

# 治療と職業生活の両立支援に関するアンケート結果

山梨県地域両立支援推進チーム

山梨県地域両立支援推進チームにおける山梨県長期療養労働者支援担当専門家会議(以下「専門家会議」という。)では、山梨県内の事業場における長期療養を必要とする労働者と治療と職業生活の両立の実態やニーズを把握し、今後の治療と職業生活の両立支援に係る施策の充実を図るため、山梨県内の事業場に対して、両立支援に関するアンケートを実施した。

## 1 アンケートの概要:

実施時期:平成30年3月下旬～4月下旬

調査対象数:2,322事業場(労働者が10人以上の事業場から無作為に抽出)

回答数:697事業場

回答率:30.0%

## 2 アンケートの概要

アンケートでは、県内事業場の両立支援の状況、対象疾病に対する認識等について回答を求め、今後の治療と職業生活の両立支援に係る課題等を明らかにするため、以下の項目について調査した。

ア 回答事業場の概要

イ 回答事業場の労働・休暇等の概要

ウ 回答事業場の対象疾病に対する認識

エ 回答事業場における対象疾病に罹患した労働者の概要

オ 両立支援を図る上での行政、医療機関への要望

## 3 アンケート結果の表示等

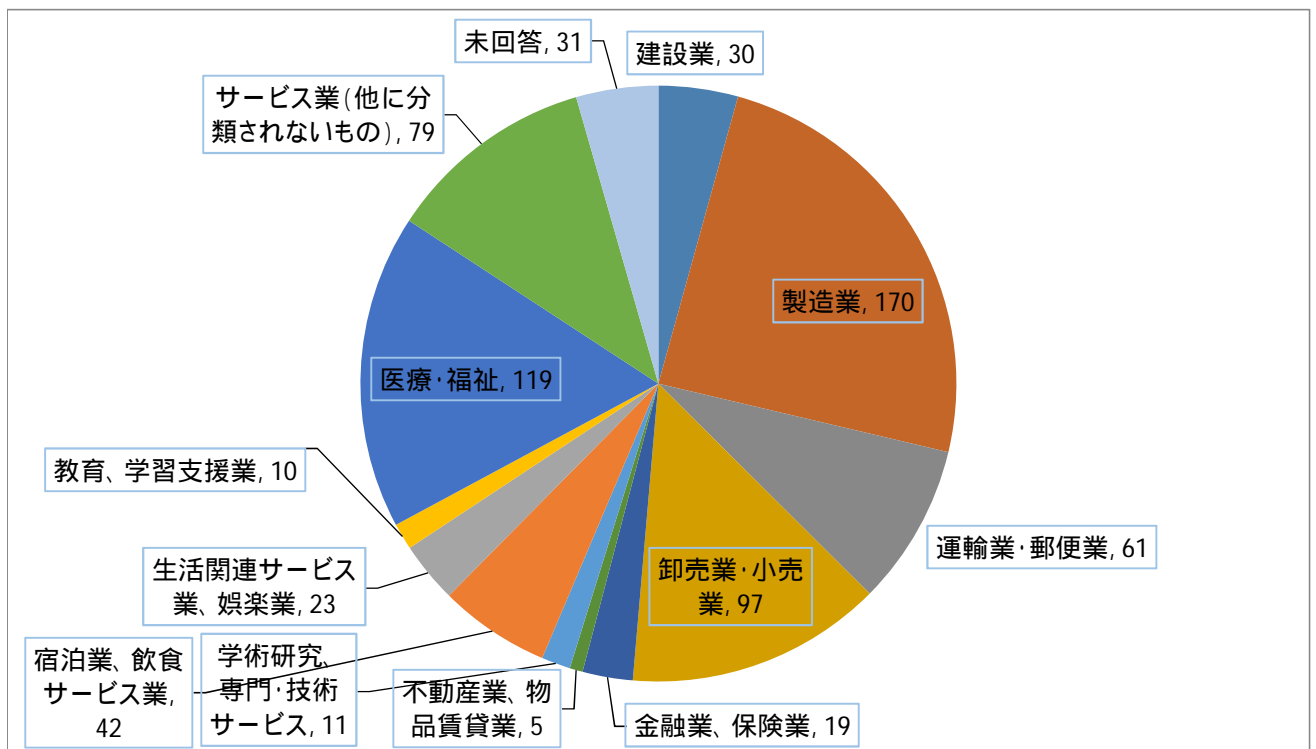
アンケート結果の取りまとめを行うに当たり、専門家会議において対象としている、がん、脳卒中、心疾患、糖尿病、肝炎、その他難病、慢性腎臓病、不妊について「対象疾病」と表記する。

また、アンケートに回答した事業場については、「回答事業場」と表記する。

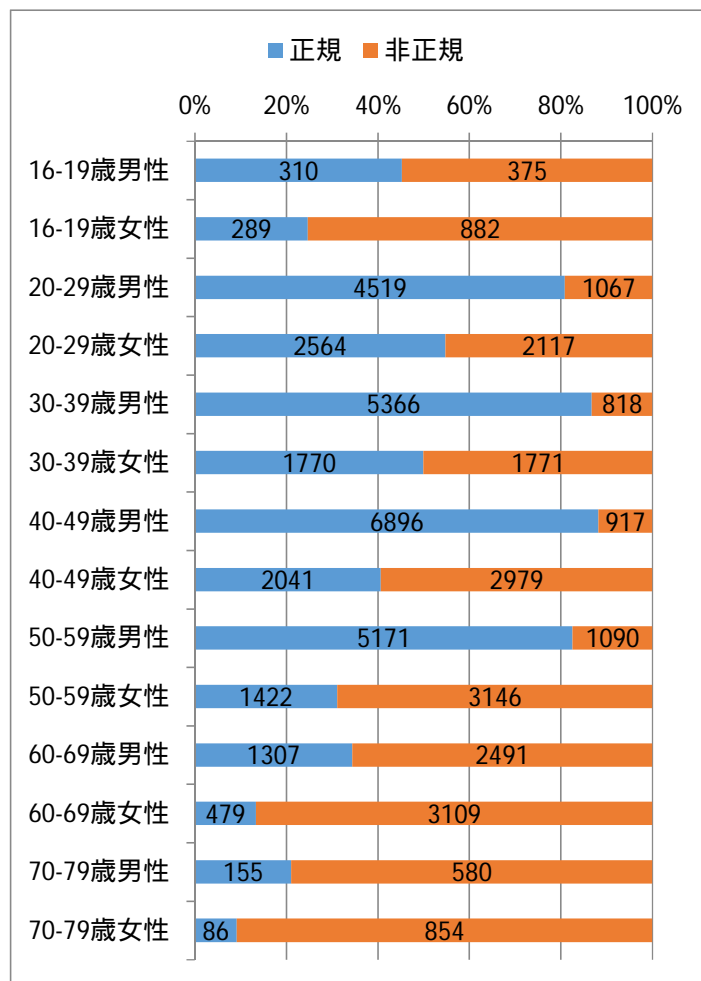
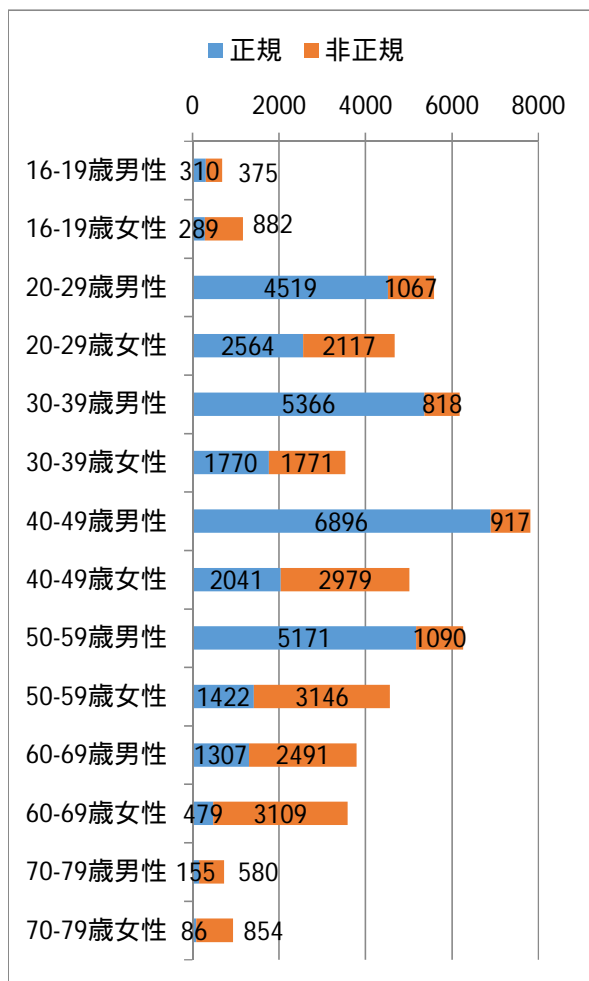
設問に複数回答可としているものは(複数回答)と、明示していないが、結果として複数回答されているものを(複数回答あり)と表記する。

### 回答事業場の概要

#### 問1 回答事業場の主たる業種



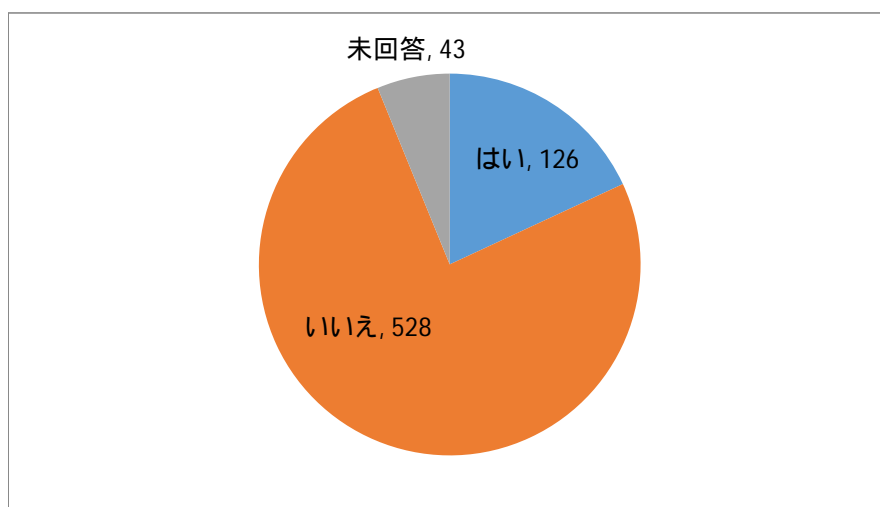
## 問2 回答事業場の労働者数の構成



男性は40歳代が最も多く、女性では20歳代が最も多い。

男性、女性とも20歳未満では非正規労働者の割合が高く、女性では40歳以上、男性では60歳以上で

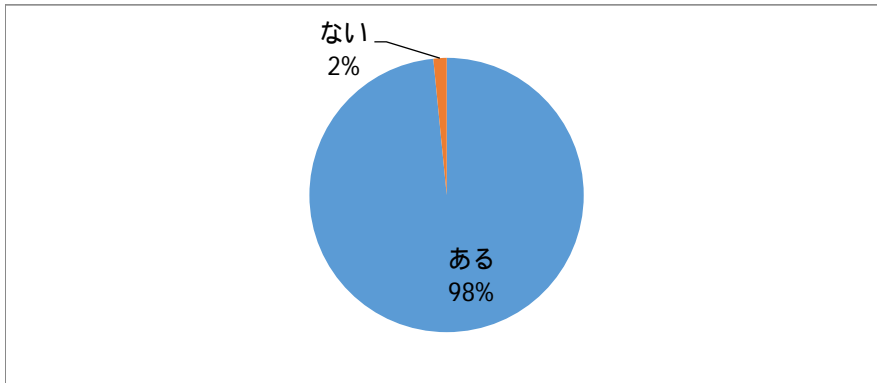
## 問3 回答事業場の代表者が対象疾病に罹患し治療を受けている状況



この質問に関し、未回答であったものには、「個人情報であるため回答を控えさせていただきたく」としている回答があった。

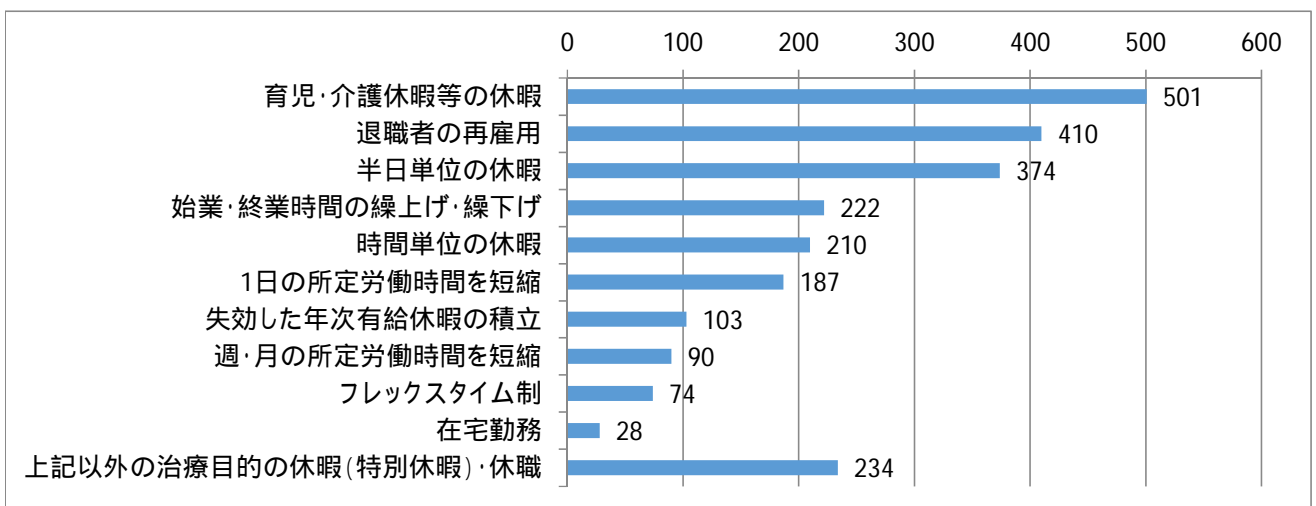
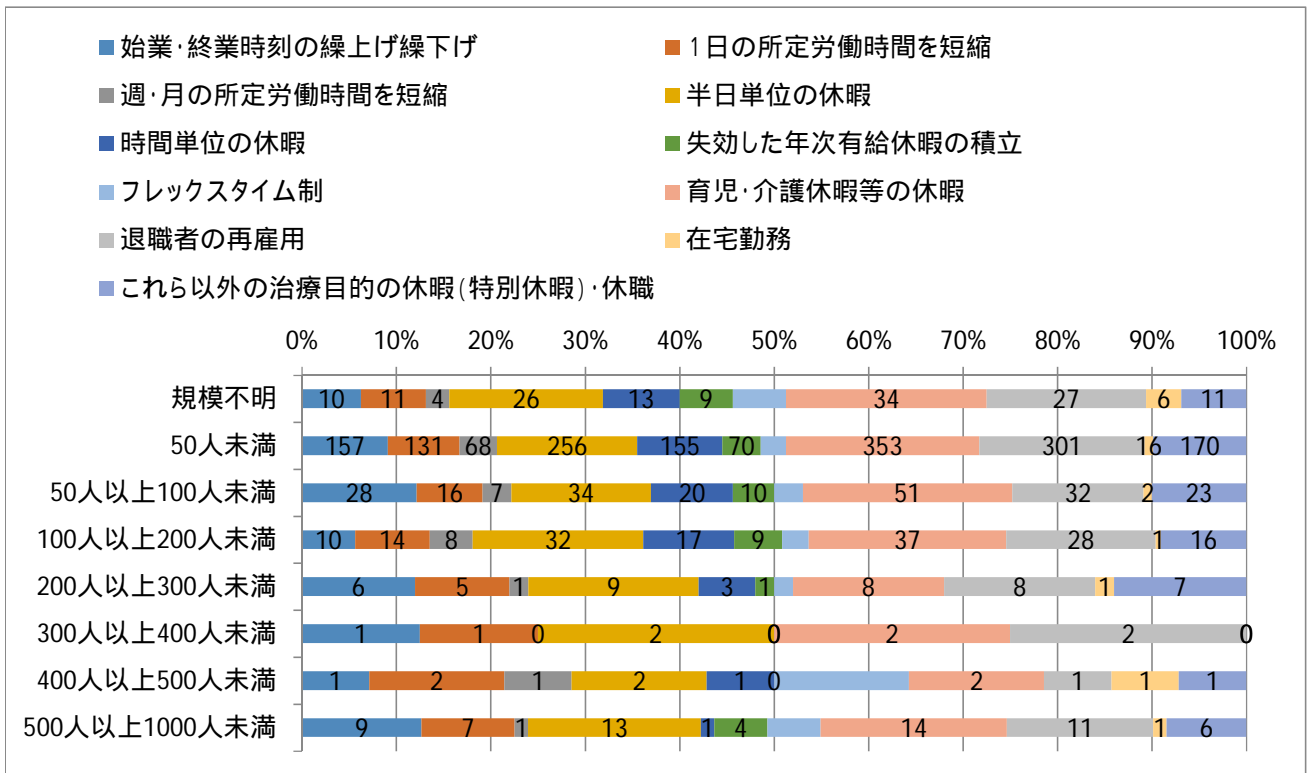
代表者が対象疾病に罹患している、罹患していないは、これ以降の設問の回答にはほとんど影響が認められなかった。

対象事業場の働き方の制度  
問4 就業規則又はこれに準ずる社内ルールの有無



就業規則等の整備状況は98%、件数では697件中686件であった。

問5 柔軟な働き方の制度の導入状況(複数回答)



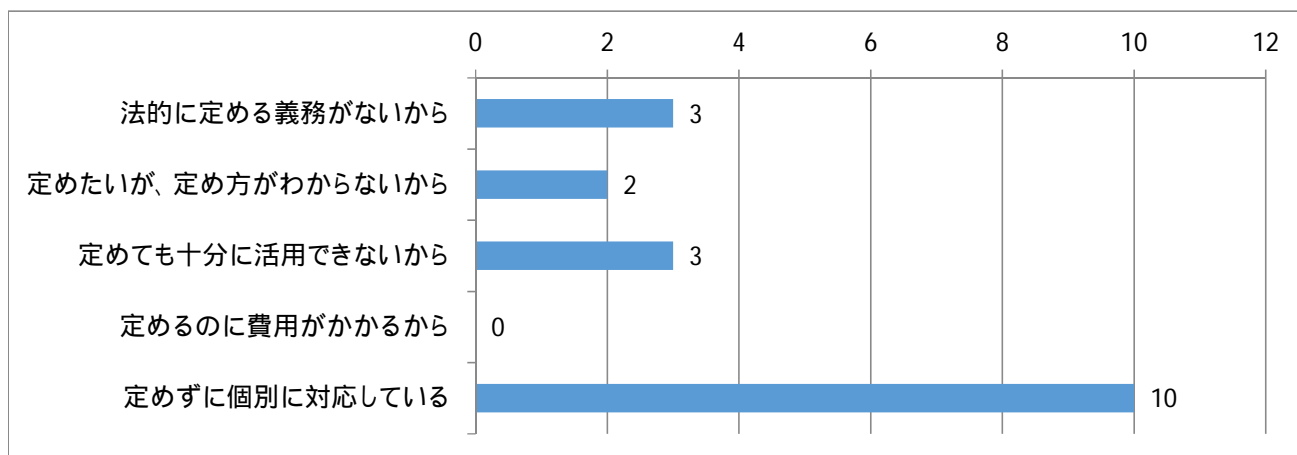
事業場の規模別に導入している制度をみると、多少のばらつきはあるものの、規模ごとの導入制度の割合は同じような傾向にある。

回答事業場では、ガイドラインで示されている休暇制度、勤務制度について、半日単位や時間単位の休暇制度、所定労働時間の短縮、時差出勤制度、在宅勤務などを設けている事業場も多数認められた。

また、失効した年次有給休暇の積立制度を設けている事業場も認められた。

問6における「上記以外の治療目的に休暇・休職」については、具体的な内容の回答を求めている

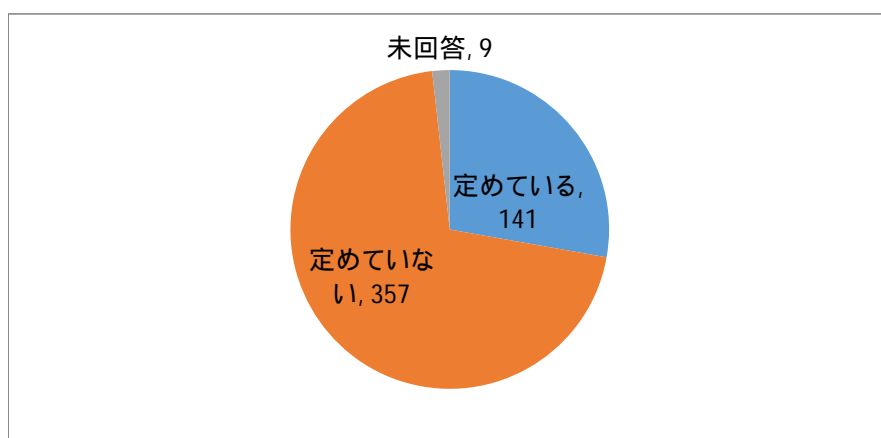
### 問6 就業規則又はこれに準ずる社内ルールがないとした理由(複数回答)



「ない」と回答した事業場11件について、アンケートの回答票を点検したところ、就業規則を定める義務がない事業場、この質問が両立支援のための社内ルールであると考えて「ない」と回答している事業場が認められた。

両立支援のための社内ルールがないとした事業場では、「定めずに個別に対応している」と回答している。

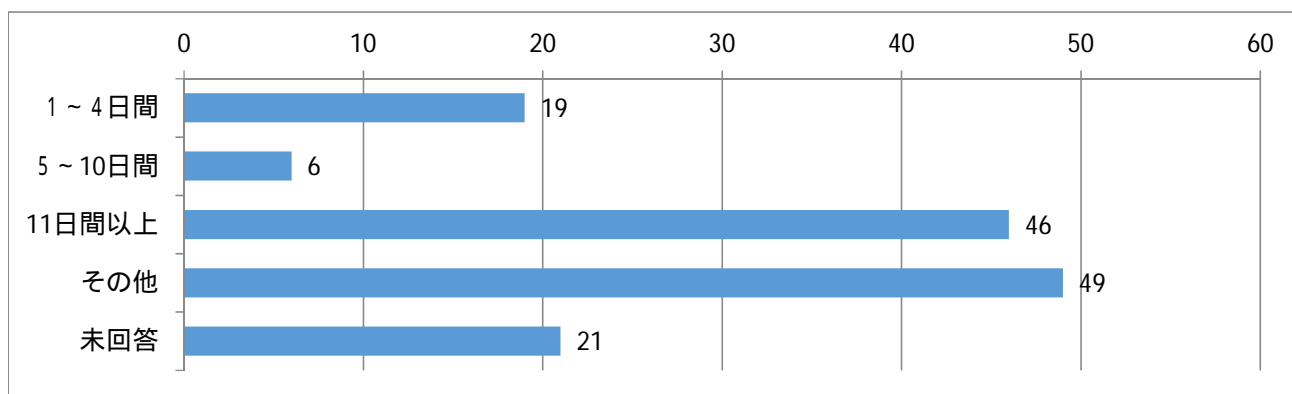
### 問7 問5で「半日単位の休暇」、「時間単位の休暇」、「上記以外の治療目的の休暇(特別休暇)・休職を定めている」と回答した事業場のうち、対象疾病に罹患した労働者が利用できる休暇・休職制度や勤務形態を就業規則又はこれに準ずるもので定めているか(複数回答あり)



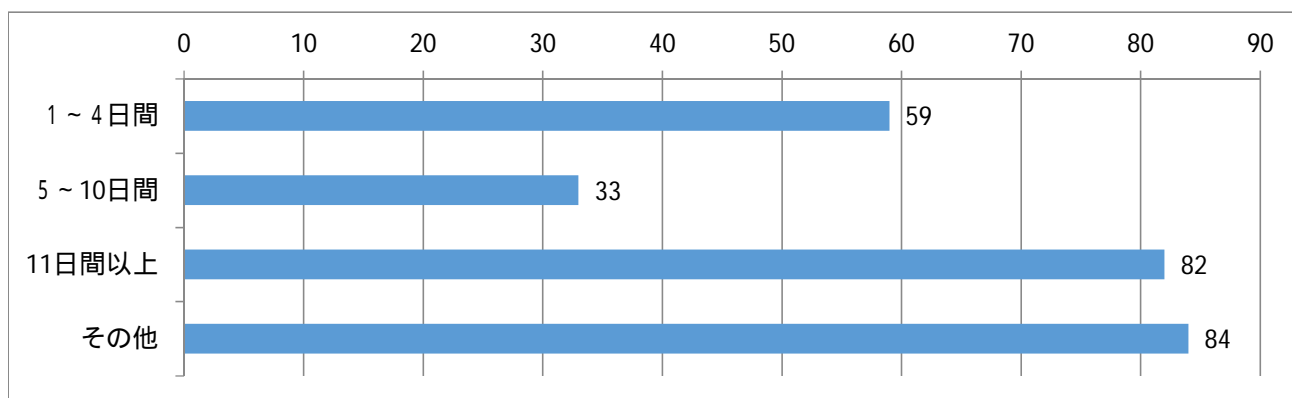
この問いについて、明示的に「複数回答可」としてはいるが、アンケートの回答において、「休暇」については「定めている」、「休職」については「定めていない」としている事業場があったことから、合計数は事業場数とは合わない。

問8について、設問の立て方に問題があるため、このとりまとめでは評価しないこととした。

### 問9 問7で定めているとした事業場における休暇の長さ



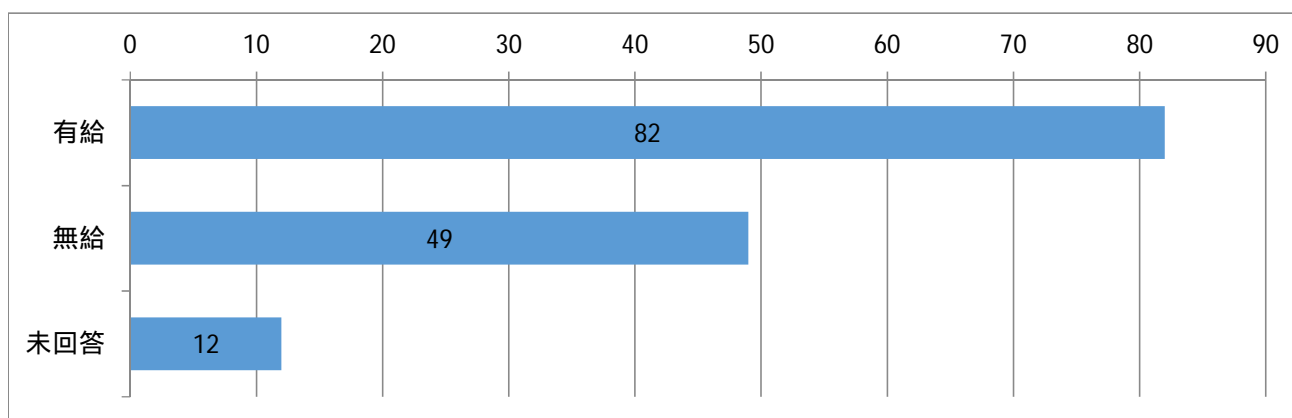
### 問9 問7で定めていると回答していない事業場も含めた事業場の休暇の長さ



問9では、問7で定めていると回答した141事業場に回答を求めているが、実際にはそれ以外の事業場を含めた258事業場から回答されているため、この回答についての傾向を調べたところ、定めていると回答した事業場と同様の傾向が認められた。

問9の「その他」では、「症状による」、「必要な日数」と回答したのが14件、「勤続年数に応じて」が9件、1年間で4件、「医師の診断のとおり」3件、少数ではあるが、「消滅する年次有給休暇をプールする制度を設けている(上限40日)」、「通院、入院時の必要日数を出来るかぎり認めている」としている事業場も認められた。

### 問10 休暇期間中の賃金の支払について(複数回答あり)

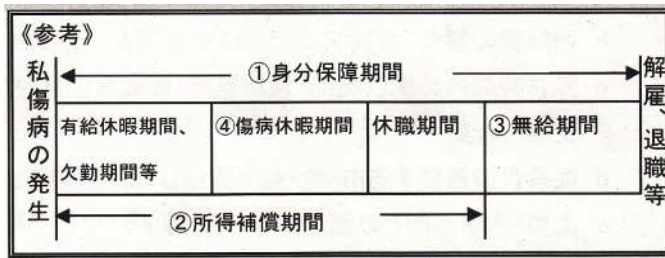


「休暇」については、おおむね6割が「有給」としている。

この問いについて、明示的に「複数回答可」としていないが、休暇を有給、退職を無給と定めていると回答した事業場があったため、回答数の合計が141とはならない。

## 問11 休職等の期間

この項目での用語の意味は、アンケートにおいて、次のとおり定義している。

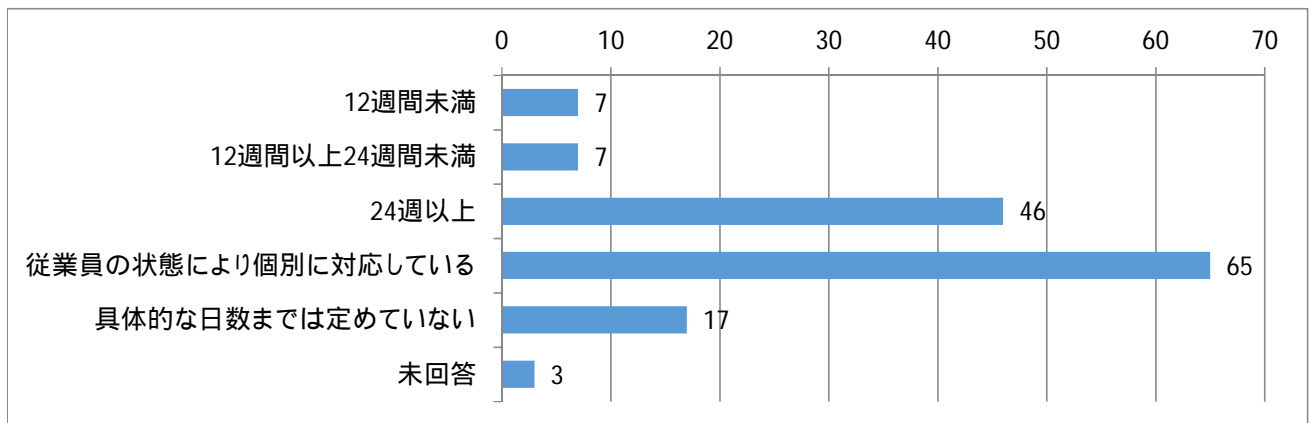


身分保障期間: 雇用を保障している期間  
 所得補償期間: 賃金や傷病手当、健康保険からの傷病手当金や共済会から休業給付などが支給されている期間  
 無給期間: 無所得の期間  
 傷病休暇期間: 有給で疾病等のため勤務しないことがやむを得ない場合の期間

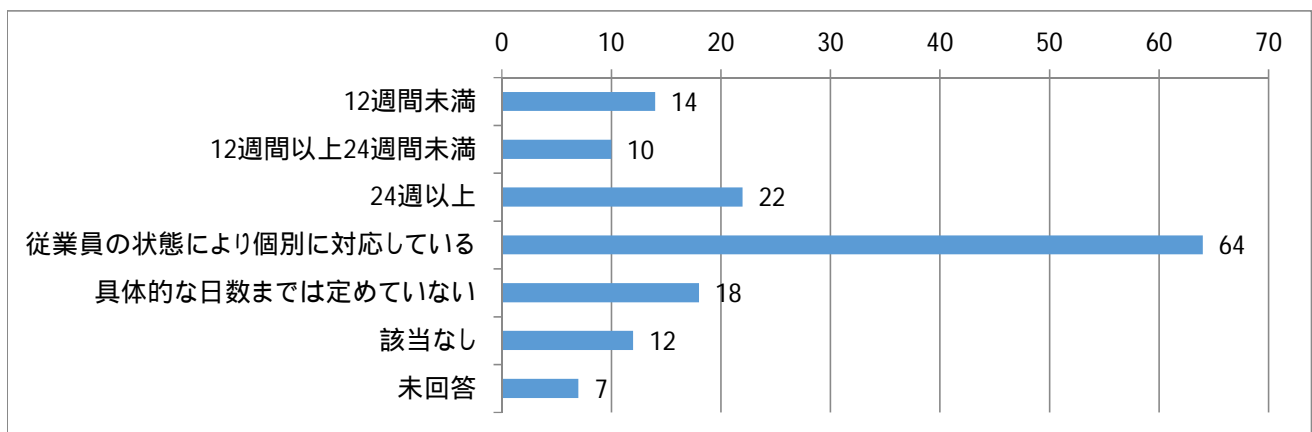
問11は、問7で「対象疾病に罹患した労働者が利用できる休暇・休職、勤務形態を就業規則又はこれに準ずるもので定めているか」に「定めている」と回答した141事業場を対象として回答を求めているが、設問にある身分保障期間、傷病休暇期間、休職期間、無給期間の長さについて、「従業員の状態により個別に対応している」と回答した事業場が最も多い。

なお、問11について、複数回答している事業場があるため、回答数の合計は141とはならない。

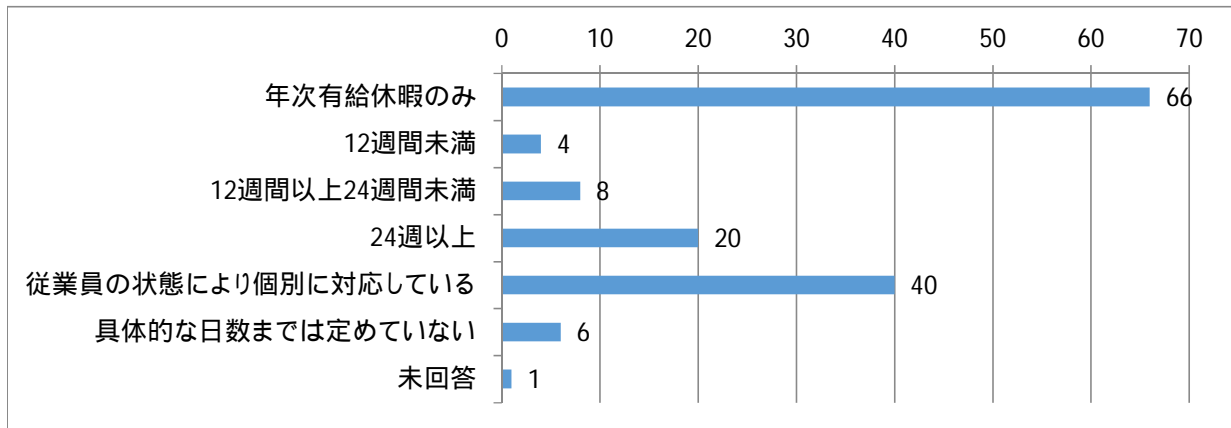
### 身分保障期間(複数回答あり)



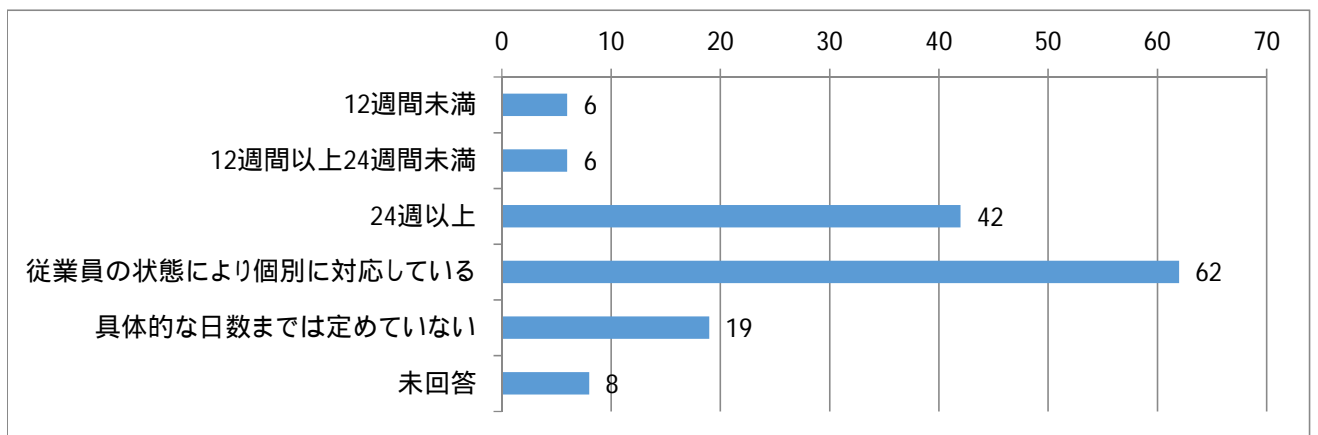
### 傷病休暇期間(複数回答あり)



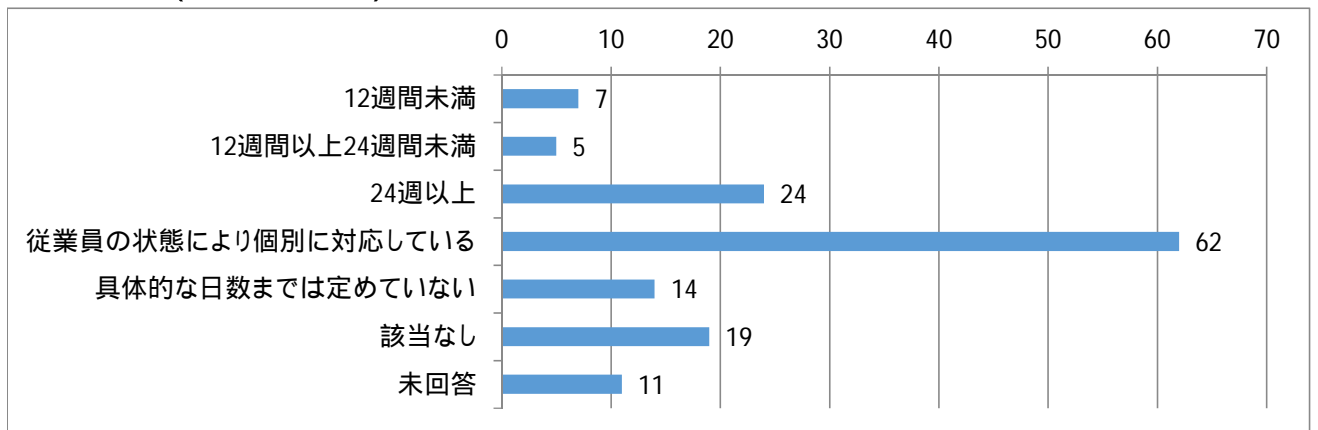
### 所得補償期間(複数回答あり)



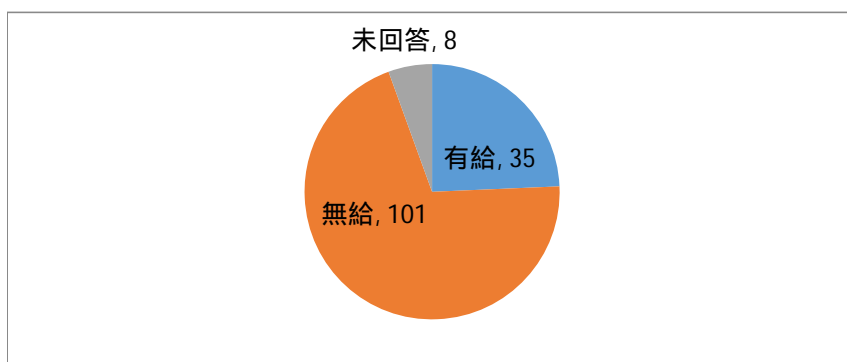
### 休職期間(複数回答あり)



### 無給期間(複数回答あり)

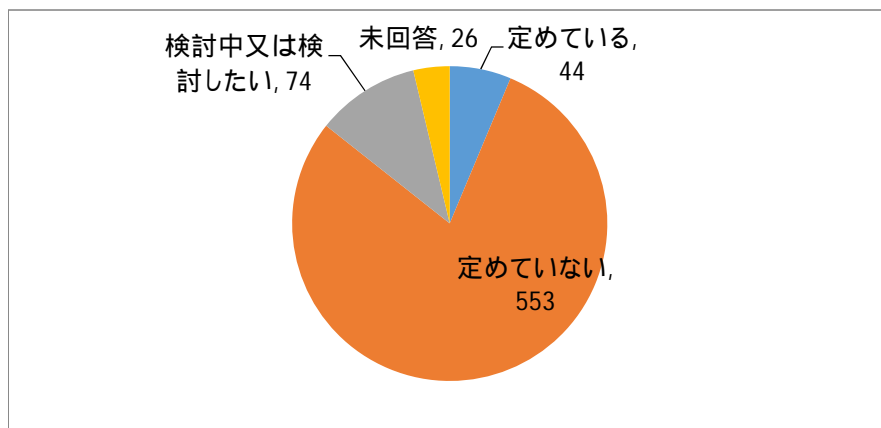


### 問12 休職期間中の賃金について



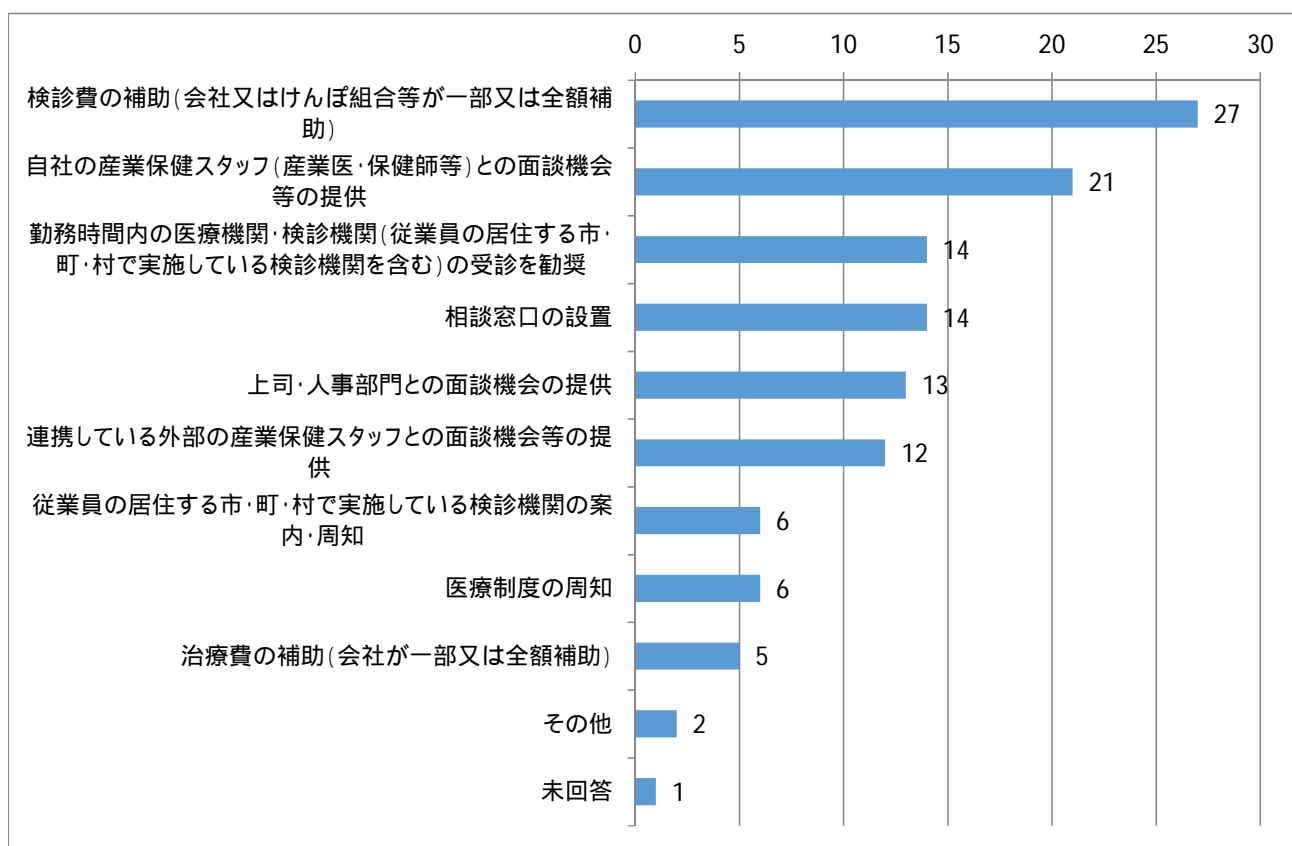
休職であっても従業員に所得を補償している事業場が35あるが、有給である休職期間の長さについては、不明である。

### 問13 休暇・休職等勤務形態を除いた対象疾病のための支援制度の状況



対象疾病のための支援制度を設けていないとする事業場が553件と圧倒的に多いが、全体のおおむね17%である118事業場が、定めている、検討中又は検討したいとしている。

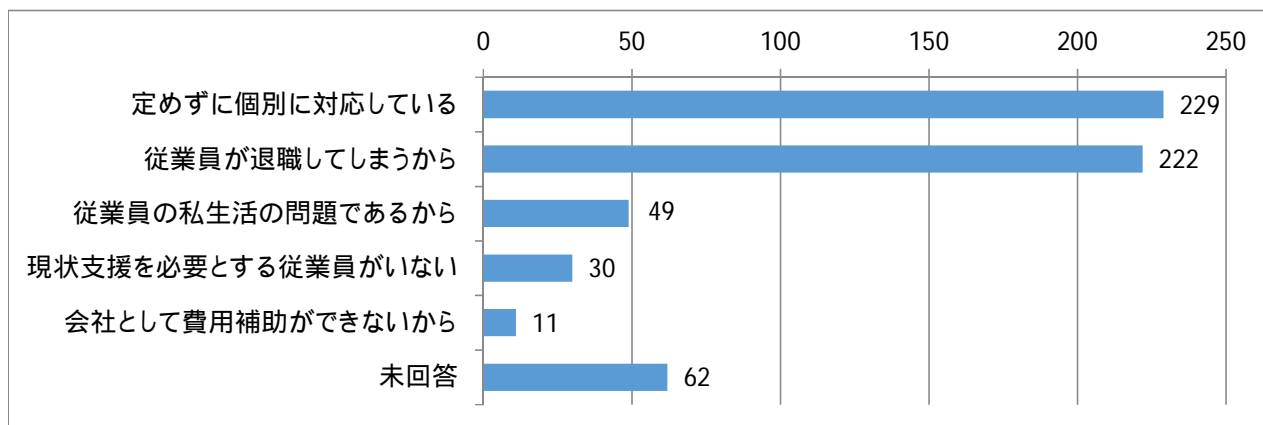
### 問14 問13で「定めている」とした事業場における対象疾病の支援制度の内容(複数回答)



対象疾病に対する支援制度のうち「その他」と回答した事業場の具体例は、傷病見舞金、自宅療養見舞金、会社負担による所得補償保険の加入、生命保険であった。



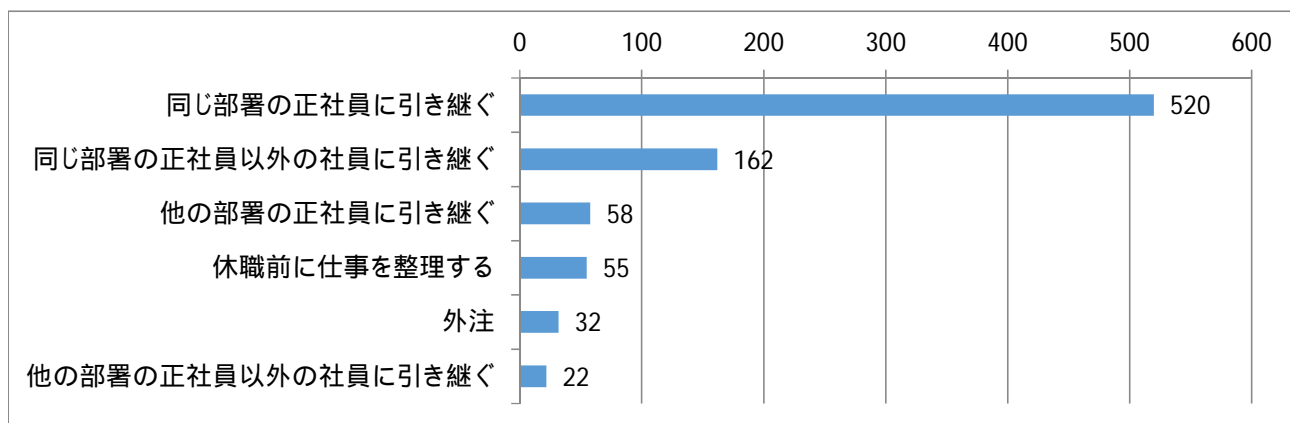
### 問16 問13で「定めていない」とした事業場における定めない理由(複数回答あり)



問13で「休暇・休職等勤務形態を除いた対象疾病のための支援制度の状況」について、「勤務時間内の受診」、「自社の産業保健スタッフとの面談機会の提供」、「連携している外部の産業保健スタッフとの面談機会等の提供」を上げる事業場が複数あり、「受診する際は時間単位の休暇を有給で取得できるようにしている」とした14事業場のうち、11事業場は「有給の時間単位の休暇を与えている」と回答し、残りの3件については未回答であった(問15)。

他方、定めていないとした事業場では、「定めずに個別に対応している」、「現状支援を必要とする従業員がいないから」が多くみられ、さらに、「会社として費用補助ができないから」とする事業場も認められた。

### 問17 休職した労働者の仕事の引継状況について(複数回答)

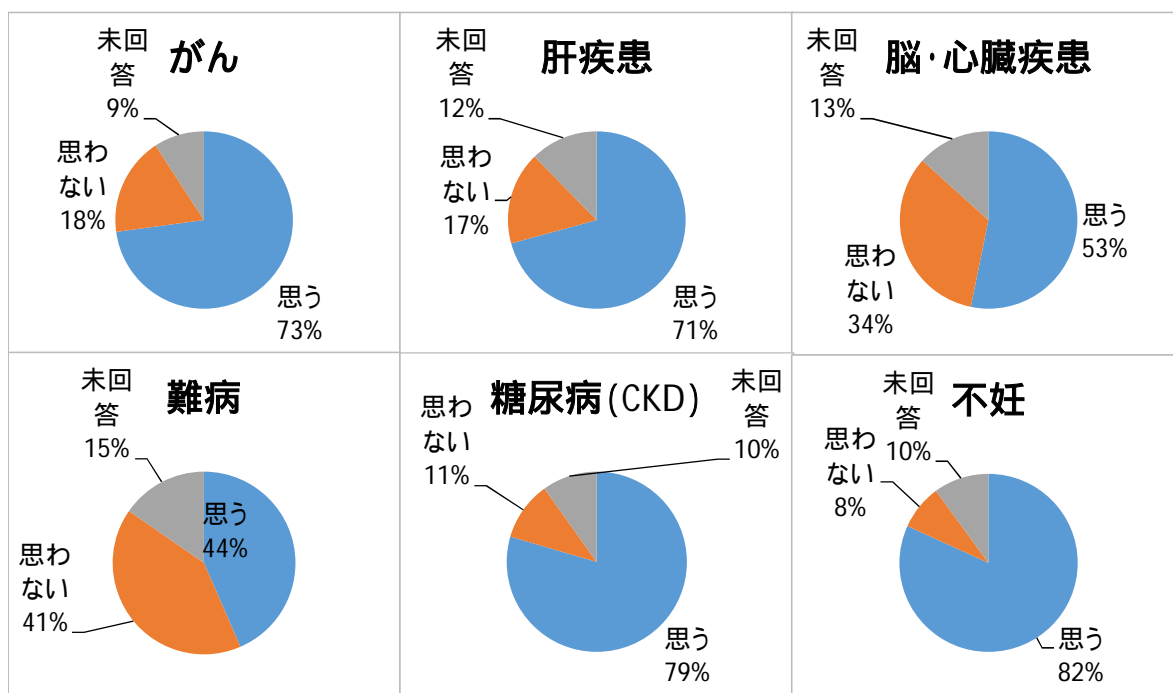
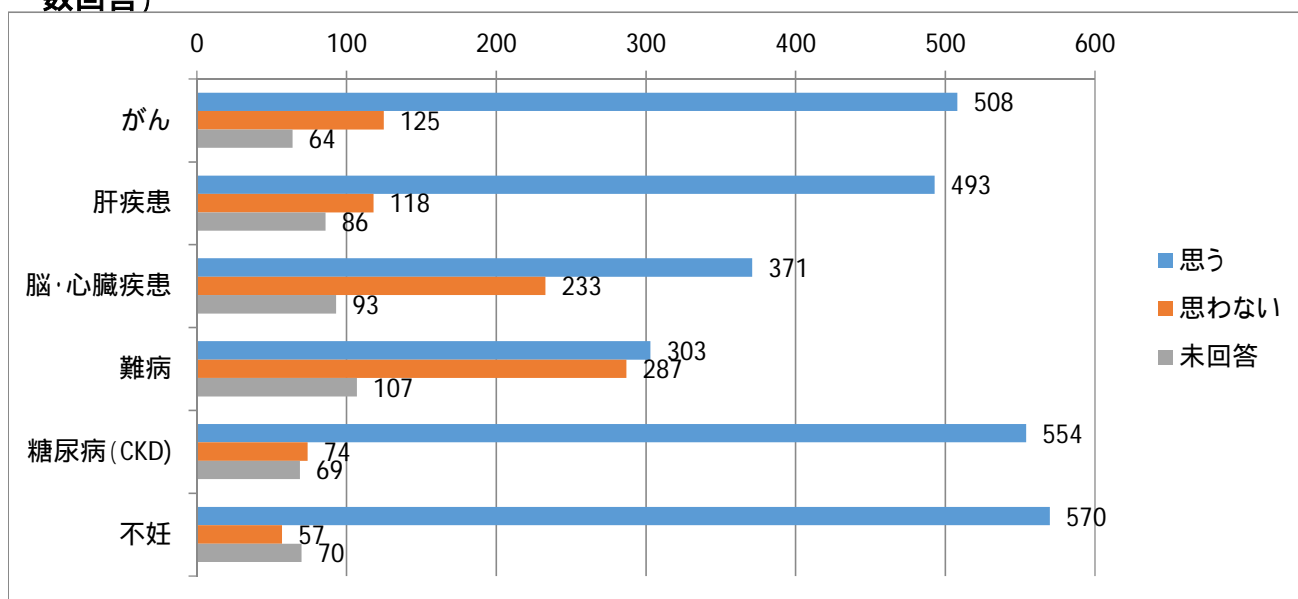


働き方の制度について、全体をとおして、「定めずに対応している」、「従業員の状態により個別に対応している」と回答した事業場が多くみられた。

しかし、対象疾病に限らず、労働者が制度を利用しやすい環境とするためには、取得の申出から休暇、休職中の対応、復職の対応などが明確に定められることが必要であることから、ガイドラインの普及に加えて、対象疾病を含む疾病の療養のための休暇等の制度を啓発が必要であると思われる。

対象疾病に対する認識

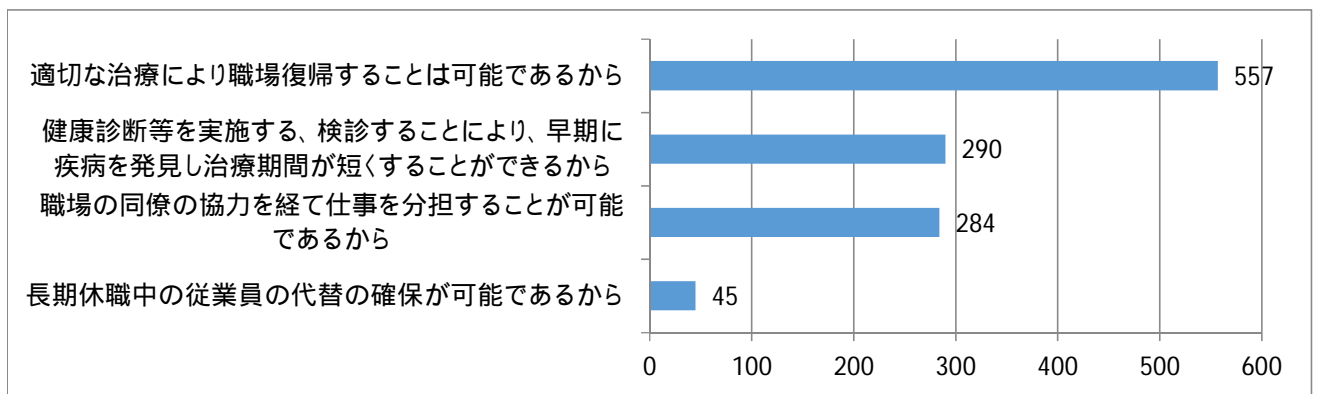
問18 対象疾病に罹患し、治療を受けている労働者が仕事を続けることは可能だと思うか(複数回答)



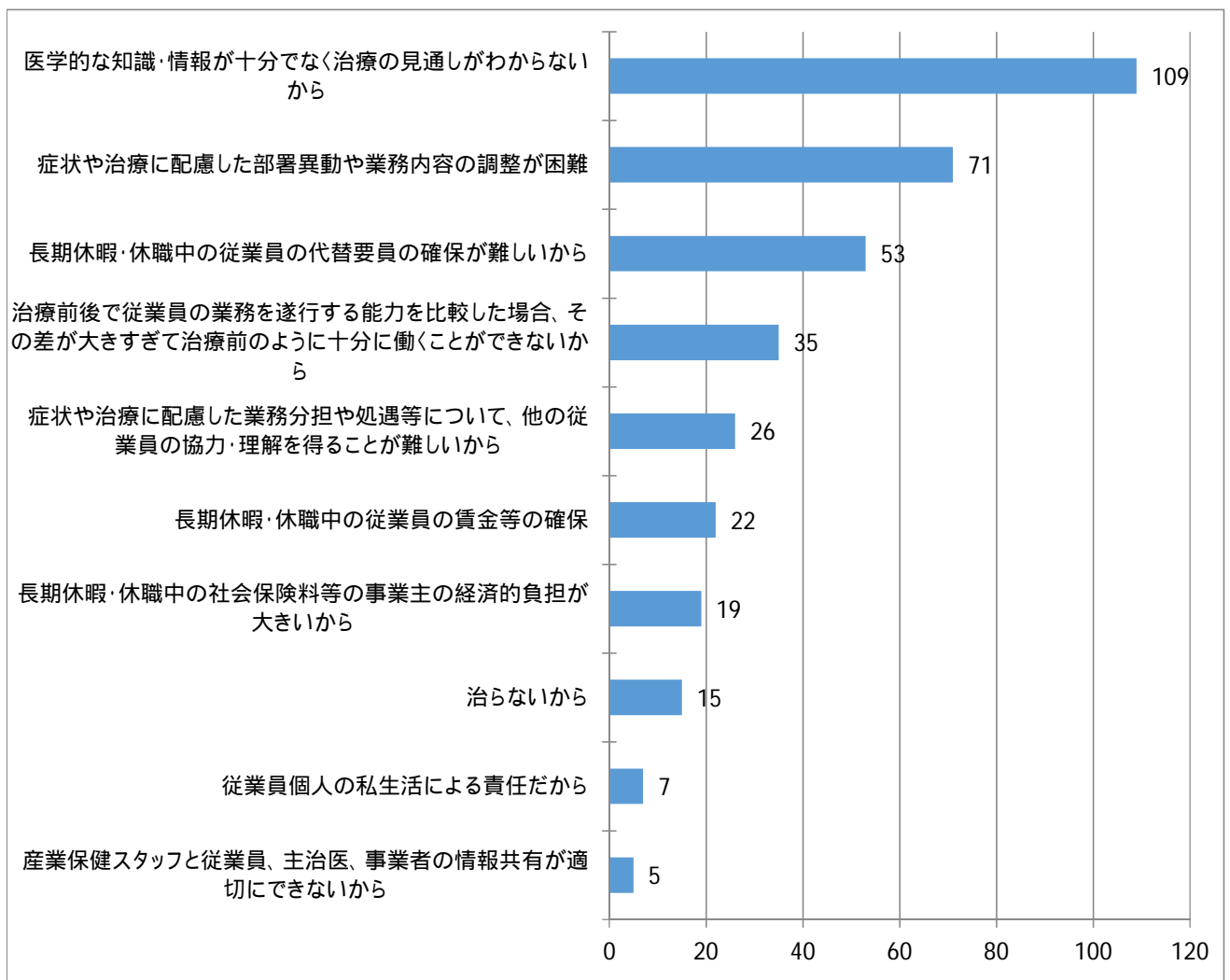
回答された内容では、対象疾病のうち、治療を受けていたとしても、仕事を継続することができると考えている事業場は、件数・割合とも「不妊」が最も多く、最も件数・割合が低いのは「難病」で、継続することができる「思う」と「思わない」がほぼ拮抗している状態であった。

この問いには自由記載項目はないが、「仕事が継続できるかどうかは疾病の程度・進行度合による」、「難病については種類による」と回答し、「仕事を続けることは可能だと思うか」という問いに回答していない事業場が複数認められた。

### 問19 問18で仕事を続けられると回答した理由(複数回答)



### 問20 問18で仕事を続けることはできないと回答した理由(複数回答)

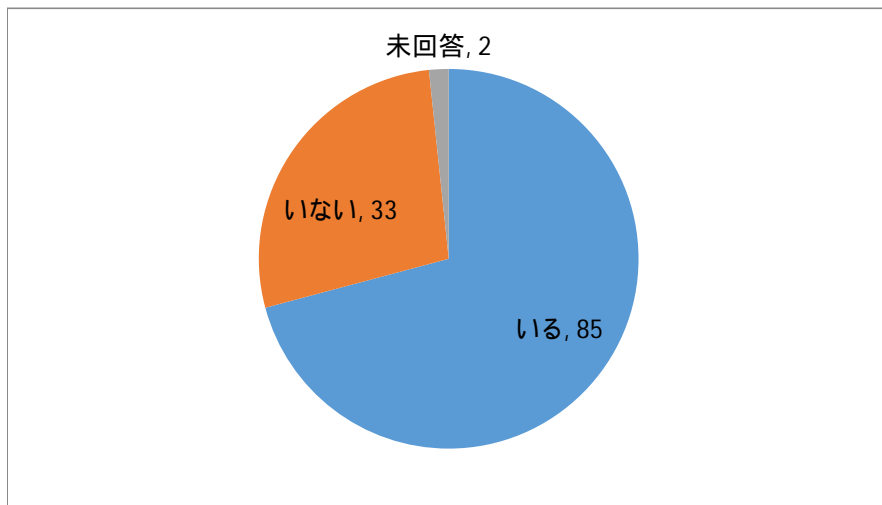


仕事を続けることができると考える理由について、適切な治療により職場復帰することが可能であるからとする事業場が最も多く、仕事を続けることができないと考える理由で最も多かったのが、医学的な知識・情報が十分でなく治療の見通しが分からないからとするものであった。

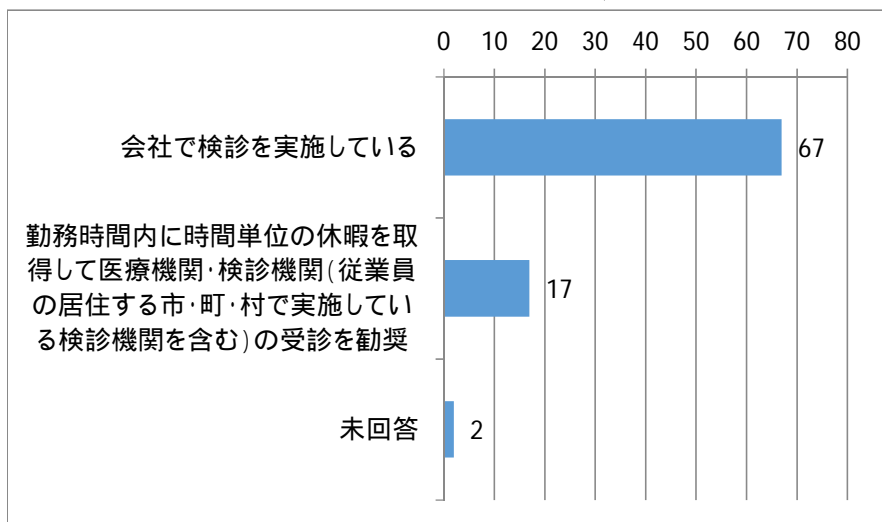
また、症状や治療に配慮した部署異動や業務内容の調整が困難と考えている回答も71件あった。

問21から問32までは問20で「治らないから」、「医学的な知識・情報が十分でなく治療の見通しが分からないから」と回答した事業場120件の回答について取りまとめた。

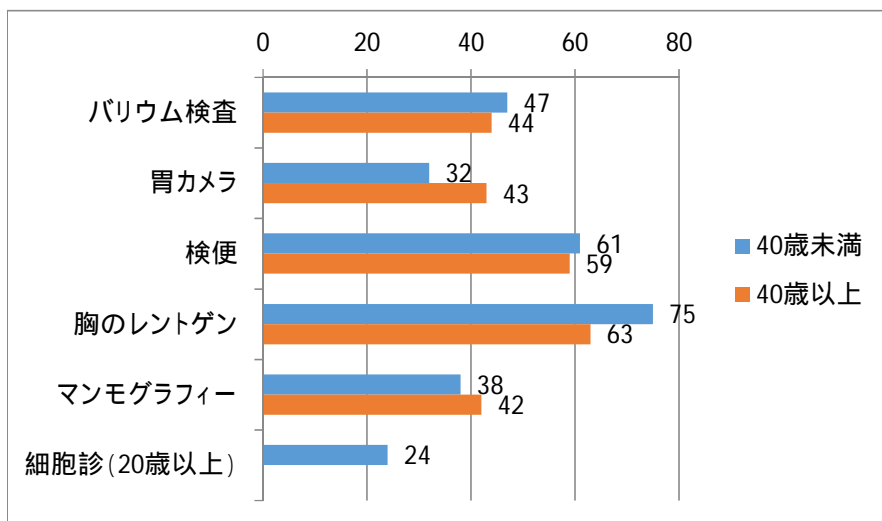
**問21 がん検診について、検診の勧奨、検診の費用助成を行っているか**



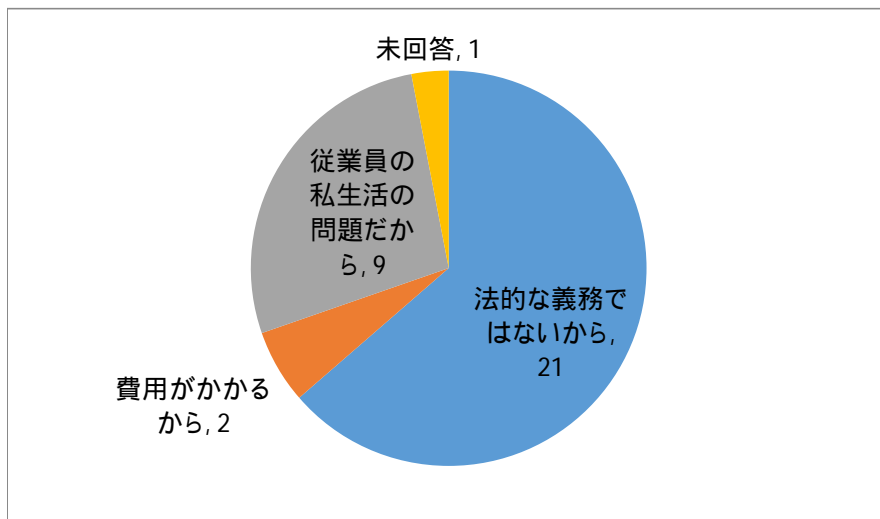
**問22 問21で行っていると回答した場合、どのように実施しているか**



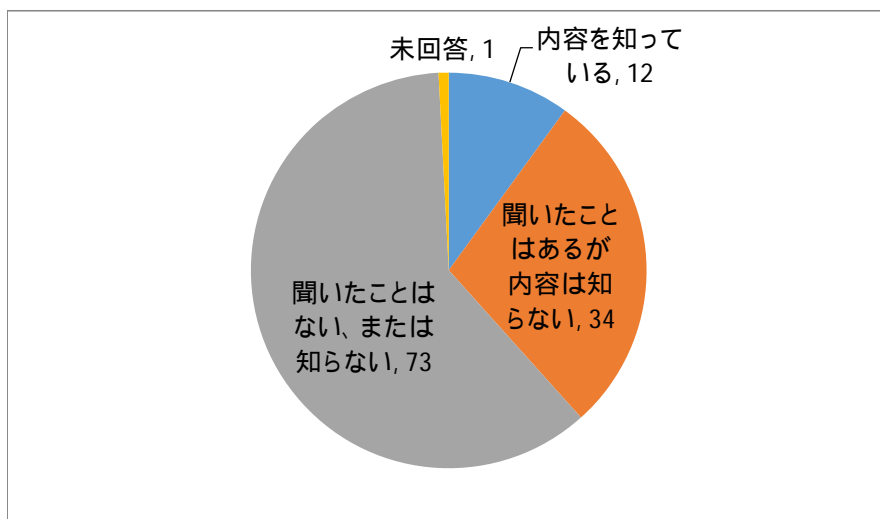
**問23 問21で「いる」と回答した場合、実施しているがん検診の項目(複数回答)**



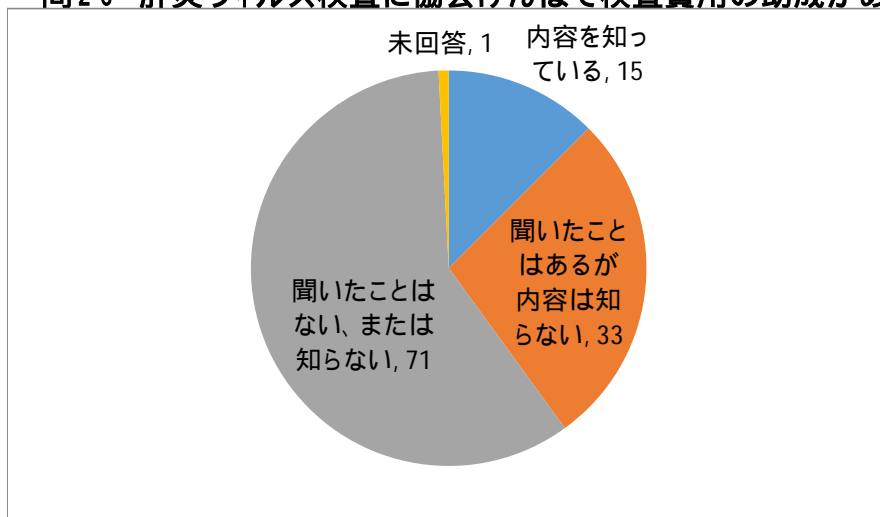
問24 問21で「ない」と回答した場合その理由



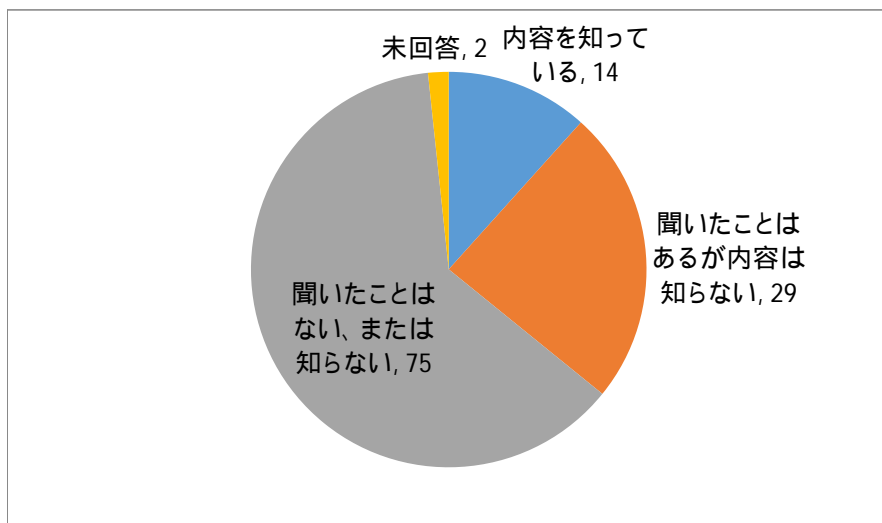
問25 山梨県はC型肝炎ウイルス感染者の割合が高いことを知っているか



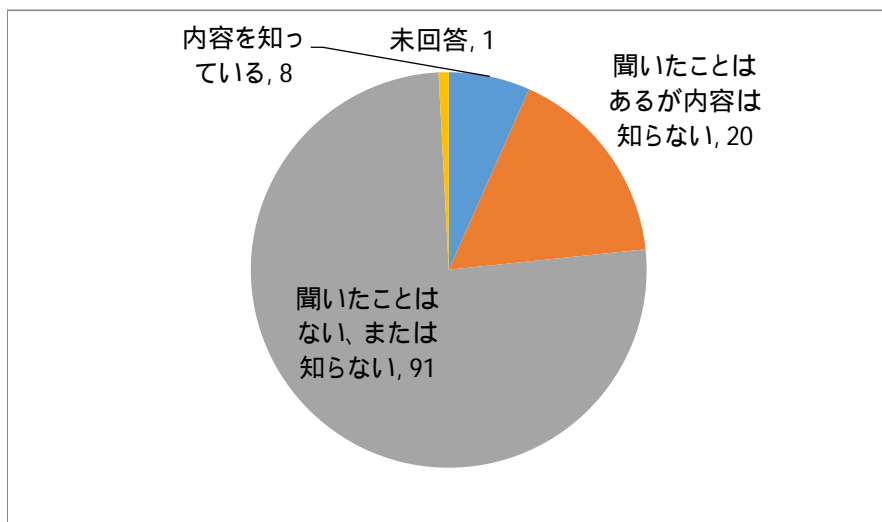
問26 肝炎ウイルス検査に協会けんぽで検査費用の助成があることを知っているか



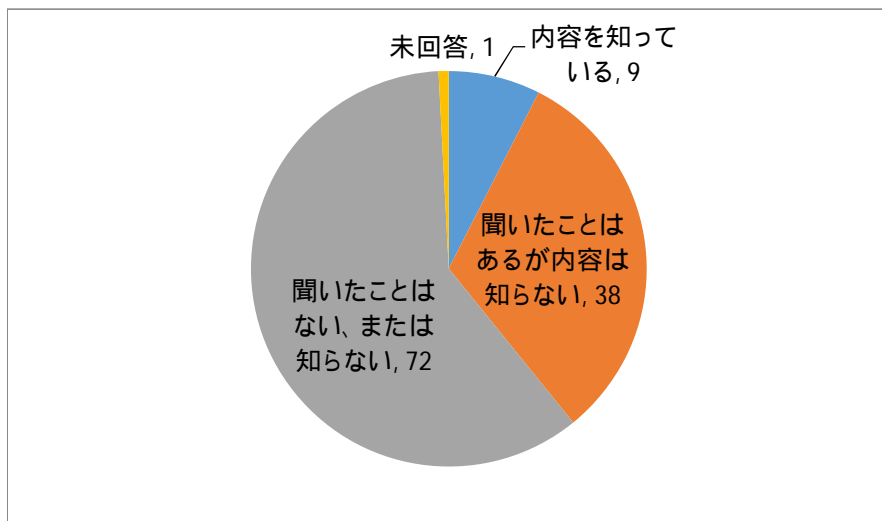
**問27 C型肝炎は飲み薬を約3か月間服用するだけでほぼ全てのウィルスを排除でき、治療を終えることができることを知っているか**



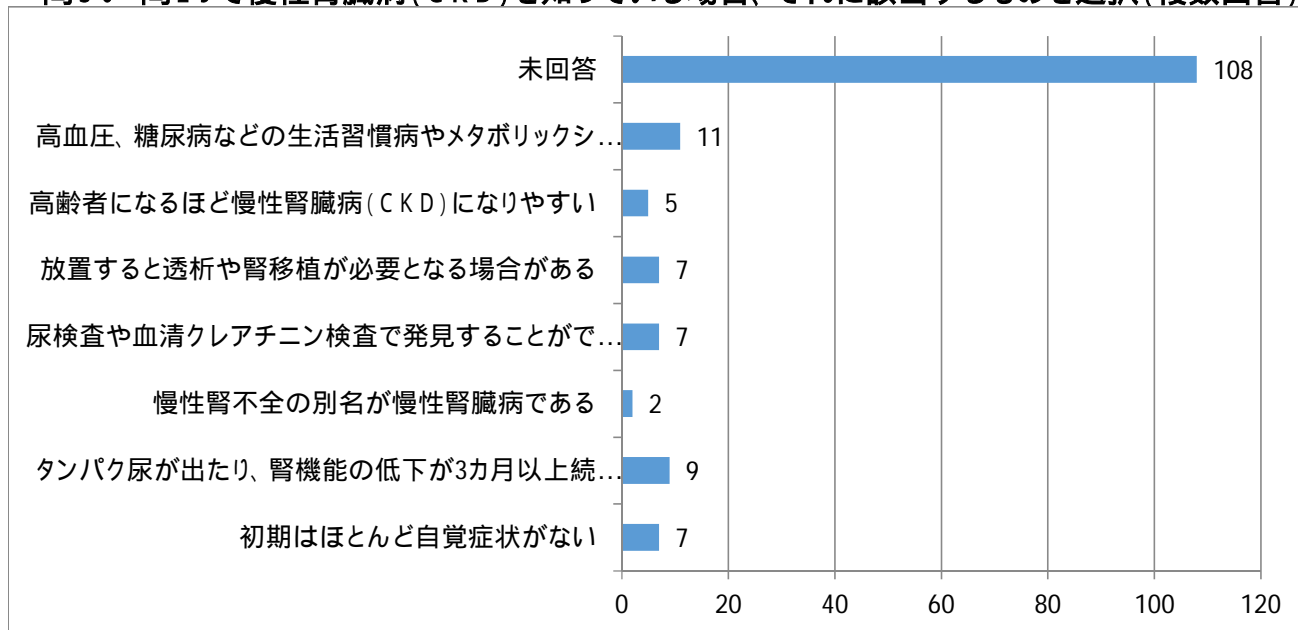
**問28 B型、C型肝炎の治療には山梨県の助成制度があり、月の自己負担額が1～2万円程度で治療を受けられことを知っているか**



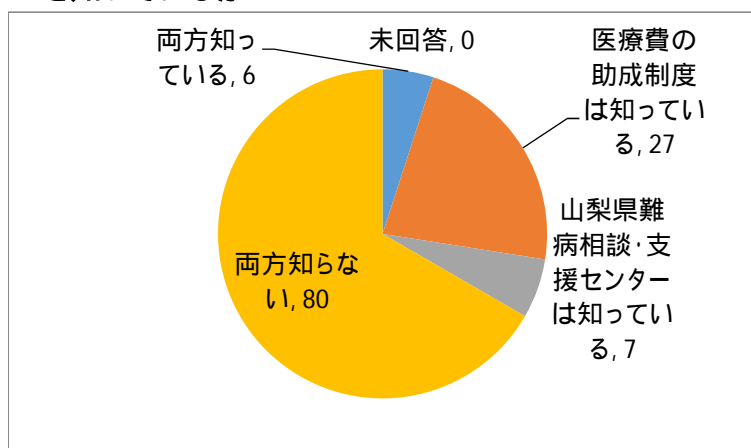
**問29 慢性腎臓病(CKD)について知っているか**



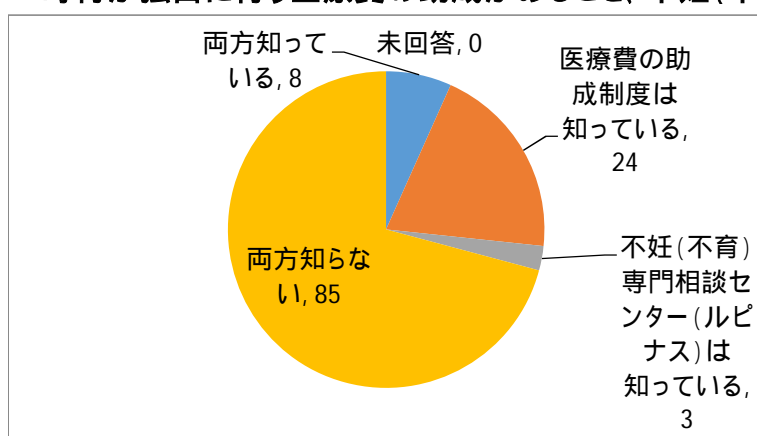
問30 問29で慢性腎臓病(CKD)を知っている場合、それに該当するものを選択(複数回答)



問31 難病患者に対して公的な医療費の助成制度があること、山梨県難病相談支援センターを知っているか

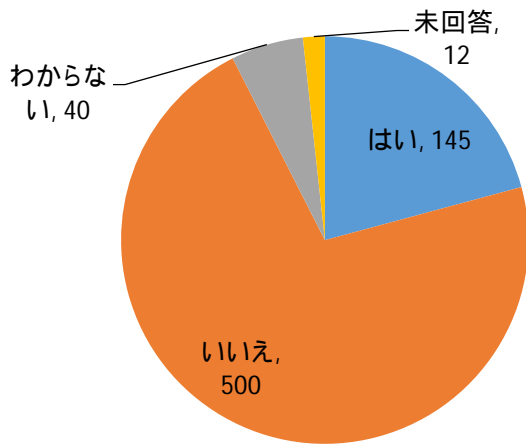


問32 不妊には男女を問わず患者に対して、金額、回数、年齢により、一定の山梨県又は市町村が独自に行う医療費の助成があること、不妊(不育)専門相談センター(ルピナス)を知っているか

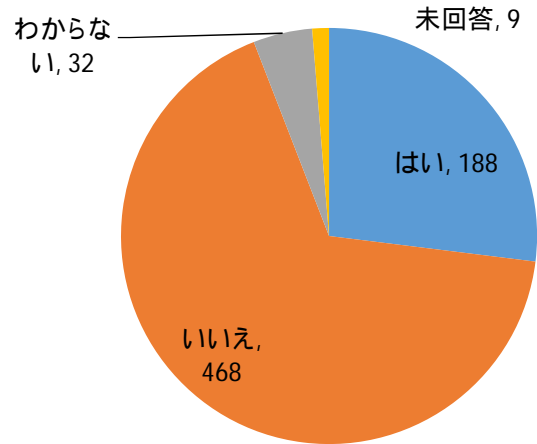


問21から問32までは、問20で治らないから、医学的な知識・情報が十分でなく治療の見通しが分からないからと回答した事業場に回答を求めているが、問20でこの2項目を選択していない事業場も回答をしているため分析したが、この2項目を選択した事業場との有意な差は認められなかった。

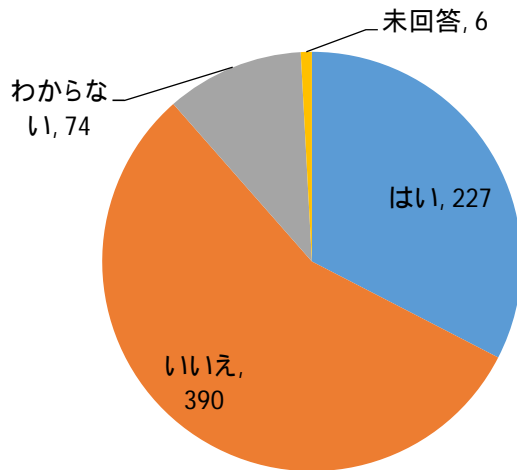
回答事業場における対象疾病の状況  
**問33 平成25年1月から平成29年12月までの間に、就業あたって、時間外労働の免除、所定労働時間の短縮等に配慮した労働者の有無**



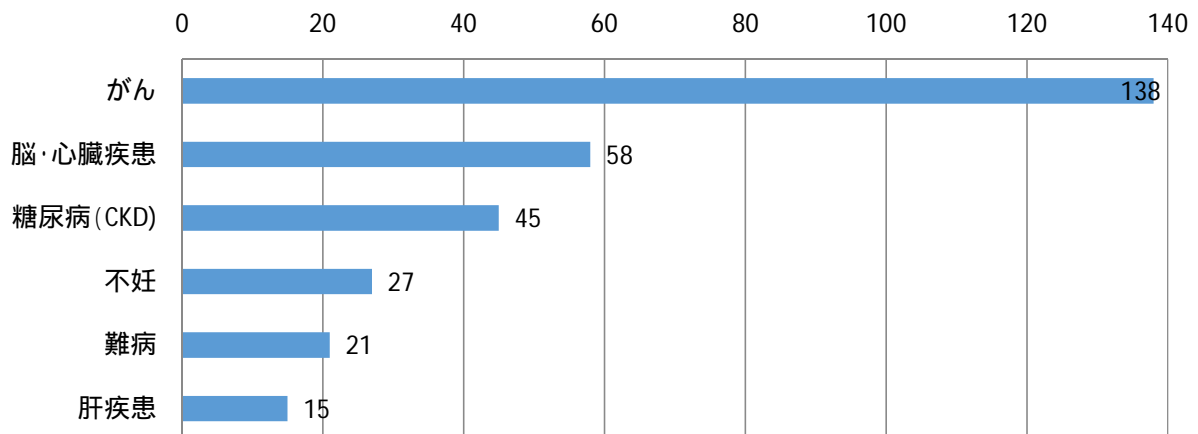
**問34 平成25年1月から平成29年12月までの間に1か月以上休職した労働者の有無**



**問35 平成25年1月から平成29年12月までの間に対象疾病の治療を受けた労働者の有無**

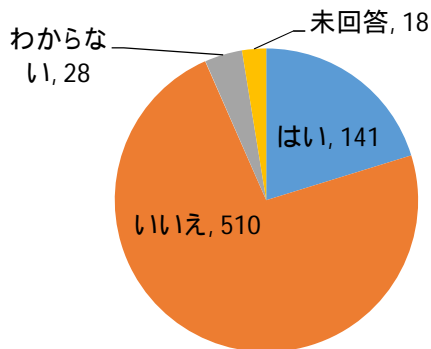


平成25年1月から平成29年12月までの間に治療を受けた対象疾病の種類



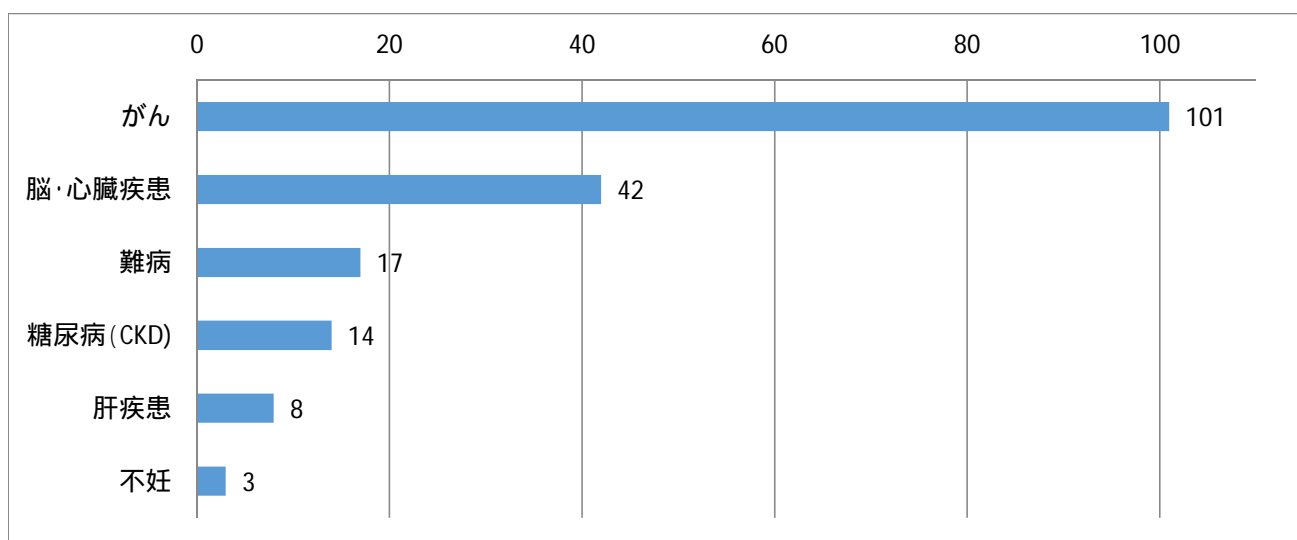


### 問36 対象疾病の治療を受けた労働者のうち1か月以上連続して休職した者の有無

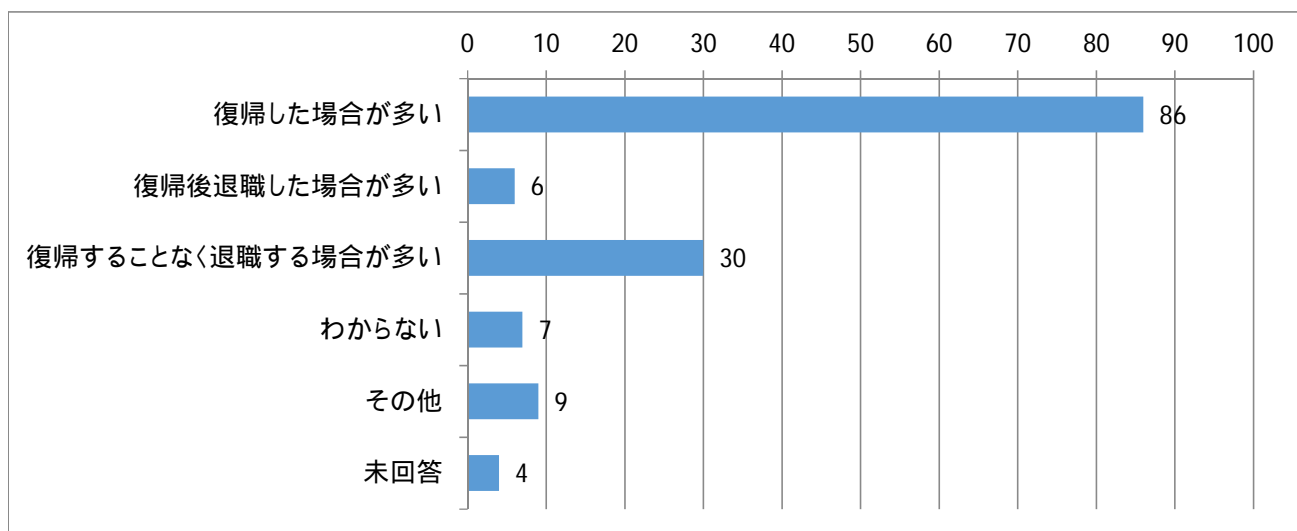


対象疾病の治療を受けた労働者がいると回答した227事業場のうち、141事業場(62.1%)で1か月以上の休職者があったと回答している。

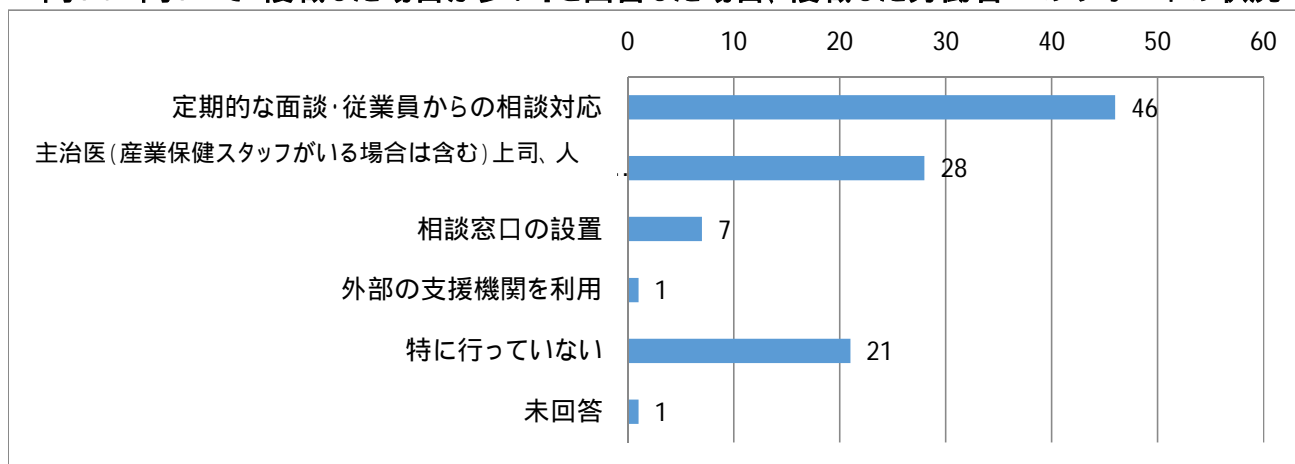
### 休職した対象疾病の種類



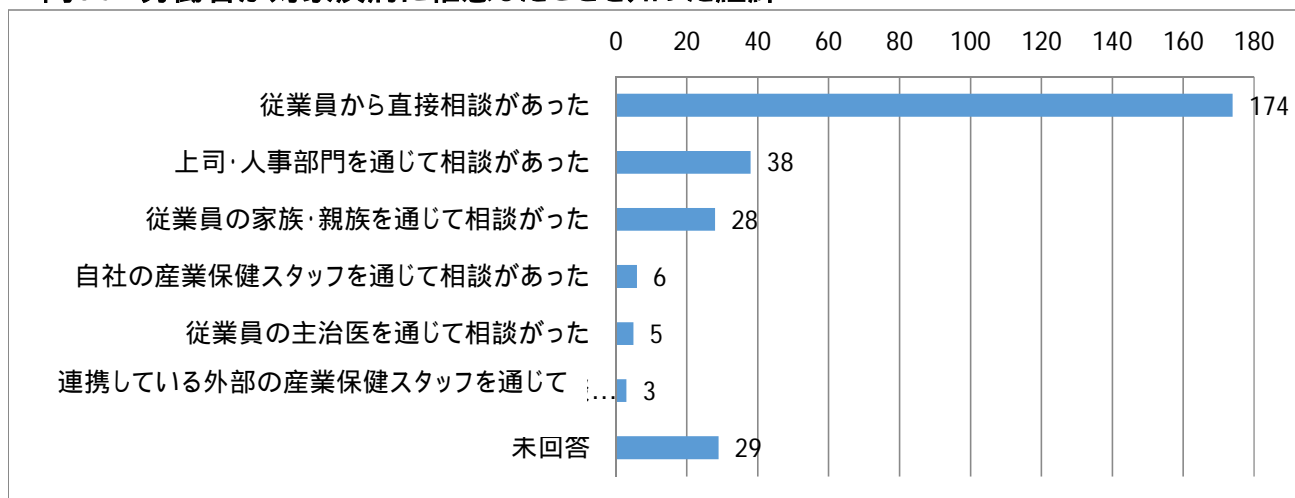
### 問37 問36で「はい」と回答した場合、休職した労働者の復職の状況



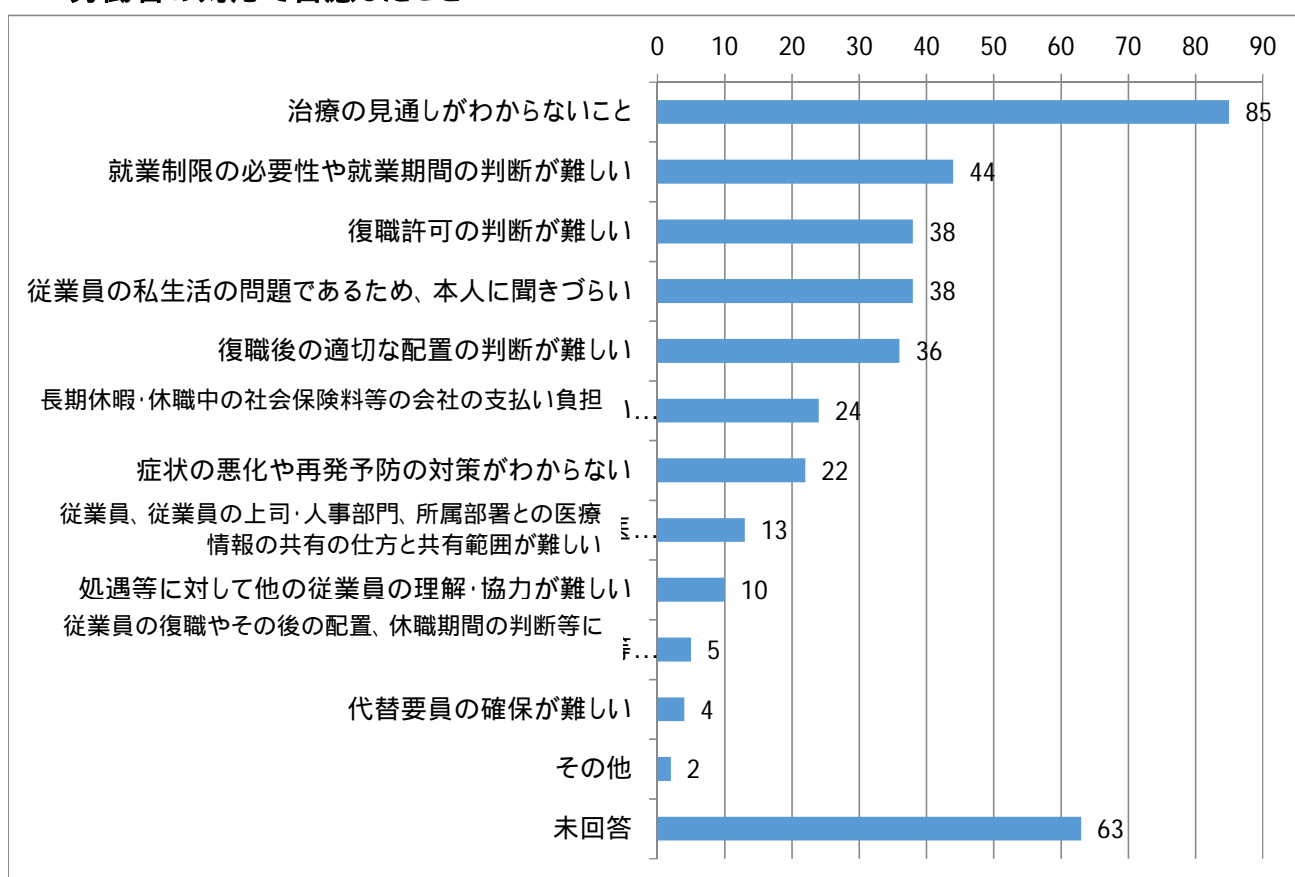
問38 問37で「復職したことが多い」と回答した場合、復職した労働者へのサポートの状況



問39 労働者が対象疾病に罹患したことを知った経緯



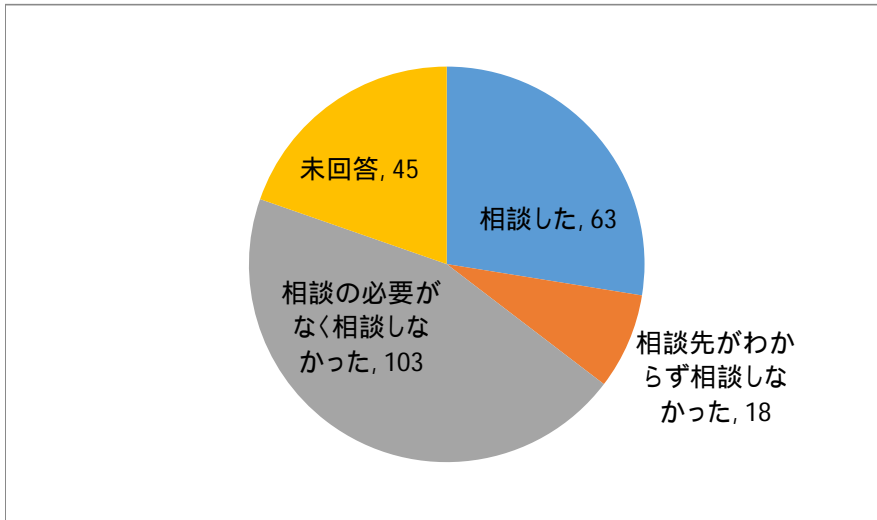
労働者の対応で苦慮したこと



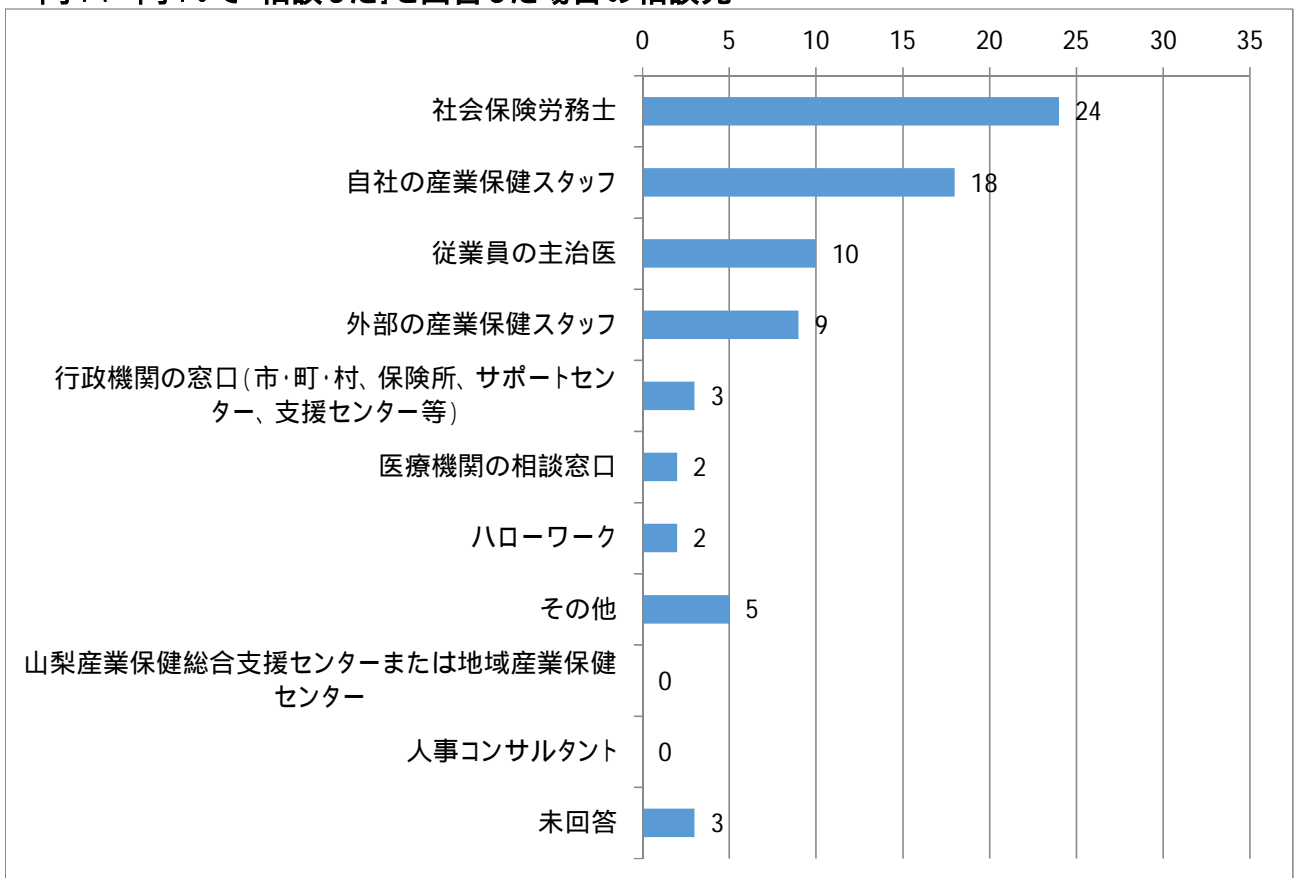
労働者が対象疾病に罹患したことを知った経緯は、「従業員から直接相談があった」とするものが最も多かった。

問39において、「労働者の対応で苦慮したこと」では、「治療の見通しが分からないこと」とする事業場が最も多かった。なお、この項目の「その他」では、「苦慮したことはない」とする回答が複数認められた。

#### 問40 対応に苦慮した場合の相談先

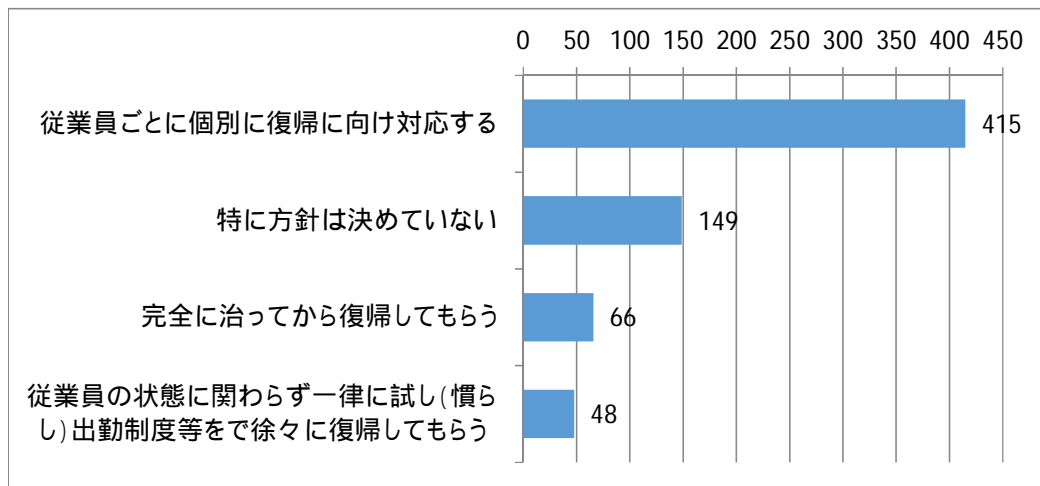


#### 問41 問40で「相談した」と回答した場合の相談先

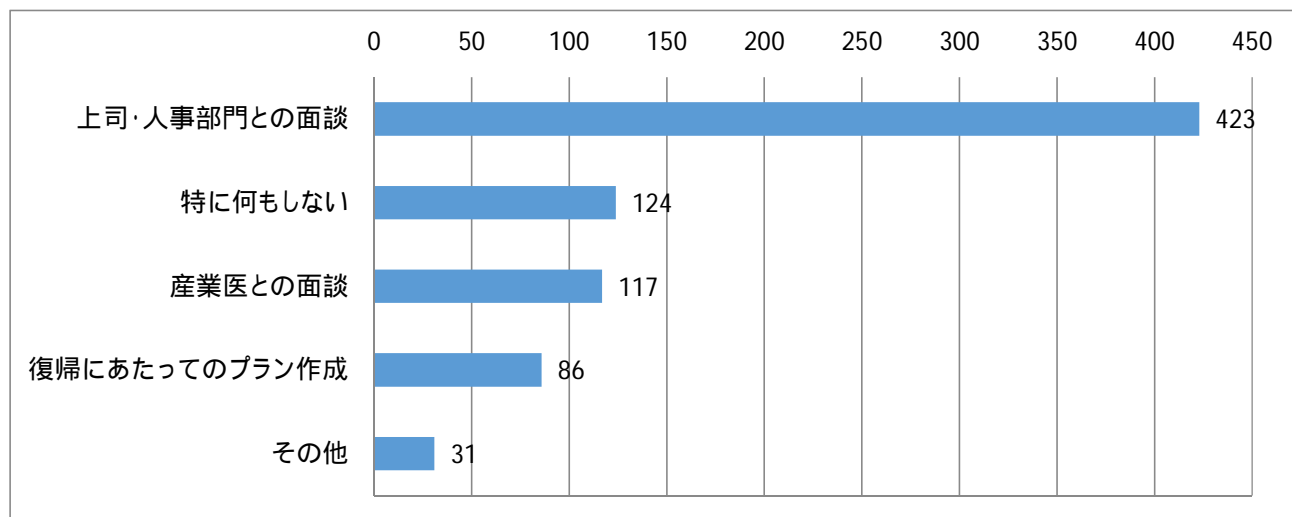


相談先として多かったのは、社会保険労務士、産業保健スタッフの順で、その他の回答で多かったのは会計事務所であった。

#### 問42 長期療養者の復帰に関する方針

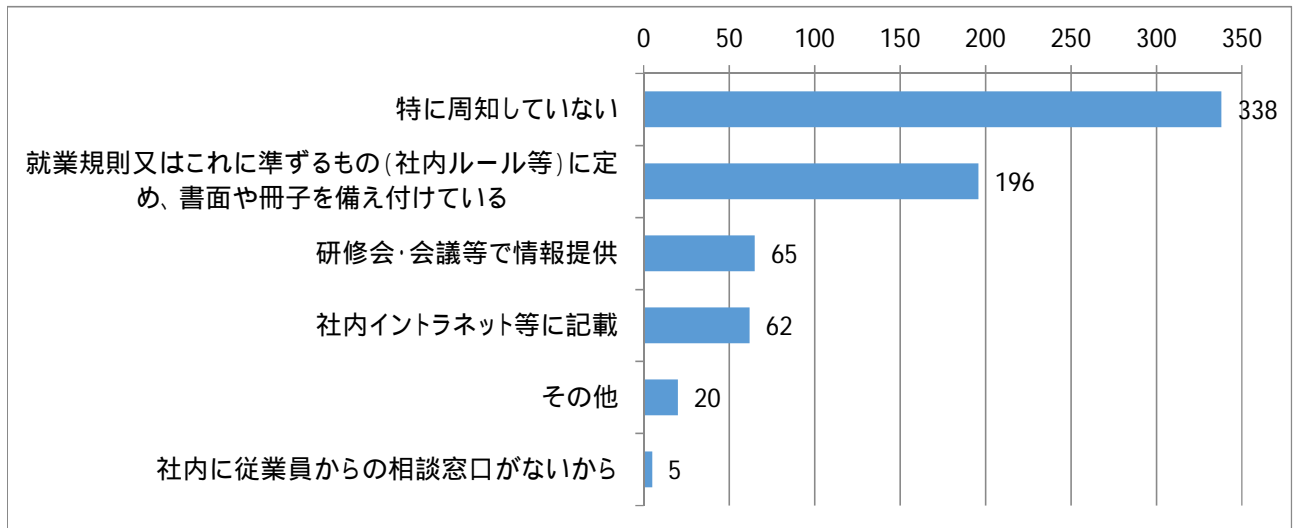


#### 問43 休職から復帰までの対応



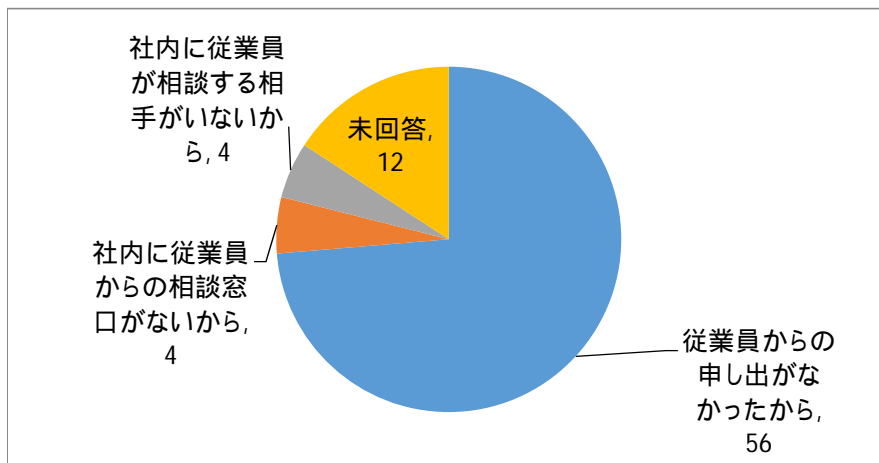
その他では、産業保健スタッフとの面談が10件、主治医との面談、が2件と、医療関係者との面談が多くみられた。

#### 問44 休職、復帰等の対応等の周知方法

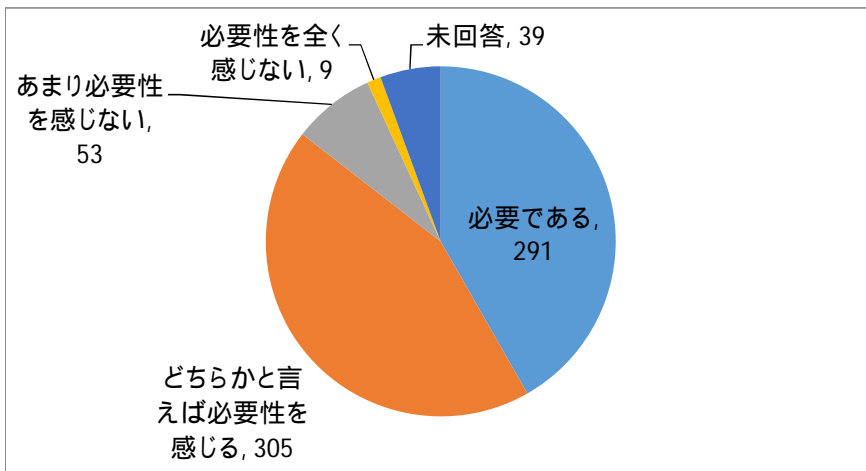


その他では、専門の相談窓口を設置しているところ、会議、朝礼で周知しているという回答が認められた。

#### 問45 問35、問36で「分からない」と回答した場合の理由

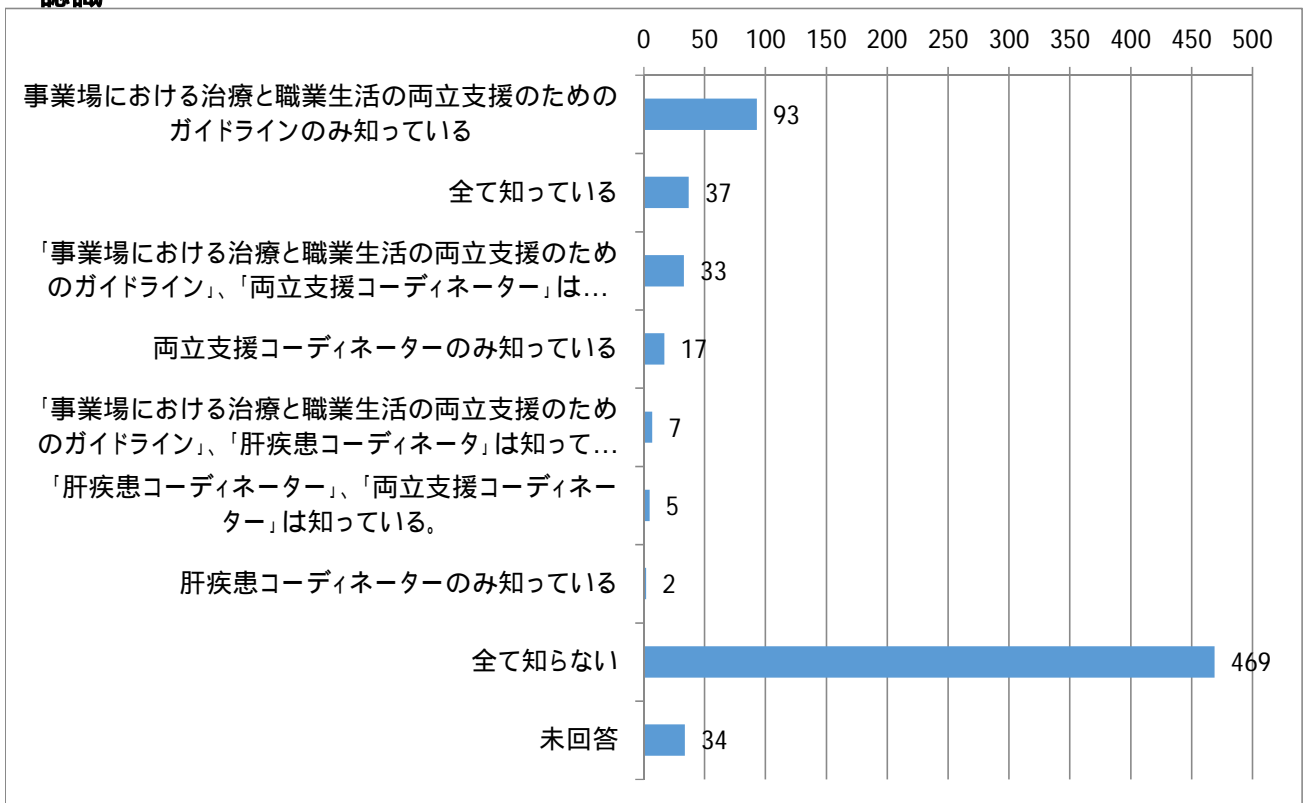


両立支援を行う上での行政・医療機関への要望  
問46 治療と職業生活の両立できる職場づくりの必要性



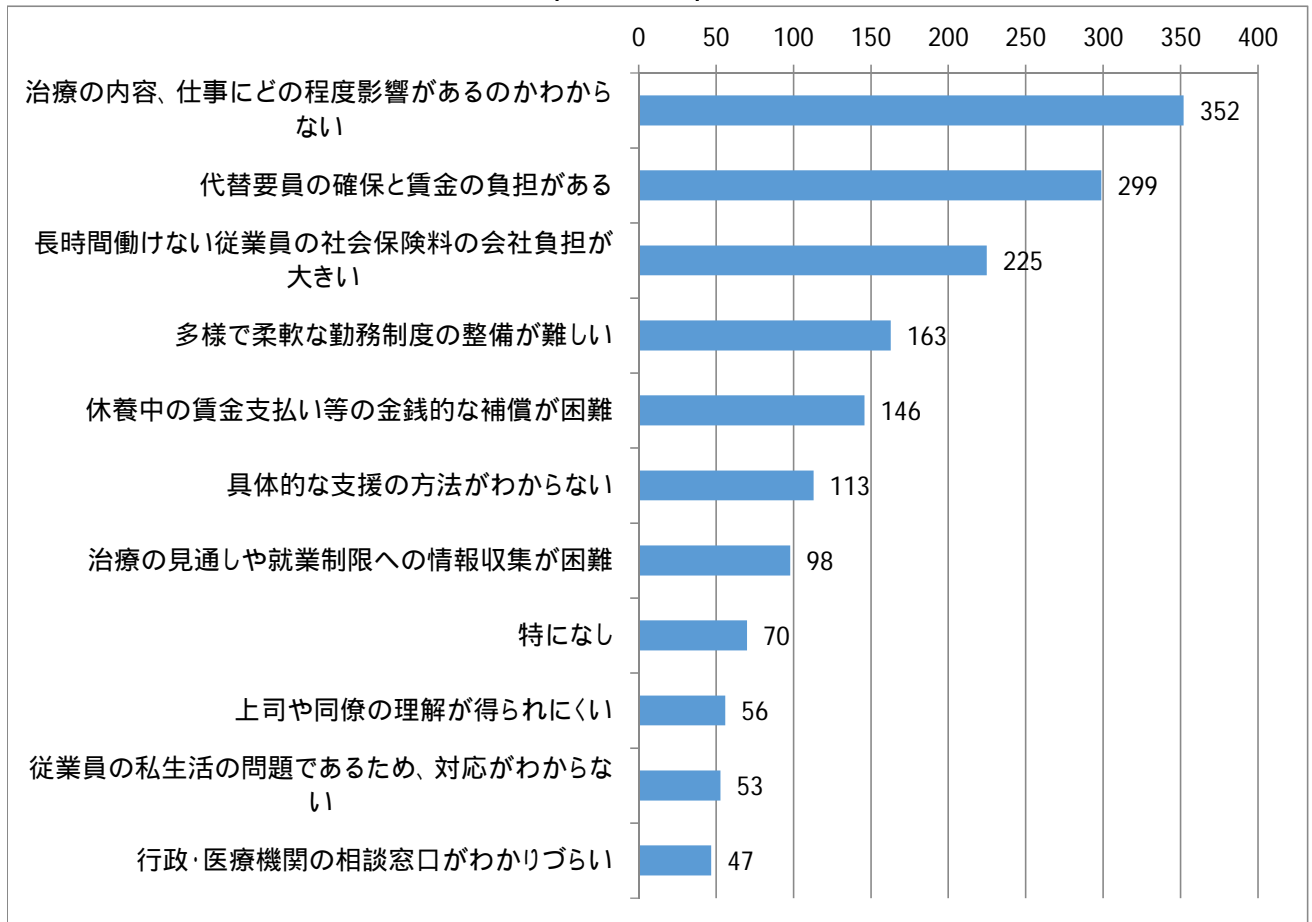
治療と職業生活を両立できる職場づくりについて、「必要である」と「どちらかと言えば必要である」を併せると596件、85.5%の事業場が必要性を感じている。

問47 両立支援に係る、ガイドライン、肝疾患コーディネーター、両立支援コーディネーターの認識

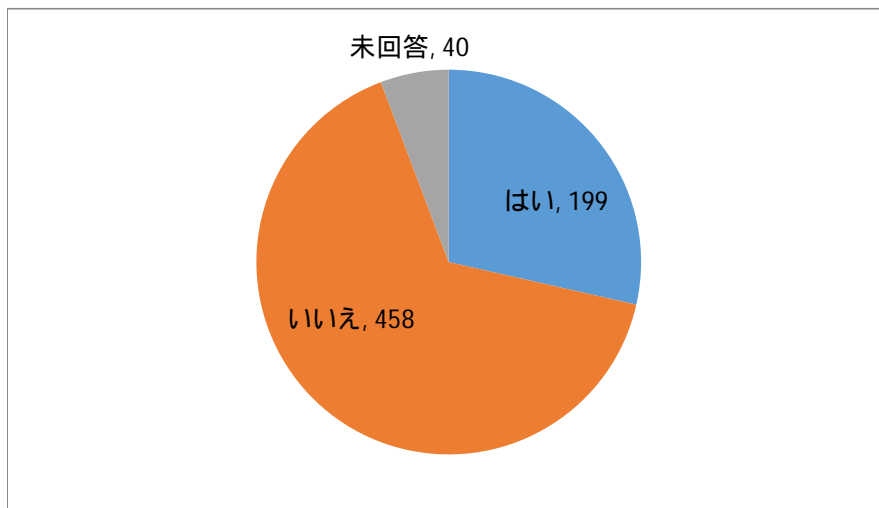


両立支援ガイドライン、肝疾患コーディネーター、両立支援コーディネーターについて、全て知らないとしている事業場が469件、67.3%であり、知っているという回答の中で最も多い両立支援ガイドラインでも93件13.3%、両方とも知っているのは37件、5.3%という結果であり、両立支援に関する認知度は低いと言わざるを得ない。

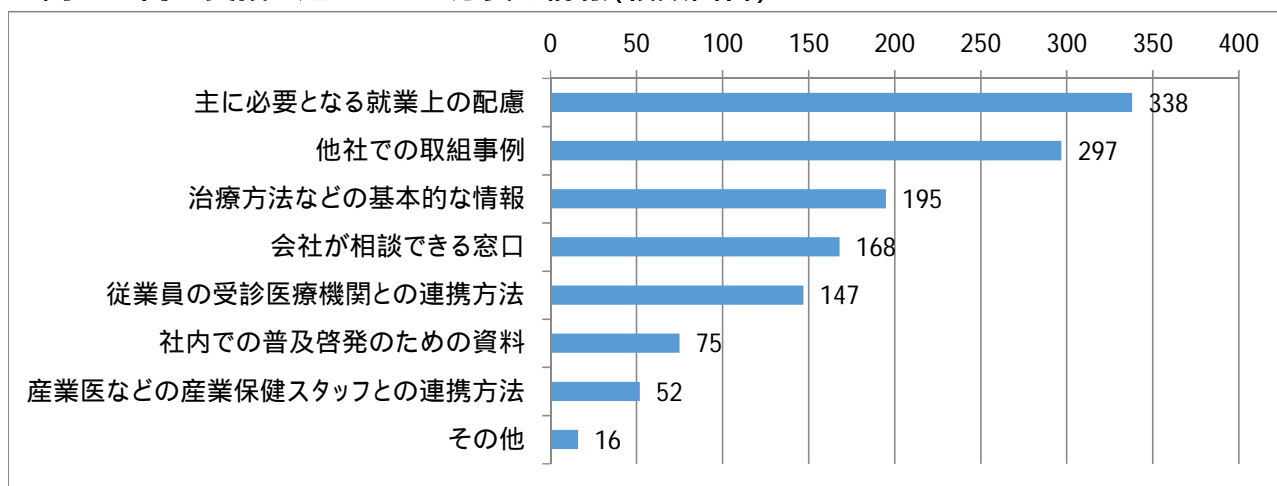
#### 問48 両立支援を進める上での課題(複数回答)



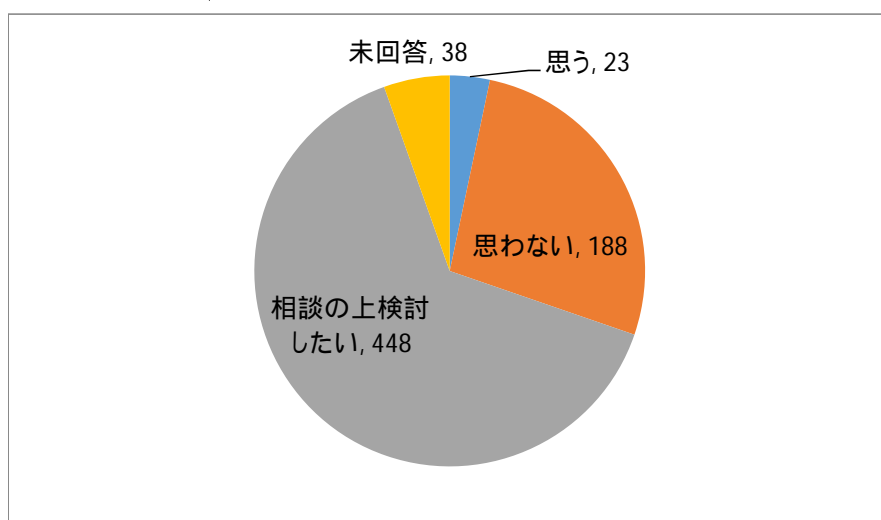
#### 問49 代替要因の確保に人材派遣を利用する可能性



問50 両立支援を進める上で必要な情報(複数回答)



問51 今後、専門家の支援で両立支援に取り組んでみたいと思うか





## まとめ

ほとんどの事業場で、就業規則が整備されており、始業終業の時刻の繰上げ・繰下げが222件、時間単位の年次有給休暇210件など、柔軟な働き方を定めている事業場もあった。

対象疾病に罹患した労働者の休暇・休職制度について、症状による、必要な日数と回答するなど、具体的な日数を定めず、主治医の診断書によって期間を決めるとする事業場がみられたが、労働者が休暇等の申出を行う際には、明確な制度があった方が良いと考えられることから、今後、両立支援のための働き方の制度の周知・啓発が必要であると考えられる。

仕事を続けることができないと考える理由について、医学的な知識・情報が十分でなく治療の見通しが分からないからとするもの、症状や治療に配慮した部署異動や業務内容の調整が困難と考えているものが認められたことから、対象疾病に罹患した労働者の症状、治療方針、治療の見通しなどについて、両立支援コーディネーターによる支援が必要であると考えられる。

対象疾病に罹患したことを知った経緯について、労働者から直接相談があったと回答した事業場が最も多かったが、その後の治療の見通しが分からない、就業制限の必要性や就業期間の判断が難しいと回答していることから、労働者が申し出る際に、主治医の診断書等についての両立支援コーディネーター等から説明を行うことにより、治療と職業生活の両立が円滑に進むと考えられる。

労働者が対象疾病に罹患したことにより苦慮した場合の相談先について、行政の窓口や医療機関の相談窓口、山梨産業保健総合支援センターの利用が少ない状況であることから、今後、これらの周知を行う必要があると考えられる。

治療と職業生活を両立できる職場づくりの必要性を感じている事業場が596件、85.5%、今後、専門家の支援で両立支援に取り組んでみたいと思うかという問いに、思う又は相談の上検討したいとしている事業場が471件、67.6%と、思わないとする事業場27%のおおむね2.5倍であることから、治療と職業生活の両立支援について前向きに考えようとしている様子が見えてくる。

その半面、休暇等の制度は設けているが、具体的な期間までは定めておらず、従業員の状態により個別に対応しているとする事業場が目立っている。

「他社での取組状況」の情報が必要としている事業場が297件もあることから、山梨県における事例がそろそろまでは、他の都道府県の状況を収集し情報発信していくことも必要であると考えられる。