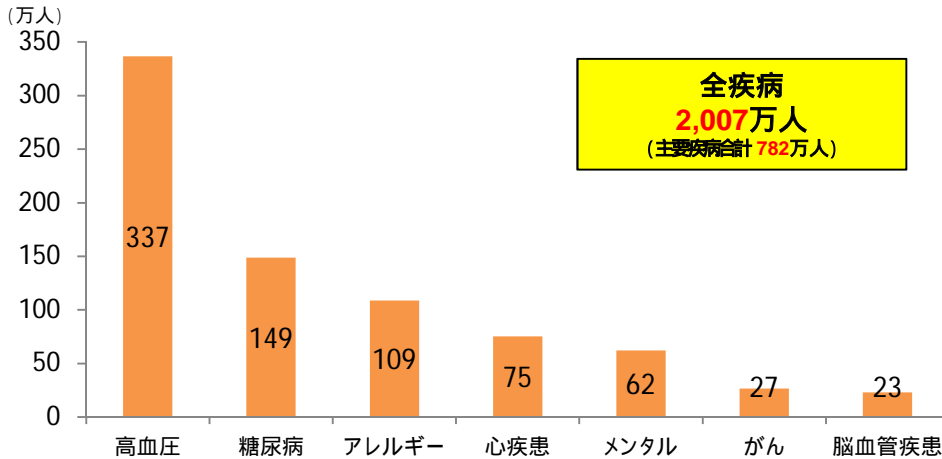


治療と仕事の両立支援の現状について

現状

日本の労働人口の**約3人に1人**が
何らかの疾病を抱えながら働いている

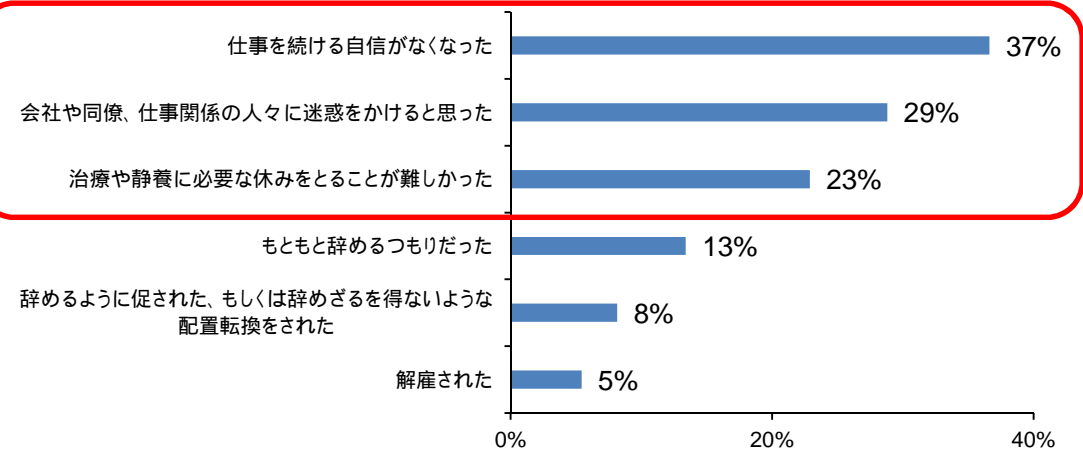
罹患しながら働く人数(主な疾病)



出典:厚生労働省平成25年度国民生活基礎調査

治療を続けながら働くための
制度や社内の理解が不十分

がん患者の離職理由



出典:2013がん体験者の悩みや負担等に関する実態調査「がんの社会学」に関する研究グループ、研究代表者 静岡がんセンター山口建

課題

治療と仕事が両立可能な環境が必要
現実には困難な状況に直面している方々も多い

治療と仕事の両立に向けては、主治医や会社と連携したコーディネーターによる支援が重要。

病気を抱える労働者の就業希望:92.5%(2013年度)

がん罹患後に離職した主な理由:

仕事を続ける自信の喪失、職場に迷惑をかけることへの抵抗感(2013年)

患者にとって身近な相談先が不足している。

例えば、がん診療連携拠点病院で、就労専門家の配置やハローワークとの連携による相談支援体制が整備されているのは38%(399か所中150か所)のみ(2016年)

治療と仕事の両立に向けた柔軟な休暇制度・勤務制度の整備が進んでいない。

病気休暇制度のある企業割合:22.4%(常用雇用者30人以上民营企业)(2012年)

病気休業からの復帰支援プログラムのある企業割合:11.5%(常用雇用者50人以上民营企业)(2012年)

働き方改革実行計画に基づく今後の対応

1 会社の意識改革と受入れ体制の整備

治療と仕事の両立を含む社員の健康保持増進に対する**経営トップ、管理職等の意識改革**
柔軟な休暇制度・勤務制度等**両立を可能とする社内制度**の整備促進
治療と仕事の両立等の観点からの**傷病手当金の支給要件**等の検討

2 トライアングル型支援などの推進

主治医、会社・産業医、両立支援コーディネーターによる**トライアングル型サポート体制**の構築
患者ごとに作成する「**治療と仕事両立プラン**」の具体的内容の検討・普及
トライアングル型サポート体制のハブとなる**両立支援コーディネーター**の育成・配置
会社向け「**疾患別サポートマニュアル**」、医療機関向け「**企業連携マニュアル**」の策定・普及
医療面だけでなく、就労・両立支援まで拡大した**不妊治療への支援**

治療と仕事の両立が普通にできる社会を目指す

働き方改革実行計画を踏まえた治療と仕事の両立支援の取組

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
(H28.2)の普及・促進

ガイドラインの参考資料として企業・医療機関の連携マニュアルを作成
両立支援コーディネーターの育成・配置

地域における推進体制の整備「地域両立支援推進チーム」

治療と仕事の両立支援シンポジウムの実施

障害者雇用促進等助成金（障害・治療と仕事の両立支援助成コース）の
周知、利用勧奨

診療報酬の新設「療養・就労両立支援指導料」

産業保健総合支援センターの活用

地域における取組の推進について-「地域両立支援推進チーム」-

働き方改革実行計画に基づく労働局での取組

地域における治療と仕事の両立支援の取組を効果的に推進するため、各都道府県労働局に「地域両立支援推進チーム」を設置(全ての都道府県労働局において設置済み)。地域における関係者がネットワークを構築し、互いの取組の連携を図ることを目的に活動を進めている。

地域両立支援推進チーム

【メンバー】

都道府県労働局(事務局)

使用者団体の推薦者(企業)

労働組合の推薦者

産業保健総合支援センター・労災病院

その他、両立支援に取り組む企業、地元大学の有識者 等

都道府県(がん等の疾病対策の担当部署等)

地域の医療機関(がん診療連携拠点病院等)

都道府県医師会

【協議内容】

各関係者の両立支援の取組の実施状況の共有・連携

各関係者の取組の相互の周知協力

各関係者の相談窓口・連絡先一覧作成

地域の実情に応じた周知啓発(パンフレットの作成・セミナーの開催等) 他



第7次医療計画関連の課長通知

～疾病・事業及び在宅医療に係る医療体制について（平成29年3月31日）～

疾病・事業及び在宅医療に係る医療体制構築に係る指針

がんの医療体制構築に係る指針

第2 医療体制の構築に必要な事項

2 各医療機能と連携

(2) がん診療機能【治療】

医療機関に求められる事項

次に掲げる事項を含め、該当する医療機関は関係する診療ガイドラインに則した診療を実施することが求められる。

(中略)

・ 仕事と治療の両立支援や就職支援、がん経験者の就労継続支援の取組をがん患者に提供できるように周知すること

難病の医療提供体制関連の課長通知

～都道府県における地域の実情に応じた難病の医療提供体制の構築について（平成29年4月14日）～

難病の医療提供体制の構築に関する手引き

第3 難病の医療提供体制における各医療機能と連携の在り方（モデルケース）

1 より早期に正しい診断をする機能（都道府県難病診療連携拠点病院）

(2) 求められる具体的な事項

(中略)

(療養環境整備に係る支援)

・ 学業・就業と治療の両立を希望する難病患者を医学的な面から支援するため、難病相談支援センター、難病対策地域協議会、産業保健総合支援センター等と連携を図ること

がん対策推進基本計画（平成30年3月9日閣議決定）

第2 患者本位のがん医療の実現

3. 尊厳を持って安心して暮らせる社会の構築

- (4) がん患者等の就労を含めた社会的な問題（サバイバーシップ支援）
就労支援について

（ア）医療機関等における就労支援について

（取り組むべき施策）

・ 診断早期の離職を防止するため、拠点病院等を始めとする医療機関の協力の下、ポスターやリーフレットを活用すること等によって、がん患者に対する治療と職業生活の両立支援について、周知を図る。

・ 国は、患者が安心して復職できるよう、個々の患者ごとの治療と仕事の両立に向けたプランの作成支援、患者の相談支援及び主治医や企業・産業医と復職に向けた調整支援を行う「両立支援コーディネーター」と、拠点病院等、関係団体及び独立行政法人労働者健康安全機構との連携の下に育成・配置し、主治医等、会社・産業医及び「両立支援コーディネーター」による、患者への「トライアングル型サポート体制」を構築する。

- (イ) 職場や地域における就労支援について

（取り組むべき施策）

・ 国は、企業が、柔軟な休暇制度や勤務制度など、治療と仕事の両立が可能となる制度の導入を進めるよう、表彰制度等の検討を行うとともに、助成金等による支援を行う。

・ 企業において、「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」に基づくがん患者の働きやすい環境整備を推進するため、産業保健総合支援センター等において、経営者等に対する啓発セミナーや産業医、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を開催する。

・ 国は、両立支援に係る相談対応や両立支援に取り組む事業場への訪問指導、がん患者と事業場との個別調整支援等を実施するとともに、支援が活用されるよう周知を図る。

・ がん患者・経験者に対する就労支援を推進するため、地域における就労支援の関係者等で構成するチームを設置し、連携した取組の推進を図る。

地域両立支援推進チームの取組例

【神奈川チーム】

産保センターと労災病院、地元大学病院の相談支援窓口を明記したポスターやカード(→)を作成し、労災病院、地元大学病院内で配布。



【愛知チーム】

- 1月に第2回会議を開催。
- リーフレット(→)の作成
- 県内本社本店企業に独自アンケートを実施
- 両立支援セミナーを開催



【愛媛チーム】

チームの開催状況やリーフレット等の参考資料をまとめて紹介するページを労働局のHPに開設。厚生労働省だけでなく、自治体が作成している冊子も紹介。

【佐賀チーム他】

働く方の具体的な困り事の内容から、それに応じた各相談窓口を案内するリーフレット(→)を作成。



治療と仕事の両立支援に役立つ冊子、パンフレット等のご紹介

- 治療と仕事の両立支援に役立つ冊子やパンフレット等をご紹介します。
[冊子、パンフレット等のご案内](#)
 ホームページからダウンロードして利用出来ます。



それぞれの視点からの両立支援の意義

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がないよう、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。

事業者にとっての意義・・・疾病による従業員の離職を防ぐことで、貴重な人材資源の喪失を防ぐことが可能となると共に、従業員のモチベーション向上から、労働生産性の維持・向上にもつながる。

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、疾病の治療を効果的に進めることが可能となる。

社会にとっての意義・・・疾病を抱える労働者の方々も、それぞれの状況に応じた就業の機会を得ることが可能となり、全ての人生きがい、働きがいを持って各々活躍できる社会の実現に寄与することが期待される。

治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン

疾病を抱える労働者が、職場において適切な就業上の措置や治療に対する配慮が行われるよう、企業における治療と仕事の両立支援の具体的な取組の進め方等をまとめた「ガイドライン」を作成（平成28年2月公表）

【参考資料】

「疾患別留意事項」を作成（がん、脳卒中、肝疾患、難病 平成30年3月時点）

「企業・医療機関連携マニュアル」を作成（平成30年3月公表）

ガイドラインの概要

1 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

研修等による両立支援に関する意識啓発

相談窓口の明確化等

労働者が安心して相談・申出でき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

両立支援のために利用できる休暇・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

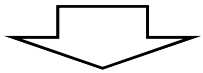
【勤務制度】短時間勤務制度、テレワーク、時差出勤制度、試し出勤制度



治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン

2 個別の両立支援の進め方

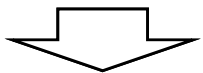
両立支援を必要とする労働者からの申出



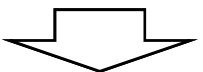
両立支援のための情報のやりとり

以下、ガイドラインの様式例を活用できる

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



主治医から、就業継続の可否や就業上の措置、治療への配慮等について意見書を作成

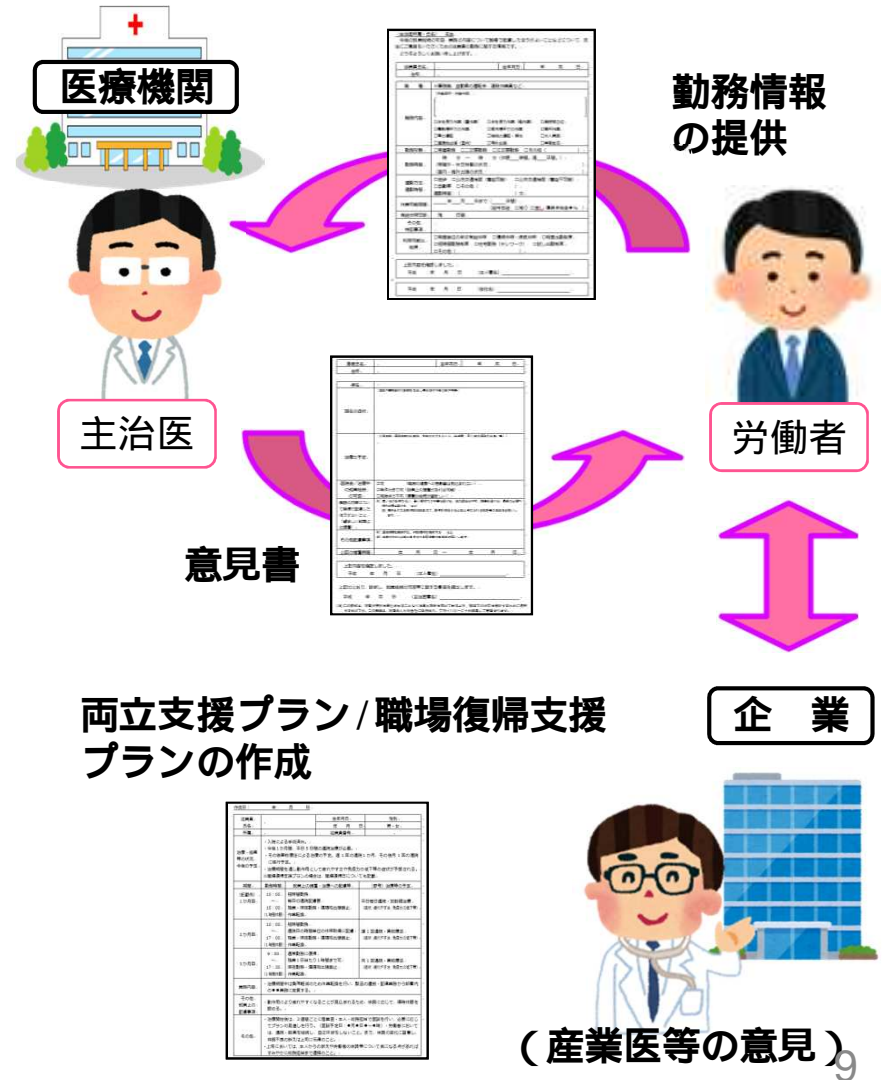


職場における両立支援の検討と実施

事業者は、主治医、産業医等の意見を勘案し、労働者本人と十分に話合った上で、就業継続の可否、具体的な措置（作業転換等）や配慮（通院時間の確保等）の内容を決定・実施

「両立支援プラン」の作成が望ましい

両立支援の検討は、労働者からの申出から始まる



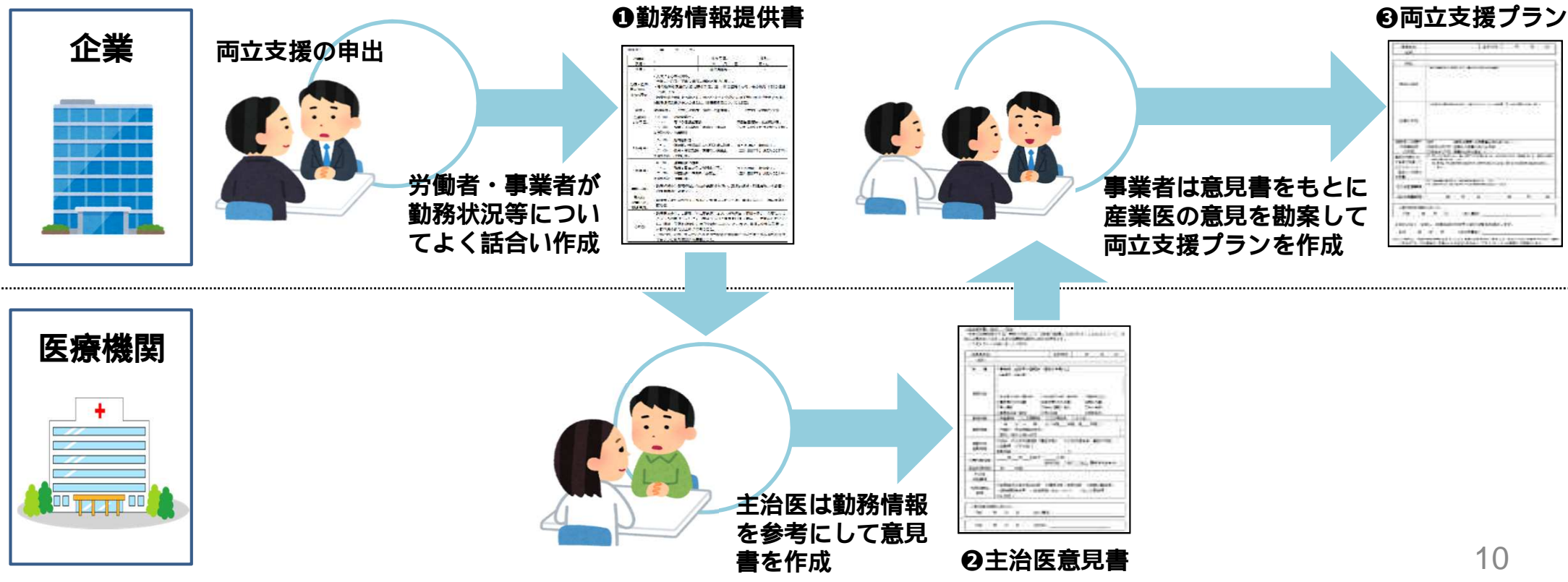
企業・医療機関連携マニュアル

ガイドラインに基づく両立支援は、企業と医療機関が連携することで、労働者本人の症状や業務内容に応じた、より適切な両立支援の実施が可能となる。

企業・医療機関連携マニュアルは、企業と医療機関が情報のやりとりを行う際の参考となるよう、ガイドライン掲載の様式例に沿って、その作成のポイントを示すもの。

具体的な事例を通じた記載例（事例編）として、がんの事例（4例）を作成。

企業・医療機関における両立支援のための情報のやりとり



「両立支援コーディネーター」の養成

ガイドラインに基づく両立支援

企業の関係者

医療機関の関係者

事業者や労働者を支援する支援機関等

それぞれの立場における支援の実施 + 関係者との連携

支援対象者の症状や業務内容に応じた、より適切な両立支援の実施が可能

働き方改革実行計画（平成29年3月28日 働き方改革実現会議決定）抜粋

治療と仕事の両立に向けて、主治医、会社・産業医と、患者に寄り添う両立支援コーディネーターのトライアングル型のサポート体制を構築する。

両立支援コーディネーターは、主治医と会社の連携の中核となり、患者に寄り添いながら継続的に相談支援を行いつつ、個々の患者ごとの治療・仕事の両立に向けたプランの作成支援などを担う。

両立支援コーディネーターには、医療や心理学、労働関係法令や労務管理に関する知識を身に付け、患者、主治医、会社などのコミュニケーションのハブとして機能することが期待され、こうした人材を効果的に育成・配置し、全国の病院や職場で両立支援が可能となることを目指す。

「両立支援コーディネーター」の養成

平成30年3月30日付け基安発0303第1号働き方改革実行計画を踏まえた両立支援コーディネーターの養成について

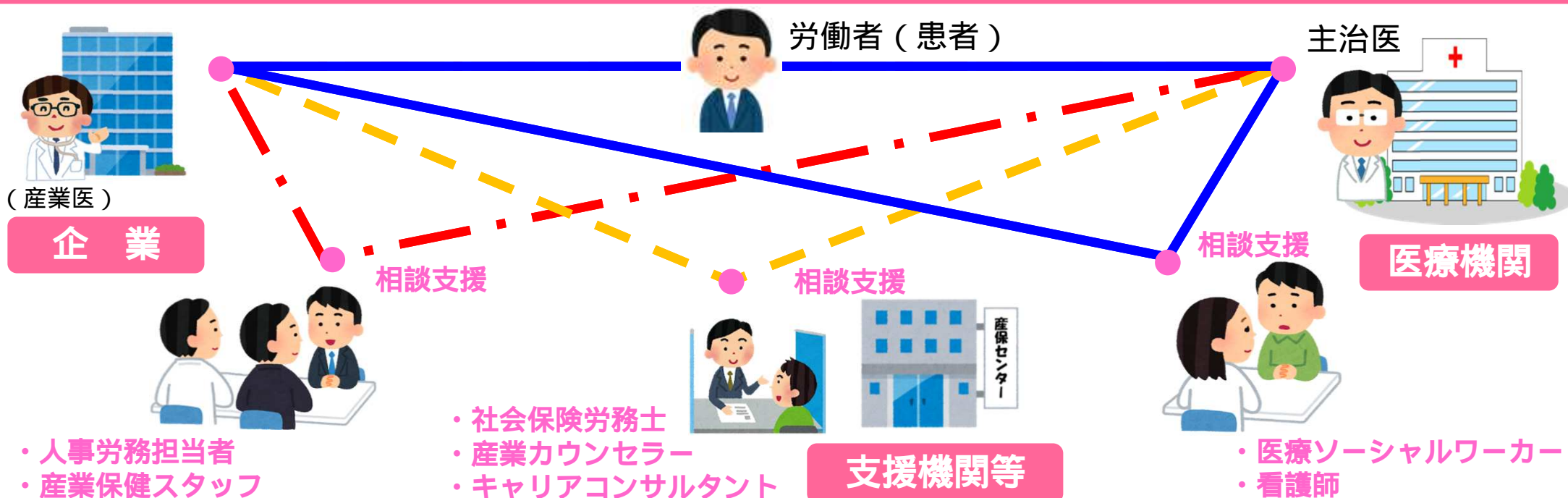
両立支援コーディネーター

担い手： 企業の人事労務担当者や産業保健スタッフ・医療機関の医療従事者・支援機関等

機能： 支援対象者に寄り添いながら継続的な相談支援等を行うこと

役割： それぞれの立場における支援の実施 及び 関係者との連携・調整

支援対象者の同意を前提として、治療に関する情報や業務に関する情報等を得て、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て本人に提供する 等



関係者との調整を行うに当たっては、両立支援コーディネーターは、事業場に対して支援対象者の代理で交渉行為を行うものではないので、留意する必要がある。

「両立支援コーディネーター」の養成

両立支援コーディネーター養成研修

対象者：医療機関の医療従事者、事業場の人事労務担当者、産業保健スタッフ、支援機関等において両立支援に携わる者

研修内容：下表の科目、範囲、時間数以上

実施主体：独立行政法人労働者健康安全機構において各都道府県で実施する

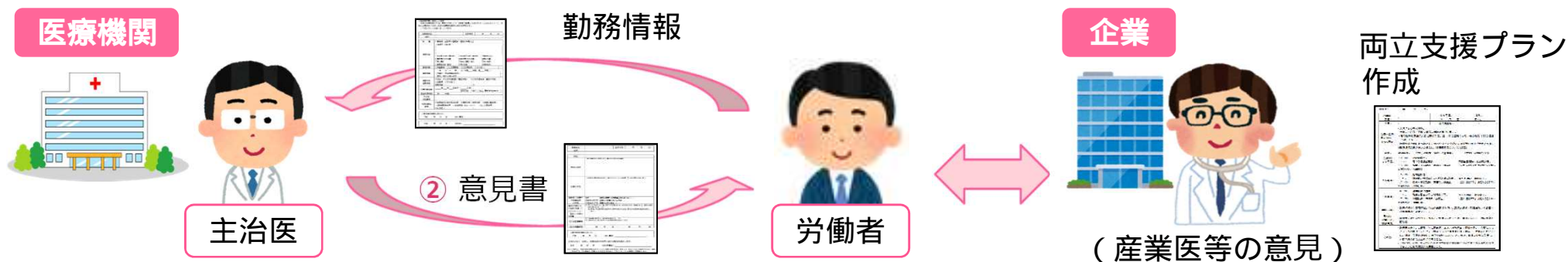
科目	範囲	時間
両立支援コーディネーターの役割等	<ul style="list-style-type: none">ガイドラインに基づく両立支援における、両立支援コーディネーターの役割、支援内容支援に当たっての留意点個人情報の適正な取扱い	45分
医療に関する基本的知識	<ul style="list-style-type: none">典型的な疾病や治療の特徴、経過及び就業に当たっての影響医療機関における両立支援の対応	1時間
産業保健に関する基本的知識	<ul style="list-style-type: none">事業場における労働者の健康管理の基本的考え方産業保健体制及び産業保健活動	1時間
労務管理に関する基本的知識	<ul style="list-style-type: none">労働関係法令事業場における就業継続可否の基本的考え方就業上の措置・配慮等の対応	1時間
社会資源に関する知識	<ul style="list-style-type: none">両立支援に利用可能な支援機関、支援制度等の社会資源	1時間
コミュニケーションスキル	<ul style="list-style-type: none">コミュニケーションスキル支援対象者の疾病や治療に伴う心理的ストレスへの対応	45分
両立支援の演習	<ul style="list-style-type: none">支援方法のシミュレーション	1時間

企業と医療機関の連携による治療と仕事の両立支援の推進

厚生労働省においては、「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」を作成し（平成28年2月23日公表）、企業や医療機関における両立支援の取組について周知啓発を行っている。

ガイドラインに基づく両立支援の進め方

両立支援の検討は、労働者からの申出から始まる。



また、このような企業、医療機関の連携した両立支援の取組を推進するため、「企業・医療機関連携マニュアル」の作成や、両立支援コーディネーターの養成等を行っている。さらに、平成30年度診療報酬改定においても、がん患者の治療と仕事の両立支援に関する診療報酬が新設された。

診療報酬による評価は、医療機関の主治医と事業場の産業医との連携の下で、がん患者の治療と仕事の両立に向けた支援を充実させることを目指したものである。

治療と仕事の両立支援に関する診療報酬の新設

平成30年度診療報酬改定において、治療と仕事の両立支援に関する診療報酬が新設された。

< 名称 >

療養・就労両立支援指導料

< 点数 >

1000点 (10000円)

(相談支援体制が整備されている保険医療機関の場合、500点(5000円)が上乘せされる。)

< ポイント >

対象疾患：がんに限る。

対象患者：産業医が選任されている事業場で就労している労働者に限る。

算定要件：

- ・ 主治医(保険医)が、産業医に対して治療と仕事の両立に関する意見書を作成した場合が対象となる。
- ・ 産業医は、主治医(保険医)に対して治療と仕事の両立に関して必要な配慮等について文書で助言する。
- ・ 主治医(保険医)は、産業医の助言を踏まえ、治療計画の再評価を行う。

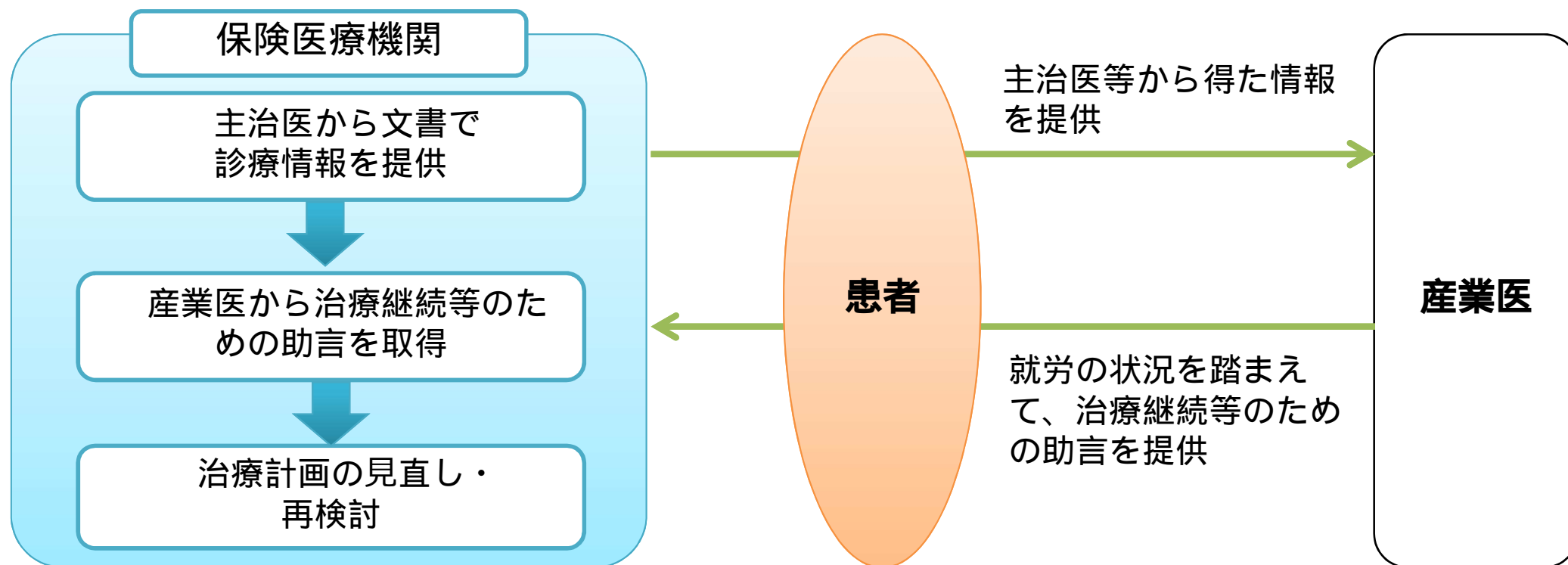
診療報酬が保険医療機関に支払われる条件：

- ・ 保険医が保険医療機関において健康保険法、医師法、医療法、薬事法等の各種関係法令の規定を遵守していること
- ・ 「保険医療機関及び保険医療養担当規則」(療養担当規則)の規定を遵守していること
- ・ 医学的に妥当適切な診療を行い、診療報酬点数表に定められたとおりに請求を行っていること

診療報酬が支払われる診療(保険診療)とは、健康保険法等の医療保険各法に基づく、保険者と保険医療機関との間の公法上の契約である。

治療と仕事の両立支援に関する診療報酬上の取扱い

療養・就労両立支援指導料



～第379回中央社会保険医療協議会資料（総 - 4）より引用： <http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000187694.html>～

～平成30年厚生労働省告示第43号 該当箇所～

がんと診断された患者（産業医（労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第13条第1項に規定する産業医をいう。以下同じ。）が選任されている事業場において就労しているものに限る。）について、就労の状況を考慮して療養上の指導を行うとともに、当該患者の同意を得て、産業医に対し、病状、治療計画、就労上の措置に関する意見等当該患者の就労と治療の両立に必要な情報を文章により提供した上で、当該産業医から助言を得て、治療計画の見直しを行った場合に、6月に1回に限り算定する。

障害者雇用安定助成金（障害や傷病治療と仕事の両立支援コース）

本助成金は、労働者の障害や傷病の特性に応じた治療と仕事を両立させるため、治療や通院のための柔軟な勤務制度や休暇制度（両立支援制度）を導入する事業主に対して助成するものであり、労働者の雇用維持を図ることを目的としています。

助成金の支給対象は、行った措置の内容によって2つに区分されます。

環境整備助成

両立支援制度を導入し、かつ、両立支援に関する専門人材を社内に配置した事業主に対して助成

支給対象措置

以下の2つを行った場合が支給対象となる。

両立支援制度()の導入

専門人材（企業在籍型職場適応援助者又は両立支援コーディネーター）の配置

助成額

企業在籍型職場適応援助者を配置した場合 30万円

両立支援コーディネーターを配置した場合 20万円

制度活用助成

両立支援コーディネーターを活用し、両立支援制度を労働者に適用した事業主に対して助成

支給対象措置

以下の2つを行った場合が支給対象となる。

両立支援コーディネーターの活用

両立支援制度()の労働者への適用

助成額

対象労働者が有期契約の場合 20万円

対象労働者の雇用期間に定めのない場合 20万円

() 両立支援制度の例：通院等に配慮した休暇制度、障害や傷病特性に配慮した短時間勤務制度、身体の負担に配慮した時差出勤制度等

支給要件や手続きの詳細については、最寄りの労働局又はハローワークへお問い合わせください。