

社会動向レポート

## 治療と仕事の両立支援のさらなる普及に向けた課題と提言

～中小企業におけるガイドラインの認知度調査の結果から～

社会政策コンサルティング部  
チーフコンサルタント 志岐 直美

治療と仕事の両立とは、病気を抱えながらも、働く意欲・能力のある労働者が、仕事を理由として治療機会を逃すことなく、また、治療の必要性を理由として職業生活の継続を妨げられることなく、適切な治療を受けながら、生き生きと就労を続けられることである。治療技術の進歩等を背景に、がんをはじめとした病気を抱える労働者が増えている。労働力の高齢化に伴い、病気を抱える労働者が増えることで、治療と仕事の両立支援の必要性は今後増々高まると考えられている。本稿では、平成28年に厚生労働省において公表された事業場を対象としたガイドラインの周知・活用状況に関する実態を踏まえ、両立支援のさらなる普及に向けた課題を考察し、提言をまとめる。

### 1. はじめに

治療技術の進歩等を背景に、がんをはじめとした「不治の病」とされていた病気も「長く付き合う病気」になりつつあり、治療を受けながら仕事を続けることも可能になっている。一方で、がんと診断された人の約3割が離職するなど、必ずしも治療と仕事の両立支援が十分とはいえない実態も報告されている<sup>(1)</sup>。

こうした中、我が国では働き方改革の柱の1つとして治療と仕事の両立を掲げており、その対策の一環として、平成28年2月には厚生労働省より「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」(以下、ガイドライン)が策定・公表された<sup>(2)</sup>。このガイドラインは治療と仕事の両立に取り組もうとする企業等を対象として、両立支援の基本的な考え方や取組の方向性、留意事項を整理したものである。

治療と仕事の両立のためには、労働者本人の

症状や治療の状況、業務内容に応じて、労働者、企業、医療機関をはじめとした関係者が連携して対応する必要がある。治療と仕事の両立が可能な社会の実現に向けては、企業や医療機関、労働者において両立支援の必要性や重要性が認識される必要があり、そのためにも、ガイドラインの内容を広く啓発することが求められる。

本稿では、当社が行ったガイドラインの周知・活用状況に関するアンケート調査結果を踏まえ、両立支援のさらなる普及に向けた課題を考察するとともに、今後に向けた提言をとりまとめる。

### 2. ガイドラインの内容

本ガイドラインは、治療が必要な労働者が業務によって疾病を増悪させることがないように、事業場において適切な就業上の措置や治療に対する配慮が行われるようにするため、関係者の役割、事業場における環境整備、個別の労働者への支援の進め方についてまとめたものであり、

図表1 「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」の目次構成

- 1 治療と職業生活の両立支援を巡る状況
  - 2 治療と職業生活の両立支援の位置付けと意義
  - 3 治療と職業生活の両立支援を行うに当たっての留意事項
  - 4 両立支援を行うための環境整備(実施前の準備事項)
  - 5 両立支援の進め方
  - 6 特殊な場合の対応
- 参考資料  
様式例集／支援制度・機関／留意事項／企業・医療機関連携マニュアル

(資料) 厚生労働省「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」

その内容は厚生労働省ホームページに公開されている。

目次構成は図表1のとおりであるが、平成28年の公表以降、疾病別の留意事項として「がん」以外に「脳卒中」「肝疾患」「難病」といった疾病の情報が加えられるとともに、平成29年度には「企業・医療機関連携マニュアル」といった、両立支援を進めるうえで参考となる具体的な資料が順次追加、更新されている。

主な対象は事業者であるが、労働者や医療機関、その他両立支援の関係者においても活用可能な内容となっている。

### 3. 調査の概要

当社では平成30年12月に、事業者、労働者、医療機関等の各関係者におけるガイドラインの認知度や活用状況等の実態を明らかにすることを目的として、中小企業の経営者800人、人事労務担当者200人を対象とした「企業調査<sup>(3)</sup>」、中小企業に勤める労働者1,000人を対象とした「労働者調査<sup>(4)</sup>」、病院医師200人を対象とした「医師調査」の3種を実施した。いずれもインターネット調査会社のパネルを対象としたweb調査により実施した。

本稿では、なかでも「企業調査」と「労働者調査」を取り上げる。

なお、本調査では便宜上、従業員数300人未満を中小企業として定義した<sup>(5)</sup>。

## 4. ガイドラインの周知・活用状況の実態と課題

### (1) 経営者、人事労務担当者におけるガイドラインの周知・活用状況

#### ① ガイドラインの認知度

経営者に対してガイドラインの認知状況を尋ねたところ、6割超が「知らなかった」と回答するなど、経営者におけるガイドラインの認知度が低いことが明らかとなった。一方、人事労務担当者に同様に尋ねたところ、「詳しい内容を知っていた」は5.0%、「大まかな内容を知っていた」は24.5%であり、「名前や存在は知っているが内容は知らなかった」まで含めると6割超がガイドラインの存在を認知していた。実際に両立支援に対応する可能性がある担当者レベルでは、両立支援に対する関心度が高く、ガイドラインの認知度も高くなっていたものと考えられる。

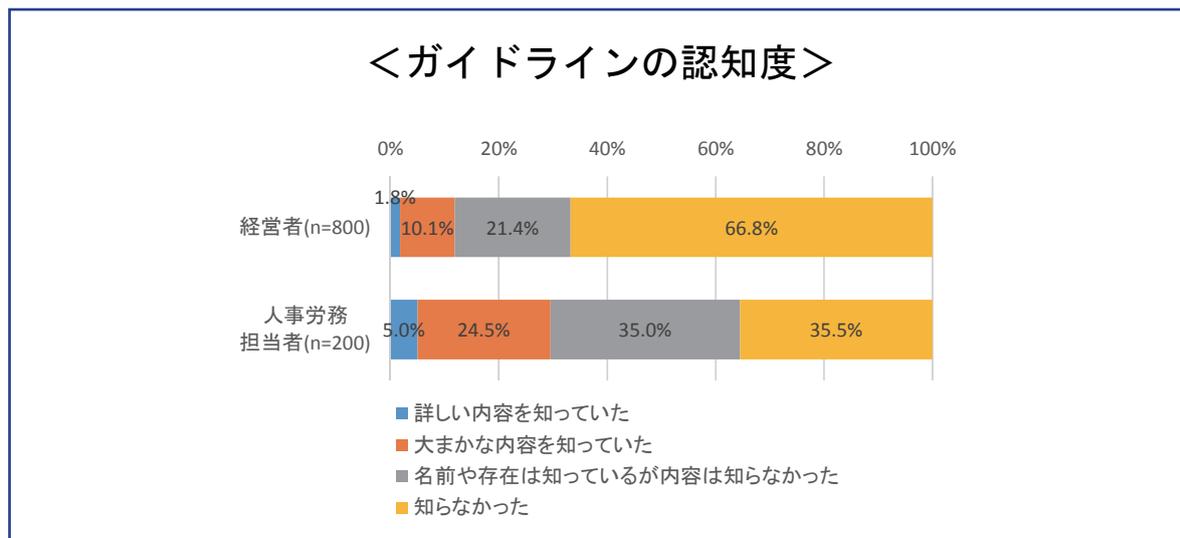
なお、ガイドラインを知ったきっかけとしては、経営者、人事労務担当者ともに「新聞・広告」が約3割と多く、人事労務担当者においては、「厚生労働省ホームページ」を挙げる割合が最も高かった。(図表2)

②ガイドラインへの評価

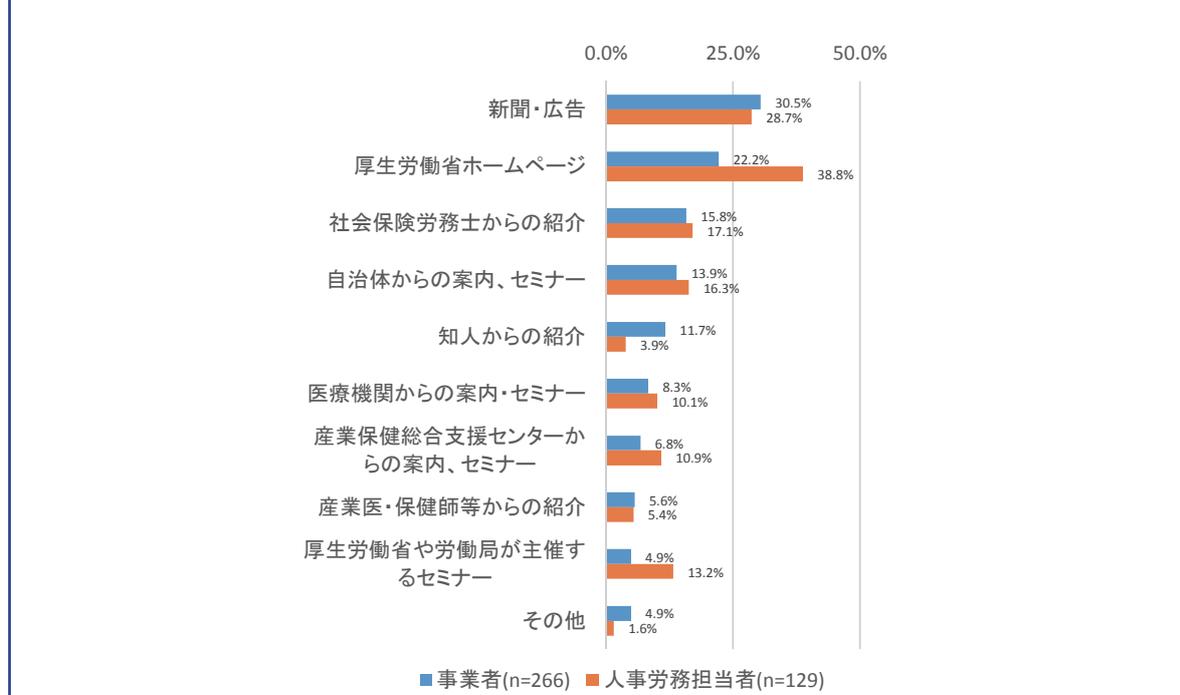
次に、ガイドラインについて「詳しい内容を知っていた」または「大まかな内容を知ってい

た」と回答した者に対し、ガイドラインが参考になったかどうかを尋ねたところ、「参考になった」と回答した者の割合は経営者では28.4%、

図表2 ガイドラインの認知度 (中小企業経営者、人事労務担当者)



### ＜ガイドラインを知ったきっかけ（複数回答）＞



※ガイドラインについて「詳しい内容を知っていた」または「大まかな内容を知っていた」「名前や存在は知っているが内容は知らなかった」と回答した者について集計  
 (資料) みずほ情報総研株式会社「治療と仕事の両立に関する調査」(2018年)

人事労務担当者では28.8%であった。「どちらかといえば参考になった」と合わせると、経営者の8割超、人事労務担当者の9割超にのぼっていた(図表3)。ガイドラインが「参考になった」または「どちらかといえば参考になった」内容としては、「両立支援に当たっての環境整備」が上位に挙げられており、企業における仕組みづくりの参考資料として、ガイドラインが有用であることが示唆された。

### ③両立支援への取組状況

両立支援の取組状況についてみると、経営者の約7割、人事労務担当者の約4割が「これまでに治療を必要とする従業員はいなかった(または退職した)」と回答しており、それらの多くが両立支援に「取り組んでいない」と回答していた(図表4)。

両立支援に関しては、現在支援が必要な労働者がいない場合であっても、支援を必要とする労働者が企業に相談しやすいよう、日ごろから環境づくりに取り組むことが重要である。しかしながら、調査結果からは、この趣旨が十分に経営者等に周知されていない可能性が示唆された。

また、人事労務担当者に比べて、経営者において「これまでに治療を必要とする従業員はいなかった(または退職した)」と回答する割合が高かった。経営者と人事労務担当者が必ずしも同一の企業に所属しているとは限らないため、結果の解釈には留意が必要であるが、経営者においては、従業員における両立支援のニーズの実態を十分に把握できていない可能性がある。

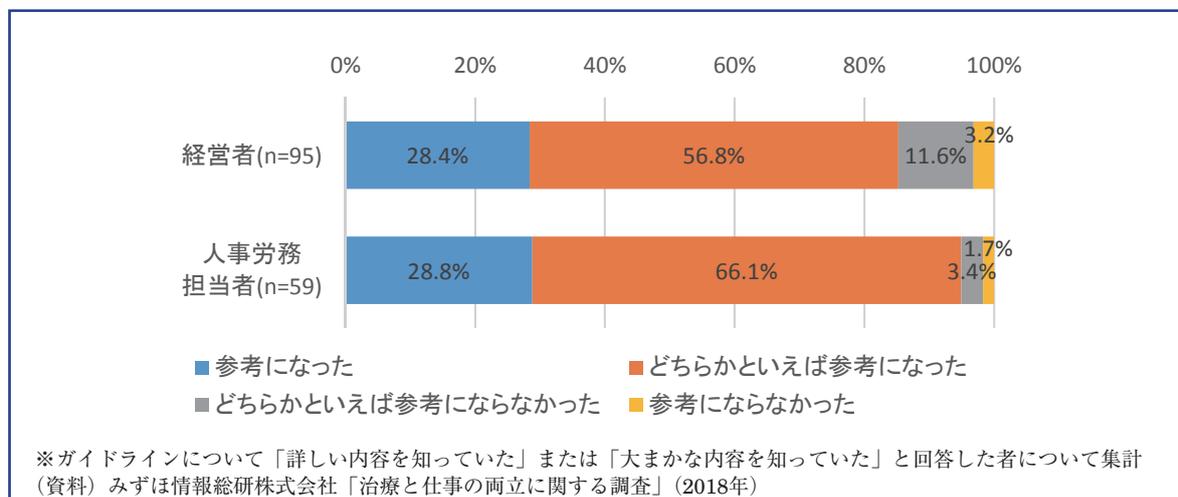
なお、ガイドラインについて「知らなかった」と回答した経営者に対し、今後ガイドラインを参考にしたいと考えるかどうか尋ねた結果、参考にしたいと回答した者は28.4%に留まっていた。経営者においてガイドラインの活用意向が低い背景には、ガイドラインの内容が十分に周知されていないことに加え、相対的に両立支援が必要な場面に遭遇しづらい中小企業では、両立支援に対する関心が持ちづらいことも、原因の一つとして考えられる。

## (2)労働者におけるガイドラインの周知・活用状況

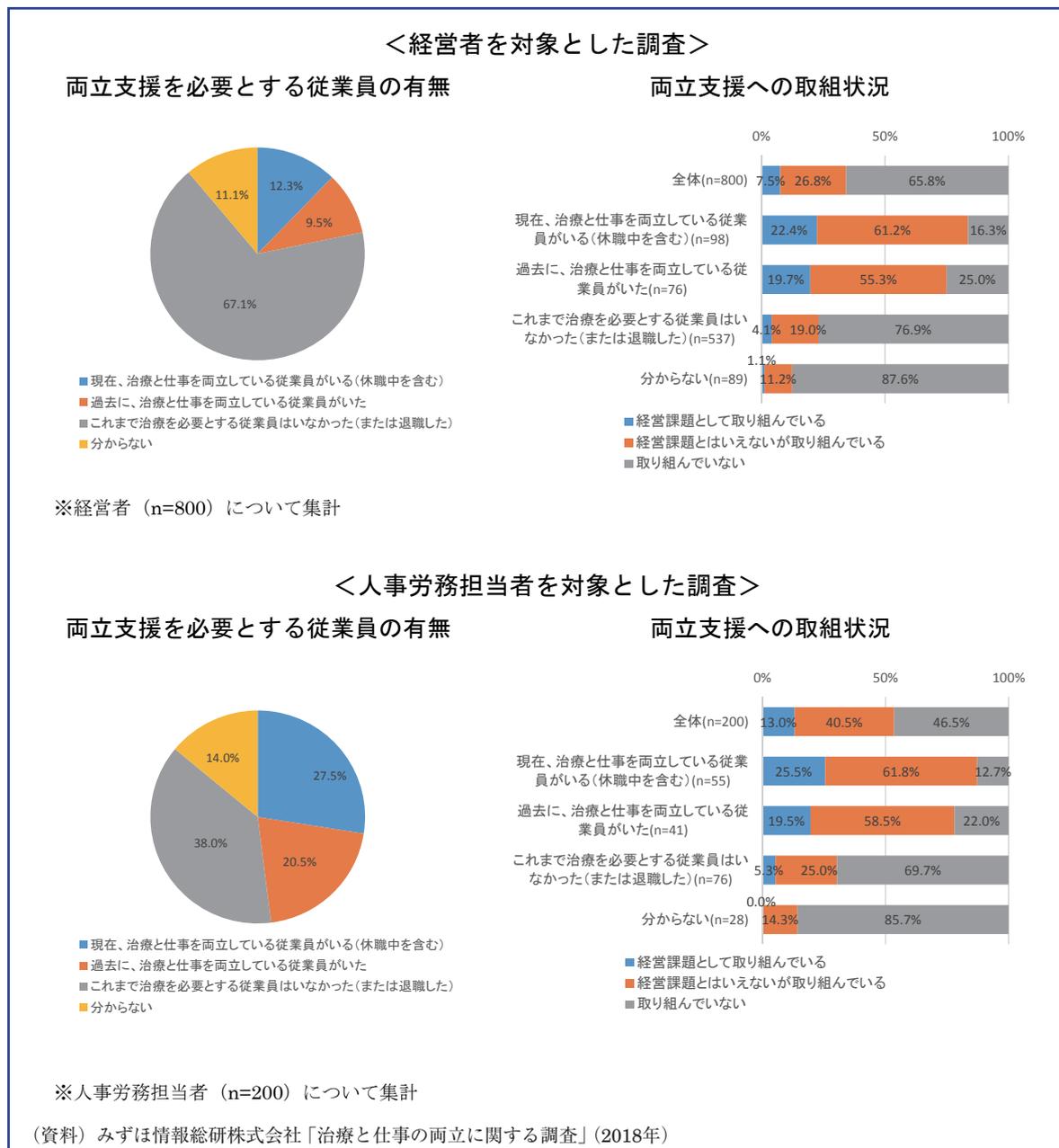
### ①ガイドラインの認知度、活用意向

中小企業に勤める労働者に対し、ガイドラインの認知状況を尋ねたところ、治療中の病気の

図表3 ガイドラインへの評価



図表4 両立支援を必要とする従業員の有無と両立支援への取組状況



有無に関わらず、「詳しい内容を知っていた」または「大まかな内容を知っていた」、「名前は知っているが内容は知らなかった」と回答した者の割合が3割を超えていた(図表5)。ガイドラインは主に事業場を対象としたものであり、認知度向上に向けて改善の余地はあるものの、労働者においても一定程度の認知度があることが明らか

かとなった。

また、ガイドラインを「名前は知っているが内容は知らなかった」または「知らなかった」と回答した労働者のうち、「読んでみたいと思う」または「必要なときに読んでみたいと思う」と回答した者は8割超を占めており(図表6)、労働者における治療と仕事の両立に対する関心度

の高さがうかがえた。

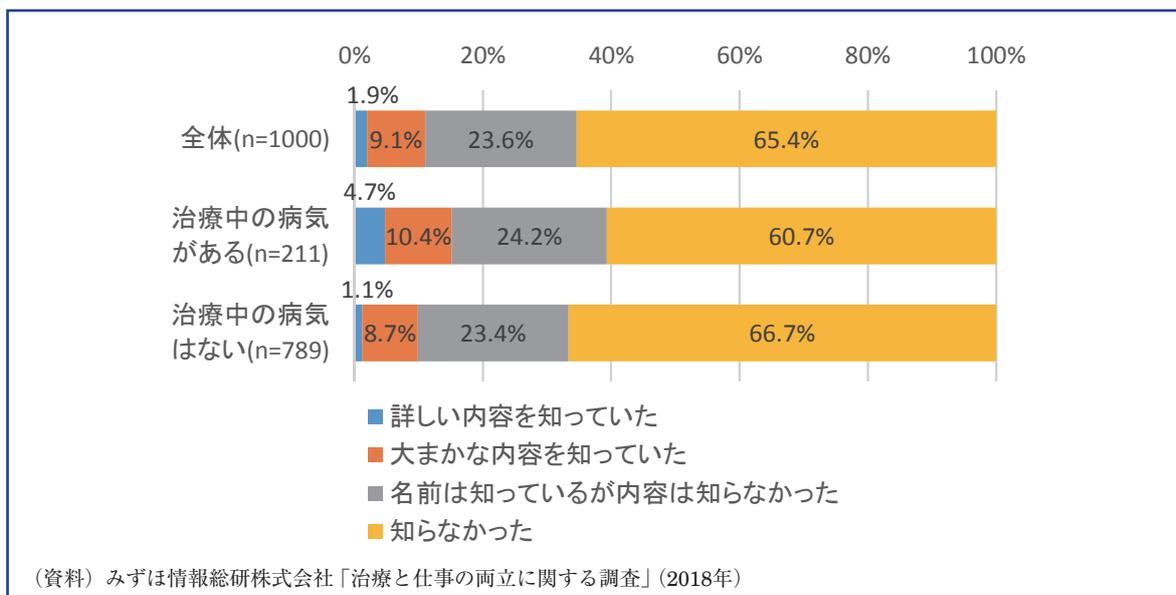
## ②ガイドラインへの評価

ガイドラインについて「詳しい内容を知っていた」または「大まかな内容を知っていた」と回答した者に対し、ガイドラインが参考になったかどうかを尋ねたところ、「参考になった」または「どちらかといえば参考になった」と回答した者が8割を超えていた(図表7)。ガイドラインの内容は、労働者にとってもガイドラインは有用であることが示唆された。

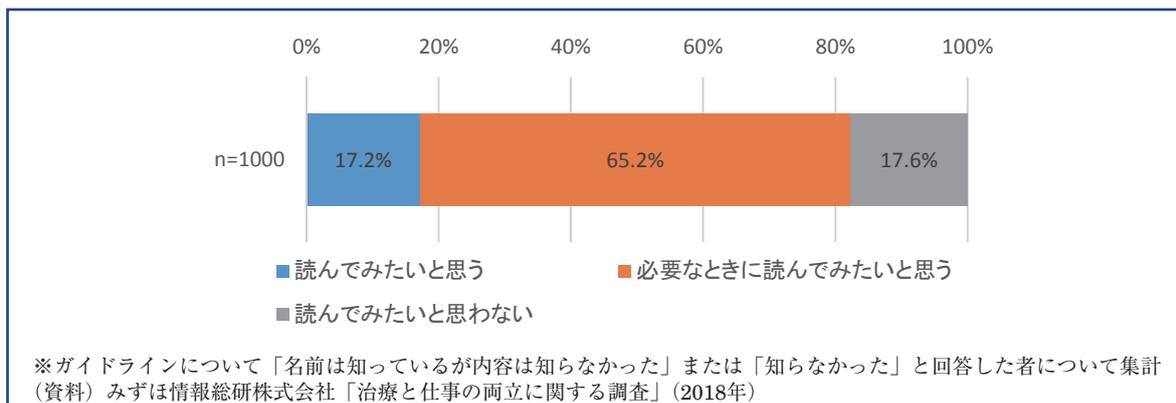
## ③勤務先における両立支援のための環境整備の状況

勤務先において実施されている両立支援のための環境整備の取組を尋ねたところ、各項目とも実施割合は2割に満たず、「ない・分からない」という回答が6割超を占めていた(図表8)。環境整備が進んでいない、あるいは取組が周知されていないために、支援の申出がしづらい環境におかれている労働者が一定数存在すると考えられた。

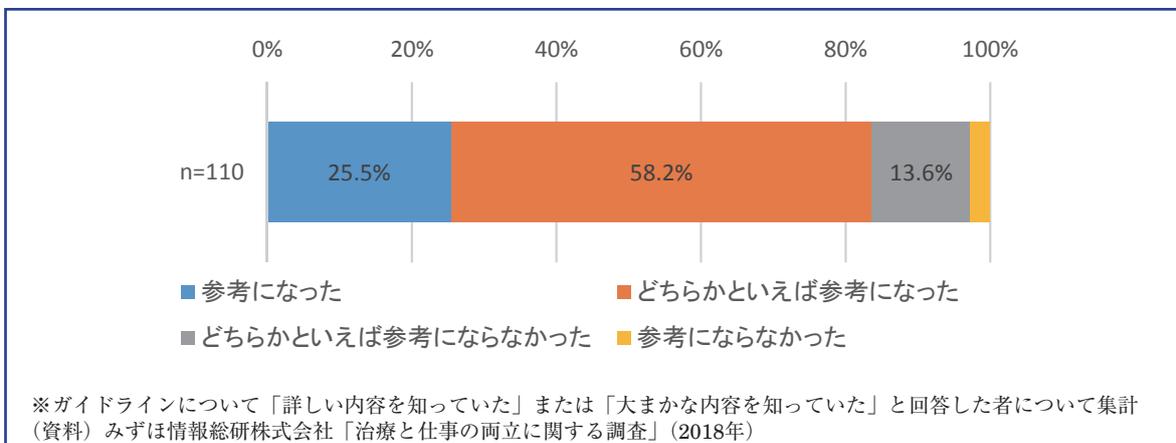
図表5 ガイドラインの認知度(中小企業に勤める労働者)



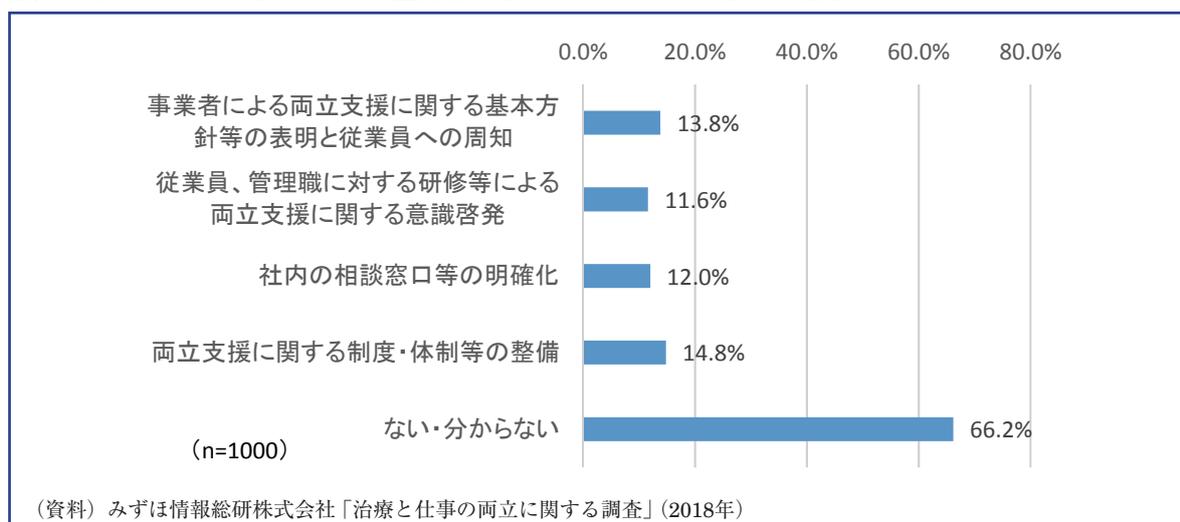
図表6 ガイドラインの活用意向



図表7 ガイドラインへの評価



図表8 勤務先で実施されている両立支援のための環境整備の取組 (複数回答)



## 5. ガイドラインの周知と両立支援のさらなる普及に向けた提言

前章までに、当社が実施した調査結果をもとに、ガイドラインの周知・活用状況の実態と課題を報告した。本調査結果を踏まえ、以下にガイドラインや両立支援のさらなる普及に向けた提言を示す。

### (1) 経営者に対するガイドラインや両立支援に関する普及啓発

前章でも示したように、人事労務担当者にお

いてはガイドラインの認知度は一定程度あるものの、経営者においては認知度が低く、ガイドラインのさらなる周知啓発が必要であることが示唆された。また、両立支援に関しては、現在支援が必要な労働者がいない場合であっても、支援を必要とする労働者が支援の申出をしやすいよう、日ごろから環境づくりに取り組むことが重要であるが、経営者や人事労務担当者を対象とした調査からは、この趣旨が十分に周知されていない可能性が示唆された。

ガイドラインの周知啓発の際には、事業者において「治療と仕事の両立が必要な労働者がい

ないから取り組まない」ではなく、「治療と仕事の両立が必要な労働者がいない(もしくは潜在化している)からこそ、今、取り組む必要がある」という認識がなされるようなアプローチが必要であると考えられる。

また、周知啓発の阻害要因の一つとして、相対的に両立支援が必要な場面に遭遇しづらい中小企業では、ガイドラインや両立支援そのものに対する関心が持ちづらいことがあると考えられる。一方で、調査結果からは、経営者の多くが「これまでに治療を必要とする従業員はいなかった(または退職した)」と回答していたのに対し、人事労務担当者においてはその割合が低いなど、経営者の認識と実態とに乖離がある可能性が示唆された。

実際に各企業においてどの程度両立支援のニーズがあるのか、それをどこまで経営者が正確に把握しているのかに関しては、更なる調査や分析が必要であるものの、「経営者が認識している以上に、両立支援のニーズがある可能性がある」ことは否定できない。こうした実際と、今後労働力の高齢化に伴い両立支援のニーズは高まる可能性があること、労働力人口の減少に伴い人材確保が困難になる可能性があること等を踏まえると、中小企業においても、今後両立支援の対応に迫られる場面が増えることが見込まれる。

ガイドラインや両立支援の普及啓発の際には、こうした情報をあわせて伝えることも、経営者に関心を持ってもらうために有用なのではないか。

## (2)ガイドラインを活用した両立支援に備えた環境整備の推進

既述のとおり、両立支援は労働者からの支援の申出が起点となるため、日ごろから、支援を必要とする労働者が事業者と相談しやすい環境

づくりに取り組むことが重要である。具体的には、「事業者による基本方針等の表明と労働者への周知」、「研修等による両立支援に関する意識啓発」、「相談窓口等の明確化」「両立支援に関する制度・体制等の整備」などの取組が挙げられる。

経営者や人事労務担当者を対象とした調査では、ガイドラインを知っている者の多くが参考になったと回答していることから、こうした環境整備にあたってガイドラインが有効であることが示唆された。これから両立支援に取り組もうという事業者においては、ガイドラインをもとに自社の取組状況を振り返ることも、環境整備のための重要な一歩になるだろう。今後、国や自治体、経済団体、医療機関などの関係者が連携しながら、両立支援の概念やガイドラインそのものの周知をさらに推し進めるとともに、ガイドラインの活用方法や具体的な環境整備のプロセスについても情報発信していくことで、両立支援のさらなる普及の一助になるものと期待される。

## (3)労働者に対する職場における取組やガイドラインに関する情報提供

当社の調査結果によれば、労働者において治療と仕事の両立に対する関心は高く、ガイドラインについても、認知度向上に向けて改善の余地はあるものの、一定程度の認知度があり、また、関心度が高い様子がうかがえた。ガイドラインの内容は労働者にとっても参考になるものであり、もしもの場合に備えて参照できるよう、引き続き広くガイドラインの周知を行うことが重要であると考えられる。

一方で、労働者を対象とした調査では、勤務先における治療と仕事の両立支援のための環境整備の取組に関して、「ない・分からない」と回答した者が6割超を占めていた。背景には、治

療と仕事の両立のために利用可能な制度の整備が十分に進んでいない実態<sup>(6)</sup>や、環境整備が進められている場合であっても、その内容が労働者に周知されていない可能性があることが考えられる<sup>(7)</sup>。このことは、労働者が支援の申出をしづらかったり、支援が受けられないと考え、相談を諦めてしまうといった事態を招く可能性がある。

今後、事業者に対しては前項(2)に挙げたような環境整備の推進を図るとともに、労働者に対しては、職場における両立支援の取組や窓口をあらかじめ確認しておくなど、労働者においても取り組めることを情報提供していくことも、両立支援の普及に向けて重要な取組の一つとして考えられる。

らないという結果が報告されており、企業等の制度や体制が労働者に周知されておらず、有効活用されていない可能性が示唆されている。(アフラック生命保険株式会社「がんと就労に関する意識調査」(2018年11月11日))

#### 注

- (1) 2013がん体験者の悩みや負担等に関する実態調査(静岡がんセンター、2013年)
- (2) 厚生労働省：<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000115267.html>
- (3) 平成26年経済センサス基礎調査をもとに、全国の業種の構成比率に応じてサンプル数を割付
- (4) 平成29年就業構造基本調査をもとに、全国の性別・年齢別・雇用形態の構成比率に応じてサンプル数を割付
- (5) 中小企業に着目した理由としては、我が国の企業の大半が中小規模の企業であり、また、人的・経済的理由等により両立支援の取組が大企業に比べて困難であり、対策の優先度が高いと考えられたためである。
- (6) 労働政策研究・研修機構による企業を対象とした調査では、柔軟な働き方を支援するための制度の有無と、各種制度がある場合に私傷病の治療や療養を目的に利用することが可能であるかを尋ねている。当該調査結果に基づき「制度があり」かつ「利用することが可能」である割合を算出すると、「時間単位の休暇制度・半日休暇制度」は46.5%に上るものの、「退職者の再雇用制度」は28.4%、「時差出勤制度」は22.2%などに留まっている。(括弧内は公表されている結果を基に当社が計算。)(労働政策研究・研修機構「病気の治療と仕事の両立に関する実態調査(企業調査)」報告書(2018年7月31日))
- (7) 例えば、アフラック生命保険株式会社が実施した調査では、働くがん患者の75%が産業医の存在を知