

治療と仕事の
両立支援
取組事例集

目次

はじめに	1
1 治療と仕事の両立支援の進め方・ポイント	3
2 両立支援の取組例を項目別にまとめた支援メニュー	5
3 病状別の特徴や治療に際しての留意事項	9
4 取組事例紹介	11
5 愛知産業保健総合支援センターのご案内	17
6 治療と仕事の両立支援助成金のご案内	18

はじめに

「治療と仕事の両立支援」は、病気を抱えながらも、働く意欲・能力のある労働者が、治療を理由に仕事を辞めることなく、適切な治療を受けながら生き生きと働き続けられる社会を目指す取組です。

愛知県では、2019年1月に、啓発冊子「治療と仕事の両立支援のために」を作成し、事業所が両立支援に向けて配慮すべきことを紹介してまいりました。

本冊子は、事業所が取組を進める上で、より詳細な情報を知っていただくために、事業所が実際に行っている取組例を支援メニューとして整理するとともに、両立支援のロールモデルとなる事業所の事例を具体的に紹介しております。

治療をしながら仕事を続けている両立者、産業医、支援団体の方々の声も盛り込んでいますので、人事、健康管理担当者のみならず、広く従業員の皆様にも参考にさせていただければと思います。

〈治療と仕事の両立の現状〉

■ 疾病を抱える労働者の現状

近年の治療技術の進歩により、これまで「不治の病」とされていた疾病においても生存率が向上し、「長く付き合う病気」に変化しており、病気になっても働き続けられる時代になってきています。

一方で、就労意欲がある労働者が、身体への負担や仕事に及ぶ影響を過度に心配して自ら退職したり、また、職場の理解・支援体制の不足により、離職に至ってしまう場合もみられます。

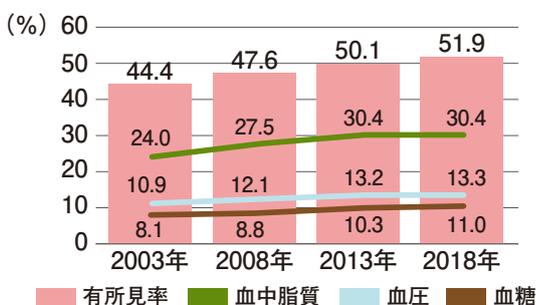
■ 愛知県内の“働く世代”における疾病の現状

労働安全衛生法に基づく定期健康診断における有所見率は長期的にみて上昇傾向にあり、2018年は51.9%と、労働者の2人に1人以上の割合で、何らかの所見が認められています。

また、愛知県内において、2016年に新たにがんと診断された全世代のがん罹患患者数のうち、働く世代である20歳～64歳のがん罹患患者数は、26.6%(*)を占めています

(*)愛知県保健医療局健康医療部健康対策課「愛知県のがん統計(2016年)」

愛知県における定期健康診断有所見率及び脳・心疾患に関する検査項目の有所見率の推移



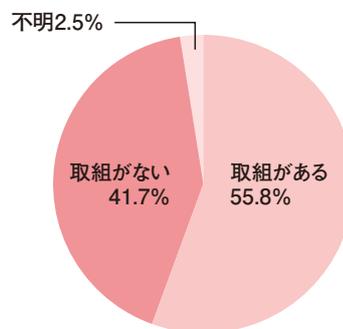
出典:愛知労働局「労働衛生統計」

■ 治療と仕事の両立支援に取組んでいる事業所の実状(全国)

厚生労働省が行った調査によると、傷病を抱えた何らかの配慮を必要とする労働者に対して、55.8%の事業所が通院や体調の状況に合わせた配慮、措置の検討など、治療と仕事を両立できるような取組を行っていると回答しました。

ところが、そのうち76.1%の事業所では、取組に関して困難なことや課題と感ずることがあると回答しています。困難なことや課題と感ずている内容として「代替要員の確保」、「上司や同僚の負担」といった回答が多くなっています。

労働者が治療と仕事を両立できるような取組の有無



出典:厚生労働省「平成30年労働安全衛生調査(実態調査)」結果

〈事業所による両立支援の必要性〉

事業所においては、労働安全衛生法に基づき、労働者の健康確保の取組が行われています。今後は、高齢化の進行により、長く働き続けられる雇用環境へと変化する中で、治療を受けながら働く労働者の増加が予想されることから、治療と仕事の両立は企業経営にとって避けては通れない課題です。

また、少子化が進み人手不足が深刻な状況になる中で、事業所は、貴重な人材の継続的な雇用が可能にな

るとともに、健康な労働者にとっても安心感が高まりモチベーションが向上することで、雇用の定着や生産性の向上にもつながります。

疾患を抱えた労働者においても、就労継続意欲は9割以上と高い割合を占めており、治療費や生活費などの収入確保のみならず、働くことが自身の生きがいにも繋がると考えられます。労働者のためにも治療と仕事を両立する環境を作ることが求められています。

1 治療と仕事の両立支援の進め方・ポイント

(1) 治療と仕事の両立支援の進め方

労働者からの情報提供

両立支援の検討は、両立支援を必要とする労働者の申出から始まります。両立支援を必要と判断した労働者は、主治医等から支援に必要な情報(★1)を収集し、事業者へ提出する必要があります。

必要に応じた主治医からの情報収集

主治医から提供された情報が十分でない場合は、必要に応じ、労働者本人の同意を得た上で、産業医等や人事労務担当者等が主治医からさらに必要な情報を収集します。

産業医等の意見聴取

事業者は、産業医等に対して(労働者本人の同意を得た上で)主治医からの情報を提供し、就業継続の可否や就業上の措置、治療に対する配慮に関する意見を聴取することが重要です。

必要な措置の検討と実施

(1) 産業医等の意見を踏まえた検討

事業者は、主治医や産業医等の意見を勘案し、就業を継続させるか否か、具体的な就業上の措置、治療に対する配慮の内容、実施時期等について検討・決定し実施します。

(2) 入院等による休業を要さない場合の対応

- ・「両立支援プラン(★2)」の策定
- ・プラン等に基づく取組の実施とフォローアップ
- ・周囲の者への対応

(3) 入院等による休業を要する場合の対応

- ・休業開始前の対応(★3)
- ・休業期間中のフォローアップ
- ・職場復帰の可否の判断
- ・「職場復帰支援プラン(★2)」の策定
- ・プラン等に基づく取組の実施とフォローアップ
- ・周囲の者への対応

★1 両立支援の検討に必要な主治医等からの情報

- ㊦ 症状、治療の状況
 - 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
 - 通勤や業務遂行に影響を及ぼす症状や副作用の有無とその内容
- ① 退院後又は通院治療中の就業継続の可否に関する意見
- ② 望ましい就業上の措置に関する意見(避けるべき作業、時間外労働の可否、出張の可否等)
- ③ その他配慮が必要な事項に関する意見(通院時間の確保や休憩場所の確保等)

★2 両立支援プランには①～③を、職場復帰支援プランには①～④を盛り込むことが望ましい。

- 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
 - 作業の転換(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

★3 休業開始前の対応

労働者に対して、休業に関する制度(賃金の取扱い、手続等を含む。)と休業可能期間、職場復帰の手順等についての情報提供

(2) 治療と仕事の両立支援のポイント

事業所の方へ

ポイント 1

相談しやすい環境づくり

治療と仕事の両立支援は、労働者本人の申出が基本となります。制度をつくるだけでなく、その内容の周知や意識啓発を行うとともに、窓口の明確化、普段からの声かけ・コミュニケーション等、労働者が相談しやすい環境づくりが重要です。

ポイント 2

同僚の理解、治療と仕事の両立がしやすい職場風土の醸成

両立支援を進めるには、職場における理解が必要です。両立支援の必要性や意義を共有し、疾病に対する正しい知識・理解を研修等により進めることが、治療と仕事の両立に理解のある職場風土を醸成するうえで大切です。

ポイント 3

時間的な制約だけでなく、業務遂行能力等を踏まえた対応

労働者が罹患すると、入院や通院等への時間の確保が必要になるだけでなく、疾病の症状、治療の副作用等によっては、業務遂行能力が一時的に低下する場合があります。育児や介護等の両立支援とは異なり、時間的な制約だけでなく、労働者本人の業務遂行能力も踏まえた支援の検討が必要です。

ポイント 4

個々の事情に応じた配慮、関係者間の連携が重要

症状や治療は、個人ごとに大きく異なることから、個々の事情に応じた配慮が必要です。職場、人事労務、産業医・産業保健スタッフ、医療機関、地域の支援機関等の関係者が必要に応じて連携することが重要です。連携により個別事例に応じた適切な両立支援の実施が可能となります。

労働者の方へ

ポイント 1

事業所への相談・申出

治療と仕事の両立支援を行うためには、労働者が事業所へ相談・申出をすることが必要です。事業所への相談に抵抗感がある場合は、行政の支援機関等(裏表紙参照)に相談してください。

ポイント 2

産業医・産業保健スタッフ、行政支援機関等の活用

事業所の産業医・産業保健スタッフは、疾病を抱える労働者に対して専門的な立場から必要な助言を行います。また、行政においても両立に関する支援機関等(裏表紙参照)があります。一人で抱え込まずに、これらの専門家・専門機関や、家族、職場、人事労務等とのチームワークで取り組むことが重要です。積極的に活用してください。

2 両立支援の取組例を項目別にまとめた支援メニュー

ここでは、「事業者による基本方針等の表明と労働者への周知」、「研修等による両立支援に関する意識啓発」、「相談窓口等の明確化」、「両立支援に関する制度・体制等の整備」の、4つの項目に分けて、実際に事業所で行われている取組をご紹介します。

事業所や両立者の状況に応じた環境整備や、支援内容を検討する上で参考としてください。

(1) 事業者による基本方針等の表明と労働者への周知

取組例	支援内容
基本方針の明文化	治療と仕事の両立について、事業所としての基本方針を明文化する。独立して作成しているケースもあれば、就業規則や健康宣言等へ記載しているケースもある。
具体的な対応方法の整理、マニュアル等の作成	具体的な両立支援の流れや対応方法を整理して、所属長や関係者へ配付する。傷病休職、復職、両立等の各場面での手引を作成して、両立者へ配付する。
治療と仕事の両立に関する基本方針等の情報発信	基本方針や具体的な取組方法等を、社内報等での配信や、イントラネットへの掲載等により、情報発信する。
両立者から支援ニーズを把握	随時、または定期的に両立者から支援ニーズを聴取し、基本方針や具体的な対応方法の改善に努める。

(2) 研修等による両立支援に関する意識啓発

取組例	支援内容
管理職等の教育	管理職等を対象とした研修等の機会を活用し、治療と仕事に関する社内制度を確認するとともに、国のガイドラインや愛知県のパンフレット等を活用した研修内容を盛り込むことで、所属長、関係者等の意識啓発を行う。
病気や治療等に対する理解促進に向けた社員教育(勉強会、eラーニング)	従業員を対象として、治療に対する理解や疾病予防の意識を高めるために、勉強会の開催や、eラーニングによる教育を行う。

(3) 相談窓口等の明確化

取組例	支援内容
相談窓口及び個人情報の取扱の明確化	両立者が安心して相談できるよう、相談窓口及び申出が行われた場合の個人情報の取扱を明確化する。
相談窓口への直通電話の設置等	両立者の相談しやすさに配慮し、人事部や各部署等を通さず、相談窓口(健康管理室等)に直接相談できる仕組み等をつくる。

(4) 両立支援に関する制度・体制等の整備

■ 休暇の配慮

取組例	支援内容
傷病休暇・病気休暇	治療目的として、取得日数、取得条件(連続取得日数等)や処遇(有給・無給)を定めた上で、年次有給休暇とは別に休暇を付与する。
年次積立有給休暇	取得最大日数、取得条件(過去さかのぼり年数、連続取得日数等)を定めた上で、失効となった年次有給休暇を積み立てておき、治療時に取得できる。
休職制度の例外づくり、長期休暇	治療の状況に応じて、現行の休職制度に例外を設け、治療に必要な期間について休職期間の延長を行う(無給の場合が多い)。
復職支援休暇	治療で有給休暇を使い果たした社員のために、復職後の通院等で使用できる復職支援休暇を付与する。
時間単位の有給休暇	通院時間が短いケース等に配慮し、時間単位で有給休暇を取得できる制度で、労使協定を結べば年に5日を限度として1時間単位での付与が可能となる。
他の社員の有給休暇の付与	両立者以外の社員の失効有給休暇を、その社員の希望により両立者に付与する。

■ 勤務管理の配慮

取組例	支援内容
時差出勤	身体に負担のかかる通勤ラッシュの時間を避けての通勤を可能とする(最大時間数等の制約をかける場合もある)。
短時間出勤	治療中や復職当初の負担を軽減することを目的として、短時間出勤を認める。職場復帰プラン等に定める場合もある。
短日数勤務	週5日の勤務が負担である場合、週内の短日数勤務とする。
休憩時間の調整	複数回の食事が必要な場合や、副作用等による体調不良等に対応するため、昼休憩以外の休憩時間の確保を可能とする。
退職者の再雇用	疾病等でやむを得ず退職した社員について、優先的に再雇用する(退職時における登録や時限付きにする等の対応が取られることもある)。

アドバイス・ポイント

産業医の声 ～他の就労支援の活用、合理的な配慮・融通を利かせる～

- 治療や障がいによる身体的な影響から、トイレ等の施設改修(洋式化、オストメイトの設置等)や段差の解消、駐車スペースの確保などが必要となる場合もあります。こうした対応は、多様な人材の活用にも繋がる可能性があります。
- 脳卒中で麻痺等が残った場合の自助具の活用や胃がん手術後の分食・補食への配慮など、職場において合理的な配慮の観点から、適宜、融通を利かせて対応することが大事です。

■ 通勤、勤務場所の配慮

取組例	支援内容
テレワーク	通勤による負担の軽減等のため、勤務場所を会社に限らず、自宅、サテライトオフィス、コワーキングスペース等での勤務を可能とする。
試し出勤	長期休職者等の円滑な復職を支援するために、勤務時間や日数等を短縮した試し出勤等を行う。両立者だけでなく職場関係者の準備にも有効である。

■ 配置の配慮

取組例	支援内容
両立しやすい部署への配置転換、職務転換	本人の希望にもとづき、両立しやすい部署への配置転換や、短時間勤務への職務転換等を行う(治療期間限定としたり、最大月数を定める等の時限対応が取られることもある)。
転居を伴う異動への配慮	通院に配慮して、転居を伴う異動への配慮を行う(地域限定の職種への職務転換を行う等の対応が取られることもある)。

■ 欠員フォロー、両立者サポート

取組例	支援内容
部署内でフォローしあえる雰囲気・仕組みづくり	イントラネットでの資料共有、複数人での業務対応、コミュニケーション活性化等により、突然の傷病発生時も含め、フォローできる仕組みをつくる。
部署を超えた欠員フォロー	他部署からの応援等、事業所全体で組織的にフォローする。普段から多様な業務に携われる人材を育成する等の方法もある。
人材サポート機能を持つ部署の設置	各部署の欠員対応や、共通する業務のフォローを行う部署を設置する。両立者を一時的に同部署へ配属し、職務負担を軽減する等の方法もある。
サポーター育成	病院等で実施しているサポーター養成講座等を受講させるなど、両立者を支援するためのサポーターを育成する。サポーターに対しては、勤務評価に反映させる。

アドバイス・ポイント

両立者の声 ～職場のフォロー、勤務場所への配慮～

- 普段から職場の皆さんに迷惑をかけているという気持ちがあり、なかなか自分から支援をお願いすることができないため、「手伝おうか」と声をかけてもらえると、とても嬉しいです。
- 部署異動により本当は東京に行かなければならなかったのですが、病院を変えることに抵抗があることを伝えたところ、配慮してもらい、愛知県内勤務のままで、打合せ等はTV会議等での対応としてもらえました。大変助かりました。

■ 費用助成

取組例	支援内容
医療費軽減、見舞金 (事業所における保険加入)	従業員の保険加入のため、事業所が保険会社と契約して、医療費負担の軽減を行う。保険加入等により見舞金等の支給も行う(見舞金は保険加入に限らず事業者が支給する場合もある)。
収入補償	健康組合の傷病手当とは別に、収入補償を行う。
無利子貸付	両立者に、高額な治療費の支払いが発生した場合に、無利子で必要金額の貸し付けを行う。
アピアランスケアへのサポート	アピアランスケア(薬物療法の副作用による脱毛等の外見変化へのケア)として、ウィッグ等の購入費用に対して補助する。

■ 体制づくり

取組例	支援内容
健康管理室等の設置	保健師等が常駐する健康管理室等を設置する。
産業医、専門員の配置	産業医、保健師、看護師、臨床心理士、カウンセラー、両立支援コーディネーター等を配置する。
健康管理担当者の配置	健康管理の担当者を定め、担当者間での治療と仕事に関する情報共有、両立者支援を行う。
社外資源との連携	病院等との連携や、保険のオプションを活用して、両立者のメンタル面のカウンセリング、セカンドオピニオン相談等の支援を行う。
トップによる臨機応変な対応	トップが従業員全員の状況を把握し、声掛け相談を行い、状況に応じ臨機応変に対応する。
運用面での柔軟な対応	制度の活用だけではなく、面談での希望に基づき、運用面で個別に柔軟な対応を行う。
関係者の情報共有・会議	人事担当部署、健康管理室、各部署での健康管理担当者等による治療と仕事の両立に関する情報共有等を行う。
復職を検討する会議の開催 (両立支援プランの作成・共有)	復職時においては、復職が円滑に行えるように人事担当部署、健康管理室、所属長等が両立者について情報を共有するとともに、両立支援プランの作成等を行う。

参考:厚生労働省「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」(平成31年3月改訂版)
 治療と仕事の両立支援ナビ(<https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp/index.html>)
 東京都「企業でできるがん対策事例紹介集」

アドバイス・ポイント

産業医、支援団体等の声 ～主治医との連絡方法など～

- ・治療と仕事の両立支援に関する診療報酬の制度が新たに作られ、主治医による両立支援の指導等が保険適用の診療として認められたこともあるため、主治医に対して気兼ねなく相談してもらって構いません。(病院関係者)
- ・疑問等は主治医にも遠慮せずに聞いてよいと思います。産業医を通して聞いてもらうこともできますし、両立者とともに主治医に話を聞きに行く方法もあります。その場合は、両立者から事業者を同伴すること等を、事前に主治医に伝えておいてもらうとよいでしょう。(産業医)
- ・事業者が主治医に確認したい事がある場合は、主治医に確認して欲しい点についてメモを作成し、そのことを両立者に確認してきてもらうようにしています。(事業所看護師)

3 病状別の特徴や治療に際しての留意事項

■ がん

がんの種類や進行に応じ、主に以下の3つの治療が行われる。治療の特徴を踏まえた個別対応が必要となる。

主な治療法		主な留意事項
手術 (外科治療)	がん組織や周りの臓器やリンパ節を取り除く。必要に応じ臓器や器官の再建を行う。	手術後に出やすい合併症や制限すべき動作等への配慮。術後経過には個人差があることに留意。
薬物療法 (抗がん剤治療)	注射や点滴の場合、1～2週間程度の周期を設定し、数回繰り返して行う。	副作用による周期的な体調の変化(倦怠感、免疫力低下)等への配慮。
放射線治療	通院で実施する場合、1回10～20分程を、1週間に5日、数週間にわたって行う。	頻回の通院疲労、治療による倦怠感があるが、個人差が大きいので柔軟に対応することが望ましい。

■ 脳卒中

脳卒中は、脳の血管に障害がおきる疾患の総称で、脳の血管が詰まる「脳梗塞」、脳実質内の血管が破れる「脳出血」、脳表面の血管のコブ(動脈瘤)が破れる「くも膜下出血」などが含まれる。早期に適切な治療が行われれば、多くの方が介助を必要としない状態まで回復し、職場復帰することが可能である。

主な治療法	主な留意事項
病気の種類や症状、障害等に応じて、手術、薬物治療、リハビリテーションを組み合わせる。	<ul style="list-style-type: none">・再発予防のため継続した服薬、定期的な通院への配慮が必要。・麻痺等の障害が残る場合は作業の転換等の措置が必要。・記憶力低下や高次脳機能障害等一見してわかりづらい症状については、評価結果を踏まえて業務の配慮を行う。その際には、上司や同僚の障がい理解が重要となる。

■ 肝疾患

肝疾患は、肝炎ウイルスによる「ウイルス性肝疾患」、生活習慣が原因の「脂肪性肝疾患」、免疫機能に異常が生じる「自己免疫性肝疾患」などがある。ウイルス性肝疾患では慢性肝炎から肝硬変を経て、肝がんを併発することがある。

主な治療法	主な留意事項
原因別に、インターフェロン治療や食事療法・運動療法、副腎皮質ステロイド治療などが行われる。肝がんの場合には、手術に加えて、ラジオ波焼灼療法、抗がん剤治療などを行う。	<ul style="list-style-type: none">・症状が出ていなくても治療が必要。中断で急激に悪化の可能性。・慢性肝炎から肝硬変に至ると倦怠感が出現し、業務負荷の軽減(座作業への変更、労働時間の短縮など)が必要となる場合がある。・B型・C型肝炎は血液を介して感染するため、通常の勤務の範囲で感染することはほとんどない。正しい知識の啓発が重要。

アドバイス・ポイント

支援団体等の声 ～がん治療への対応～

がん手術者への具体的な配慮例としては、ストマ(人工肛門)保有者はトイレの回数や、トイレ時間が増加する他、トイレ内にストマケアスペースを確保する必要があります。胃ろう者は昼食時間、乳がん・子宮頸がん等でのリンパ節切除者は浮腫対応として重い物を持つこと等への配慮が必要です。

また、薬物療法や、放射線治療等については、病院によっては両立者の待ち時間を短縮するために、会計を月単位でまとめて支払うことが可能な場合があるので、病院に相談されるとよいと思います。

がんの治療後の経過観察中の方も、元気のように見えますが、後遺症があったり、転移や再発の不安を抱えていますので、適宜、声がけなどのフォローをされるとよいでしょう。

■ 難病

治療がむずかしく、慢性の経過をたどる疾病もいまだ存在し、このような疾病を難病と呼んでいる。就労世代に多い難病としては、大腸の粘膜に炎症や潰瘍ができる「潰瘍性大腸炎」、口から肛門まで全消化管に炎症や潰瘍ができる「クローン病」、ふるえが続いたり動作が遅くなる「パーキンソン病」等がある。

主な症状	主な留意事項
関節痛と筋力低下 (成人スティル病、筋ジストロフィー(各種)等)	勤務時間中の移動距離が短くなるように配慮。
日光過敏 (全身性エリテマトーデス(SLE)等)	直射日光の当たりにくい場所に席を確保する。
視覚障害、肢体不自由 (視神経脊髄炎、後縦靭帯骨化症、多発性硬化症等)	支援機器の活用、広い作業スペースの確保、整理整頓。身体障害により障害者雇用支援の制度・サービスを活用した支援機器の導入など設備改善。

■ 精神疾患

ストレスや強い悩み及び不安等によって、心の健康に変調が生じ、抑うつ気分が長く続くことで日常生活に支障をきたす「うつ病」や、環境変化に対応できず生活に支障を及ぼす「適応障害」などがある。

①セルフケア(労働者本人)、②ライン(管理監督者)によるケア、③事業場内産業保健スタッフ(産業医等)によるケア、④事業場外資源(カウンセラー等)によるケアの『4つのケア』に加え、家族との連携によって対策を講じることが重要である。休業していた労働者が職場復帰する際には、試し出勤や慣らし勤務を行うことを考慮する。

■ 若年性認知症

若年性認知症は、65歳未満で発症した認知症の総称である。認知症は脳の障害により認知機能が持続的に低下した状態で、正常な脳の神経細胞が壊れて脳が萎縮するアルツハイマー型認知症や脳梗塞や脳出血などによる血管性認知症が多く、その他、レビー小体型認知症や前頭側頭型認知症などがある。治療と仕事の両立には、専門家による早期診断や各種の社会資源を活用しつつ、物忘れや認知機能などの状態に即した支援を行うことが重要である。

□ 不妊治療について

働きながら不妊治療を受ける人は増加傾向にあると考えられている中、厚生労働省が行った調査によると、16%の方が離職している実態があり、仕事と不妊治療の両立を進める必要がある。

不妊治療は、医師の判断、個人の状況、体調等により治療内容や通院日数は異なり、また、排卵周期に合わせた通院が求められるため、前もって治療の予定を決めることは困難である。ホルモン刺激療法等に影響により体調不良等が発生することがあるので配慮が必要となる。

主な留意事項として、プライバシーの保護に配慮する必要があるほか、両立者の意に反する言動(性的な事実関係を尋ねる等)は、セクシュアルハラスメントになる可能性があるため、注意が必要である。また、経済的負担や心理的負担が大きいことにも留意する必要がある。

治療	月経周期ごとの通院日数の目安	
	女性	男性
一般 不妊治療	診察時間1回30分程度の通院:4日~7日 人工授精を行う場合、上記に加え診察時間が1回2時間程度の通院:1日~	0~半日 ※手術を伴う場合には1日必要
生殖補助 医療	診察時間1回1~2時間程度の通院:4日~10日 + 診察時間1回あたり半日~1日程度の通院:2日	0~1日 ※手術を伴う場合には1日必要

※以上の日数はあくまで目安であり、医師の判断、個人の状況、体調等により増減する可能性がある。
出典:厚生労働省「仕事と不妊治療の両立支援のために」

4 取組事例紹介

01 鳴海製陶株式会社本社 (NARUMI)

働き手の減少への 危機感から両立支援へ、 フレキシブルな 勤務時間制度の導入

所在地：名古屋市
業種：窯業、陶磁器製造
従業員数：単体271名(グループ901名)

■ 基本的な考え方

ブランドミッション(企業の使命)である「くらしの中に上質であわせな時間をつくり、みなさまを笑顔にする」を実現できる労働環境として、治療と仕事の両立や働き方改革にもこの考え方を盛り込み、大切にしている。

■ 両立を支援するようになったきっかけ

治療をしながら働く人が増えているとともに、離職がしやすい時代になり、働き手の減少に危機感があった。また、当社の健康診断の有所見率は、平均値を若干上回っており、そのような状況に対応していくことがきっかけとなった。

■ 取組内容

○ 体制づくり

産業保健スタッフ3名の他に、衛生管理者、健康保険組合委員、非常勤産業医、総括安全衛生管理者・健康保険組合理事長(兼任)により体制を整えている。

○ 短時間勤務社員制度

1週間の所定労働時間を16時間以上30時間未満とした。その範囲であれば、6時間×5日、8時間×3日などと自由に日数や時間数を決められる。対象などについて、細かく決めず運用ベースで検討することで、多様性の時代に合った制度として整備した。

○ 年次積立有給休暇

失効した有給休暇の積立分が、30日を上限として、傷病時において利用可能となる。



両立者(右から3人目)、管理部門長、健康管理担当の皆様

○ 取組での配慮・工夫(具体的事例等)

- 本人とのコミュニケーションが一番大切。同性の衛生管理者と面談する、本人と親しい社員から聞いてもらう等、個別に対応している。
- 先天性の脳静脈瘤により言語や記憶障がい懸念される従業員からメールのやり取りをチェックしてほしいと要望があり、2名で対応している。
- 厚生労働省のガイドラインを参考に復帰プランを作っている。定型を作ると縛られてしまうので、各従業員に応じたものになっている。
- 通院のしやすさ等を考え、配置への配慮をしている。

両立者の声 Real Voice

乳がん手術のため2週間休んだ後に復職。2年半後、乳房再建で1か月休暇を取得しました。

休暇前は、誰かに負荷をかけてしまうことに葛藤と不安がありましたが、スケジュールを立てて仕事を進めてもらえたことで、安心して休むことができました。

重要なのは、仕事を自分だけが知っている状況にせず、クラウド等に整理整頓しておくことだと思います。逆に、他の誰かが突然会社に来られない状況になっても対応できます。

両立者としてのモットーは「あきらめないこと」です。いつも会社の人、世の中の人々が幸せでありますようにと、そういう思いを持てば、社内も世の中も変わってくるのではないかと思います。

02 日本クロージャー株式会社 小牧工場

安心とモチベーションの確保、両立者との信頼関係づくりを大事に

所在地：小牧市
業種：金属キャップ、樹脂キャップ製造
従業員数：小牧工場330名

■ 基本的な考え方

安心とモチベーションの確保。両立者との信頼関係づくりを大事にしている。病気になるとモチベーションが下がるため、いかに保てるかを考えている。本人に寄り添い、できる限り様々な選択ができるようにすることを心掛けている。

■ 両立を支援するようになったきっかけ

メンタル不調、がん等の様々な病気を抱えながら仕事をしていく従業員が増えたこと。以前から個別には対応していた。昔は怪我の対応が多かったが、最近は定年延長等もあり病気の対応が増えている。

■ 取組内容

○ 体制づくり

7年前より健康支援室を設置。常勤看護師が1名おり、産業医が月1回の訪問である。両立者に対して、定期的な確認のため看護師が月1回程度連絡している。

○ 半日単位の有給休暇制度・フレックス勤務

フレックス制度は、一部の部署で実施。傷病以外の理由でも取得が可能。

○ 年次積立有給休暇

最大50日までの失効有給休暇の積立制度あり。通常の有給休暇より優先して取得が可能。

○ 病気休暇

日数は勤務年数に応じて決まる。

○ 配置転換

基本的には、作業内容を見直すことで、同じ課内で働いてもらうが、それが難しいようであれば工場内での調整、本社や他の工場への異動も検討する。



両立者(右)、常勤看護師

○ 取組での配慮・工夫(具体的事例等)

- 治療と仕事を両立しやすい職場風土づくりとして、ちょっとした変化への声かけ、相談しやすさを意識している。両立に関する情報をメール・掲示物で周知している。
- 不妊治療の両立者は、半日休暇やフレックス勤務を利用している。また、治療時の診断書作成費用を会社で負担している。
- 医療機関の地域連携担当者や、両立者が住んでいる市や保健所の相談窓口等、支援体制の人脈づくりを図っている。病気や治療の内容によっては両立者とともに公的支援の利用についても検討している。
- 休職時には、支援制度の紹介などをまとめた本人向け・家族向けのしおりを配布している。

両立者の声 Real Voice

2016年53歳の時にパーキンソン病と診断されました。病名を公表し、自分で病気の説明をして、まわりに理解を得るようにしていますが、それでも、まだまだ知らない人が多い病気です。

薬が3時間しか効かないこと等、自分の症状を適切に理解して作業をしています。課のメンバーが体調を気遣ってくれるため、仕事がやりやすいです。こちらからはお願いしにくいいため、様子を聞いてくれるのは大変助かります。

いつ会社を辞めることになるのかと不安になることもありますが、定年まで全うすることを目標に頑張っています。

03 株式会社ホニック

“人”は宝、 本人だけではなく 家族も含めたフォロー

所在地：春日井市
業種：段ボール生産ラインの検査機器製造
従業員数：36名



両立者の家族(左)、健康管理担当者、副社長

■ 基本的な考え方

少数精鋭のため“人”は宝。本人だけではなく家族も含めたフォローを行う。

治療を優先できるような方法、本人の意思・希望を聞いて個別に対応。きめ細かく柔軟に対応しているのが中小企業としての良さである。

■ 両立を支援するようになったきっかけ

従業員の家族が病気に罹患し、手助けをしたいと思ったことをきっかけとして2003年から従業員のがん保険加入等の取り組みを開始した。2016年に治療と仕事の両立制度としてルールブックを作成。同年に経済産業省から健康経営優良法人の認定も受けている。

■ 取組内容

○ 制度づくり

仕事と治療の両立支援について、相談窓口、相談・支援内容について明文化、イントラネットに掲載。

○ 体制づくり

各部統括又は副社長が、両立者、ご家族にも話しを聞き、勤務の調整を行う。

○ 従業員全員のがん保険等の加入

従業員全員の傷害保険、医療保険、がん保険、介護保険、三大疾病に、会社負担にて加入している。退職後の名義変更も可能である。家族への支援として、月額最大5,000円の家族保険手当も支給。

○ 外部資源の活用(電話カウンセリング等)

傷害保険のオプションで、従業員がセカンドオピニオン、電話カウンセリングを無料で受けることができる。

○ 取組での配慮・工夫(具体的事例等)

- ・がんの両立者への対応として、両立者の家族からの相談で職場のトイレを和式から洋式へ変更した。本人からは言いづらいこと、会社が気付けないことも、家族を交えて話すとうまい。
- ・勤務時間や勤務日数については、個別の相談対応をしている。がんの両立者は、本人から勤務継続の希望があり、15時までの時短勤務や在宅勤務で対応している。症状が進行し、どうしても勤務を続けることが難しくなった時には、傷病休暇に切り替えた。
- ・メンタルヘルスは、同じ目線の社員が話を聞くことが大事だと考え、副社長からではなく、同世代の社員に協力してもらう等の工夫をしている。

両立者の家族の声 Real Voice

夫はがんの診断後、9か月間、治療と仕事の両立を経験し、その後闘病を経て他界しました。

本人の「できるだけ仕事をしたい」という希望で、時短勤務や在宅勤務等により両立しました。

妻の私も当社で勤務していますが、会社で入っていた保険からの治療費等の保障は大変心強く、夫のことだけを考えることができました。また、常に副社長が気にかけてくれて、夫の両立について、気づいたことを共有すると、すぐに改善してくれました。このような会社の対応は、私以外の社員にとっても勇気づけられることで、「安心して働けるから、がんばらなくて」と思う人も多いと思います。

04 有限会社モリ薬局 オリーブ薬局

普段からの 従業員同士の コミュニケーションが 取りやすい関係づくり

所在地：日進市
業種：薬局
従業員数：28名（内パートアルバイト9名）



両立者（左から2人目）、経営者、両立者の同僚の皆様

■ 基本的な考え方

健康であることを大前提とし、心も体も健康な状態で働く。薬局運営であるため、患者さんに接する人間が心身ともに健康であることが重要だと考えている。また、病気になった場合は治療を最優先し、可能な範囲で両立させる。

■ 両立を支援するようになったきっかけ

5～6年前に入院や療養が必要なスタッフが同時期に数名おり、対応を余儀なくされたことがきっかけ。その頃から、人員に余裕を持った体制づくりをはじめ、産休・育休から復職した時短スタッフの活用等を始めた。

■ 取組内容

○ 融通の利く人員配置

各店舗で人員を固定するのではなく、5店舗でシフトを組み、融通している。ローテーションで動くので、突発的に休職者が出ても対応ができる。

○ 話しやすい雰囲気づくり

コミュニケーションの活性化として、自分が興味あること等を9つのマスにキーワードとして書いて貼り出すツール等を活用している。普段から風通しを良くし、困っていたら助け合う雰囲気をつくっている。

○ 独自の健康測定

ヘモグロビンA1cの測定、筋力テスト、朝ごはん見せてコンテスト等、予防のために独自の健康測定をしている。

○ 取組での配慮・工夫（具体的事例等）

- 治療の両立について、誰が情報を共有するかが課題であるが、当社では、普段から従業員同士のコミュニケーションが取りやすい関係性を作るとともに、皆で共有しサポートするためにも、早めに話してくれるよう、常に伝えている。
- メンタルヘルスについては、厚生労働省の「心の耳」サイトのストレスチェック実施プログラムを使い、ストレス度合いや仕事の負荷状況を把握している。
- 独自の健康チェックの結果は、レーダーチャートでわかりやすく表にして従業員に還元している。数値の良い人を表彰する社内アワードも実施している。

両立者の声 Real Voice

腸炎、腸ポリープを発症して入院しました。現在は、LDLコレステロール値、血糖値、血圧の治療を行っています。

店長という立場ですが、入院時等については、他店からの人材補填も含め、スケジュールを組んでもらえたため、安心して休むことができました。

現在は、基本的には休日に通院していますが、時間が合わない場合は、適宜勤務時間を調整して協力してもらおう等の工夫をしています。

スタッフのコミュニケーションづくり等の取組で、助け合う雰囲気づくりができ、安心して働ける店舗運営ができていると思います。

05 株式会社愛知銀行

相談しやすい 風土・環境づくり、 休職時の収入保障の充実

所在地：名古屋市
業種：金融業
従業員数：約1,620名(定年後再雇用含む)
契約職員74名、パートタイマー370名

■ 基本的な考え方

従業員とその家族の心身の健康こそが重要と考え、まずは疾病が重篤化しないための早期受診・早期発見。治療が必要になった場合においては、傷病について相談しやすい風土・環境づくりを心がけている。

■ 両立を支援するようになったきっかけ

福利厚生制度の充実を行うとともに、傷病への対応は個別に支援を行っていたが、2年前に「あいぎん健康宣言」を公表し、明文化した。

■ 取組内容

○ 体制づくり

社内診療所に看護職3名が常駐し、専門別の産業医5名を曜日毎に配置するとともに臨床心理士1名を週1回配置している。各支店に衛生推進者を1名配置している。

○ 保存休暇(年次積立有給休暇)

失効有給休暇の積立制度で最大50日(2020年4月以降から60日に拡大予定)積立可能。7日以上の連続使用が原則であるが、同一傷病に限り1日からの利用も認めている。

○ 欠勤・休職時の収入保障

保存休暇取得後は欠勤扱いとなり3か月間は傷病に限り給与の80%を支給。欠勤後は休職となり(期間は、勤続年数に応じて1年から最長3年まで設定)、休職中も同様に給与の80%を支給。給与支給期間が終了すると、健康保険組合の傷病手当金に移行する。



○ 取組での配慮・工夫(具体的事例等)

- 直通電話を設置し、人事を通さず直接社内診療所の看護師に話ができることで、相談しやすい環境を整えている。
- 産業医に精神科の専門医がいる心強さがある。メンタル疾患からの復職者については、この産業医との面談が再発防止に役立っている。本人了解の上、産業医に主治医と情報交換をしてもらうこともある。
- 配置や配属、転勤への配慮、通勤方法、時間外労働の制限等については、個別で対応。治療の時間的な制約も、柔軟に対応している。復職時の産業医、人事との面談時に対応を調整し、個別の配慮事項を復職先の職場の上長に人事から伝えている。
- 意識障害やてんかんの人は車の運転の制限等、産業医からの指示で就業制限を行う。糖尿病の人は、営業時間中のインスリン注射への対応や食事時間の調整をしている。
- 不妊治療限定の休暇等については、制度化することで逆に取りにくいと感じる人も多いため、有給休暇で対応している。また、有給休暇をより取得しやすくするため、半日単位で取得できる有給休暇の取得条件を2日から5日に拡大した。
- 予防については、健康診断の結果に応じて緊急度を5段階に分け、リスクの高い人に対し産業医が直接電話をするなど、重点的にフォローしている。この対応で再受診率が向上した。

06 石塚硝子株式会社

“人を大切にする”ことを 心がけ、 会社加入の保険で 先進治療費をカバー

所在地：岩倉市
業種：ガラス容器製造
従業員数：約910名（定年後再雇用含む）契約社員97名



■ 基本的な考え方

「企業は人なり」という理念の下、“人を大切にする”をモットーにしている。体調が悪い状況で無理して勤務するのではなく、しっかり治して帰ってきてもらうことを鉄則としている。

■ 両立を支援するようになったきっかけ

傷病制度等のきっかけは、1960年に職員・工員の呼称をやめ同じ完全月給制に変更したことがルーツ。それまでは、病気で休むと給料が出ないことから、安心して休めなかった。経済的な心配がなく治療に専念してもらおうという思いがあった。

■ 取組内容

○体制づくり

工場内の診療所に看護師が常勤。産業医を週1回配置。

○年次積立有給休暇

最大60日の積立が可能。

○病欠欠勤の賃金補償

6か月間（勤続5年以上）の病欠欠勤が取得でき、その間の賃金は100%補償される。その後、休職を1年間（勤続1年以上）取得でき、その間は健康保険組合からの傷病手当が支給される。

○先進医療給付金制度

高額な先進治療に対し、2000万円まで会社加入の保険でカバーする。

○LTD制度（退職後所得補償）

傷病が理由で復職できず退職した場合でも、会社加入の保険により、60歳まで本人所得の1割を補償。本人が掛け金を追加すれば8割補償される。

○取組での配慮・工夫（具体的事例等）

- 心疾患の両立者については、ペースメーカーに配慮し、電磁波の強い場所に近寄らない部門への配置転換、転勤の免除といった対応をしている。メンエール病罹患者についても、めまい等に配慮した配置転換を行った。こういった現業勤務者への配慮は、安全性への観点であり、本人からの申出がなくても対応している。
- がん治療の両立者の復職にあたっては、テレワークを利用した。自宅で資料作りなどを1か月半～2か月くらい行い、今は復職している。
- メンタル疾患の場合は、早期の復職を希望する場合もあるが、基本的にはしっかり休んでもらっている。復職時も産業医から主治医に診断理由の確認等を行い、場合によっては本人の同意のもと、診察時に看護師と上司が同行して主治医と話をしているケースもある。
- 復職の面談では本人、上司、人事リーダー、看護師と話し、必要な配慮事項などをすり合わせている。きちんと治療を終えてからの復職であるため、リハビリ出勤等の制度はないが、休暇中、上司が両立者の様子を見に行くなどして、適宜、現場での受入体制の整備等をしている。復職後は、看護師との面談で様子を把握している。
- 復職はゴールではなくスタートと考え、必要な情報提供と、適切な配慮を心がけている。

5 愛知産業保健総合支援センターのご案内

愛知産業保健総合支援センターでは、労働者が治療を続けながら安心して働くことができる職場環境づくりに関する次の支援をしています(利用は無料)。

■ セミナー研修の実施

「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」等の普及・啓発を目的とする事業者向けのセミナー、産業保健スタッフ向けの専門的研修を実施します。

※開催日時等については、愛知産業保健総合支援センターのホームページにより確認してください。

■ 個別訪問支援

事業者等からの依頼に応じ、両立支援に精通したスタッフ(保健師、社会保険労務士等)が事業場に訪問し、治療と仕事の両立支援に関する制度導入の支援をします。また、管理監督者等に対する意識啓発のための教育も実施します。

■ 相談対応

電話・面談*等により、治療と仕事の両立支援に関する事業者・患者(労働者)等からの相談に応じます。

※面談は予約制です。 *相談内容については、秘匿いたします。

■ 個別調整支援

患者(労働者)又は患者(労働者)から主治医の意見書が提出された事業者等からの申出により、両立支援に精通したスタッフが事業場に赴くなどにより、事業者と患者(労働者)の間の仕事と治療の両立に関する調整支援を行い、就業上の措置、両立支援プラン・職場復帰支援プランの作成等について助言・支援をします。

*支援の実施にあたっては、患者(労働者)本人からの同意書の提出が必要です。

あらかじめ、ファックス(052-950-5377)・電話等によりお申し込みください。

相談窓口

【開設日・時間】 電話等によりお問い合わせください。 【場所】 ~~名古屋市中央区新米町2-13 米第一生命ビル9階~~
名古屋市東区東桜1-13-3 NHK名古屋放送センタービル2階

【電話】 052-950-5375 【ファックス】 052-950-5377

【ホームページ】 <https://www.aichis.johas.go.jp>

愛知産業保健総合支援センター

検索



●愛知県内の仕事と治療の両立支援をサポートする「愛知産業保健総合支援センター」が行う両立支援のための情報提供、研修情報などの支援メニューが掲載されています。

■ あいち地域治療と仕事の両立支援推進チーム

両立支援の取組の連携を図り、病気を抱える労働者が活躍できる環境を整備することを目的として、愛知県内における両立支援を推進する関係者で構成するチームです。

【参加機関】愛知労働局、愛知県、名古屋市、(公社)愛知県医師会、愛知県経営者協会、日本労働組合総連合会愛知県連合会、愛知県社会保険労務士会、(公社)日本医療社会福祉協会、(一社)日本産業カウンセラー協会中部支部、日本キャリア開発協会、(公社)愛知労働基準協会、全国健康保険協会愛知支部、(独)労働者健康安全機構(中部労災病院・旭労災病院・愛知産業保健総合支援センター)



【事務局】厚生労働省 愛知労働局労働基準部健康課 (tel.052-972-0256)

6 治療と仕事の両立支援助成金のご案内

■ 治療と仕事の両立支援助成金（環境整備コース）

事業者の方が「両立支援環境整備計画」を作成し、計画に基づき新たに両立支援制度の導入を行い、かつ、両立支援コーディネーターを配置した場合に、費用の助成を受けることができる制度です。

■ 治療と仕事の両立支援助成金（制度活用コース）

事業者の方が両立支援制度活用計画を作成し、計画に基づき、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費用の助成を受けることができる制度です。

助成金の支給にあたっては要件がありますので、詳しくは独立行政法人労働者健康安全機構のホームページをご確認ください。

労働者健康安全機構 助成金

検索

治療と仕事の両立支援に関する情報については、以下の機関のホームページでもご紹介しています。

治療と仕事の両立支援ナビ（厚生労働省）

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

- 治療と仕事の両立支援について、支援者（人事労務担当、上司・同僚、産業保健スタッフ、経営者）等への的確な情報提供の基盤を整備することを目的としています。
- 「どのように取り組めばよいのか」、「どこに相談すればよいのか」、「どのような支援があるのか」などの様々な疑問に、既存の情報と新規に作成する情報を一元化して「探しやすい」、「見やすい」、「理解しやすい」情報として提供しています。



治療と仕事の両立について（厚生労働省）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000115267.html>

- 「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」の本文のほか、すぐに使える様式例や、助成金、通達など役立つ様々な情報が掲載されています。



治療と仕事の両立支援（独立行政法人労働者健康安全機構）

<https://ryoritsushien.johas.go.jp>

- 事業者、労働者本人及びその家族、医療従事者・産業保健スタッフ、両立支援コーディネーター別に支援制度、法令情報などを掲載しています。



治療と仕事の両立支援キャラクター



名称:ちりょうさ

説明:スーツを着たウサギのキャラクターです。両耳を「ちりょう」「しごと」のフキダシに見立て、両立すべきものが明確に伝わることを意図しています。軽やかに歩いている姿で、「治療と仕事を両立」することによる前向きな気持ち、より働きやすい職業生活へと一歩ずつ着実に進んでいくイメージを表現しています。

*「ちりょうさ」は厚生労働省のキャラクターです。

治療と仕事の両立を支援するための

愛知県内の相談先一覧

■ 職場で働き続けるための相談

愛知産業保健総合支援センター

月～金 8:30～17:15

tel. **052-950-5375**

愛知産保センター

検索



日本キャリア開発協会

JCDAキャリア

検索



■ 休暇・労働時間制度等、各種制度の相談

愛知労働局総合労働相談コーナー(15カ所)

月～金 9:30～17:00

愛知 総合労働相談

検索



愛知県社会保険労務士会 総合労務相談室

火 10:00～12:00、13:00～16:00

tel. **052-871-2278**

■ 助成金、傷病手当金等の相談

労働者健康安全機構[助成金専用ダイヤル]

月～金 9:00～12:00、13:00～18:00

tel. **0570-78-3046**

協会けんぽ愛知支部[傷病手当金、高額療養費]

月～金 8:30～17:15

tel. **052-856-1490**

※健康保険組合の加入者は、それぞれの組合へ

■ 治療による仕事への影響に関する相談

がんの場合:

愛知県 がん相談支援センター

(がん診療連携拠点病院)

愛知県 がん相談支援センター

検索



糖尿病の場合:

中部ろうさい病院

両立支援相談窓口 月～金 13:00～17:00

tel. **052-652-5511** (代表)

名古屋市がん相談・情報サロン「ピアネット」

火～土 10:00～16:00

tel. **052-243-0555**

若年性認知症の場合:

愛知県若年性認知症総合支援センター

月～土 10:00～15:00

tel. **0562-45-6207**

■ 就労に関する相談 労働者の方向け

ハローワーク名古屋中

職業相談第2部門(長期療養職業相談窓口)

月～金 8:30～17:15

tel. **052-855-3740** (代表) 部門コード42#

ハローワーク名古屋東

職業相談第1部門

月～金 8:30～17:15

tel. **052-774-2886**

ハローワーク名古屋中出張相談

(名古屋市立西部医療センター)

木 11:00～16:00 ※予約制

tel. **052-991-8121** (代表)

ハローワーク名古屋東出張相談

(愛知県がんセンター)

木 10:00～16:30 ※予約制

tel. **052-762-6111** (代表)

※祝日・年末年始を除く