厚生労働省
秋田労働局

Press Release

報道関係者　各位

令和８年11月11日

【照会先】
秋田労働局労働基準部　健康安全課
課　　長　　田川健志
労働衛生専門官　　原田武哉
（電話）　018－862－6683

職場における治療と就業の両立支援及びストレスチェック制度の実施状況に係る実態調査（アンケート）の結果について

～治療と就業の両立支援に関して何らかの取組を行っている事業場の割合 95.4%～

秋田労働局（局長　千葉裕子）では、職場における治療と就業の両立支援に関する取組状況等の実態を把握するために、秋田産業保健総合支援センターと共同で秋田県内の労働者 50 人以上の 964 事業場を対象として実態調査（アンケート）を実施し、その結果を取りまとめました。あわせてストレスチェック制度の実施状況についても調査しており、その結果も取りまとめました。

調査結果については、令和４年度にも同様の調査を実施していることから比較しています。

【実態調査（アンケート）について】

・調査対象事業場数：秋田県内の労働者 50 人以上の 964 事業場
・調査期間：令和８年１月５日から令和８年１月 30 日まで
・提出（回収）事業場数：668 事業場（提出（回収）率 69.3%）



【治療と就業の両立支援の調査結果概要】

・厚生労働省が策定した「事業場における治療と就業の両立支援に関するガイドライン」について、内容を含めて知っている事業場の割合は **52.0%**となっており、令和４年度に実施した前回調査時（以下「前回調査時」という。）より5.1ポイント増加した（表１－１、１－２、図１－１、１－２参照）。

・2024（令和６）年１月以降病気により１か月以上連続して休職・休業した労働者がいると回答した事業場の割合は **80.2%**と前回調査時より 2.0 ポイント増加した（表２－１、２－２、図２－１、２－２参照）。また、休職・休業した労働者の病名等は多い順に「メンタル疾患」、「がん」と前回調査時と同順であった（表３－１、３－２、図３－１、３－２、３－３参照）。

・治療と就業の両立支援に関して何らかの取組を行っている事業場の割合は **95.4%**と前回調査時より 2.3 ポイント増加した（表４－１、図４－１参照）。取組内容は多い順に「傷病休暇・病気休暇」、「時差出勤・短時間勤務・在宅勤務（テレワーク）」、「試し出勤」、「時間単位の年次有給休暇」となり前回調査時より「試し出勤」の取組の割合が増加した（表４－２参照）。

【ストレスチェック制度の調査結果概要】

・ストレスチェックを「実施している」事業場の割合は**99.0%**となっており、前回調査時より0.4ポイント増加した（表５、図５参照）。

・ストレスチェックの集団分析を「実施している」事業場の割合は **81.0%**と前回調査時より 0.4 ポイント増加した（表６、図６参照）。

【「職場における治療と就業の両立支援及びストレスチェック制度にかかるアンケート」の令和７年度の調査結果と令和４年度の調査結果との比較等について】

1　治療と仕事の両立支援



（１）「事業場における治療と就業の両立支援に関するガイドライン」の内容を含めて知っている事業場の割合は 52.0%（表１－１、図１－１参照）であったことから、前回調査時より 5.1 ポイント増加した（表１－２、図１－２参照）。

表1-1	R4	R7
内容を知っている	355 (46.9)	347 (52.0)
内容は知らないが、あることは知っている	306 (40.4)	244 (36.5)
知らない（聞いたことがない）	96 (12.7)	75 (11.2)
未回答	0 (0.0)	2 (0.3)
計	757	668

※上記割合は全回答数に占める割合

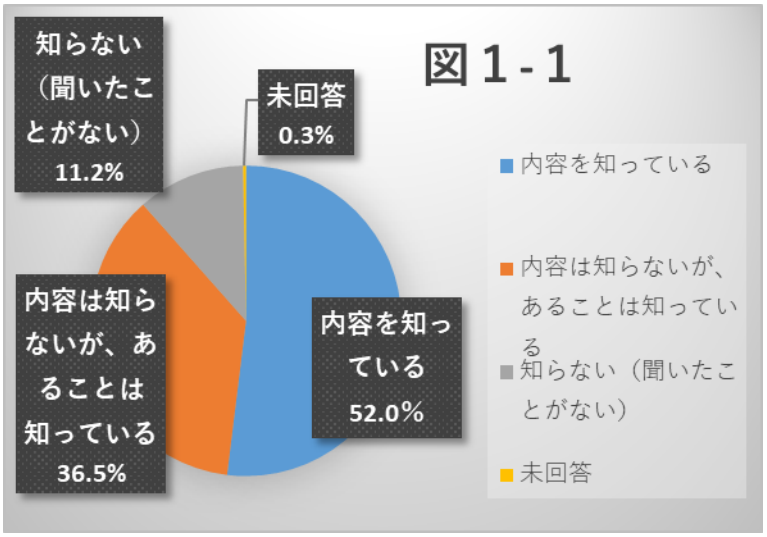
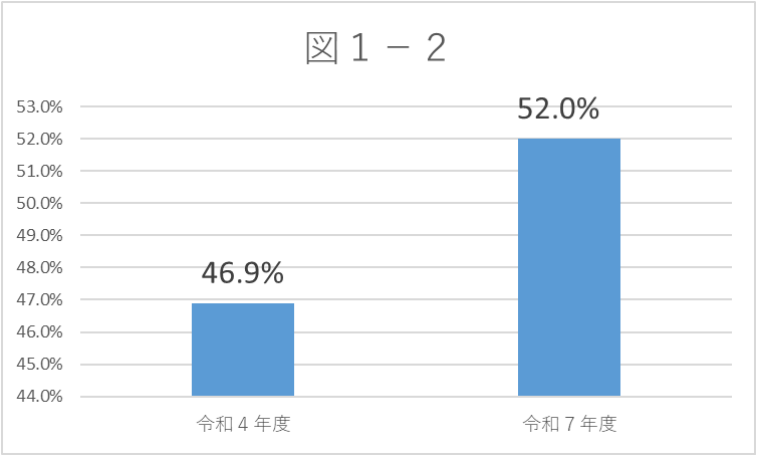


表１－２	内容を含めて知っている事業場
令和４年度	355（46.9%）
令和７年度	347（52.0%）





（２）１か月以上連続して休職・休業した労働者が「いる」と回答した事業場の割合は 80.2%（表２－１、図２－１参照）であり、前回調査時は78.2%であったことから、2.0ポイント増加した（表２－２、図２－２参照）。

表２－１	R4	R7
いる	592 (78.2)	536 (80.2)
いない	161 (21.3)	132 (19.8)
わからない	4 (0.5)	0 (0.0)
計	757	668

※上記割合は全回答数に占める割合

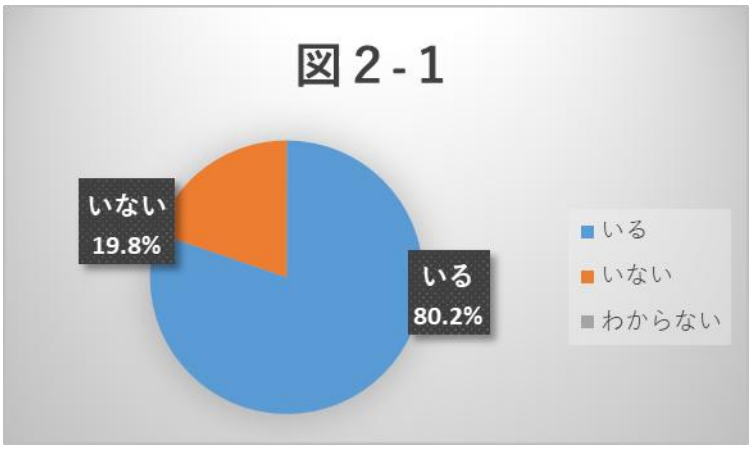
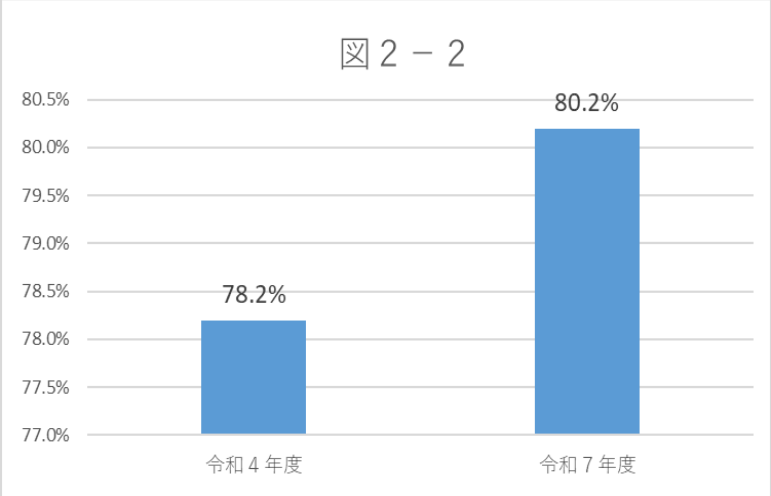


表２－２	１か月以上連続して休職･休業した労働者がいる事業場
令和４年度	592 (78.2%)
令和７年度	536 (80.2%)





（３）１ヶ月以上連続して休職･休業した労働者が「いる」と回答した事業場（536 事業場）における病名を多い順にすると、メンタル疾患（320 件、59.7%）、がん（243 件、45.3%）であり（表３－１、図３－１参照）、前回調査時と同順であった（図３－２、３－３参照）。

表3-1	がん	脳卒中、脳梗塞等	心疾患	糖尿病	肝疾患	メンタル疾患	内臓疾患（がんを除く）	事故による身体の障害	難病	わからない	答えたくない	その他	未回答
R4	204 (34.4)	55 (9.3)	41 (6.9)	12 (2.0)	10 (1.6)	357 (60.3)	44 (7.4)	68 (11.4)	40 (6.7)	6 (1.0)	7 (1.1)	129 (21.8)	0 (0.0)
R7	243 (45.3)	65 (12.1)	36 (6.7)	8 (1.5)	7 (1.3)	320 (59.7)	53 (9.8)	72 (13.4)	27 (5.0)	14 (3.2)	7 (1.3)	173 (32.2)	3 (0.5)

※上記割合は回答事業場数に占める割合　　(複数回答)

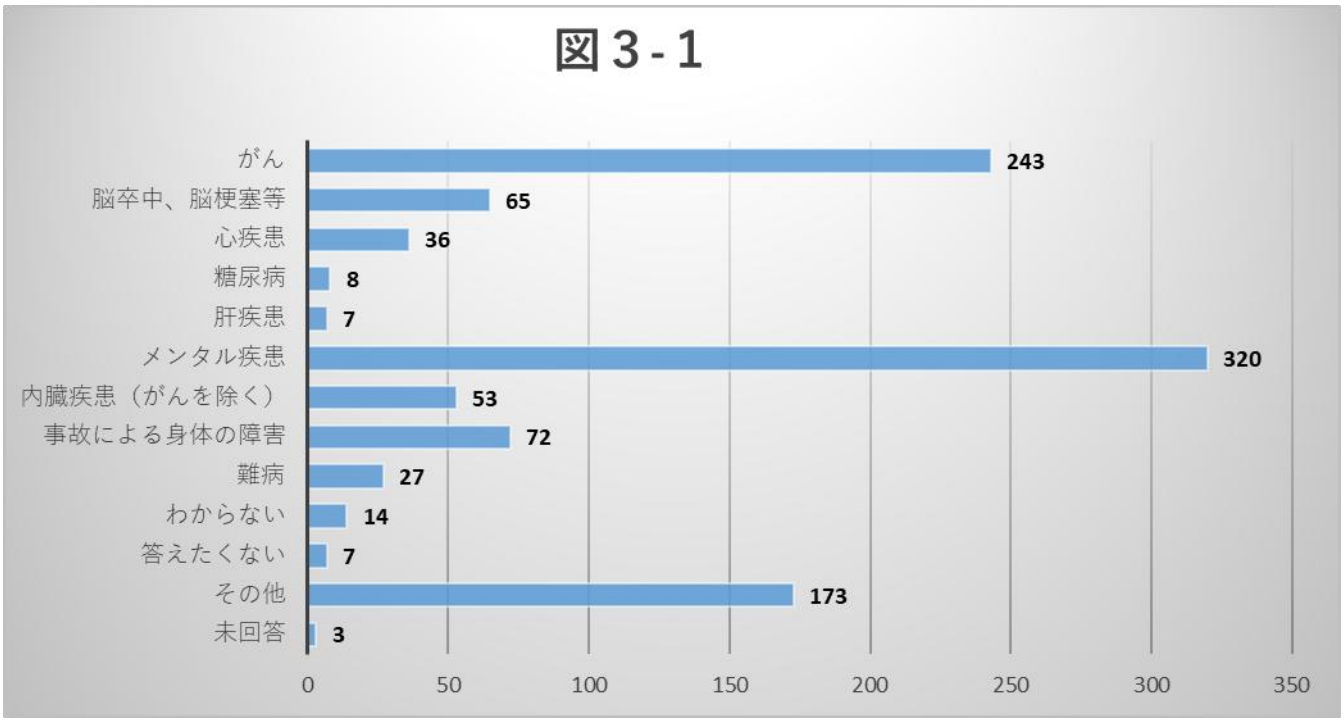
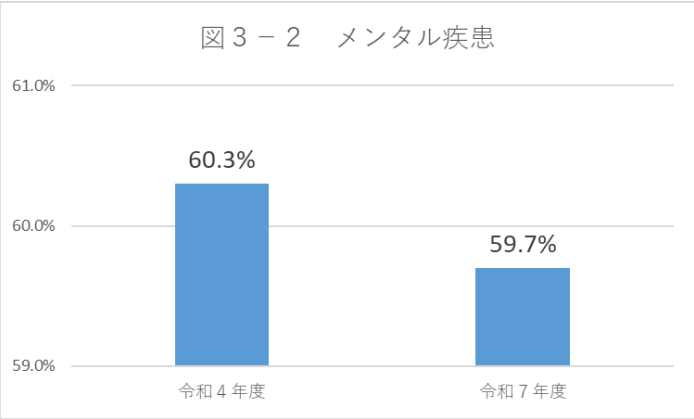
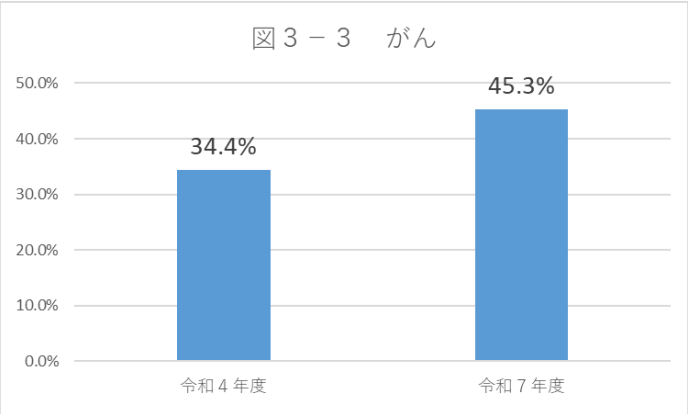


表３－２	令和４年度	令和７年度
メンタル疾患	357（60.3%）	320（59.7%）
がん	204（34.4%）	243（45.3%）







（４）治療と就業の両立支援に関して「取り組んでいる」事業場は637事業場でその割合は95.4%（表４－１、図４－１参照）と前回調査時より2.3ポイント増加した。

「取り組んでいる」内容については、多い順に「傷病休暇・病気休暇」474 件、次いで「時差出勤・短時間勤務・在宅勤務（テレワーク）」403 件、「試し出勤」403 件、「時間単位の年次有給休暇」391 件、「相談窓口の設置又は相談対応者の選任」279 件となっているほか、複数の取組を組み合わせて実施している事業場が多い状況となった（表４－２参照）。

表４－１	R4	R7
取り組んでいる	705 (93.1)	637 (95.4)
取り組んでいない	52 (6.9)	31 (4.6)
計	757	668

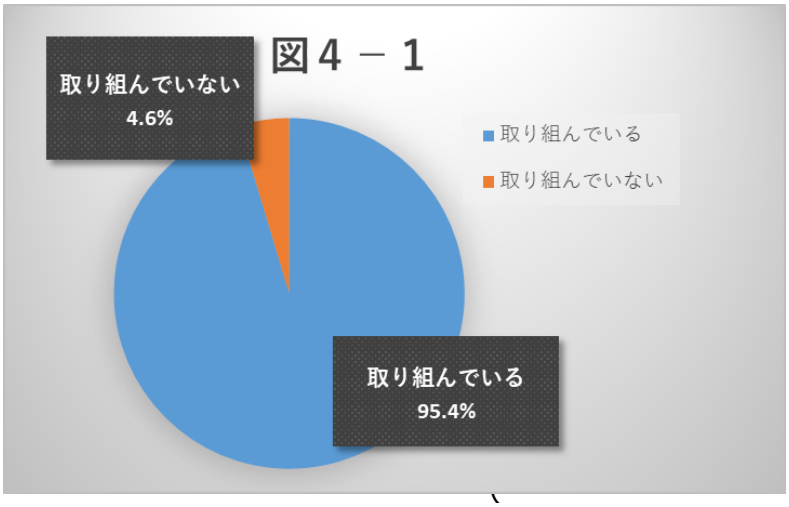


表４－２	時間単位の年次有給休暇	傷病休暇・病気休暇	時差出勤・短時間勤務・在宅勤務（テレワーク）	試し出勤	教育研修等	相談対応窓口・相談対応者の選任	特にない	その他
R4	398 (20.1)	522 (26.3)	372 (18.8)	243 (12.3)	119 (6.0)	244 (12.3)	52 (2.6)	32 (1.6)
R7	391 (18.0)	474 (21.9)	403 (18.6)	403 (18.6)	150 (6.9)	279 (12.9)	34 (1.6)	32 (1.5)

※上記割合は全回答数に占める割合

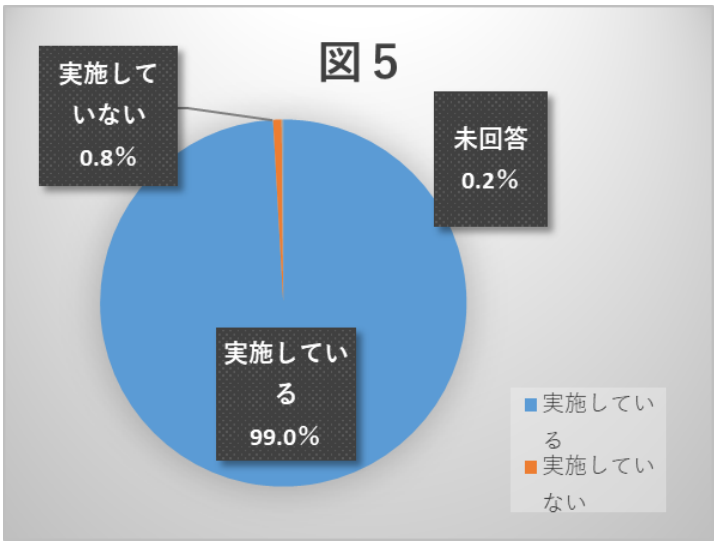
2　ストレスチェック制度



（1）ストレスチェックを「実施している」事業場の割合は662件（99.0%）（表5、図5）と、前回調査時より0.4ポイント増加した。

表5	R4	R7
実施している	746 (98.6)	662 (99.0)
実施していない	10 (1.3)	5 (0.8)
未回答	1 (0.1)	1 (0.2)
計	757	668

※上記割合は全回答数に占める割合

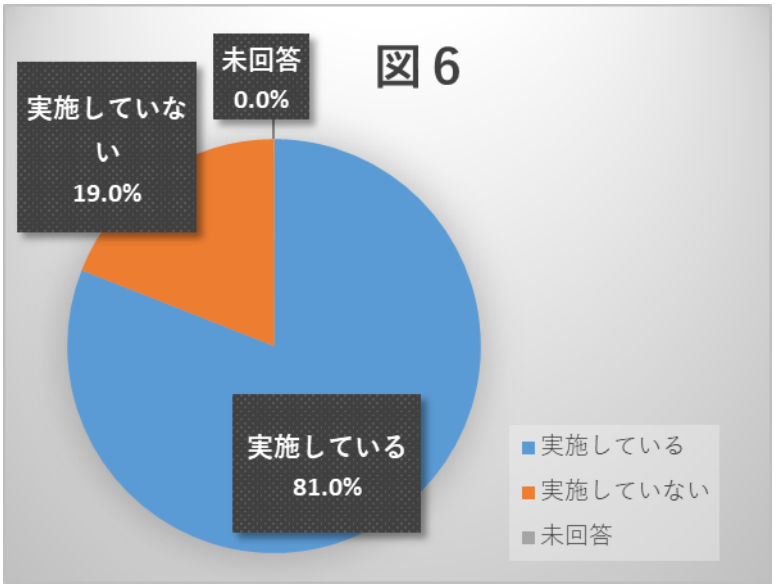




（2）ストレスチェックの集団分析を「実施している」事業場は536件（81.0%）（表6、図6）と、前回調査時より0.4ポイント増加した。

表6	R4	R7
実施している	610 (80.6)	536 (81.0)
実施していない	131 (17.3)	126 (19.0)
未回答	16 (2.1)	0 (0.0)
計	757	662

※上記割合は全回答数に占める割合



【参考資料】

別添1　令和7年度「職場における治療と就業の両立支援及びストレスチェック制度の実施状況に係る実態調査（アンケート）」の結果

別添2　両立支援を希望される事業主と働く皆様へ　治療と就業の両立について相談できます！

別添3　治療と就業の両立支援指針（概要）

別添4　労働者数50人未満の事業者もストレスチェックが義務になります！

別添１

職場における治療と就業の両立支援及びストレスチェック制度の実施状況に係る実態調査（アンケート）の結果

秋田労働局では、秋田産業保健総合支援センターとともに令和７年度に事業場における「治療と就業の両立支援」の取組状況及び「ストレスチェック制度」の実施及び活用状況について、秋田県内の労働者50 人以上の事業場にアンケート調査を実施し、その結果を取りまとめました。なお、令和４年度に同様のアンケートを実施しており、その結果と比較しました。

１　調査対象事業場数：秋田県内の労働者 50 人以上の事業場　964 事業場
（令和 4 年度実施時の対象 970 事業場）
有効回答数（アンケート提出事業場数）　668 事業場（提出（回収）率 69.3%）
（令和４年度　提出 757 事業場（提出（回収）率 78.0%））

２　調査期間：令和８年１月５日から令和８年１月 30 日まで

３　調査結果の概要

（１）治療と就業の両立支援

① 厚生労働省が策定した「事業場における治療と就業の両立支援に関するガイドライン」について、内容を含めて知っている事業場の割合は 52.0%と令和４年度に実施した前回調査時（以下「前回調査時」という。）より 5.1 ポイント増加した（表２、図２）。

② 事業場において、2024（令和６年）年１月以降病気により１か月以上連続して休職・休業した労働者がいると回答した事業場の割合は80.2%と前回調査時より２ポイント増加した（表３、図３）。

また、休職・休業した労働者の病名等は多い順に「メンタル疾患」、「がん」と前回調査時と同順であった（表４、図４）。

③ 事業場において、治療と就業の両立支援に関して何らかの取組を行っている事業場の割合は95.4%と前回調査時より2.3ポイント増加し、取組内容は多い順に「傷病休暇・病気休暇」、「時差出勤・短時間勤務・在宅勤務（テレワーク）」、「試し出勤」、「時間単位の年次有給休暇」となり前回調査時より「試し出勤」の取組の割合が増加した（表８－１、８－２、図８－１、８－２）。

④ 治療と就業の両立に関して知りたい内容は、多い順に「他社の取組事例」、「労働者への配慮方法」、「社内ルール（手続等）の整備」と前回調査時と同順であった（表 12、図 12）。

⑤ 治療と就業の両立に取り組む場合の課題について多い順に「代替要員の確保」、「復職後の適正配置（傷病の状態に応じた仕事の確保）」、「復職の可否の判断」と前回調査時と同順であった（表 13、図 13）。

（２）ストレスチェック制度

① ストレスチェックを「実施している」事業場の割合は 99.0%と前回調査時より 0.4 ポイント増加した（表 15、図 15）。

② ストレスチェックの集団分析を「実施している」事業場の割合は 81.0%と前回調査時より 0.4 ポイント増加した（表 16、図 16）。

③ ストレスチェックの集団分析を「実施している」事業場のうち、その分析結果を活用した内容は多い順に「安全衛生委員会等での審議」（22.8%）、「残業時間削減、休暇取得に向けた取組」（13.5%）となっており、前回調査時と同順であった（表 17、図 17）。

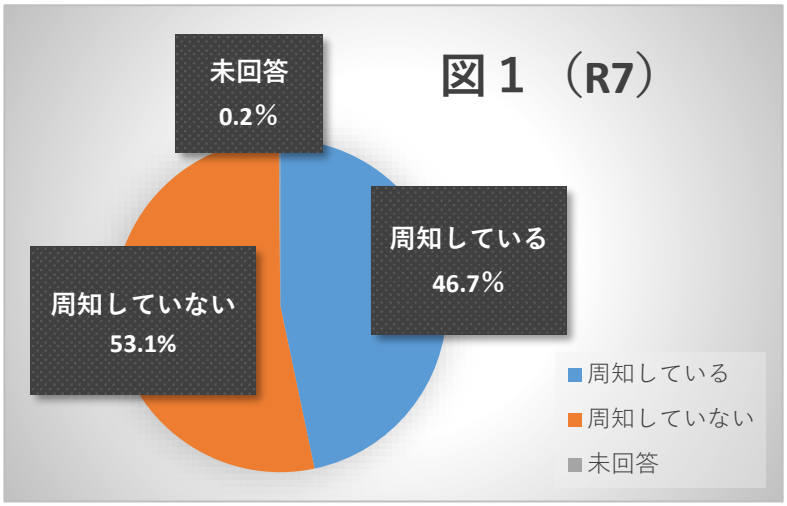
④ 分析結果を活用した事業場のうち、その後に「職場環境の改善がなされた」と回答した事業場の割合は 27.8%、「活用したが問題がなかった」と回答した事業場の割合は 39.7%と前回調査時と同順であった（表 18、図 18）。

4　治療と就業の両立支援に関する項目別の調査結果について

（１）治療と就業の両立支援に取り組むに当たっての基本方針を表明して労働者に周知しているかについて

表明して労働者に「周知している」事業場の割合は 46.7%と前回調査時より 2.0 ポイント増加した（表１、図１）。

表１	R4	R7
周知している	338 (44.7)	312 (46.7)
周知していない	412 (54.4)	355 (53.1)
未回答	7 (0.9)	1 (0.2)
計	757	668



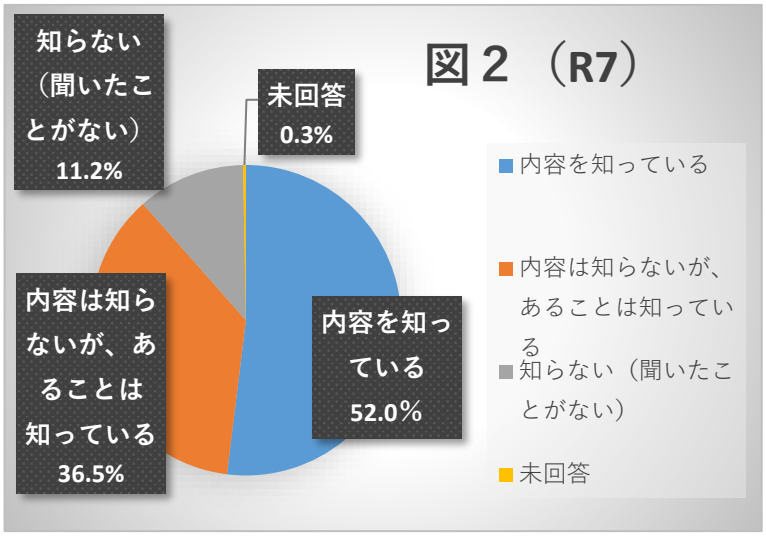
※表及び図に記載する R4 は令和４年度、R7 は令和７年度のことを示す。
表の（　）内の数値は割合（%）を示す。
以下の表及び図も同じ。
※上記割合は全回答数に占める割合

（２）厚生労働省の「事業場における治療と就業の両立支援のためのガイドライン」の周知度について

治療と就業の両立支援のためのガイドラインについて、「内容を含めて知っている」事業場の割合は 52.0%（表２、図２）と前回調査時より 5.1 ポイント増加した。また、「内容は知らないが、あることは知っている」と回答した事業場の割合は 36.5%と前回調査時より 3.9 ポイント減少したものの、両立支援のガイドラインを知らないとする事業場の割合が減少し、両立支援に係る周知の割合はわずかではあるが増加した。

表２	R4	R7
内容を知っている	355 (46.9)	347 (52.0)
内容は知らないが、あることは知っている	306 (40.4)	244 (36.5)
知らない（聞いたことがない）	96 (12.7)	75 (11.2)
未回答	0 (0.0)	2 (0.3)
計	757	668

※上記割合は全回答数に占める割合

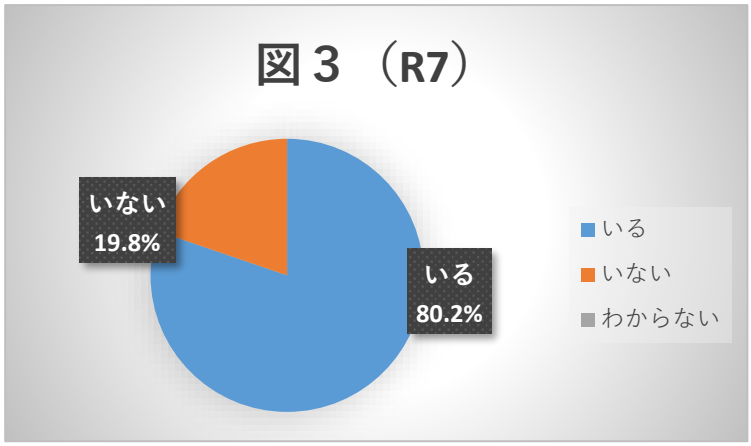


（３）2024（令和６年）年１月以降に病気等により１か月以上連続して休職・休業した労働者の有無について

事業場において、2024（令和６年）年１月以降に１か月以上連続して休職・休業した労働者が「いる」割合は、80.2%（表３、図３）と前回調査時より２ポイント増加した。

表３	R4	R7
いる	592 (78.2)	536 (80.2)
いない	161 (21.3)	132 (19.8)
わからない	4 (0.5)	0 (0.0)
計	757	668

※上記割合は全回答数に占める割合



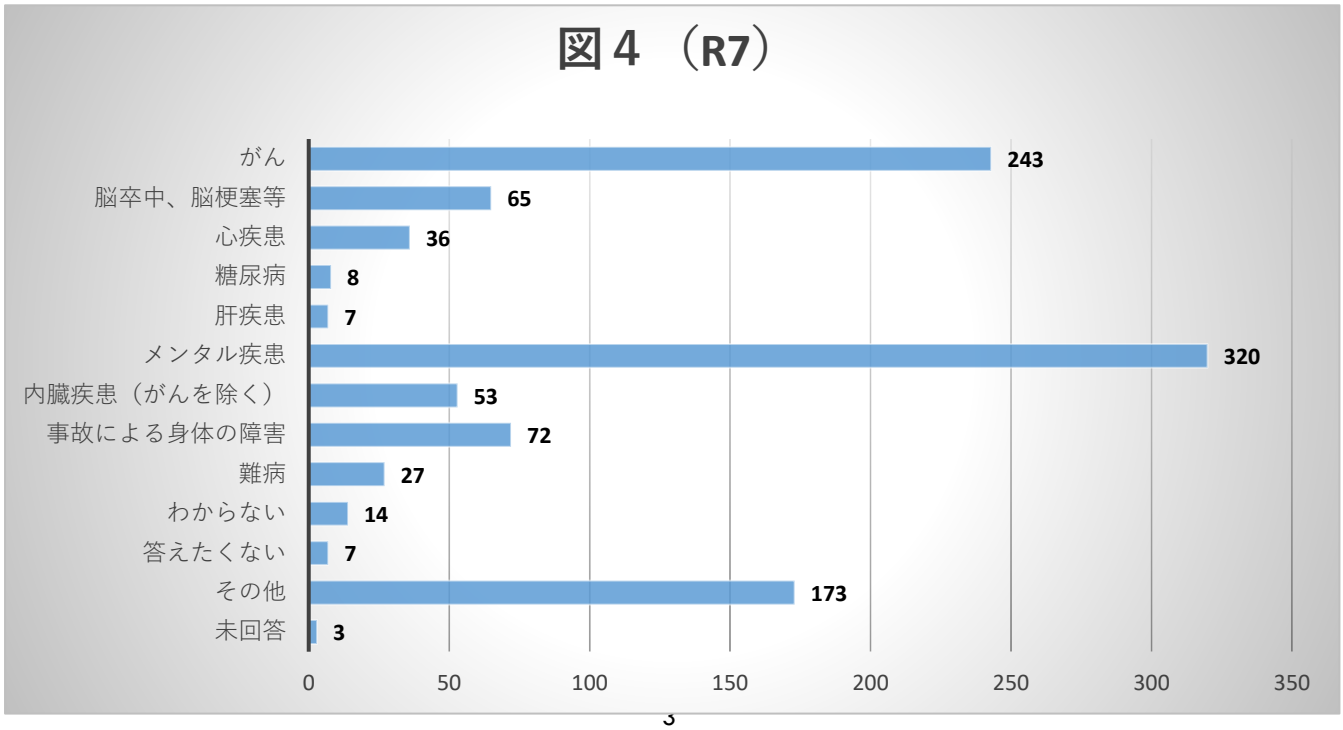
（４）2024（令和６年）年１月以降に１か月以上連続して休職・休業した労働者の病名について（複数回答）

１か月以上連続して休職・休業した労働者が「いる」と回答した事業場（536 事業場）における、その労働者の病名については、多い順に「メンタル疾患」320 件（59.7%）、「がん」243 件（45.3%）などとなっており（表４、図４）、「メンタル疾患」及び「がん」が高い比率を占めている状況にある。

前回調査時も多い順に「メンタル疾患」（60.3%）、「がん」（34.4%）が高い比率を占めていたが、今回の調査ではメンタル疾患が 0.6 ポイント減少した。

表４	がん	脳卒中、脳梗塞等	心疾患	糖尿病	肝疾患	メンタル疾患	内臓疾患（がんを除く）	事故による身体の障害	難病	わからない	答えたくない	その他	未回答
R4	204 (34.4)	55 (9.3)	41 (6.9)	12 (2.0)	10 (1.6)	357 (60.3)	44 (7.4)	68 (11.4)	40 (6.7)	6 (1.0)	7 (1.1)	129 (21.8)	0 (0.0)
R7	243 (45.3)	65 (12.1)	36 (6.7)	8 (1.5)	7 (1.3)	320 (59.7)	53 (9.8)	72 (13.4)	27 (5.0)	14 (3.2)	7 (1.3)	173 (32.2)	3 (0.5)

※上記割合は回答事業場数に占める割合

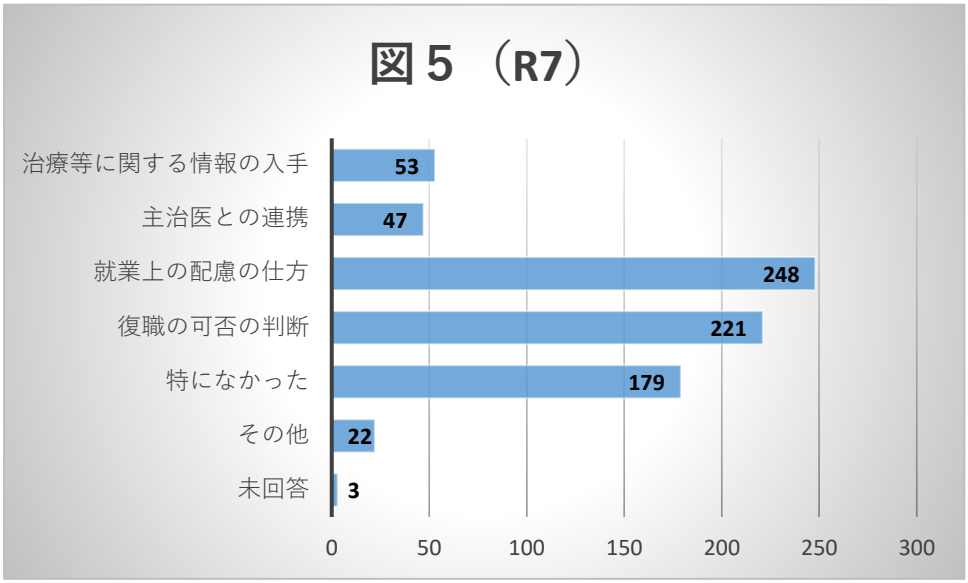


（５）休職・休業者への対応で困ったことの有無及び内容について（複数回答）

１か月以上連続して休職・休業した労働者が「いる」と回答した事業場（536 事業場）における、休業者への対応で苦慮した内容については、多い順に「就業上の配慮の仕方」248 件（46.3%）、「復職の可否の判断」221 件（41.2%）などとなっている（表５、図５）。一方、「特になかった」と回答した事業場は 179 件（33.4%）である。なお、前回調査時と大きな変化はない。

表５	治療等に関する情報の入手	主治医との連携	就業上の配慮の仕方	復職の可否の判断	特になかった	その他	未回答
R4	78 (13.1)	58 (9.8)	280 (47.3)	229 (38.7)	181 (30.6)	22 (3.7)	0 (0.0)
R7	53 (9.9)	47 (8.8)	248 (46.3)	221 (41.2)	179 (33.4)	22 (4.1)	3 (0.6)

※上記割合は回答事業場数に占める割合

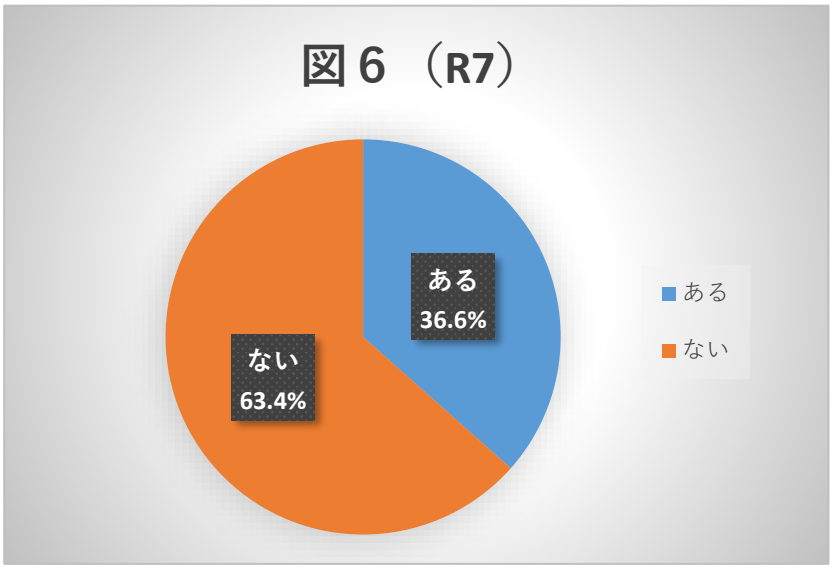


（６）休職・休業者への対応についての相談の有無について

１か月以上連続して休職・休業した労働者が「いる」と回答した事業場（536 事業場）における、休職・休業者への対応について「相談したことがある」と回答した事業場の割合は 36.6%（表６、図６）で、前回調査時より 3.1 ポイント減少した。

表６	R4	R7
ある	235 (39.7)	196 (36.6)
ない	357 (60.3)	340 (63.4)
計	592	536

※上記割合は全回答数に占める割合



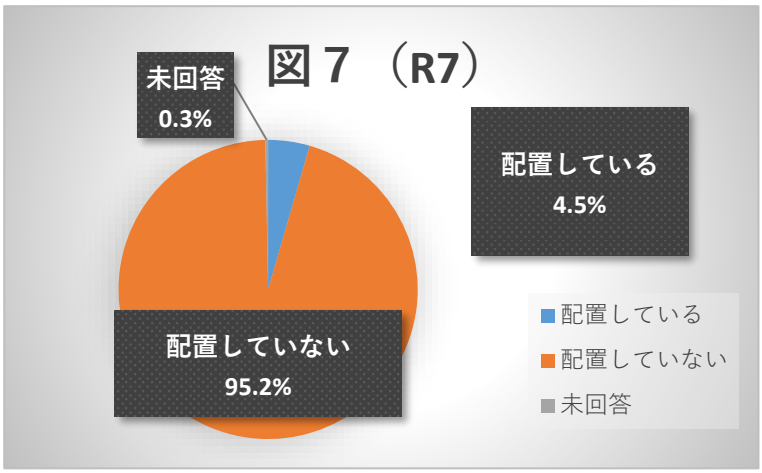
（７）治療と就業の両立支援に関するサポートを行う「両立支援コーディネーター」の有無について

「配置している」と回答した事業場の割合は 4.5%（表７、図７）で前回調査時より 2.1 ポイント増加した。

※両立支援コーディネーターは支援対象者がスムーズに両立支援を受けられるようにサポートする者です（労働者健康安全機構が実施する両立支援コーディネーター基礎研修を修了する必要があります。）。

表７	R4	R7
配置している	18 (2.4)	30 (4.5)
配置していない	729 (96.3)	636 (95.2)
未回答	10 (1.3)	2 (0.3)
計	757	668

※上記割合は全回答数に占める割合



（８）治療と就業の両立への取組の有無及び取組内容について（複数回答）

治療と就業の両立支援に「取り組んでいる」事業場は 637 事業場でその割合は、95.4%（表８－１、図８－１）と前回調査時より 2.3 ポイント増加した。

表８－１	R4	R7
取り組んでいる	705 (93.1)	637 (95.4)
取り組んでいない	52 (6.9)	31 (4.6)
計	757	668

※上記割合は全回答数に占める割合

「取り組んでいる」内容については、多い順に「傷病休暇・病気休暇」474 件、次いで「時差出勤・短時間勤務・在宅勤務（テレワーク）」403 件、「試し出勤」403 件、「時間単位の年次有給休暇」391 件、「相談窓口の設置又は相談対応者の選任」279 件となっているほか、複数の取組を組み合わせて実施している事業場が多い状況となっている（表８－２、図８－２）。

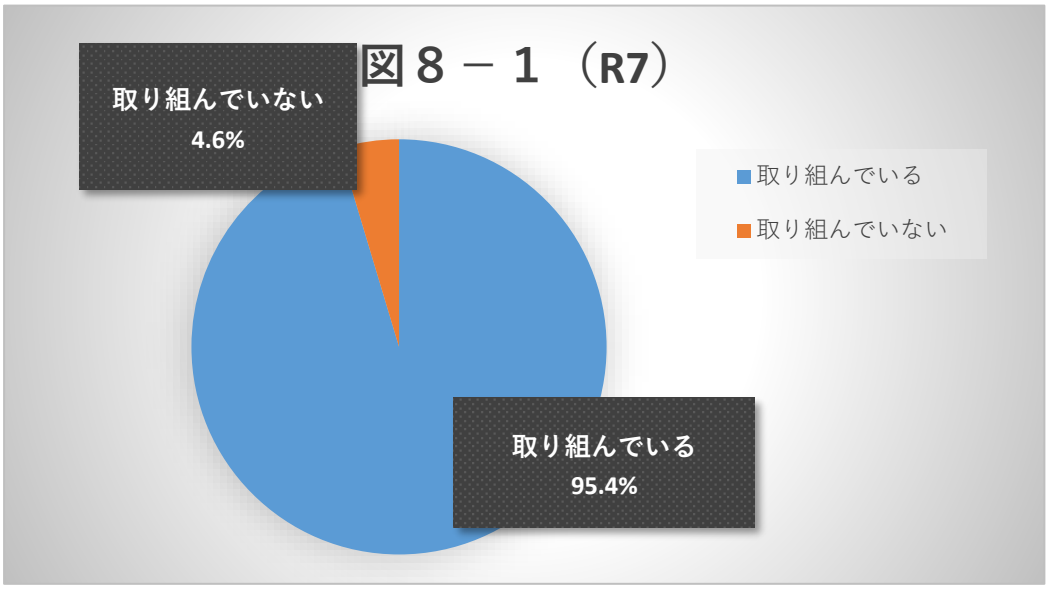
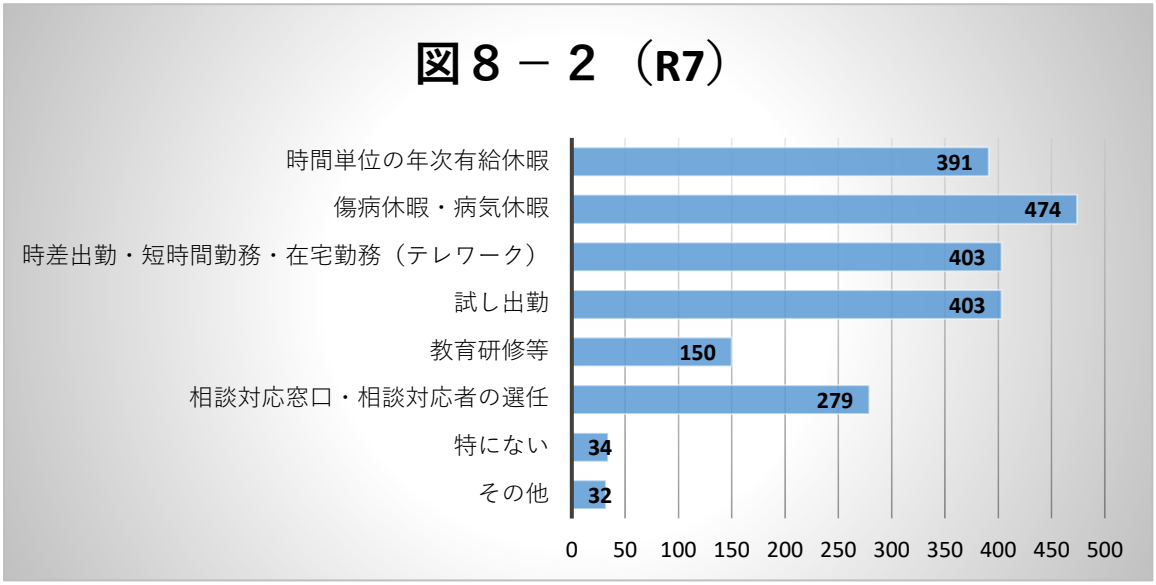


表８－２	時間単位の年次有給休暇	傷病休暇・病気休暇	時差出勤・短時間勤務・在宅勤務（テレワーク）	試し出勤	教育研修等	相談対応窓口・相談対応者の選任	特にない	その他
R4	398 (20.1)	522 (26.3)	372 (18.8)	243 (12.3)	119 (6.0)	244 (12.3)	52 (2.6)	32 (1.6)
R7	391 (18.0)	474 (21.9)	403 (18.6)	403 (18.6)	150 (6.9)	279 (12.9)	34 (1.6)	32 (1.5)

※上記割合は全回答数に占める割合

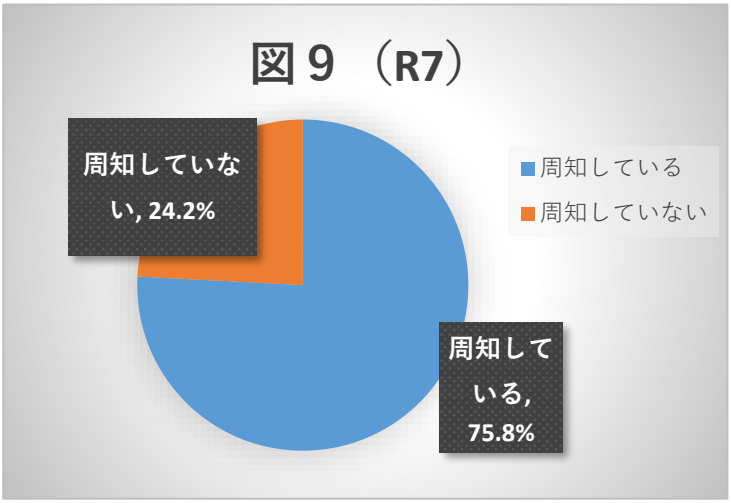


（９）治療と就業の両立に関する取組の労働者への周知の有無について

治療と就業の両立に関する「取組を行っている」637 事業場のうち、労働者に「周知している」事業場の割合は 75.8%と前回調査時から 0.7 ポイント減少した（表９、図９）。

表９	R4	R7
周知している	539 (76.5)	483 (75.8)
周知していない	166 (23.5)	154 (24.2)
計	705	637

※上記割合は全回答に占める割合



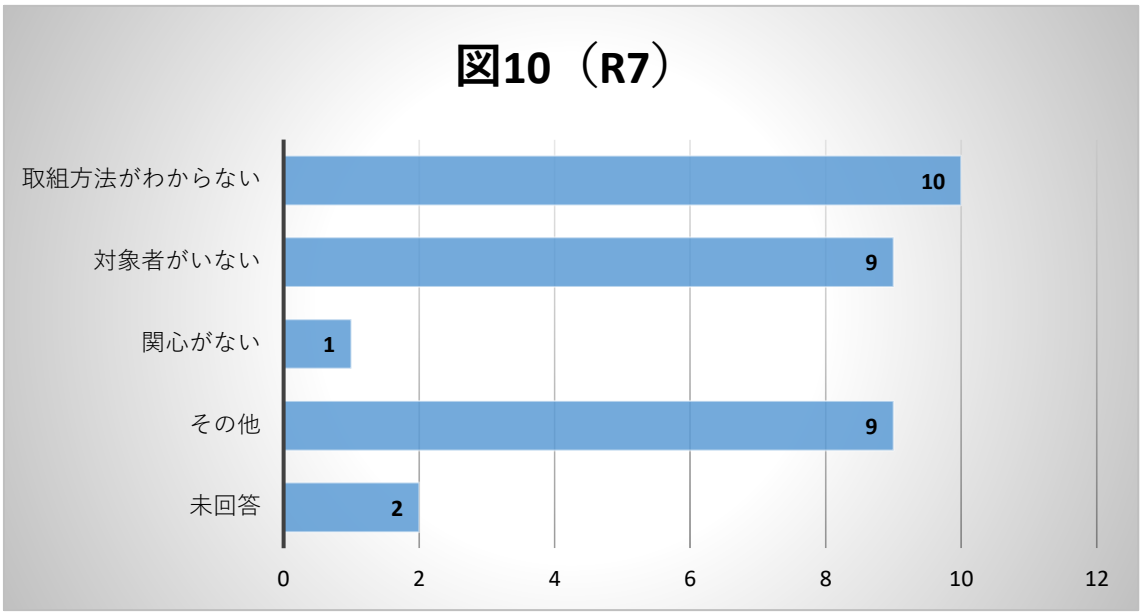
（10）治療と就業の両立支援に取り組んでいない理由について（複数回答）

治療と就業の両立支援に「取り組んでいない」と回答した事業場（31 事業場）におけるその理由（複数回答）は、割合の高い順で「取組方法がわからない」が 10 件（32.3%）、次いで「対象者

がいない」と「その他」が各 9 件（29.0%）であるが、「取組方法がわからない」とした事業場の割合は前回調査時より 9.1 ポイント減少した（表 10、図 10）。

表 10	取組方法がわからない	対象者がいない	関心がない	その他	未回答	計
R4	24 (41.4)	22 (37.9)	0 (0.0)	12 (20.7)	0 (0.0)	58
R7	10 (32.3)	9 (29.0)	1 (3.2)	9 (29.0)	2 (6.5)	31

※上記割合は全回答数に占める割合

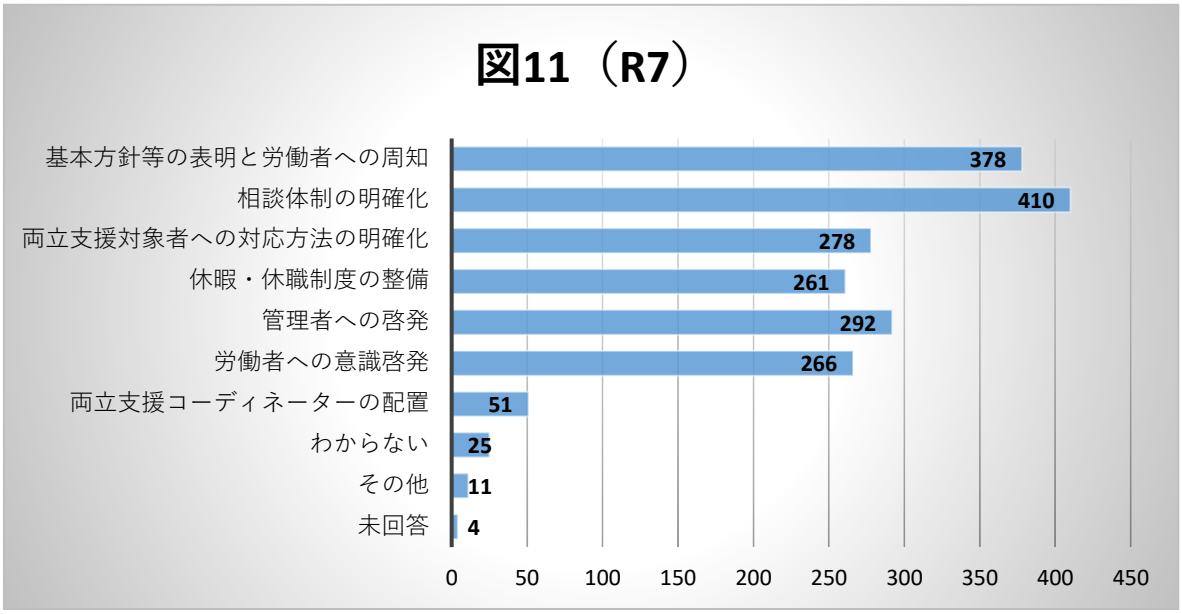


（11）事業場において治療と就業の両立に関して取組が必要な内容について（複数回答）

事業場において、治療と就業の両立に関して取組が必要と考えている内容は、多い順に「相談体制の明確化」410 件、「基本方針等の表明と労働者への周知」378 件、「管理者への啓発」292 件、「両立支援者への対応方法の明確化」278 件、「労働者への意識啓発」266 件などとなっている（表 11、図 11）。なお、前回調査時と同順である。

表 11	基本方針等の表明と労働者への周知	相談体制の明確化	両立支援対象者への対応方法の明確化	休暇・休職制度の整備	管理者への啓発	労働者への意識啓発	両立支援コーディネーターの配置	わからない	その他	未回答
R4	365 (17.3)	406 (19.3)	298 (14.1)	281 (13.3)	351 (16.6)	297 (14.1)	73 (3.5)	25 (1.2)	13 (0.6)	0 (0.0)
R7	378 (19.1)	410 (20.7)	278 (14.1)	261 (13.2)	292 (14.8)	266 (13.4)	51 (2.6)	25 (1.3)	11 (0.6)	4 (0.2)

※上記割合は全回答数に占める割合

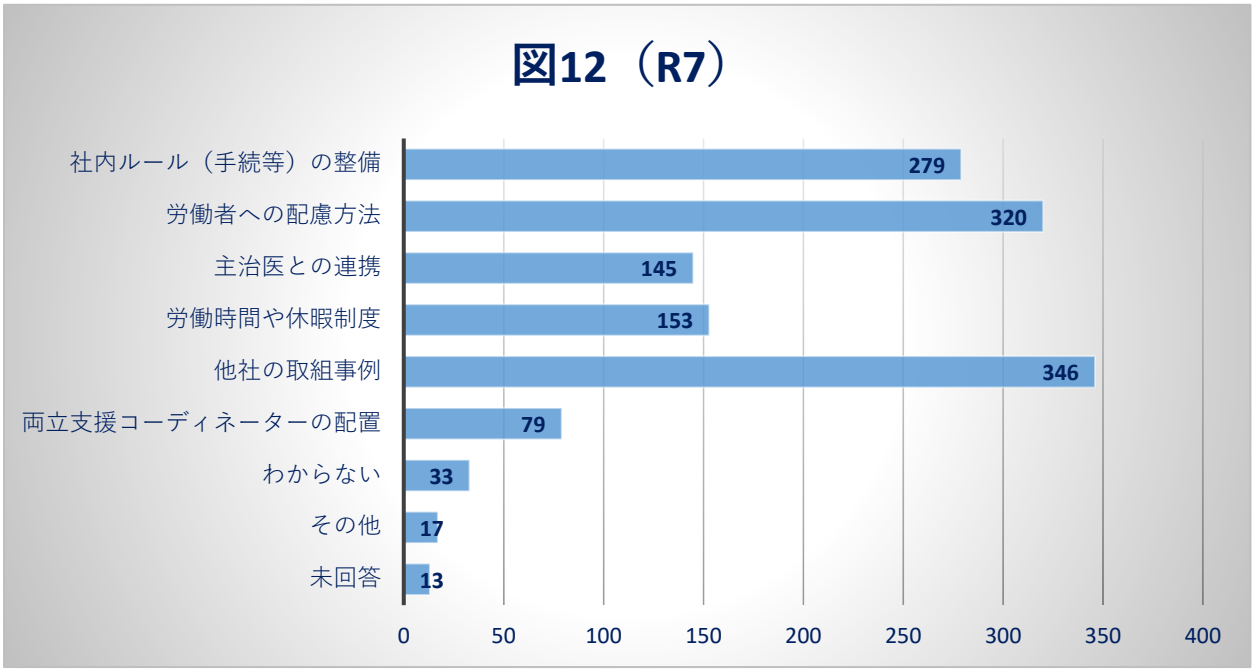


（12）治療と就業の両立に関して、事業場が知りたい内容について（複数回答）

事業場において、治療と就業の両立について知りたい内容は、多い順に「他社の取組事例」346 件、「労働者への配慮方法」320 件、「社内ルール（手続等）の整備」279 件などとなっている（表 12、図 12）。なお、前回調査時と同順である。

表 12	社内ルール（手続等）の整備	労働者への配慮方法	主治医との連携	労働時間や休暇制度	他社の取組事例	両立支援コーディネーターの配置	わからない	その他	未回答
R4	247 (17.8)	331 (23.9)	168 (12.1)	137 (9.9)	334 (24.1)	89 (6.4)	52 (3.8)	27 (2.0)	0 (0.0)
R7	279 (20.3)	320 (23.3)	145 (10.6)	153 (11.1)	346 (25.2)	79 (5.8)	33 (2.4)	17 (1.2)	1 (0.1)

※上記割合は全回答数に占める割合

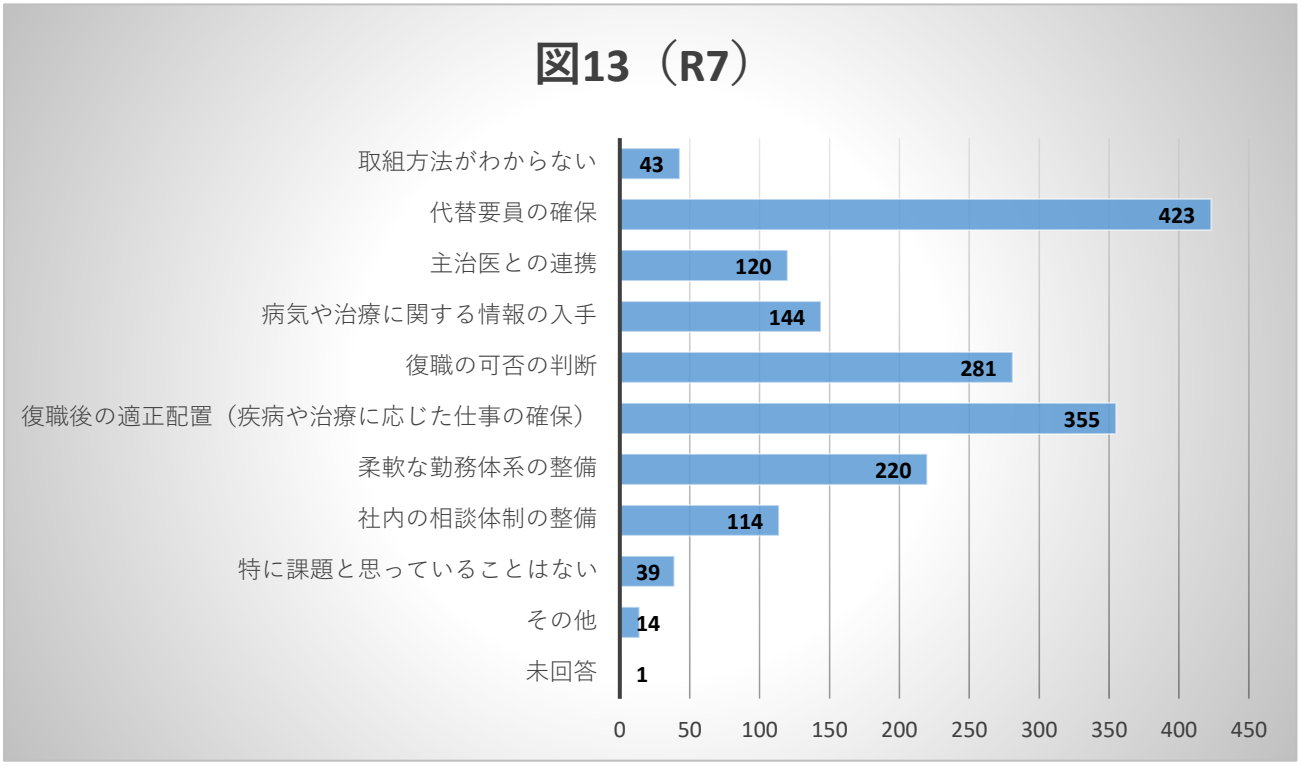


（13）治療と就業の両立に取り組む場合の課題について（複数回答）

事業場において、治療と就業の両立に取り組む場合の課題については、多い順に「代替要員の確保」423 件、「復職後の適正配置（傷病の状態に応じた仕事の確保）」355 件、「復職の可否の判断」281 件などであり前回調査時と同順である（表 13、図 13）。

表13	取組方法がわからない	代替要員の確保	主治医との連携	病気や治療に関する情報の入手	復職の可否の判断	復職後の適正配置（疾病や治療に応じた仕事の確保）	柔軟な勤務体系の整備	社内の相談体制の整備	特に課題と思っていることはない	その他	未回答
R4	64 (3.4)	458 (24.3)	128 (6.8)	140 (7.4)	295 (15.7)	400 (21.2)	218 (11.6)	116 (6.2)	57 (3.0)	7 (0.4)	0 (0.0)
R7	43 (2.5)	423 (24.1)	120 (6.8)	144 (8.2)	281 (16.0)	355 (20.2)	220 (12.6)	114 (6.5)	39 (2.2)	14 (0.8)	1 (0.1)

※上記割合は全回答数に占める割合

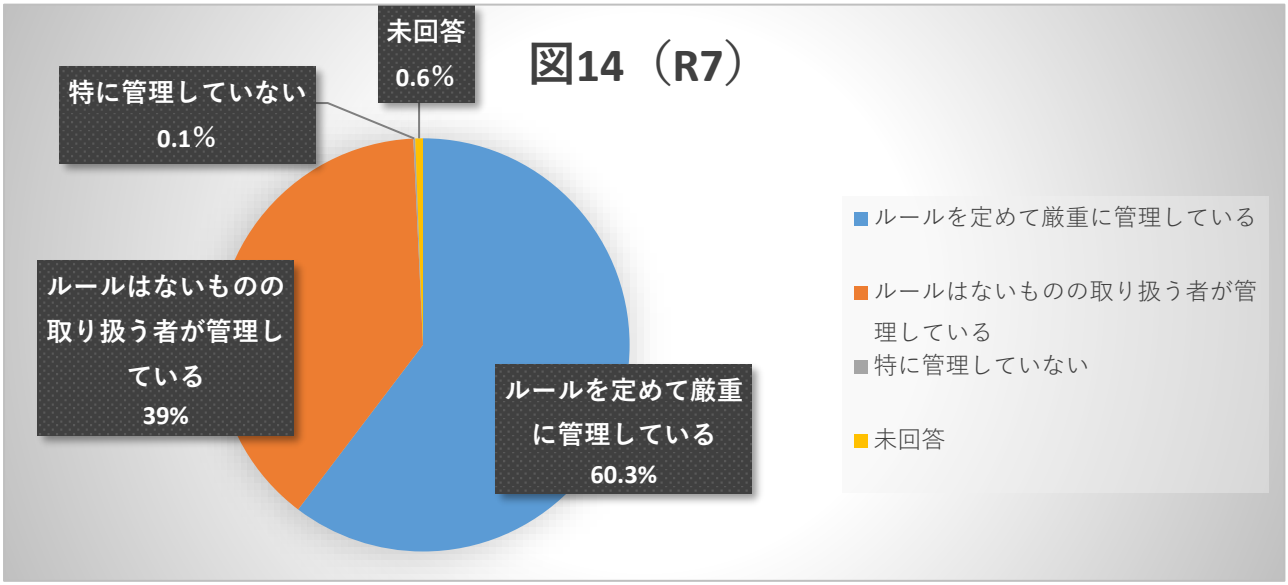


（14）労働者からの申出により事業場が把握した健康情報等の個人情報の管理について

事業場において、把握した健康情報等の個人情報の管理は「ルールを定めて厳重に管理している」が 403 件、「ルールはないものの取り扱う者が管理している」が 260 件となった（表 14、図 14）。なお、前回調査時と同順である。

表 14	R4	R7
ルールを定めて厳重に管理している	460 (60.8)	403 (60.3)
ルールはないものの取り扱う者が管理している	282 (37.2)	260 (39.0)
特に管理していない	9 (1.2)	1 (0.1)
未回答	6 (0.8)	4 (0.6)
計	757	668

※上記割合は全回答数に占める割合



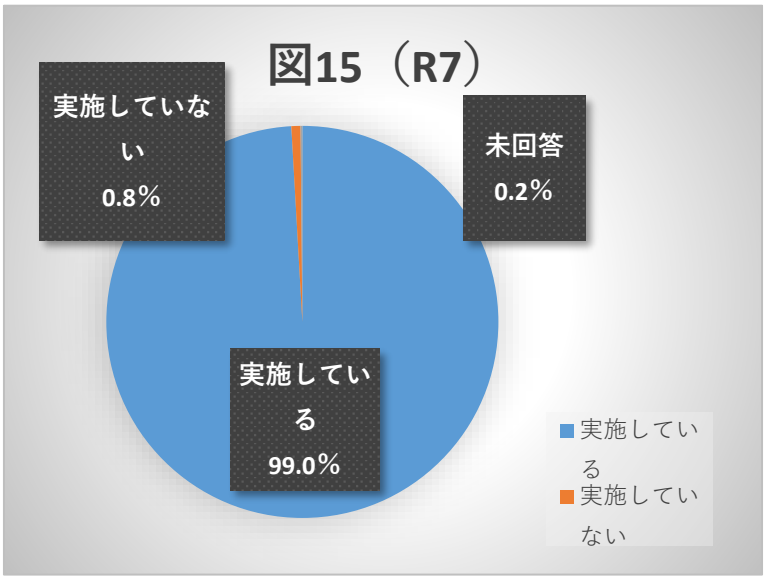
5　ストレスチェック制度に係る各項目の調査結果について

（１）ストレスチェックの実施の有無について

事業場において、ストレスチェックを「実施している」と回答した事業場は 662 件（99.0%）であった（表 15、図 15）。なお、前回調査時より実施率は 0.4 ポイント増加した。

表 15	R4	R7
実施している	746 (98.6)	662 (99.0)
実施していない	10 (1.3)	5 (0.8)
未回答	1 (0.1)	1 (0.2)
計	757	668

※上記割合は全回答数に占める割合

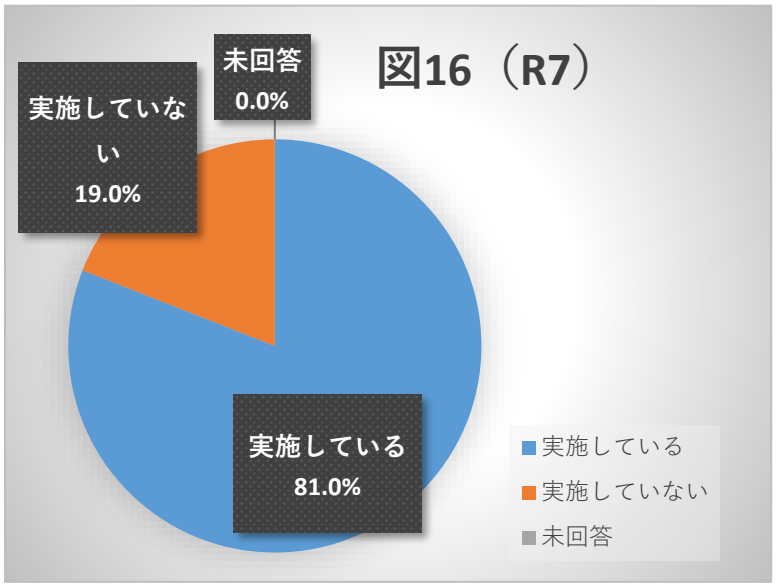


（２）ストレスチェック実施後の集団分析の実施の有無について

事業場において、ストレスチェックの集団分析を「実施している」と回答した事業場は 536 件となっており、集団分析実施割合は 81.0%と高い状況にある（表 16、図 16）。なお、実施率は前回調査時より 0.4 ポイント増加した。

表 16	R4	R7
実施している	610 (80.6)	536 (81.0)
実施していない	131 (17.3)	126 (19.0)
未回答	16 (2.1)	0 (0.0)
計	757	662

※上記割合は全回答数に占める割合

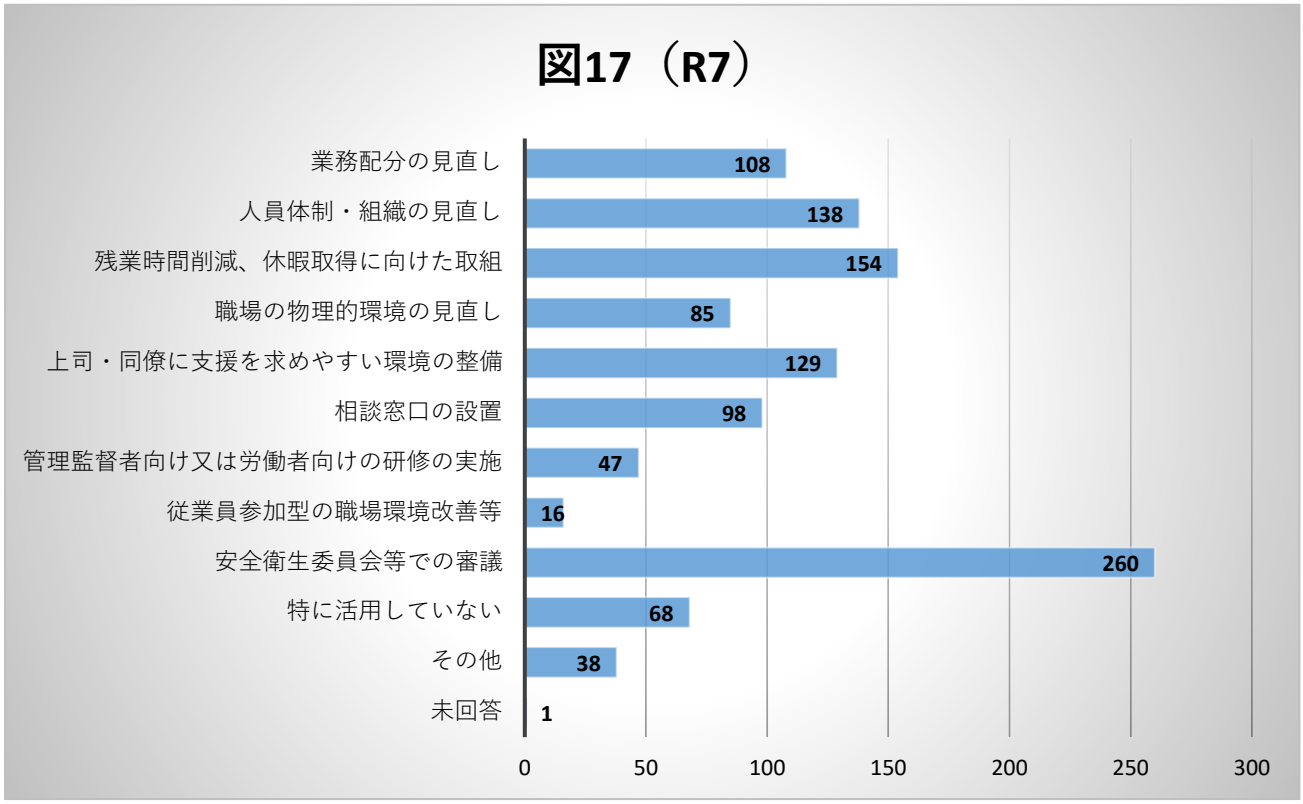


（３）集団分析結果の活用状況について（複数回答）

ストレスチェック実施後の集団分析を「実施した」事業場 536 件のうち、集団分析結果をどのように活用したかについて、多い順に「安全衛生委員会等での審議」260 件、「残業時間削減、休暇取得に向けた取組」154 件、「人員体制・組織の見直し」138 件などとなっている（表 17、図 17）。

表17	業務配分の見直し	人員体制・組織の見直し	残業時間削減、休暇取得に向けた取組	職場の物理的環境の見直し	上司・同僚に支援を求めやすい環境の整備	相談窓口の設置	管理監督者向け又は労働者向けの研修の実施	従業員参加型の職場環境改善等	安全衛生委員会等での審議	特に活用していない	その他
R4	129 (10.3)	122 (9.7)	198 (15.8)	83 (6.6)	134 (10.7)	90 (7.2)	52 (4.2)	13 (1.0)	309 (24.7)	107 (8.5)	16 (1.3)
R7	108 (9.5)	138 (12.1)	154 (13.5)	85 (7.4)	129 (11.3)	98 (8.6)	47 (4.1)	16 (1.4)	260 (22.8)	68 (6.0)	38 (3.3)

※上記割合は全回答数に占める割合

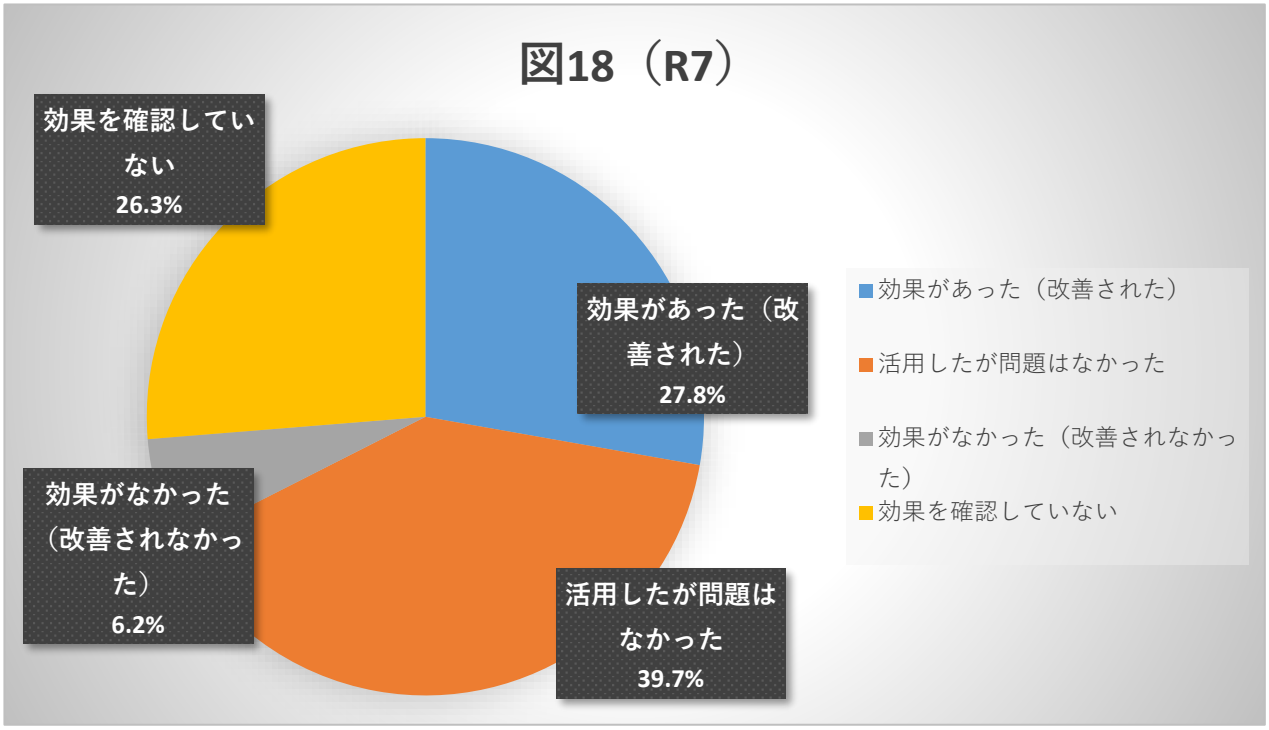


（４）分析結果を活用状況について（複数回答）

ストレスチェックの集団分析の結果を活用した事業場 468 件のうち、活用した結果、「効果があった（改善された）」と回答した事業場は 130 件（27.8%）、「活用したが問題はなかった」186 件（39.7%）となっている。一方「効果がなかった（改善されなかった）」と回答した事業場は 29 件（6.2%）にとどまっており、「効果を確認していない（確認できなかった）」が 123 件（26.3%）である（表 18、図 18）。

表 18	R4	R7
効果があった（改善された）	134 (26.6)	130 (27.8)
活用したが問題はなかった	200 (39.8)	186 (39.7)
効果がなかった（改善されなかった）	36 (7.2)	29 (6.2)
効果を確認していない	133 (26.4)	123 (26.3)
計	503	468

※上記割合は全回答数に占める割合



両立支援を希望される事業主と働く皆様へ

別添2

治療と就業の両立について相談できます！

～　治療と就業の両立支援に関する相談先のご案内　～
＜秋田県地域両立支援推進チーム＞

治療のために、長期に会社を休む必要があるが、どうしたら良いのだろうか・・・？

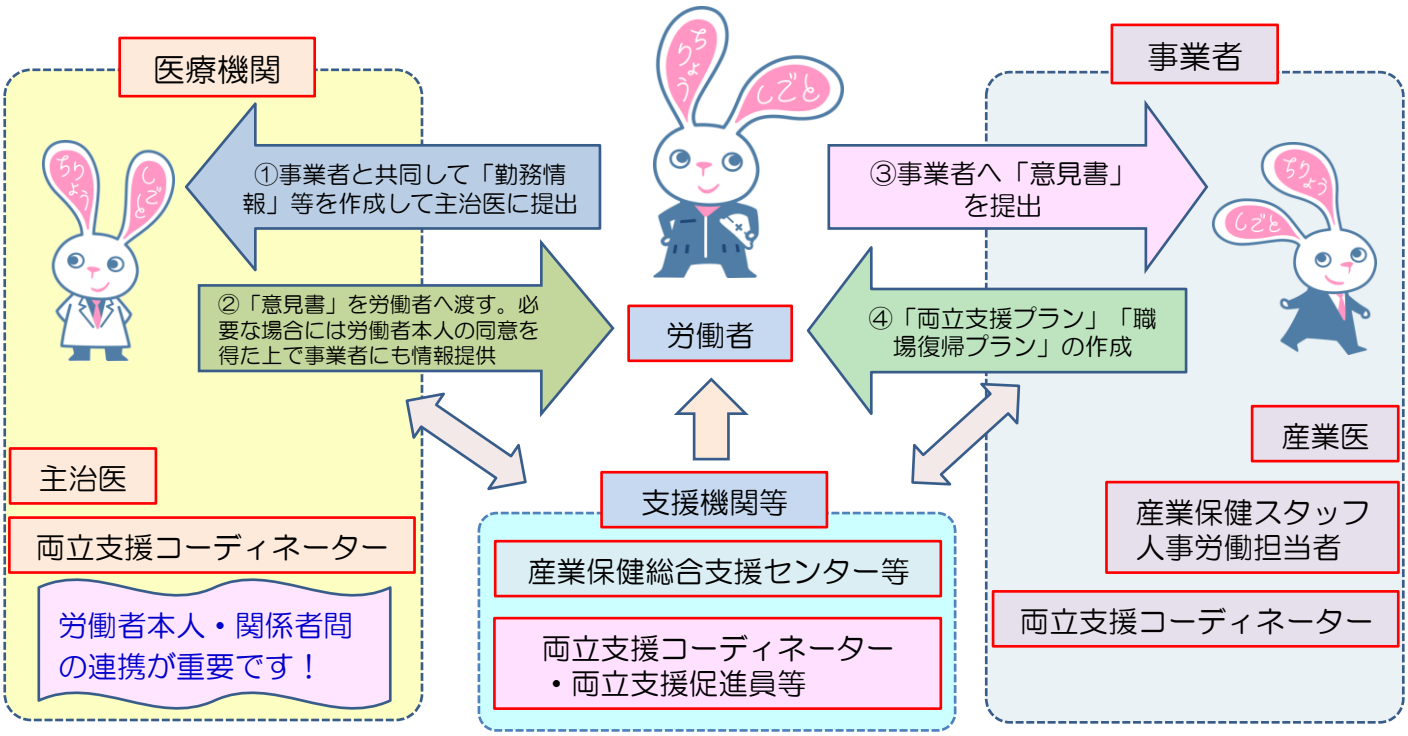




「治療と就業の両立支援指針」が定められています。治療を続けながら、働き続けられるよう、私たちが支援します。

治療と就業の両立支援とは？

両立支援は労働者の申出から始まります



※　両立支援コーディネーターは、治療や業務に関する情報等を支援対象者から得て、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、本人に提供すること等を行います。なお、事業場に対して支援対象者の代理で交渉を行うものではありません。

治療と就業の両立支援の相談先は？

次のページを参考にしていただき、各相談窓口、支援制度をぜひご活用ください！

秋田県地域両立支援推進チーム　　事務局　秋田労働局健康安全課　☎018-862-6683

治療と就業の両立のための秋田県内の相談窓口を紹介いたします！

秋田産業保健総合支援センター

【相談できる内容】
◎両立支援の取組を普及させるため啓発セミナーを実施します。
◎事業場を訪問し、両立支援に関する制度導入や教育について支援します。
◎事業場と患者（労働者）間の調整支援を行い、両立支援プランの作成の助言を行います。

電話：018-884-7771
場所：秋田市千秋久保田町6-6

受付　月～金曜日　8：30～17：00

秋田労災病院　治療就労両立支援部

【相談できる内容】
◎全ての疾患についての相談をお受けします。また、必要があれば専門の窓口を紹介する場合があります。

電話：0186-52-3131
場所：大館市軽井沢字下岱30

受付　月～金曜日　8：15～17：00
担当　医療ソーシャルワーカー、保健師、看護師、両立支援コーディネーター

秋田赤十字病院　がん相談支援センター

【相談できる内容】
◎治療を受けるにあたり、復職や仕事についての心配事の相談をお受けします。
◎職業相談、職業紹介も実施しています。

電話：018-829-5000
場所：秋田市上北手猿田字苗代沢222-1

受付　月～金曜日　8：30～17：00
担当　医療ソーシャルワーカー、看護師等
受付　毎週水曜日　14：00～16：00（要予約）
担当　ハローワーク秋田　就職支援ナビゲーター

秋田大学医学部附属病院　地域医療患者支援センター　がん相談支援センター

【相談できる内容】
◎治療を受けるにあたり、復職や仕事についての心配事の相談をお受けします。
◎職業相談、職業紹介も実施しています。

電話：018-884-6229
場所：秋田市広面字蓮沼44-2

受付　月～金曜日　8：30～17：00
担当　医療ソーシャルワーカー、看護師等
受付　毎週火曜日　14：00～16：00（要予約）
担当　ハローワーク秋田　就職支援ナビゲーター

市立秋田総合病院　患者サポートセンター

【相談できる内容】
◎治療を受けるにあたり、復職や仕事についての心配事の相談をお受けします。
◎職業相談、職業紹介も実施しています。

電話：018-823-4171（代表）
場所：秋田市川元松丘町4-30

受付　月～金曜日　8：30～17：00
担当　医療ソーシャルワーカー、看護師等
受付　第2・4木曜日　13：00～15：00（要予約）
担当　ハローワーク秋田　就職支援ナビゲーター

秋田障害者職業センター

【相談できる内容】
◎障害のある方の就職や職場適応がうまくいくように職場に出向き、障害のある方と事業主の双方に支援を行います。

電話：018-864-3608
場所：秋田市川尻若葉町4-48

受付　月～金曜日　8：45～17：00
担当　職業適応援助者（ジョブコーチ）

日本産業カウンセラー協会　東北支部

【相談できる内容】
◎産業カウンセラー、キャリアコンサルタントが働く上での様々な相談をお受けします（有料）。

電話：080-9259-6005
場所：仙台市青葉区本町2-6-15-503号　　担当　会員部秋田

秋田県医師会

【相談できる内容】
◎産業医研修会などで医師に対してガイドラインの周知を行います。

電話：018-833-7401
場所：秋田市千秋久保田町6-6

日本キャリア開発協会

【相談できる内容】
◎治療と職業生活の両立に悩んでいる就業者、休退職者を対象に、病気になっても働き続けられるように電話相談を実施します。
◎治療と職業生活の両立に関する相談

両立支援キャリアカウンセリング　申込サイト

受付　1回30分無料（要予約）
通話料は相談者負担
有資格者によるキャリアコンサルティング

秋田県医療ソーシャルワーカー協会

【相談できる内容】
◎医療ソーシャルワーカーが、治療を受けるにあたり、仕事についての心配ごとの相談をお受けします。

電話：018-833-1131
場所：秋田市中通6-1-58
　　中通リハビリテーション病院　医療相談室内

受付　月～金曜日　8：30～17：00

秋田県社会保険労務士会　総合労働相談所

【相談できる内容】
◎労務管理の専門家である社会保険労務士が無料で職場のトラブルなどでお悩みの方の相談をお受けします。

電話：018-853-9061
場所：秋田市大町3-2-44　大町ビル3階

受付　毎週火・金曜日
13：00～17：00（要予約）

日本労働組合総連合会秋田県連合会　連合秋田

【相談できる内容】
◎専門の相談員が、労働条件や解雇等の労働相談をお受けします。

電話：0120-154-052
連合なんでも労働相談ホットライン

受付　月～金曜日　※祝日を除く
9：30～17：30

秋田県難病相談支援センター

【相談できる内容】
◎専任の相談員が、電話による相談・助言を中心に、日常生活上の悩み、治療のこと、福祉のことなどの相談をお受けします。

電話：018-866-7754
場所：秋田市旭北栄町1-5　秋田県社会福祉会館3階

受付　電話・ＦＡＸ、来室面談、メール相談
月～金曜日　9：30～16：30

秋田県健康福祉部健康づくり推進課・県内市町村

【相談できる内容】
◎がん治療に伴い医療用補正具（ウィッグ又は乳房補正具）を使用する患者さんに補正具の購入費用の一部を助成することで、就労や社会参画につながるよう支援しています。

電話：018-860-1428
場所：秋田市山王4-1-1

受付　月～金曜日　8：30～17：15

ハローワーク　就職支援ナビゲーター

【相談できる内容】
◎就職支援ナビゲーターが医療機関と連携し、がん患者等の希望や治療状況を踏まえた職業相談、職業紹介を行います。

ハローワーク秋田　専門支援部門　就職支援ナビゲーター　018-864-4111（43#）
ハローワーク大曲　紹介部門　就職支援ナビゲーター　0187-63-0335
ハローワーク能代　企画開発部門　就職支援ナビゲーター　0185-54-7311
ハローワーク大館　紹介部門　就職支援ナビゲーター　0186-42-2531

受付　月～金曜日　8：30～17：15

秋田労働局

【相談できる内容】
雇用環境・均等室　総合労働相談コーナー
◎労働条件や解雇等の相談をお受けします（県内６か所の労働基準監督署にも相談コーナーあり）。

電話：018-862-6684
場所：秋田市山王7-1-3

健康安全課
◎県内6か所の労働基準監督署とともに「治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」の周知を図ります。

電話：018-862-6683
場所：秋田市山王7-1-3

受付　月～金曜日　8：30～17：15

両立支援がなぜ必要なのでしょうか？

がん、脳卒中、心疾患、糖尿病、肝疾患、メンタルヘルス不調、その他難病などの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という状況が必ずしも当てはまらなくなってきています。かつては、不治の病とされた疾病でも、診断技術や治療方法の進歩などにより長く付き合う病気に変わってきています。



だからこそ、事業者と主治医が必要な情報を共有し、業務によって疾病が悪化しないように「一定の就業上の措置や治療に対する配慮」を行うことで治療と仕事の両立を図ることができます。治療と就業の両立は、事業者、労働者双方にメリットがあります。

☆ 事業者のメリット ☆

- ☞ 労働者の「健康確保」増進
- ☞ 継続的な人材確保
- ☞ 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
- ☞ 「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　など

☆ 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
- ☞ 収入を得ることができる
- ☞ 働くことによる社会への貢献　など

治療と就業の両立支援指針の内容は？

「治療と就業の両立支援指針」は厚生労働省のホームページをご覧ください。

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

治療と就業の両立　厚生労働省　検索

また、治療と就業の両立支援ナビhttps://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp/も参考にしてください。

秋田県地域両立支援推進チームとは？

治療と就業の両立支援を効果的に進めるため、秋田県下の労働局、自治体、関係団体等がネットワークを構築し、連携を図りながら、その取組みを推進するために設置された協議会です。私たち「秋田県地域両立支援推進チーム」は働きたい・働いてもらいたいをサポートします！

構成員メンバー（順不同）

- ● 秋田県医師会　● 秋田県経営者協会　● 連合秋田　● 秋田県　● 秋田労災病院
- ● 秋田大学医学部附属病院　● 秋田産業保健総合支援センター　● 日本キャリア開発協会
- ● 秋田県社会保険労務士会　● 秋田県医療ソーシャルワーカー協会
- ● 日本産業カウンセラー協会 東北支部　● 秋田県難病相談支援センター
- ●全国健康保険協会　秋田支部　● 秋田労働局 雇用環境・均等室
- ● 秋田労働局 職業安定部 職業安定課　● 秋田労働局 労働基準部 健康安全課

（R8.9改訂）

別添３

治療と就業の両立支援指針
（概要）



イメージキャラクター
ちりょうさ

改正労働施策総合推進法（令和７年法律第63号）により、令和８年４月１日から、職場における治療と就業の両立支援の取組が、事業主の努力義務になりました。

治療と就業の両立支援指針（令和８年厚生労働省告示第28号）は、労働施策総合推進法第27条の３の規定に基づき、疾病を抱える労働者の治療と就業の両立を支援するための措置に関し、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めたものであり、事業主は、治療と就業の両立支援を行うに当たっては、本指針に基づき、職場において必要な措置を講じることが望まれます。

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health , Labour and Welfare

治療と就業の両立支援指針（令和８年厚生労働省告示第28号）の概要

治療と就業の両立支援の趣旨



病気を抱える労働者の状況

がん等の病気を抱える労働者の中には、職場の理解や支援体制が十分でなく、就業をあきらめてしまうケースが少なくありません。

今後、高齢者の就労の増加等を背景に、どの職場でも、病気を治療しながら仕事をする労働者は増えていきます。



治療と就業の両立支援とは

大切な人材が病気になっても、治療を受けながら安心して働き続けられるよう支援するため、本人からの相談に応じ、適切に対応できる体制・環境を整備し、必要な就業上の調整や配慮を行う取組です。



両立支援に取り組む意義

労働者の健康確保及び就業継続とともに、社員全体の安心感やモチベーションの向上による人材の定着、生産性の向上といった企業の成長につながります。

指針の対象
- 対象労働者 ： 雇用形態に関わらず全ての労働者
- 対 象 疾 病 ： 反復･継続した治療が必要と医師が判断した疾病（国際疾病分類に基づく。負傷含む。）

両立支援を行うための環境整備

労働者が安心して支援を求める申出を行えるように、また、支援の必要性が生じてから事業場内の制度や体制等について検討を始めていては適切な対応を行うことは困難なため、平時から治療と就業の両立支援を行うための環境を整備しておくことが重要となります。

事業主の方針表明

トップとして両立支援に取り組む基本方針を表明し、社内に周知することで、両立支援に向けた職場風土を醸成します。



研修等を通じた意識啓発

全ての労働者、管理職に対して、研修等を通じて意識啓発を行いましょう。



相談窓口の明確化・社内の支援体制の整備

労働者が安心して相談や支援の申出を行うことができるように、相談窓口や申出が行われた場合の情報の取扱い等を明確にします。

関係者（事業主、人事労務担当者、産業保健スタッフ、上司・同僚等）の役割や対応手順をあらかじめ整理しておくことが望まれます。



社内制度（休暇制度・勤務制度）の整備

治療と就業の両立支援においては、短時間の治療が定期的に繰り返される場合、就業時間に一定の制限が必要な場合、通勤による負担軽減のために出勤時間をずらす必要がある場合等があることから、以下のような休暇制度、勤務制度を各事業場の実情に応じて導入し、治療のための配慮を行うことが望まれます。



- 休暇制度（時間単位の年次有給休暇、傷病休暇、病気休暇　等）
- 勤務制度（時差出勤制度、短時間勤務制度、在宅勤務制度、試し出勤制度　等）

両立支援を行うに当たっての留意事項

労働者本人の申出

治療と就業の両立支援は、私傷病である疾病に関わるものであることから、労働者本人からの支援を求める申出を端緒として取り組むことが基本となります。

労働者との十分な話合い、上司・同僚等の理解

労働者に対する措置等の検討に当たり、事業主が一方的に判断しないよう、以下の取組が必要です。

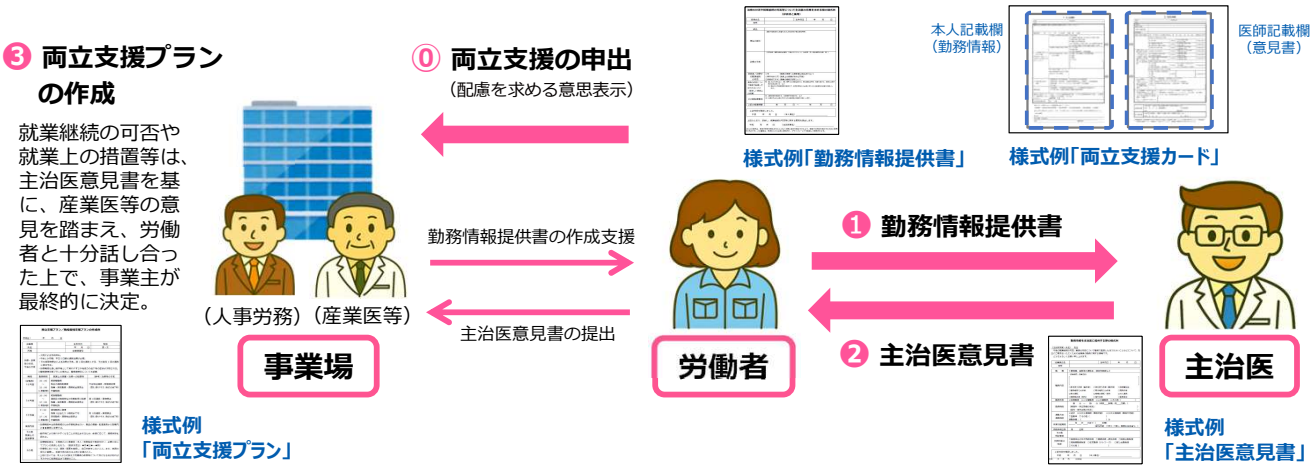
- 就業継続の希望や配慮の要望を聴取し、十分な話合い等を通じて労働者本人の了解を得られるよう努める
- 疾病のり患をもって安易に就業を禁止せず、主治医や産業医等の意見を勘案して、可能な限り配置転換、作業時間の短縮その他の必要な措置を講じて就業の機会を失わせないよう留意する
- 疾病及びその治療に対する誤解や偏見等が生じないよう、事業主、人事労務担当者、上司・同僚等の関係者において必要な配慮を行う

個人情報の保護

労働者が安心して申出を行える環境をつくるため、個人情報の保護も含めた事業場における治療と就業の両立支援のルール及び体制の整備・明確化が重要となります。

個別の両立支援の進め方

様式例の活用による、主治医や産業医等と連携した支援フロー



❶ 労働者は、就業の状況等の情報を主治医に提供します。**【様式例：「勤務情報提供書」、「両立支援カード（本人記載欄）」】**

産業医等の産業保健スタッフや人事労務担当者は、勤務情報提供書の作成支援や、両立支援に関する手続きの説明など、必要な支援を行うことが望まれます。

（勤務情報提供書の作成に当たっては、あらかじめ労働者本人と十分話し合った上で、職務上最低限必要となる作業や要件、想定される就業上の措置や配慮事項について、具体的に記載することが望まれます。その際、事業者としてどの程度まで配慮が可能かについても記載があると、主治医はより現実的な意見を述べやすくなります。）

❷ 労働者は、主治医から、就業の状況等を踏まえた支援に必要な情報（症状、治療の状況、就業継続の可否や就業上の措置等に関する意見）を収集して事業主に提出します。**【様式例：「主治医意見書」、「両立支援カード（医師記載欄）」】**

❸ 就業継続・職場復帰の可否や就業上の措置等については、主治医意見書を基に、産業医等の意見を踏まえ、労働者本人と十分話し合った上で、事業主が最終的に決定します。

事業主は、就業継続・職場復帰が可能と判断した場合、就業上の措置や治療に対する配慮の内容、実施時期等を検討し、実施します。**【様式例：「両立支援プラン／職場復帰プラン」】**

（治療の経過によっては必要な措置や配慮の内容、時期・期間が変わることも考えられるため、フォローアップ面談等を行い、必要に応じて両立支援プランの内容を見直すことが必要です。）

両立支援に取り組む企業の声　～これから取り組む企業のみなさんへ～

※ ポータルサイト「治療と仕事の両立支援ナビ」取組事例より



私が一番後悔していることは、最初にがんに罹患した従業員が病気を伝えてくれたときに、「大丈夫だよ」と言ってあげられなかったことです。従業員が一番不安なとき、会社として何も支援の準備ができておらず、頼れる存在になれませんでした。

支援対象となる従業員が現れてから取組を始めていては、対応が間に合わないように思います。病気が発覚した直後の一番不安な時期に寄り添った対応ができるように、事前に準備をしておくことが大切です。

株式会社シニアライフアシスト　取締役／管理部部長・両立支援コーディネーター：小西さん

これまで治療と仕事の両立を支援してきた従業員２名は、現在も元気に働いています。うち１名は休業前は現場作業でしたが、復帰後は業務転換し、本人の経験やスキルを活かした後輩指導の役割を担ってもらうことにしました。現場からは後進育成が進んだとの声があがっています。

健康経営、働き方改革、治療と仕事の両立支援に地道に取り組み、また積極的に周知することで、社内外から安心して働き続けられる会社として認知されるようになってきたと感じます。採用においてもプラスになっていると思います。



株式会社イボキン　管理本部長（執行役員）：吉田さん

支援を活用しましょう

両立支援ナビをチェック



両立支援ナビ

厚労省の運営するポータルサイト「**治療と仕事の両立支援ナビ**」では、

- **指針に沿った取組の実践的ガイダンス**
- **企業の取組事例**

など総合的な情報提供を行っていますので、参考にしてください。

両立支援コーディネーター



養成研修申込等

社内での相談窓口、両立支援の調整役となる人材を育てましょう。

両立支援コーディネーター養成研修はウェブで無料で受けることができますので、人事労務担当者や産業保健スタッフを受講させるといいでしょう。

専門スタッフの支援を活用



産保センター

都道府県**産業保健総合支援センター**では、両立支援の専門スタッフ（社労士、心理職、保健師等）が配置されており、

- 研修、相談、**事業場への訪問による制度導入支援**
- 事業主と労働者の間の個別の両立支援の調整及び両立支援プランの作成支援

等支援が無料で受けられます。

地域の支援情報



都道府県労働局に設置されている「**地域両立支援推進チーム**」では、自治体や地域の支援機関等と連携して、

- 両立支援のイベントの実施
- 事業主等が活用可能な**各地域における支援事業の情報**の提供

等を行っています。

（令和８年２月）

別添４

労働者数５０人未満の事業者も

ストレスチェック が義務になります！

令和10年 4月1日 スタート



ストレスは見えません。
チェックしましょう。

ストレスチェックは、2015年から、労働安全衛生法において実施が義務付けられています。

2025年の労働安全衛生法の改正により、これまで努力義務とされていた労働者数50人未満の事業者にもストレスチェックの実施が義務化されました。

ストレスチェックって何ですか？

事業者による職場のメンタルヘルス対策の取組です。労働者にストレスの状況についての検査（ストレスチェック）を実施し、**本人のストレスへの気付き・セルフケアを促す**とともに、検査結果の集団ごとの集計・分析を通じて、**職場のストレス要因の改善**につなげることで、メンタルヘルス不調の未然防止を図る仕組みです。

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

ストレスチェック制度に取り組む意義

労働者のメンタルヘルス不調の未然防止が重要です。ひとたびメンタルヘルス不調にさせてしまうと、その病休期間は平均で約3か月、復職後に再び病休になる割合も約半数と、特に小規模事業場にとっては、**大きな人材の損失**となるほか、**経営上のリスク**につながってしまいます。

また、ストレスチェック制度をはじめとした職場のメンタルヘルス対策に取り組むことで、働きやすい職場の実現を通じて、**生産性の向上や人材の確保・定着、企業価値の向上**といった持続的な経営につながります。特に、人材不足が課題となっている小規模事業場においてメリットも大きいと思います。



こうした視点も踏まえて、事業者は、**職場のメンタルヘルス対策を経営課題として位置付け**、ストレスチェック制度にしっかり取り組んでいくことが重要です。

小規模事業場向けマニュアルに沿って、ストレスチェック制度を始めましょう

厚労省の**「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」**は、50人未満の事業場に即した、労働者のプライバシーが保護され、現実的で実効性のある実施体制・実施方法を示したマニュアルです。（令和8年2月公表）

まずは、厚労省ホームページをチェックしましょう。
※**マニュアルの概要版（スタートガイド）**もあります



厚労省HP
（ストレスチェック）

専門スタッフの支援

厚労省が設置する都道府県の**産業保健総合支援センター**では、メンタルヘルス対策の専門スタッフ（社労士、心理職、保健師等）による、研修、相談、**事業場への訪問による制度導入支援**等の支援メニューが無料で受けられます。

都道府県
さんぽセンター



サポートダイヤル

ストレスチェック制度サポートダイヤルでは、ストレスチェック制度の導入・実施についてのご相談に専門スタッフがお答えします。

電話番号：（全国統一ナビダイヤル）
0570－031050
受付時間：平日10：00～17：00
（土日祝日、年末年始は除く）

※運営は厚労省所管の
独立行政法人労働者健康安全機構

「こころの耳」

厚労省が運営するメンタルヘルスポータルサイト**「こころの耳」**では、ストレスチェック制度の実施に役立つ情報（メンタルヘルス対策の学習動画や、**中小企業における取組事例**など）を広く掲載しています。

ポータルサイト
「こころの耳」



（令和8年6月）