

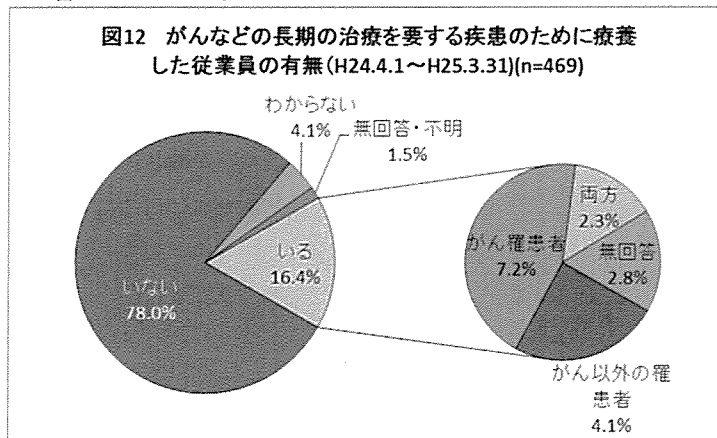
2 仕事と治療の両立支援の取り組みについて

(1) がんなどの長期の治療を要する疾病^{注1}のために療養した従業員の有無について

平成 24 年 4 月 1 日から平成 25 年 3 月 31 日までの 1 年間に、がんなどの長期の治療を要する疾病のために療養した従業員の有無をみると、「いる」が 16.4%となっている。

また、長期の治療を要した疾患の内訳をみると、「がん罹患者」が全体の 7.2%、「がん罹患者・がん以外の罹患者両方」が 2.3%、「がん以外の罹患者」が 4.1%となっている。(図 12)

(注 1) 「長期の治療を要する疾病」とは、例えば、がん、肝炎、糖尿病、難病等を言います。今回の調査では、メンタルヘルスは含んでいません。

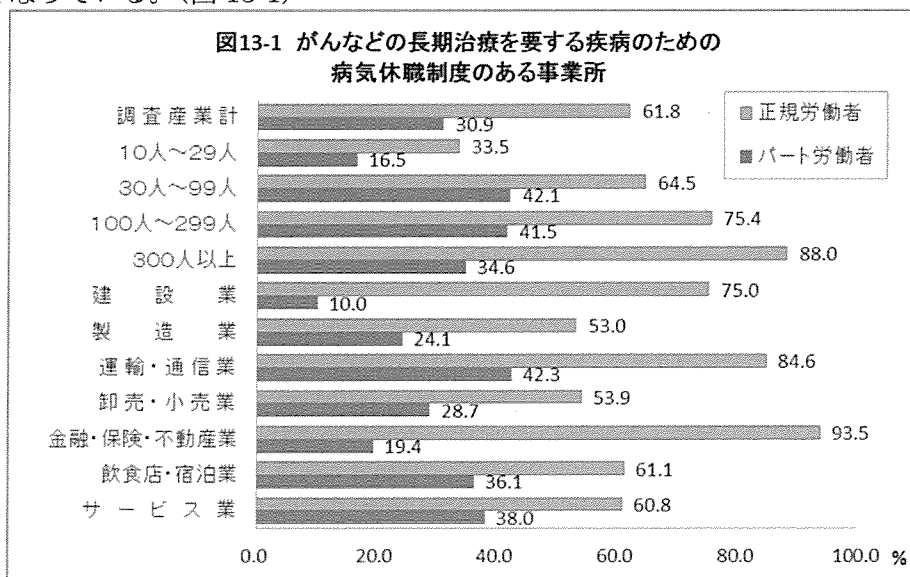


(2) がんなどの長期の治療を要する疾病のための病気休職制度について

① 病気休職制度の状況について

病気休職制度の規定状況をみると、「病気休職制度がある」が正規労働者においては 61.8%、パートタイム労働者においては 30.9%となっている。

これを規模別にみると、正規労働者においては、300人以上が 88.0%と最も高く、10~29人が 33.5%と最も低くなっている。また、パートタイム労働者においては、30~99人が 42.1%と最も高く、10~29人が 16.5%と最も低くなっている。産業別では、正規労働者では、金融・保険・不動産業が 93.5%と最も高く、次いで運輸・通信業が 84.6%、飲食店・宿泊業が 61.1%の順となっている。また、パートタイム労働者では、運輸・通信業が 42.3%と最も高く、建設業が 10.0%と最も低くなっている。(図 13-1)



②病気休職期間中における賃金の支給について

病気休職期間中における賃金（傷病手当金や傷病手当付加金等を除く）の支給についてみると、「支給される」が正規労働者においては43.4%、パートタイム労働者においては23.4%となっている。（図13-2、表13-1、表13-2）

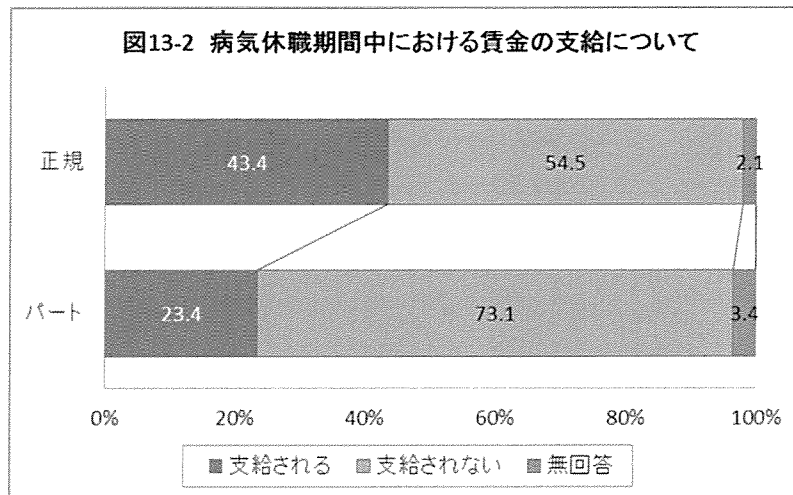


表13-1 病気休職期間中における賃金の支給について（正規労働者）

%(件数)

	病気休職制度あり			
	賃金支給される	賃金支給されない	無回答	
調査産業計	100.0 (290)	43.4 (126)	54.5 (158)	2.1 (6)
10人～29人	100.0 (55)	29.1 (16)	70.9 (39)	0.0 (0)
30人～99人	100.0 (69)	30.4 (21)	66.7 (46)	2.9 (2)
100人～299人	100.0 (49)	49.0 (24)	46.9 (23)	4.1 (2)
300人以上	100.0 (117)	55.6 (65)	42.7 (50)	1.7 (2)
建設業	100.0 (15)	46.7 (7)	46.7 (7)	6.7 (1)
製造業	100.0 (44)	25.0 (11)	75.0 (33)	0.0 (0)
運輸・通信業	100.0 (22)	31.8 (7)	68.2 (15)	0.0 (0)
卸売・小売業	100.0 (62)	45.2 (28)	53.2 (33)	1.6 (1)
金融・保険・不動産業	100.0 (29)	86.2 (25)	10.3 (3)	3.4 (1)
飲食店・宿泊業	100.0 (22)	36.4 (8)	59.1 (13)	4.5 (1)
サービス業	100.0 (96)	41.7 (40)	56.3 (54)	2.1 (2)

表13-2 病気休職期間中における賃金の支給について（パートタイム労働者）

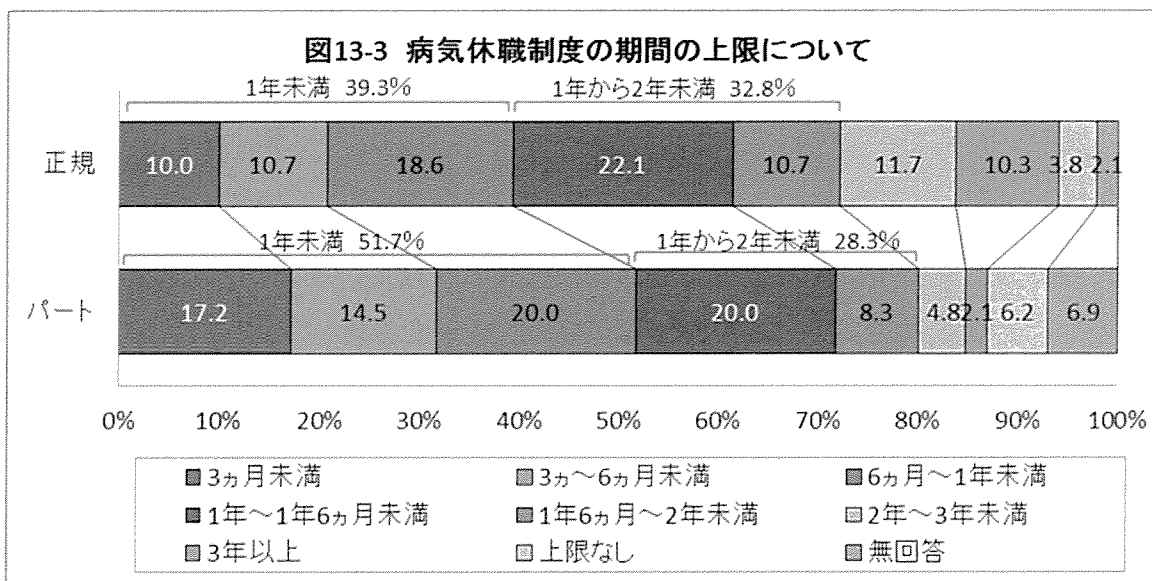
%(件数)

	病気休職制度あり			
	賃金支給あり	賃金支給されない	無回答	
調査産業計	100.0 (145)	23.4 (34)	73.1 (106)	3.4 (5)
10人～29人	100.0 (27)	18.5 (5)	81.5 (22)	0.0 (0)
30人～99人	100.0 (45)	20.0 (9)	80.0 (36)	0.0 (0)
100人～299人	100.0 (27)	44.4 (12)	48.1 (13)	7.4 (2)
300人以上	100.0 (46)	17.4 (8)	76.1 (35)	6.5 (3)
建設業	100.0 (2)	50.0 (1)	50.0 (1)	0.0 (0)
製造業	100.0 (20)	15.0 (3)	85.0 (17)	0.0 (0)
運輸・通信業	100.0 (11)	18.2 (2)	81.8 (9)	0.0 (0)
卸売・小売業	100.0 (33)	36.4 (12)	60.6 (20)	3.0 (1)
金融・保険・不動産業	100.0 (6)	33.3 (2)	50.0 (3)	16.7 (1)
飲食店・宿泊業	100.0 (13)	15.4 (2)	69.2 (9)	15.4 (2)
サービス業	100.0 (60)	20.0 (12)	78.3 (47)	1.7 (1)

③病気休職制度の期間の上限について

病気休職制度の期間の上限についてみると、正規労働者においては、期間の上限が「1年未満」が39.3%、「1年から2年未満」が32.8%、「2年から3年未満」が11.7%、「3年以上」が10.3%となっている。

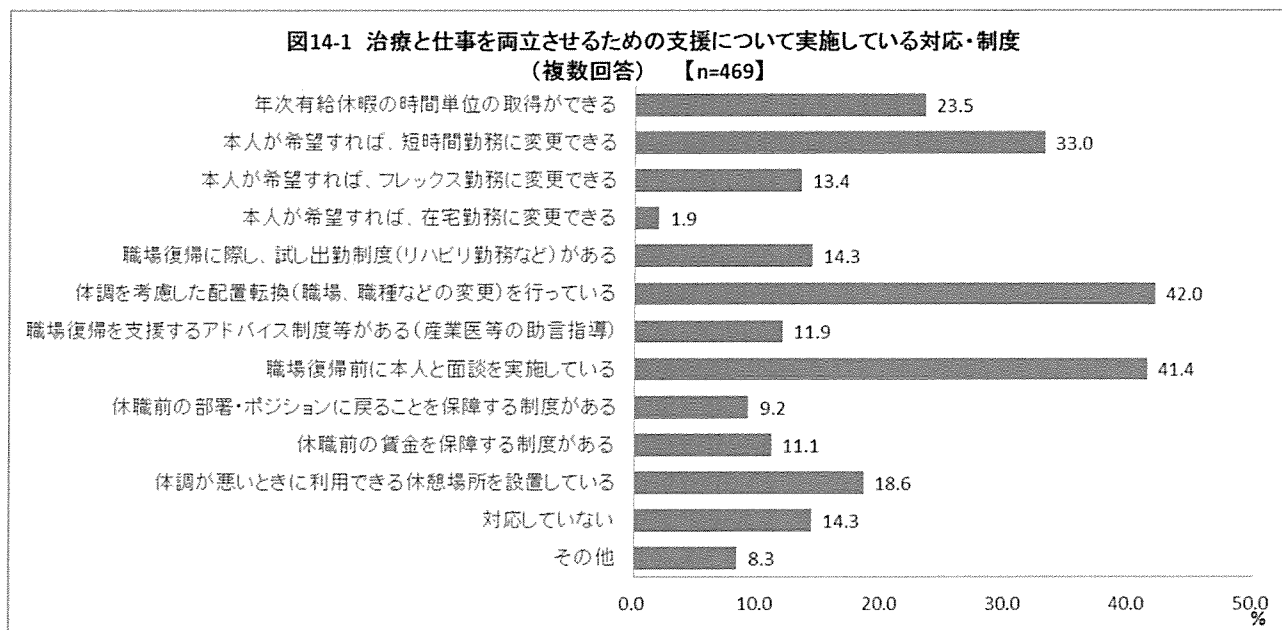
また、パートタイム労働者においては、期間の上限が「1年未満」が51.7%、「1年から2年未満」が28.3%、「2年から3年未満」が4.8%、「3年以上」が2.1%となっている。(図13-3)



(3)仕事と治療を両立させるための支援について

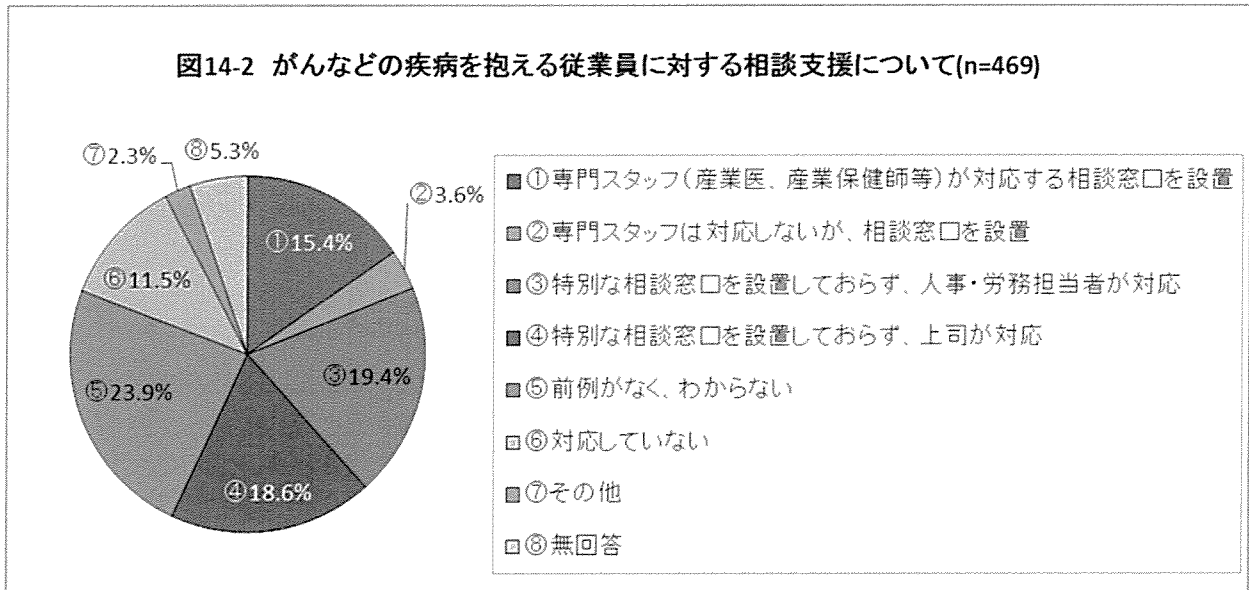
①仕事と治療を両立させるための支援として実施している対応・制度の状況

仕事と治療を両立させるための支援として実施している対応や制度の状況を見ると、「体調を考慮した配置転換を行っている」が42.0%と最も多く、次いで「職場復帰前に本人と面談を実施している」が41.4%、「本人が希望すれば、短時間勤務に変更できる」が33.0%、「年次有給休暇の時間単位の取得ができる」が23.5%となっている。(図14-1)



②がんなどの疾病を抱える従業員に対する相談支援の状況

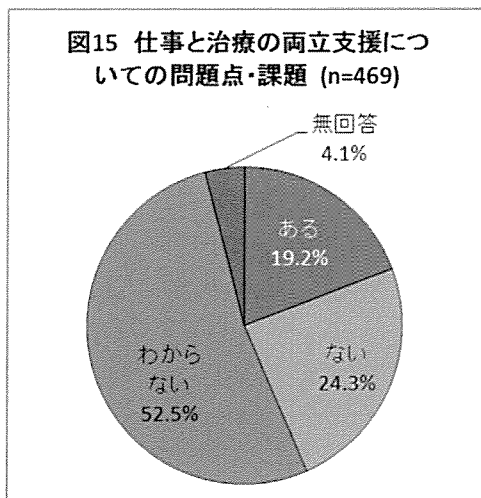
がんなどの疾病を抱える従業員に対する相談支援の状況を見ると、「特別な相談窓口を設置しておらず、人事・労務担当者が対応」が19.4%、「上司が対応」が18.6%と、「専門スタッフ（産業医・産業保健師等）が対応する相談窓口を設置している」が15.4%となっている。なお、「前例がなく、わからない」が23.9%、「対応していない」が11.5%となっている。（図14-2）



(4)仕事と治療の両立支援についての問題点や課題について

仕事と治療の両立支援についての問題点や課題について、「ある」が19.2%、「ない」が24.3%、「わからない」が52.5%となっている。（図15）

問題点や課題の自由記載としては、下記のとおり（一部抜粋）である。



- ・代替要員の確保、休職者の復帰後の配置
- ・現状では仕事と治療の両立支援に向けたサポート体制がないため、今後、構築していくことが課題
- ・本人がどれだけ(どこまで)の業務が遂行可能なのか見極めが難しい。
- ・個人情報との兼ね合い(個人情報をごどこまで入りこんでいけばよいのか、その程度がわからない。)
- ・医学的な知識がないため、社員の健康状態の把握が難しい。
- ・疾病全体を対象とした両立に対する取り組みは、法的整備されていない。
- ・両立支援にはコスト増が伴う。助成金制度を充実させてほしい。
- ・私傷病による休職期間中の賃金について、国・地方自治体等の公的機関による補填制度を整備してほしい。