

## 長期収入ガード「GLTD」 Group Long Term Disability

正式名称：団体長期障害所得補償保険

「STD」 Short Term Disability 「LTD」 Long Term Disability の考え方

### 従業員の方の長期休業による所得喪失の対策について考える。

この制度の発祥はアメリカであり、本国では現在100名以上の企業で80～90%、100人未満の企業でも60%程度が導入し、広く普及しているのだそうです。アメリカ社会では日本のような、社会保険制度はありませんが、民間保険として広く認知普及された保険制度です。



# 丸大トラック株式会社

## 社内福利厚生制度 説明会



**従業員の長期休業による所得喪失の対策について考える。**



株式会社 保険ステーション

病気やケガになったとき、  
医療保険だけあればいいと思いませんか？

治療費は医療保険でカバーできますが  
働けなくなるというリスクもあります。

収入

支出の増加だけでなく  
収入の減少のリスクが  
あります。

収支のバランスが  
崩れるかも…



支出・  
貯蓄

病気やケガで入院をすると  
治療費が発生します。

治療費

病気やケガによる治療費の  
負担は、がん保険や医療保  
険で備えられる支出

貯蓄など

生活費

支出・貯蓄

# 従業員の皆様【病気】で入院

治療費・入院費用



生保（医療保険）

給与の不足分



**GLTD**  
(団体長期障害所得保障)

Group Long Term Disability

死 亡



生保（死亡保険）

# 【従業員の不安心】 編

正規雇用者の特権として「社会保険」加入！

## 「傷病手当金」制度

についてご存知ですか？



GLTD導入の主旨は「傷病手当金+ $\alpha$ 」の不足部分を埋める為！

従業員が安心して働ける給与所得の安定化整備

# 従業員の不安って？

疾病・ケガで会社を休む



有休を使い果たす



社会保険「傷病手当金＝給与補償65%」  
残りの35%は自己負担  
※ 但し補償期間は症状開始4日目～180日迄



無給の休業となる



従業員は住宅ローンや  
教育費の支払いに困る

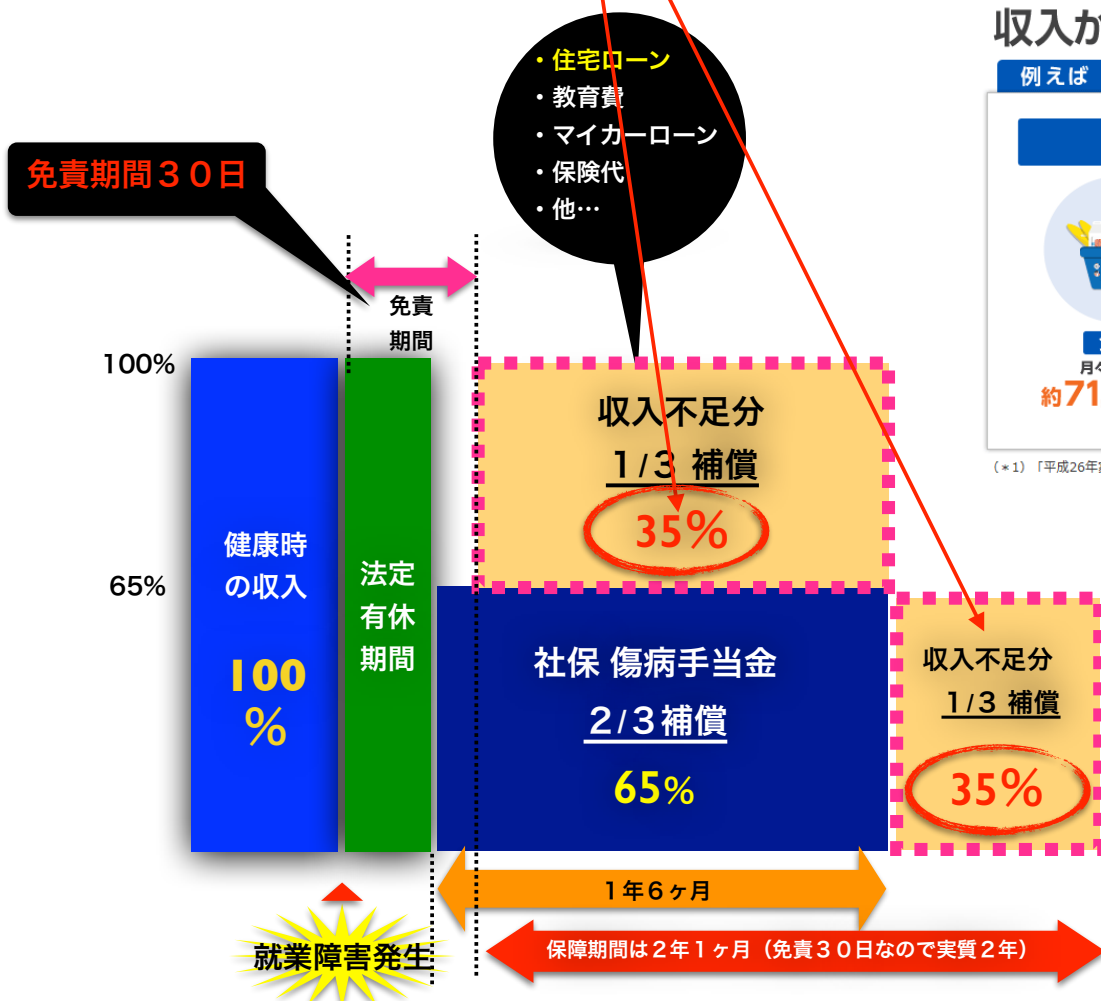
# 丸大トラックさま 従業員の収入を100%とします！

※残り 「1/3」

**35%**

【社保不足分=任意保険でカバー】

## GLTD制度導入の例



収入が減少しても生活に必要な支払いは続きます。

例えば

生活費 (*1)	住宅ローン・家賃など (*1)	お子さまの教育費 (*2)
 <b>食費</b> 月々平均額 約71,500円	 <b>光熱・水道費</b> 月々平均額 約23,400円	 <b>住宅ローン返済の場合</b> 月々平均額 約97,800円
		 <b>学費・習い事など</b> 月々平均額 約41,100円 <small>うち、中学生以上のお子さまがいる世帯 約80,800円</small>

(\*1) 「平成26年家計調査結果 (家計収支編)」 (総務省統計局) (<http://www.stat.go.jp/data/kakei/2.htm>)

**1/3 収入不足分を  
最大限度 15万円限度で補償！**

法人として、GLTDを福利厚生制度として導入すると  
いう事は、従業員の皆様が安心して、病気やケガで入院  
した場合に、給与所得が減少するリスクを、企業として  
健常時と変わらない給与を払い出す仕組みを導入する  
事です！



# 2人に一人がガンになる・・・ 治療と仕事の両立のPOINT

ガンに罹患した従業員が治療と仕事を両立した場合の「就業障害」が発生するケースでGLTD「団体長期障害所得保障」が果たすべき役割とは…具体例をご紹介します。

退職せずに、治療しながら働くメリットとデメリットとは？

# 治療と仕事の両立を取り巻く現状

- 病気を抱える労働者の92.5%が就労継続を希望。
- 現在仕事をしていない人も70.9%が就労を希望している。
- 勤務先が変わらず配置転換や雇用形態の変化のあった人14.5%
- 退職した人（転職含む）非正規雇用25%。正規雇用14.2%

治療と仕事の両立等の実態を把握するためのアンケート調査より

## 労働者が治療と仕事を両立する上で必要だと感じる支援

### 第1位 (47.8%)

体調や治療状況に応じた柔軟な勤務形態

### 第2位 (45.2%)

治療、通院目的の休暇・休業制度

### 第3位 (35.0%)

休暇制度等の社内・福利厚生制度が利用しやすい風土の醸成

### 第4位 (28.0%)

働く人に配慮した診療時間の設定や治療方法の情報提供

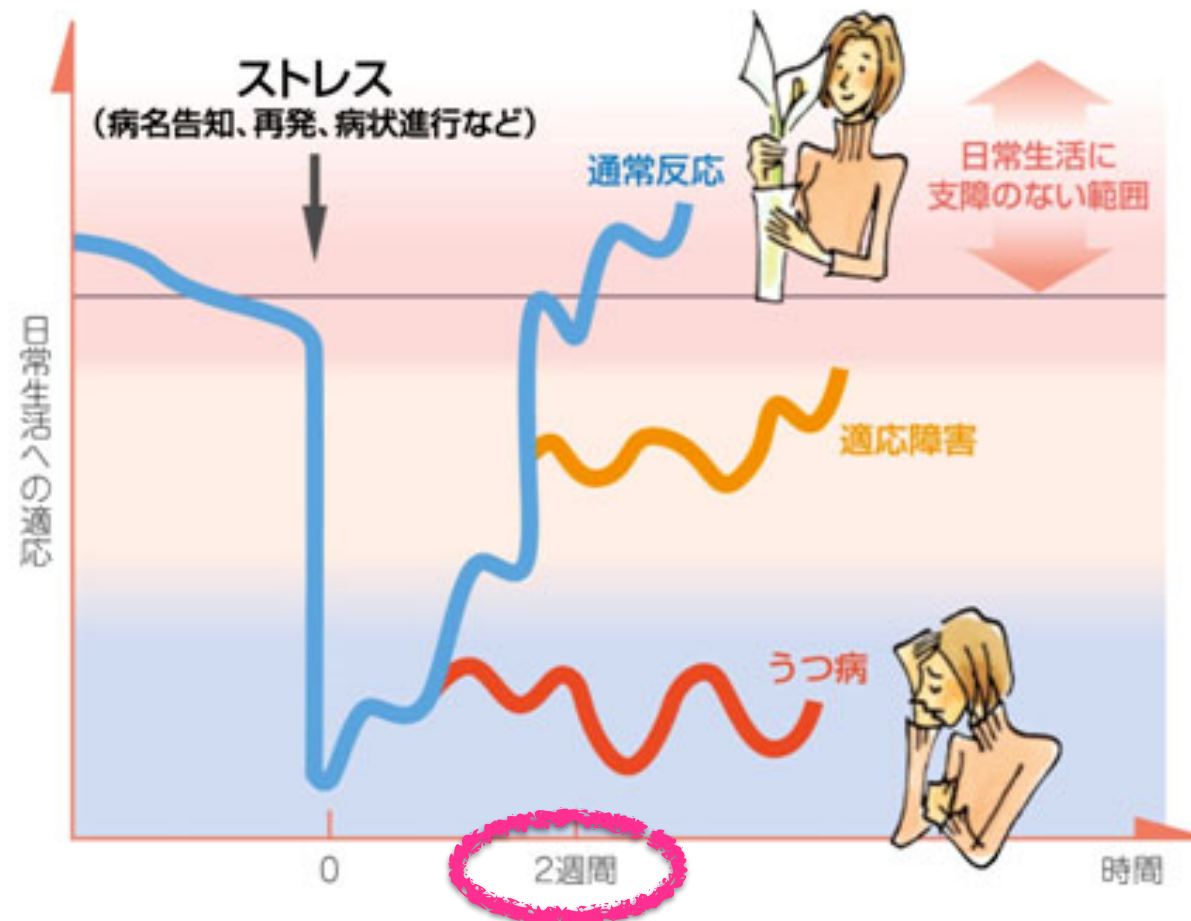
### 第5位 (26.0%)

病気の予防や早期発見、重症化予防の推進

# がん患者さんが経験する心の状態 ～不安と落ち込み～

ひどく落ち込んで何も手に付かないような状態が長引いたり、日常生活に支障が続くようであれば、適応障害や気分障害（うつ状態）かもしれません。こうした状態は、強いストレスを受けるなど、人生において大きな出来事があった場合には、誰でもなる可能性のある心の状態であり、専門的な治療が手助けになります。

図3 ストレスへの心の反応



## ①【衝撃】段階

- ・頭が真っ白になった。まさか自分が「ガン」の筈がない
- ・がん告知を受けた後、帰り道どう帰ったか覚えていない
- ・がんであるのは何かの間違えだ！
- ・何をやっても無駄だ、手遅れだ！

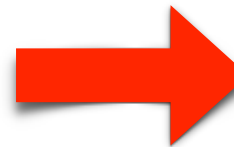


## ②【不安定】段階

- ・今後の漠然とした不安、、、
- ➡会社勤務が可能なのか？
- ・どうして自分だけが「がん」なのか…怒り、仕事ストレスのせい？食生活のせい？  
(自分を責める様になる。)
- ・**疎外感**「周囲の人との壁」
- ・**孤立感**「自分だけ違うのか？」
- ・不安や落込み等、心の苦痛と、それに基づく「**睡眠障害**」

## ③【適応】段階

「新たな生活への出発」



- ・本やインターネットでガンについて調べる
- ・病を受け入れ、ガン治療に積極的に取り組むようになる。
- ・仕事を整理する、家庭での役割を変更する等、現実的処理を始める様になる。
- ・通常は約2週間程で「最適の時期」を迎える事が出来る様になる。

人間が本来持っている、困難を乗り越え適応しようとする力が働き出す。つらい状況にありながらも、次第に現実的な適応が可能になり、落ち着いて物事に目を向けることができるようになります。

# 「ガン」と言われた時の心の変化とは？

出典：NHKがんサポートキャンペーン伝言板

## がん患者の手記より ～ ガンと仕事 ～

出典：NHKがんサポートキャンペーン伝言板

「癌は直る」と伝えられる世の中になってきましたが、実際治療中もしくは転移患者に対してはかなり厳しいと感じております。雇用側としては不安定、先が見えないと判断するのでしょうか？

私も癌になって進行していたので術後、抗がん剤治療がかなり続き一度は死を目の当たりに感じ、自ら退職を致しました。やはり、長期スパンで仕事に取り組みない事また、他の人への負担を考えると、とても普通には復帰は出来ない自分を追いつめてしまいました。

でも、**会社を退職するのは少し考えた方が良い**と思います。

少々辛い目にあっても再就職はもっと大変ですよ！医師より「就労可能」と診断書をもってはどうですか？もちろん、普通に勤務出来る事が前提ですが。

私は薬での治療を続けながら有期雇用の短時間のパートを始めました。転移していますが、日常生活はいたって普通です。すなわち医者からも就労可能と書かれてしまいます。

だから今のところは病気に関しては、特に言いません。通院で月一回半休は取りますが、他は何の迷惑もかけていません。半休が取れるような職を選びました。だから言う必要も無いと思っています。

**「病気の事を言った所には全て断られました。」** 偏見ってやっぱりありますね...

雇う方も新たに来る人が病気治療中だったらやはり躊躇するでしょう。

これも人生かなあ等と考える今日この頃です。**がん患者って病気自体も大変ですが、それに伴う人生設計がもっと大変なような気がします。** まだまだ生きていけるのにいくが困難で**国の癌の対策ってここまで踏み込んで考えて欲しいですね。**



# GLTD「団体長期障害所得保障」が他商品と 比較して**どこが？**優れているのか？



保険適用になる範囲が  
**「就業不能」**状態ではなく**「就業障害」**状態でも支払い  
対象になるから！

**Why?**

次のスライドで「就業不能」と「就業障害」の根本的な  
違いをご説明いたします。

# 就業「不能」とは…

所得補償保険【損保】  
給与、収入サポート系保【生保系】

病気やケガにより、日本国内の病院もしくは診療所への治療を目的とした入院または日本の医師の指示により在宅療養をしいる。「少なくとも6ヶ月以上、いかなる職業においても全く就業できない」と医学的見地から判断される状態

## 病気・ケガで働けない場合を保障します。

※精神障害や妊娠・出産などを原因とする場合を除きます。  
※**?** 就労困難状態に該当している場合。



いかなる職業においても全く就業できないというのは、相当ハードルが高い。  
片目失明、下半身付随、難聴くらいでは該当しない可能性もある。

### 「障害等級1級または2級」の例（2016年4月現在）

緑内障で失明し、一人での外出が困難な状態（治る見込みがない場合）



脳梗塞による半身まひにより右半身の上下肢が自力で動かすことができない状態（治る見込みがない場合）



慢性腎不全による永続的な人工透析療法を行っている状態（治る見込みがない場合）



# 就業「障害」とは…

## GLTD（団体長期障害所得保障保険）【損保】

### 1 長期収入ガード (GLTD) の主な特長と補償内容



長期収入ガード (GLTD) の正式名称は、団体長期障害所得補償保険となります。

#### 長期収入ガード (GLTD) の主な特長

- 1 保険金支払対象期間・免責期間<sup>※</sup>など  
社内の福利厚生制度にあわせた設計ができます。
- 2 業務中でもプライベートでも、24時間 国内・国外を問わず  
補償します。  
(オプションにより補償を限定することもできます。)
- 3 業務復帰後も、ケガまたは病気の影響により健康時の業務  
に一部従事できず、所得が健康時の80%を下回った場合の  
補償も可能です。
- 4 退職後でも就業障害<sup>※</sup>状態であれば  
補償は続きます。
- 5 個人ではご契約できない団体専用の保険です。
- 6 職場復帰サポートサービス (7ページご参照) を  
ご利用いただけます。

※印の用語のご説明はP8にあります。

#### 免責期間中

被保険者の経験、能力に応じたいかなる業務にも全く従事できない事

#### てん補期間開始後

身体障害発生直前に従事していた業務に全く従事できないか、または一部従事する事が出来ず、且つ所得喪失率20%超であること。

#### セットできる特約

##### 天災危険補償特約

地震もしくは着火またはこれらを原因とする津波による身体障害による就業障害の場合も、保険金をお支払いします。

##### 精神障害補償特約

所定の範囲<sup>(\*)</sup>の精神障害を被り、これを原因として生じた就業障害についても保険金をお支払いします。ただし、この特約による保険金の支払いは、協定書に特別の規定がない限り、てん補期間にかかわらず免責期間終了日の翌日から起算して24か月を限度とします。

(\*)お支払対象となる「精神障害」とは、平成6年10月12日閣議府告示第75号に定められた分類項目中の分類コードF04からF09、F20からF21、F53からF54、F59からF63、F68からF69、F99に規定されたものとし、分類項目の内容については、厚生労働省大臣官庁統計情報部「疾病、傷害および死因統計分類表 (ICD-10(2003年版)準拠) 準拠」による。  
(お支払対象となる精神障害の例) 統合失調症、躁病、うつ病、パニック障害、気分不安定性人格障害 など  
(注)精神障害補償特約をセットする場合、「精神障害補償特約」セットに関する告知書にご同意(記入)いただく必要があります。

##### 業務上の身体障害対象外特約

業務上の身体障害<sup>(\*)</sup>により、その直接の結果として就業障害となった場合は、保険金お支払いの対象外となります。

なお、通勤災害補償特約(業務上の身体障害対象外特約用)をセットすることにより、通勤<sup>(\*\*)</sup>によりケガを被り就業障害が生じた場合には、保険金をお支払いします。

##### 業務上の身体障害のみ補償特約

業務上の身体障害<sup>(\*)</sup>による就業障害に限り、保険金をお支払いします。

- (\*)業務上の事由または通勤により生じたケガおよび業務上の病状(甲)による身体障害をいいます。  
(注)業務上の事由により生じた病状であって、労働者災害補償保険法等に定める保険給付または補償の支給決定が行われたものをいいます。  
(\*\*)労働者災害補償保険法等の通勤災害に対する保険給付または補償に際する規定において通勤として定められるものをいいます。  
(\*)30 平成6年10月12日閣議府告示第75号に定められた分類項目中、右記の分類コードに規定されたものとし、分類項目の内容については、厚生労働省大臣官庁統計情報部「疾病、傷害および死因統計分類表 (ICD-10(2003年版)準拠) 準拠」による。

上記の特約すべてを同時にお選びいただくことはできません。お選びいただける条件等詳細につきましては、取扱代理店または当社までお問い合わせください。

##### 妊娠に伴う身体障害補償特約

妊娠、出産、早産または流産によって生じた身体障害により就業障害となり、その状態が免責期間または90日のいずれか長い期間を超えて継続した場合についても保険金をお支払いします。

##### 医療従事者等特約

●医療に従事する業種の方のみセットできます。  
医療従事者等である被保険者が、業務上の事故によりHIV(ヒト免疫不全ウイルス)に感染したことによる就業障害についても保険金をお支払いします。ただし、この特約においては、「保険金をお支払いしない主な場合」(6ページご参照)のほか、

- (1) 保険責任開始前に陽転化していた感染
  - (2) ワクチンの投与または予防接種を受けたことにより陽転化した感染
- による就業障害については保険金をお支払いしません。

##### 業務上の身体障害等対象外特約

業務上の身体障害<sup>(\*)</sup>および特定疾病<sup>(\*\*)</sup>による就業障害については保険金お支払いの対象外となります。

なお、通勤災害補償特約(業務上の身体障害等対象外特約用)をセットすることにより、通勤<sup>(\*\*)</sup>によりケガを被り就業障害が生じた場合には、保険金をお支払いします。

##### 業務上の身体障害等のみ補償特約

業務上の身体障害<sup>(\*)</sup>および特定疾病<sup>(\*\*)</sup>による就業障害に限り、保険金をお支払いします。

疾病の分類	分類コード	基本分類コード
虚血性心疾患	3. 狭心症	I57
	4. 心筋梗塞	I58
脳血管疾患	3. くも膜下出血	I60
	4. 脳内出血	I61
	5. 脳梗塞	I63

最後に…

## 重要なことは！

保険金の支払い要件（トリガー）が何であるか？がPOINTなのです。

「**就業不能**」ではなく「**就業障害**」

でも保険金の支払いが○なのが、GLTDの強みであり、最大のセールスポイントです！

是非、御社でもGLTDを福利厚生制度としてご導入頂き、従業員の健常時と同じ給与水準を維持して安心した日常の勤務を確保してあげてください。そして、従業員からも「**うちの会社は従業員想いのよい会社だ！**」と従業員にとって誇れる会社になってください。