



# 埼玉県労働セミナー

仕事と育児・病気治療・健康の両立支援④  
(病気治療・健康との両立)



## 第IV部：仕事と健康の両立



## 目次 第IV部

### 仕事と健康の両立 ～すべての人が希望に応じて活躍できる社会実現に向けて～

1. 社会構造の変化と男女で異なる健康課題
2. 仕事、家事・育児等と健康課題の両立
3. 両立支援は新たなステージへ

### 企業に期待されること

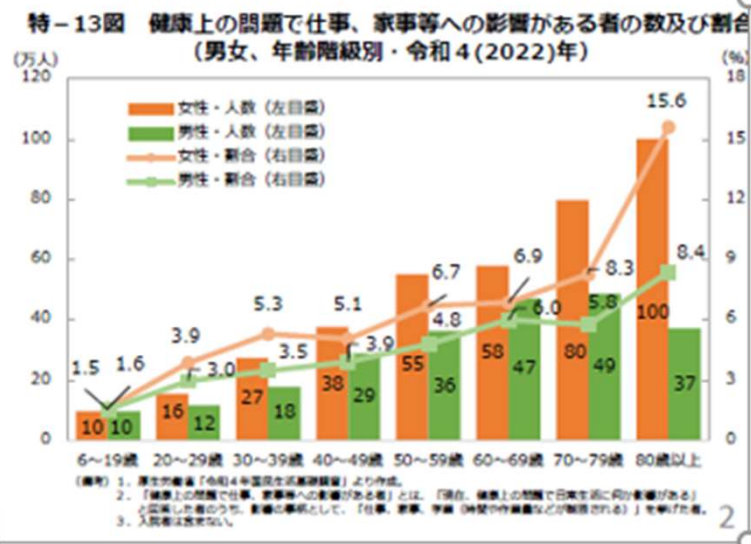
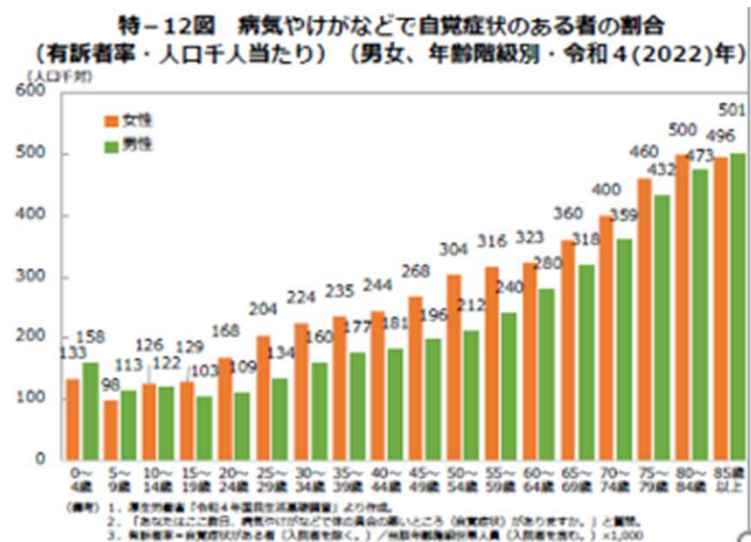
1. 経営戦略としての両立支援の重要性
2. 両立支援が企業に与える影響
3. 企業が取り組むべき両立支援のアクション

### まとめ



# 仕事と健康の両立 ～すべての人が希望に応じて活躍できる社会の実現に向けて～

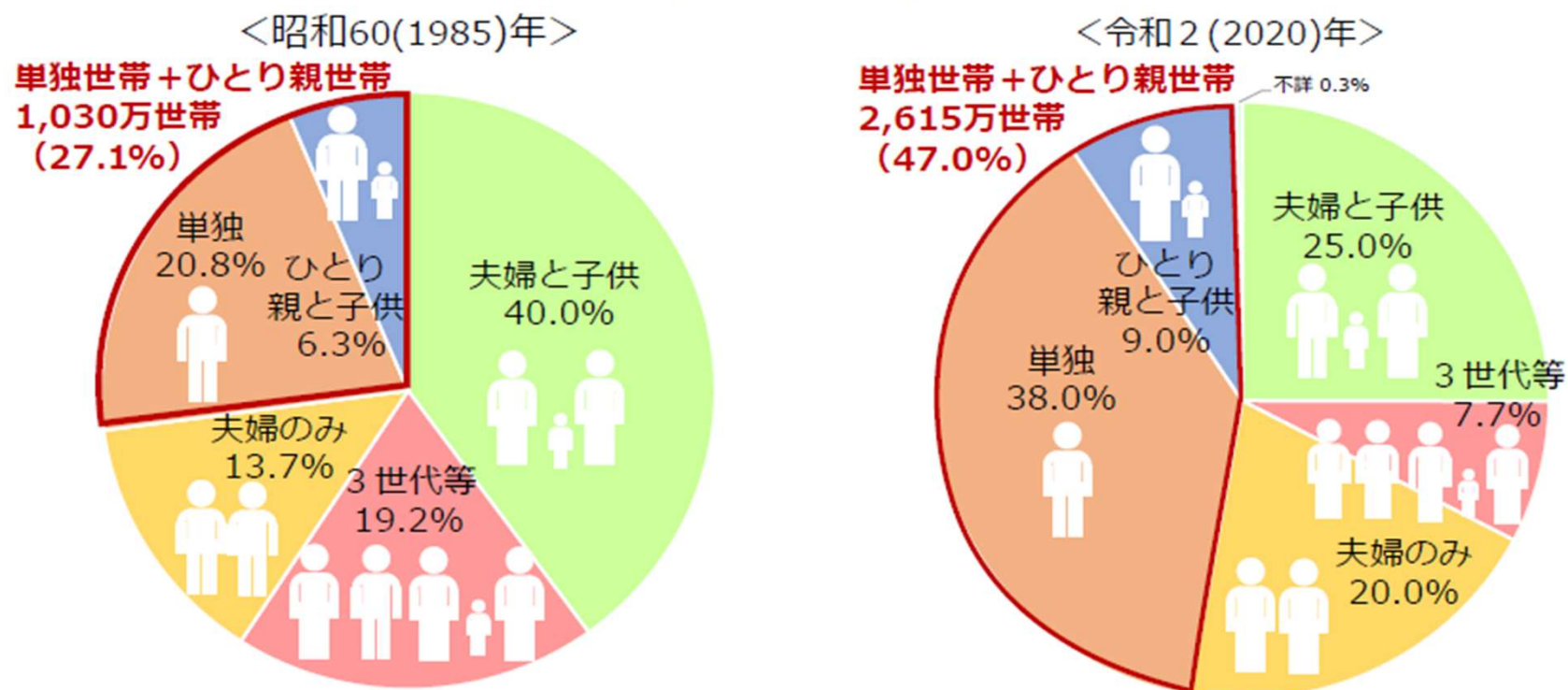
- 全ての人々が希望に応じて、家庭でも仕事でも活躍できる社会「令和モデル」の実現に向けて、基礎となるのが、「健康」である。
- **女性と男性では、健康課題の内容も課題を抱えやすい時期も異なる。**
- 女性がキャリアを継続し、キャリアアップしていくためには、仕事と家事・育児の両立に加えて、**女性特有の症状を踏まえた健康への理解・支援**が求められる。
- 団塊の世代が後期高齢者に差し掛かりつつある現在、認知症への対応を含め、仕事と介護の両立も重要な課題。働きながら介護をしているワーキングケアラーが増加する中、介護の課題を個人で抱えるのではなく、社会全体で支えていくことが必要。
- 企業における従業員の健康支援は不可欠であり、健康経営に関する取り組みを大企業だけでなく、中小企業等へも拡大させることが必要。
- **女性が課題を抱えながら働きやすい社会は、男性を含めたすべての人々にとっても働きやすい社会になることが期待される。**柔軟な働き方など、両立を実現できるような働き方への変革が重要。
- 自らの理想とする生き方と仕事を両立することが可能となれば、キャリア継続、キャリアアップのモチベーションとなる。理想とする生き方の実現のために、自らが健康であることや健康課題と上手に付き合うこと、家族等周囲の健康・介護を社会で支えることが重要である。
- 職業生活における「健康」の維持・増進は、男女共にウェルビーイングを高め、企業の生産性を向上させることが期待できる。社会全体で健康課題に取り組むことで、人々の労働参画や地域活動などへの参画が拡大し、日本経済の成長や地域を含めた社会全体の活力向上につながるであろう。



# 家族の形の変化

- 人生100年時代を迎え、我が国における**家族の姿は変化し、人生は多様化**。
- 昭和60(1985)年には全世帯の4割を占めていた「夫婦と子供」の世帯は、令和2(2020)年時点では全体の25%となり、単独世帯とひとり親世帯が全体の約半数を占めるようになった。

家族の姿の変化



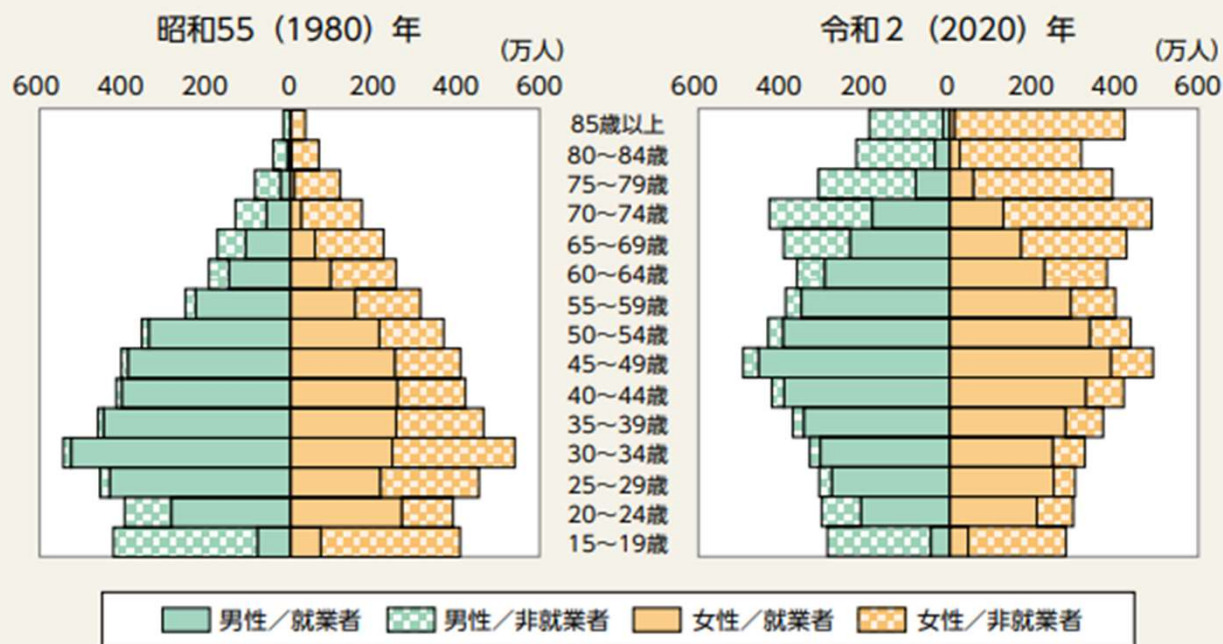
(備考) 1. 総務省「国勢調査」より作成。  
 2. 一般世帯に占める比率。施設等に入っている者は含まれない。「3世代等」は、親族のみの世帯のうち核家族以外の世帯と、非親族を含む世帯の合算。  
 3. 「子」とは親族内の最も若い「夫婦」からみた「子」にあたる続柄の世帯員であり、成人を含む。



# 1-1.社会の構造の変化と男女で異なる健康課題

- ・日本型雇用慣行が形成された昭和時代と現代では、人口構造・就業者の構成が変化。
- ・女性就業者が増加する一方、就業者全体が高齢化。また、非就業の高齢者も増加。
- ・一人一人が希望に応じて、自らの個性と能力を発揮するために、健康維持・増進が重要な課題。

特-1図 人口構造の変化（男女、年齢階級、就業状況別・15歳以上）



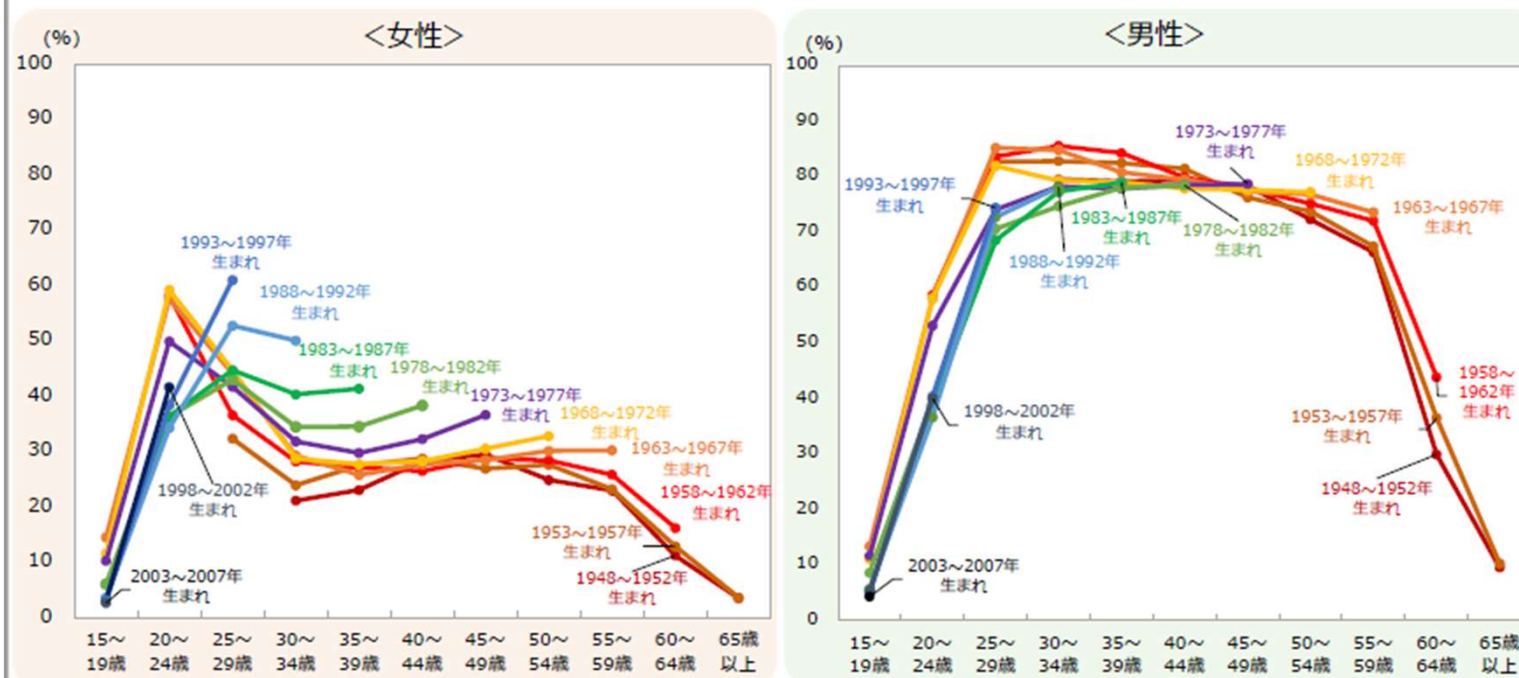
(備考) 1. 総務省「国勢調査」より作成。  
2. 令和2 (2020) 年は、「令和2年国勢調査に関する不詳補完結果」を用いている。  
3. 非就業者=当該年齢階級別人口-就業者。なお、昭和55 (1980) 年の「非就業者」には、労働力状態「不詳」が含まれている。



# 1-2.社会の構造の変化と男女で異なる健康課題

- 女性の正規雇用率は、20代後半をピークに年代が上がるとともに低下するL字カーブを描く。
- 出生コホートで世代による変化を見ると、近年は、出産・育児によるとみられる女性正規雇用率の低下幅は縮小しており、今後も女性の正規雇用率の高まりが期待できる。

特-4図 正規雇用比率の推移（男女、出生コホート別）



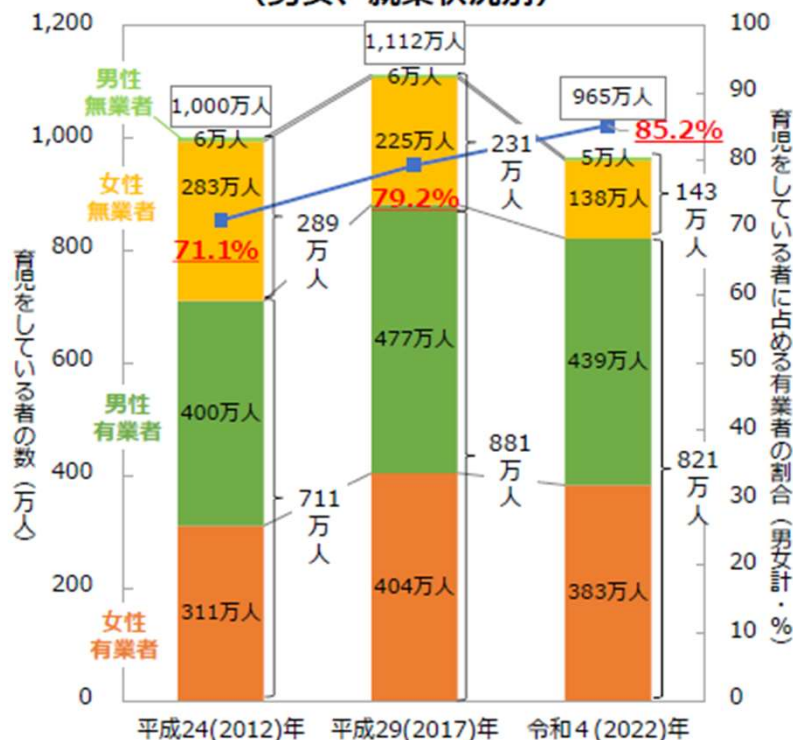
(備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」より作成（昭和57(1982)年調査以降のデータで作成）。  
 2. 正規雇用比率は、当該年齢階級人口に占める「役員」及び「正規の職員・従業員」の割合。  
 3. 各年10月1日現在の年齢で調査しているため、生まれ年には実際には3か月のずれがある。（例：2003～2007年生まれには、実際には2002年10月～2007年9月生まれの人が含まれている。）  
 4. 「65歳以上」は該当年以前に生まれた人も含む。



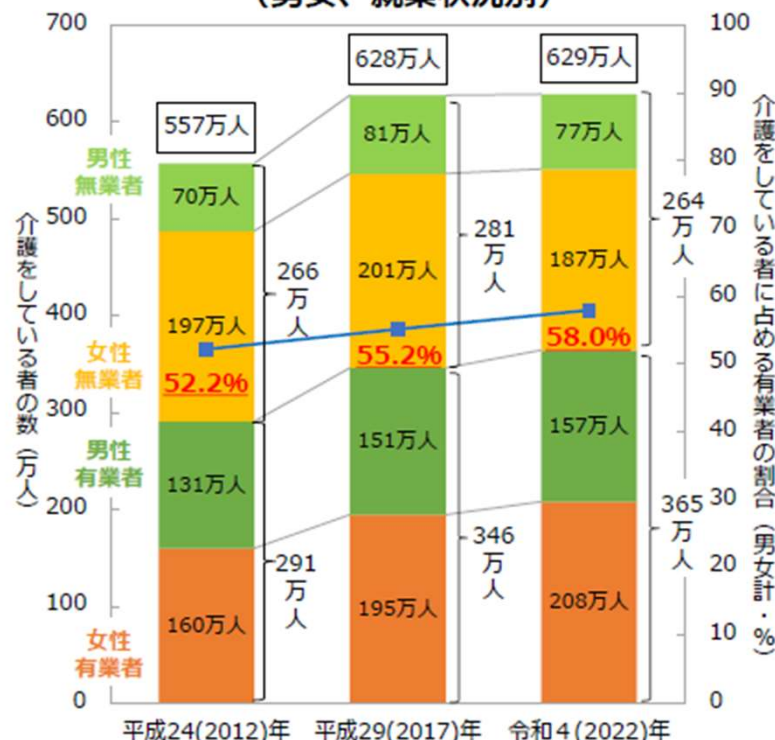
# 1-3. 社会の構造の変化と男女で異なる健康課題

- 近年未就学児の育児をする者及び家族の介護をする者に占める有業者の割合が上昇。
- 育児・介護共に、担い手は、依然として男性よりも**女性の方が**多い。

特-5図 未就学児の育児をしている者の推移  
(男女、就業状況別)



特-7図 家族の介護をしている者の推移  
(男女、就業状況別)



(備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」より作成。  
 2. 「育児をしている」とは、小学校入学前の未就学児を対象とした育児(乳幼児の世話や見守りなど)をいい、孫、おい・めい、弟妹の世話などは含まない。  
 3. 「家族の介護をしている」には、介護保険制度で要介護認定を受けていない者や、自宅外にいる家族の介護も含まれる。ただし、病気などで一時的に寝ている者に対する介護は含まない。





## 1-4.社会の構造の変化と男女で異なる健康課題

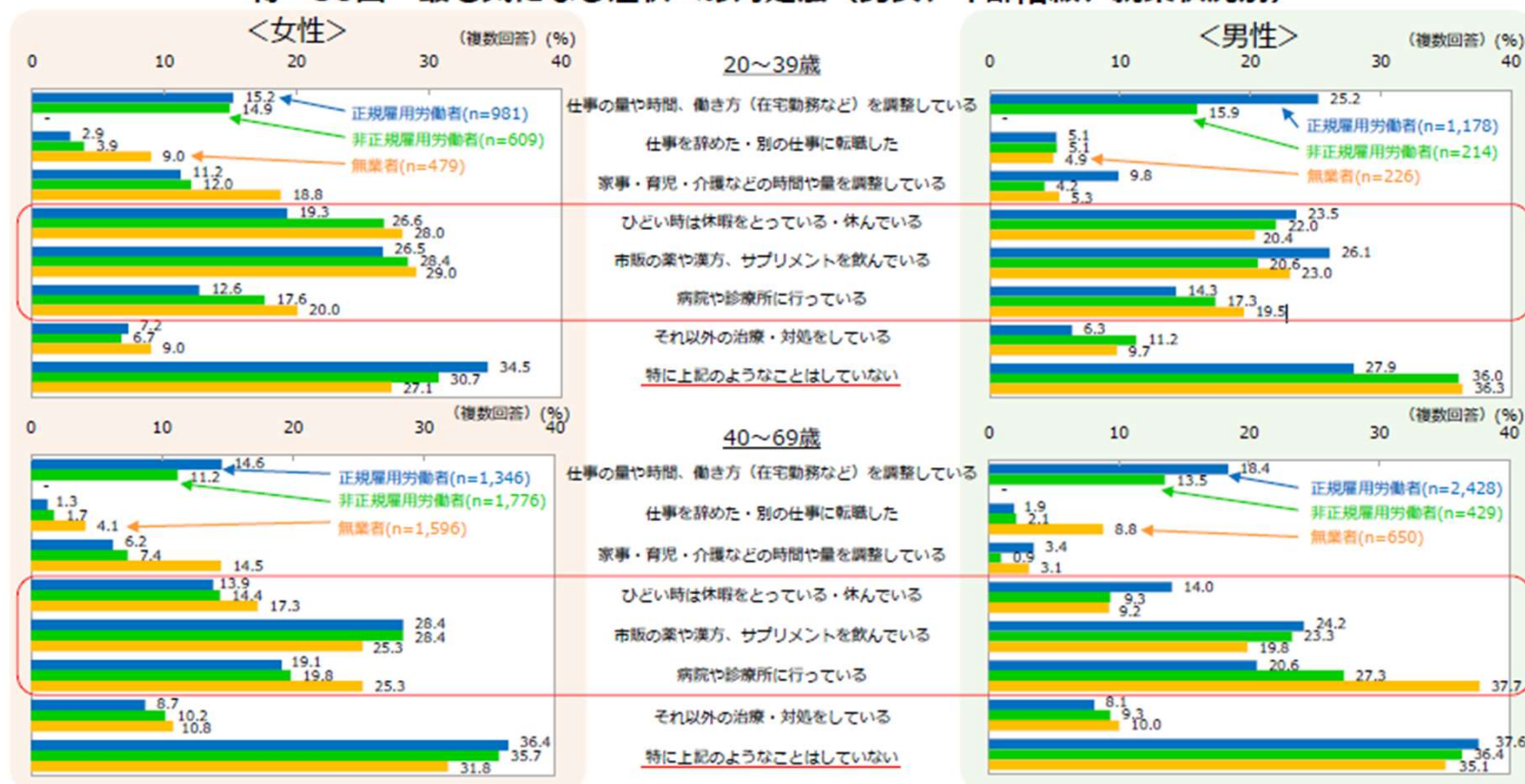
- 現在の社会保障制度・日本型雇用慣行が形作られた昭和時代と現在とでは、社会の人口構造及び就業者の構成が大きく変化している。
- 近年は出産・育児によるとみられる女性の正規雇用比率の低下幅は小さくなっており、今後も女性の正規雇用比率の高まりが期待される。
- 働きながら介護するというワーキングケアラーの時代が到来し、未就学児の育児と家族の介護というダブルケアを担う者もいる中、依然として**女性への育児・介護等の偏り**が存在している。
- 女性と男性では、健康課題の内容も課題を抱えやすい時期も異なる。男女共同参画の一層の推進のためには、男女ともに自分自身及び互いの身体の特性・健康課題に対する正しい理解とそれぞれの特性に応じた健康支援が必要となる。



## 2-1.仕事、家事・育児等と健康課題の両立

- 気になる症状の対処法として「休憩・休暇を取る」「市販の薬やサプリメント等を飲む」「病院へ行く」を挙げる割合が高いが、「特に何もしていない」とする割合も3~4割と高い。

特-38図 最も気になる症状への対処法（男女、年齢階級、就業状況別）



(備考) 1. 「令和5年度 男女の健康意識に関する調査」(令和5年度内閣府委託調査)より作成。  
2. 過去1か月の間で最も気になる症状があると回答した者に対して、「最も気になる症状について、どのように対処していますか。(いくつでも)」と質問。

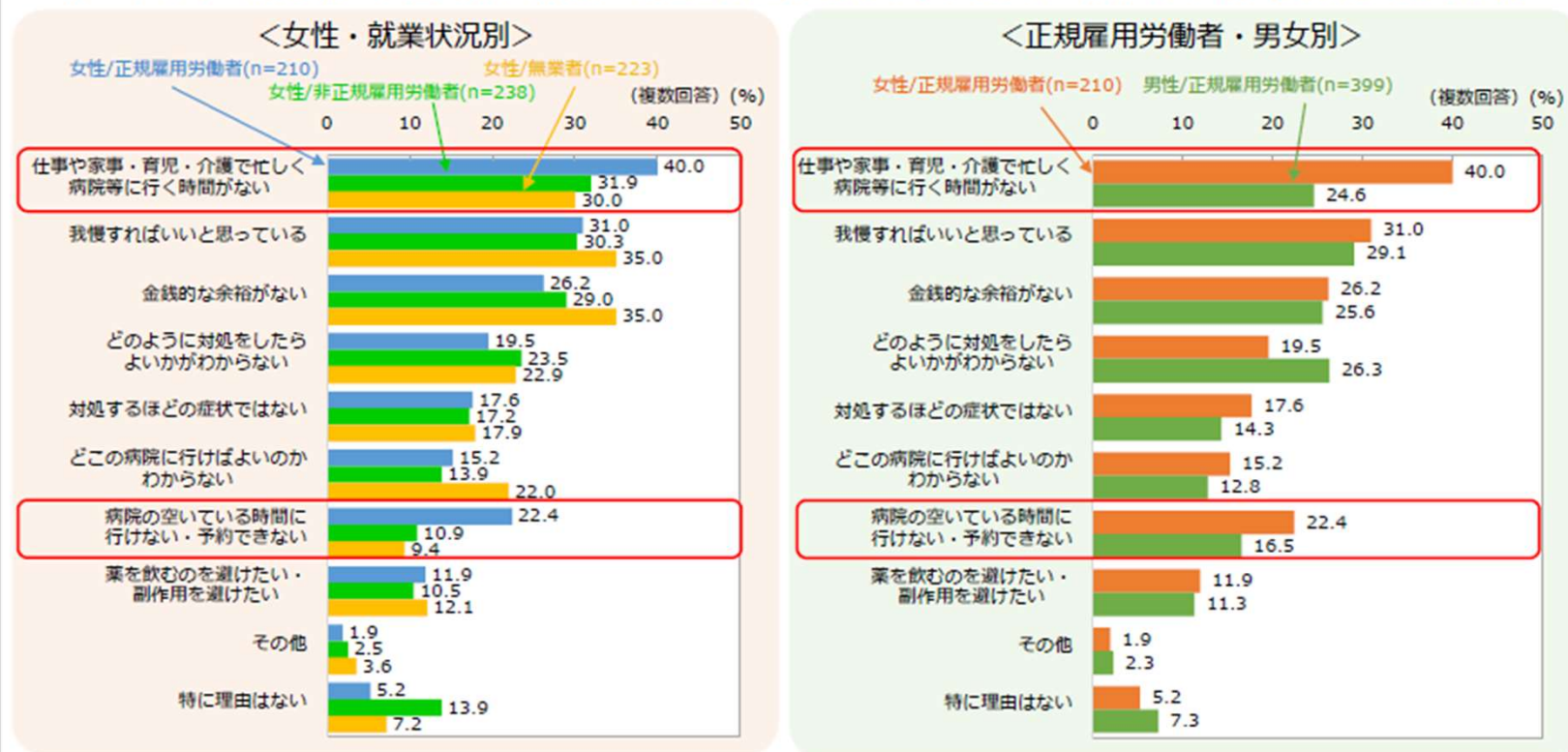
7



## 2-2.仕事、家事・育児等と健康課題の両立

- 子育て中の正規雇用労働者の女性は、「仕事や家事で忙しく病院へ行く時間がない」「病院が開いている時間に行けない」ため、症状に十分対処出来ていないことが多い。

特-40図 最も気になる症状に十分に対処できていない理由（小学生以下の子供と同居している者）



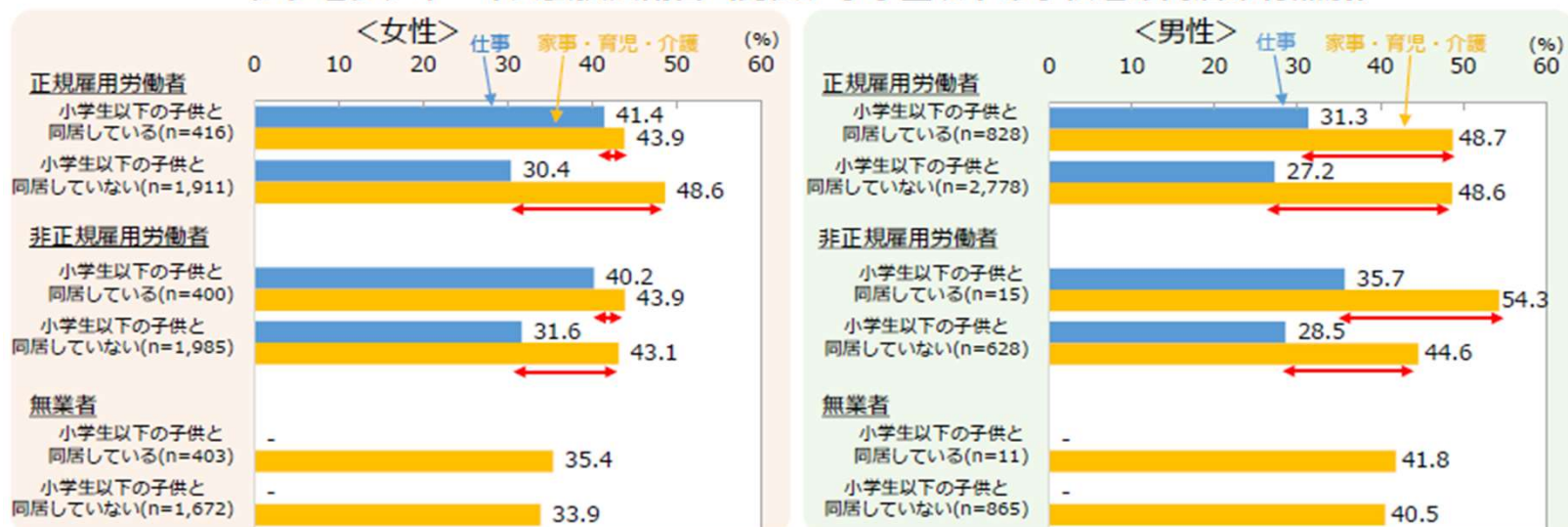
(備考) 1. 「令和5年度 男女の健康意識に関する調査」(令和5年度内閣府委託調査)より作成。  
 2. 過去1か月の間で最も気になる症状があり、症状に「十分に対処できていない」又は「どちらかといえば十分に対処できていない」と回答した者に対して、「最も気になる症状について、十分に対処できていない理由は何ですか。(いくつでも)」と質問。  
 3. 男性の非正規雇用労働者及び無業者は、nが少ないため非掲載。

## 2-3.仕事、家事・育児等と健康課題の両立

- 気になる症状があったときのプレゼンティーズム※損失割合は、仕事よりも家事等の方が高い。
- 健康課題を抱えていると、仕事よりも**家事・育児等に影響が及ぶと認識している**ことがうかがえる。
- **小学生以下の子供と同居している有業の女性**は、仕事と家事等のプレゼンティーズム損失割合が同程度となっており、健康課題により**仕事にも家事・育児等にも影響が及ぶと自身で認識している**と推測されるため、両立支援が重要。

※プレゼンティーズムとは、何らかの不調を抱えた状態で出社し本来のパフォーマンスが発揮できない状態を指し、出来がどの程度か（生産性）をアンケートによる自己評価等を用いて測定する。なおここでは、家事・育児・介護についても、体調不良を抱えた状態での出来（生産性）という意味で用いている。

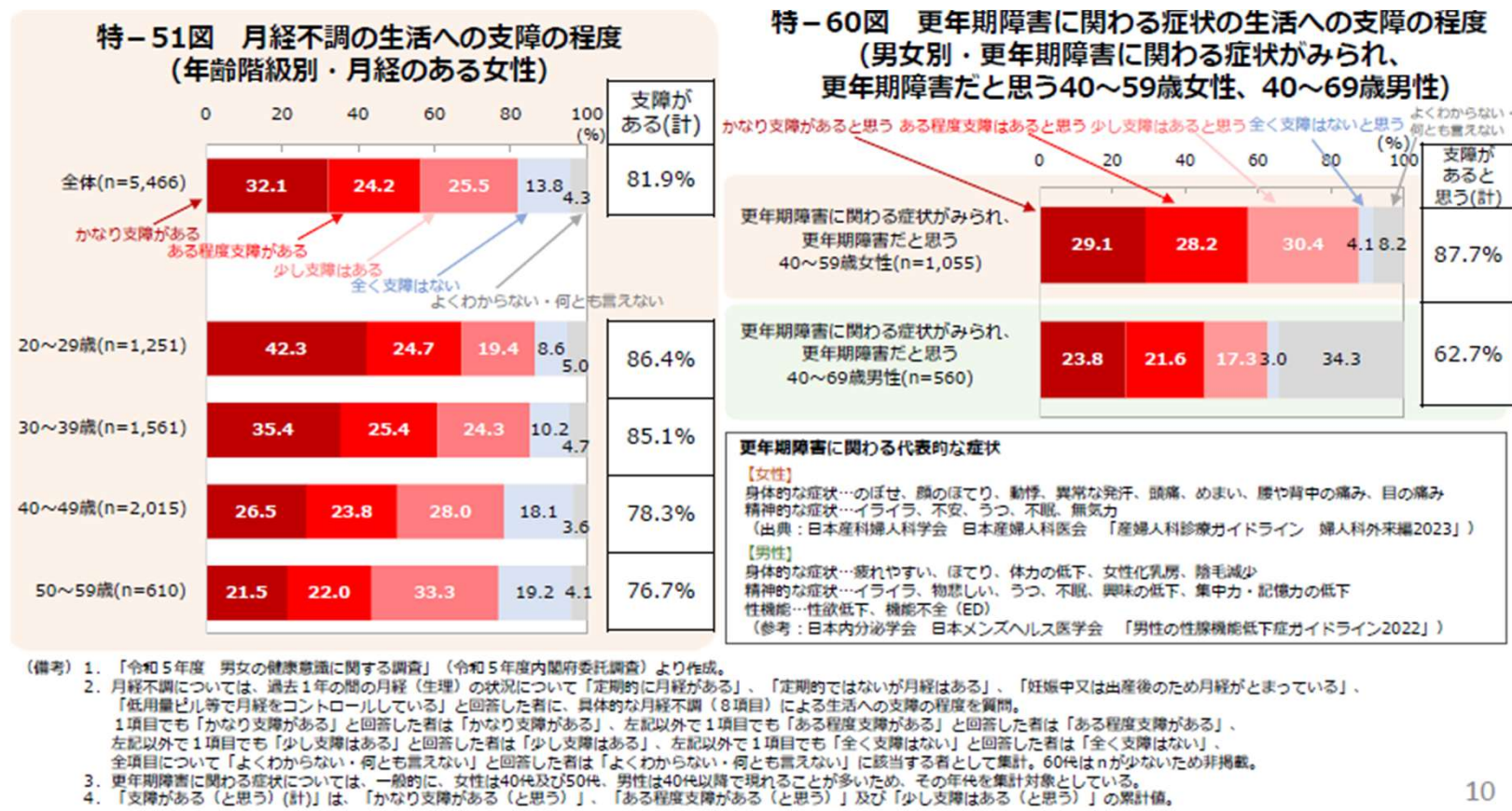
特-41図 最も気になる症状があったときの「仕事」と「家事・育児・介護」のプレゼンティーズム損失割合（男女、小学生以下の子供との同居の有無別）



(備考) 1. 「令和5年度 男女の健康意識に関する調査」(令和5年度内閣府委託調査)より作成。  
 2. 「通常時(気になる症状がない時)の仕事や家事・育児・介護の出来を100%として、ここ1か月の間で最も気になる症状があった時の、自身の仕事や家事・育児・介護の出来を評価してください。」と質問。  
 例えば、不調があるために通常時と比べて出来が20%下がるといった場合は、「80%」と回答する。なお、仕事については有業者のみに質問。  
 3. プレゼンティーズム損失割合=100%-2. の質問から算出した数値の平均値。  
 4. 男性の非正規雇用労働者及び無業者はサンプルが僅少のため、結果の読み取りに留意が必要。

## 2-4.仕事、家事・育児等と健康課題の両立

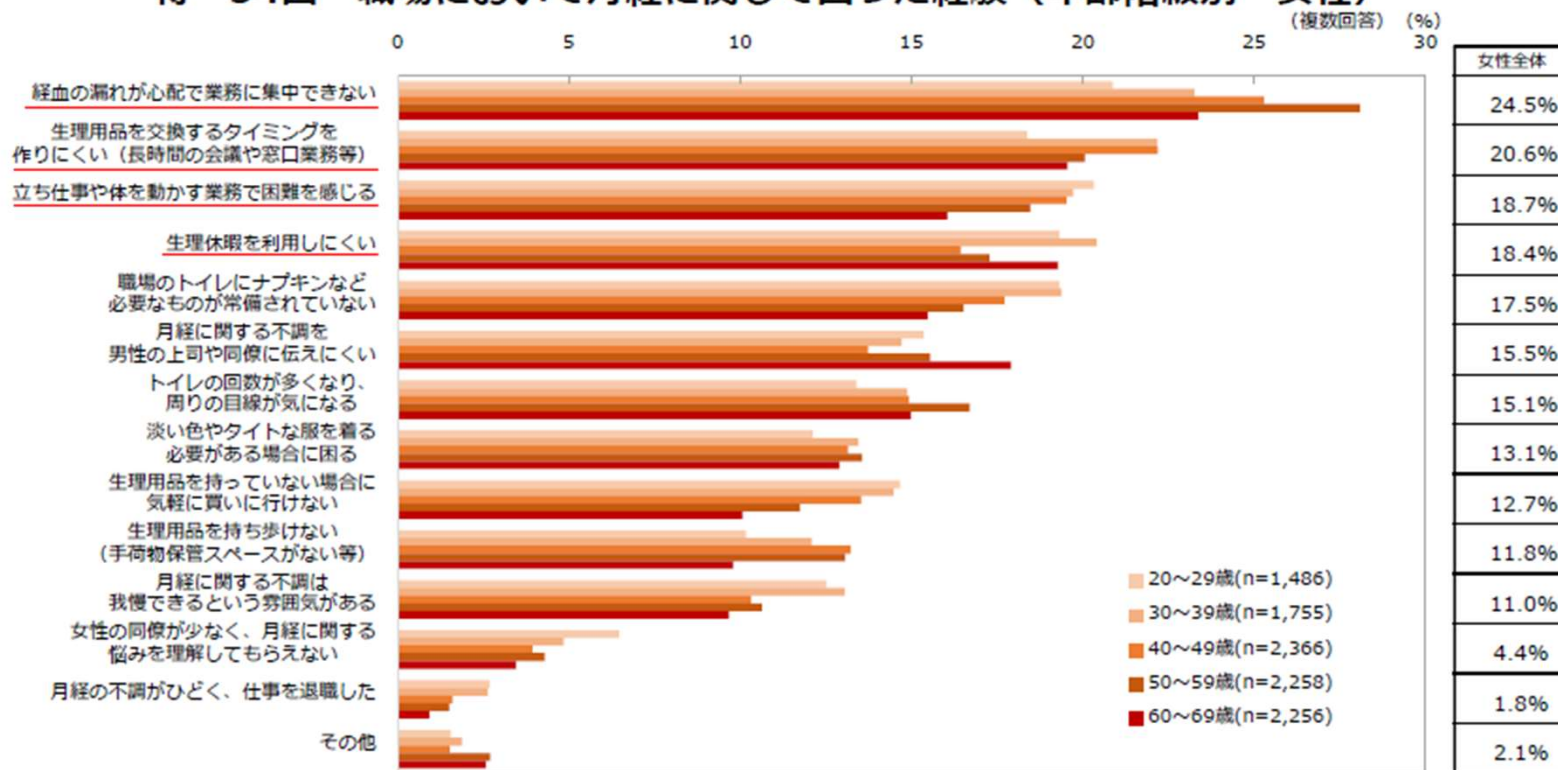
- ・ 月経のある女性の8割が月経不調により生活（仕事や家事・育児・介護）への「支障がある」。特に20代・30代女性では9割が「生活に支障あり」、うち4割は「かなり支障がある」。
- ・ 更年期障害の自覚のある女性の9割、男性の6割が、生活に支障があると思う。



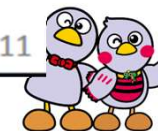
## 2-5.仕事、家事・育児等と健康課題の両立

職場において、月経に関し困った経験については、「経血の漏れが心配で業務に集中できない」「生理用品を交換するタイミングを作りにくい（長時間の会議や窓口業務等）」「立ち仕事や体を動かす業務で困難を感じる」「生理休暇を利用しにくい」を挙げる割合が高い。

特-54図 職場において月経に関して困った経験（年齢階級別・女性）



【備考】 1. 「令和5年度 男女の健康意識に関する調査」（令和5年度内閣府委託調査）より作成。  
 2. 「職場において、月経（生理）に関して、困った経験はありますか。（いくつでも）」と質問。「閉経した方は、閉経前に働いていたときのこと（月経（生理）があった時の事）全体を思い出してお選びください。」と聞いている。

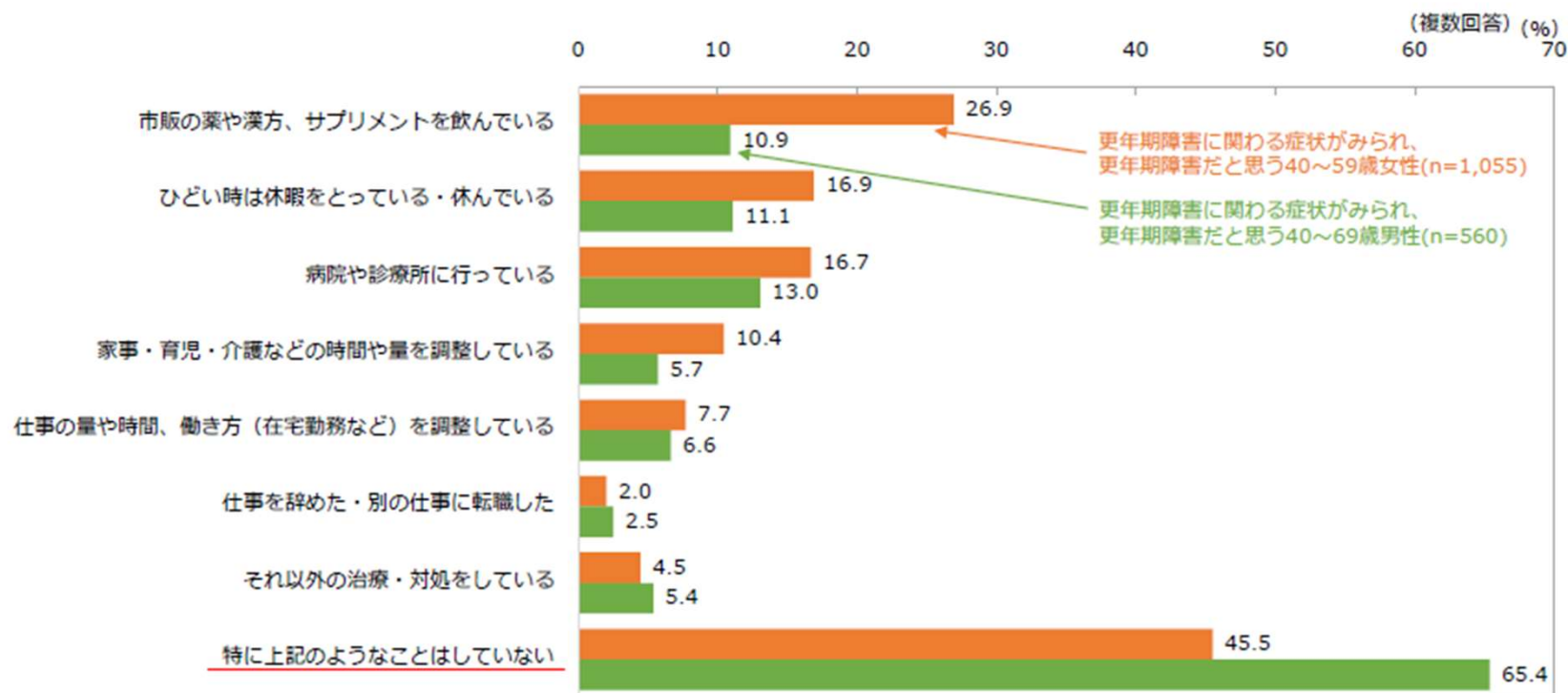


## 2-6.仕事、家事・育児等と健康課題の両立

- 更年期障害に関わる症状への対処法を見ると、女性では市販薬等の服薬の割合が最も高い。
- 一方、男性の7割、女性の5割が、特に何も対処していない。

特-61図 更年期障害に関わる症状への対処法

(男女別・更年期障害に関わる症状がみられ、更年期障害だと思う40～59歳女性、40～69歳男性)



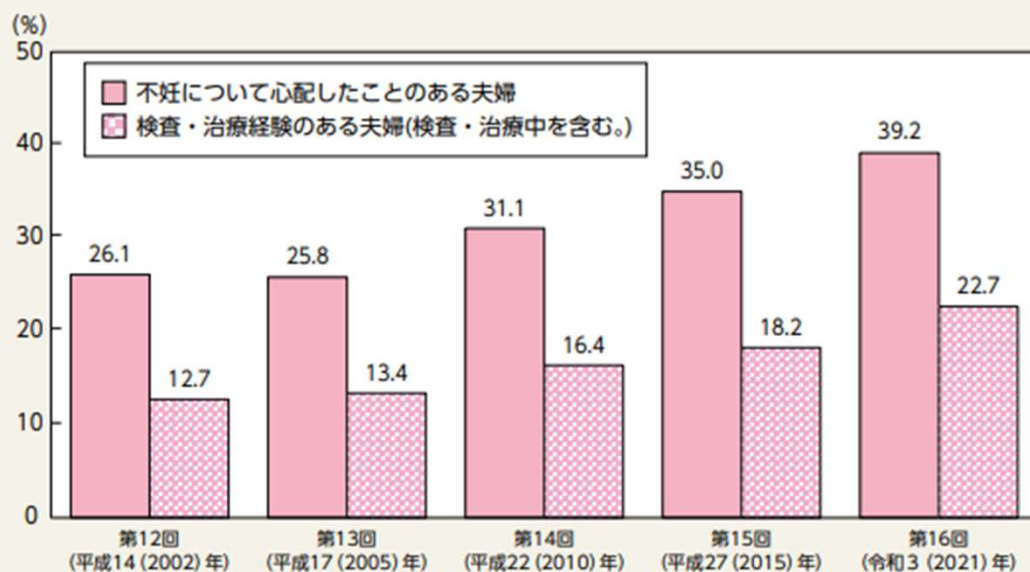
(備考) 1. 「令和5年度 男女の健康意識に関する調査」(令和5年度内閣府委託調査)より作成。  
 2. 「更年期障害に関わる症状に対して、この1年の間にやっていることはありますか。(いくつでも)」と質問。  
 3. 一般的に、女性は40代及び50代、男性は40代以降で更年期障害に関わる症状が現れることが多いため、その年代を集計対象としている。

12



## 2-7.仕事、家事・育児等と健康課題の両立

- 婚姻年齢の上昇や晩婚化に伴い、不妊に悩むものや不妊治療を受けるものは**増加傾向**にある。
- 「第16回出生動向基本調査」によれば、2021年時点で、不妊の心配をしたことのある夫婦の割合は39.2%（約**2.5組に1組**）、実際に検査や治療を受けたことのある夫婦は22.7%（約**5組に1組**）となっている。
- 不妊治療は、治療時間の確保等の観点からも負担が大きく、不妊治療と仕事との両立をサポートする取組が一層重要となる。



(備考) 国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査(結婚と出産に関する全国調査)」より作成。

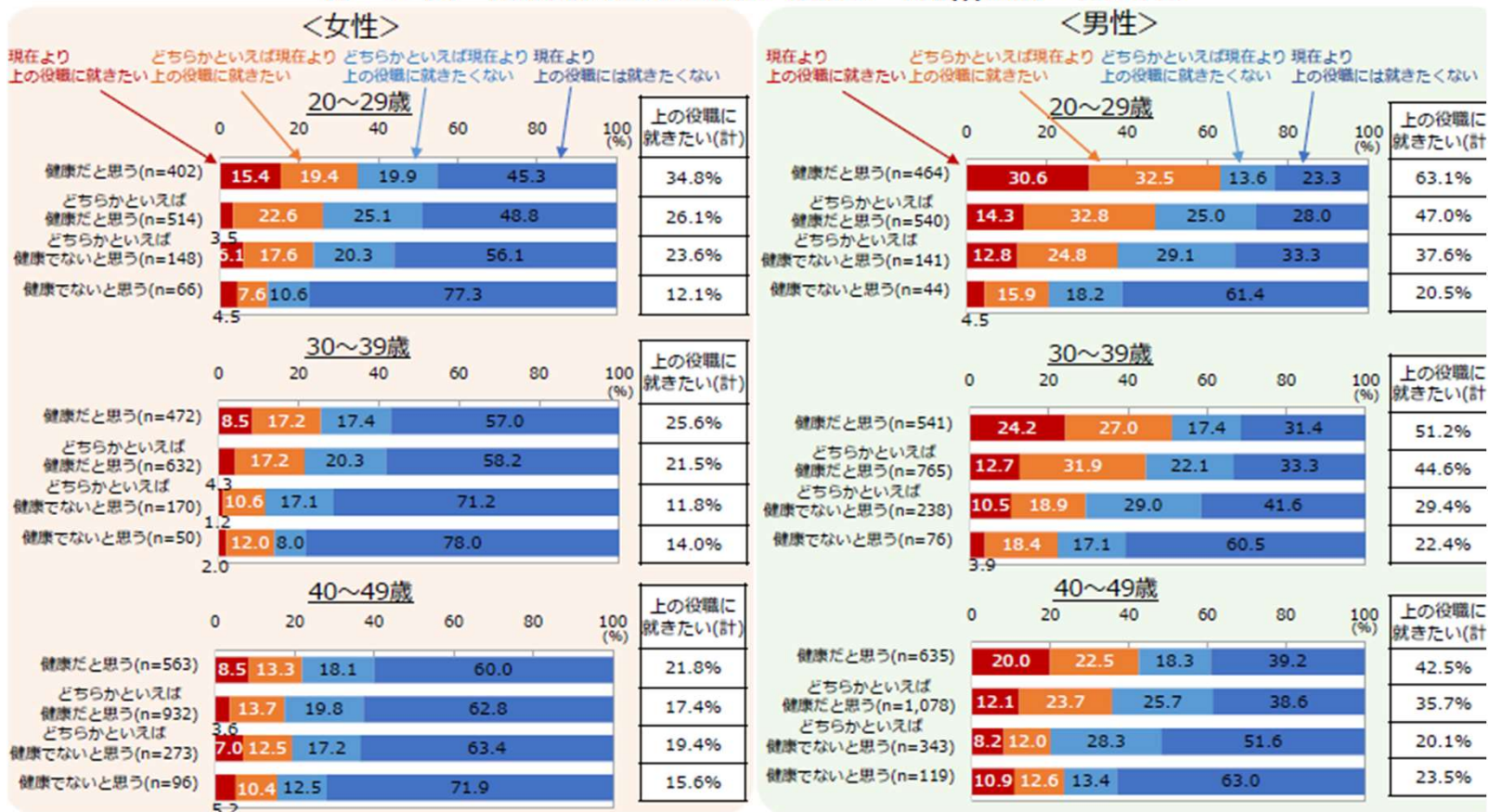




## 2-8.仕事、家事・育児等と健康課題の両立

- 男女共に健康意識が高い方が、昇進意欲も高い傾向。

特-62図 健康認識と昇進意欲（男女、年齢階級別・有業者）



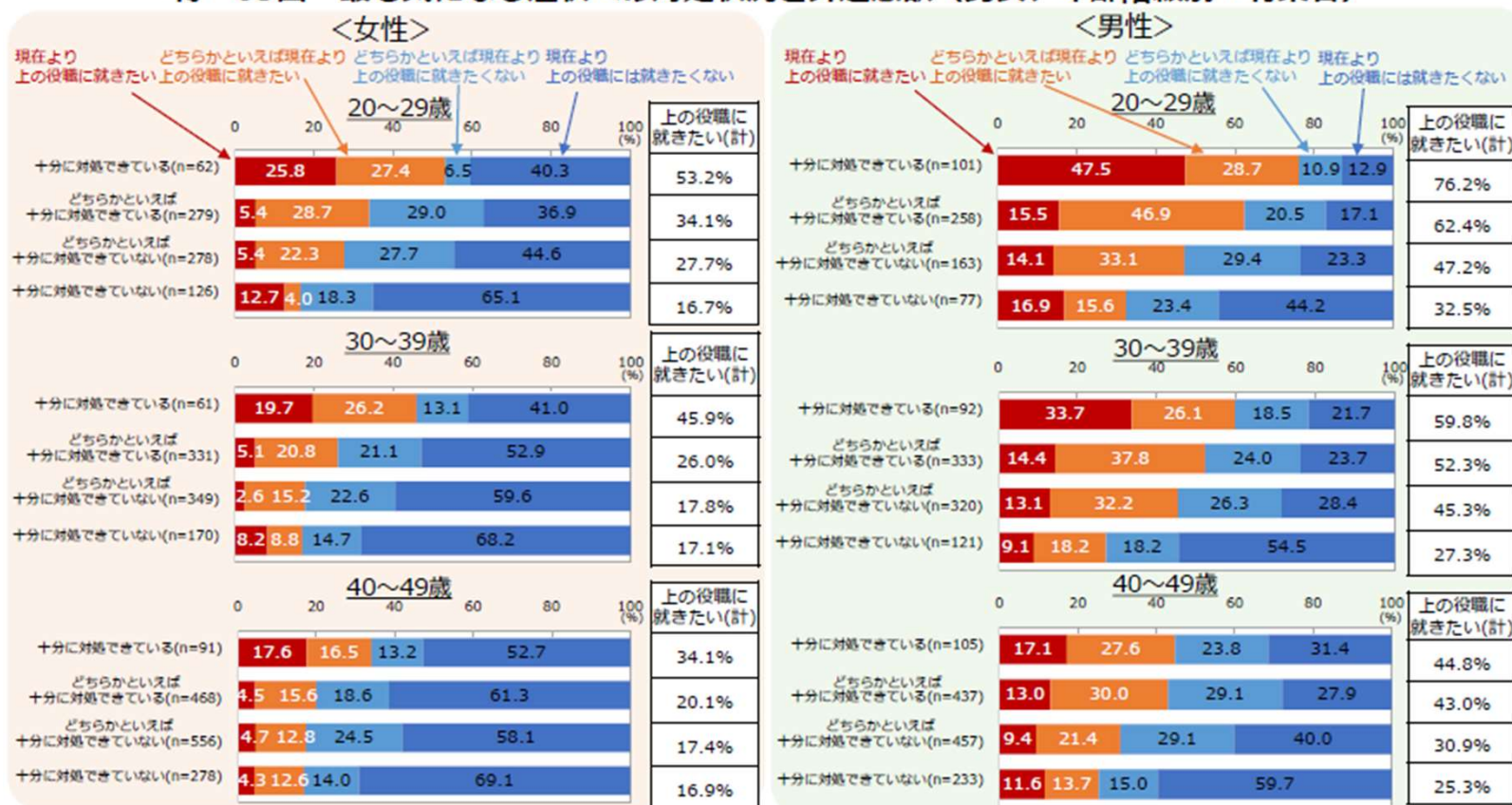
(備考) 1. 「令和5年度 男女の健康意識に関する調査」(令和5年度内閣府委託調査)より作成。  
 2. 「あなたは、自分が健康だと思いますか。(1つ)」、「あなたは、現在の立場より、上の役職に就きたいと思いますか。(1つ)」と質問。  
 3. 「上の役職に就きたい(計)」は、「現在より上の役職に就きたい」及「どちらかといえば現在より上の役職に就きたい」の累計値。



## 2-9.仕事、家事・育児等と健康課題の両立

- 男女共に最も気になる症状に対処出来ているとする方が、昇進意欲が高い傾向。

特-63図 最も気になる症状への対処状況と昇進意欲（男女、年齢階級別・有業者）



(備考) 1. 「令和5年度 男女の健康意識に関する調査」(令和5年度内閣府委託調査)より作成。  
 2. 過去1か月の間で最も気になる症状があると回答した者に対して、「最も気になる症状について、十分に対処できていますか。(1つ)」、「あなたは、現在の立場より、上の役職に就きたいと思いませんか。(1つ)」と質問。  
 3. 「上の役職に就きたい(計)」は、「現在より上の役職に就きたい」及び「どちらかといえば現在より上の役職に就きたい」の累計値。



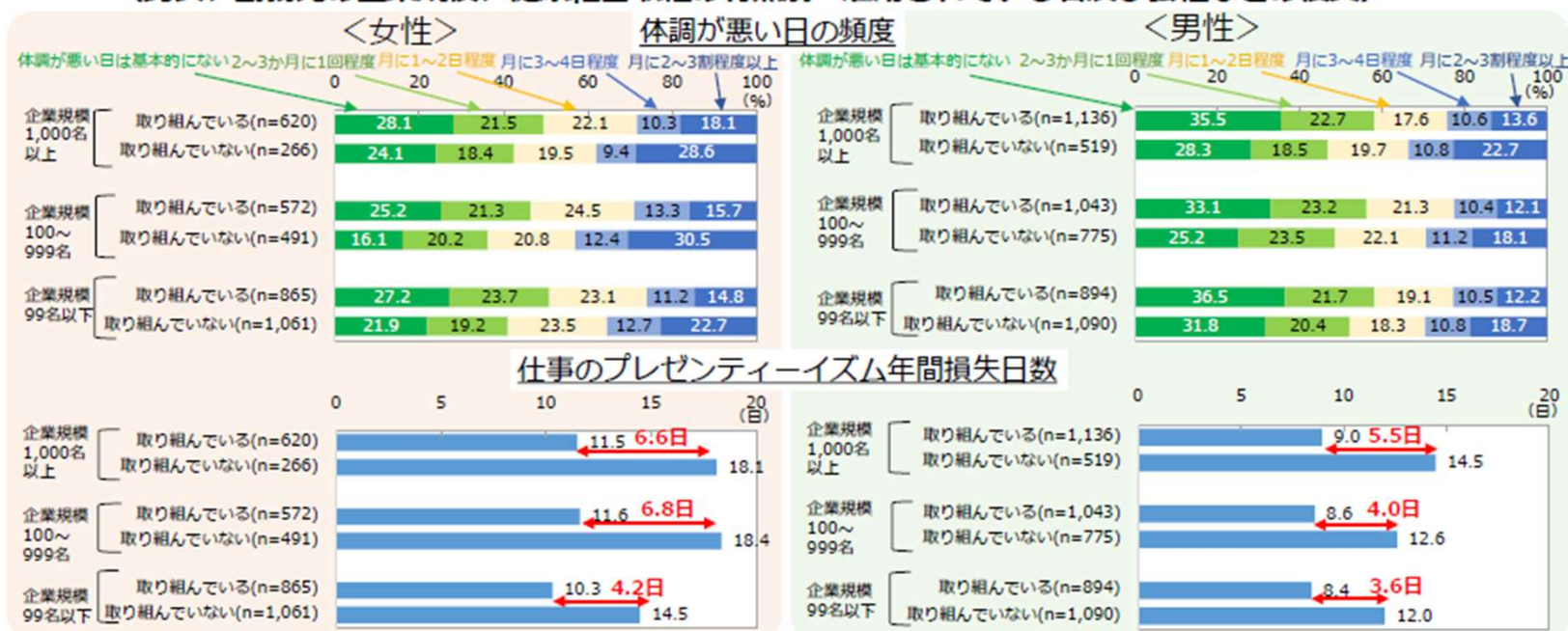
## 2-10.仕事、家事・育児等と健康課題の両立

- 企業規模にかかわらず、勤務先が健康経営※に取り組んでいる方が、体調が悪い日の頻度が低い。
- 健康経営により、プレゼンティーズム年間損失日数を、**年間4日から7日程度減らすことが出来、女性の方が減少日数が多い。**

※健康経営とは、従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践すること。経済産業省の健康経営度調査では、任意健診・検診の受診勧奨や受診率向上のための取組、従業員等の健康意識向上のための教育の実施、女性特有の健康課題に対する取組等を調査している。

特-66図 健康経営の効果

(男女、勤務先の企業規模、健康経営取組の有無別・雇用されている者及び会社などの役員)



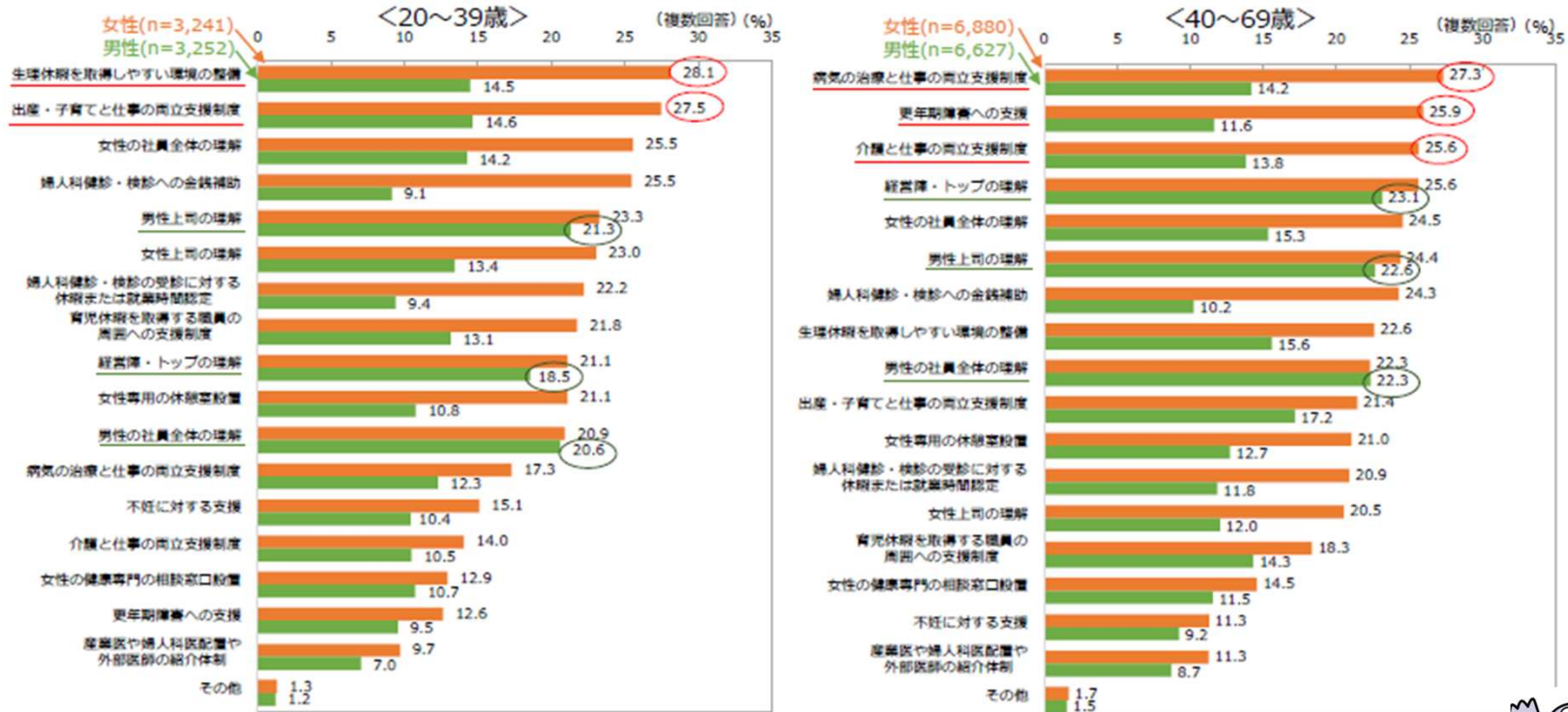
(備考) 1. 「令和5年度 男女の健康意識に関する調査」(令和5年度内閣府委託調査)より作成。  
 2. 「取組んでいる」は、勤務先の健康経営全般の取組に対し「かなり取組んでいる」又は「ある程度取組んでいる」と回答した者。「取組んでいない」は、「あまり取組んでいない」又は「全く取組んでいない」と回答した者を集計。  
 3. 仕事のプレゼンティーズム年間損失日数は、正規雇用労働者は年間勤務日数を245日と仮定、非正規雇用労働者は実際の1週間の勤務日数×52週を乗じて算出した年間勤務日数に、体調が悪い日の頻度及び体調が悪いときの仕事のプレゼンティーズム損失割合を乗じて算出した。



## 2-11.仕事、家事・育児等と健康課題の両立

- 20～39歳女性では、「**生理休暇**を取得しやすい環境」「**出産・子育てと仕事の両立支援**」、40～69歳女性では、「**病気の治療**と仕事の両立支援」「**更年期障害支援**」「**介護**と仕事の両立支援」を職場に求める割合が高い。
- 男性は年代にかかわらず、**経営陣・トップ**、**男性上司**、**男性社員の理解**を挙げる割合が高い。

特-67図 女性特有の健康課題に対して、どのような配慮があると働きやすいと思うか（男女、年齢階級別）

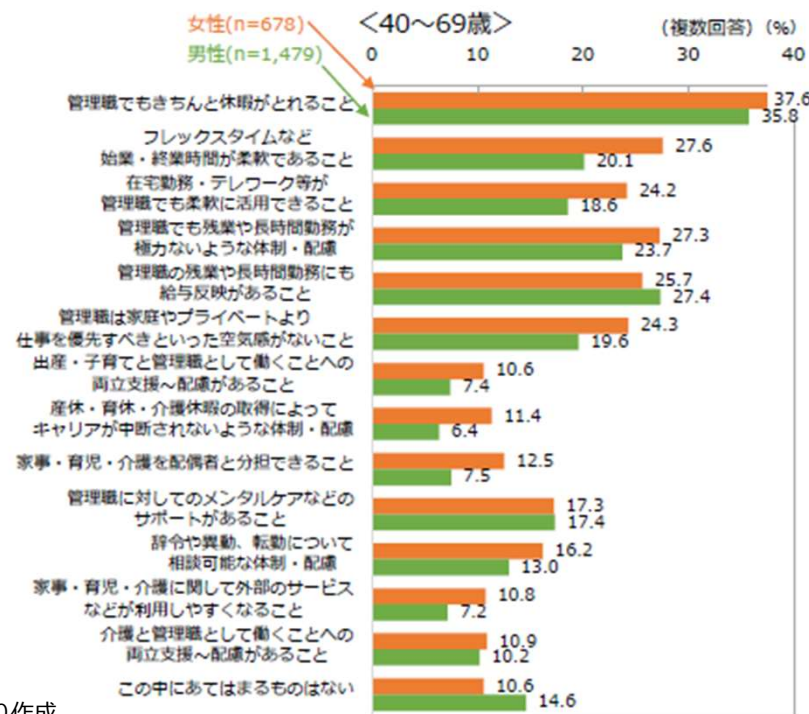
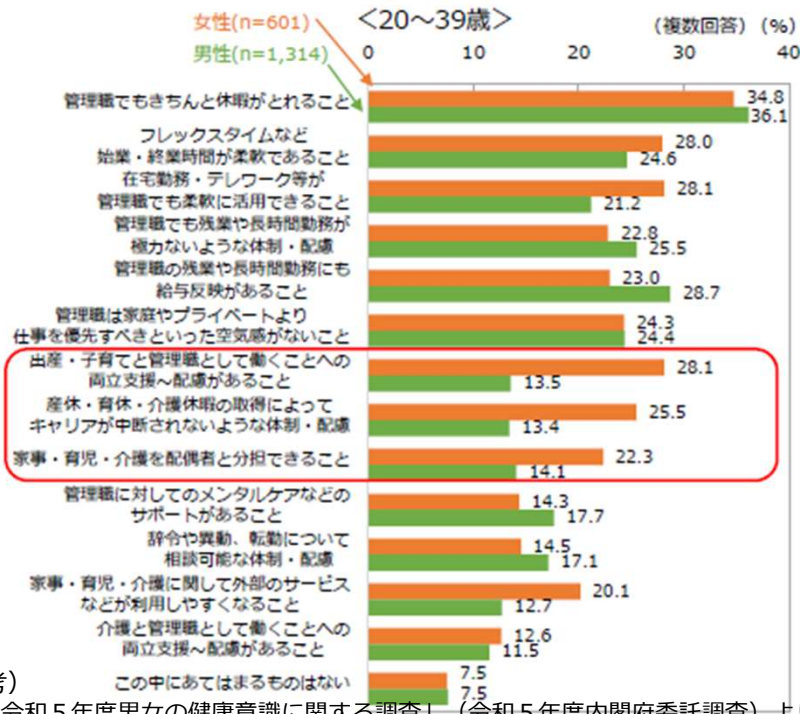


(備考) 1. 「令和5年度 男女の健康意識に関する調査」(令和5年度内閣府委託調査)より作成。  
 2. 「女性特有の健康課題に対して、職場にどのような配慮があると働きやすいと思いますか。(いくつでも)」と質問。  
 ※「現在働いていない人は、『こんな制度があったら女性が働きやすそう』と思うものをお選びください。」と聞いている。



# 3-1. 両立支援は新たなステージへ

- 管理職として働く条件として、男女、年代を問わず「**管理職でもきちんと休暇がとれること**」の割合が最も高い。
- 20～39歳女性では「**出産・子育てとの両立支援**」「**育休等によってキャリアが中断されない体制・配慮**」「**育児等を配偶者と分担できること**」が、40～69歳女性及び男性に比べて高い。

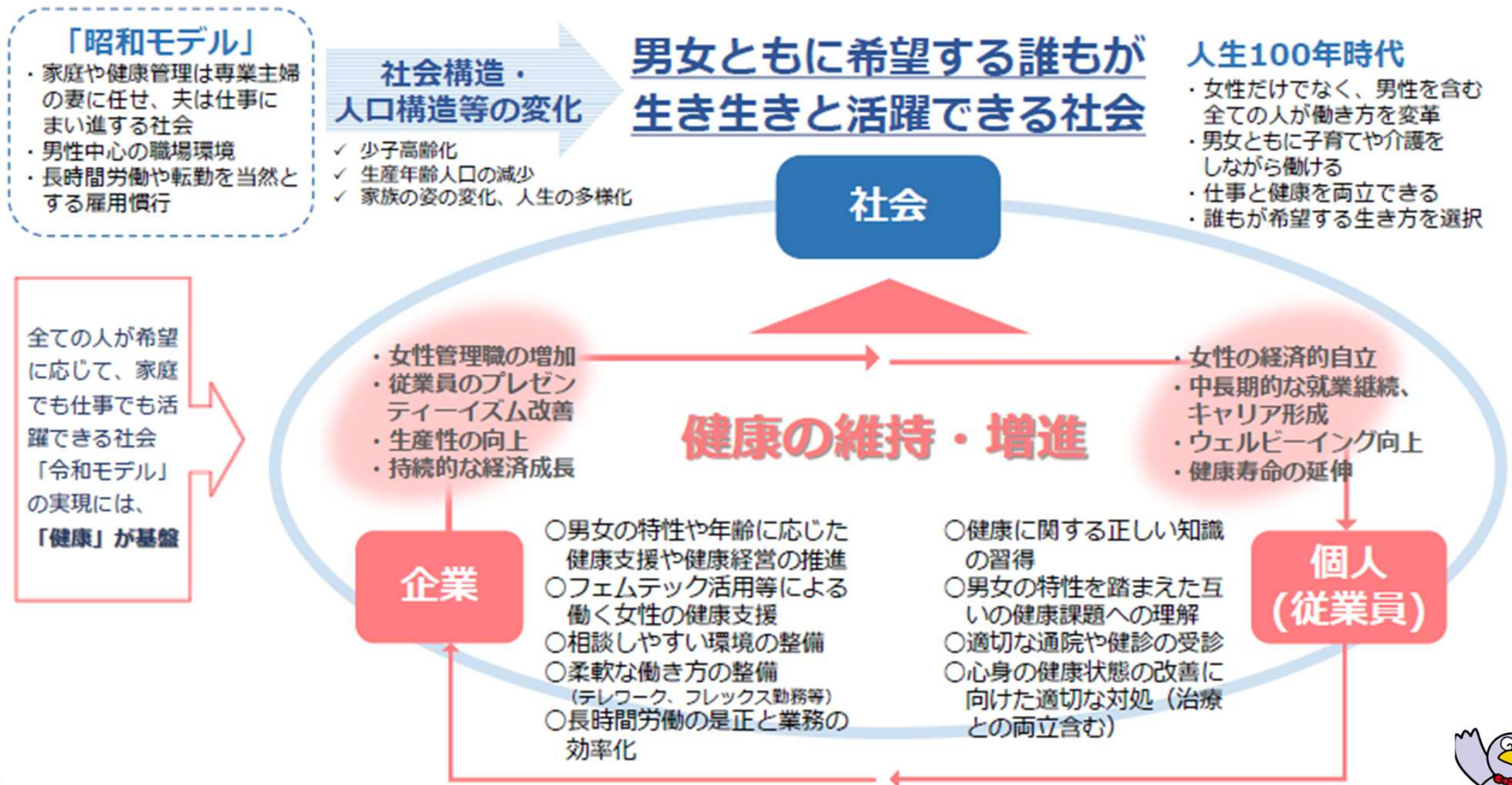


- (備考)
- 「令和5年度男女の健康意識に関する調査」(令和5年度内閣府委託調査)より作成。
  - 「仕事において、どんなことがあれば、管理職として働きたい・働けそうだと思いますか。仕事上の能力以外の要素についてお選びください。(いくつでも)」と質問。
  - 現在働いている者のうち、「現在より上の役職に就きたい」又は「どちらかといえば現在より上の役職に就きたい」と回答した者を対象に集計。



## 3-2.両立支援は新たなステージへ

- 人生100年時代において、男女ともに自らが**健康であり、自らの能力を発揮できる環境**が重要。
- 少子高齢化の進展の中で、労働力の確保・労働生産性の向上のためにも健康支援は必要不可欠。
- これらが、**持続可能な形で自らの理想とする生き方と仕事の両立**を可能にする要素になり得る。



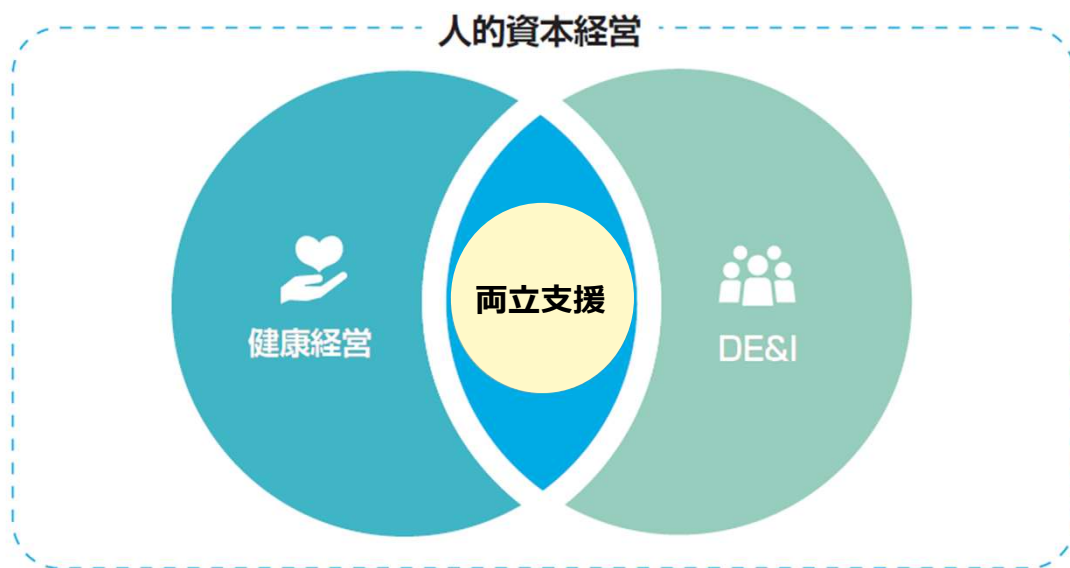


# 企業に期待されること



# 1. 経営戦略としての両立支援の重要性

- 企業価値の向上や、事業・組織運営のリスクマネジメントを行う観点から、「両立支援」を経営戦略の中に位置づけることの意義は大きい。



## 企業価値向上に向けて（人的資本経営の実現）

- ✓ 中長期的な企業価値向上に向けて、人的資本経営の一環として、両立支援を、経営戦略と連動した人材戦略の一部として位置づけていくことが重要
- ✓ こうした人的資本に関する取り組みがすすむことにより、「健康経営」や「DE&I（ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン）」の文脈においても効果がある

仕事と介護・育児・不妊治療・病気治療・健康の両立支援を他の経営テーマの中に含めることが重要

出所：仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン



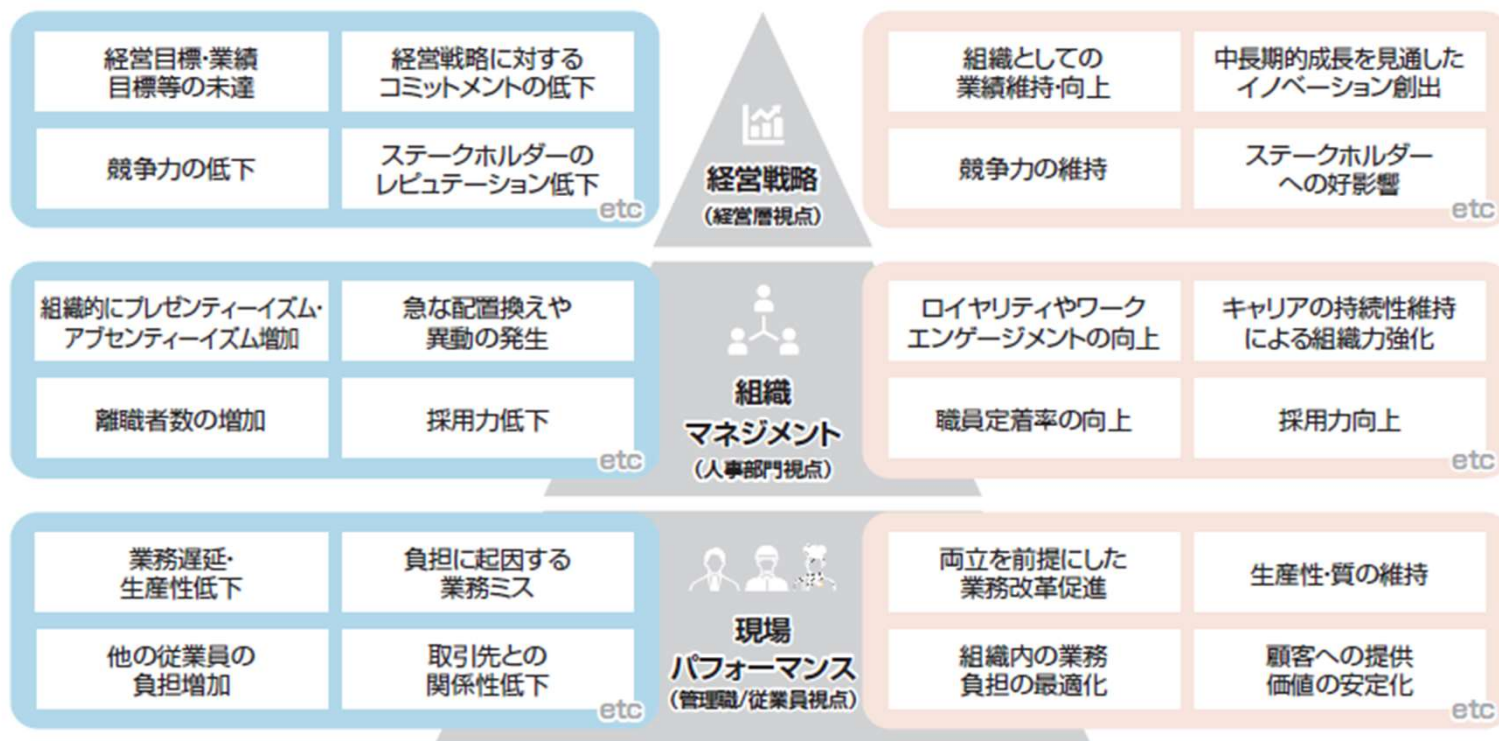


## 2. 両立支援が企業に与える影響

- それぞれの企業が、**両立支援が与える自社への影響を整理・分析**することで、自社における両立の意義や重要性が可視化される。

両立支援を講じないことによるリスク

両立支援を講じることによるリターン

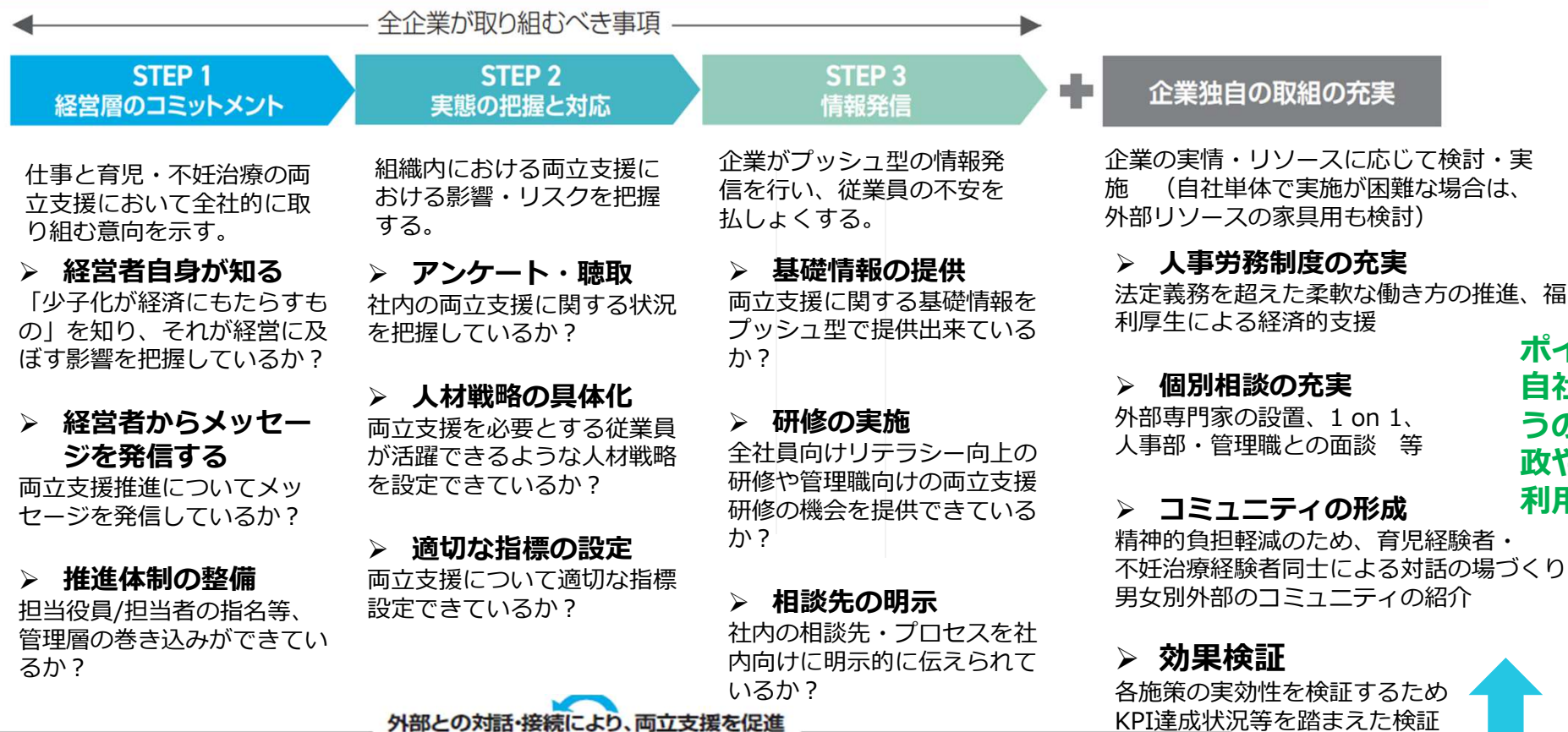


出所：仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン



# 3. 企業が取り組むべき両立支援のアクション

- 経営層自身がコミットメントをしつつ、社内で講じられる施策状況等も把握しておくことが必要。
- また、社内だけでなく、ステークホルダーや地域などの外部との対話・接続も重要



**ポイント：**  
自社内ですべて賄うのではなく、行政や地域の資源を利用しましょう

外部との対話・接続により、両立支援を促進

外部への発信と対話による企業価値向上

顧客・投資家・従業員・家族・将来の従業員候補等の  
ステークホルダーへの発信と対話

地域と連携した両立体制構築

自治体や企業等が提供する  
介護資源へのアクセス

出所：仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン



# まとめ

- ポイント① 「両立支援は経営戦略である」というトップのメッセージを発信する。
- ポイント② 「両立支援」に関する認知を上げ、職場理解を促進する。
- ポイント③ 「困ったときはお互い様」。男女ともに取得できる制度の取得しやすい環境を整備する。
- ポイント④ 利用できる制度の周知を行う。
- ポイント⑤ 「両立支援」を利用するためにどんな準備をするか、両立支援の利用後、どういう働き方をするか
- ポイント⑥ それぞれが理想とする生き方と仕事を両立することが可能な社会実現のために、柔軟な働き方職業生活における「健康」の維持・増進が男女ともにウェルビーイングを高め、企業の生産性を向上させることを認識する。
- ポイント⑦ 個々の企業だけでなく、社会全体で健康課題に取り組むことで、人々の労働参画や地域活動への参画が拡大し、日本経済の成長や地域を含めた社会全体の活力向上につながる。



**ご清聴ありがとうございました。  
ご質問がある方は、  
埼玉県仕事と生活の両立支援相談窓口まで  
アドバイザーの無料派遣も実施しています。**

介護、子育て、病気治療など



仕事を続けられるか悩んだら...

専用ダイヤル

048-830-4515

受付：毎週月・水・金曜日 午前9時～午後4時30分  
※休日も受付・窓口開く

# 仕事と生活の 両立支援相談窓口

介護、子育て、病気治療などで仕事の継続にお悩みの方は、まずはこちらまでご相談ください。  
相談員がお答えするほか、必要なサービスの提供窓口のご案内や、役に立つ情報の提供も行います。

仕事も子育ても介護も  
手いっぱい、  
どっしたらよいか  
わからない

がんと診断された—  
治療しながら仕事したい

育児休業から  
スムーズに  
職場復帰したい

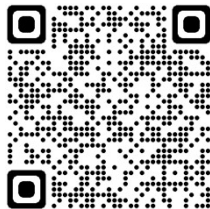
介護していることを  
誰にも相談できず、仕事を  
続けていけるか不安

介護休業や育児休業は  
どんな時に取得できるの？

インターネット相談 24時間受付中！



ホームページからも  
ご相談を受け付けています



**主催**

彩の国  埼玉県

**今後のセミナー実施・改善の検討のため、  
アンケートにご協力をよろしく申し上げます。**

