

実際に“治療と仕事の両立支援”を進めるにあたって・・・

- ポータルサイト「仕事と治療の両立支援ナビ」<https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp/>をご活用ください。同サイトでは、
 - 「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」、疾患別の留意事項、「企業・医療機関連携マニュアル」の公開
 - 「両立支援の取組み事例」の紹介
 - シンポジウム・セミナー等の案内 を行っています。



また、実際の両立支援を進めていくうえでの相談などができる機関として下記のようなものがあります。

- 産業保健総合支援センター
<https://www.johas.go.jp/shisetsu/tabid/578/Default.aspx>
各都道府県の産業保健総合支援センターに両立支援の専門相談員が配置され、以下のような支援が無料で行われています
 - 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、人事労務担当者等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場への個別訪問指導
 - 患者（労働者）と事業者の間の調整支援等お問い合わせはナビダイヤル ▶▶ 0570-038046
- がん診療連携拠点病院等
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/kenkou/gan/gan_byoin.html
全国どこでも質の高いがん医療を受けられるように整備が進められてきた病院であり、院内に設置されているがん相談支援センターでは、就労に関する相談支援を行っています。必要に応じて、産業保健総合支援センターやハローワーク等と連携して相談への対応を行っています。
- 労災病院の治療就労両立支援センター
<https://www.johas.go.jp/ryoritsumodel/tabid/1016/Default.aspx>
がん、糖尿病、脳卒中等の疾病について、休業からの職場復帰や治療と仕事の両立支援を実施しています。
- 治療と仕事の両立支援助成金（環境整備コース、制度活用コース）
<https://www.johas.go.jp/sangyouhoken/tabid/1389/Default.aspx>
事業者の方が労働者の傷病の特性に応じた治療と仕事の両立支援制度を導入または適用した場合に事業者が費用の助成を受けられる制度です。
お問い合わせはナビダイヤル ▶▶ 0570-783046

突然、自分ががんを宣告されたことを想像してみてください。「なぜ、私が・・・」「青天の霹靂で思いもよらなかった」と考え、人生最大の危機だとショックを受け、目の前が真っ暗になるかもしれません。そして熟慮せず、「仕事を続けることができるのだろうか・・・」と不安に陥り、仕事を辞めてしまうこともあるでしょう。そうならないためにも、治療と仕事の両立支援が必要になる前から自社の両立支援に対するポリシーを宣言し、守秘義務を含めた社内ルールを設定しておくことが望まれます。

本チェックリスト（会社の“治療と仕事の両立支援”チェック30）が、病気になった社員が会社に対し打ち明けやすい、そして「自分は働き続けてもいいんだ!」と思える風土や制度を醸成する手助けになればと思います。

このパンフレットは、厚生労働省 労災疾病臨床研究事業費補助金「企業・産業保健スタッフ・医療機関の連携による両立支援システムの開発」（H29～R1）の研究成果として作成しました。

詳細は

治療と仕事の両立支援チェック 検索

<https://ryoritsu-check.work/>



研究代表者
東京大学 医学部 附属病院 22世紀医療センター
運動器疼痛メディカルリサーチ&マネジメント講座
特任教授 松平 浩
<HP><https://lbp4u.com/>

独立行政法人 労働者健康安全機構
神奈川産業保健総合支援センター
〒221-0835 横浜市神奈川区鶴屋町3-29-1 第6安田ビル 3F
TEL:045(410)1160 FAX:045(410)1161
<HP><https://www.kanagawas.johas.go.jp/>

“治療と仕事の両立支援”にご興味のある会社の方へ

「体調がすぐれない社員を休ませて病院を受診させたこと」ありませんか？
それも1つの“治療と仕事の両立支援”のあり方です

こんなことはありませんか？

- 「社員の健康を大切にしたい」という風土・文化にしたいと考えている
- 病気で入院や定期的な通院が必要になっても働き続けたい、という社員の希望を大切にしたい
- なんでも相談しあえる“風通し”がよい職場にしていきたい
- 病気により通勤に支障をきたしてしまった社員に対し、一時的にテレワーク制度にしたり、時差出勤などの配慮をしたいと思っている
- がん、糖尿病などの定期的な通院が必要な、なんらかの病気を持っている社員に対し、有給あるいは欠勤扱いにせず柔軟に通院方法を検討したいと思っているが、やり方がわからない
- 子育てや介護での時短勤務制度を導入している、あるいは導入予定であるが、次のステップとして、治療と仕事を両立するための時短勤務制度の導入も見据えてみたい

1つでも思い当たるならこちら



制作 | 厚生労働省 労災疾病臨床研究事業費補助金
「企業・産業保健スタッフ・医療機関の連携による両立支援システムの開発」（H29～R1）研究班
発行 | 独立行政法人 労働者健康安全機構 神奈川産業保健総合支援センター



“治療と仕事の両立支援”とは

病気を抱えながらも、働く意欲のあるひとが、治療のみを優先して仕事を断念することなく、仕事を理由に治療の機会を逃すことなく、治療と仕事を両立しながら生き生きとワークライフバランスを実現できるようサポートする取り組みです。

労働人口の高齢化、医療の進歩に伴い、病気を抱えながらも、働く意欲・能力のある労働者へのサポートが求められるようになりました。がん、脳卒中、心疾患、糖尿病をはじめとする反復・継続して治療が必要となったひとが、治療と仕事を両立できるよう支援することは社会全体にとって重要なことです。そして、治療と仕事を両立できる社会の実現は、働く人々のみならず、その同僚や家族を含めたすべての人々にとっても大切なことです。

“治療と仕事の両立支援”の取り組みは、「働き方改革」の重要な柱で、大企業・中小企業部門とも健康経営優良法人の認定基準にも含まれており、その実践は、超高齢化と生産年齢人口の減少が進む我が国において、企業イメージの向上や人材の確保・定着等につながります。

しかし、実際に“治療と仕事の両立支援”を進めていくうえで、「自分の会社は具体的に何をすればよい？何ができていない？何から手をつければよい？」と感じている方が多いのではないのでしょうか。

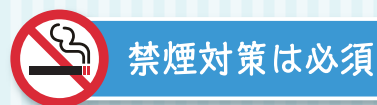
そこで、“治療と仕事の両立支援”の実践へ向けて、自社の強みと改善すべき点を把握できるチェックリスト(会社の“治療と仕事の両立支援”チェック30)を作成しました。

右頁のチェックリストは、以下の3点を重要視しています。

✓ 反復・継続して治療が必要となる疾病(がん、脳卒中、心疾患、糖尿病、肝炎、難病など)にかかっても、治療と仕事の両立が可能であること、そして、そのために活用できる制度があることを、社員に対し周知しておくこと

✓ 病気を早期発見できれば、その後の治療による身体への負担と仕事への影響をより少なくできる可能性があり、常日頃から社員が健康への関心を持つこと

✓ 病気になった当事者だけでなく、「困った時はお互い様」精神とともに、一時的に業務の負担が増える可能性のある周りの社員への配慮も必要であること



禁煙対策は必須

定期健康診断と事後措置*の実施は基本!

※健康診断結果に関する医師の意見聴取や就業上の配慮等のこと

さあ、
チェックして
みましょう!

✓ 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)

| | | |
|--|---|--|
| A. 職場における両立支援への理解 | ① 社員の健康が経営者にとっても重要だということを社員に表明している。 | <input type="checkbox"/> |
| | ② 病気になっても退職せずに、必要な治療を受けながら働き続けられることを、経営方針等で社員に示している。 | <input type="checkbox"/> |
| | ③ 治療と仕事の両立のための制度(福利・厚生制度、休暇・休職制度など)があることを社員に伝えている。 | <input type="checkbox"/> |
| | ④ 社員に対し、反復・継続して治療が必要となる疾病*1に関する理解を深めるための情報提供(検診*2の必要性等を含む)を定期的に行っている。 | <input type="checkbox"/> |
| | ⑤ 上司や同僚等、周囲の理解・協力を得るための取組を行っている。 | <input type="checkbox"/> |
| B. 治療と仕事を両立するための柔軟な働き方のしくみ | ⑥ 短時間勤務制度や時間外・休日労働の免除制度がある。 | <input type="checkbox"/> |
| | ⑦ 時差出勤制度やフレックスタイム制度がある。 | <input type="checkbox"/> |
| | ⑧ 在宅勤務制度やサテライト/リモートオフィス勤務制度、テレワーク勤務制度がある。 | <input type="checkbox"/> |
| | ⑨ 治療と仕事を両立させるための特別な年次有給休暇制度(半日・時間単位年次有給休暇制度、失効年次有給休暇付与制度)がある。 | <input type="checkbox"/> |
| | ⑩ 治療と仕事を両立させるための治療・通院休暇制度(傷病・病気休暇制度、治療休暇制度、短時間休暇制度など)がある。 | <input type="checkbox"/> |
| | ⑪ 配置転換などによって業務内容の変更ができる(軽作業への転換、フォロー態勢が取りやすい業務への転換、勤務時間の調整可能な業務への転換など)。 | <input type="checkbox"/> |
| | ⑫ 病気を抱える社員に対し、就業中の時間の使い方や場所に配慮(休憩室・休養室や保健室の活用、頻回なトイレ等)している。 | <input type="checkbox"/> |
| | ⑬ 治療等で業務に支障が生じた社員が発生した際に、周辺者への業務負担が増加しないよう配慮するしくみがある。 | <input type="checkbox"/> |
| | C. 相談窓口(担当者)の設置 | ⑭ 病気で休暇取得中・休職中の社員やその家族のための相談窓口を設置している。 |
| ⑮ 社員に治療と仕事の両立に関する相談窓口があることを周知している。 | | <input type="checkbox"/> |
| ⑯ 担当者は、治療と仕事の両立のための社内外の制度等に関する情報や知識をもとに、社員やその家族からの相談に適切に対応できる。 | | <input type="checkbox"/> |
| ⑰ 両立支援コーディネーター基礎研修等の研修に担当者を参加させたり、関連資料を収集する等によって、反復・継続して治療が必要となる疾病*1や両立支援に関する情報収集を日頃から積極的に行っている。 | | <input type="checkbox"/> |
| ⑱ 外部の両立支援に関する相談窓口(治療就労両立支援センターや産業保健総合支援センター、がん・難病相談・支援センターなど)へ容易にアクセスできる。 | | <input type="checkbox"/> |
| D. 休職と職場復帰支援 | ⑲ 休職を認め、復職までの間、社員として身分を保障する制度(休職制度)がある。 | <input type="checkbox"/> |
| | ⑳ 休職期間中の所得補償制度(傷病手当金以外の"上乘せ"補償や社会保険料の補助など)がある。 | <input type="checkbox"/> |
| | ㉑ 休職を経て復職する社員の職場復帰に関する支援のプラン(職場復帰支援プラン)を作成している。 | <input type="checkbox"/> |
| E. 社員の健康づくり | ㉒ (一定期間の) 試し出勤制度・リハビリ出勤制度等がある。 | <input type="checkbox"/> |
| | ㉓ 法定の健康診断を定期的実施している。 | <input type="checkbox"/> |
| | ㉔ 業務時間内でがん等の検診*2を受けられる(有給扱いにしている)。 | <input type="checkbox"/> |
| | ㉕ 検診*2等の費用の補助を考慮するなど保険者との連携をしている。 | <input type="checkbox"/> |
| | ㉖ 事業所内(屋内)の全面禁煙や空間分煙(喫煙専用室の設置等)などの受動喫煙対策を実施している。 | <input type="checkbox"/> |
| F. 連携 | ㉗ 社員が体操や運動に参加できる時間(始業前や午後の休憩時間等)を設けている。 | <input type="checkbox"/> |
| | ㉘ 反復・継続して治療が必要となる疾病*1を抱える社員本人と、主治医、産業医や産業看護職(保健師等)、人事担当、上司等との間の連携を図っている。 | <input type="checkbox"/> |
| G. 個人情報の取扱い | ㉙ 健康情報を含む個人情報の取り扱いについてルールがある。 | <input type="checkbox"/> |
| H. 両立支援の実績 | ㉚ これまでに、反復・継続して治療が必要となる疾病*1に罹患しても、治療をしながら仕事を続けることができた社員がいる、または病気の治療後に復職した社員がいる。 | <input type="checkbox"/> |

※1 反復・継続して治療が必要となる疾病：がん、脳卒中、心疾患、糖尿病、肝炎、難病など

※2 検診：特定の病気や器官を対象にした検査で、労働安全衛生法に基づく一般・特殊の健診とは異なるもの