

治療をしながら働く社員に どう支援していったらいいでしょうか。

企業を対象に実施したアンケート調査(平成25年度厚生労働省委託事業「治療と職業生活の両立等支援対策事業」)によれば、疾病を理由として1カ月以上連続して休業している従業員がいる企業の割合は、メンタルヘルスが38%、がんが21%、脳血管疾患が12%となっています。また、「平成22年国民生活基礎調査」に基づく推計によれば、仕事を持ちながら、がんで通院している者の数は、32.5万人に上っています。

さらに、労働安全衛生法に基づく一般健康診断において、脳・心臓疾患につながるリスクのある血圧や血中脂質などにおける有所見率は、平成26年は53%に上るなど、疾病のリスクを抱える労働者は増える傾向にあります。高齢化・労働人口減少の局面で、治療と職業生活の両立への対応が必要となる場面はさらに増えるでしょう。

近年の医療の進歩により、かつては「不治の病」とされていた疾病においても生存率が向上し、「長く付き合う病気」に変化しつつあります。しかし、疾病や障害を抱える労働者の中には、仕事上の理

由で適切な治療を受けることができない場合や、疾病に対する労働者自身の不十分な理解や、職場の理解・支援体制不足により、離職に至ってしまう場合もみられます。

両立支援を行うための 環境整備

治療と職業生活のための両立支援を行うための環境整備としては以下のようなものがあります。

(1) 事業者による基本方針等の表明と労働者への周知

基本方針や具体的な対応方法等の事業場内ルールを作成し、全ての労働者に周知することで、両立支援の必要性や意義を共有し、治療と職業生活の両立を実現しやすい職場風土を醸成します。

(2) 研修等による両立支援に関する意識啓発

当事者やその同僚となり得る全ての労働者、管理職に対して、研修等を通じた意識啓発を行います。

(3) 相談窓口等の明確化

労働者が安心して相談・申出を行えるよう、相談窓口、申出が行われた場合の当該情報の取扱い等を明確にします。

(4) 両立支援に関する制度・体制等の整備

短時間の治療が定期的に繰り返されるケース、就業時間に一定の制限が必要なケース、通勤による負担軽減のために出勤時間をずらす必要があるケースなどに対応するため、以下のような柔軟な制度を導入し、治療のための配慮を行うことが望まれます。

- ・時間単位の年次有給休暇
- ・傷病休暇・病気休暇
- ・時差出勤制度
- ・短時間勤務制度
- ・在宅勤務(テレワーク)
- ・試し出勤制度

疾病による離職の防止は 重要な経営課題

独立行政法人労働政策研究・研修機構のWeb患者調査(平成30年7月)によると、疾患罹患後に依願退職や解雇で離職した方は20.7%でした。労働者が休業、退職から職場復帰し、生き生きと働くことは、労使双方に価値あることです。ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティの観点からも、重要な課題となるでしょう。 ■

「無料経営相談」についての
お問い合わせはメール、またはお電話で。
東京 soudanbu@smbc-consulting.co.jp
大阪 osakasoudan@smbc-consulting.co.jp
全国共通 0120-874-809



玉坪郁子 (たまつぼ・いくこ)

社会保険労務士法人ティムス 代表社員
無料経営相談 大阪担当

特定社会保険労務士、産業カウンセラー、
キャリア・コンサルタントの資格を持ち、株
式会社ビジネスコンサルティングプロモ
ート・シニアコンサルタントやLLPヒューマン
・アセット・マネジメント代表も務める。