

三平代表コラムNO.6

現在の日本は、高齢化だけでなく、障害者数の増加やストレス社会を背景にした精神障害の増加など「障害の普遍化」が進んでいる状況です。

そこで企業では、障害マネジメントを含めた人事労務管理が必要となっており、障害者雇用に関して企業の社会的責任(CSR)の観点からだけでなく、人事労務管理の視点からもとらえることが重要となっています。

障害者を雇用することが、職場全体の環境改善のきっかけとなり、業務の見直しによる残業時間の削減、職場の組織風土の改善などの好事例が多く挙がってきています。

障害者雇用については、様々な障害の種類、程度に応じた人事労務管理上の配慮を行うことが、企業に求められてきています。具体的には、施設・設備の改善や適切な安全対策をとるといった職場環境改善だけでなく職務内容の再構築、勤務開始・終了時間の繰り上げ・繰り下げ、短時間勤務や休暇取得の配慮といった人事労務管理面について対応していく必要があります。

当事務所は、障害者の就労支援について、障害者の就労支援施設とも連携して積極的に取り組んでおります。是非、お気軽にご相談下さい。

また、就労支援についてはがん患者についても大きな課題となっており、厚生労働省としても具体的な取り組みを始めています。現在、日本における1年間の新規がん罹患数は約80万人にのぼり、そのうち3割は20歳～64歳の年齢層で罹患しています(平成20年地域がん登録全国推計によるがん罹患データ)。また、平成26年2月には働きながら治療を受けているがん患者の推計データを厚生労働省が初めてまとめ、全国に32.5万人いることが公表されました。

平成24年度に策定された第2期がん対策推進基本計画では、「がん患者の就労を含めた社会的な問題」が分野別施策として新たに追加されました。これを受け、厚生労働省は平成25年度からがん患者の相談支援体制の強化として、全国のがん診療連携拠点病院に社会保険労務士等の就労専門家を配置する事業を開始しました。現在、北海道、茨城県、栃木県、千葉県、東京都、石川県などの一部の医療機関で、社会保険労務士による就労相談が実施されています。