

令和3年度
「鹿児島県地域両立支援推進チーム」
会議概要

1 開催日時及び開催場所

- (1) 日時；令和3年11月17日（水）14：00～16：00
- (2) 場所；かごしま県民交流センター（大ホール）

2 構成員（順不同）

- ・独立行政法人労働者健康安全機構鹿児島産業保健総合支援センター
- ・国立大学法人鹿児島大学 鹿児島大学病院
- ・国立大学法人鹿児島大学大学院医歯学総合研究科
- ・独立行政法人国立病院機構鹿児島医療センター
- ・公益財団法人鹿児島県民総合保健センター
- ・鹿児島県社会保険労務士会
- ・日本労働安全衛生コンサルタント会鹿児島支部
- ・日本医療社会福祉協会
- ・一般社団法人日本産業カウンセラー協会
- ・日本キャリア開発協会
- ・公益社団法人鹿児島県医師会
- ・公益社団法人鹿児島県薬剤師会
- ・公益社団法人鹿児島県看護協会
- ・鹿児島県経営者協会
- ・日本労働組合総連合会鹿児島県連合会
- ・公益社団法人鹿児島県労働基準協会
- ・若年性認知症支援コーディネーター
- ・鹿児島県くらし保健福祉部介護福祉課
- ・鹿児島県くらし保健福祉部健康増進課
- ・鹿児島労働局（職業安定部職業対策課、同職業安定課、雇用環境・均等室）
- ・事務局（鹿児島労働局労働基準部健康安全課）

3 労働局からの説明

- (1) 鹿児島労働局労働基準部健康安全課説明
設置要綱、構成員名簿兼連携一覧表、ガイドライン、リーフレット、これまでの会議の概要及び令和2年度の両立支援セミナーに係る説明
- (2) 鹿児島労働局職業安定部職業安定課説明

長期療養者に対する就職支援事業に係る説明

4 意見交換に係る概要

冒頭、座長として独立行政法人労働者健康安全機構鹿児島産業保健総合支援センター所長を選任し、以下の議事を進行した。

(1) 労働局説明

- ① 鹿児島県地域両立支援推進チーム取組に関する5か年計画（令和4年度～令和8年度）について
事務局より、同5か年計画策定方針及び取組内容の説明
- ② 鹿児島労働局職業安定部職業安定課より
長期療養者就職支援事業、求職・離職中の社会保障制度、がん患者等就職支援事業の実績、ハローワークかごしまによる就職支援等について説明

(2) 「鹿児島県地域両立支援推進チームの取組に関する5か年計画」

策定方針及び取組内容等の説明に対し、特段の異論等はなく、了承された。

- ① 計画期間を5年間とし、名称を「鹿児島地域両立支援推進チームの取組に関する5か年計画（令和4年度～令和8年度）」とすること。
- ② 目的として県内に広く両立支援の機運の醸成を図り、労働者の働きやすい環境整備を推進するためにリーフレットのほか、
・両立支援のためのガイドライン・企業・医療機関連携マニュアルの県内中小企業への両立支援の浸透を図る。浸透を図る際には、大隅半島（鹿屋市含む）や種子・屋久島の離島も考慮すること。
- ③ 医療機関において両立支援に係る相談があった場合に各相談支援機関との連携が円滑にできるよう体制を確立し、その運用を図ること。
- ④ 5年度及び7年度に開催予定のセミナーについては、例年7月1日に開催している鹿児島労働安全衛生大会の特別講演の機会を活用した対応を検討していること。
- ⑤ 5か年計画策定後、書面会議で改めて意見等をお伺いし、確認予定であること。

(3) 資料の「例2～例5の作業部会の設置は、事前に協議し、推進チームとしては実施しない方針とすることも了承された。そのほか、好事例の収集を行い、事例集を作成する。

(4) 質疑応答

- ① 両立支援のためのデータ分析を行うために協会けんぽとかの保険者

協議会の保険者ごとの解約者数とか、共済等から国保になったとかの年度別のデータ分析も必要であることから、次回会議の前に推進チームで調査・分析してほしい。数値は推進する上で重要な参考になる。困難ならば保険者協議会等の団体に本チームに参加してもらうことも検討する必要がある。

<回答>ハローワークでは離職のデータしかない。健康安全課でもデータを持っていない。保険者協議会等の団体に本チームに参加してもらうことについては検討する。(難しい)

復職させるとしても再就職する形となることが多いが、復職を優先させることが重要である。最近ではネット探して再就職する等の現実がある。データの収集については了解するが、離職扱いとしているケースが多いので、決論からはデータの分析は難しい

- ② 両立支援の制度としてはよくできているが、知らない人が多いと考えるので周知が必要である。

<回答>引き続き、中小企業に向けて周知するが、鹿屋や離島も視野に入れる必要がある。

(5) その他 (フリーターキングによる意見交換。順不同)

- ① 事務局から説明された好事例について、年休の使い方に無理がある。本来、有給休暇の使い方は、労働者が指定し、自由に使用できる。時季指定の考え方もあるが。労使が納得すれば時間単位の使用も許されている。事業主側は病気休暇の制度があれば病気休暇での処理となる。

- ② 病気で治療中であれば、解雇できないので、就業規則を変更した上で、配置転換を行って仕事ができなければ辞めてもらう形を取るのが通例。解雇は民事上困難。あっせん等があった場合に 100%勝てるかは無理である。

- ③ メンタルヘルスの両立支援で、社労士と産業医の連携した事例はある。産業保険の中で透析保険者の好事例に結び付けるとよい。

<両立支援コーディネーター関係>

- ④ 鹿児島に両立支援コーディネーターどれ位いるか。県内の 140 人 (ネット情報では 200 人) の両立支援コーディネーターがいるが、活用された事例はゼロ。社労士、保健師は、通常の仕事にプラスアルファ程度。

- ⑤ 都道府県別にコーディネーターの数が発表されているが、鹿児島は 200 名程度、名簿ではないので労働者からは把握しにくい。コーディネーターは、病院関係と事業所にいるが、活用されていない。中には地域に目

指しているコーディネーターがいるので、所属の団体がホームページでも公表してもらえないか。産保センターのホームページでも公表できないか。仕事をしながら、治療中、薬を貰いに薬局に行くケースもある。各団体、ぜひ公表してほしい。

- ⑥ 両立支援のチラシをホームページに載せているが、十分な周知を行っているとは言いえない。
- ⑦ 定期健康診断の受診後、地域産保にて就業判定を無料で行っている。実際にどの程度の就業判定ができているかは別であるが？
- ⑧ 産業医の半数は、勤務医と町中の個人病院の産業医、個人病院は抜かれるが、勤務医は中々抜けれない(休めない)。それでも産業医と連携してほしい。
- ⑨ 両立支援の相談実態について、どこでも気軽に相談できる体制にしてほしい。実際には、患者や事業主に伝わらず、月に1件程度の実施であり、利用が少ない。これは、周知が足りず、実際の現場に追い付いていない。窓口があることを知らないのかも知れない。窓口があることを知らない事業場に特に周知をお願いする。
- ⑩ 働く皆に周知していく必要があるが、両立支援の周知が足りない。事業所への担当者への周知も大事。
- ⑪ 両立支援の対象は6つの疾患であり、認知症は除かれている。働ける場所として職場の中のどこに行けばうまくゆくか、また、労働者(患者)に対してどう対応していいかわからないケースが多い。若年性認知症は中小企業では即、退職が多い。大きい会社は有期雇用の手段があるが、やはり、主治医頼みである。
- ⑫ 周知を図るときに現在のパンフレットは使いづらい。行政、事業主、労働者、連携のもと取組の推進を図ればよい。公務員も問題。