

チコ労務管理事務所通信

進まない「がん経験者の就労支援」 今後求められる取組みは？

がんの治療と仕事「両立困難」

2013 年 1 月の内閣府「がん対策に関する世論調査」で、「がんの治療と仕事の両立は難しい」（がんの治療や検査のため 2 週間に 1 回程度通院する必要があるとした場合に、働き続けられる環境にない）と感じる人が約 7 割いるという調査結果が出ました。

2012 年 6 月に閣議決定された「がん対策推進基本計画」では、働く世代への支援を柱の 1 つとしていますが、いまだに不安を持つ人が多いという実態が浮き彫りになっています。

治療と仕事の両立を阻害する要因

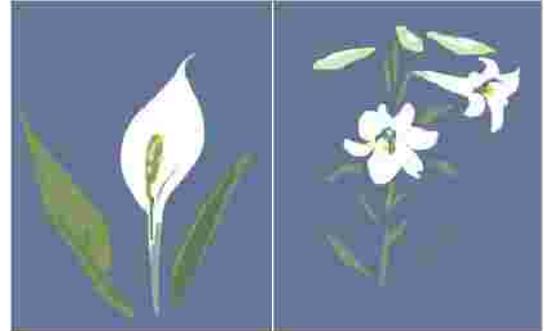
治療と仕事を両立するためには、職場の理解と協力が不可欠です。しかし、必ずしも、がんに対して理解がある職場ばかりではありません。

治療と仕事をめぐってよくある事例として、「治療が必要である場合には企業が復職を認めない」というものがあります。外来で治療を行う場合には、人によっては、治療時間を確保できれば仕事を続けることが可能ですが、企業側にこの点の理解がないと、労働者は仕事を続けたいのにできないということになってしまいます。また、職場への復帰イコール完治、とみなされて、多大な業務負担を課され、苦勞する場合があります。

一方、企業側としても、「具体的にどんな配慮をすればよいかわからない」などといった事情があります。

両立実現に向けた支援の取組み

多くの場合、必要な情報を得ることができれば、企業側も支援策を講じることができ、両立に向けての取組みを行うことができます。例えば、治療方法や治療期間、予想される状態や副作用、禁忌事項などの情報を、労働者から伝えてもらいます。



また、一部の企業では、治療時間を確保するために有給休暇の取得方法を半日単位、時間単位にしたり、取得可能上限日数を増やしたりする対応もすでに行っています。

2 人に 1 人ががんに罹患し、働く世代の罹患率も高くなっている現在、がん罹患後も必要な治療を受けながら安心して働き続けることのできる仕組みの整備が望まれます。

これからの「介護休業」見直しの重要性

「WLB」の意味合いが変化

これまで“ワークライフバランス”というと、「育児休業を取る人のための...」「私生活を重視したい人のための...」といったイメージで捉えられていたようですが、最近は「介護」についての重要性が強くなってきたようです。

たしかに、育児・介護休業法が改正された当時（平成 21 年改正、平成 22 年施行。平成 24 年 7 月から常時 100 人以下の労働者を雇用する中小企業についても完全施行）子を持つ社員の休業や子の看護休暇については注目され、企業は規程の変更等に追われました。

しかし、近年、少子高齢化社会の著しい進展に伴い、親の介護のために休職を余儀なくされる方が増えてきています。そして、団塊世代の高齢化

により、2017 年には介護を必要とする高齢者数が過去最高になると予測されています。

企業の課題は？

企業としては、育児と介護の大きな違いが、考えなければならない課題の1つになります。大きな違い、それは「介護については終わりが定かでない」という点にあります。子育てについては一定年齢での目処がつかますが、介護については、始まりも終わりもそれぞれの状況により千差万別です。

製薬大手のアステラス製薬が、ガンなどで余命6カ月以内の宣告を受けた家族を持つ社員に、最長で1年間の休職を認める制度を導入したそうです。休職期間は、1週間～6カ月間で、最大で1年間まで延長できるそうです。

こうした取組みが今後、他の企業でも注目されるようになるかもしれません。

人事制度の見直しも必要に

こうした介護休業を必要とする社員の増加が見込まれる中、これまでの休業に関する規定を見直すとともに、業務の進め方や人事制度そのものも見直す必要が出てくるでしょう。

さらに現在、政府で検討している「限定正社員」などの勤務形態の多様化への対応とも併せ、企業は具体的な検討を始める時期に来ているのかもしれません。

今年度から「キャリアアップ助成金」が創設

有期契約労働者等のキャリアアップを促進

キャリアアップ助成金は、有期契約労働者等（有期契約労働者および正規雇用の労働者以外の無期契約労働者。短時間労働者、派遣労働者を含む）の企業内でのキャリアアップを支援する事業主を対象として支給される助成金です。

実施は平成25年度の予算成立後となりますが、重点分野等（健康、環境、農林漁業等）の事業主が実施する人材育成についての助成のみ、前倒して平成25年1月から実施されています。

事業主の業種・規模、対象労働者の年齢は制限なし

有期契約労働者等（年齢不問）の正規雇用への転換、人材育成、処遇改善など、事業主（業種不問、事業規模の制限なし）の行う施策ごとにコースが分かれています。

コースの概要は下記の通りですが、この他にも、対象労働者の状況や企業の行う施策によって助成額が加算・上乘せされる場合もありますので、十分な検討が必要です。

コースの内容

下記の助成額は中小企業のもので、（ ）内が大企業のもので。

【正規雇用・無期雇用転換コース】

...転換の内容により、1人当たり20万円（15万円）～40万円（30万円）

【人材育成コース】

...Off-JT（1人当たり）：賃金助成1時間当たり800円（500円）、経費助成上限20万円（15万円）

...OJT（1人当たり）：実施助成1時間当たり700円（700円）

【処遇改善コース】

...1人当たり1万円（7,500円）

【健康管理コース】

...1事業所当たり40万円（30万円）

【短時間正社員コース】

...1人当たり20万円（15万円）

【パート労働時間延長コース】

...1人当たり10万円（7.5万円）

「人材育成」「雇用管理」見直しのチャンス

計画的な人材育成は、企業の成長にとって不可欠です。この機会に助成金を活用し、人材育成・雇用管理の見直しに取り組んでみてはいかがでしょうか。

人事労務に関する手続き・ご相談・お問い合わせは...

チコ労務管理事務所

連絡先：〒130-0014 東京都墨田区亀沢4-19-3
電話：03-3625-2927 FAX：03-6751-8185
e-mail：info@chiko-jimusho.com