

がんと就労NEXTステップに向けての要望

改正がん対策基本法の精神を社会で実現していくためには、働き方改革実現会議でも議論されている内容を浸透させていくとともに、関連する法制度整備を進めることが重要です。

そこで、現時点で実施されている施策の拡充と質の担保に加えて、①指針の策定、②指針の順守率の検証、把握、③取組企業への表彰、④インセンティブ付与という社会の好循環を生み出すPDCAサイクル構築を国が牽引していくことを要望します。



1) 治療と職業生活の両立支援指針の策定

「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」の主要素「時短勤務制度、フレックスタイム制度、私傷病休暇制度、産業医の介入、両立支援計画書の作成、その他企業独自の取り組み」なども参考に、「がん患者雇用指針（差別禁止と合理的配慮）」の策定を要望します。

2) 順守（整備）率と利用率の検証、把握

各企業において、指針の遵守（整備）率、利用率、周知率をアウトカム指標として検証、優良企業の取り組みを「見える化」する仕組みを作ることを要望します。

3) 取り組み企業への表彰

企業にとってこれらの取り組みは「投資」であり、「社会誘導していく仕組み」が重要です。厚生労働省HP内での公表、大臣表彰などによる「見える化」を進め、「人材獲得→優良企業の増加」という社会的好循環の創出を要望します。

4) 企業に対するインセンティブの付与

法に定める「責務を負いたくない」企業では、がん患者への退職勧奨などが懸念されます。職域検診が進まない背景にも、「がんを抱え込みたくない」企業が存在することを踏まえ、今後は、「がん」を、企業の「負担」にさせるのではなく、「メリット」にしていく以下の仕組みづくりを要望します。

【障害者雇用の体系】

障害者雇用においては、法を根拠にした指針とインセンティブ付与の両輪が用意されている。子ども・子育て支援新制度においても同様の枠組みが成立していることから、がんと就労においても、改正がん対策基本法を基礎とした指針策定とインセンティブ付与の両輪づくりが重要になります。

■障害者の体系



■がんと就労NEXTステップが目指す体系



治療と仕事の両立に向けた社会モデル

