



就労相談支援 スキルアップセミナー

～治療と職業生活の両立に向けて～

「がんと就労」に関わる相談は、医学的な知識や心理的な知識に加えて労働法や職場環境の違い (雇用形態、就業規則、規模、職場の理解など) に関する知識や理解が不可欠になります。そこで本セミナーでは、産業カウンセラーや社会保険労務士などを、講師・ファシリテーターに迎え、がん患者への就労支援を行うにあたり、必要な知識や支援のポイントをロールプレイなどによって学んでいきます。

(途中昼食休憩他あり)

日時：2012年12月2日(日) 9:00～16:00

場所：聖路加国際病院 研修室 A

(聖路加国際病院 旧館 5階) 住所：東京都中央区明石町10-1)

募集対象者：

がん患者に関わる医療従事者、及び
働くがん経験者・家族の支援をお考えの方

定員：30名(先着順、定員になり次第締切ります)

申し込み方法：裏面をご覧ください。

参加費：無料

プログラム	09:00～09:10	ご挨拶 (聖路加国際病院 乳腺外科 山内英子)
	09:10～12:00	座学 (途中 10 分間の休憩あり) テキストを使い、講義形式で行います。
	12:00～13:00	昼食 (各自ご持参ください)
	13:00～15:15	ロールプレイ (途中 10 分間の休憩あり) グループワーク形式で行います。
	15:15～15:45	総合討論
	15:45～16:00	修了式

セミナー運営事務局お問い合わせ先：メール breastcenter@luke.or.jp

就労相談支援 スキルアップセミナー ～治療と職業生活の両立に向けて～

日時：2012年12月2日(日) 9:00～16:00 参加費：無料
【申し込み方法】

下記の必要事項を記入のうえ、①メールまたは②FAXにてお申し込み下さい。

1. 参加者氏名（フリガナ） 2. 所属施設名 / 部署 3. 職種 4. 連絡先（e-mail または電話・FAX） 5. 興味の範囲・聞きたいこと

①メール : breastcenter@luke.or.jp ②FAX:03-5550-2554

就労相談支援スキルアップセミナー参加申込書（FAX 送信用）

1. 参加者氏名

（フリガナ）

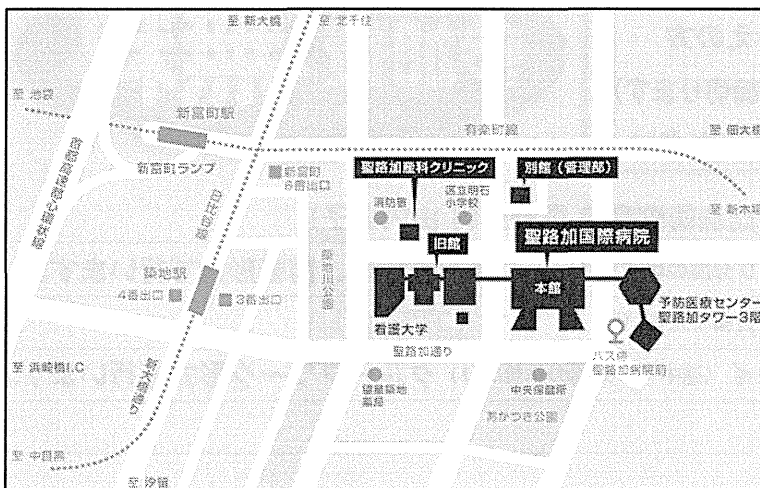
2. 所属施設名 / 部署

3. 職種

4. 連絡先（e-mail または電話・FAX）

5. 興味の範囲・聞きたいこと

アクセスマップ



聖路加国際病院 研修室 A

（聖路加国際病院 旧館 5 階住所：東京都中央区明石町 10-1）
本館 1 階の入り口をご利用下さい

・地下鉄

東京メトロ日比谷線築地駅下車
（3、4 番出口）、徒歩 7 分

* エレベーターは 2 番出口にあります。

東京メトロ有楽町線新富町駅下車
（6 番出口）、徒歩 8 分

* エレベーターは 1 番出口にあります。

・バス

東 15 番—東京駅八重州口 深川車庫行
聖路加病院前下車

セミナー運営事務局お問い合わせ先：メール breastcenter@luke.or.jp

がんと就労に関する調査票

お名前： _____

職種： 医師 看護師 MSW その他 ()

実際の患者との接点：あり なし その他 ()

就労相談経験の有無：あり なし

ありの場合、相談の内容：社会的 経済的 身体的 その他 ()

その対応について：対応できた できない 理由 ()

患者が就労と治療のバランスを保つ上で何が大切だと思いますか？(上位3つ)

今回の勉強会に期待すること

次の文章が正しければ○、間違っていれば×を () 内に記入してください。

- ①日本の企業の70%は中小企業である。()
- ②派遣の給与は「時給」による。()
- ③企業の健康診断は、企業の「安全配慮義務」の一環である。()
- ④従業員30人以上の職場には、「産業医」をおかなければならない。()
- ⑤労働法は、パート・アルバイトなども対象にしている。()
- ⑥労働条件通りに働いている限りは、自己の権利も主張できる。()
- ⑦会社は、病気の罹患が理由で、労働条件を変更できる。()
- ⑧会社は一方的に解雇できないが、欠勤が多い場合には解雇理由になる。()
- ⑨社会保険労務士とは国家資格である。()
- ⑩高額医療費の限度額適用は、ほぼ10年前から、外来治療でも使っている。()
- ⑪高額医療費の限度額適用は、事後でも可能である。()
- ⑫退職後、再就職までの生活を支えるのが「失業手当」である。()
- ⑬失業手当の受給期間は、退職日の翌日から6ヶ月間である。()
- ⑭失業保険に1年以上加入していた人は、失業給付金(失業手当)をもらえる。()
- ⑮失業手当受給のため、退職時には「雇用保険被保険者証」をもらう必要がある。()
- ⑯がん患者が障害年金を受給できることもある。()
- ⑰市町村の国民健康保険には「傷病手当金」制度はない。()
- ⑱健康保険組合ならば、被扶養者でも傷病手当金がもらえる。()
- ⑲同一病名での傷病手当金の支給期間は、2年間である。()
- ⑳復職する前に模擬出勤した際に交通事故で怪我をしても労災にはならない。()

事例検討1

派遣契約で働く 30 代女性 A さん。乳がんになり、今後も月に 2 回程度の外来通院が必要とのこと。契約更新の際に派遣先と派遣元の両方から、完全に治るまでは契約更新しないと言われました。次のうち、A さんの考えや行動に関して O か × をつけてください。

- 一方的な派遣元からの契約更新をしないという通告は違法行為にあたると思った。
- 人材派遣健康保険組合（はけんけんぽ）には傷病手当金制度は、普通はないと思った。
- 月 2 回程度なら有給休暇を使いながら通院可能ではないかと思った。
- 交渉は無理だから、他の派遣会社に頼む。

事例検討2

再就職をめざす 20 代女性 B さん。履歴書を書く際と面接の際の、B さんの考えや行動に関して、O か × をつけてください。

- 「健康状態」の欄に「乳がん」のことは書かなければならないと思った。
- 「健康に関する配慮事項」には「月 1 回程度の通院を認めてほしい」とこの段階で書いた方がよいと思った。
- 面接で、既往について訊かれても、乳がんのことは話さなくても良いと思っている。
- 面接では、乳がんのことは話すべきだと思った。

がんと就労に関する調査票

お名前： _____

勉強会を終えて得た点

次の文章が正しいければ○、間違っていれば×を（ ）内に記入してください。

- ①日本の企業の70%は中小企業である。（ ）
- ②派遣の給与は「時給」による。（ ）
- ③企業の健康診断は、企業の「安全配慮義務」の一環である。（ ）
- ④従業員30人以上の職場には、「産業医」をおかなければならない。（ ）
- ⑤労働法は、パート・アルバイトなども対象にしている。（ ）
- ⑥労働条件通りに働いている限りは、自己の権利も主張できる。（ ）
- ⑦会社は、病気の罹患が理由で、労働条件を変更できる。（ ）
- ⑧会社は一方的に解雇できないが、欠勤が多い場合には解雇理由になる。（ ）
- ⑨社会保険労務士とは国家資格である。（ ）
- ⑩高額医療費の限度額適用は、ほぼ10年前から、外来治療でも使っている。（ ）
- ⑪高額医療費の限度額適用は、事後でも可能である。（ ）
- ⑫退職後、再就職までの生活を支えるのが「失業手当」である。（ ）
- ⑬失業手当の受給期間は、退職日の翌日から6ヶ月間である。（ ）
- ⑭失業保険に1年以上加入していた人は、失業給付金（失業手当）をもらえる。（ ）
- ⑮失業手当受給のため、退職時には「雇用保険被保険者証」をもらう必要がある。（ ）
- ⑯がん患者が障害年金を受給できることもある。（ ）
- ⑰市町村の国民健康保険には「傷病手当金」制度はない。（ ）
- ⑱健康保険組合ならば、被扶養者でも傷病手当金がもらえる。（ ）
- ⑲同一病名での傷病手当金の支給期間は、2年間である。（ ）
- ⑳復職する前に模擬出勤した際に交通事故で怪我をしても労災にはならない。（ ）

事例検討1

派遣契約で働く30代女性Aさん。乳がんになり、今後も月に2回程度の外来通院が必要とのこと。契約更新の際に派遣先と派遣元の両方から、完全に治るまでは契約更新しないとされました。次のうち、Aさんの考えや行動に関して○か×をつけてください。

- 一方的な派遣元からの契約更新をしないという通告は違法行為にあたると思った。
- 人材派遣健康保険組合（はけんけんぽ）には傷病手当金制度は、普通はないと思った。
- 月2回程度なら有給休暇を使いながら通院可能ではないかと思った。
- 交渉は無理だから、他の派遣会社に頼む。

事例検討2

再就職をめざす20代女性Bさん。履歴書を書く際と面接の際の、Bさんの考えや行動に関して、○か×をつけてください。

- 「健康状態」の欄に「乳がん」のことは書かなければならないと思った。
- 「健康に関する配慮事項」には「月1回程度の通院を認めてほしい」とこの段階で書いた方がよいと思った。
- 面接で、既往について訊かれても、乳がんのことは話さなくても良いと思っている。
- 面接では、乳がんのことは話すべきだと思った。

がんと就労に関する調査票

お名前（ ） 記入年月日（ ）年（ ）月（ ）日

次の文章が正しければ○、間違っていれば×を（ ）内に記入してください。

- ①日本の企業の70%は中小企業である。（×）^{95%}
- ②派遣の給与は「時給」によることが多い。（○）。
- ③企業の健康診断は、企業の「安全配慮義務」の一環である。（○）。
- ④従業員30人以上の職場には、「産業医」をおかなければならない。（×）⁵⁰
- ⑤労働法は、パート・アルバイトなども対象にしている。（○）。
- ⑥労働条件通りに働いている限りは、自己の権利も主張できる。（○）。
- ⑦会社は、病気の罹患が理由で、労働条件を変更できる。（×）^x
- ⑧会社は一方的に解雇できないが、欠勤が多い場合には解雇理由になる。（○）。
- ⑨社会保険労務士とは国家資格である。（○）。
- ⑩高額療養費の限度額適用認定証は、ほぼ10年前から、外来治療でも使っている。（ ）
今年から
- ⑪高額療養費の適用は、事後でも可能である。（○）。
- ⑫退職後、再就職までの生活を支えるのが「失業手当」である。（○）。
- ⑬失業手当の受給期間は、退職日の翌日から6ヶ月間である。（×）^{1年}
- ⑭失業保険に3ヵ月以上加入していた人は、失業給付金（失業手当）をもらえる。（×）^{6ヶ月}
- ⑮失業手当受給のため、退職時には「離職票」をもらう必要がある。（○）。
- ⑯がん患者が障害年金を受給できることもある。（○）。
- ⑰市町村の国民健康保険には「傷病手当金」制度はない。（○）。
- ⑱健康保険組合ならば、被扶養者でも傷病手当金がもらえる。（×）^x
- ⑲同一病名での傷病手当金の支給期間は、2年間である。（×）^{1年6ヶ月}
- ⑳復職する前に模擬出勤した際に交通事故で怪我をしても労災にはならない。（○）。

事例検討1

派遣契約で働く30代女性Aさん。乳がんになり、今後も月に2回程度の外来通院が必要とのこと。契約更新の際に派遣先から、完全に治るまでは契約更新しないと言われました。次のうち、Aさんの考えや行動に関して○か×をつけてください。

- （×）派遣先からの契約更新をしないと言われたので、更新は諦めるしかないと思った。
- （×）人材派遣健康保険組合（はけんけんぽ）には傷病手当金制度は、普通はないと思った。
- （○）月2回程度なら有給休暇を使いながら通院可能ではないかと思った。
- （×）個人として派遣先と交渉は無理だから、派遣元の会社に相談する。

事例検討2

再就職をめざす20代女性Bさん。履歴書を書く際と面接の際の、Bさんの考えや行動に関して、○か×をつけてください。

- (×) 「健康状態」の欄に「乳がん」のことは書かなければならないと思った。
- (○) 「健康に関する配慮事項」には「月1回程度の通院を認めてほしい」とこの段階で書いた方がよいと思った。
- (○) 面接で、既往について訊かれても、乳がんのことは話さなくても良いと思っている。
- (×) 面接では、乳がんのことは話すべきだと思った。

就労リング ファシリテーターマニュアル ver.1

Session 1

①アンケート記入（10分）※ゆっくり記入する人がいるため、8分経過したら「あと2分位で・・・！」と声をかけると良い。

※アンケートの記載漏れが内容に、回収者は名前、表裏を必ずチェックする。

②「就労リング」の概略説明（3分）

- 2012年は、がん対策基本法の改正の年
- がんと就労が重要視されてきた
- 山内班が構成され、病院でのモデル作りを課された
- 医療者も就労についてのプロではない
- そのために、宿題にさせていただくこともある
- これはグループ介入であり、「就労リング」と名づけた
- これは研究であるため、まずアンケートに記入していただく
 - ・座席表の配布・記入方法 ※座席は毎回同じにすることも説明する。

③スタッフ自己紹介（5分）

④参加者自己紹介1（10分）

「お名前と病気のことについても差しさわりのない範囲でお話してください。」

⑤参加者自己紹介2（10分）

「今度は、ご自身のお仕事について、おひとりずつ教えてください」

・参加者の会話の中から⑥につながる、事例をピックアップする

※④⑤は、2回2周させて、1人2回話すことが大切。

⑥問題解決技法を用いた介入（10分）注：ここで誰を取り上げるのが難しい

「では、〇〇さんの事例についてみんなで考えてみましょう。〇〇さん、あなたの事例をみんなで話し合ってもいいですか？」

・他の参加者の意見を聞く。※「それについてどう思いますか？」投げかけ1周させる。

「〇〇さん、少し解決につながりましたか？」

⑦時間が余った場合は、⑥を繰り返す。

【取り上げた方がいい事例】病気になって衝動的に辞めてしまったケース、上司や同僚には病気について言えてないケース、病気を告げたところ不利益を生じているケース、など。

※「皆さんで考えましょう」は、問題解決技法では大切な問いかけ。今おきている問題でなくても、今後起こることへの学びになるので、1人1人の発言を求めること

⑧【再就職の際に、履歴書に病気のことを書くかどうか】はほとんどの患者さんが共通に持っている悩みである。それに対しては

・履歴書はさまざまなフォーマットがある。最近では、健康状態を書かなくても良いフォーマットもある。会社から指定されたフォーマットがなければ、自身で健康状態が含まれてないものを選ぶのも1つだろう。

（インターネット上で雛形が配布されているので、自分にあったものにアレンジするのも良い）

・その場合「健康状態：良好」と書いてもよい。（この時点で必ずしも乳がんについて会社に知らせる必要はない）

・面接では、まず自分自身がなぜこの仕事を志したのか、アピールできるポイントは何か、等、ポジティブな面を積極的にPRする。その上で、「何かほかにありませんか？」と訊かれたら「月に（または3ヶ月に）1回は病院に行かせてほしい」と伝えた方がよいだろう。それに関して理由を問われても「私用のため」と答えるのみで、それ以上質問された場合には「個人的なことなので・・・」と質問を遮ることもできる。（注1）

⑨ 翌週使用する資料を配布

「今回はこれを使ってもう少し深く話し合いたいと思います。目を通してきて下さい。」

注1：このような返答をすることは可能であるが、就職のための面接の場面で隠すことが果たして就労に繋がるかは疑問である。きちんと話さないと「何か重い病気なのではないか」等、会社側も推測するだろうし、不明な点が少しでもあれば採用は見送るであろう。雇用契約の解除（＝解雇）が非常に制限されている日本においてはどうしてもそのような傾向にならざるを得ないのが現状である。

幸い、がんに対する世間の偏見は比較的小さい。就労に支障がないのであれば、病名を話しても良いのでは？がんと言うのが難しければ、「ちょっと腫瘍が見つかって」とかではどうか？

Session2

4-9頁配布済み

① 今回から参加した方の自己紹介，診断までの経緯，加療内容，今後の方針。仕事についての経過。(2分)

② 前回より参加している方から今回参加した方への自己紹介(治療内容，仕事の経過)，スタッフからの自己紹介 (3分)

※このセッションはレクチャー中心となるが，ファシリテーターが答える必要はなく，参加者の問いかけ「〇〇さんはどうでしたか？」と投げかける。

※不明な点や曖昧な部分は宿題として次回返答を約束する。どこにだれにどう確認するば良いかきちんと回答し，自分で解決できる道標を明確にすること。

③ 緑本 01 「就労環境について知っておきたいこと」レクチャー (5分) 4頁目

- ・ 中小企業は 95%
- ・ あなたの労働条件を知っていますか？
労働条件通知書 or 労働契約書の有無，就業規則の有無，見たことがありますか？
- ・ 雇用形態の違いを説明：派遣の場合には時給・「皆さんの場合は？」
- ・ 労働法はパート・アルバイトもカバー
- ・ 労働条件通りに働いている限りは，その契約の範囲内において(注2)，自己の権利も主張できる。会社は，病気の罹患が理由で，労働条件を変更できる。会社はがんになったという理由だけで(注3)一方的に解雇できないが，欠勤が多い等，労務の提供ができない，または不完全な場合には解雇理由になる。
→実際の場合を参加者に聞きながら進める

注2：労働者は会社との労働契約上，仕事に就く能力があることを前提に，「完全な労務の提供」を行なう義務がある。まずその義務を果たしていることが前提。

注3：私傷病により労務の提供ができない，または不完全である場合に，義務が果たされない(=契約内容が守れない)ことを理由に労働条件(=契約の内容)を変更することができるという主旨。その下の「欠勤が多い場合には解雇理由になる」というのも，同様の主旨。

④ 緑本 02 「がんと診断されたときに」レクチャー(15分) 7頁目

→右の表の内容を検討，参加者の経験や事例を用いる

- ・ 休暇制度について：年次有給休暇は何日？積み立て休暇は(注4)？(私)傷病休暇(注5)はある？
- ・ 休職制度について：私傷病休職制度はある？休職に入る要件，その期間は？

事例：Aさんの職場では病気ですむ場合、まず年次有給休暇を使うように言われています。有給休暇を使い切ってしまうてもなお、労務につくことができず、会社からお給料が支払われない場合、お給料分をカバーするために、どのような公的な制度が使えるでしょうか？

⇒傷病手当金（支給日より18ヶ月）ただし傷病手当金制度は市町村国保にはない、協会けんぽ及び健保組合でも被扶養者、任意継続被保険者には支給されない

注4：年次有給休暇の時効により消滅する分について、別途積立てることの出来る制度のことと思われる。大企業で導入。

注5：通常の年次有給休暇以外に病気休暇（有休）を設けている会社もある。積立て年休をそれに充てる場合も。これも大企業で導入。

⑤産業医について(5分)

→事例を用いて説明

- ・産業医 50人以上で必要。1,000人以上だと専任の産業医をおかなければいけない
- ・産業医の立ち位置は中立的と言うよりも会社寄りの可能性もある
- ・休職中は月に1回程度は病状を報告し、コミュニケーションを図ると良い（機械的ではなく近況なども含めて）

⑥企業の安全配慮義務について(15分)

→事例を用いて説明

事例：Bさんは休職中にリハビリ出勤を求められました。（電車に乗るだけ～段階的に）

この場合、交通事故になった場合に労災の適応は？（注6）

- ・企業の安全配慮義務
- ・定期健康診断も企業側の義務（注7）（労務に関連した疾患の有無をチェックするためのもので、私傷病を知られることではない。X-Pも病院でやっているのでもやる必要はない（注8）

注6：通勤時の事故であれば、労災ではなく、通勤災害である。通勤災害は使用者に責任がないが、労災保険から恩恵的に保険給付がなされる。

労災を規定しているのは、元々労働基準法の「災害補償」である。業務上の傷病については、使用者にその責任があり、本来は使用者が補償すべきものだが、使用者にお金がなかったりして補償がなされないといったことがないように、労働者保護の観点から作られたのが労災保険制度である。労災と通災では給付の名称も異なるのはそのためである。

事例の場合は、リハビリ出勤が労働でなければ、通勤でもないため、労災保険からの給付はない。労働であるとみなされた場合であっても、通勤災害であって、労災保険の給付は受けられるが、労災ではない。

注7：企業の義務でもあるが、労働者も健康診断を受ける義務を負う（労働者安全衛生法 第66条5項）

注8: 確かに私傷病を知るために行うものではないが、労働者が私傷病にり患している場合、それを悪化させないことも企業の安全配慮義務に含まれている（増悪防止措置）。この義務を果たすためには、会社も従業員の健康状態について、知っておく必要がある。

また、定期健康診断について、外部の機関で受診することも可能だが、その場合費用は会社が負担しなくても良いことになっている。つまり自己負担である。また、労働者安全衛生法にて定められている項目について、会社にその結果を証明する書面を提出する必要がある。

（労働者安全衛生法 第66条5項）

⑦質問の受付(10分)

22,23,24 頁を配布（次回は高額療養費・失業手当などやります）

「次回はこれを使ってもう少し深く話し合いたいと思います。目を通してきて下さい。」

Session3

22,23,24 頁は配布済み

※このセッションは、レクチャーの後、アンケートおよび参加者の感想を聞くため、時間配分をしっかりと意識して行い、時間内に終了できるようにすること。

①緑本 06 「労働法の考え方を知ることが相談の基礎」レクチャー (10分)

→実際の場合を参加者に聞きながら進める

労働法は正社員だけでなく、パート・アルバイト・派遣社員などの非正規雇用の労働者もカバーしている。

労働条件は使用者と労働者の合意のもとに成立した労働契約の中身であり、どちらかが一方的に変えることはできないが、あくまでも契約なので、「変更したい」と言い出すことはできる。(欠勤が多い等、労務の提供ができない、または不完全な場合には解雇の理由になってしまうこともある：注2，注3参照)

トラブルや相談は社会保険労務士(社労士)「社労士は国家資格である」

②緑本 07 「雇用に関わる主な社会保険制度」レクチャー(10分)

→実際の場合を参加者に聞きながら、また質問形式で進める

●働く人が加入する社会保険とは

私たちは、就職すると、会社を通じて、様々な社会保険に加入します。

①健康保険：労働時間の長さや収入など、一定の要件を満たしている場合は、健康保険に加入する。保険者は「協会けんぽ」又は「健保組合」。(一部、共済[私学共済など]や、国保組合[医師国保など]もある)

協会けんぽとは、健保組合を持っていない事業所の場合(注9)。年金も同様に一定の要件を満たしている場合に「厚生年金」と「国民年金」に会社を通じて加入。要件を満たさない場合でも、国民年金は20歳になれば全員加入である。「雇用保険」にも会社を通じて加入している。

注9：協会けんぽ=小さい会社とは限らない。最近はどこかの健保組合も財政が厳しいため、大企業でもっていないケースも多く、その場合は協会けんぽになる。

②年金：同様に一定の要件を満たしている場合に「厚生年金」と「国民年金」加入。要件を満たさない場合でも、国民年金は20歳になれば全員加入である。

③「雇用保険」：加入している。

④「労災保険」：原則、会社の規模等によらず、すべての働く人が加入している。会社が保

険料の全額を負担するので、本人負担はなし。

失業手当（基本手当）

退職して再就職するまでを支えてくれるのは「失業手当」（受給期間は退職翌日から1年間）。

ただし、働く意志と能力があること（すぐに働ける状況にあること）が受給の要件となる。すぐに働けない場合には、診断書の提出等により、その理由を証明すると、受給開始時期を延長できる。まずはハローワークに相談し、手続きを。（最長で3年延長可能、4年目の1年間受給可）

- ・「**1**」、離職日以前の2年間に被保険者期間が12か月以上あれば、失業手当がもらえる。

ただし、倒産や解雇等による理由や、心身の疾病等による理由で離職した場合は、離職日以前の1年間に被保険者期間が6ヵ月あれば良いとされています。

また、この心身の疾病による理由の場合は、自己都合退職であっても、給付制限（通常は3ヵ月）の対象ではなくなる（＝働ける状況であれば、すぐに受給できる）

- ・受給期間を残して早めに再就職すると、再就職手当がもらえる。

- ・退職時に「離職票」をもらう必要がある

- ・転職、再就職したときは、年金手帳と一緒に雇用保険被保険者証を会社に提出すると、年金と雇用保険の加入手続きを会社側が行う。

高額療養費の適用

健康保険限度額認定証については、これまで入院に限定されていたが、平成24年4月1日から外来にも適用されるようになった。事前に申請することにより、立替払いすることなく、高額療養費の適用が受けられる。事前申請できなかった場合は、従来通り立替た分について、後から高額療養費の申請を行い、払い戻してもらえます。

障害年金

初診から1年6カ月経過した時に障害の状態にあるか、65歳に達するまでの間に障害の状態（以前より身体機能が落ちていて生活や仕事に支障が出ている）場合。

がんでも受給できる場合がある。

障害厚生年金は1級から3級、障害基礎年金は1級と2級がある。非課税。

障害者手帳の等級とは全く関連がないので注意。

また、既に老齢厚生年金・老齢基礎年金を受給し始めていると、もらえない。

詳細は相談室へ。

傷病手当金の支給ルール（28頁）

①会社を休んだ日が連続して3日（待期期間）あったうえで、4日目以降に休んだ日に対して支給される。

支給額は、協会けんぽの場合、1日につき標準報酬日額の3分の2。

待期期間は、有休でも構わない。また、所定の休日を含めても良い。

②支給期間は最長で1年6ヶ月間である

初発と再発ではある期間経過していれば初発がんは「社会的治癒」したと考えられ、再発では新たに傷病手当金が支給される。

③資格喪失（退職）前日までに1年間以上被保険者期間があった場合、資格喪失時に既に受けていた傷病手当金を退職後も継続して受け取ることができる。（注10）

注10: 同じ会社で1年間でなくても良く、転職して途切れることがなければ被保険者期間は通算してくれる。また、健保組合から協会けんぽに移った場合でも通算可能。

退職日に引き継ぎのために出社し給料をもらってしまうと「資格喪失時に受けていない」ことになり支給されなくなってしまう

④質問受付(25分、終了時間に合わせる)

私的保険について（がんになった後も入れる保険はあるか？⇒事前に調べておく？）

→

⑤テスト(10分)・・・残り15分で終了しアンケートに移る

⑥感想(5分)

→参加者に1人ずつきいていく

乳がんの治療と仕事を両立する女性のためのグループ

就労 Ring

面接の時に病気のことは話す？

休暇を使う
しかなの？

休職中の生活費は？
治療費は？

働きながら
治療できるの？

病気の事、職場で誰にどこまで話すの？

**治療しながら
働くこと
いっしょに
話そう！**

どんな仕事なら出来るの？



乳がんの治療をしながら働くことについて、一緒に考えて見ませんか？就労Ringは、グループでの学習や話し合いを通して、あなたの「治療と仕事の両立」をサポートします。

< 日時 >

< 内容・テーマ >

- | | | | |
|-----|----------|-------------|------------------------|
| 第1回 | 2月5日(火) | 18:30~19:30 | 法律や制度について |
| 第2回 | 2月12日(火) | 18:30~19:30 | 就労環境、職場でのコミュニケーションについて |
| 第3回 | 2月19日(火) | 18:30~19:30 | 仕事と治療の両立について |

～ 私のこれからのプラン～

場所：プレストセンター外来前に集合（旧館のため、スタッフがご案内します）

< 参加申し込み方法 >

所定のも申込に必要事項を記載し、以下のいずれかの方法でお申し込みください。

①FAX（宛先：聖路加国際病院 医療連携相談室 03 - 3543 - 7307）

②メール(gansoudan@luke.or.jp)

参加費無料

< お問い合わせ先 >

聖路加国際病院 医療連携相談室（1階14番）電話 03 - 5550 - 7105(平日 8:30~17:00)

乳がんの治療をしながら働くことについて、一緒に考えてみませんか？

就労Ringは、グループでの学習や話し合いを通して、
あなたの「治療と仕事の両立」をサポートします。

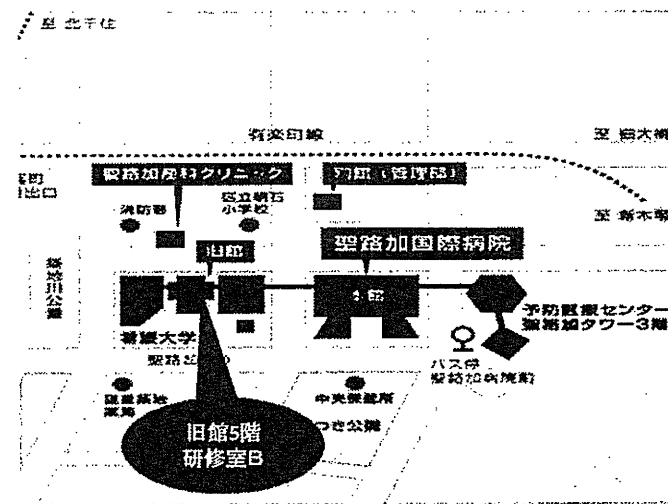
❄️ サポートグループ 就労Ring の活動内容

〈会場案内図〉

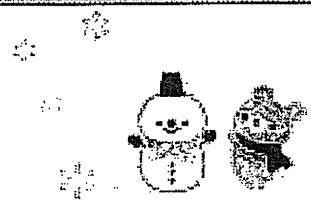
乳がん患者さんが仕事を通して経験する様々な問題について、
グループでの学習や話し合い、また、参加者の経験を共有しながら検討します。

参加者一人一人が、ご自身にとって適切な対処や、「ライフワークバランス」
を見出していく場になることを目指します。

グループには、精神腫瘍科医、看護師なども参加し、問題解決を支援します。



日時	内容・テーマ	開催場所 (聖路加国際病院内)
第1回 12月4日 (火) 18:30~19:30	自己紹介 (自分の就労上の問題について) ミニレクチャーとディスカッション 法律や制度について	旧館5階 研修室B
第2回 12月11日 (火) 18:30~19:30	ミニレクチャーとディスカッション 就労環境、職場でのコミュニケーションについて	新館2階 多目的室
第3回 12月18日 (火) 18:30~19:30	ミニレクチャーとディスカッション 仕事と治療の両立について ~私のこれからのプラン~	新館2階 多目的室



☆参加者の方へのお願い

就労Ringは、厚生労働省科学研究事業の一部として行っており、参加者の方には、アンケート調査にご協力いただきます。ご了承ください。

厚生労働科学研究費補助金（がん臨床研究事業） 分担研究報告

がんの罹患による労働損失の推計

研究分担者 福田 敬（国立保健医療科学院研究情報支援研究センター 上席主任研究官）

研究要旨

がんにかかる社会的な費用は医療費だけではない。がん罹患したことにより労働ができないことも、社会的には重要な影響として挙げられる。本研究では、2011年度の厚生労働省の公表データを用いて、受療による労働損失と受療日以外の労働損失の推計を行った。

その結果、受療による労働損失の推計では、がん全体では、男性 2959 億円、女性 1569 億円、合計で 4528 億円の損失と推計された。疾患別にみると、男性では「気管、気管支及び肺の悪性新生物」「胃の悪性新生物」、女性では「乳房の悪性新生物」「子宮の悪性新生物」の順に多かった。

受療日以外の推計では、男性では「胃の悪性新生物」「結腸の悪性新生物」「気管、気管支及び肺の悪性新生物」による損失が大きく、女性では「乳房の悪性新生物」、男女を総合しても「乳房の悪性新生物」による損失が最も大きかった。受療日以外の労働損失の推計は（就業率係数×生産力係数）の影響を受けるため、仮にこれを 0.5 とすると、男性の労働損失は 4096 億円、女性は 2800 億円で、全体では 6896 億円と推計された。また、この係数が 0.1 変化すると、例えば乳房の悪性新生物による労働損失は 242 億円減少すると推計され、就業対策を推進することの意義があると思われた。

A. 研究目的

がんにかかる社会的な費用は医療費だけではない。がん罹患したことにより労働ができないことも、社会的には重要な影響として挙げられる。このような社会的費用全体を推計する方法として疾病コスト（Cost of Illness: 以下 COI）研究が行われている。COI 研究においては、費用を大きく直接費用（direct Cost）と間接費用（indirect Cost）に分け、さらに間接費用を死亡費用（mortality cost）と罹病費用（morbidity cost）に分けるのが一般的である。直接費用は疾患の治療にかかる費用であり、死亡費用はその疾患で早期に死亡したことによって喪失した将来所得、罹病費用は受療をするためにあるいは病気の状態であるために生じる労働損失である。

本研究では、間接費用のうち、罹病による 1 年間の労働損失の推計を試みる。罹病による労働損失は、入院あるいは外来の受療による労働損失と受療日以外の労働損失が考えられる。そこで本研

究では、2011年度の厚生労働省の公表データを用いて、受療による労働損失と受療日以外の労働損失の推計を行った。受療日以外の労働損失に関しては、疾病であることによる就業率の低下と、就業していても仕事の能率が下がる労働生産性の低下の 2 つの要因が考えられる。これらの大きさは必ずしも明らかでないため、本研究ではこれらの値が変化した場合の労働損失の影響を検討した。

B. 研究方法

2011年度のデータを用いてがんの罹患による労働損失の推計を行った。

推計には、厚生労働省の患者調査¹⁾、賃金構造基本統計調査²⁾、総務省の労働力調査³⁾、のいずれも 2011年度の公表データを用いた。推計は疾患分類別に行ったが、その際の実績は厚生労働省の疾患中分類によった。

1. 受療による労働生産性の費用の推計

生産活動に参加する年齢は 20 才～69 才までと

した。20才未満あるいは70才以上でも労働に参加することはあり得るが、患者調査の公表データの年齢区分が5才刻みであり15～19才の患者数がまとまっていることや、労働力調査の就業率が70才以上は年齢区分がないことから、20才～69才とした。

また、入院日、入院外受療日ともにその日は労働に参加できないと仮定して推計した。

推計式は以下のとおりである。

受療による労働損失＝(1日当たり賃金)×(延受療日数)×(就業率)

(1) 1日当たり賃金

厚生労働省による「賃金構造基本統計調査」から、性・年齢階級(5才ごと)別の1日当たり平均賃金を把握した。

(2) 受療日数

「患者調査」から推計患者数(調査日1日に病院、一般診療所で受療した患者の推計数)を算出し、入院は365日、外来は患者調査における総患者数の推計の際に用いられている調整係数を用い313日(=365×6/7)を掛けて年間の延受療日数とした。

(3) 就業率

「労働力調査」から、性・年齢階級別平均就業率を用いた。

2. 受療日以外の生産性低下による費用の推計

次に、受療日以外で生産性が低下することによる損失を推計した。受療日の損失の推計と同様に、生産活動に参加する年齢は20才～69才までとした。

推計式は以下のとおりである。

受療日以外の労働損失＝(1日当たり賃金)×(総患者日数－受療日数)×(就業率)×(就業率係数)×(生産力係数)

(1) 1日当たり賃金

厚生労働省による「賃金構造基本統計調査」から、性・年齢階級(5才ごと)別の1日当たり平均賃金を把握した。

(2) 総患者日数

患者調査において調査当日の受療の有無を問わない総患者数が疾患分類別に推計されている。そこで総患者数が毎日存在すると仮定し、これに365日をかけて年間の総患者日数を推計した。

(3) 受療日数

「患者調査」から推計患者数(調査日1日に病院、一般診療所で受療した患者の推計数)を算出し、入院は365日、外来は患者調査における総患者数の推計の際に用いられている調整係数を用い313日(=365×6/7)を掛けて年間の延受療日数とした。

(4) 就業率

「労働力調査」から、性・年齢階級別平均就業率を用いた。

(5) 就業率係数・生産力係数

がんに罹患している者は一般の者と比べて就業率が低下するものと仮定し、一般の者に対する比を就業率係数と名付けた。さらに就業していても生産力が低下する可能性があるため、これも一般の者に対する比を生産力係数と名付けた。従って、これらの係数は一般の者と同等の場合には1となり、就業率や生産力が低下すると小さな値となる。

就業率の低下や生産性の低下がどの程度であるかは定かでないため、就業率係数および生産力係数が変化した場合の推計値への影響を検討した。

(倫理面への配慮)

本研究は、公表されたデータを基に労働損失の費用を推計するものであり、倫理的な問題はないものと考えられる。

C. 研究結果

推計された受療による労働損失を表1に示す。