

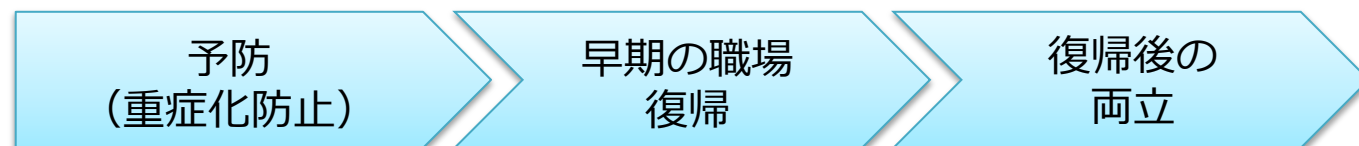
# 治療と職業生活の両立等の支援 の現状について



# 治療と職業生活の両立等の支援について

- **「治療と職業生活の両立等の支援」**(以下「両立支援」という。)とは、疾病を抱える労働者に対して必要となる支援であり、具体的には、支援の段階に応じ、以下の3つに分類できると考えられる。
  - ・ 疾病の重症化を防止するための支援
  - ・ 疾病により休職中の労働者が早期に職場復帰するための支援
  - ・ 復帰後も通院治療が必要な労働者が、治療と就労を両立させるための支援

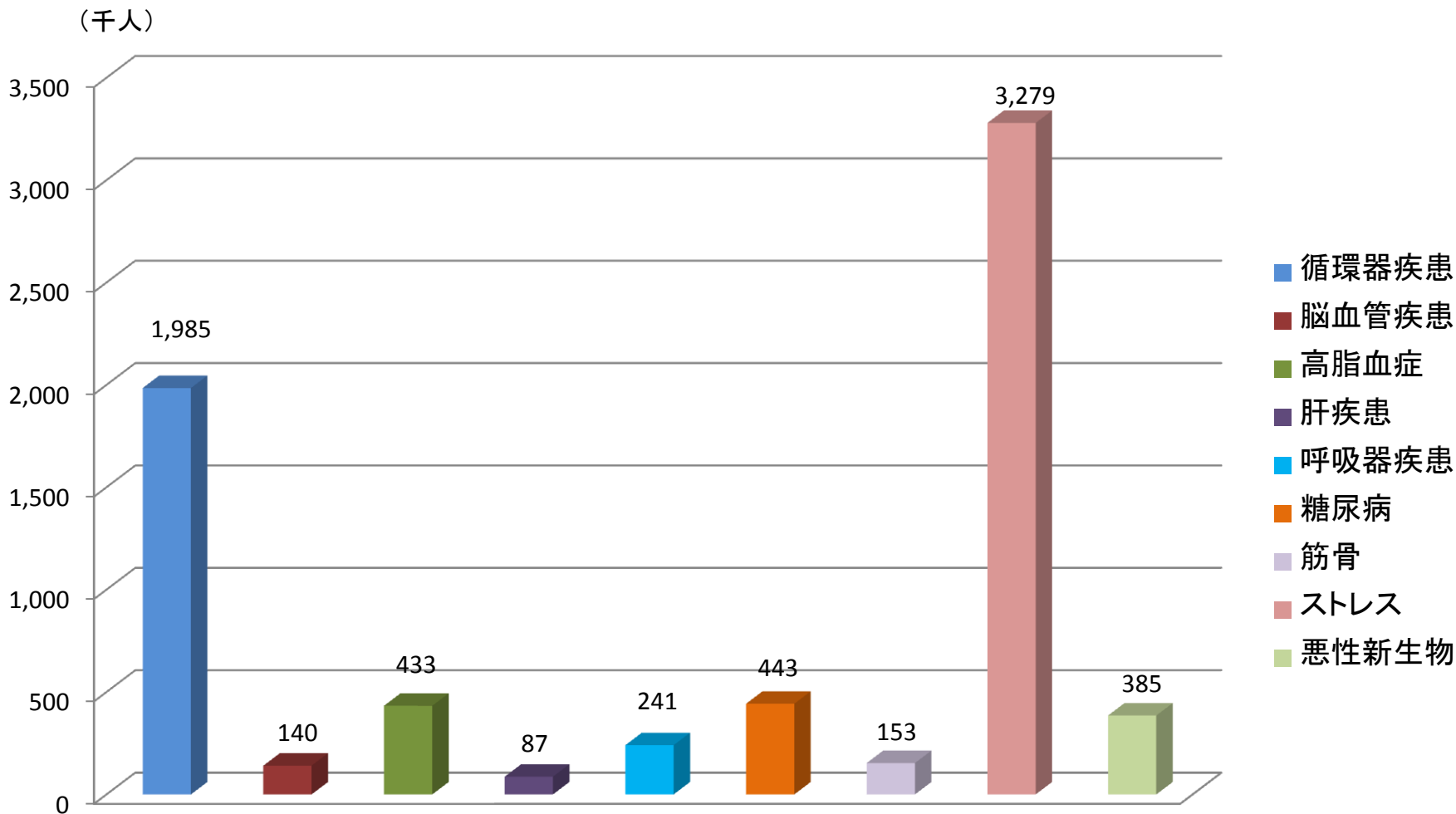
<両立支援のイメージ>



- 現在、労働者(働く世代)に対する疾病対策・健康対策としては、疾病にかからないための予防・健康づくり、治療方法の開発や医療提供体制の確保といった観点からの取組が進められている。
- 両立支援については、メンタルヘルスの分野では社会における認識が高まっており、取組も進められているが、その他の疾病については、労災病院で先行的な事例があるものの、今後、検討が必要な課題であると考えられる。

# 主な職業関連疾患に罹患している労働者の総患者数

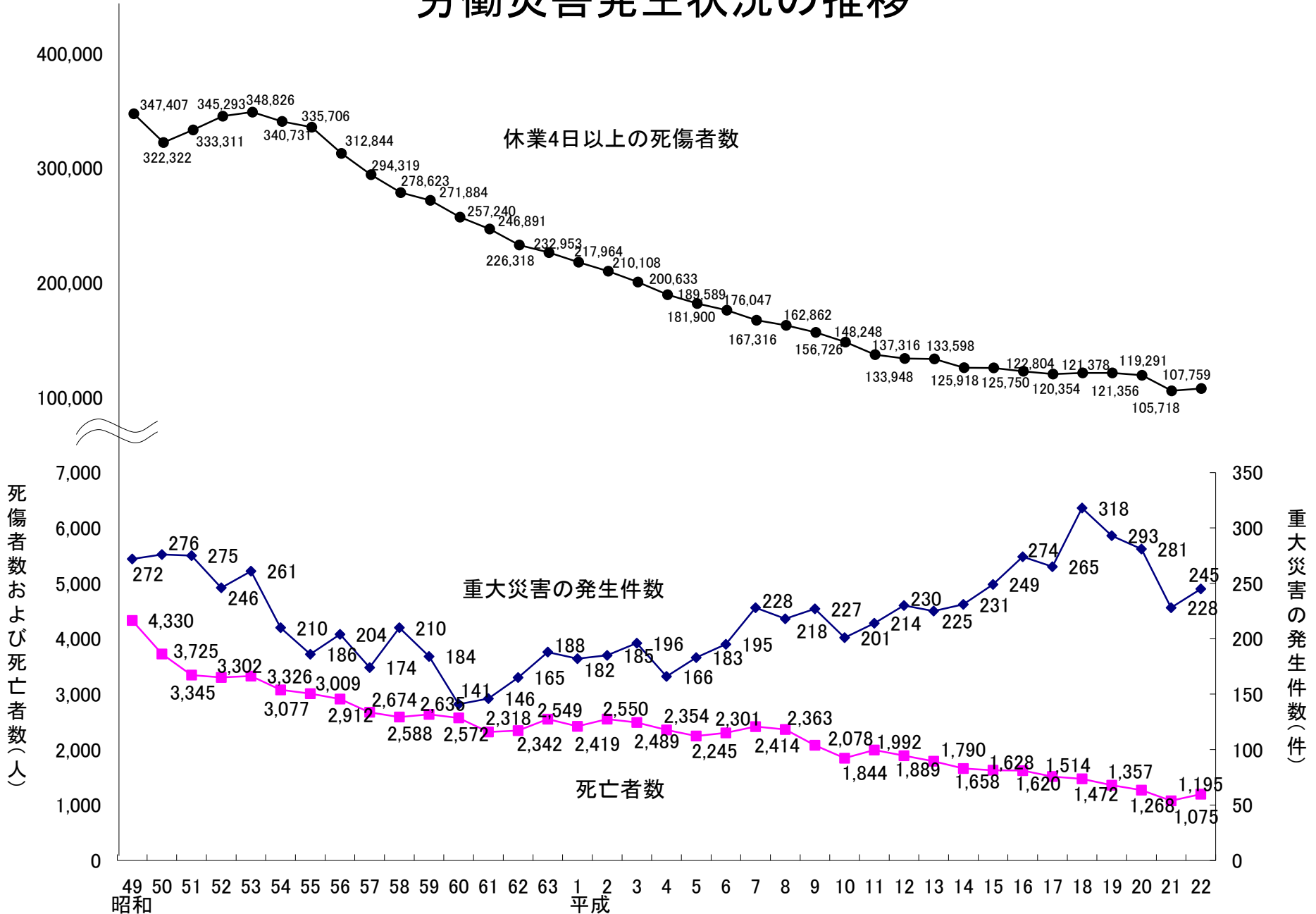
(15歳～64歳の総患者数×年齢階級別労働力人口比率)



厚生労働省「患者調査」(平成20年10月)  
総務省「労働力調査」

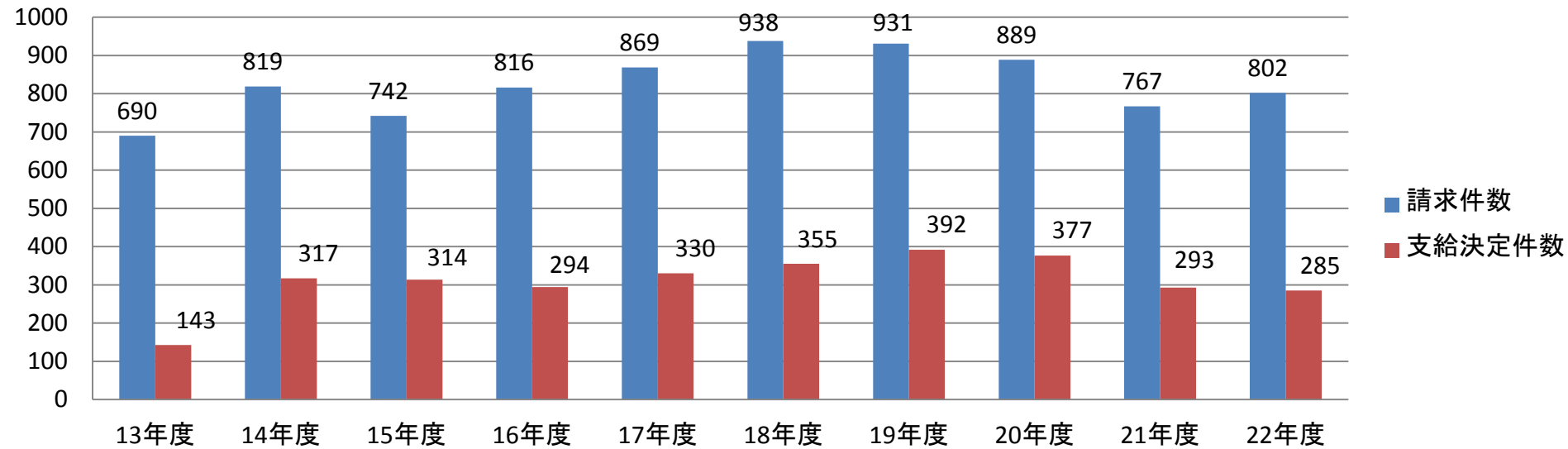
出所:厚生労働省労働基準局調べ(平成23年)

# 労働災害発生状況の推移

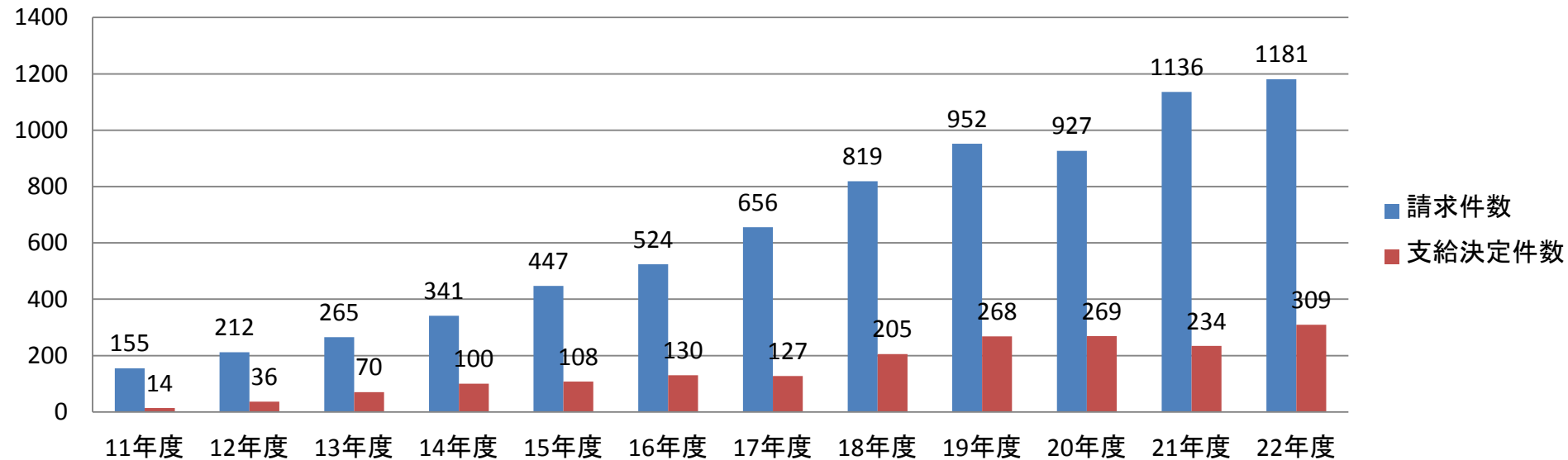


出所：厚生労働省労働基準局調べ（平成23年）

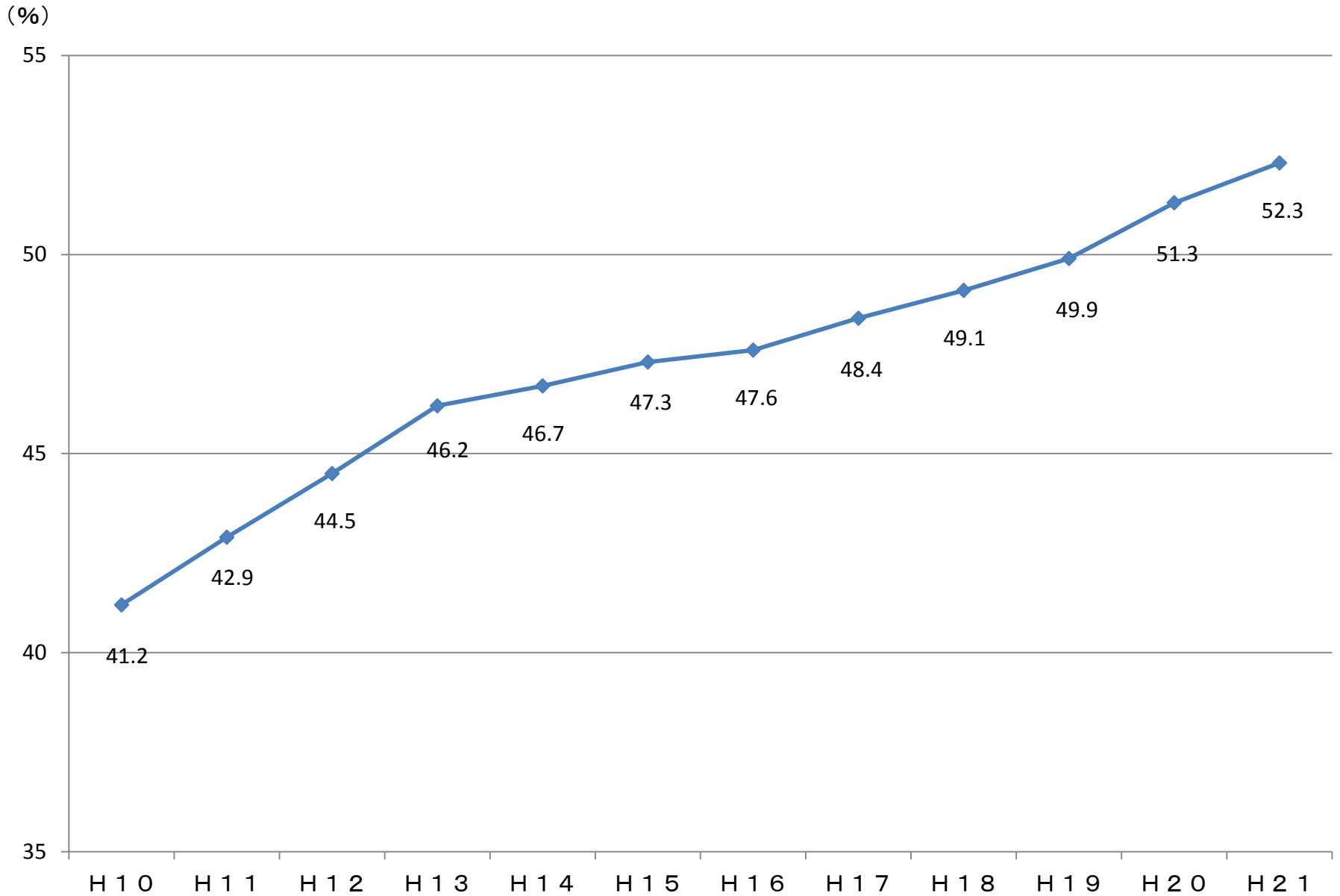
# 脳・心臓疾患の労災補償状況



# 精神障害等の労災補償状況



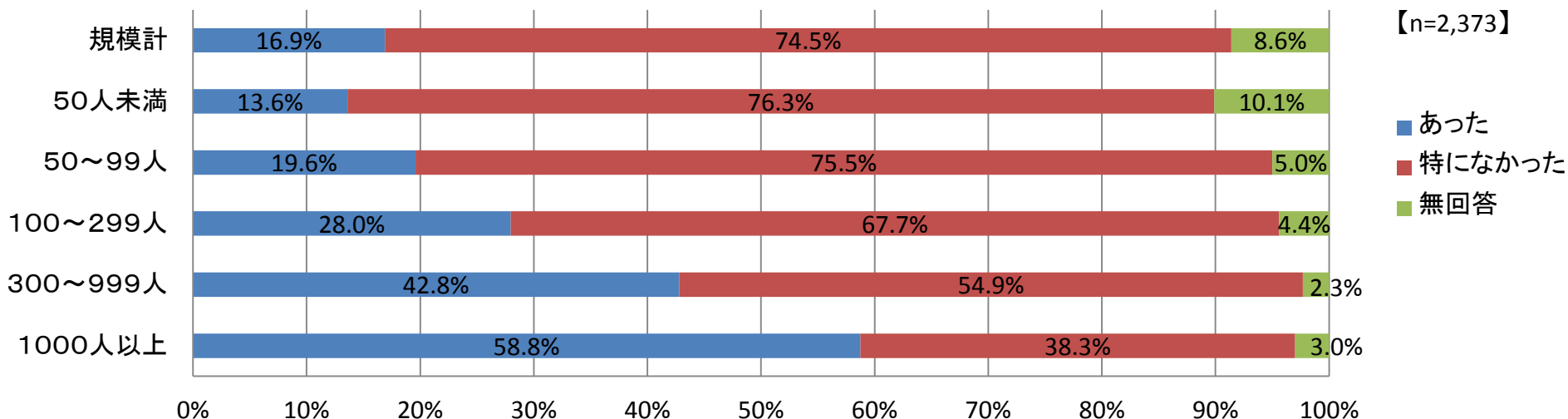
# 定期健康診断における有所見率



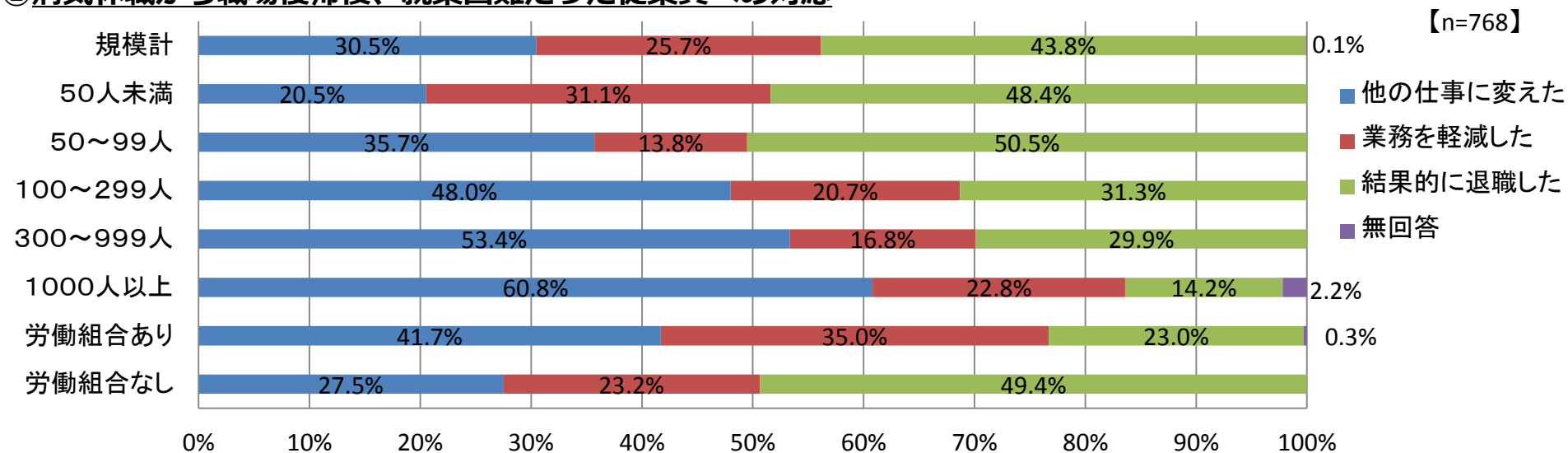
出所:平成21年定期健康診断結果調(厚生労働省)

# 病気休職の状況①

## ① 病気休職から復帰した従業員について、その仕事での就業が困難とわかった事例の有無



## ② 病気休職から職場復帰後、就業困難だった従業員への対応

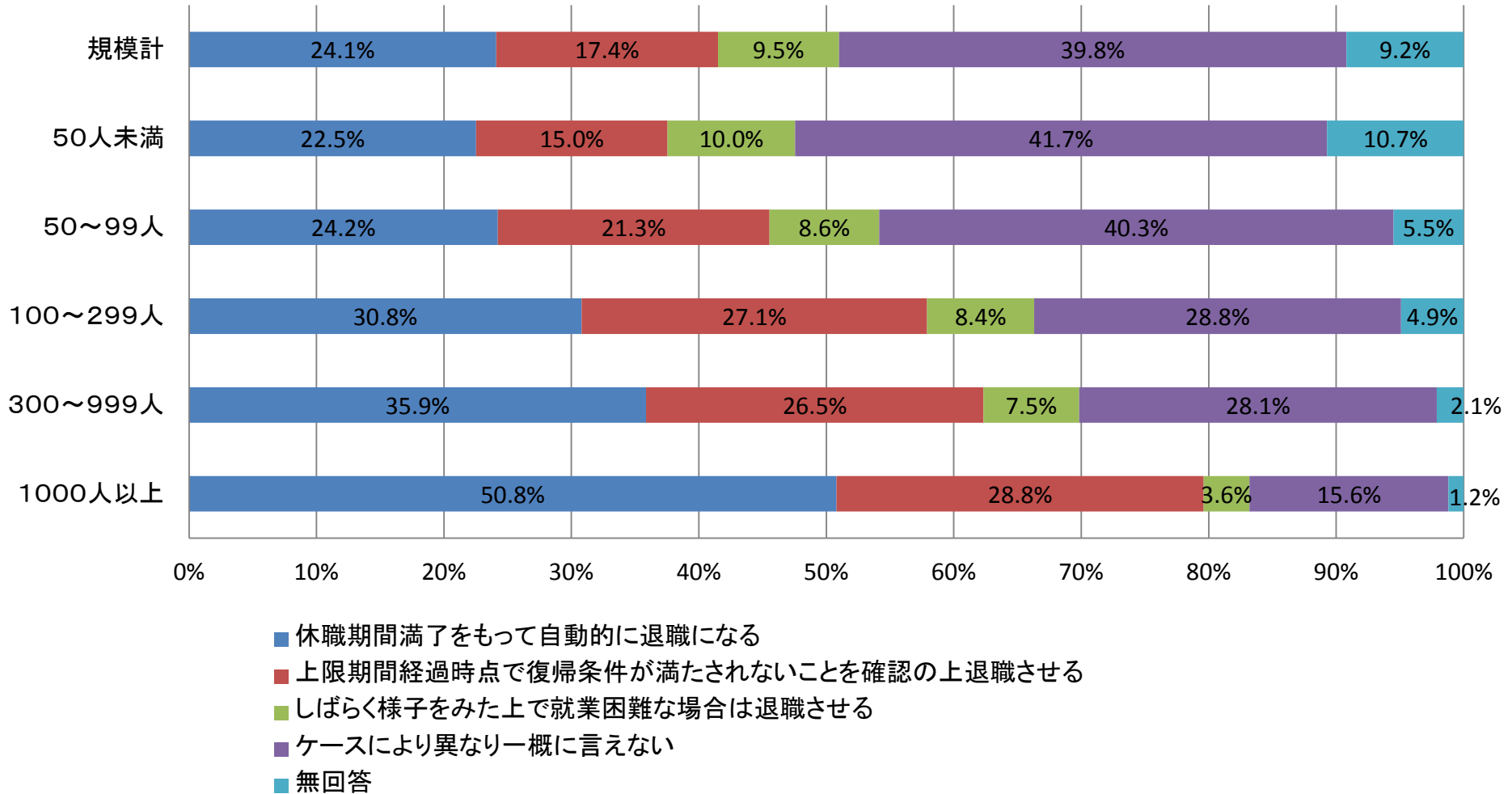




## 病気休職の状況②

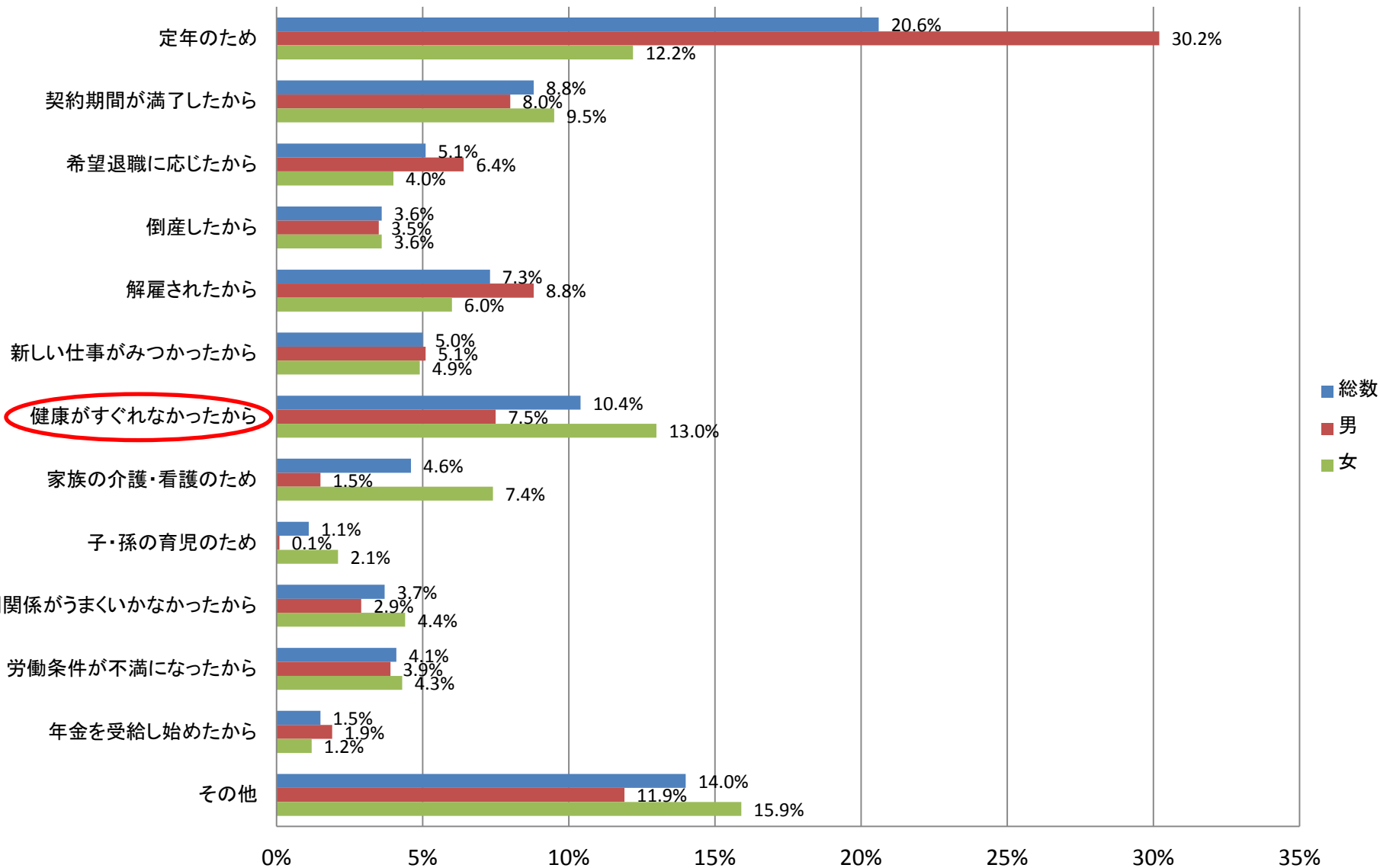
### ③ 病気休職から復帰条件が満たされないまま休職期間の上限が経過した場合の措置

【n=2,373】



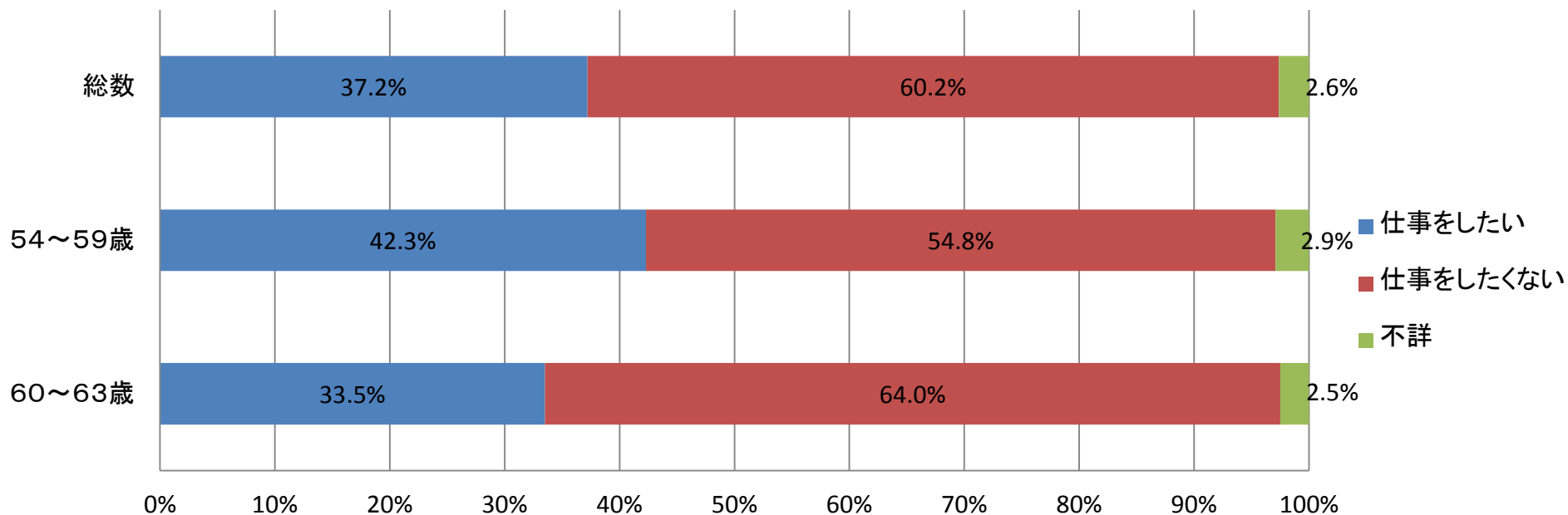
# 離職の状況①

## ①最後にやめた仕事の離職理由



## 離職の状況②

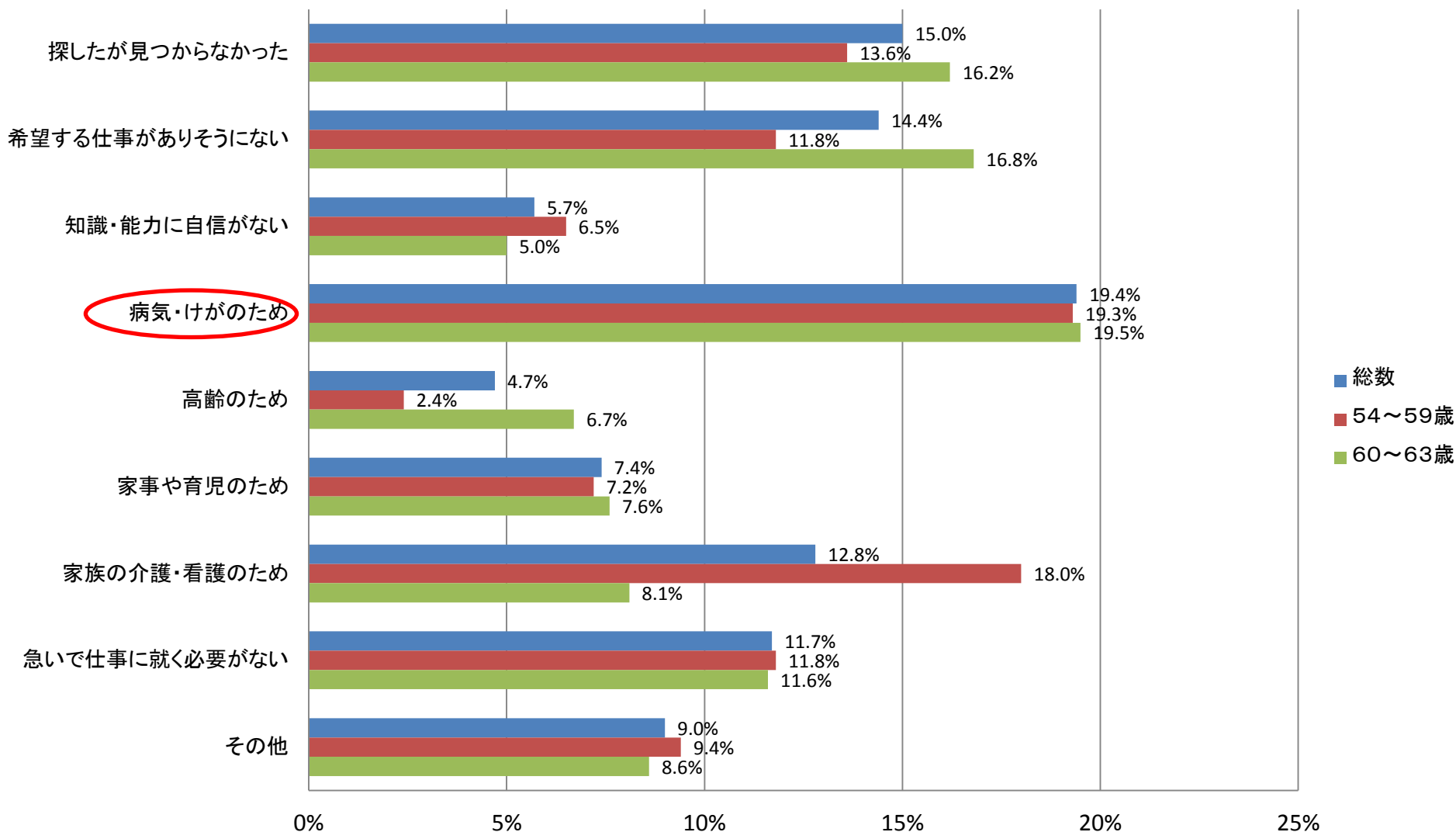
### ②年齢階級別にみた就業希望の有無



「仕事をしたい」が仕事探しや開業準備などを「何もしていない」割合は、「54～63歳」全体で、**20.4%**。  
(54～59歳:22.8%、60～63歳:18.6%)

# 離職の状況③

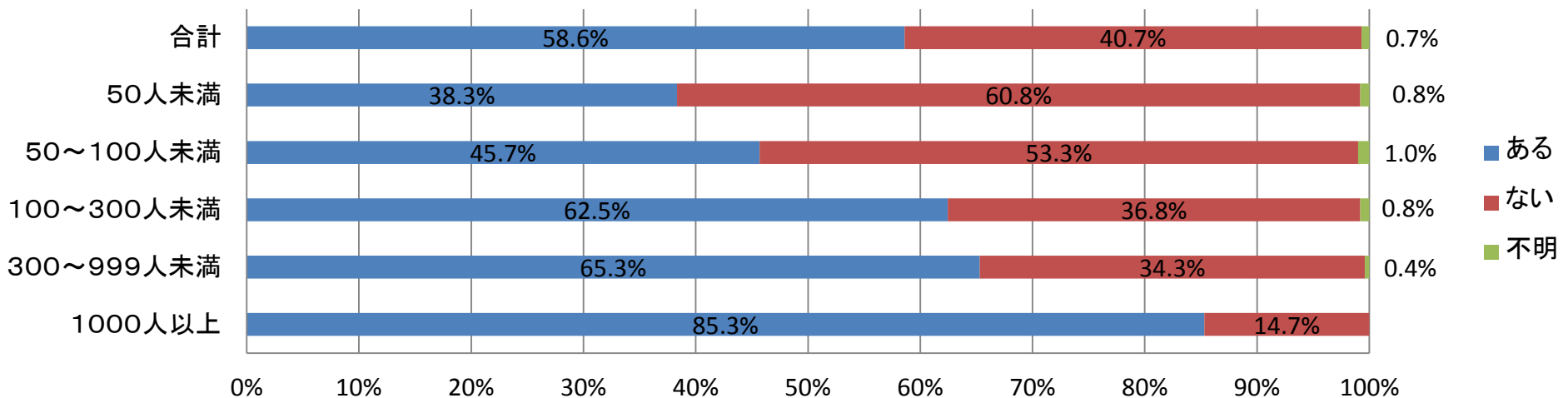
## ③ 「仕事をしたい」が「何もしていない」理由



# 私傷病による休業者への支援の状況①

## ① 「私傷病に関する病気等休暇・休業制度（※）」の有無

【n=1,361】



(※)ここでの「私傷病に関する病気等休暇・休業制度」とは「通常の有休休暇以外で、連続して1ヶ月以上、従業員が私傷病時に利用できる休暇・休業の制度」であり、労働災害で患った傷病による休暇・休業制度は除く。

## ② 「私傷病に関する病気等休暇・休業制度」における「制度上の最長休業期間」

【n=762】

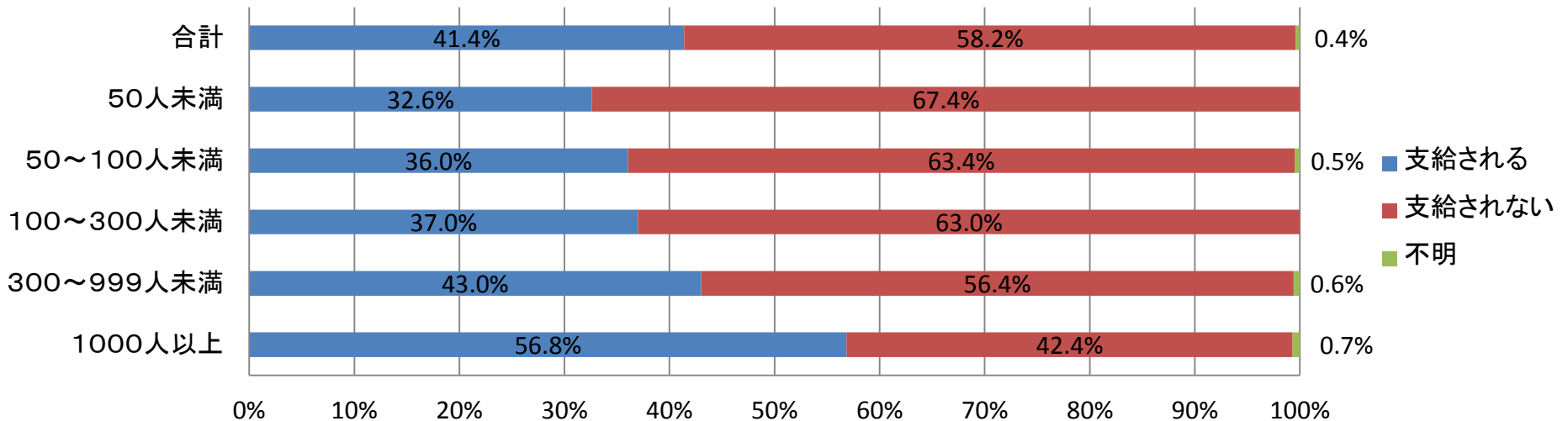
(単位:年)

	平均	最大値	最小値
全体	2.3	32.3	0.1
50人未満	1.8	10.5	0.1
50～100人未満	2.0	21.3	0.1
100～300人未満	2.3	23.3	0.1
300～999人未満	2.5	32.3	0.1
1000人以上	2.7	23.0	0.1

# 私傷病による休業者への支援の状況②

## ③ 「私傷病に関する病気等休暇・休業」期間中に「月例賃金は支給されるか」 (除く傷病手当金、共済からの手当金)

【n=797】



## ④ 「月例賃金 (除く傷病手当金、共済からの手当金)」が支給される最長期間

【n=134】

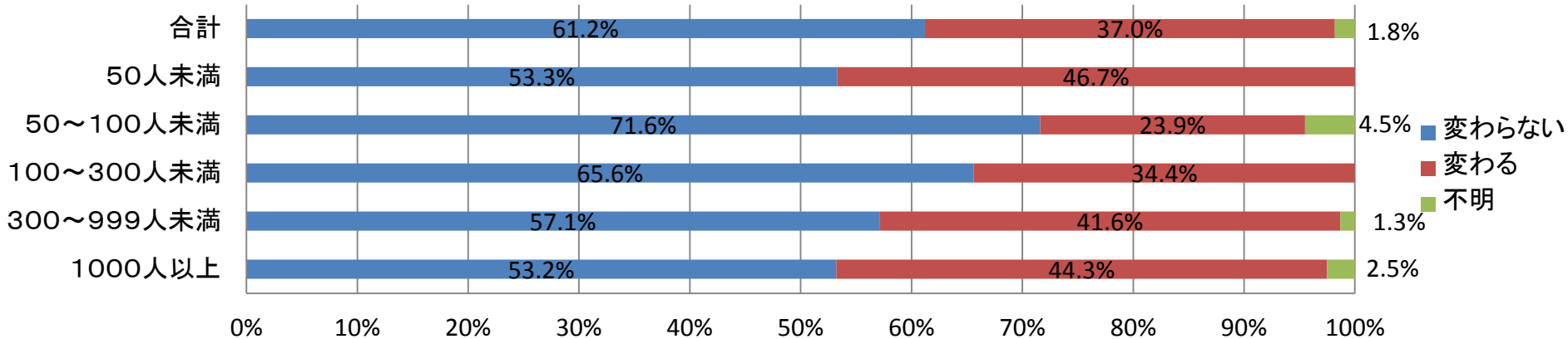
(単位:年)

	平均	最大値	最小値
全体	2.0	22.5	0.1
50人未満	0.9	2.0	0.1
50～100人未満	2.1	15.3	0.1
100～300人未満	1.8	21.0	0.1
300～999人未満	2.3	22.5	0.1
1000人以上	2.2	5.0	0.1

# 私傷病による休業者への支援の状況③

## ⑤ 「私傷病に関する病気等休暇・休業」期間中に「月例賃金（除く傷病手当金、共済からの手当金）」の支給率は支給期間中に変わるか。

【n=330】



## ⑥ 休業期間中に支給される月例賃金は休業前の何%か（休業期間中に支給率が変わる企業の場合）

（単位：%）

【n=101】

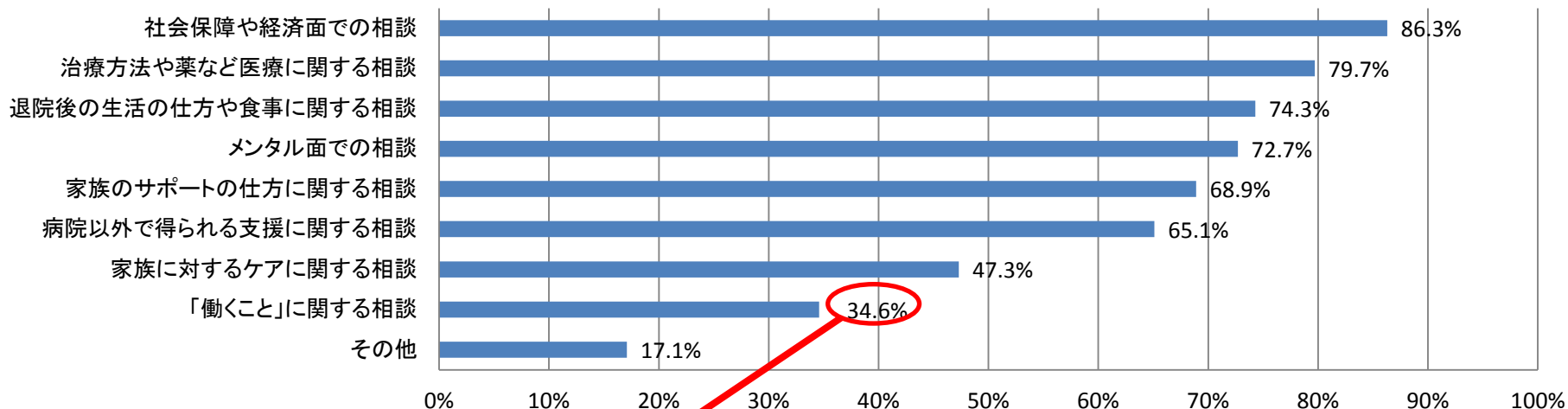
	最初の平均	変更後の平均
全体	93.6	54.1
100人未満	90.3	60.8
100～300人未満	96.4	56.8
300～1000人未満	94.8	44.3
1000人以上	91.8	56.8

※休業期間中に支給率が変わらない企業の場合は、全体平均で85.8%

# 両立支援に関するデータ(がん関係①)

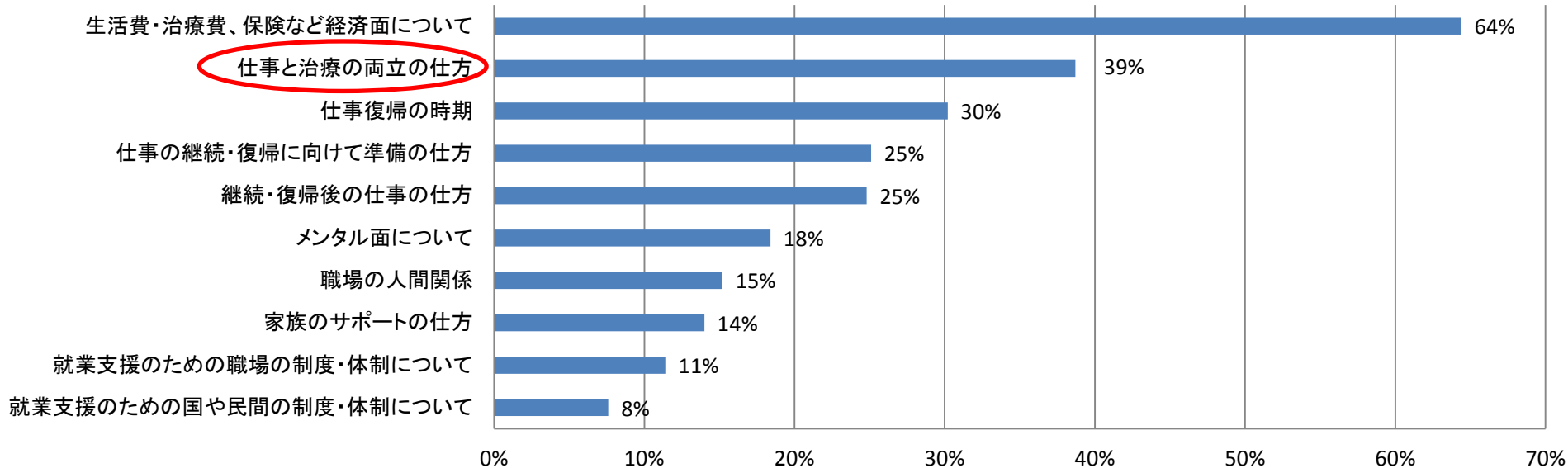
## ① がん診療連携拠点病院相談支援センターに寄せられる相談の内容 (複数回答可)

【n=315】



## ② 「働くこと」に関する相談や話の内容 (複数回答可)

【n=315】

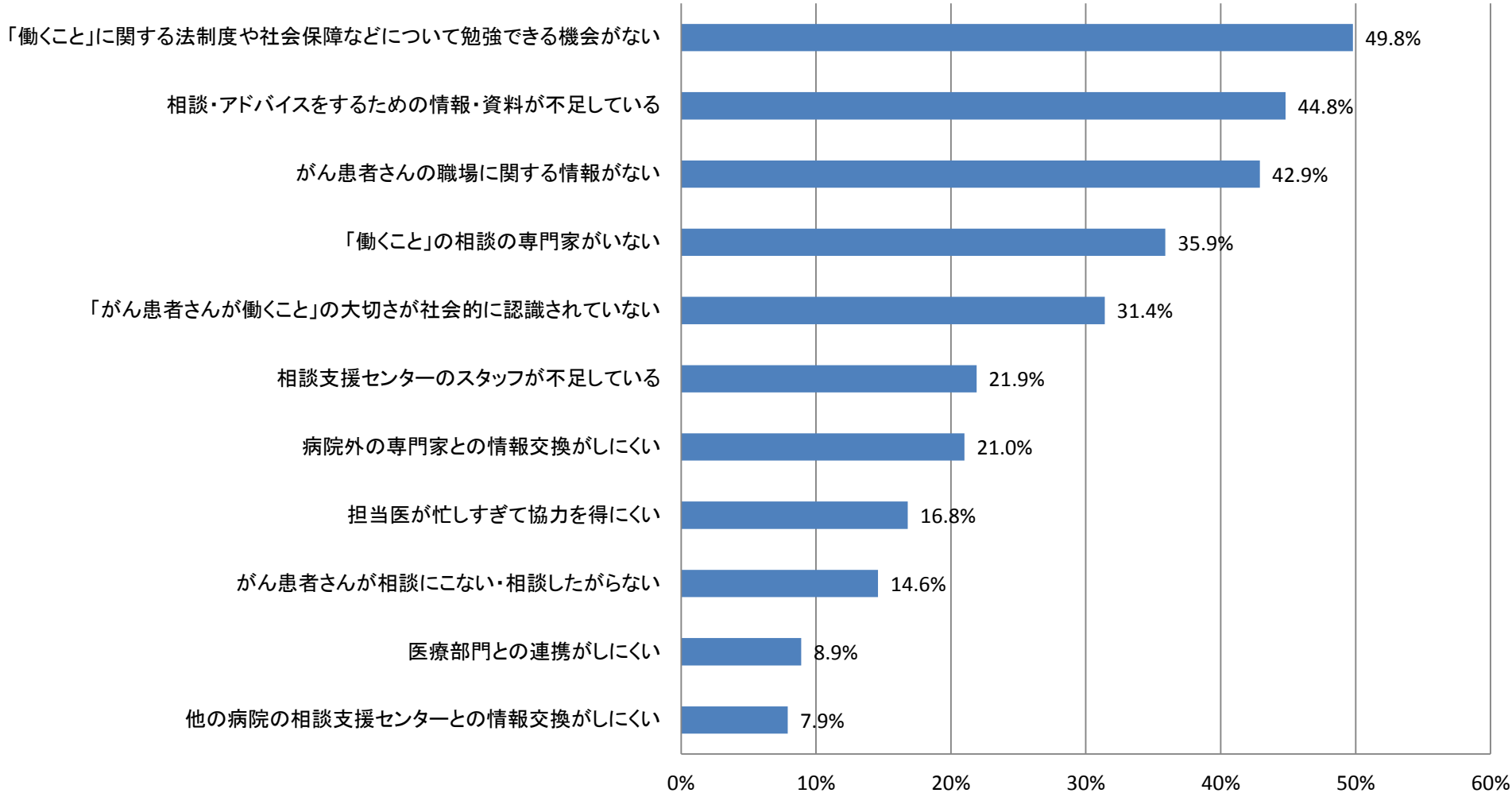




# 両立支援に関するデータ(がん関係②)

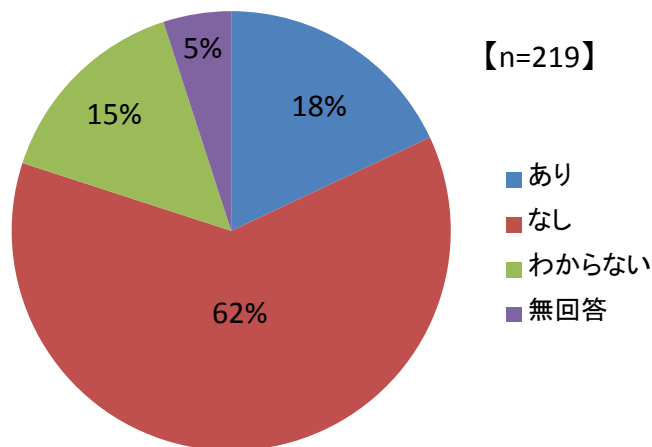
## ③ 「働くこと」に関する支援をする上での苦勞 (複数回答可)

【n=315】

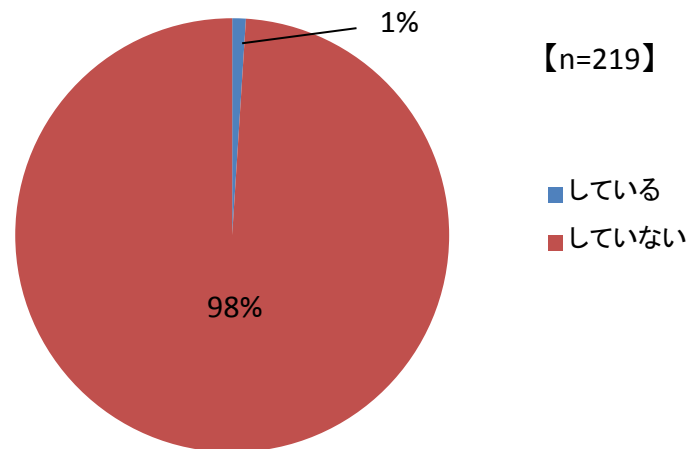


# 両立支援に関するデータ(がん関係③)

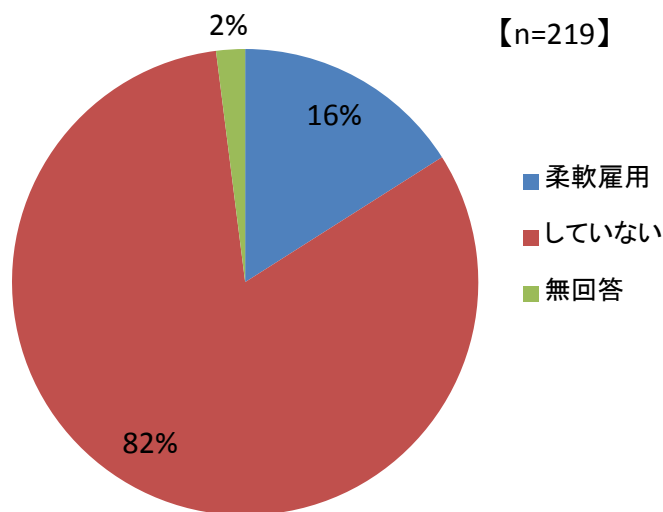
④ がんにかかった場合の相談窓口の有無



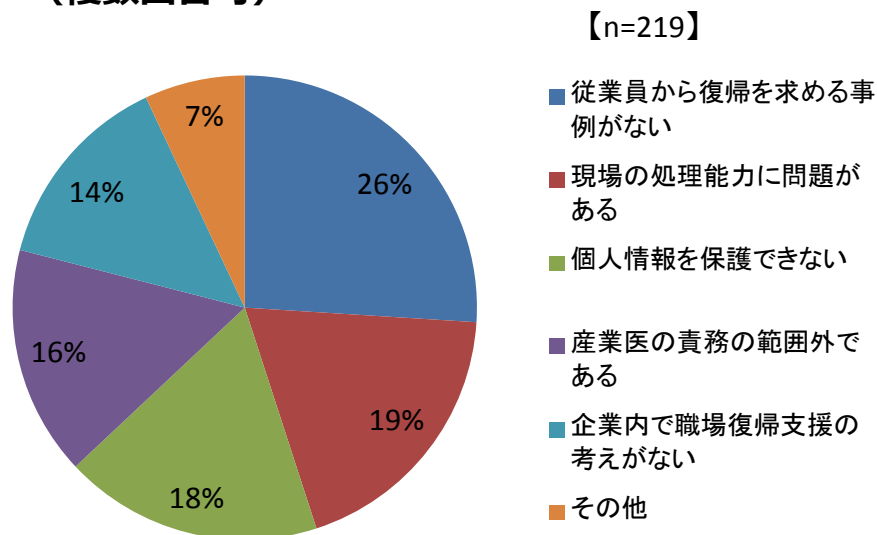
⑤ がんの治療に関するマネージャー教育の実施



⑥ 私疾病にかかった従業員に対する柔軟な雇用体制の提供



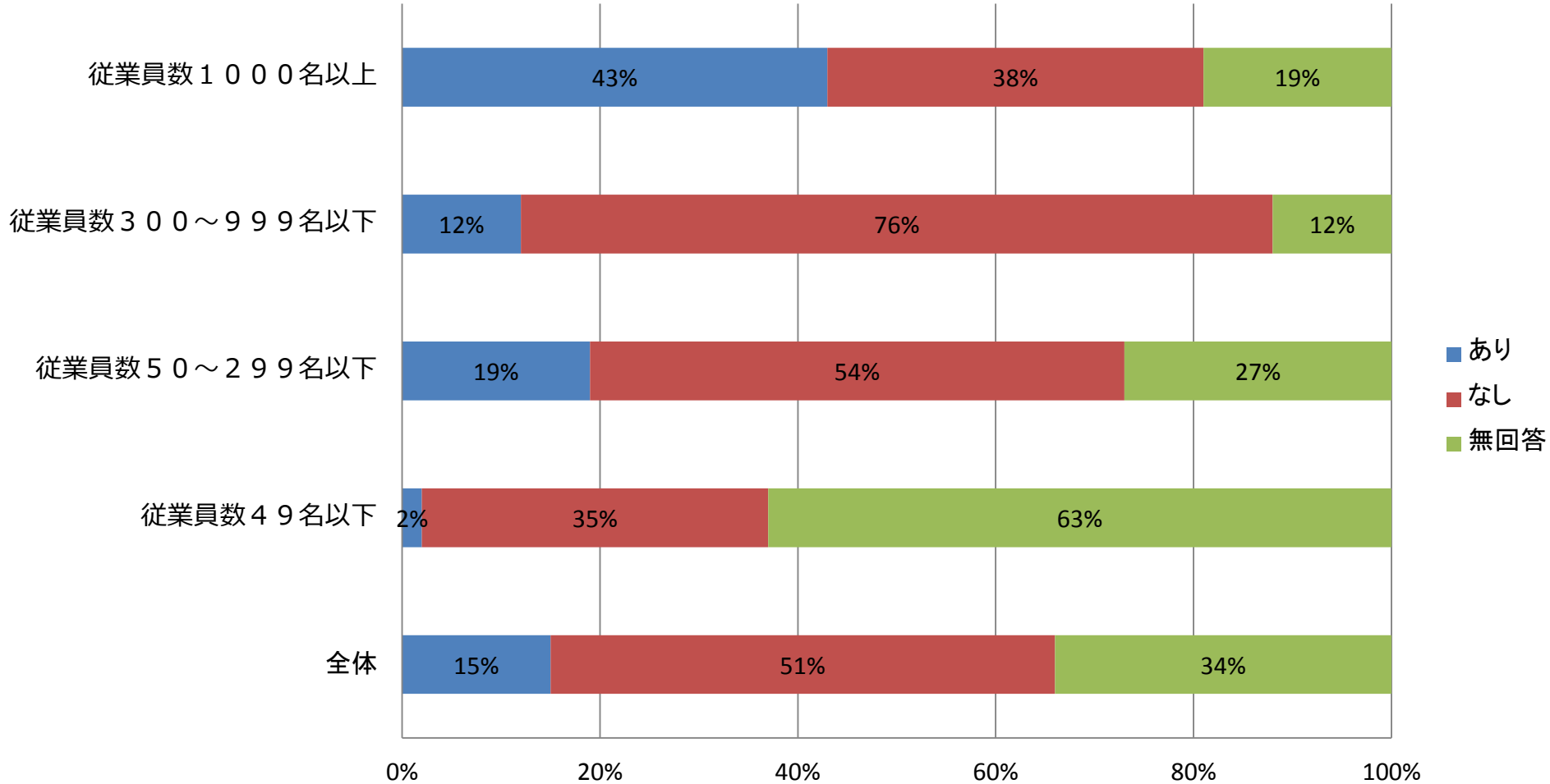
⑦ 主治医と産業医の連携が不十分である理由  
(複数回答可)



# 両立支援に関するデータ(がん関係④)

## ⑧ 職場復帰について企業内の配慮の指導

【n=219】



# 両立支援に関するデータ(がん関係⑤)

【n=668】  
(単位:%)

## ⑨ 専門医の意識や行動と、医療機関での体制

	あてはまる	まあ、あてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない	わからない
<b>1. 専門医の意識や行動</b>					
患者の勤務形態を知る	27.8	38.3	27.0	6.9	0.0
会社を休まなくて受診できる配慮をする	38.2	44.9	13.8	3.0	0.1
治療による仕事への影響を説明する	53.0	40.0	6.1	0.9	0.0
患者には会社の上司に病気の見通しを説明し、理解を求めよう伝える	18.1	35.5	33.1	13.0	0.1
会社への診断書に治療の見通しや必要な配慮を書く	25.7	44.8	23.8	5.6	0.2
就労支援に看護師が関わることが望ましい	34.6	42.1	15.1	3.9	4.3
就労支援に医療ソーシャルワーカーが関わることが望ましい	65.0	30.2	3.1	0.7	0.9
<b>2. 所属する医療機関について</b>					
問診票で患者の仕事に関する情報の記載を求めている	52.8	7.2	3.3	32.6	4.1
予定時間通りに受診できる	18.9	40.0	24.9	15.6	0.6
抗がん剤治療の日程を仕事の都合を考慮して決められる	9.5	32.4	32.7	22.9	2.4
放射線治療の日程を仕事の都合を考慮して決められる	7.3	20.7	31.3	25.0	15.7
看護師による就労に関する相談体制がある	8.6	20.2	29.3	35.7	6.2
医療ソーシャルワーカーによる就労に関する相談体制がある	25.5	36.7	18.1	14.8	5.0

出所: がん患者の就労に関するがん専門医の意識及び医療機関の支援体制についての調査(平成24年)

# 両立支援に関するデータ(がん関係⑥)

## 専門医の意識や行動に関する設問

### ○「あてはまる」、「まあ、あてはまる」と回答した医師が多かった項目

- ・「就労支援に医療ソーシャルワーカーが関わることが望ましい」(95. 2%)
- ・「治療による仕事への影響を説明する」(93. 0%)

### ○「あてはまる」、「まあ、あてはまる」と回答した医師が少なかった項目

- ・「患者には会社の上司の病気の見通しを説明し、理解を求めるよう伝える」(53. 6%)
- ・「患者の勤務形態を知る」(66. 1%)

## 所属する医療機関に関する設問

### ○「あてはまる」、「まあ、あてはまる」と回答した医師が多かった項目

- ・「医療ソーシャルワーカーによる就労に関する相談体制」(62. 2%)
- ・「問診票で患者の仕事に関する情報の記載を求めている」(60. 0%)

### ○「あてはまる」、「まあ、あてはまる」と回答した医師が少なかった項目

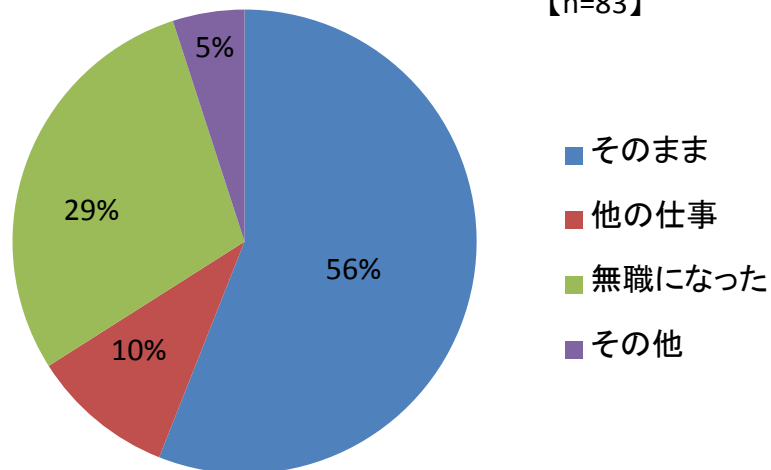
- ・「放射線治療の日程を仕事の都合を考慮して決められる」(28. 0%)
- ・「看護師による就労に関する相談体制がある」(28. 8%)

# 両立支援に関するデータ(がん関係⑦)

## ⑩がんと診断された後の収入と職業の変化

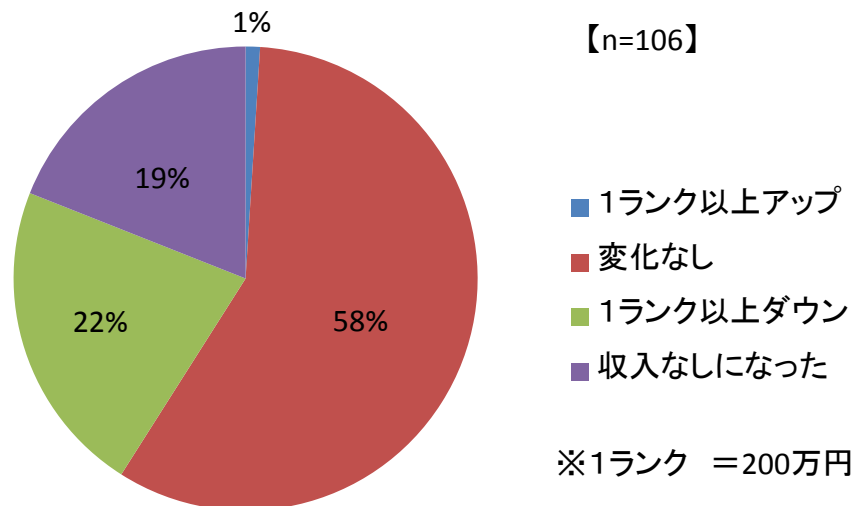
### ○有職者の診断前後の職業変化

【n=83】



### ○有収入者の診断前後の収入変化

【n=106】



※1ランク = 200万円

平均年収の変化

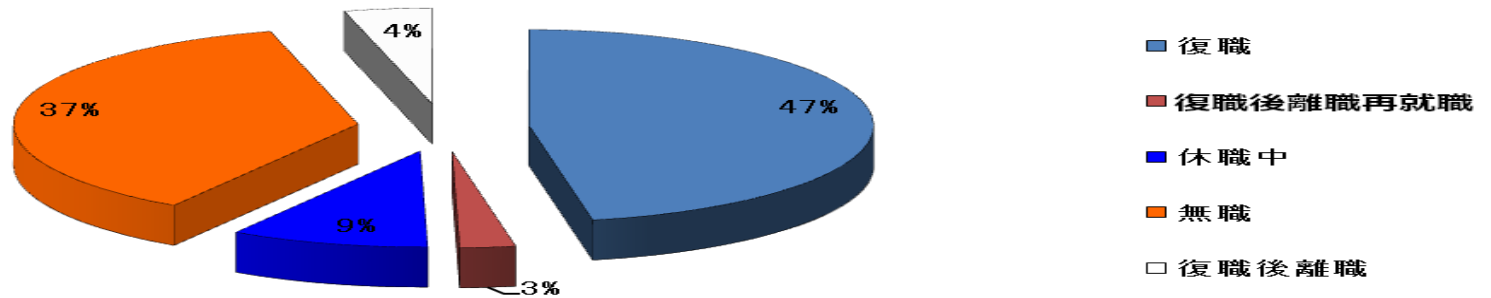
診断前 約395万円



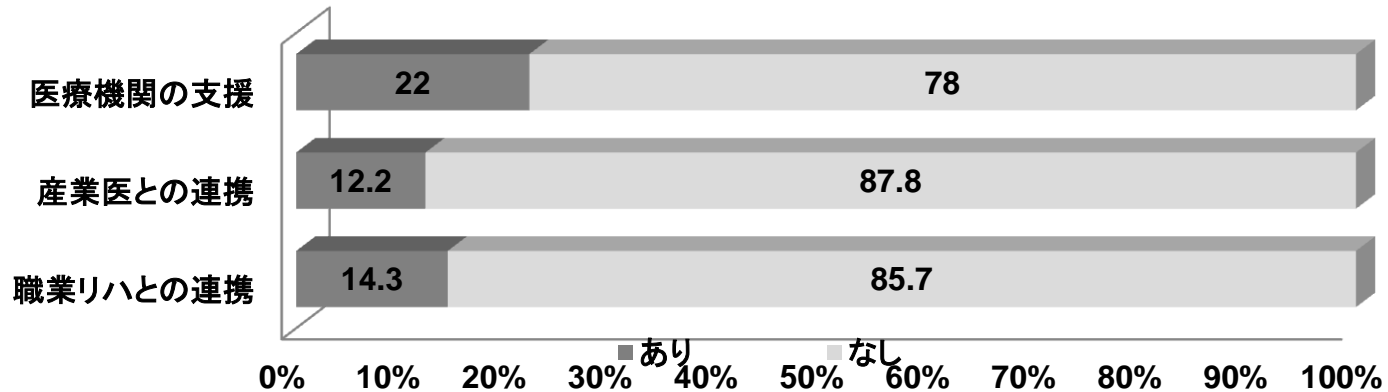
診断後 約167万円

# 脳血管障害発症者の復職等の状況

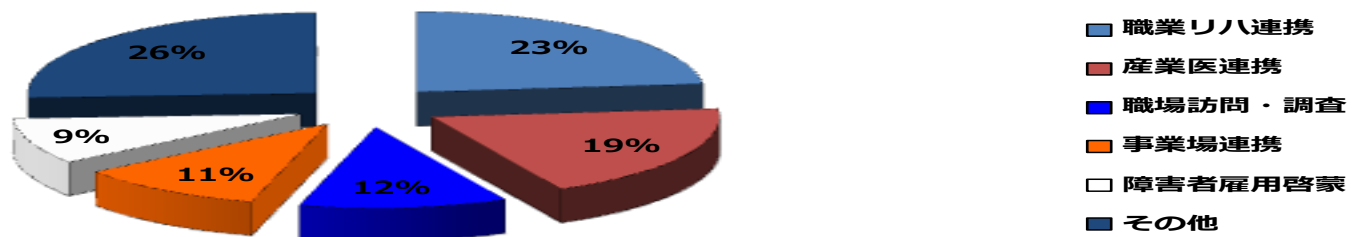
## ①職業状況



## ②復職に関して患者が受けた支援



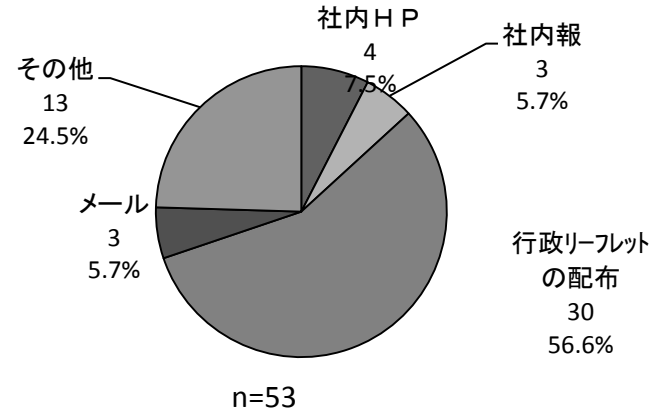
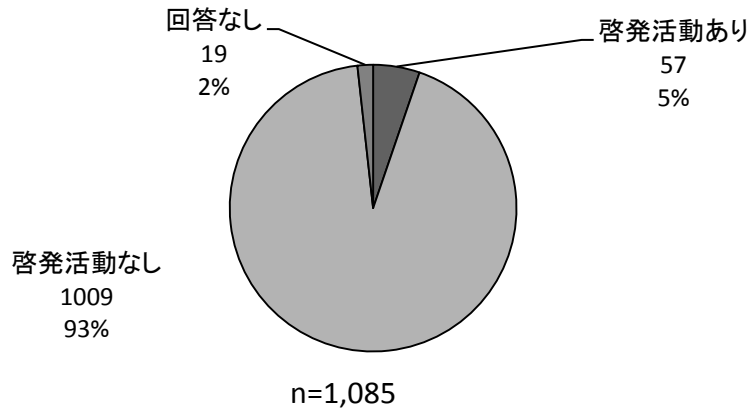
## ③医療機関に行って欲しかった支援



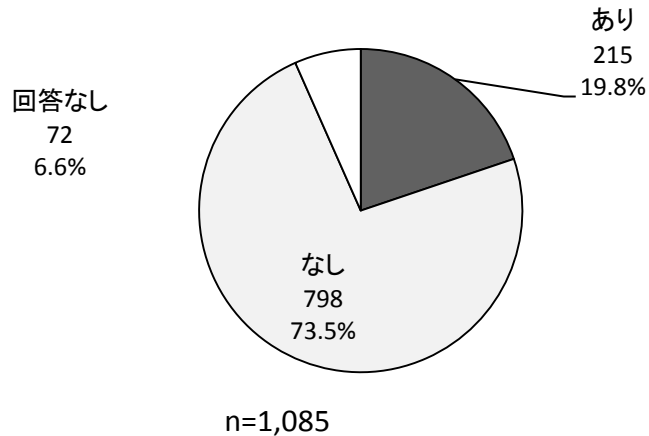
出所:九州労災病院研究チームが労災病院利用者約300名を対象に復職後1年半後に調査した結果  
(平成18年、平成19年)

# 両立支援に関するデータ(ウィルス性肝炎関係)

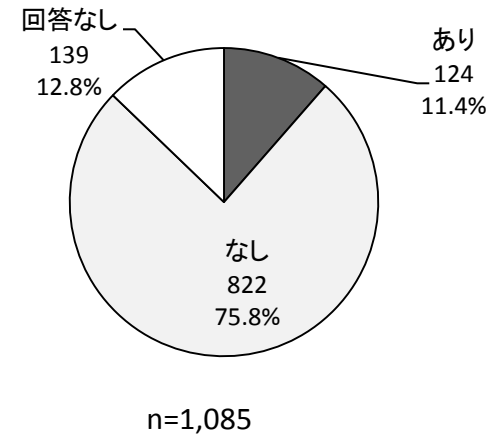
## ① ウィルス性肝炎の早期発見のための取組 社内での肝炎に関する啓発活動の有無



## ② 治療が必要な従業員への就業上の配慮



## ③ 治療のための休暇制度



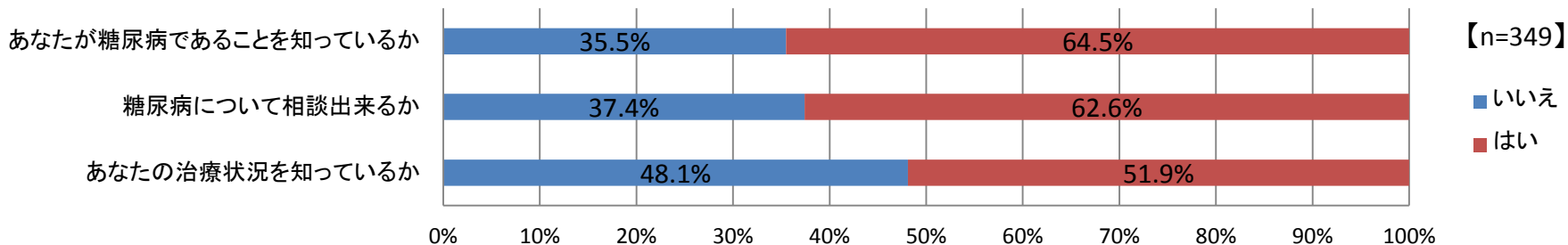
出所: 第2回肝炎対策推進協議会資料

ウィルス性肝炎治療のための病気休暇等に関するアンケート(平成21年厚労省研究事業)

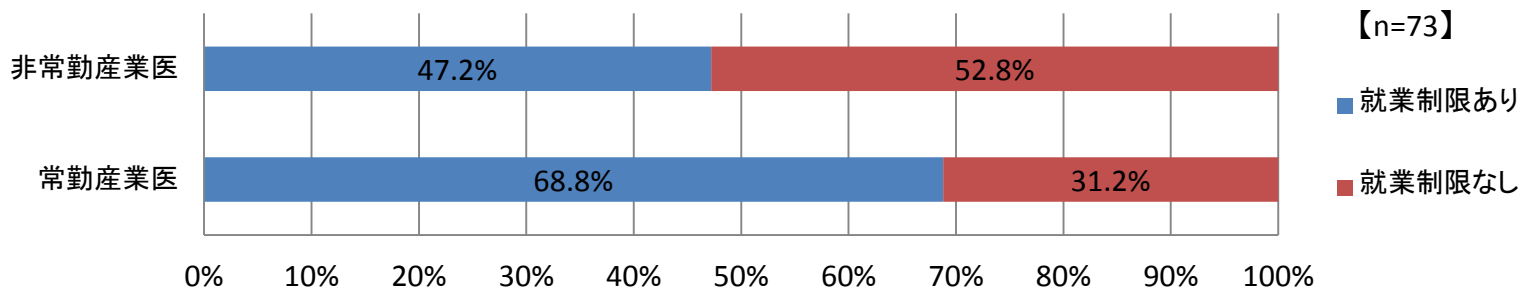


# 両立支援に関するデータ(糖尿病関係①)

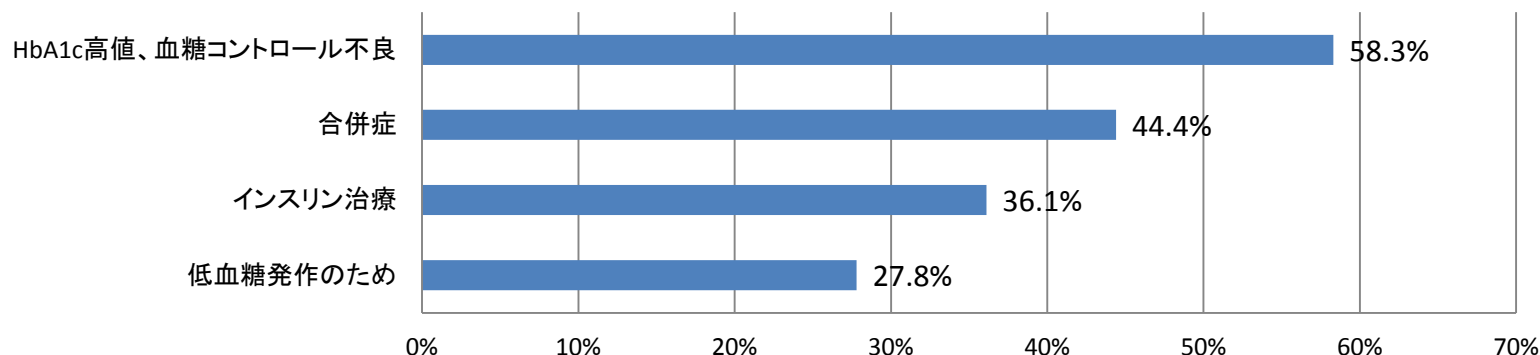
## ①職場における医療スタッフとの関わり ～職場に産業医・看護師などの医療スタッフがいる場合～ (就労糖尿病患者へのアンケート)



## ②就業制限の有無 (企業アンケート)



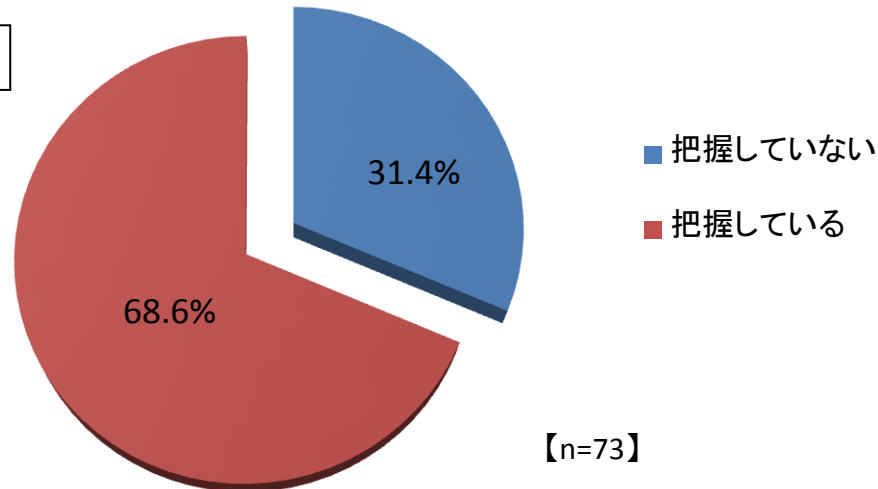
## ③就業制限の理由 (企業アンケート)



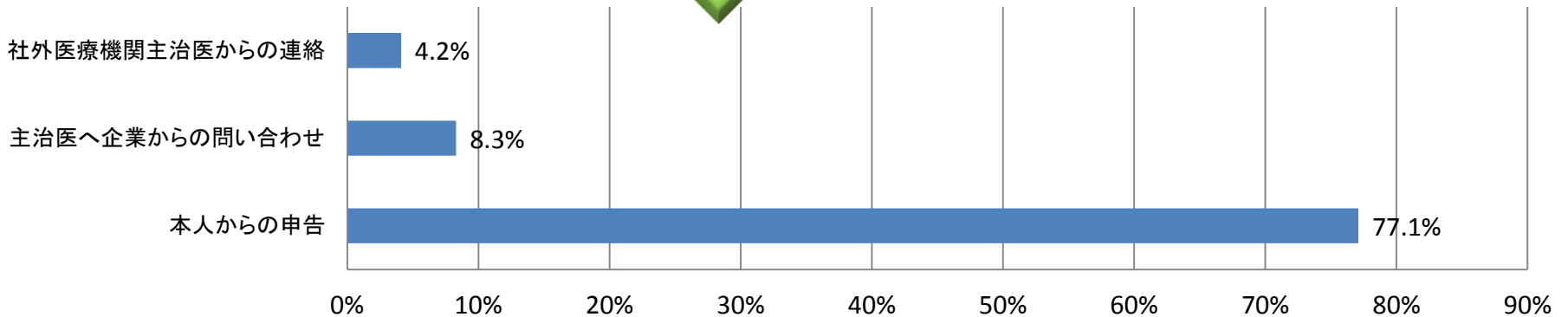
# 両立支援に関するデータ(糖尿病関係②)

## ④ 糖尿病治療中の従業員の治療状況の把握 (企業アンケート)

### (1) 把握の有無

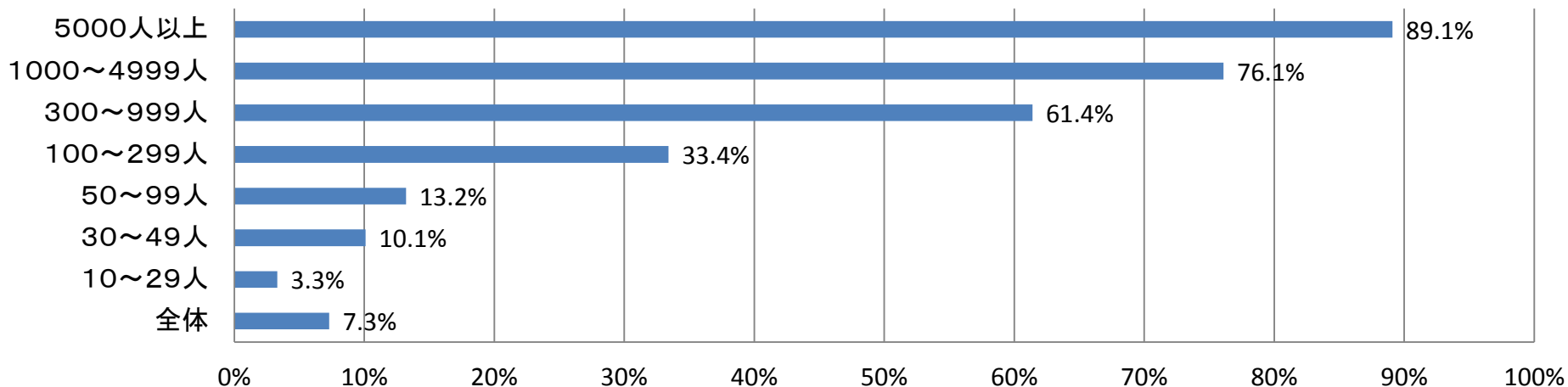


### (2) 把握方法



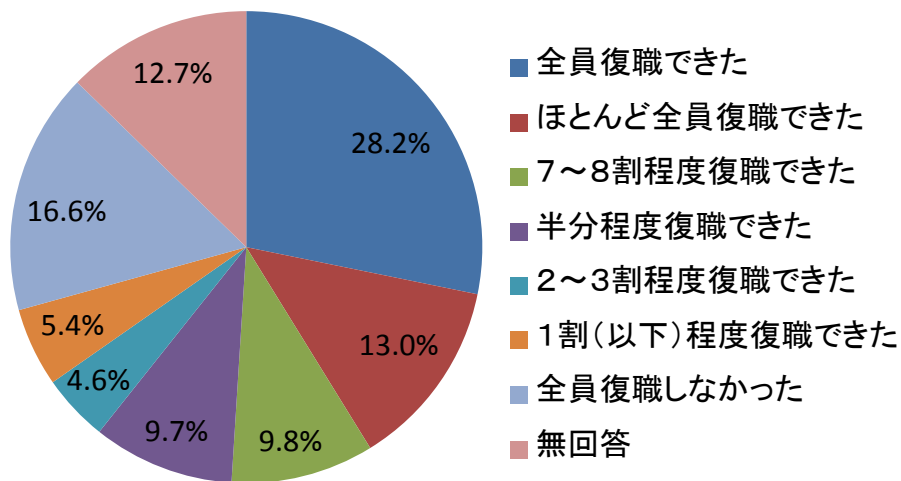
# 両立支援に関するデータ(メンタルヘルス関係①)

## ①過去1年間においてメンタルヘルス上の理由により連続1ヶ月以上休業又は退職した労働者がいる事業場

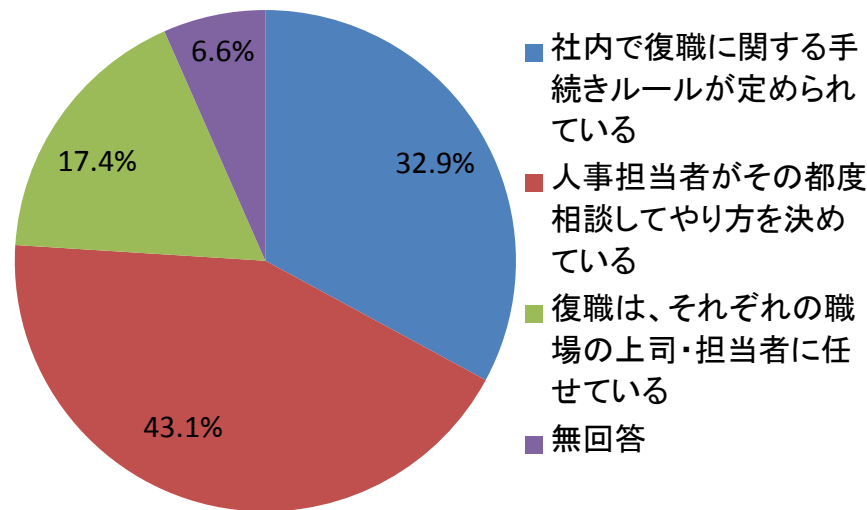


出所:平成22年労働安全衛生基本調査

## ②過去3年間におけるメンタル不調者の復職割合



## ③復職に関する事業場内のルール



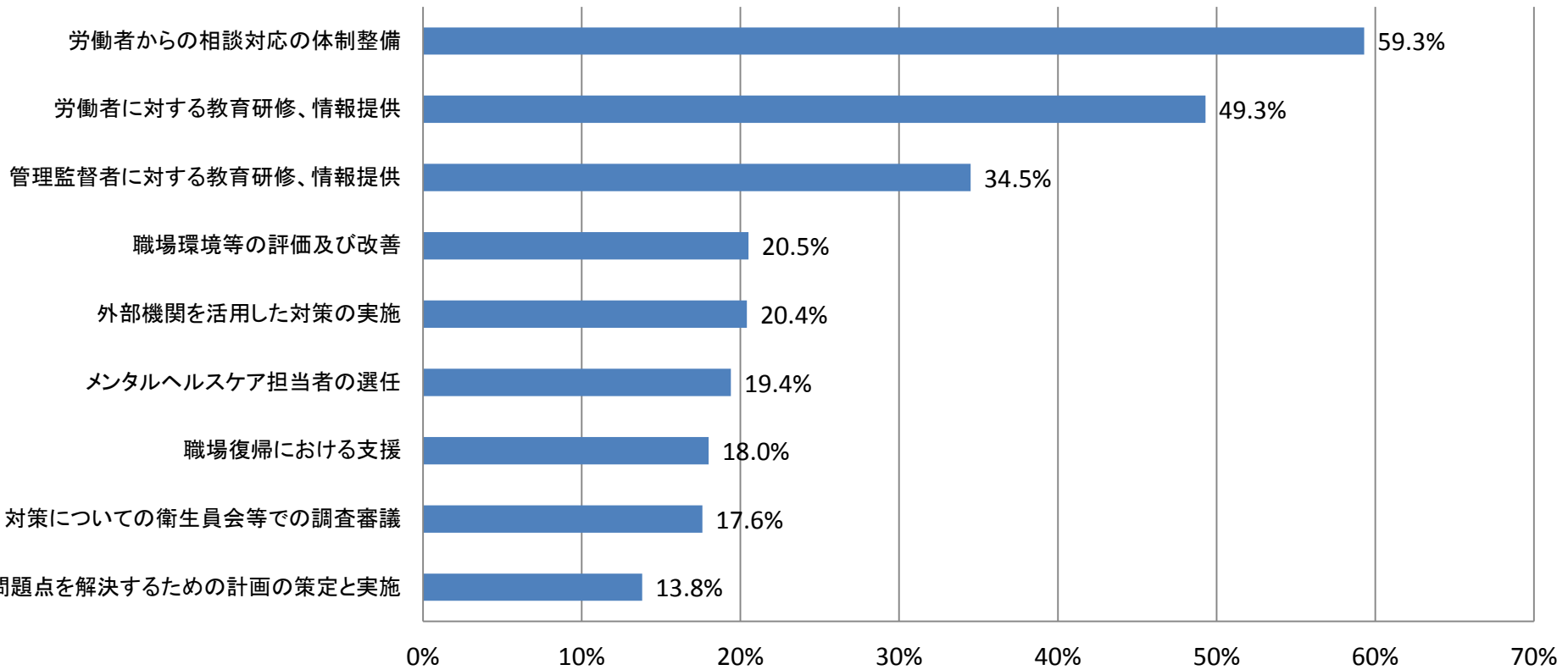
出所:職場におけるメンタルヘルス対策に関する調査(平成22年(独)労働政策研究・研修機構)

# 両立支援に関するデータ(メンタルヘルス関係②)

## ④メンタルヘルス対策の取組状況

心の健康対策に取り組んでいる事業所の割合は**33.6%**、取り組んでいない事業所の割合は**66.4%**となっている。

### 取組内容



(労働者10人以上の事業所)