

「がん患者の就労等に関する実態調査」の結果（概要）

1. 目的

がん患者及びその家族並びに事業主における、がん罹患後の就労に関するニーズや課題を把握し、就労支援に向けた普及啓発や相談支援等の充実に活用することを目的として実施した。

2. 調査方法

(1) アンケート調査

調査対象	<p>ア 事業所向け調査 都内に本社を置く企業 4,000 社（従業員規模別に無作為抽出）</p> <p>イ がん患者とその家族向け調査 東京都内がん診療連携拠点病院、東京都認定がん診療病院及び国立がん研究センター中央病院の受診患者とその家族各 1,900 人</p> <p>※なお、患者の要件として、①65 歳以下、②通院にて治療中（但し、入院治療も対象として認める。）、③がんの診断後 6 か月以上経過、④診断時点で就労していた（調査時点の就労状況は問わない。）とした。</p>
調査方法	<p>ア 事業所向け調査 自記式調査票を郵送発送、郵送回収</p> <p>イ がん患者とその家族向け調査 自記式（無記名）調査票（患者向けと家族向けの 2 種類の調査票を病院を通じて配布、患者・家族それぞれ別に郵送回収）</p>
調査期間	<p>ア 事業所向け調査 平成 25 年 10 月 10 日～10 月 31 日</p> <p>イ がん患者とその家族向け調査 平成 25 年 10 月 15 日～11 月 29 日</p>
調査項目	<p>ア 事業所向け調査 法人概要、私傷病等に関する制度概要、従業員が私傷病になった際の対応状況、がんに関する認知度、仕事と治療の両立に向けた課題や今後の方針</p> <p>イ がん患者とその家族向け調査</p> <p>（ア）がん患者向け 病気の状況、がん罹患による仕事への影響、治療と仕事の両立の状況</p> <p>（イ）がん患者の家族向け 家族のがん罹患に伴う仕事への影響、がん罹患した家族へのサポート</p>
回収状況	<p>事業所：1006 / 4000 件（回収率 25.2%）</p> <p>患者： 831 / 1900 件（回収率 43.7%）</p> <p>家族： 640 / 1900 件（回収率 33.7%）</p>

(2) インタビュー調査

調査対象	・アンケート調査に回答し、過去にがんに罹患した従業員がいたと回答した企業 11 社を対象として実施した。
調査方法	・インタビューは原則、グループ・インタビュー形式で実施した。 ・インタビューには、がんをはじめとした病気に罹患した際の制度上、運用上の対応方法について把握している担当者（人事労務担当者、産業保健スタッフ等）の出席を得た。
調査期間	平成 25 年 12 月 18 日（水）～平成 26 年 1 月 15 日（水）
調査項目	「従業員が病気になった場合の対応方法の実際と課題～がんに罹患した場合について～」というテーマのもと、以下の内容について意見を伺った。 1. 従業員ががんに罹患した際の事業所における課題 2. 課題の解決に向けた対応のあり方 3. 行政等に求める支援策

3. 調査結果（概要）

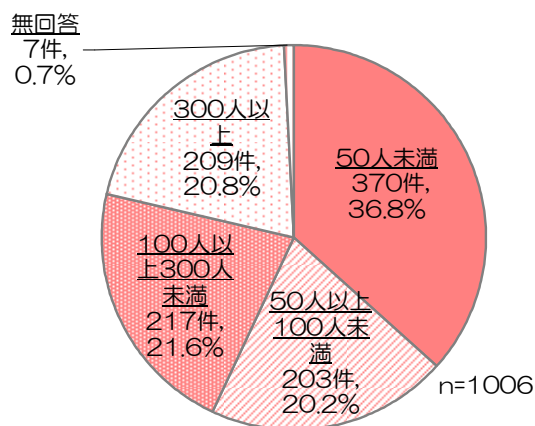
（1）アンケート調査

ア 事業所向け調査

◆基本属性

回答法人（全 1006 件）の従業員規模は、「50 人未満」が 36.8%、「50 人以上 100 人未満」が 20.2%、「100 人以上 300 人未満」が 21.6%、「300 人以上」が 20.8%であった。

図表 1 従業員規模別の構成割合



また、業種の内訳は、「卸売業・小売業」が 17.8%で最も多く、次いで「製造業」が 14.5%、「サービス業」が 12.3%であった。

図表 2 業種別の構成割合

業種	件数	%
建設業	95件	9.4%
製造業	146件	14.5%
電気・ガス・熱供給・水道業	3件	0.3%
情報通信業	69件	6.9%
運輸業、郵便業	40件	4.0%
卸売業、小売業	179件	17.8%
金融業、保険業	24件	2.4%
不動産業、物品賃貸業	32件	3.2%
学術研究、専門・技術サービス業	32件	3.2%
宿泊業、飲食サービス業	11件	1.1%
生活関連サービス業、娯楽業	11件	1.1%
教育、学習支援業	39件	3.9%
医療、福祉	95件	9.4%
複合サービス事業	4件	0.4%
サービス業（他に分類されないもの）	124件	12.3%
公務	7件	0.7%
その他	68件	6.8%
無回答	27件	2.7%
合計	1006件	100.0%

◆柔軟な働き方を支援する制度

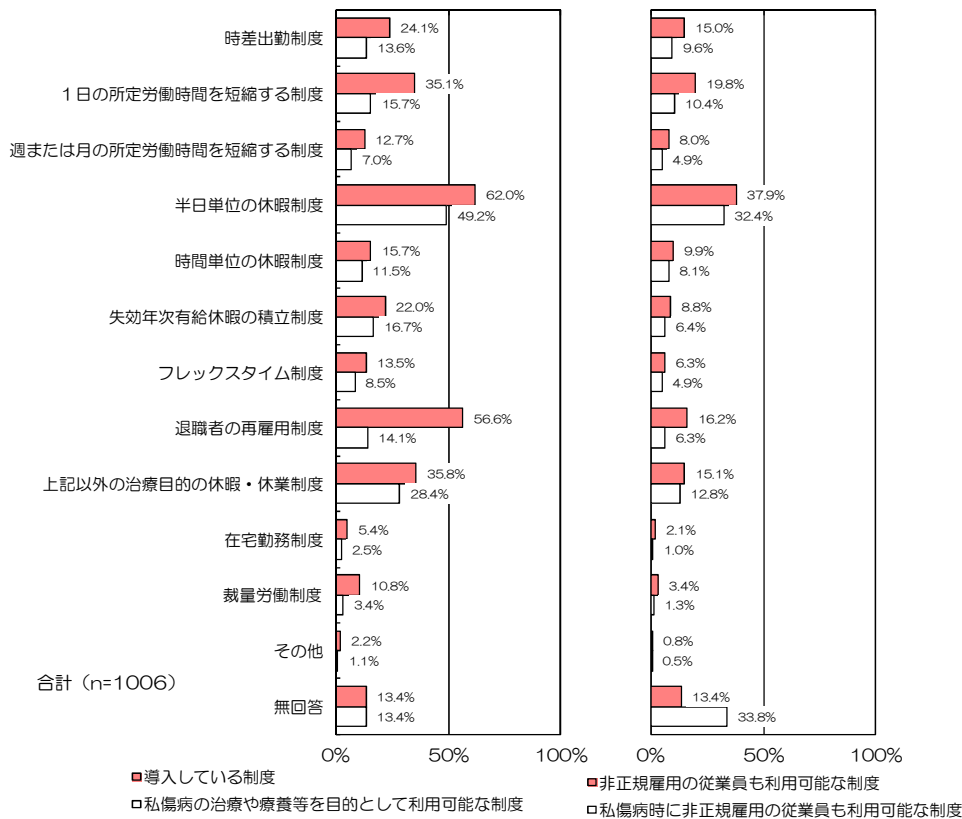
柔軟な働き方を支援するために導入している法人が多い制度としては、「半日単位の休暇制度（62.0%）」、「退職者の再雇用制度」（56.6%）、「治療目的の休暇・休業制度」（35.8%）、「1日の所定労働時間を短縮する制度」（35.1%）であった。

私傷病時にも利用可能としている法人が多い制度は、「半日単位の休暇制度」が49.2%と最も導入割合が高く、次いで「治療目的の休暇・休業制度」（28.4%）、「失効年次有給休暇の積立制度」（16.7%）であった。

一方、非正規雇用の従業員でも利用可能な制度は、「半日単位の休暇制度」（37.9%）、「1日の所定労働時間を短縮する制度」（19.8%）、「退職者の再雇用制度」（16.2%）と、最も導入割合が高いものでも4割に満たなかった。

図表3—1 柔軟な働き方を支援する制度の導入割合と私傷病時にも利用可能な割合（複数回答）

（左図：正職員を対象とした制度の状況、右図：非正規雇用の従業員を対象とした制度の状況）

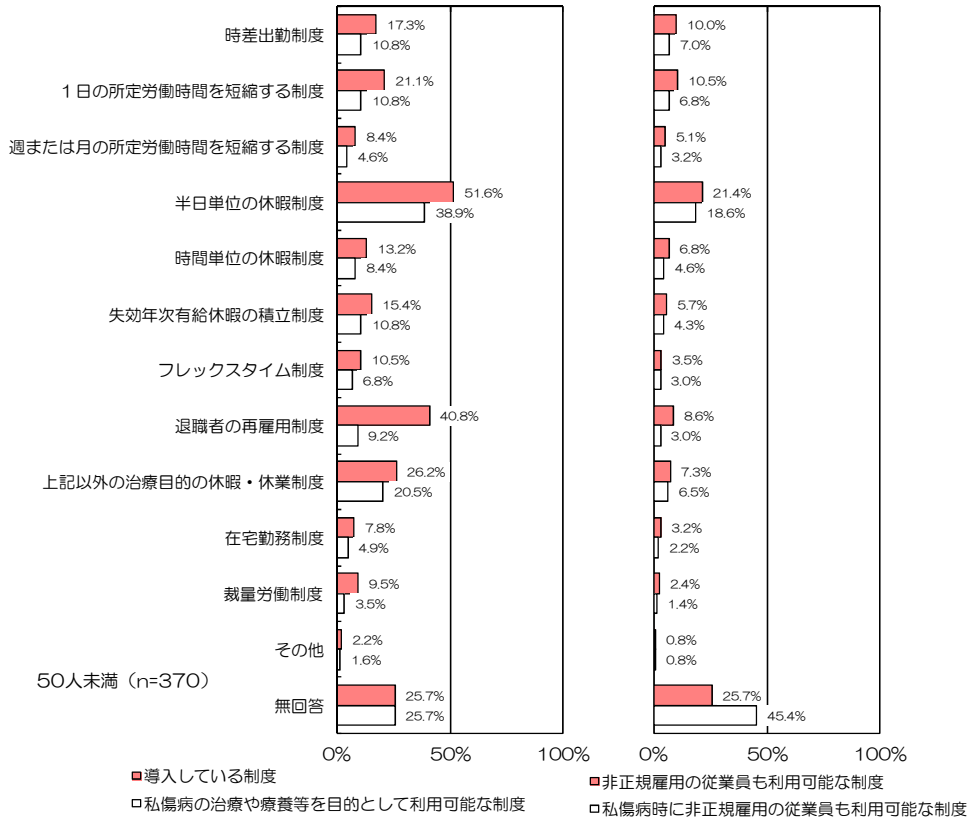


また、従業員規模別に導入割合を見ると、「半日単位の休暇制度」や「退職者の再雇用制度」、「治療の目的の休暇・休業制度」については、従業員規模が大きいほど、導入割合も高かった。

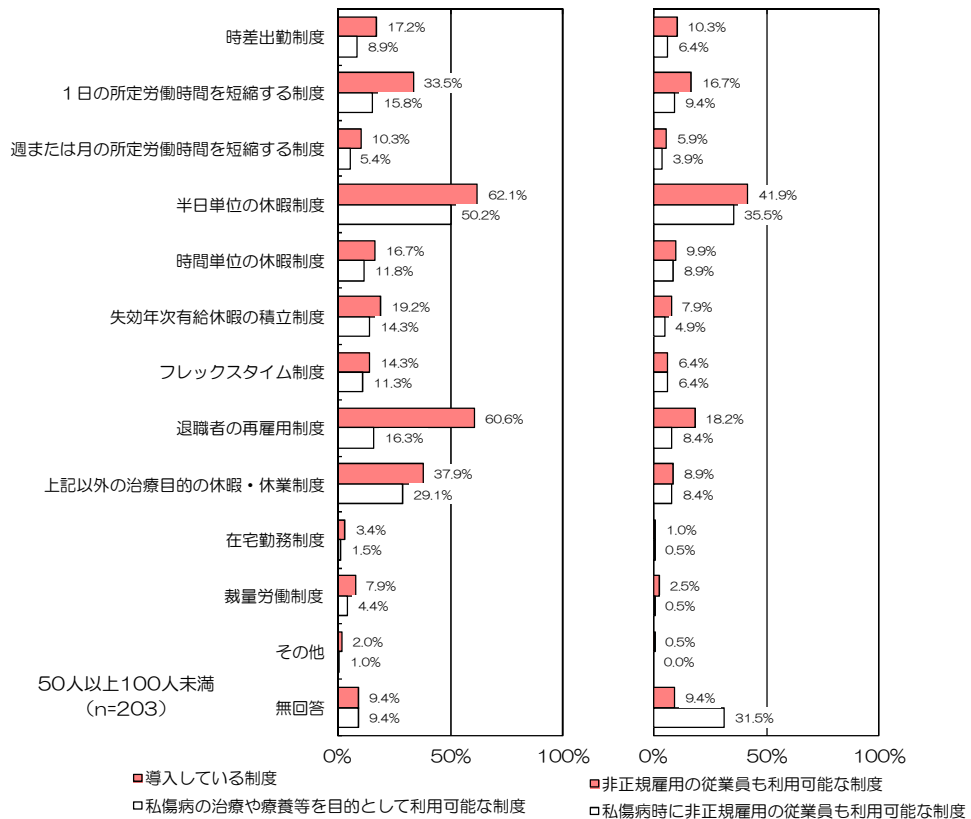
私傷病時にも利用可能な制度については、「半日単位の休暇制度」や「失効年次有給休暇の積立制度」、「治療の目的の休暇・休業制度」に関しては、従業員規模が300人以上の法人で特に導入割合が高かった。

図表3-2 柔軟な働き方を支援する制度の導入割合（複数回答）（従業員規模別）

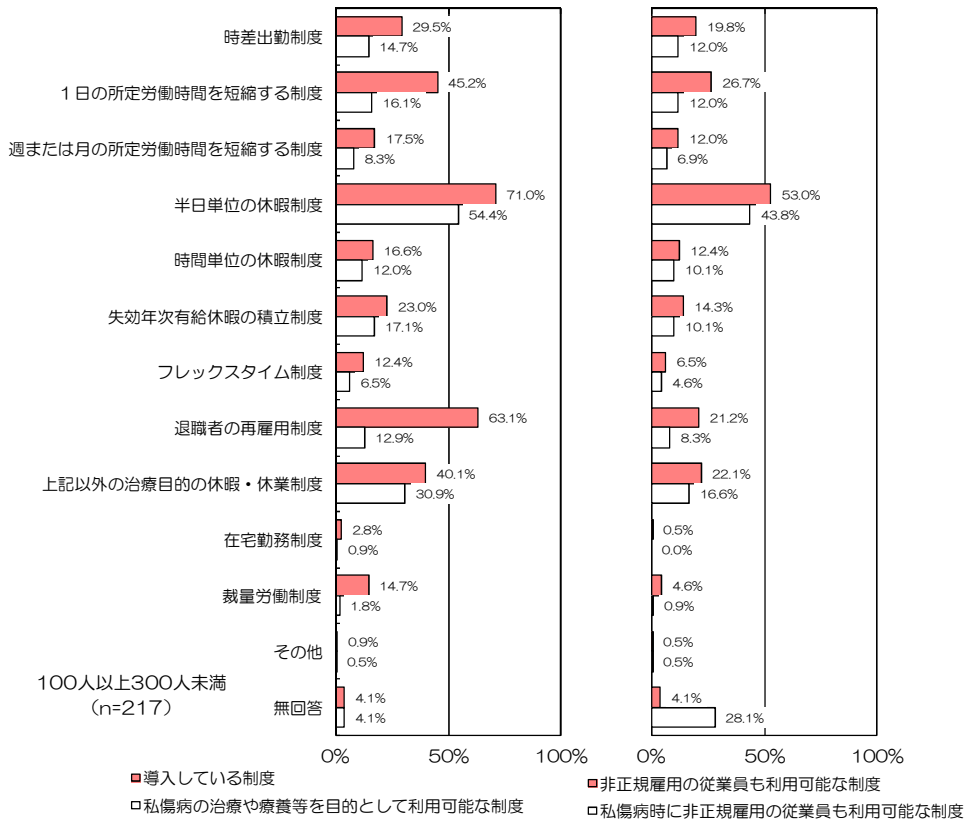
<50人未満>



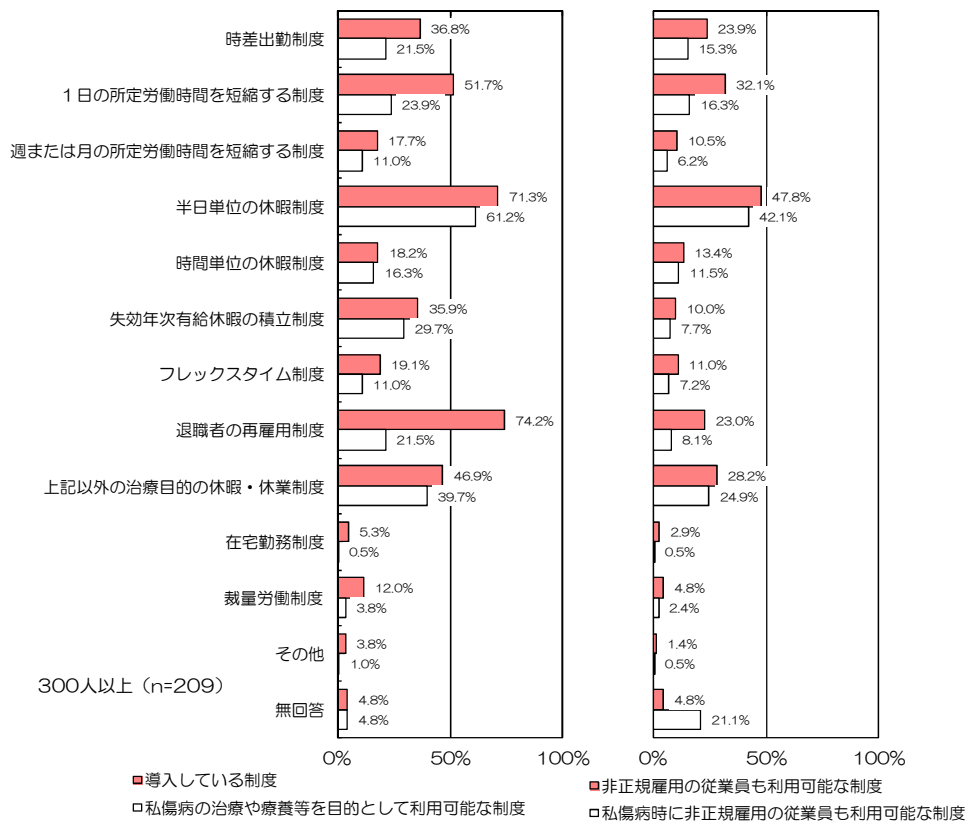
<50人以上100人未満>



< 100人以上 300人未満 >



< 300人以上 >



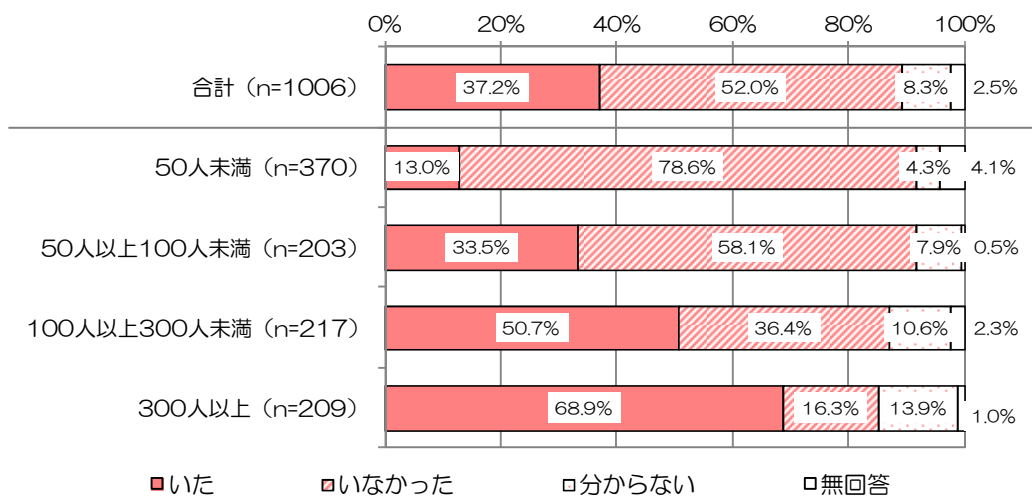
◆私傷病時の対応（がん）

過去3年間のうち、がんにかかった従業員がいた法人は37.2%であり、従業員規模が大きいほど、その割合が高かった。

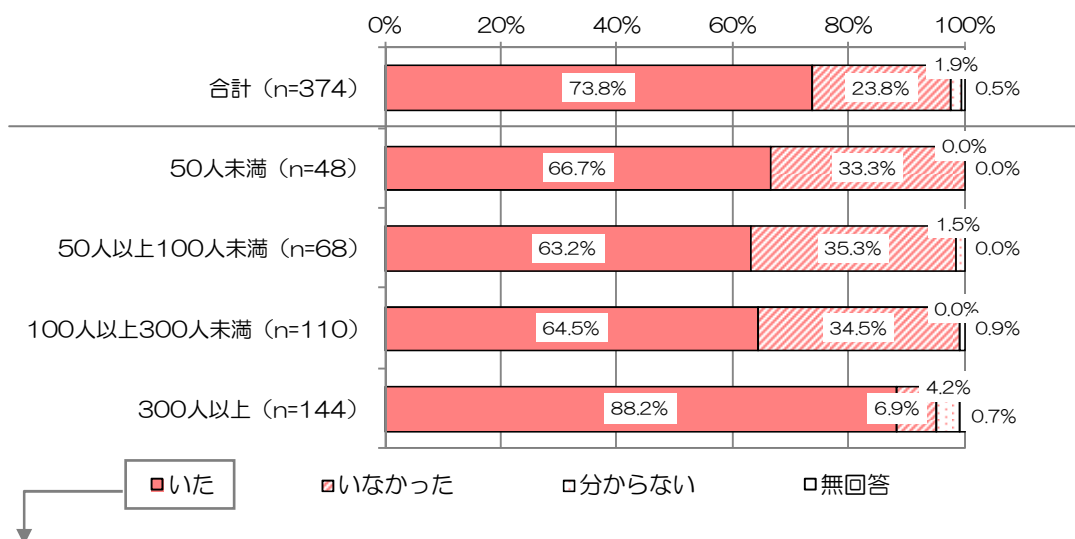
また、がんにかかった従業員がいた法人のうち、1か月以上連続して休職・休業した従業員がいた法人は73.8%であった。

さらに、当該従業員の復職状況を見ると、「復職する人が多い」と回答した法人が60.9%と最も多かった。

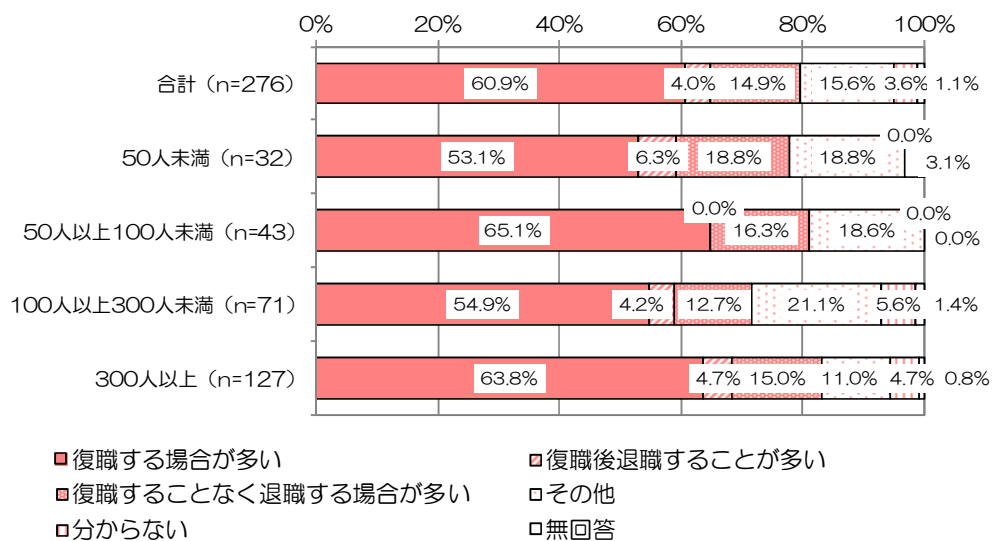
図表4-1 がんにかかった従業員の有無（従業員規模別）



図表4-2 がん患者のうち、1か月以上連続して休職・休業した従業員の有無（従業員規模別）



図表4-3 がん罹患し、1か月以上休職した従業員の復職状況（従業員規模別）

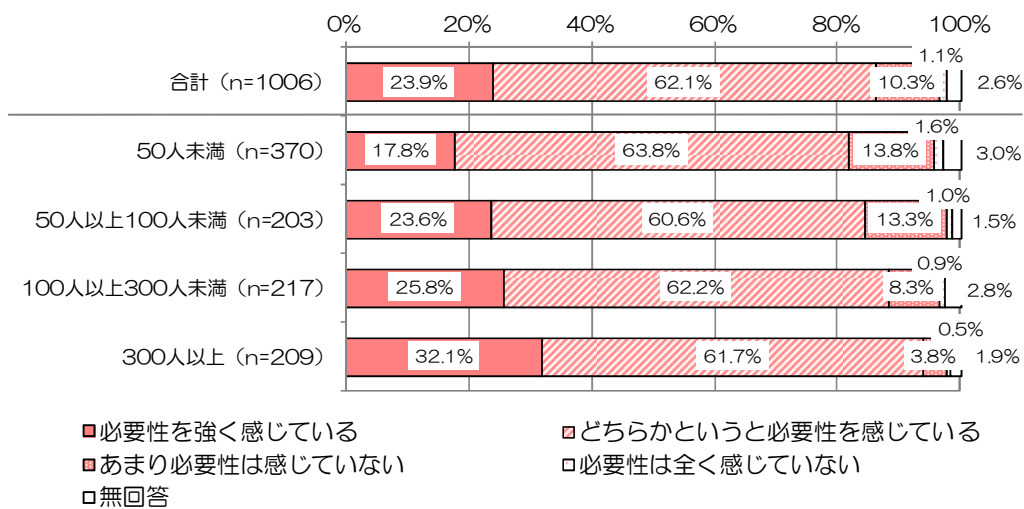


◆仕事と治療の両立実現に向けた今後の方針

仕事と治療の両立が実現できる職場づくりについて、「必要性を強く感じている」法人は23.9%、「どちらかというとも必要性を感じている」法人が62.1%であり、両者をあわせると86.0%にのぼった。

また、「どちらかというとも必要性を感じている」法人の割合はいずれの従業員規模においても約60%であるが、「必要性を強く感じている」法人の割合は、従業員数50人未満の法人では17.8%であるところ、従業員数300人以上の法人では32.1%と違いが見られた。

図表5 仕事と治療が実現できる職場づくりの必要性（従業員規模別）



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上での課題としては、「代替要員の確保」が 52.3%と最も多く、次いで「休業中の賃金支給等の金銭的な補償が困難」(38.4%)、「病気そのものや治療の内容、仕事への影響が分からない」(29.7%)であった。

従業員規模別に見ると、「代替要員の確保」や「病気そのものや治療の内容、仕事への影響が分からない」はいずれの従業員規模においても概ね共通する課題であった。

一方、「休業中の賃金支給等の金銭的な補償が困難」や「長期間働けない従業員の社会保険料の事業主負担が大きい」は従業員規模が小さいほど課題に挙げる法人の割合が高く、「柔軟な勤務制度の整備が困難」は、従業員規模 100 人以上の法人では 30%以上であるなど、従業員規模が大きいほど課題に挙げる法人の割合が高かった。

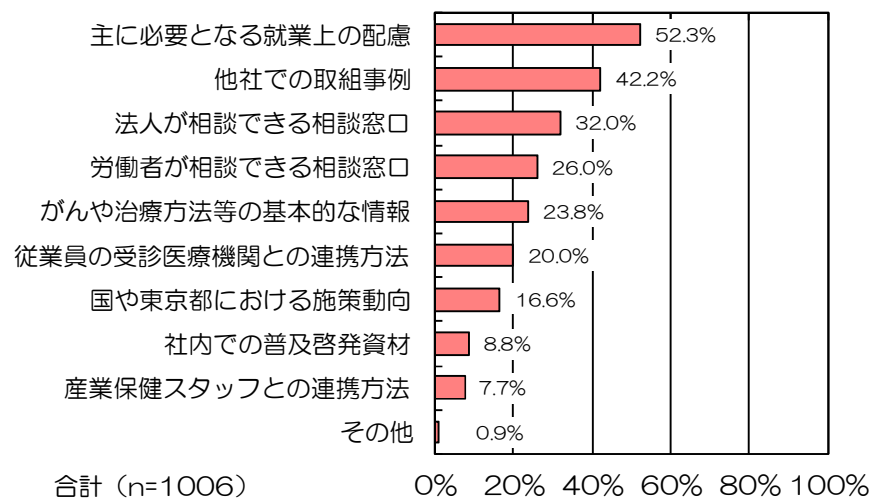
図表 6 仕事と治療の両立が実現できる職場づくりを進める上での課題（従業員規模別）



行政（東京都）が普及啓発事業を進める際に法人として知りたい内容は、「主に必要となる就業上の配慮」(52.3%)、「他社での取組事例」(42.2%)、「法人が相談できる相談窓口」(32.0%)等であった。

従業員規模別にみると、「他社での取組事例」は300人以上の法人において特に割合が高かった。

図表7 行政による普及啓発事業において知りたい内容（複数回答）



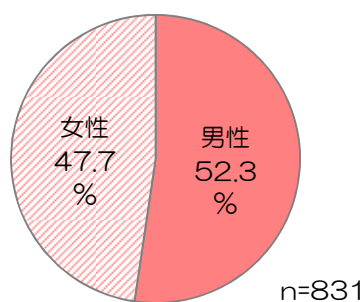
イ がん患者とその家族向け調査

(ア) がん患者向け調査

◆基本属性

回答者（全 831 件）の属性は、男性が 52.3%、女性が 47.7%とそれぞれ同程度であった。

図表 8 性別

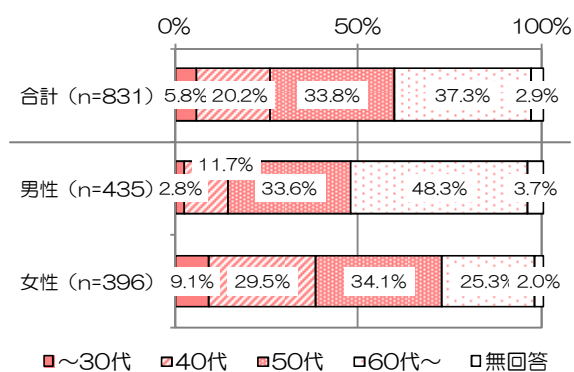


また、調査回答時点の年齢は、「50代」33.8%、「60代～」37.3%であり、平均年齢は 55.0 歳であった。

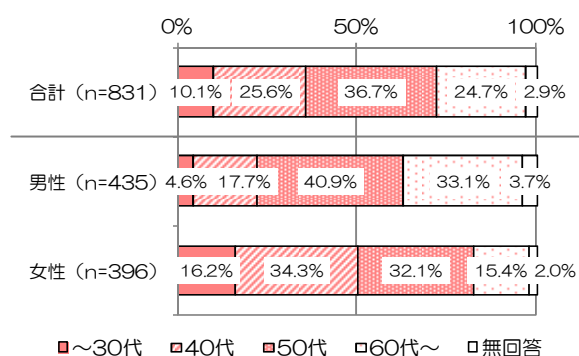
がん罹患時の年齢は「50代」36.7%、「60代～」24.7%であり、平均年齢は 51.9 歳であった。がん罹患から平均 3 年程度経過している状況である。

性別で見ると、男性に比べて女性のほうが、がん罹患時の年齢は低い傾向が見られた。

図表 9-1 調査回答時点の年齢（性別）



図表 9-2 がん罹患時の年齢（性別）



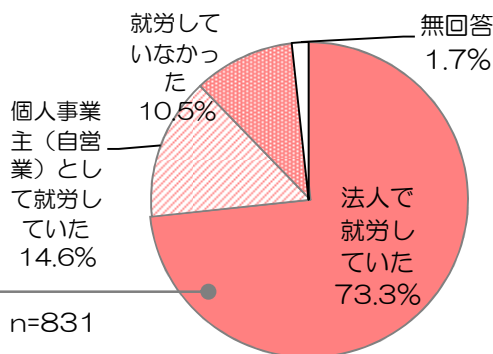
◆就労への影響

がん診断時、73.3%の人が法人で就労していた。

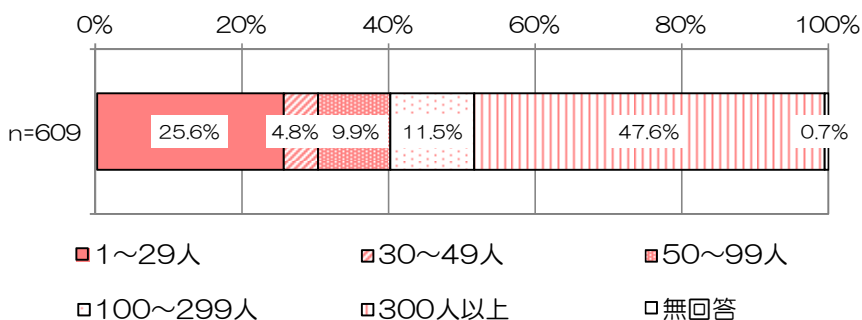
そのうち、47.6%の人が正社員数 300 人以上の法人に勤めていたが、一方で正社員数 50 人未満の法人に勤めていた人も 30.4%を占めた。

また、がん診断時、法人で就労していた人の就業形態をみると、「正職員」が 67.8%と最も多く、次いで「契約職員・嘱託職員」(12.3%)、「パート・アルバイト」(11.3%)であった。

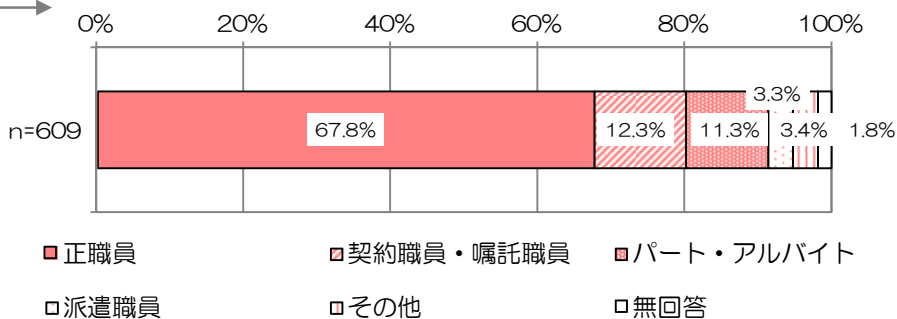
図表 10-1 がん罹患時の就労状況



図表 10-2 がん罹患時に就労していた法人の正社員数



図表 10-3 がん罹患時の就業形態

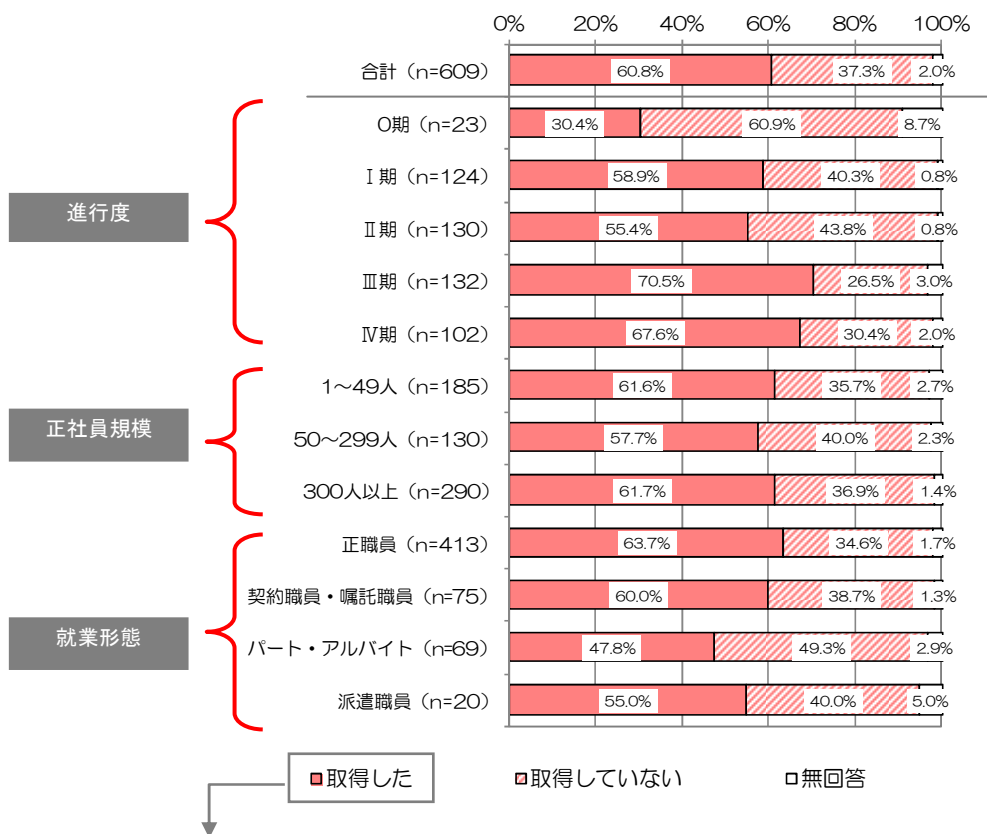


治療・療養のために1か月以上の連続した休み（休暇または休職）を取得した人の割合は60.8%であり、がんの進行度が進んでいるほど取得している傾向が見られた。

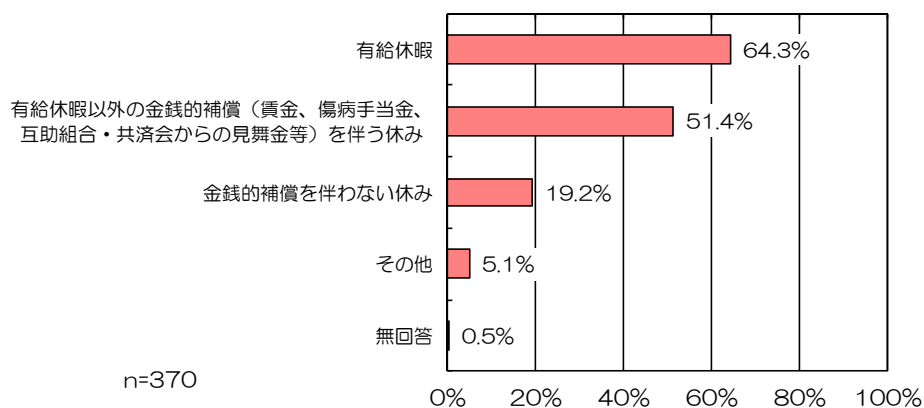
正社員規模によって大きな違いは見られなかったが、就業形態別に見ると、正職員（63.7%）と比べて、パート・アルバイトと特に47.8%と低かった。

休みのために利用した制度は、「有給休暇」が64.3%、「有給休暇以外の金銭的補償（賃金、傷病手当金、互助組合・共済会からの見舞金等）を伴う休み」が51.4%、「金銭的補償を伴わない休み」が19.2%であった。

図表 11-1 1か月以上の連続した休み（休暇または休職）の取得の有無



図表 11-2 休み（休暇または休職）のために利用した制度（複数回答）

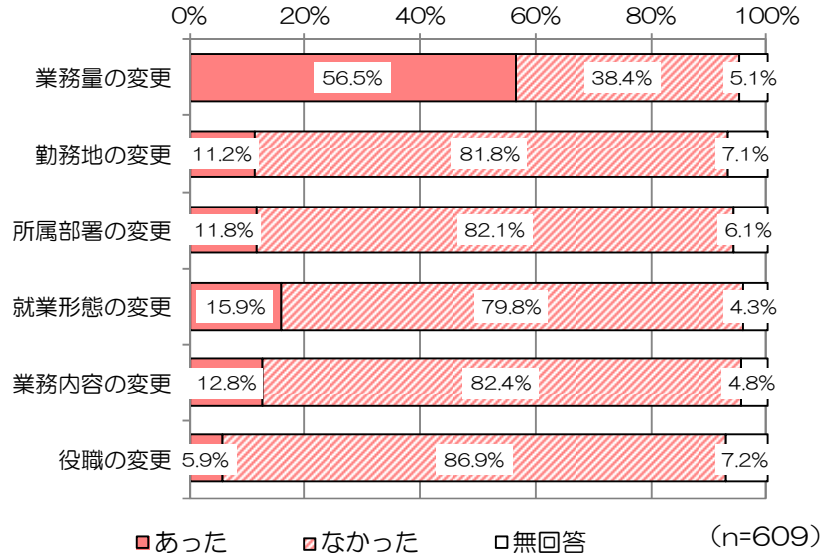


◆就業上の配慮の有無

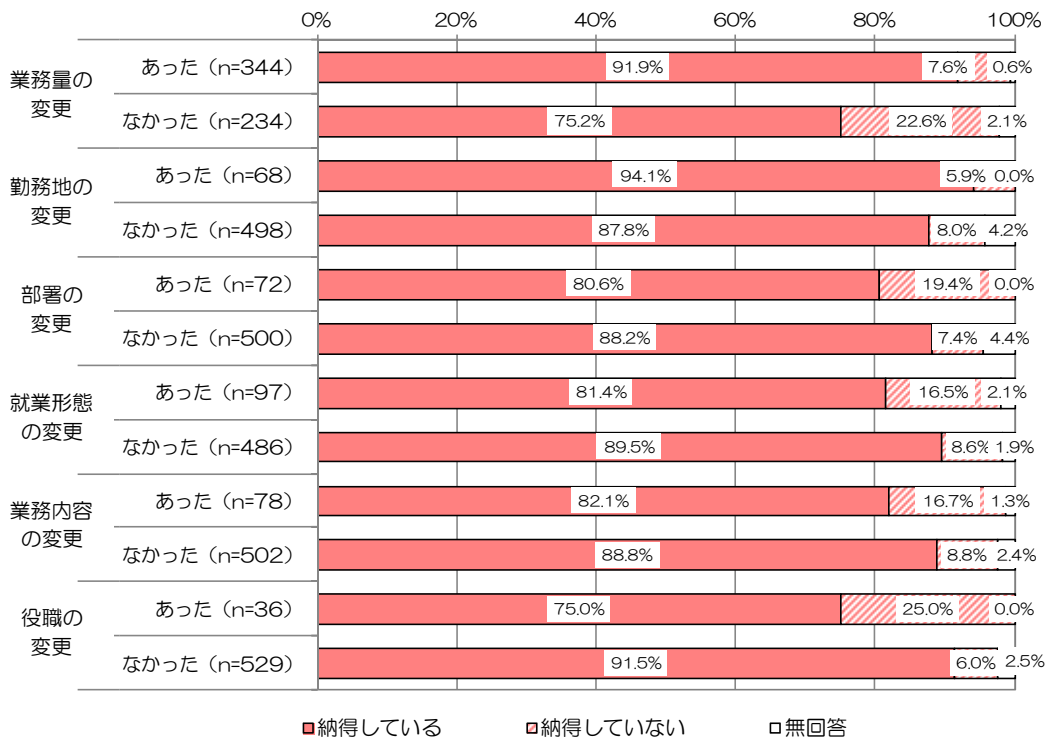
がん罹患後、「業務量」については、法人の配慮による変更のあった人が56.5%と過半数を上回ったが、「勤務地」や「就業形態」等については変更のなかった人が大半であった。

また、配慮の有無に関わらず業務量、勤務地、所属部署等について、「納得している」と回答した人の割合が高かった。

図表 12-1 就業上の配慮・変更の有無

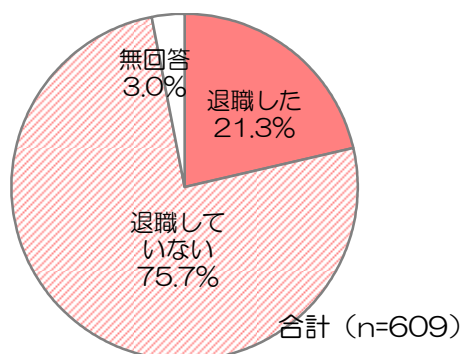


図表 12-2 就業上の配慮・変更の有無に対する納得度



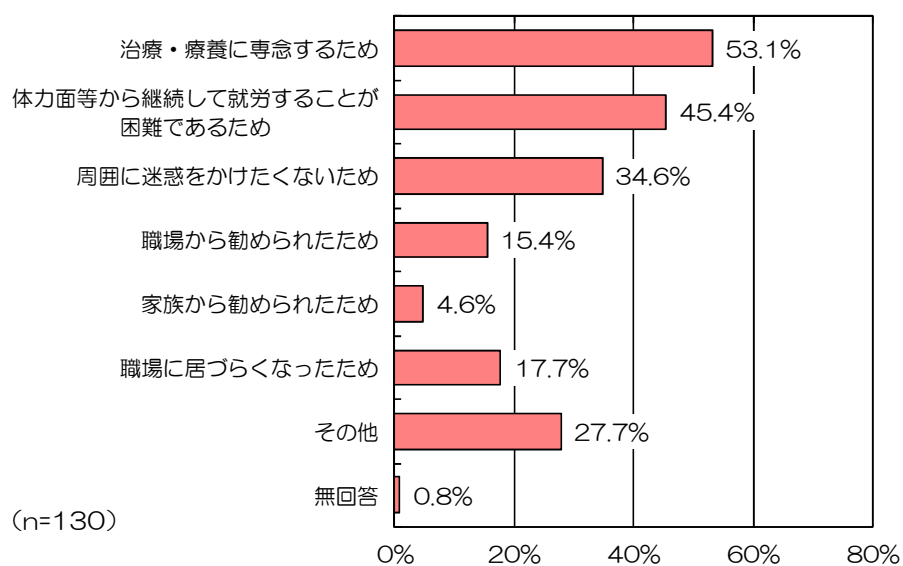
がん罹患後、退職した人の割合は21.3%であった。

図表 13-1 がん罹患後の退職の有無



退職の理由としては、「治療・療養に専念するため」が53.1%と最も多く、次いで「体力面等から継続して就労することが困難であるため」(45.4%)、「周囲に迷惑をかけたくないため」(34.6%)であった。

図表 13-2 退職の理由 (複数回答)

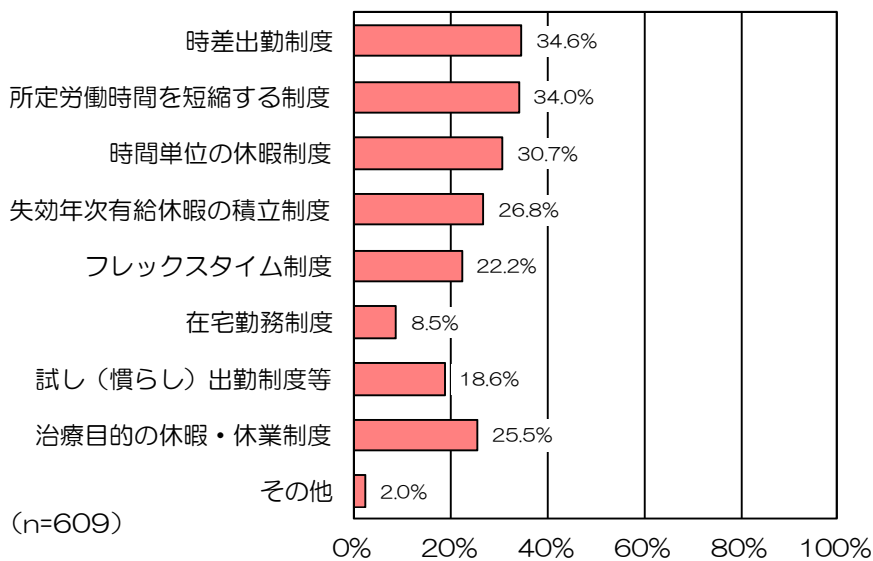


◆治療と仕事の両立のために活用した制度・サポート（職場内）

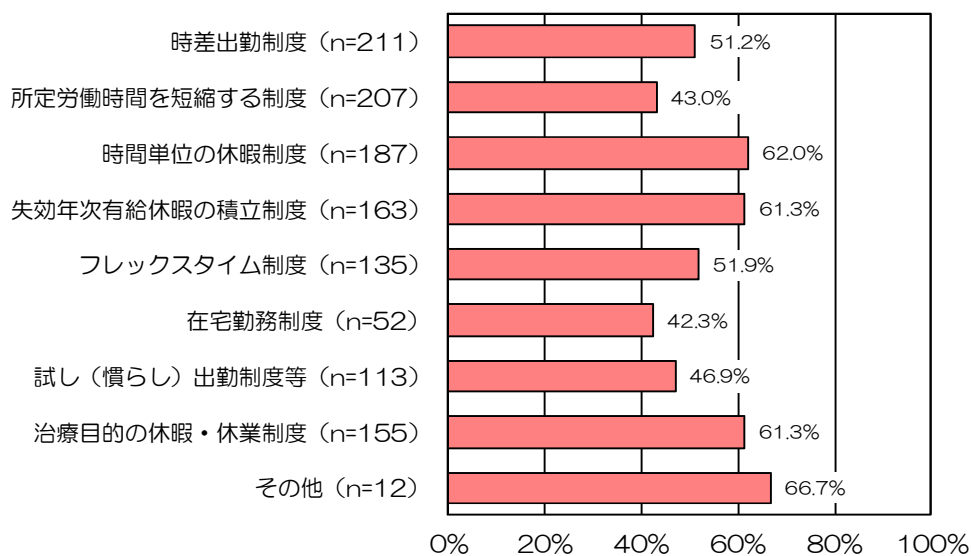
就労する法人にあった主な制度は、「時差出勤」（34.6%）、「所定労働時間を短縮する制度」（34.0%）、「時間単位の休暇制度」（30.7%）、「失効年次有給休暇の積立制度」（26.8%）、「治療目的の休暇・休業制度」（25.5%）であった。

また、法人に制度があり、当該制度を利用した人の割合が高かったものとしては、「時間単位の休暇制度」（62.0%）や「失効年次有給休暇の積立制度」（61.3%）、「治療目的の休暇・休業制度」（61.3%）、「フレックスタイム制」（51.9%）であった。

図表 14-1 法人において制度があった人の割合



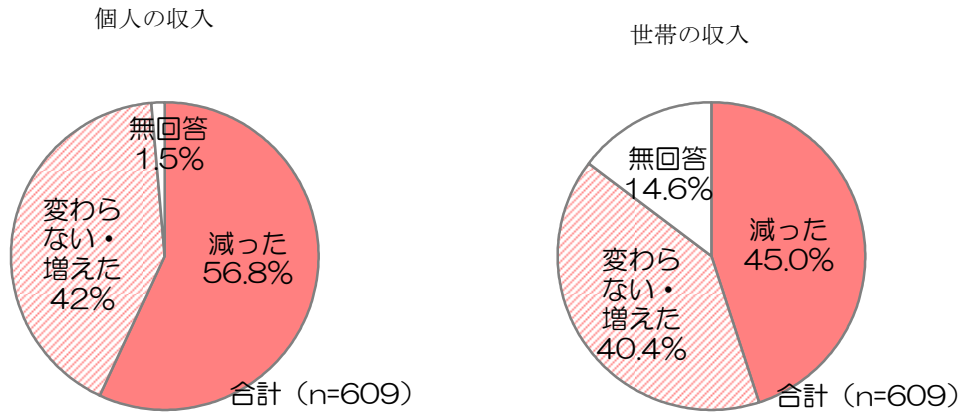
図表 14-2 制度があった人における利用割合



◆経済的な問題

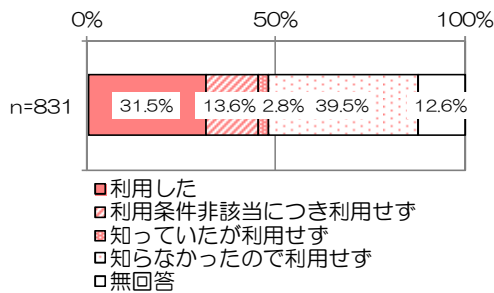
がん罹患後、「個人の収入が減った」と回答した人は 56.8%、「世帯の収入が減った」と回答した人は 45.0%であった。

図表 15 がん罹患による収入への影響の有無

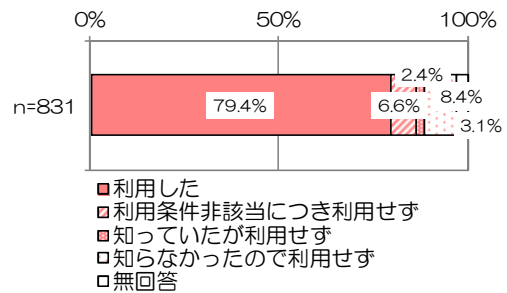


また、高額療養費制度を利用した人は 79.4%であったが、傷病手当金制度を利用した人は 31.5%に留まり、傷病手当金制度を「知らなかったので利用せず」が 39.5%にのぼった。

図表 16 傷病手当金制度の利用状況



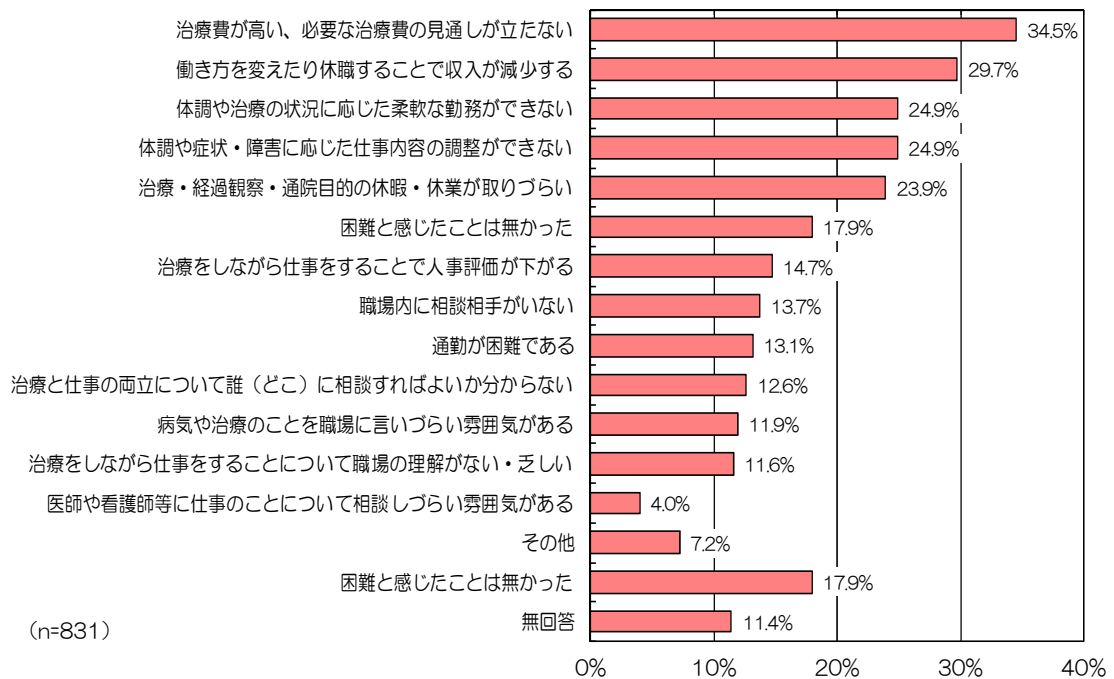
図表 17 高額療養費制度の利用状況



◆治療と仕事の両立実現に向けた課題や今後の就労に関する意向

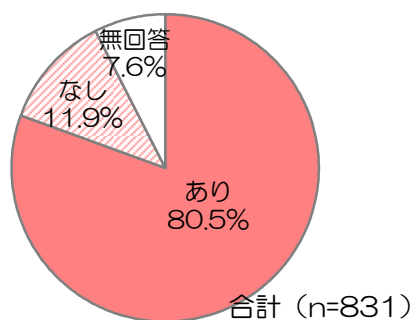
治療と仕事を両立する上で困難であったこととしては、「治療費が高い、治療費がいつ頃、いくらかかるか見通しが立たない」(34.5%)等の経済的な問題が多く挙げられており、次いで、「体調や治療の状況に応じた柔軟な勤務(勤務時間や勤務日数)ができない」(24.9%)等の働き方についての問題が多く挙げられた。

図表 18 治療と仕事を両立する上で困難であったこと(複数回答)



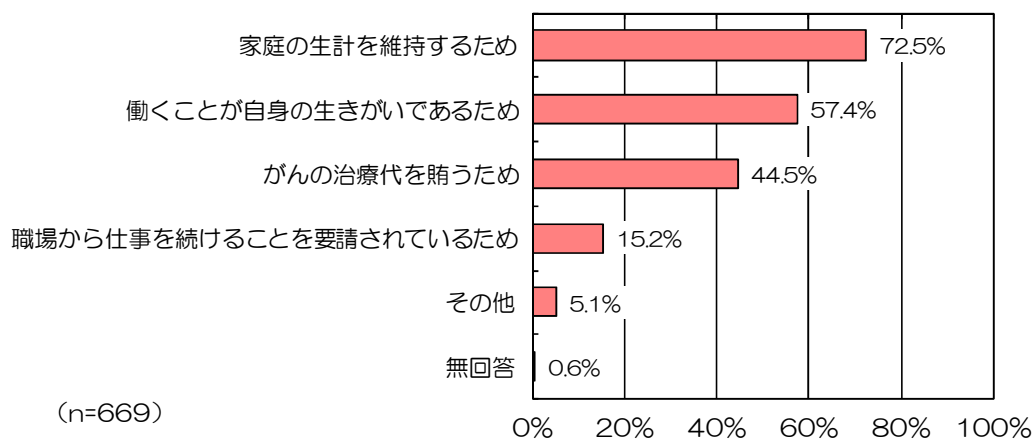
今後の就労（継続）意向については、80.5%が「仕事を続けたい（したい）」と回答した。

図表 19-1 今後の就労（継続）意向



仕事を続けたい（したい）主な理由は、「家庭の生計を維持するため」が72.5%と最も多く、次いで「働くことが自身の生きがいであるため」(57.4%)、「がんの治療代を賄うため」(44.5%)であった。

図表 19-2 仕事を続けたい（したい）理由（複数回答）

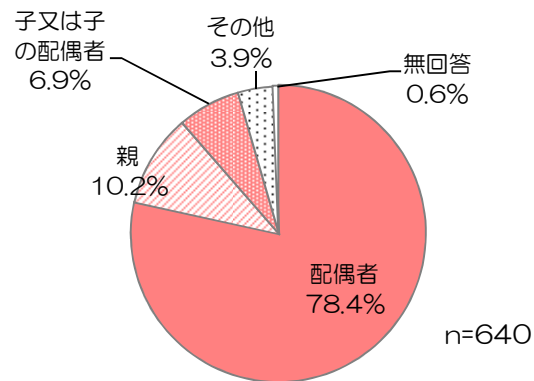


(イ) がん患者の家族向け調査

◆基本属性

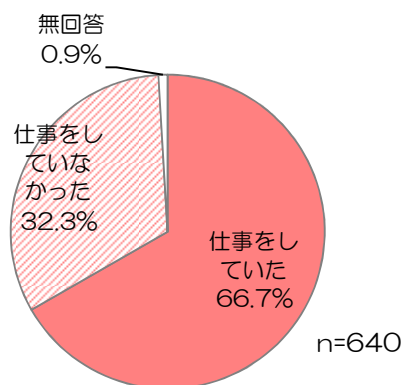
回答者（全 640 件）のがんに罹患した患者との続柄は、「配偶者」にあたる人が 78.4%、「親」にあたる人が 10.2%であった。

図表 20 がん罹患した患者との続柄



また、家族ががん罹患した時点での就労状況としては、仕事をしてきた人が 66.7%であった。

図表 21 家族のがん罹患時の就労状況



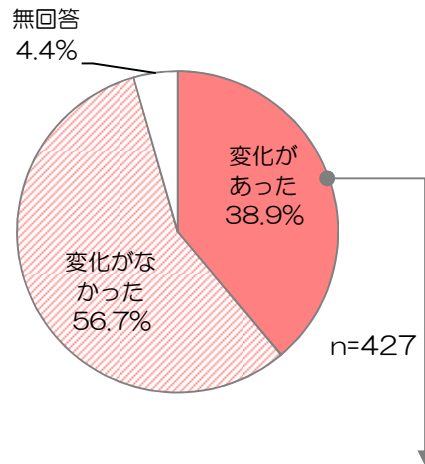
◆就労への影響

就業していた人のうち、就労状況に変化があった人は 38.9%であった。

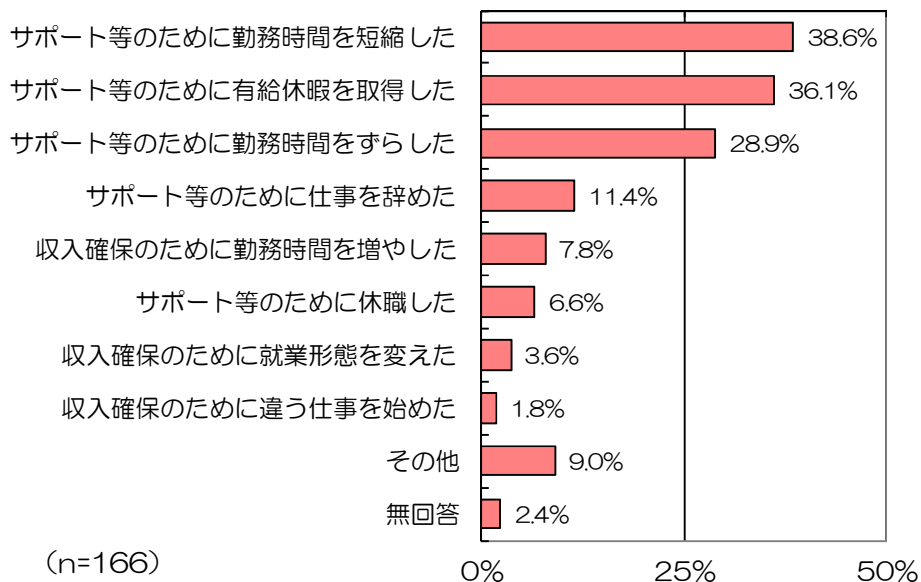
変化の内容としては「サポート等のために勤務時間を短縮した」が 38.6%と最も多く、次いで「サポート等のために有給休暇を取得した」(36.1%)、「サポート等のために勤務時間をずらした」(28.9%)であった。「収入確保のために勤務時間を増やした」人は 7.8%であった。

なお、家族のがん罹患時に仕事をしてしていた人のうち、仕事を辞めた人は 11.4%であった。

図表 22-1 家族のがん罹患時による就労状況の変化



図表 22-2 就労状況の変化の状況 (複数回答)



◆がんに罹患した家族の就労に関する意向

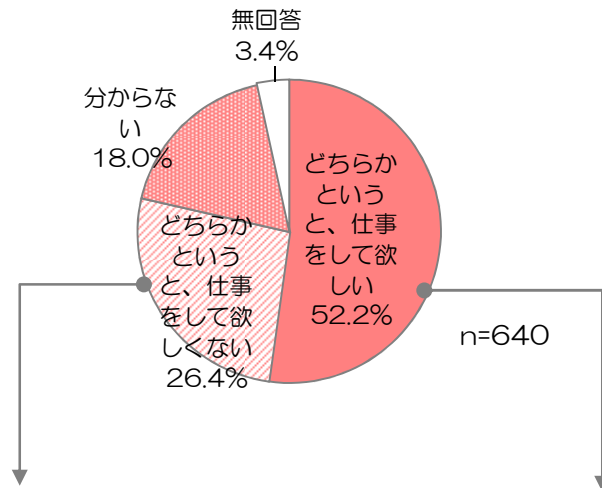
がんに罹患した家族に仕事をしてもらいたいと思う人は52.2%であった。

その主な理由は、「働くことががん患者の生きがいになるため」という回答が60.8%と最も多く、次いで「家庭の生計を維持するため」(57.2%)であった。

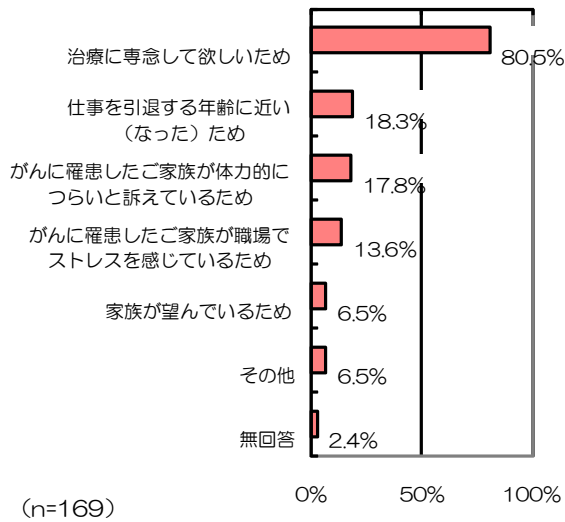
一方、がんに罹患した家族に仕事をしてもらいたくないと思う人は26.4%であった。

その主な理由は「治療に専念して欲しいため」が80.5%と最も多かった。

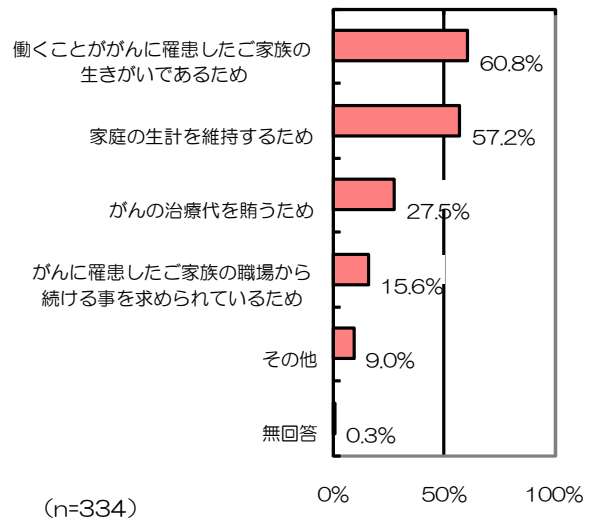
図表 23-1 がんに罹患した家族の就労継続についての意向



図表 23-2 がんに罹患した家族に仕事をしてほしくない理由 (複数回答)



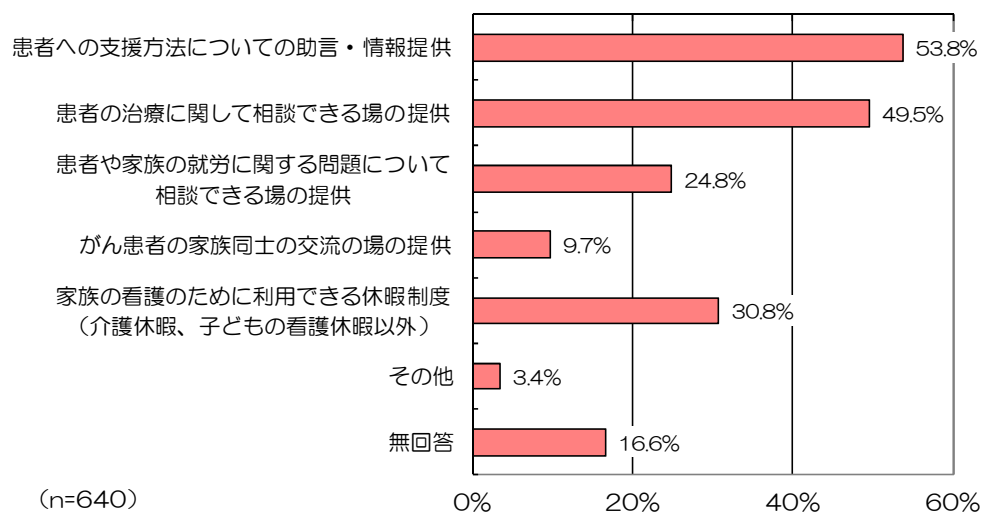
図表 23-3 がんに罹患した家族に仕事をして欲しい理由 (複数回答)



◆がんに罹患した人の「家族」に対して必要な支援・制度

がんに罹患した家族が、がんに罹患した本人ではなく、「家族」に対して必要と思われる支援・制度は、「患者への支援方法についての助言・情報提供」が 53.8%、「患者の治療に関して相談できる場の提供」が 49.5%、「家族の看護のために利用できる休暇制度（介護休暇、子どもの看護休暇以外）」が 30.8%であった。

図表 24 がんに罹患した患者の「家族」に対して必要な支援や制度（複数回答）



(2) 事業所向けインタビュー調査

ア 従業員ががんに罹患した際の事業所における課題と対応例等

◆周りの従業員の理解不足

- ・本人による病気の告知と仕事を続けたい意思を伝えることで周囲の協力が得やすくなった。
- ・病気の告知をどこまで話すかを上司と話し合っで決める。

◆欠員の補填、業務分担への配慮

- ・がんの場合は比較的治療の見通し等が分かりやすいため、残りの社員や派遣社員によって対応している。

◆会社制度（休暇・休職制度、就業時間等）との不整合

- ・定期的な通院が必要であることに対して、積立休暇や半日単位の休暇取得の上限日数を増やし、社外での営業中に短時間であれば通院を認めるなど、管理監督者の裁量で対応する。

◆長期休業の際の復職許可の判断

- ・慣らし勤務制度といった柔軟な働き方や産業医・主治医との連携を図ることによって対応している（大規模企業）。

◆会社の経済的負担

- ・団体所得保障保険を活用することで、労働者を経済面で支援している。

◆産業医との連携のとり方

- ・明確な対応策に関する情報は得られなかった。

◆休職期間中のフォローの仕方

- ・月1回、必ず職場と労働者（家族）とが必ず連絡を取り合うような仕組みで、休職中の状況把握をしている。

◆がん罹患者の早期発見・早期対応

- ・健康診断の項目に追加することで、強制的にがん検診を受けさせている。

イ 行政等に求める支援策

◆情報提供

- ・治療期間や治療方法、副作用の少ない抗がん剤などの情報提供
- ・復職支援プログラムなど、どのような支援の可能性があるかの情報提供
- ・各社の人事や健康管理室等が相談し合い、情報を共有できるネットワークづくり
- ・医療機関に関する情報提供

◆相談窓口の設置

- ・仕事にまつわる専門的な相談を受け付けてくれる場所
- ・人事、上司や本人、家族が利用できる相談先
- ・休日に診療できる医療機関や行政窓口の拡充

◆代替要員の確保の支援

- ・欠員が出た場合に利用できる人材バンク

◆事業主や労働者の経済的負担への補助

- ・事業者への助成金・補助金等
- ・病気での休職中の社会保険料の免除

◆医療機関への要望

- ・事業者と連携を取る意識
- ・働きながら通院することへの配慮
- ・個人情報に配慮しつつ、安全に配慮するために医療機関・事業所が連携しやすい風土や仕組み