

長時間労働の削減

年休取得の促進・休暇

時間・場所等の多様な働き方

多様な人材の活躍

## 4. 介護や治療との両立支援

高齢化や医療技術が進む中で、従業員における仕事との両立は「育児」だけでなく「介護」や「治療」へと広がってきています。両立している従業員が活躍できるためには、勤務時間だけでなく、健康面や業務内容など様々な側面での本人への支援が必要です。また、本人への支援だけでなく、周囲の理解とサポート意識の醸成も必要です。

《県内の実践企業での主な成果》

- ・柔軟な勤務を認める制度の導入と育成プログラムを組み合わせることで、対象となる従業員の技量が上がり、会社への貢献意欲も高まった。

このような企業に  
オススメ!

✓ 介護や治療に直面して  
いる従業員がいる

✓ 制約がある従業員も不安  
なく働ける職場にしたい

✓ 介護や治療などによる  
離職を防ぎたい

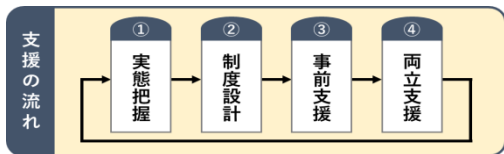
### ■ 標準手順 ■ 介護や治療との両立支援ポイント

#### 【企業リスクのポイント】

- 介護を理由に会社を辞めた「介護離職者」の20%超が課長以上であり、40～50代の働き盛り世代では今後5年で2人に1人は親の介護が必要またはその可能性があります。(※)
- 介護の長期化は心身の疲弊だけでなく、経済的な負担も大きくなります。**両立に対する不安を解消し**、意欲ある従業員が諦めずに働けるような「仕事と介護の両立支援」が求められています。
- 同時に、従業員自身の健康への配慮も重要なテーマです。1か月以上連続して休業している従業員がいる企業の割合は、メンタルヘルスが38%、がんが21%、脳血管疾患が12%に上ります。また、一般健康診断での有所見率は50%超に上ります。(※)
- 従業員の疾病はどんな企業でも起こり得る問題であり、既に治療中の従業員だけでなく、**発症予防の視点**も加えた「仕事と治療の両立支援」が求められています。(※)広島県『働き方改革取組マニュアル・事例集』本編の第1章の掲載データ参照

#### ■ 治療や介護との両立支援の流れ

- 【ステップ1】 社内の実態把握  
・実態把握調査や個人面談の実施
- 【ステップ2】 制度設計と見直し  
・両立支援制度の設計と見直し
- 【ステップ3】 従業員への事前支援  
・方針説明、サポート意識の醸成 等
- 【ステップ4】 両立中の従業員への支援  
・働き方の調整、支援ネットワークづくり 等



※ 国では、介護や治療との両立支援のための取組ガイド、実践マニュアルやお役立ちツールを作成しています。詳しくは、厚生労働省のホームページをご覧ください。

【企業のための仕事と介護の両立支援ガイド】 <https://www.mhlw.go.jp/content/000490099.pdf>

【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】 <https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000490701.pdf>

### ■ 企業実践事例 ■ 株式会社ポップジャパン（製造業／従業員 64 名／広島市）

取組前

- 勤務に際して配慮が必要な従業員に対して、その都度、個別に業務内容や勤務時間を考慮し対応してきたが、様々な両立ケースに対するため、対症療法的な解決策では限界を感じていた。

取組  
内容

- 制度導入と育成プログラムを組み合わせ、対象者が意欲的に働ける仕組みを構築。

#### 取組① 柔軟な勤務制度の導入

- ・短時間勤務制度
- ・時差出勤制度（始業時刻 11 時）
- ・リハビリ勤務制度 等

#### 取組② 育成プログラムの作成

- ・対象者ごとにメンターを決め、メンターは個人ごとの特性やレベルに応じた育成工程を検討。スモールステップで着実なレベルアップを支援。

#### 取組③ 支援方法の見直し

- ・対象者の特性や長所を活かせるような業務分担を検討。コミュニケーションや指導方法を見直し、より効果的な指導・フォロー体制を目指した。

※同社では、多様な人材が意欲的に活躍できるための他制度（再雇用制度・定年後の再雇用制度・モバイルワーク制度等）も導入。

取組後  
(成果)

- 対象者の技量やモチベーションが上がり、会社への貢献意欲も高まった。（パートから正社員への転換にもつながった）



専門コンサルタントの  
ここがポイント!

当事者意識を高め、制度の見直しだけでなく風土づくりに取り組む

- 介護支援の場合、まず従業員対象の介護セミナーを行い「実情」について理解を深める必要があります。誰にでも起こりうる事として当事者意識を持つと、会社の支援制度への関心が高まるだけでなく、「チーム内での仕事の共有」「仕事の引継ぎルール」等の取組にも発展します。制度の見直しだけでなく、職場全体で支援体制を整えることを意識しましょう。