



## がんになっても働き続けるために ～知っておきたい法と制度～

平成31年1月14日

近藤社会保険労務士事務所 所長  
NPO法人がんと暮らしを考える会 副理事長  
特定社会保険労務士 近藤明美

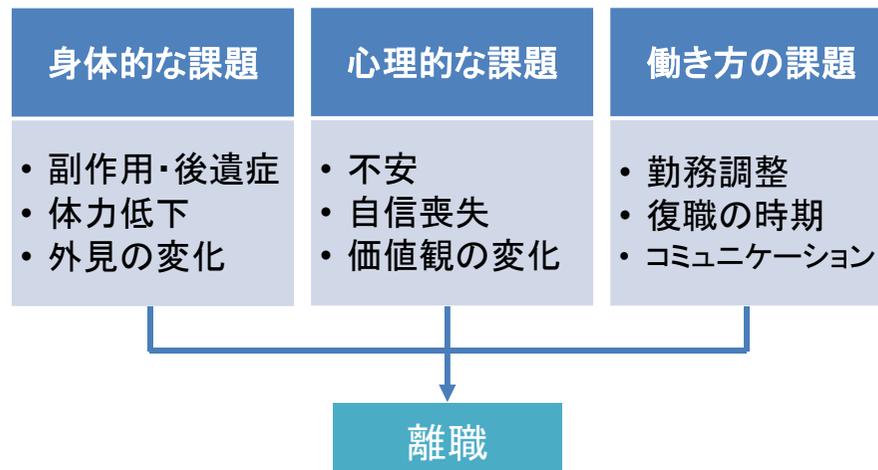
## 本日の内容

1. がん患者の就労と支援の現状
2. 両立支援ガイドラインについて
3. 仕事を続けたいときに大切な制度
4. 知っておきたいお金の制度

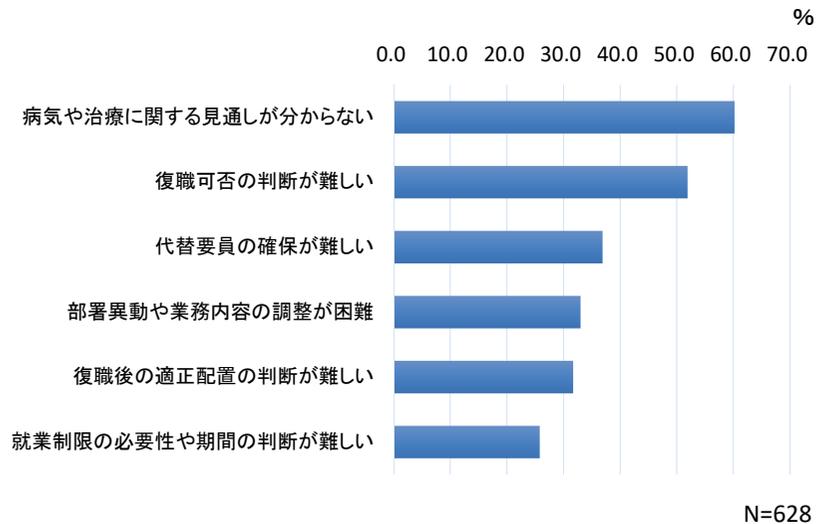
## 本日の内容

1. がん患者の就労と支援の現状
2. 両立支援ガイドラインについて
3. 仕事を続けたいときに大切な制度
4. 知っておきたいお金の制度

## 治療と仕事の両立における3つの課題



## 私傷病時の対応で会社が苦慮したこと



出典: 東京都「がん患者の就労等に関する実態調査」報告書(平成26年5月)

5

## 仕事を継続できた理由

### 周囲のサポートや職場環境の重要性

上司や同僚など周囲の理解や協力	44.3%
家族など会社以外の人の支え	22.3%
自らの努力	14.0%
会社や社会の制度	9.3%
その他	10.1%

n=937人

出典: 2013がん体験者の悩みや負担等に関する実態調査研究代表者静岡がんセンター山口建

6

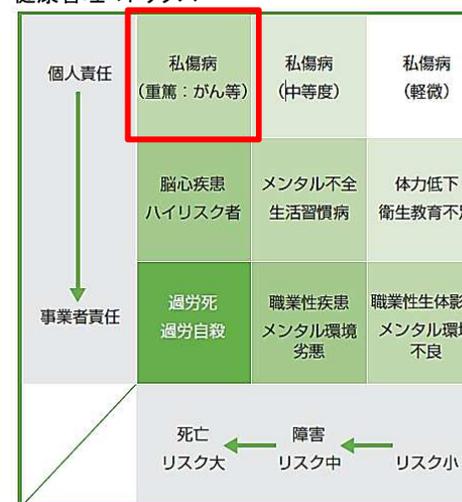
## 治療と仕事の両立支援に関する動き

平成24	6月	第2期がん対策推進基本計画閣議決定 →「がん患者の就労を含めた社会的問題」の追加
25	4月	「がん患者の就労に関する総合支援事業」健康局 「治療と職業生活の両立等の支援対策事業」労働基準局 「がん患者等に対する就職支援事業」職業安定局
27	12月	がん対策加速化プラン策定
28	2月	「事業場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」公表
28	6月	ニッポン一億総活躍プラン閣議決定→働き方改革
28	12月	改正がん対策基本法成立→企業の努力義務
29	3月	「働き方改革実行計画」公表→トライアングル型支援
29	10月	第3期がん対策推進基本計画閣議決定→がんとの共生
30	4月	診療報酬改定「療養・就労両立支援指導料」

7

## 私傷病に対する事業主の責任

### 健康管理マトリクス



両立支援は  
事業主の義務ではない



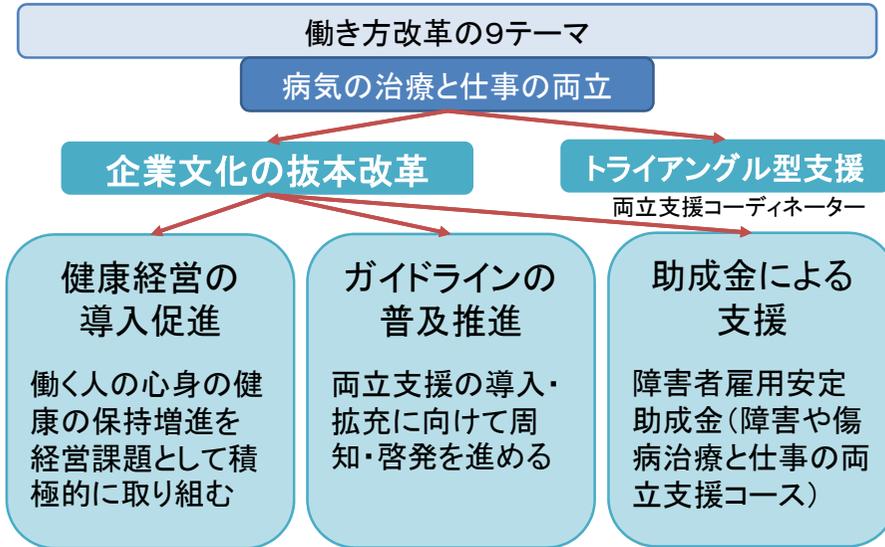
改正がん対策基本法  
「雇用の継続に配慮  
するよう努める」  
(努力義務)

2012.4 産業保健21 第68号より

NPO法人がんと暮らしを考える会スライドより

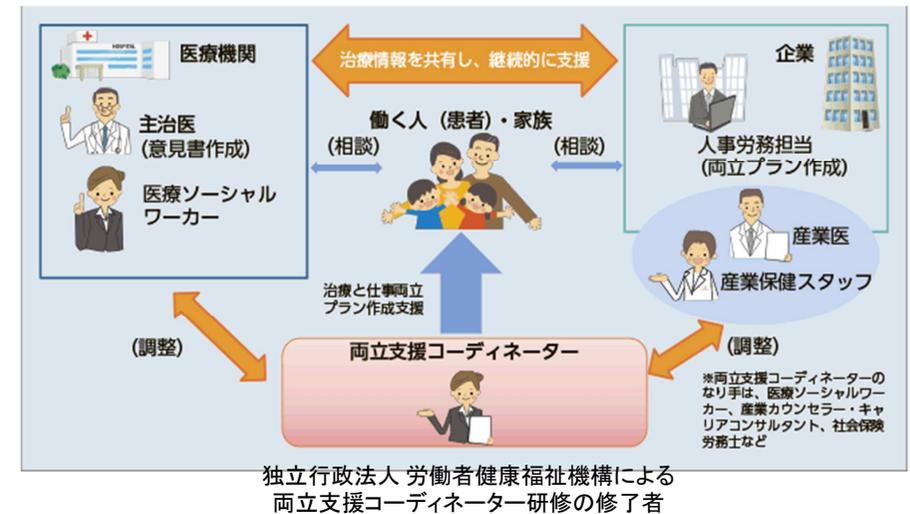
8

# 働き方改革実行計画



9

# 病気の治療と仕事の両立に向けた トライアングル型支援のイメージ



10

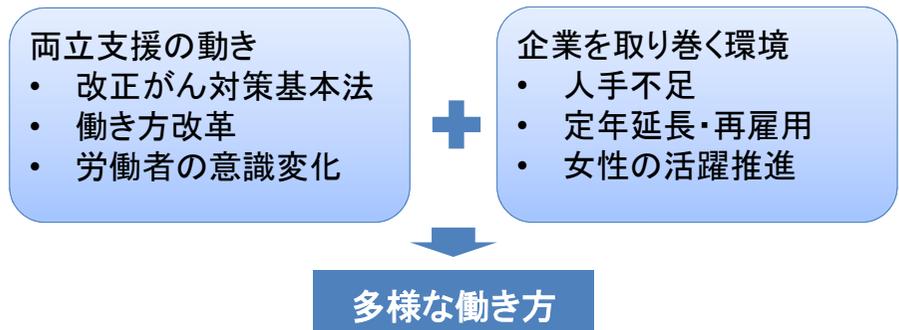
## 治療と仕事の両立支援に関する診療報酬の新設

医療機関が行う両立支援に対する評価(診療報酬算定)

<b>&lt;名称・点数&gt;</b>	
療養・就労両立支援指導料	1000点(10,000円)
相談体制充実加算※	500点(5,000円)
※専任の看護職または社会福祉士による相談体制	
<b>&lt;ポイント&gt;</b>	
○対象疾患: がんに限る。	
○対象患者: 入院中の患者以外の患者であって、産業医が選任されている事業場で就労している労働者に限る。	
○算定要件:	
・主治医(保険医)が、産業医に対して治療と仕事の両立に関する意見書を作成した場合が対象となる。	
・産業医は、主治医(保険医)に対して治療と仕事の両立に関して必要な配慮等について文書で助言する。	
・主治医(保険医)は、産業医の助言を踏まえ、治療計画の再評価(見直し)を行う。	
・6月に1回に限り算定する。	

11

## 企業に求められる変化



すべての労働者にとって働きやすい職場

ある経営者の言葉

「会社が従業員に合わせる時代」

「活躍できるフィールドを作るのが自分の仕事」

12

## 本日の内容

1. がん患者の就労と支援の現状
2. 両立支援ガイドラインについて
3. 仕事を続けたいときに大切な制度
4. 知っておきたいお金の制度

13

## 厚生労働省「事業場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」

企業における治療と仕事の両立支援の具体的な取組の進め方をまとめたもの



### ◆ガイドラインの対象となる疾患

がん、脳卒中、心疾患、糖尿病、肝炎、その他難病など反復・継続して治療が必要となる疾患  
(短期で治癒する疾病は対象としていない)

14

### 両立支援を行うにあたっての留意点①

1. 適切な就業上の措置や治療に対する配慮を行う
  - 就労によって治療に支障が出ないようにする
  - 時間的制約だけでなく、健康状態や業務遂行能力を踏まえる
  - 個別の状況に合わせた配慮が必要
2. 労働者本人の取組や支援申出の重要性
  - 本人が治療を理解し、適切に取り組むこと
  - 申出が円滑に行えるための環境整備(労働者への周知、管理職の啓発など)

15

### 両立支援を行うにあたっての留意点②

3. 事業所内ルールの制定
  - 事業場の状況に応じた対応方法を明確化
  - 個人情報の保護(疾病に関する情報を本人の同意なく取得しない、適切な情報管理体制の整備)
4. 両立支援にかかわる関係者間の連携  
治療の状況や症状に対応した措置・配慮を行うためには特に事業場と医療機関との連携が重要
  - ①事業場の関係者(事業者・人事・上司・産業医等)
  - ②医療機関関係者(主治医・看護師・ソーシャルワーカー等)
  - ③地域の支援機関  
(産業保健総合支援センター・社会保険労務士等)

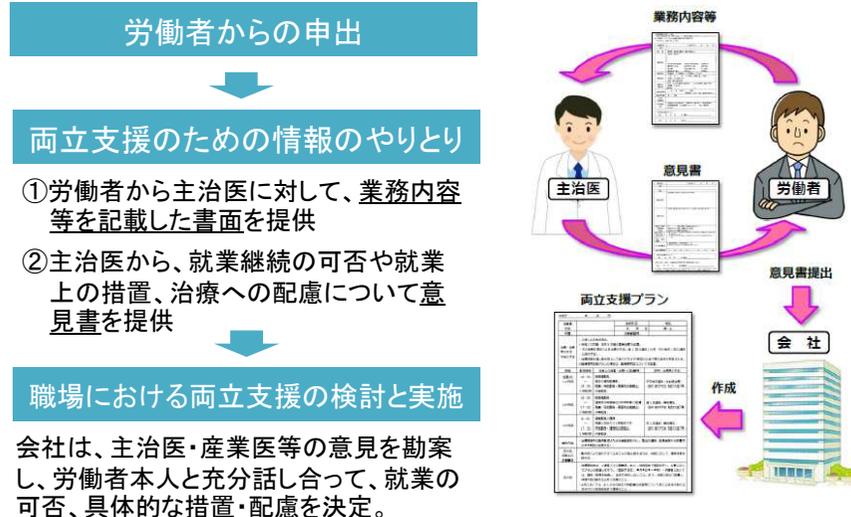
16

## 両立支援を行うための環境整備

1. 経営者による基本方針の表明・労働者への周知
  - ・ 事業者としての基本方針の作成、周知
  - ・ 両立を実現しやすい職場風土の醸成
2. 研修等による両立支援に関する意識啓発
  - ・ すべての労働者・管理職を対象
3. 相談窓口等の明確化
  - ・ 相談窓口、情報の取扱い
4. 休暇・休職制度、体制の整備
  - ・ 休暇・勤務制度の整備
  - ・ 情報共有の仕組みづくり、労使の協力

17

## 個別の両立支援の進め方



※厚生労働省資料より

18

## 本日の内容

1. がん患者の就労と支援の現状
2. 両立支援ガイドラインについて
3. 仕事を続けたいときに大切な制度
4. 知っておきたいお金の制度

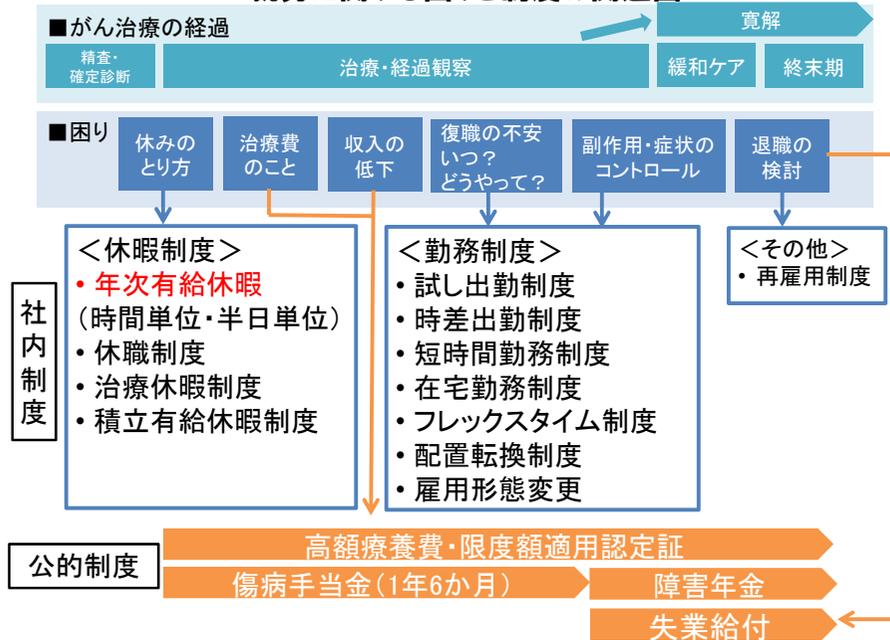
19

## 働き続けるために考える4つのこと

- ① 治療によって仕事にどんな影響があるか  
→ 患者労働者が医師・病院に確認する
  - ・ どのような副作用・後遺症がどのくらい続くのか
  - ・ どのくらい業務上の支障が出る可能性があるのか
- ② 働き方に関するどのような希望があるか  
→ 同様の働き方or働き方を変える
- ③ 活用できる制度はあるか、配慮は必要か  
→ 職場の就業規則で休暇・休職制度、勤務制度を確認
- ④ 職場にどのように伝えるか  
→ 誰に、何を、どのように伝えるか整理する

20

## 就労に関する困りと制度の関連図



## 治療による業務上の支障と配慮

副作用・後遺症	業務上の支障	制度・配慮
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 体力低下</li> <li>• 吐き気</li> <li>• 排尿・排便障害</li> <li>• 倦怠感</li> <li>• しびれ</li> <li>• 脱毛</li> <li>• 食欲低下</li> <li>• 味覚障害</li> <li>• 皮膚障害</li> <li>• 免疫力低下</li> <li>• 集中力低下</li> <li>• リンパ浮腫 等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 休業が必要</li> <li>• 遅刻・早退</li> <li>• フルタイム困難</li> <li>• 立ち仕事困難</li> <li>• 重労働困難</li> <li>• スピードダウン</li> <li>• 職務上の役割が果たせない</li> <li>• 残業不可</li> <li>• 出張・外出業務不可</li> <li>• 通勤ラッシュが辛い</li> <li>• 車の運転不可 等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 休暇・休職</li> <li>• 業務量の調整</li> <li>• 配置転換</li> <li>• 残業免除</li> <li>• 出張免除</li> <li>• 休憩</li> <li>• 短時間勤務</li> <li>• 在宅勤務</li> <li>• 重い物を持たない</li> <li>• 職責の軽減</li> <li>• 車の運転を避ける 等</li> </ul>

## 事例1 休職期間の満了退職

50歳代 女性 婦人科がん

- 治療状況  
手術→現在、化学療法中 残り2クール(約1か月)
- 就労状況  
事務、正社員、休職中(最長6か月)
- 相談内容
  - 休職期間が満了してしまうが、治療が終わらない。副作用でフルタイムでの勤務は現状困難。
  - 会社から、復職には仕事に支障がない旨の診断書が必要と言われた。どうしたらよいか。

## 事例1 休職期間の満了退職

- 主治医の意見  
治療終了後は、週5日、7～8時間/日程度の就労は可能と判断される。
- 本人の希望  
可能であれば2～3時間の時短勤務から開始したい。抗がん剤が終了して副作用が落ち着いてからフルタイムで働きたい。
- 対応・結果  
会社に主治医の意見を伝え、「休職期間の延長」や「時短勤務」を相談  
→会社としては制度がなく、前例のないことなので対応できない

## あったらよかった制度

問題1

休職期間が延長できない

治療の見通しに応じて  
休職期間を延長できる

問題2

100%の状態での復職

条件付き(一定期間の  
配慮)での復職

問題3

時短勤務ができない

体調や治療に応じた  
時短勤務が可能

25

## 休職期間の延長規定

(休職期間)

第〇条 休職期間は次のとおりとする。

(1)前条第1項第1号および第2号(私傷病)場合、  
1回あたり

勤続3年未満:6カ月

勤続3年以上5年未満:12カ月

勤続5年以上:18カ月

(2)省略

2 前項の規定にかかわらず、会社が特に必要と認める場合は、期間を延長することがある。

この一文があると延長できる可能性があります

26

## 条件付き(一定期間の配慮)での復職

一般的なルール

(復職)

第〇条 省略

2 会社は、休職者から復職の申出があったときまたは休職期間満了時において、休職前に行っていた通常の業務を遂行できる程度に回復していると判断できる場合、復職させる。

休職前に行っていた通常の業務を遂行できる程度に回復している、または回復が見込まれる(就業上の措置や治療上の配慮を行うことによって、一定期間経過後に通常の業務を遂行できると見込まれる状態)と判断できる場合、復職させる。

段階的な復職ができるようになります

27

## 配転に関するよくある規定例

第〇条(復職)

省略

復職の際には、原則として休職前の職務に就かせることとする。ただし、本人の体調、業務の都合等を勘案し、その就業場所、職種又は職務を転換することができる。

第〇条(配転)

会社は、業務上の必要があるときは、従業員に配転を命ずることができる。

2 従業員は、正当な理由がない限り配転を拒むことができない。

職種限定の場合には配転しないという文言は入っていない  
→配転は不可能ではない

28

## 本日の内容

1. がん患者の就労と支援の現状
2. 両立支援ガイドラインについて
3. 仕事を続けたいときに大切な制度
4. 知っておきたいお金の制度

29

## 退職時の制度関係の整理

制度	確認事項	ポイント
健康保険切替	任意継続と国保の比較	保険料額・高額療養費の多数該当・付加給付
国民健康保険料軽減	非自発的失業者(会社都合退職)かどうか	雇用保険受給資格者証が必要
失業等による特例免除(国民年金)	必要書類を市役所に確認	国民年金保険料が免除される
傷病手当金(健康保険)	退職後の継続給付の要件	退職後も受給可能な場合あり
雇用保険の失業給付	離職理由 受給期間延長手続き	離職票が届いたらHWへ相談
障害年金	受給要件	請求のタイミング

30

## 傷病手当金の継続給付

### 要件①

退職日までに被保険者期間が継続して1年以上あること

✓ 転職していても継続している場合もあるので要確認

### 要件②

退職日当日において傷病手当金を受給している、または受給権があること

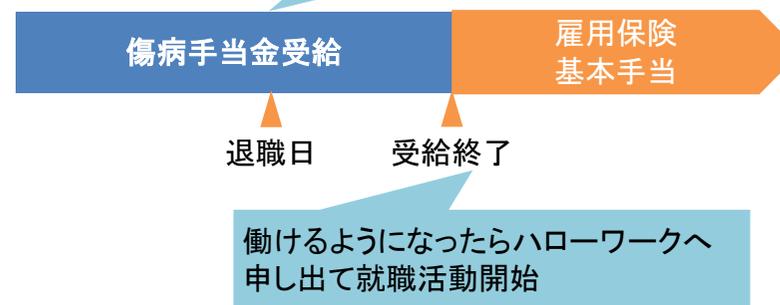
- ✓ 退職日当日は勤務しない
- ✓ 給与が出ていて傷病手当金が支給されない場合もOK

31

退職後、傷病手当金を継続受給する場合は  
雇用保険の受給期間延長手続きを行う

退職後すぐに働けない場合  
ハローワークで受給期間延長の手続きを  
(退職日翌日から30日経過後)

※国民健康保険料軽減の際は注意



32

## がんによる障害年金とは

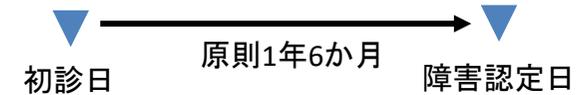
1. がんそのもの(原発巣、転移巣を含む)によって生じる局所の障害
2. がんそのもの(原発巣、転移巣を含む)による全身の衰弱又は機能の障害
3. **がんに対する治療の効果として起こる全身衰弱又は機能の障害**

抗がん剤治療などの副作用のこと

33

## 障害年金を受給するための要件

- ①初診日に年金に加入している(20歳未満除く)  
初診日(初めて医師の診察を受けた日)に国民年金・厚生年金に加入している
- ②年金保険料を納付している  
初診日までに一定期間の保険料を納めている
- ③障害認定日に障害等級に該当している  
国民年金:1級、2級  
厚生年金:1級、2級、3級



34

## 一般状態区分表

(日常生活能力のレベル判定表)

区分	一般状態
ア	無症状で社会活動ができ、制限を受けることなく、発病前と同等にふるまえるもの
イ	軽度の症状があり、肉体労働は制限を受けるが、歩行、軽労働や座業はできるもの(例)軽い家事や事務など
ウ	歩行や身の回りのことはできるが、特に少し介助が必要なこともあり、軽労働はできないが、日中の50%以上は起居しているもの
エ	身のまわりのある程度のことはできるが、しばしば介助が必要で日中の50%以上就床しており、自力では屋外への外出等がほぼ不可能となったもの
オ	身のまわりのこともできず、常に介助を必要とし、終日就床を強いられ、活動の範囲がおおむねベッド周辺に限られるもの

3級 (イ, ウ)  
2級 (エ)  
1級 (オ)

35

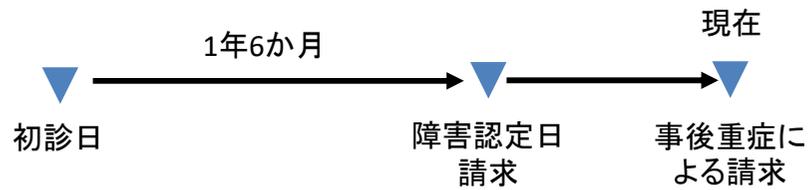
## 障害年金で重要な3つの書類

- ①受診状況等証明書(医師が作成)
  - ・ 初診日を証明する書類
- ②診断書(医師が作成)
  - ・ 障害状態を確認するための書類
  - ・ 主治医へ日常生活・仕事の困りごとを伝えておく
- ③病歴・就労状況等申立書(本人・家族が作成)
  - ・ 障害状態を確認するための書類
  - ・ 治療による日常生活・仕事への支障・制限(できないこと)を具体的に記載

36

## 請求のタイミング

- 障害認定日による請求  
障害認定日に障害等級に該当する
- 事後重症による請求  
障害認定日に障害等級に該当しない



37

## おわりに

- 必要なタイミングで必要な情報が患者さんに届く仕組みづくり
- 困ったり悩んだりしたときは、がん相談センターへ
- 制度は選択肢を増やすためのツール、制度を知ったうえで後悔のない選択を



38