

特集 **治療と就労の両立支援**

解説 1	治療と職業生活の両立をどう支援するか 木谷宏	8
解説 2	企業ができるがん罹患社員の就労支援 遠藤源樹	16
事例 1	大鵬薬品工業	22
事例 2	松下産業	28
事例 3	ライフネット生命保険	34

特別 レポート	2018年度新卒者の採用・就職と特徴に関する調査 産労総合研究所	40
------------	----------------------------------	----

連載	雇用データを読む	4
	第14回 急増する外国人労働者 斎藤太郎	
	働き方改革の現場から	48
	第12回 ソウ・エクスペリエンス	
	同一労働同一賃金に負けない人事制度	50
	第2回 合理的な人事制度とは 森兼怜子	
	キャリアコンサルティングは「役に立つ」のか?	54
	Story4 やりかたがわからん ⑭ 矢代貴史	
	人事で活かす相談事例	58
	第9回 不調からの復職者への配慮とは 日本産業カウンセラー協会	
	企業の採用最前線	60
	第12回 B E E N O S	
	バブル世代の危機!	64
	第2回 企業戦士になりそこなった男性たちの危機 植田寿乃	
	日中人事用語対訳	67
第37回 ビジネスモデル 斎藤智文		
New! 知っておきたい労働政策トピック	72	
第1回 無期転換 坂本直紀		
実務に活かす理論・事例	76	
第25回 傷病と企業 西久保浩二		
就職・キャリア支援の取組み	78	
第19回 群馬県立女子大学 キャリア支援センター		

特集

治療と就労の 両立支援

解説1 治療と職業生活の両立をどう支援するか……8

県立広島大学 木谷宏

解説2 企業ができるがん罹患社員の就労支援……16

順天堂大学 遠藤源樹

事例1 大鵬薬品工業……22

人事部所属の産業看護職が軸となり復職を支援 多様な相談窓口と働き方の選択肢を設ける

事例2 松下産業……28

ワンストップで社員一人ひとりに対応する組織を軸に、両立をサポート

事例3 ライフネット生命保険……34

「来風面談」で悩みを抱え込ませず 相互扶助の精神で両立支援



前号(4月号)では、「心の病」について特集したが、今号(5月号)では身体的な疾病についてとりあげる。労働力人口の減少が確実に進展していくなか、身体も心も健康な人だけが長時間働き、一度心身に故障を来したら職業生活が終わってしまうようでは、これからの時代は社会として成り立たなくなる。企業としても、人手不足のいま、病気を理由に経験豊富な社員が退職してしまうことなく、就労継続できる環境、休職後に復職できる環境を整えることは急務ともいえる。

一方、社員の側からすると、病気の治療を続けながらも働き続けたいという願う人や、働かなければ経済的に困るという人は多いと思われるが、なかなか病気になったことを会社に言い出せない、という問題がある。いままでと同じようには仕事ができなくなってしまう、休みをとると周りに迷惑をかけてしまう、閉職に追いやられるのではないかなど、などと思ひ悩み、結局、会社を辞めてしまうというケースも多いのではないだろうか。そのような状況を変え

	タイトル	主な内容
解説 1	治療と職業生活の両立をどう支援するか	治療と仕事の両立が求められる背景／ガイドラインの概要／今後の課題と進捗状況／最後に～人事改革の必要性
解説 2	企業ができるがん罹患社員の就労支援	がん罹患社員の就労支援の重要性／がんに罹患した後の就労状況／就労継続に大切なこと／復職の判断と復職後の対応ポイント

	社名	特徴的な取り組み
事例 1	大鵬薬品工業	人事部所属の産業看護職が軸となり治療や復職を支援／「自己申告制度」や「キャリア相談室」など複数の相談窓口を設置／最長2年6カ月の休職期間、キャリアコース選択など、多様な働き方の選択肢
事例 2	松下産業	がんなどの病気への対応を含め、社員一人ひとりにワンストップで対応する組織「ヒューマンリソースセンター」を設置／在宅勤務・GLTDなどの社内制度を用意、公的支援も含めて周知／経営陣を含めて病気への理解を深め、本人が公表できる風土をつくる
事例 3	ライフネット生命保険	「来風面談」という1対1の面談を部長、本部長、人事と定期的実施し、話しやすい雰囲気を作る／相互扶助の精神を応用した「ナイチンゲールファンド」という特別有休休暇の積立制度等を新設

るべく、先進的な企業においては治療と就労の両立支援の取り組みが始まっている。

解説1では、厚生労働省の「治療と職業生活の両立等支援対策事業」ガイドライン作成委員会座長を務めた木谷宏氏に、治療との両立が求められる背景、ガイドラインの概要、人事改革の必要性等について解説いただいた。

解説2では、産業医としてがん罹患社員の就労支援に取り組む遠藤源樹氏に、がんの種類ごとの特徴や就労継続のために大切なこと、復職判断のポイントや復職後の対応などについて、具体的に説明いただいた。

事例1の大鵬薬品工業では、2年6ヵ月という十分な休職期間等の制度面のみならず、産業看護職が軸となり相談しやすい体制や風土、がん患者を受け入れる職場環境などを整えている。

事例2の松下産業は、従業員数300人未満の総合建設会社であるが、病気治療と就労の両立支援は当た

り前という企業風土があり、社員一人ひとりに寄り添う取り組みから、メンタル不調になる社員がゼロになるなどの効果もうまれている。

事例3のライフネット生命保険では、生命保険会社らしい相互扶助の精神を生かした支援制度等を整えているほか、日常的に行われている面談でも、体調について話すことができている。背景には、長時間働くことが評価されるわけではない組織風土や、ライフタイムのフェーズによって働き方が変わることへの職場の理解がある。

いずれの事例でも、経営者の理解が、治療と就労の両立を支援するうえで重要であることが強調されている点には注目したい。

育児・介護中の社員の支援については制度を整えてきている企業は多いと思われるが、今後は、治療と就労の両立支援も、人材の採用・育成・定着において重要性を増してくるのではないだろうか。

働き方

2017年4月の待機児童は26,081人

厚生労働省は4月11日、2017年10月1日時点の待機児童の状況を取りまとめ公表した。

調査結果によると、2017年4月1日時点の待機児童数は26,081人だったが、0歳児を中心に年度途中の申込みが増加し、2017年10月1日時点の待機児童数は55,433人だった。前年10月1日時点と比較すると7,695人の増加となっている。

なお、10月1日時点の待機児童数の対前年比7,695人増のうち、約9割が0歳児(6,798人増)となっているが、2017年4月1日から新調査要領が適用されたことともなう、待機児童数の取扱いに関する運用の見直しが影響しているとしている。

▶<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000202678.html>

柔軟な働き方ができる新企業が成長

日本政策金融公庫(日本公庫)総合研究所は2月15日、「2017年度新規開業実態調査(特別調査)」結果の概要を公表した。

この調査は1991年から毎年実施されているもので、今年度は、新規開業企業における従業員の働き方についても調査している。融資時点で開業後4年以内の企業8,864社を対象にアンケートを郵送し、1,836社から回答を集めた。主な調査結果は以下のとおり。

非正社員から登用した正社員がいる企業の割合は22.3%である。業種別では、教育、学習支援業(46.2%)や運輸業(40.0%)が高く、建設業(12.4%)や小売業(13.0%)、製造業(13.3%)では低い水準となっている。

今回新設された、働き方に関する設問では、柔軟な働き方に関する制度・取り組みを利用している従業員がいる企業の割合をみると、「在宅勤務制度」9.6%、「フレックスタイム制度」16.6%、「裁量労働制」11.9%、「副業や兼業の許可」35.8%、「短時間勤務

制度」27.5%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」32.4%、「所定外労働(残業)の免除」14.4%、などとなっている。既存企業と比較すると、在宅勤務制度、フレックスタイム制度、副業や兼業の許可、短時間勤務制度については、新規開業企業の方が高い値となっている。

また、開業時より従業員が増加している企業の割合をみると、「在宅勤務制度」の利用者がいる企業の75.3%で従業員が増加しているのに対し利用者がいない企業では65.4%、「短時間勤務制度」の利用者がいる企業では75.2%(同63.9%)であるなど、柔軟な働き方に関する制度・取り組みの利用者がいる企業の方が高くなっている。

▶https://www.jfc.go.jp/n/release/pdf/topics_180215a.pdf

年齢を問わない転職・再就職へ向けた指針

厚生労働省は3月30日、「年齢にかかわらず年齢を問わない転職・再就職者の受入れ促進のための指針」を公布・施行した。この指針は、転職・再就職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行の確立のために企業に求められる取組みについて示している。

具体的には「必要とする職業能力等の明確化及び職場情報等の積極的な提供」「職務経験により培われる職務遂行能力の適正な評価」「専門性の高い従業員の活躍機会の拡大」「従業員の主体的・継続的なキャリア形成の促進」「公平かつ柔軟な処遇」「早期定着に向けた支援」「平素からの従業員に求める役割の明確化、職業能力の把握」などがあげられている。

▶<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000200616.html>

人材育成

2017年度「能力開発基本調査」結果発表

厚生労働省では3月30日、2017年度「能力開発基本調査」の結果を公表した。

この調査は、国内の企業・事業所と労働者の能力開発の実態を明らかにすることを目的として、1989年度から毎年実施されている。企業の能力開発の方針などを調べる「企業調査」、事業所の教育訓練の実施状況などを調べる「事業所調査」、個々の労働者の教育訓練の実施状況などを調べる「個人調査」からなる。

結果によると、企業がOFF-JTに支出した費用の、労働者一人当たりの平均額は1.7万円（前回2.1万円）、企業が自己啓発支援に支出した費用の、労働者一人当たりの平均額は0.4万円（前回0.5万円）だった。

また、正社員に対してOFF-JTを実施した事業所は75.4%（前回74.0%）に対し、正社員以外に対してOFF-JTを実施した事業所は38.6%（前回37.0%）だった。

人材育成に関して何らかの「問題がある」と回答した事業所は75.4%（前回72.9%）で、問題点として多い回答は、「指導する人材が不足している」（54.2%）、「人材育成を行う時間がない」（49.5%）、「人材を育成しても辞めてしまう」（47.8%）など。

▶<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000200645.html>

外国籍社員

高度外国人材の就労環境作り好事例集

厚生労働省は3月22日、「高度外国人材にとって魅力ある就労環境を整備するために～雇用管理改善に役立つ好事例集～」を厚労省ウェブサイトに掲載した。

政府は、専門的・技術的分野の外国人材（高度外国人材）の受入れを積極的に推進している。この事例集は、企業における高度外国人材の雇用管理改善に関する取組を支援するために好事例を集め「高度外国人材活用セミナー」で配付を行ってきたものである。

雇用管理改善テーマを10個（1. 自身の専門性を生かせる部門への配置・異動、2. メンター制度をはじめ各種相談体制の充実度、3. キャリアアップできる環境になっているか、4. ワーク・ライフ・バランスの達成のしやすさ、5. 英語などでも働ける就労環

境の整備、6. 昇給のための基準の明確化、7. ICTの活用など業務の効率化、8. 能力・業績に応じた報酬、9. テレワークなどの柔軟な働き方、10. 仕事の内容の明確化（ジョブディスクリプション整備）に整理し、それぞれの取組み事例の詳細を紹介する。

また、事例では高度外国人材の採用促進事例なのか、定着化事例なのか、あるいは社内の雇用管理制度を変えた事例なのか、運用面で工夫した事例なのか等を表示し、高度外国人材の採用拡大や定着促進を狙う企業において活用できる内容となっている。

▶<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000198638.html>

企業の約半数が外国人社員を雇用

日本貿易振興機構（ジェトロ）は3月7日、2017年11月～2018年1月にかけて、ジェトロのサービス利用企業9,981社を対象にアンケート調査を実施、3,195社から回答を得た。アンケートでは、貿易・海外進出への取り組み、各国のビジネス環境、FTAの活用、外国人材の活用、デジタル技術の活用などについて尋ねている。

調査結果によると、ベトナムでの事業拡大を考える企業が3年連続で増加し、中国に次ぐ2位に上昇した。また、日本国内で「外国人を雇用している」企業の割合は45.4%と、前年（46.0%）並みの水準を維持した。外国人社員を雇用する企業においては、「一般事務職に外国人がいる」企業が50.3%と最も多く、次いで一般工職（40.0%）、エンジニア（24.1%）の順となった。今後、中長期的（5～10年程度）に外国人材ニーズが高まると見込まれる職種を尋ねた設問では、幹部職層では、「事務系の部課長級」が29.4%で最も多く、「研究開発職」（18.8%）、「技術系の部課長級」（16.4%）、「取締役（社外取締役を含む）」（9.6%）と続いた。

▶<https://www.jetro.go.jp/news/releases/2018/5f964b3f8b81717b.html>