

「愛媛“治療 + 仕事 = 両立”企業宣言」 宣言書記載事例

「愛媛治療と仕事は両立企業宣言書」の「表明事項等」欄の記載事例を記載します。

「宣言書」作成の参考としてください。

「表明事項等」欄の記載については、[「愛媛治療と仕事は両立企業宣言書記載要領」](#)に、参考として、「表明事項に盛り込む事項」、「表明に併せて記載が可能な事項」等を記載していますのでご覧ください。

【「表明事項等」欄の記載事項】

以下を記載する。

「治療と仕事の両立支援」に係る取組の方針
具体的な取組内容等

「表明事項等」欄には、「治療と仕事の両立支援」に係る取組の方針を記載するとともに、具体的な取組内容等を記載していただくことになります。

「取組の方針」と「具体的な取組内容」について記載事例を参考までに記載します。

取組の方針

取組の方針に関する記載事例を紹介します。

経営方針等に治療と仕事の両立支援や健康経営を盛り込み、この経営方針等を記載する事例

- ・ 当社の経営方針は、従業員を財産と考え、大切にすることです。病気になっても働き続けられる会社を目指し、取組を推進します。
- ・ 当社は社員、顧客、地域貢献を大切にすることを経営方針としています。社員の希望を踏まえ、治療と仕事は両立支援に取り組みます。

治療と仕事の両立を支援することにより目指すものを記載する事例

- ・ 社員が安心して働き続けられる職場風土づくりを推進します。
- ・ 本人が希望する場合を除き、病気治療を理由とする離職者ゼロを目指します。
- ・ 労働者が生き生きと働き続けられる社会作りを応援します。
- ・ なんでも話し合える明るい職場を目指し、治療と仕事の両立支援に取り組みます。

治療と仕事の両立支援を推進するための考え方を記載する事例

- ・ 病気に罹患した従業員の気持ちになって治療と仕事の両立支援を推進します。
- ・ 日頃から管理者や従業員どうしても身体の具合を気にかけるコミュニケーションのある職場作りを進めます。
- ・ 働きたい社員が闘病をしながら働き続けられるよう、配慮が出来る職場を作ります。

具体的な取組内容

【留意事項】

- ・取組内容の優劣を問題にするものではありません。
- ・記載した事例は、取組の一部を記載したものです。これに限定するものではありません。
- ・宣言書は取組の進捗に応じ、取組内容を更新することも可能です。現在の状況に応じて記載して下さい。
- ・取組内容は、網羅的に全てを記載する必要はありません。
重点とする取組や、他の事業場の参考となるような独自の取組を記載いただくことが望ましいものです。

以下は、「[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](#)」⁴ 両立支援を行うための環境整備 に掲載の事項に基づき記載しています。詳しくは上記ガイドラインをご覧ください。

(1) 事業者による基本方針の表明に係る労働者への周知 関係

- ・全ての社員に会社の方針の周知を図る。(具体的な方法があれば併せて記載)
- ・全ての社員に両立支援の必要性や意義の共有を図る。(具体的な方法があれば併せて記載)

(2) 研修等による両立支援に関する意識啓発 関係

以下を参考にどのような方法で意識啓発等を図るのか記載する。

- ・実施手法
研修(社内研修、社外研修、講習会参加等)、教育、資料提供(書面、メール等)等の手法
- ・実施者
外部講師、産業医、産業保健スタッフ、人事労務担当者、講習参加者等
- ・実施目的(内容)
両立支援の必要性や意義の理解促進、疾病に関する知識習得、罹患した当事者への面談方法や心得等の面談技能の修得、社員が治療を受けながら安心して働き続けられる職場風土作り等
- ・対象者
罹患した当事者や同僚となり得るすべての社員、所属管理者、人事労務担当者、

安全衛生スタッフ等

・実施頻度、時期等

特定の時期、月に1回、全国労働衛生週間準備期間の9月等

・その他

社外研修や講習会、イベントに積極的に参加する。

両立支援コーディネーターの配置を推進する。(注：両立支援コーディネーター研修を受講する必要があります。)

記載事例

- ・産業医、産業保健スタッフによる病気の理解促進について及び人事労務担当者より病気に罹患した場合に利用出来る社内制度等について、月に1回「治療と仕事の両立支援コラム」を全社員にメール配信を行います。
- ・毎年9月を「治療と仕事の両立支援重点取組期間」に設定し、代表者より社員全員にメッセージを発信するとともに、管理者に対する研修の実施、管理者による社員への制度等の周知の実施等、予め設定した取組事項(具体的な取組事項があればそれを記載)の推進を図る。

(3) 相談窓口の明確化 関係

- ・病気に罹患した従業員が安心して相談出来る窓口を設定し、社員全員に周知する。
- ・相談があった場合の情報の取扱いや産業保健スタッフ、産業医、主治医等との連携した対応について、その方法等を明確化する。
- ・労働者が職場に迷惑をかける等の理由で、相談をためらっていたり、必要な治療を受診しないことを断念することがないように、日頃から社員の健康状況に留意するとともに、四半期に1度の所属長面談での健康状況の把握・相談・助言・相談窓口の教示等、両立支援に繋げるができるができるよう組織づくりを進める。
- ・外部の相談窓口の周知、活用を図る。(相談窓口は、本特設サイト内の「愛媛県下の両立支援の相談窓口のご紹介」をご覧ください。)

(4) 両立支援に関する制度・体制等の整備 関係

ア 休暇制度、勤務制度の整備

- ・治療と仕事の両立支援に利用出来る社内制度を社員に周知する。(管理者に対する制度活用を図るための意思統一を図る。)
- ・病気休暇制度(導入する制度を記載)を設ける。(あるいは 検討を始める 以下同じ。)
- ・現行の社内制度(見直す制度を記載)を治療と仕事の両立支援に活用できるも

のに見直す。

- ・病気治療の内容に応じ、社内制度の運用方法や必要な特例の設定等を行う。

【両立支援に活用できる休暇制度・勤務制度の例】

休暇制度

- ・時間単位年休
- ・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
- ・在宅ワーク（テレワーク）
- ・試し出勤制度
- 等

- イ 労働者から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
 - ・労働者から申出があった場合に円滑な対応ができるよう、関係者の役割と対応手順を定める。
 - ・適切な対応が可能となるよう体制を整備する。
- ウ 関係者間の円滑な情報共有のための仕組みづくり
 - ・関係者の役割に応じ、必要な情報を共有し、連携するための仕組みを構築する。
 - ・主治医や産業医から両立支援に必要な情報を得るための書面を定める。
- エ 両立支援に関する制度や体制の実効性の確保
 - ・日頃から両立支援に関する制度、相談窓口を周知し、労働者からの相談、申出を受けた際の対応方法や支援制度・体制について実効性を確保するため対策（研修等の実施事項を記載）を行う。
- オ 労使等の協力
 - ・両立支援を進めるための環境整備について現状の問題点や改善が必要な事項等について、定期的に安全衛生委員会で調査審議を行う。
 - ・労使一体となった取組とするため、社内啓発の仕組み（スローガンや目標値の設定等）を行う。

その他

- ・健康保持・増進対策を記載する。
- ・両立支援に関連する講習会やイベントに積極的に参加する。

事例集等からの参考事例（上記ガイドラインに基づくもの以外）

- ・産業医との連携を強化、活用を促進する手法（相談しやすい連携の構築、職場での作業を体験、研修の講師実施等）を促進する。
- ・相談窓口は、上司に相談する前や家族に話す前に相談できるものとし、退職後、復職後も職場と連携しながらフォローできるよう体制整備を行う。
- ・相談窓口は社員の健康管理だけでなく、人事、子育て、介護、研修、福利厚生等人

に関するあらゆる相談にワンストップで対応できるものとし、各部署に勧告、命令できる権限を付与する。

- ・社員が病気の理解を深めるためのライブラリー（産業医が書籍を推薦）設置。
- ・社員だけでなく、社員の家族に対しても両立支援に活用できる制度等を周知
- ・社内に「がん患者就労支援チーム」を立ち上げ、イントラネットに専用コンテンツを作成し罹患時の対応等を立場毎に解説。
- ・長期休暇による所得減少をカバーする損害保険を活用。