### 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インセンティヴ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)指針

2) 検証

3)表彰

4) インセンティウ

### 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ヴの付与

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」企業の存在があることを踏まえ、 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ヴ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ヴ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



1

# 患者 モデル

# 企業モデル

## 病院 モデル

行政

モデル

- ・ 病気を知る(能動的な患者になり、患者力を磨く)
- ・ 働く権利を知る(社会人基礎力の向上)
- ・相談者をもつ
- ・ 時短勤務、私傷病休暇、テレワークなど柔軟な就労環境の整備(就業規則改訂)
- ・ 職域でのがん教育(大人のがん教育)の推進
- ・ 産業医や産業保健師の活用
- ・ 相談支援センターでの就労相談機能の拡充(専門家の個別相談やサロンなど)
- ・ハローワーク相談員(ナビゲーター)の質の確保、研修
- ・ 社会的背景に応じたICの徹底(がん拠点病院における問診票の共通フォーマット 化と申し送りの徹底、医療従事者向けコミュニケーション研修の実施など)
- ・ アピアランス支援 (研修含む) を含めた支持療法の開発と徹底

・ハローワーク、地域産業保健センターでの相談支援の拡充

- ・ 両立支援コーディネイターの試行的配置(主治医を補佐、合理的配慮の提案)
- ・ 夜間や休日診療の拡大 (医療従事者の労働環境に配慮することを前提に)

# 地域 モデル

- ●企業に対するインセンティヴ付与

地域の社会保険労務士会等との連携

• 差別禁止や合理的配慮に関する指針作成

患者会、ピアサポーターとの連携

- ・指針順守企業への表彰制度、助成金(採用奨励金・雇用継続奨励金)、企業の社会 保険料減免などインセンティヴ付与の検討(特に中小企業に対して)
- ●雇用能力開発の徹底
- ・職業訓練(治療による欠席への補講)、就労支援事業など既存事業の周知徹底
- 関連法制度の改訂
- 傷病手当金制度の柔軟化(累積型へ)
- ・ 障害者雇用促進法の拡充検討

# 治療と仕事の両立に向けた社会モデル