





# はじめに

治療と仕事の両立とは「病気を抱えながら働く能力のある労働者が仕事を理由に治療機会を逃すことなく、また治療を理由に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、いきいきと就労を続けられること」を指しています。

近年は健康経営の一環として、職場における治療と仕事の両立支援（以下、「両立支援」という）に取り組む企業が増えていますが、支援方法や医療機関等との連携に悩む事業場の担当者も少なくありません。

この事例集は、両立支援に少しでも取り組もうと考えている事業場のヒントとなるよう、様々な業種や規模の事例を紹介しています。

令和6年10月  
兵庫県地域両立支援推進チーム



## 目次

①	なぜ両立支援が必要か	2
②	両立支援に取り組むことによる効果	3
③	両立支援の取組	4
	・ 事前の環境整備	
	・ 個別の労働者への支援	
	・ 両立支援運用の流れ	
	・ 用語説明	
④	事例紹介	7
⑤	兵庫産業保健総合支援センターのご案内	16
⑥	参考情報	17
⑦	兵庫県内の相談窓口	18

# 1.なぜ両立支援が必要か

近年の診断技術や治療方法の進歩により、「がん患者の5年相対生存率」が年々上昇しているように、かつては不治の病とされた病気でも、長く付き合う病気になりつつあり、労働者が病気になったからといって、すぐに離職しなければならない状況が必ずしも当てはまらなくなってきています。

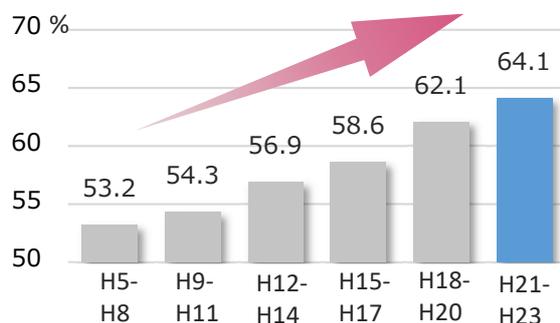
また、年齢が上がるほど病気を抱える労働者の割合が高くなる傾向にあり、「仕事をもちながらがんで通院している者」のデータからもその傾向を見ることができます。

労働者の高齢化が進む中、事業場において、病気を抱えた労働者への支援が必要となる場面が今後さらに増えることが予想されます。

病気を抱える労働者が勤め先を退職する理由は、治療と仕事を両立させることへの諦めが多く占めており、事業場での支援体制の構築・整備が求められています。

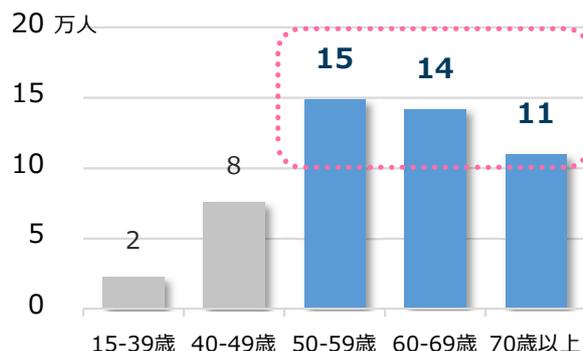
病気を抱える労働者は高齢者層のみではなく、若年者層も含まれます。少子化が進み人手不足が深刻な状況になる中、事業場において重要な役割を担っている労働者が病気になり、就業を継続できなくなることは、労働者本人だけでなく、現在の事業場にとっても、将来の事業場にとっても大きな損失となります。

がん患者の5年相対生存率の推移



資料：全国がん罹患モニタリング集計 2009-2011年生存率報告（国立研究開発法人国立がん研究センターがん対策情報センター,2020）、独立行政法人国立がん研究センターがん研究開発費「地域がん登録精度向上と活用に関する研究」平成22年度報告書をもとに作成

仕事をもちながらがんで通院している者

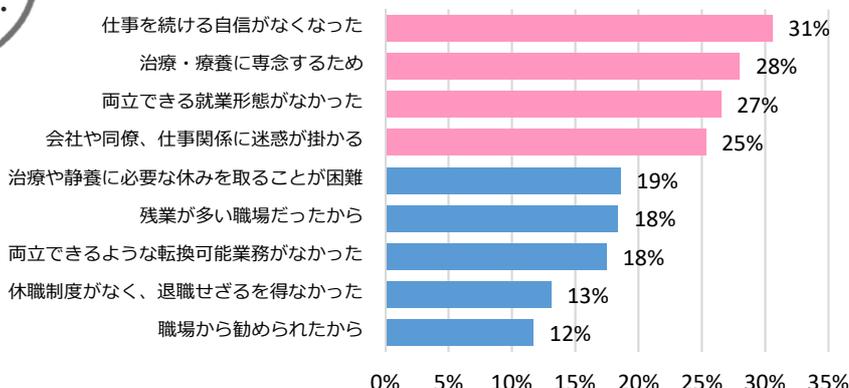


資料：厚生労働省「令和4年国民生活基礎調査」をもとに集計

仕事を続ける自信が・・・  
治療に専念しなければ・・・  
両立できる就業形態であれば・・・



勤め先の退職理由



資料：独立行政法人 労働政策研究・研修機構 2024年3月「治療と仕事の両立に関する実態調査（患者WEB調査）」をもとに作成

## 2. 両立支援に取り組むことによる効果

近年は**健康経営**（両立支援を含む）への注目度が高まっており、その一例として、経済産業省が実施する健康経営度調査への協力企業の数も、2016年の726件から2023年の**3,520件**へと増加しています。（経済産業省『健康経営の推進について』より）

※「健康経営」については6頁で解説します。

経済産業省によると、就活生や転職者に対するアンケートを行った結果、求職者が働く職場に望むものは「**心身の健康を保ちながら働ける**」が**トップ**となりました。

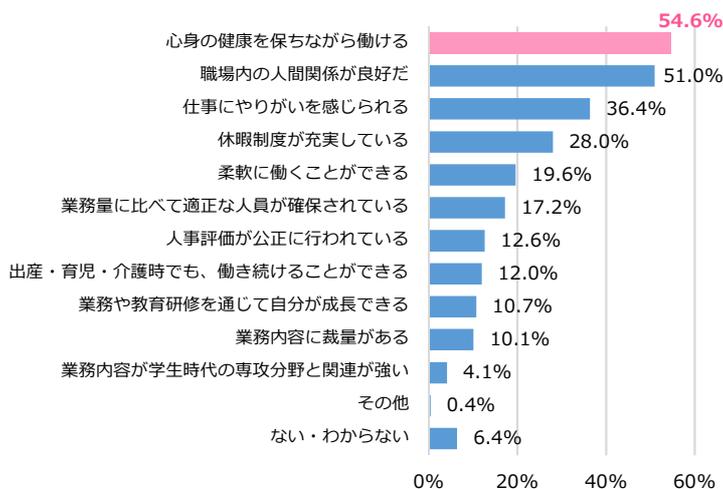
働き方が多様化している時代での**人材確保**には、健康経営に取り組むことが重要な要素になっています。

両立支援を行うための環境整備の取組として、柔軟な働き方を可能にするような勤務制度や休暇制度を導入し、仕事の進め方を見直すことは、病気を抱える労働者だけでなく、すべての労働者にとって働きやすい職場環境に繋がります。また、両立支援に取り組んでいることを事業場の内外に発信することは、事業場の魅力を高めることにも繋がります。

参考になりますが、健康経営に取り組む企業での離職率が**全国平均の半分以下**であることも魅力的です。

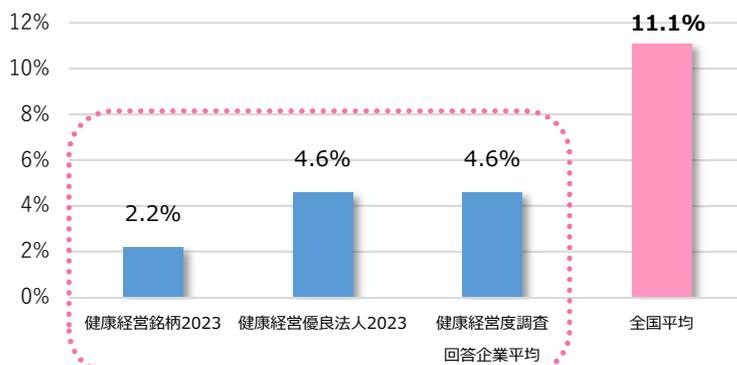
今後、労働力人口が減少する我が国において、両立支援を含む労働者への健康配慮は、**人材を定着させ企業経営を持続させるために重要な取組**になるでしょう。

あなたが働く職場に望むものはなんですか（3つまで）



資料：経済産業省『健康経営の推進について』をもとに作成

健康経営銘柄、健康経営優良法人における離職率



資料：経済産業省『健康経営の推進について』をもとに作成

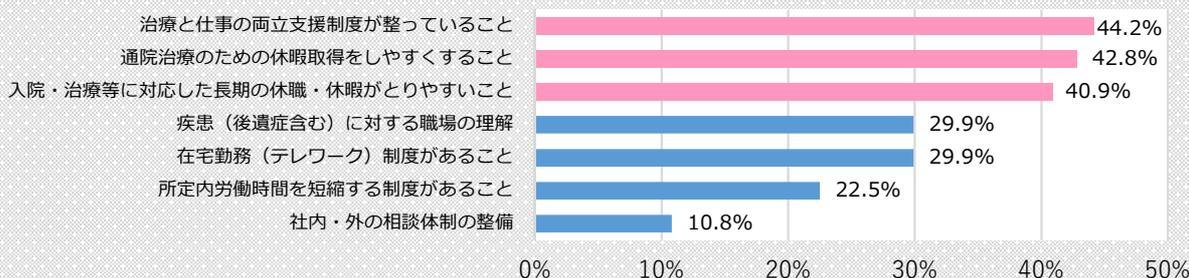
健康経営に取り組む企業の  
離職率は**低い!**



### 治療と仕事の両立に関する実態調査（患者WEB調査）

独立行政法人 労働政策研究・研修機構が2022年に実施した患者WEB調査において、「治療と仕事を両立し、就業継続するにはどのような制度・配慮があるとよいですか」（複数回答）と尋ねたところ、「治療と仕事の両立支援制度が整っていること」が44.2%と最も多く、次いで、「通院治療のための休暇取得をやすくすること」（42.8%）、「入院・治療等に対応した長期の休職・休暇がとりやすいこと」（40.9%）など、休暇・勤務制度等の整備を求める人の割合が高い結果となりました。

「治療と仕事を両立し、就業継続するにはどのような制度・配慮があるとよいですか」（複数回答）



資料：独立行政法人 労働政策研究・研修機構 2024年3月「治療と仕事の両立に関する実態調査（患者WEB調査）」をもとに作成

## 3. 両立支援の取組

全ての労働者にとって働きやすい職場を目指し、両立支援に取り組みましょう。

両立支援の取組は、「事前の環境整備」と「個別の労働者への支援」の大きく2つに分けられます。

### 事前の環境整備

両立支援が必要な労働者がいる場合のほか、新たに必要となった場合に速やかに対応できるよう、事業場において両立支援を行うための環境を整備することはとても重要です。

環境整備として取り組むことが望ましい事項は以下の4つです。

#### 1. 基本方針等の表明

両立支援の必要性を共有し、両立支援を行いやすい職場風土を醸成する。

具体的には、事業場内に設置した衛生委員会等で調査審議を行った上で、基本方針や具体的な対応方法等の事業場内ルールを労働者に周知する。

#### 2. 研修等による意識啓発

支援を希望する労働者が相談しやすい環境づくりをする。

具体的には、事業場内ルールの周知、両立支援に関する意識啓発、相談窓口や個人情報の取扱方法等について、管理職、労働者等に対して研修を行う。

※意識啓発の方法として「兵庫さんぽセンター」（16頁参照）が実施するセミナー等に参加することもお勧めです。

#### 3. 相談窓口等の明確化

労働者が安心して相談・申出を行えるよう、相談窓口及び相談が行われた場合の情報の取扱い等を明確にする。

具体的には、相談窓口の設置を労働者へ周知するほか、相談の有無や相談内容に関する個人情報の管理方法を取り決める。

#### 4. 休暇・勤務制度等の整備

短時間の治療が定期的に繰り返される場合や、通勤に負担がかかる場合等に対応できるよう、各事業場の実情に応じて、以下の休暇・勤務制度の導入を検討する。

時間単位の年次有給休暇	労使協定により、年5日を上限として1時間単位の有給休暇の取得が可能
傷病休暇・病気休暇	法定の年次有給休暇とは別に事業者が自主的に設ける休暇制度
時差出勤制度	通勤ラッシュなどによる負担軽減のために出勤時間をずらす制度
短時間勤務制度	身体の負担を軽減するため、所定労働時間を短縮する制度
テレワーク制度	通勤による身体の負担を軽減するための制度
試し出勤制度	長期間休業していた労働者の円滑な職場復職を支援するため、勤務時間や勤務日数を短縮する制度
両立支援コーディネーターの育成	関係者の連携を支える者。事業場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、支援機関の相談員などが役割を担う。

※「両立支援コーディネーター」については6頁にて詳細を説明しています。

### 個別の労働者への支援

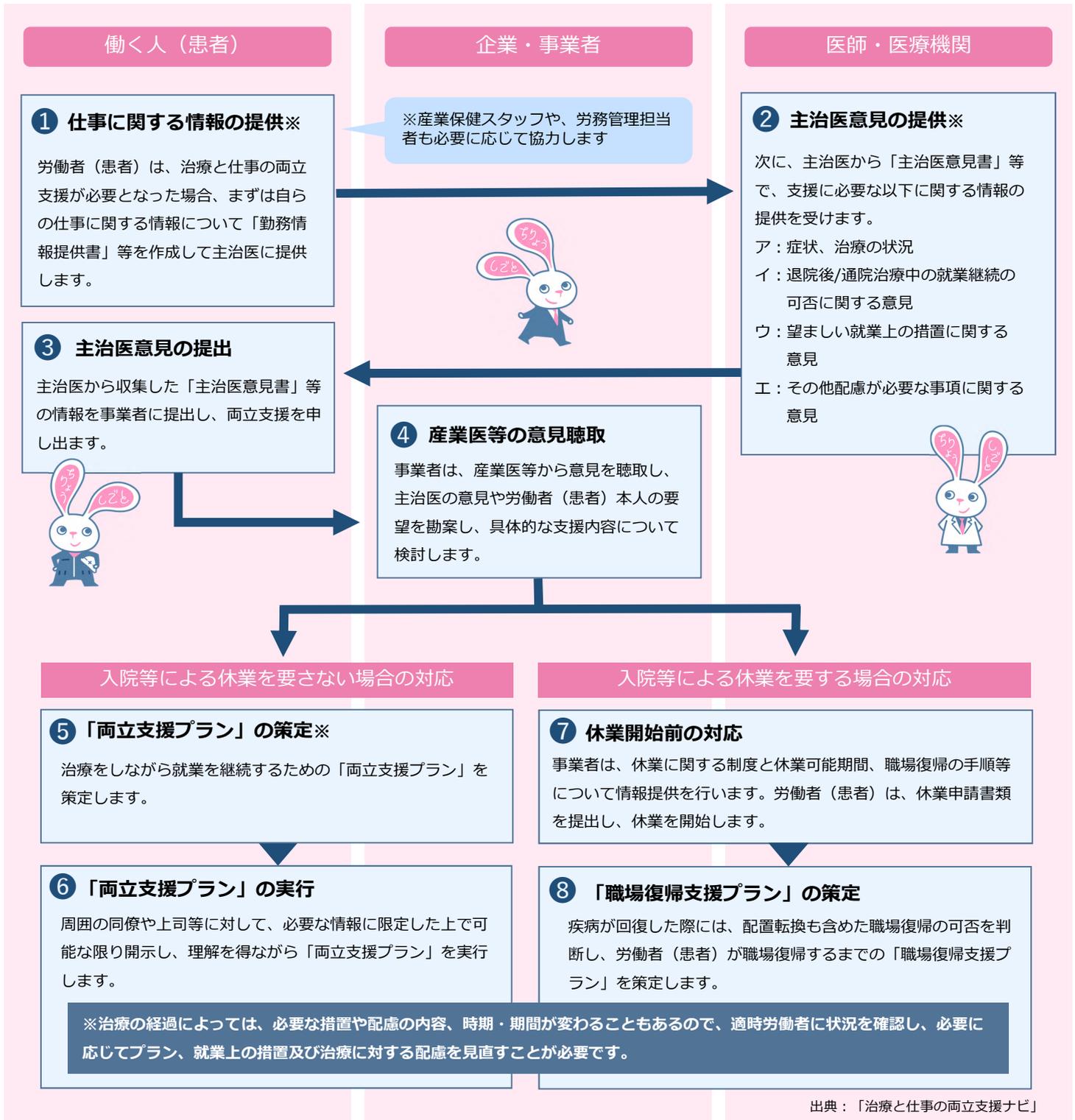
事前の環境整備を行った後は、5. ～ 7. に留意の上、8. を策定し、両立支援の運用を実施してください。

5. 関係者の連携	両立支援を受ける労働者、その家族、事業場、医療機関、その他の関係機関が連携し両立支援を行う。
6. 就業上の措置	両立支援を受ける労働者の就業場所の変更、作業転換、労働時間の短縮、深夜業の回数減少などに配慮する。
7. 周囲の者の負担軽減	両立支援を受ける労働者に対し就業上の措置や治療に対する配慮を行うことにより、周囲の同僚や上司等に過度な負担が掛からないよう組織的に対応する。
8. 両立支援プラン等の策定	両立支援の具体的措置、配慮の内容、スケジュール等の計画を策定する。 具体的な流れは次頁を参照ください。

## 両立支援運用の流れ

両立支援の実際の運用は、以下の流れで進めることが望ましいです。

なお、両立支援は、支援を必要とする労働者が事業者に対して支援を申し出ることからスタートするため、労働者が安心して支援の申出が出来るよう、事業者は相談窓口等の明確化を含めた事前の環境整備を行うことが重要です。



出典：「治療と仕事の両立支援ナビ」

- ※
- 1の提供内容**
    - ☑職種 ☑職務内容 ☑勤務形態 ☑勤務時間 ☑通勤方法・通勤時間
    - ☑休業可能期間 ☑有給休暇日数 ☑利用可能な休暇・勤務制度
  - 2の記載項目**
    - ☑病名 ☑現在の症状 ☑治療の予定 ☑就業継続の可否 ☑望ましい就業上の措置（避けるべき作業等）☑その他の配慮事項（通院時間等の確保等）
  - 5の記載項目**
    - ☑治療、投薬等の状況、今後の予定 ☑就業上の措置や治療への配慮を行う時期 ☑業務内容 ☑その他の就業上の配慮事項（休憩時間等）☑その他（プランの見直し時期等）

### 治療と仕事の両立支援ナビ



さらに詳しくは  
◀こちら

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



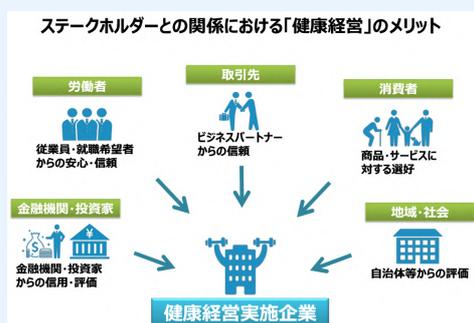
▶ 健康経営とは

健康経営とは、「従業員が健康に働ける職場を作ることが、将来的に企業の収益につながる」という考え方です。また、優良な健康経営を実践する企業を顕彰する制度として、経済産業省が2016年から運用を開始している「健康経営優良法人認定制度」があり、両立支援の取組も認定要件の1つに挙げられています。

大規模法人部門、中小規模法人部門のそれぞれから「健康経営優良法人」が認定されます。

認定を受けることにより、ロゴマークを企業のPRなどで使用できるほか、中小企業向けの補助金や自治体の公共調達における加点、政策金融の財政投融資支援、金融機関の低利子融資などの優遇措置を受けることができます。

認定数は、近年大幅に増加しており、企業の中に健康経営の考え方が根付きつつあります。



出典：経済産業省『健康経営の推進について』

健康経営優良法人認定数の推移



資料：経済産業省『健康経営の推進について』をもとに作成

▶ 両立支援コーディネーターとは

**両立支援コーディネーターは労働者が仕事を辞めずに続けられるよう、労働者に寄り添いながらサポートする者です。**

病気を抱えることとなった場合、労働者本人が職場と医療機関との間に立って情報共有することとなりますが、ご自身の病気のこと、仕事のこと、家庭のこと等、様々な困りごとがある中で、複雑な医療情報を的確に職場に伝えることは非常に困難です。そこで、企業の人事労務担当者や医療機関の医療従事者等が両立支援コーディネーターとなり、主治医意見書の作成支援を行う等、労働者に寄り添いながらサポートします。

両立支援コーディネーターになるためには、独立行政法人労働者健康安全機構が実施する「動画配信研修」と「WEBライブ講習」を組み合わせた約8時間の両立支援コーディネーター基礎研修を受講する必要があります。

研修では、専門家の講師から幅広い分野に関する知識を体系的に学ぶことができ、実際にがんを経験された方やそのご家族による体験談、Zoomのアンケート機能を活用した他の参加者の意見なども知ることができます。

詳しくは「労働者健康安全機構のHP」（右の二次元コード）にてご確認ください。



次ページより、事業者様の取組事例をご紹介します！



## 4.事例紹介

01

川崎重工業株式会社  
川崎車両株式会社  
カワサキモータース株式会社

企業  
情報

所在地：神戸市  
業種：輸送用機械器具製造業  
従業員数：3社連結 18,057人

基本  
方針

組織として『治療と仕事の両立支援』に前向きに取り組んでいることを積極的に従業員へ周知する。

## 制度の活用に向けた わかりやすい情報発信



### 両立支援のきっかけ

治療と仕事を両立するための社内制度は、従前からあったが、実務担当者も認識が不十分であった。そのため、厚労省からの両立支援のガイドラインの発出を受けて、ガイドラインの考え方を反映して会社としての基本方針を制定した。また、社内にあった制度を【治療と仕事の両立支援】の視点で整理しなおした。

### 取組にあたり配慮したこと

国より治療と仕事の両立支援のガイドラインが発行された当時、既に社内では、休暇制度や勤務制度、復職支援などの制度は整っていた。

しかし、従業員への周知が不十分な状態であり、日常的に業務にあたっている人事・健康管理部門の担当者においても認識が不十分であったため、十分に活用できていない状況とは言えなかった。

そのため、まず会社としての支援の方針を設定し、会社として前向きに取り組んでいくという姿勢を明確にしたうえで、当該方針を従業員に周知した。

周知の手段として、社内イントラネットのダイバーシティ推進サイトに既設されていた育児や介護に関する両立支援のページに「治療と仕事との両立に関するページ」を追加した。このページで治療と仕事の両立を支援しているという会社の基本方針に加えて実務的な内容として以下の項目も掲載した。

- ・社内制度や相談体制などの対象者本人が仕事を続けるための情報
- ・自部門に治療中の人がいる場合の上長や同僚としての心構え、並びに対応などのアドバイス

また、人事担当者の会議体などの機会を利用して社内の実情把握に努め、従業員からの意見なども聴取し、課題点などを把握した。加えて、10月の全国労働衛生週間には、重点活動項目の1つとして織り込み、従業員への周知に加えて、実務担当者への理解と浸透を図った。その後も、休職中でも社内制度等の確認ができるように、従業員専用アプリにも同様の情報を掲載するなど関係者の意見を反映しながら、改善等に努めている。

当社としては、すでに制度は整っており、治療が必要となった従業員が利用できる社内外の情報にアクセスし活用できるようガイドラインの認識を広めることが重要だと考えている。そのため、健康教育や各種社内セミナー等の機会を通じて、引き続き当該施策の周知に努めていく。

#### 取組内容

- ・基本方針の表明
  - ・社内ルールの作成
  - ・相談窓口の設置
  - ・傷病休暇・病気休暇
  - ・時差出勤
  - ・フレックスタイム制
  - ・リモートワーク
  - ・リハビリ出勤制度
  - ・関係者の連携
  - ・両立支援プラン等の策定
  - ・就業上の措置
  - ・周囲の者の負担軽減
  - ・その他
- 両立支援マップの作成  
(社内外の制度を一元にまとめ  
利用しやすいようなマップを作  
成し、イントラに掲載。)

#### 取組んでみて感じたこと



制度があっても、認識されていないことで、制度の活用に至らない従業員が少なからず存在していた。

このような情報のリテラシーは、従業員自身と担当者の認識においても差があることが分かった。

従業員にとってわかりやすい情報発信を行うとともに、担当者間の情報共有によって、より高いレベルでの知識の向上に努めていきたい。

# シスメックス健康経営宣言

## 『両立支援』の取組を加速

### 02 シスメックス株式会社

#### 企業情報

所在地：神戸市  
業種：電気機械器具製造業  
従業員数：3,689人

#### 基本方針

従業員が安心して働き、キャリアを育むことができるよう、両立支援の職場環境を整備する。



### 両立支援のきっかけ

従業員数の増加や平均年齢の上昇に伴い、治療と仕事の両立を必要とする従業員が増えてきた。その背景を踏まえ、従業員が安心して働きつつキャリアを進めることができる環境を整えるため、両立支援の仕組みの構築に取り組んでいる。

企業としても労働力の確保や生産性の向上といったメリットを期待できる。

### 取組にあたり配慮したこと

これまで行ってきた安全衛生活動・健康増進・両立支援などの施策展開をさらに加速させるため、2020年に「シスメックス健康経営宣言」を策定。マテリアリティの1つとして「両立支援」を進めている。

- ① 働き方の両立支援  
2022年より全従業員を対象に、就業場所や就業時間を選択できる「スマートワーク制度」を導入した。特に治療継続者にとっては治療スケジュールに対応しやすくなる他、通勤に伴う負担軽減や移動時間の有効活用に繋がり、安心してキャリアを継続できると従業員に積極的に利用されている。
- ② 病気の早期発見～復職支援体制  
定期健康診断に加え、人間ドックや女性がん検診を実施。個人でオプション検査を受けられる機会も提供している。病気の早期発見に向けての受診推奨の取組みの一環として、二次検査の受診費用を補助。扶養者を含めた子宮がんなどのワクチン接種を補助する制度も備えている。  
また、休業者への支援として、年次有給休暇の積立制度や私傷病休業制度、GLTD保険加入による所得補償等がある。怪我や病気で長期休職した際は、復職後も継続的に配慮できる体制を整備。段階的に勤務時間を延長して復職を判断する「ならし入社制度」の他、本人の意思や主治医の意見に基づいて個別に就業配慮を検討する機会を設ける復職支援を行っている。
- ③ 保健医療スタッフの相談窓口の整備  
産業医・保健師を配置した相談窓口を設置し、保健指導や健康相談・健康診断後のフォロー業務・健康セミナーを行っている。また、産業医や専門知識を持つ外部講師によるセミナーを実施し、健康増進の支援を進めている。

#### 取組内容

- ・基本方針の表明
- ・事業場内ルールの作成
- ・研修の実施
- ・相談窓口の設置
- ・傷病休暇・病気休暇
- ・時差出勤
- ・短時間勤務
- ・テレワーク
- ・試し出勤制度
- ・関係者の連携
- ・両立支援プラン等の策定
- ・就業上の措置
- ・周囲の者の負担軽減
- ・その他
  - ・検診内容拡充
  - ・医療費補助制度
  - ・休職中の経済支援制度

#### 取組んでみて感じたこと



エンゲージメントサーベイの「安心して働ける職場」に関する質問に対し、80%以上の従業員が好意的に回答。これは、従業員が働く上での安心感に貢献できていると考えている。

## 03 株式会社デンソーテン

### 企業情報

所在地：神戸市  
業種：電気機械器具製造業  
従業員数：4,118人

### 基本方針

働く意欲のある従業員が治療を理由に離職しなくても済むよう、十分な治療を受けながら安心して働き続けられる環境と制度を整える

## 復職後に活躍する従業員の存在が職場に良い影響を与える



### 両立支援のきっかけ

従業員の離職面談の際、病気を理由にして離職する従業員が毎年一定数いることが分かった。

そこで、働く意欲がある従業員が離職せずに済むよう、十分な治療を受けながら安心して働き続けられる環境整備が必要だと考えた。

### 取組にあたり配慮したこと

- ① 相談窓口の設置：健康推進室に相談窓口を設置し、専門の従業員を配置することで、必要な部門へのフォローを依頼し、ヒアリングや支援を行っている。
- ② 時間単位の年次有給取得：育児、介護、治療の事由で半日又は時間単位の休暇を取得出来る。
- ③ 傷病休暇・病気休暇：年に5日付与される積立休暇制度があり、20日を上限に積立が可能。この休暇は、私傷病や指定疾患の治療で連続3日以上通院する場合に利用出来る。
- ④ 時差出勤：フレックス勤務制度を導入しており、通院後の出社や、通院時間だけの中抜けも可能。仕事に穴を開けずに通院ができるため利用者は多い。
- ⑤ 短時間勤務：5.5H/6.0H/6.5H/7.0H/7.5Hより選択できるが、指定疾患の治療については必要性に応じて個別に設定することとしている。適用期間についても、治療の必要性に応じて、個別に設定する。
- ⑥ テレワーク：基本は週1回出社というガイドラインを設けているが、個別事情があれば、所属長の判断で出社頻度の調整が可能。
- ⑦ 試し出勤制度：復職までは、産業医による面談や復職訓練・通勤訓練などを行い、復職可となった後の一定期間は就業時間を遵守し、就労する。
- ⑧ 関係者の連携：相談窓口の担当者がキーマンとなり、関係部門との連携を図っている。
- ⑨ その他：
  - ・休職から復職までの流れをまとめた資料を社内イントラに掲載している。
  - ・「がん対策推進企業アクション」へ登録し、従業員への情報発信を強化している。
  - ・がん治療に関する専門家と当事者を招いてのオンラインセミナーを実施している。
  - ・社内で「治療と仕事の両立支援ハンドブック」を作成し、従業員へ公開している。

### 取組内容

- ・相談窓口の設置
- ・時間単位の年次有給休暇
- ・傷病休暇・病気休暇
- ・時差出勤
- ・短時間勤務
- ・テレワーク
- ・試し出勤制度
- ・関係者の連携
- ・その他（上記「取組にあたり配慮したこと」参照）

### 取組んでみて感じたこと



- ・制度を利用して完治後に復職し活躍する従業員が多数おり、制度があつてよかったと感じた。
- ・復職後も活躍する社員がいることで、良きロールモデルとなっているため、今は持病のない社員にも良い影響を与えていると感じている。
- ・セミナーの参加状況から、いつか来るかもしれない病気治療について、従業員の関心は非常に高いことが解った。これからも使える制度や事例など、社内での情報発信を続けたい。

04

## 株式会社 コープムービング

企業  
情報

所在地：神戸市  
業種：道路貨物運送業  
従業員数：1,050人

基本  
方針

個人によって様々な働き方がある中で、より働きやすく、より長く働くことができるよう、環境整備や支援を行うこと。

## 社員の様々な事情に配慮 柔軟な働き方へ



### 両立支援のきっかけ

休職対応を進める中で、休職の原因や症状は多岐にわたり、臨機応変に対応しなければいけないことがわかった。

本人や現場と連携していくうちに、それまでの自社の制度だけでは不十分であることがわかった。個人によって様々な働き方がある中で、より働きやすい形、より長く働ける形はどういうものかを考え、環境整備や支援を行うに至った。

### 取組にあたり配慮したこと

- ① 相談窓口の設置  
病気等で休職中は会社の制度や社会保障制度について、誰に相談してよいかわからないことが多いため、問い合わせ先を社内報等で広報し、人事部が相談窓口として対応を行っている。
- ② 時差出勤  
主に新型コロナウイルスへの感染を防ぐため、公共交通機関で出勤する際に混雑を避けた時間帯での出勤を推奨した。
- ③ 積立有給休暇  
傷病時等に利用できるよう、上限30日分まで失効した年休を積み立てる制度。従来は正社員のみが利用できたところ、パート社員含む全ての社員が利用できるよう、対象者の範囲を拡大した。
- ④ 短時間勤務  
病気等で長期間休職していた社員が、心身の負担を軽減するために、主治医及び産業医の意見を受け、労働時間を短縮して就労することを認めている。早く仕事に復帰しようと焦る気持ちにより、復職直後から無理をしないよう配慮をしている。
- ⑤ 試し出勤制度  
精神疾患等で長期間休職していた社員が、主治医及び産業医の意見を受け職場復帰に向けて取り組む際に、試し出勤で通勤や職場環境に少しずつ慣らしていくことで、本人の心身への負担の軽減を図っている。
- ⑥ 関係者の連携  
治療に消極的であった者に対して、上司、人事担当者及び産業医が連携して面談を行い、専門医の受診に導いたケースがある。
- ⑦ 就業上の措置  
復職の際、直ぐに元の職場に戻れないときは、配置転換を検討し、無理なく復職できるように配慮している。
- ⑧ 健康経営の取組  
多くの社員に健康で長く働いてもらえるよう、病気（治療）を未然に防ぐ取り組みを行っている。（人間ドック費用補助・健康習慣づくり・健康相談等）

#### 取組内容

- ・相談窓口の設置
- ・傷病休暇・病気休暇
- ・時差出勤
- ・短時間勤務
- ・試し出勤制度
- ・関係者の連携
- ・就業上の措置
- ・その他（健康経営の取組）



#### 取組んでみて感じたこと



- ・支援をすることで、うまく仕事を続けることができる社員が増えているように感じる。
- ・こういった支援がこの社員には必要なのか、日々考えさせられる。
- ・休職者を未然に防ぐことが必要と思い、健康経営を推進している。

05

パナソニックエレクトリック  
ワークス池田電機株式会社

柔軟な働き方に向け  
コアタイムなし  
のフレックス勤務を導入

企業  
情報

所在地：姫路市  
業種：電気機械器具製造業  
従業員数：305人

基本  
方針

病気を治療しながら働き続けやすい  
仕組みを構築する。



## 両立支援のきっかけ

上部団体からの横展開の他、従業員アンケートを基にした労働組合からの両立支援に対する様々な要望があったため。

## 取組にあたり配慮したこと

- ① 基本方針の表明、事業場内ルールの作成  
労働組合と連携し、労働組合から従業員への制度の案内を行うとともに、就業規則に明文化して周知している。
- ② 時間単位の年次有給休暇  
従業員の通院や入院等に臨機応変に対応できるよう、年5日の範囲内で時間単位の年次有給休暇を認めている。  
また、年12日の範囲内で半日単位の年次有給休暇も認めており、時間単位年休との併用を可能とすることで融通が利くようにしている。  
さらに、いざという時のために年休の積み立てが63日までできるようにしている。
- ③ 傷病休暇・病気休暇（治療休暇）  
復職後の通院により年次有給休暇を使いきる従業員がいたため、従来より制度化していた不妊治療休暇と同様に、悪性新生物（がん）についても年5日間を限度として治療休暇を取得出来るようにした。  
今後、実際にこの制度を使用する者がいることが見込まれている。
- ④ 時差出勤  
多様化する働き方に対応するため、コアタイムなしのフレックス勤務を導入し、実質的に時差出勤を可能にした。
- ⑤ 就業上の措置  
病気を抱える従業員の状況に応じて、担当業務、作業場所、作業環境のそれぞれを可能な限り配慮している。

### 取組内容

- ・時間単位の年次有給休暇
- ・傷病休暇・病気休暇
- ・時差出勤
- ・就業上の措置



### 取組んでみて感じたこと



採用活動等において当社の制度を自信を持ってお勧めできること等、両立支援に取組んだことによる効果が認められており、取り組んで良かったと感じている。

06

## 株式会社イボキン

企業  
情報

所在地：たつの市  
業種：産業廃棄物処理業  
従業員数：150人

基本  
方針

組織としての支援方針を周知することで  
安心感を醸成し、多様な従業員が働き  
甲斐を以て職場に貢献できるようにす  
る。

## ガイドラインと GLTD保険を活用し、 安心して働ける環境を整備



### 両立支援のきっかけ

社員の定着率の向上や採用活動に取り組む中で、性別や年齢、家族構成、心身の状態など、社員一人一人に出来るだけ寄り添いながら、安心して働くことが出来る環境を整備することは、会社として重要なことだと認識したため。

### 取組にあたり配慮したこと

- ① 基本方針の表明  
組織として多様性に対応し、仕事との両立に努力する社員が働き甲斐をもって職場に貢献できるよう取り組むことを宣言し、社員に周知するとともに、自社Webサイトでも公表している。
- ② 相談窓口の設置  
総務部門に相談窓口を設置し、その存在を社内報により社員に周知している。
- ③ 関係者の連携、両立支援コーディネーターの育成、両立支援プランの作成  
2023年、労災による休業についても、総務担当者（両立支援コーディネーター）が、会社で加入しているGLTD保険（団体長期障害所得補償保険）等による支援について説明を行い、従業員が安心して治療に専念できるようにした。  
また、復職にあたっては、主治医と産業医の双方とコミュニケーションを取りながら、当該従業員や所属部署の責任者も交えて作成した復職プランに基づいて職場復帰を実施した。現在も定期的に面談を行いながら支援をしている。  
なお、主治医や産業医とのやり取りや、復職プランについては「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た。

#### 取組内容

- ・基本方針の表明
- ・相談窓口の設置
- ・テレワーク
- ・関係者の連携
- ・両立支援コーディネーターの育成
- ・両立支援プラン等の策定



#### 取組んでみて感じたこと



従業員が一日でも長く働くことが出来る環境を整備することはもちろんのこと、環境整備について従業員にしっかりと伝えて安心してもらうことが大切だと感じた。

## 積立有休制度の要件緩和

社員の不安を軽減へ

## 企業情報

所在地：姫路市  
業種：化学工業  
従業員数：320人

## 基本方針

従業員の高齢化、病気、育児の不安に対し相談しやすい環境を整備し、従業員が長く健康で働けるよう健康経営を進める。



## 両立支援のきっかけ

現在、病気（糖尿病等）の治療を続けながら就業している従業員がいるが、社員の高齢化が進んでいることもあり、今後は病気を抱えた社員が増加すると考えられる。

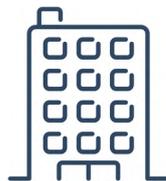
健康経営を進める上でも病気を抱えた社員への対応が重要な課題となってくるので、両立支援の取組を進めていかなければならないと思った。

## 取組にあたり配慮したこと

- ① 事業場内ルールの作成、傷病休暇・病気休暇の整備  
従来より「積立有休制度（失効する有休を利用出来る制度）」を制定していたが、利用できる条件として、有休をすべて消化していなければならず、かつ利用目的は傷病・育児等に限定されていた。このため、治療等で有休と積立有休をすべて使ってしまうと、欠勤となり給与が減額されてしまっていた。「有休消化後使用可」の条件を無くすことで、有休が残っていても治療のために積立有休が利用出来るようになり、有休は私用に使えるようになったため、欠勤になる率の低下を見込める。
- ② 相談窓口の設置  
相談窓口の担当者を2名から4名に増員し、併せて「相談カード」を利用してもらうことで、情報が漏れない相談ルートを確保し、相談しやすい環境を作った。また、健康について不安のある社員が希望すれば、産業医と面談が出来るようにしている。
- ③ 就業上の措置  
治療中の社員及びその上司と面談し、残業により通院の妨げとならないよう業務の割振りを考えた。また、上司から周囲の社員に事情を説明し、部内で助け合う環境を作った。

## 取組内容

- ・事業場内ルールの作成
- ・相談窓口の設置
- ・傷病休暇・病気休暇整備
- ・就業上の措置



## 取組んでみて感じたこと



面談を通じて、病気を抱えて働くという不安は、こちらが想像する以上に大きいと思い知った。相談窓口の利用等でその不安を軽減していきたい。

また、精神疾患の社員は離職率が高いので、その対策も考えていきたい。（相談窓口と産業医、専門医との連携等）

## そのほかの取組事例（社名非公開）

### 経営トップの 基本方針表明が重要

#### 企業 情報

業種：卸売業  
従業員数：99人

#### 基本 方針

従業員の健康と福祉を最優先し、治療を継続しながら安心して働くことが出来るよう、職場環境を整備する。

事例提供者様のご希望により社名は伏せさせていただきますが、社内の重要課題として両立支援の取組を実施されておりますので、ご紹介させていただきます。



### 両立支援のきっかけ

人手不足が深刻な課題となっている中、長期的な治療が必要な病気に罹患した社員が現れたことが両立支援のきっかけとなった。

がんを含む重大な病気に罹患した社員が離職することなく、生活の質を保ち、復職後の職場でのパフォーマンスを維持するためには、両立支援の取組が重要と考え、組織全体で支援を行うことにした。

### 取組にあたり配慮したこと

- 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環境を整備するため、社長が明確な基本方針を表明し、組織全体での共通の価値観となっている。  
この基本方針の一環として、従業員のために通常の休職期間を上回る柔軟な対応を提供し、職場復帰をサポートすることを積極的に実行している。
- ② 相談窓口の設置  
総務部門に専用の相談窓口を設置している。また、情報漏洩を防ぐため、厳格な個人情報保護管理規定を策定し、全社員に周知している。
- ③ 短時間勤務制度の導入  
無理なく職場に復帰できるよう、短時間勤務制度を導入し、スムーズなフルタイム勤務への復帰の促進に成功している。
- ④ 関係者の連携  
当事者が所属する部署内だけでなく、他部署からのサポートも受けながら、業務を円滑に行えるようにした。
- ⑤ 就業上の措置  
労働時間の短縮や通院時間の確保により、従業員のストレスを軽減した。

#### 取組内容

- ・基本方針の表明
- ・相談窓口の設置
- ・短時間勤務
- ・関係者の連携
- ・就業上の措置



#### 取組んでみて感じたこと



- ・経営トップが基本方針を表明することが、会社が従業員の健康と福祉を真剣に考えているというメッセージとなり、職場の理解や協力が得られやすくなった。
- ・サポート時に他部署の業務に触れたことで新たなアイデアや視点が生まれ、業務効率が向上した。
- ・従業員は職場のサポートと理解を受けて精神的な健康状態が向上し、復職後のパフォーマンスが向上した。
- ・休職者へのサポートは、組織全体の健康と成長にもつながると思う。

紙面の関係上、一部ではございますが、他のご協力戴きました  
事業者様の取組状況もご紹介させていただきます。



## 株式会社東豊精工

所在地：豊岡市 業種：金属製品製造業 従業員数：114人

### 個々の従業員に寄り添った支援を心掛ける

人手不足のため、会社として従業員の病気治療への対応は重要であることから、相談窓口の設置、時間単位の年次有給休暇、時差出勤、短時間勤務などの制度を導入することで、個々の従業員の状況に応じた柔軟な対応を取られています。両立支援には様々なケースがあり、非常に難しい問題と感じているとのこと。

## 株式会社岩崎電機製作所

所在地：丹波篠山市 業種：電気機械器具製造業 従業員数：312人

### 病気になったときにこそ支援に工夫を

従業員が治療と仕事を両立させて安心して働けるよう、各々の従業員の疾病の状況に沿った労働環境の提供を心掛けてられ、病気にかかったことが仕事をする上で精神的な負担にならないよう、心のケアも含めて工夫を凝らした支援を行っておられます。

## アスカカンパニー株式会社

所在地：加東市 業種：化学工業 従業員数：252人

### 個々の従業員とのコミュニケーションを重視

従業員の個別の事情に応じた柔軟な対応を重視し、育児・介護に対する支援と同レベルの両立支援制度を整備されています。また、綿密なコミュニケーションや情報共有により、周囲の従業員からの治療に対する理解を得られやすい環境となっています。

## 兵庫トヨタ自動車株式会社

所在地：神戸市 業種：小売業 従業員数：1,008人

### 従業員のメンタル不調にも配慮した支援環境を構築

全従業員を対象としたメンタルヘルスのセルフケア研修の実施や、専門的内容も気軽に相談できる保健師が常駐する相談窓口の設置、病気による長期休業に配慮した休暇制度の整備などにより、復帰時、復帰後にも安心して長く働ける職場環境を構築されています。

各事業者様へは、本事例集を作成するにあたり、  
ご多忙中にもかかわらず多大なご厚意並びにご協力いただきましたこと、  
制作関係者一同より厚く御礼申し上げます。



働く人の「こころ」と「からだ」の健康管理について相談できる窓口があります

# さんぽセンターへ

ご相談ください。



両立支援に関する専門の相談員を配置し、  
以下の支援を行っています。

### ◆ 個別訪問支援

これから両立支援に取り組まれる事業場を訪問し、制度導入などの助言をします。

【支援内容】

- ・管理監督者向け両立支援教育
- ・勤務制度・休暇制度の整備
- ・事業場内体制の整備
- ・両立支援の進め方
- ・事業場内規程等の整備
- ・両立支援に係る情報提供 など

### ◆ 研修・セミナー

両立支援の普及・啓発を目的とするセミナーや専門的研修を開催します。また、「両立支援にかかると事例検討会」や両立支援コーディネーター基礎研修を修了された方の交流会も開催しています。

### ◆ 相談対応

電話・面談等により、労働者（患者）や事業主等からの相談に応じています。

### ◆ 個別調整支援（労働者本人の同意が必要）

医療機関との連絡調整など両立支援をスムーズに行うためのサポートをします。

【支援内容】

- ・労働者との治療に対する配慮の検討
- ・職場復帰支援プランの作成
- ・両立支援の進め方
- ・主治医等への相談
- ・両立支援プランの作成
- ・就業上の措置についての検討 など

※ 利用は全て無料ですが、窓口相談や個別訪問支援等については予約制となっております。

ご予約については、電話、申込書のFAXによる他、ホームページからも申し込み出来ます。

詳しくは下記の二次元コードをご確認ください。

＼兵庫＼

**さんぽセンター**  
産業保健総合支援センター



〒651-0087

神戸市中央区御幸通6-1-20

ジイテックスアセントビル8階

TEL：078-230-0283 FAX：078-230-0284

開所時間：平日8時30分～17時15分



相談聞く  
ソウ～!

<https://www.hyogos.johas.go.jp/>

## 6. 参考情報

### 治療と仕事の両立支援のためのガイドライン&マニュアル

両立支援を行うための留意事項や環境整備、支援の進め方が記載されています。

また、労働者が勤務情報を主治医に対し提供するための様式、主治医から意見を求めるための様式、企業と主治医がやり取りを行う文書の様式例や、両立支援プラン等の作成例等についても掲載されています。

なお、ガイドラインの参考資料として作成された「企業・医療機関連携マニュアル」には、企業と医療機関との連携例が事例形式で具体的に示されています。



### ポータルサイト「治療と仕事の両立支援ナビ」

治療と仕事の両立支援について、支援者（人事労務担当者、上司・同僚、産業保健スタッフ、経営者）等への的確な情報提供の基盤を整備することを目的としたサイトです。

「どのように取り組めばよいのか」、「どこに相談すればよいのか」、「どのような支援があるのか」などの様々な疑問に、既存の情報と新規に作成する情報を一元化して「探しやすい」、「見やすい」、「理解しやすい」情報として提供することを目的としています。例えば、事業者に向けて、両立支援の取組方法、取組事例、イベント、助成金、相談ができる支援機関、両立支援コーディネーター等の支援人材、主要疾患（がん、脳卒中等）に関する情報を発信しています。



### 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」

働く方、ご家族の方、事業者の方、部下を持つ方、支援する方へのメンタルヘルス総合支援サイトです。

働く人の「こころの耳電話相談」も合わせてご利用ください。

◆フリーダイヤル：0120-565-455 ◆月・火 17時～22時／土・日 10時～16時

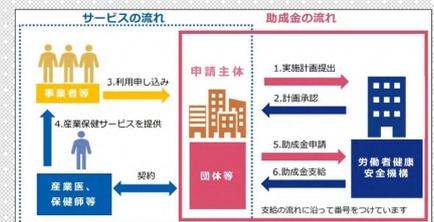


### 団体経由産業保健活動推進助成金

事業主団体等を通じて、中小企業等の産業保健活動の支援を行う助成金です。

助成対象となる産業保健サービスには、両立支援に係る相談対応、医療機関等との連携、就業可否に関する意見（医師に限る）、就業上の措置や配慮等の検討の支援、環境整備支援等が含まれます。

- ◆ 助成対象：商工会等の事業主団体等や労災保険の特別加入団体
- ◆ 助成対象事業：傘下の中小企業等や個人事業主に対して行う産業保健サービス
- ◆ 助成額：上記サービスに要する費用及びサービス提供に係る事務費用の90%（上限500万円、一定の要件を満たした団体※は1,000万円。1団体につき年度ごとに1回限り）※事業主の構成数が50以上であること等
- ◆ 活用例：事業主団体等が両立支援コーディネーター、産業医、社会保険労務士と契約し、傘下企業の「治療と仕事の両立」を全面的にサポートし、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・生産性の向上につなげる。



## 7. 兵庫県内の相談窓口

### 病気や治療に関する相談窓口

相談窓口	連絡先、相談可能日時	相談できる内容の例
<b>兵庫産業保健総合支援センター</b> 〒651-0087 神戸市中央区御幸通6-1-20 ジイテックスアセントビル8F 	ご予約 (TEL) 078-230-0283 ※ メール、FAXでも受付しています。 (詳しくは左記サイト参照) 平日 8時30分～17時15分 (土日祝日・年末年始除く)	<ul style="list-style-type: none"> <li>両立支援の進め方（個別訪問支援制度あり）</li> <li>病気休業者が発生した場合の対応方法</li> <li>病気退職者の職場復帰に際しての注意点</li> <li>病気を治療しながら働く際の困りごとに関する相談</li> <li>助成金などの支援制度に関する相談</li> </ul>
<b>神戸大学医学部附属病院 患者支援センター</b> 〒650-0017 神戸市中央区楠町7丁目5-2 ▶ 総合相談窓口  ▶ 難病 (神戸市難病相談支援センター)  ▶ がん (腫瘍センター) 	ご予約 総合相談窓口 (TEL) 078-382-5111 (代表) 平日 8時30分～17時 (土日祝日・年末年始除く) 難病 (神戸市難病相談支援センター) (TEL) 078-382-6600 平日 9時～17時 (土日祝日・年末年始除く) がん (腫瘍センター) (TEL) 078-382-5830 平日 8時30分～17時 (土日祝日・年末年始除く)	<ul style="list-style-type: none"> <li>難病、がんの治療など医療に関する一般的な相談</li> <li>難病、がんの治療に伴う生活上の困りごとに関する相談</li> <li>難病、がんの治療に伴い予測される仕事への影響に関する相談</li> </ul>
<b>兵庫県立がんセンター がん相談支援センター</b> 〒673-8558 明石市北王子町13-70 	ご予約 (TEL) 078-929-2967 ● がんに関する相談 月～金 9時～17時 (休日除く) ● 両立支援の相談 木のみ 11時～14時 (休日除く) 出張相談 (ハローワーク明石) 火のみ 10時～13時 (休日除く)	<ul style="list-style-type: none"> <li>がんの治療など医療に関する一般的な相談</li> <li>がんの治療に伴う生活上の困りごとに関する相談</li> <li>がんの治療に伴い予測される仕事への影響に関する相談</li> <li>がん患者が利用できる社会保障制度についての相談</li> <li>両立が難しい場合の転職・就職の相談等</li> </ul>
<b>独立行政法人 労働者健康安全機構 神戸労災病院 治療と仕事の両立支援窓口</b> 〒651-0053 神戸市中央区龍池通4-1-23 	ご予約 (TEL) 078-231-5901 (代表) 平日 8時15分～17時 (土日祝・年末年始除く)	<ul style="list-style-type: none"> <li>治療と仕事の両立支援に関する相談</li> <li>治療をしながら働く際の困りごとの相談</li> <li>療養に伴う生活上の困りごとに関する相談</li> <li>患者が利用できる社会保障制度についての相談</li> </ul>
<b>社会福祉法人 兵庫県社会福祉協議会 ひょうご若年性認知症支援センター</b> 〒651-0062 神戸市中央区坂口通2丁目1-1 兵庫県福祉センター内 	ご予約 (TEL) 078-242-0601 平日 9時～12時、13時～16時 (土日祝日・年末年始除く)	<ul style="list-style-type: none"> <li>若年性認知症の方・ご家族への助言・相談</li> <li>電話相談、来所による面談相談（電話予約要）</li> <li>市町及び医療・福祉・就労等の関係機関と連携</li> <li>そのほかにも若年性認知症のご本人やそのご家族の孤立を防ぐための各種取組を実施しておりますので、お気軽にお問い合わせください</li> </ul>
<b>日本産業カウンセラー協会 関西支部兵庫事務所</b> 〒650-0012 神戸市中央区北長狭通5-1-21 福建会館5F 	ご予約 (TEL) 078-367-5815 火・水・金 受付時間 10時～16時30分 (相談室は月曜～土曜開設)	<ul style="list-style-type: none"> <li>治療と仕事の両立支援に伴う職場環境改善</li> <li>人間関係、就労条件等の相談</li> <li>長期休業あるいは職場復帰に伴う各種相談</li> </ul>

<p>独立行政法人 労働者健康安全機構 関西労災病院 治療就労両立支援センター</p> <p>〒660-8511 尼崎市稲葉荘3丁目1番69号</p> 	<p>ご予約 (TEL) 06-6416-1221 (病院代表)</p> <p>平日 8時15分～17時 (土日祝日・年末年始除く)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• どのようにしたら治療と就労の両立ができるのか共に考えます。</li> <li>• お仕事を休んでおられる方の職場復帰の方法を共に考えます。</li> <li>• 職場復帰後の仕事内容についても共に考えます。</li> <li>• 経済的不安についても制度等ご紹介します。</li> </ul>
<p>公益社団法人 日本医療ソーシャルワーカー協会 兵庫県医療ソーシャルワーカー協会</p> <p>〒663-8501 西宮市武庫川町1-1 兵庫医科大学病院 認知症疾患医療センター内</p> 	<p>協会ホームページに協会員がいる医療機関を掲載していますので、ご覧ください。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 医療ソーシャルワーカーは、医療、保健の分野で働く福祉の専門家です。病気にともなっておこる生活上の様々な問題について相談をお受けします。たとえばこんな時…</li> <li>▶ 医療費について心配なこと、わからないことがある</li> <li>▶ 家族のことや生活費が心配</li> <li>▶ 退院後の生活に不安がある</li> <li>▶ 介護が必要になったが、どうしたらいいかわからない</li> <li>▶ 福祉制度や施設のことについて知りたい</li> </ul>



## 制度・運用に関する相談窓口

相談窓口	連絡先、相談可能日時	相談できる内容の例
<p>兵庫県労働局 職業安定部職業安定課 長期療養者職業相談窓口</p>  <p>① ハローワーク神戸 〒650-0025神戸市中央区相生町1-3-1</p> <p>② ハローワーク姫路 〒670-0947姫路市北条字中道250</p> <p>③ ハローワーク明石 〒673-0891明石市大明石町2-3-37</p>	<p>● 詳細は各ハローワーク・最寄りのハローワークへお尋ねください</p> <p>平日 8時30分～17時15分 (土日祝・年末年始を除く)</p> <p>① (TEL) 078-362-4575</p> <p>② (TEL) 079-222-4431</p> <p>③ (TEL) 078-912-2305</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 長期療養者職業相談窓口を設置して、がん・肝炎等で長期療養されている方の再就職支援を実施しています</li> <li>• 長期療養者就職支援ナビゲーターが担当者制でご相談いたします</li> <li>• 難病のある方への就労支援として、ハローワーク神戸・尼崎・姫路に専門職員を配置し、予約制による相談を実施しています</li> </ul> <p>※ 予約相談・オンライン相談もご利用ください</p>
<p>特定非営利活動法人 日本キャリア開発協会 関西事務所</p>  <p>〒530-0047 大阪市北区西天満5-9-7</p>	<p>30分無料相談： 電話、オンライン (zoom)</p> <p>← 二次元バーコードからお申込ください。</p>	<p>私たちキャリアカウンセラーは、一人ひとりに合った働き方について相談にのり、納得のいく選択と行動をともに考えていく専門職です。</p> <p>【相談項目】体力低下や治療の副作用による就労不安、復帰時期、退職、転職の迷い、復職や就職に向けた準備、周囲への理解や伝え方、関係性、心身と仕事、制度との折り合い、これまでの経験を内省し、就職、復職活動の相談・支援など</p>
<p>兵庫県社会保険労務士会</p>  <p>〒650-0011 神戸市中央区下山手通7丁目10番4</p>	<p>ご相談を希望される場合は、電話でご予約ください。 (TEL) 078-360-4864</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 総合労働相談 (労務、社会保険等) 毎週月・金 (祝日を除く) 13時～16時</li> <li>• 年金相談 毎月第1・3 水曜日 13時～16時</li> </ul>

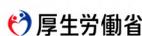
## お役立ちサイトのご紹介



<p>両立支援チェックサイト</p> 	<p>取り組むべき課題抽出への第一歩に！</p> <p>自社の「治療と仕事の両立支援」の実践内容について、自社の強みと改善すべき点を把握できます。</p> <p>「30項目チェックリスト」の結果は全国平均と比較もできます。</p>
<p>兵庫県労働局ホームページ 治療と仕事の両立支援サイト</p> 	<p>兵庫県労働局での治療と仕事の両立支援の取り組みを掲載しております。</p> <p>兵庫県下での治療と仕事の両立支援を推進しているチームの取り組み状況なども掲載しております。</p>

### ◆ 兵庫県地域両立支援推進チーム 構成員 (順不同)

(1)兵庫県経営者協会 (2)日本労働組合総連合会兵庫県連合会 (3)一般社団法人兵庫県医師会 (4)兵庫県保健医療部疾病対策課 (5)兵庫県保健医療部健康増進課 認知症対策班 (6)兵庫県立がんセンターがん相談支援センター (7)独立行政法人労働者健康安全機構兵庫産業保健総合支援センター (8)独立行政法人労働者健康安全機構関西労災病院治療就労両立支援センター (9)独立行政法人労働者健康安全機構神戸労災病院治療就労両立支援部 (10)兵庫県社会保険労務士会 (11)公益社団法人日本医療社会福祉協会兵庫県医療ソーシャルワーカー協会 (12)一般社団法人日本産業カウンセラー協会関西支部兵庫事務所 (13)特定非営利活動法人日本キャリア開発協会 (14)一般社団法人兵庫労働基準連合会 (15)神戸市健康局保健所保健課 (16)神戸大学医学部附属病院患者支援センター (17)兵庫県社会福祉協議会ひょうご若年性認知症支援センター (18)兵庫県労働局職業安定部職業安定課 (19)神戸公共職業安定所 (20)明石公共職業安定所 (21)兵庫県労働局労働基準部健康課



# 兵庫県労働局

兵庫県地域両立支援推進チーム