

「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」に基づく

事業場における環境整備・取組事例を踏まえた

参考資料



令和5年3月版

厚生労働省

目次

【あなたの事業場はどれに当てはまりますか？】.....	0
はじめに	1
【治療と仕事の両立支援とは？】.....	1
【どうして治療と仕事の両立支援が大切なの？】.....	2
【まずは「できるところから」はじめましょう】.....	3
1. 治療と仕事の両立支援を行うための環境整備の必要性.....	3
【なぜ環境整備が必要なの？】.....	3
【環境整備に取り組むことで事業場にどのような効果があるの？】.....	5
【どこから取り組み始めると良いの？】.....	7
2. 治療と仕事の両立支援を行うための環境整備の具体的な取組	9
(1) 事業者による基本方針等の表明と労働者への周知	9
① 事業者として両立支援に取り組むに当たっての基本方針の作成	9
② 具体的な対応方法等の事業場内ルールの作成	11
③ 事業場における協議・検討	13
④ 全ての労働者に対する周知.....	14
(2) 研修等による両立支援に関する意識啓発.....	16
① 意識啓発の重要性	16
② 意識啓発の対象・方法・内容.....	17
③ 意識啓発の効果.....	25
(3) 相談窓口等の明確化	26
① 労働者が安心して相談・申出を行うことができる相談窓口の明確化	26
② 申し出が行われた場合の当該情報の取扱い等の明確化	29
(4) 両立支援に関する制度・体制等の整備	32
① 休暇制度、勤務制度の整備.....	32
② 労働者から支援を求める申出があった場合の対応手順、関係者の役割整理.....	33
③ 関係者間の円滑な情報共有のための仕組みづくり.....	34
④ 両立支援に関する制度や体制の実効性の確保	35
⑤ 労使等の協力	36
3. 環境整備の具体的な進め方.....	37
参考情報	38
【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】.....	38
【相談可能な支援機関・支援者】.....	38
【ポータルサイト「治療と仕事の両立支援ナビ」】.....	39

【あなたの事業場はどれに当てはまりますか？】

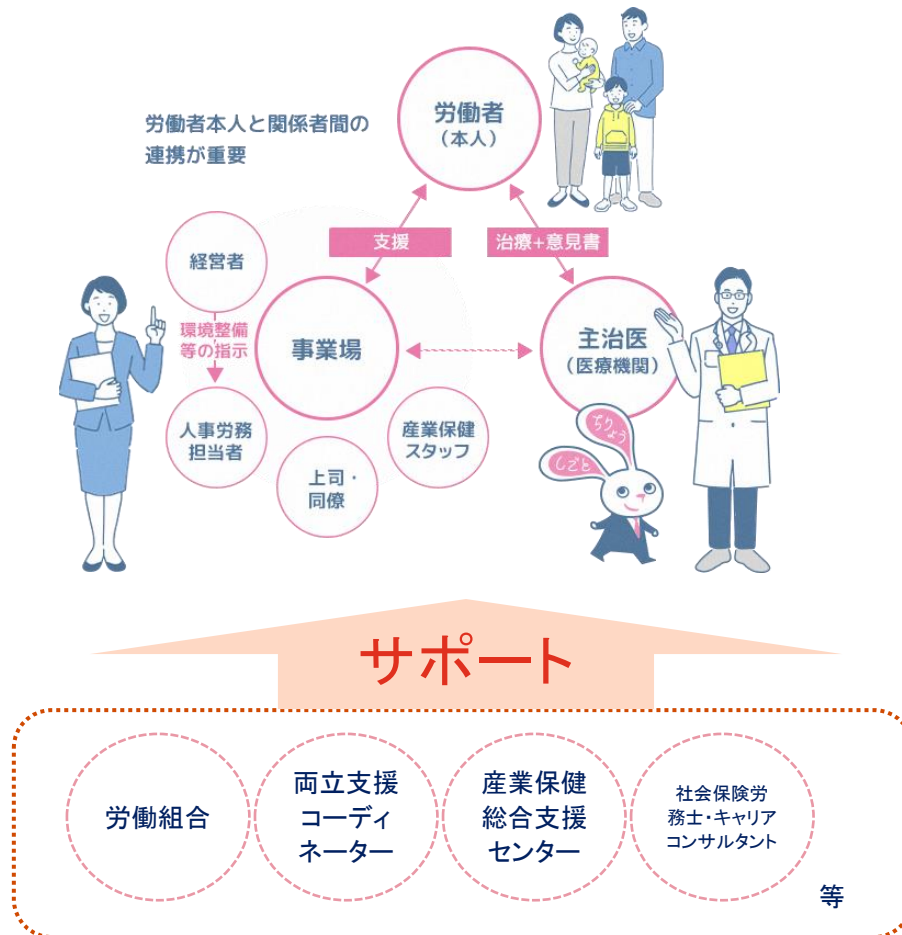
- 治療中の労働者がいるが、両立支援の経験がない・乏しい
- 治療中の労働者がいるが、両立支援については特にルール化しておらず個別に対応している
- 治療中の労働者はいないが、今後に備えて環境を整備したい
- 治療中の労働者がおらず、そもそも環境整備の必要性や効果がわからない
- 両立支援を行っているが、今の取組で十分かどうか分からない
- 社内の理解・協力が得られない、環境整備の進め方が分からない
- 働き方改革や健康経営の取組を進めたい
- 人材の確保・定着に悩んでいる、他社と差別化したい

- 厚生労働省では、疾病を抱える労働者が治療と仕事を両立することができるよう、「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」(以下「両立支援ガイドライン」といいます。)を作成し、この中で、両立支援を実施する前の準備事項として、事業場内の仕組み作りや意識啓発などの環境整備を行うことが望ましいとしています。
- 本資料は、両立支援ガイドラインに示された「両立支援を行うための環境整備」に取り組むに当たり、参考となる多くの事例を踏まえて、そのポイントを示した参考資料です。
- この環境整備は、両立支援が円滑に行われることを目的としているのはもちろんですが、両立支援の推進だけでなく様々な理由で進められ、その効果についても多様なものがあったことが既に環境整備に取り組んだ事業場から確認されています。
- 上の8項目は、両立支援のための環境整備に着手することで様々な効果が期待できる事業場の例を示したものです。
- あなたの事業場に1つでも当てはまる項目があったら、両立支援ガイドラインに基づいた本資料も参考にしながら、治療と仕事の両立支援の環境整備に取り組んでみてください。

はじめに

【治療と仕事の両立支援とは？】

- 治療と仕事の両立とは、「病気を抱えながらも、働く意欲・能力のある労働者が、仕事を理由として治療機会を逃すことなく、また、治療の必要性を理由として職業生活の継続を妨げられることなく、適切な治療を受けながら、生き生きと就労を続けられること」を指します。
- 治療と仕事の両立を実現するためには、治療の継続や適切な生活習慣の維持など、労働者自身による取組はもちろんのこと、労働者や治療の状況に応じた就業上の措置や配慮など、事業場における対応や、上司・同僚の理解・協力も必要となります。そのため、**事業場内外の関係者が連携して対応することが重要です。**



※厚生労働省「治療と仕事の両立支援ナビ」より転載、改変

【どうして治療と仕事の両立支援が大切なの？】

- 近年の診断技術や治療方法の進歩により、かつては不治の病とされた病気でも、長く付き合う病気になりつつあります。労働者が病気になったからといって、すぐに離職しなければならない状況が必ずしも当てはまらなくなってきました。
- また、一般に、年齢が上がるほど病気を抱える労働者の割合は高くなる傾向にあります。労働力の高齢化が進む中、**今後、事業場においても病気を抱えた労働者への対応が必要となる場面が増えることが予想されます。**
- このため、今後、より多くの事業場で治療と仕事の両立支援の取組が求められると考えられます。
- また、治療と仕事の両立支援の取組は、**働き方改革における重要な施策の1つ**として位置付けられています¹。治療と仕事の両立を行うための環境整備に取り組むことは、柔軟な働き方を可能とするような勤務制度や休暇制度の導入、仕事の進め方の見直しにもつながることから、病気を抱える労働者だけでなく、**全ての労働者にとって働きやすい職場環境**につながります。

1 働き方改革実行計画（平成29年3月28日 働き方改革実現会議決定）20頁

<https://www.kantei.go.jp/jp/headline/pdf/20170328/01.pdf>



- 近年は、**健康経営の一環**として、治療と仕事の両立支援に取り組む企業が2016年の約700件から2020年の約2,500件まで増えており²、**多様な人材活用**の観点からも取組に積極的な企業が増えています。

2 健康経営度調査結果集計データ

https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenko_keiei.html



- 労働力人口の減少が進み、人材の確保が困難となる中、事業場において重要な役割を担っている労働者が病気により就業を継続できなくなることは、労働者本人だけでなく**事業場にとっても大きな損失**となります。一方で、両立支援に取り組んでいることを事業場の内外に発信することは、事業場の魅力を高めることにもつながります。このように、治療と仕事の両立支援の取組は、**貴重な人材の喪失を防ぎ、また新たな人材を確保・定着**させるためにも、非常に有効な取組であるといえます。

【まずは「できるところから」はじめましょう】

- 治療と仕事の両立支援の取組は、費用をかけず、既存の枠組みを活用することで取り組むことも可能です。また、治療と仕事の両立支援のための環境整備をサポートする相談先(詳細は P38 を参照)も全国で整備されています。
- 「今、治療中の労働者がいない」状態であっても、今後、支援を必要とする労働者が出てくる可能性があります。職場に知らせていないだけで、治療と仕事の両立が相談できると知らずに仕事を辞めてしまう労働者や、現在も誰にも相談せず我慢して仕事を続けている治療中の労働者がいるかもしれません。
- まずは「できるところから」、治療と仕事の両立支援に向けて取組を始めてみるのが重要です。

1. 治療と仕事の両立支援を行うための環境整備の必要性

【なぜ環境整備が必要なのか？】

- 事業場の大切な労働者が、いつ疾病を抱えて治療のために仕事を休むことになるのかは誰にもわかりません。
- これまで治療と仕事の両立支援の取組がない事業場で、労働者への両立支援が必要な状態になってから職場復帰をどのように進めるのか、支援体制をどうするのか等について検討を始めては適切な支援が実施できない恐れがあります。
- 治療と仕事の両立支援を円滑に進めるためにも、事前の準備事項として環境整備に取り組むことが望まれます。

- 両立支援ガイドラインでは、望ましい環境整備の取組として、大きく次の4つの取組を挙げています。

①事業者による基本方針等の表明と労働者への周知

治療と仕事の両立支援の取組について労働者の理解・協力が得られるよう、事業場として治療と仕事の両立支援に取り組むことについて、基本方針や事業場内のルール等を全ての労働者に周知します。(→詳細 p.9)

②研修等による両立支援に関する意識啓発

治療と仕事の両立支援が円滑に実施されるためには、治療と仕事の両立の必要性や、病気に対する正しい理解が重要です。全ての労働者に対して、治療と仕事の両立に関する研修等を通じて意識啓発に取り組みます。(→詳細 p.16)

③相談窓口等の明確化

治療と仕事の両立支援は労働者による支援の申出を起点とします。支援を必要とする労働者が安心して相談・申出ができるよう、相談窓口や情報の適切な取扱い等について明確にします。(→詳細 p.26)

④両立支援に関する制度・体制等の整備

労働者の治療状況や体調に応じて、短時間勤務や時差出勤など、柔軟な働き方が求められたり、短期間の休業を繰り返す場合があります。事業場の実情に応じて、各種勤務制度、休暇制度について検討・導入します。

また、労働者から申出があった場合の対応手順、関係者間の円滑な情報共有のための仕組みづくり(個人情報保護を含む。)なども進めます。(→詳細 p.32)

制度・運用・配慮のバランス

治療と仕事の両立支援は、休暇制度や勤務制度を始めとした制度を整備するだけでなく、制度を形骸化させない適切な運用や、制度ではカバーできない現場での配慮も重要です。

制度・運用・配慮のバランスは事業場に応じて様々であり、実情に応じた両立支援のあり方を検討することが重要です。

【環境整備に取り組むことで事業場にどのような効果があるの？】

- 治療と仕事の両立支援に取り組んでいる事業場にヒアリング³を行ったところ、環境整備に取り組むことで、両立支援の取組が円滑になるだけでなく、**人材の確保・定着や知名度の向上など、さまざまな経営上の効果**があることが確認されました。

3：厚生労働省「治療と仕事の両立支援ナビ」の掲載事例やインターネット調査等で収集した両立支援に取り組む企業から選定した企業37社（うち、中小企業[中小企業基本法の定義に基づいて分類]13社）を対象に実施し、回答の得られた33社の結果に基づく。

- また、環境整備の取組は、働き方・休み方の見直しや仕事の進め方の見直しにもつながり、**支援を必要とする労働者のみならず、その周囲や全ての労働者にとって、働きやすい職場づくりにもつながります。**

環境整備に取り組むことによる具体的な効果

環境整備に取り組むことにより、次のような具体的な変化・効果を認めた企業もありました。

【人材の確保・定着・知名度の向上】（括弧内：従業員数。以下同様）

- 治療と仕事の両立支援に取り組むことについて事業場内外に方針の表明を行う等を通じて、**事業場の内外に働きやすい職場だ**という認識が広まり、**人材の確保・定着**につながった。【その他サービス業（約 15 人）、建設業（約 40 人）、製造業（約 200 人）】
- **新卒採用やキャリア採用**において、治療と仕事の両立支援に取り組んでいることで他社との差別化ができ、関心を持ってもらえるようになった。【製造業（約 2,200 人）】
- 講演やマスメディアに取り上げられるなど、**事業場（法人等）の知名度**が上がった。【医療・福祉（約 20 人）、製造業（約 15 人）、建設業（約 35 人）、その他サービス業（約 50 人）】

【働きやすい職場づくりによる効果】

- 従業員から治療と仕事の**両立支援の相談・申出**が増えた。【金融業・保険業（約 20 人）、医療・福祉（約 20 人）、建設業（約 35 人）】
- 実際に治療と仕事の両立支援を行う際に、**上司や同僚の理解**が得られやすくなった。【製造業（約 20 人）、医療・福祉（約 20 人）、建設業（約 240 人）】
- **健康の保持・増進に対する従業員の意識**が高まった。【製造業（約 15 人）、その他サービス業（約 15 人）、金融業・保険業（約 20 人）、建設業（約 40 人）、鉱業・採石業・砂利採取業/建設業（約 260 人）】
- 治療と仕事の両立支援に取り組むことで、健康の保持・増進に対する従業員の意識が高まった。【製造業（約 230 人）】
- 誰もが病気になる可能性があるという認識が広がり、休業等が必要になった場合でもお互いに業務を代替できるよう、**人材育成やチームで仕事**をすることについて積極的に取り組むようになった。【製造業（約 230 人）】
- 治療と仕事の両立支援に取り組むことで、**メンタルヘルス不調**についても相談しやすい体制になった。【医療・福祉（約 340 人）】
- 事業場内に**活気**が出た。【製造業（約 15 人）、その他サービス業（約 15 人）、医療・福祉（約 20 人）、建設業（約 240 人）】

【どこから取り組み始めると良いの？】

- 治療と仕事の両立支援に取り組み始めるきっかけは、「従業員からの要望」「人事労務担当者等の問題意識」「社長等からのトップダウン」「産業保健スタッフ等からの提案」など、事業場に応じて様々です。
- 事業場における取組の位置づけも、「産業保健活動として」「働き方改革として」「健康経営として」「育児・介護の両立支援を拡大する取組として」等、事業場に応じて様々です。

治療と仕事の両立支援に取り組む契機

事業場によって治療と仕事の両立支援に取り組む理由は様々です。
具体的には、次のような例があります。

【法人としての取組】

- 法人として両立支援の取組以前より健康経営を進めていた中で、産業医や保健所担当者との接点ができ、両立支援も進めることとなった。【医療・福祉(約 90 人)】
- 健康経営優良法人の取得をきっかけに、取組を実施することにした。【医療・福祉(約 100 人)】
- 新たに人材を採用することが困難な中、病気に罹患したからといって離職するのは、企業としても熟練した労働力を失うことになり、労働者本人のキャリア形成の観点からも、もったいないと考え取り組むことにした。【鉱業・採石業・砂利採取業/建設業(約 260 人)、製造業(約 60 人)】

【人事労務担当者等の問題意識】

- 労働者からの要望(上司を含む)や、産業保健スタッフが個別に実施していたものを、人事部スタッフが共通のルールとして広く社内に周知したいという問題意識から取組を開始した。【製造業(約 2,250 人)】

【従業員からの要望】

- がんなどの病気に罹患した労働者から働きながら治療を続けたいという声があった。【製造業(約 15 人)、その他サービス業(約 250 人)】

- 4頁のとおり、治療と仕事の両立支援を行うための環境整備の取組には大きく 4 つの取組がありますが、一度にすべての取組を整備したり、初めから完全なものを求めることは難しい場合もあり、両立支援に踏み出す第一歩を遅らせることにもなりかねません。

- 環境整備の取組は、事業場の実情に応じて優先度を決めながら、取り組みやすい内容から始めることが重要です。まずは出来ることから取り組み始め、PDCA サイクルを回しながら(運用の結果に応じて見直しを加えながら)段階的に取り組むことがポイントです。
- なにより、既存の労働衛生の取組や働き方の改善に関する社内の制度を活用することが重要です。両立支援の取組は、労働者本人の日々の疾病予防や事業者による健康管理・労務管理の延長線上にあります。心身の健康の保持増進、働き方改革など、様々な取組に関連づけることで、効率よくかつ効果的に取り組めることが期待されます。
- なお、その際、産業保健総合支援センター(さんぽセンター)の支援を受けることも可能です。もちろん、治療と仕事の両立支援の環境整備を進めるに当たっては、両立支援ガイドラインの内容を十分踏まえることが重要です。巻末の参考情報に「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」の URL を掲載していますので、本資料と併せてご活用ください。

○ 団体経由産業保健活動推進助成金もご活用ください

事業主団体等を通じて、中小企業等の産業保健活動の支援を行う助成金です。事業主団体等が、傘下の中小企業等に対して治療と仕事の両立支援を含めた産業保健サービスを提供する費用の一部を助成します。

>参考 URL: <https://www.johas.go.jp/sangyouhoken/tabid/1251/default.aspx>



2. 治療と仕事の両立支援を行うための環境整備の具体的な取組

ここでは、環境整備の4つの取組のうち、「事業者による基本方針等の表明と労働者への周知」の具体的な取組等についてご紹介します。

(1) 事業者による基本方針等の表明と労働者への周知

【ガイドライン抜粋】

(1) 事業者による基本方針等の表明と労働者への周知

衛生委員会等で調査審議を行った上で、事業者として、治療と仕事の両立支援に取り組むに当たっての基本方針や具体的な対応方法等の事業場内ルールを作成し、全ての労働者に周知することで、両立支援の必要性や意義を共有し、治療と仕事の両立を実現しやすい職場風土を醸成すること。

① 事業者として両立支援に取り組むに当たっての基本方針の作成

- 基本方針には、事業者として治療と仕事の両立支援に取り組むことやその必要性・意義を盛り込むことで、事業場として治療と仕事の両立支援に取り組むことが明確となり、労働者の理解・協力が得られやすくなるといった効果が期待されます。
- 基本方針は、治療と仕事の両立支援に特化した方針として定めるほか、経営理念や経営方針、健康経営の宣言等の中に労働者の治療と仕事の両立支援に取り組むという考え方を盛り込む方法もあります。既存の関連する取組と連動させると社内の理解・協力が得やすく、治療と仕事の両立支援に取り組みやすくなります。

○ 基本方針の具体的な例

事業者として両立支援に取り組む基本方針として、次のような策定例があります。

■ 従業員からは「プライバシーに配慮してほしい」といった声もあったため、両立支援に関する基本方針を次のように定めた。【製造業(約 1,900 人)】

1. 当人の気持ちを最優先する。
2. 病名を会社に言わなくてもよい。
3. ルールにこだわらない柔軟な対応をする。(当人に負担をかけない)

■ 両立支援の環境整備に取り組もうとした際、「大企業でもないのに、そのような両立支援の仕組みが本当に必要なのか」という意見が社内で聞かれたことから、まずトップの考え(基本方針)を前面に打ち出すこととし、「どんな境遇であっても、働く意欲のある社員が働き続けられる職場づくり」を目的として、「治療と職業生活の両立支援」基本方針を次のように定めた。【その他サービス業(約 240 人)】

1. 社員の健康管理を適切に行い、疾病、重症化の予防や治療、リワークのサポートを通して、健康経営の実現に努めます。
2. 治療を受けながら働く意欲のある社員に対して、「治療と仕事の両立」を積極的に支援します。
3. 社員本人の意向と能力、および治療上の安全に十分配慮し、主治医、産業医と連携した支援を行います。
4. 「治療と仕事の両立」に対する重要性を全社員が認識し、相互に協力しながら働きやすい職場風土をつくり、安心して働ける会社を目指します。

■ 職員の健康や笑顔は利用者の希望でもあり、病気になっても仕事をあきらめずに夢をかなえる法人でありたいと「治療と仕事は両立」企業宣言をしており、同宣言は労働局のホームページにも掲載されている。【医療・福祉(約 20 人)】

※ 企業へのヒアリングでは、両立支援に特化した方針を定めている企業は、このほかにもありました。【建設業(約 35 人)、医療・福祉(約 100 人)、製造業(約 1,900 人)】

■ 企業理念では「多様な価値観との共存を図りつつ、平和で豊かな環境のもとに希望と喜びと誇りに満ちた生活のできる社会作りに貢献する。」と謳っており、この中の「多様な価値観との共存」の部分で治療と仕事の両立支援にも取り組んでいる。【建設業(約 270 人)】

※ 企業へのヒアリングでは、経営理念や経営方針、健康経営の宣言等の中に労働者の両立支援に取り組むという考え方を盛り込んでいる企業は、このほかにもありました。【製造業(約 20 人)、建設業(約 240 人)、製造業(約 980 人)】

② 具体的な対応方法等の事業場内ルールの作成

- 治療と仕事の両立支援の実施に当たって、あらかじめ具体的な対応方法等の事業場内ルールを定めておくことも重要です。治療と仕事の両立支援に取り組む事業場の中には、ルールの明確化や公平性の担保などに悩む事例がありますが、ルールを定めておくことで、そうした問題に対処することができます。
- 事業場内ルールとして定めておくことが望ましい内容として、次のものが挙げられます。

事業場内ルールとして定めておくことが望ましい内容(例)

- 健康相談窓口※
- 休暇制度・勤務制度
- 申出の手順・関係者の役割
- 情報の取扱い(個人情報保護、情報共有の仕組み)等

※両立支援専門の相談窓口を設置する場合と、他の健康に関する相談窓口等とあわせて設置する場合があります。
(詳細は「(3)相談窓口等の明確化」参照)

- 事業場内ルールは、就業規則に利用可能な制度等を定めているほか、事業場独自に安全衛生健康管理規則に要領を定めている事例や、両立支援のためのガイドブック(ハンドブック)を作成している事例もあります。
- 事業場内ルールを検討する際、必要に応じて、労働者に利用可能な休暇制度や勤務制度を分かりやすく伝えるための様式や、医療機関等との情報共有のために活用する様式等について検討しておくことも有用です。

○ 事業場内ルールの策定例

事業場内ルールとして、次のような策定例があります。

- 心身の不調者が増え、両立支援の重要性を感じたが、正式なガイドライン等は定めていなかった。そこで、産業保健総合支援センターの支援も受けながら、**ガイドライン**を作成した。【卸売業・小売業(約 3,400 人)】

治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン

<目次>

1. 目的
2. 対象
3. 不調者の基本的な流れ
4. 基本的な流れにおいての手順と手続き
 - ① 徐々に症状が出る。発病する
 - ② 医療機関にかかる
 - ③ 専門医による診断を受け、治療が開始される
 - ④ 休業・休職の手続きを行う
 - ⑤ 休職の至るまでの過程
 - ⑥ 療養を始め、それに専念する
 - ⑦ 復職を希望する程度に回復してくる
 - ⑧ 会社に復職を申請する
 - ⑨ 会社は復職が可能かどうかの検討を行う

- **両立支援のためのハンドブック**を作成することとした。作成に当たっては、先進企業を訪問したり、セミナー等も受講しながら作成した。【製造業(約 2,300 人)】

がんなど治療と就労の両立支援ガイドブック

<目的>

1. はじめに
2. 正しい情報を集めましょう
3. 出社しながら治療を続ける
4. 会社を休むことになったら？
5. 復職に向けて
6. 参考例
7. プライバシーへの配慮
8. 各種相談窓口

※ このほか、事業場へのヒアリングでは、**就業規則等に両立支援に関する規定**を設けている例もありました。【金融業・保険業(約 20 人)、建設業(約 35 人)】

③事業場における協議・検討

- 前項①や②の検討に当たっては、労働安全衛生法に基づく衛生委員会や事業場内の会議等、労使が参加する場での検討のほか、役員や幹部で構成される会議での検討、経営層からのトップダウンなど、様々な形態があります。既存の会議体を活用するほか、個別にプロジェクトチームを立ち上げて検討するなど、その有り様も様々です。
- 会議体を設けない場合でも、人事労務担当者が中心となって検討を進めた事例、人事労務担当者と社長とで検討を進めた事例、社長のトップダウンで進めた事例、個別に役員と相談しながら進めた事例など、事業場によって実施しやすい方法で検討が進められています。
- 検討の場には、人事労務担当者や産業保健スタッフ(保健師、看護師等)のほか、がんを経験した労働者などの当事者も参画した事例もあります。事業場内での理解・協力を得やすくするため、各部署の管理職等のキーパーソンを巻き込むなどして工夫している事例もあります。どのような場で検討するのが良いのかは、事業場によって異なりますので、事業場の実情に応じて柔軟に対応することが重要です。

④全ての労働者に対する周知

- 作成した基本方針や事業場内ルールは、全ての労働者に周知することが望まれます。周知方法として、例えば次のような方法が挙げられます。

○ 基本方針や事業場内ルールの周知の具体的な例

基本方針や事業場内ルールの周知として、次のような対応例があります。

【書面(社内報やリーフレット等)やイントラネットでの周知】

- 社内通達や社内報での周知
【金融業・保険業(約 20 人)、製造業(約 970 人)、製造業(約 2,260 人)】
- リーフレットやハンドブック等の作成・配布・周知
【製造業(約 340 人)、製造業(約 970 人)】
- 社内・院内のイントラネットへの掲示
【建設業(約 35 人)、医療・福祉(約 100 人)、建設業(約 240 人)等】

【研修・研修等での周知】

- 階層別研修での周知 【製造業(約 2,250 人)、卸売業・小売業(約 3,470 人)】
- 朝礼で繰り返し周知 【製造業(約 210 人)】
- 衛生委員会や既存の会議(ブロック長会議や経営会議・職員会議等)での報告
【その他サービス業(約 50 人)、医療・福祉(約 340 人)】

- また、社内だけでなく、社外にも積極的に発信することで、人材を大切にする企業であることをPRし、知名度の向上や人材確保に役立っている事例もあります。

- ある企業では、両立支援のためのガイドラインを作成し、社内システム(文書管理)に保存し、必要な時に必要な方が閲覧・印刷ができるようにしています。また、啓発ポスター(A3判)を作成し、休憩室に張り出しています。【卸売業・小売業(約3,400人)】

「治療と仕事の両立支援」について、理解を深めましょう!!

会社は働く全従業員の皆さんの「健康確保」とともに、治療が必要な病気を抱えて働く皆さんが、働くことにより病気を悪化させることがないように、職場環境の整備や会社ができる支援を進めています。

病気を抱えて働く従業員の方には、主治医の指示のもと適切な治療を継続して受けること・服薬を継続すること・適切な生活習慣を守ることに取り組むことはもちろん、治療が必要な病気を抱えて働くご本人からの申出がされたことにより「治療と仕事の両立支援」が開始されます。

主な支援として

○通院・入院・治療のための時間を確保できる勤務時間の確認・変更

○健康状態における勤務場所・勤務時間・業務などの確認・見直し

そのためには、本人から会社への支援の申出が前提条件となり

○本人からの情報収集のため管理部両立支援担当との面談

○主治医と会社の連携(医学的配慮の確認)

○産業医と会社の連携(主治医・本人からの情報の確認)

○産業医と本人の面談(具体的な配慮事項を確定するための確認)

○両立支援プログラム・職場復帰支援プラン

を通じて、会社は働くことで病気が悪化しないよう

な配慮を行います。具体的には

○有給休暇制度 ○私傷病積立有給休暇制度

○休職制度 ○私傷病給付金制度

○一定期間の短時間勤務制度

の制度を利用することができます。

病気を抱えながら仕事を継続する、入院後や手術後に仕事を再開するなど、働く従業員の皆さんが不安なく仕事をしていただくための支援制度です。



「治療と仕事の両立支援」の相談窓口は

直属の上司 または 本社管理部総務人事担当

(2) 研修等による両立支援に関する意識啓発

【ガイドライン抜粋】

(2) 研修等による両立支援に関する意識啓発

治療と仕事の両立支援を円滑に実施するため、当事者やその同僚となり得る全ての労働者、管理職に対して、治療と仕事の両立に関する研修等を通じた意識啓発を行うこと。

① 意識啓発の重要性

- 治療と仕事の両立支援はまず労働者からの支援の申出が必要です。相談しやすい環境づくりのためには、全ての労働者や管理職等が両立支援の重要性や必要性を理解・認識しておくことが重要です。
- また、支援が必要になったときに迷わず相談できるよう、社内の制度や相談窓口等についても併せて周知しておくことも有用です。
- 労働者の中には、職場に相談する前に離職してしまうケースもあります。日頃から両立支援について啓発することで、早まった離職を防ぐことができます。
- 両立支援を進める中では、労働者本人だけでなく、家族等の協力も重要です。両立支援について家族にも意識啓発をすることで、両立を進めるうえでの不安の解消につながる場合があります。

② 意識啓発の対象・方法・内容

意識啓発の対象

- 意識啓発を行う事業場内の関係者としては、労働者や各層の管理監督者に加え、経営者も対象となりうるものが想定されます。経営者の理解を得ることで、両立支援の取組の推進を図っている事例もあります。

意識啓発の対象(例)

意識啓発の対象の設定例として、次のような事例があります。

【経営者・管理者向け】

- 管理監督者向けの研修を実施【医療、福祉(約 85 人)】
- 役員研修、階層別研修での講義を実施【製造業(約 2,200 人)】

【労働者向け】

- 所属単位で研修を実施【製造業(約 2700 人)】
- 全職員向けの研修を実施【医療、福祉(約 85 人)】
- 全社員向けのオンラインセミナーの実施【商社(約 4,200 人)】
- 社員が役員と面談する際、家族・両立支援に関する質問を実施【建設業(約 230 人)】

意識啓発の方法

- 意識啓発の方法は以下に示すように様々なものがあります。意識啓発を行いたい対象・内容等を踏まえ、事業場の実情に応じた方法を選択することが重要です。

意識啓発の方法(例)

- 事業場内での研修会やセミナー、勉強会の実施
- 外部専門機関の研修会やセミナー、勉強会への参加*
- ポスター・リーフレットの作成・配布 等

*産業保健総合支援センター(さんぼセンター)による研修や両立支援コーディネーター研修などがあります。

- 事業場の中には、「治療と仕事の両立に特化した研修を新たに開催するのは難しい」「参加者がなかなか集まらない」といった悩みに直面する場合もあると考えられます。こうした課題に対しては、メンタルヘルスや健康づくり等に関する既存の研修に両立支援の話題を盛り込んだ事例、既存の階層別研修や会議体の場を活用している事例、ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティ&インクルージョンなどの他のテーマと一体的に研修を実施している事例などがあります。このほか個人情報保護(労働者との同意を得ることによる適切な情報共有)や人権研修(疾患に対する偏見の払拭)等の健康等に関わらない研修等と併せて実施することも考えられます。

- また、治療と仕事の両立について理解を深めるためには、「自分ごと」化することが重要です。研修会等の場で参加者同士で話し合ったり、治療と仕事の両立をしている当事者の体験談を紹介するなど、参加者が主体的に考え、参加できるような仕掛けも有用です。

○ 事業場内の研修会やセミナー、勉強会の実施に関する工夫(例)

研修会やセミナー、勉強会の開催方法として、次のような取組例があります。

- 他テーマと一体的に実施
 - ✓ 年1~2回全社員を対象として、男女共同参画や健康に関する講習を実施【建設業(約40人)】
 - ✓ 顧問社労士によるワークライフバランスに関する研修会を実施【福祉(約360人)】
 - ✓ ダイバーシティ&インクルージョンに関する研修の中での当事者によるパネルディスカッションを開催【製造業(約2,200人)】
 - ✓ メンタルヘルスを含めたWEB研修を実施【製薬業(約2,200人)】
 - ✓ 研修の中で、両立支援に限らず健康に関する困りごとを担当部門に相談するよう周知【製造業(約23,000人)】

(続く)

(続き)

■ 既存の研修等を活用

- ✓ 就業規則改定の説明の際、傷病手当金や病気休暇について職員に対して説明【その他(約 15 人)】
- ✓ 入社時研修で両立支援に関する取組について説明【廃棄物処理業(約 230 人)】
- ✓ グループ会社が参加する衛生委員会で両立支援の取組を紹介【製造業(約 2,200 人)】
- ✓ 新任管理職研修で両立支援について説明【小売業(約 3,500 人)】

■ 動画・e-learning の活用

- ✓ 週に 1 回、3~5 分程度のコンプライアンスや法令等をテーマとした e-learning を提供し、その中の数回分で両立支援を題材として提供【製薬業(約 2,200 人)】
- ✓ 毎年テーマを変えて意識啓発をする中でがんの罹患に関するビデオを作成【総合商社(約 4,200 人)】

■ 治療と仕事を両立している労働者による講演等

- ✓ がん経験者の社内コミュニティ内で情報発信【製造業(約 2,200 人)】
- ✓ 人事・健康支援スタッフ向けにがん経験者による講演会を開催【製造業(約 14,500 人)】

□ また、事業場によっては、外部の研修会やセミナー、勉強会を有効に活用している事例があります。巻末の参考情報に外部の研修会の提供先の例として産業保健総合支援センター(さんぽセンター)の URL を掲載していますので、必要に応じてご活用ください。

○ 外部専門機関の研修会やセミナー等の活用(例)

産業保健総合支援センター(さんぽセンター)をはじめとした、外部の研修会やセミナー等を活用している事例があります。

- 産業保健総合支援センターによる研修を開催
【医療、福祉(85人)、製造業(約420人)】
- 衛生担当者が地域の産業保健研究会の研修会に参加【建設業(260人)】
- 協会けんぽの講師派遣の活用【廃棄物処理業(約230人)】
- 市民公開講座、両立支援コーディネーター研修、ピアサポーター研修等へ参加
【製造業(約2,200人)】
- がん対策推進アクションの企業コンソーシアムに参加【製造業(約2,200人)】

- なお、意識啓発の方法として、ポスターやリーフレット等を作成・配布している事業場もあります。厚生労働省や産業保健総合支援センター（さんぽセンター）等で各種配布物、広報物を作成・公表していますので、ぜひお役立てください。

ポスターやリーフレット等による意識啓発(例)

ポスターやリーフレットの作成・配布例として、次のような事例があります。

■ ポスターの掲示

- ✓ 休憩室にポスター掲示するとともに、リーフレットは社内イントラに保存【家電量販店(約 3,500 人)】

■ リーフレット・パンフレットの配布

- ✓ 管理監督者へのガイドラインや県が作成したパンフレットを配布【医療、福祉(約 85 人)】

**病気と仕事のことで、
悩みを抱えていませんか？**

- がんが診断されたけど、仕事を続けたい。
- 病気のことを会社にうまく伝えられない。
- 治療と仕事を両立できるか不安。
- 今後の働き方について誰に相談したらいいかわからない。
- 職場の理解・協力が得られない。
- 治療に合わせた短時間勤務や、休暇の取得が難しい。

治療が最優先だけど、仕事を辞めることをすぐに決断しないで

本人にも会社にも役立つ相談・支援を受けることができるよ

治療と仕事の両立支援とは

病気を抱えながらも、働く意欲・能力のある労働者が、仕事を理由として治療機会を逃すことなく、また、治療の必要性を理由として職業生活の継続を妨げられることなく、適切な治療を受けながら生き生きと働き続けられる社会を目指す取り組みです。

病院へのお問い合わせ先

病 院	電 話 番 号
島根大学医学部附属病院	
松江市立病院	
松江赤十字病院	
島根県立中央病院	
浜田医療センター	
益田赤十字病院	
山陰労災病院	

お気軽にご相談ください

島根産業保健総合支援センター

病気になっても働き続けたい方へ

治療と仕事の
両立支援の
ご案内

- ✓ リーフレットを各部署に回覧【廃棄物処理業(約 230 人)】
 - ✓ がん防災に関するパンフレットを配布【建設業(約 230 人)】
 - ✓ 産業保健総合支援センターが配布している資料(ガイドライン、相談カード、パンフレット)を配布【製造業(約 420 人)】
 - ✓ 退職者の自宅へのリーフレット送付【家電量販店(約 3,500 人)】
 - ✓ 制度導入に伴い広報誌で周知【医療、福祉(約 360 人)】
- ハンドブックの配布
- ✓ 全従業員・家族向けの健康経営冊子を配布【製薬業(約 2,200 人)】

ポスターやリーフレット等による意識啓発(例) (続き)

■ ハンドブックの配布


- ✓ 公的援助を含めたお役立ちハンドブックの作成、配布【製造業(約 970 人)】
- ✓ 「多様な働き方ハンドブック」を社内イントラに掲載【運輸業(約 1850 人)】

お知らせ

共有フォルダ内で情報共有が可能になりました

★法人研修会や法人各種委員会の資料や会議録もリアルタイムで閲覧可能に

- 法人各種規程・内規・規則関係
- 各種委員会資料
- 事務局だより
- 法人研修会資料
- 各種届出(労務・物品購入・請求)関係
- 法人パンフレットなど



USBメモリの使用が禁止

★年次有給休暇の取得(年間5日)が義務化(2019年4月～)されます
2019年4月から年次有給休暇の取得が義務化されます。
10日以上有給休暇が付与される全ての職員は、毎年5日、有給休暇を取得しなければなりません。
来年度からは計画的付与制度により、計画的に休暇取得日を割り振り、年休5日の取得を行います。

★治療と仕事の両立支援に取り組みます(病気を抱える職員の時短制度や試し出勤制度開始)
病気を抱える職員が、適切な治療を受けながら安心して生き生きと働き続けられるよう支援します。
療養中・療養後の負担を軽減するため所定労働時間を短縮する短時間勤務制度や職場復帰前に一ヶ月程度、勤務時間や日数を短縮し、体を慣らすための試し出勤制度を導入予定です。(2019年4月～)

★子宮がん・乳がん検診費用の助成(期限を過ぎますと助成金が受けられません)
子宮がん・乳がん検診につきましては、検診費用の助成があります。
子宮がん・乳がん検診を受診された方は**1月15日(火)**までに本部事務局労務課まで領収証のご提出をお願いします。

意識啓発の内容

- 治療と仕事の両立支援を推進するためには、両立について理解を得るため、その重要性や必要性を伝えることが肝要です。また、相談しやすいよう、日頃から社内制度や支援体制、相談窓口等について周知することも重要です。その他、事業場によっては、より関心を持ってもらうため、実際に治療と仕事を両立している社員等による体験談の紹介などを行っている事例もあります。
- 意識啓発の内容としては、次のようなものが挙げられますが、目的や対象に応じて設定することが重要です。

意識啓発の内容(例)

- 両立支援の重要性
- 社内制度・支援体制、相談窓口の周知
- 両立支援の実体験の共有
- その他参考となる情報サイト、外部の支援団体の紹介 等

- なお、事業場の中には、治療に伴う休業等による経済的な不安や負担に対応するため、傷病手当金や GLTD(団体長期傷害所得補償保険)等、公的扶助も含めた各種制度について情報提供するなど工夫している事例もあります。

○ 意識啓発の内容例

意識啓発の具体的な内容として、次のような例があります。

- 両立支援についての理解を深めるとともに国の制度や事業場の規程を説明【医療、福祉(約 360 人)】
- 「がん＝退職」と早まらないような意識付けをしている【製造業(約 9,700 人)】
- 自身が病気にかかるという意識が薄いことが多いため、両立支援に対して関心が持てるよう毎年テーマを変えて動画を作成(性別のがん罹患後の対応等)【商社(約 4,200 人)】
- 役員向け研修において、人を一人雇うことの難しさや 2 人に 1 人ががんになる時代に継続就労してもらうために必要な取組、定期健診や人間ドックの費用等を明示化している【製薬業(約 2,200 人)】
- 両立支援に限らない形で、健康に関する困りごとがあった場合には何でも相談窓口にお問い合わせよう周知・認識されている【製造業(約 23,000 人)】

意識啓発を実施する上での工夫例

意識啓発を実施する上での工夫として、次のような取組がみられました。

【本人以外の理解促進】

- がんに罹患した本人だけでなく、**家族や職場の上司、同僚にも理解促進に資する施策**を展開している【**商社**(約 4,200 人)】
- **外部専門家と連携**している【**建設業**(約 230 人)】
- **両立支援に取り組む中、家族にも都度連絡を行う等、家族も含めた両立支援の意識を醸成**【**建設業**(約 230 人)】

【周知方法】

- **社内ポータルサイトへの掲載だけでは全社員への周知は不十分であるため、各拠点の人事・健康支援スタッフや広報部門と連携した周知**をしている【**製造業**(14,500 人)】
- **当事者の視点を大切にした社内発信**をしている【**製造業**(約 2200 人)】
- **ハンドブックについて可能な限り頁数を減らし、文字やイラストを多用**している【**製造業**(約 970 人)】

【会議・研修】

- **研修の場で職員からの意見を聞く時間を確保**するようにしている【**医療、福祉**(約 85 人)】
- **会議等の際に健康の話題を出す**ようにしている【**建設業**(約 260 人)】

【対応職員】

- **両立支援コーディネーター基礎研修受講修了者である総務職員が対応**している【**その他**(約 15 人)】

③ 意識啓発の効果

- 治療と仕事の両立支援に取り組んでいる事業場を対象とした調査では、意識啓発を行うことで治療と仕事の両立への理解が深まる、安心して相談しやすい風土醸成に繋がる、経営層の理解が得られ両立支援のための環境整備を進めやすくなるといった効果があることが確認されました。
- 意識啓発は、事業場としての方針を労働者に伝える貴重な取組であるとともに、相談窓口や社内制度等を周知することで、両立支援の取組に実効性を持たせる機会にもなっています。
- 健康診断やストレスチェックの時期にあわせて定期的実施する等、日頃から繰り返し行っていくことが重要です。

意識啓発の効果の例

意識啓発の効果として、次のような例があります。

- 両立支援を進めることで、社員を見捨てるような会社ではないということがアピールできた。【医療、福祉(約 50 人)】
- いつ自分が両立支援を必要とする立場になるか分からないとの認識が高まり自分事化が進んだ。【医療、福祉(約 50 人)】
- 一人一人を雇う難しさや定期健診、人間ドックの費用を明示化することで、経営層の理解が進んだ。【製薬業(約 2,200 人)】
- 社員の健康を考えているというメッセージになり、採用活動の際のメリットにもなった。【製薬業(約 2,200 人)】

(3) 相談窓口等の明確化

【ガイドライン抜粋】

(3) 相談窓口等の明確化

治療と仕事の両立支援は、労働安全衛生法に基づく健康診断において把握した場合を除いては、労働者からの申出を原則とすることから、労働者が安心して相談・申出を行えるよう、相談窓口、申出が行われた場合の当該情報の取扱い等を明確にすること。

① 労働者が安心して相談・申出を行うことができる相談窓口の明確化

- 治療と仕事の両立支援は、労働者からの支援の申出を原則としています。そのため、支援を必要とする労働者が安心して相談・申出を行うことができるよう、予め相談窓口を明確にしておくとともに、その利用方法等について労働者や管理職等に対して日頃から周知しておくことが重要です。
- 相談窓口の設置にあたっては、労働組合やキャリア相談室、メンタルヘルスに関する相談窓口等で相談を受け付ける等、既存の相談窓口を活用することも有用です。その他にも、人事部・総務部等で受け付ける、両立支援に関する専門の部署や担当者を設けて受け付ける、産業医や保健師等が受け付けるなど、事業場によって設置方法は様々です。
- 相談の受付方法には、メール、電話、対面、オンラインでの面談等があります。いずれの方法においても、労働者が安心して相談できる環境であることが不可欠です。事業場によっては、複数の相談ルートを設けることで、相談しやすい方法を労働者が選べるようにしている事例もあります。

相談窓口の設置方法の例

相談窓口の設置方法の例として、次のような例があります。

【ワンストップでの相談窓口の設置】

- **総務部門**で相談受付【建設業(約 40 人)】
- **所属長経由**で相談受付【建設業(約 260 人)】
- **人事部・各事務課**で相談受付【製造業(約 330 人)】
- **ワンストップで相談できる窓口**の設置【建設業(約 230 人)】

【多様な相談ルート of 設置】

- **医務室など医療スタッフが常駐している事業場では対面、その他はメールでの窓口**を設置【製造業(約 1,700 人)】
- **医療職による相談、人事ヒアリング、自己申告制度、キャリア相談室(産業カウンセラー、キャリアコンサルタント有資格者)、専門相談員によるヒアリング(全社員)など複数窓口**の設置【製薬業(約 2,200 人)】
- **人事部、事業場総務担当部やエリア保健師による随時対応、社内キャリア相談員によるキャリアサポート面談での受付、社内コミュニティでの受付等**【製造業(約 2200 人)】
- **身近な上司、ラインの人事総務担当、産業医、キャリアカウンセラー等、気軽に相談できる体制**【商社(約 4,200 人)】
- **各種相談窓口から、健康管理室、人事、労働組合、総務部など各専門分野のスタッフが対応**【ヘルスケア産業(約 10,000 人)】

【対応担当者の工夫】

- **各事業場に配置された両立支援担当者**による対応【社会福祉業(約 360 人)】
- **人事部内への両立支援コーディネーター**の配置【家電量販店(約 3,400 人)】

相談しやすくするための取組例

相談窓口を利用しやすくするための工夫として、次のような取組を行っている事例があります。

【相談内容や相談に関する情報の取り扱いの明示】

- 相談・申出内容の個人情報として適確な取扱いについて明示している
【建設業(約 40 人)、建設業(約 230 人)、小売業(約 4,200 人)、
医療、福祉(約 10,000 人)、製造業(約 14,500 人)、製造業(約 23,200 人)】
- 相談・申出によって労働者が不利益を被らないことを明示している
【製造業(約 1,900 人)】
- 相談内容の情報共有範囲を面談時に明確化している【製造業(約 23,200 人)】

【プライバシーへの配慮】

- 相談窓口はプライバシーに配慮された場所に設置している
【医療、福祉(約 50 人)】
- 病名を言わなくても良い旨を周知している 【製造業(約 1,900 人)】

【相談先の周知】

- 管理職向けに、産業医より健康配慮が必要と判断された労働者の就業制限措置に関する「就業制限内容の確認と遵守のお願い」の連絡を通知し、この通知に治療と仕事の両立支援の相談窓口を明示している【製造業(約 23,200 人)】
- 相談員について社員に周知している
 - ✓ 全社員が集まるミーティングで周知【建設業(約 260 人)】
 - ✓ 社内広報誌に担当者の一覧を掲載【医療、福祉(約 360 人)】
 - ✓ 社内イントラネットやハンドブック等への掲載
【製造業(約 330 人)、製造業(約 1690 人)、製薬業(約 2,200 人)、
卸売業(約 4,200 人)】
 - ✓ 社内イントラ内に相談窓口やこれまでの相談内容、特例措置の内容を掲載している【製造業(約 23,200 人)】

- 一方、相談窓口を明確化しても、労働者の中には、「会社に迷惑をかけるのではないか」等の思いから、なかなか相談できずに悩みを抱えてしまう場合もあります。こうした課題への対応として、普段からコミュニケーションをとって相談しやすい関係を構築する、キャリア面談などの定例の場を活用する等の取組を行っている事業場もあります。また、管理職に対して、労働者からの相談への対応方法や社内関係者等との連携方法について日頃から研修等を行っておくなどの取組も有用です。

② 申し出が行われた場合の当該情報の取扱い等の明確化

- 両立支援の相談や申し出が行われた場合、要配慮個人情報である健康情報を含む場合があるため、適切に取り扱うことが求められます。
- 相談することで不利益を被るのではないかと不安に感じた労働者が、相談や支援の申し出を躊躇することがないように、個人情報保護法を始めとした関連法令等を踏まえ、予め情報の取扱い方法（把握する情報の内容、共有する範囲、利用目的等）について明文化しておくとともに、労働者に周知しておくことが重要です。
- 相談を受け付ける際には、相談内容の取扱いについて説明し、労働者から同意を得ることが必要です。

相談・支援の申し出に関する情報の取扱いについて

治療と仕事の両立支援を実施する上で知り得た情報は、個人情報保護法や雇用管理分野における個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項に沿って、適切に取り扱う必要があります。

➤ 参考 URL: <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000027272.html>



事業場における情報の取扱いに関する規定・運用方法

■ 半年に一度開催の人事部会議の際に、情報の取り扱い等の注意事項を共有【製菓業(約2,200人)】

■ 厚生労働省「事業場における労働者の健康情報等の取扱規程を策定するための手引き」を雛型とし、事業場内の窓口や担当者の情報を追記して使用【医療、福祉(約85人)】

➤参考「事業場における労働者の健康情報等の取扱規程を策定するための手引き」

URL: <https://www.mhlw.go.jp/content/000497426.pdf>



健康情報を取り扱うものの分類

健康情報等を取り扱う者	担当者	表記
ア) 人事に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者	理事長、本部長、園長	A
イ) 産業保健業務従事者	産業医、看護師、衛生管理者、安全衛生推進者	B
ウ) 管理監督者	職員本人の所属長	C
エ) 人事部門の事務担当者	法人本部の総務事務担当者	D

健康情報等を取り扱う者及びその権限並びに取り扱う健康情報等の範囲

健康情報等の種類	取り扱う者及びその権限			
	A	B	C	D
① 安衛法第65条の2第1項の規定に基づき、法人が作業環境測定の結果の評価に基づいて、職員の健康を保持するため必要があると認めたとときに実施した健康診断の結果	△	○	△	△
①-1 上記の健康診断の受診・未受診の情報	◎	○	△	△
② 安衛法第66条の第1項から第4項までの規定に基づき法人が実施した健康診断の結果並びに安衛法第66条第5項及び第66条の2の規定に基づき職員から提出された健康診断の結果	△	○	△	△
②-1 上記の健康診断を実施する際、法人が追加して行う健康診断による健康診断の結果	△	○	△	△
②-2 上記の健康診断の受診・未受診の情報	◎	○	△	△
③ 安衛法第66条の4の規定に基づき法人が医師又は歯科医師から聴取した意見及び第66条の5第1項の規定に基づき法人が講じた健康診断実施後の措置の内容	◎	○	△	△
④ 安衛法第66条の7の規定に基づき法人が実施した保健指導の内容	△	○	△	△
④-1 上記の保健指導の実施の有無	◎	○	△	△
⑤ 安衛法第66条の8第1項(第66条の8の2第1項、第66条の8の4第1項)の規定に基づき法人が実施した面接指導の結果及び同条第2項の規定に基づき職員から提出された面接指導の結果	△	○	△	△
⑤-1 上記の労働者からの面接指導の申出の有無	◎	○	△	△
⑥ 安衛法第66条の8第4項(第66条の8の2第2項、第66条の8の4第	◎	○	△	△

(続く)

(続き)

2 項) の規定に基づき法人が医師から聴取した意見及び同条第 5 項の規定に基づき法人が講じた面接指導実施後の措置の内容				
⑦ 安衛法第 66 条の 9 の規定に基づき法人が実施した面接指導又は面接指導に準ずる措置の結果	◎	○	△	△
⑧ 安衛法第 66 条の 10 第 1 項の規定に基づき法人が実施したストレスチェックの結果	△	○	△	△
⑨ 安衛法第 66 条の 10 第 3 項の規定に基づき法人が実施した面接指導の結果	△	○	△	△
⑨-1 上記の労働者からの面接指導の申出の有無	◎	○	△	△
⑩ 安衛法第 66 条の 10 第 5 項の規定に基づき法人が医師から聴取した意見及び同条第 6 項の規定に基づき法人が講じた面接指導実施後の措置の内容	◎	○	△	△
⑪ 安衛法第 69 条第 1 項の規定に基づく健康保持増進措置を通じて法人が取得した健康測定の結果、健康指導の内容等	△	○	△	△
⑫ 労働者災害補償保険法第 27 条の規定に基づき、職員から提出された二次健康診断の結果及び労災保険法の給付に関する情報	△	○	△	△
⑬ 治療と仕事の両立支援等のための医師の意見書	△	○	△	△
⑭ 通院状況等疾病管理のための情報	△	○	△	△
⑮ 健康相談の実施の有無	△	○	△	△
⑯ 健康相談の結果	△	○	△	△
⑰ 職場復帰のための面談の結果	△	○	△	△
⑱ (上記のほか) 産業保健業務従事者(担当イ)が労働者の健康管理等を通じて得た情報	△	○	△	△
⑲ 任意に職員から提供された本人の病歴、健康に関する情報	△	○	△	△

※◎：事業者が直接取り扱う。

※○：情報の収集、保管、使用、加工、消去を行う。

※△：情報の収集、保管、使用を行う。なお、使用に当たっては、労働者に対する健康確保措置を実施するために必要な情報が的確に伝達されるよう、医療職が集約・整理・解釈するなど適切に加工した情報を取り扱う。

(4) 両立支援に関する制度・体制等の整備

① 休暇制度、勤務制度の整備

- 治療と仕事の両立支援においては、短時間の治療が定期的に繰り返される場合、就業時間に一定の制限が必要な場合、通勤による負担軽減のため出勤時間をずらす必要がある場合など、通常とは異なる働き方が必要になる場合があります。
- 各事業場の実情に応じて、以下に示すような各種勤務制度等を検討、導入し、治療のための配慮を行うことが望まれます。

休暇制度の例

- 時間単位の年次有給休暇
- 傷病休暇・病気休暇

勤務制度の例

- 時差出勤制度
- 短時間勤務制度
- 在宅勤務(テレワーク)
- 試し出勤制度

- なお、事業場によっては、労働者の経済的負担を軽減するための支援制度（GLTD：団体長期障害所得補償保険の活用等）を設けている事例もあります。

休暇制度・勤務制度の導入例

- 失効年休有給休暇の積立制度がある。【商社(約 4,200 人)】
- 事例として多い人工透析、がん化学療法、放射線治療など高度な医療にかかる欠務時間は就業規則で賃金計算方法を明記している。【製造業(23,200 人)】
- 法人として、職員の私傷病や病気・ケガの通・入院保障が受けられる保険に加入している。【社会福祉(約 210 人)】

② 労働者から支援を求める申出があった場合の対応手順、関係者の役割整理

- 労働者から支援を求める申出があった場合に円滑な対応ができるよう、労働者本人、人事労務担当者、上司・同僚等、産業医や保健師、看護師等の産業保健スタッフ等の関係者の役割と対応手順をあらかじめ整理しておくことが重要です。
- 例えば、事業場によっては、あらかじめ各関係者の役割や対応手順、社内に必要な手続きについて「手順書」、「マニュアル」としてまとめ、社内イントラネット等で共有するなどしている事例もあります。
- 各関係者の役割や対応手順は、両立支援が必要な事例に対応しながら、適時見直しを図っていくこともポイントです。

対応手順や役割を整理した取組(例)

- 主治医と本人の面談に際し、「聞くことリスト」(がん情報サービス)を本人に提供。フォローのために家族にも同席してもらうよう依頼。【建設業(約 230 人)】
- 両立支援の際のプロセスを定めている。本人・社内医療職(保健師・看護師)・社内両立支援コーディネーターによる面談で状況やニーズを確認し、可能であれば本人同意のもと三者面談(本人・会社・主治医)を実施している。【製薬業(約 2,200 人)】
- 自社で作成した「がんなどの治療と仕事の両立支援ガイドブック」について、両立を実際に行ったがん経験者の社内コミュニティのメンバーも参画して改定。本人編・上司編・同僚編の 3 編を作成して社内周知。【製造業(約 2,200 人)】

③ 関係者間の円滑な情報共有のための仕組みづくり

- 治療と仕事の両立のためには、労働者本人を中心に、人事労務担当者、上司・同僚等、産業医や保健師、看護師等の産業保健スタッフ、主治医等が、本人の同意を得た上で支援のために必要な情報を共有し、連携することが重要です。
- 特に、就業継続の可否、必要な就業上の措置及び治療に対する配慮に関しては、治療の状況や心身の状態、就業の状況等を踏まえて主治医や産業医等の医師の意見を求め、その意見に基づいて対応を行う必要があります。
- 事業場によっては、医師に労働者の就業状況等に関する情報を適切に提供するための様式や、就業継続の可否、必要な就業上の措置及び治療に対する配慮について医師の意見を求めるための様式を定めている事例もあります。

情報共有のための取組(例)

- 両立支援に関する規定の作成と同時に各種様式を作成し、関係各所との情報共有を円滑に実施。【運輸業(約90人)】
- 自社版の「勤務情報提供書」を作成し、健康管理室が窓口となり、医療職と両立支援コーディネーターが関わり主治医や医療機関関係者と連携。【ヘルスケア産業(約10,000人)】
- 産業医の判断に必要な情報を主治医に求める際の依頼書や産業医から会社への意見書を準備・運用。【製造業(約1,900人)】
- 「両立支援ガイドライン」の様式を社内版にアレンジして運用している。両立支援制度は本人の意思があることを前提に、勤務情報、病気や治療の情報から支援計画を策定。制度を利用しない場合でも必要に応じて医療機関に情報提供を依頼し、関係者で情報共有の上、就業を支援。【製造業(約14,500人)】

④ 両立支援に関する制度や体制の実効性の確保

- 治療と仕事の両立支援のために構築した社内制度や体制を機能させるためには、日頃から全ての労働者に対して、制度、相談窓口の周知を行うとともに、管理職に対して、労働者からの申出、相談を受けた際の対応方法や、支援制度・体制について研修等を行うなどの取組を通じて、周知しておくことが重要です。

実行性を担保するための取組(例)

【労働者への周知】

- 両立支援に取り組んでいることを職員に周知するため、両立支援のガイドブックを作成した。ガイドブック内に休暇・勤務制度や相談窓口を記載し、職員が必要なときに確認できる形とした。【医療、福祉(約 210 人)】
- 保健所の出前講座を活用してがんに関する研修会を実施。当事者を講師に招き、診断された時の思いや治療について講演してもらい、職員同士で議論する時間を設ける等を通じて両立支援への当事者意識を醸成した。【医療、福祉(約 85 人)】

【管理職等の対応・支援体制の整備】

- 職場のライン長への研修を通じて、両立支援におけるライン長の役割を説明し、両立支援対象となる労働者の病状・勤務状況等の把握、医療関係者との連携を促している。【製造業(約 1,700 人)】
- 「会社の治療と仕事の両立支援チェック30」を用いて職場の課題を洗い出し、社内の制度を整備した。【医療、福祉(約 85 人)】
- 人事部担当者が積極的に両立支援コーディネーターの資格を取得し、両立支援に関する相談に対応する体制を整備している。【製薬業(約 2,200 人)】

⑤ 労使等の協力

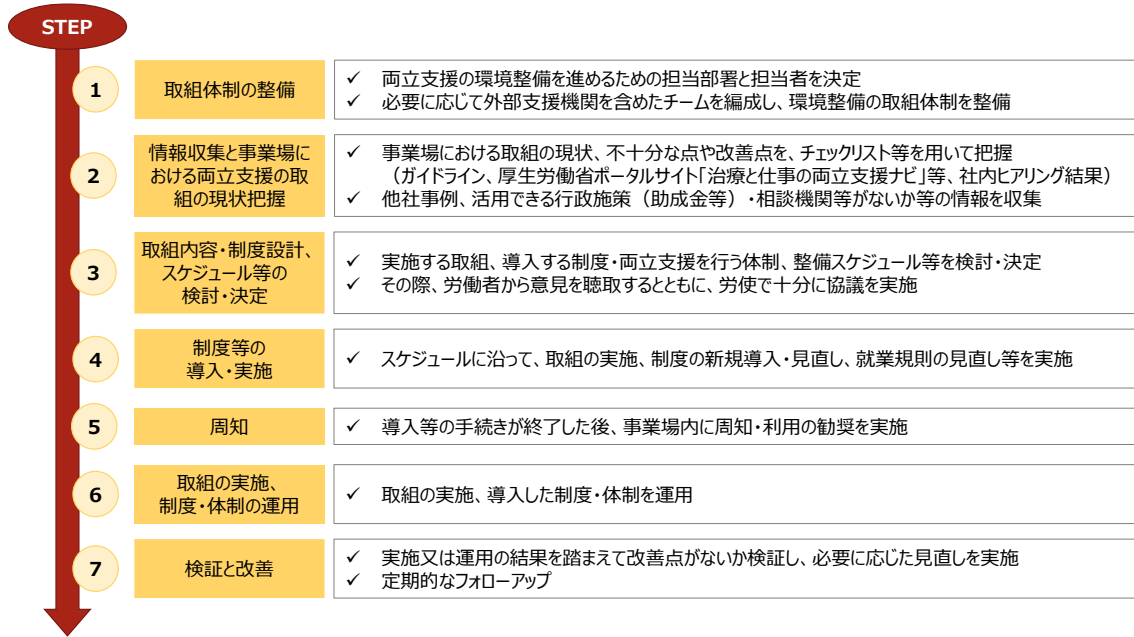
- 治療と仕事の両立に関して、制度・体制の整備等の環境整備に向けた検討を行う際には、衛生委員会等で調査審議するなど、労使や産業保健スタッフが連携し、取り組むことが重要です。

労使等が協力して両立支援について取り組んでいる事例

- 労使で協力して、時間外労働の削減、休暇取得の促進等に取り組んでいる。【製造業（約 1,700 人）】
- ワンストップ相談窓口は取締役会直下の部署であり、社員や家族から相談があれば、取締役会で審議できるようになっている。【建設業（約 230 人）】
- 衛生委員会等での案内、自己申告やアンケート等からの社員・管理職の両立支援に関する要望を収集し、検討している。【製薬業（約 2,200 人）】
- 復職後の配置転換について、体調が戻るまでの期間の働き方の調整を労使で相談している。【運輸業（約 90 人）】

3. 環境整備の具体的な進め方

- 前項の(1)～(4)の環境整備の取組の進め方を整理すると、次のようになります。
- すべての取組を一度に進めるのではなく、できるところから取り組み始めることがポイントです。



事業場における両立支援の取組の現状把握

治療と仕事の両立支援の実践へ向けて、自社の強みと改善すべき点を把握できるチェックリスト(会社の“治療と仕事の両立支援”チェック 30)が作成・公開されています。

➤参考 URL : <https://ryoritsu-check.work/checksheet.html>



参考情報

【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】

このガイドラインは、事業場が、がん、脳卒中などの疾病を抱える方々に対して、適切な就業上の措置や治療に対する配慮を行い、治療と仕事が両立できるようにするため、事業場における取組などをまとめたものです。本資料は、ガイドライン4～5頁の「両立支援を行うための環境整備（実施前の準備事項）」に沿って作成しています。併せてご活用ください。

【詳しくはこちら】 <https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001088186.pdf>



【相談可能な支援機関・支援者】

○ 産業保健総合支援センター（さんぽセンター）

都道府県の産業保健総合支援センター（さんぽセンター）において、治療と仕事の両立支援のための専門の相談員を配置し、以下のような支援を行っています。

- ・ 事業者等に対する啓発セミナー
- ・ 産業医、産業保健スタッフ、人事労務担当者に対する専門的研修
- ・ 関係者からの相談対応
- ・ 両立支援に取り組む事業上への個別訪問指導
- ・ 患者（労働者）と事業者の間の調整支援等
- ・ 両立支援コーディネーター研修 等

【詳しくはこちら】 <https://www.johas.go.jp/shisetsu/tabid/578/Default.aspx>



○ 都道府県社会保険労務士会

全国47都道府県の社会保険労務士会では、労働者の方も経営者の方も気軽に安心してご利用できる相談窓口として、総合労働相談所・年金相談センターを設置しております。

病気になられた方の休業、職場復帰や再就職・雇入れなど「治療と仕事の両立支援」に関する様々な相談や年金について専門家である社会保険労務士が対応します。

【詳しくはこちら】 <https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp/formanagers/#sec05>



○ キャリアコンサルタント

職業能力開発促進法に基づいた国家資格者であるキャリアコンサルタントは、職業選択や能力開発に関する相談・助言を行う専門家として、病気を抱えながら働くことについて、キャリアコンサルティングを通じて労働者本人と話し合いながら、最も望ましい職業選択や病気になった後の働き方・キャリア形成について支援を行っています。

【詳しくはこちら】

- ・「キャリアコンサルタント」について

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihat-su/career_consulting.html



- ・両立支援キャリアカウンセリング（特定非営利活動法人日本キャリア開発協会）

<https://www.j-cda.jp/about/hatarakikata/counseling.php>



【ポータルサイト「治療と仕事の両立支援ナビ」】

治療をしながら働く人を応援する情報ポータルサイトです。事業者・支援を受ける方・医療機関・支援機関の方に向けた情報をそれぞれ発信しています。企業・医療機関における取組事例や、シンポジウムやセミナーの情報、各都道府県の相談支援機関などが掲載されています。

【詳しくはこちら】 <https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp/>

