

治療と仕事の両立支援

治療を受けながら安心して働ける職場づくりのために

傷病を抱える労働者の中には、働く意欲や能力があっても、通院をはじめとする治療と仕事の両立を可能にする体制が職場において不十分であるために、就労の継続や復職が困難になる場合も少なくありません。傷病を抱える労働者の健康に配慮した職業生活を支援するのみならず、職場や事業所等の活力を維持し、より豊かな社会を築くためにも、治療と仕事の両立に向けた職場環境や支援体制の整備が大切です。

治療が必要な傷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などがないよう、事業場において適切な就業上の措置を行いつつ、治療に対する配慮が行われるようにするため、関係者の役割、事業場における環境整備、個別の労働者への支援の進め方を含めた、事業場における取組を進めましょう。



治療と仕事の両立

病気を抱えながらも、働く意欲・能力のある労働者が、仕事を理由として治療の機会を逃すことなく、また、治療の必要性を理由として職業生活の継続を妨げられることなく、適切な治療を受けながら生き生きと就労を続けられること

アンケート調査

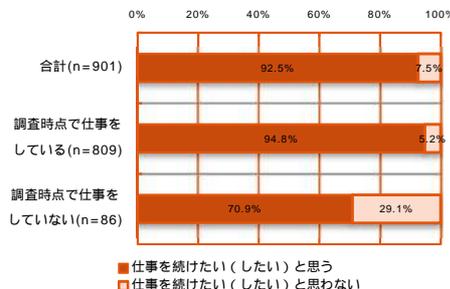
脳血管疾患、心疾患、筋骨格系疾患、職業性がん、ストレス性疾患を抱えた労働者の就労継続の課題や医療機関、事業者における就労継続支援の取組状況や取組上の課題を明らかにすることを目的として、みずほ情報総研が平成25年度に行ったアンケート調査の結果（抜粋）です。

労働者向け調査

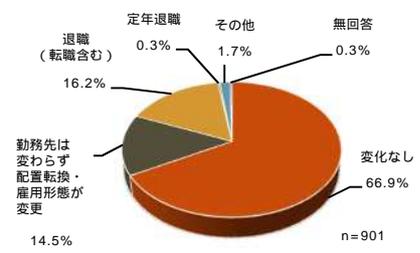
回答者属性（病気の内訳）



今後の就労継続の意向

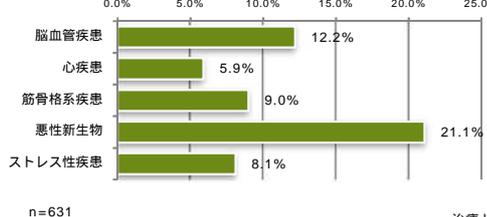


罹患後の就業形態等の変化

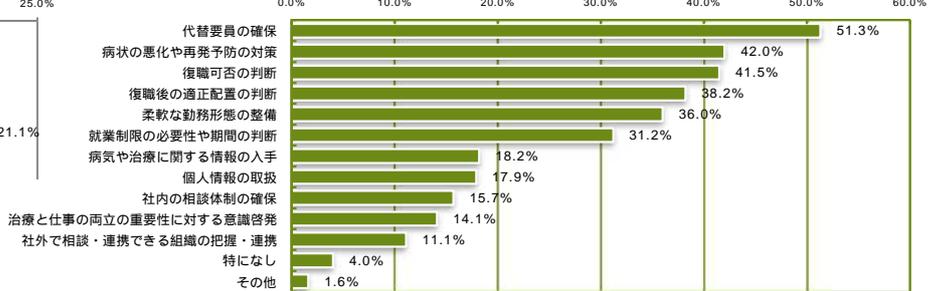


事業者向け調査

1か月以上の長期休職者の有無（休職者がいた企業の割合）



従業員の治療と仕事の両立を図る上で困難なことや課題

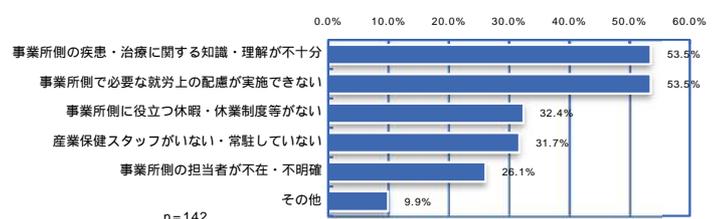


病院向け調査

復職や就労の継続等に関する患者からの主な相談内容



事業所と連携して患者の復職や就労継続を支援する上で困難なことや課題



治療と仕事の両立支援を進めることの意義

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、人材資源の喪失を防ぐことが可能となり、従業員のモチベーション向上につながる

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

両立支援の検討は労働者からの申し出から始まります



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
- ◆ 相談窓口等の明確化
- ◆ 両立支援に関する制度・体制等の整備
 - ・ 休暇制度、勤務制度の整備
 - ・ 支援を求める申し出があった場合の対応手順、関係者の役割の整理
 - ・ 関係者間の円滑な情報共有のための仕組みづくり
 - ・ 両立支援に関する制度や体制の実効性の確保
 - ・ 労使等の協力



両立支援の進め方

両立支援を必要とする労働者からの情報提供

◆ 労働者から主治医に仕事の情報を提供する

自らが疾病に罹患していることを把握し、両立支援が必要と判断した労働者は、就業上の措置などについて主治医に意見を求める必要があります。

主治医に意見をもらうためには、参考情報として、仕事に関する情報を主治医に提供する必要があります。

◆ 主治医から、就業上必要な措置等に関する意見をもらう

事業者側が就業上の措置について判断を行いやすいよう、主治医からは、可能な範囲で、なるべく詳しく就業上の措置（避けるべき業務や時間外労働の制限の要否等）や治療に対する配慮に関する意見をもらう必要があります。

◆ 産業医等又は人事労務担当者等が、労働者本人の同意を得た上で主治医から情報収集することも可能です。

就業継続の可否、就業上の措置及び治療に対する配慮に関する産業医等の意見聴取

◆ 産業医等がない場合は、主治医からの情報で判断します。



休業措置、就業上の措置及び治療に対する配慮の検討と実施

◆ 検討に際しては、労働者の希望・要望を聞き、十分な話し合いを通じて本人の了解が得られるよう努めることが必要です。

◆ 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です。

入院等による休業を要さない場合

- ▶ 具体的な措置や配慮の内容及びスケジュール等についてまとめた計画（**両立支援プラン**）を策定しましょう。
- ▶ 治療の終了と同時にすぐに通常勤務に復帰できるとは限らないことに留意しましょう。
- ▶ 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、適時労働者に状況を確認し、内容を見直すことが必要です。
- ▶ 一時的に負荷がかかる同僚や上司等への可能な限りの情報開示や積極的な支援も必要となります。

【両立支援プランに盛り込むことが望ましい事項】

治療・投薬等の状況及び今後の治療・通院の予定
就業上の措置及び治療への配慮の具体的な内容及び実施時期・期間
・作業の転換（業務内容の変更）
・労働時間の短縮
・就業場所の変更
・治療への配慮内容（定期的な休暇の取得等）等
フォローアップの方法及びスケジュール
（産業医、保健師、看護師等の産業保健スタッフ、人事労務担当者等による面談等）

入院等による休業を要する場合

- ▶ 休業開始前に、賃金の取扱い等の休業に関する制度、休業可能期間、職場復帰の手順等について情報提供を行きましょう。
- ▶ 休業中の労働者は、治療を受ける、服薬する、適切な生活習慣を守る等、疾病の治療や回復に専念することが重要です。
- ▶ 職場復帰が可能であると判断した場合、事業者は必要に応じて、労働者が職場復帰するまでの計画（**職場復帰支援プラン**）を策定しましょう。



企業・医療機関の連携について

治療と仕事の両立支援を行うに当たっては、労働者本人の理解と同意の下、事業場や医療機関等の関係者が必要に応じて連携することで、労働者本人の治療や業務の状況に応じた、より適切な支援の実施が可能となります。

円滑な連携のためには、まず事業者と医療機関が、お互いの支援における役割や考え方を理解することが重要です。

医療機関における治療と仕事の両立支援

事業場における両立支援は労働者からの申し出を起点としますが、労働者に対する両立支援は、医療機関等において開始されることもあります。

労働者の中には、病気の診断による精神的な動揺や不安から、早まって退職を選択する場合もあることから、医療機関においては、診断後早期から、就業の継続に関する働きかけを行うことが重要となります。

医療機関の関係者における情報共有・連携に関する留意点

- ・ 事業場における**産業保健体制及び産業保健活動**を踏まえて、支援や連携を行うことが求められます。
- ・ 常時50人以上の労働者を使用する事業場では**産業医**の選任義務があります。労働者が50人未満の事業場で産業医がいない場合は、事業場との連携の際、事業者や人事労務担当者、産業保健スタッフが窓口となることもあります。
- ・ 治療と仕事の両立支援にあたる医師、看護師、医療ソーシャルワーカー等においては、**治療と仕事の両立に関する患者本人の悩みや職場におけるキーパーソンを引き出すコミュニケーションスキルが重要**です。



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

(参考資料) 様式例集、支援制度・機関、がんに関する留意事項、脳卒中に関する留意事項、肝疾患に関する留意事項、難病に関する留意事項



企業・医療機関連携マニュアル

企業 医療機関連携マニュアル(解説編)、
企業 医療機関連携マニュアル(事例編)

本参考資料は、具体的な事例を通じて、ガイドライン掲載の様式例(ガイドライン「様式例集」)の記載例を示すものです。

掲載の事例はあくまで一例であり、実際の経過や必要な就業上の措置等は個別の労働者の状況によって異なる点に留意する必要があります。

(厚生労働省ホームページに掲載されています)

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



ご相談は
コチラ

独立行政法人労働者健康安全機構
群馬産業保健総合支援センター
〒371-0022 群馬県前橋市千代田町1-7-4
Tel 027-233-0026 Fax 027-233-9966



治療と仕事の両立支援ナビ

(<https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp/>)