

厚生労働省版「提言型政策仕分け」について

1. 趣旨

複数の部局にまたがる分野等について、現行の諸政策の効果を組織横断的に検証・評価するとともに、今後の政策の在り方を提言してもらう厚生労働省版の「提言型政策仕分け」を実施。

2. 仕分けメンバー

秋山 正子	(株)ケアーズ白十字訪問看護ステーション代表取締役
阿部 正浩	獨協大学経済学部教授
和泉 昭子	生活経済ジャーナリスト／キャリアカウンセラー
中山 弘	元学校法人ホンダ学園常務理事
宮山 徳司	埼玉医科大学医学部特任教授
脇坂 明	学習院大学経済学部教授

3. 具体的なテーマと日程

テーマ	日程
リーマンショック後の雇用対策	1日目：5月25日
	2日目：6月8日
① 長年にわたる治療等が必要な疾病を抱えた患者に対する保健医療分野の支援と就労支援の連携	1日目：6月15日
	② 様々な主体が行っている国民の健康づくりに資する取組みの一体的・効率的推進
① 医療と介護の連携 ② 製造段階から患者使用段階までの総合的な後発医薬品使用促進策の実施	
	2日目：7月6日

テーマ：長期にわたる治療等が必要な疾病を抱えた患者 に対する保健医療分野の支援と就労支援の連携

提言（取りまとめ）

【総論】

長期治療を要する疾病において、近年の治療技術等の進歩等により「働くこと」が可能な患者が増えており、治療と仕事の両立を図る支援の仕組みづくりを強化することが必要である。

この場合に、患者側の視点にたった分かりやすさ、企業側にたった活用のしやすさ等を念頭において、これまでの取組みをレビューし、さらに実効性の高い仕組みとしていくことが求められる。

【医療機関や就労支援機関が連携した取組み】

- 医療機関・相談センターや就労支援機関が連携して就労を支援するために、各機関の相談体制の強化や連携の仕組み作りに努めるべき。
例えば、次のような取組を推進して欲しい。
 - ・ 病気の診断を受けてすぐに就労に関する相談を受けられるような体制や連携体制の整備。
 - ・ 患者が、どこにどのような就労支援の窓口や就労に関する情報があるのかわかるよう、例えば、医療機関等で就労支援に関する情報を集めたリーフレットを患者に配るような取組。
 - ・ 医療機関が、診察や治療にあわせて、患者が就労するに当たって配慮すべき事項等に関するチェックリストを作成し、就労支援で活用するような仕組み。
 - ・ 医療と就労の両方の分野について知識を持った専門支援人材の育成。
- また、このような取組を進めるに当たっては、医療機関等と就労支援機関との連携による就労支援の効果の分析を行うべき。

【職場での取組みの支援】

- 治療と仕事の両立を図る上で、職場でどのような配慮を受けているのかまずは実態をよく把握すべき。
- 治療に専念せざるを得ないときの就労支援策として、復職に対する不安を払拭できるよう、治療のための休暇の企業への普及を推進すべき。
- 治療のための休暇からの復帰の過程や定期的な治療が必要な時期に、労働者の希望も考慮して、短時間勤務への変更や配置の変更など労働条件が適切に配慮されるよう、労働時間等見直しガイドライン等を事業主に

一層周知すべき。

- 体調と相談しながら在宅で仕事をするができるよう、在宅勤務を推進し、労務管理上配慮すべき点について周知を図るべき。
- さらに、患者や支援者がお互いに支え合いながら働いていけるような起業などの雇用ではない働き方を支援することも検討すべき。

【医療機関や相談支援面での取組み】

- 働きながら通院ができるよう、例えば土日にかけている病院を増やすなどの取組を検討すべき。
- 仕事が休みの土曜日などに患者が気楽に職場での悩みを相談できるような、地域の中の相談支援機能を充実させるべき。

このほか、疾患ごとの取組として、以下の内容を提言する。

難病については、

- 疾患ごとに就労上の課題は様々であるため、病態、年齢等に応じたきめ細かな対応を行うべき。
- 既存の支援策（助成金等）がより一層活用されるよう、事業主や難病患者等に対して更なる周知を図るべき。

がん・肝炎については、

- がん患者の退職・解雇の実態を把握・分析し、その他の職業人生におけるイベントに伴う退職等とも比較しながら、目標値を立てることが可能か検討すべき。
- がん登録を進めることは極めて重要であり、その際に就労や就労ニーズに関する情報も取得できるか検討すべき。
- 医療従事者にとって過度な業務負担とならないよう配慮した上で、抗がん剤の夜間投与など、就労と治療とを両立できる方法を積極的に取り入れることを検討すべき。
- 肝炎対策の趣旨や重要性について、国民の正しい理解を促すよう、周知・啓発に努めるべき。

糖尿病については、

- 産業医等産業保健スタッフのみならず、職場の管理職が本人の病気を知らなければ就業上の配慮はできないが、上司・同僚に病気を知られたくない者もいるため、まずは職場の管理職が職員の病状を把握できているかどうかを調査・把握すべき。
- 糖尿病を悪化させないためには、就業時間外の診療を可能とするような環境整備や、病院と職場との連携が重要。
- 初期は自覚症状がないため、本人への意識付けや知識の付与などを行うため、糖尿病について広く周知を図るとともに、健診受診や医療機関受診の機会を捉えた保健指導、情報提供の実施など、本人の行動の変化につながる効果的な方策を検討すべき。