

第2回働き方改革実現会議
治療と仕事の両立等について

平成28年10月24日
塩崎厚生労働大臣 配付資料

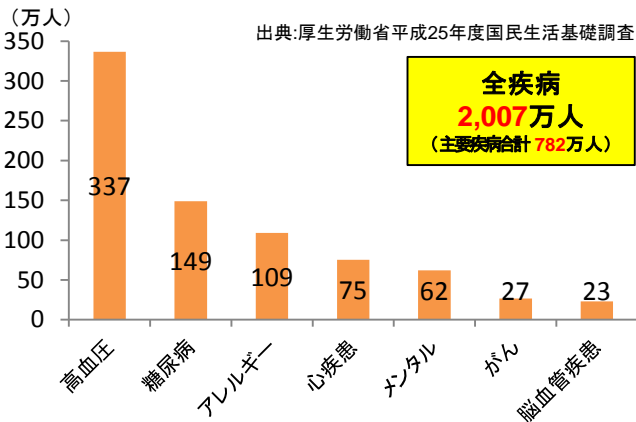
治療と仕事の両立について①

～患者の現状とニーズ～

1. 患者の現状

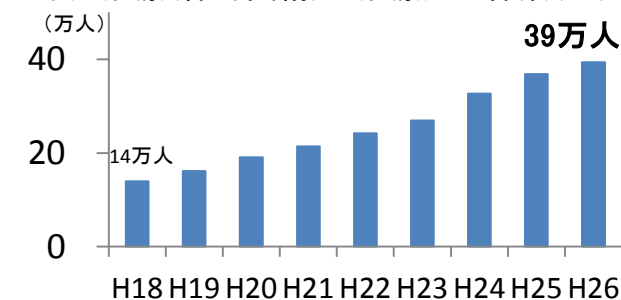
日本の労働人口の**約3人に1人**が
何らかの疾病を抱えながら働いている

罹患しながら働く人数(主な疾病)

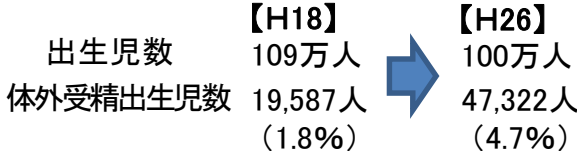


不妊治療を受けながら働く人も増えている

不妊治療(体外受精)の治療延べ件数(人)

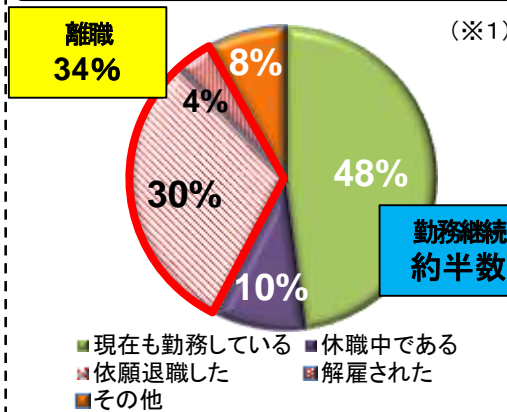


体外受精による出生児

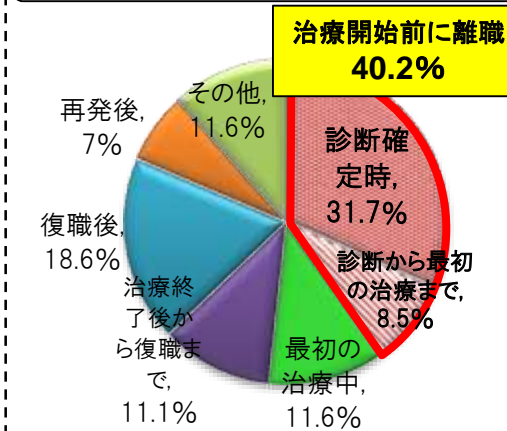


しかし、例えば、がんの場合は...

退職をする人が約34%存在



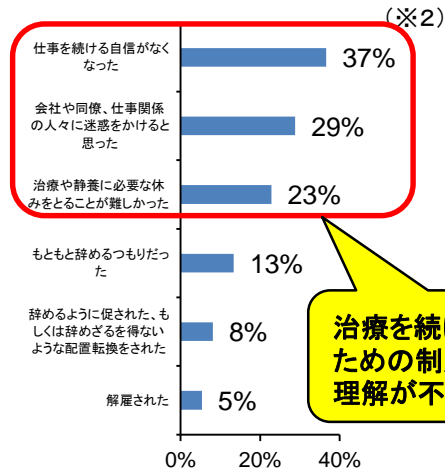
治療開始前に約40%の人が退職



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

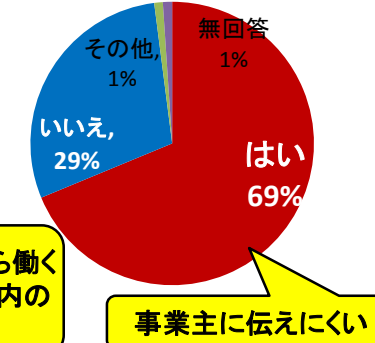
がん患者の離職理由



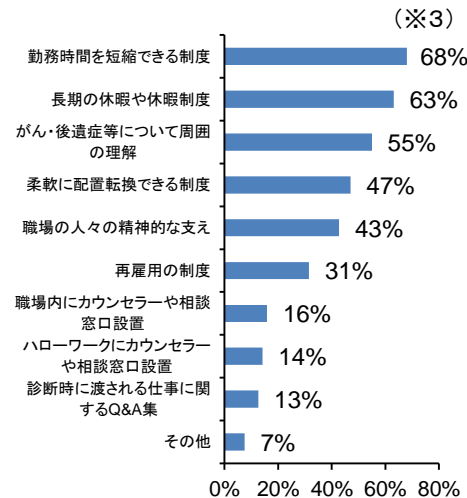
治療を続けながら働くための制度や社内の理解が不十分

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?』

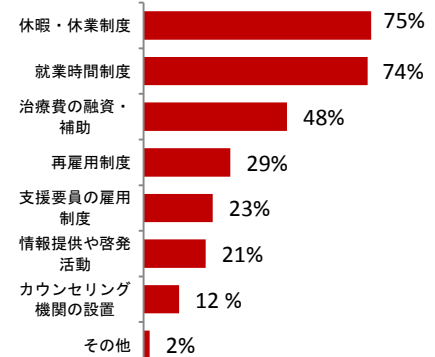


がん患者が両立のために必要なこと



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)』



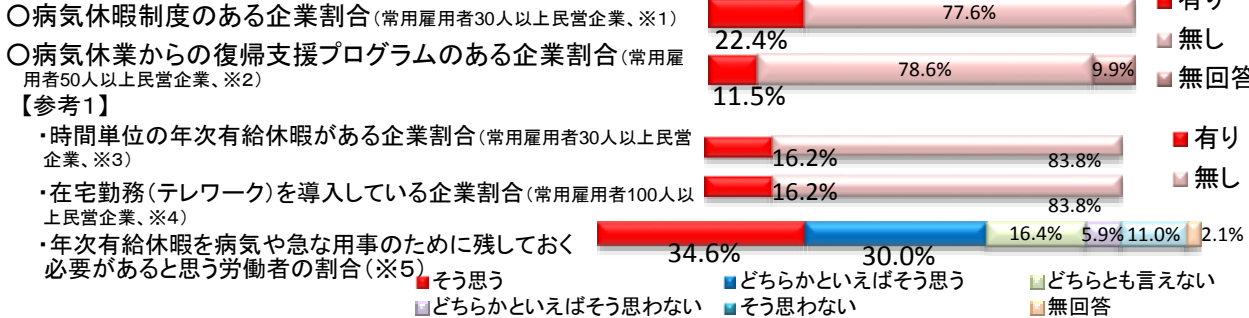
出典:NPO法人 Fine「仕事と治療の両立についてのアンケート」(2015)

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

1. 課題

①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

- i 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
- ii 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
- iii 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
- iv 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
- v 住友電気工業株式会社: 不妊治療のための休暇制度

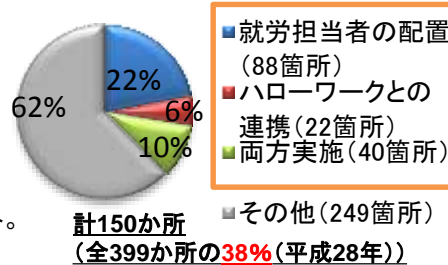
(注) i～ivは、「がん患者の治療と仕事の両立への優良な取組を行う企業表彰 事例紹介集」(平成26、27年度 東京都)を参考。

②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。



③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

①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

②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

③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)

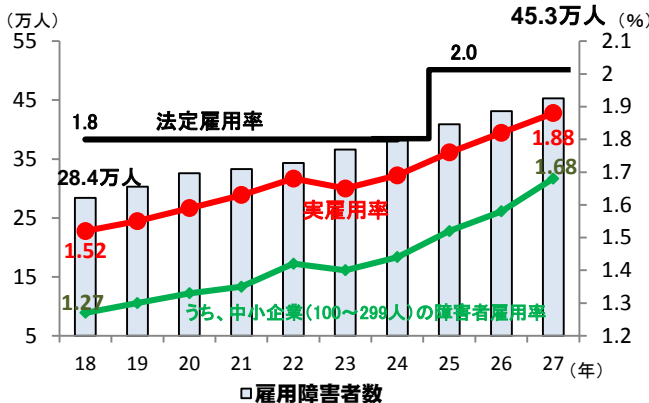
【厚生労働省】

- **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)

障害者の「働く」環境の整備について

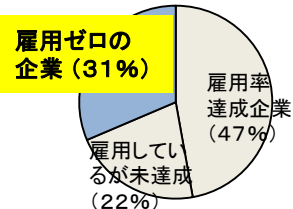
障害者の「働く」現状

雇用障害者数は**12年連続で過去最高**で、現在45.3万人(実雇用率1.88%)。大企業は2.09%、中小企業は1.68%。

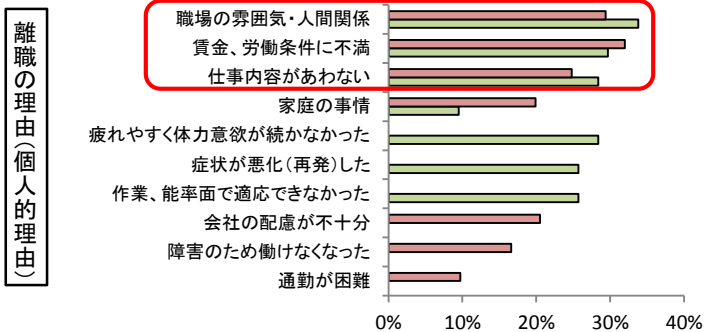


課題

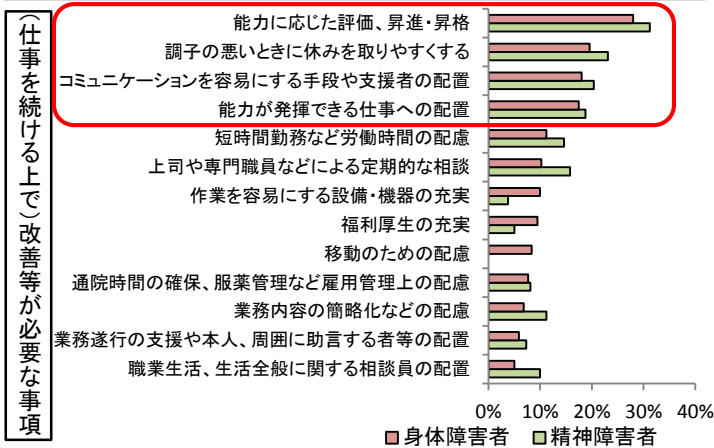
雇用義務がある企業(50人以上)の約3割が障害者を**全く雇用していない**



人間関係や仕事があわないといった課題への対応が必要



仕事を続けていく上で、雇用環境にも更なる改善が必要



障害者の働く収入には改善の余地

(平均月額)
 一般就労 身体障害: 約22.3万円、知的障害: 約10.8万円、
 精神障害: 約15.9万円
 就労継続支援A型 約6.6万円 就労継続支援B型 約1.5万円

今後の対応

①雇用ゼロ企業を「雇う」企業に変える

【企業】

- 障害者の就業に対する**経営トップ、管理職等の意識改革**
- 【厚生労働省】
- **就労理解促進に向けた見学会等**の充実

②障害者の職域拡大と職場環境の充実

【企業や就労継続支援】

- 時間、空間の制約を乗り越えて、障害者の意欲や能力に応じた仕事を提供するなど、障害者の働きやすい職場環境を整備
- 補聴支援スピーカーなど障害者のニーズに即した先進的**就労支援機器**の活用

【厚生労働省等】

- **ICTを活用**した在宅就業など、本人の**能力を発揮できる働き方**に関する支援の拡充
- 障害の程度と本人の意欲に応じた**就労支援サービス**の充実を図るため、**賃金、工賃の向上にインセンティブ**を与える報酬評価を検討
- **農福連携**の推進に向け阻害要因とならないよう**農地の賃貸、所有に必要な農業委員会の円滑な許可を促進**

③障害者に対する相談の充実

【企業】

- **ジョブコーチ**の充実等、企業内相談体制の充実
- 【厚生労働省】
- 身近な地域で**仕事や生活面の相談支援を行う専門スタッフ**の増員
- 職場で障害者へ助言を行う**ジョブコーチ**の養成拡大

障害者が、希望やその能力に応じて活躍できることが普通になる社会を目指す

(出典)「雇用者数」「雇用率」は「障害者雇用状況報告書」(厚生労働省)、「サービスの利用者数」は国民健康保険団体連合会データ、「一般就労への移行者数」は「就労移行等実態調査」(厚生労働省)、「一般就労の月額」は「平成26年度障害者雇用実態調査」(厚生労働省)、その他の月額は「工賃(賃金)実態調査」(厚生労働省)

※「離職の理由(個人的理由)」「(仕事を続ける上で)改善等が必要な事項」については、いずれも、「平成25年度障害者雇用実態調査」(厚生労働省)による。本調査では、この2つの質問に関しては知的障害者の方への質問は行っていない。