

## がん患者の就労支援に関する事業所実態調査の結果について

### 1 目的

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	県内事業所 3,000か所 「平成24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190,000か所から規模別・業種別に無作為抽出。
調査方法	○各事業所に郵送で調査を依頼。 ※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。 ○回答は、郵送、FAX又はメールにより回収
調査期間	平成27年2月27日～4月30日
調査項目	・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	583 / 3,000件 (回収率19.4%)

### 3 調査結果

別紙のとおり

### 4 調査結果の公表方法

千葉県ホームページに掲載

## がん患者の就労支援に関する事業所実態調査結果

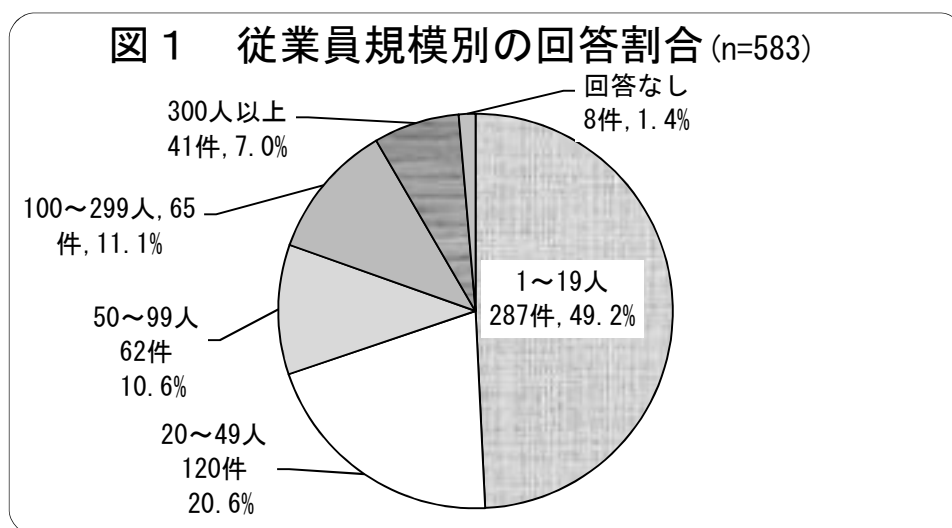
### 【法人の概要】

＜問1＞業種別の回答割合の内訳は、「卸売業・小売業」が17.7%で最も多く、次いで「医療・福祉」が15.5%、「サービス業（他に分類されないもの）」が12.1%であった。

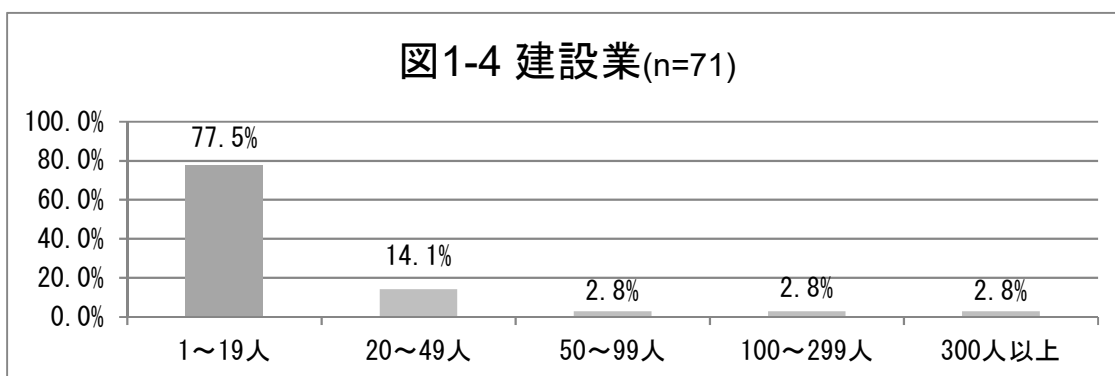
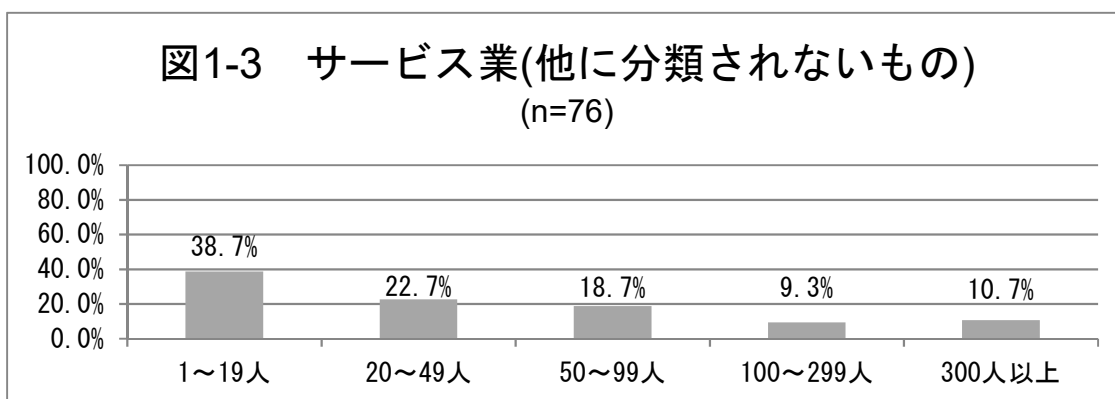
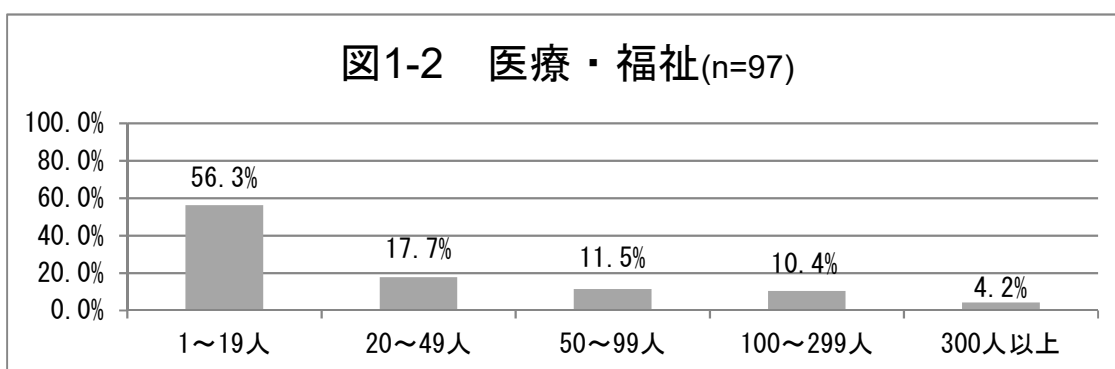
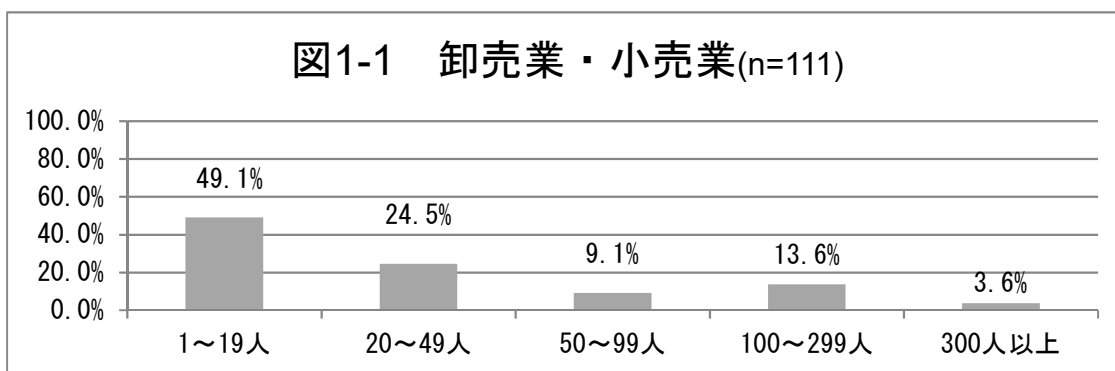
表1 業種別の回答割合【複数回答】

業種名	配付数	回答数	割合
1 建設業	351	71	11.3%
2 製造業	255	68	10.9%
3 電気・ガス・熱供給・水道業	5	14	2.2%
4 情報通信業	27	5	0.8%
5 運輸業・郵便業	147	27	4.3%
6 卸売業・小売業	719	111	17.7%
7 金融業・保険業	77	21	3.4%
8 不動産業、物品賃貸業	100	15	2.4%
9 学術研究、専門・技術サービス業	77	9	1.4%
10 宿泊業、飲食サービス業	395	46	7.3%
11 生活関連サービス業、娯楽業	175	14	2.2%
12 教育、学習支援業	96	12	1.9%
13 医療、福祉	337	97	15.5%
14 複合サービス事業	26	4	0.6%
15 サービス業（他に分類されないもの）	213	76	12.1%
16 公務（官公庁）		0	0.0%
17 その他		36	5.8%
合計	3000	626	100%

＜問2＞従業員規模別の回答割合は、「19人以下」が49.2%で最も多く、次いで「20人から49人」が20.6%、「100人から299人」が11.1%、「50人から99人」が10.6%であった。

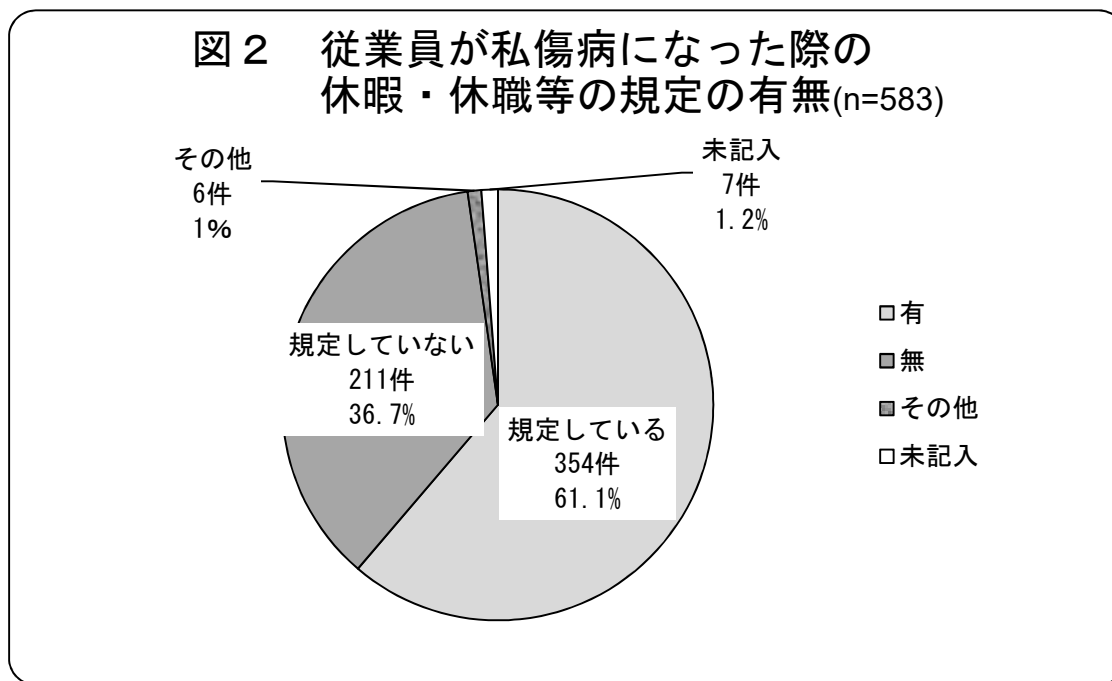


回答割合の高かった業種を従業員規模別にみると、以下のとおりであった。

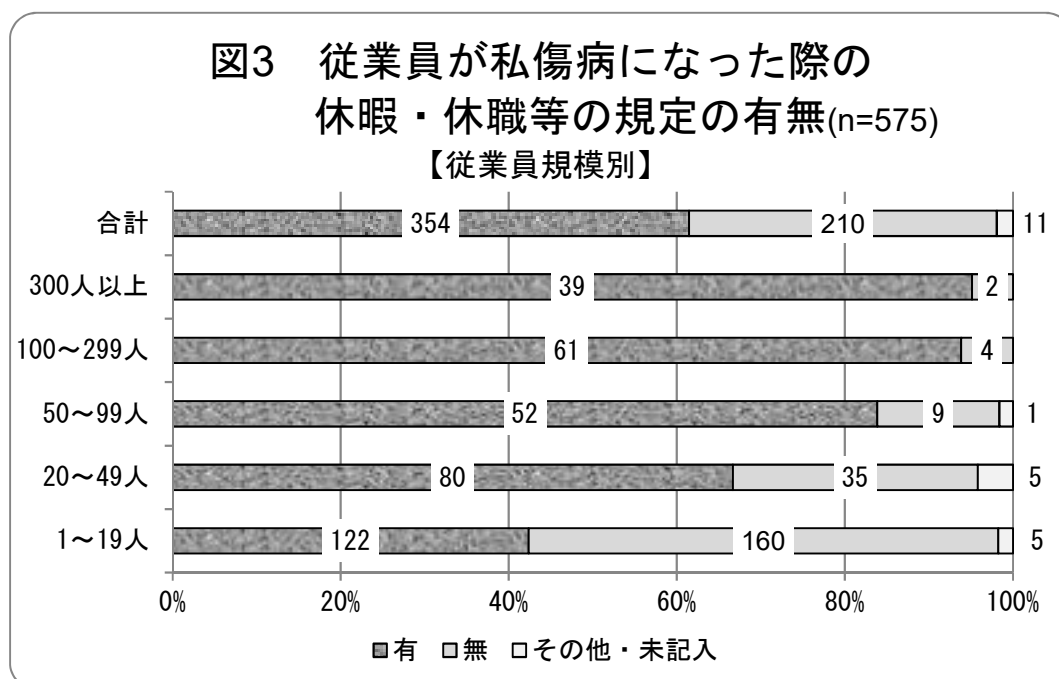


## 【法人の制度】

＜問3＞従業員が私傷病になった際の休暇・休職等について就業規則で「規定している」が61.1%、「規定していない」が36.7%であった。

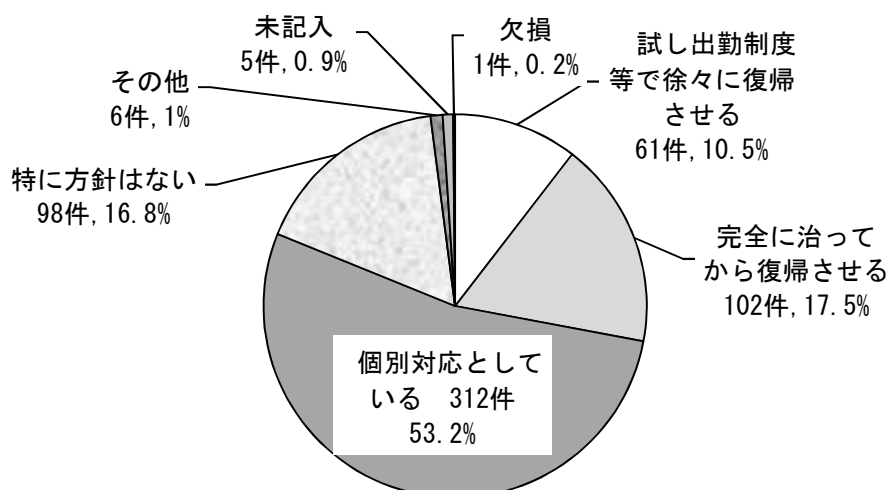


従業員規模別にみると、規模が大きいほど、従業員が私傷病になった際に休暇・休職や勤務形態について就業規則を設けていた。



＜問4＞私傷病による長期休職者の復職に関する方針は、「個別対応をしている」が53.2%で最も多く、次いで「完全に治ってから復帰させる」17.5%、「特に方針はない」16.8%であった。

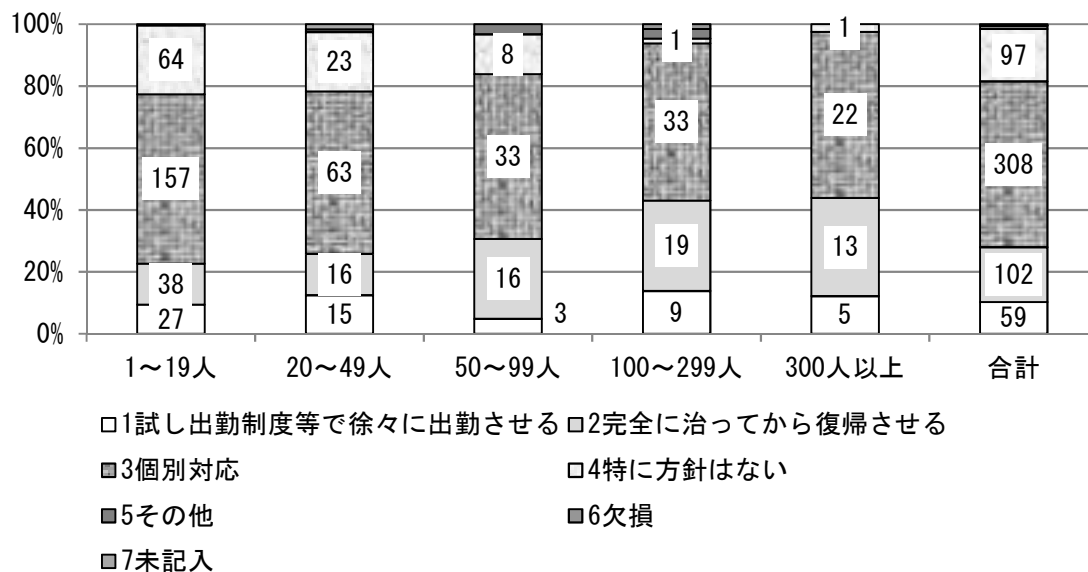
図4 長期休職者の復職に関する方針 (n=583)



従業員規模別にみると、どの規模でも、「個別に対応している」と回答した法人が最も多かった。次いで50人以上の法人では「完全に治ってから復帰させる」が多く、49人以下の法人では「特に方針がない」が多かった。

図5 長期休職者の復職に関する方針(n=575)

【従業員規模別】

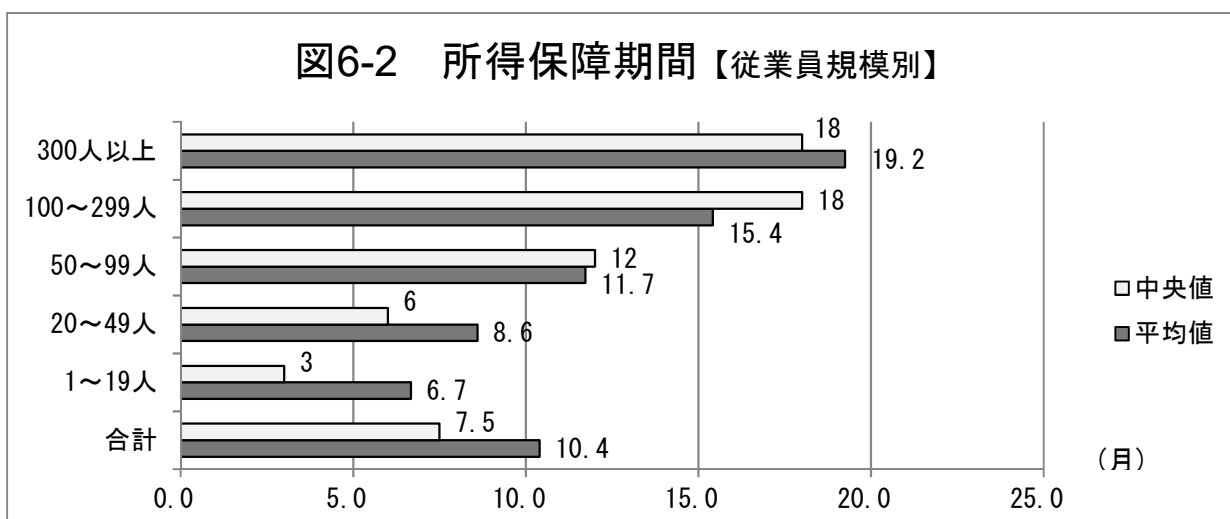
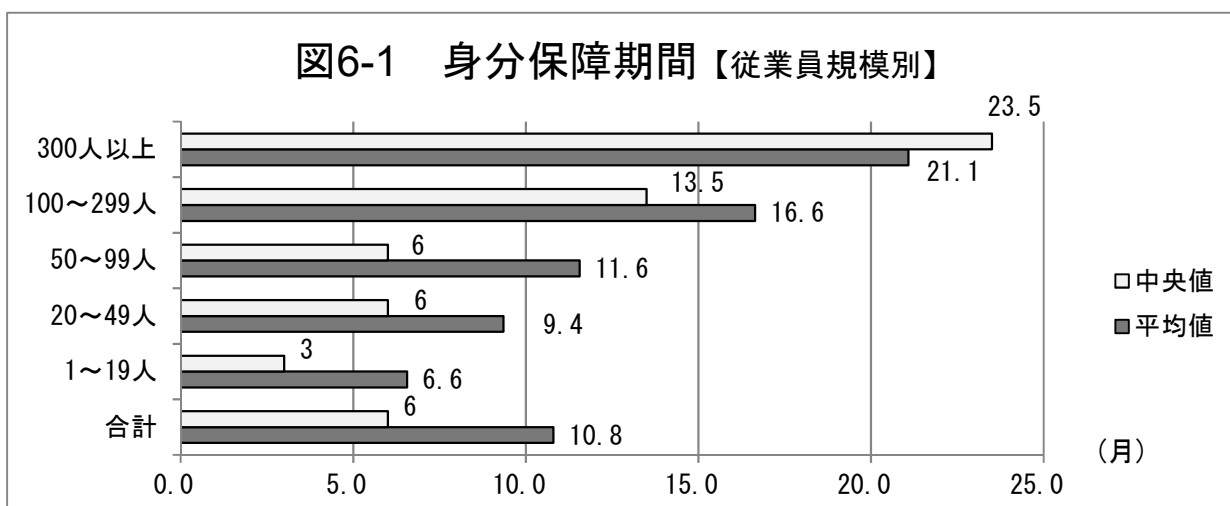


<問5> 身分保障期間(雇用を保障している期間)及び所得保障期間(賃金や傷病手当、健康保険からの傷病手当金や共済金からの休業給付などが支給されている期間、共済金を含む)については、身分保障期間は、最大 54 か月、最小 0 か月、平均 10.8 か月であった。所得保障期間は、最大 42 か月、最小 0 か月、平均 10.4 か月であった。

表2 身分保障期間及び所得保障期間

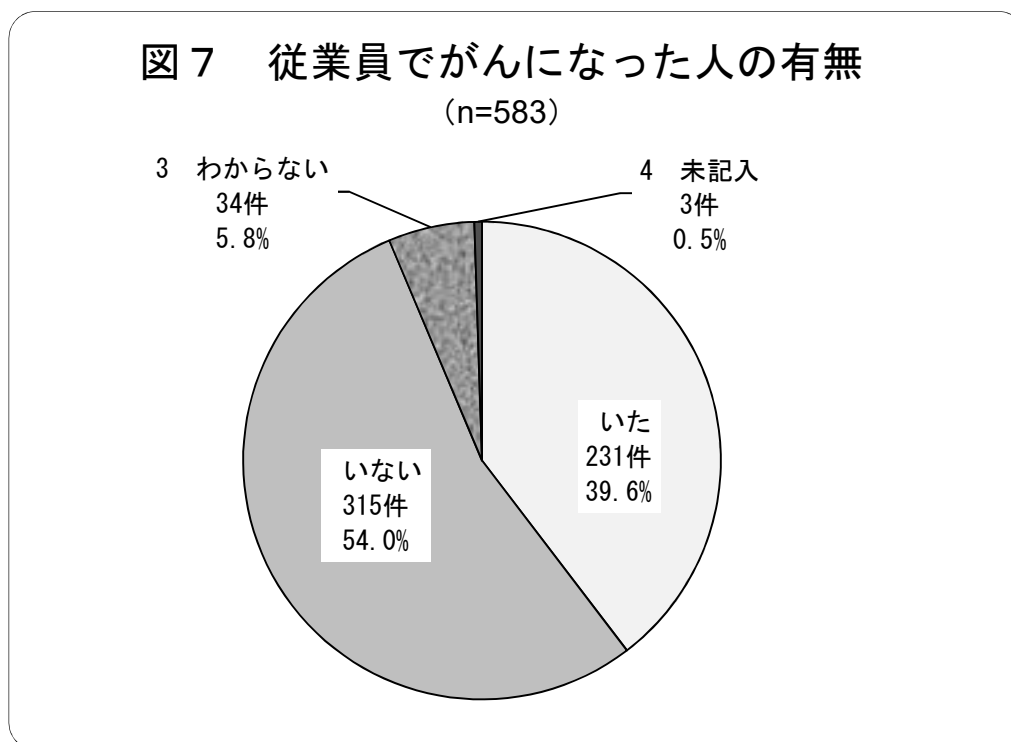
	身分保障期間(雇用保障期間) (有効データ n=349)	所得保障期間 (有効データ n=350)
平均	10.8 月	10.4 月
最大	54 月	42 月
最小	0 月	0 月

また、従業員規模別にみると、従業員が多い法人ほど身分保障期間は長く、所得保障期間もその傾向がある。



## 【従業員が私傷病になったときの対応】

<問6-1>従業員でがんになった人がいた法人の割合は、「いた」が39.6%、「いない」が54.0%であった。

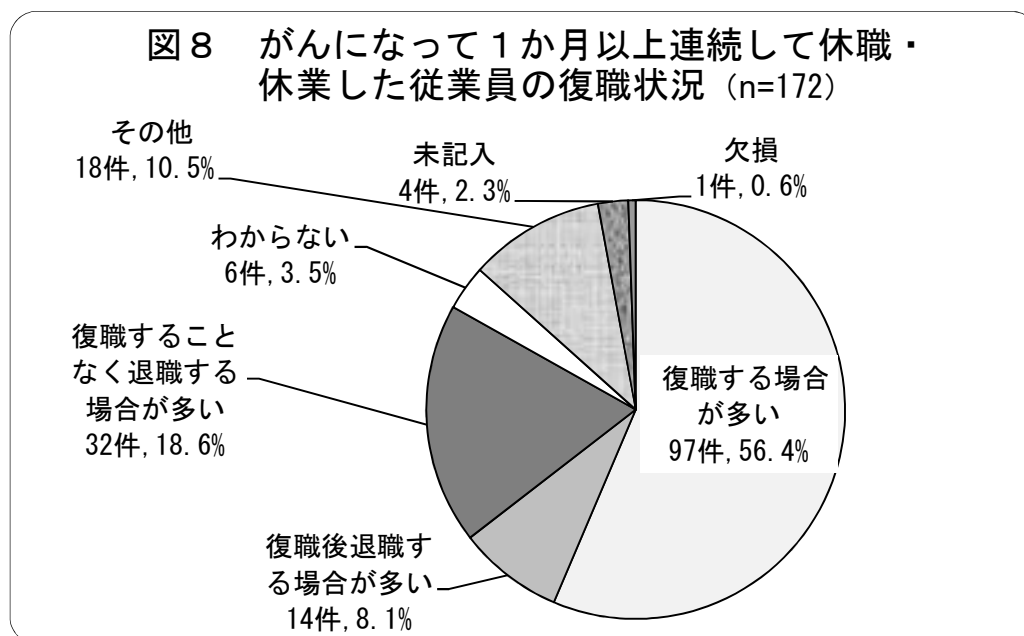


<問6-2>がんになって、1か月以上連続して休職、休業した従業員がいた法人の割合は、「いた」が74.5%、「いない」が18.2%であった。

表3 がんになって1か月以上連続して休職・休業した従業員の有無(n=231)

回 答	件数	割合 (%)
1 いた	172	74.5%
2 いない	42	18.2%
3 わからない	12	5.2%
4 未記入	5	2.2%
合計	231	100%

＜問6－3＞がんにあって、1か月以上連続して休職、休業をした従業員が「いた」と回答した法人の従業員の復職状況を見ると、「復職する機会が多い」が56.4%で最も多く、次いで「復職することなく退職する機会が多い」が18.6%、「復職後退職する機会が多い」が8.1%であった。



**表4－1 「がんになって復職する機会が多い」と回答した法人【従業員規模別】 (n=91)**

	法人数	平均正社員数	平均パート等数
1～19人	26	6	4
20～49人	16	21	6
50～99人	16	42	27
100～299人	20	121	24
300人以上	13	526	1755
合計	91		

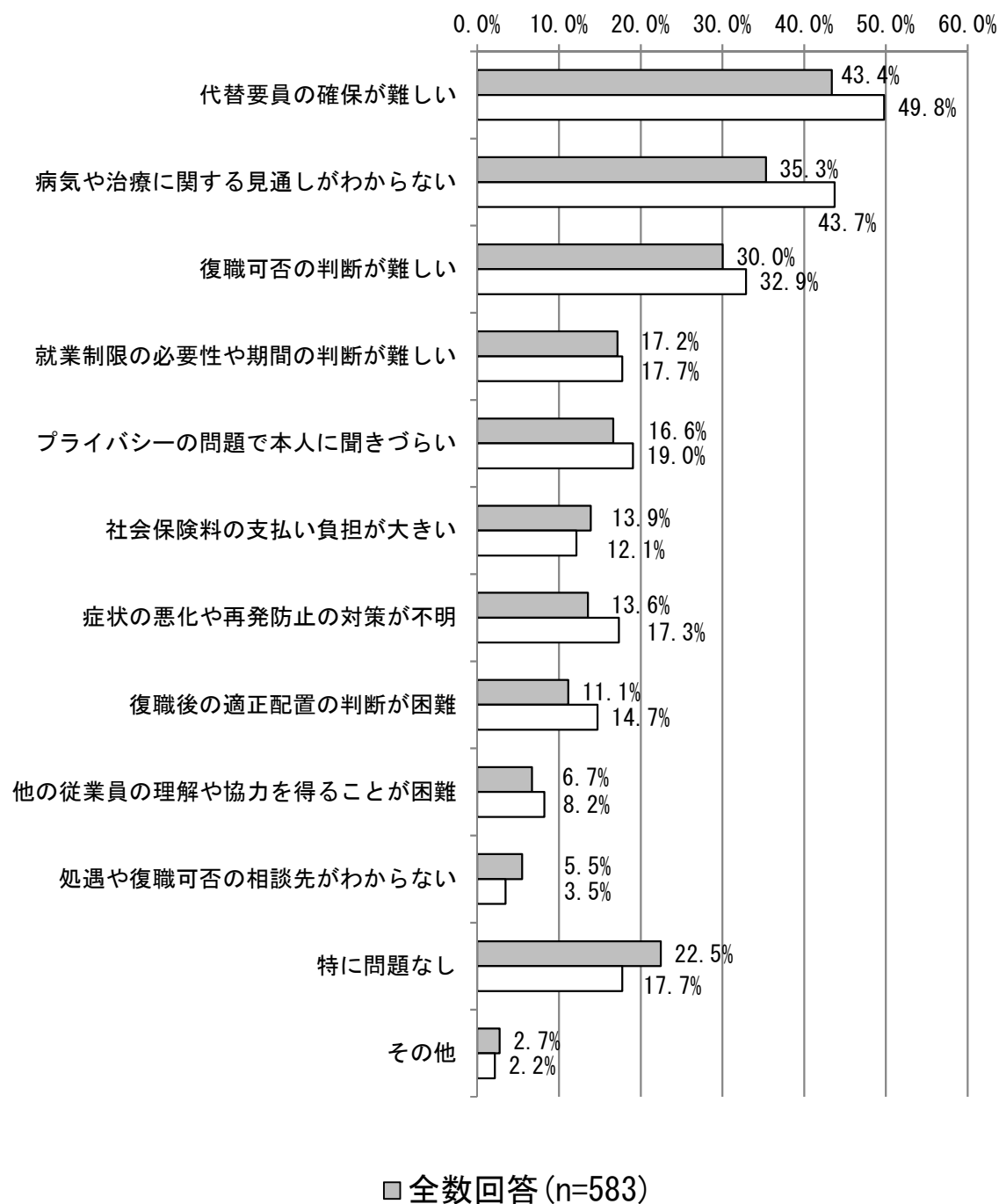
**表4－2 「がんになって復帰後退職する機会が多い」及び「復職することなく退職する機会が多い」と回答した法人【従業員規模別】 (n=41)**

	法人数	平均正社員数	平均パート等数
1～19人	14	9	5
20～49人	12	17	17
50～99人	2	30	28
100～299人	9	105	67
300人以上	4	203	362
合計	41		



＜問7-1＞従業員が私傷病になったときに、対応に苦慮したことは、「代替要員の確保が難しい」が43.4%で最も多く、次いで「病気や治療に関する見通しがわからない」が35.3%、「復職可否の判断が難しい」が30.0%であった。

図9 従業員が私傷病になったとき  
対応に苦慮したこと



<問7-2>従業員が私傷病になったときに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、下記のとおりであった。

表5 従業員が私傷病になった場合に対応に苦慮した内容について  
上位3つの具体例や理由

(1) 「代替要員の確保が難しい」 n=253

回 答	件数	割合(%)
1 賃金の確保が難しい	49	19.4%
2 適任者が見つからない	166	65.6%
3 配置換えが難しい	85	33.6%
4 その他	19	7.5%
合 計	319	

(2) 「病気や治療に関する見通しがわからない」 n=206

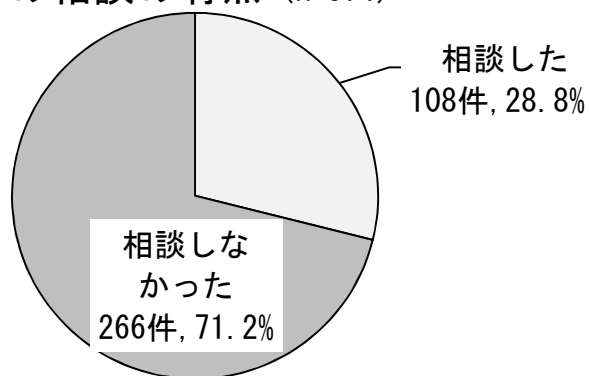
回 答	件数	割合(%)
1 治療に要する期間	185	89.8%
2 治療で起こりうる副作用	66	32.0%
3 副作用や後遺症の対処方法	73	35.4%
4 その他	7	3.4%
合 計	331	

(3) 「復職可否の判断が難しい」 n=175

回 答	件数	割合(%)
1 どんな作業なら可能かがわからない	120	68.6%
2 就労可能時間がわからない	92	52.6%
3 その他	13	7.4%
合 計	225	

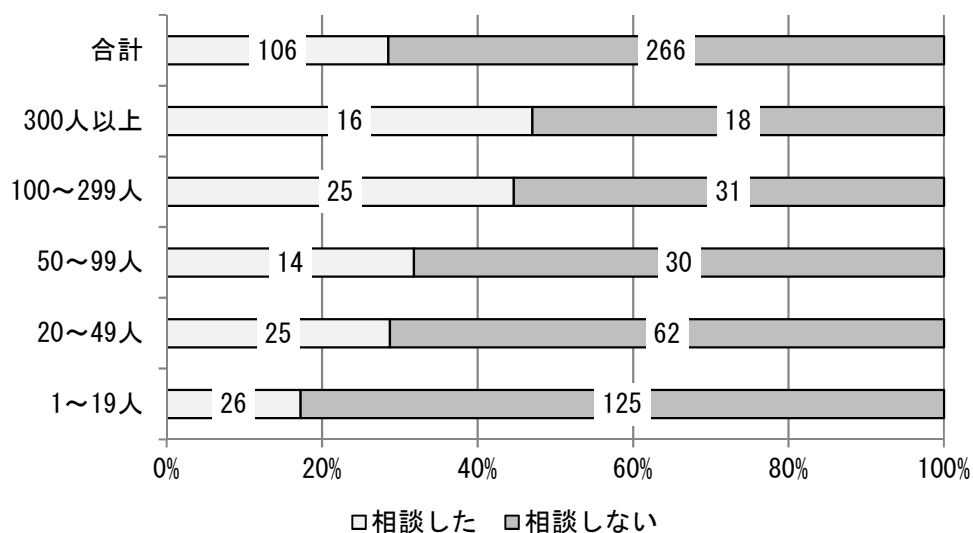
<問7-3>従業員が私傷病になったときに対応に苦慮したことについて、「相談した」が28.8%で、「相談しなかった」が71.2%であった。

図10 従業員が私傷病になった場合の相談の有無 (n=374)



従業員規模別で見ると、規模が大きいほど相談をした割合が多い。

図11 従業員が私傷病になった場合の相談の有無(n=372)【従業員規模別】



<問7-4>従業員が私傷病になったときに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)」が多かった。

表6 従業員が私傷病になった場合の相談先【複数回答】

n=108

回 答	件数	割合(%)
1 産業医	42	38.9%
2 地域産業保健センター	1	0.9%
3 医療機関(主治医)	18	16.7%
4 がん相談支援センター(がん診療連携拠点病院)	0	0.0%
5 社会保険労務士	52	48.1%
6 その他	12	11.1%
合 計	125	

<問7-5>従業員が私傷病になったとき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」、「インターネット等から参考情報を入手して対応できた」であった。

表7 従業員が私傷病になった場合に相談をしなかった理由【複数回答】

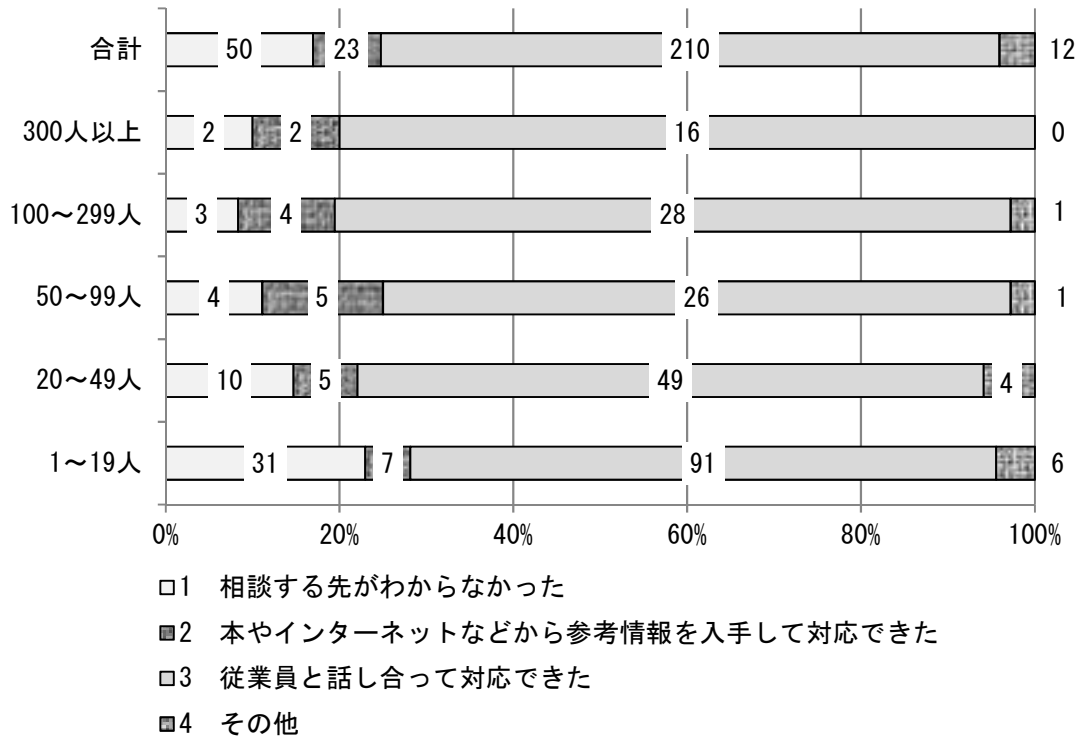
n=266

回 答	件数	割合(%)
1 相談する先がわからなかった	50	18.8%
2 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	23	8.6%
3 従業員と話し合っただけで対応できた	210	78.9%
4 その他	12	4.5%
合 計	295	

相談をしなかった理由を従業員規模別で見ると、「従業員と話し合っただけで対応できた」がどの規模でも最も多かった。

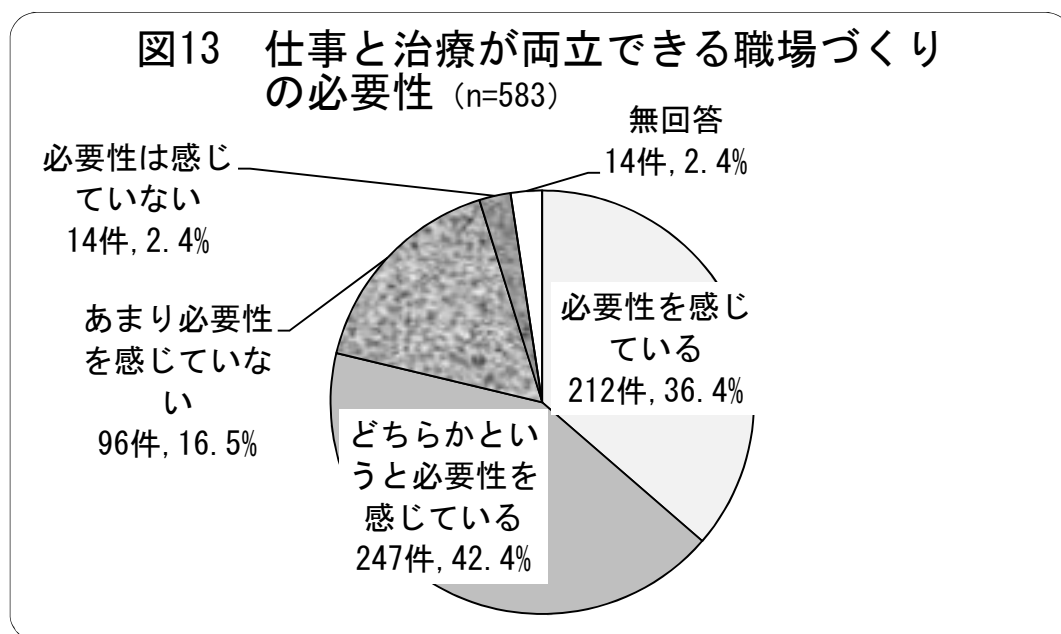
また、49人以下の法人では、「相談先がわからなかった」が次に多かった。

図12 従業員が私傷病になった場合に相談をしなかった理由（複数回答）  
【従業員規模別】

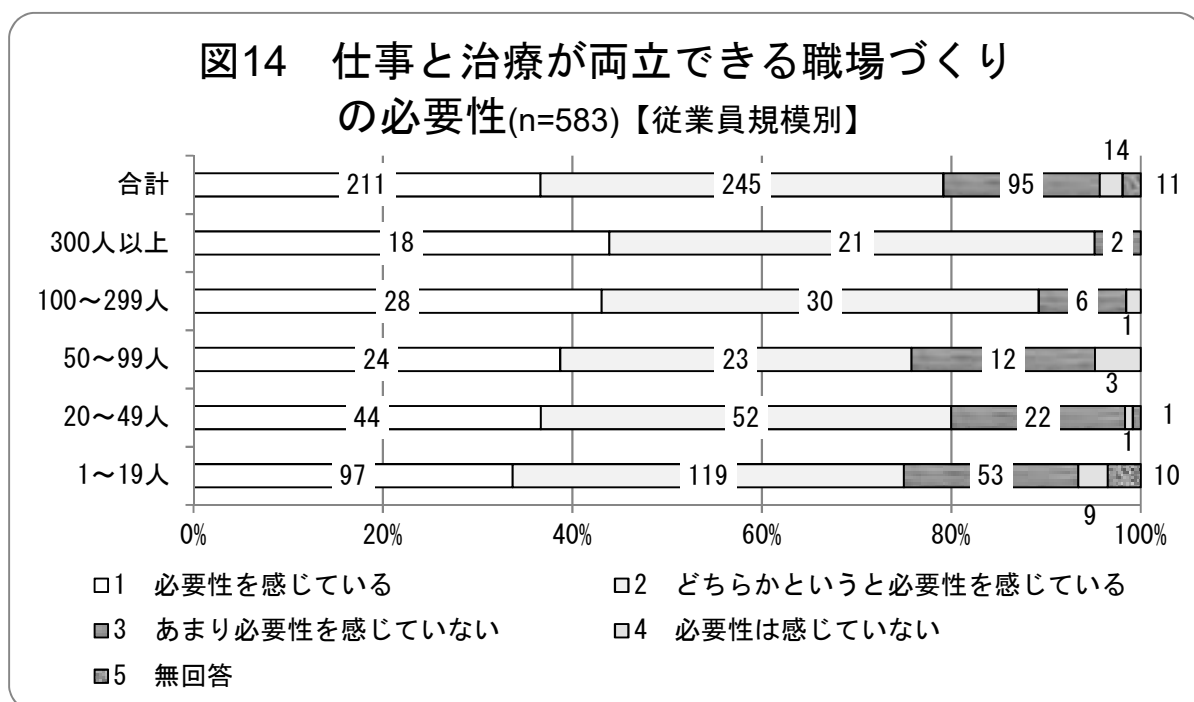


## 【従業員の仕事と治療の両立の実現に向けた課題や今後の方針】

＜問8＞ 従業員の仕事と治療の両立が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」「どちらかというと必要性を感じている」と回答した法人が約79%であった。



従業員規模別にみると、99人以下の法人では、100人以上の法人と比べて「あまり必要性を感じていない」、「必要性は感じていない」の割合が高かった。



がんになったことがある従業員のいない法人では、がんになったことがある

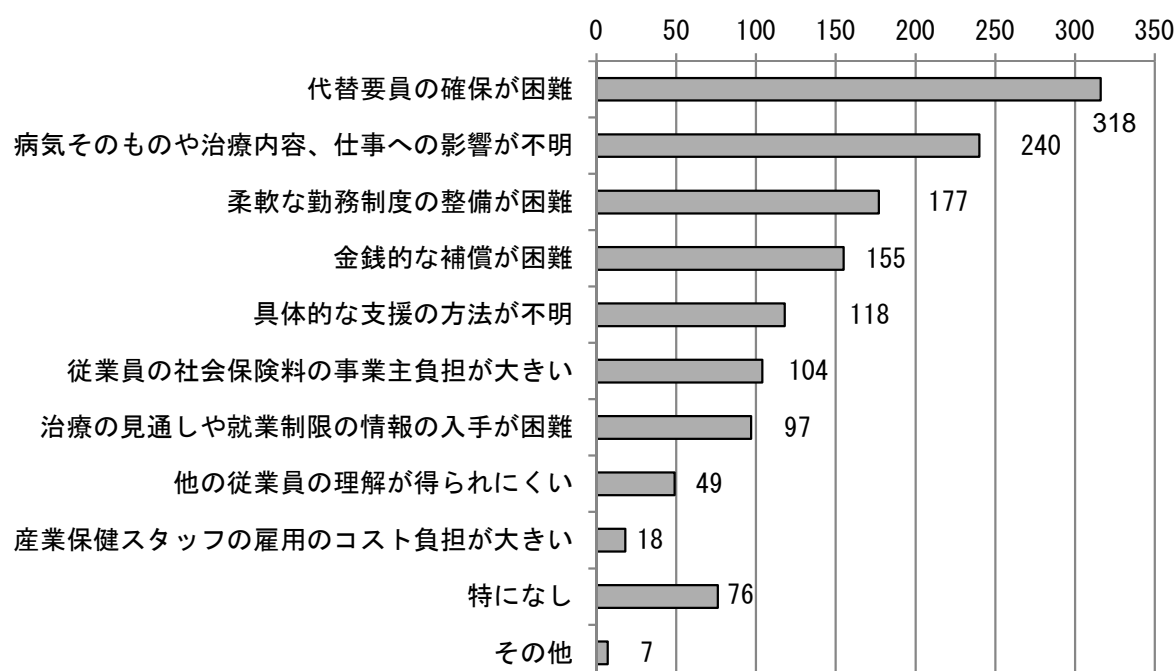
従業員のいる法人と比べて「あまり必要性を感じていない」「必要性は感じていない」の割合が高かった。

表8 仕事と治療が両立できる職場づくりの必要性の有無について (n=231)

	がんになったことがある従業員のいる法人	割合	がんになったことがない従業員のない法人	割合
必要性を感じている	97	42.0%	98	31.1%
どちらかという必要性を感じている	101	43.7%	136	43.2%
あまり必要性を感じていない	26	11.3%	63	20.0%
必要性は感じていない	5	2.2%	9	2.9%
未回答	2	0.9%	9	2.9%
合計	231	100%	315	100%

<問9-1>仕事と治療の両立の実現可能な職場づくりを進める上での課題については、「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わからない」、「柔軟な勤務制度の整備が困難」であった。

図15 仕事と治療の両立の実現可能な職場づくりを進める上での課題 (複数回答) (n=571)

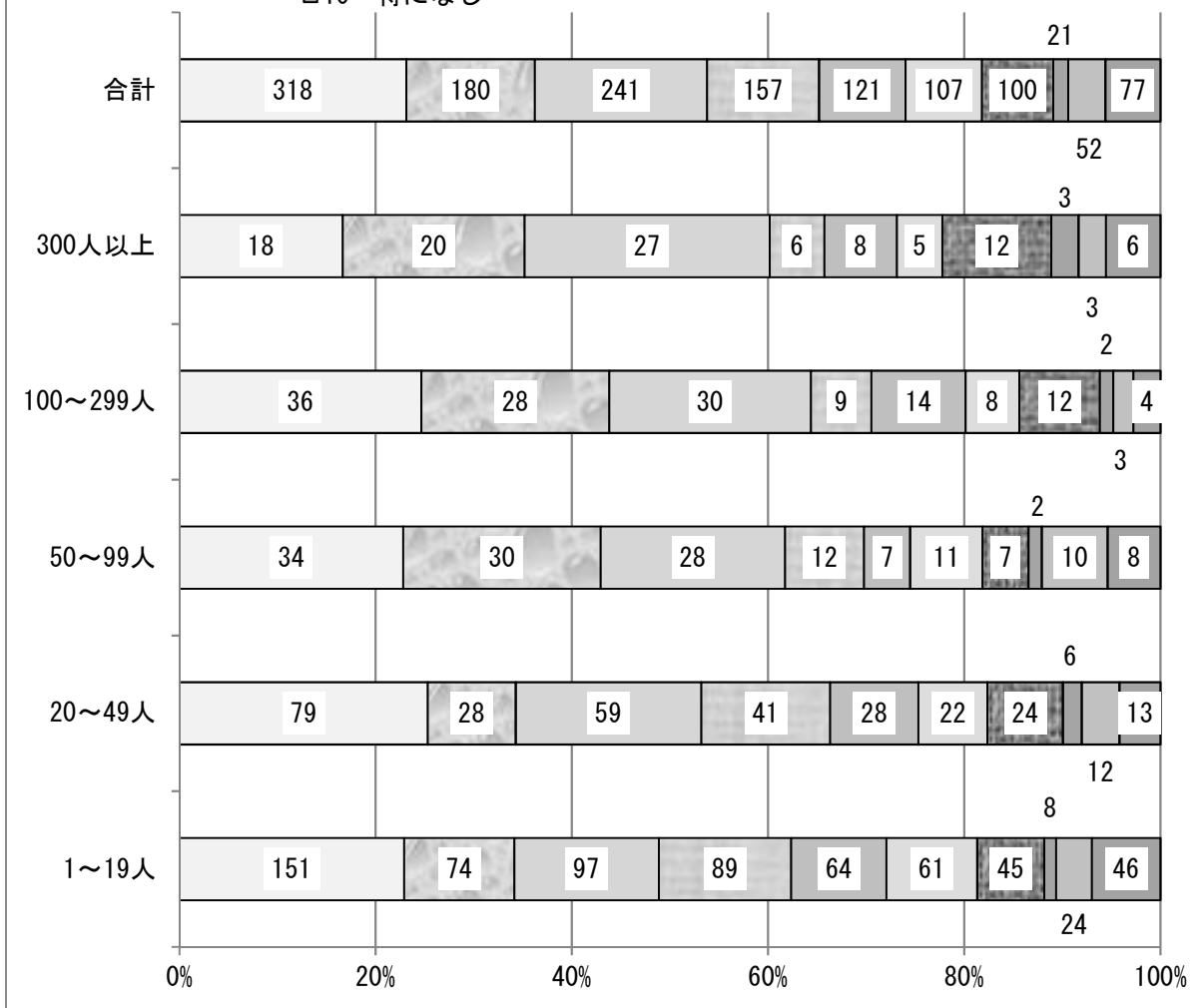


従業員規模別でみると、299人以下の法人では「代替要員の確保が困難」が

最も多く、300人以上の法人では、「病気そのものや治療の内容、仕事への影響がわからない」が最も多かった。

図16 仕事と治療の両立の実現可能な職場づくりを進める上での課題（複数回答n=571）  
【従業員規模別】

- 1 代替要員の確保が困難
- 2 柔軟な勤務制度の整備が困難
- 3 病気そのものや治療内容、仕事への影響が不明
- 4 金銭的な補償が困難
- 5 具体的な支援の方法が不明
- 6 従業員の社会保険料の事業主負担が大きい
- 7 治療の見通しや就業制限の情報の入手が困難
- 8 他の従業員の理解が得られにくい
- 9 産業保健スタッフの雇用のコスト負担が大きい
- 10 特になし

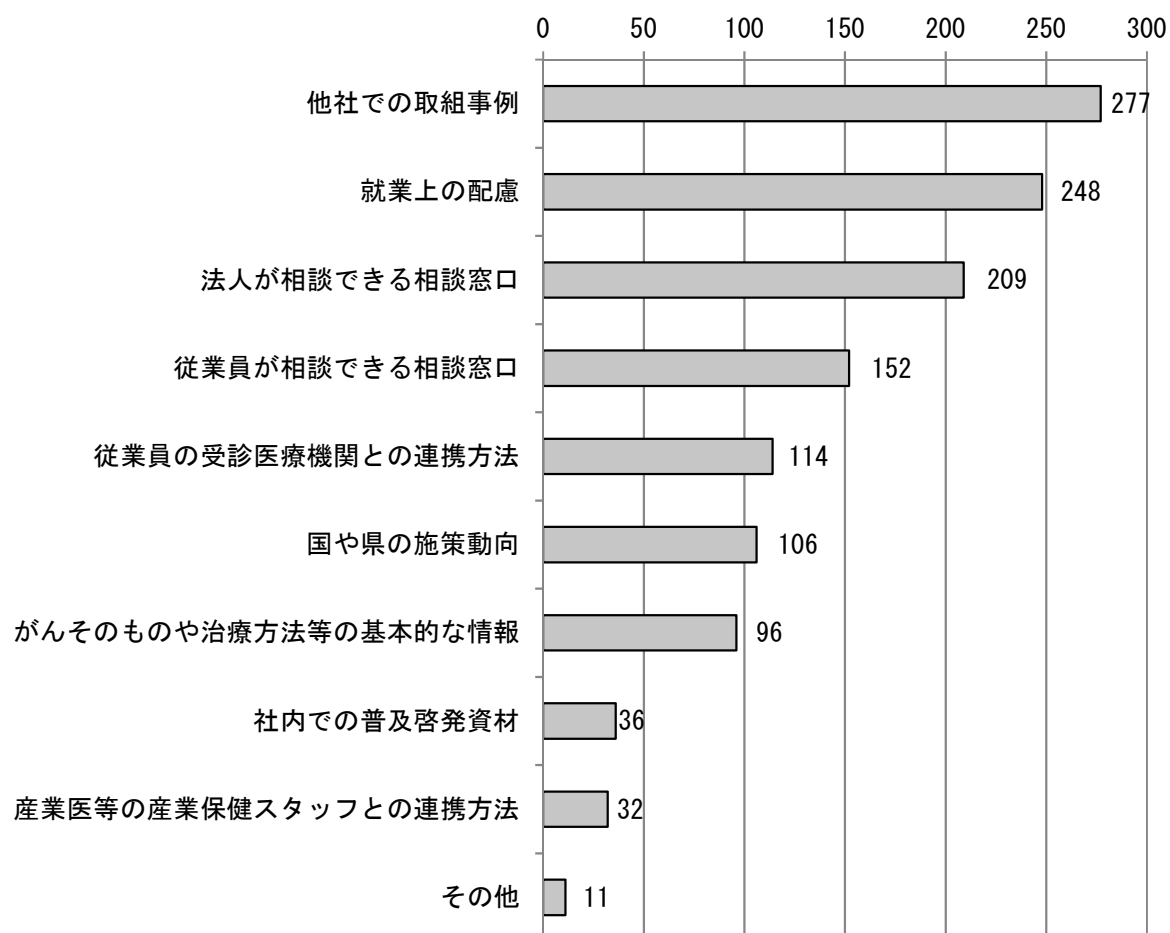


<問10-1> 県が、県内企業等を対象に、がんになった従業員の仕事と治療



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、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」、「法人が相談できる相談窓口」であった。

図17 県が行う普及啓発・情報提供として  
知りたい内容(複数回答 n=563)



<問10-3> 「就業上の配慮」「従業員の受診医療機関との連携」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。

表9 周知の内容で特に知りたい内容【複数回答】

(1) 「就業上の配慮」を選ばれた場合 n=248

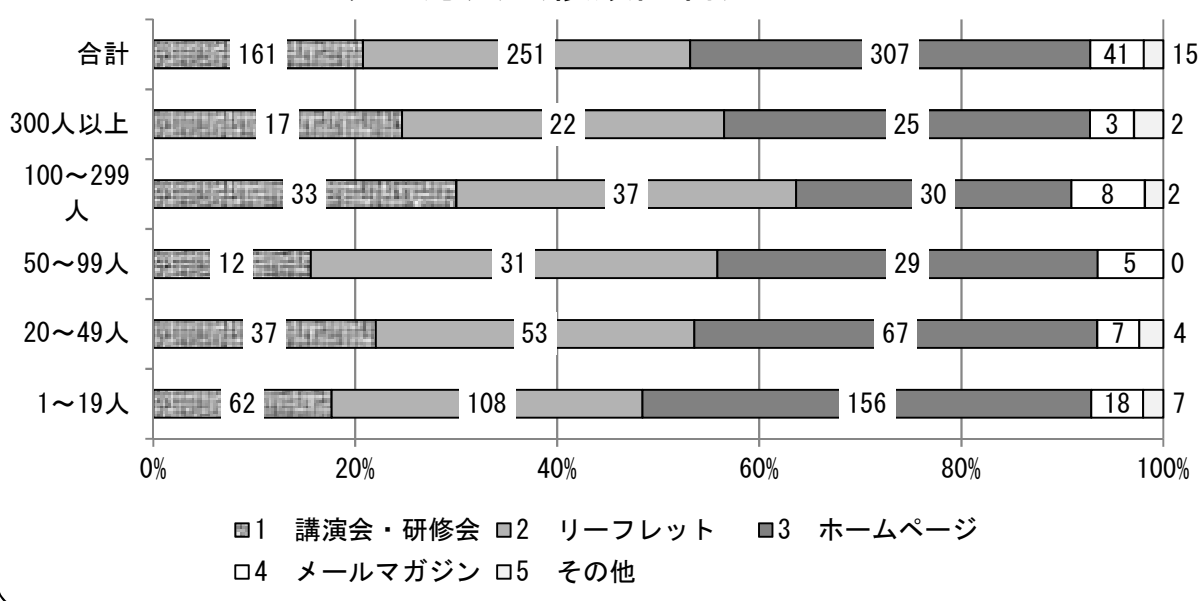
回 答	件数
1 就業時間の配慮の方法	150
2 就業規則などとの調整	104
3 症状に対応した作業内容の変更	141
4 その他	1
合 計	396

(2) 「従業員の受診医療機関との連携方法」を選ばれた場合 n=114

回 答	件数
1 受診時に従業員と一緒に医療機関で説明を受ける場合の手続き	52
2 医療機関の相談窓口にご相談する場合の手続き	76
3 相談に係る費用について	39
4 その他	2
合 計	169

<問10-2>県が行う普及啓発・情報提供の方法として希望するものとしては、全体では「ホームページ」が一番多かった。従業員規模別に見ると、50～299人の法人では「リーフレット」が最も多く、それ以外の規模の法人では、「ホームページ」が最も多かった。

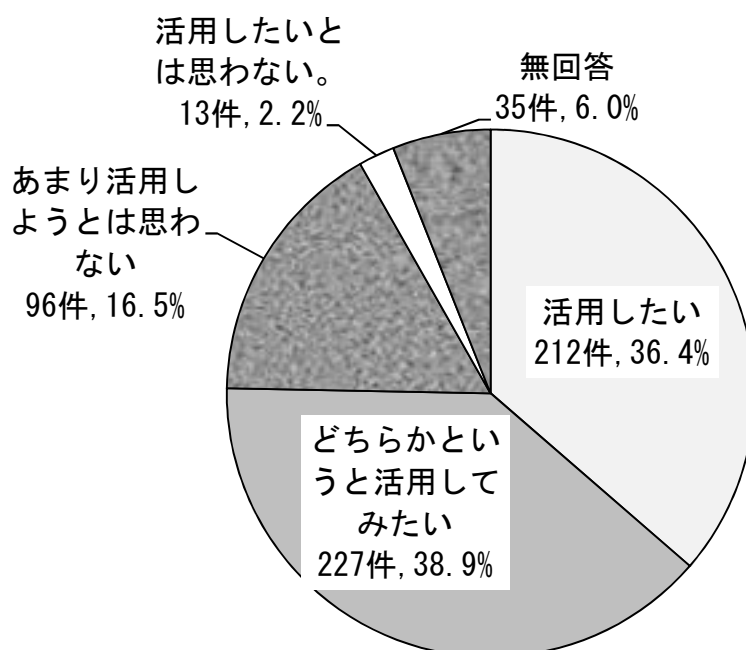
図18 県が行う普及啓発・情報提供で希望する方法（複数回答）



<問11>がんになった従業員の就労可能な程度等がわからない場合に、病気

や治療に関する見通しや復職の可否等を確認する書式があれば活用したいと思うかについては、「活用したい」「どちらかという活用してみたい」と回答した法人が75.3%であった。

図19 情報提供のツールの活用 (n=583)



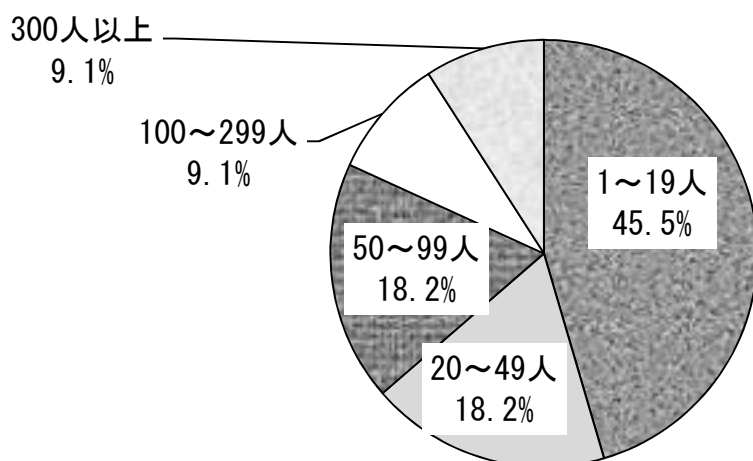
【問12 その他行政に対して求めたい意見について(一部抜粋)】

- 厳しい経営の零細事業所に勤務の伴わない休業補償は難しい。勤務に応じた処遇は積極的に対応していくことは必要。大切な従業員を出来るだけ支援していかなければならないと考えています。
- がん患者が増加傾向にあり、社会保険料の負担をなくす等の施策があると本人も会社に気を使わずに休職できる。
- 個人のプライバシーでどこまで入り込めるのか。
- 就業規則で常勤雇用の場合週40時間になっていますが、1日4～5時間の労働でしか働けなくなった場合、賃金をどうするのか考えなければいけないのかと思います。今回の実態調査のおかげで対策を考えていきます。

■事業者向けインタビューについて

インタビューに協力可能と回答した法人は、44 法人であった。  
 従業員規模別では、「1～19 人」45.5%、次いで、「20～49 人」、「50～99 人」  
 が 18.2%であり、100 人以下の法人が 81.8%を占めた。

図20 インタビュー可能と回答した法人の  
 従業員規模別割合 (n=44)



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 26 法人であった。  
 従業員規模別では、「1～19 人」38.5%、その他は全て 15.4%であった。

図21 がんにかかったことのある従業員  
 のいる法人の規模 (n=26)

