

vol. 4

福利厚生制度を活用した魅力と
安心のある職場作りの実現に向けて
— 仕事と育児・介護・治療との
両立支援編 —



令和5年2月

一般社団法人 全国地質調査業協会連合会

総務委員会

はじめに

少子高齢化に伴う労働力人口の減少、働く側のニーズの多様化などに伴い、仕事と育児や介護、病気治療との両立ができる職場環境の整備がますます重要となっています。

仕事との両立支援制度を充実させることは、人材確保・定着、従業員のモチベーション向上、従業員間および労使のトラブル防止など、企業に様々なメリットをもたらします。

一方、仕事との両立支援の取り組み状況は企業によって様々であり、支援方法や実効性に悩む経営者・ご担当者も少なくないと推察いたします。

そこで今般全地連では、「仕事と育児・介護・治療との両立支援」というテーマを取り上げ、会員企業の皆さまが抱えている課題・問題点を深掘りし、解決に繋がる有効な対応策について具体的事例を交えてご紹介させていただくこととしました。

会員企業の皆さまが仕事と育児・介護・治療との両立支援に取り組む際の参考になるよう、政府の取り組みや対策などを取りまとめるとともに、会員企業を対象にアンケート調査を実施させていただきました。163社の会員企業の皆さまからのご回答を基に、解決につながる対応策などの事例についても集約整理し掲載いたしました。会員各社からのご回答は、日ごろより実務に携わる方々の悩みや工夫であり、課題解決に向けてのヒントを与えてくれる貴重な情報になるものと考えております。

本冊子が、会員企業の皆さまの魅力と安心のある職場作りの一助となれば幸いです。

令和5年2月

一般社団法人 全国地質調査業協会連合会
会 長 田 中 誠

－ 仕事と育児・介護・治療との両立支援編 －

目 次

はじめに

第1章 仕事と育児の両立支援

- 1. 仕事と育児の両立支援の現状 1
 - (1) 仕事と育児の両立支援を巡る状況
 - (2) 育児・介護休業法の改正のポイント
- 2. 仕事と育児の両立支援のすすめ方 2
- 3. 会員企業における現状・課題および具体的取り組み 4

第2章 仕事と介護の両立支援

- 1. 仕事と介護の両立支援の現状 8
 - (1) 仕事と介護の両立支援を巡る状況
 - (2) 介護離職を防ぐためのポイント
- 2. 仕事と介護の両立支援のすすめ方 9
- 3. 会員企業における現状・課題および具体的取り組み 10

第3章 仕事と治療の両立支援

- 1. 仕事と治療の両立支援の現状 14
 - (1) 仕事と治療の両立支援を巡る状況
 - (2) 仕事と治療の両立支援のためのガイドライン
- 2. 仕事と治療の両立支援のすすめ方 14
- 3. 会員企業における現状・課題および具体的取り組み 17

<関連資料> 両立支援関連ポータルサイト

<参考資料> 全地連会員企業向け

「仕事と育児・介護・治療との両立支援」に関するアンケート結果

おわりに

第1章 仕事と育児の両立支援

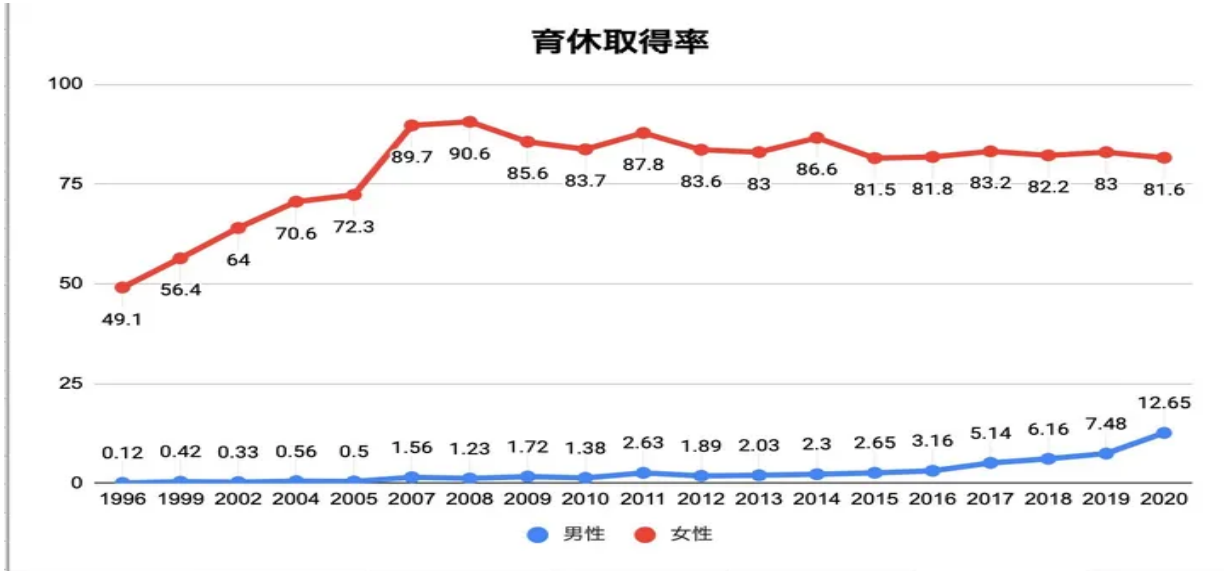
1. 仕事と育児の両立支援の現状

(1) 仕事と育児の両立支援を巡る状況

平成4年に「育児休業法」が制定され、企業における仕事と育児との両立支援の制度整備が一段と進みました。出産前に就業していた女性が第一子出産後に退職する割合は、1985～2009年頃までは約60%前後でしたが、2010年以降は40%前半まで減ってきています。

また、下記のグラフのとおり、女性の育児休暇取得率も2008年には90.6%まで急激に改善されました。一方、男性の育児休業取得率（2020年度）は12.65%と女性に比べて圧倒的に低い状況が続いています。

そこで令和3年6月、男性の育児休業取得を促進することを目的に「育児・介護休業法」が改正となりました。以下に改正のポイントを見てみましょう。



出典：厚生労働省「雇用均等基本調査」

(2) 育児・介護休業法の改正のポイント

令和3年6月改正では、男女とも仕事と育児を両立できるように、「産後パパ育休制度」（出生時育児休業制度）の新設や雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置の義務化などが改正されました。

本改正に伴う新制度の内容は次のとおりです。

施行タイミング	内容
【令和4年4月施行】	<ul style="list-style-type: none"> ①育児休業を取得しやすい雇用環境整備 ②妊娠・出産の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務化 ③有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和
【令和4年10月施行】	<ul style="list-style-type: none"> ④産後パパ育休（出生時育児休業）の創設 ⑤育児休業の分割取得
【令和5年4月施行】	<ul style="list-style-type: none"> ⑥育児休業の取得状況の公表の義務化

【令和4年4月施行】

① 育児休業を取得しやすい雇用環境整備

企業規模などに関わらず、**全ての企業において「育児休業を取得しやすい雇用環境整備」が必要**となりました。育児休業を取得しやすい雇用環境整備とは、以下の4つの中からいずれかの措置を講じなければならず、複数の措置を講じることが望ましいとされています。

- 育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施
- 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等（相談窓口設置）
- 社員の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供
- 社員へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

② 妊娠・出産の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務化

更に、妊娠・出産する社員本人または配偶者に対して、**・育児休業・産後パパ育休に関する制度、
・育児休業・産後パパ育休の申し出先、
・育児休業給付に関すること、
・育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い** について**個別に周知し、休業取得の意向を確認することが企業側の対応として必要**となりました。

周知・意向確認の方法は「面談（オンライン面談も可）」もしくは「書面交付」となっています。また、社員からの希望があれば「FAX」、「電子メール」での周知・意向確認も可能です。

③ 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和（就業規則の見直しが必要）

従来2つの育児・介護休業の取得要件のうち「雇用された期間が1年以上」が撤廃され、「1歳6か月までの間に雇用契約が満了することが明らかでないこと」のみとなりました。ただし、労使協定の締結により「雇用された期間が1年未満の社員」を除外することが可能です。

【令和4年10月施行】

④ 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設（就業規則の見直しが必要）

⑤ 育児休業の分割取得（就業規則の見直しが必要）

「産後パパ育休」は、育児休業とは別に取得することができます。子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能で、原則休業の2週間前までの申請で取得できるようになりました。ただし、労使協定の締結により、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能です。

【令和5年4月施行】

⑥ 育児休業の取得状況の公表の義務化

従業員数1,000名超の企業は、育児休業等の取得状況を「年1回公表」することが義務付けられました。公表すべき内容は、男性の「育児休業等の取得割合」または「育児休業等と育児目的の休暇の取得割合」となっています。

2. 仕事と育児の両立支援のすすめ方

人手不足の中小企業において、社員の育休取得や育休取得者の代替要員の確保は大きな問題です。この問題への解決策として厚生労働省は「育休復帰支援プラン」の策定を推奨しています。

「育休復帰支援プラン」は、下記の3つのステップにより作成します。

<ステップ1>

まず、企業が実施すべき事項として、雇用環境の整備や制度の周知などを行います。

① チェックリスト

企業が社員に対し、法令に沿った対応をしているかチェックします。

「妊娠～出産期に関する措置・制度」「育児期に関する措置・制度」「職場の環境改善に関する措置・制度」の3つのチェックリストがあるため、それぞれ「はい」「いいえ」で回答し、「いいえ」であった内容は措置や制度の整備が求められます。

② 雇用環境整備

育休を取得しやすい雰囲気や職場環境を整備することが求められています。

育児・介護休業法では、前述のとおり育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施など4つの措置のうちいずれか1つを実施することが義務付けられています。

③ 制度の周知

支援制度を周知する主な方法は、「全社的な周知」、「経営者・管理職への周知」、「制度対象者への通知」の3つとなります。

④ 法律で定める以外の支援策

法律で定められている措置や制度以外に、企業が独自にテレワークなどの措置や制度を取り入れることも育休復帰支援につながります。

また、育休中の社員と定期的なコミュニケーションをとって自社の職場環境の変化を伝えたり、職場復帰に向けた研修を実施することにより、社員の円滑な職場復帰に繋がります。

<ステップ2>

次に、制度対象者が安心して育休取得や職場復帰できるように企業が支援を行います。

① 個別の周知・意向確認

制度対象者に育休や産後パパ育休制度、育児休業給付、育休中の社会保険料の取り扱いなどを周知し、取得の意向確認を行います。業務の引き継ぎや制度対象者の育休取得がスムーズになるよう、妊娠や出産の申し出からなるべく早期に個別周知、意向確認を行うことが大切です。

② 各種ツール

マニュアルには、制度対象者との面談や人事担当者の労務管理などに活用できる各種ツールが掲載されているため、制度対象者の育休取得や職場復帰支援の参考としてください。

<ステップ3>

制度対象者の育休取得や職場復帰が円滑となるよう、育休復帰支援のプランを策定します。

① 育休前の対策

制度対象者の業務を引き継ぐために、制度対象者が担っていた業務の内容を把握したり、職場のメンバーで分担したりします。職場メンバーの業務負担が増加することが想定されるため、業務の効率化を図ることや育休制度についての理解を促すことが大切です。

② 育休中の対策

企業は、育休取得者が円滑に職場復帰できるよう、できる限り育休取得者とコミュニケーションを図ります。育休取得者は、職場のメンバーとコミュニケーションを取ることで職場の様子が分かるため、職場復帰への不安が軽減されます。

③ 復帰後の対策

職場復帰した社員は、すぐに仕事のペースを取り戻すことが難しかったり、仕事と育児の両立で不安を抱えたりするかもしれません。そのため、企業は職場復帰した社員に対してしばらくの間、面談や業務のサポートを行います。

育休から復帰後も、復帰者が不安や問題を抱えていないか把握するために、職場の上司が面談を実施してフォローすることも大切です。

④ 働き方の見直し

特定の社員のみしか対応できない労働環境では、円滑な育休取得が難しくなります。そのため、業務に必要な資格取得者を増やしたり、担当者を複数名にしたりするなど、働き方を見直すことが重要です。

担当者をひとりに絞らず、メイン担当とサブ担当を配置する「ジョブ・シェアリング」を行ったり、お互いの業務の内容や進捗を可視化するシステムを導入したりすることで、円滑な業務遂行に繋がります。

以上のような「育休復帰支援プラン」の作成をした上で、育児休業取得者の代替要員を確保し、育児休業取得者を原職等に復帰させた中小企業には、助成金が支給されます。

詳しくは、「両立支援等助成金のご案内」（P. 21にサイトを掲載）をご参照ください。

3. 会員企業における現状・課題および具体的取り組み（アンケート結果より）

この度、全地連として本小冊子を発行するにあたって会員企業向けに「仕事と育児・介護・治療との両立支援」に関するアンケートを実施させていただきました。（P.22以降にアンケート回答結果の詳細を掲載）。

以下に会員企業における仕事と育児の両立支援に関するアンケート結果をまとめさせていただきましたので参考としてください。

《アンケート調査内容》

- ◆調査期間：2022/11/22～2022/12/9
- ◆調査対象：全地連会員企業：469社（無記名式）
- ◆回答数：163社/回答率：34.8%



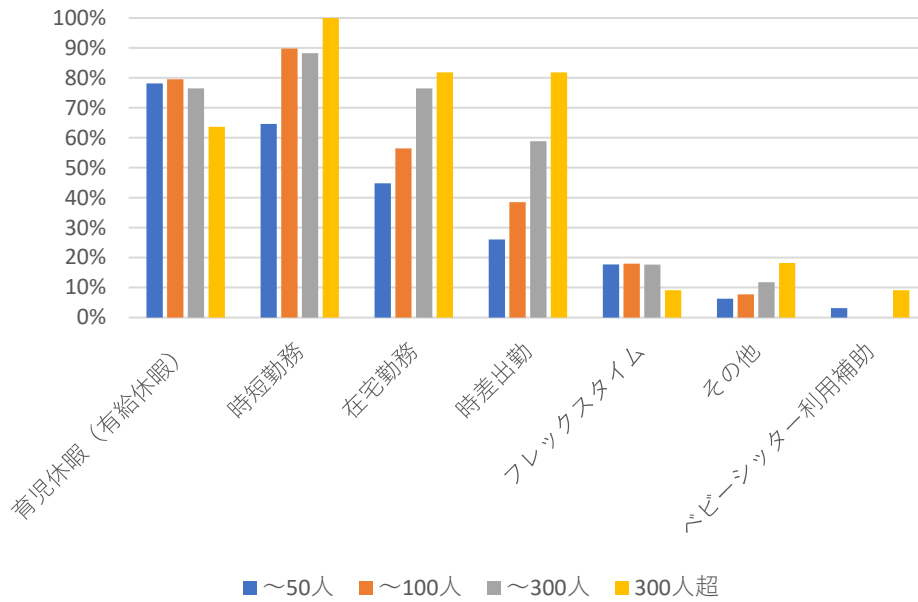
（1）現状および課題

・制度導入状況

会員企業における仕事と育児との両立支援につながる制度導入状況は、「育児休暇（有給休暇）」、「時短勤務」、「在宅勤務」、「時差出勤」の順となっています。「育児休暇（有給休暇）」、「時短勤務」の制度導入率は従業員規模別合計で7割を超えています。

「在宅勤務」・「時差出勤」の制度導入率は、従業員規模が大きい企業ほど高くなっていることがわかります。

制度導入率（育児）

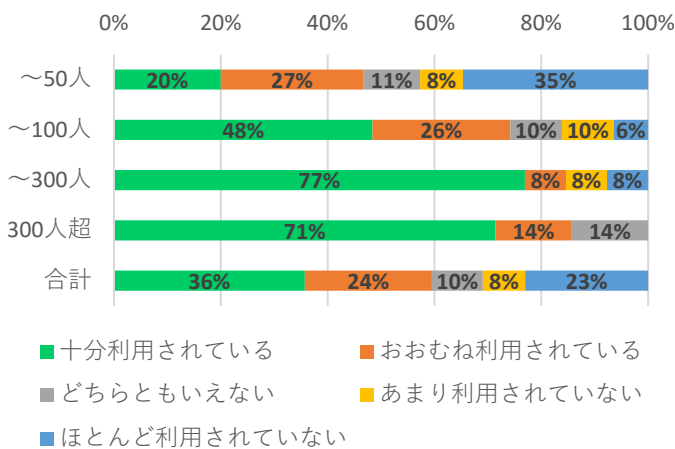


・ 利用状況

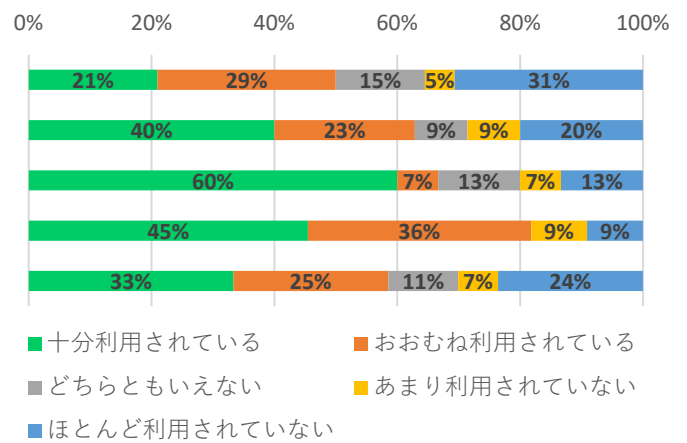
仕事と育児との両立支援策の施策別利用状況は、下表のとおりです。

いずれの施策においても、従業員規模が小さい企業ほど十分利用できていないことがわかります。

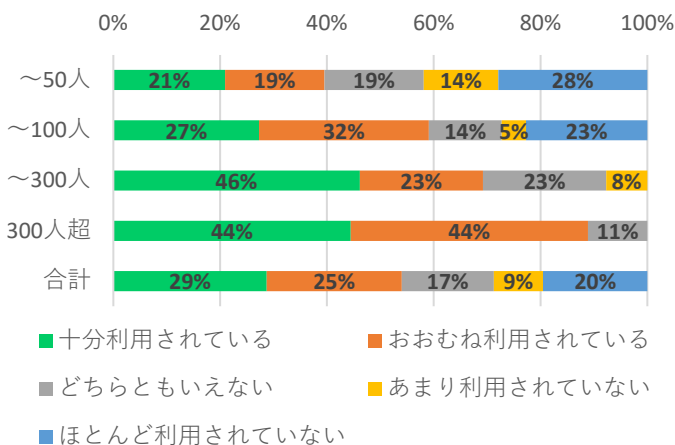
育児休暇(有給休暇)



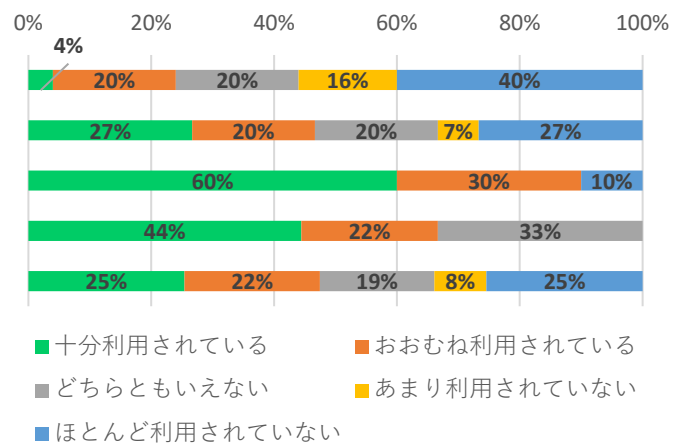
時短勤務



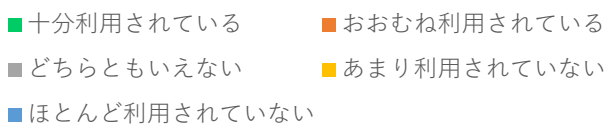
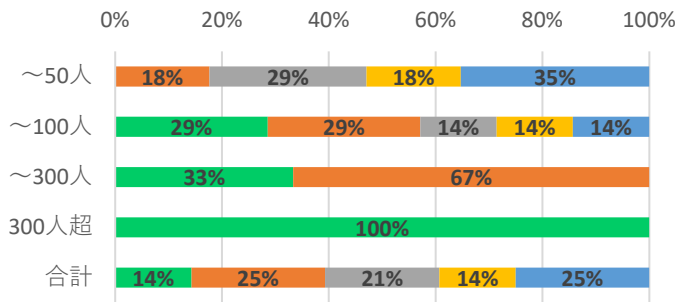
在宅勤務



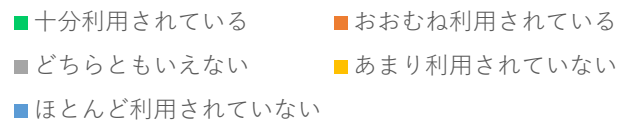
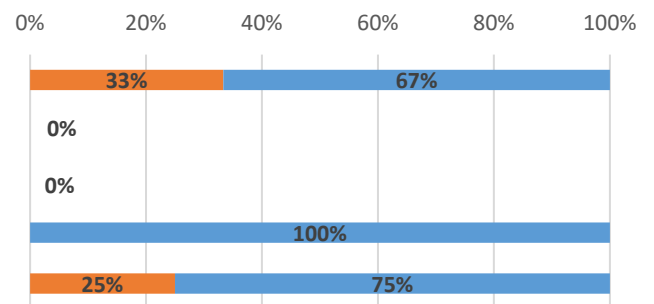
時差出勤



フレックスタイム



ベビーシッター利用補助

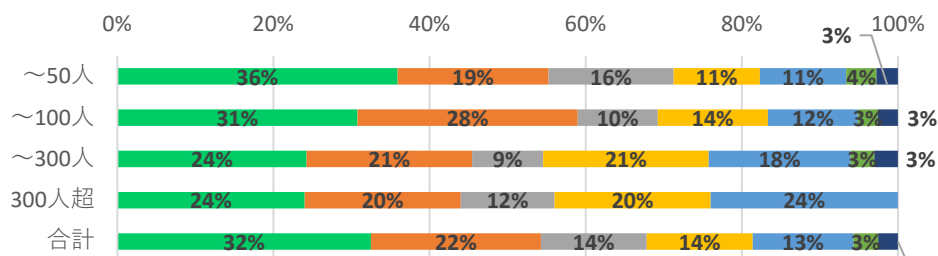


・課題

仕事と育児との両立支援の課題は、従業員規模にかかわらず、「職場環境の整備」の回答数が最も多い結果です。具体的には適切な人員の配置、職務分担などが課題であることがアンケート結果から読み取れます。

次いで「従業員の意識・実態等の把握」、「人事制度の整備・周知」が続く結果となっています。

両立支援の課題（育児）



(2) 具体的取り組み

アンケートより、「仕事と育児の両立支援策」として工夫されている取り組みについて以下のとおりまとめさせていただきましたので参考としてください。

形態	仕事と育児の両立支援策の取り組み事例
社員との面談	<ul style="list-style-type: none"> ・経営者が個人面談を1～2回／年行い、可能な範囲で状況把握と意識確認をし、企業としての協力対応を試みている ・育児・介護休業法改定により、個人面談を実施し育児休暇をPRしている ・上長と部下のコミュニケーションを小まめにとり、上長裁量で臨機応変に対応している ・該当する社員へ個別に制度と実績について説明を行っている ・希望者には面談を行い、本人の状況に応じて柔軟な対応をするようにしている ・会社規模が小さいため、育児休暇の取得実態を全社員で共有している ・男性社員の育児休業取得を推進しており、今年初めて取得する社員がいる
周知徹底	<ul style="list-style-type: none"> ・社内報で育児休業取得者を紹介している（本人・配偶者・上司のコメントなども） ・育児休暇を取得した社員にインタビューを行い、グループウェアで発信している ・育児休暇等については、制度が変わるたびに社員に説明している ・支援制度をHP上で公開するなど、社員に情報がいきわたるようにしている ・育休取得のためのしおりを作成し、育休面談や育休取得応援キャンペーンを実施している ・社労士に相談し、育児支援策に対する従業員の理解を深めている ・就業規則に明示し、理解を深めている
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・今後は技術職の女性が育休取得する場合に、近年の採用困難の状況を踏まえ（中小企業は採用が最大の課題）、取得時期の早期把握はもちろん、受注調整の必要が出てくると考えている ・幹部の会議等で制度（法改正含む）の説明と該当者が出たら担当まで連絡するようになっている ・相談窓口を設置している ・政府の助成金等を活用し、コスト面で安心できるように工夫している ・短時間正社員制度（勤務時間や勤務日数をフルタイム正社員よりも短くしながら活躍してもらうための仕組み）を導入している ・就業規則を再考して時代にあったものに日々更新している ・育児が必要な女性の勤務時間の変更（就業時間変更を行う予定） ・イクボス宣言をしている

第2章 仕事と介護の両立支援

1. 仕事と介護の両立支援の現状

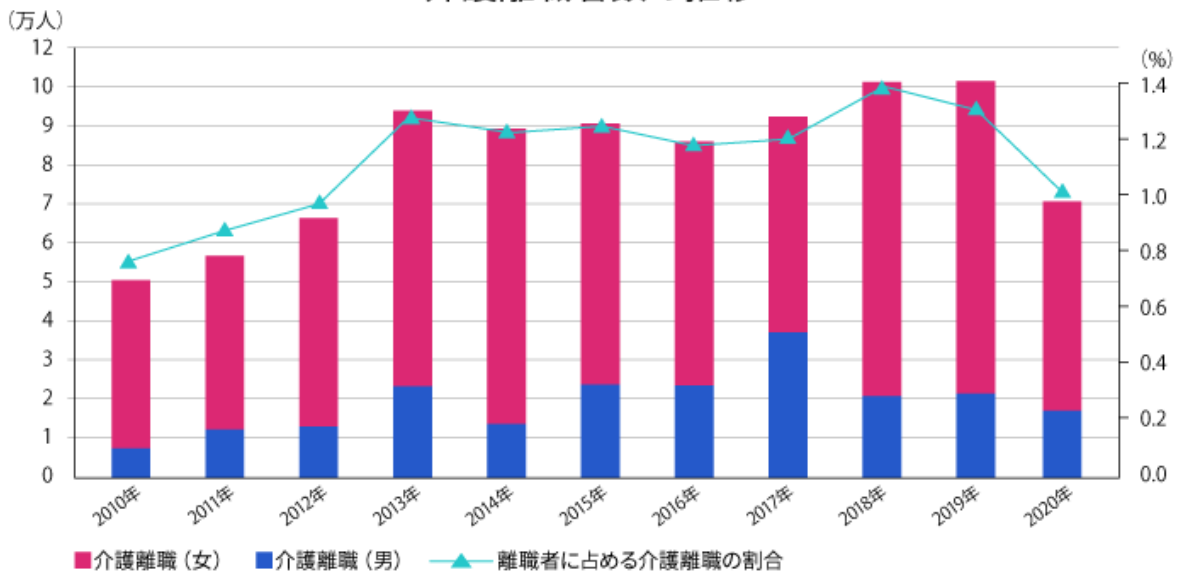
(1) 仕事と介護の両立支援を巡る状況

近年の高齢化社会において、介護は避けて通れない課題となっており、企業において仕事と介護が両立できる体制を整える必要性が高まっているといえます。

総務省統計局の調査によると、日本国内で介護をしている人は約628万人いますが、その内の6割弱にあたる約346万人が仕事をしながら介護にあたっています。みずほ情報総研が2016年12月に「正社員として働きながら在宅介護をしなければならなかった40～50代の男女」を対象に行った調査では、介護転職者・介護離職者・就業継続者のどの立場でも8割以上が「介護に負担を感じている」と回答しています。

また、厚生労働省の雇用動向調査では、下表のとおり「介護・看護」を離職理由とする人は拡大傾向にあり、2018年と2019年には10万人を突破しました。2007年には年間約5万人であったため、約2倍に増加している状況です。男女別に見ると、男性よりも女性の方が離職率は高い状況です。

介護離職者数の推移



出典：厚生労働省「雇用動向調査」

このような状況下、残念ながら中小企業における介護と仕事の両立支援制度の整備は、大企業に比べて進んでいません。例えば、2017年のデータでは、30人未満の事業所で「介護休業制度」「介護休暇制度」「短時間勤務制度」といった介護支援制度の規定を設けているのは、5～7割しかありません。また、介護支援制度があったとしても、その利用率は100人未満の事業所では、1割にも届いていないのが現状です。

(2) 介護離職を防ぐためのポイント

社員にとって介護離職を防ぐポイントは下記のとおりとされています。企業は、社員ができる限りそのような状況になるように支援することが大切です。

① 職場に家族等の介護を行っていることを伝え、職場環境の改善や理解を求めること

「介護を理由に昇給・昇格できないのではないかなどと不安に感じて、介護を行っていることを会社になかなか伝えられない社員もいます。また、職場にその事実を伝える際には、今の自分ができること、できないことを整理し、きちんと伝えることが重要です。

② 仕事と介護の両立支援制度を利用すること

介護休業の取得期間の延長や介護目的の有給休暇の新設、介護休業中の給与の一部もしくは全額支給、賞与や手当の一部支給、見舞い金の支給など、法律以上の独自の制度を整備する会社も増えています。

これらの支援制度の利用が円滑に行われるように、企業内に「両立支援相談窓口」や介護カウンセラーを設置したり、ハンドブックを配布したりして周知に努めることも必要です。

③ 介護をアウトソーシングするための費用を準備すること

介護には、自らが介護者となって要介護者の介護を行う「直接介護」と、公的介護保険の認定やサービス利用の手続きなどを行う「間接介護」があります。

直接介護が難しい場合、在宅介護サービスを活用したり、老人ホームなどの介護施設に入居したりして介護をアウトソーシングすることも可能です。しかしながら、経済的余裕がなければ、直接介護でまかなうしかなく、介護離職の原因の一つとなっています。

④ 介護について相談できる窓口を複数持つこと

介護を賢く上手に行うには、公的介護サービスをフル活用することが必要です。ところが肝心の公的介護保険のしくみは難しい上、改正も多いため、利用できる制度を正しく理解するのは至難の業です。信頼の置けるケアマネージャーや地域包括支援センターなど、介護について気軽に相談できる窓口を複数持つことが大切です。

2. 仕事と介護の両立支援のすすめ方

仕事と介護の両立支援のすすめ方は、以下の流れ（厚生労働省「仕事と介護の両立支援ガイド」より）となります。

① 実態を把握する

介護支援策を構築する上でまず必要なことは、実態の把握です。社員へのヒアリングにより、現在介護を行っているか、近いうちに介護に直面しそうかなど、実態調査を行います。社員が現実には抱える問題と不安を把握し、支援策に取り入れます。ヒアリングは、介護を抱える社員を応援するという会社からの意思表示にもなります。

社員にアンケートや聞き取りなどを行うと同時に、自社の両立支援制度は従業員に周知されているのか、社員のニーズに対応できるものになっているのかを確認することも大切です。

② 支援制度の見直しや整備を行う

既に仕事と介護の両立支援制度がある場合は、アンケート結果から課題を洗い出し、自社で採用している制度の見直しを行います。両立支援制度がない場合は、育児・介護休業法に定められた「介護休業制度」「介護休暇制度」「短時間勤務制度」などを整備して、就業規則に明記します。同時に、制度を利用したい場合に相談する窓口も明確にしておくことが重要です。

③ 情報提供を行う

仕事と介護の両立支援制度を新たに導入しても、社員が活用しなければ意味がありません。

アンケートで「制度があることを知らなかった」「制度があることは知っているが、具体的な利用方法はわからない」との回答が多ければ、従業員への周知徹底に力を入れる必要があります。

また、現時点で仕事と介護を両立している社員がいなくても、介護を行う必要に迫られたときに、スムーズに制度を利用してもらえよう、パンフレットの配布、研修など、様々な手段を用いて社員に両立に関する情報を提供することが必要です。

④ 介護に直面した社員への支援を行う

介護は育児と異なり、終了する時期が決まっていません。そのため、より柔軟で持続可能な働き方の制度設計が求められます。始業・就業時間の調整や勤務時間の短縮化、必要に応じた休業など、会社全体で働き方改革を進めなければなりません。

介護に直面した社員への支援は、「相談・調整期」「両立体制構築期」「両立期」に分けられます。「相談・調整期」では、介護に直面した後から具体的な介護の方法などが決まるまで、社員の当面の働き方や休暇の取得、支援制度の利用について本人と相談し実施します。「両立体制構築期」では、策定された介護のケアプランを参考にしながら、本人が望む働き方について可能な体制を構築します。「両立期」では、構築した体制を維持しつつ、介護の状況によって働き方を見直していきます。

⑤ 制度を利用しやすい雰囲気をつくる

介護と仕事の両立ができる制度があっても、職場が利用しにくい雰囲気ではなかなか活用されません。職場内での情報共有を進めて有給休暇を取得しやすい環境を整えるなど、従業員が支援制度を利用することを「悪い」と思わせない雰囲気づくりも大切です。

3. 会員企業における現状・課題および具体的取り組み（アンケート結果より）

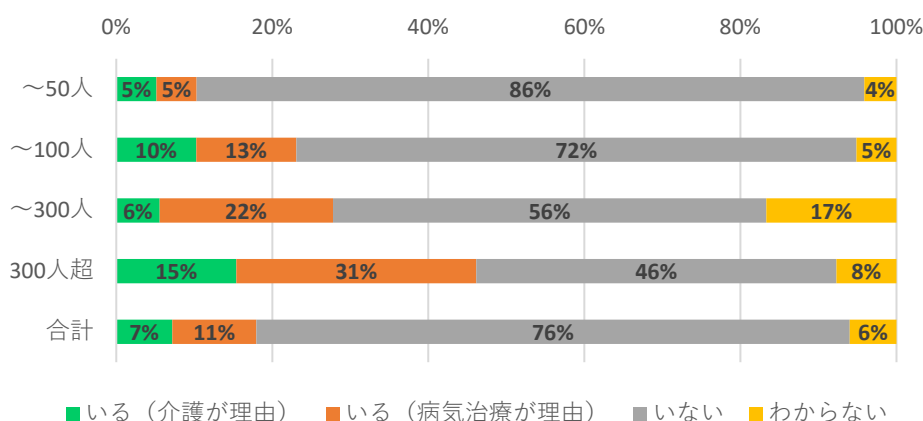
（P.22以降にアンケート回答結果の詳細を掲載）

（1）現状および課題

・退職者の発生状況

会員企業における過去5年以内で介護を理由とした退職者の発生状況は、下表のとおりです。従業員規模を問わず退職者が発生していることがわかります。

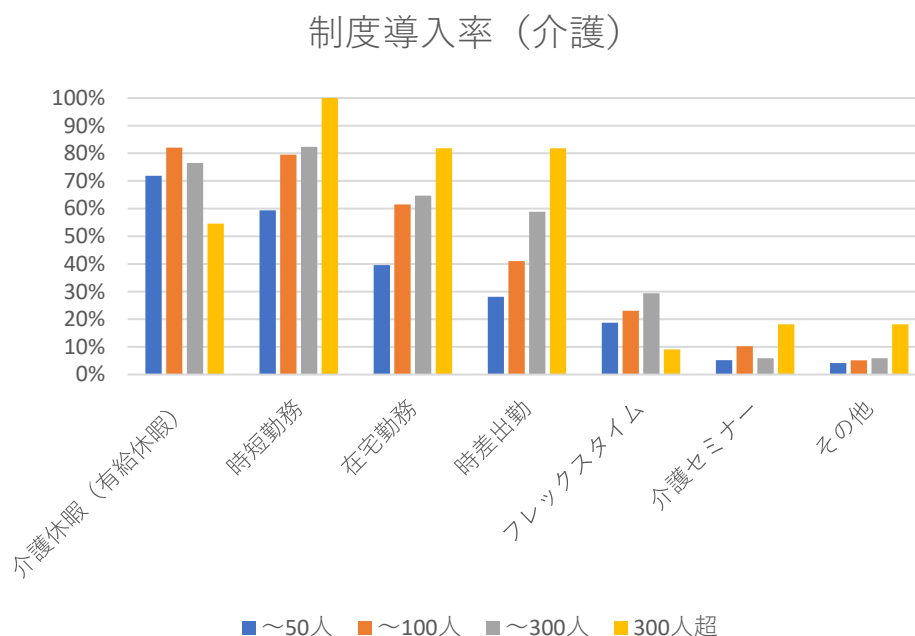
退職者の発生状況



・ 制度導入状況

会員企業における仕事と介護との両立支援につながる制度導入状況は、下表のとおり「介護休暇（有給休暇）」、「時短勤務」、「在宅勤務」、「時差出勤」の順となっています。「介護休暇（有給休暇）」の制度導入率は従業員規模別合計で7割を超えています。

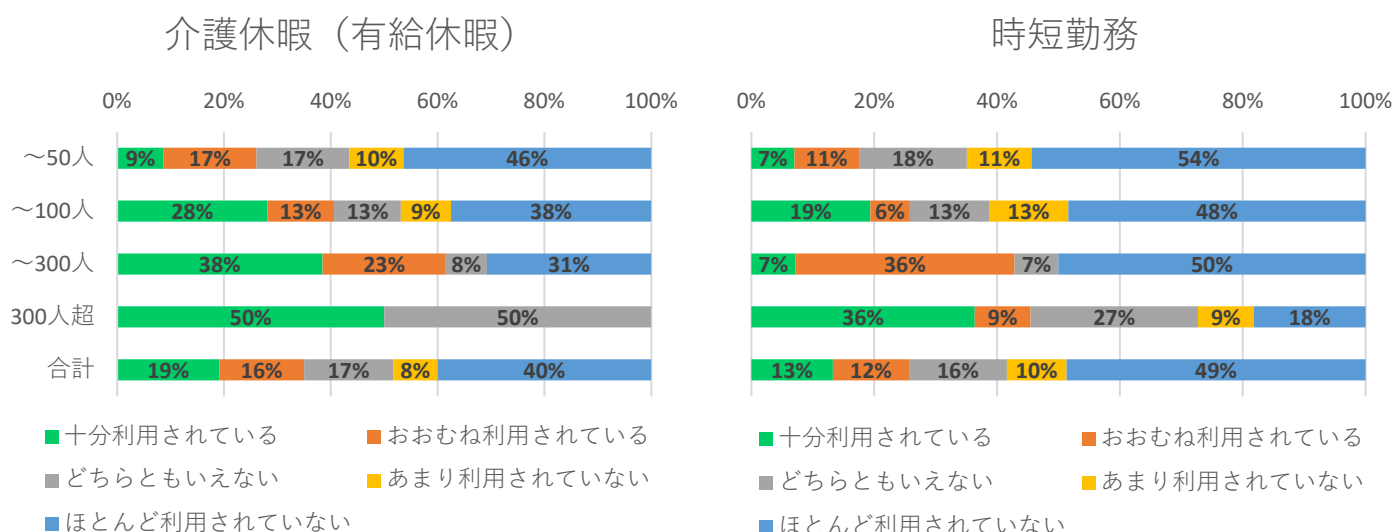
「時短勤務」・「在宅勤務」・「時差出勤」の制度導入率は、従業員規模が大きいほど高くなっていることがわかります。



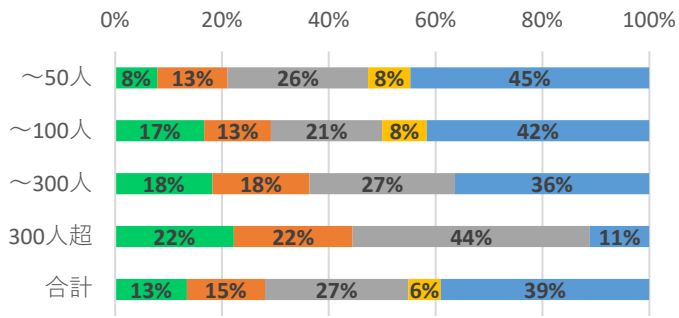
・ 利用状況

仕事と介護との両立支援策の施策別利用状況は、下表のとおりです。

いずれの施策においても、従業員規模が小さい企業ほど十分利用できていないことがわかります。

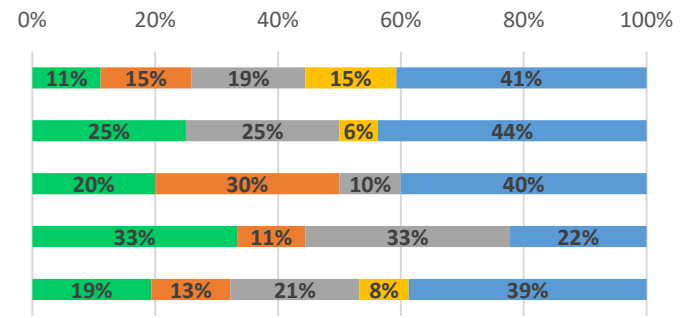


在宅勤務



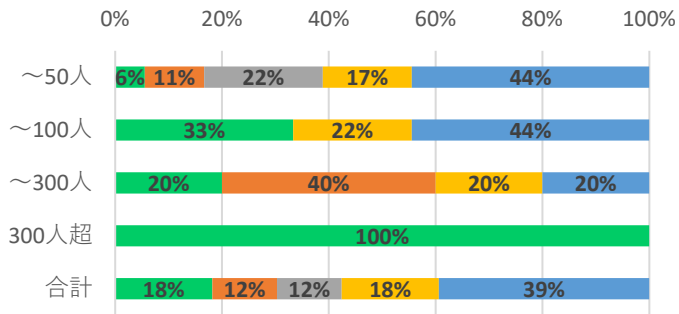
- 十分利用されている
- おおむね利用されている
- どちらともいえない
- あまり利用されていない
- ほとんど利用されていない

時差出勤



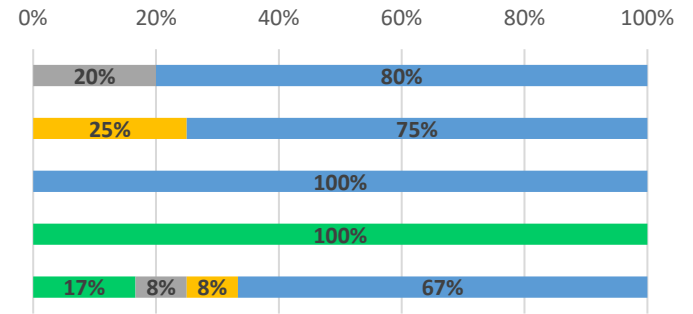
- 十分利用されている
- おおむね利用されている
- どちらともいえない
- あまり利用されていない
- ほとんど利用されていない

フレックスタイム



- 十分利用されている
- おおむね利用されている
- どちらともいえない
- あまり利用されていない
- ほとんど利用されていない

介護セミナー



- 十分利用されている
- おおむね利用されている
- どちらともいえない
- あまり利用されていない
- ほとんど利用されていない

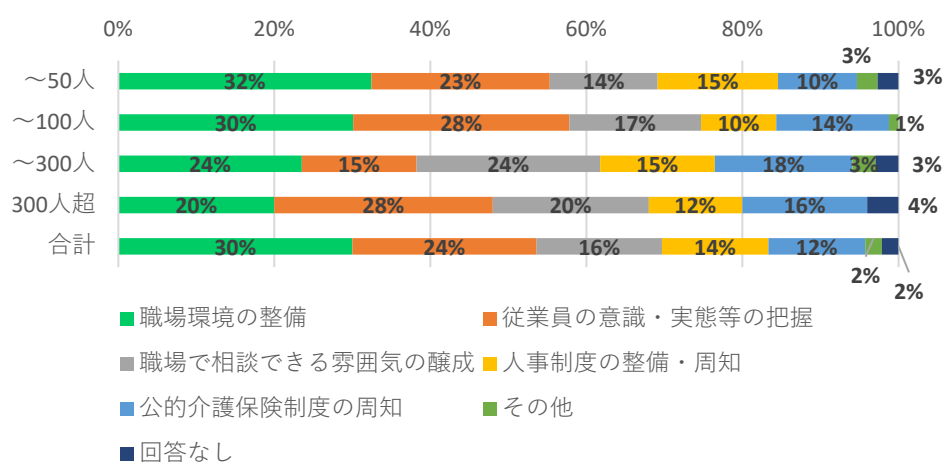


・課題

仕事と介護との両立支援の課題は、従業員規模にかかわらず、「職場環境の整備」の回答数が最も多い結果です。次いで「従業員の意識・実態等の把握」、「職場で相談できる雰囲気醸成」が続く結果となっています。特に従業員規模が大きい企業ほど、「職場で相談できる雰囲気醸成」が課題となっています。

アンケートにおける「困っていること」の回答でも、社員の家族の介護実態が把握できていないなどの声が挙がっています。

両立支援の課題（介護）



(2) 具体的取り組み

アンケートより、「仕事と介護の両立支援策」として工夫されている取り組みについて以下のとおりまとめさせていただきましたので参考としてください。

形態	仕事と介護の両立支援策の取り組み事例
周知徹底	<ul style="list-style-type: none"> 介護休暇等について、制度が変わるたびに社員に説明している 介護マニュアルを作成し、社員に周知している 介護休暇取得の啓蒙を行っている 介護両立支援に関するセミナーを開催している
その他	<ul style="list-style-type: none"> 社外のシニア技術者の確保と在宅勤務制度の整備を進めている 介護休暇を有給で、また時間単位で取得することができるようにしている 勤務形態の柔軟な運用を行っている

第3章 仕事と治療の両立支援

1. 仕事と治療の両立支援の現状

(1) 仕事と治療の両立支援を巡る状況

近年の医療進歩により、がんのようにかつては「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。治療についても、長期の入院ではなく、外来での通院治療が増えています。また、病気を抱える労働者の92.5%が就労の継続を希望している状況です。

仕事と治療の両立を図るための取り組みは、社員の健康確保という意義とともに、継続的な人材確保、社員の安心感やモチベーションの向上による人材の定着・生産性の向上、健康経営の実現、多様な人材の活用による組織や事業の活性化、組織としての社会的責任の実現、社員のワーク・ライフ・バランスの実現といった様々なメリットをもたらします。

(2) 治療と仕事の両立支援のためのガイドライン

厚生労働省では「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」を作成しています。本ガイドラインにおける両立支援の流れは次のとおりです。

＜ガイドラインにおける両立支援の流れ＞

- ① 両立支援を必要とする社員が、支援に必要な情報を収集して企業に提出
- ② 企業が、産業医等に対して収集した情報を提供し、就業継続の可否、就業上の措置および治療に対する配慮に関する産業医等の意見を聴取
- ③ 企業が、主治医および産業医等の意見を勘案し、就業継続の可否を判断
- ④ 企業が社員の就業継続が可能と判断した場合、就業上の措置および治療に対する配慮の内容・実施時期等を企業が検討・決定し、実施
- ⑤ 企業が社員の長期の休業が必要と判断した場合、休業開始前の対応・休業中のフォローアップを企業が行うとともに、職場復帰の可否を総合的に判断した上で、復帰後の就業上の措置および治療に対する配慮の内容・実施事項等を企業が検討・決定し、実施

2. 仕事と治療の両立支援のすすめ方

仕事と治療の両立支援のすすめ方（「厚生労働省「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」より）は、以下のとおりです。経営トップを中心に、職場における両立支援への取り組みをできる範囲で推進していくことが求められています。

① 支援体制の基本づくり

- ・現状把握

まず仕事と治療の両立ができる職場環境か否かの現状把握から始めます。仕事と治療を両立する上で助かった制度、困ったことなどをアンケート等で調査し、企業における両立支援体制ができているかについて現状を把握します。

- 職場風土の醸成

疾病や障害を抱える社員には、周りに迷惑はかけられないという意識から職場に報告しにくいと考える社員もいます。両立するためには社内全体で正しい知識の共有が不可欠のため、定期的に研修などを開催することが必要です。

- 企業の目標、方針の明確化

経営者が両立支援に関する取り組みを宣言することは、疾病や障害を抱える社員だけでなく、健康な一般社員に対しても安心感を与えます。経営者自らが宣言することで社員に対して本気度が伝わり、社員の両立支援に対する意識改善が進むことが期待されます。



② 相談支援体制の整備

- 社員からの相談

社員から疾病に罹患した旨を告げられたら、仕事と治療の両立支援に対する企業目標、方針等を説明し、慌てて辞める必要のないことを伝えることが第一です。その上で経済的不安や働くことへの不安を解消するためにも会社がサポートできること、休職期間や社会保障等の説明を行います。また今後の治療のスケジュールなど社員から情報収集も行います。

- 両立支援担当部署（担当者）の設置

疾病や障害を抱える社員への対応など、あらかじめ社長直轄の部署を設けるか、各職場に担当者を配置し、支援体制を検討します。トップの実行力を背景にした組織づくりが重要です。

- 所属長・上司の役割の明確化

所属長や上司の適切なマネジメントが重要であり、相談時に困らないよう、両立支援担当部署と速やかに連携が図れるように対応方法などあらかじめ決めておくことが重要です。

- 産業医・産業保健スタッフ等外部との連携

傷病の種類によって症状や対応も異なるため、専門家の意見を聴くことが不可欠です。産業医・産業保健スタッフ等の社外サポートを活用しながら対応することが必要です。

③ 柔軟な働き方のできる制度整備

疾病によりそれぞれの症状も異なるため、柔軟な働き方のできる支援制度の整備が必要となります。以下に支援制度を例示します。

- 失効年次有給休暇積立制度

2年で時効となる有給休暇を積み立てて、福利厚生として罹患した際に活用する制度です。

- 短時間勤務制度

本制度は、復職時にとっても有効に機能します。例えばがんの種類によっては、短時間勤務制度を導入したことにより療養後6ヶ月で3人に2人が復職するというデータもあり、復職の一步が踏み出しやすい制度といえます。

- 時間単位・半日単位休暇制度

復職後の治療において、遠慮せず治療と仕事を両立させていくためにも、時間単位・半日単位の休暇制度は有効といえます。

④ 社員の休職への対応

- ・休職が必要となった社員への「仕事と治療の両立支援」の案内交付

休職可能期間や社内サポート体制等について文書で交付することで、本人や家族等が情報を確認することができます。

- ・休職者への連絡・フォロー

療養中はできるだけ治療に専念してもらうため、連絡担当者を決め、必要最小限の情報提供を受けるように心がけます。

- ・休職期間中の職場の上司・同僚のサポート

休職期間中の社員の業務を引き継いだ同僚や所属上司の負担は大きいため、仕事の分散など会社全体でサポートします。

⑤ 社員の復職への対応

- ・復職サポートプランの作成

本人・主治医からの情報・会社等の確認によって収集した情報をもとに「術後治療等に必要な時間確保」、「通勤ラッシュを避けるための時差出勤制度の利用」等、両立支援担当を中心に所属長、人事担当者、産業医等の関係者の意見を聴き復職サポートプランを作成します。

- ・復職後の就労サポート

復職後2ヶ月ほどは、両立支援担当は復職した社員と面談を行うとともに、所属長・上司とも面談を行い、業務上、健康上の問題を確認し、会社全体で対応する体制を取ります。

- ・復職した部署等へのサポート

時差出勤、短時間勤務などを活用して、復職した社員の業務へのフォローアップが必要となります。復職後も社員間での議論の場やセミナーを継続開催しながら、職場全体で支援するという意識の醸成を図ることも大切です。



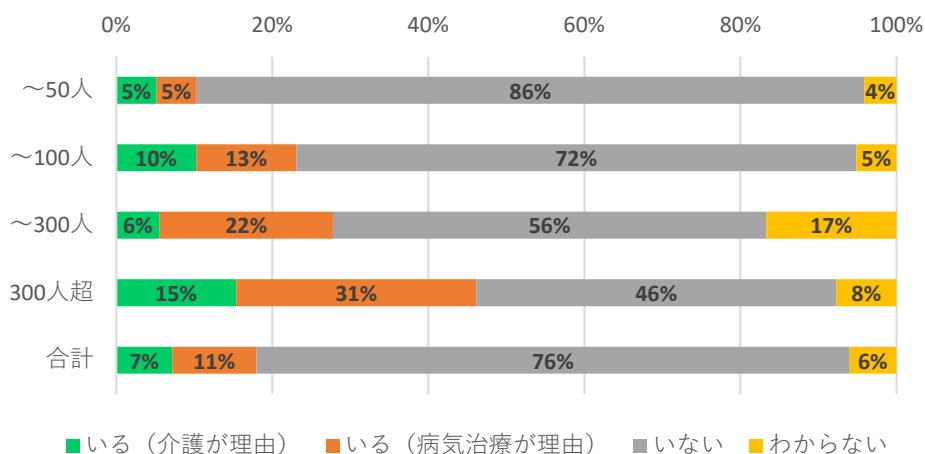
3. 会員企業における現状・課題および具体的取り組み（アンケート結果より） （P.22以降にアンケート回答結果の詳細を掲載）

（1）現状および課題

・退職者の発生状況

会員企業における過去5年以内で病気治療を理由とした退職者の発生状況は、下表のとおりです。従業員規模を問わず退職者が発生していることがわかります。

退職者の発生状況

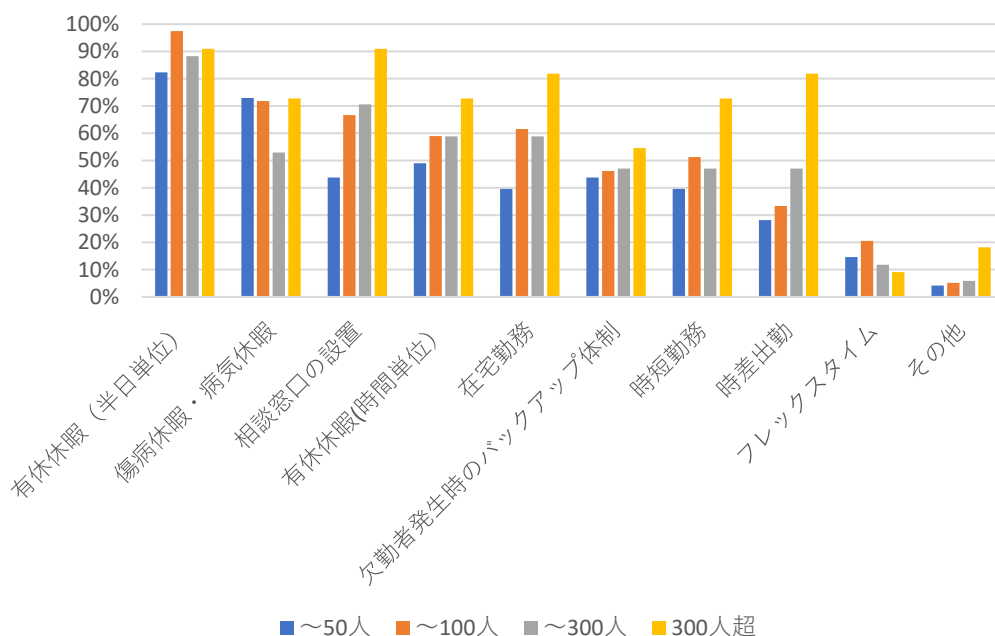


・制度導入状況

下表のとおり会員企業において、仕事と治療との両立支援につながる制度導入状況は、「有給休暇（半日単位）」、「傷病休暇・病気休暇」、「相談窓口の設置」、「有給休暇（時間単位）」、「在宅勤務」、「欠勤者発生時のバックアップ体制」、「時短勤務」、「時差出勤」、「フレックスタイム」の順となっています。

「有給休暇（半日単位）」の制度導入率は従業員規模別合計で8割を超えています。

制度導入率（治療）

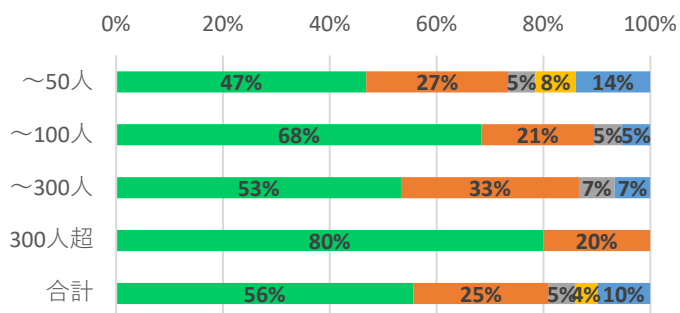


・ 利用状況

仕事と治療との両立支援策の施策別利用状況は、下表のとおりです。

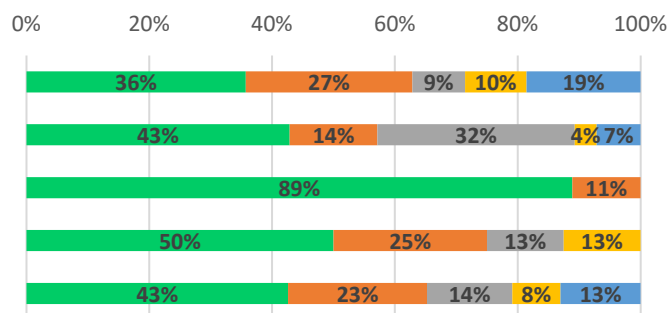
いずれの施策においても、従業員規模が小さい企業ほど十分利用できていないことがわかります。

有給休暇（半日単位）



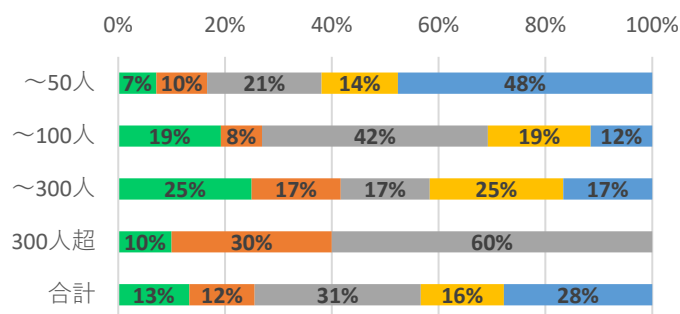
- 十分利用されている
- おおむね利用されている
- どちらともいえない
- あまり利用されていない
- ほとんど利用されていない

傷病休暇・病気休暇



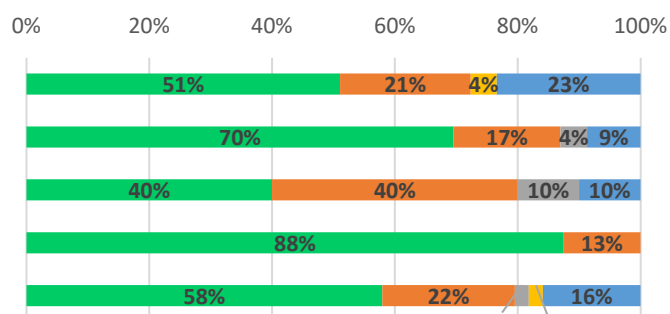
- 十分利用されている
- おおむね利用されている
- どちらともいえない
- あまり利用されていない
- ほとんど利用されていない

相談窓口の設置



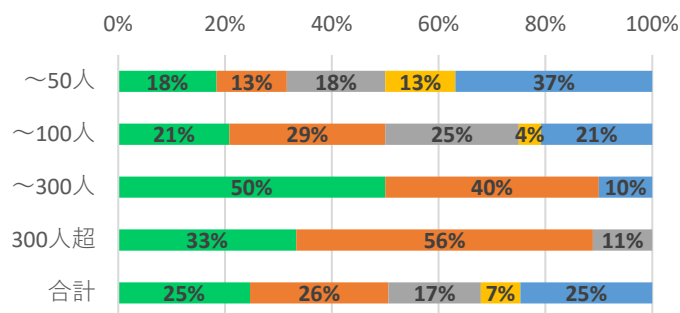
- 十分利用されている
- おおむね利用されている
- どちらともいえない
- あまり利用されていない
- ほとんど利用されていない

有給休暇（時間単位）



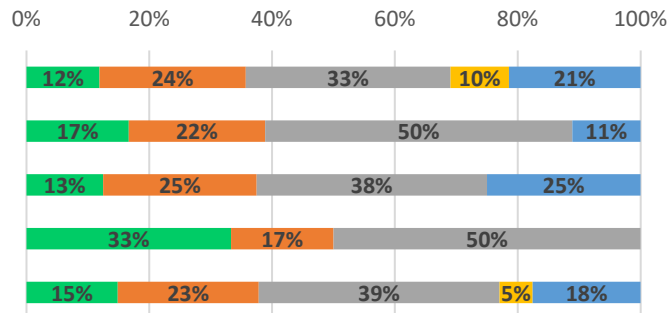
- 十分利用されている
- おおむね利用されている
- どちらともいえない
- あまり利用されていない
- ほとんど利用されていない

在宅勤務



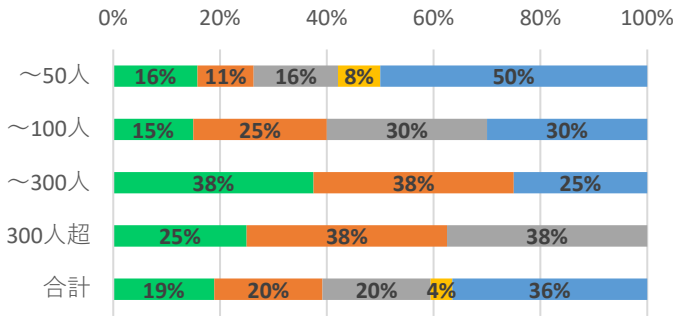
- 十分利用されている
- おおむね利用されている
- どちらともいえない
- あまり利用されていない
- ほとんど利用されていない

欠勤者発生時のバックアップ体制



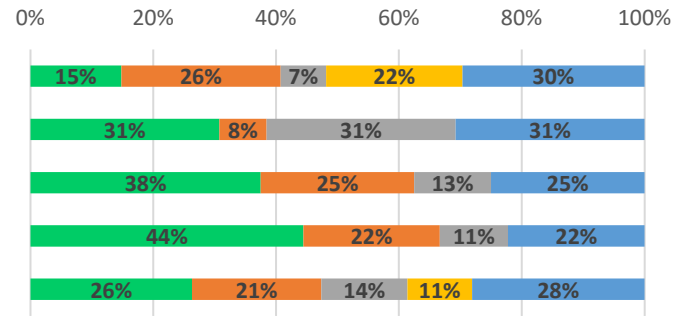
- 十分利用されている
- おおむね利用されている
- どちらともいえない
- あまり利用されていない
- ほとんど利用されていない

時短勤務



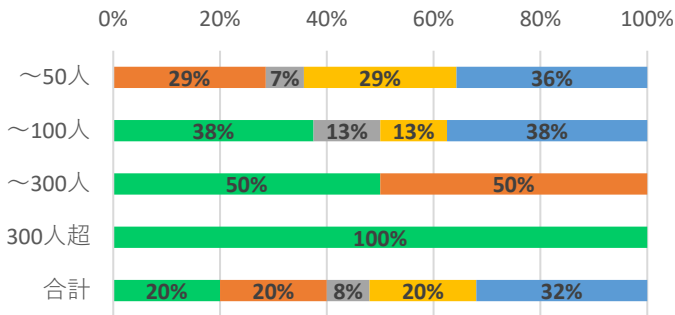
- 十分利用されている
- おおむね利用されている
- どちらともいえない
- あまり利用されていない
- ほとんど利用されていない

時差出勤



- 十分利用されている
- おおむね利用されている
- どちらともいえない
- あまり利用されていない
- ほとんど利用されていない

フレックスタイム



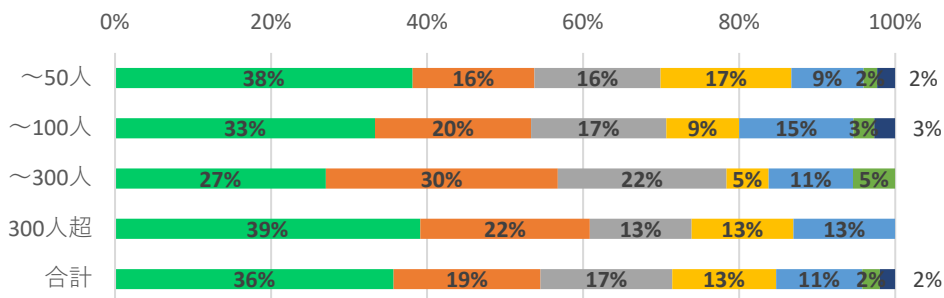
- 十分利用されている
- おおむね利用されている
- どちらともいえない
- あまり利用されていない
- ほとんど利用されていない

・課題

仕事と治療との両立支援の課題は、従業員規模にかかわらず、「職場環境の整備」の回答数が最も多い結果です。次いで「管理者への意識啓発」、「従業員への意識改革」が続く結果です。

アンケートにおける「困っていること」の回答でも、専門性が高い業務のため代替要員がない、社員の意識が低いなどの声が挙がっています。

両立支援の課題（治療）



- 職場環境の整備
- 管理者への意識啓発
- 従業員への意識改革
- 人事制度の整備・周知
- 相談窓口の明確化
- 回答なし
- その他

(2) 具体的取り組み

アンケートより、「仕事と治療の両立支援策」として工夫されている取り組みについて以下のとおりまとめさせていただきましたので参考としてください。

形態	仕事と治療の両立支援策の取り組み事例
経済的支援	<ul style="list-style-type: none">・傷病手当金の申請など休暇中は総務部が中心となって連絡体制を密にしている・労災の上乗せ保険（+20%）の加入など、収入面で安心できるように工夫している・癌治療において会社で加入している保険で治療費がまかなえる制度を取っている・病気補償規定を設け疾病入院医療費用の自己負担分を補償している・休職取扱規則を設けており、一定の要件のもと、社員へ給与補填を行っている・欠勤する場合に、勤続年数に応じ、所定内手当を支払う
周知徹底	<ul style="list-style-type: none">・休業制度について社員に説明する機会を設けている・病気休暇制度、休職制度を就業規則により社員に伝えている
その他	<ul style="list-style-type: none">・産業医と緊密に連携し、面談などを行っている・休職者が出た場合、産業医と連携を図り、休職中の従業員が不安にならないような体制を整えている・健康診断等積極的に相談できる窓口を設けている・傷病用有給休暇を設けている。（最大 40 日）・それぞれの事情にあった働き方ができる体制を作っている

<関連資料>

【両立支援関連ポータルサイト】

<育児関連>

□仕事と家庭の両立支援に取り組む事業主の方へ（厚生労働省）

育児・介護休業法、育休復帰支援プラン策定案内などを掲載

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/jigyou_ryouritsu/index.html



□両立支援のひろば（厚生労働省）

仕事と家庭の両立の取り組みを支援する情報サイト

<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



□両立支援等助成金

仕事と家庭の両立支援に取り組む事業主の方への給付金のご案内

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html



<介護関連>

□仕事と介護の両立支援（厚生労働省）

仕事と介護の両立に向けての具体的ツールを掲載

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/model.html



<治療関連>

□治療と仕事の両立について（厚生労働省）

両立支援のガイドライン、助成金の案内、利用できる支援制度・機関を掲載

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000115267.html>



□治療と仕事の両立支援ナビ（厚生労働省）

治療しながら働く人を応援する情報ポータルサイト

<https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp/>



〈参考資料〉

全地連会員企業向け

「仕事と育児・介護・治療との両立支援」に関するアンケート結果

〈アンケート調査内容〉

- ◆調査期間：2022/11/22～2022/12/9
- ◆調査対象：全地連会員企業：469社（無記名式）
- ◆回答数：163社/回答率：34.8%

〈アンケート結果〉

1. 貴社の従業員規模を教えてください

従業員規模	回答社数	割合
～50人	96	59%
～100人	39	24%
～300人	17	10%
300人超	11	7%
合計(社)	163	100%

2. 貴社では過去5年以内で介護・病気治療を理由とした退職者は発生していますか？

	～50人		～100人		～300人		300人超		合計	
	社数	割合	社数	割合	社数	割合	社数	割合	社数	割合
いる(介護が理由)	5	5%	4	10%	1	6%	2	15%	12	7%
いる(病気治療が理由)	5	5%	5	13%	4	22%	4	31%	18	11%
いない	83	86%	28	72%	10	56%	6	46%	127	76%
わからない	4	4%	2	5%	3	17%	1	8%	10	6%
合計	97	100%	39	100%	18	100%	13	100%	167	100%

3. 貴社では仕事と育児との両立支援につながる施策として、どのような制度を導入していますか？（複数回答可）

	～50人		～100人		～300人		300人超		合計	
	社数	導入率	社数	導入率	社数	導入率	社数	導入率	社数	導入率
育児休暇(有給休暇)	75	78%	31	79%	13	76%	7	64%	126	77%
時短勤務	62	65%	35	90%	15	88%	11	100%	123	75%
在宅勤務	43	45%	22	56%	13	76%	9	82%	87	53%
時差出勤	25	26%	15	38%	10	59%	9	82%	59	36%
フレックスタイム	17	18%	7	18%	3	18%	1	9%	28	17%
その他	6	6%	3	8%	2	12%	2	18%	13	8%
ベビーシッター利用補助	3	3%	0	0%	0	0%	1	9%	4	2%

4. 貴社では仕事と介護との両立支援につながる施策として、どのような制度を導入していますか？（複数回答可）

	～50人		～100人		～300人		300人超		合計	
	社数	導入率	社数	導入率	社数	導入率	社数	導入率	社数	導入率
介護休暇(有給休暇)	69	72%	32	82%	13	76%	6	55%	120	74%
時短勤務	57	59%	31	79%	14	82%	11	100%	113	69%
在宅勤務	38	40%	24	62%	11	65%	9	82%	82	50%
時差出勤	27	28%	16	41%	10	59%	9	82%	62	38%
フレックスタイム	18	19%	9	23%	5	29%	1	9%	33	20%
介護セミナー	5	5%	4	10%	1	6%	2	18%	12	7%
その他	4	4%	2	5%	1	6%	2	18%	9	6%

5. 貴社では仕事と治療との両立支援につながる施策として、どのような制度を導入していますか？（複数回答可）

	～50人		～100人		～300人		300人超		合計	
	社数	導入率	社数	導入率	社数	導入率	社数	導入率	社数	導入率
有休休暇(半日単位)	79	82%	38	97%	15	88%	10	91%	142	87%
傷病休暇・病気休暇	70	73%	28	72%	9	53%	8	73%	115	71%
相談窓口の設置	42	44%	26	67%	12	71%	10	91%	90	55%
有休休暇(時間単位)	47	49%	23	59%	10	59%	8	73%	88	54%
在宅勤務	38	40%	24	62%	10	59%	9	82%	81	50%
欠勤者発生時のバックアップ体制	42	44%	18	46%	8	47%	6	55%	74	45%
時短勤務	38	40%	20	51%	8	47%	8	73%	74	45%
時差出勤	27	28%	13	33%	8	47%	9	82%	57	35%
フレックスタイム	14	15%	8	21%	2	12%	1	9%	25	15%
その他	4	4%	2	5%	1	6%	2	18%	9	6%

6. 貴社では仕事と育児との両立支援策（3. の施策ごとに）はどの程度従業員に利用されていますか？

育児休暇(有給休暇)	～50人		～100人		～300人		300人超		合計	
	社数	割合	社数	割合	社数	割合	社数	割合	社数	割合
十分利用されている	15	20%	15	48%	10	77%	5	71%	45	36%
おおむね利用されている	20	27%	8	26%	1	8%	1	14%	30	24%
どちらともいえない	8	11%	3	10%	0	0%	1	14%	12	10%
あまり利用されていない	6	8%	3	10%	1	8%	0	0%	10	8%
ほとんど利用されていない	26	35%	2	6%	1	8%	0	0%	29	23%
合計	75	100%	31	100%	13	100%	7	100%	126	100%

時短勤務	～50人		～100人		～300人		300人超		合計	
	社数	割合	社数	割合	社数	割合	社数	割合	社数	割合
十分利用されている	13	21%	14	40%	9	60%	5	45%	41	33%
おおむね利用されている	18	29%	8	23%	1	7%	4	36%	31	25%
どちらともいえない	9	15%	3	9%	2	13%	0	0%	14	11%
あまり利用されていない	3	5%	3	9%	1	7%	1	9%	8	7%
ほとんど利用されていない	19	31%	7	20%	2	13%	1	9%	29	24%
合計	62	100%	35	100%	15	100%	11	100%	123	100%

在宅勤務	～50人		～100人		～300人		300人超		合計	
	社数	割合	社数	割合	社数	割合	社数	割合	社数	割合
十分利用されている	9	21%	6	27%	6	46%	4	44%	25	29%
おおむね利用されている	8	19%	7	32%	3	23%	4	44%	22	25%
どちらともいえない	8	19%	3	14%	3	23%	1	11%	15	17%
あまり利用されていない	6	14%	1	5%	1	8%	0	0%	8	9%
ほとんど利用されていない	12	28%	5	23%	0	0%	0	0%	17	20%
合計	43	100%	22	100%	13	100%	9	100%	87	100%

フレックスタイム	～50人		～100人		～300人		300人超		合計	
	社数	割合	社数	割合	社数	割合	社数	割合	社数	割合
十分利用されている	0	0%	2	29%	1	33%	1	100%	4	14%
おおむね利用されている	3	18%	2	29%	2	67%	0	0%	7	25%
どちらともいえない	5	29%	1	14%	0	0%	0	0%	6	21%
あまり利用されていない	3	18%	1	14%	0	0%	0	0%	4	14%
ほとんど利用されていない	6	35%	1	14%	0	0%	0	0%	7	25%
合計	17	100%	7	100%	3	100%	1	100%	28	100%

時差出勤	～50人		～100人		～300人		300人超		合計	
	社数	割合	社数	割合	社数	割合	社数	割合	社数	割合
十分利用されている	1	4%	4	27%	6	60%	4	44%	15	25%
おおむね利用されている	5	20%	3	20%	3	30%	2	22%	13	22%
どちらともいえない	5	20%	3	20%	0	0%	3	33%	11	19%
あまり利用されていない	4	16%	1	7%	0	0%	0	0%	5	8%
ほとんど利用されていない	10	40%	4	27%	1	10%	0	0%	15	25%
合計	25	100%	15	100%	10	100%	9	100%	59	100%

ベビーシッター利用補助	～50人		～100人		～300人		300人超		合計	
	社数	割合	社数	割合	社数	割合	社数	割合	社数	割合
十分利用されている	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
おおむね利用されている	1	33%	0	0%	0	0%	0	0%	1	25%
どちらともいえない	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
あまり利用されていない	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
ほとんど利用されていない	2	67%	0	0%	0	0%	1	100%	3	75%
合計	3	100%	0	0%	0	0%	1	100%	4	100%

7. 貴社では仕事と介護との両立支援策（4. の施策ごとに）はどの程度従業員に利用されていますか？

介護休暇（有給休暇）	～50人		～100人		～300人		300人超		合計	
	社数	割合	社数	割合	社数	割合	社数	割合	社数	割合
十分利用されている	6	9%	9	28%	5	38%	3	50%	23	19%
おおむね利用されている	12	17%	4	13%	3	23%	0	0%	19	16%
どちらともいえない	12	17%	4	13%	1	8%	3	50%	20	17%
あまり利用されていない	7	10%	3	9%	0	0%	0	0%	10	8%
ほとんど利用されていない	32	46%	12	38%	4	31%	0	0%	48	40%
合計	69	100%	32	100%	13	100%	6	100%	120	100%

時短勤務	～50人		～100人		～300人		300人超		合計	
	社数	割合	社数	割合	社数	割合	社数	割合	社数	割合
十分利用されている	4	7%	6	19%	1	7%	4	36%	15	13%
おおむね利用されている	6	11%	2	6%	5	36%	1	9%	14	12%
どちらともいえない	10	18%	4	13%	1	7%	3	27%	18	16%
あまり利用されていない	6	11%	4	13%	0	0%	1	9%	11	10%
ほとんど利用されていない	31	54%	15	48%	7	50%	2	18%	55	49%
合計	57	100%	31	100%	14	100%	11	100%	113	100%

在宅勤務	～50人		～100人		～300人		300人超		合計	
	社数	割合	社数	割合	社数	割合	社数	割合	社数	割合
十分利用されている	3	8%	4	17%	2	18%	2	22%	11	13%
おおむね利用されている	5	13%	3	13%	2	18%	2	22%	12	15%
どちらともいえない	10	26%	5	21%	3	27%	4	44%	22	27%
あまり利用されていない	3	8%	2	8%	0	0%	0	0%	5	6%
ほとんど利用されていない	17	45%	10	42%	4	36%	1	11%	32	39%
合計	38	100%	24	100%	11	100%	9	100%	82	100%

フレックスタイム	～50人		～100人		～300人		300人超		合計	
	社数	割合	社数	割合	社数	割合	社数	割合	社数	割合
十分利用されている	1	6%	3	33%	1	20%	1	100%	6	18%
おおむね利用されている	2	11%	0	0%	2	40%	0	0%	4	12%
どちらともいえない	4	22%	0	0%	0	0%	0	0%	4	12%
あまり利用されていない	3	17%	2	22%	1	20%	0	0%	6	18%
ほとんど利用されていない	8	44%	4	44%	1	20%	0	0%	13	39%
合計	18	100%	9	100%	5	100%	1	100%	33	100%

時差出勤	～50人		～100人		～300人		300人超		合計	
	社数	割合	社数	割合	社数	割合	社数	割合	社数	割合
十分利用されている	3	11%	4	25%	2	20%	3	33%	12	19%
おおむね利用されている	4	15%	0	0%	3	30%	1	11%	8	13%
どちらともいえない	5	19%	4	25%	1	10%	3	33%	13	21%
あまり利用されていない	4	15%	1	6%	0	0%	0	0%	5	8%
ほとんど利用されていない	11	41%	7	44%	4	40%	2	22%	24	39%
合計	27	100%	16	100%	10	100%	9	100%	62	100%

介護セミナー	～50人		～100人		～300人		300人超		合計	
	社数	割合	社数	割合	社数	割合	社数	割合	社数	割合
十分利用されている	0	0%	0	0%	0	0%	2	100%	2	17%
おおむね利用されている	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
どちらともいえない	1	20%	0	0%	0	0%	0	0%	1	8%
あまり利用されていない	0	0%	1	25%	0	0%	0	0%	1	8%
ほとんど利用されていない	4	80%	3	75%	1	100%	0	0%	8	67%
合計	5	100%	4	100%	1	100%	2	100%	12	100%

8. 貴社では仕事と治療との両立支援策（5. の施策ごとに）はどの程度従業員に利用されていますか？

相談窓口の設置	～50人		～100人		～300人		300人超		合計	
	社数	割合	社数	割合	社数	割合	社数	割合	社数	割合
十分利用されている	3	7%	5	19%	3	25%	1	10%	12	13%
おおむね利用されている	4	10%	2	8%	2	17%	3	30%	11	12%
どちらともいえない	9	21%	11	42%	2	17%	6	60%	28	31%
あまり利用されていない	6	14%	5	19%	3	25%	0	0%	14	16%
ほとんど利用されていない	20	48%	3	12%	2	17%	0	0%	25	28%
合計	42	100%	26	100%	12	100%	10	100%	90	100%

欠勤者発生時のバックアップ体制	～50人		～100人		～300人		300人超		合計	
	社数	割合	社数	割合	社数	割合	社数	割合	社数	割合
十分利用されている	5	12%	3	17%	1	13%	2	33%	11	15%
おおむね利用されている	10	24%	4	22%	2	25%	1	17%	17	23%
どちらともいえない	14	33%	9	50%	3	38%	3	50%	29	39%
あまり利用されていない	4	10%	0	0%	0	0%	0	0%	4	5%
ほとんど利用されていない	9	21%	2	11%	2	25%	0	0%	13	18%
合計	42	100%	18	100%	8	100%	6	100%	74	100%

時短勤務	～50人		～100人		～300人		300人超		合計	
	社数	割合	社数	割合	社数	割合	社数	割合	社数	割合
十分利用されている	6	16%	3	15%	3	38%	2	25%	14	19%
おおむね利用されている	4	11%	5	25%	3	38%	3	38%	15	20%
どちらともいえない	6	16%	6	30%	0	0%	3	38%	15	20%
あまり利用されていない	3	8%	0	0%	0	0%	0	0%	3	4%
ほとんど利用されていない	19	50%	6	30%	2	25%	0	0%	27	36%
合計	38	100%	20	100%	8	100%	8	100%	74	100%

在宅勤務	～50人		～100人		～300人		300人超		合計	
	社数	割合	社数	割合	社数	割合	社数	割合	社数	割合
十分利用されている	7	18%	5	21%	5	50%	3	33%	20	25%
おおむね利用されている	5	13%	7	29%	4	40%	5	56%	21	26%
どちらともいえない	7	18%	6	25%	0	0%	1	11%	14	17%
あまり利用されていない	5	13%	1	4%	0	0%	0	0%	6	7%
ほとんど利用されていない	14	37%	5	21%	1	10%	0	0%	20	25%
合計	38	100%	24	100%	10	100%	9	100%	81	100%

有休休暇(半日単位)	～50人		～100人		～300人		300人超		合計	
	社数	割合	社数	割合	社数	割合	社数	割合	社数	割合
十分利用されている	37	47%	26	68%	8	53%	8	80%	79	56%
おおむね利用されている	21	27%	8	21%	5	33%	2	20%	36	25%
どちらともいえない	4	5%	2	5%	1	7%	0	0%	7	5%
あまり利用されていない	6	8%	0	0%	0	0%	0	0%	6	4%
ほとんど利用されていない	11	14%	2	5%	1	7%	0	0%	14	10%
合計	79	100%	38	100%	15	100%	10	100%	142	100%

有休休暇(時間単位)	～50人		～100人		～300人		300人超		合計	
	社数	割合	社数	割合	社数	割合	社数	割合	社数	割合
十分利用されている	24	51%	16	70%	4	40%	7	88%	51	58%
おおむね利用されている	10	21%	4	17%	4	40%	1	13%	19	22%
どちらともいえない	0	0%	1	4%	1	10%	0	0%	2	2%
あまり利用されていない	2	4%	0	0%	0	0%	0	0%	2	2%
ほとんど利用されていない	11	23%	2	9%	1	10%	0	0%	14	16%
合計	47	100%	23	100%	10	100%	8	100%	88	100%

傷病休暇・病気休暇	～50人		～100人		～300人		300人超		合計	
	社数	割合	社数	割合	社数	割合	社数	割合	社数	割合
十分利用されている	25	36%	12	43%	8	89%	4	50%	49	43%
おおむね利用されている	19	27%	4	14%	1	11%	2	25%	26	23%
どちらともいえない	6	9%	9	32%	0	0%	1	13%	16	14%
あまり利用されていない	7	10%	1	4%	0	0%	1	13%	9	8%
ほとんど利用されていない	13	19%	2	7%	0	0%	0	0%	15	13%
合計	70	100%	28	100%	9	100%	8	100%	115	100%

フレックスタイム	～50人		～100人		～300人		300人超		合計	
	社数	割合	社数	割合	社数	割合	社数	割合	社数	割合
十分利用されている	0	0%	3	38%	1	50%	1	100%	5	20%
おおむね利用されている	4	29%	0	0%	1	50%	0	0%	5	20%
どちらともいえない	1	7%	1	13%	0	0%	0	0%	2	8%
あまり利用されていない	4	29%	1	13%	0	0%	0	0%	5	20%
ほとんど利用されていない	5	36%	3	38%	0	0%	0	0%	8	32%
合計	14	100%	8	100%	2	100%	1	100%	25	100%

時差出勤	～50人		～100人		～300人		300人超		合計	
	社数	割合	社数	割合	社数	割合	社数	割合	社数	割合
十分利用されている	4	15%	4	31%	3	38%	4	44%	15	26%
おおむね利用されている	7	26%	1	8%	2	25%	2	22%	12	21%
どちらともいえない	2	7%	4	31%	1	13%	1	11%	8	14%
あまり利用されていない	6	22%	0	0%	0	0%	0	0%	6	11%
ほとんど利用されていない	8	30%	4	31%	2	25%	2	22%	16	28%
合計	27	100%	13	100%	8	100%	9	100%	57	100%

9. 貴社では仕事と育児との両立支援の課題は何でしょうか？(複数回答可)

	～50人		～100人		～300人		300人超		合計	
	社数	割合	社数	割合	社数	割合	社数	割合	社数	割合
職場環境の整備	65	36%	24	31%	8	24%	6	24%	103	32%
従業員の意識・実態等の把握	35	19%	22	28%	7	21%	5	20%	69	22%
人事制度の整備・周知	29	16%	8	10%	3	9%	3	12%	43	14%
職場で相談できる雰囲気醸成	20	11%	11	14%	7	21%	5	20%	43	14%
育児休暇制度の周知	20	11%	9	12%	6	18%	6	24%	41	13%
その他	7	4%	2	3%	1	3%	0	0%	10	3%
回答なし	5	3%	2	3%	1	3%	0	0%	8	3%
合計	181	100%	78	100%	33	100%	25	100%	317	100%

10. 貴社では仕事と介護との両立支援の課題は何でしょうか？(複数回答可)

	～50人		～100人		～300人		300人超		合計	
	社数	割合	社数	割合	社数	割合	社数	割合	社数	割合
職場環境の整備	61	32%	25	30%	8	24%	5	20%	99	30%
従業員の意識・実態等の把握	43	23%	23	28%	5	15%	7	28%	78	24%
職場で相談できる雰囲気醸成	26	14%	14	17%	8	24%	5	20%	53	16%
人事制度の整備・周知	29	15%	8	10%	5	15%	3	12%	45	14%
公的介護保険制度の周知	19	10%	12	14%	6	18%	4	16%	41	12%
その他	5	3%	1	1%	1	3%	0	0%	7	2%
回答なし	5	3%	0	0%	1	3%	1	4%	7	2%
合計	188	100%	83	100%	34	100%	25	100%	330	100%

11. 貴社では仕事と治療との両立支援の課題は何でしょうか？（複数回答可）

	～50人		～100人		～300人		300人超		合計	
	社数	割合	社数	割合	社数	割合	社数	割合	社数	割合
職場環境の整備	66	38%	25	33%	10	27%	9	39%	110	36%
管理者への意識啓発	27	16%	15	20%	11	30%	5	22%	58	19%
従業員への意識改革	28	16%	13	17%	8	22%	3	13%	52	17%
人事制度の整備・周知	29	17%	7	9%	2	5%	3	13%	41	13%
相談窓口の明確化	16	9%	11	15%	4	11%	3	13%	34	11%
回答なし	3	2%	2	3%	2	5%	0	0%	7	2%
その他	4	2%	2	3%	0	0%	0	0%	6	2%
合計	173	100%	75	100%	37	100%	23	100%	308	100%

12. 貴社で、仕事と育児・介護・治療との両立支援について具体的に困っていることがあればお聞かせください。

<仕事と育児との両立支援>

- ・専門性が高い業務があり、代替がきかない。バックアップ体制の構築は利益を考えると難しい（介護・治療との両立支援も同様）
- ・人的余裕がなく、日常的に現場・出張・内業が滞るため、技術者の育児休暇取得は皆無
- ・人手が足りない。本人しか分からない業務がある（介護との両立支援も同様）
- ・長期間休暇を取得した場合、業務消化に影響が出る
- ・男女ともに取得率100%だが、代替要員でまかなえる業務ではない
- ・育児休暇に入った場合の仕事の振り分け等が明確ではない（他の社員の仕事が増える）
- ・ぎりぎりの人数のため、代行や手伝う要員の確保が困難（介護との両立支援も同様）
- ・女性は取得できているが、男性は育児休業の取得が閑散期等でないと難しい
- ・男性育児休暇の取得が進まない。（長期間休めない）
- ・事例が少なく相談窓口が明確にされていない（介護・治療との両立支援も同様）
- ・男性社員の育児休暇の促進（男性社員の場合、本人からの申告が無ければわからない）
- ・職場に遠慮して育児休暇取得が進まない
- ・上長の理解や周囲の理解が進まない（介護との両立支援も同様）
- ・休暇取得は自由にできるが、その負担が及ぶ社員への配慮がない（介護・治療との両立支援も同様）
- ・対象者（特に男性）は収入減少（100%補填されないこと）を嫌っている
- ・育児休暇という意識が低い
- ・この数年技術職総合職女性を採用。これまで事務職男女及び一般職女性で育休取得は進んできたが、今後は技術職総合職女性の取得推進が大きな課題

<仕事と介護との両立支援>

- 要介護の認定が取れず、取れても介護施設の順番待ちで離職せざるを得なかった社員がいた。県外に要介護者があり、自宅と実家の往復をせねばならず、近くに頼れる親戚もいなかった
- 会社として有給取得および介護休暇を使ってもらったが、休暇中に状況は改善せず。要介護の認定が下りず、公的支援も遅いため、社員にどう両立をお願いすればいいかわからない
- 人的余裕がなく、日常的に現場・出張・内業が滞るため、介護との両立が難しい
- 家族を病院等に連れて行くため、しばしば有給を取るものが出てきている
- 公的機関へ相談する際、どこへ行えばよいかかわからない
- 幹部クラスの社員でも定年が近い場合は、介護が長期化すると退職するケースが増えてきた
- 介護は本人からの申告がないと実態把握が難しい。育児と異なり、あまり他人に話す（相談する）ことが少ない
- 社員の家族の介護実態が把握しづらい（要介護認定など把握できてない）
- 社員が積極的に会社に相談しようという雰囲気がない

<仕事と治療との両立支援>

- 技術者不足により、ギリギリの人員で仕事していることが課題である
- 俗人化した業務が多く、有病の従業員の業務を代行もしくは手伝う要員が確保できない
- 人員不足により、フォローアップできる人員数が限られている。
- 人手不足で代替りの従業員がいないため、しわ寄せが生じ組織が疲弊する
- 人員に余裕がない。管理職や総務に配慮をする気持ちがない。
- 各社員の担当する業務が狭く限られており、他の業務を教えよう（覚えよう）としていないため、急病人が出た際、代行して業務を遂行できる者が少ない
- 人的余裕がなく、日常的に現場・出張・内業が滞るため、社員の業務代行にも限度がある
- 急な病気などに対応できる体制にない
- 定期的な治療に対しては十分配慮しているが、突発的なものに対しては、対応が手こずることが多い
- 仕事と治療を両立させるとい各職員の意識が低い
- メンタルの場合は、フィジカルに比べて復帰の見通しが立たないことが多く、バックアップ体制をとることが難しい

13. 貴社で、仕事と育児・介護・治療との両立支援のために工夫をされていることがあればお聞かせください。

<仕事と育児との両立支援>

- 経営者が個人面談を1～2回/年行い、可能な範囲で状況把握と意識確認をし、企業としての協力対応を試みている（介護・治療との両立支援も同様）
- 育児・介護休業法改定により、個人面談を実施し育児休暇をPRしている
- 上長と部下のコミュニケーションを小まめにとり、上長裁量で臨機応変に対応している
- 該当する社員へ個別に制度と実績について説明を行っている
- 希望者には面談を行い、本人の状況に応じて柔軟な対応をするようにしている（介護・治療との両立支援も同様）
- 会社規模が小さいため取得実態を社員が把握しており、該当者は育休等を取得できている
- 今後は技術職の女性が育休取得する場合に、近年の採用困難の状況を踏まえ（中小企業は採用が最大の課題）、取得時期の早期把握はもちろん、受注調整の必要が出てくると考えている
- 男性社員の育児休業取得を推進しており、相談等にて今年初めて取得する社員がいる
- 社内報で育児休業取得者を紹介している（本人・配偶者・上司のコメントなども）
- 育児休暇を取得した社員にインタビューを行い、グループウェアで発信している
- 育児休暇等については、制度が変わるたびに社員に説明している
- 支援制度をHP上で公開するなど、社員に情報がいきわたるようにしている（介護・治療との両立支援も同様）
- 育休取得のためのしおりを作成し、育休面談や育休取得応援キャンペーンを実施している
- 社労士に相談し、育児支援策に対する従業員の理解を深めている
- 就業規則に明示し、理解を深めている
- 幹部の会議等で制度（法改正含む）の説明と該当者が出たら担当まで連絡するようにしている
- 相談窓口を設置している（介護・治療との両立支援も同様）
- 政府の助成金等を活用し、コスト面で安心できるように工夫している
- 短時間正社員制度（勤務時間や勤務日数をフルタイム正社員よりも短くしながら活躍してもらうための仕組み）を導入している
- 就業規則を再考して時代にあったものに日々更新している（介護・治療との両立支援も同様）
- 育児が必要な女性の勤務時間の変更（就業時間変更を行う予定）
- イクボス宣言をしている

<仕事と介護との両立支援>

- 社外のシニア技術者の確保と在宅勤務制度の整備を進めている
- 介護休暇等について、制度が変わるたびに社員に説明している
- 介護マニュアルを作成し、社員に周知している
- 介護休暇を有給で、また時間単位で取得することができるようにしている
- 介護休暇取得の啓蒙を行っている
- 介護両立支援に関するセミナーを開催している
- 勤務形態の柔軟な運用を行っている

<仕事と治療との両立支援>

- 休業制度について社員に説明する機会を設けている
- 病気休暇制度、休職制度を就業規則により社員に伝えている
- 産業医と緊密に連携し、面談などを行っている
- 休職者が出た場合、産業医と連携を図り、休職中の従業員が不安にならないような体制を整えている
- 健康診断等積極的に相談できる窓口を設けている
- 傷病手当金の申請など休暇中は総務部が中心となって連絡体制を密にしている
- 労災の上乗せ保険（+20%）の加入など、収入面で安心できるように工夫している
- 癌治療において会社で加入している保険で治療費がまかなえる制度を取っている
- 病気補償規定を設け疾病入院医療費用の自己負担分を補償している
- 休職取扱規則を設けており、一定の要件のもと、社員へ給与補填を行っている
- 傷病用有給休暇を設けている。（最大 40 日）
- 欠勤する場合に、勤続年数に応じ、所定内手当を支払う
- それぞれの事情にあった働き方ができる体制を作っている

以 上

おわりに

このたび、仕事と育児・介護・治療との両立支援について取り上げさせていただきましたが、多くの会員企業の皆さまから人手不足のため代替要員の確保が困難といった声が寄せられました。

特に専門性の高い我が業界においては、担い手の確保が容易ではなく、また本文でも触れましたジョブ・シェアリングを導入するには人員構成・コストの面からも現状ではハードルが高い環境にあると思われます。

一方、会員企業の皆さまの中には、経営者の方が年に複数回社員と個別面談を実施し、社員の状況把握・制度利用の意思確認を行ったり、マニュアルを独自に作成し社員に周知徹底しているなど工夫されている事例もありました。

特に介護や病気治療は予測なく訪れるため、企業として普段からの制度整備が必要となります。職場における理解や支援体制が不十分なことにより貴重な人材を失うことは、人材不足の会社において大きな痛手となります。

企業が両立支援に積極的に取り組むことは、社員に安心感を与え、モチベーションアップにつながり、結果として、会社全体の組織強化が期待されます。

巻末に掲載させていただいたとおり、厚生労働省から両立支援について様々なマニュアル・ツール等が発信されていますので、これらを参考に、自社に合った両立支援制度内容・体制づくりをできるところから進めていく企業姿勢が大切です。

新型コロナウイルス感染症が流行しはじめて約3年が経過し、働き方が更に多様化する近年、社員間のコミュニケーション、思いやりがより大切なものとなったと思います。

本冊子が、この大切なテーマについて会社全体として検討するきっかけとなれば幸いです。

末筆ではございますが、アンケート調査の回答にご協力を頂いた会員企業の皆さま、小冊子の作成にアドバイスを頂いた会員企業、保険・福利厚生関係の機関の皆さまには厚く御礼を申し上げます。

一般社団法人 全国地質調査業協会連合会
総務委員会 委員長 知 久 明

— 地質調査業を取り巻くリスク一覧およびサポート体制 —

<地質調査業を取り巻くリスク一覧>

区 分	リスク
賠償責任	施設の管理不備等による事故
	現場作業など業務中での事故
	行った仕事の欠陥による賠償責任
	リース・レンタル機器・資材の損害
	地質調査・土木設計等の業務の成果物の「かし」による賠償責任
	汚染地盤修復工事による賠償責任
従業員	サイバー攻撃等にする賠償・費用損害
	従業員の病気・ケガによる死亡・高度障がい
	従業員の労災事故
	従業員の労災事故による企業の責任
	従業員の業務上の災害時の各種費用
	従業員の病気・ケガによる医療費用等
自動車	自動車に関わる事故
建 物	建物に関わる事故
ボーリングマシン	ボーリングマシンの損害
ドローン	ドローンの損害

(太枠部分：全地連保険制度)

対応する保険
第三者賠償補償制度
地質コンサルタント 総合かし賠償補償制度
汚染地盤修復工事 賠償補償制度
サイバー保険
全地連共済 死亡保障制度
労災上積み補償制度
業務災害補償プラン
全地連共済 医療保障制度
生涯収入サポート
自動車保険
企業財産包括保険
ボーリングマシン補償制度
動産総合保険

<サポート体制>

- ・全地連直属保険代理店：株式会社ジオ・ビジネスサービス

- ・保険制度運営保険会社：

三井住友海上火災保険株式会社 損害保険ジャパン株式会社

あいおいニッセイ同和損害保険株式会社

日本生命保険相互会社 第一生命保険株式会社 大樹生命保険株式会社

住友生命保険相互会社 三井住友海上あいおい生命保険株式会社



福利厚生制度を活用した魅力と安心のある職場作りの実現に向けて

－ 仕事と育児・介護・治療との両立支援編 －

発行 一般社団法人 全国地質調査業協会連合会

協力 株式会社 ジオ・ビジネスサービス（全地連直属保険代理店）

全地連ホームページ <https://www.zenchiren.or.jp/benefit.html>

*当冊子はホームページからもご覧いただけます

お問合せ先 TEL. 03-3518-8873（全地連事務局）