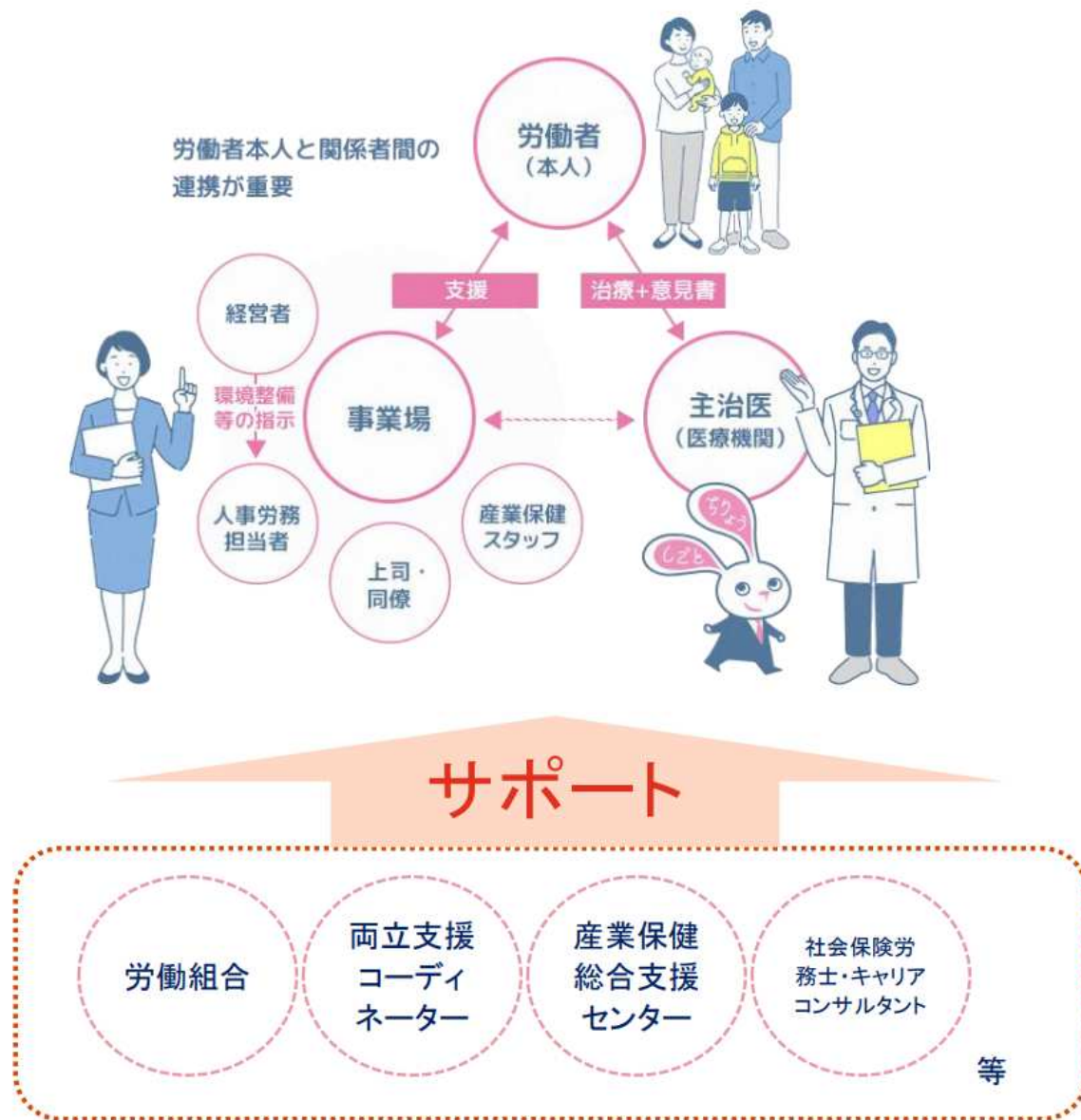


治療と仕事の両立支援について ～働きやすい職場を目指して～

【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、生き生きとした就労を続けられること



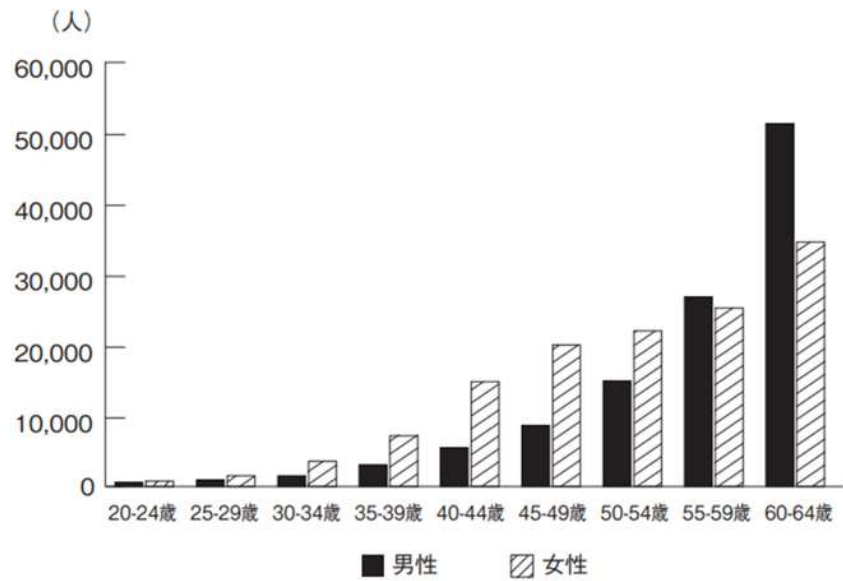
がんについて

(1) がん罹患者数と5年生存率

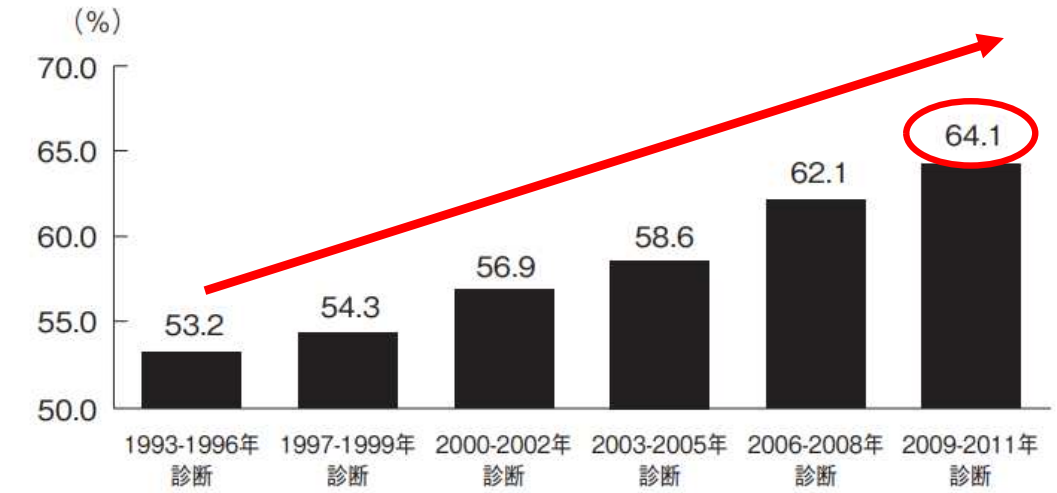
日本人を対象としたがんに対するイメージに関する調査⁷によれば、多くの人のがんは稀な病気だと考えているが、実際は、生涯のうちに、日本人の約2人に1人ががん罹患すると推計⁸されている。また、国立がん研究センターの推計では、年間約90万人が新たにがんと診断されており、このうち約3割が就労世代(20～64歳)である(図1)。

一方で、同調査によれば、多くの人のがん患者の生存率を現実よりも低く見積もっているが、実際は、がん医療の進歩等により、がん患者の生存率は向上してきており、2009年～2011年の間にがんと診断された人の約6割は、5年後も生存している状況にある(図2)。

<図1 性別・年齢階級別がん罹患者数(2015年推計値)>



<図2 がん患者の5年相対生存率の推移>



※出典：全国がん罹患モニタリング集計 2009-2011 年生存率報告（国立研究開発法人国立がん研究センターがん対策情報センター、2020）、独立行政法人国立がん研究センターがん研究開発費「地域がん登録精度向上と活用に関する研究」平成 22 年度報告書

※出典：国立がん研究センターがん情報サービス「がん統計」（全国がん罹患モニタリング集計（MCIJ））
※ 2015 年推計値

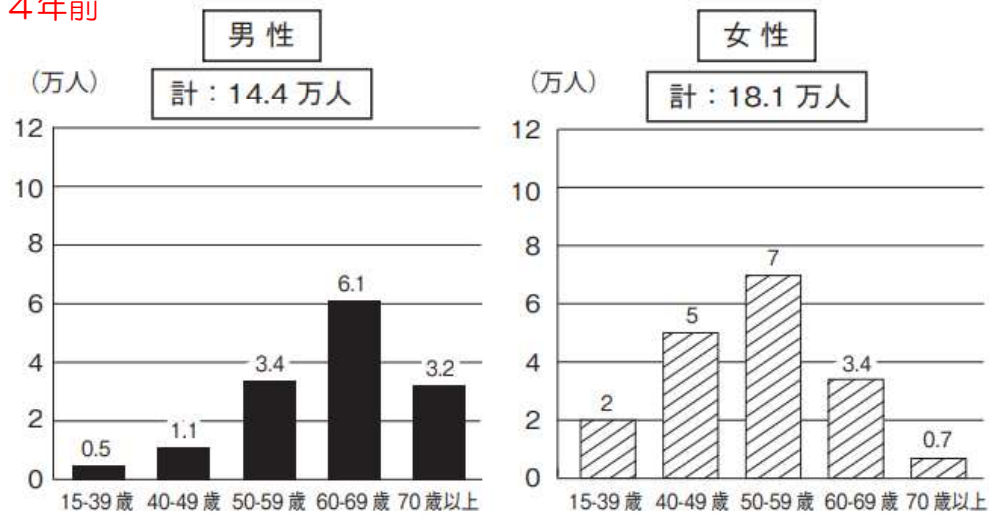
例えば **がんについて**

生存率の向上等に伴い、がんを抱えながら仕事を続けている労働者も多く、令和4年国民生活基礎調査に基づく推計によれば、悪性新生物の治療のため、仕事を持ちながら通院している者は約49.9万人いるとされている(図3)。

＜図3 仕事を持ちながらがんで通院している者＞

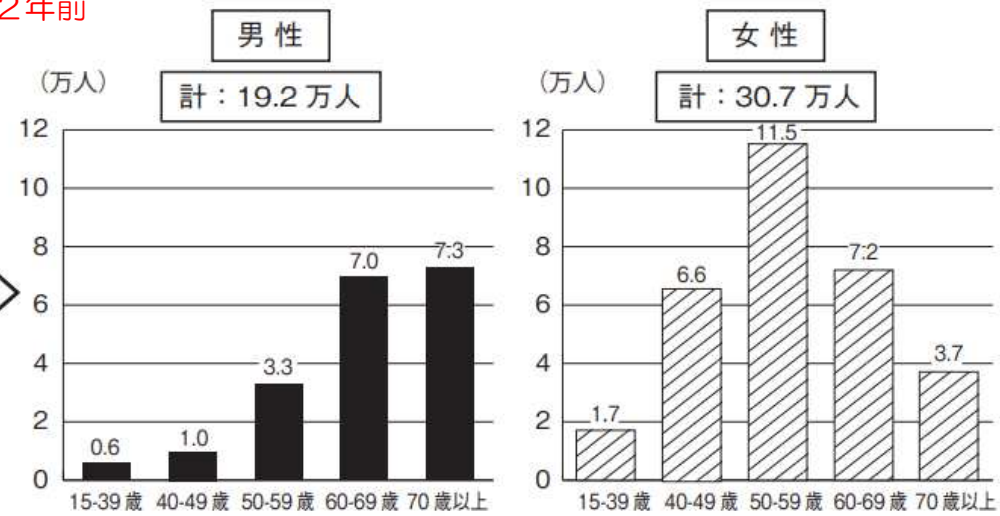
悪性新生物の治療のため、仕事を持ちながら通院している者は増加傾向にある

14年前



※仕事をもっているとは、調査月に収入を伴う仕事を少しでもしたことをいい、被雇用者のほか、自営業主、家族従事者等を含む。
資料：厚生労働省「平成22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

2年前



注：1)入院者は含まない。
2)「仕事あり」とは、調査の前月に収入を伴う仕事を少しでもしたことをいい、被雇用者のほか、自営業主、家族従事者等を含む。なお、無給で自家営業の手伝いをした場合や、育児休業や介護休業のため、一時的に仕事を休んでいる場合も「仕事あり」とする。
資料：厚生労働省「令和4年国民生活基礎調査」を基に同省保険局医療課にて特別集計したもの

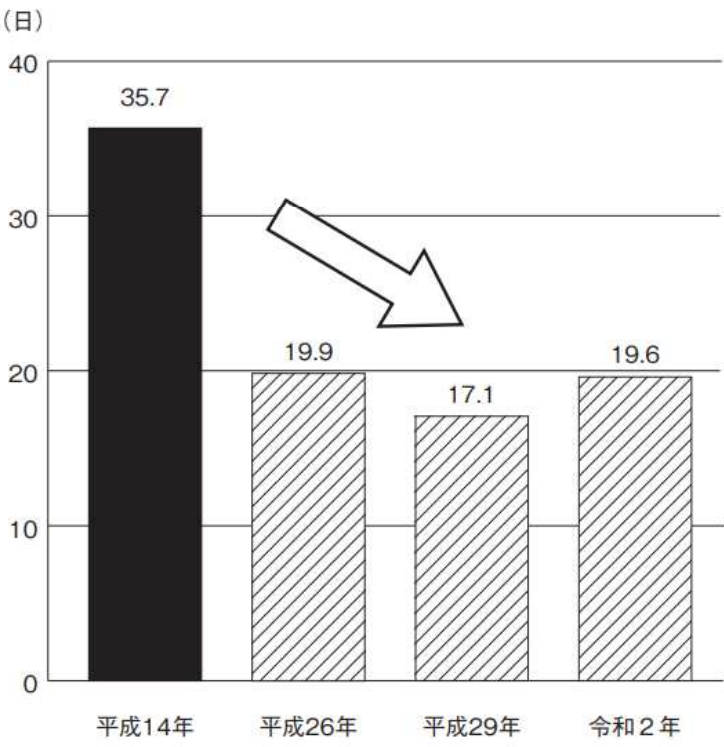
例えば **がんについて**

(2) 入院日数の短縮化と通院治療へのシフト

近年の主ながん種の平均入院日数は短くなりつつある一方、外来患者数が増えており、通院しながら治療を受ける患者が増えている(図4、5)。

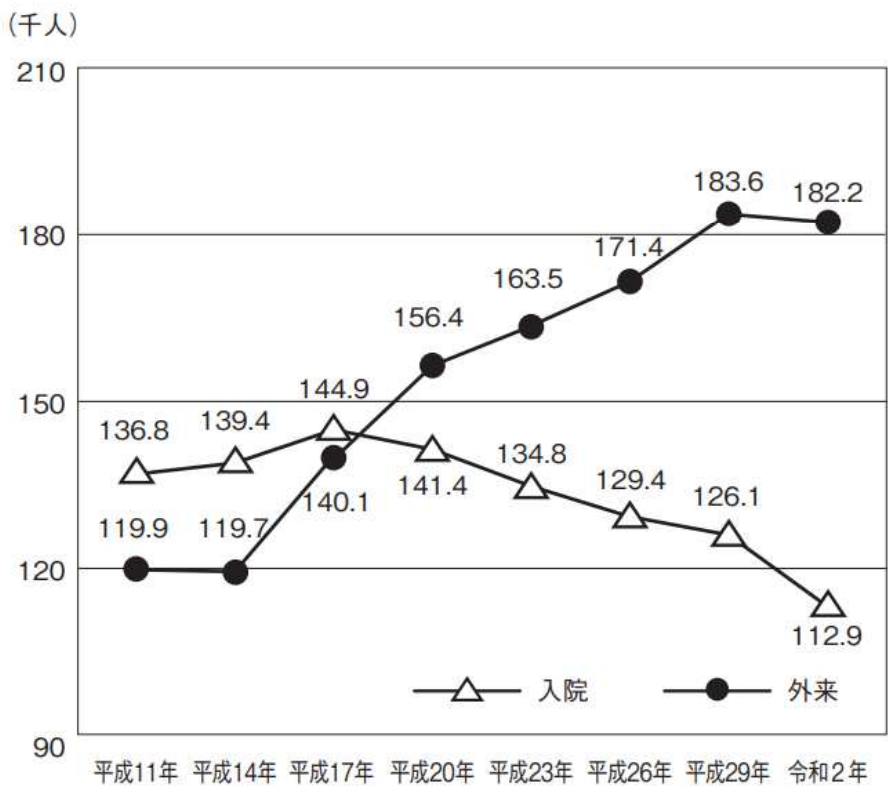
それとともに、治療の副作用や症状等をコントロールしつつ、通院で治療を受けながら仕事を続けている場合が増えてきている。

<図4 在院日数の推移>



* 悪性新生物の退院患者における平均在院日数
(病院・一般診療所) (令和2年患者調査より作成)

<図5 入院患者・外来患者数の推移>

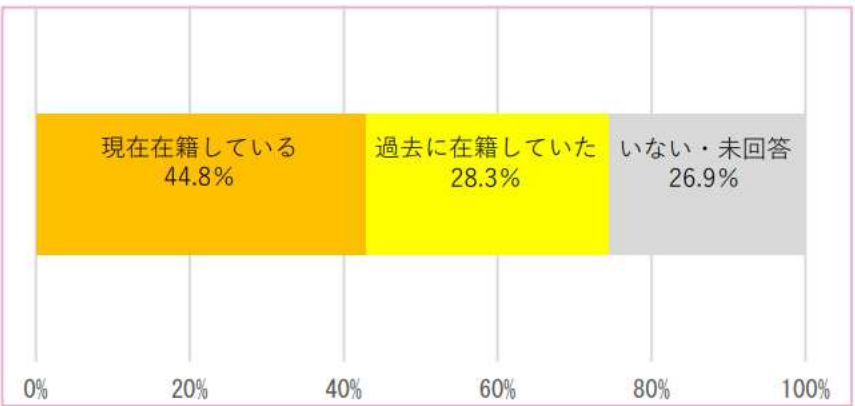


* 悪性新生物の入院患者・外来患者数 (令和2年患者調査より作成)

福井県の状況

【1 対象労働者の状況】

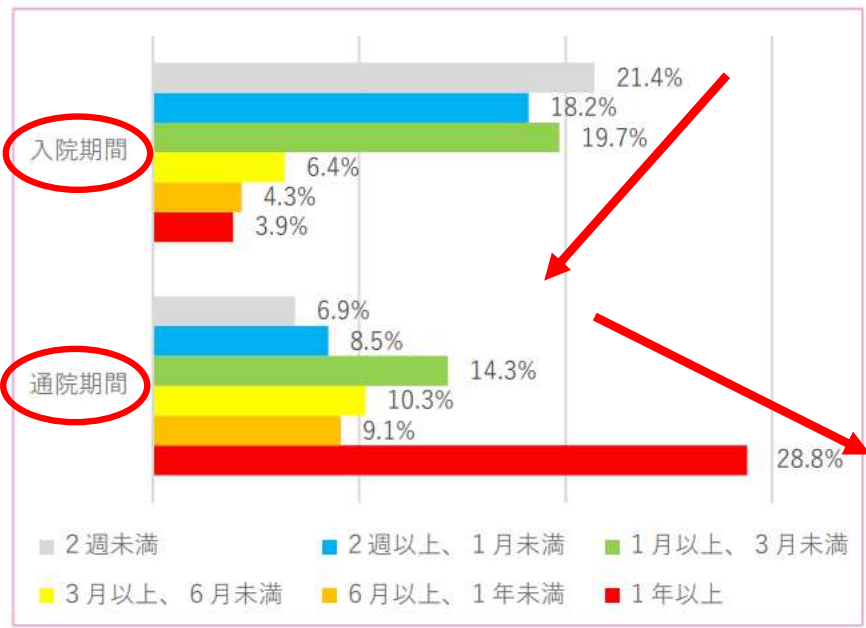
(1) 対象労働者の所属の有無（単回答）



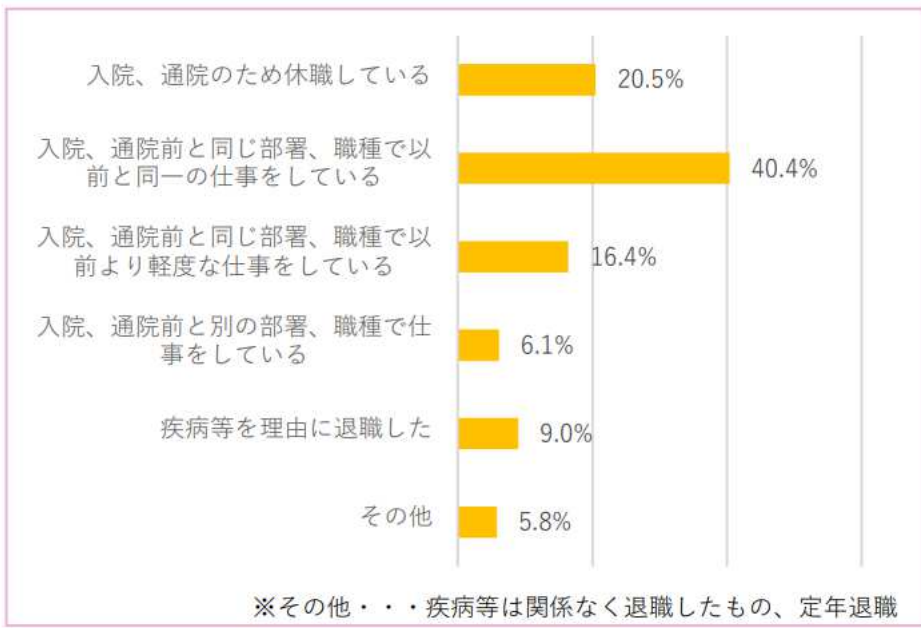
(2) 対象労働者がり患した疾病について（複数回答）



(3) 対象労働者の入院期間・通院期間（複数回答）



(4) 対象労働者の現在の勤務状況について（複数回答）



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ついて

～ねらい～

治療が必要な疾病を抱える労働者が、業務によって疾病を増悪させることなどがないよう、事業場において適切な就業上の措置を行いつつ、治療に対する配慮が行われるようにするため、関係者の役割、**事業場における環境整備**、個別の労働者への支援の進め方を含めた、事業場における取組をまとめたもの。

～事業場における環境整備～

- ①事業者による基本方針等の表明と労働者への周知
- ②研修等による両立支援に関する意識啓発
- ③相談窓口等の明確化
- ④両立支援に関する制度・体制等の整備

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ついて ～事業場における環境整備～

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。

- I 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
- II 具体的な対応方法等の事業場内ルールの作成

III 事業場における協議・検討

IV 全ての労働者に対する周知

参照：

「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

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ついて

～事業場における環境整備～

①事業者による基本方針等の表明と労働者への周知

I 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。

参照：

「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

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ついて

～事業場における環境整備～

①事業者による基本方針等の表明と労働者への周知

Ⅱ 具体的な対応方法等の事業場内ルールの作成

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。

○ 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を受けながら、**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

※ 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)】

参照：

「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

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ついて

～事業場における環境整備～

①事業者による基本方針等の表明と労働者への周知

Ⅲ 事業場における協議・検討

労働安全衛生法に基づく衛生委員会

事業場内の会議等

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

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

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

ただし、Ⅰ 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
Ⅱ 具体的な対応方法等の事業場内ルールを作成
を行うためのものであることを忘れないこと。

参照：

「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

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ついて

～事業場における環境整備～

①事業者による基本方針等の表明と労働者への周知

Ⅳ 全ての労働者に対する周知

周知リーフレット例

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)】

「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

参照：

「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

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ついて

～事業場における環境整備～

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。

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

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

○ 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を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**に問い合わせるよう周知・認識されている【製造業(約 23,000 人)】

参照：

「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

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ついて

～事業場における環境整備～

②研修等による両立支援に関する意識啓発

○ 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)】

制度の周知のみならず、
両立支援の重要性を説明・教育
して全労働者に理解を促すこと
が大切。

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
- 事務局日より
- 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(年次有給休暇)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。

参照：

「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

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ついて

～事業場における環境整備～

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。

I 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

II 申し出が行われた場合の
当該情報の取扱い等の明確化

参照：

「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

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ついて

～事業場における環境整備～

③相談窓口等の明確化

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)】

【多様な相談ルートの設置】

- 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)】

参照：

「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

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ついて

～事業場における環境整備～

③相談窓口等の明確化

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【製薬業(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>



情報の取扱いを
厳格化・明確化することで
労働者が相談しやすい環境をつくる

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

2019年3月



参照：

「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

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ついて

～事業場における環境整備～

③相談窓口等の明確化

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	◎	○	△	△

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。

参照：

「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

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ついて ～事業場における環境整備～

④両立支援に関する制度・体制等の整備

- I 休暇制度、勤務制度の整備
- II 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
- III 関係者間の円滑な情報共有のための仕組みづくり
- IV 両立支援に関する制度や体制の実効性の確保
- V 労使等の協力

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

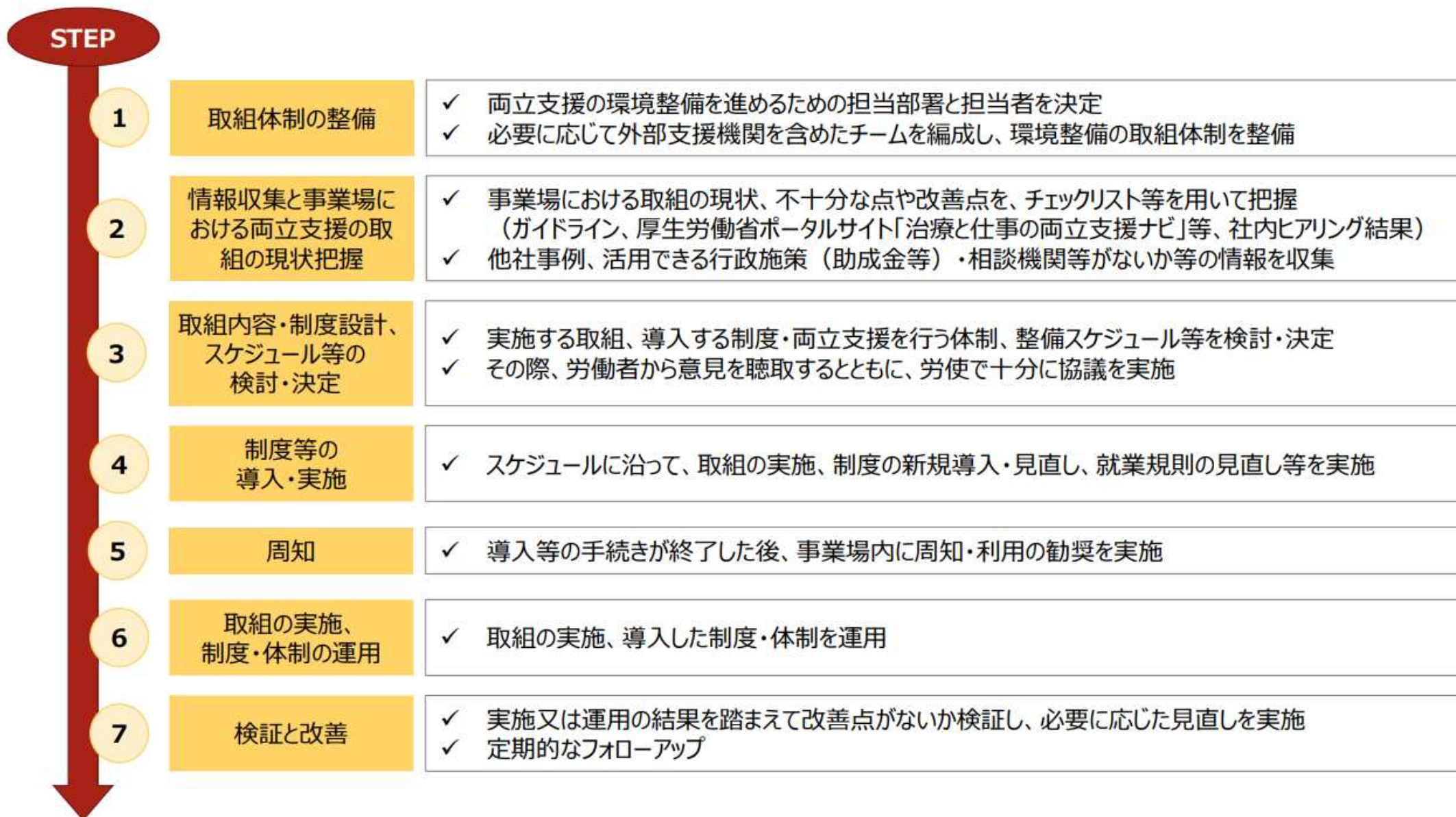
- ☐ 時差出勤制度
- ☐ 短時間勤務制度
- ☐ 在宅勤務(テレワーク)
- ☐ 試し出勤制度

参照：

「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

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ついて

～事業場における環境整備～



参照：

「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

- ・・・環境整備の他にも
- 両立支援の進め方
- 特殊な場合の対応
- 様式例集
- 治療と仕事の両立に関する
支援制度・機関
- その他疾病(心疾患、糖尿病など)
の基礎知識

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ついて ～様式例集～

- 勤務情報を主治医に提供する際の様式例
- 治療の状況や就業継続の可否等について主治医の意見を求める際の様式例
- 職場復帰の可否等について主治医の意見を求める際の様式例
- 労働者が主治医に自ら勤務情報を提供し、かつ、この情報に基づき主治医が就業上の意見等を提示するための様式例
- 両立支援プラン／職場復帰支援プランの作成例

ガイドラインの内容は改定される場合がある
ため、定期的にチェックしよう

事業者の方へ

支援を受ける方へ

医療機関・支援機関の方へ

両立支援とは？

取組事例

お役立ちコンテンツ

シンポジウム

両立支援に取り組むには
どのようなことから
始めればよい？

▶ 事業者の方はこちら

両立支援を
受けるためには？



▶ 支援を受ける方はこちら

コーディネーター
養成研修について
職場情報、診療報酬に
ついて

▶ 医療機関・支援機関の方はこちら

お役立ちコンテンツ

▶ ちりょうさ

▶ ダウンロード

▶ 各都道府県の相談機関一覧



両立支援とは？
ちりょうさの
治療と仕事の
両立支援ガイド



今年も開催！「シンポジウム／セミナー」

NEW

過去アーカイブはこちら

2022年度

2021年度

2020年度

2019年度

New

治療と仕事の両立支援コラム

各分野で両立支援に携わり活躍されている方によるコラムです。
事業者の方、支援を受ける方、医療機関・支援機関の方など幅広くお読みいただけます。



事業者の方へ

支援を受ける方へ

医療機関・支援機関の方へ

両立支援とは？

取組事例

お役立ちコンテンツ

シンポジウム

Home > ダウンロード

ダウンロード

治療と仕事の両立支援を進める上で参考になる資料
資料は順次追加予定です。是非ご活用ください。



ちりょうさ



ダウンロード



各都道府県の
相談機関一覧

ポスター

New

ガイドライン・連携マニュアル・その他参考資料

リーフレット

ハンドブック

研修資料

関連資料

New

様式例

リンクバナー



[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\[PDF:2.4MB\]](#)



[企業・医療機関連携マニュアル\[PDF:42.7MB\]](#)



[○事業場における環境整備・取組事例を踏まえた参考資料\[PDF:2.3MB\]](#)



[○治療経過に基づく療養パターン別両立支援の参考資料\[PDF:4.7MB\]](#)

ご清聴ありがとうございました

