

埼玉県社会保険労務士会主催中小企業セミナー2021



従業員が安心して働ける職場環境をつくる 病気治療と仕事の両立支援

2021年11月26日

埼玉県社会保険労務士会 所属
特定社会保険労務士 近藤明美
キャリアコンサルタント／両立支援コーディネーター

本日の内容

1. 病気治療と仕事の両立支援が必要な理由
2. 両立支援の法律的な位置づけと取組み
3. 両立支援ガイドラインについて
4. 企業における両立支援への対応について

1. 治療と仕事の両立支援が必要な理由

働き方改革について

人口減少・離職
→**労働力不足**



働き方改革

働き方改革関連法
(8つの法律の改正)
2019年4月から順次施行

長時間労働の是正

- 時間外労働の上限
- 年次有給休暇の確実な取得 など

正規・非正規の不合理な待遇差の解消

同一労働同一賃金

多様な働き方の実現

仕事と生活（育児・介護・治療）の両立

**それぞれの事情に応じた
柔軟な働き方がしやすい環境整備**

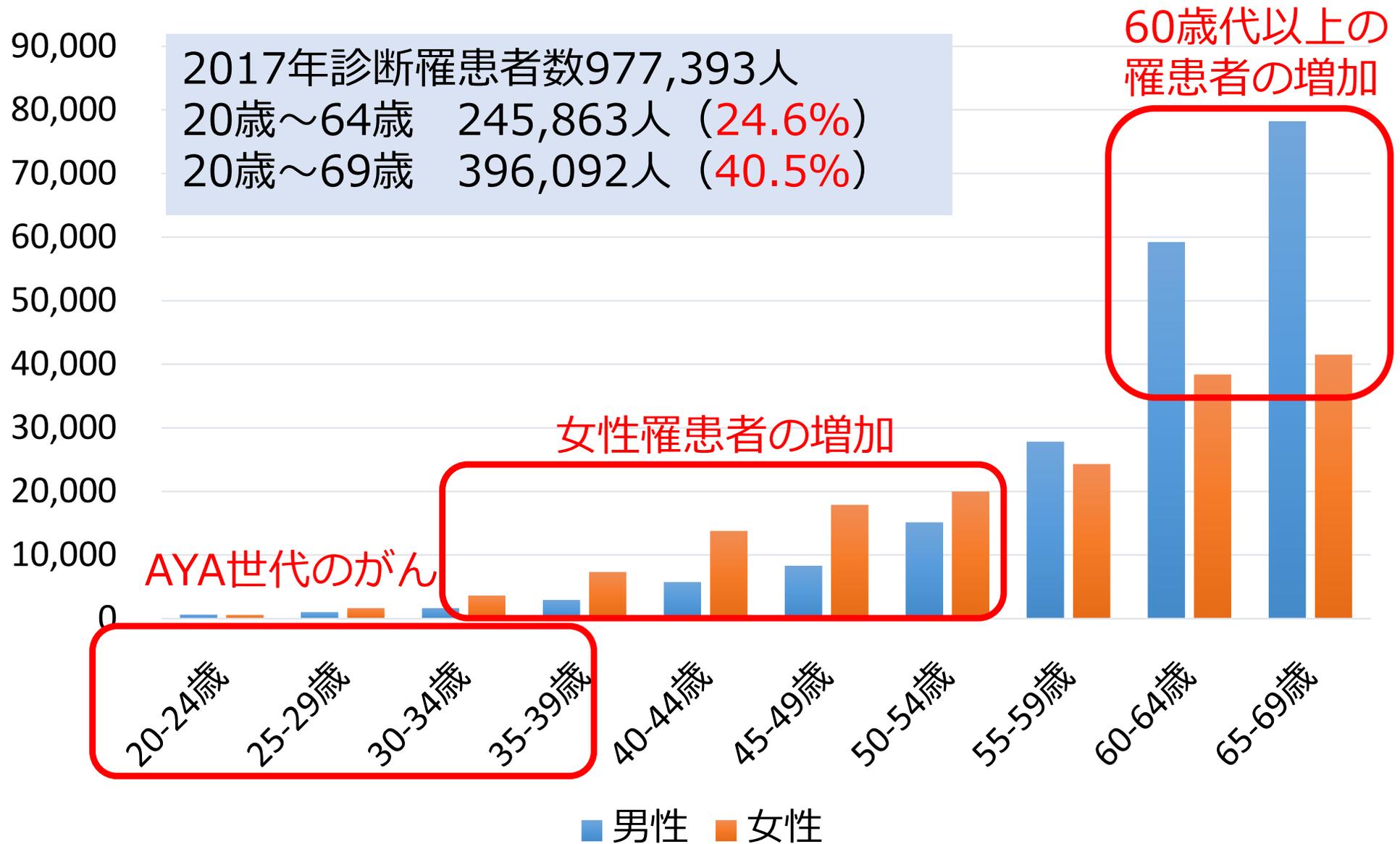
両立支援とは

- 育児・介護・病気治療などで、仕事を今まで通りにすることが難しいという従業員に対し、どうしたら仕事を続けていけるのか、働き方を見直すこと。
- 育児・介護・病気治療によって留意点が異なり、さらに個々の従業員の状況や企業の実情によっても異なる。
- 育児・介護については育児介護休業法という根拠となる法律があり、企業が取り組むべき内容が明確である。一方で治療に関しては特化した法律がないため企業の取組みは工夫次第。

治療と仕事の両立支援を必要とする 労働者の背景

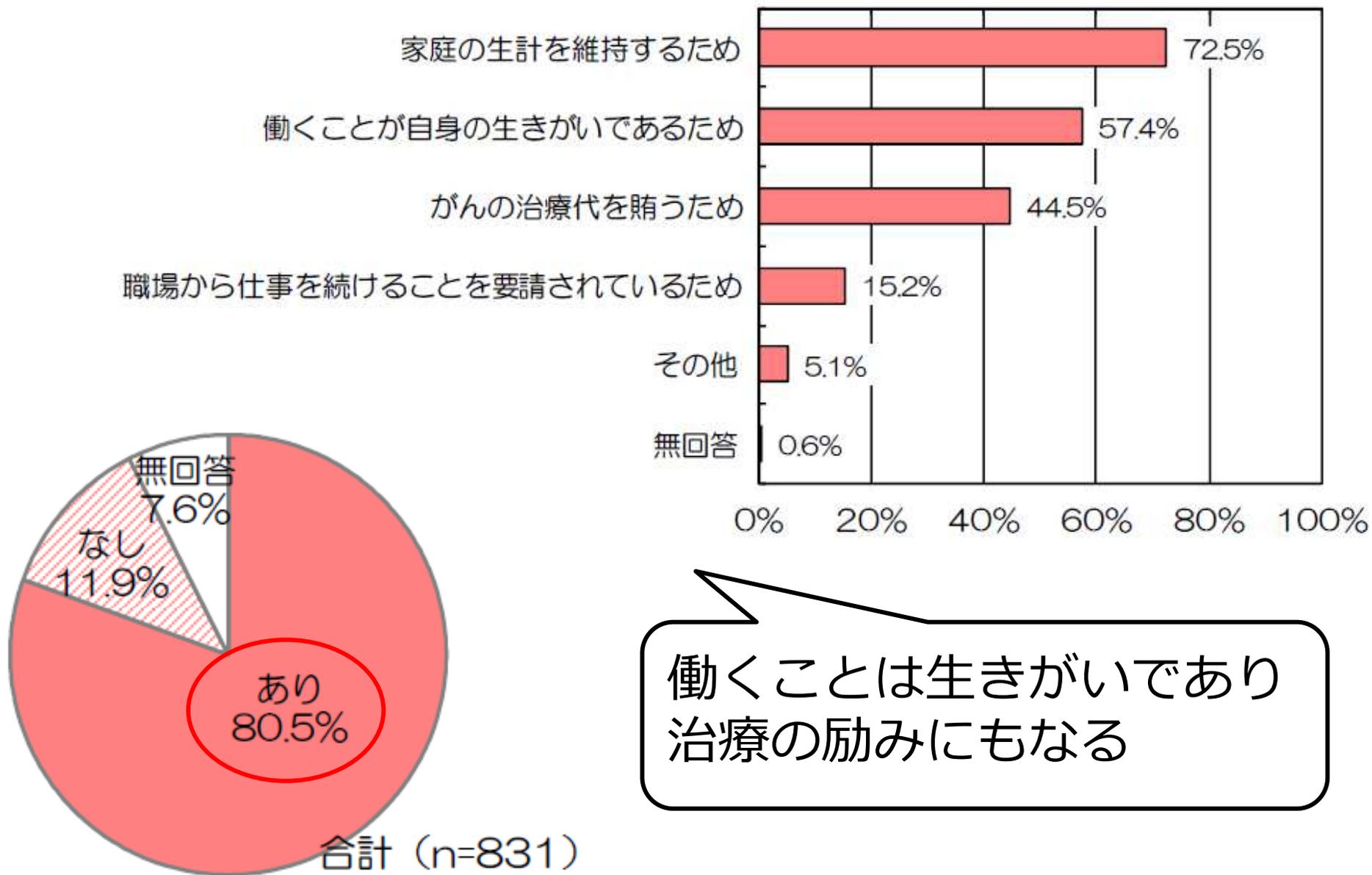
- 働く世代で病気の人が多い
 - ✓ 病気を理由に1か月以上休業している従業員がいる企業の割合：メンタル38%、がん21%、脳血管疾患12%
「治療と職業生活の両立等支援対策事業」（平成25年度厚生労働省委託事業）
 - ✓ 仕事をもちながら、がんで通院している人→44.8万人
- 病気を抱える人の就業可能性の向上
 - ✓ がん治療技術の向上によって「長く付き合う病気」へ5年相対生存率66.1%
 - ✓ 入院日数の短縮化と通院治療へのシフト
在院日数 35.7日（H14）→17.1日（H29）
 - ✓ 病気になったからと言って、すぐに離職しなければならないという状況は当てはまらない

がん罹患者の3人に1人は働く世代

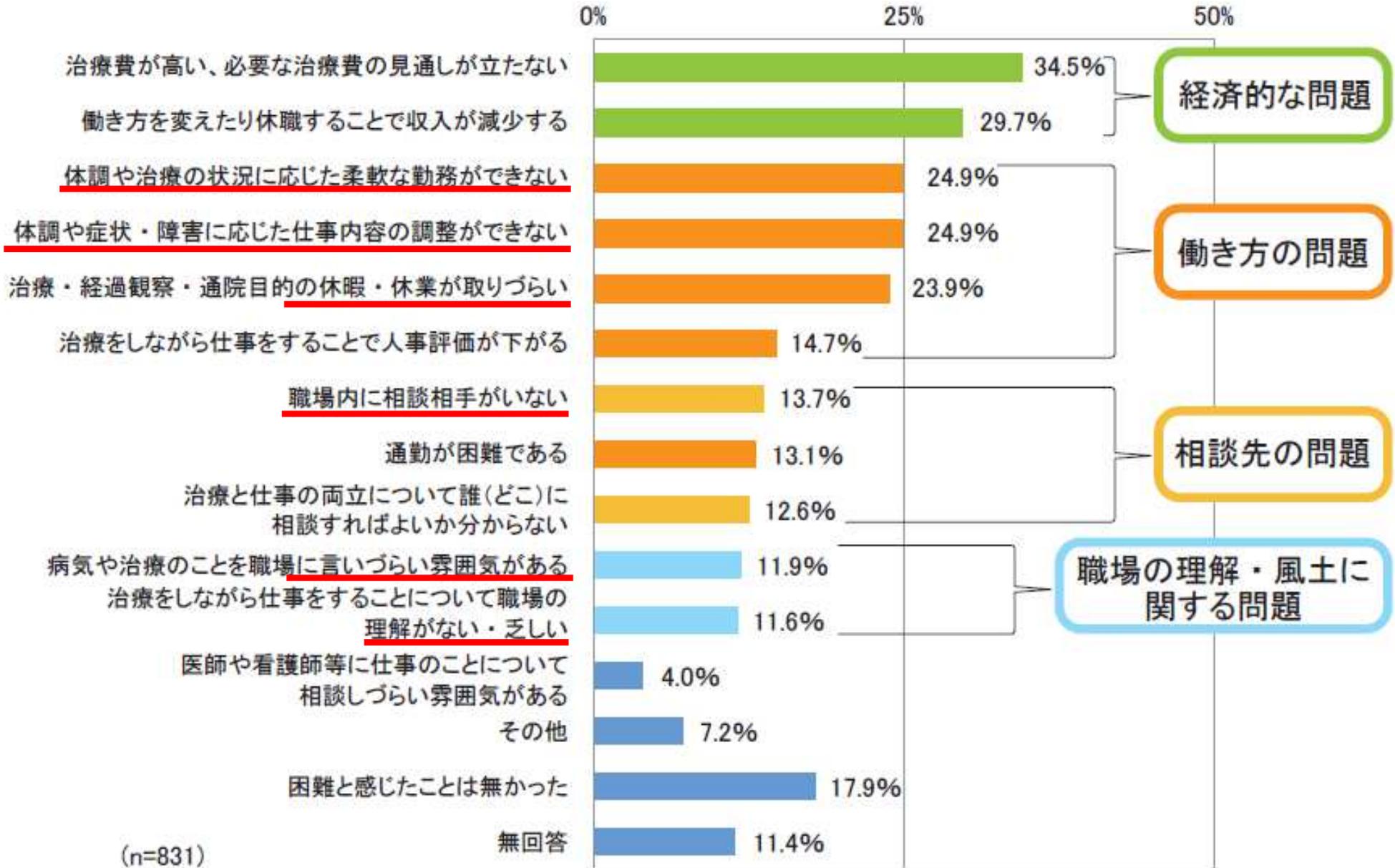


出典：国立がん研究センターがん対策情報センター
 地域がん登録全国推計によるがん罹患データ

就労継続の希望



両立する上で困難であったこと



※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)

がん診断後の就労への影響

がん診断後の就労への影響



退職後について



治療開始前に離職 56.8%

退職のタイミング

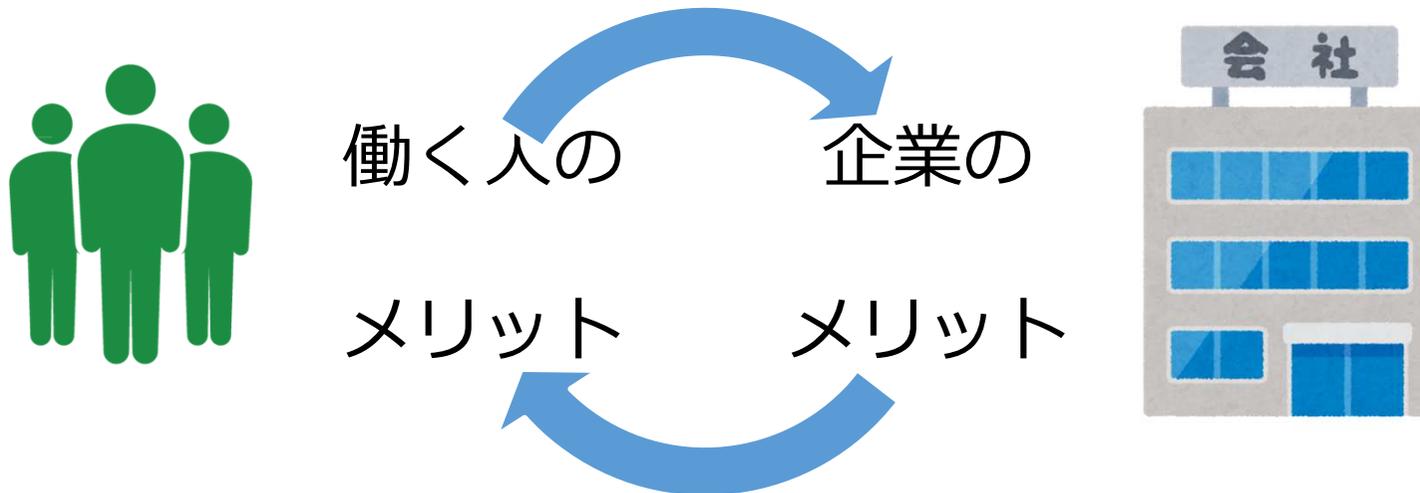


- がんの疑いがあり診断が確定する前
- 診断後、初回治療を待ってる間
- 初回治療後から当初予定していた復職までの間
- その他
- がん診断直後
- 初回治療中
- 一度復職したのち

出典：厚生労働省委託事業「平成30年度患者体験調査報告書」
(国立がん研究センターがん対策情報センター)

両立支援の効果とメリット

安心して働ける職場・持続可能な企業組織



- 治療を受けながら仕事が続けられる
- 継続した収入確保
- 社会貢献や自己実現
- 安心感・モチベーションの向上
- 治療への配慮により病気の悪化を防げる

- 従業員の健康が配慮される
安心・安全な職場づくり
- 継続的な人材の確保・定着
- 健康経営の実現
- 社会的な評価の向上
- 多様な人材の活用

2. 両立支援の法律的な位置づけと取組み

両立支援の法律的な位置づけ

- 労働者の健康確保対策として
 - ✓ 労働安全衛生法、労働安全衛生規則の規定
 - ✓ 業務に従事することによって、疾病を発症したり、疾病が増悪したりすることを防止するための措置
- 労働契約に基づく義務
 - ✓ 企業の「**安全配慮義務**」（労働契約法第5条）
 - ✓ 従業員の「**自己保健義務**」
- 改正がん対策基本法による努力義務
 - ✓ 事業主に対して患者の雇用継続に配慮する努力義務を課し、国・自治体のがん対策に協力するよう規定（第8条事業主の責務）

労働契約について

従業員が安全で健康に働けるように配慮する義務

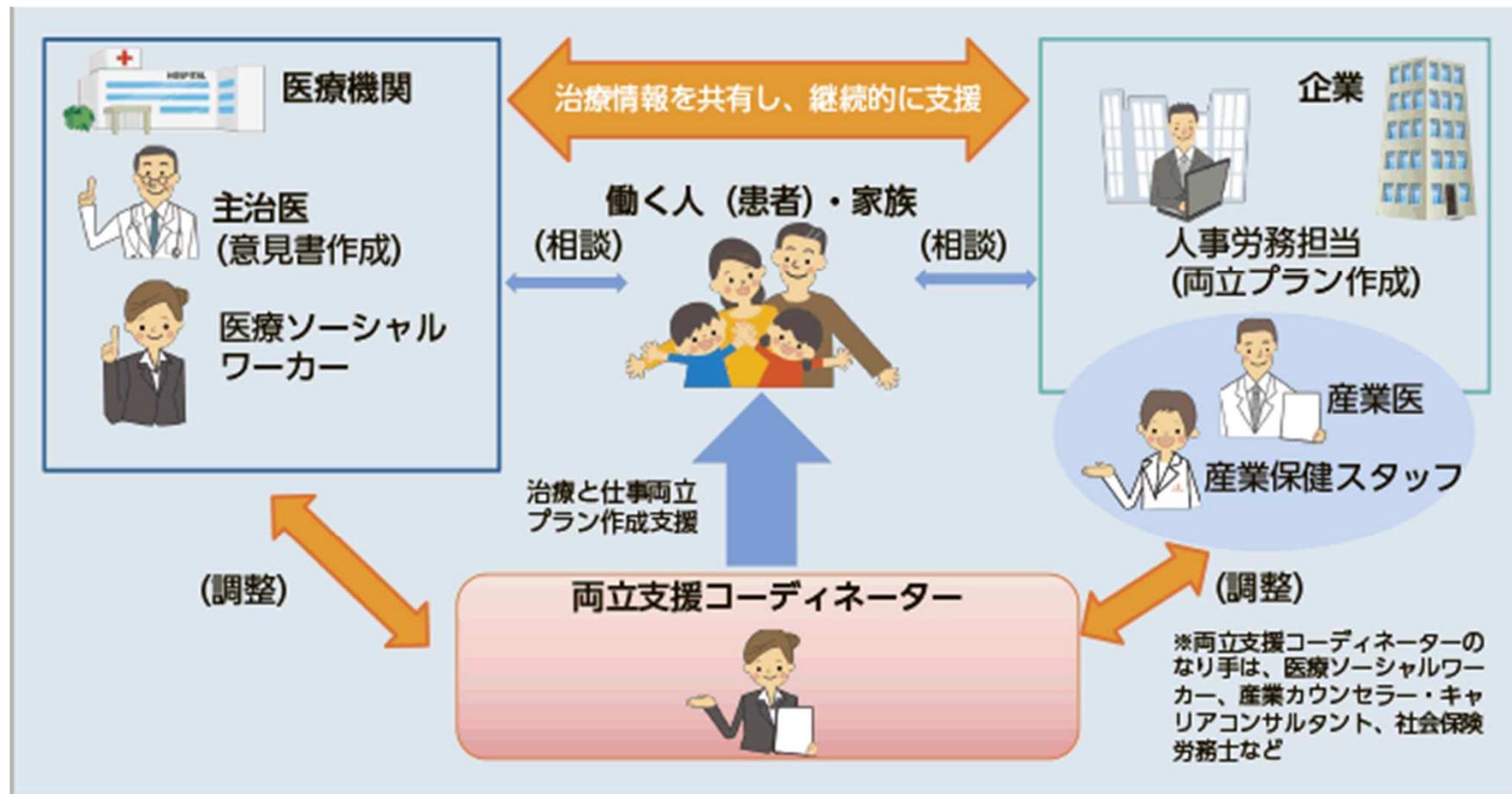
安全配慮義務



<p>労働契約法5条 (労働者の安全への配慮)</p>	<p>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。</p>
<p>平成24年8月10日 付け基発0810第2号</p>	<p>「生命、身体等の安全」：心身の健康も含まれる 「必要な配慮」：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、<u>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</u>をすることが求められるものであること</p>

働き方改革実行計画 2017.3～

- 会社の意識改革と職場環境の整備
社員の健康保持増進に対する意識改革・両立支援制度整備
- トライアングル型支援などの推進
両立支援コーディネーター養成・両立支援ガイドラインの普及



産業保健総合支援センターによる 治療と仕事の両立支援サービス

①個別訪問支援

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導入の支援や意識啓発を図る社内教育を実施

②事業者啓発セミナー

両立支援ガイドラインの普及・啓発を目的とした事業者等対象とするセミナーを実施

③個別調整支援

両立支援促進員が、事業場に出向いて個別の労働者に関する健康管理について、事業者と労働者の間の両立に関する調整支援を実施。両立支援プランの作成を支援。

④相談対応

両立支援に関する相談に、電話、メール、面談等により対応

治療と仕事の両立のための相談窓口

【病気治療を受けながら働き続ける労働者のみなさまを応援します】



あなたからの電話が最初の一步！
 ≪治療も仕事もやめないで≫

埼玉県地域
 両立支援推進チーム **相談窓口**

※通話料は相談者負担です。相談時間を御確認ください。

無料相談
 ☎電話番号

対面相談

会社からの相談

患者労働者からの相談

会社とインターネット相談

埼玉労働局総合労働相談コーナー

平日の9時から17時までお受けします。

048
 600-6262

埼玉県産業労働部多様な働き方推進課

毎週、月・水・金曜日の9時から16時30分までお受けします。
 仕事と介護・子育て・病気治療との両立に関する相談をお受けします。(インターネット相談は、24時間)



048
 830-4515

埼玉県立がんセンター がん相談支援センター

がんに関する相談を平日の9時から16時30分までお受けします。

048
 722-1111

埼玉県社会保険労務士会総合労働相談所

毎週、水曜日の10時から16時までお受けします。
 ※対面相談の予約は平日の9時から17時までお受けします。

048
 826-4860

3. 両立支援ガイドラインについて

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月改訂版

厚生労働省

企業・医療機関連携マニュアル

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(参考資料)

令和3年3月改訂版

厚生労働省

両立支援ガイドラインの概要

- 2016年2月厚生労働省が公表
- 治療と仕事の両立のために必要となる就業上の措置や治療に対する配慮が適切に行われるようにすることが目的
- 両立支援支援を行うための環境整備、個別の両立支援の進め方など、具体的な取組方法等をまとめたもの
- 事業主、人事担当者、産業保健スタッフの他、労働者本人、医療関係者なども活用可能
- 雇用形態に関わらず、全ての労働者を対象
- 反復・継続して治療が必要となる疾病であり、短期で治癒する疾病は対象としていない

両立支援を行うに当たっての留意事項①

(1)安全と健康の確保

疾病の増悪が生じないように適切な就業上の措置や治療
に対する配慮を行う * 安全配慮義務

(2)労働者本人による取組

本人が治療や疾病の増悪防止について適切に取り組む
* 自己保健義務

(3)労働者本人の申出

私傷病であることから本人の申出を端緒に取り組む
* 申出が行いやすい環境整備も重要

(4)治療と仕事の両立支援の特徴を踏まえた対応

本人の健康状態や業務遂行能力も踏まえた就業上の
措置等が必要

両立支援を行うに当たっての留意事項②

(5) 個別事例の特性に応じた配慮

症状や治療方法などは個人ごとに大きく異なる

* 同じ治療でも異なる副作用・後遺症

(6) 対象者、対応方法の明確化

事業場の状況に応じたルールを制定する

(7) 個人情報保護

疾病に関する情報は機微な個人情報

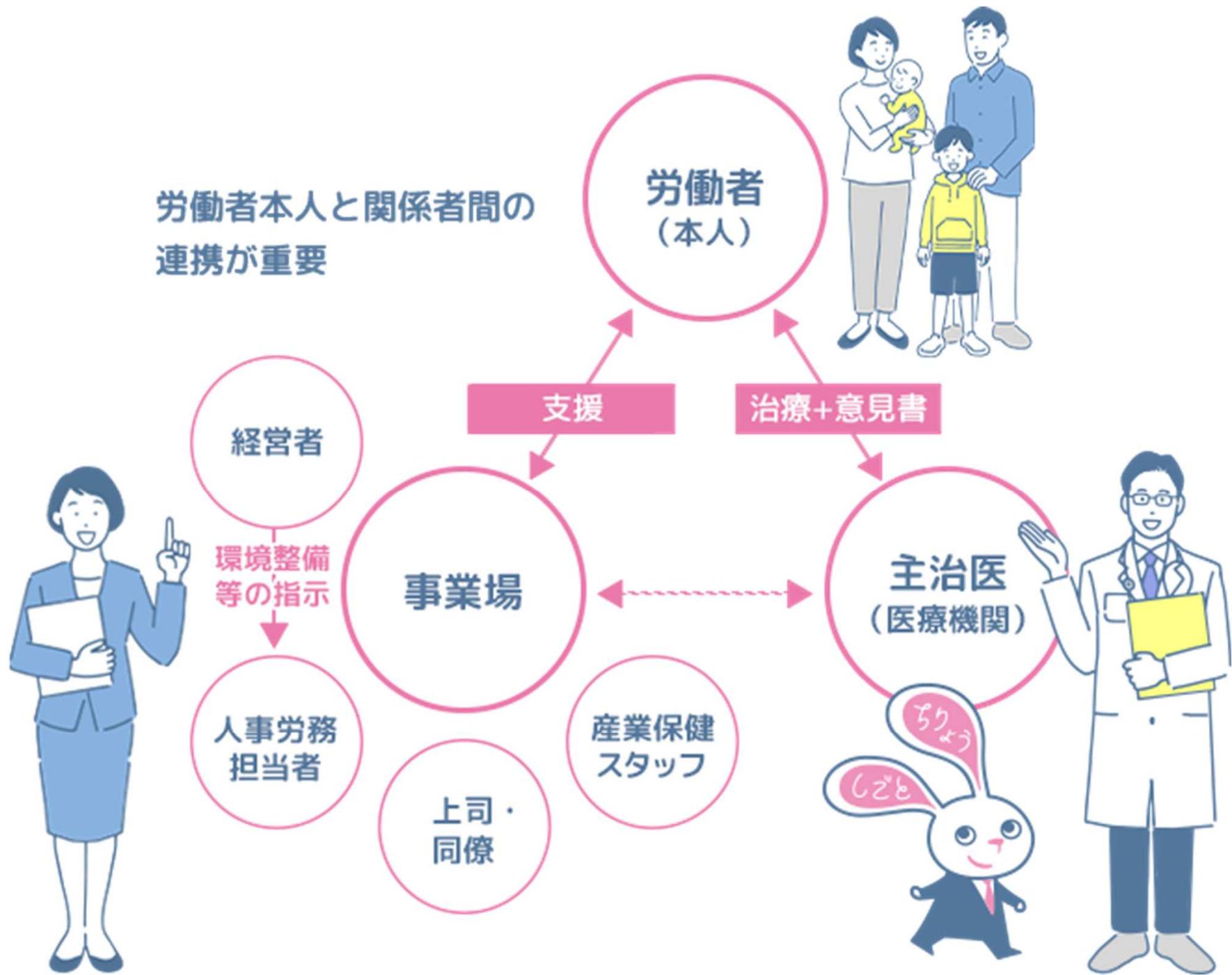
* 適切な情報管理体制の整備が必要

(8) 両立支援にかかわる関係者間の連携の重要性

事業場の関係者・医療従事者・支援機関との連携

* 労働者の同意のもと、産業保健スタッフや人事労務担当者と主治医との連携が必要

* 両立支援コーディネーターの活用



両立支援を行うための環境整備

① 事業者による基本方針等の表明と労働者への周知

基本方針や具体的な対応方法等のルールを作成

➡ 必要性や意義を共有・実現しやすい職場風土醸成

② 研修等による両立支援に関する意識啓発

当事者やその同僚となりうる全ての労働者や管理職に対して研修等を通じて意識啓発

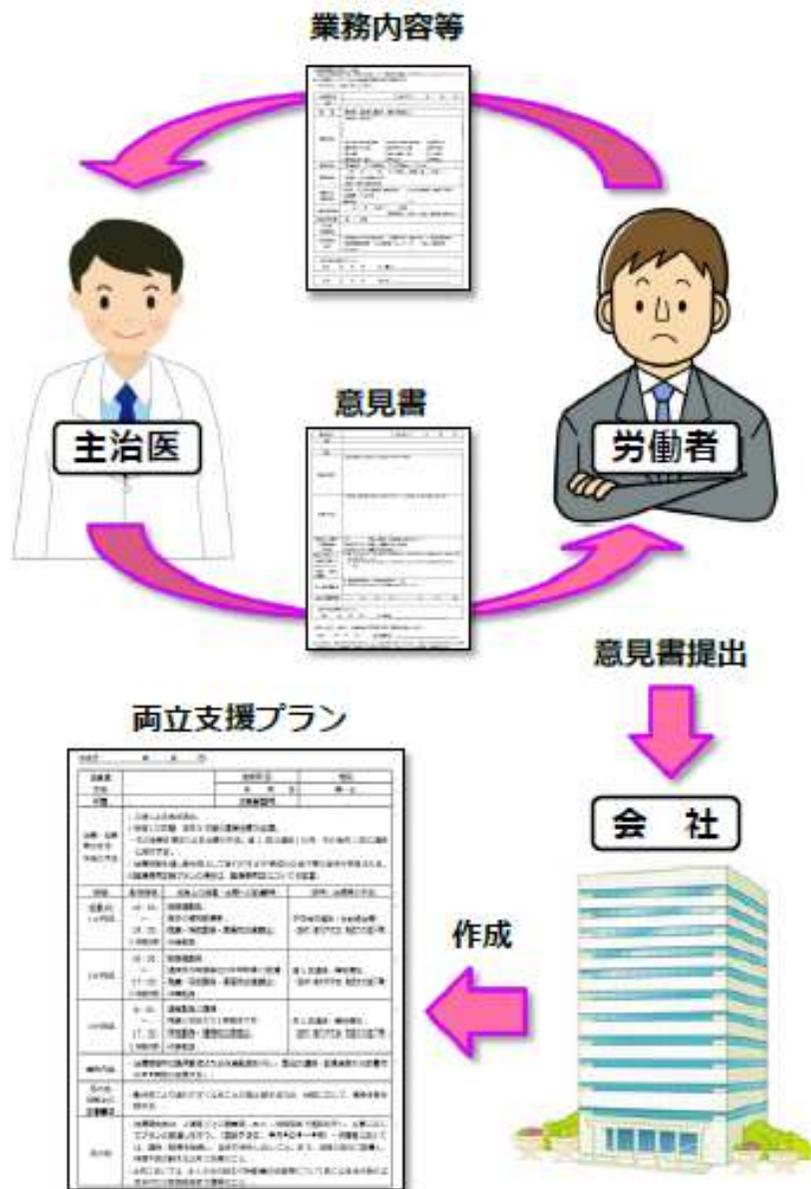
③ 相談窓口等の明確化

労働者が安心して相談・申出を行える相談窓口や情報の取扱いを明確化

④ 両立支援に関する制度・体制等の整備

短時間で定期的な治療、就業時間への制限、時差出勤等に対応できる休暇制度・勤務制度を検討・導入

個別の両立支援の進め方



労働者が事業者へ申出

両立支援のための情報のやりとり

- ①労働者から主治医に対して、**勤務情報提供書**を提供
- ②主治医から、就業継続の可否や就業上の措置、治療への配慮について**主治医意見書**を提供

職場における両立支援の検討・実施

会社は、主治医・産業医等の意見を勘案し、労働者本人と充分話し合っ、就業の可否、具体的な措置・配慮を決定し、**両立支援プラン**を作成。

※厚生労働省資料より

4. 企業における両立支援への対応について

職場での両立支援のポイント

①病気によって仕事に**どんな影響**があるか
(時間的制約・業務遂行能力の低下・禁止事項など)

②本人は働き方に関して**どんな希望**があるか

③仕事内容や業務量を**調整する必要**はあるか

④両立支援に活用できる**制度**はあるか
どのような**配慮**があれば働けるか

⑤本人・周囲に**困り事・もめ事**が起きていないか

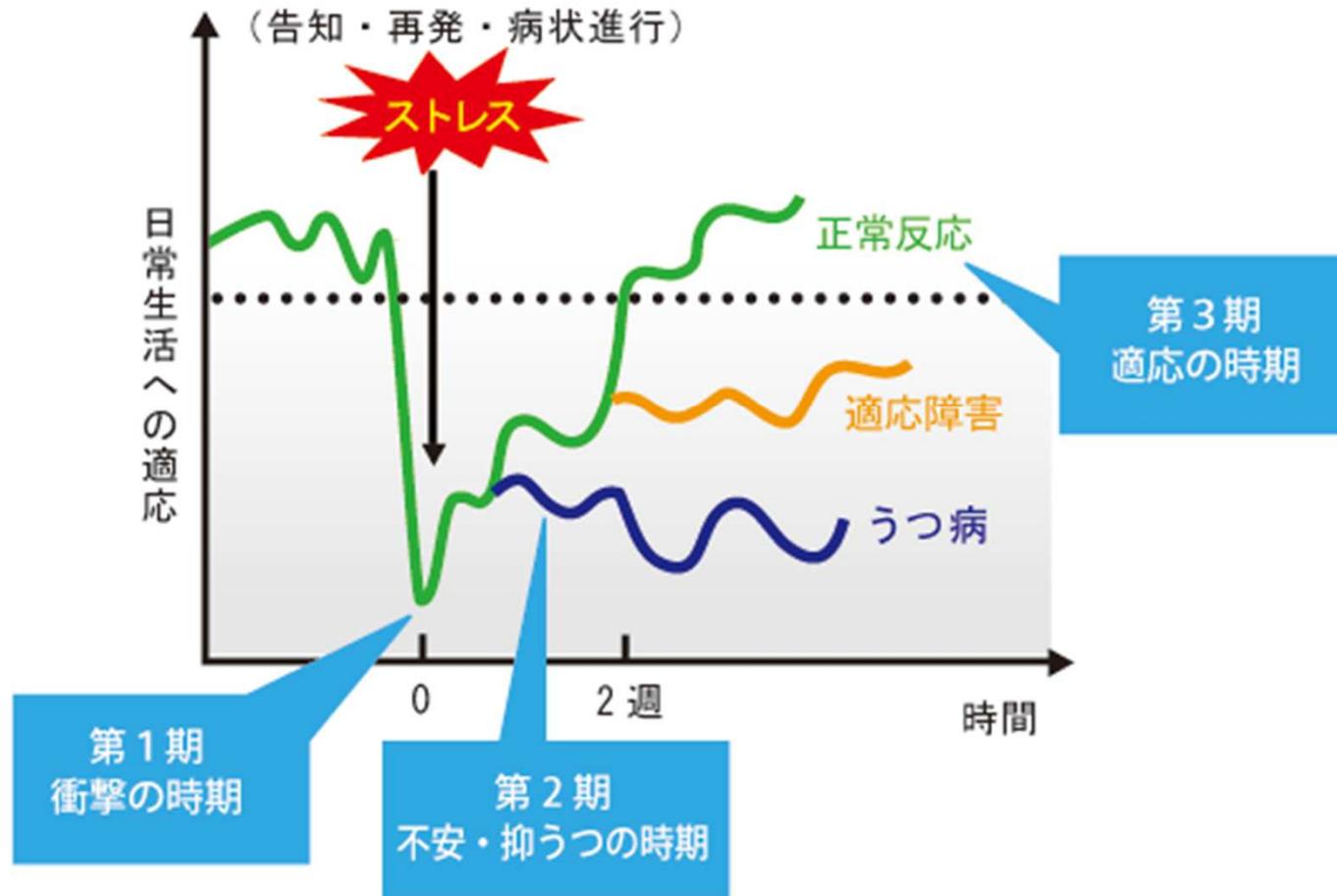
各局面における対応①

1. 従業員が会社に申し出るとき

- 対応の方針
 - 退職をすぐに決断させない
 - 職場もバックアップすることを伝える
 - 本人の希望を可能な範囲内で尊重する
- 確認すること
 - ① 両立支援の検討に必要な情報を集める
症状・治療の状況、就業に関する**主治医の意見**
* 勤務情報を主治医に提供する
 - ② 情報の取扱いを決める
 - 情報共有の範囲を事前に決めておく
 - 病気に関する情報：**要配慮個人情報**
* 収集には本人の同意が必要、利用目的を示す

メンタルヘルス面への配慮

悪い情報が伝えられた時の心の反応



治療の継続や就業に影響があると考えられる場合には、産業医や保健師、看護師等の産業保健スタッフと連携

両立支援の検討に必要な情報

① 症状・治療の状況 * 仕事への影響

- 現在の症状
- 入院や通院治療の必要性とその期間
- 治療の内容、スケジュール
- 通勤・業務遂行に影響を及ぼす症状や副作用

② 退院後又は通院治療中の就業継続の可否に関する意見

③ 望ましい就業上の措置に関する意見 * 安全配慮

避けるべき作業、時間外労働の可否、出張の可否等

④ 配慮が必要な事項に関する意見 * 合理的配慮

通院時間の確保や休憩場所の確保等

各局面における対応②

2. 休業が必要なとき

- 従業員への情報提供
社内制度・給与・健康保険等の情報

【書面にしておきたい事項】

- ① 休職期間の開始日と期間満了日
- ② 休職期間中の相談窓口・連絡方法
- ③ 主治医の診断書を提出してもらうタイミング
- ④ 診断書の費用負担
- ⑤ 給与や社会保険料、住民税の取扱い
- ⑥ 傷病手当金・高額療養費（限度額適用認定証）
- ⑦ 復職手順に関すること（申出方法・産業医面談・復職支援）

- 業務調整
休業期間中の仕事の引継ぎ・代替要員の確保
＊休業期間の長さに応じて

傷病手当金の支給期間の通算化

同一の傷病について支給開始日から最長1年6か月間

→支給期間の通算化（2022年1月1日施行）

2021年12月31日において、暦の通算で1年6ヶ月経過していない場合に適用される（経過措置）

【健康保険における傷病手当金の支給期間】

⇒ 支給開始から1年6か月を超えない期間まで支給（1年6か月後に同じ疾病が生じた場合は不支給）



※ 例えば、がん治療について、手術等により一定の期間入院した後、薬物療法（抗がん剤治療）や放射線治療として、働きながら、定期的に通院治療が行われることがある。

【共済組合における傷病手当金の支給期間】

⇒ 支給期間を通算して1年6か月の期間まで支給（延長される期限の限度はない）



支給開始から
1年6か月以降は不支給

通算1年6か月まで
支給

各局面における対応③

3. 職場復帰するとき（休業せずに両立する場合も）

- 職場復帰（就業継続）の可否判断
 - 必要な措置・配慮により就業の機会を失わせない
 - 主治医意見の収集・産業医意見の聴取＊医学的見地
 - 本人の意向・職場の意見を踏まえ総合的に判断
 - 産業保健総合支援センターの活用も有効
- 具体的な措置や配慮の内容と時期を検討する
 - どんな配慮があれば働けるか
 - ✓ 仕事の内容・勤務場所・勤務時間など
 - 雇用形態を変更するか
 - ✓ 正社員、契約社員、パートタイマーなど
 - 新たに制度を導入する必要があるか

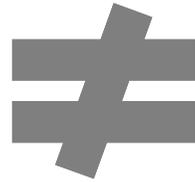
➡職場復帰プラン/両立支援プランの作成

コミュニケーションの壁

Aさんは復職後の働き方を上司Bさんに相談しました。
Bさんが理解してくれないと感じています。

Aさん

- 一緒に考えてほしい
- 病気なのだから配慮してほしい
- 再発の不安を抱えながらの仕事がしんどい



すれ違い

Bさん

- 上司としてどうしたらいいんだ…
- 病気は個人の事？
- 治療が終わったんだから今までどおりでないと困る

➡すれ違いの理由

- お互い対して汲んでほしいと思っている
- 必要なことが相手に伝わっていない
- 相手の状況や気持ちを思いやっていない

両立支援プラン／職場復帰支援プランの作成例

作成日： 年 月 日

従業員 氏名	生年月日		性別
所属	年 月 日		男・女
	従業員番号		
治療・投薬等の状況、今後の予定	<ul style="list-style-type: none"> 入院による手術済み。 今後1か月間、平日5日間の通院治療が必要。 その後薬物療法による治療の予定。週1回の通院1か月、その後月1回の通院に移行予定。 治療期間を通し副作用として疲れやすさや免疫力の低下等の症状が予想される。 ※職場復帰支援プランの場合は、職場復帰日についても記載		
期間	勤務時間	就業上の措置・治療への配慮等	(参考) 治療等の予定
(記載例) 1か月目	10:00 ～ 15:00 (1時間休憩)	短時間勤務 毎日の通院配慮要 残業・深夜勤務・遠隔地出張禁止 作業転換	平日毎日通院・放射線治療 (症状:疲れやすさ、免疫力の低下等)
2か月目	10:00 ～ 17:00 (1時間休憩)	短時間勤務 通院日の時間単位の休暇取得に配慮 残業・深夜勤務・遠隔地出張禁止 作業転換	週1回通院・薬物療法 (症状:疲れやすさ、免疫力の低下等)
3か月目	9:00 ～ 17:30 (1時間休憩)	通常勤務に復帰 残業1日当たり1時間まで可 深夜勤務・遠隔地出張禁止 作業転換	月1回通院・薬物療法 (症状:疲れやすさ、免疫力の低下等)
業務内容	<ul style="list-style-type: none"> 治療期間中は負荷軽減のため作業転換を行い、製品の運搬・配達業務から部署内の●●業務に変更する。 		
その他 就業上の 配慮事項	<ul style="list-style-type: none"> 副作用により疲れやすくなることが見込まれるため、体調に応じて、適時休憩を認める。 		
その他	<ul style="list-style-type: none"> 治療開始後は、2週間ごとに産業医・本人・総務担当で面談を行い、必要に応じてプランの見直しを行う。(面談予定日:●月●日●～●時) 労働者においては、通院・服薬を継続し、自己中断をしないこと。また、体調の変化に留意し、体調不良の訴えは上司に伝達のこと。 上司においては、本人からの訴えや労働者の体調等について気になる点があればすみやかに総務担当まで連絡のこと。 		

プランに盛り込む事項

- ①治療・投薬等の状況及び今後の治療・通院の予定
- ②就業上の措置及び治療への配慮の具体的内容及び実施時期・期間
 - 業務内容の変更
 - 労働時間の短縮
 - 就業場所の変更
 - 治療への配慮内容（定期的な休暇の取得等）等
- ③フォローアップの方法及びスケジュール（産業医等、保健師、看護師等の産業保健スタッフ、人事労務担当者等による面談等）
- ④職場復帰支援プランについては職場復帰日も明示

環境整備について

①基本方針の表明と従業員への周知

- 基本方針を明文化：企業理念・就業規則への記載
- イン트라ネットでの情報発信・手引を配布

②両立支援に関する意識啓発

- 教材による勉強会
- 両立支援促進員を活用した研修

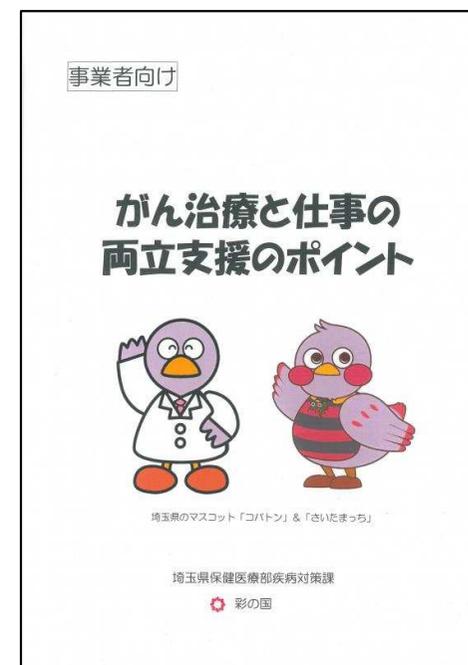
③相談窓口・情報の取扱いの明確化

- 相談窓口の設置・周知
- 健康情報取扱規程

④制度・体制の整備

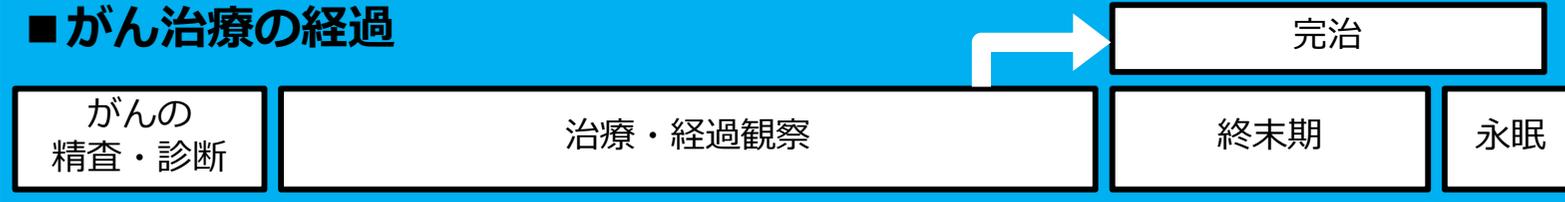
制度：休暇・勤務・通勤・勤務場所・配置など

体制：両立支援コーディネーターの配置・情報共有のための
の会議・社外資源との連携など

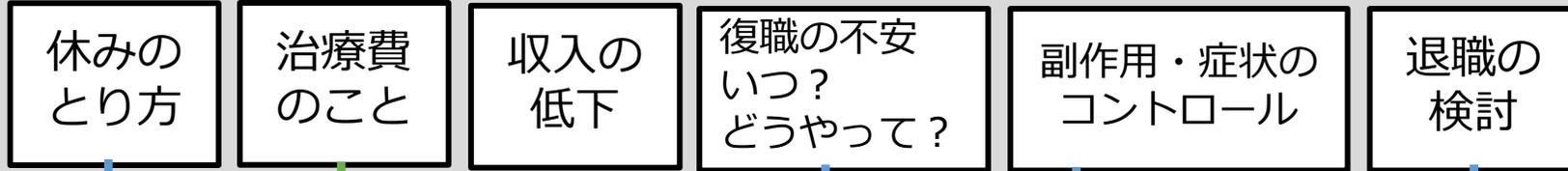


従業員が抱える困りと制度活用

■がん治療の経過



■困り



<休暇制度>

- 年次有給休暇 (時間・半日単位)
- 休職制度 (延長の例外)
- 治療休暇・病気休暇
- 積立有給休暇

<勤務制度>

- 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
- 配置転換
- 雇用形態変更

<その他> 再雇用制度

社内制度

公的制度

高額療養費・限度額適用認定証

傷病手当金

障害年金

失業給付

制度を導入せずに支援したケース

サービス業 従業員約40名

- がん診断時より本人と事業主とで情報共有し、顧問社労士も関与していた。
- 本人は就労継続を希望しており、事業主も仕事を続けてほしいと伝えた。
- 1か月の休職後、職場復帰。本人と相談して、最初は半日勤務から始めて慣らしていった。
- 休んでいる間は、他の人が分担してがシフトに入った。特別手当支給。
- 年休取得率も高く、育児や介護などで普段からお互いがフォローしあう風土があったため気兼ねなくサポートしてもらえた。

新たに制度を導入したケース

施設運営 従業員約15名

- 両立支援の制度・仕組みはなく、従業員ががんになったことをきっかけに制度導入を検討。
- 総務課の職員1名が両立支援コーディネーターの研修を受講し、相談窓口担当者として配置。
- 年次有給休暇以外の治療休暇、失効した年休を積み立て本人の病気・家族の看護等に使える積立休暇制度を新たに就業規則に規定。
- がん検診の拡充
- 治療と仕事の両立支援助成金（環境整備コース）の活用
- 事業主や役員が深い理解を示し、賛同していたのが大きかった。

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)

産業保健関係助成金

検索

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、難病などの反復・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、治療と仕事との両立の支援に資する一定の就業上の措置。(時間単位の年次有給休暇、傷病休暇・病気休暇などの休暇制度や、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)、試し出勤制度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) 当機構が実施している「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」のバナーをクリック

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

どのような人が
両立支援を受けられる
対象となる？



▶ 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」 ▶

過去アーカイブもこちら

<https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp/>

まとめ

- 治療と仕事の両立支援は、**人を大切にする企業のあり方のひとつ**
- 病気だから仕事は無理と**決めつけない**。治療内容や状態に応じた柔軟な対応が肝要
- スタートは方針の表明から。**企業の実情**にあった環境整備（制度整備・体制づくり）を
- 既存の**制度を確認**する、上手に活用することで退職を防げる
- 両立支援の相談はぜひ**社労士**へ

本日はどうもありがとうございました

