

治療と仕事の両立支援の取組をアピールしましょう！

事業場における治療と仕事の両立支援（以下「両立支援」という。）の取組事例を集めています。ご応募いただいた事例を選考の上、事例集として取りまとめ、兵庫県地域両立支援推進チーム（※）の構成員のHPに掲載する他、各種説明会において配布する等、広くPRさせていただきます。また、取組事業場一覧をHPに掲載させていただくことも検討しています。

※兵庫労働局（事務局）では、県内の地方自治体、医療機関、関係団体等を構成員とするチームを設置し、県内における両立支援の推進を図っています。

- ① 応募対象 兵庫県内にある事業場
- ② 応募方法 応募様式（記載例は裏面）に記載の上、下記メールアドレスまで送信してください。
- ③ 応募先メールアドレス
kenkouka-hyougokyouku@mhlw.go.jp
- ① HP掲載期間 令和9年3月末までを予定（都合により途中で掲載を終了することがあります。）
- ② 下記リンク先の『応募様式』をダウンロードして下さい。



【問合せ先】
兵庫県地域両立支援推進チーム
好事例集作成部会 事務局
兵庫労働局労働基準部健康課
両立支援担当者
所在地：神戸市中央区東川崎町1-1-3
電話番号：078-367-9153



治療と仕事の両立支援とは？

近年、医療の進歩により、かつては「不治の病」とされていた疾病においては生存率が向上し、「長く付き合う病気」に変化しつつあり、疾病を抱える労働者の就業可能性は向上しています。

その一方で、仕事上の理由で適切な治療が受けられない場合や、疾病に対する職場の理解や支援体制不足等により、離職に至ってしまうケースがみられます。

事業場において両立支援に取り組むことは、労働者の健康確保という意義とともに、継続的な人材の確保、労働者の安心感やモチベーションの向上による人材の定着をもたらし、その結果として企業業績の向上等にもつながることが期待されます。

両立支援を行うための環境整備

- ①経営トップによる基本方針の表明
- ②労働者等への意識啓発
- ③相談窓口の設置
- ④休暇制度や勤務制度の整備
など

事業場のメリット

- ①労働者の健康確保
- ②継続的な人材の確保
- ③労働者のモチベーション向上
- ④健康経営の実現
- ⑤多様な人材活用による組織の活性化

労働者のメリット

- ①病気の増悪防止
- ②仕事の継続による収入の確保
- ③安心感やモチベーションの向上
- ④働くことによる社会貢献

両立支援について詳しく知りたい方は以下のQRコードをご活用ください。



【ガイドライン】



【相談窓口】



【両立支援ナビ】

応募用紙 記載例

問1 事業場における、労働者の治療と仕事の両立支援状況を選択してください。

- 1 支援に向けた環境整備を含め、具体的な支援を実施した（環境整備+支援の実施）。
- 2 環境整備を行ったが、具体的な支援は実施していない（環境整備のみ実施）。
- 3 環境整備を行っていないが、具体的な支援は実施した（支援のみ実施）。

※環境整備と支援の具体的な内容は問3をご参照ください。

問2 環境整備や支援のきっかけを記載してください。

人手不足に悩まされる中、社員が長期的な治療が必要な病気に罹患したことがきっかけです。社員に長く働いてもらうためには、組織的な治療と仕事の両立支援が必要だと感じました。

問3 次の中から、実施した環境整備や支援事項を選択してください。

（複数選択可 別添「両立支援の取組一覧」参照）

【環境整備事項】

- 1 基本方針の表明
- 2 事業場内ルールの作成
- 3 研修の実施
- 4 相談窓口の設置（個人情報保護を含む）
- 5 時間単位の年次有給休暇
- 6 傷病休暇・病気休暇
- 7 時差出勤
- 8 短時間勤務
- 9 テレワーク
- 10 試し出勤制度

【支援事項】

- 11 関係者の連携
- 12 両立支援コーディネーターの育成
- 13 両立支援プラン等の策定
- 14 就業上の措置
- 15 周囲の者の負担軽減
- 16 その他（概要記載欄）

（裏面に続く）

問4 問3で選択した事項の具体的な取組内容や、取組を行う際に配慮したことを記載してください。

1 基本方針の表明

治療を継続しながら社員が安心して働けるよう、職場環境の整備に取り組むことを社長が宣言し、社員に周知しています。

3 研修の実施

兵庫さんぽセンターが実施するセミナー等を活用し、治療と仕事の両立支援について社員への研修を実施しています。

4 相談窓口の設置

総務部門に相談窓口を設置し社員に周知しています。なお、相談内容等については慎重に取り扱う必要があるため、「事業場における労働者の健康情報等の取扱規定を策定するための手引き」（厚生労働省作成）を参考に、社内における情報の取扱権限等を定めました。

5 時間単位の年次有給休暇

退院後の通院において、社員から1日単位の休暇制度では使い勝手が悪いという意見があったので、労使協定を結んだうえで、年5日分の1時間単位年休制度を設けました。

1 1関係者の連携、1 2両立支援コーディネーターの育成、1 3両立支援プランの作成

〇〇年、社員が〇〇病に罹患し、休職して治療が必要になった時、総務担当者（両立支援コーディネーター）が、主治医と産業医の間に入り、復職に向けた支援を行い、現在は職場で元気に働いています。

なお、主治医や産業医とのやり取りにおいて、「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」（厚生労働省作成）に掲載されている様式を活用しました。

問5 両立支援に取組んでみて、感じたことを記載してください。

・労働者が離職することなく仕事を継続できたので、収入の確保につながりました。
・労働者が入院や通院、療養のための時間を確保できるよう環境整備等を行いました。病気の副作用等により健康状態が悪化し、離職に至ってしまいました。

以上で質問は終了です。ありがとうございました。