

## 治療と仕事の両立支援アンケート結果

「治療と仕事の両立支援」アンケートの結果は、先月号で速報としてお知らせいたしました。今月号では、結果の骨子と、業種別、規模別、地域別の集計結果を紹介いたします。(一部再掲あり。)

【結果の骨子】 回答総数は78件

### 1 過去3年間に、がん、脳・心・肝疾患など繰り返し治療を要する従業員がいたか否か(第1表)

- いた企業は39社(全体の50%)、いない企業は34社(同43.6%)、残りの5社(6.4%)は未把握。
- 業種別には大差ないが、規模が大きいと対象者がいる割合が増加。南予で対象者がいる割合が高い。

(注) 規模区分：規模1=9人以下、規模2=10~49人、規模3=50~99人、規模4=100~299人、規模5=300人以上

第1表 治療を要する従業員の有無			業種別				規模別					地域別					
過去3年間に対象者がいたか	回答	割合	製造	建設	運送	その他	規模1	規模2	規模3	規模4	規模5	松山	新居浜	今治	八幡浜	宇和島	四国中央
対象者がいた	39	50.0%	16	14	4	5	0	22	4	6	7	7	10	5	8	4	5
対象者がいなかった	34	43.6%	15	10	4	5	1	21	6	3	3	6	18	5	3	0	2
よくわからない(不明)	5	6.4%	2	2	0	1	0	0	2	2	1	3	1	0	1	0	0
合計	78	100%	33	26	8	11	1	43	12	11	11	16	29	10	12	4	7

### 2 両立支援に取り組んでいるか否か(第2表)

- 治療と仕事を両立する取組を行っている企業は59社(同75.6%)、行っていない企業は19社(24.4%)
- 病気で繰り返し治療が必要になった従業員がいない場合でも、取り組んでいることが窺える。

第2表 両立支援に取り組んでいるか			業種別				規模別					地域別					
両立支援に取り組んでいるか	回答	割合	製造	建設	運送	その他	規模1	規模2	規模3	規模4	規模5	松山	新居浜	今治	八幡浜	宇和島	四国中央
取り組んでいる	59	75.6%	23	24	6	6	1	33	10	7	8	11	22	8	10	4	4
取り組んでいない	19	24.4%	10	2	2	5	0	10	2	4	3	5	7	2	2	0	3
合計(取組割合)	78	100%	69.7%	92.3%	75.0%	54.5%	100%	76.7%	83.3%	63.6%	72.7%	68.8%	75.9%	80.0%	83.3%	100%	57.1%

### 3 両立支援に取り組んだきっかけ(第3表)

- 取組のきっかけは「休業治療が必要な社員がいた」が57.6%で最多。次いで「事業者の方針」45.8%。
- 業種、規模、地域にかかわらずほぼ同様の傾向で、必要性、人材確保、WLBも3割前後を占める。

第3表 両立支援の取組のきっかけ(MA)			業種別				規模別					地域別					
両立支援の取組のきっかけ	回答	割合	製造	建設	運送	その他	規模1	規模2	規模3	規模4	規模5	松山	新居浜	今治	八幡浜	宇和島	四国中央
事業者の方針	27	45.8%	9	13	3	2	1	12	8	2	4	7	9	4	3	3	1
休業治療が必要な社員がいた	34	57.6%	15	12	4	3	0	22	3	5	4	7	10	4	6	4	3
今後の必要性を感じた	18	30.5%	8	7	2	1	0	11	2	3	2	4	7	3	2	1	1
人材確保のため	18	30.5%	2	8	3	5	1	12	1	2	2	5	9	1	2	1	0
従業員モチベーションの向上	13	22.0%	3	5	1	4	1	5	1	1	5	3	7	1	2	0	0
企業イメージの向上	2	3.4%	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0
健康経営、WLBの実現	16	27.1%	8	5	2	1	1	8	2	2	3	5	7	1	1	1	1
その他	1	1.7%	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0

### 4 具体的な両立支援の取組内容(第4表)

- 「傷病・病気休暇制度」が57.6%で最多。次いで「休職前説明」「休職中のフォロー」が3割強。
- 業種、規模、地域にかかわらずほぼ同様の傾向で、平均で約3つの取組を並行して実施している。

第4表 具体的な取組内容(MA)			業種別				規模別					地域別					
取組内容	回答	割合	製造	建設	運送	その他	規模1	規模2	規模3	規模4	規模5	松山	新居浜	今治	八幡浜	宇和島	四国中央
事業者による基本方針の表明	14	23.7%	8	4	2	0	1	6	2	3	2	4	5	2	2	1	0
相談窓口の設置	9	15.3%	8	1	0	0	0	1	4	3	1	2	5	0	1	0	1
休職開始前の対応(説明等)	22	37.3%	9	7	3	3	0	9	4	3	6	5	9	3	3	2	0
休職中のフォローアップ	19	32.2%	6	8	3	2	0	10	2	4	3	4	9	2	4	0	0
両立支援(復職)プランの策定	14	23.7%	7	5	1	1	0	6	2	3	3	5	6	1	0	2	0
短時間勤務制度	14	23.7%	7	5	1	1	1	7	3	1	2	3	6	2	1	1	1
在宅勤務(テレワーク)	5	8.5%	3	0	1	1	1	1	0	2	1	3	1	0	1	0	0
時差出勤制度	8	13.6%	5	0	2	1	1	3	1	3	0	2	2	1	2	0	1
試し出勤制度	5	8.5%	2	3	0	0	0	2	1	1	1	0	4	0	1	0	0
傷病休暇・病気休暇	34	57.6%	11	17	3	3	0	19	6	5	4	8	12	4	4	3	3
時間単位の年次有給休暇	17	28.8%	5	8	1	3	0	11	3	1	2	4	8	0	3	0	2
研修等による意識啓発	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	3	5.1%	3	0	0	0	0	2	1	0	0	0	1	0	1	0	1

## 5 両立支援の取組の成果・効果（第5表）

- 「病気を相談しやすい環境」が45.8%、「労使の信頼の強化」が40.7%で、この2項目が突出。
- 業種、規模、地域にかかわらず同傾向、「人材確保」「健康経営」「モチベーション向上」が2割強。

取組の成果・効果	回答	割合	業種別				規模別					地域別					
			製造	建設	運送	その他	規模1	規模2	規模3	規模4	規模5	松山	新居浜	今治	八幡浜	宇和島	四国中央
人材確保に繋がった	16	27.1%	5	6	2	3	0	12	2	0	2	3	3	2	3	1	1
従業員との信頼が強まった	24	40.7%	5	11	6	2	1	17	2	2	2	3	2	5	5	2	1
従業員のモチベーション向上	13	22.0%	5	6	1	1	1	5	3	1	3	4	3	1	2	1	1
病気を相談しやすい環境	27	45.8%	8	11	2	6	1	15	3	3	2	6	0	4	2	2	2
企業イメージの向上	4	6.8%	0	1	3	0	1	2	1	0	0	1	1	0	2	0	0
健康経営・WLBに繋がった	15	25.4%	8	5	1	1	0	7	1	3	4	5	3	2	1	0	0
成果・効果なし	1	1.7%	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

## 6 両立支援の取組を行わない理由（第6表）

- 「代替要員確保が困難」「取組方法が不明」が同率36.8%、「両立支援の不知」が31.6%で続く。
- 「その他」も実質取組中の内容も多く、制度や方法を知ること取組の進展が期待される。

取組を行わない理由	回答	割合	業種別				規模別					地域別					
			製造	建設	運送	その他	規模1	規模2	規模3	規模4	規模5	松山	新居浜	今治	八幡浜	宇和島	四国中央
両立支援を知らなかった	6	31.6%	4	1	0	1	0	5	0	1	0	2	3	1	0	0	0
取組方法がわからない	7	36.8%	4	1	1	1	0	3	1	3	0	3	2	1	1	0	0
代替要員の確保が難しい	7	36.8%	5	2	0	0	0	4	1	2	0	3	3	0	0	0	1
主治医から情報獲得が難しい	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
服飾の可否判断が難しい	1	5.3%	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
個人情報の管理が難しい	3	15.8%	1	1	1	0	0	3	0	0	0	0	3	0	0	0	0
その他	5	26.3%	1	0	1	3	0	1	1	0	3	2	0	1	1	0	1