



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
秋田労働局

Press Release

報道関係者各位

平成 29 年 7 月 28 日

【照会先】

秋田労働局労働基準部 健康安全課
課 長 齋藤 孝一
労働衛生専門官 織田 智行
(電話)018-862-6683

「秋田県地域両立支援推進チーム」の設置について

～ 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。～

秋田労働局（局長 松本 安彦）では、秋田県において、病気を抱える労働者が活躍できる環境を整備するため、「秋田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。

秋田県では、労働安全衛生法に基づく定期健康診断の有所見率が全国平均を約 10 ポイント上回る状況が長年続いており、平成 28 年は、有所見率が 63.6%と全国でワースト 2 位になっています。

高齢化の進展に伴い労働者も高齢化する中で、疾病のリスクを抱える労働者が増え、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加することが予想され、両立支援の重要性が高くなっています。

については、下記のとおり第 1 回会議を開催することとしましたので、お知らせいたします。

なお、会議の傍聴を希望する場合は事務局担当までご連絡をお願いいたします。

（カメラ取りは会議冒頭のみとさせていただきます。）

（※）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。

記

1. 日 時 平成 29 年 8 月 2 日（水）14:00～15:10
2. 場 所 秋田合同庁舎（秋田市山王 7 丁目 1-3）5F 第 1 会議室
3. 議 題
 - ・治療と仕事の両立支援について
 - ・秋田県地域両立支援推進チームの取組について
4. メンバー 別紙「秋田県地域両立支援推進チーム」名簿参照
5. 事務局 秋田労働局労働基準部健康安全課 担当：齋藤、織田
電話番号 018-862-6683

秋田県地域両立支援推進チーム

参集者推薦団体
一般社団法人秋田県経営者協会
日本労働組合総連合会秋田県連合会
一般社団法人秋田県医師会
秋田県健康福祉部がん対策室
秋田県社会保険労務士会
秋田大学医学部付属病院
独立行政法人労働者健康安全機構秋田産業保健総合支援センター
独立行政法人労働者健康安全機構秋田労災病院
秋田県医療ソーシャルワーカー協会
一般社団法人日本産業カウンセラー協会
特定非営利活動法人日本キャリア開発協会
秋田労働局 雇用環境・均等室
秋田労働局 職業安定部
秋田労働局 労働基準部

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)

- ① 基本給の均等・均衡待遇の確保
- ② 各種手当の均等・均衡待遇の確保
- ③ 福利厚生や教育訓練の均等・均衡待遇の確保
- ④ 派遣労働者の取扱

(法改正の方向性)

- ① 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備
- ② 労働者に対する待遇に関する説明の義務化
- ③ 行政による裁判外紛争解決手続の整備
- ④ 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)

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

病気を治療しながら仕事をしている方は、労働人口の3人に1人と多数を占める。病気を理由に仕事を辞めざるを得ない方々や、仕事を続けていても職場の理解が乏しいなど治療と仕事の両立が困難な状況に直面している方々も多い。

この問題の解決のためには、まず、会社の意識改革と受入れ体制の整備が必要である。このため、経営トップ、管理職等の意識改革や両立を可能とする社内制度の整備を促すことに加え、がん・難病・脳血管疾患・肝炎等の疾患別に、治療方法や倦怠感・慢性の痛み・しびれといった症状の特徴など、両立支援にあたっての留意事項などを示した、会社向けの疾患別サポートマニュアルを新たに作成し、会社の人事労務担当者に対する研修の実施等によりその普及を図る。さらに、治療と仕事の両立等の観点から傷病手当金の支給要件等について検討し、必要な措置を講ずる。

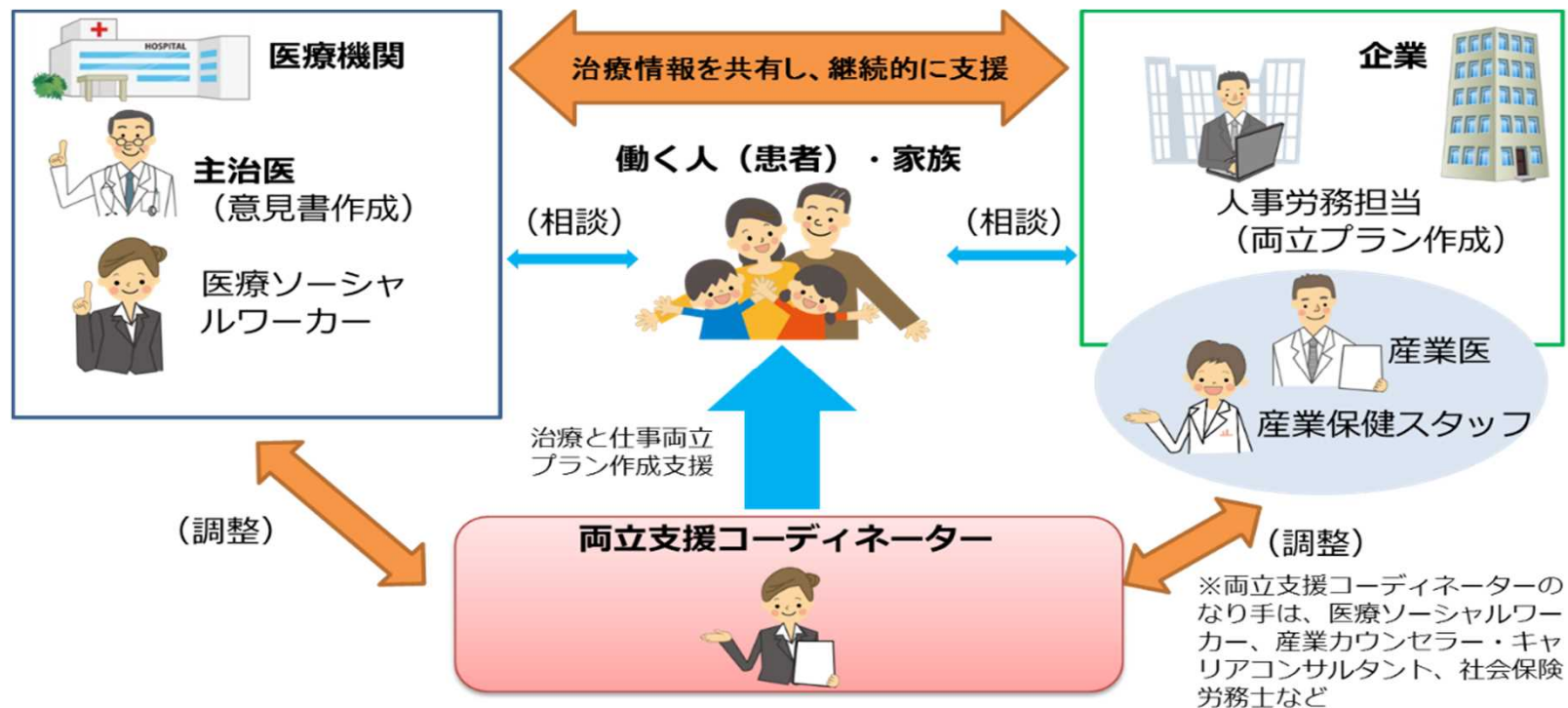
加えて、企業トップ自らがリーダーシップを発揮し、働く人の心身の健康の保持増進を経営課題として明確に位置づけ、病気の治療と仕事の両立支援を含め積極的に取り組むことを強力に推進する。

(2) トライアングル型支援などの推進

自分の仕事に期待してくれる人々がいることは、職場に自分の存在意義を確認できる、いわば居場所があると感じさせ、病と闘う励みにもなる。他方、自分のキャリアを失うことを恐れて周囲に言えない方もおり、誰にも伝えていない中での治療は肉体的にも精神的にも厳しいものがある。また、倦怠感やうつ症状など本人以外には理解しにくい副作用もあり、やる気がないと思われがちで、そう思われたくないために必要以上に頑張り、体を壊してその職場を離れるという悲しい選択をする方もいる。このため、病気の治療と仕事の両立を社会的にサポートする仕組みを整え、病を患った方々が、生きがいを感じながら働ける社会を目指す。

具体的には、治療と仕事の両立に向けて、主治医、会社・産業医と、患者に寄り添う両立支援コーディネーターのトライアングル型のサポート体制を構築する。(図2)

(図2：病気の治療と両立に向けたトライアングル型支援のイメージ)



とりわけ、両立支援コーディネーターは、主治医と会社の連携の中核となり、患者に寄り添いながら継続的に相談支援を行いつつ、個々の患者ごとの治療・仕事の両立に向けたプランの作成支援などを担う。両立支援コーディネーターには、医療や心理学、労働関係法令や労務管理に関する知識を身に付け、患者、主治医、会社などのコミュニケーションのハブとして機能することが期待され、こうした人材を効果的に育成・配置し、全国の病院や職場で両立支援が可能となることを目指す。

加えて、今や子供100万人のうち4.7%が体外受精によって出生されており、不妊治療と仕事との両立についても、問題を抱えている。不妊治療への支援については、医療面だけでなく就労・両立支援にまで拡大して実施する。

(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

治療と仕事の両立支援に当たっての産業医の役割の重要性に鑑み、治療と仕事の両立支援に係る産業医の能力向上や相談支援機能の強化など産業医・産業保健機能の強化を図る。

また、過重な長時間労働やメンタル不調などにより過労死等のリスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、産業医による面接指導や健康相談等が確実に実施されるようにし、企業における労働者の健康管理を強化する。

加えて、産業医の独立性や中立性を高めるなど産業医の在り方を見直し、産業医等が医学専門的な立場から働く方一人ひとりの健康確保のためにより一層効果的な活動を行いやすい環境を整備する。

これにより、働く人々が健康の不安なく、働くモチベーションを高め、最大限に能力を向上・発揮することを促進する。

項目5. 病気の治療、子育て・介護等と仕事の両立、障害者就労の推進

⑩ 治療と仕事の両立に向けたトライアングル型支援などの推進

年度 施策	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022～2027年 度 以降	指標
トライアングル型のサポート体制の構築	両立支援コーディネーターの養成、配置（労災病院、産業保健総合支援センター）					トライアングル型サポートの状況を踏まえて支援拡充を検討	治療と仕事の両立が普通にできる社会を目指す。
		両立支援コーディネーターの養成、配置（医療機関、企業等）					
	両立プランの具体化	がん等のモデル実施	両立プランの普及				
	主治医、産業医等の研修、企業連携マニュアルの作成・普及 個別の疾患別サポートマニュアル策定（疾患ごとに順次策定）						
	がん拠点病院、ハローワーク等の相談窓口等を順次増加・充実 がん患者の容姿面への対応など療養生活の質の向上の促進						
企業文化の抜本改革	ガイドラインの普及推進、健康経営の導入促進					企業の意識・普及の状況を踏まえて両立支援の更なる充実策を検討	両立支援コーディネーターを2020年度までに2,000人養成する。
普及・啓発	地域両立支援推進チームの設置	各地域での両立支援の取組推進					
助成金等による支援	企業等への相談対応、個別訪問指導、助成金による制度導入支援						