

事例集 1 両立支援の具体的取組内容

300人以上規模事業場の事例	(1~13)
100人~299人規模事業場の事例	(14~50)
50人~99人規模事業場の事例	(51~70)
49人以下規模事業場の事例	(71~80)

300人以上規模事業場の事例（1～13）

	業種	両立支援の具体的取組内容
1	製造業	<ul style="list-style-type: none"> ・適応力回復支援制度：傷病による休務、休職者が、出勤を円滑にするため出勤に先立ち、職場適応力が十分回復しているか観察する制度。訓練期間は原則2週間、半日以内で実施し、職場適応力回復に必要な事項を訓練内容としている ・復職支援制度：傷病により休務（休職）した者が出勤を開始する場合に「復職支援プログラム」を作成し、段階的に業務を付与すると共に本人の業務遂行状況を十分観察し、円滑な復職が可能となるよう支援する制度。適用期間は最長6ヶ月、段階的業務付与計画に基づき実施する
2	製造業	<ul style="list-style-type: none"> ・時差勤務(フレックスタイム)制度は、従業員は誰でも使える制度であり、フレックスタイムを使い、継続的な治療通院をしている ・私傷病休暇は、有給で最大60日まで使用でき入院、治療が必要な場合は活用している
3	製造業	<p>通院でラジエーションを行う社員の希望を確認し、1か月の治療期間是有給を利用し半日勤務とした。 通院を中断する社員に対し、上司を巻き込んで受診継続のフォローを行った。</p>
4	製造業	<ul style="list-style-type: none"> ・勤務復帰可能かの判断は、主治医から情報提供いただき産業医と本人を交え、業務体制の内容を決定する。これらの状況によっては試し出勤を行うなど様子を見ることもある ・主治医、産業医、本人との情報提供、面談結果は様式に記録する ・就業制限等がある場合は担当部門上司への通知と配慮依頼を行う
5	製造業	<ul style="list-style-type: none"> ・主治医に対する業務内容等を記載した書面の提供と意見書の取得。職場復帰支援プランの作成 ・有給の傷病休暇（年次有給休暇未消化分の当該休暇に一定数充当）整備済 ・週1回在宅勤務制度を利用可能（適用対象者は限定。育児両立のための適用者は週2回まで取得可）
6	製造業	<p>本人及びその上司・産業医との面談 休業中の定期的な本人との面談 復帰職場の配慮(事務仕事への変更)</p>
7	製造業	<ul style="list-style-type: none"> ・休職から復帰する際、1ヶ月程度のリハビリり入社を行い、体力や仕事内容に無理がないか確認しながら就労復帰へつなげる ・復帰前に本人人事（工場も含む）組合との面談実施。それ以外でも休職前の欠勤中・休職中の相談事があれば、工場担当、本社人事、組合、保健師が窓口となって対応している。
8	第三次産業	<ul style="list-style-type: none"> ・90日の範囲において、その療養に必要と認められる期間を病気休暇として付与（有給）（結核性疾患の場合は1年の範囲内） ・担当部署において相談に応じる
9	第三次産業	<ul style="list-style-type: none"> ・ストレス軽減のための仕事内容の変更 ・出勤時間を1時間程遅くし、1時間早めに帰宅できるような時間を設定する。
10	第三次産業	<p>「こころとからだの健康相談（保健師）」、「産業医個別相談」等の相談窓口を複数設け、社員の相談しやすい環境を整えている。時短勤務制度を設け、所定労働時間を短縮し、社員の治療等の時間を確保する環境を整えている。</p>

11	第三次産業	<ul style="list-style-type: none"> ・ 病気発症後の有給・無給休暇(休職)による雇用の維持 ・ 対象者との面談による休職延長・復職の相談対応 ・ 復職後の勤務負担の軽減 ・ 復職後の本人との面談等をふまえた勤務形態の変更
12	第三次産業	<p>勤務制度の整備・活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 短時間勤務制度の策定、活用 ・ 制度適用できない場合は都度個別対応とする ・ 在宅勤務制の策定、活用 <p>治療をしながら就業の継続が可能な場合の両立支援プランの作成 会社、産業医と話し合いをし、就業できる勤務体制を整える</p> <p>同僚、上司等周囲の者への対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 上司は、本人、会社、産業医とのパイプ役として積極的に関わっている ・ 治療をしていることは本人の同意の上、公表しているので周囲の理解もある ・ 休暇を取りやすい環境づくりをしている <p>短時間勤務制度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 6時間の短時間勤務 ・ 6時間以外は都度個別対応とする <p>在宅勤務 事前申請の上、在宅勤務を認める</p>
13	第三次産業	<p>休暇制度：定期的な短時間通院治療のための時間単位の年次有給休暇(1年で5日分まで)入院治療や通院治療のための有給の病気休暇(除外日を除いて連続して90日まで)短時間契約職員については無給の病気休暇(1年で10日まで)</p> <p>相談対応と面談・情報収集：労働者本人から相談のあった場合は、本人同意の上、本人、人事労務担当者、上司・同僚により面談を行い、必要に応じて主治医や産業医に意見を求める</p>

100人～299人規模事業場の事例(14～50)

14	製造業	傷病等の証明書類を提出し、会社が認めた場合において、治療目的で欠勤しても月に2回までは給与控除をしない制度(長期間治療をしていた場合、有給休暇が不足することを想定して)
15	製造業	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職場復帰短時間勤務制度の制定 ・ 主治医や産業医との状況確認書や意見書交換による就業フォロー ・ 足切となった有給を私傷病有給として積み立て、最大60日を傷病時に有給で休むことができる。
16	製造業	当人と話し、現場での作業がづらい(常時立ち仕事)ため、仕事内容を変更し、座って出来る検査業務にすることで自分のペースで仕事が出来、休み等も取りやすい環境へ異動したことで当人への負担も軽減した
17	製造業	<p>「会社と主治医間の情報連絡シート」による復職プログラムの作成</p> <p>看者(本人)同意に基づき診察への同行による確認</p> <p>必要に応じて家族と面談</p> <p>復帰後は体調確認記録表への記載により、職場と労務担当部署と情報共有化し、必要に応じて産業医面談も行う。</p>

18	製造業	休業する場合、勤務年数に応じ有給で病欠休暇を取得できる。有給期間を過ぎてしまっても、健康保険組合に傷病手当金を申請することで（金銭的にも）安心して病気療養出来る。復職するときは、主治医診断書、産業医面談及び意見書をもって職場ミーティングを行い、両立出来るよう環境を整えて職場復帰となる。場合によりリハビリ出勤を選ぶことも出来る。病気になっても治療を受け仕事も出来る制度は整っている
19	製造業	<ul style="list-style-type: none"> ・本人、産業医、保健師、上司、人事労務担当者の定期面談 ・配置転換、担当業務の変更等による従事職務の調整、見直し ・職場復帰プランの作成、関係者間での共有
20	製造業	<p>治療しながら就労を希望する社員には、それぞれの治療計画を確認、面談を行っています。健康保険傷病手当金申請の詳細についても説明を行ったうえで、就労計画を立てています。</p> <p>〇〇の症状が悪化し、暗くなってからの運転ができなくなった社員に対しては、在宅ワークが可能となるよう、ハード面での整備を行うとともに、週1回午前中のみの出勤としています。</p>
21	製造業	<p>「私傷病による従業員の求職及び復職に関する規程」を整備した。従業員からうつ病を原因とした診断書により休職の申し出があり、相談窓口である人事労務担当者が面談を行い様式に基づき記録を残した。産業医の意見を聴取し、復職委員会を設置し休職期間・復職計画などを立案。</p> <p>休職中、本人面談・主治医からの意見聴取・産業医への主治医の情報提供などを実施して復職時期・方法を決定。</p> <p>試し勤務期間・短時間勤務を経て復職させた。</p>
22	製造業	<ul style="list-style-type: none"> ・2時間単位の休暇制度を制定した ・傷病休暇の上限日数を25日から40日に増した
23	製造業	「がん」治療者は月給社員扱いとして自由な勤務時間、定額の給与を保証している。
24	製造業	<ul style="list-style-type: none"> ・産業医を含み対象者との面談を行い、状況確認と職場復帰相談 ・職場復帰に向け時差・短時間勤務など対象者と相談しながら試し出勤を行った ・トイレ・手すりなどの環境整備と出退勤時の補助等取り決めた ・定期的な面談
25	製造業	<ul style="list-style-type: none"> ・職場復帰プログラム策定 ・短時間労働3Hから段階的8Hまでの勤務 ・有給休暇日数で1年に限り繰り越して未使用分について保存休暇として2年間に限り使用することができる
26	製造業	<ul style="list-style-type: none"> ・社内の電子掲示板にガイドラインを掲載 ・社内でのラインケア研修にてガイドラインの説明 ・弊社の取組に照らし合わせたガイドラインを作成

27	製造業	<p>社内で傷病による休暇を取得した場合、必要な手続きマニュアルがあり、特に長期にわたっての休暇の場合は産業医との面談や主治医からの意見書を基に復帰に向けての仕事上の配慮を検討しています。社内制度に有給休暇が20日以上となった場合、自動的に積立有給休暇として休暇をためることが可能な制度があります。</p> <p>この制度も20日まで有給休暇をためることができるため、最大で40日間有給を取得することが可能です。相談は、総務課と保健師で対応しています。また、月に1回産業医が来工しており、その際に産業医と面談を行うことが可能です。</p>
28	製造業	<ul style="list-style-type: none"> ・入院期間の病気休暇 ・就業復帰時の一定期間短時間労働（8H 4H） ・入院中に病気の状態、年齢や体力面を考慮して復帰後の業務内容、労働時間を本人と協議してプラン作成
29	製造業	<p>病気の治療（休職など） 主治医及び産業医の復職判断（面談など） 復職 事由に応じてリハビリ勤務を採用 同僚及び上司等周囲の者への理解・対応 定期的に産業医面談の実施</p>
30	製造業	有給の切り捨て分のうち最高6日間をストックし最大90日までストックできるもの 有給の際や私傷病の場合等で使用できるようにしている
31	運送業	<p>ライフプラン休暇制度 未消化・期限切れとなった有給休暇を積み立てる制度。 病気・ケガ等で長期に休暇が必要となる場合にまとめて利用可能（最長35日）</p>
32	運送業	対象者、産業医（主治医）等の意見を聞きながら1日の労働時間や、勤務日数を調整し必要ならば職種変更を行う
33	第三次産業	<ul style="list-style-type: none"> ・時間単位の年次有給休暇を導入しており、通院等に有給休暇にて対応できる ・人事部より対象者の所属長に対し、治療と就業の両立への配慮を依頼している
34	第三次産業	<ul style="list-style-type: none"> ・退院にむけた主治医との面談に上司が立ち会った ・関係者で職場復帰プランを作成し実施した ・短時間勤務からの職場復帰とした ・定期の上司の面談の実施
35	第三次産業	<ul style="list-style-type: none"> ・時間単位の年次有給休暇 1年間につき40時間（5日分）取得可能 ・病気休暇 1年間通算して90日は有給等
36	第三次産業	産業医と月に1度の衛生委員会及び随時の相談機会をもち、必要な治療や通院の支援を〇〇責任者が全対象者に実施。状態が悪く就業が難しい日は有給の取得をさせ、快復後は円滑に職場復帰できるよう、〇〇責任者から〇〇へ調整実施
37	第三次産業	年次有給休暇とは別に、ライフサポート休暇という有給休暇を与えている。勤続年数に応じて付与され、私傷病にて療養する場合に使用することができる。
38	第三次産業	<ul style="list-style-type: none"> ・復職時に体調や治療方針が就業に耐えうるものか、担当医や産業医の所見を踏まえて判断 ・復職が決まった場合に短時間または週労働日数を少ない日数から始めるプログラムを策定し、本人と相談しながら段階的な就業を進める <p>復職後においても長期間の治療を要する疾病があるときは私傷病に使用できる積立休暇制度を進める</p>

39	第三次産業	<ul style="list-style-type: none"> ・主治医に受診した結果による「職務に対する意見書」に基づき、業務負担軽減の取り組みを行っている。(時間外労働・出張・宿直業務・共用者運転・クラブ指導等) ・産業医への相談を適宜受け付けている ・時間単位の年次有給休暇及び、有給の病気休暇を活用している。
40	第三次産業	<p>対象者と部署長と面談し、状況把握(定期的) 必要に応じて、医師・人事と相談を図りながら業務負担の軽減を図る。 治療を必要とする職員に対しては、業務負担の有無を確認し必要に応じて業務内容の見直し、負担軽減、治療が受けやすい様シフト配慮を行う。 対象者の同意を取り、変更・配慮内容などの周知を図る。</p>
41	第三次産業	私的な事由により、通常勤務ができなくなった社員に対し、短時間勤務またはシフト勤務を認める制度を運用している。
42	第三次産業	<ul style="list-style-type: none"> ・フレックスタイム制を変更 ・半日有休に加え時間単位の有休制度を導入 ・積立有休を変更 ・私傷病休職を変更 ・フレックスホリデー(自由設定休暇)を導入 ・フレックスサマーホリデー(夏期休暇の日数増) ・永年勤続休暇(日数増) ・リフレッシュ休暇の導入
43	第三次産業	<ul style="list-style-type: none"> ・がん治療職員に対し、リハビリ出勤をした ・主治医と相談しながら弾力的な出勤の要望を受け入れた(家族の要望)
44	第三次産業	時間単位の年次有給休暇制度により、治療後に出勤し業務を行っている。勤務可能な日を事前に提出してもらい可能な範囲で業務を行っている。同一業務を外部委託する
45	第三次産業	傷病休暇を与えシフトも治療を考慮し本人の負担を軽減している。また夜勤も免除している
46	第三次産業	復帰直後の勤務・時間等は本人・主治医の意向に合わせています。 又、給料面も月給、時給にするか等本人の意向に沿うようにしています。
47	第三次産業	<ul style="list-style-type: none"> ・就業規則に明記 ・申し出があった場合、相談対応、面談し情報収集する ・安全衛生委員会にて審議し、就業場所の変更、作業転換、労働時間の短縮、夜勤・宿直等の制限、一定期間の就業禁止、職位の停止、その他必要な措置等をとる ・申出者に対しては、何ら不利益な取扱は行わない
48	第三次産業	〇〇長と〇〇長が対応 今のところ普通に働いておられる方が多く、本人の希望でパート転換される方や体調や家族の心配を理由に退職される方が若干いる 元々有給は100%使用でき勤務交代もしやすい環境
49	第三次産業	常勤で勤務している職員で脳出血の方がいる。障害を抱えての復帰となり発病以前に行っていた仕事が出来ず復帰の際に相談し、別の業務での復帰となりました。現在は非常勤という形で勤務を継続している

50	第三次産業	6ヶ月のがん治療を経て職場復帰が可能になり体力の低下や感染症罹患を避けるため就業場所や仕事内容の変更を行い、体力が戻るまでの2ヶ月間は短時間の勤務としました。また病院受診日に休めるよう通院配慮なども行いました。体力が戻り元の職種に戻しましたが夜勤シフトは外しました。復帰後3年経った現在は夜勤シフトも少しずつ行うようにしています
----	-------	--

50人～99人規模事業場の事例（51～70）

51	製造業	休務が必要となった場合は、しっかり療養してもらうため、休務中も一定期間は有給にて対応。出勤可能になった際は主治医への情報収集のため、上司と保健師と本人にて同行受診した後に産業医面接を実施。2週間のウォーミングアップ後にもう一度産業医面接をして、復職支援プログラムを6か月実施し、その間には就業制限にて、本人が可能な就労としている。
52	製造業	<ul style="list-style-type: none"> ・傷病手当金の活用 ・療養のための休暇 ・通院のための時間単位の有給休暇 ・残業なし ・フレックス
53	製造業	<ul style="list-style-type: none"> ・残業の制限 ・本人、社長、衛生管理者の間で主治医の意見や判断を総合的に判断し、本人の意向にできるだけ合わせる様に話し合いを行っている ・同僚や直属の上司に対し事前に説明し協力を依頼 ・負担の軽い職場に配置転換
54	製造業	〇〇発作のある従業員に対し、体調を考慮して在宅でも仕事ができるよう、パソコン等を貸与し実施している。
55	製造業	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者が安心して相談・申出を行える相談窓口の明確化 ・安全衛生委員会での調査審議及び、主治医からの情報を産業医に提供し意見聴取 ・個別事例の特性に応じた出勤日や勤務時間の調整
56	製造業	<ul style="list-style-type: none"> ・有給活用による傷病対応 ・病院へ通院する場合半日有休活用 ・保険組合の傷病手当手続き等
57	製造業	<ul style="list-style-type: none"> ・社会保険の給付金等の手続き（傷病手当金、高額医療など） ・H30/8 まで〇〇の方は、通勤のため他の従業員が送迎 ・〇〇がん治療中、毎朝1時間遅く入社（遅刻扱いとしている） ・「企業在籍型職場適応援助者」は1名養成研修終了している
58	製造業	<ul style="list-style-type: none"> ・業務上の傷病、通勤災害時は6ヶ月以内の長期休暇の後最長5年間の休職が可能な規定を設けている ・私傷病についても6ヶ月以上の欠勤時は勤続年数に応じた休職期間を取得できる規定としている ・長期休業等から復職する際に長期休業した際の担当業務外の軽作業等についても短い短時間での勤務出復職判断を行う
59	製造業	「がん経験者就労支援セミナー」への参加など

60	製造業	<ul style="list-style-type: none"> ・長期的な治療が必要な場合、条件を満たせば失効した年次有休の使用が可能。 ・一定期間休職後に復帰する場合、時短勤務を経て慣れさせる取り組みをしている。
61	建設業	本人からの相談を受け、勤務配置、時間単位での有給扱い、同僚への理解を求める周知をおこなっている
62	第三次産業	<p>〇〇がん手術のため有休病気休暇を取得（法人就業規則第40条 1ヶ月までは給与を支給）</p> <p>復帰以降時間短縮勤務（1日4時間）本人と施設長、部署マネージャー衛生管理者と同席で話し合いを実施。本人の体調と意向を聴き、勤務体制を整える。現在も治療を継続しながら短時間勤務を行っている</p>
63	第三次産業	<ul style="list-style-type: none"> ・傷病休暇について 病気になって欠勤になり無給となる職員に対して、傷病休暇を推奨している（有給も検討の上で） ・短時間勤務制度について 病状が良くなり職場復帰したいが、長時間勤務は難しい職員に対して短時間勤務を考慮して働いていただいている
64	第三次産業	<ul style="list-style-type: none"> ・治療の経過・状況の聞き取り及び相談 ・優先的に受診のための有給休暇を取得できるよう配慮 ・人工透析を受けながら仕事が続けられるよう勤務時間を調整 ・他従業員への協力依頼・説明等
65	第三次産業	<ul style="list-style-type: none"> ・定期的に体調について声かけを実施している ・検査等で休暇を取る場合は本人の希望に沿って勤務シフトを組み、サポート体制を整える
66	第三次産業	有給を長期間とることになるため、同僚職員の協力が必要不可欠である。不在となる期間をどのように業務執行につなげていくか相談し協力体制を整えた。（時間外対応や休日勤務を依頼した）本人職員には安心して治療に専念してもらい、休暇が取れる体制をとるようにした。
67	第三次産業	<ul style="list-style-type: none"> ・相談窓口を明確化し常時掲示している ・有給休暇の取得推進を個別に対応している ・適宜柔軟に対応中
68	第三次産業	<ul style="list-style-type: none"> ・所員が仕事・プライベート問わず無料相談出来るアドバンテージ相談センターを設け、パンフレットと相談センターの電話番号カードを所員全員に配布している。 ・私傷病療養・人間ドック通院、家族の介護看護等でヘルスケア休暇を取得できる制度を導入している。 ・健康診断の結果は産業医の先生に確認いただき、結果に応じて指導して頂いている。
69	第三次産業	<ul style="list-style-type: none"> ・翌年度に繰り越すことが出来なかった未使用分の年次有給休暇を積み立てて、私傷病により休業を要する際に使用することができる ・毎月1回、産業医が対応する健康相談日を設けている（その他、看護師が随時健康相談を受付）など
70	第三次産業	労働時間は「一箇月単位の変形労働時間制」に基づいて決定しており、フレキシブル勤務制度をとっている。1ヶ月の労働時間を事前に計画することで勤務計画を柔軟に行うことが出来る仕組みになっている。休暇制度の中には年次有給休暇、半日、時間がある。休職制度が整備されており就業が不可能となった場合、雇用は維持したまま労働が免除される

49人以下規模事業場の事例（71～80）

71	製造業	<ul style="list-style-type: none"> ・治療のための出勤日や勤務時間の調整（個別カレンダーの作成や時短勤務） ・対象者からの相談に随時対応 ・就労制限や就労に際しての配慮等を医師等から意見聴取 ・長期休養からの復帰に際して、出勤日や勤務時間等の調整による試し出勤実施 いずれも制度化はしていないが個々の状況に応じて対応 今後制度化を検討
72	製造業	<ul style="list-style-type: none"> ・総務部を相談窓口とする事を明確化 ・リハビリ等の時間に対応した勤務シフトの整備 ・手すり等設備の整備など
73	製造業	<p>〇〇がん発病した社員に対し、治療を優先するよう促し、他の職員への業務引き継ぎを短時間で済ませました。会社復帰後の通院時の有給利用を考慮し入院自宅療養期間を傷病休暇の手続きで対応しました。</p>
74	建設業	<ul style="list-style-type: none"> ・他部門への業務移管 ・外勤務を内勤務に変更 ・治療時間の優先確保と業務支援
75	建設業	<ul style="list-style-type: none"> ・相談窓口を設けどんなことでも相談できるようコミュニケーションを図っている ・治療中心にシフトを組み無理のない勤務体系を（話し合いの上）設けている ・同僚・上司への病気、治療の説明をする場を設け理解を図り、助け合うよう働きかけている
76	建設業	<p>病院の診断書を提出の上で休業する社員について、一定期間有給にて休職できる制度があり活用している。また復職時には、産業医、主治医の意見を聞きながら産業保健スタッフが職場や業務内容の調整を行い、治療と仕事の両立ができるようフォローしている</p>
77	建設業	<p>対象者と面談を行い、就労について相談しながら出勤日数や労働時間について話し合っている。 (例)週5勤務 週4もしくは週3出勤 1日7.5h 1日5.5hもしくは4.0h等</p>
78	建設業	<p>体調に合わせて現場及び仕事内容を最大限考慮している。現場については治療がある日は、午後から出勤にしたり休みにするなど対象者の希望に沿うようにしている。 仕事内容については、〇〇等の運転等、本人の体力・体調に合わせて力仕事は避けるようにしている。</p>
79	建設業	<ul style="list-style-type: none"> ・半日単位の休暇制度を利用して、通院 ・本人への相談を食生活の内容も含め行っている
80	建設業	<p>総務担当はセミナーへ参加し情報収集 社内全体で協力し合って、復帰した者が無理なく仕事ができる様な環境を作っています。（作業の分担）</p>