

# 治療と仕事との両立を支える働き方改革

ライフデザイン研究部 主席研究員 的場 康子(まとは やすこ)

## 働き方改革による健康管理の強化

2019年4月に施行された働き方改革関連法では、長時間労働の是正や有給休暇の取得促進が注目されているが、労働者の健康管理の徹底を図るため、労働安全衛生法の改正による「産業医・産業保健機能」の強化も求めている。

既に「健康経営」を掲げ、従業員の健康増進のための取組を実施している企業も多いが、働き方改革関連法により法的にも強化されたことになる。

## 産業保健スタッフによる健康サポート

産業医とは、労働者が快適な環境で仕事が行えるよう専門的な立場から指導や助言をおこなうなど、労働者の健康を管理する役割を担う医師である。労働者が常時50人以上いる場合、1人以上の産業医を選任しなければならないとされている。産業医のように選任義務はなくても、企業によっては保健師や看護師などを配置して、従業員の健康をサポートしているところもある。

こうした産業保健スタッフ(産業医、保健師、看護師など)が、職場でどのような健康支援を行っているかを企業に尋ねた調査結果をみると、「健康診断等の結果を踏まえたフォローアップ」(73.1%)、「社員からの相談受付」(56.3%)、「職場環境整備に関する人事部門・上司への助言」(35.0%)、「長時間労働者等の健康指導」(34.5%)、「休職や復職にあたっての面談」(31.8%)などが挙げられている(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)」2017年)。

多くの企業において産業保健スタッフは、健康診断を踏まえて社員に治療開始を促したり治療状況を確認したりするなどのフォローアップや、健康相談といったかたちで健康サポートを担っているようだ。

## 私傷病に罹患している社員がいる企業割合

このように職場内で健康管理が重視される背景には、できるだけ健康を維持しながら、たとえ病気にかかっても就業可能な環境整備が求められていることがある。

実際、過去3年間でみて私傷病(労働者のけがや病気のうち、業務に起因しないもの)別に罹患している社員が「いる」とする企業割合をみると、「糖尿病」は25.2%、「がん」は24.3%であり、全体の4社に1社はこうした病気に罹患している社員がいるということだ(資料1)。この他、「心疾患」は10.7%、「脳血管疾患」は8.3%、「難病(障害者総合支援法の対象疾病)」は8.0%、「肝炎(B型肝炎やC型肝炎等の肝炎)」は4.6%である。

また、該当疾患を罹患した社員の年齢層をみると、50代が多いが、40代も少なくない。この年代は子どもの学費や住宅ローンなど家計が厳しい人が多い。病気を治療しながらでも家計を支えるために働き続けることができるよう、就業環境の整備が求められている。

資料1 疾患に罹患した社員がいる企業の割合と、その年齢層

単位: %

	全体	20代	30代	40代	50代	60代以上
がん	24.3	2.1	8.8	27.5	42.7	41.4
脳血管疾患	8.3	1.3	4.0	23.5	48.0	35.2
心疾患	10.7	4.8	7.2	26.4	41.3	32.4
肝炎	4.6	5.7	10.4	26.4	40.1	31.2
糖尿病	25.2	2.3	7.8	32.3	48.8	39.2
難病	8.0	14.0	21.3	27.9	28.5	17.1

(注)年齢層については、各疾患について、罹患者が「いる」とする企業対象(複数回答)  
(出所)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)」  
2017年をもとに筆者作成

## 復職にあたっての働き方の見直し

病気にかかると、たとえ復職して働き続けることができたととしても、罹患前と同じように働くことは難しくなる。体



調に配慮して働き方の見直しが必要となる場合があるが、企業はどのように対応しているか。

疾患によって異なるものの、いずれの疾患においても、「業務量の削減」「所定内労働時間の短縮」「残業・休日労働の制限・禁止」「仕事内容を変更した（軽微な作業に就ける等）」などが上位となっている（資料2）。治療しながら働いている人の体調に合わせて、負担にならないような働き方ができるように工夫している企業が少なくないことがうかがえる。最近テレワークなどが普及しているが、このように働き方の選択肢が増えていることも、治療と両立した働き方の可能性を広げることにつながるだろう。

他方、ここで一つ気がかりであることは、これらの配慮措置に比べて、「疾患治療についての職場の理解の促進」を挙げた企業が少ないことである。

### 資料2 復職の際の配慮措置（抜粋） ＜複数回答＞

	単位：％				
	業務量の削減	の所短縮内労働時間	の残業・休日禁止労働	業し仕にた事就（内軽容を微な変等）作更	のて疾促の患進職治場療のに理つ解い
がん	37.3	34.4	31.2	29.6	23.6
脳血管疾患	43.8	34.7	31.5	36.9	21.8
心疾患	38.0	25.7	32.4	30.7	22.4
肝炎	34.3	19.4	21.2	25.7	23.7
糖尿病	21.4	23.3	20.6	21.6	15.1
難病	34.9	29.6	34.5	31.4	28.8

（注）各疾患について、罹患者が「いる」とする企業対象に「休職者・復職者が少ないためわからない」と無回答を除き集計  
（出所）資料1と同じ

## 病気に関する教育・研修状況

病気にかかるリスクは、誰にでも起こりうることである。広く従業員に対し、病気に関する知識や予防、職場での対処方法等に関する教育・研修を実施して、治療と仕事の両立について理解を深めることも必要ではないか。

実際、過去3年間に於いて私傷病等に関する教育・研修を実施したことが「ある」とする企業の割合は全体では

17.3%である（資料3）。しかもその内訳をみると「メンタルヘルス」に偏っている。全体的に実施割合が高い大規模企業においても、「がん」や「糖尿病」でも1割程度となっている。

### 資料3 私傷病等に関する教育・研修を実施している企業の割合と、その内容（企業規模別）＜複数回答＞

	単位：％							
	実施している	メンタルヘルス	糖尿病	心疾患	がん	脳血管疾患	肝炎	難病
全体	17.3	83.5	10.7	7.5	7.2	6.6	3.7	1.2
10～29人	10.7	79.1	12.0	7.9	6.0	5.7	4.2	1.5
30～49人	17.2	76.9	13.4	8.8	6.9	8.5	3.2	1.0
50～99人	30.8	84.3	10.5	6.7	9.2	5.7	4.0	1.4
100～299人	38.9	91.0	6.7	6.5	5.8	8.4	2.7	0.5
300～999人	59.3	94.4	8.0	7.0	10.2	5.8	3.1	0.7
1,000人以上	74.5	98.9	11.1	7.5	12.8	7.7	3.0	0.1

（注）企業規模は正社員の数で示している。  
（出所）資料1と同じ

## できる限り健康に、たとえ病気になっても働ける環境づくりを

今後の労働力人口の年齢構成を考えると、少子高齢化により、治療と仕事との両立が必要な労働者が増えることが見込まれる。企業にとっては、従業員ができるだけ健康を維持し、たとえ病気になっても持てる力を発揮して働けるよう、これまで以上に健康に配慮した就業環境を整えることが重要課題となる。テレワークやフレックスタイムなどの普及により働き方の多様化を推進し、多くの人が柔軟に働ける環境を整備することも必要だ。

しかしそればかりではない。これからは、産業医などの産業保健スタッフの協力のもと、職場内で疾病や治療についての研修などにより理解を深めることで、社員一人ひとりが健康の維持・向上に努めるとともに、健康リスクがある社員に対する理解を高め、協力して仕事ができる体制を築くという視点で働き方改革を推進することも重要と思われる。