

厚生労働省佐賀労働局発表
平成 29 年 7 月 26 日

【照会先】
厚生労働省佐賀労働局労働基準部(健康安全課)
健康安全課長 平川 稔
労働衛生専門官 北村 雅道
(電話)(0952)32-7176

佐賀県地域両立支援推進チームについて

～ がん等の病気の治療と仕事の両立を県一丸となって支援します ～

日本の労働人口の約3人に1人が、何らかの疾病を抱えながら働いており、がんについては、推計約27万人が治療しながら働いています。

佐賀県では、労働安全衛生法に基づく定期健康診断の有所見率が増加傾向にあり、平成28年度は55.6%と、疾病のリスクを抱える労働者が増えており、今後、労働力の高齢化が見込まれる中で、事業場で疾病を抱える労働者の治療と仕事の両立への対応が必要となる場面が増えることが予想され、佐賀県の持続的な発展を支えるためにも両立支援の重要性が高くなっています。

このため、佐賀労働局(局長 松森 靖)は、佐賀県において、病気を抱える労働者が活躍できる環境を整備するため、「佐賀県地域両立支援推進チーム」(以下「推進チーム」という。)を設置しました。推進チームのメンバーを中心に、県一丸となって、治療と仕事の両立支援に取り組んでいきます。

今般、第1回協議会を開催することとしましたので、お知らせいたします。

()県内でシンポジウムや研修会の開催、地方公共団体等関係者とのネットワークの構築などにより、関係者が効果的に連携して、平成29年3月にとりまとめられた「働き方改革実行計画」に基づく全国的な取組も踏まえつつ、県内の状況に応じた両立支援の取組の推進を図ることを目的とする。

1. 日 時 平成29年8月1日(火)13:30～(2時間程度)
2. 場 所 佐賀第2合同庁舎5階共用大会議室2
(佐賀市駅前中央3丁目3-20)
3. 会議次第 別紙1のとおり。
4. メンバー 別紙2のとおり。
5. 事務局 佐賀労働局労働基準部健康安全課
電話番号 (0952)32-7176
- 6 取材対応 原則として公開しておりますので、会議も含めて取材可能です。
当日の取材を希望される場合は、準備の都合等がございますので、
7月28日(金)までに
佐賀労働局労働基準部健康安全課(0952-32-7176)
あて連絡をお願いします。

添付資料

- 1 治療と仕事の両立について ~ 患者の現状とニーズ ~
- 2 治療と仕事の両立について ~ 課題と対応 ~
- 3 働き方改革実行計画
- 4 それぞれの視点からの両立支援の意義

会 議 次 第

- 1 佐賀労働局 労働基準部長 挨拶
- 2 健康安全課長説明
- 3 各機関等の取組状況の共有及び周知協力について
- 3 相談窓口の支援連携について
- 4 リーフレットの作成について
- 5 その他

佐賀県地域両立支援推進チーム参集者

団体名	氏名	部署名 (所属機関)	役職
佐賀県経営者協会	福母 祐二		専務理事
日本労働組合総連合会 佐賀県連合会	宮崎 英人		副事務局長
佐賀県 健康福祉部	八谷 幸浩	健康増進課	課長
	池上 幸江	長寿社会課 地域包括ケア推進室	主任保健師
	山口 敏伸	佐賀県若年性認知症支 援センター	若年性認知症支援 コーディネーター
一般社団法人佐賀県医師会	徳永 剛		副会長
佐賀大学医学部附属病院 肝疾患センター	江口 有一郎	佐賀大学医学部附属病 院 肝疾患センター	(特任教授・セン ター長)
独立行政法人労働者健康安全機構 佐賀産業保健総合支援センター	北島 祐之		副所長
佐賀県社会保険労務士会	東島 芳子		副会長
公益社団法人 日本医療社会福祉協会	江口 利信	佐賀大学医学部附属病 院 地域医療連携室	
一般社団法人 日本産業カウンセラー協会	杉岡 道治		佐賀地域責任者
特定非営利活動法人 日本キャリア開発協会	中村 直也		
佐賀労働局	松尾 信博	職業安定部 職業安定課	職業指導官
	大田 隆	雇用環境・均等室	雇用環境改善・ 均等推進監理官
	城 寿克	労働基準部	部長
	平川 稔	労働基準部 健康安全課	課長
	北村 雅道	労働基準部 健康安全課	労働衛生専門官

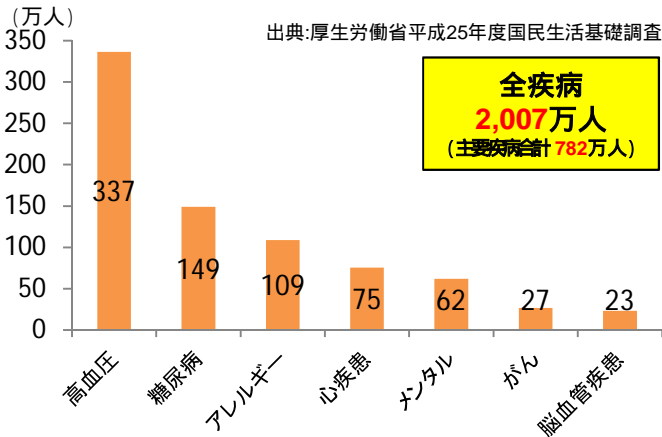
治療と仕事の両立について

～患者の現状とニーズ～

1. 患者の現状

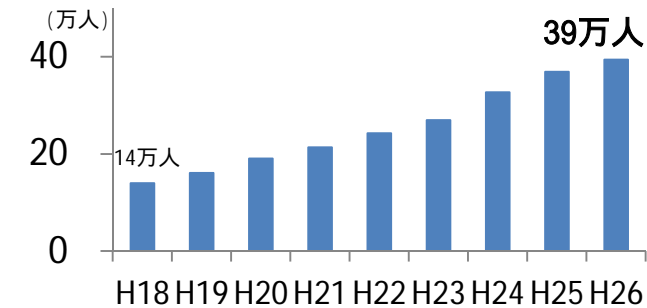
日本の労働人口の**約3人に1人**が
何らかの疾病を抱えながら働いている

罹患しながら働く人数(主な疾病)



不妊治療を受けながら働く人も増えている

不妊治療(体外受精)の治療延べ件数(人)



体外受精による出生児
【H18】

出生児数 109万人

体外受精出生児数 19,587人 (1.8%)

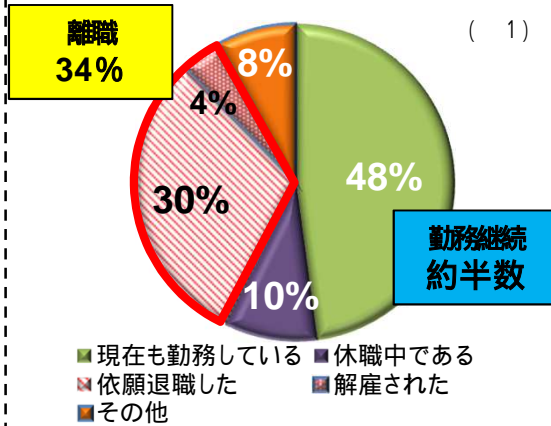
日本産科婦人科学会集計
【H26】

出生児数 100万人

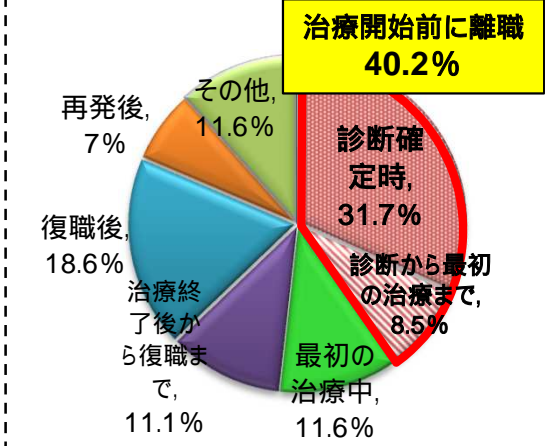
体外受精出生児数 47,322人 (4.7%)

しかし、例えば、がんの場合は…

退職をする人が約34%存在



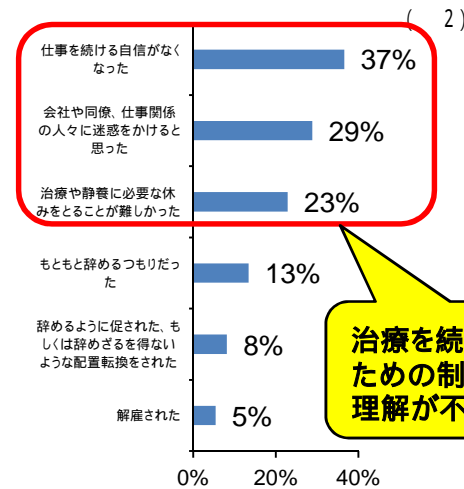
治療開始前に約40%の人が退職



出典:平成27年度厚生労働科学研究費補助金、厚生労働省が
がん対策推進総合事業「働くがん患者の職業復帰支援に関する研究」高橋班より

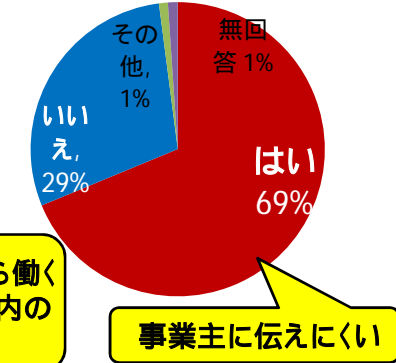
2. 患者等のニーズ

がん患者の離職理由

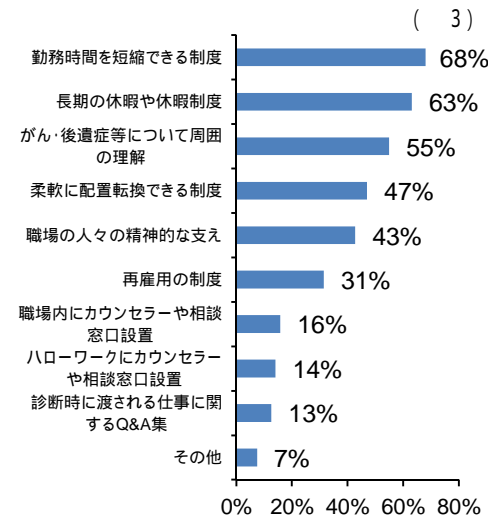


職場で不妊治療を周りに話しづらく感じたか

『職場で「不妊治療をしている」と周囲に話しづらく感じましたか?』

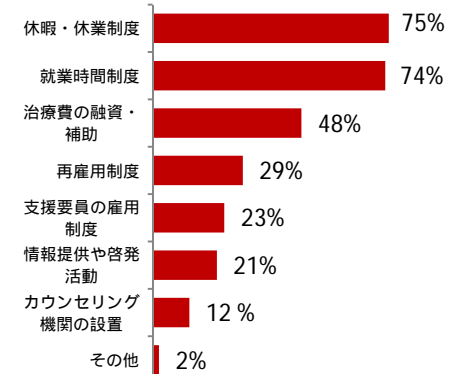


がん患者が両立のために必要なこと



不妊治療の両立のために必要なこと

『職場からどのようなサポートが欲しいですか? (複数回答)』



出典:NPO法人 Fine「仕事と治療の両立についてのアンケート」(2015)

柔軟な働き方等の企業の取組が不十分、相談体制も不十分

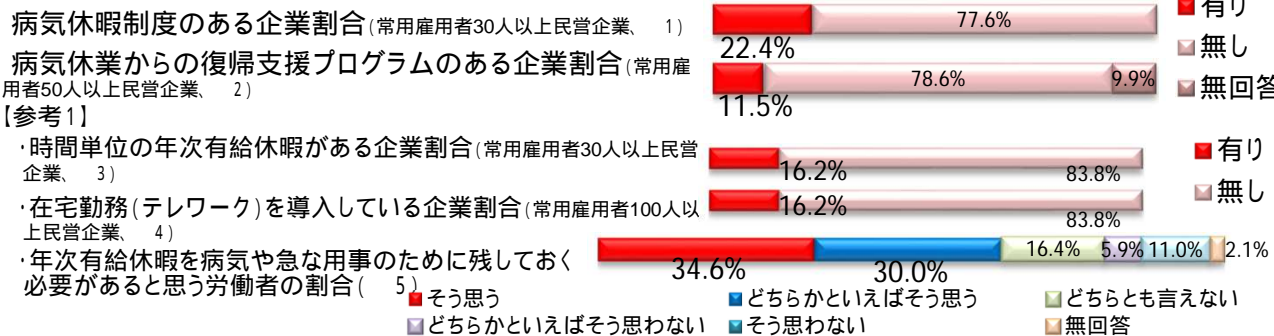
治療と仕事の両立について

～課題と対応～

1. 課題

患者ニーズに応じた働き方の選択肢の提供

治療と仕事を両立できる社内制度の整備や職場の理解の醸成が課題。



出典： 1厚生労働省平成25年就労条件総合調査、 2平成25年メンタルヘルス、私傷病などの治療と職業生活の両立支援に関する調査((独)労働政策研究・研修機構)、 3厚生労働省平成27年就労条件総合調査、 4総務省平成27年通信利用動向調査、 5平成23年年次有給休暇に関する調査((独)労働政策研究・研修機構)

【参考2】ドイツでは、法律に基づき、年次有給休暇とは別に6週間まで有給の病気休暇を取得できる。

好事例

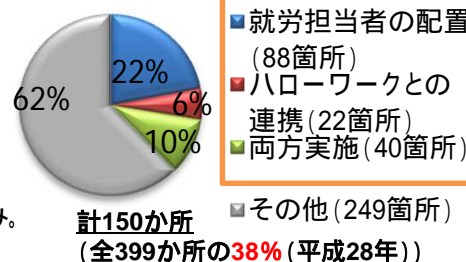
中外製薬株式会社: 社員の安全優先を会社の方針として明文化、がんの通院時に1日単位で取得可能な休暇制度
オリンパス株式会社: 各事業所における産業保健スタッフの充実、全社的な健康意識の向上

ウシオ電機株式会社: 主治医と連携した病気休業からの復帰支援
大鵬薬品工業株式会社: やむを得ず病気退職した社員の再雇用制度など
住友電気工業株式会社: 不妊治療のための休暇制度

(注) ~ は、「がん患者の治療と仕事の両立への優良な取組を行う企業表彰 事例紹介集」(平成26、27年度 東京都)を参考。

患者にとって身近な相談先の整備

がんを例にみると、がん診療連携拠点病院で就労専門家の配置やハローワークとの連携による相談支援体制は38%のみ。



医療機関の就労支援機能は量、質ともに不足

「患者サポート体制充実加算」(診療報酬)算定医療機関数は伸び悩み。

3,477(H25) 3,478(H26) 3,422(H27)

・社会福祉士の養成カリキュラム全1,200時間中「就労支援サービスに関する知識」は15時間のみ。

国としての役割認識の明確化

「治療と仕事の両立」を働く方々の健康管理に係る行政課題として明確に捉え、国として、企業や医療機関等の取組を積極的に促進、支援する必要。

2. 今後の対応

企業文化の抜本改革

【企業】

全社員の健康に対する**経営トップ、管理職等の意識改革**
休暇、テレワーク等**両立が可能な社内制度**の充実
産業医、産業保健スタッフ等、社内体制の充実と理解

【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」(平成28年2月策定)の普及
企業向け「**疾患別サポートマニュアル**」を新たに策定の方針
先導的な事例の収集と普及、中小企業への支援等

企業と医療機関の連携の強化

【企業】

主治医、産業医等の連携体制の構築、充実

【医療機関】

就労支援に対する**医療機関の役割の明確化と体制充実**(主治医の主導的役割の強化、医療ソーシャルワーカー等による支援体制の充実)

【厚生労働省】

企業と医療機関の連携の中核となる**専門人材の育成**
医療機関向け企業連携マニュアルを新たに策定し、研修

患者に対する相談の充実

【企業】

産業医、産業保健スタッフによる相談体制の充実、管理職等の教育

【医療機関】

診断当初から就労の相談支援ができる環境の整備(相談可能な医療機関等の増加)

【厚生労働省】

個人ごとの「治療と仕事両立プラン」の作成・実現を支援する仕組みづくり(患者の精神的支えを含め、患者に寄り添い、企業、医療機関と連携もできる専門人材の養成)

➡ **治療と仕事の両立が普通にできる社会を目指す**

1. 働く人の視点に立った働き方改革の意義

- (1) 経済社会の現状
- (2) 今後の取組の基本的考え方
- (2) 本プランの実行
 - (コンセンサスに基づくスピードと実行)
 - (ロードマップに基づく長期的かつ継続的な取組)
 - (フォローアップと施策の見直し)

2. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善

- (1) 同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備(基本的考え方)
 - (同一労働同一賃金のガイドライン)
 - 基本給の均等・均衡待遇の確保
 - 各種手当の均等・均衡待遇の確保
 - 福利厚生や教育訓練の均等・均衡待遇の確保
 - 派遣労働者の取扱
 - (法改正の方向性)
 - 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備
 - 労働者に対する待遇に関する説明の義務化
 - 行政による裁判外紛争解決手続の整備
 - 派遣労働者に関する法整備

- (2) 法改正の施行に当たって

3. 賃金引上げと労働生産性向上

- (1) 企業への賃上げの働きかけや取引条件の改善
- (2) 生産性向上支援など賃上げしやすい環境の整備

4. 罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正

- (基本的考え方)
- (法改正の方向性)
- (時間外労働の上限規制)
- (パワーハラスメント対策、メンタルヘルス対策)
- (勤務間インターバル制度)
- (法施行までの準備期間の確保)

- (見直し)
- (現行制度の適用除外等の取扱)
- (事前に予測できない災害その他事項の取扱)
- (取引条件改善など業種ごとの取組の推進)
- (企業本社への監督指導等の強化)
- (意欲と能力ある労働者の自己実現の支援)

5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

- (1) 雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援
- (2) 非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援
- (3) 副業・兼業の推進に向けたガイドラインや改定版モデル就業規則の策定

6. 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備

- (1) 女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援などの充実
- (2) 多様な女性活躍の推進
- (3) 就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備

7. 病気の治療と仕事の両立

- (1) 会社の意識改革と受入れ体制の整備
- (2) トライアングル型支援などの推進
- (3) 労働者の健康確保のための産業医・産業保健機能の強化

8. 子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労

- (1) 子育て・介護と仕事の両立支援策の充実・活用促進(男性の育児・介護等への参加促進)
- (2) 障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進

9. 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援

- (1) 転職者の受入れ企業支援や転職者採用の拡大のための指針策定
- (2) 転職・再就職の拡大に向けた職業能力・職場情報の見える化

10. 誰にでもチャンスのある教育環境の整備

11. 高齢者の就業促進

12. 外国人材の受入れ

13. 10年先の未来を見据えたロードマップ

- (時間軸と指標を持った対応策の提示)
- (他の政府計画との連携)

それぞれの視点からの両立支援の意義

労働者にとっての意義

疾病にかかったとしても、本人が希望する場合は、疾病を増悪させることがないよう、適切な治療を受けながら、仕事を続けられる可能性が高まる。

事業者にとっての意義

疾病による従業員の離職を防ぐことで、貴重な人材資源の喪失を防ぐことが可能となると共に、従業員のモチベーション向上から、労働生産性の維持・向上にもつながる。

主治医を含めた医療関係者にとっての意義

仕事を理由とする治療の中断や、仕事の過度な負荷による疾病の増悪を防ぐことで、疾病の治療を効果的に進めることが可能となる。

社会にとっての意義

疾病を抱える労働者の方々も、それぞれの状況に応じた就業の機会を得ることが可能となり、全ての人が生きがい、働きがいを持って各々活躍できる社会の実現に寄与することが期待される。