

社会保険労務士が関わるがん患者のための就労支援と今後の対応について

三輪 公二

三輪社労士オフィス

(平成 29 年 5 月 1 日受付)

要旨：生涯の 2 人に 1 人ががんに罹患し、うち 3 人に 1 人は就労可能年齢であるといわれている。仕事との両立に悩み、仕事を優先的に考え将来への不安を感じている。統計によるとがんと診断された後、自ら退職する割合は実に 3 割に上り、実際の場面でも退職に関する相談が多い。また、休職中や失業後の経済的不安も大きく、職種、正規・非正規、労働時間などの労働条件や職場環境、風土によって抱える悩みもさまざま、個々の相談者に合わせた組み立てが重要となる。がんに罹患したことを会社に告げ、副作用や障害状態を申告したにも関わらず、不遇な扱いを受け仕事の意欲低下に繋がるケースも少なくない。

一口にがん患者の就労支援といっても、がんの部位や治療計画により一人一人状態が異なり、相談内容や問題の深さも違う。会社の理解の度合いによって相談者のおかれる立場が左右されることから、会社に告げずに治療を行っている人もいる。そのため、化学療法や放射線治療を行う上で通院を望む声が多く聞かれる。

がん患者のための就労支援においては、会社の理解がもっとも重要である。2016 年 2 月に公表された「会社における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」(厚生労働省)は、会社、人事労務担当者及び産業医や保健師、看護師等の産業保健スタッフが対象とされているが、なかでも会社や人事労務担当者における体勢整備が急務である。法令等による労働時間の短縮制度や柔軟な出勤などがん患者が治療を受けやすいよう整備が必要と考える。また事業場独自の制度でも、治療に専念でき職場復帰へのプログラム構築の充実が重要と考える。

(日職災医誌, 66: 18—22, 2018)

—キーワード—

社会保険労務士, 就労支援, 仕事との両立

はじめに

2007 年に「がん対策推進基本計画」¹⁾が策定され、がん検診の受診率を 50% 以上とすることが掲げられ、表 1 で示す通り 2013 年の受診率は大きく伸びた²⁾。また、診断技術の向上によりがんの早期発見に繋がっており、「がん＝死」から「長くお付き合いする病」へと変わってきている。退院後、抗がん剤治療、ホルモン治療、放射線治療など通院や短期入院で行えるものが増え、就労しながら治療することが可能になりつつある。

最新がん統計(がん情報サービス)³⁾によれば生涯に 2 人に 1 人、さらには 3 人に 1 人は就労可能年齢にがんに罹患するといわれ、在職中にがんで通院している人は全国で約 32.5 万人おり⁴⁾、仕事との両立に悩む人も少なくない。仕事を優先的に考え会社に対する後ろめたさや、仕事上の将来への不安を感じている。

そのような背景の中、治療をするうえで体調や身体の状態に応じた仕事の調整ができず、通院することが困難に感じるものも少なくない。

就労可能期間が長期化

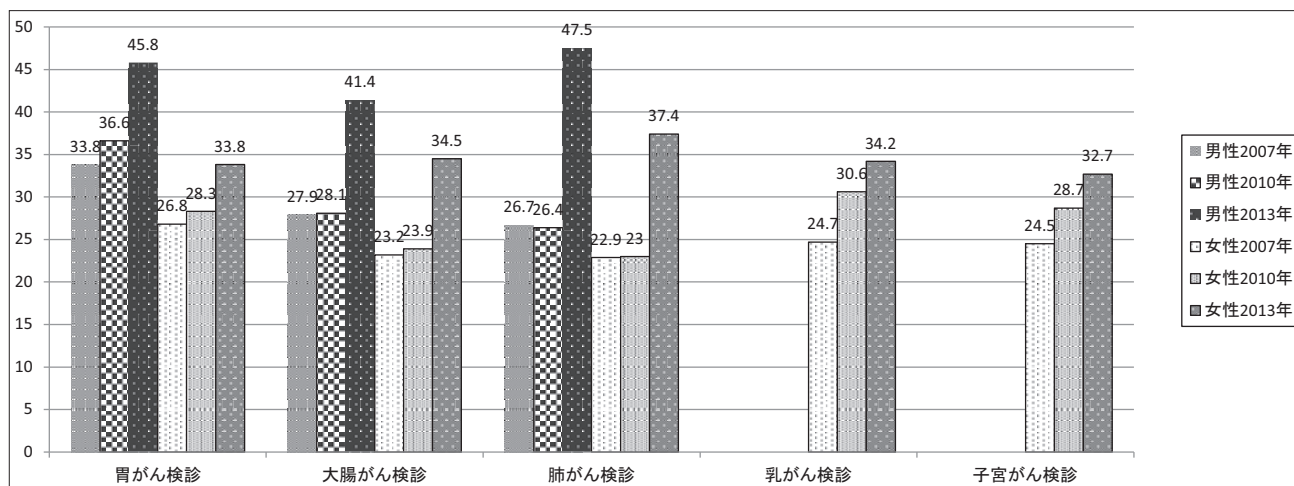
高齢厚生年金の受給開始年齢が段階的に 65 歳へと引き上げられることに伴い高齢者雇用安定法の改正が行われ、65 歳までの雇用確保措置が義務付けられた。労働者の就労期間が長期化しており、60 歳以降の就労者が増加している⁵⁾。

雇用の長期化により在職中に病気への生涯リスクが高まり、人材確保といった面でもがん患者の就労支援の対策が今後の課題と考えられる。

現状と課題

図 1 で示す通り、厚生労働省の統計によるとがんと診

表1 男女別がん検診受診率（40～69歳）の推移

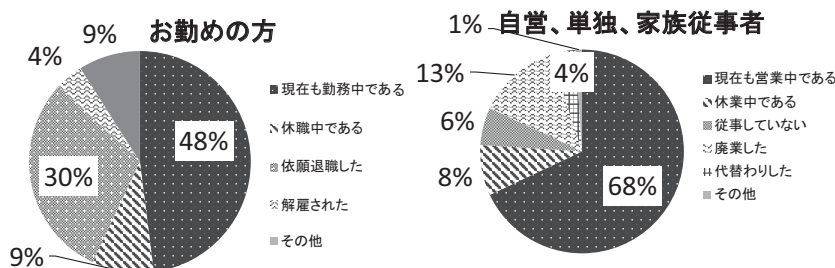


国民生活基本調査より国立がん研究センターがん対策情報センターにて作成。いずれも過去1年の受診有無
 [引用：「がん登録・統計 がん検診受診率」（がん情報サービス）より改変]²⁾

がん患者を対象に調査を行った結果、がんの診断後

- ・勤務者の34%が依願退職、解雇されている。
- ・自営業等の者の13%が廃業している。

診断時点にお勤めしていた会社や営んでいた事業等について



出典：厚生労働科学研究費補助金、厚生労働省がん研究助成金「がんの社会学」に関する合同研究班
 (主任研究者 山口 健)(平成16年)

図1 がん患者・経験者の就労問題

第5回 がん患者・経験者の就労支援のあり方に関する検討会（厚生労働省）
 参考資料2「がん患者・経験者の就労や就労支援に関する現状と取組」より改変⁶⁾

断された後、自ら退職する割合は実に3割に上る。また、がん患者が辞めることによる労働損失は1.8兆円⁶⁾ともいわれている。

相談の現場においても退職に関する相談が多く聞かれ、相談された時点で数日前に退職願いを会社に提出したため選択肢が限られてしまった実例があった。患者にとってがん告知を受けた精神的動揺から冷静な判断ができず不利な選択をしてしまうケースが散見され就労支援の難しさを感じさせる。

がん患者の悩みは、職種、正規・非正規雇用、労働時間、休職・休暇、賃金規定などの労働条件や職場環境、風土によってさまざま、個々の相談者に合わせた組み立てが重要となる。がん罹患したことを会社に告げ、副作用や障害状態を申告したにも関わらず、不遇な扱い

を受け仕事の意欲低下に繋がるケースも少なくない。また、治療後の体調に合わせた労働時間短縮、配置転換の配慮がなされないといったことが聞かれる。

退職・解雇や転職、労働条件の変化による所得の減少により、必要な治療費の見通しが立たないなど経済的な悩みも深刻である。病気休職で賃金が支給されない間、要件を満たせば傷病手当金（健康保険）が支給されるが十分とはいえない。傷病手当金は最長で1年6カ月が支給され、受給期間内であれば退職後も支給されることもある。しかし、休職中は産前産後休暇や育児休業のような保険料免除制度はないので、社会保険料の負担が続くことになる。

障害状態によっては身体障害者手帳の交付や、公的年金の障害年金の制度が活用できることがあるので、早め

職場づくりの必要性	法人従業員数				計
	～49	50～99	100～299	300～	
必要性を強く感じている	182	124	164	168	638
どちらかという必要性を感じている	339	226	237	168	970
あまり必要性は感じていない	59	22	29	19	129
必要性は全く感じていない	11	3	2	1	17
無回答	18	4	12	9	43

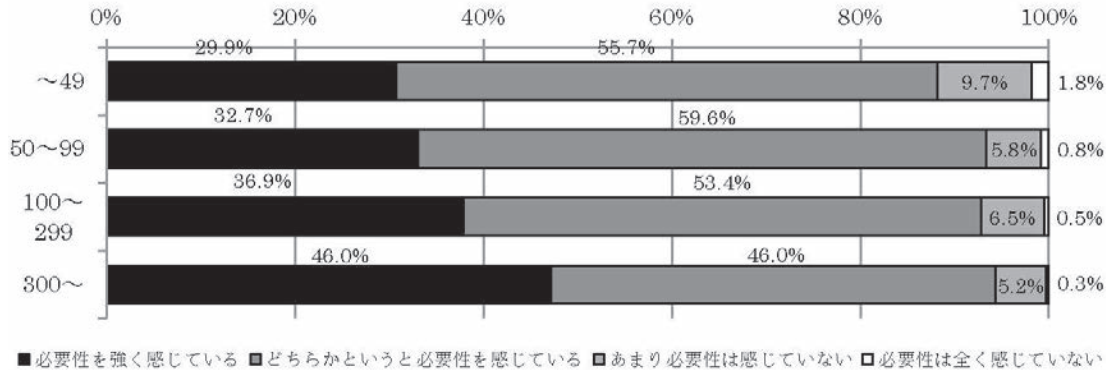


図2 仕事と治療の両立が実現できる職場づくりの必要性 (法人従業員数別)

引用：県内事業所におけるがん対策実態調査 報告書 より
(平成 28 年 3 月 宮城県保健福祉部疾患・感染症対策室?)

に市区町村や年金事務所に相談することが大切である。

前段述べたように、がん罹患後の離職率が依然として高く、身体上の状態により労働能力が異なることや、精神上の状態により労働意欲が下がることで、冷静な判断ができず相談できる場が見つからないまま退職してしまうケースが多くみられる。

会社側においてがん患者の扱いがよく分からないことが多いようである。長期間の病気休職となると従業員の代替人員の確保が難しく、人員が限られた事業場では事業活動維持が難しいといったケースがある。また、従業員ががん治療に専念できるための就業規則等の整備が十分ではなく、復職プログラム等を整備している企業は少ない。

図2に示す通り宮城県の調査⁷⁾では、仕事と治療の両立が実現できる職場づくりの必要性を感じている企業は多い。企業側の体制整備に向けた取り組みを後押しするためにも官民一体となったがん就労支援の対策を期待したい。

就労継続のための準備・確認

がん患者が安心して働けるためには準備や対象となる機関に相談が必要であり、対策を構築していくことが大切である。就業規則には、私傷病休職規定の有無、有給か無給の給料に関する事項があるため入院前に内容を確認したうえで、会社側に相談や申請をしておくことで治療に専念しやすくなる。また、会社が従業員の福利厚生の一環として団体保険に加入していることがあり、保険給付がなされることがある。例外的に就業規則の規定を

超えて会社側からの特別な配慮がなされ病気療養に専念できたといったことがあるので、病気を伝えるかどうかの悩みを踏まえても、伝えることで働きやすい環境を確保することが望ましい。

加えて自身の生命保険・医療保険(入院、手術、通院、がん特約)についての将来リスク予防策がどのようになっているか一度確認しておきたい。

社会保険労務士としての就労支援への関わり

社会保険労務士として行う就労支援には病院の医療福祉相談室との連携がカギとなる。MSWが事前にヒアリングを行っており、情報共有を行うことで円滑な相談となっている。相談者の多くは問題解決に向けての手段や方法が分からず、抱える問題や状況にあわせた情報提供やプロセスづくりが重要となる。

罹患前の業務に復帰を望むものや、軽微な仕事への転換を望むもの、配慮してもらいたい事項など相談者の希望を整理することで、会社側へ伝える準備をすることが大切である。

さらには、職務内容や職務遂行の状況については病院側での把握が困難なため、企業側からの勤務情報提供も大切なプロセスとなる。情報を踏まえた診断書・意見書により相談者の体調にあわせた配慮等が伝えやすく、円滑な職場復帰に繋がりやすい。

企業側、上司や人事担当者などの関係性によっても今後の動向が大きく変わるので、入院中により休職している期間について、状況や治療計画に関する情報を定期的に伝え、コミュニケーションを密にしておくことは今後

表2 がんて困った場合の相談窓口（例）

項目	利用できる制度等	相談先
総合的な相談をしたい	面接、電話相談	相談支援センターなど
仕事の相談をしたい	就労支援	ハローワーク
がん患者の家族が介護休職した	介護休業給付金	
がんで障害が残った	障害年金等	日本年金機構年金事務所
要介護状態になった	訪問介護、通所介護など	市区町村の各窓口
	身体障害者手帳	
生活が苦しい	生活保護制度	
精神疾患になった	自立支援医療制度	
医療費などを借りたい	生活福祉資金貸付制度	
医療費が高額になった	高額療養費制度	協会けんぽ、健康保険組合、市区町村
がんで休職した	傷病手当金	協会けんぽ、健康保険組合
税金の還付を受ける	医療費控除	税務署（住所地管轄）
民間保険を使う	生命保険・がん保険	保険会社

の見通しとして重要なプロセスである。

病気、健康保険、公的年金、雇用保険や身体障害の支援、生活に関する悩みといっても、相談先が病院や会社、年金事務所、ハローワーク、市区町村などと異なり、どうしてよいか分からないとの声が多く聞かれる。がん拠点病院ではがん相談のための窓口が設置されているので、最初の相談先として活用されることが望ましい。主な相談内容と相談先を表2に示す。

終わりに

2016年2月に公表された「会社における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」⁹⁾は、会社、人事労務担当者及び産業医や保健師、看護師等の産業保健スタッフが対象とされているが、なかでも会社や人事労務担当者における体勢整備が急務である。法令等による労働時間の短縮制度や柔軟な出勤などがん患者が治療を受けやすいよう整備が必要と考える。また事業場独自の制度でも、治療に専念でき職場復帰へのプログラム構築の充実が重要と考える。

利益相反：利益相反基準に該当無し

文 献

- 1) 厚生労働省：「がん対策推進基本計画」[2007年6月] <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2007/06/dl/s0615-1a.pdf>(参照2017_3_29)
- 2) がん情報サービス：がん検診受診率（国民生活基礎調査による推計値）[2014年08月22日] http://ganjoho.jp/reg_stat/statistics/stat/screening.html（参照2017_3_29）
- 3) がん情報サービス：最新がん統計 5) がん罹患する確

率～累積罹患リスク（2012年データに基づく）[更新日2016年08月02日] http://ganjoho.jp/reg_stat/statistics/stat/summary.html（参照2016_10_22）

- 4) 厚生労働省：第5回がん患者・経験者の就労支援のあり方に関する検討会 参考資料2「がん患者・経験者の就労や就労支援に関する現状と取組」[平成26年6月23日] <http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-10901000-Kenkoukyoku-Soumuka/0000049013.pdf>（参照2016_10_22）
- 5) 平成27年版高齢社会白書（全体版）http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2015/zenbun/27pdf_index.html（参照2016_10_22）
- 6) 厚生労働省：第2回がん患者・経験者の就労支援のあり方に関する検討会 資料3「がん患者・経験者の就労支援と職業生活の両立に向けたがん拠点病院における介入モデルの検討と医療経済などを用いたアウトカム評価 ～働き盛りのがん対策の一助として～」[平成26年3月10日] <http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-10901000-Kenkoukyoku-Soumuka/0000043576.pdf>（参照2017_3_30）
- 7) 宮城県：県内事業所におけるがん対策実態調査 [平成28年3月] <https://www.pref.miyagi.jp/uploaded/attachment/365700.pdf>（参照2016_10_22）
- 8) 厚生労働省：「会社における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」[平成28年2月23日] <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000113365.html>（参照2016_10_22）

別刷請求先 〒982-0842 宮城県仙台市太白区越路4-11
三輪社労士オフィス社会保険労務士
三輪 公二

Reprint request:

Koji Miwa
Miwa S.R. office, 4-11, Koeji, Taihaku-ku, Sendai-shi, Miyagi,
982-0842, Japan

Employment Support and Future Action for Cancer Patients with a Social Insurance Consultant

Koji Miwa
Miwa S.R. office

It is known that one in every two people is affected by cancer during their lifetime, of which one in every three people is in their workable age. Patients are worried about compatibility with work, and they feel anxious about the future considering that their health allows them to work preferentially. Statistics indicate that after being diagnosed with cancer, the proportion of people retiring on their own accord is actually 30%; further, in fact, there are many consultations on retirement. Moreover, there is immense economic unease during a leave of absence or during the period of post-unemployment; the various other labor conditions such as occupation (regular/non-regular), working hours, working conditions, workplace environment, and climate make it necessary that an assembly tailored to each individual through a consultant is provided. After informing the individual that they are suffering from cancer, declaring side effects, and disability status, there are many cases where inconvenience is caused and the desire to work is reduced.

Even while referring to employment support for cancer patients, the status of each depends on the cancer's site and treatment plan; moreover, the contents of consultation and depth of the problem are also different. Some people are undertaking treatment without informing their employer because the position where the counselor is placed depends on the degree of the employer's understanding. Therefore, many people are requested to undergo chemotherapy or radiotherapy.

For employment support of cancer patients, company understanding is the most important aspect. The Ministry of Health, Labor and Welfare published the "Guidelines for Supporting Balance of Treatment and Occupation in the Company" in February 2016 that targeted the health staff of industry such as industrial physicians and nurses. Further, it is urgent to improve the posture of the company and the personnel staff. We believe that maintenance is necessary so that cancer patients are more likely to receive treatment, such as shortening their working hours and flexible attendance laws and regulations. In addition, we believe that the program can be enhanced to accelerate the process of returning to the workplace by concentrating on treatment that is unique to the workplace.

(JJOMT, 66: 18—22, 2018)

—Key words—

a Social Insurance Consultant, employment support, balance of treatment and occupation