

「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

治療と仕事の両立支援のための 事業場における環境整備マニュアル(仮称)



令和4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？】 | |
| 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？】 | 6 |
| 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 | 8 |
| (1) 事業者による基本方針等の表明と労働者への周知 | 8 |
| 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 | 8 |
| 具体的な対応方法等の事業場内ルールの作成 | 10 |
| 事業場における協議・検討 | 12 |
| 全ての労働者に対する周知 | 12 |
| (2) 研修等による両立支援に関する意識啓発 | 13 |
| 令和4年度作成予定 | |
| (3) 相談窓口等の明確化 | 13 |
| 令和4年度作成予定 | |
| (4) 両立支援に関する制度・体制等の整備 | 13 |
| 令和5年度作成予定 | |
| 3. 環境整備の具体的な進め方 | 14 |
| 令和5年度作成予定 | |
| 4. モデル事例 | 14 |
| 令和5年度作成予定 | |
| 参考情報 | 15 |
| 【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】 | 15 |
| 【相談可能な支援機関】 | 15 |
| 【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)】 | 15 |
| 【ポータルサイト「治療と仕事の両立支援ナビ」】 | 16 |

【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。

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、既に環境整備に取り組んだ事業場では、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いろんな効果が期待できる事業場の例を示したものです。

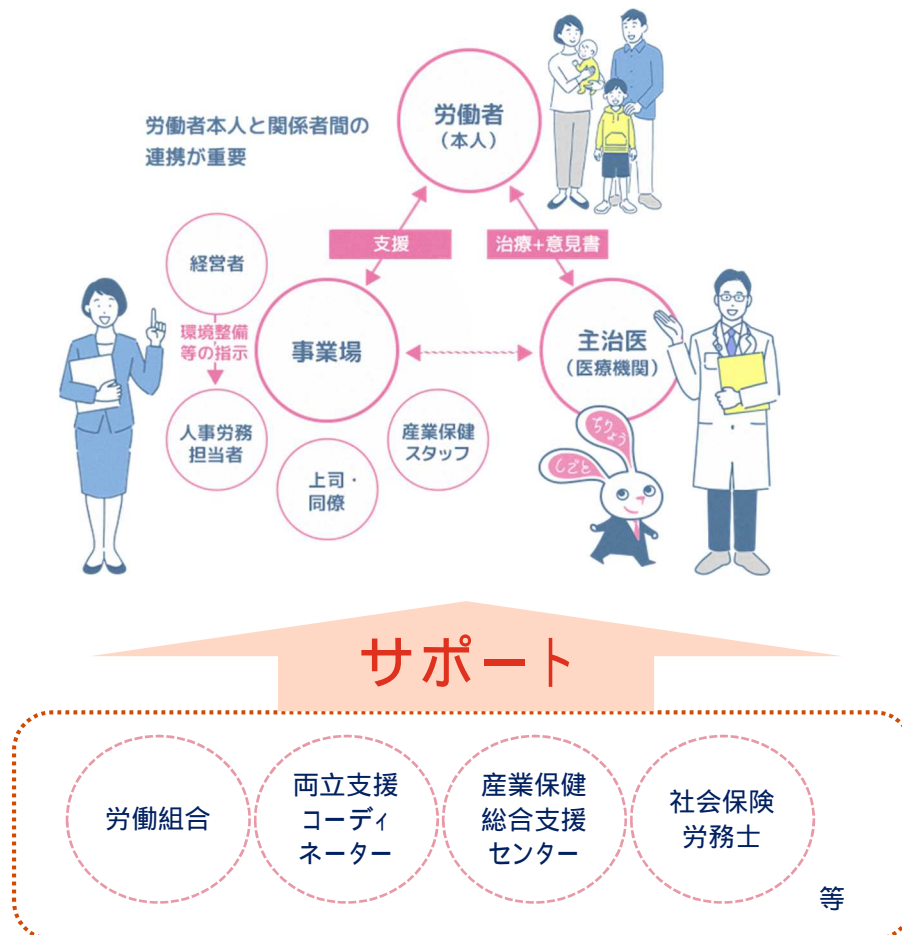
あなたの事業場に1つでも当てはまる項目があったら、ぜひ本マニュアルを参考に、治療と仕事の両立支援の環境整備に取り組んでみてください。

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。

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年に約700件から2020年に約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。

労働人口の減少が進み、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。

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/singi/hatarakikata/pdf/honbun_h290328.pdf

2 健康経営度調査結果集計データ（平成26年度～令和2年度）

https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/kenkoukeieidochoosa_kaito4.xlsx

【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様々な情報や相談先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。また、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やめてしまったり、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？】

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。

仕事に戻ることが可能になったとしても、これまで治療と仕事の両立支援の取組がない事業場で、支援を必要とする労働者が現れ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、暗中模索となってしまう、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、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。

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。

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。

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。

両立支援に関する制度・体制等の整備

治療や体調に応じて、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したりする場合があります。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。

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²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。

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

企業における環境整備の取組の効果の例に加えて、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。

- 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結果、疾病の重症化予防などにも取り組むようになった。また、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事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）】
- 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）】
- 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）】

2 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。

【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理由

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。

- 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、労働者本人にとってもキャリア形成の観点から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)】
- 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、人事部スタッフが社内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)】
- 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)】

3～4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、極めて難しく、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(簡単に言えば、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。

なお、その際、産業保健総合支援センターの支援を受けることも可能です。

産業保健総合支援センター

独立行政法人労働者健康安全機構が各都道府県に設置している産業保健総合支援センター(さんぽセンター)では、治療と仕事の両立支援のための専門の相談員を配置し、次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

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

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、本マニュアルと併せてご活用ください。

治療と仕事の両立支援助成金もご活用ください。

【環境整備コース】

事業者が、新たに両立支援制度(勤務制度や休暇制度等)の導入を行い、かつ、両立支援コーディネーターを配置した場合に助成されます(1企業又は1事業主当たり20万円(1回限り))。

【制度活用コース】

事業者が、両立支援コーディネーターを活用し、両立支援制度を用いた両立支援プランを策定し、実際に適用した場合に助成されます(1企業又は1事業主当たり20万円(有期・無期契約各1回限り))。

いずれも申請窓口は、独立行政法人労働者健康安全機構です。

【詳しくはこちら】 <https://www.johas.go.jp/sangyouhoken/tabid/1251/Default.aspx>

このほか利用可能な支援制度については、両立支援ガイドライン 21 頁をご参照ください。

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

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、治療と仕事の両立支援の必要性や意識を共有し、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が期待されます。具体的には、次の取組が挙げられます。

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ったり、環境整備をはじめとした各種取組が進めやすい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・協力が得やすくなるので、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)】

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)

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

令和4年度以降、詳細を記載予定

- 事業場内ルールは、就業規則に利用可能な制度等を定めたり、安全衛生健康管理規則に要領を定めている事例のほか、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
 - 徐々に症状が出る。発病する
 - 医療機関にかかる
 - 専門医による診断を受け、治療が開始される
 - 休業・休職の手続きを行う
 - 休職の至るまでの過程
 - 療養を始め、それに専念する
 - 復職を希望する程度に回復してくる
 - 会社に復職を申請する
 - 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. 入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)】

事業場における協議・検討

- 前項 や 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。

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めます。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。

- 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】
- 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、人材を大切にしている企業であることをPRし、ブランド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保・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
- 私傷病療育有給休暇制度
- 休暇制度
- 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

(令和4年度作成予定)

(3) 相談窓口等の明確化

(令和4年度作成予定)

(4) 両立支援に関する制度・体制等の整備

(令和5年度作成予定)

3 . 環境整備の具体的な進め方

ここでは、前項(1)～(4)の取組について、具体的な進め方をご紹介します。

(令和5年度作成予定)

4 . モデル事例

(令和5年度作成予定)

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。本マニュアルは、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/11200000/000780068.pdf>

【相談可能な支援機関】

産業保健総合支援センター(さんぼセンター)

独立行政法人労働者健康安全機構では、産業医、産業看護職、衛生管理者等の産業保健関係者を支援するとともに、事業主等に対し職場の健康管理への啓発を行うことを目的として、全国47の都道府県に産業保健総合支援センター(さんぼセンター)を設置しています。

【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

社会保険労務士法に基づいた国家資格者である社会保険労務士(社労士)は、企業の人材資源に関する専門家であり、事業の健全な発達と労働者などの福祉の向上を目的として、企業における採用から退職までの幅広い問題に対応します。全国社会保険労務士連合会を構成する各都道府県の社会保険労務士会では、社労士が各種相談に応じています。

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

【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)】

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助成を受けることができる制度です。

【申請窓口】独立行政法人 労働者健康安全機構

【詳しくはこちら】<https://www.johas.go.jp/sangyouhoken/tabid/1251/Default.aspx>

【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/>