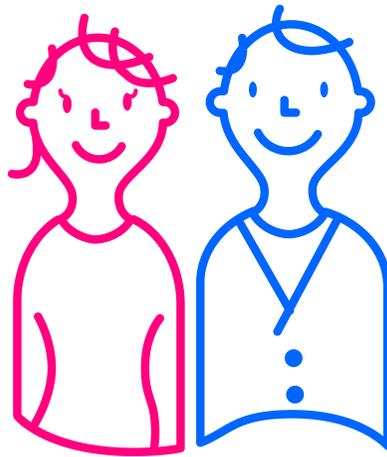


労働政策フォーラム 基調講演
治療と仕事の両立支援



2019年6月28日
県立広島大学大学院
経営管理研究科
木谷 宏

内 容

1. 働き方改革と「治療と仕事の両立支援」
2. 「治療と職業生活の両立支援に関するガイドライン」
3. 両立支援における課題と対策



1. 働き方改革と「治療と仕事の両立支援」

* スライド8は厚生労働省による

1. 働き方改革とは今までの「働く」を見直すこと

労働とは、

- ①金銭を報酬として → 金銭のみ？無償労働は？
- ②指示に従って → 自律は？
- ③特定の場所で → テレワークは？
- ④特定の時間行われる → 裁量労働は？
- ⑤肉体的、精神的活動 → 知的活動や感情労働は？

『人的資源管理 理論と実践 第3版』ブラットン/ゴールド（2003）

⇒ 働き方改革とは、
「働くことの定義」を変えること
「働くことの報酬」を変えること
「暮らし方と生き方」を変えること

2. 人間観/人事管理の変遷と報酬概念

①経済人モデル ～ 人事労務管理

「物欲の充足を利己的に追求する人間」

⇒ 賃金

②社会人モデル ～ 人的資源管理

「協働する仲間との同調を求め利他主義的に行動する人間」

⇒ 人間関係

③自己実現人モデル ～ 人的資源管理

「自己実現の欲求に根差して行動する人間」

⇒ やりがい

④複雑人モデル ～ 新たな人事管理

「欲求は多様であるため人間行動も多様である」

⇒ 時間・キャリア支援

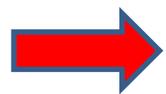
3. 働き方改革とワーク・ライフ・バランス

英国貿易産業省(DTI)

年齢、人種、性別に関わらず、誰もが仕事とそれ以外の責任、欲求とをうまく調和させられるような生活リズムを見つけられるように、就業形態を調整すること。

内閣府男女共同参画会議専門調査会

老若男女誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態。

 **2007年12月 ワーク・ライフ・バランス憲章 策定**

 **2016年9月 「働き方改革実現会議」 スタート**

4. 働き方改革の9項目

- 1番目に、同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善。
- 2番目に、賃金引き上げと労働生産性の向上。
- 3番目に、時間外労働の上限規制の在り方など長時間労働の是正。
- 4番目に、雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の問題。
- 5番目に、テレワーク、副業・兼業といった柔軟な働き方。
- 6番目に、働き方に中立的な社会保障制度・税制など女性・若者が活躍しやすい環境整備。
- 7番目に、高齢者の就業促進。
- 8番目に、病気の治療、そして子育て・介護と仕事の両立。
- 9番目に、外国人材の受入れの問題。

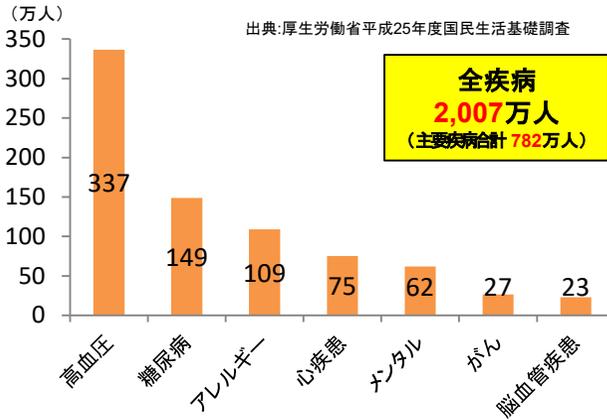
- ①「働き方」と「働かせ方」が混在？
- ②目的は成長ではなくあらゆる人々が安心して活躍できる社会をつくること！
- ③賃労働＞無賃労働になっている？ 働くことと生きることのはず・・・
- ④仕事や賃金を奪い合うのではない「10 ワークシェアと賃金の弾力化」が必要！

治療と仕事の両立

現状

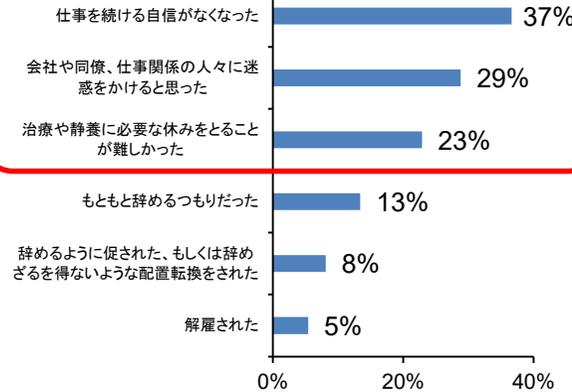
日本の労働人口の**約3人に1人**が
何らかの疾病を抱えながら働いている

◆罹患しながら働く人数(主な疾病)



治療を続けながら働くための
制度や社内の理解が不十分

◆がん患者の離職理由



出典:2013がん体験者の悩みや負担等に関する実態調査「がんの社会学」に関する研究グループ、研究代表者 静岡がんセンター山口建

課題

治療と仕事が両立可能な環境が必要
⇒現実には困難な状況に直面している方々も多い

● 治療と仕事の両立に向けては、主治医や会社と連携したコーディネーターによる支援が重要。

病気を抱える労働者の就業希望:92.5%(2013年度)

がん罹患後に離職した主な理由:

①仕事を続ける自信の喪失、②職場に迷惑をかけることへの抵抗感(2013年)

● 患者にとって身近な相談先が不足している。

例えば、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が整備されているのは38%(399か所中150か所)のみ(2016年)

● 治療と仕事の両立に向けた柔軟な休暇制度・勤務制度の整備が進んでいない。

病気休暇制度のある企業割合:22.4%(常用雇用者30人以上民営企業)(2012年)

病気休業からの復帰支援プログラムのある企業割合:11.5%(常用雇用者50人以上民営企業)(2012年)

働き方改革実行計画に基づく今後の対応

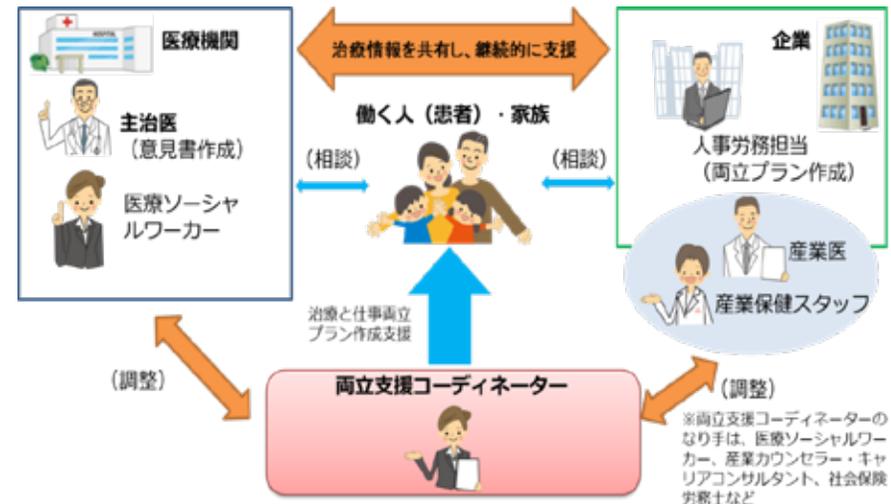
1 会社の意識改革と受入れ体制の整備

- 治療と仕事の両立を含む社員の健康保持増進に対する**経営トップ、管理職等の意識改革**
- 柔軟な休暇制度・勤務制度等**両立を可能とする社内制度**の整備促進
- 治療と仕事の両立等の観点からの**傷病手当金の支給要件**等の検討

2 トライアングル型支援などの推進

- 主治医、会社・産業医、両立支援コーディネーターによる**トライアングル型サポート体制**の構築
- 患者ごとに作成する「**治療と仕事両立プラン**」の具体的内容の検討・普及
- トライアングル型サポート体制のハブとなる**両立支援コーディネーター**の育成・配置
- 会社向け「**疾患別サポートマニュアル**」、医療機関向け「**企業連携マニュアル**」の策定・普及
- 医療面だけでなく、就労・両立支援まで拡大した**不妊治療への支援**

<トライアングル型支援のイメージ>



治療と仕事の両立が普通にできる社会を目指す

5. 働き方改革の目的と落とし穴

①「公正」の視点

- ・男女雇用均等、男女共同参画社会
- ・少子化対策
- ・企業/組織の社会的責任(CSR/SR)
- ・雇用拡大

➡ **少子化対策が最優先？**

②「危機管理」の視点

- ・長時間労働、サービス残業の是正
- ・災害リスクへの対応
- ・メンタルヘルス防止

➡ **無事是名馬？**

③「成果」の視点

- ・従業員のモチベーション向上
- ・高質な労働力の確保、維持、育成
- ・お客様からの共感 (SRB: 社会的責任購買)
- ・投資家からの支持 (SRI: 社会的責任投資)
- ・業務の生産性向上

➡ **金持ちの贅沢？**

④「報酬」の視点

- ・「時間」という“第三の報酬”の提供

➡ **多忙礼賛？**

2. 「治療と職業生活の両立支援に関するガイドライン」

* スライド12-13は厚生労働省による

治療と仕事の両立支援へのあゆみ（厚労省事業）

【平成25年度】

- ①労働者1000人、事業者3000件、医療機関1000件へアンケート調査
 - ・病気を抱える労働者の92.5%が就労継続を希望
 - ・病気に伴って退職した人は14.2%（非正規労働者は25.0%）
 - ・治療と仕事の両立が出来ているとする人は51.6%（同上44.9%）
 - ・必要な支援
 - ①体調や治療の状況に応じた柔軟な勤務形態 47.8%
 - ②治療・通院目的の休暇・休業制度 45.2%
 - ③制度が利用しやすい風土の醸成 35.0%
- ②職場におけるヒント集の作成
 - 1)現状と課題 2)産業保健スタッフの役割 3)職場環境の整備・改善

【平成26年度】

- ①全国の10事業場を対象に治療と仕事の両立支援マニュアルを作成
 - ・基本方針策定、プロセス化、規定・書式整備、担当者・関係者の役割分担
- ②マニュアルを作成した事業場の事例をモデルとした事例集を作成
 - 1)基本方針の策定 2)健康管理体制の整備 3)支援環境の整備

【平成27年度】

「治療と職業生活の両立支援に関するガイドライン」作成

【平成28年度】

- ①留意事項追加：脳卒中、肝炎 ②ガイドライン浸透へのフォローアップ

【平成29年度】

- ①全国に地域両立支援推進チーム設置 ②留意事項追加：難病
- ③がん患者の就労支援に診療報酬上の評価
- ④企業/医療機関向けサポートマニュアル作成（がん）

⇒ 平成30年度以降もマニュアル増補や様々な取り組みを展開中

治療と職業生活の両立支援ガイドラインの作成、公表

平成28年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」を公表。

本ガイドラインは、事業場において、治療が必要な疾病を抱える労働者が、業務によって疾病を増悪させることがないように、治療と職業生活の両立のために必要となる就業上の措置や治療に対する配慮が適切に行われるようにするため、両立支援を行うための環境整備、個別の両立支援の進め方など、具体的な取組方法をまとめたもの。

ガイドラインの構成

◇ 治療と職業生活の両立支援を巡る状況

◇ 両立支援の位置づけと意義

◇ 両立支援を行うに当たっての留意事項

◇ 両立支援を行うための環境整備（実施前の準備事項）

◇ 個別の両立支援の進め方

（参考資料）様式例集、支援制度・機関、がんに関する留意事項

治療と職業生活の両立支援を進めることの意義

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、人材資源の喪失を防ぐことが可能となり、従業員のモチベーション向上にもつながる。
労働環境の善し悪しは、投資家や労働市場で評価される要素でもある。

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なく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。

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、適切な疾病の治療が可能となる。

社会的な意義

疾病にかかった方に対しても、活躍の場を提供することで、「一億総活躍社会」の理念である「若者も高齢者も、女性も男性も、障害や難病のある方々も一度失敗を経験した人も、みんなが包摂され活躍できる社会」の実現につながる。

3. 両立支援における課題と対策

治療と仕事の両立に向けた課題と対応

①ガイドラインの周知（啓発促進）

- ・国、自治体、医療機関、団体、学会、労働組合などによる幅広い発信と啓発
- ・一般事業主行動計画への組み込み検討
- ・傷病休暇・休業の法制化検討

②企業における取組みの推進と支援（企業支援）

- ・優良な取組みを行う企業の表彰・認定制度 ⇒ **実施例：東京都、広島県（チームがん対策ひろしま）**
- ・社内研修の実施（対象：経営者、担当者、管理職、労働組合など）
- ・両立支援指標の作成 ⇒ **実施例：広島県**
- ・好事例収集とデータベース化 ⇒ **実施例：中国労災病院（脳卒中による復職事例）**

③企業と労働者の支援体制整備（コミュニケーション支援）

- ・「両立支援コーディネーター養成事業」 ⇒ **労働者健康安全機構によって拡大中**
～ MSW、保健師、産保センター、生命保険会社、社労士会、労働組合など
- ・産業医・保健スタッフのパワーアップ
- ・小規模事業場に向け窓口機関の設置・強化 ⇒ **産業保健推進センターへの両立支援促進員配置**

④医療機関との情報共有促進（医療機関支援）

- ・厚労省関係部局や関連学会などによる働きかけ
- ・診療報酬化（主治医へのインセンティブ）の検討 ⇒ **2019年4月実施**

⑤労働者の取組み支援（労働者支援）

- ・キャリアコンサルティング（健康管理、仕事・資金の心積り、能力開発）
- ・働きながら治療を受ける人々（就労患者）のネットワーク促進

①キャリアコンサルティング技法の開発

平成30年度 厚生労働省キャリア形成支援室委託事業

「労働者等のキャリア形成における課題に応じた
キャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業」

(1)事業の目的

「仕事と治療の両立支援を必要とする労働者」「就職氷河期に正規雇用就職できず非正規雇用状態が長く継続している労働者」のキャリア形成上の課題に応じた専門的キャリアコンサルティング技法の開発を行い、これをキャリアコンサルタントに広く普及する事で、わが国におけるキャリアコンサルタントおよびキャリアコンサルティングの質向上を図る。

⇒ 2019年4月 第1編 治療と職業生活の両立支援技法
(報告書およびyoutube)公開

②がん経験者コミュニティの広がり

Affacが提供するがん経験者向けSNSアプリ「tomosnote（トモスノート）」



仲間を見つける

同じ境遇の仲間や支え合える仲間を見つけ、つな
がることでさまざまな不安や悩みを解消する

気持ちや経験を共有する

日々の身体や心の状態、治療・服薬の内容を記
録し、主治医と共有しながらより効果的な治療の一
助とする

情報収集する

医療従事者やがんに関する知見を有する企業が発
信する「がんに関するお役立ち情報」を読むことがで
きる