

「治療と仕事の両立支援」

—安心して働き続けるための職場環境づくり—

埼玉産業保健総合支援センター
両立支援促進員 吉田 ひさ



本日の内容

- I 治療と仕事の両立支援の必要性
- II 両立支援の進め方
- III 両立支援にかかる当センター等の支援について



I 治療と仕事の両立支援の必要性

1 治療と仕事の両立支援の現状から 疾病を抱える労働者の状況

疾病を抱える労働者の状況

- 疾病を理由に1か月以上休業している従業員がいる企業の割合
メンタルヘルスが3.8%
がんが21%、脳血管疾患が12%。

資料:「治療と職業生活の両立等支援対策事業(平成25年度厚生労働省委託事業)」

- 仕事をしながらがんで通院している人の数は36.5万人。(平成28年)

資料:厚生労働省「平成28年国民生活基礎調査」を基に同省健康局にて特別集計したもの

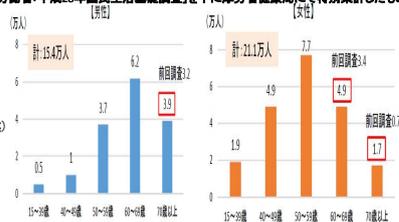
疾病を抱える労働者の就業可能性の向上

- 治療技術の進歩により、かつては「不治の病」とされていたがん等の疾病においても生存率が向上し、「長く付き合う病気」に変化。

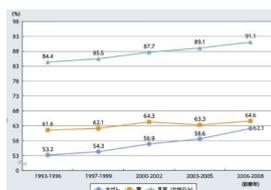
**退職することなく、仕事を続けながら
病気の治療を行う両立支援が必要に！**

<仕事をしながらがんで通院している人>

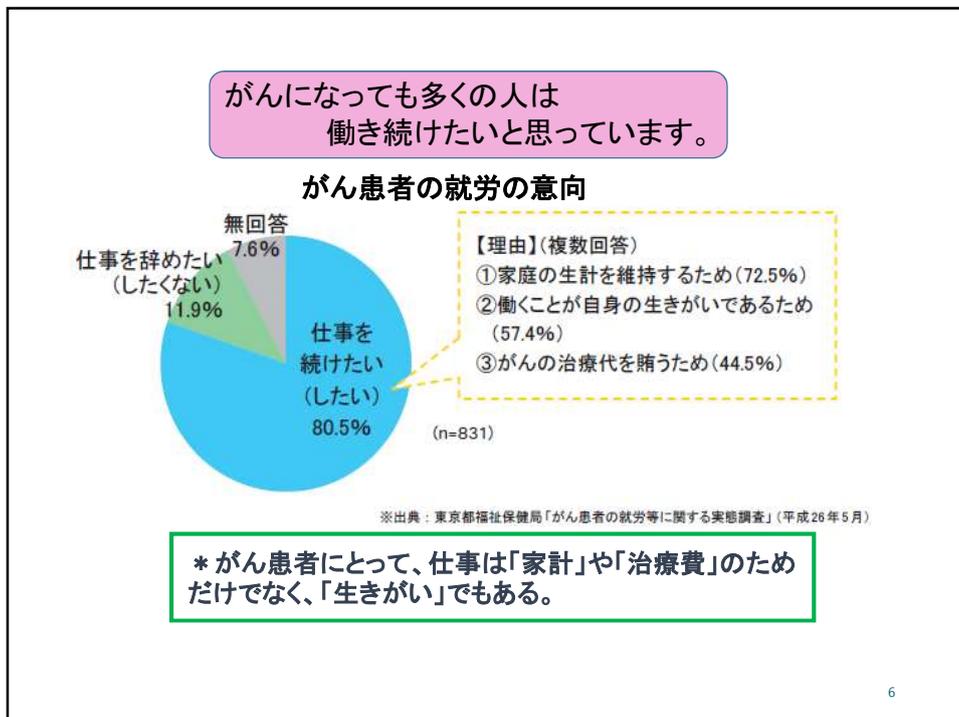
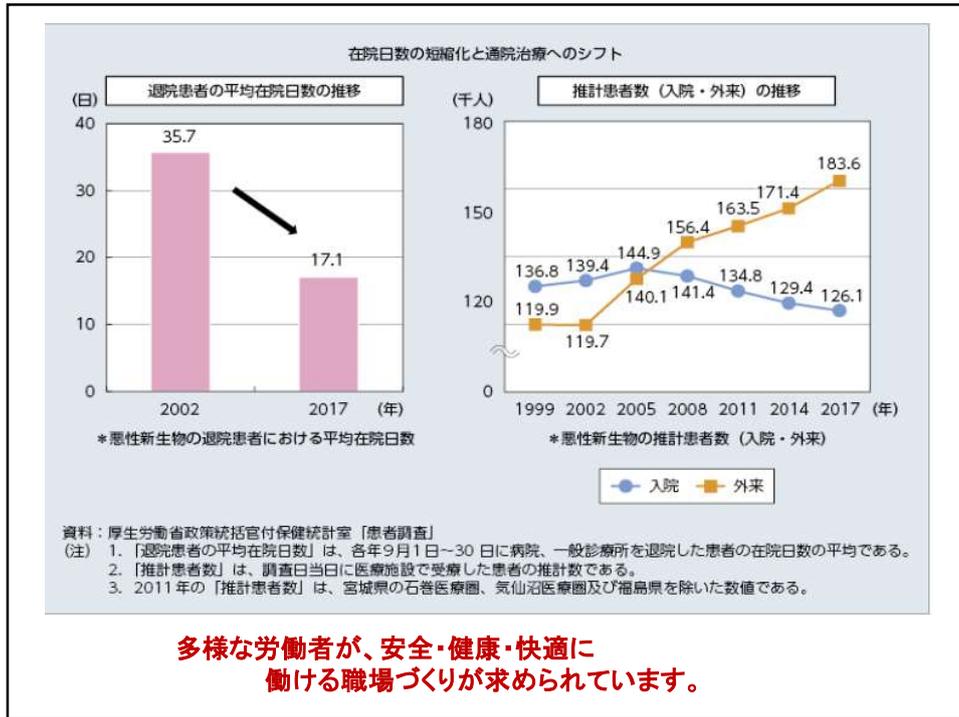
悪性新生物の治療のため、仕事をしながら通院している者は36.5万人いる
資料:厚生労働省「平成28年国民生活基礎調査」を基に同省健康局にて特別集計したもの

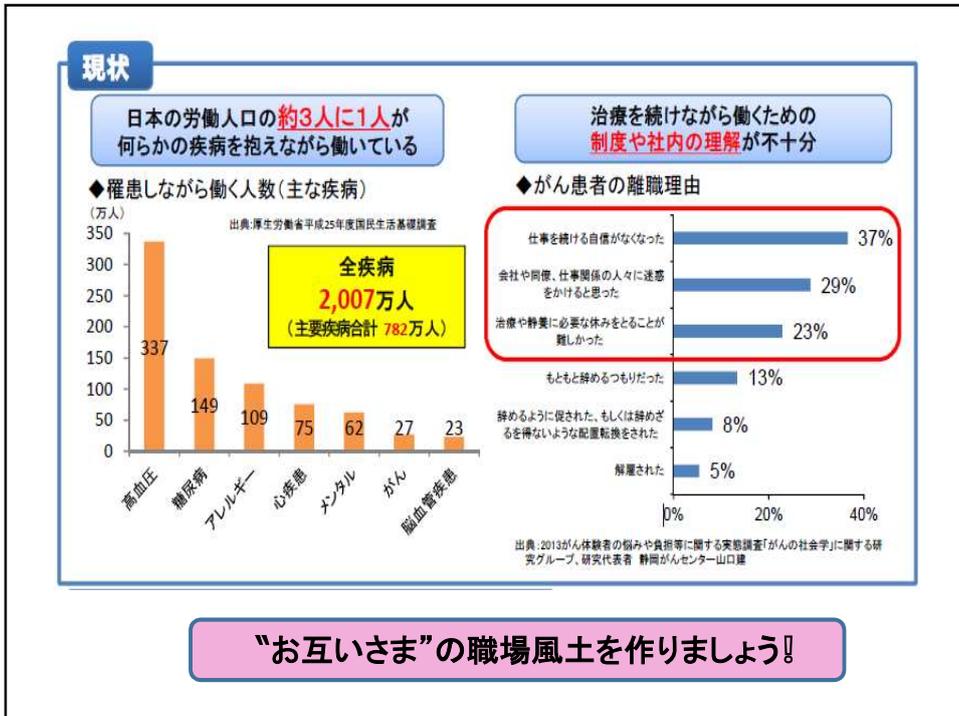
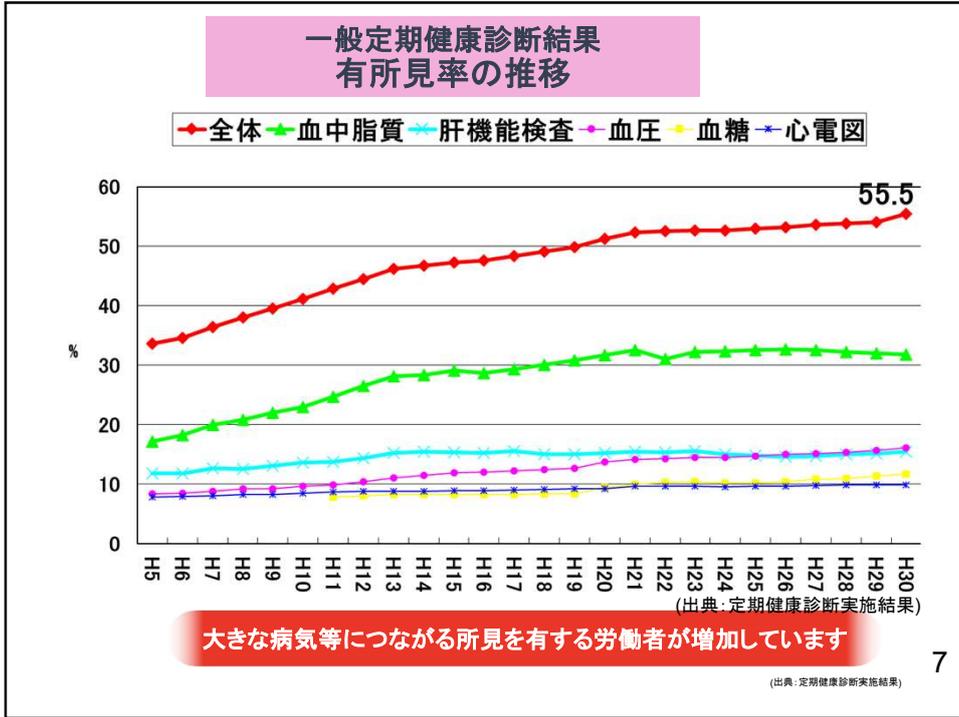


<がん患者の5年相対生存率の推移>



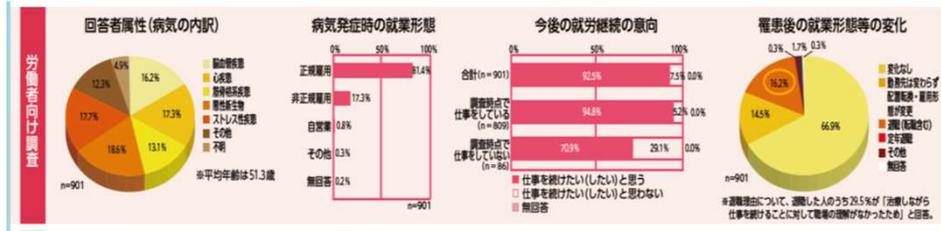
出典:独立行政法人国立がん研究センターがん情報サービス「がん登録・統計」より厚生労働省政策統括官付政策評価官室作成資料





病気を抱える労働者の92.5%が就労を希望

～脳血管疾患、心疾患、筋骨格系疾患、悪性新生物、ストレス性疾患の労働者(1000人)対象の調査結果(厚生労働省より委託)より



労働者が治療と仕事を両立する上で必要だと感じる支援

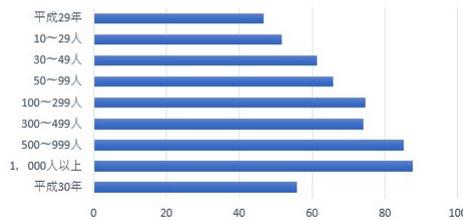
- 第1位 体調や治療の状況に応じた柔軟な勤務形態 (47.8%)
- 第2位 治療・通院目的の休暇・休業制度等 (45.2%)
- 第3位 休暇制度等の社内の制度が利用しやすい風土の醸成 (35.0%)
- 第4位 働く人に配慮した診療時間の設定や治療方法の情報提供 (28.0%)
- 第5位 病気の予防や早期発見、重症化予防の推進 (26.0%)

※労働者を対象としたアンケート調査より(n=901)(H25年実施)

事業所内での
制度・運用・配慮の
一体的な取組みを!

事業場の治療と仕事の両立支援の取組み状況

取組みがある



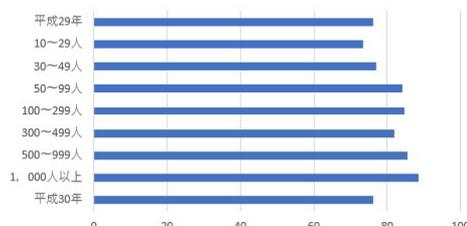
<取組み内容>

1. 通院や体調等の状況に合わせた配慮、措置の検討
(柔軟な労働時間の設定、仕事内容の調整等).....90.5%
2. 両立支援に関する制度の整備
(年次有給休暇以外の休暇制度、勤務制度等).....28.0%
3. 相談窓口等の明確化.....23.1%
4. 両立支援に関する体制の整備
(産業医等産業保健スタッフの配置、対応手順の整理等).....12.5%
5. 労働者、管理監督者等に対する意識啓発等(研修等).....12.3%

出典:平成30年労働安全衛生調査 事業場篇

治療と仕事の両立支援に取り組む 困難や課題と感じていることがある事業所割合

困難なことや課題と感じることがある



<困難や課題と感じている内容>

1. 代替要員の確保……………74.8%
2. 上司や同僚の負担……………49.3%
3. 就業制限の必要性や期間の判断……………24.5%
4. 復職可否の判断……………24.2%
5. 休職を繰り返す労働者への対応……………24.1%
6. 復職後の適正配置の判断……………20.6%
7. 病状の悪化や再発防止の対策……………20.4%

出典：平成30年労働安全衛生調査 事業場篇

2 治療と職業生活の両立支援のメリット

事業者のメリット

- ◆労働者の「健康確保」の推進
- ◆継続的な人材の確保
- ◆労働者のモチベーションの向上による人材の定着・生産性の向上
- ◆[健康経営]の実現
- ◆多様な人材の活用による組織や事業の活性化

労働者のメリット

- ◆治療に関する配慮が行われることによる病気の増悪の防止
- ◆治療を受けながらの仕事の継続
- ◆安心感やモチベーションの向上
- ◆収入を得ること
- ◆働くことによる社会への貢献

健康経営銘柄2022選定及び健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定要件

大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件	
				大規模	銘柄・ホワイト500
1. 経営理念・方針		健康経営の戦略、社内外への情報開示	健康経営の方針等の社内外への発信	必須	
		自社従業員を起した健康増進に関する取り組み	①トップランナーとしての健康経営の普及	左記①～④のうち13項目以上	必須
2. 組織体制		経営層の体制	健康づくり責任者の明確	必須	
		実施体制	産業医・保健師の関与		
		健保組合等保険者との連携	健保組合等保険者との協議・連携		
3. 制度・施策実行	従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	健康課題に基づいた具体的な目標の設定	健康経営の具体的な推進計画	必須	
		健診・検診等の活用・推進	①従業員の健康診断の実施（受診率100%）	左記①～⑩のうち513項目以上	左記①～⑩のうち513項目以上
			②受診勧奨に関する取り組み		
		③50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施			
		ヘルスケアの向上	④管理職・従業員への教育 ※従業員健康保持・増進プログラムヘルスに関する研修（受講率）もあつてよいこと		
		ワークライフバランスの推進	⑤適切な働き方の実現に向けた取り組み		
	職場の活性化	⑥コミュニケーションの促進に向けた取り組み			
	従業員の心と身体の健康づくりに関する具体的対策	病気の治療と仕事の両立支援	⑦私病等に関する両立支援の取り組み	必須	
		保健指導	⑧保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み ※生活習慣病予防センター等保健指導以外の保健指導については別添（実施率）もあつてよいこと		
		具体的な健康保持・増進施策	⑨食生活の改善に向けた取り組み		
			⑩運動機会の増進に向けた取り組み		
		感染症予防対策	⑪女性の健康保持・増進に向けた取り組み		
⑫長時間労働者への対応に関する取り組み					
喫煙対策	⑬メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み ⑭喫煙率低下に向けた取り組み ⑮受動喫煙対策に関する取り組み				
4. 評価・改善	健康経営の推進に関する効果検証	健康経営の実施についての効果検証	必須		
5. 法令遵守・リスクマネジメント			定期健診を実施していること、50人以上の事業場においてストレスチェックを実施していること、労働基準法または労働安全衛生法に係る違反により送検されていないこと、等 ※審判事項参照	必須	

健康経営優良法人2022（中小規模法人部門）認定要件

大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件	
				大規模	銘柄・ホワイト500
1. 経営理念・方針		健康経営の社内外への発信・経営者自身の健診受診	健康づくりの担当者設置	必須	
		健康づくりの担当者設置	(求めに応じて)40歳以上の従業員健診データの提供	必須	
3. 制度・施策実行	従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	健康課題に基づいた具体的な目標の設定	健康経営の具体的な推進計画	必須	
		健診・検診等の活用・推進	①従業員の健康診断の受診(受診率実質100%)	左記①～⑩のうち2項目以上	左記①～⑩のうち13項目以上
	②受診勧奨に関する取り組み				
	③50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施				
	ヘルスケアの向上	④管理職・従業員への教育			
	ワークライフバランスの推進	⑤適切な働き方の実現に向けた取り組み			
	職場の活性化	⑥コミュニケーションの促進に向けた取り組み			
	従業員の心と身体の健康づくりに関する具体的対策	病気の治療と仕事の両立支援	⑦私病等に関する両立支援の取り組み	必須	
		保健指導	⑧保健指導の実施または特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み ⑨食生活の改善に向けた取り組み		
		具体的な健康保持・増進施策	⑩運動機会の増進に向けた取り組み		
			⑪女性の健康保持・増進に向けた取り組み		
		感染症予防対策	⑫長時間労働者への対応に関する取り組み		
⑬メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み					
喫煙対策	⑭喫煙率低下に向けた取り組み ⑮受動喫煙対策に関する取り組み				
4. 評価・改善	健康経営の取り組みに対する評価・改善	健康経営の取り組みに対する評価・改善	必須		
5. 法令遵守・リスクマネジメント			定期健診を実施していること、50人以上の事業場においてストレスチェックを実施していること、労働基準法または労働安全衛生法に係る違反により送検されていないこと、等 ※審判事項参照	必須	

上記のほか、「健康経営の取り組みに関する地域への発信状況」と「健康経営の評価項目における適合項目数」を評価し、上位500法人を健康経営優良法人2022（中小規模法人部門（ホワイト500））として認定する。

Ⅱ 両立支援の進め方

1 両立支援実施に当たっての根拠法令とガイドライン

（健康診断の結果についての医師等からの意見聴取）

第六十六条の四 事業者は、健康診断の結果（当該健康診断の項目に異常の所見があると診断された労働者に係るものに限る。）に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、医師又は歯科医師の意見を聴かなければならない。

（健康診断実施後の措置）

第六十六条の五 事業者は、医師又は歯科医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講ずるほか、作業環境測定の実施、施設又は設備の設置又は整備等、その他の適切な措置を講じなければならない。

（中高年齢者等についての配慮）

第六十二条 事業者は、中高年齢者その他労働災害の防止上その就業に当たって特に配慮を必要とする者については、これらの者の心身の条件に応じて適正な配置を行なうように努めなければならない。

就業区分と就業上の措置

就業区分		就業上の措置の内容
区分	内容	
通常勤務	通常の勤務でよいもの	
就業制限	勤務に制限を加える必要のあるもの	勤務による負荷を軽減するため、労働時間の短縮、出張の制限、時間外労働の制限、労働負荷の制限、作業の転換、就業場所の変更、深夜業の回数の減少、昼間勤務への転換等の措置を講じる。
要休業	勤務を休む必要のあるもの	療養のため、休暇、休職等により一定期間勤務させない措置を講じる。

- ・長期休業で体力低下が懸念される場合に業務負荷の軽減を図る
 具体例: 復帰後当分の間、残業禁止、交代勤務禁止、出張禁止、作業の変更など
- ・放射線治療など短時間の治療が定期的に繰り返される場合の時間的配慮
 具体例: 短時間勤務への変更、出勤時間をずらすなど
- ・抗がん剤治療中など免疫力が低下している場合に対しては、周囲の配慮が望まれる。
 具体例: 職場内での咳エチケットの徹底、時差出勤などにより車内混雑を避ける など

(病者の就業禁止)

第六十八条 事業者は、伝染性の疾病その他の疾病にかかった労働者については、その就業を禁止しなければならない。

* 労働省労働基準局長が都道府県労働基準局長にあてた「労働安全衛生規則の施行について」と題する通達（昭47.9.18基発601号の1.以下「47年通達」といいます。）は、「本条は、病者を就業させることにより、本人並びに他の労働者に及ぼす悪影響を考慮して、法第68条に基づき規定されたものであるが、その運用に際しては、まず、その労働者の疾病の種類、程度、これについての産業医等の意見等を勘案して、できるだけ配置転換、作業時間の短縮その他必要な措置を講ずることにより就業の機会を失わせないように指導することとし、やむを得ない場合に限り禁止をする趣旨であり、種々の条件を十分に考慮して慎重に判断すべきものであること」としています。

労働契約法

第5条（労働者の安全への配慮）

第5条 使用者は、労働契約に伴い、**労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。**

（平成20年3月施行法律第128号）

- * 「生命、身体等の安全」には心身の健康も含まれる。
- * 「必要な配慮」は一律に定まるものではなく、使用者に特定の措置を求めるものではないが、労働者の職種、労務内容、労務提供場所等の具体的な状況に応じて、必要な配慮をすることがもとめられるものである。

19

就業上の措置及び治療に対する配慮が適切に行われるために必要なことは・・・

1. 患者（労働者）が上司に申し出ること
上司や同僚に相談できる職場 コミュニケーションの良い職場
治療と仕事の両立に向けた“お互い様”の職場風土の醸成
2. 全員が“がん”をはじめ長く治療を要する病気について、偏見のない正しい知識を持っていること
（例）がんは長く付き合う病気である がんについて職場で話ができる
3. 両立支援に関する休暇制度や勤務制度の導入を検討
傷病休暇 有給休暇の積み立て テレワーク 時差出勤 短時間勤務
4. 関係者の役割や対応、対応手順の策定
5. 患者（労働者）の作業内容や勤務形態等のほか、本人の気持ちや仕事への意向等を把握し、必要に応じて本人の同意を得た上で、適切な就業上の措置や治療への配慮が行われるよう、産業医に情報提供
6. 患者（労働者）が就労するに当たって個別に必要な支援策（作業の工夫等）の提供、作業を補助する工具・治具の使用、休憩場所の設置

治療と仕事の両立支援を行うための環境整備 (事前の準備事項)

①事業者による基本方針等の表明と労働者への周知

衛生委員会等の調査審議を行い、事業者とし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、労働者に周知

②がん等の病気や両立支援に関する知識の普及・啓発のための教育

当事者やその同僚となりうる全ての労働者等に対して研修等を通じて意識啓発

③治療への配慮などが円滑に進むような職場風土の醸成

④安心して相談・申出を行える相談窓口の明確化

労働者が安心して相談・申出を行える相談窓口及び情報の取扱い等を明確化

⑤柔軟な勤務を可能とする休暇・勤務制度の検討・導入

短時間の治療が定期的に繰り返される場合等に対応できる休暇・勤務制度を検討・導入

【休暇制度】時間単位の年次有給休暇、傷病休暇・病気休暇

※時間単位の年次有給休暇がある企業割合：16.2%（平成27年就労条件総合調査）

※病気休暇制度がある企業割合：22.4%（平成25年就労条件総合調査）

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

※短時間勤務制度を導入している企業割合：14.8%（平成26年雇用均等基本調査）

※在宅勤務（テレワーク）を導入している企業割合：11.5%（平成26年通信利用動向調査）

出典：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（令和3年3月改訂厚生労働省）

両立支援に関する制度・体制の整備等

健診の事後措置と異なり、本人の申し出があって初めて支援が可能となる。

【支援を求める申出があった場合の対応手順、関係者の役割の整理】

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。

【関係者間の円滑な情報共有のための仕組みづくり】

主治医に対して業務内容等を提示するための様式や、主治医から就業上の措置等に関する意見を求めるための様式の整備。

【両立支援に関する制度や体制の実効性の確保】

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。

【労使の協力】

制度・体制の整備等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。

出典：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（令和3年3月改訂厚生労働省）²²

2 両立支援の対応手順(その1)

【1】事前準備

(1)相談窓口の設置

①社内担当部署・担当者・連絡手段(Tel・メール等)

※両立支援コーディネーター基礎研修を(可能であれば)

(当機構でオンライン研修実施—無料)

(webライブ2時間+動画配信約6時間)

②外部相談機関も併せて周知

(2)両立支援に関する制度(就業規則)の周知

(※両立支援に必要な制度の整備も)

半日、時間単位の休暇制度・時差出勤制度・休職規程等

短時間勤務制度・在宅勤務

(3)社内の役割の確認

人事労務・所属部署の管理監督者・産業医・産業保健スタッフ・

安全衛生担当者等の役割や連携方法

両立支援コーディネーターの養成

担い手:企業の人事労務担当者や産業保健スタッフ、医療機関の医療従事者、支援機関等

機能:支援対象者に寄り添いながら継続的な相談支援等を行うこと

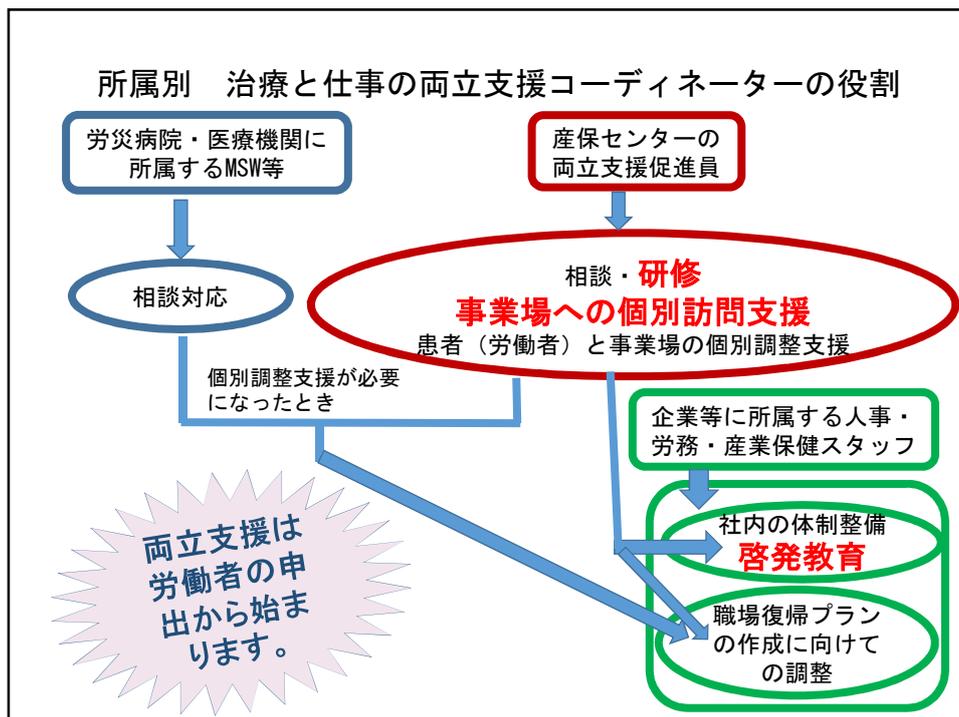
役割:それぞれの立場における支援の実施および関係者との連携・調整

支援対象者の同意を前提として、治療に関する情報や業務に関する情報等を得て、支援対象者の治療や業務の状況に応じた必要な配慮等の情報を整理して本人に提供する

* 関係者との調整を行うに当たっては、両立支援コーディネーターは、事業場に対して支援対象者の代理で交渉行為を行うものではないので、留意する必要がある。

出典:平成30年3月30日付け基発0303第1号

働き方改革実行計画を踏まえた両立支援コーディネーターの養成について



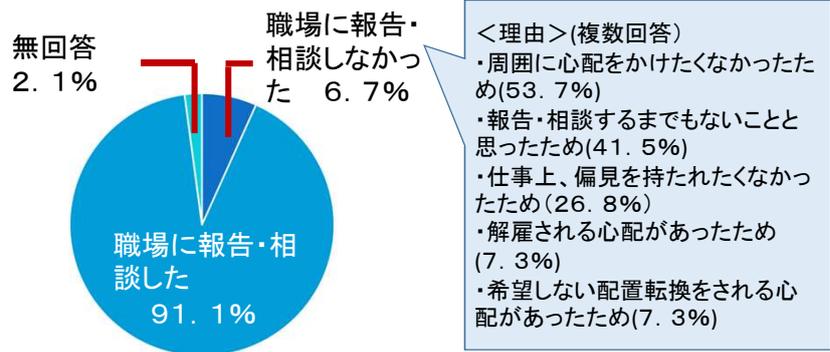
2 両立支援の対応手順(その2)

【2】両立支援対象者への具体的対応

- (1)本人からの情報収集
 - 企業が就業上の措置をとるために必要な情報収集
 - ・入院や治療の必要性とその期間の見通し
 - ・就業継続の可否
 - ・業務(具体的な職務上の行為)に影響が及ぶ体調変化の有無
- (2)制度の説明
 - ・利用できる就業規則等の制度をまとめ、書面で本人に渡す(休暇・休職制度・健康保険(高額療養費・傷病手当))等
- (3)周囲に伝える範囲
 - ・本人と話し合い、職場の上司、同僚にどこまで情報共有するかを確認しておく。

両立支援は、労働者の申出から始まります！

がん患者の多くは、上司・同僚に相談しています。



* 出典:東京都福祉保健局「がん患者の就労等に関する実態調査」(平成26年5月)

27

治療しながら働く患者(労働者)が同僚や上司に望んでいること

1. できるだけこれまでと同じように接してほしい！
付き合いにも声をかけてほしい。
2. がんについて正しく理解してほしい。
3. 体調は、治療の経過とともに変わるので、その都度申し出たいが、上司の多忙な姿を見ていると言出しにくい。
コミュニケーションがとりやすい職場であってほしい。
4. 就業上の配慮が、不平等感や業務のしわ寄せへの不満につながり、その結果、孤立することが無いよう、他の同僚へも気配りしてほしい。
5. 病気休業中、電子メールや手紙をもらうことは気にかけてくれる人がいると感じられ、とても嬉しく、カづけられる。

◆「がんにかかった」ことを申し出た時

- ◆ 就業規程や経済的な支援制度についての説明があると不安が軽減される。関係部署に周知してほしい。
(必要に応じて人事部門や健康保険組合とも連携)
- ◆ 職場では誰にどこまで伝えるかを、共有しておきたい。

28

仕事と治療の両立を考えるとときの検討事項

①治療状況

治療計画
スケジュール

③本人の事情

経済的な状況
就労意欲

②症状

就労への支障
治療・副作用
の影響

④企業の

制度サポート
両立可能な制度
配慮

日本法令「企業ができるがん治療と就労の両立支援実務ガイド」を基に作成

2018/10/29

治療の仕事への影響～判断材料～

事業所が知りたい情報＝業務遂行能力
配慮すべき事項

症状・副作用	仕事への影響	配慮事項
<ul style="list-style-type: none"> ・体力低下 ・吐き気 ・倦怠感 ・しびれ ・下痢 ・ホットフラッシュ 	<ul style="list-style-type: none"> ・休暇 ・長期休業 ・作業効率の低下 ・通勤への影響 ・重労働不可 など 	<ul style="list-style-type: none"> ・休憩時間の確保 ・スピードを要する 仕事の制限 ・出張・残業の制限 ・軽易業務へ変更 など

職場の制度と配慮

		目的	制度の例
制度	休暇制度	入院・通院等で休業する	<ul style="list-style-type: none"> 年次有給休暇 (1日単位・時間単位・半日単位) 休職制度 治療休暇制度 積立有給休暇制度
	勤務制度	治療・症状に合わせて柔軟に勤務する	<ul style="list-style-type: none"> 試し出勤制度 時差出勤制度 短時間勤務制度 在宅勤務制度 フレックスタイム制度
配慮		<ul style="list-style-type: none"> 残業・休日出勤・出張・外勤の免除 随時休憩 業務内容・量の調整、補助者をつける など 	

31

作業勤務特性による負担と必要な能力

作業	作業の特性	必要な能力	作業負担と影響
コンピュータ作業	連続して(数十分以上)画面を注視したり、マウスやキーボードを操作する	座位保持機能、注視能力、神経集中能力、手指や腕の運動能力	目や頸肩腕部や腰に負担 眼関連症状、頸肩腕障害、腰痛
車両運転作業	乗用車やバス・トラック、フォークリフトなど特殊車両の運転	安全確保や確実な運転のために、神経集中能力、四肢の運動能力	交通事故、車両関連事故、心身の疲労
立ち作業	立ち続けでの作業	下肢や腰背部に、長時間の姿勢維持力	勢維持力 下肢や腰背部の負担 身体的疲労
出張や外勤の多い業務	勤務時刻帯や勤務時間が不規則になりやすい	体力、睡眠能力、疲労回復力	通院治療などへの影響
高度・専門的判断を要する作業	多様な情報を踏まえて、高度で、複雑な判断を要する	神経の集中力、情報の統合力、判断力	中枢神経系への負担、ストレス曝露、心身の疲労

滋賀県がん患者職場復帰支援円滑化モデル事業仕事特性参考シート(平成26年度)を基に作成

2 両立支援の対応手順(その3)

【3】休業

(1)連絡手段の確保

- ・事前に本人と連絡手段やタイミングを打ち合わせ
- ・治療の経過確認や不安等の悩み相談

(2)主治医への勤務情報の連絡

【4】復職可否の判断・両立支援プランの作成

(1)職場復帰にかかる情報収集と評価

(2)両立支援プランの作成・職場との調整

(3)周囲の人への伝え方の取り決め

【5】復職後のフォローアップ

(1)復職者の迎え方

(2)定期的な聴き取りと調整

(3)周囲への配慮・支援

労働者本人・関係者間の連携が重要です。



治療と仕事の両立支援ナビ
<https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp/index.html>

34

Ⅲ 両立支援にかかる当センターの支援等について

両立支援に係わる厚生労働省による支援

産業保健総合支援センター

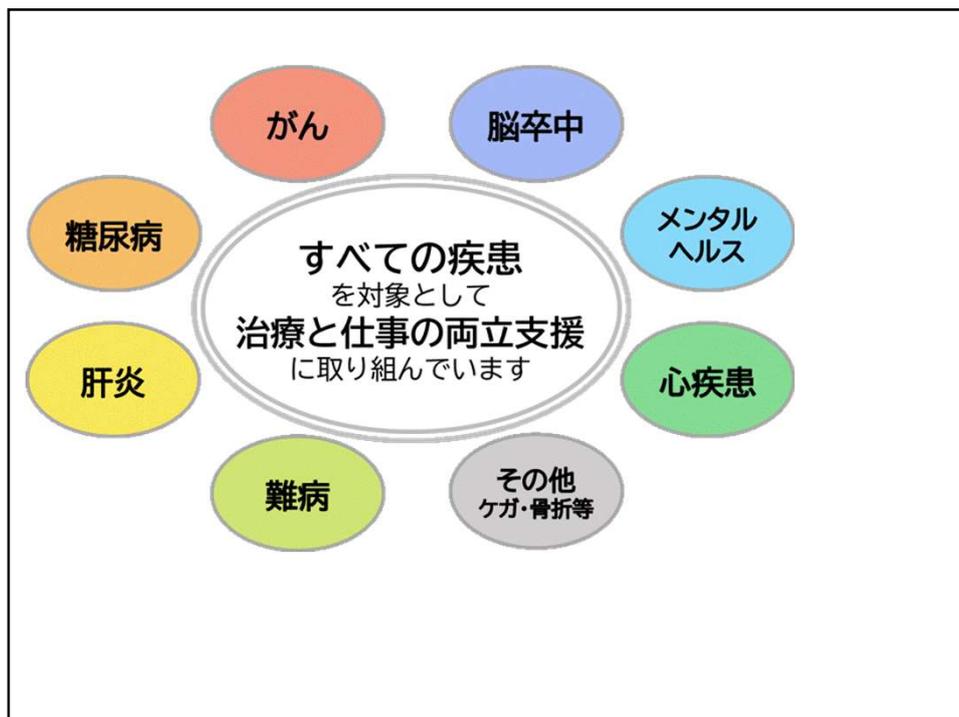
- ◆ 企業関係者、医療機関関係者などを対象としたセミナーや研修会の開催
- ◆ 専門の相談員による、関係者からの相談対応や企業への訪問支援、「がん診療連携拠点病院」や「治療就労両立支援センター（労災病院併設）」との連携による患者支援・企業支援

がん診療連携拠点病院等

- ◆ 院内のがん相談支援センターにおいて、がん患者の仕事に関する相談支援を行い、必要に応じて、社会保険労務士、産業カウンセラー、キャリアコンサルタント等の就労の専門家による相談を実施

労働局 労働基準監督署・ハローワーク

- ◆ 企業向けガイドラインの普及啓発
- ◆ ハローワークに専門相談員を配置し、「がん診療連携拠点病院」と連携して、個々のがん患者等の希望や治療状況を踏まえた職業相談・職業紹介、事業主向けセミナー等を実施する「がん患者等に対する就職支援事業」の全国展開



産業保健総合支援センターによる支援

全国の産業保健総合支援センター等では、平成28年度よりガイドラインに基づく企業の取組を支援するため以下の各種支援を実施。

※産業保健総合支援センターとは、各都道府県に設置されており、事業場で産業保健活動に携わる事業主、人事労務担当者、産業医、産業保健スタッフ等に対して、研修や専門的な相談への対応等を行う支援機関のこと。

- ① **治療と職業生活の両立支援に関するセミナー、専門的研修を開催**
事業者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を開催
- ② **両立支援に取り組む事業場への訪問指導**
専門家（両立支援促進員）が企業を訪問し、治療と職業生活の両立支援に関する制度導入や教育などについて、具体的な支援を実施
- ③ **関係者からの相談対応**
治療と職業生活の両立支援に関する関係者からの相談に対応
- ④ **患者（労働者）と事業者との間の個別調整支援**
専門家（両立支援促進員）が、患者（労働者）の就労継続や職場復帰の支援に関する事業場との個別調整について支援を実施

事業者の皆様へ！ 病気になっても働き続けられる会社を応援します！

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)

概要

事業者の方が労働者の傷病^(※1)の特性に応じた治療と仕事の両立支援制度^(※2)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ることができる制度です。

(※1) がん、脳卒中、心疾患、糖尿病、肝疾患、難病などの回復・継続して治療が必要となる傷病のこと。
(※2) 傷病を抱える労働者に対する、治療と仕事の両立の支援に関する一定の就業上の措置。(時間単位での有給給付制度、傷病休暇・育児休暇などの付帯制度や、フレックスタイム制度、時差出勤制度、短時間勤務制度、在宅勤務(テレワーク)、試用期間などの勤務制度など)

助成対象等

令和3年度から各コースの申請要件を見直しました！
(環境整備コース)は、「両立支援環境整備計画」の作成が不要となります。
(制度活用コース)は、「両立支援制度活用計画」

	環境整備コース	制度活用コース
助成対象	事業者が、両立支援コーディネーター ^(※3) の配置と両立支援制度の導入を新たに行った場合に、申請に基づき費用を助成します。	事業者が、両立支援コーディネーター ^(※3) 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、申請に基づき費用を助成します。
助成金額	1企業又は1個人事業主当たり一律200,000円。ただし1企業又は1個人事業主当たり将来にわたり1回限り助成されます。	1企業又は1個人事業主当たり一律200,000円。ただし、対象労働者が有期契約の場合、将来にわたり1回限り、対象労働者の雇用期間に定めのない場合、将来にわたり1回限りそれぞれ助成されます。

(※3) 出稼費が実施している「両立支援コーディネーター基礎研修」(無料)を受講し修了した者のこと。研修のお申し込み等は下記の当機構HP「両立支援コーディネーター基礎研修」のページをクリック

まずは、本助成金について、労働者健康安全機構のホームページでご確認ください。
<https://www.johas.go.jp> 産業保健関係助成金

助成金のお問い合わせは、労働者健康安全機構又は最寄りの産業保健総合支援センターでお受けしています。受付時間：9時～12時 / 13時～18時 (土日祝日を除く)

ナビダイヤル **0570-783046** (ナヤマヲシロウ)

この助成金は、厚生労働省の産業保健活動総合支援事業の一環として行われています。(R3.5)

厚生労働省・独立行政法人労働者健康安全機構 (JOHAS)
 Ministry of Health, Labour and Welfare Japan Organization of Occupational Health and Safety

相談対応

相談窓口
産業保健総合支援センター



<対象者>

がん等の患者
(労働者)
事業者
人事労務担当者
事業場の産業医
保健師等の産業
保健スタッフ

<対応内容>

両立支援に関する相談

- ・患者(労働者)に係る健康管理
- ・就業上の配慮事項
- ・両立支援を行うための職場環境整備(事業場内の体制づくり、規程・制度の整備等)への配慮等

事業場への個別訪問支援

両立支援制度の導入を希望する事業場等からの依頼に応じて、**両立支援促進員**が事業場を訪問し、両立支援に関する制度の導入に関する支援を行います。



例えば・・・

- ◆ 治療と職業生活の両立支援のために
 具体的事例に対応する前に準備しておくこととして
 勤務制度の見直し等の環境整備とその周知等について、
 課題の抽出やその改善策などを事業場の状況に合わせて具体的に助言、支援を行います。
 両立支援に関する社内での啓発教育等の講師を担当します。
- ◆ 具体的事例を想定した両立支援の進め方について、具体的な対応策の策定に向けた助言、支援を行います。

患者(労働者)と事業場との個別調整支援

医療機関の患者(労働者)や事業者からの申出に応じ、必要に応じて医療機関等と連携し、**両立支援促進員**が個別の患者(労働者)にかかる健康管理について事業場と患者(労働者)の間の仕事と治療の両立に関する調整支援を実施します。

例えば・・・

- ・病気休業中の従業員から復職希望の申出があった時の具体的対応についての支援
- ・患者(労働者)から事業者へ提出された主治医の意見書を基に、事業者が決定する就業上の措置や治療に対する配慮等を決めるときの進め方等に対する支援
- ・両立支援プラン／職場復帰支援プランの策定を支援。

ま と め

治療と職業生活の両立支援は、健康診断の事後措置を進める中で既に実行されている！

- * 事業者の責務として、労働者の健康状態を確認し、就業配慮の要否を判断し、適切に配慮を実践すること。
- * 事業者の努力義務として、保健指導による自己健康管理の充実を図る。
- * 健康診断実施後のフォローの徹底。

職場風土の醸成と柔軟な病気休暇制度の活用

- * 支援は本人からの申出があってから取組むことであるので、申しやすい職場風土であることが大切。
- * 時間単位の年次有給休暇や切捨て休暇分の積立、時差出勤、短時間勤務、テレワーク等の制度の見直しと活用を図る。

“がん”等の疾病の正しい知識の普及を図り、がんと診断されてもすぐに仕事を辞める決断をしない、また、がんの同僚への偏見を持たない……職場内で朝礼時や昼休みを活用した啓発教育を行う。

本日はどうもありがとうございました。

