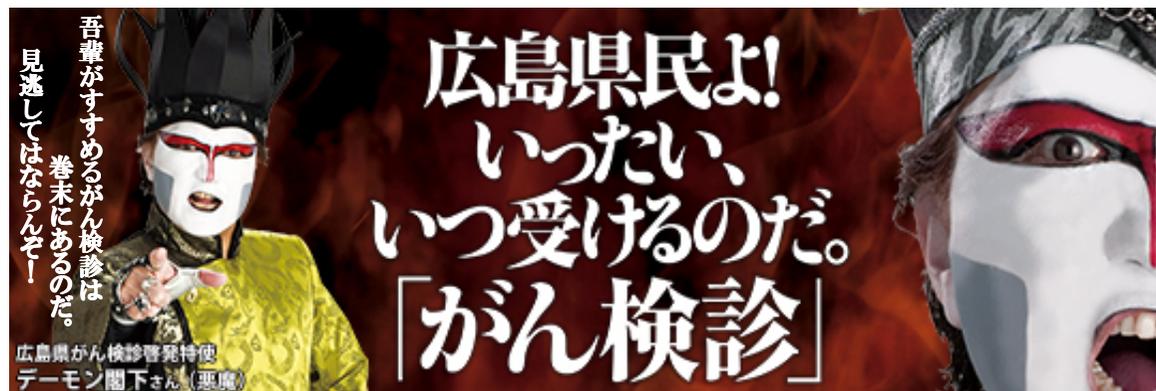


# 経営者の皆様だからこそできること ～がんになった従業員に対する”就労支援”のすすめ～



# はじめに



- ◆ 今、日本人の2人に1人が「がん」になると言われ、また、働く世代である25歳から59歳でがんになる方も年々増加しております。
- ◆ こうした中、昨今の医療の進歩により、治療により治る「がん」は多くなってきており、多くのがん患者が治療しながら働き続けることができる時代になってきております。
- ◆ このような背景から、広島県では、がん患者一人ひとりが、がんになっても自分らしく豊かに生きることのできる地域社会の実現を目指し、がん患者の就労支援に積極的に取り組んで参ります。
- ◆ 企業経営者の皆様には、大切な従業員の方、組織そのものを守るためにも、がん患者の就労支援にご理解をいただき、できることから積極的に取り組んでいただくようお願いいたします。
- ◆ 本資料は、がん患者の就労支援の取組の必要性や企業経営への効果、既に取り組を行っている企業の実例を踏まえて作成しております。  
ぜひ、企業内での取組の参考にしていただければと思います。



# 3つのポイント



## 1. “がん患者の就労支援”の必要性が高まっています！

従業員ががんになるリスクが高まる中、従業員ががんになった際の対応が、企業経営を行う上で、重要な課題となってきます。貴重な戦力である人材（人財）を最大限に活かすためには、治療しながら働き続けられるよう、従業員に対する就労支援に取り組む必要があります。

## 2. がん患者が望んでいるのは「病気への理解」と「働きやすい環境」です！

がん患者が治療をしながら働き続けるためには、経営者をはじめ周囲の人たちの理解のもと、柔軟に働ける環境づくりと、就労支援を受けられる社内風土を築くことが重要です。

## 3. がん患者への就労支援によって企業経営にも良い効果があります！

適切な就労支援により、企業はコストや損失を最小限に抑えることができるなど、経済的なメリットがある上、職場の雰囲気にも良い影響が出てくるなど、プラスの効果が生まれます。

# 1. “がん患者の就労支援” の必要性が高まっています！

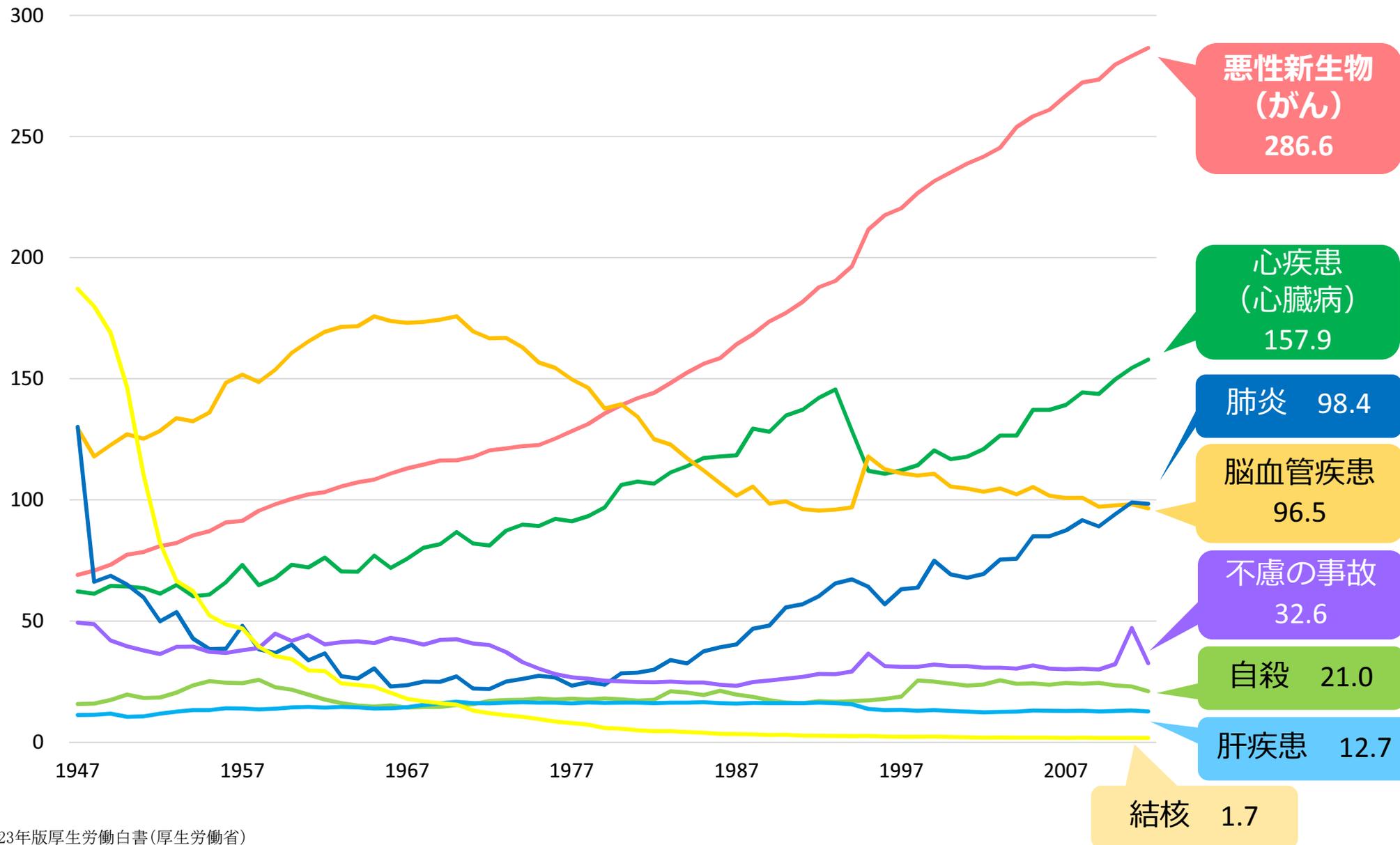
---



# 日本において、死亡率が最も高い疾病は“がん”

(人口10万対)

(主な死因と2012年の死亡率)



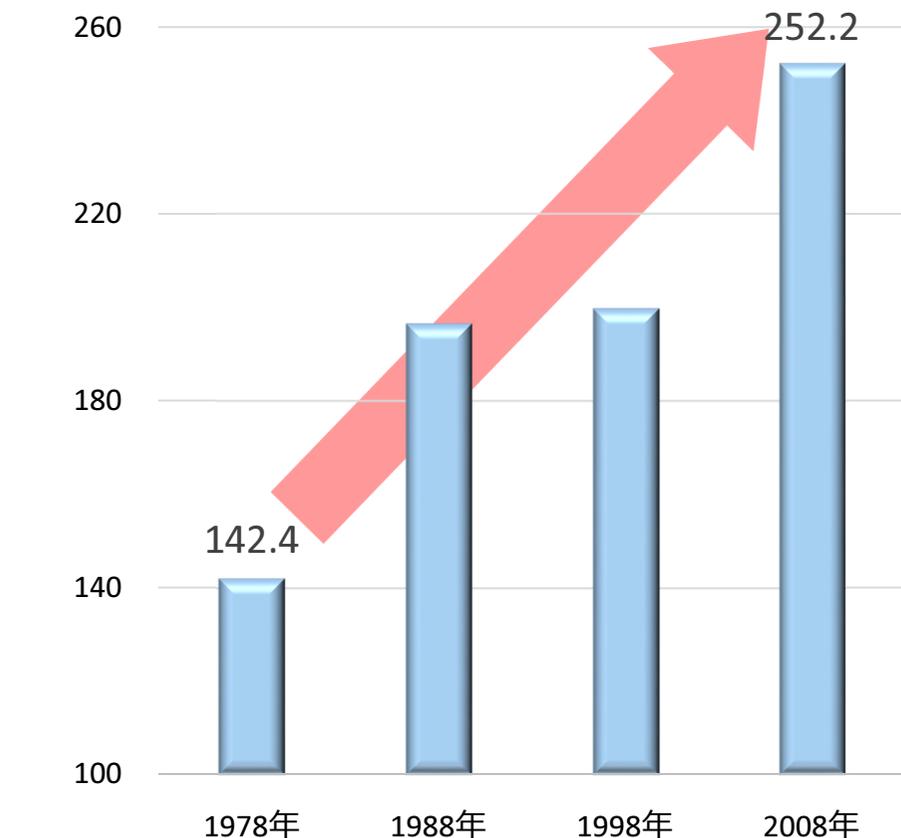
出所:平成23年版厚生労働白書(厚生労働省)

# 25-59歳の働く世代において、“がん”にかかるリスクは年々増加！ 働く世代で“がん”に罹患する人は県内で年間約4,500人！

## がん罹患率\*1の推移

25-59歳における、がん罹患率\*1の推移（全国）

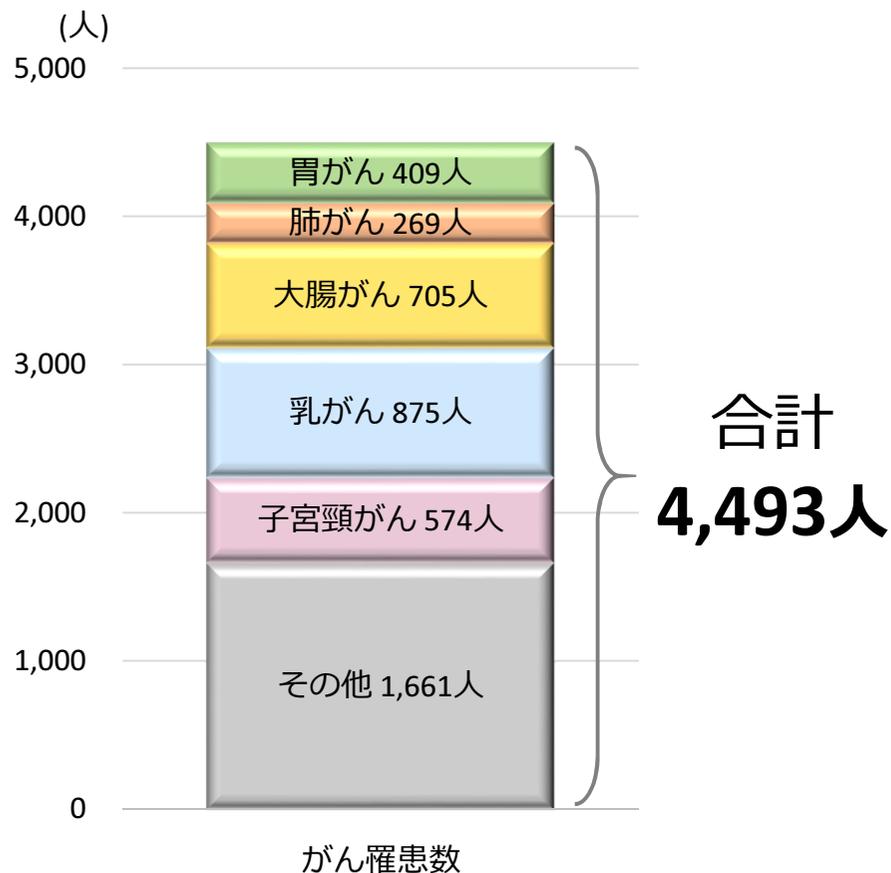
(人口10万対)



\*1 ある集団で新たに診断されたがんの数を、その集団のその期間の人口で割った値。(出所: 国立がん研究センターがん対策情報センター)  
ここでは、25-59歳において新たに診断されたがんの数(上皮内がん含む)を、各年の25-59歳の全国の人口で割った値。全国の25-59歳における各年のがん罹患率(人口10万対) = (25-59歳において新たに診断されたがんの数 / その年の25-59歳の人口) × 100,000 (小数点第二位以下四捨五入) により算出。  
出所: 地域がん登録全国推計によるがん罹患データ(1975年~2008年)(国立がん研究センターがん対策情報センター)

## 広島県の25-59歳のがん罹患数

25-59歳のがん罹患数\*2 (平成22年・広島県)

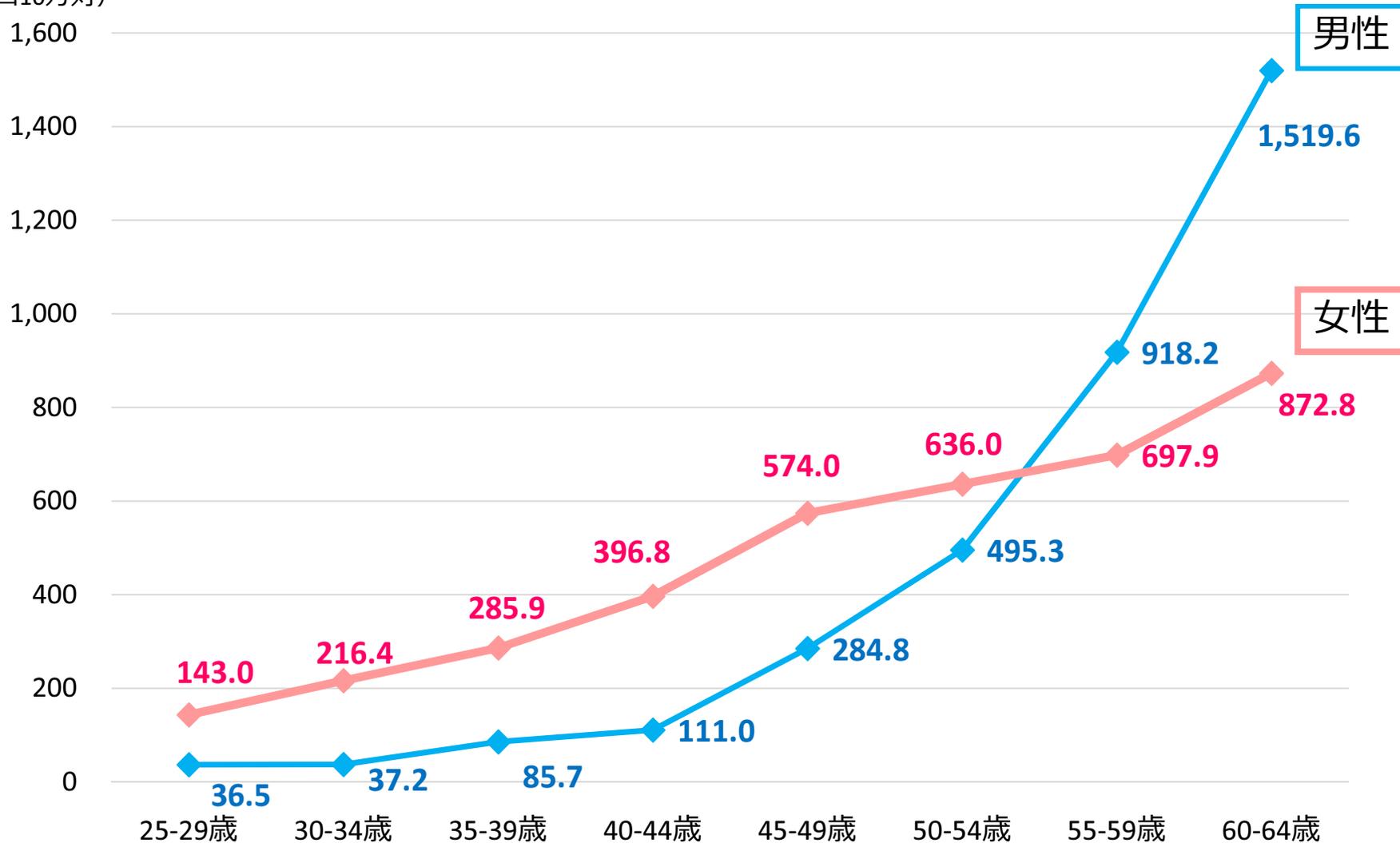


\*2 上皮内がんを含む  
出所: 広島県のがん登録(平成22年集計)

# 男女ともに年齢が上がるにつれて、がんになるリスクは上昇！ ただし、女性では若い年齢でもリスクが高い！

広島県における、性・年代別がん罹患率（人口10万対・平成22年）

(人口10万対)



がん罹患率: ここでは、平成22年に広島県内の各年代において新たに診断されたがんの数(上皮内がん含む)を、平成22年の広島県の各年代の人口で割った値。広島県の各年代におけるがん罹患率(人口10万対)=(各年代において新たに診断されたがんの数/平成22年のその年代の広島県の人口)×100,000(小数点第二位以下四捨五入)により算出。

出所: 広島県のがん登録(平成22年集計)

# 従業員が“がん”になることは、どんな企業でも起こり得ます しかも、今後、その可能性は更に高まります



参考:賃金構造基本統計調査(厚生労働省・平成24年)  
広島県のがん登録(平成22年集計)

\*1 賃金構造基本統計調査から算出した、企業規模毎の性・年代別(25歳以上)の従業員割合を基に、仮定した従業員数における性年代別構成を割り出し、平成22年広島県のがん登録に掲載されている性・年代別がん罹患率を掛け合わせ、一社当たりのがん罹患率を算出。(小数点第二位以下四捨五入)

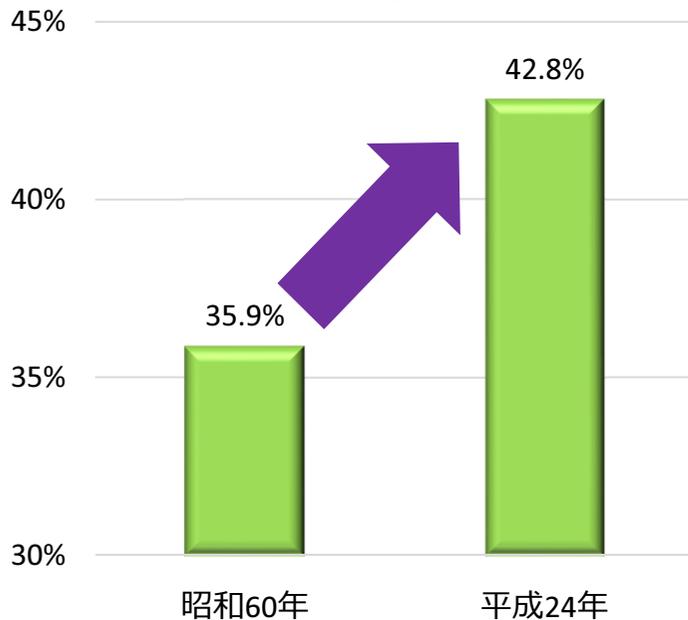
\*2 老齢厚生年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられていくに伴い、高齢者が少なくとも年金受給開始年齢までは意欲と能力に応じて確実に働き続けられるよう、雇用環境を整備することを目的に、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」が一部改正された。(平成25年4月1日施行)  
この法改正により、継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みが廃止され、希望者全員を継続雇用の対象とすることになったため、年金受給開始年齢である65歳まで働く従業員が増えることが予想される。(この改正は定年の65歳への引き上げを義務付けるものではありません。)

# 「女性従業員の増加」や、「診断・治療技術の向上」により、「がん」に関する企業を取り巻く環境が変化してきています

## 女性従業員の増加

若い世代でもがんにかかるリスクが高い女性従業員の増加に伴い、従業員全体のがんになる可能性が高まる

企業における女性従業員の割合の推移  
(全国)

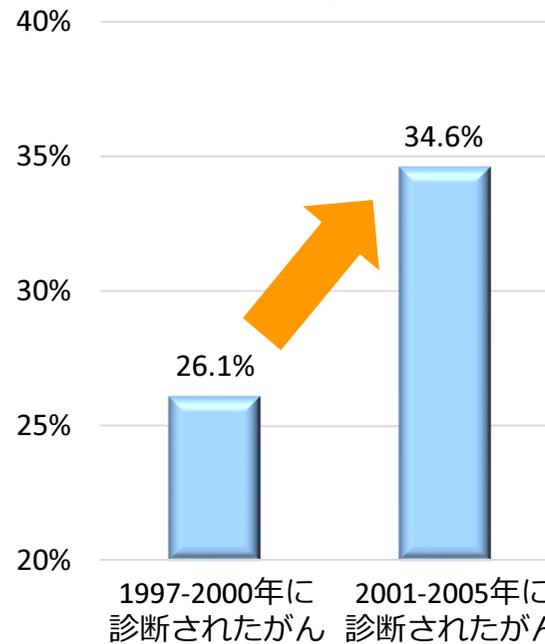


出所:平成24年版 働く女性の実情(厚生労働省)

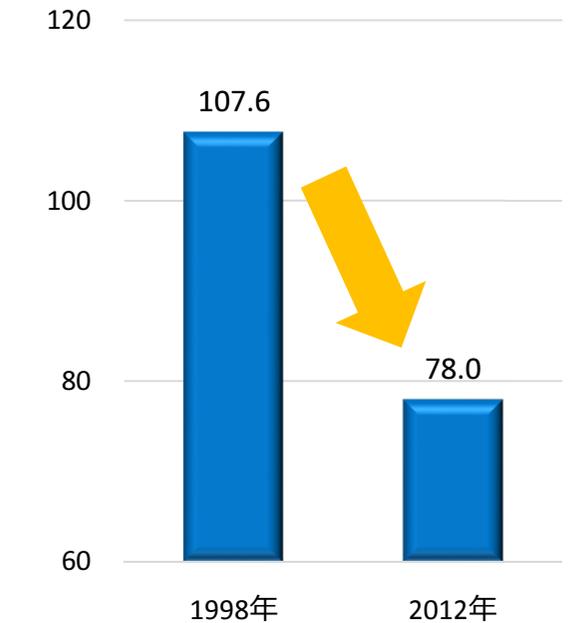
## 診断・治療技術の向上

診断・治療技術の向上により、がんの早期発見・早期治療が可能になるとともに、がんは治る病気になり、働きながら治療できる人が増えている

診断時のステージ I \*1[早期]の割合  
(全国)



年齢調整死亡率\*2  
(広島県)



出所:がんの統計'08/'13 全国がん(成人病)センター協議会加盟施設における5年生存率(公益財団法人がん研究振興財団)  
人口動態統計による都道府県別がん死亡データ(1995年-2012年)(国立がん研究センターがん対策情報センター)

\*1 ステージとは、がんの大きさや他の臓器への広がり方でがんを分類し、がんの進行の程度を判定するための基準のこと。(出典:国立がん研究センターがん対策情報センター)ステージ I は、がんの浸潤が固有筋層にとどまるもの、また領域リンパ節転移が1~2個にとどまるもので、がんの早期とされる。

\*2 年齢構成の異なる年代や地域間で死亡状況の比較ができるように、年齢構成を調整しそろえた死亡率のこと。(参考:厚生労働省・人口動態統計)ここでは、広島県の1998年、2012年の死亡状況を比較するため、昭和60(1985)年モデル人口を用い、年齢構成を調整した死亡率を採用している。

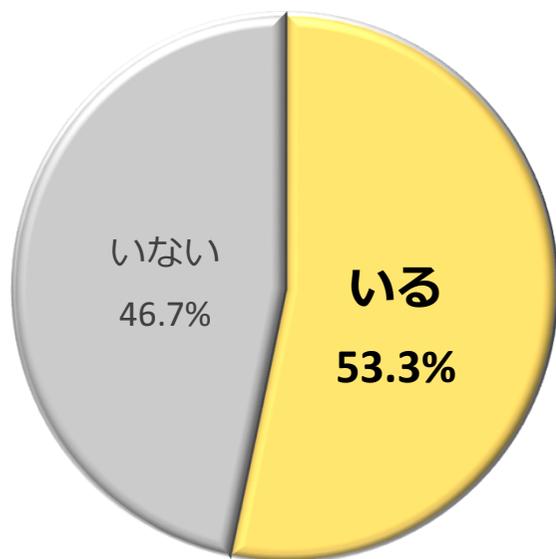
# 今後、6割を超える企業で 従業員が“がん”になる状況に直面することが予想されます

現 状

10年後

県内企業の方に聞いてみました！

過去10年間で、がんになった  
従業員はいましたか？



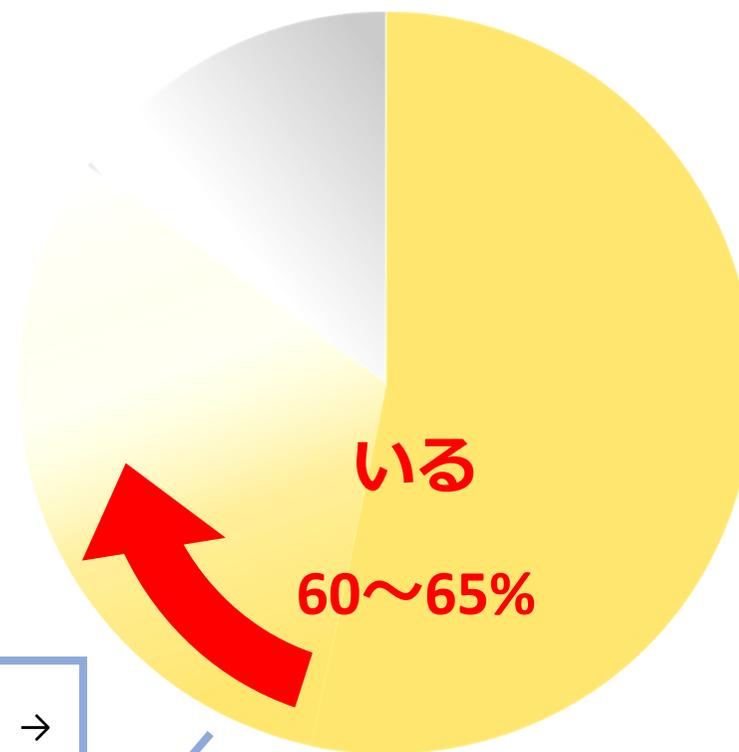
n=786

\*がんになった従業員の有無について無回答の企業を除く



現状の2割増

- ☑平均年齢の上昇 →
- ☑女性従業員の増加 →
- ☑診断・治療技術の向上 →



上昇率の算出方法: ポアソン分布(ランダムに発生する現象が一定場所内に起こる回数の確率分布)を仮定し、企業規模別(5,000人以上, 1,000-4,999人, 300-999人, 100-299人, 50-99人, 30-49人, 10-29人, 1-9人)に各企業が10年以内にがんの従業員を抱える数を推定する。[1-(0人のがん患者を抱える確率)]=がん患者を1人以上抱える確率]これにより、10年後に従業員ががんになる状況に直面する企業の割合が10.9ポイント上昇すると推計される。

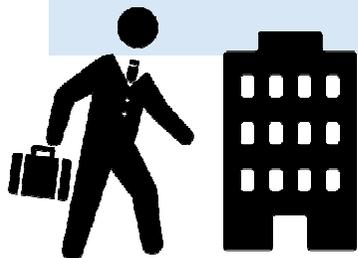
出所: がん患者である従業員への就労支援等に関する企業実態調査(広島県・平成25年)

## ポイント①

- ◆ 従業員の平均年齢の上昇などにより，どんな企業でも，がんになる従業員は，今後増えていきます
- ◆ 診断技術・治療技術の向上により，多くのがん患者が治療しながら働き続けられる時代になっています
- ◆ 今後，県内の6割以上の企業で，従業員ががんになる状況に直面することが予想されます



**従業員ががんになるリスクが高まる中，従業員ががんになった際の対応が，  
企業経営を行う上で，重要な課題となってきます  
貴重な戦力である人材(人財)を最大限に活かすためには，  
治療しながら働き続けられるよう，従業員に対する就労支援に取り組む必要があります**

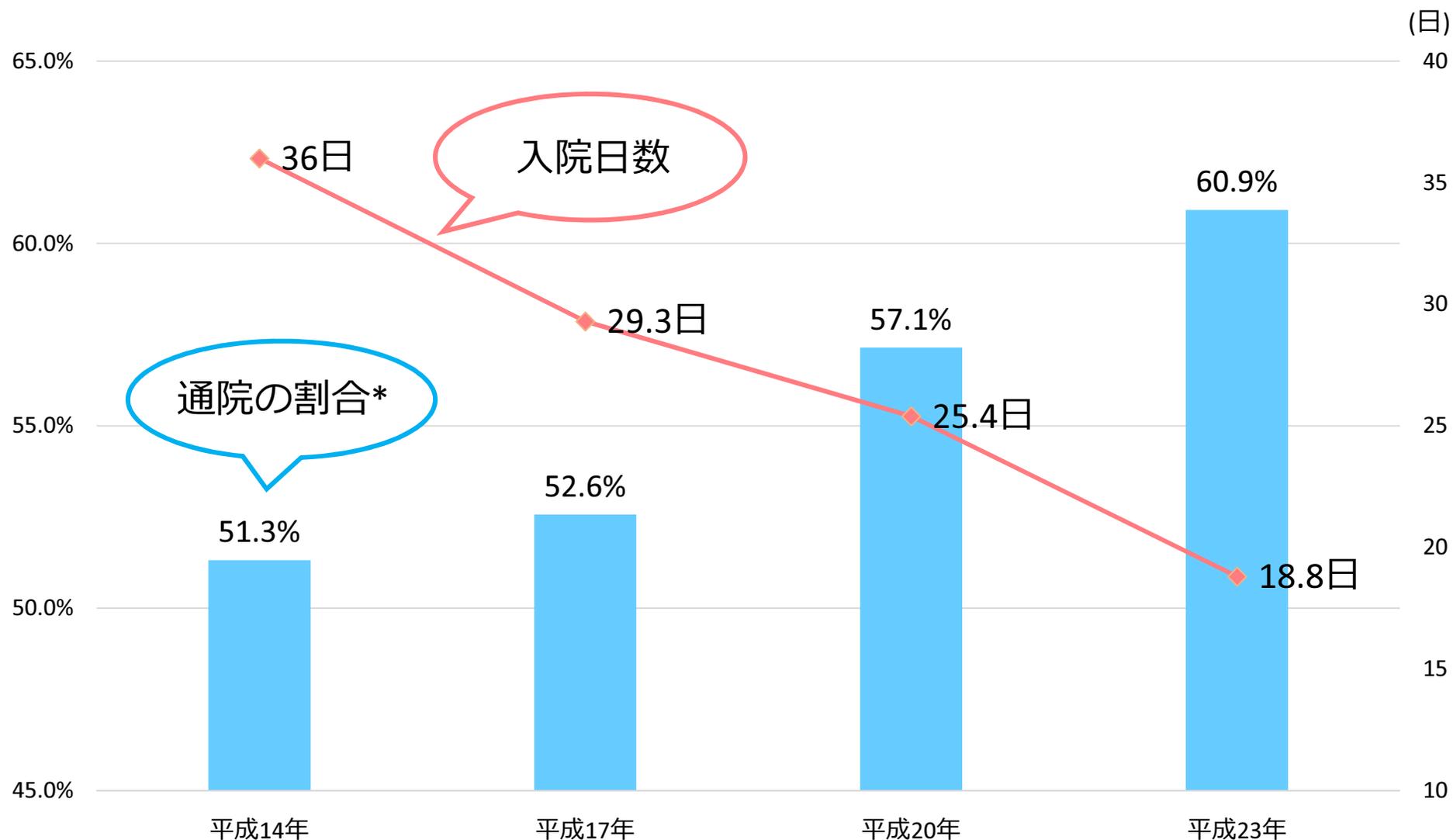


## 2. がん患者が望んでいるのは 「病気への理解」と「働きやすい環境」です！

- I がんになった従業員の働き方の実態
- II 企業における就労支援の実例



# 通院で抗がん剤治療が受けられるようになったことなどにより、 がんによる入院日数はこの10年で約半分に！



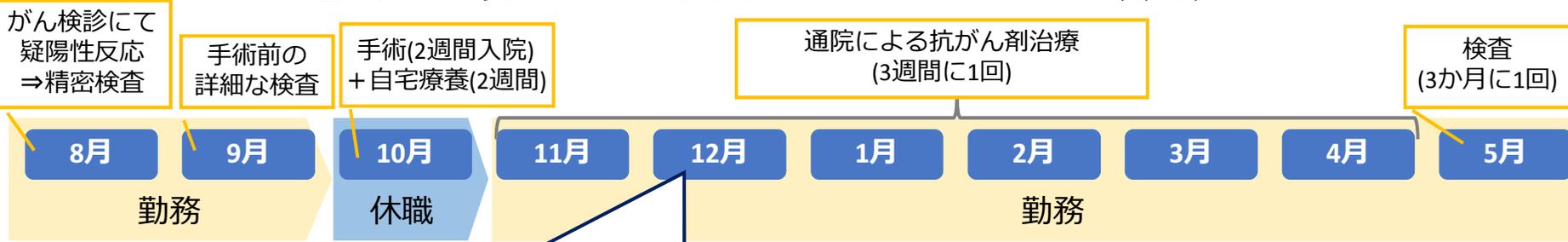
\* 調査日当日の推計がん患者数における外来診療の割合

出所：患者調査(厚生労働省・平成14,17,20,23年(広島県))

# がん患者の治療・勤務スケジュール(例)



42歳男性  
胃がん  
(ステージⅡ\*1)



	12/13(金)	12/14(土)	12/15(日)	12/16(月)	12/17(火)	12/18(水)	12/19(木)
体調							
9:00	採血のため、病院へ*2	起床	起床	ラッシュを避け、30分遅れて出勤	ラッシュを避け、30分遅れて出勤	朝礼	日帰り出張
11:00	取引先と打ち合わせ 会議資料の作成	吐き気がおさまらないため、テレビを観ながら、ソファで横になる	倦怠感があるため、ベッドで休む	課内会議 他部門と打ち合わせ	商談資料の作成	来客対応 会議資料作成	
13:00	昼休み 会議資料の作成		吐き気止めを飲み、昼食を取る	昼食後、休憩室で少し体を休める	昼休み	昼休み	
15:00	抗がん剤投与(点滴) 治療のため早退		倦怠感が続いているため、外出は控え、自宅でゆっくりと過ごす	打ち合わせ資料作成 部長と打ち合わせ	社内研修	他部門と打ち合わせ 課員と打ち合わせ	
17:00	帰宅	顧客情報資料作成	課員の作成資料のチェック	商談資料の確認	取引先へ出向き、商談		
19:00	横になって休む	帰宅	企画書作成	帰宅	帰宅		
		横になって休む	横になって休む	帰宅	横になって休む	帰宅	

\*1 がんが胃の表面に出ているが、リンパ節に転移していない場合、又は、胃に接したリンパ節、あるいは、胃を養う血管に沿ったリンパ節への転移はあるが、がんが胃壁内にとどまっている場合の病期を指す。  
(参考: 胃がん治療ガイドラインの解説 一般用2004年12月改訂 胃がんの治療を理解しようとするすべての方のために 日本胃癌学会編)

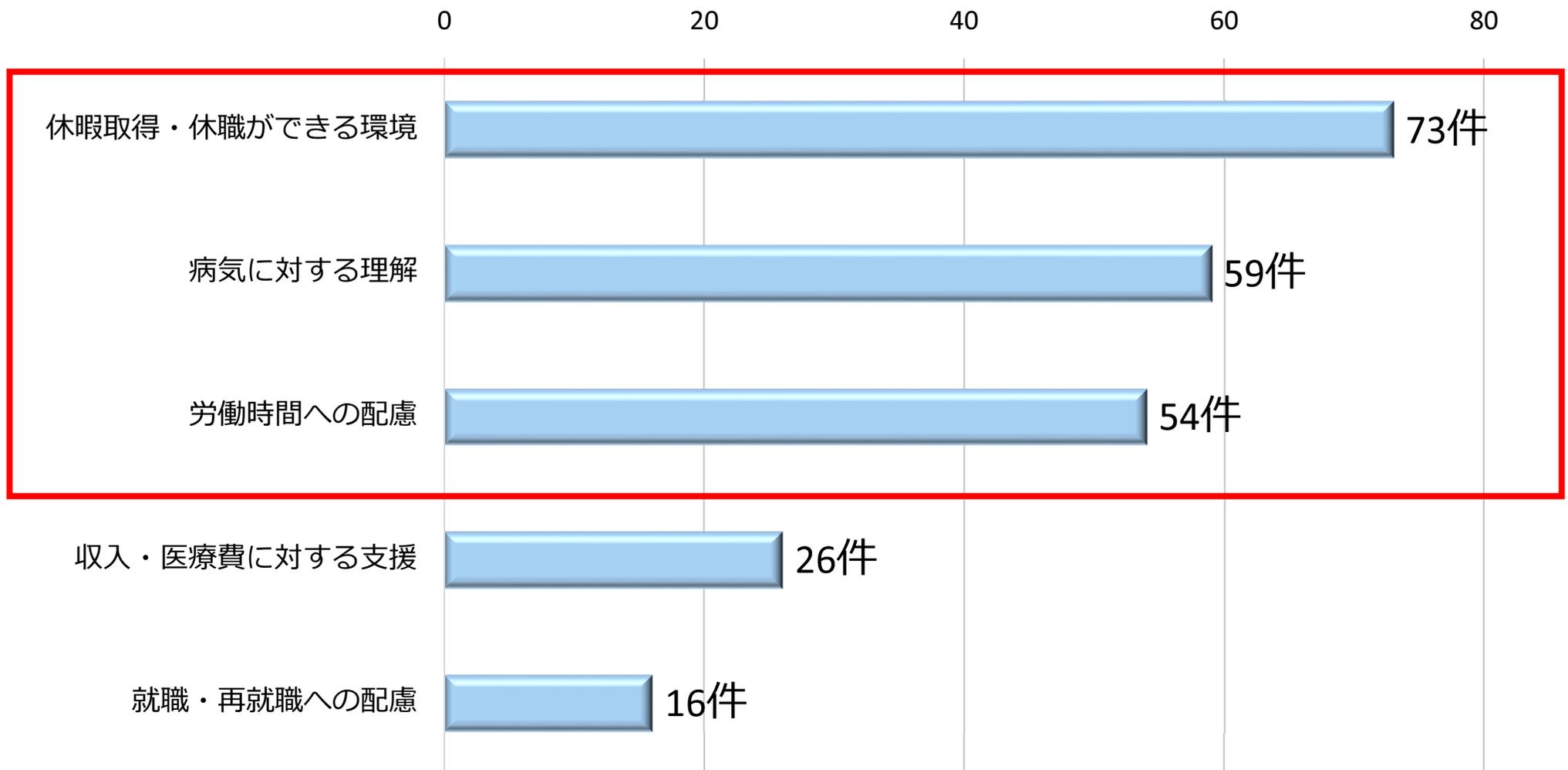
\*2 抗がん剤治療日に白血球数が基準値を満たしているかを確認するため、採血を行う

※本スケジュール例は、患者ヒアリングをもとに作成。治療スケジュールや副作用には、個人差があります。

# 働きながら治療をするために、がん患者が望んでいるのは、 病気に対する理解に加え、柔軟に働ける環境です

がん患者さんに聞いてみました！

がん患者の考える、がん患者が働き続けるために必要なこととは？



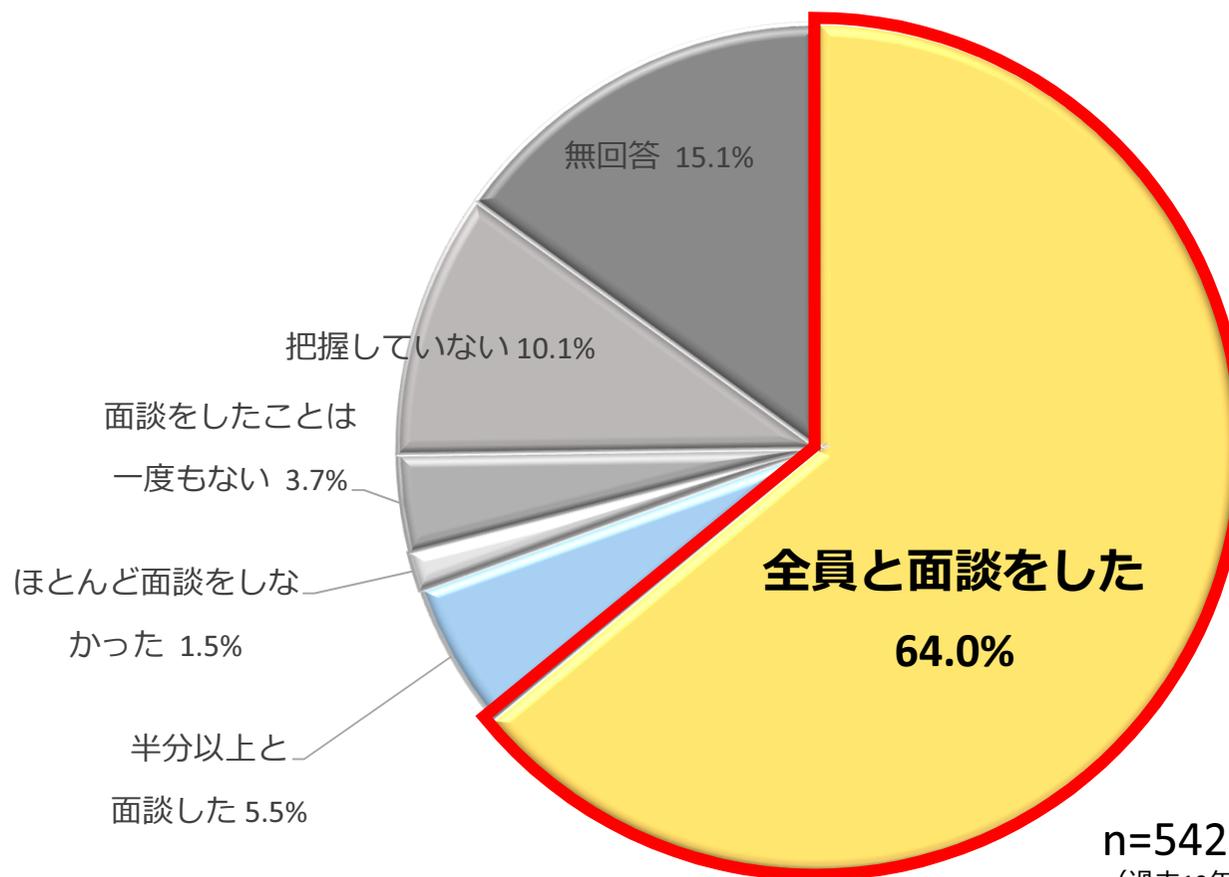
※約400件の自由記述を分類

出所: がん患者雇用に関するアンケート調査(東京大学医療政策人材養成講座4期生桜井班・平成20年)

# 過去10年間にがんになった従業員がいた企業のうち、 6割超が全員と面談していますが、 がん患者を理解するための積極的なコミュニケーションが 十分とれていない企業もあります

県内企業の方に聞いてみました！

がんになった従業員と、病気や就労について、面談をしましたか？



n=542

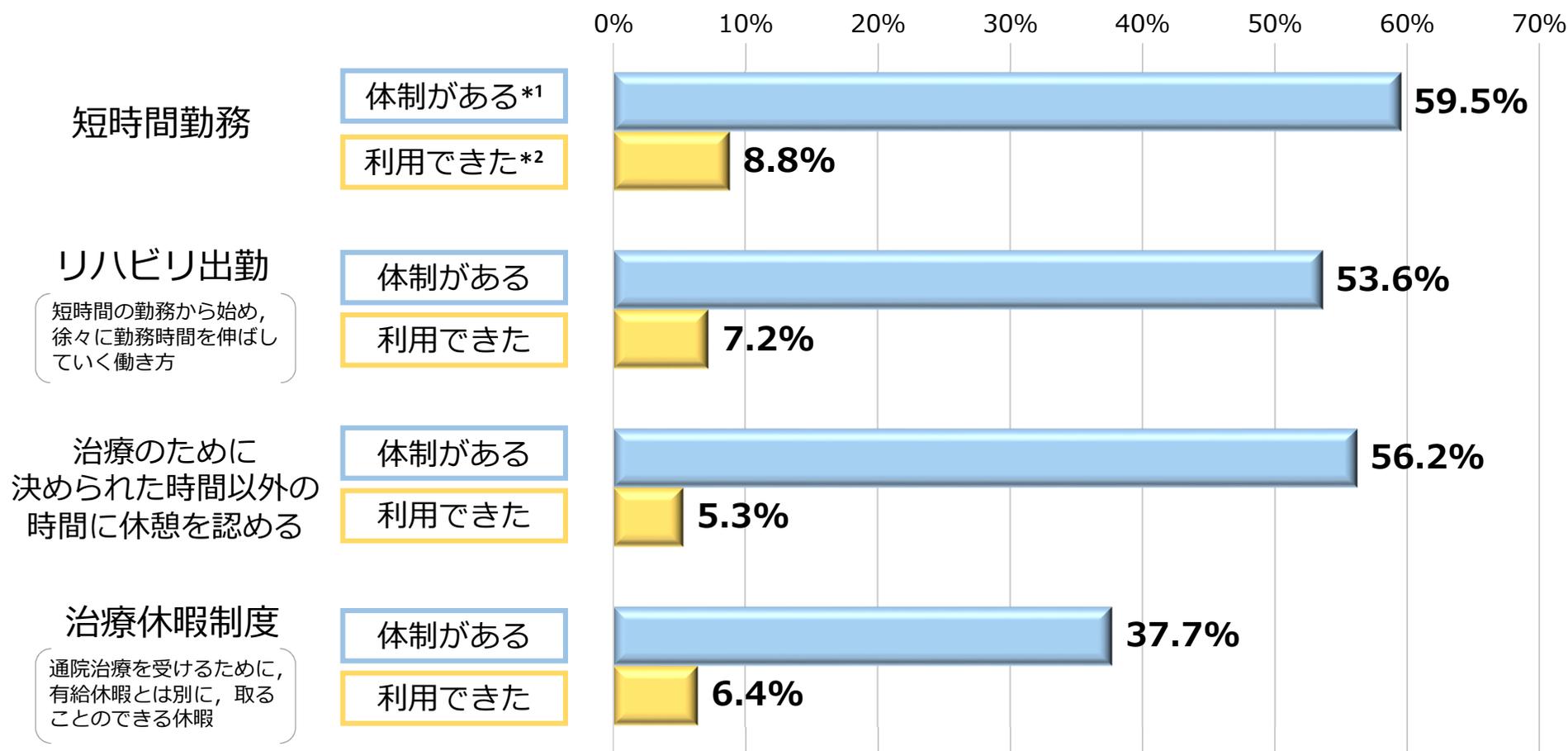
(過去10年間にがんになった従業員がいるかどうかについて、  
いると回答した企業、無回答の企業)



# 6割の企業で、柔軟に働ける環境づくりが進んでいますが、 制度が十分に活用されていないのが現状です

県内企業の方に聞いてみました！

がんになった従業員が仕事を続けることを支援するための体制はありますか？  
また、その利用状況はいかがですか？



\*1 各項目について、制度がある又は制度はないが対応できると回答した企業の割合

\*2 各項目について、希望した人の半数以上が利用できたと回答した企業の割合

(n=909)

出所:がん患者である従業員への就労支援等に関する企業実態調査(広島県・平成25年)

## 従業員を会社の総合力で支援

株式会社ナカケン

企業  
プロフィール

- ✓ 設立：2003年
- ✓ 従業員数：13名

## 背景

- ✓ 「従業員は家族」という理念の下、経営を行う
- ✓ 働く意欲のある限り、働いてほしいと考えている
- ✓ 万一に備え、従業員全員が企業負担にて生命保険に加入
- ✓ 従業員が働きやすい環境をつくるため、取組を進めている

## 企業

- ◆ がんになった従業員と面談
- ◆ 入院中の対応に備え、アルバイトを採用
- ◆ 入院中の連絡先を確認
- ◆ 保険金支払いの手配 (掛金：会社負担, 受取人：従業員)

- ◆ アルバイトを支援しつつ、業務で分からないことが出てきた際には、がんになった従業員と連絡を取る

- ◆ 給与・賞与を支給  
休職中もアルバイトとの連携により、成績が上昇していたため
- ◆ 本人が無理をしないよう、体調に応じて、休憩などを取るよう声かけをした

- ◆ 全従業員だけでなく、その家族にもがん検診の受診勧奨を実施

## がんの診断

2か月

## 休職

1か月

## 復職

9か月

## 現在

## がんになった従業員

- ◆ 体調も悪くはなかったので入院前日まで勤務
- ◆ 業務の引継ぎ

- ◆ 治療に専念できるよう、休職
- ◆ 業務に関して、連絡が取れるような環境を作る (社用携帯の受領)

- ◆ 通常勤務に戻ったが、適宜、有給休暇、時差出勤や休憩をとり、体調に合わせて無理をせず勤務する
- ◆ 経営者と働き方について面談

## 経営者からのメッセージ



就労支援を受けてでも社員が復帰してくると、他の社員も頑張らなければという気持ちになります。がんになった社員に働く意欲さえあれば、たとえ業務の一部に支障があっても、会社の総合力でカバーできるし、就労支援を行うことで会社に何らかの価値をもたらしてくれると思います。

社員は家族。その人たちを守ることは経営者にとって当たり前のことだと私は思いますよ。

## がんになった従業員の声



経営者の方や社員みんなに支えられて、今も働き続けられています。仕事があることで、体の辛さを忘れられ、沈む気持ちを和らげてくれました。そういった意味でも、会社にはとても感謝していますし、これからもこの会社で頑張ろうと思っています。

# 従業員の希望に沿った働き方で支援

株式会社櫻井謙二商店

## 企業 プロフィール

- ✓ 設立：1954年
- ✓ 従業員数：42名

## 背景

- ✓ 過去にがん治療を受けながら働いた従業員の実績がある
- ✓ 年齢や状況に関わらず、従業員本人が決めたゴールまで一緒に働くことが目標

### 企業

- ◆ 治療スケジュールを基に、経営者ががんになった従業員と面談し、今後の働き方についての希望を聞く
- ◆ 休職期間中の対応について指示（面談頻度、傷病手当金の手続き等）

- ◆ 従業員を増やさず、今いるメンバーで対応
- ◆ 通院日と合わせ、月に1回面談
- ◆ 外部の産業医にアドバイスをもらう

- ◆ 今後の働き方について、経営者ががんになった従業員と定期的に面談
- ◆ がんになった従業員が時間外労働にならないよう、周りの人がフォロー

- ◆ がん検診の受診率が高まる
- ◆ 他の従業員も、がんになっても治療をして働き続けることができる企業であることがわかり、士気が向上

### がんになった従業員

- ◆ 病名を社内でオープンにする
- ◆ 治療期間中は休職を希望
- ◆ 休職に備え、業務マニュアルを作成し、引き継ぎを行う

- ◆ 会社と連絡が取れる状態にする
- ◆ 面談のために出社した際に、引き継いでもらった仕事のフォローをする

- ◆ 最初の1か月は1日2時間勤務
- ◆ 本人の希望により、2年半程度、1日7時間勤務を続ける

- ◆ フルタイム（1日8時間）勤務に変更
- ◆ 他の従業員や、その家族ががんになったときなど、相談先として頼られている

がんの診断

1か月

休職

9か月

復職

3年

通常勤務

## 経営者からのメッセージ



社員は会社のかけがえのない大切な存在です。だからこそ、がんになった社員とよく話し合い、働き続けられる方法を一緒に考えています。がん患者への支援はシンプルで、ある程度、産育休と同じように考えて対応できます。

がん患者は人生経験を積んで前より大きくなって帰ってきます。実際に、就労支援後に、会社や仕事への貢献という意味で倍くらいになって返ってくることもありますよ。周りの社員にもこうしたことを伝え、理解してもらっています。

がんになった社員は、会社に遠慮したり気持ちが動転して退職の道を選ぶこともあります。まずは働きながらの治療を一緒に考えてあげてください。それでも退職という道を選ぶなら、そのときには、その社員の方に一言伝えてあげてください・・・

「もう一度働きたくなったらそのときは連絡してほしい」と。

# がんをきっかけに広がる就労支援

## 企業 プロフィール

- ✓ 設立：1970年
- ✓ 従業員数：88名

## 背景

- ✓ 経営者と従業員が密にコミュニケーションを取っている
- ✓ 経営者と従業員で福利厚生の実を一緒に考えるなど、会社全体で働きやすい環境づくりをすすめている

## 企業

- ◆ 経営者とがんになった従業員で、今後の仕事について面談
- ◆ 休職中に業務が滞らないよう、周囲の人で業務を分担し、引き継ぐ

- ◆ 同じ部署のメンバーが引き継いだ仕事を遂行
- ◆ 分からないことは電話で休職中の従業員に相談

- ◆ 体調を配慮し自宅勤務対応をとる
- ◆ がんになった従業員と話し合い、新たに1名を雇う

- ◆ 従業員にがん検診の受診を促す
- ◆ 顧客向けのがん検診啓発活動に取り組む

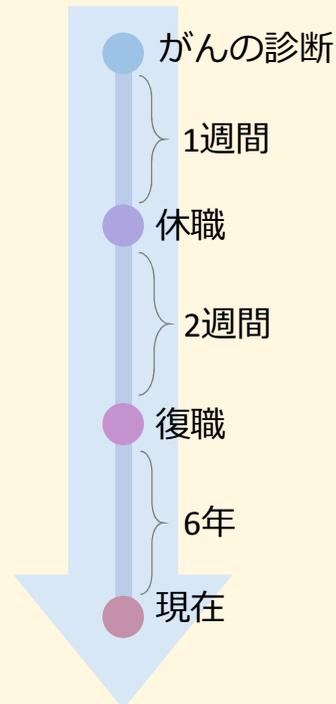
## がんになった従業員

- ◆ 病名を社内でオープンにする
- ◆ 休職に備え、業務マニュアルを作成

- ◆ 会社と連絡が取れる状態にする
- ◆ 周りの人への分担が難しい業務は、社外に持ち出して対応

- ◆ 1年間自宅勤務（体調の良い日のみ出勤）
- ◆ 自身の体調を考え、後身の育成を経営者に打診

- ◆ パートタイム（週4日6時間）勤務



## 担当者（がんになった従業員）からのメッセージ



経営者の理解もあり、社員ががんになったことをきっかけに、体調に配慮した働き方などの就労支援が充実しました。また、業務マニュアルの作成や、後継者の育成までも行うことができました。この時の経験から、今では産育休や他の病気などに対しても、協力体制を構築し就労支援ができるようになりました。

こうしたことは、経営者と社員、また社員同士が、日頃からコミュニケーションをとり、いざというときに協力し合える関係づくりを行っておくことが大切だと思いますよ。

治療を受け、肉体的・精神的に辛い時期もありましたが、仕事に対する責任感、緊張感がそんな思いを忘れさせてくれたように思います。そして今では病気を乗り越え仕事を続けてきた経験が、私の自信につながっています。

# 産業医を中心とした支援体制

## 企業 プロフィール

- ✓ 設立：1991年
- ✓ 従業員数：279名

## 背景

- ✓ NTTデータグループ全体で統一された就労支援制度がある
- ✓ 健康管理センターが併設され、全従業員が1年に最低1回面談を受けるなど、従業員の健康管理を行っている

### 企業

- ◆ 本人からの報告後、産業医、人事・労務部門、所属の上司が情報共有

- ◆ 産業医が主治医の診断書と面談により、健康管理区分を判断

\* 就労支援を行うにあたり、産業医の判断により、職場復帰する従業員を以下の区分に分類

- A：自宅療養
- B：時短勤務(4-6時間)
- C：条件付時間外労働可
- D：準健康（観察期間約2年、のち解除）

- ◆ 部門全体でがんになった従業員の復職をフォローしている

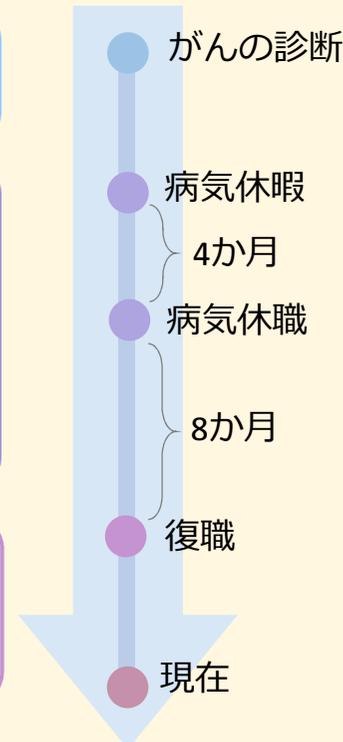
- ◆ 月に1回、産業医と面談（健康管理区分を適宜変更）

### がんになった従業員

- ◆ 病名を言わず、休職する旨のみ同僚に伝える
- ◆ 休職に備え、同僚に引継ぎ

- ◆ 病気休暇・休職制度（通算1年間取得可、病気休暇は給与全額支給、病気休職は給与8割支給）を使い、12か月間治療に専念
- ◆ 職場復帰前に産業医と面談

- ◆ 健康管理区分に従い、時短勤務（4-6時間勤務、健康管理区分B）
- ◆ 産業医の判断により、フルタイム勤務（健康管理区分C→D）に変更



※産業医は日頃から全従業員と面談実施（最低1回/人・年）

## 人事総務担当部長からのメッセージ



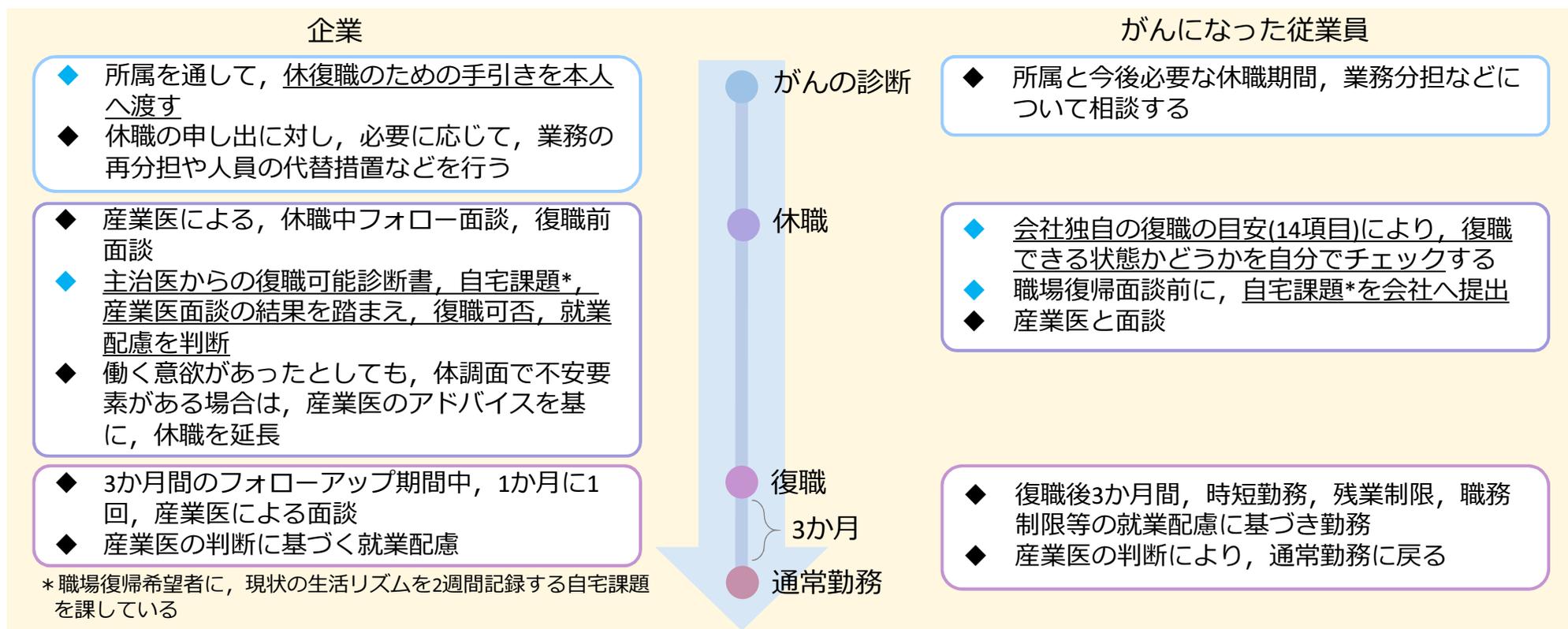
近年、がんは治る病気になってきており、普通の病気と同じだと思います。がん患者に対する周囲の人の見目が変わらなければ、就労支援を行うことはできません。まずは、会社全体の認識や風土を変えるところから始めることが大切だと思います。

会社にとって社員は宝です。がんになったからと言って、みすみす切り捨ててはいけません。元気になって会社に復帰すれば、また通常どおり働ける場合も多いですし、がんの経験を通して視野が広がり、「人」として大きく成長しているので、働き続けられるよう就労支援を行う方が会社にとっても有益なはずですよ。

# 独自の復職支援プログラムを活用

株式会社クレディセゾン

<p>企業 プロフィール</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 設立：1951年</li> <li>✓ 従業員数：3689名</li> </ul>	<p>背景</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 人事部門と健康管理スタッフが密にコミュニケーションを取れる環境</li> <li>✓ コンプライアンスとリスクマネジメントの観点から、就労支援制度を整備</li> </ul>
----------------------	--	--



## 人事部長からのメッセージ



これまで会社が投資して育ててきた社員を就労支援せず切り捨ててしまうのは、会社にとってもデメリットが大きいと思います。実際に職場に戻ってきた社員はイキイキと仕事をしており、就労支援の大切さを感じています。

就労支援は前もってその必要性を経営者に理解してもらい、ルールづくりをしておくことが大切です。

がんは、職場を一時離脱するという点では、出産・育児や介護と同じで、本人や周りの社員の気持ちを考えた上で、どう対応していくかというスタンスで対策を打つことが必要だと思います。そういった点からも制度ですべてカバーするのではなく、個々の状況に応じた柔軟な運用と配慮を行えるようにすることも大切だと思いますよ。

# 独自の福祉休暇制度による就労支援

## 企業 プロフィール

- ✓ 設立：1964年
- ✓ 従業員数：917名

## 背景

- ✓ 従業員の傷病や家族の看護を支援するために導入
- ✓ 年次有給休暇の取得率が高く、休暇を取得しやすい風土

## 「福祉休暇制度」の概要

### 【内容】

- ◆ 繰り越すことのできない年次有給休暇について、年5日までを半日単位で積み立てることができる制度
- ◆ 最大50日の積み立てが可能
- ◆ 有給休暇

### 【条件】

- ◆ 従業員が連続5日以上にわたる傷病を患ったとき
- ◆ 従業員の家族の疾病のため、1日以上介護が必要になったとき
- ◆ ボランティア活動（年間5日まで）

### 【使用実績】

- ◆ 年間5～6名程度
- ◆ 10日～20日間の休暇取得が多い
- ◆ 連続50日間取得することも可能

## 人事担当者からのメッセージ

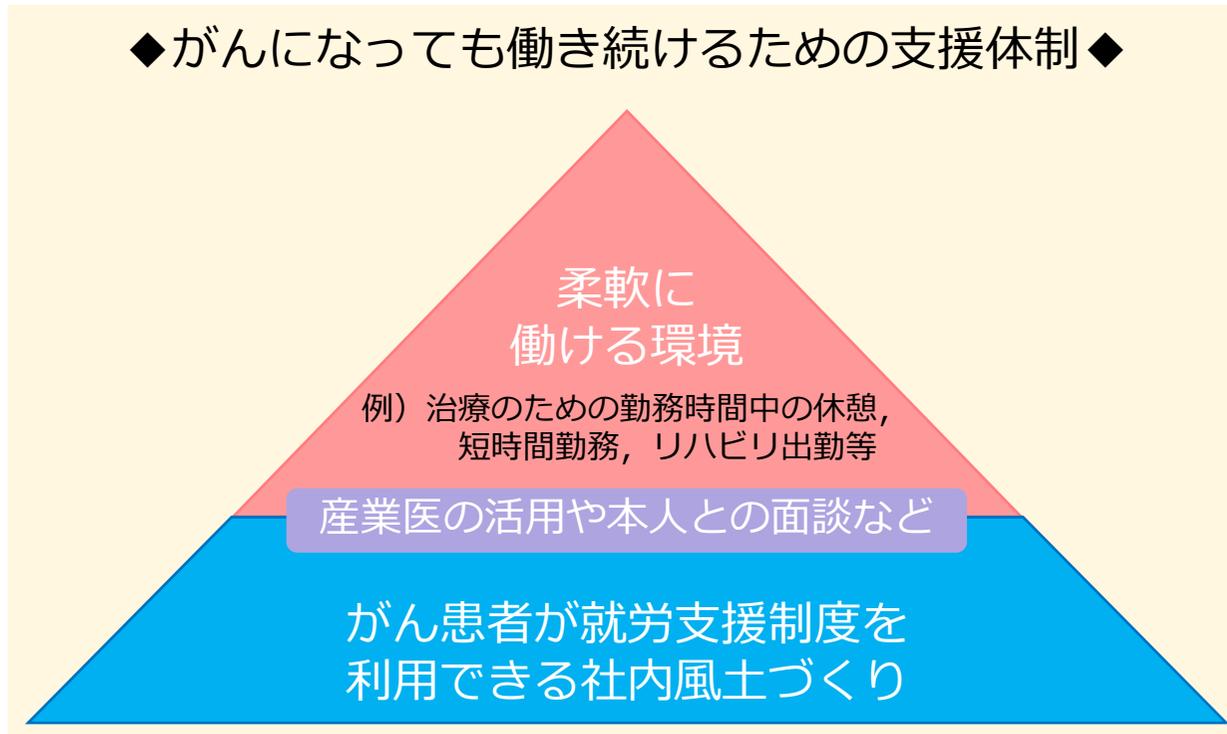


福祉休暇制度は、年次有給休暇の残余で繰り越すことのできない部分を積み立てるものであり、社員への就労支援としては企業としても導入しやすいと思います。

がん治療が長期にわたる場合などは、期間のこともありますが治療費もかかります。福祉休暇制度は、年次有給休暇を使用しても補うことのできない期間の休暇としてだけでなく、有給という性格から経済的な支援としての側面も併せもっているため、がんになった社員への就労支援に有効な制度だと思っていますよ。

# 就労支援に積極的に取り組んでいる企業では、 経営者の理解のもと、柔軟に働ける環境を整え、 それを利用できる社内風土を築いていくことを重視しています

## ◆がんになっても働き続けるための支援体制◆



このほかにも、こんな支援の方法もありますよ

- ・一時金の支給
- ・継続的な手当の支給
- ・がん患者をサポートする従業員への手当の支給

\*企業、労働組合、社員互助会、健康保険組合等より



従業員ががんになった場合には、本人と働き方について話し合い、  
その人の状態に応じた、柔軟に働くことのできる環境を作ることが必要です。  
また、このような就労支援を受けられるようにするためには、  
経営者の理解のもと、社内の風土づくりが重要です。

## ポイント②

- ◆ 近年，入院日数が減少し，通院によるがん治療が増えており，働きながら治療できる環境が整いつつあります
- ◆ 働きながら治療を受けるために，がん患者は「周囲の人の病気に対する理解」や「柔軟に働ける環境」を望んでいます
- ◆ 就労支援に積極的に取り組んでいる企業では，経営者の理解のもと，制度を整えるだけでなく，面談などを通じて一人ひとりの状況に応じた柔軟な働き方をすすめています



**がん患者が治療をしながら働き続けるためには，  
経営者をはじめ周囲の人たちの理解のもと，柔軟に働ける環境づくりと，  
就労支援を受けられる社内風土を築くことが重要です**



### 3. がん患者への就労支援によって 企業経営にも良い効果があります！

- I シミュレーションによる経済的効果
- II 職場の雰囲気への好影響による組織運営への効果



# 一定の条件のもと、企業の一課に当てはめて、 正味の付加価値額を算出し、就労支援の経済的効果を試算



**条件設定**

■ 課の構成

課長 A 48歳  
課長Aさんが胃がんと診断される

課員 C 39歳 課員 D 32歳 課員 E 27歳 課員 F 29歳 課員 G 23歳

■ 治療スケジュール

検査 ← 通院での化学療法 (3週間に1回) → 検査 (3か月に1回)

1月 2月 3月 4月 5月 6月 7月 8月 9月 10月 11月 12月

手術(2週間) + 自宅療養(2週間)

課の1年間の人件費 ¥ 29,537,754	■ 内訳				付加価値額寄与率*5	付加価値額*6
	年収(a+b×12)	賞与(a)*2	月給(b)*3	福利厚生費*4		
課の通常時の 総付加価値額*1 ¥ 40,643,950	課長 A	¥6,268,200	¥1,216,200	¥421,000	¥1,041,620	23.8% ¥9,676,584
	課員 C	¥5,176,700	¥878,300	¥358,200	¥838,666	20.3% ¥8,233,141
	課員 D	¥4,361,000	¥745,400	¥301,300	¥701,734	17.0% ¥6,925,308
	課員 E	¥3,832,600	¥619,000	¥267,800	¥605,900	15.1% ¥6,155,318
	課員 F	¥3,137,400	¥473,400	¥222,000	¥503,044	12.6% ¥5,102,617
	課員 G	¥2,641,400	¥265,400	¥198,000	¥429,490	11.2% ¥4,550,982

\*1 付加価値額＝人件費＋支払利息等＋動産・不動産賃借料＋租税公課＋営業純益。法人企業統計調査(財務省・平成23年度)より、付加価値額と人件費(給与・賞与＋福利厚生費)との比率は1.376(小数点第四位以下四捨五入)。課の通常時の総付加価値額＝課の1年間の人件費×1.376として算出。

\*2 賃金構造基本統計調査(厚生労働省・平成24年(広島県))より。賞与は年2回支給されるものと想定。

\*3 賃金構造基本統計調査(厚生労働省・平成24年(広島県))より。

\*4 福利厚生費は、「法定福利費(社会保険・労働保険の企業負担分)」と「厚生費(従業員の生活の向上と労働環境の改善のために支出する費用のうち、給与・交際費・資産の取得価額以外のもの。例:慶弔見舞等)」より構成されている。本シミュレーションにおいては、福利厚生費には、「法定福利費(社会保険・労働保険の企業負担分)」のみ含まれると仮定して算出。

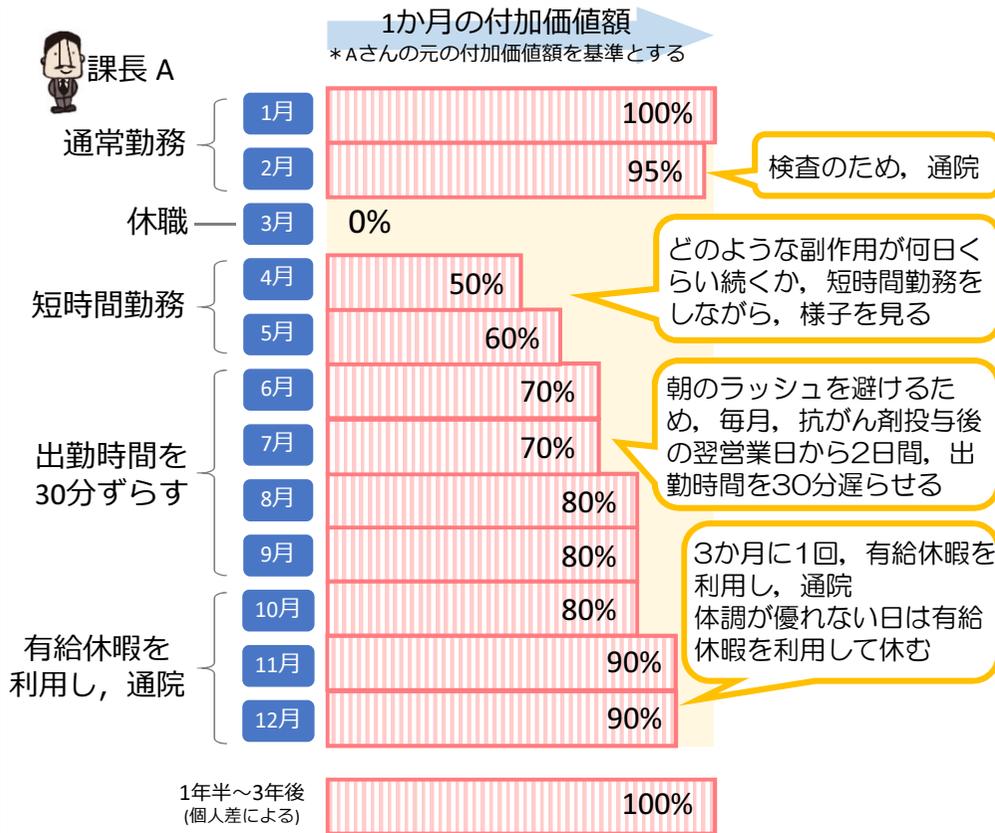
\*5 課が通常時に生み出す総付加価値額に対し、寄与している割合を表す。課員の月給の比率より算出(小数点第二位以下四捨五入)。

\*6 各自の付加価値額＝課の通常時の総付加価値額×付加価値額寄与率(小数点以下四捨五入)

# 適切に就労支援を行えば，十分に働くことができます そのため，就労支援をした方が，生み出される価値が大きくなります

## ケース① 就労支援あり

治療や体調に合わせた柔軟な働き方が認められているため，休職も短期間で済み，復帰後も段階的に通常勤務に戻ることができ，体も仕事ぶりも順調に回復



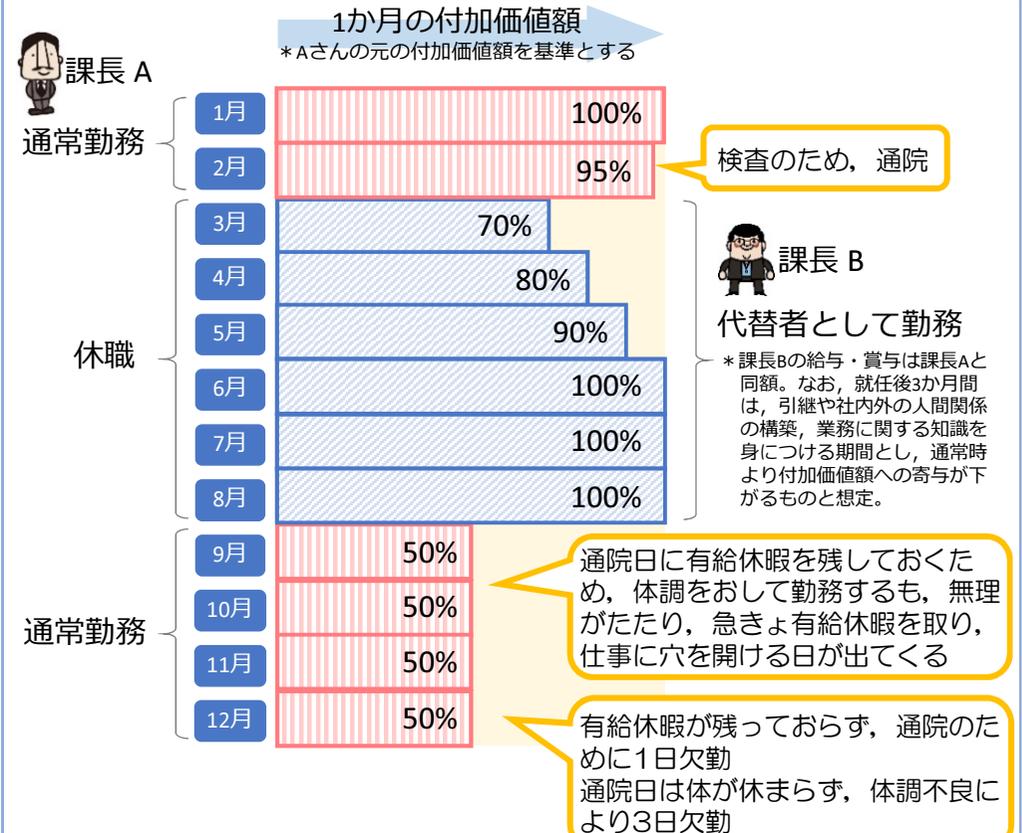
付加価値額 (A : ¥6,975,204 + 課員 : ¥30,967,366)

－ コスト (人件費 : ¥29,106,565 + 傷病手当金 : ¥123,030)

課が生み出す正味の付加価値額 **¥8,712,975**

## ケース② 就労支援なし

柔軟な働き方ができないため，休職が長期となることに加え，復帰後すぐに通常勤務に戻ったため，体調がすぐれず，思うように仕事もできない状態が続く



付加価値額 (A + B : ¥7,539,672 + 課員 : ¥30,967,366)

－ コスト (人件費 : ¥29,812,419 + 傷病手当金 : ¥806,530)

課が生み出す正味の付加価値額 **¥7,888,089**

## 経済的効果の内訳

		ケース① 就労支援あり	ケース② 就労支援なし
付加価値額	Aさんの付加価値額	<b>¥ 6,975,204</b> 1か月あたりの付加価値額 = 9,676,584 / 12か月 = 806,382 806,382 × (100% + 95% + 0% + 50% + 60% + 70% × 2か月 + 80% × 3か月 + 90% × 2か月) = 6,975,204 (小数点以下四捨五入)	<b>¥ 3,185,209</b> 1か月あたりの付加価値額 = 9,676,584 / 12か月 = 806,382 806,382 × (100% + 95% + 50% × 4か月) = 3,185,209 (小数点以下四捨五入)
	Bさんの付加価値額		<b>¥ 4,354,463</b> 1か月あたりの付加価値額 = 9,676,584 / 12か月 = 806,382 806,382 × (70% + 80% + 90% + 100% × 3か月) = 4,354,463 (小数点以下四捨五入)
	課員の付加価値額 ※( )内は、課員名を表す	<b>¥ 30,967,366</b> 8,233,141(C) + 6,925,308(D) + 6,155,318(E) + 5,102,617(F) + 4,550,982(G) = 30,967,366	<b>¥ 30,967,366</b> 8,233,141(C) + 6,925,308(D) + 6,155,318(E) + 5,102,617(F) + 4,550,982(G) = 30,967,366
	小計	<b>¥ 37,942,570</b>	<b>¥ 38,507,038</b>
人件費	Aさんの給与・賞与	<b>¥ 5,847,200</b> 給与(421,000 × 11か月) + 賞与(1,216,200 × 1/2 × 2回) = 5,847,200	<b>¥ 3,053,910</b> 給与(421,000 × 6か月) + 賞与(1,216,200 × 1/2) - 欠勤控除*1 (421,000 / 21日 × 4日) = 3,053,910
	Aさんの傷病手当金*2	<b>¥ 123,030</b> 標準報酬日額 ¥13,670 × 2/3 × 27日 × 1/2 = 123,030 (小数点以下四捨五入)	<b>¥ 806,530</b> 標準報酬日額 ¥13,670 × 2/3 × (30日 × 6か月 - 3日) × 1/2 = 806,530 (小数点以下四捨五入)
	Bさんの給与・賞与		<b>¥ 3,134,100</b> 給与(421,000 × 6か月) + 賞与(1,216,200 × 1/2) = 3,134,100
	課員5人の給与・賞与	<b>¥ 19,149,100</b> 給与(1,347,300 × 12か月) + 賞与(2,981,500 × 1/2 × 2回) = 19,149,100	<b>¥ 19,149,100</b> 給与(1,347,300 × 12か月) + 賞与(2,981,500 × 1/2 × 2回) = 19,149,100
	課全体の福利厚生費*3 ※( )内は、課員名を表す	<b>¥ 4,110,265</b> 1,031,431(A) + 838,666(C) + 701,734(D) + 605,900(E) + 503,044(F) + 429,490(G) = 4,110,265	<b>¥ 4,475,309</b> 875,671(A) + 838,666(C) + 701,734(D) + 605,900(E) + 503,044(F) + 429,490(G) + 520,804(B) = 4,475,309
小計	<b>¥ 29,229,595</b>	<b>¥ 30,618,949</b>	
正味の付加価値額 (付加価値額 - 人件費)		<b>¥ 8,712,975</b>	<b>¥ 7,888,089</b>

\*1 欠勤控除は、給与より行うものと仮定し、給与控除対象給与額 / 月平均所定労働日数 × 欠勤日数にて算出する。就労条件総合調査(厚生労働省・平成25年)より、労働者1人平均の年間休日総数は112.6日であることから、月平均所定労働日数は(365日 - 112.6日) / 12か月 = 21日(小数点以下四捨五入)とする。

\*2 傷病手当金 = 標準報酬日額 × 2/3 × 休職日数(1か月を30日で算出。待期3日を除く。) × 1/2として算出。保険料の掛け金(企業と被保険者で費用を折半)より拠出されるものと想定。

\*3 社会保険料[企業負担分] = 健康保険料(10.03%)[50%負担] + 厚生年金保険料(17.12%)[50%負担] + 介護保険料(1.55%)[40-64歳のみ, 50%負担] + 雇用保険料(1.35%)[62.96%負担] + 労災保険料(1.57%, 全業種平均値(小数点第三位以下四捨五入))[100%負担] + 児童手当拠出金(0.15%)[100%負担]。健康保険料, 厚生年金保険料は, 協会けんぽ広島支部の保険料率(全国健康保険協会・平成25年9月分からの健康保険・厚生年金保険の保険料額表[広島県])を適用。Aの社会保険料 = 12か月分の給与に係る社会保険料(雇用保険料, 労災保険料を除く) + 支給された給与に係る雇用保険料・労災保険料 + 支給された賞与に係る社会保険料, Bの社会保険料 = 支給された6か月分の給与に係る社会保険料 + 支給された賞与に係る社会保険料を計上。

# がんになった従業員を支援した企業では、 職場の雰囲気について、良い効果を実感！

県内企業の方に聞いてみました！

がんになった従業員を雇用し続ける際、  
職場の雰囲気等に対し、どのような影響があると思いますか？

## 職場の雰囲気

良い影響があったと回答した企業

87社 / 118社\*



- ◆ 全スタッフで仕事の分担等について、話し合いの場を持ち、協力体制ができました。〔飲食業〕
- ◆ 就労支援を通して、従業員を大切にしてくれる会社だと感じてもらえ、愛社精神が生まれたことにより、仕事への士気が向上しました。〔製造業〕
- ◆ 「がんになってもこの会社では働くことができる」という事実が共有されたことで、従業員の安心感、士気を醸成することができました。〔サービス業〕
- ◆ 他の従業員がお互いに協力し合おうという気持ちになってきました。〔サービス業〕
- ◆ がんになった従業員の仕事のフォローをすることで、本人だけでなく周りの従業員も仕事の生産性の向上に努める意識が高まりました。〔建設業〕

- 生産性について 問題はなかった又は良い影響があったと回答した企業 36社 / 73社\*
- 取引先との関係について 問題はなかった又は良い影響があったと回答した企業 55社 / 58社\*

\*がんになった従業員を雇用し続ける際の影響について、各問(自由記述形式)に回答した企業のうち、過去10年間にがんになった従業員がいると回答した企業を母数とする。

出所:がん患者である従業員への就労支援等に関する企業実態調査(広島県・平成25年)

## ポイント③

- ◆ がんになった従業員に対する就労支援を行うことで、会社が生み出す利益の低下は最小限に抑えられ、企業にとっても経済的な効果があります
- ◆ 就労支援をすることにより、職場の雰囲気にも良い影響が生まれるとの多数の声があります



適切な就労支援により、企業はコストや損失を最小限に抑えることができるなど、  
経済的なメリットがある上、  
職場の雰囲気にも良い影響が出てくるなど、プラスの効果が生まれます



# 総括 -3つのポイント-



## 1. “がん患者の就労支援”の必要性が高まっています！

従業員ががんになるリスクが高まる中、従業員ががんになった際の対応が、  
企業経営を行う上で、重要な課題となってきます  
貴重な戦力である人材（人財）を最大限に活かすためには、  
治療しながら働き続けられるよう、従業員に対する就労支援に取り組む必要があります

## 2. がん患者が望んでいるのは「病気への理解」と「働きやすい環境」です！

がん患者が治療をしながら働き続けるためには、  
経営者をはじめ周囲の人たちの理解のもと、柔軟に働ける環境づくりと、  
就労支援を受けられる社内風土を築くことが重要です

## 3. がん患者への就労支援によって企業経営にも良い効果があります！

適切な就労支援により、企業はコストや損失を最小限に抑えることができるなど、  
経済的なメリットがある上、  
職場の雰囲気にも良い影響が出てくるなど、プラスの効果が生まれます

# 実際に適切な就労支援を行っていくために…

## 【就労支援のための参考マニュアル】

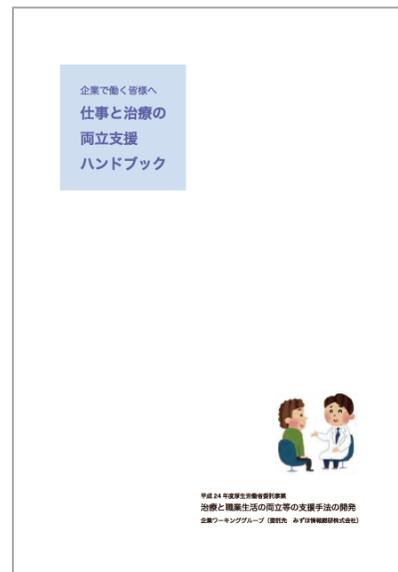
### 企業のための 「がん就労者」支援マニュアル



がんの診断を受けた従業員に対して、職場の上司・同僚、人事、事業者として、それぞれの立場でどのように支えていくかということに関するヒントを掲載。

URL : <http://www.cancer-work.jp/tool/index.html>

### 仕事と治療の両立支援ハンドブック



がん治療を受けながら働き続けるために必要な配慮等、企業でできる両立支援のポイントを解説。

URL : [http://www.mizuho-ir.co.jp/case/research/mhlw\\_ryoritsu2013.html](http://www.mizuho-ir.co.jp/case/research/mhlw_ryoritsu2013.html)

出所:平成24年度厚生労働科学研究費補助金 がん臨床研究事業(H22-がん臨床一般-008)「働くがん患者と家族に向けた包括的就業システムの構築に関する研究」班(国立がん研究センターがん対策情報センター)

出所:平成24年度厚生労働省労働基準局委託事業「治療と職業生活の両立等の支援手法の開発」(みずほ情報総研)



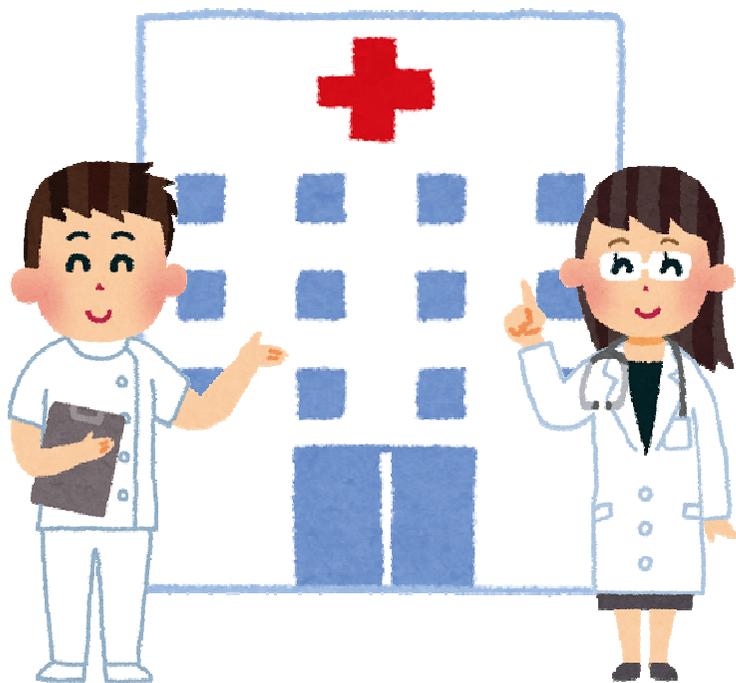
このほか「労働者数50人未満の小規模事業場の事業者」の方は、  
地域産業保健センターの各種産業保健サービスが無料で受けられますよ  
\*詳しくは広島労働局へお問い合わせください



# Appendix

---

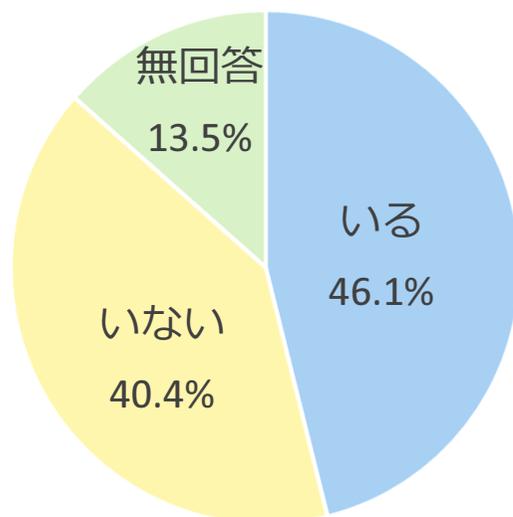
- I 就労支援等の企業実態調査〔概要〕
- II 経営者の皆様へ ～がん検診のすすめ～



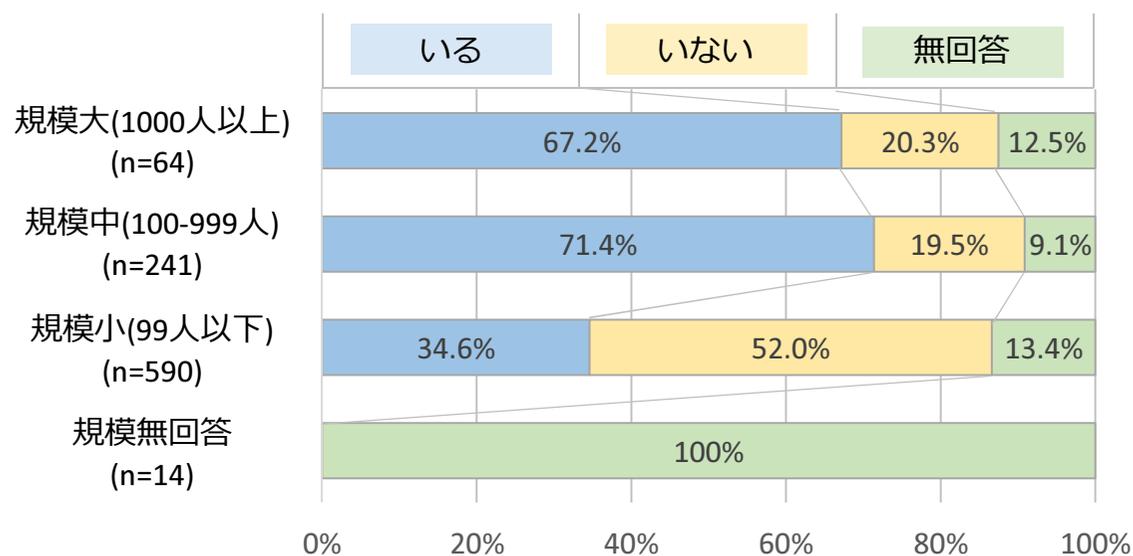
# がん患者である従業員への就労支援等に関する企業実態調査 ①

実施主体	広島県（がん対策課） *協力：株式会社キャンサーズキャン
調査目的	県内の事業所における「がん患者への就労支援の取組」, 「がん対策全般に関する取組」, 「経営者の就労支援に対する意識」などの実態把握を目的として実施。
調査対象	県内事業所のうち, 無作為抽出した3,000社を対象として調査票を郵送し, 909社より回答を得た。(回答率30.3%)。
調査期間	平成25年8月19日(月)～9月2日(月)

Q. 過去10年間にがんになった従業員はいましたか？(n=909)

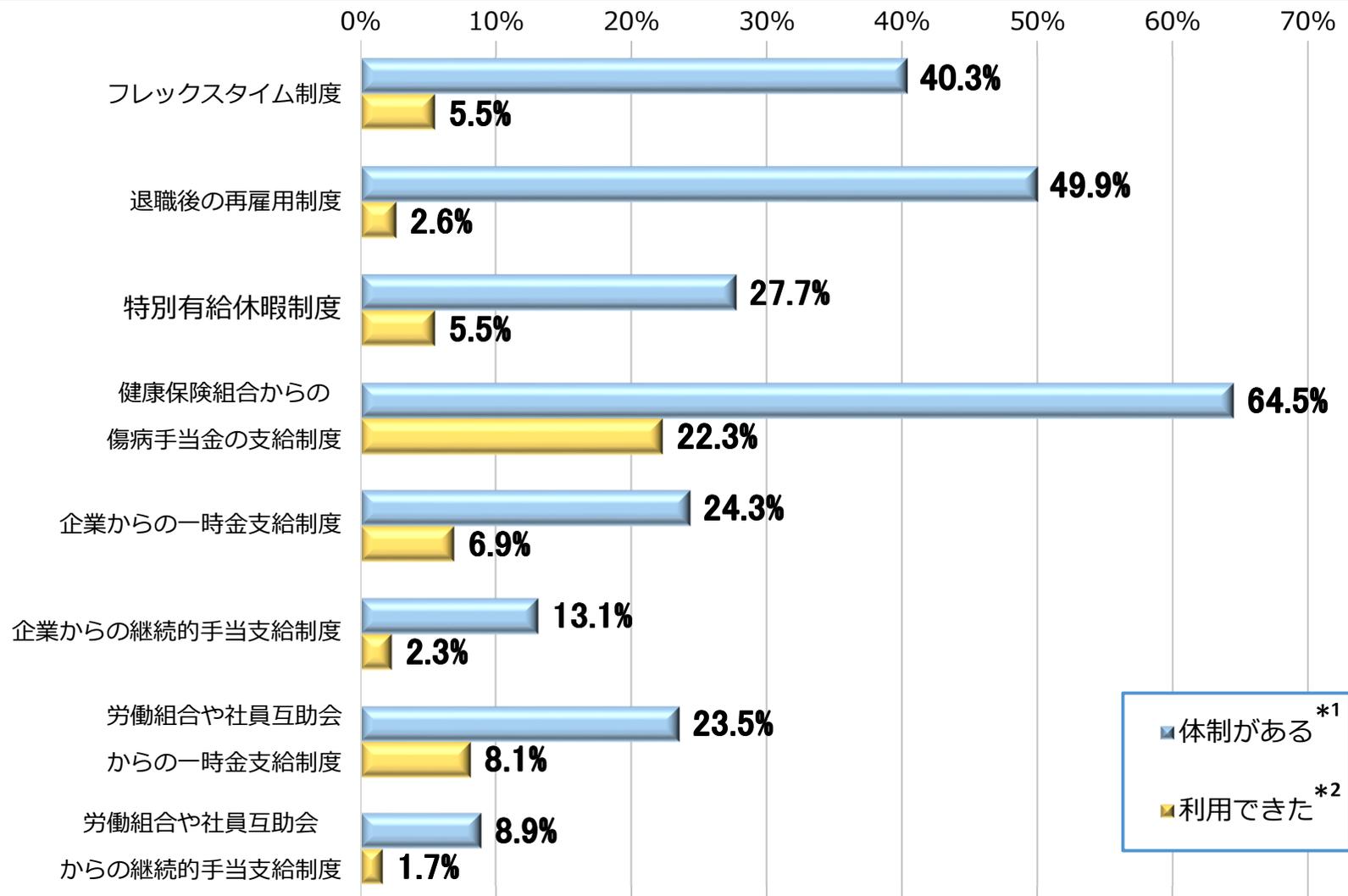


【企業規模（従業員数）別内訳】



# がん患者である従業員への就労支援等に関する企業実態調査 ②

Q.がんになった従業員が仕事を続けることを支援するための体制はありますか？また、その利用状況はいかがですか？(n=909)

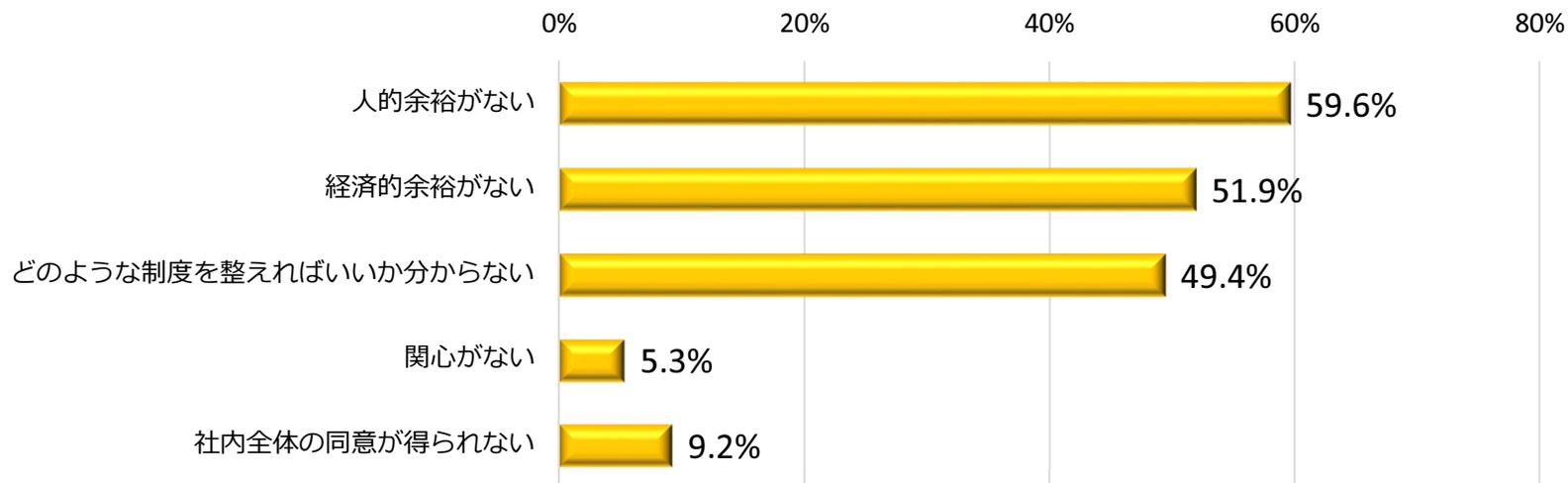


\*1 各項目について、制度がある又は制度はないが対応できると回答した企業の割合

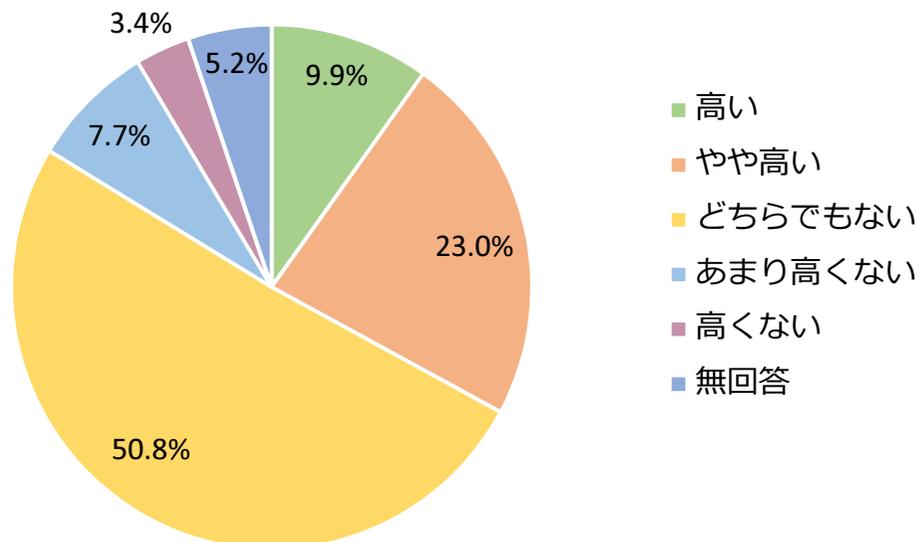
\*2 各項目について、希望した人の半数以上が利用できたと回答した企業の割合

# がん患者である従業員への就労支援等に関する企業実態調査 ③

Q.がんになった従業員の就労支援をする上でどのような障害を感じますか？ (n=909)



Q.がんになった従業員の就労支援に関して、経営者の意識は高いですか？ (n=909)



## 経営者の皆様だからこそ行っていただきたい がん検診のすすめ！

**経営者の諸君！従業員にがん検診を勧めておるか？**

企業でのがん対策には喫煙対策等（1次予防）だけでなく、  
“がん検診”（2次予防）による早期発見が重要なのだ！

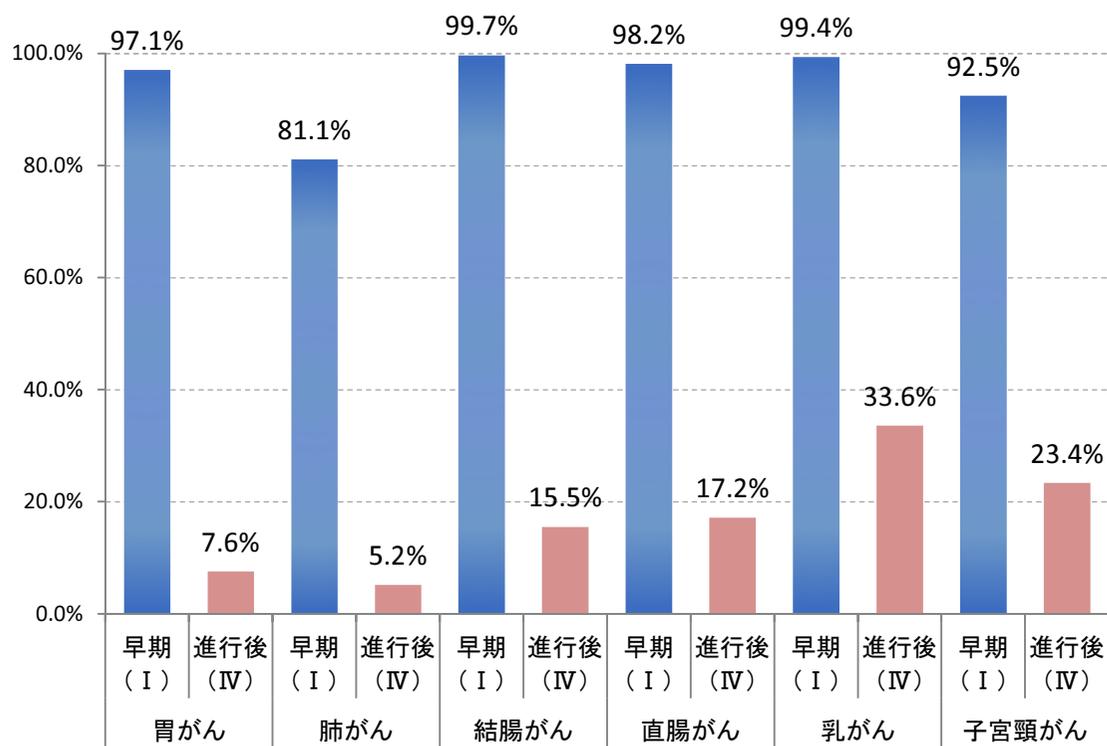
経営者の諸君らが直接“がん検診”の重要性を伝え受診を促すことが  
大切な従業員の命を守るため、今すぐできる有効な健康対策だぞ！

従業員に“がん検診”を確実に受診させることで、  
大切な従業員の命を守りつつ企業は経済的効果も享受できるのだ！



# がんにも罹患しても早期に発見すれば高い生存率！ だからこそ、定期的ながん検診の受診を！！

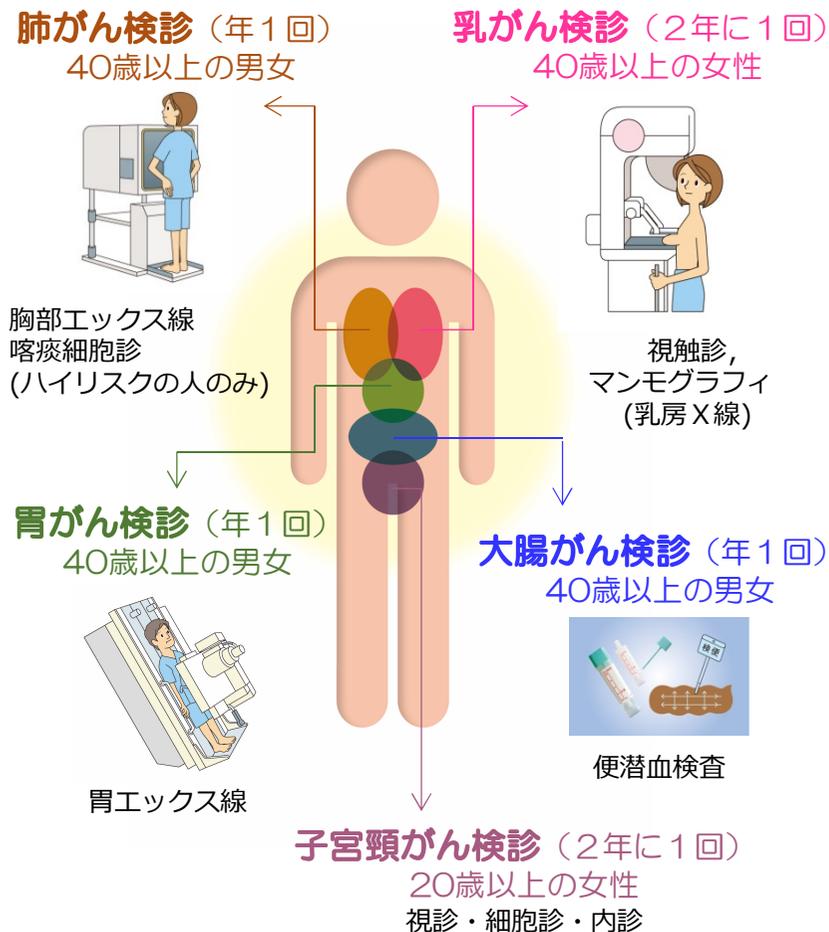
早期発見の場合と進行後発見の場合の生存率の差 **平均7.9倍**



生存率の差	12.8倍	15.6倍	6.4倍	5.7倍	3.0倍	4.0倍
-------	-------	-------	------	------	------	------

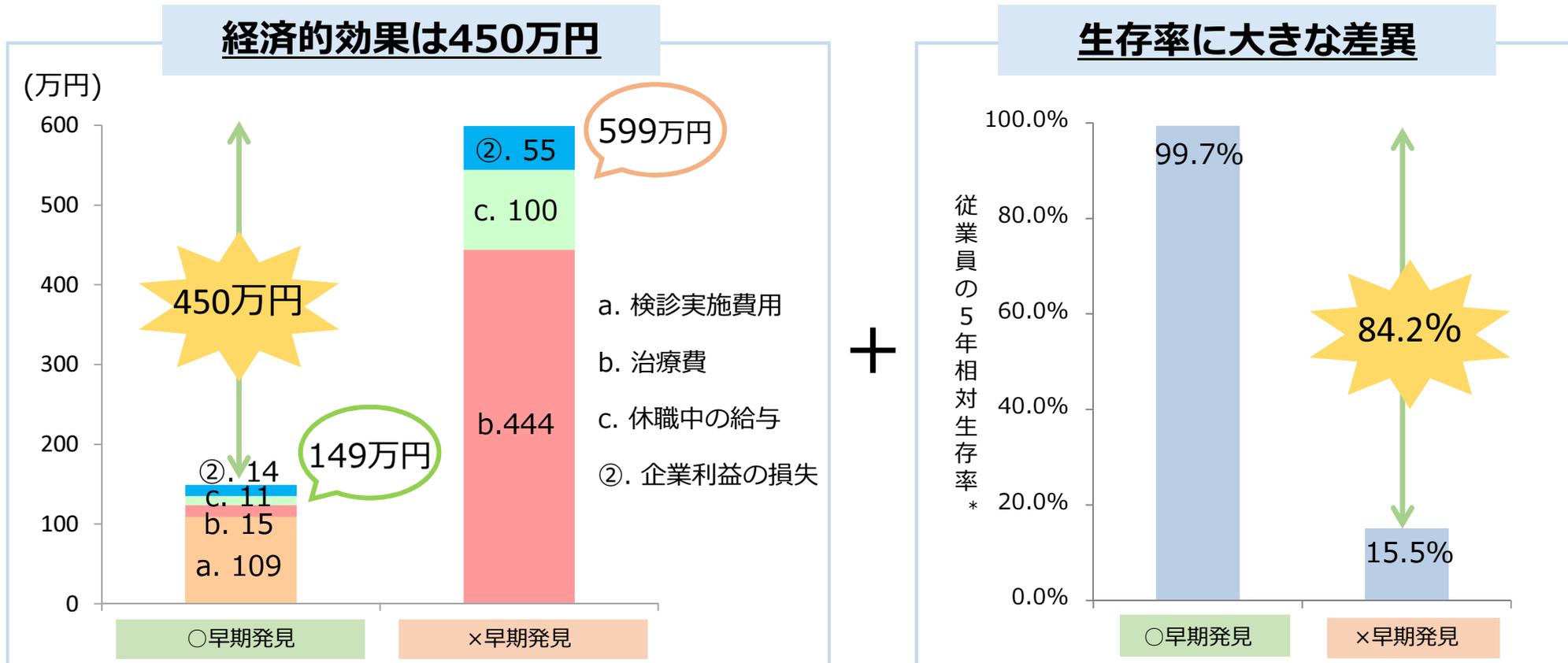
注1: 早期発見時の5年相対生存率と進行後発見時の5年相対生存率の比較。  
 注2: 早期をステージ I (がんの浸潤が固有筋層にとどまるもの、また領域リンパ節転移が1~2個にとどまるもの) における発見, 進行後をステージIV (がんの浸潤が直接他臓器まで及ぶもの、また領域リンパ節転移が7個以上となるもの) における発見として計算。(出所: 国立がん研究センターがん対策情報センター)  
 注3: 5年相対生存率とは、あるがんと診断された場合に、治療でどのくらい生命を救えるかを示す指標。あるがんと診断された人のうち5年後に生存している人の割合が、日本人全体で5年後に生存している人の割合に比べてどのくらい低いかで表す。(出所: がんの統計'13)

## 広島県がすすめる「がん検診」



出所: 「がん予防重点健康教育及びがん検診実施のための指針」  
 (平成20年3月 厚生労働省健康局長通知)  
 ※胃内視鏡検査は上記指針に基づくものではないが、一定の効果があり、国民生活基礎調査ではがん検診に含まれる。

# “がん検診”の費用対効果の試算(広島県試算 ※従業員約1,000人あたり)



【上記の前提条件】 H株式会社（従業員約1,000人）に勤める I さんが、大腸がん(結腸)になったときに、勤務先企業に与える経済的影響

○がんを早期発見できた場合【ステージⅠ，治療期間（休職期間）1か月想定】

【病状】 がんは大腸壁筋層にとどまる微小な病変  
 【治療】 内視鏡によるがん細胞摘出手術



**生存率**  
**99.7%**

×がんを早期発見できなかった場合【ステージⅣ，治療期間（休職期間）8か月想定】

【病状】 がんの浸潤が他臓器やリンパ節に及んでいる  
 【治療】 複数の臓器切除・代謝拮抗剤等薬物による長期治療



**生存率**  
**15.5%**

\*5年相対生存率とは、あるがんと診断された場合に、治療でどのくらい生命を救えるかを示す指標。あるがんと診断された人のうち5年後に生存している人の割合が、日本人全体で5年後に生存している人の割合に比べてどのくらい低いかを表す。(出所:がんの統計'13)

# 経済的負担の想定

	○がんを早期発見できた場合		×がんを早期発見できなかった場合	
	試算内容	計算結果	試算内容	計算結果
<b>①. 実質コスト</b>		<b>=135万円</b>		<b>=544万円</b>
a. 検診実施費用 (1人発見) 	<ul style="list-style-type: none"> <li>大腸がん検診（便検査）（1,560円）*1, うち7割をH株式会社が負担（1,092円）*2</li> <li>1人のがんの早期発見のため996人*3に検診を実施</li> </ul>	=109万円 (1,092円×996人)	<ul style="list-style-type: none"> <li>大腸がん検診は未実施</li> </ul>	=0円
b. 治療費 	<ul style="list-style-type: none"> <li>内視鏡によるがん細胞摘出手術により入院1週間、通院3週間の治療（治療費42万円*4の7割額のうち、1/2である15万円を支払*5）</li> </ul>	=15万円 (42万円×70%×50%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>転移した箇所も含む臓器切除・薬物療法により入院7か月、通院1か月の長期治療（治療費1,269万円*4の7割額のうち、1/2である444万円を支払*5）</li> </ul>	=444万円 (1,269万円×70%×50%)
c. 休職中の給与 	<ul style="list-style-type: none"> <li>負担額は、月収38万円のIさんががんにかかり1か月休職することを想定</li> <li>標準報酬日額12,670円の2/3支払のうち、半額を企業が負担*6</li> </ul>	=11万円 (12,670円×(30日-3日)×2/3×50%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Iさんが8か月休職することを想定</li> </ul>	=100万円 (12,670円×(30日×8か月-3日)×2/3×50%)
<b>②. 企業利益の損失</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>330万/年を稼ぐIさんが1か月休職中、Jさんが代替することを想定</li> <li>Jさんの生産性は最初の4か月間だけIさんの50%, 5か月目以降は100%</li> </ul>	<b>=14万円</b> (330万円÷12か月×50%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Iさんが8か月休職し、Jさんが8か月代替することを想定</li> </ul>	<b>=55万円</b> (330万円÷12か月×50%×4)
<b>総合計</b>		<b>=149万円</b>		<b>=599万円</b>

\*1 平成24年度 広島県調査より。

\*2 自治体のがん検診費用の住民自己負担割合平均である3割を被保険者負担額として適用。

\*3 平成22年度 地域保健・健康増進事業報告(厚生労働省)より算出(40-59歳の検診受診者中の大腸がん発見率0.1004%(広島県)より、 $1 \div 0.1004\% = 996$ (小数点第一位以下四捨五入))

\*4 平成24年度 社会医療診療行為別調査(厚生労働省)より試算(早期発見の場合は入院1週間・通院3週間、早期発見でない場合は入院7か月・通院1か月想定)

\*5 治療費財源は、保険料の掛け金(企業と被保険者で費用を折半)より拠出されるものと想定。

\*6 休職中の給与は、傷病手当金とする。傷病手当金=標準報酬日額×2/3×休職日数(1か月を30日で算出。待期3日を除く。)×1/2として算出。

経営者の皆様だからこそできること  
〜がんになった従業員に対する“就労支援”のすすめ〜  
平成26年2月

発

行 広島県健康福祉局がん対策課

〒730-8511

広島県中区基町10-52

電話 082-513-3063

調査・資料作成協力機関 株式会社キャンサーキャン