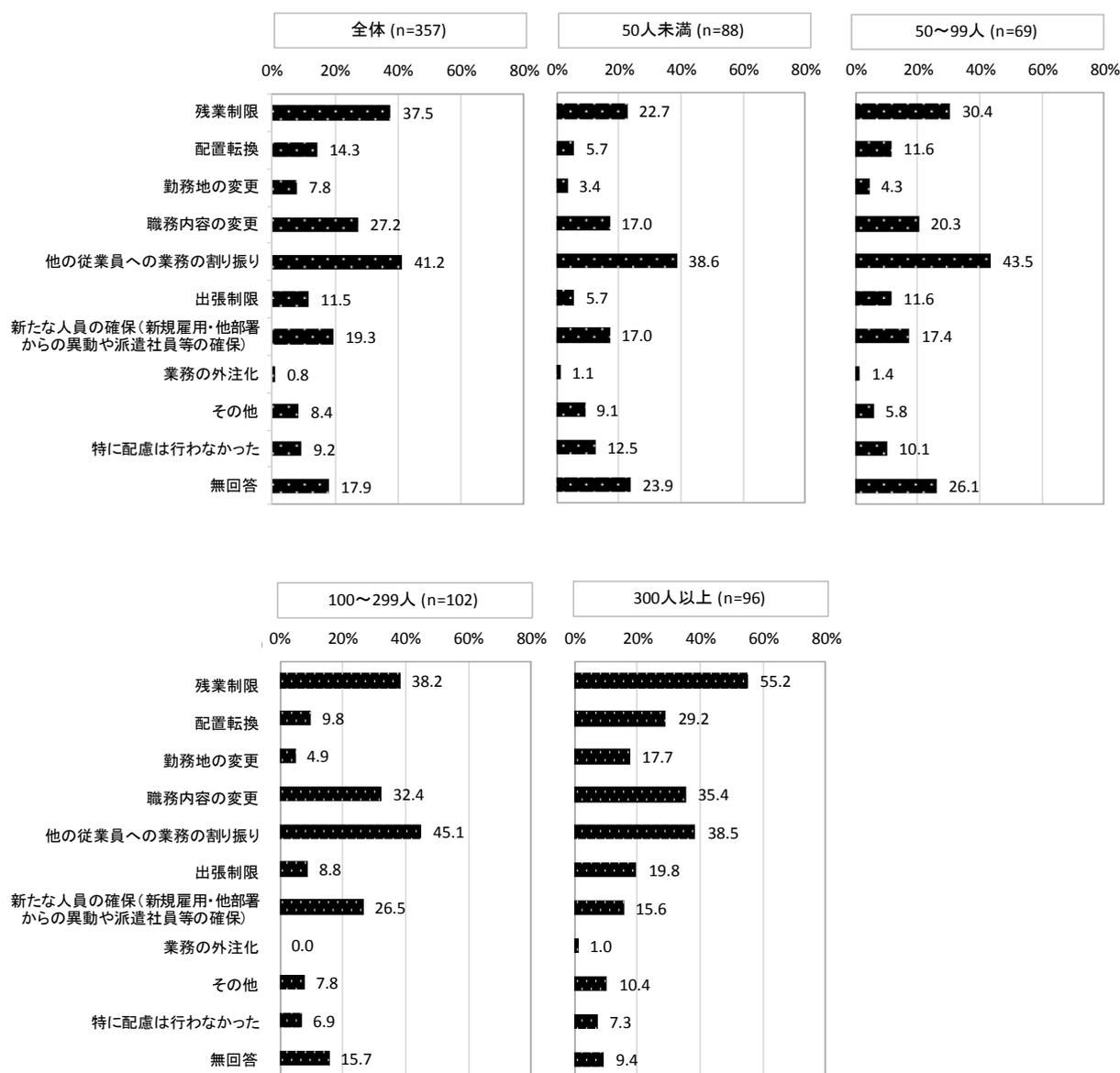
図表 154 職務への影響を把握していない理由(複数回答)



■ がんに関患した従業員のために行った配慮（問15）

がんに関患した従業員に対して行った配慮としては、「他の従業員への業務の割り振り」が41.2%、「残業制限」が37.5%となっていた。

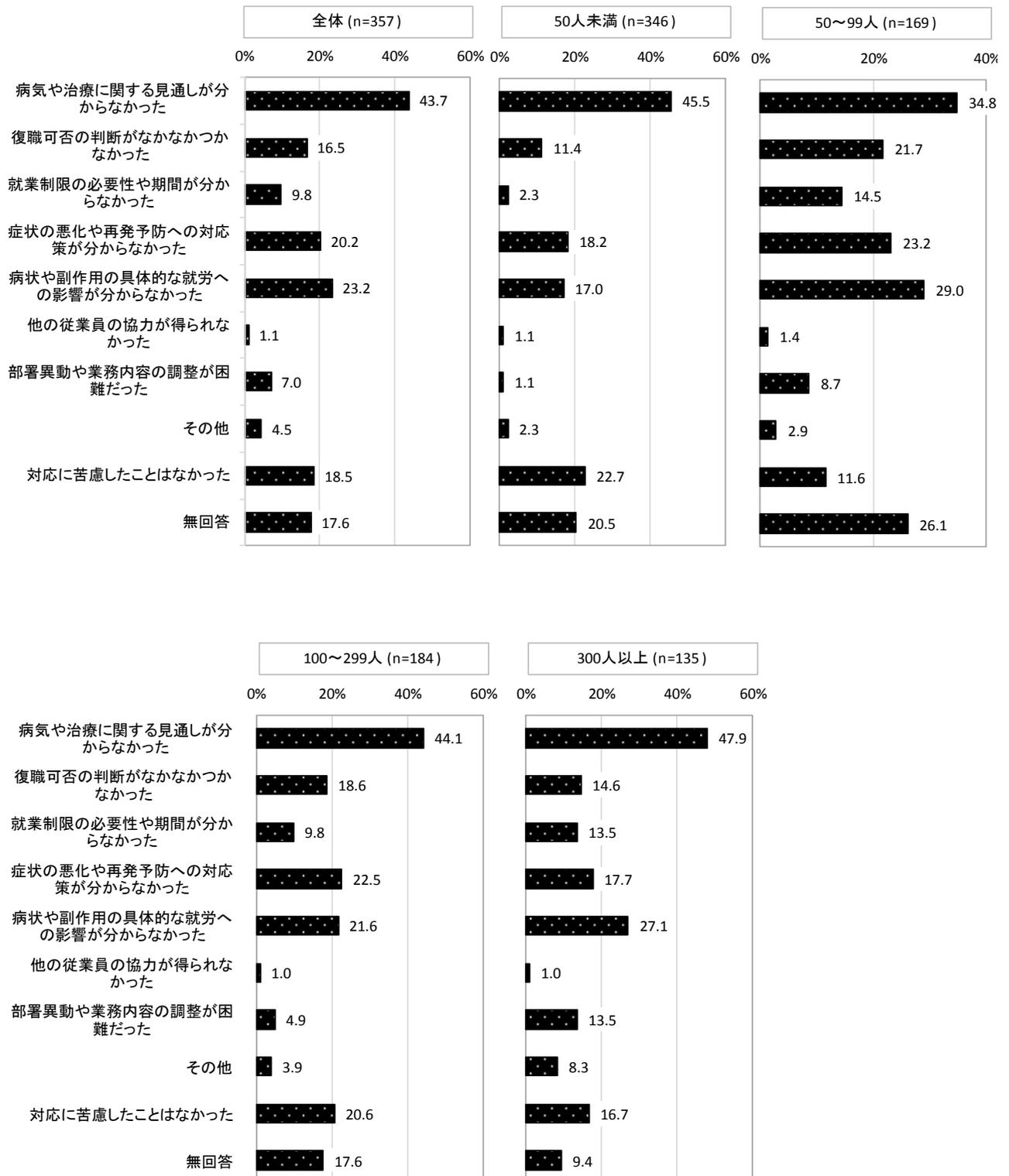
図表 155 がんに関患した従業員のために行った配慮（複数回答）



■ 配慮が必要な従業員への対応で苦慮したこと（問16）

配慮が必要な従業員への対応で苦慮したことは、「病気や治療に関する見通しが分からなかった」が43.7%となっていた。

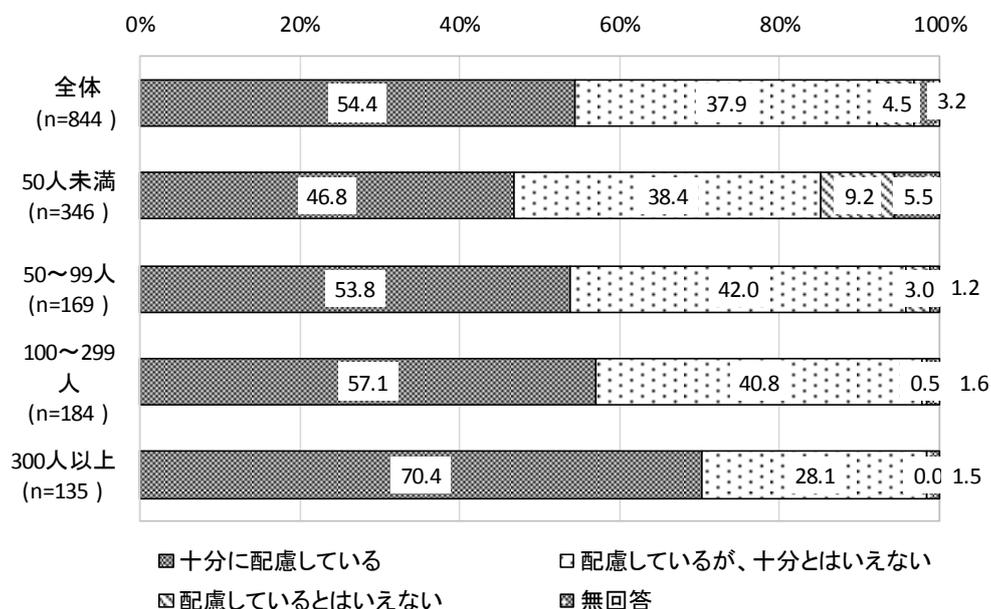
図表 156 配慮が必要な従業員への対応で苦慮したこと(複数回答)



■ 健康情報の取扱い（問12）

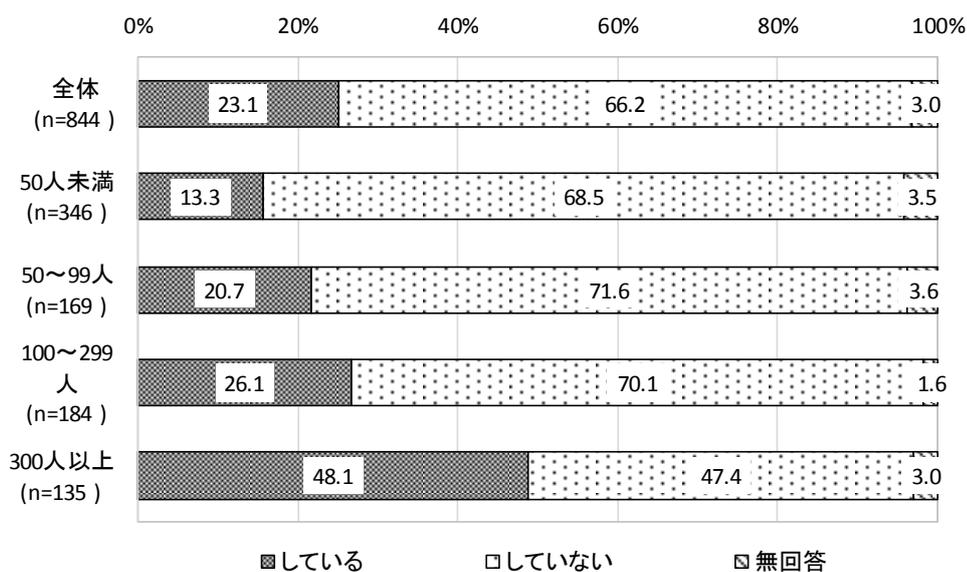
治療と仕事の両立にあたり、従業員の健康情報についての取扱いを「十分に配慮している」法人は54.4%であった。法人規模が大きくなるにつれて、「十分に配慮している」割合は高くなっていった。

図表 157 健康情報の取扱いへの配慮



なお、配慮はしていても、その取扱いについて文書化している法人は、23.1%であった。また、文書化しているのは、企業規模が大きくなるにつれて増えていった。

図表 158 健康情報の取扱いについての文書化の有無

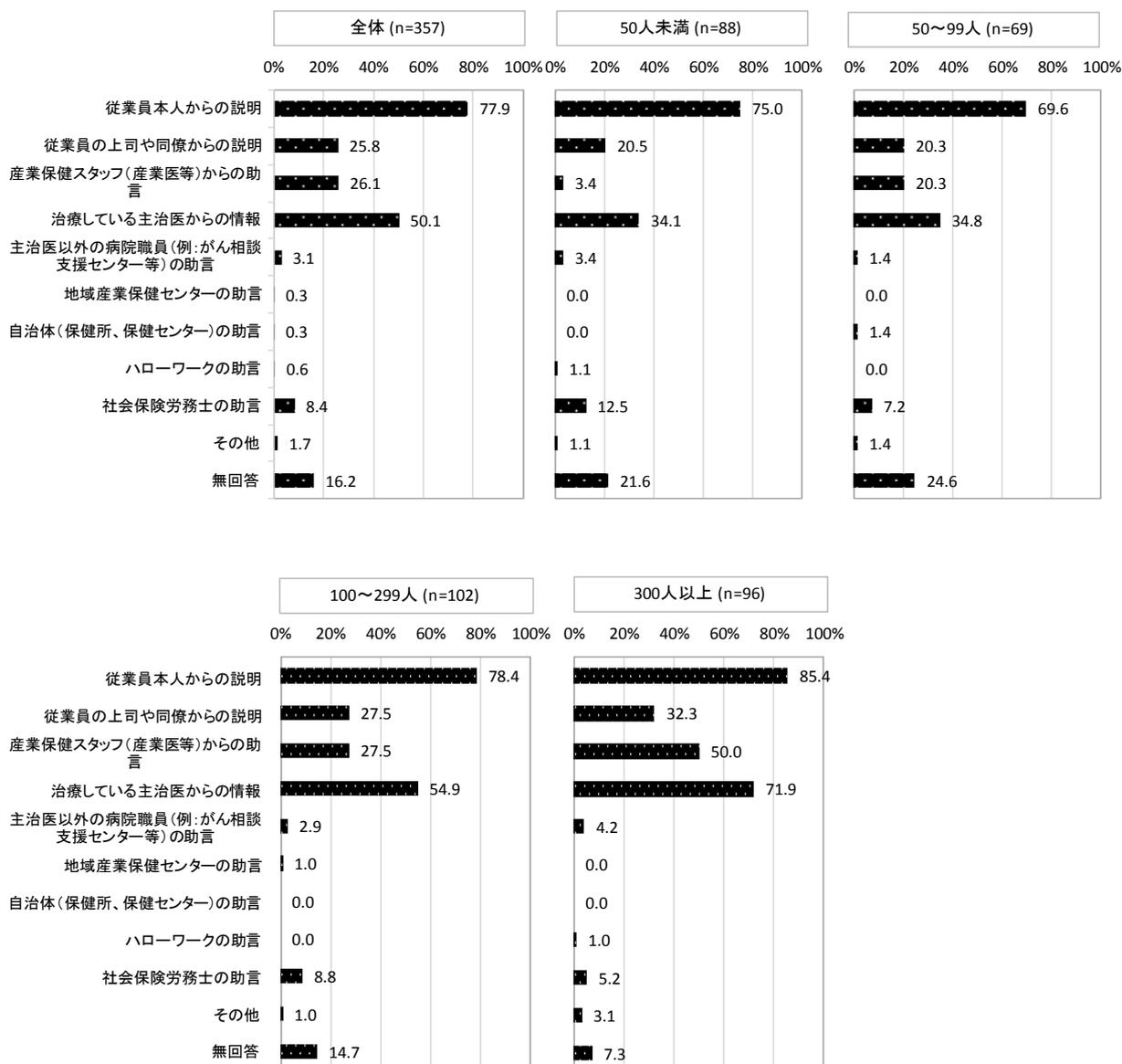


■ 就業制限や復職時期を検討する際の参考情報（問17）

がんに罹患した従業員の就業制限や復職時期を検討する際に参考にした情報は、「従業員本人からの説明」が77.9%、「治療している主治医からの情報」が50.1%となっていた。

規模の小さい企業においては、産業保健スタッフや主治医の意見を参考にしているケースが少なかった。

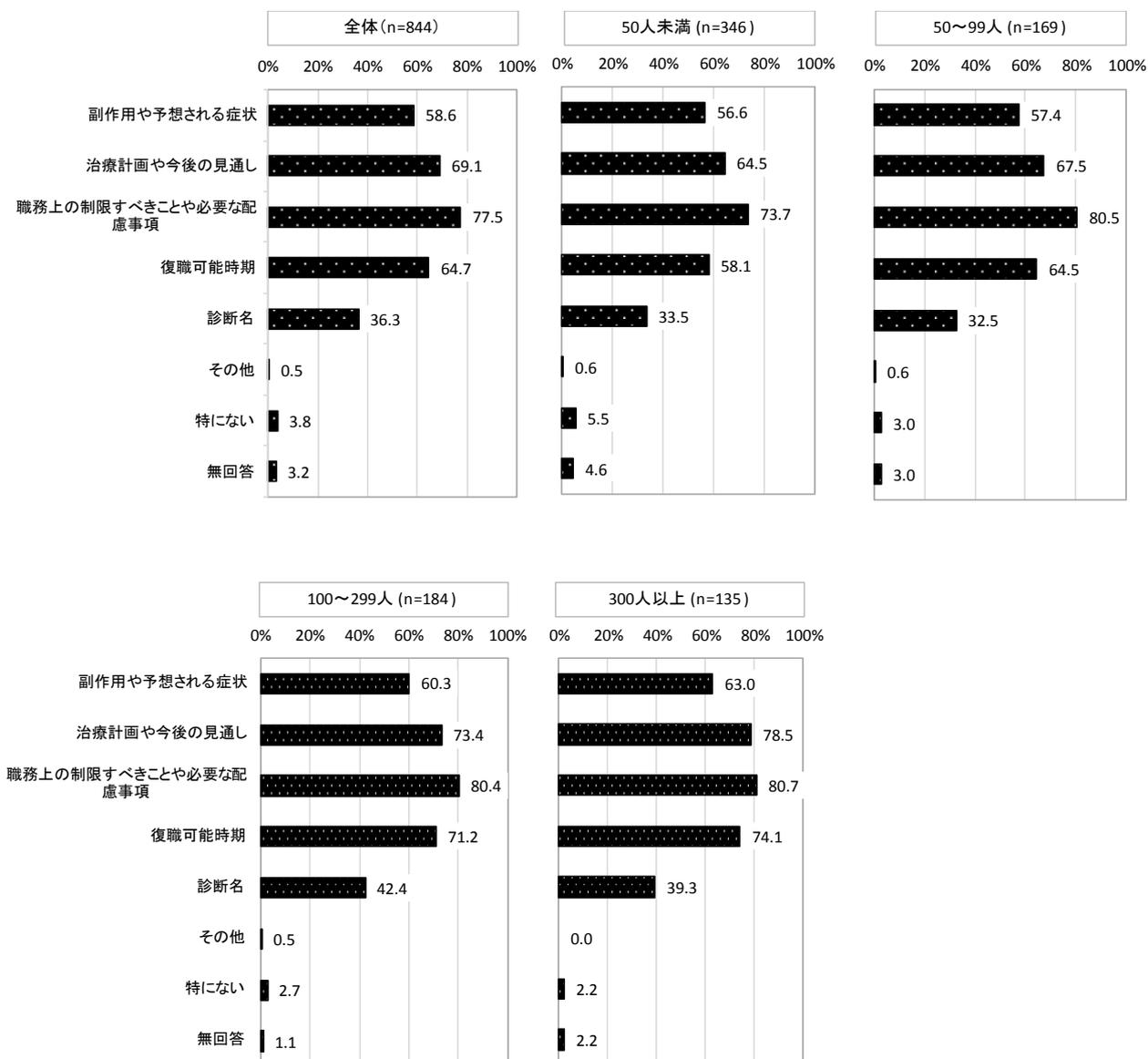
図表 159 就業制限や復職時期を検討する際の参考情報(複数回答)



■ 医療機関から提供を求める情報（問18）

従業員の就業制限や復職時期を検討する際に法人が医療機関から提供を求める情報は、「職務上制限すべきことや必要な配慮事項」が77.5%、「治療計画や今後の見通し」が69.1%、「復職可能時期」が64.7%、「副作用や予想される症状」が58.6%であった。

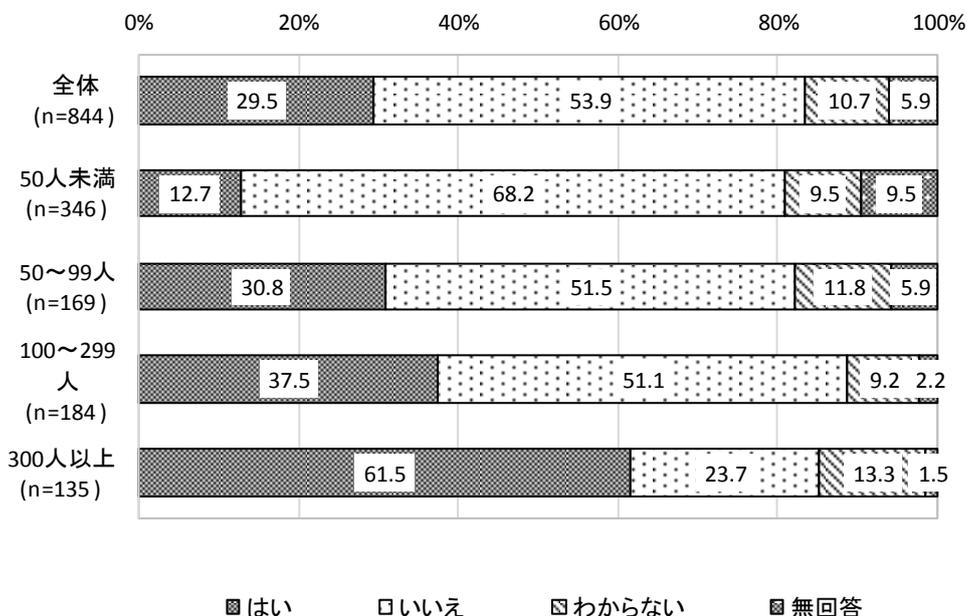
図表 160 医療機関から提供を求める情報(従業員規模別)(複数回答)



■ 医療機関との情報連携の実際（問19）

平成30年4月～10月の間に、病気を抱えて働き続ける従業員のために、主治医を含め医療機関と情報のやり取り（勤務情報提供書、診断書や主治医意見書の入手等）を実施する等、医療機関との情報のやり取りを実施した法人は全体の29.5%であった。

図表 161 医療機関との情報連携の実際

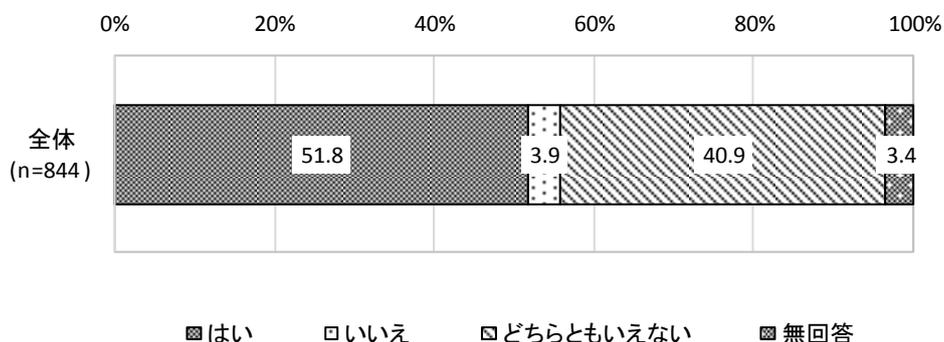


■ 職場内の雰囲気（問20、21）

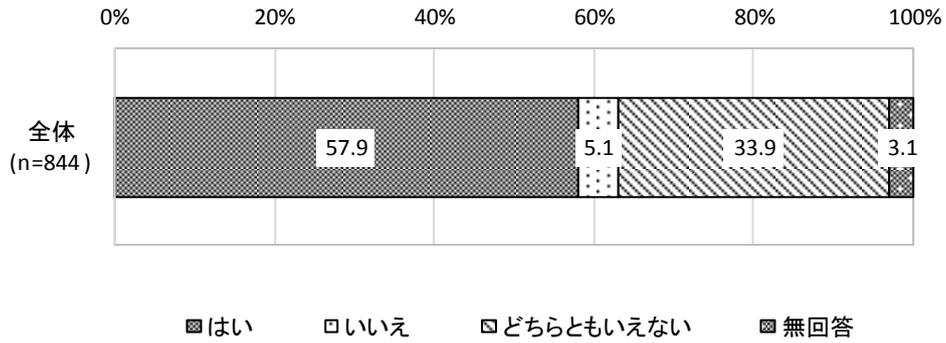
自身の職場は病気の症状や職務内容について相談しやすい雰囲気があると考えている法人は51.8%であった。

また、病気の治療のために休暇・休業がとりやすい雰囲気があると考えている企業は57.9%であった。

図表 162 相談しやすい雰囲気の有無



図表 163 休暇・休業がとりやすい雰囲気の有無

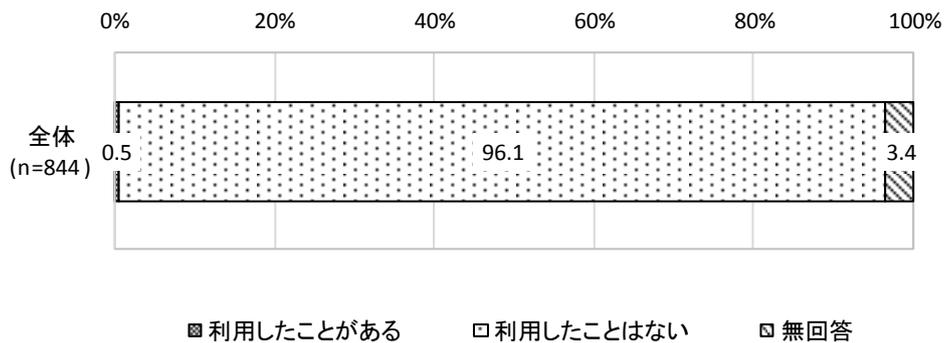


4) がんに関与した従業員の治療と仕事の両立に向けた行政の支援策の活用状況

■ 難病・がん患者就業支援奨励金（問22）

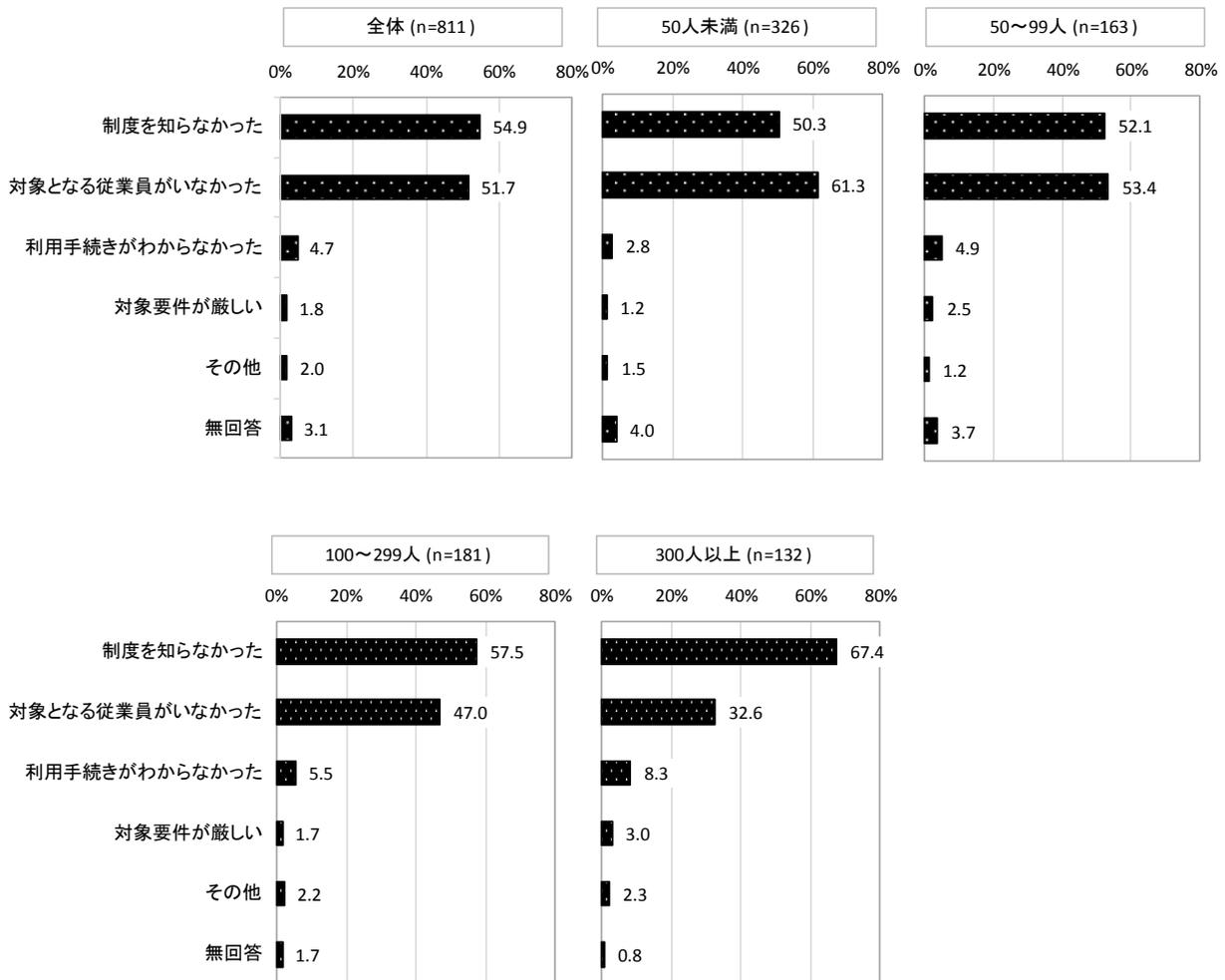
各法人が、がん患者やその他の病気で難病・がん患者就業支援奨励金を利用したことがある企業は0.5%にとどまっていた。

図表 164 難病・がん患者就業支援奨励金の有無



難病・がん患者就業支援奨励金を利用したことがない企業にその理由を尋ねたところ、「制度を知らなかった」が54.9%、「対象となる従業員がいなかった」が51.7%であった。

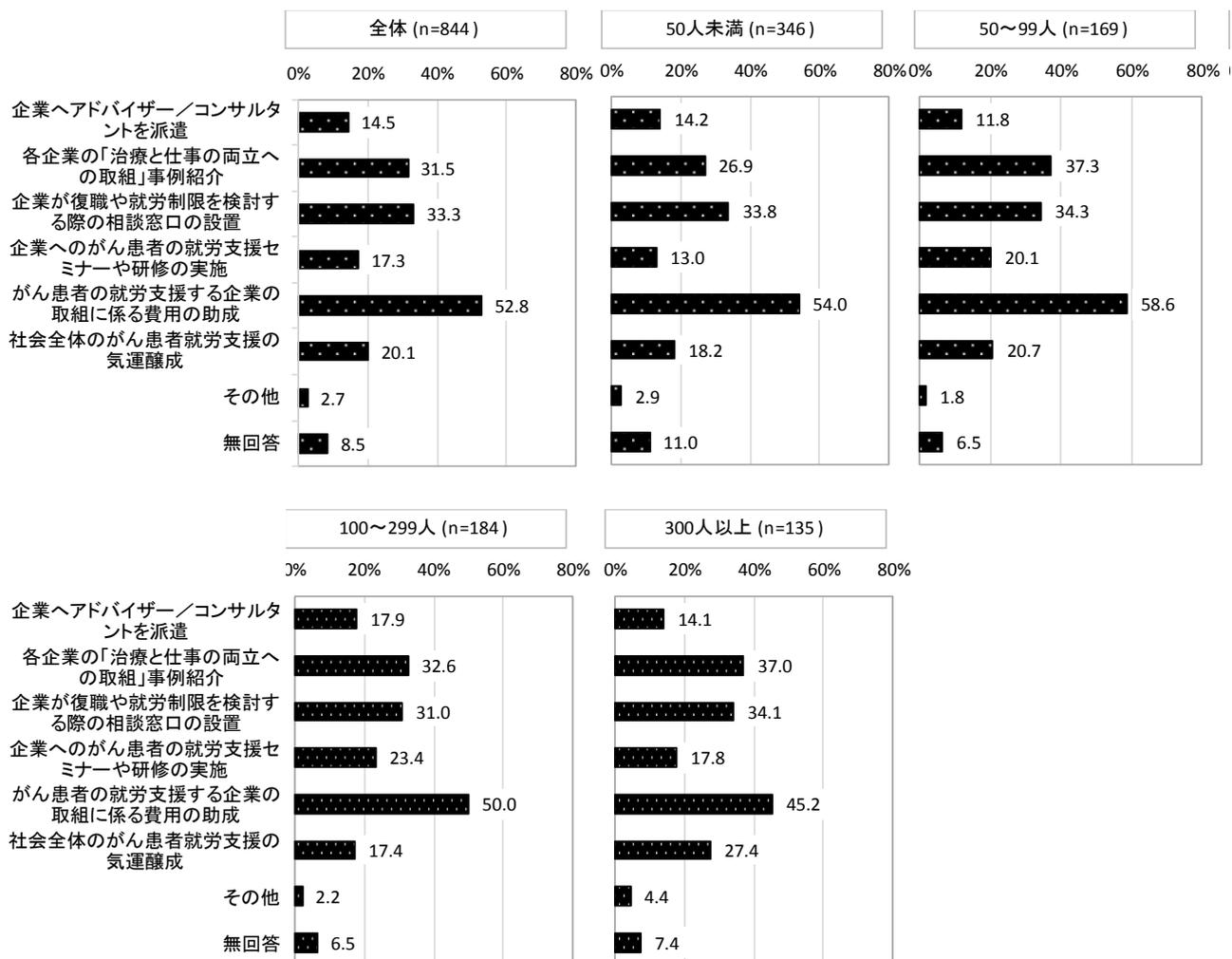
図表 165 難病・がん患者就業支援奨励金を利用しない理由(複数回答)



■ 行政に求める支援（問23）

従業員が治療と仕事の両立をする際、行政に求めることとしては、「がん患者が就労する企業の取組に係る費用の助成」52.8%、「企業が復職や就労制限を検討する際の相談窓口」33.3%、「各企業の『治療と仕事の両立への取組』事例紹介」が31.5%挙げられていた。

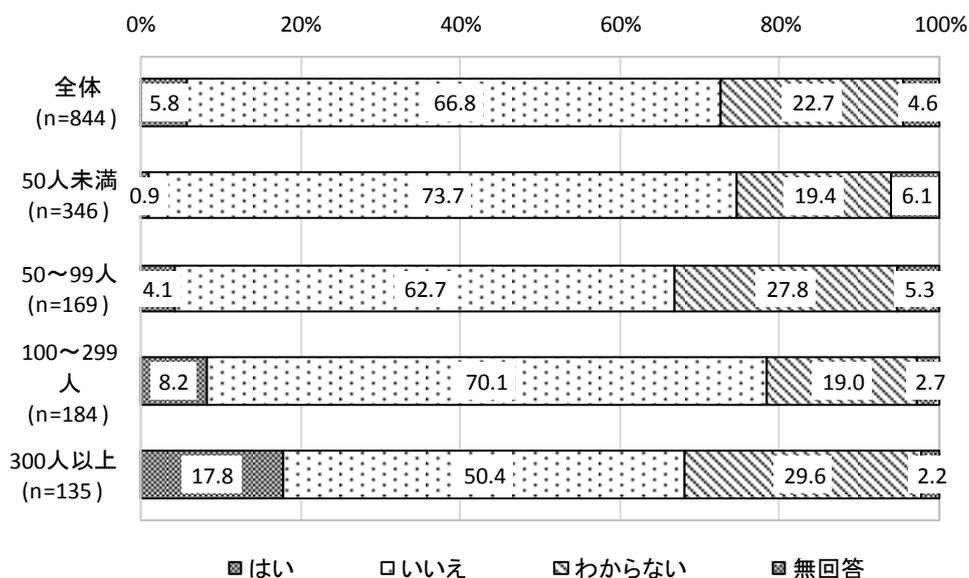
図表 166 治療と仕事の両立に際し行政に求める事項(複数回答:3つまで)



■ 「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」の活用（問24）

「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」を活用している企業は5.8%であった。わずかではあるものの、規模の大きい法人のほうが活用している割合が高くなっていた。

図表 167 「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」の活用



5) 治療と仕事の両立支援に対するご意見・ご要望

治療と仕事の両立支援に対するご意見・ご要望として、次の意見があった。

<治療と仕事の両立の現状>

- ・当社の様な肉体作業する業務の中で、この問題は極めて難しいものです。労働環境というより顧客を含めた業務運営の環境が整備されていない。経営者が理解しても経営上実施できる状況にはないのでしょうか。役所で考えている事は実施出来る状況にはありません。
- ・零細企業で従業員も少ない為、明確な規則はありませんが、事象により社会負担で人間ドックなど受けさせたり、休ませたりしています。時短勤務などでの人員補充は体力的に厳しいのでかなり悩みます。

<情報の取扱い>

- ・従業員が提供した情報が、不本意な形で周囲に漏れない為の管理に苦労している。
- ・がんに限らず、病気/病名は従業員個人に関する最もセンシティブな情報である為、会社側が無理に聞き出すことは相当困難を要する。
- ・個人に係る健康情報の取扱いは、プライバシー保護の部分で個による考え方、捉え方が大きく異なっており、一律に規定化することが難しい。特に、がんと精神疾患の両立支援に関する就業規則規定例を明示して頂きたいです。

- ・弊社はガンに罹患した従業員はおりませんが、他の病気で休職中の正社員が数名おります。
月に1回～2回、面談をするようにし、社員の最新状況を把握する様に努め、個人情報となる由、限られた関係者の間で連絡を取り合っております。

<行政による支援>

- ・がんや難病だけではなく、色々な治療や療養において休業(休職)を安心して取得出来る条例や法の整備又は社会の周知や理解が必要であると共に、費用や給与などの保障の充実が望ましい。
- ・現在、初めてケースに該当し、色々情報等を探しながら対応しています。他企業（同業種含む）の具体的な事例がもっとあるといいと思います。
- ・「両立支援のためのガイドライン」自体の存在を知らなかった。助成金等の公的支援制度をわかりやすく企業に周知して欲しい。

以上