



「事業場における 治療と職業生活の両立支援 のためのガイドライン」 について

平成28年9月7日

厚生労働省

福岡労働局 労働基準部 健康課

☎ 092-411-4798

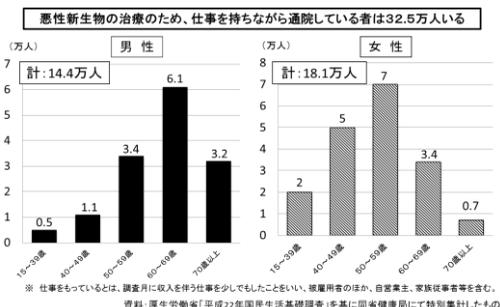


治療と職業生活の両立支援を巡る状況 ①

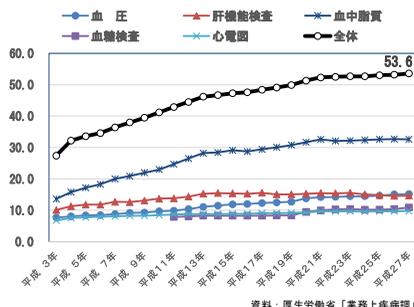
【疾病を抱える労働者の状況】

- 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は、がんが21%、脳血管疾患が12%。
- 仕事をもちながらがんて通院している者の数は32.5万人。
- 一般定期健康診断の有所見率は53%に上り、疾病リスクを抱える労働者は増加傾向。

＜仕事をもちながらがんて通院している者＞



＜一般健診の有所見率の推移＞

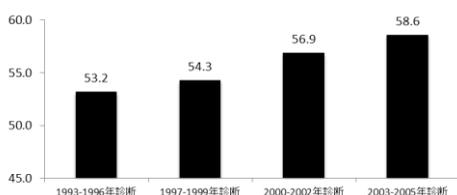


治療と職業生活の両立支援を巡る状況 ②

【疾病を抱える労働者の就業可能性の向上】

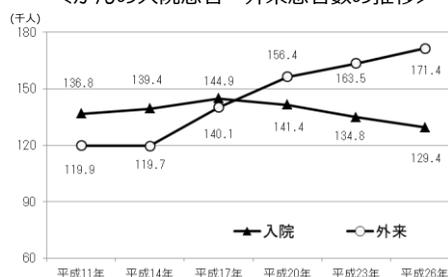
- 治療技術の進歩により、かつては「不治の病」とされていた疾病においても生存率が向上し、「長く付き合う病気」に変化。
⇒ 病気になったからといってすぐに離職しなければならないわけでは必ずしもなくなってきている。
- がんの入院日数は減少傾向、外来患者は増加傾向。

<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 2003-2005年生存率報告（独立行政法人国立がん研究センターがん対策情報センター、2013）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

<がんの入院患者・外来患者数の推移>



治療と職業生活の両立支援を巡る状況 ③

【疾病を抱える労働者の就業に関する課題】

- 疾病を抱える労働者の中には、仕事上の理由で適切な治療を受けることができない場合や、疾病に対する労働者自身の不十分な理解、職場の理解・支援不足により離職に至ってしまう場合もみられる。

【例①】糖尿病患者の8%が治療を中断しており、最も多い理由は「仕事（学業）のため、忙しいから」

【例②】連続1月以上の療養が必要な社員が出た場合、「ほとんどが病気休暇を申請せず退職」、「一部に病気休職を申請せず退職する者がいる」とした企業は、身体疾患で15%

【例③】過去3年間で病気休職制度を新規に利用した労働者の38%が復職せず退職

【事業場における課題】

- 東京都の「がん患者の就労等に関する実態調査（平成26年）」によれば、従業員が私傷病になった際、当該従業員の適正配置や雇用管理等について、89.5%の企業が対応に苦慮。
- 苦慮した内容としては、最も多いものが「病気や治療に関する見通しが分からない（60.2%）」、次いで「復職可否の判断が難しい（51.9%）」。

治療と職業生活の両立支援ガイドラインの作成、公表

平成28年2月、「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」を公表。

本ガイドラインは、事業場において、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がないように、治療と職業生活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ため、両立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、具体的な取組方法をまとめたもの。

ガイドラインの構成

- ◇ 治療と職業生活の両立支援を巡る状況
- ◇ 両立支援の位置づけと意義
- ◇ 両立支援を行うに当たっての留意事項
- ◇ 両立支援を行うための環境整備（実施前の準備事項）
- ◇ 個別の両立支援の進め方
- （参考資料）様式例集、支援制度・機関、がんに関する留意事項

※ 平成27年度は参考資料として「がんに関する留意事項」をまとめた。今後、その他の疾患についても順次作成していく予定。

5

ガイドラインのねらい

- ☑ 事業者や事業場関係者に、疾病を抱える労働者の現状と、治療と職業生活の両立を進めることの意義についての理解を広める。
- ☑ 疾病を抱える労働者の治療と職業生活の両立について、対応の仕方が分からない企業が多いため、具体的な対応手順・方法を提示し、取組の促進を図る。
- ☑ 主治医が就業上の措置等について判断できるよう、患者の仕事の情報が主治医に伝わるようにすると同時に、就業上の措置等に関する主治医の意見が事業場側に伝わるようにすることで、スムーズな情報のやりとりを図り、両立支援が円滑に進むようにする。
⇒ 情報のやりとりのための様式例を示し、医療機関側の理解・協力を求める。

6

治療と職業生活の両立支援の位置づけと意義

事業者による両立支援の取組の位置づけ

治療が必要な疾病を抱える労働者が、業務によって疾病が増悪することがないように、治療と職業生活の両立のために必要となる一定の就業上の措置や治療に対する配慮を行うことは、**労働者の健康確保対策**として位置づけられる。

※ 疾病に罹患していることをもって安易に就業禁止の判断をするのではなく、できるだけ配置転換等の措置を講じ、就業の機会を失わせないようにすることに留意が必要。

事業者による両立支援の意義

労働者の健康管理という位置づけとともに、人材資源の喪失防止、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、さらには、「健康経営」や社会的責任（CSR）、労働者のワーク・ライフ・バランスの実現といった意義もある。

治療と職業生活の両立支援を行うに当たっての留意事項

【安全と健康の確保】

就労によって疾病の増悪・再発や労働災害（事故）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ことが就業の前提。

【労働者本人による取組】

疾病を抱える労働者本人が、主治医の指示等に基づき、治療を受ける、服薬する、適切な生活習慣を守る等の取組を行うことが重要。

【労働者本人の申出】

私傷病であることから、労働者本人から支援を求める申出がなされたことを端緒に取り組むことが基本。

【治療と職業生活の両立支援の特徴を踏まえた対応】

治療と職業生活の両立支援は、育児や介護と仕事の両立支援とは異なり、時間的制約に対する配慮だけでなく、労働者本人の健康状態や職務遂行能力も踏まえた就業上の措置が必要。

治療と職業生活の両立支援を行うに当たっての留意事項

【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ため、個人ごと取るべき対応やその時期等は異なり、個別事例の特性に応じた配慮が必要。

【対象者、対応方法の明確化】

事業場内ルールを労使の理解を得て制定するなど、両立支援の対象者、対応方法等を明確にしておくことが必要。

【個人情報の保護】

両立支援を行うために必要な症状、治療の状況等の疾病に関する情報は、事業者が本人の同意なく取得してはならず、事業者が取得した健康情報については、取り扱う者の範囲や第三者への漏洩防止も含めた情報管理体制の整備が必要。

【両立支援にかかわる関係者間の連携の重要性】

労働者本人以外にも、事業場の関係者（事業者、人事労務担当者、上司・同僚、労働組合、産業保健スタッフ等）、医療機関の関係者（主治医、看護師、MSW）、地域の支援機関などが必要に応じて連携することが重要。

9

両立支援を行うための環境整備（実施前の準備事項）

■ 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

■ 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等に対して研修等を通じて意識啓発

■ 相談窓口の明確化等

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

■ 休暇・勤務制度の整備

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）

10

両立支援を行うための環境整備（実施前の準備事項）

■ 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。

11

個別の両立支援の進め方

① 労働者が事業者へ申出

- ・労働者から、主治医に対して、業務内容等を記載した書面を提供
- ・それを参考に主治医が、症状、就業の可否、作業転換等の望ましい就業上の措置、配慮事項を記載した意見書を作成
- ・労働者から、主治医の意見書を事業者に提出



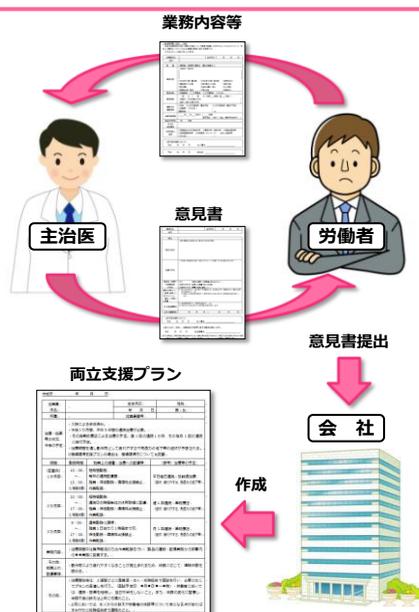
② 事業者が産業医等の意見を聴取



③ 事業者が就業上の措置等を決定・実施

- ・事業者は、主治医や産業医の意見を勘案し、労働者の意見も聴取した上で、就業の可否、就業上の措置（作業転換等）、治療への配慮（通院時間確保等）の内容を決定・実施

※「両立支援プラン」の作成が望ましい



12

厚生労働省における両立支援促進対策

福岡労働局
・労働基準監督署
・ハローワーク

(独)労働者健康安全機構
福岡産業保健総合支援センター
☎092-414-5264

- ◆ガイドラインの普及啓発
- ◆がん患者等に対する就職支援事業(ハローワーク)
 - ハローワーク福岡中央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

- ◆専門の相談員を配置し、
 - 事業者等に対する啓発セミナー
 - 産業保健スタッフ、人事労務担当者等に対する専門的研修
 - 医療従事者に対する研修
 - 事業場への訪問支援
 - 関係者からの相談対応
 - 患者(労働者)と事業場との個別調整支援
 - 好事例の収集、情報提供等

13

治療と職業生活の両立支援を進めることの意義

事業者にとっての意義

労働者の健康管理という位置づけとともに、人材資源の喪失防止、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、さらには、「健康経営」や社会的責任(CSR)、労働者のワーク・ライフ・バランスの実現といった意義もある。

これらは、投資家や労働市場で評価される要素でもある。

労働者にとっての意義

疾病にかかったとしても、本人が希望する場合は、疾病を増悪させることなく、適切な治療を受けながら、仕事を続けられる可能性が高まる。

医療関係者にとっての意義

仕事を理由とする治療の中断や、仕事の過度な負荷による疾病の増悪を防ぐことで、適切な疾病の治療が可能となる。

社会的な意義

がん等の疾病にかかった方に対しても、働きたいと思っている方が働ける環境を提供することは、「全ての人が各々活躍できる社会」の実現につながる。

14