

「治療と仕事の両立支援制度」 について

治療と仕事の両立支援研修会

平成31年 1 月10日（木）

岡山労働局 労働基準部 健康安全課

本日の内容

1. 治療と仕事の両立支援制度について
2. 治療と仕事の両立に関する調査結果について
3. 岡山県内における両立支援の取組状況について



労働者の多様な事情に応じた「職業生活の充実」に対応し、働き方改革を総合的推進するために必要な施策として、現行の雇用関係の施策に加えて、新たに「**仕事と生活（育児、介護、治療）の両立**」を雇用対策法に規定

(3) 治療と仕事の両立支援制度に係る国の支援策

① 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



事業者、人事労務担当者、産業保健スタッフを対象にしたガイドラインで、事業場の環境整備や両立支援の進め方、様式例などをまとめたもの。

③ 障害者雇用安定助成金（障害や傷病治療と仕事の両立支援コース）

仕事の治療と両立支援のための制度を導入する事業主に助成金を支給。



② 国の補助事業として、都道府県産業保健総合支援センターの両立支援促進員が、治療と仕事の両立支援に関する相談業務、事業者等に対する啓発セミナーを実施

④ 「治療と仕事の両立支援ナビ」の運営

治療と仕事の両立支援について、支援者（人事労務担当、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の整備

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



2. 治療と仕事の両立に関する調査結果について

(1) 病気の治療と仕事の両立に関する実態調査（企業調査）

（独）労働政策研究・研修機構（JILPT 調査シリーズNo.181,2018年7月） 有効回答票 7,471社

①柔軟な働き方支援制度と治療・療養目的の利用の可否

	①制度の有無（％）			②制度がある場合、私傷病の治療・療養目的での利用可否（％）		
	ない	ある	無回答	利用できる	利用できない	無回答
時差出勤制度	63.3	28.4	8.3	78.1	18.1	3.7
所定内労働時間を短縮する制度	57.8	34.0	8.3	64.9	32.0	3.2
時間単位の休暇制度・半日休暇制度	40.8	50.9	8.3	91.3	5.6	3.1
フレックスタイム制度	77.3	14.4	8.3	69.6	25.1	5.2
裁量労働制	80.8	10.9	8.3	56.9	37.7	5.5
在宅勤務制度	84.6	7.2	8.3	44.7	51.9	3.4
退職者の再雇用制度	40.4	51.3	8.3	55.4	34.9	9.7

治療と仕事の両立支援においては、短時間の治療が定期的に繰り返される場合が考えられるが、**時間単位もしくは半日休暇制度がない企業が4割**となっている。

また、在宅勤務制度があっても、**私傷病の治療・療養では利用できない企業が5割**となっており、両立支援制度を実行するためには、事業場内の制度のさらなる充実が必要と考えられる。



②私傷病等の疾患の治療と仕事の両立支援制度の課題（複数回答）

		(%)	治療と仕事を両立するための 制度が十分でない	休職期間中の給与保障が困 難	柔軟な労働時間制度の設計 が困難	治療のための休みを取りや すい体制確保が困難	職場の上司・同僚への指導	休職者の代替要員・復帰部 署の人員の増加が難しい	休職から復帰後の仕事の与 え方、配置が困難	病状・後遺症に対する配慮 が難しい	身体が不自由な場合の職場 環境整備方法が分からない	医療機関（主治医）との連 携が難しい	適した産業医が見つからな い、活用方法が分からない	再発防止策	その他	無回答
全 体		42.2	48.9	28.0	30.4	7.5	54.3	22.0	26.2	19.3	10.5	6.1	8.2	2.4	7.4	
正社員規模	10～29人	42.4	52.2	26.7	31.6	6.4	53.7	19.7	25.1	19.7	9.9	6.6	7.8	2.7	8.2	
	30～49人	42.2	46.5	28.6	28.4	6.7	56.7	24.4	26.3	18.5	10.5	6.8	9.3	1.8	8.0	
	50～99人	41.2	44.7	29.1	26.4	9.1	54.3	23.7	29.1	20.4	13.2	5.4	8.0	2.0	5.3	
	100～299人	44.4	39.4	33.6	29.4	13.9	55.4	29.6	29.6	18.0	10.7	2.5	7.9	1.9	2.8	
	300～999人	38.8	27.6	35.1	29.3	15.2	52.8	35.7	30.9	16.1	14.3	3.3	13.1	1.9	5.1	
1000人以上		37.2	23.5	33.8	27.7	21.1	50.4	39.0	34.7	12.1	12.4	2.0	15.8	2.8	4.6	

- ・「休職者の代替要員・復帰部署の人員の増加が難しい」が5割を超えて最も多く、次いで「休職期間中の給与保障が困難」が5割弱という結果になっている。
- ・ **特に「代替要員の確保」は企業規模に関係なく高い割合を示しており**、両立支援制度の普及させるためには、事業者に対し何らかの支援策が必要であると考えられる。
- ・ また、医療機関（主治医）との連携が難しいと感じている事業者も、規模に関係なく1割程度を占めている。

(2) 病気の治療と仕事の両立に関する実態調査 (WEB患者調査)

有効回収数：本調査7,694件 (スクリーニング調査19,959件)

①疾患罹患後の自身の病状に関する勤め先への相談・報告の状況 (複数回答、単位%)

	n	所属 長・上 司	同僚	人事労 務担当 者	産業医	その他 の産業 保健ス タッフ	会社内 の専用 窓口	会社外 の専用 窓口	その他	勤め先には一切相談・報告しなかった
全体	7,090	63.2	29.4	12.4	12.2	2.7	1.4	0.4	0.4	26.9
会社 在籍 時の 主な 疾患	がん	1,401	81.7	41.5	16.3	10.3	2.5	1.6	0.7	11.7
	心疾患	1,129	73.7	28.7	13.3	12.9	2.3	1.4	0.6	18.1
	脳血管疾患	448	79.2	34.6	22.1	14.1	2.7	1.8	0.9	13.8
	肝炎	428	55.8	25.0	13.3	10.5	3.5	1.6	0.5	34.1
	糖尿病	2,434	44.3	19.9	8.3	15.0	3.5	1.6	0.2	41.2
	難病	1,250	66.4	34.7	11.3	8.4	1.7	0.8	0.2	26.5
疾患 罹患 時の 通院 頻度	週2回以上	198	80.8	40.9	21.7	13.1	4.5	2.5	2.0	11.1
	週1回程度	453	76.4	41.7	20.1	9.7	3.3	2.6	0.4	13.0
	月1回程度	3,957	61.6	28.8	12.5	13.4	2.7	1.3	0.4	27.5
	3ヶ月に1回程度	1,747	64.2	28.6	10.5	11.7	2.7	1.3	0.0	27.2
	半年に1回程度	362	63.5	30.9	11.6	9.7	3.6	1.1	1.4	28.2
	1年に1回程度	373	49.3	17.4	6.2	7.2	0.8	1.6	1.1	43.2



疾患の種類によって差はあるものの、「**所属長・上司**」に相談・報告する**場合が最も多い**一方で、勤め先に一切報告等しなかった人も一定数存在する。また、**通院頻度が多いほど、職場に何らかの形で相談・報告が必要**な状況がうかがわれる。

3. 岡山県内における両立支援の取組状況について

(1) 労働局の取り組み

平成29年7月に、**岡山県地域両立支援推進チーム**
を設置し、県内の支援機関の連携強化を図った。



(2) 支援チーム構成員の取り組み

①事業者向け

両立支援に関する研修会等を実施

岡山産業保健総合支援センター、岡山大学病院 総合患者支援センター、
岡山ろうさい病院 治療就労両立支援部、岡山県保健福祉部医療推進課

②働く人（患者）向け

両立支援を希望する人に対する相談窓口を設置

岡山産業保健総合支援センター、岡山大学病院 総合患者支援センター、
岡山ろうさい病院 患者サポートセンター、岡山県社会保険労務士会

③その他

若年性認知症コーディネーターによる就労の継続等の支援、傷病
手当金や障害年金などの経済的問題に関する情報提供などを実施