



事業場における仕事と治療の両立支援 のためのガイドラインについて



厚生労働省大阪労働局労働基準部
衛生専門官 宮島 資尚

本日の内容

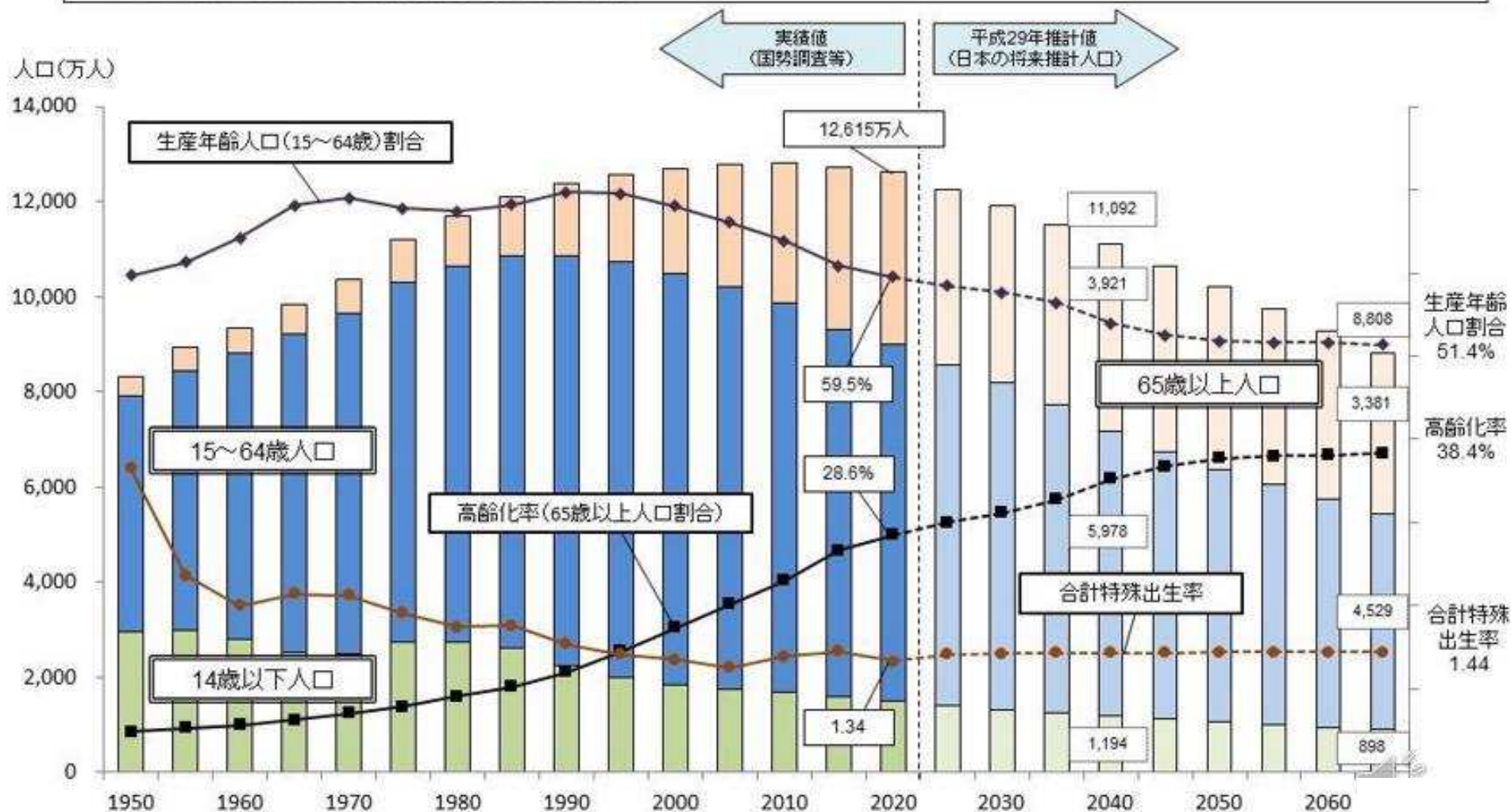
- 1．治療と仕事の両立支援を巡る状況について
- 2．治療と仕事の両立支援ガイドラインについて
- 3．治療と仕事の両立支援対策
- 4．まとめ



1. 治療と仕事の両立支援を巡る状況について

日本の人口の推移

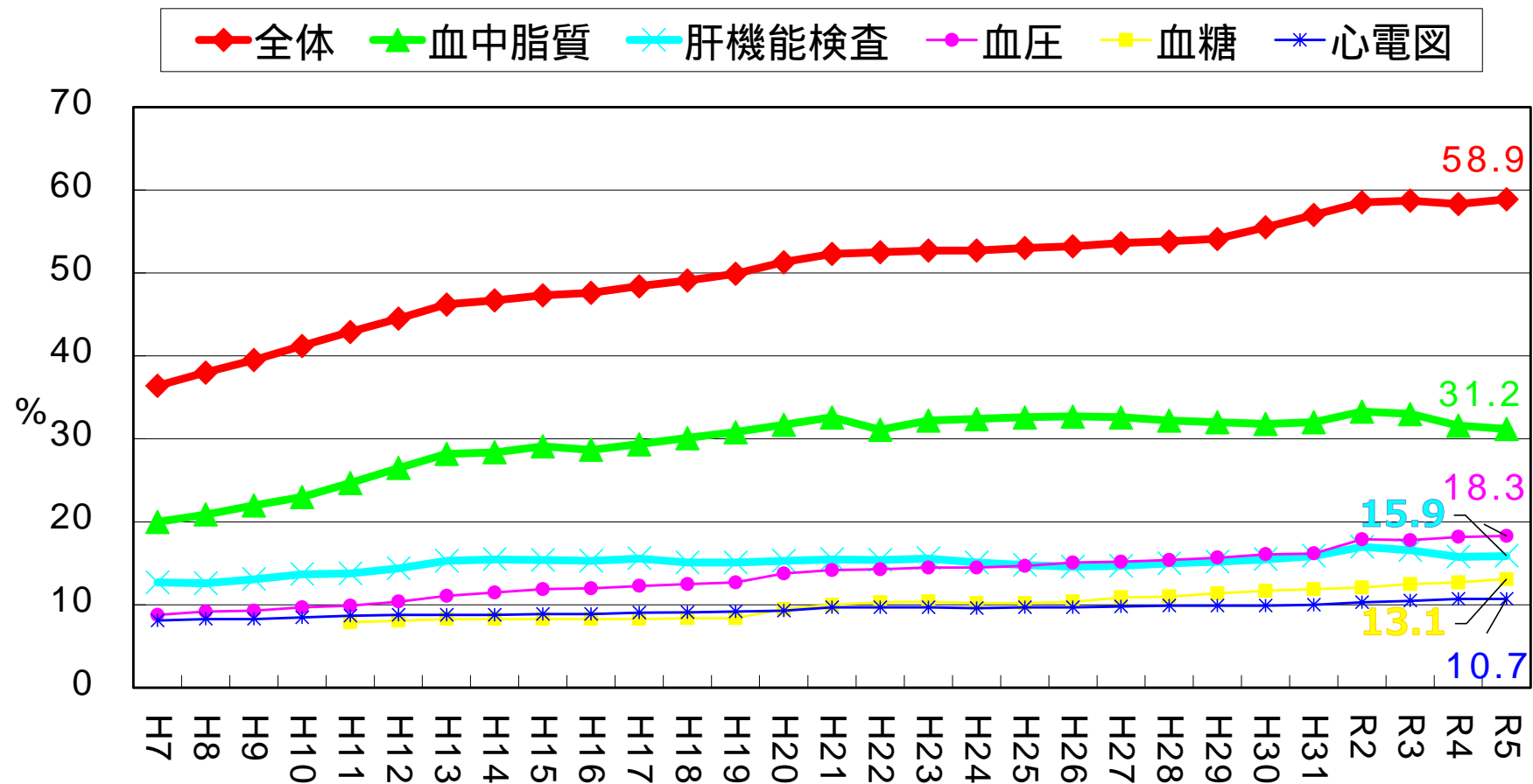
○ 日本の人口は近年減少局面を迎えている。2065年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は38%台の水準になると推計されている。



〔出所〕 2020年までの人口は総務省「人口推計」(各年10月1日現在)等、合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)」(出生中位(死亡中位)推計)

一般定期健康診断有所見率の推移

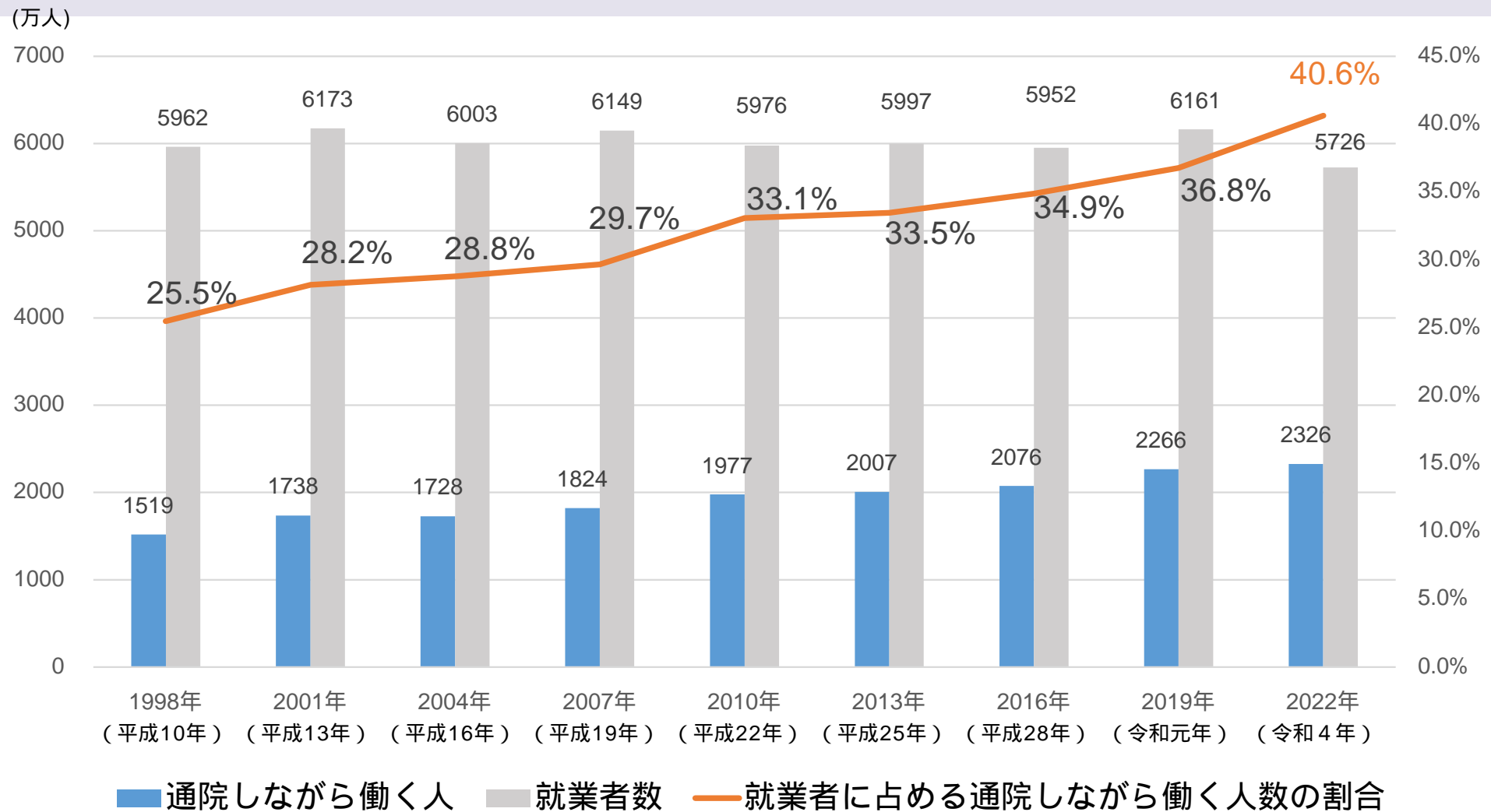
- 労働安全衛生法に基づく一般定期健康診断において、脳・心臓疾患につながるリスクのある血圧や血中脂質などにおける有所見率は年々増加しており、**令和5年では58.9%**に上るなど、疾病のリスクを抱える労働者の割合は増加傾向。



出典：定期健康診断実施結果

疾病を抱える就業者の通院状況

- ・ 何らかの疾患で通院している就業者は**約3人に1人**を超えており、その割合は増加傾向。



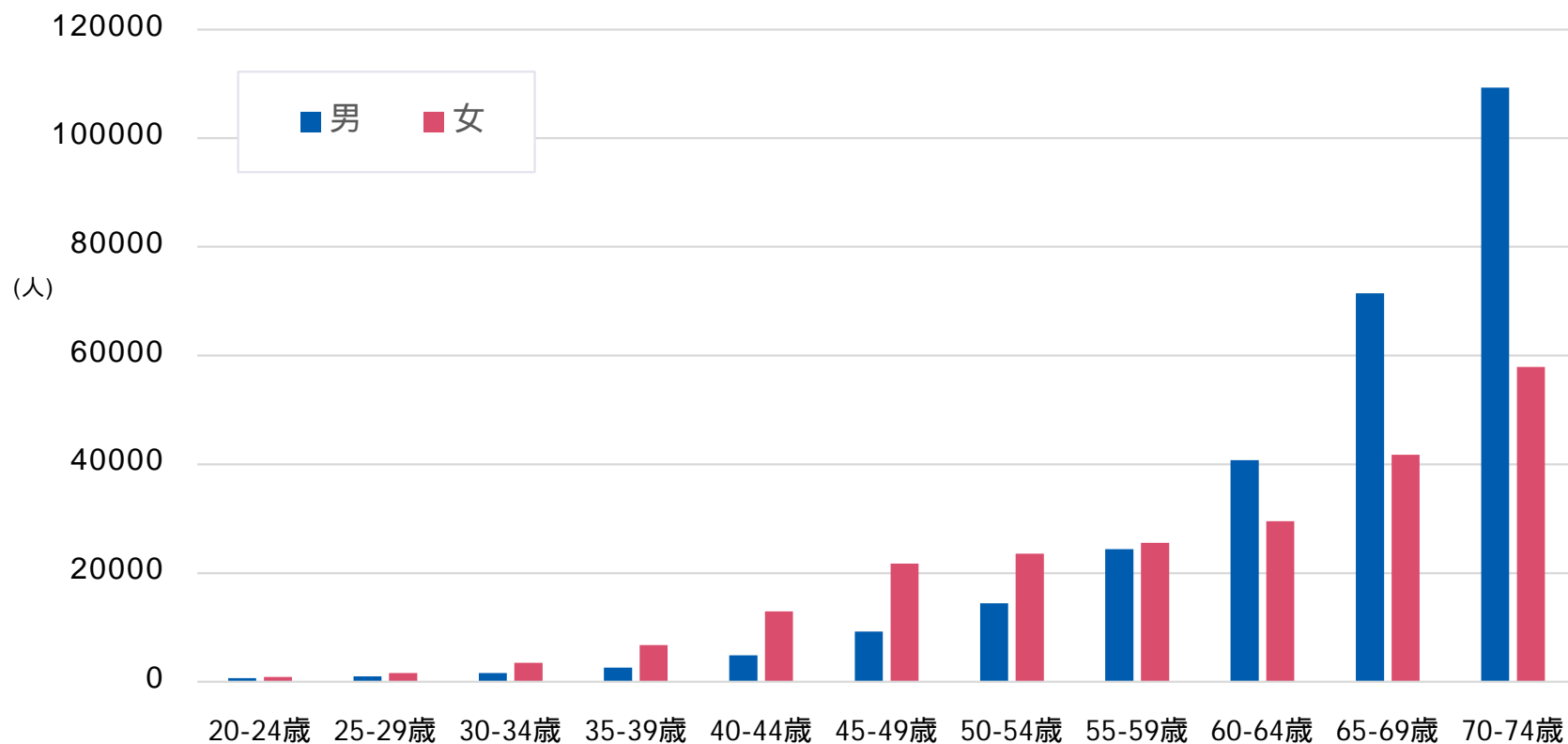
1. 入院者は含まない 2. 15歳以上の者 3. 就業者数は世帯人員のうち「仕事あり」の者
4. 2016年の数値は、熊本県を除いたもの

資料出所：厚生労働省「国民生活基礎調査」

疾病を抱える労働者を取り巻く状況（がんを例として）

- 一般に年齢階層が高まるほど疾病を抱える人は増えるため、労働力の高齢化等により疾病リスクを抱える労働者の割合は今後一層増加することが見込まれ、職場において治療と仕事の両立への対応が必要となる場面は更に増えることが想定される。

がんの年齢階層別罹患数（2020年）

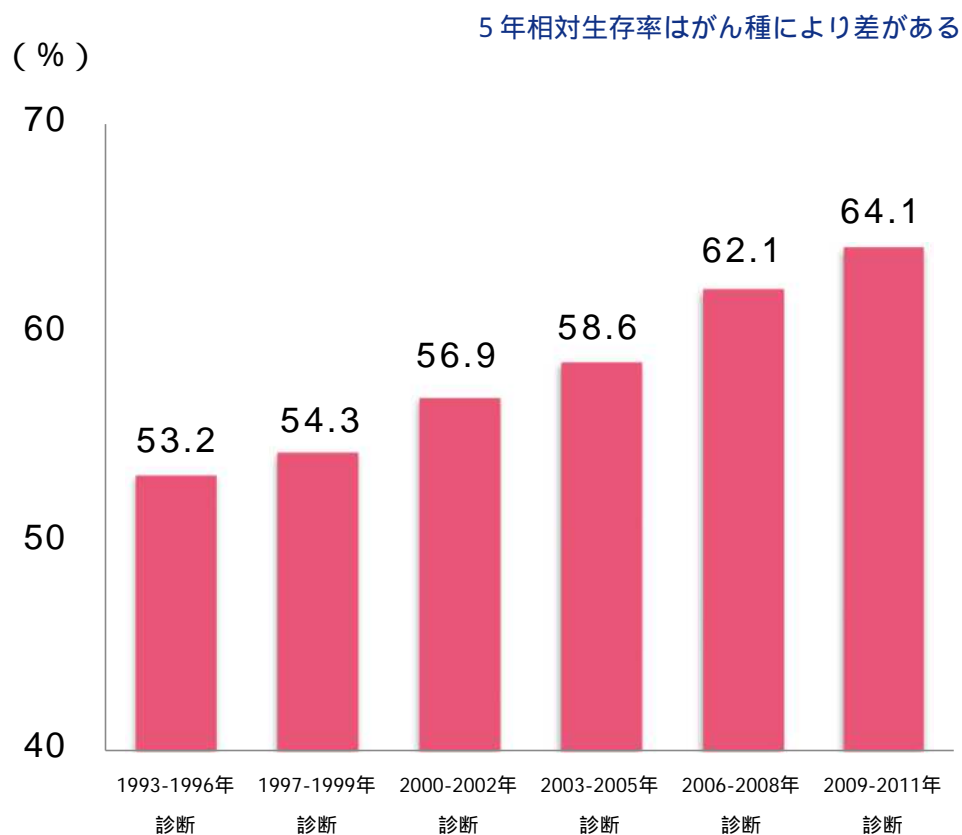


資料出所：厚生労働省「全国がん登録データ」

疾病を抱える労働者を取り巻く状況（がんを例として）

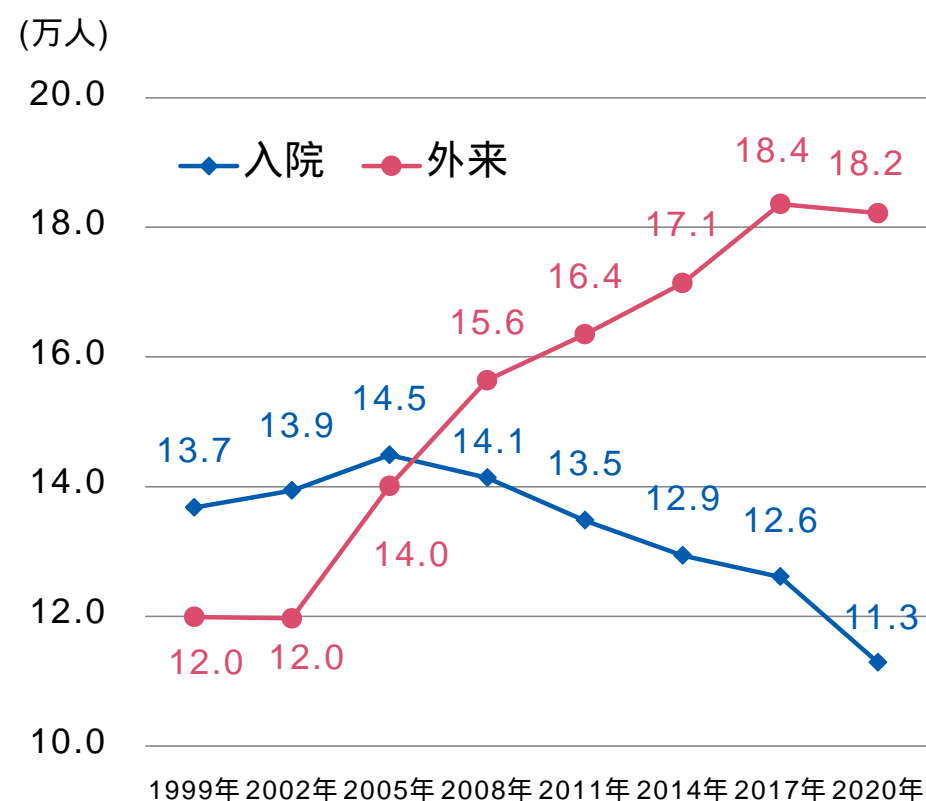
- がんの生存率は年々向上しており、2009-2011年にがんと診断された人の64.1%は5年後も生存している状況にある。
- 近年、がんにおいても、治療の副作用や症状等をコントロールしつつ、通院しながら治療を受ける患者が増えている。

がん患者の5年相対生存率 の推移



資料出所：がん診療連携拠点病院等院内がん登録生存率集計報告書

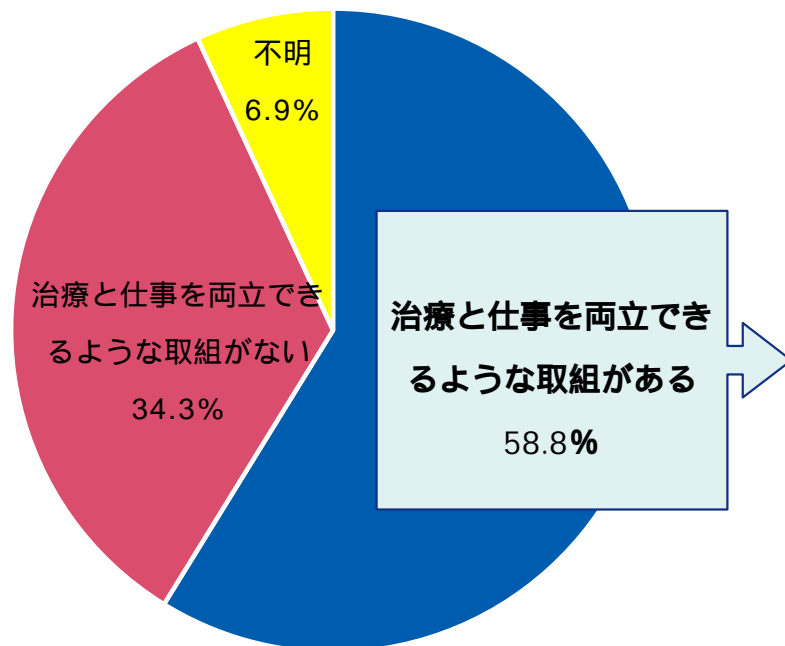
がんの入院患者・外来患者数の推移



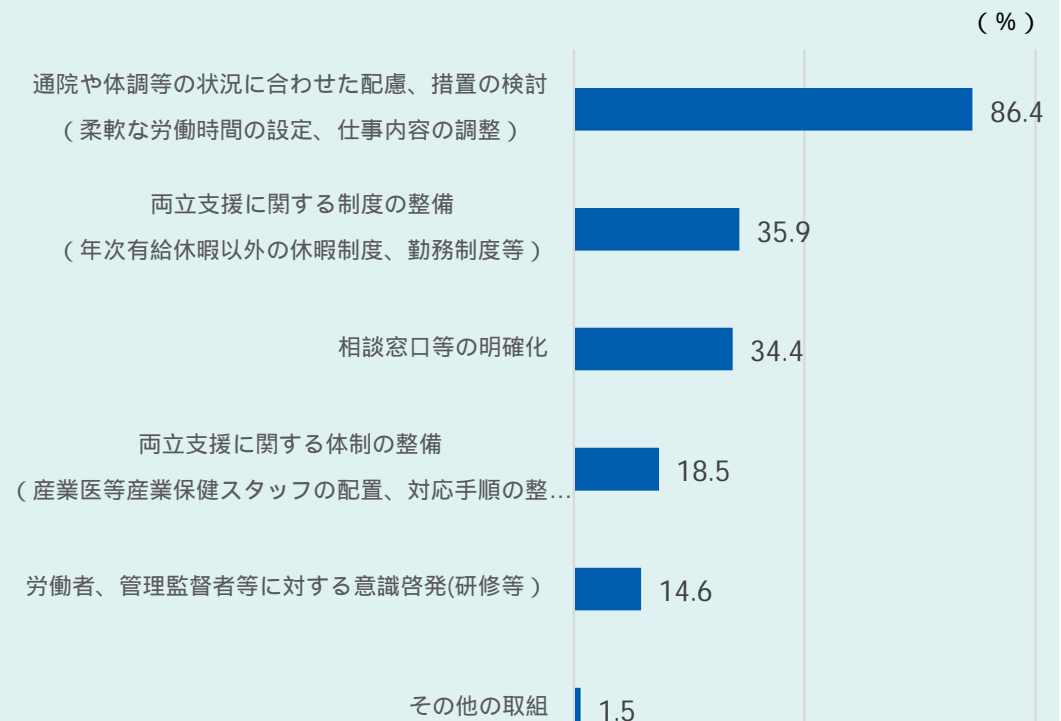
資料出所：厚生労働省「令和2年患者調査」

事業所における治療と仕事を両立できるような取組状況

治療と仕事を両立できるような取組の有無



治療と仕事を両立できるような取組の内容



資料出所：令和4年 労働安全衛生調査（実態調査）

治療と仕事の両立支援を巡る状況

【疾病を抱える労働者の就業に関する課題】

- 疾病を抱える労働者の中には、仕事上の理由で適切な治療を受けることができない場合や、疾病に対する労働者自身の不十分な理解、職場の理解・支援不足により離職に至ってしまう場合もみられる。

【例①】糖尿病患者の8%が治療を中断しており、最も多い理由は「仕事（学業）のため、忙しいから」（平成25年厚生労働科学研究「患者データベースに基づく糖尿病の新規合併症マーカーの探索と均てん化に関する研究」）

【例②】その他の身体疾患において、連続1か月以上の療養を必要とする正社員が出た場合、「ほとんどが病気休職を申請せず退職する」又は「一部に病気休職を申請せず退職する者がいる」とした企業は15%で、正社員規模を50人未満に限ると20.7%

（平成25年独立行政法人労働政策研究・研修機構「メンタルヘルス、私傷病などの治療と職業生活の両立支援に関する調査」）

【例③】過去3年間で病気休職制度を新規に利用した労働者の38%が復職せず退職

（平成25年独立行政法人労働政策研究・研修機構「メンタルヘルス、私傷病などの治療と職業生活の両立支援に関する調査」）

【事業場における課題】

- 東京都の「がん患者の就労等に関する実態調査（平成31年）」によれば、がん罹患した従業員への対応について、「対応に苦慮したことはなかった」と回答した企業は18.5%にとどまり、無回答を除くと6割以上の企業が対応に苦慮。
- 苦慮した内容としては、「病気や治療に関する見通しが分からない（43.7%）」が最も多く、次いで「病状や副作用の具体的な就労への影響が分からなかった（23.2%）」。

治療を必要とする疾患を抱える労働者の離職理由



働き方改革実行計画

平成29年3月28日
働き方改革実現会議決定

- 1．働く人の視点に立った働き方改革の意義
- 2．同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善
- 3．賃金引上げと労働生産性向上
- 4．罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正
- 5．柔軟な働き方がしやすい環境整備
- 6．女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備
- 7．病気の治療と仕事の両立**
- 8．子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労
- 9．雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援
- 10．誰にでもチャンスのある教育環境の整備
- 11．高齢者の就業促進
- 12．外国人材の受入れ
- 13．10年先の未来を見据えたロードマップ



写真：首相官邸HPより

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律（令和7年法律第63号）の概要

改正の趣旨

多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を図るため、ハラスメント対策の強化、女性活躍推進法の有効期限の延長を含む女性活躍の推進、治療と仕事の両立支援の推進等の措置を講ずる。

改正の概要

1. ハラスメント対策の強化【労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法】

カスタマーハラスメント（ ）を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、カスタマーハラスメントに起因する問題に関する国、事業主、労働者及び顧客等の責務を明確化する。

職場において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者の言動であって、その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該労働者の就業環境を害すること

求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、求職者等に対するセクシュアルハラスメントに起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を明確化する。

職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、啓発活動を行う国の責務を定める。

2. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を、常時雇用する労働者の数が101人以上の一般事業主及び特定事業主に義務付ける。

女性活躍推進法の有効期限（令和8年3月31日まで）を令和18年3月31日まで、10年間延長する。

女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨を、基本原則において明確化する。

政府が策定する女性活躍の推進に関する基本方針の記載事項の一つに、ハラスメント対策を位置付ける。

女性活躍の推進に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の認定要件に、求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加する。

特定事業主行動計画に係る手続の効率化を図る。

3. 治療と仕事の両立支援の推進【労働施策総合推進法】

事業主に対し、職場における治療と就業の両立を促進するため必要な措置を講じる努力義務を課すとともに、当該措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備する。

施行期日

公布の日から起算して1年6月以内で政令で定める日（ただし、1 及び2 から までは公布日、2 及び 並びに3は令和8年4月1日）

治療と仕事の両立支援の推進

改正の趣旨

- ・ 高齢者の就労の増加や、医療技術の進歩等を背景に、病気を治療しながら仕事をする労働者は年々増加しており、今後も一層の増加が見込まれている。

「治療と仕事の両立支援ガイドライン」による事業主の取組の更なる促進を図る。

見直し内容

事業主に対し、**職場における治療と就業の両立を促進するため必要な措置を講じる努力義務を課す**とともに、当該措置の適切・有効な実施を図るための**指針の根拠規定を整備**する。

現在、「治療と仕事の両立支援ガイドライン」により事業主に次のような取組を求めており、これを参考に指針を策定。

【環境整備】

- ・ 事業者による基本方針等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
 - ・ 両立支援に関する休暇制度・勤務制度等の整備 等
- （例）時間単位の有給休暇、病気休暇、時差出勤、テレワーク、短時間勤務等

【個別の両立支援】

- 主治医や産業医等の意見を踏まえた具体的な両立支援策の検討・実施
- ・ 就業上の措置（避けるべき作業、時間外労働の可否、出張の可否等）
- ・ 治療への配慮（通院時間の確保、休憩場所の確保等）

労働施策総合推進法（抄）

（国の施策）

第四条 国は、第一条第一項の目的を達成するため、前条に規定する基本的理念に従つて、次に掲げる事項について、総合的に取り組まなければならない。

一～九 （略）

十 疾病、負傷その他の理由により治療を受ける者の職業の安定を図るため、雇用の継続、離職を余儀なくされる労働者の円滑な再就職の促進その他の治療の状況に応じた就業を促進するために必要な施策を充実すること。

十一～十六 （略）

2 （略）

3 （略）

第八章 治療と就業の両立支援

第二十七条の三 事業主は、疾病、負傷その他の理由により治療を受ける労働者について、就業によつて疾病又は負傷の症状が増悪すること等を防止し、その治療と就業との両立を支援するため、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項に規定する措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針（以下この条において「治療と就業の両立支援指針」という。）を定め、これを公表するものとする。

3 治療と就業の両立支援指針は、労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）第七十条の二第一項に規定する指針と調和が保たれたものでなければならない。

4 厚生労働大臣は、治療と就業の両立支援指針に従い、事業主又はその団体に対し、必要な指導、援助等を行うことができる。

※ 労働施策総合推進法等の一部を改正する法律（令和7年法律第63号）により新設

労働施策総合推進法等の一部を改正する法律（令和7年法律第63号） に対する附帯決議

衆議院厚生労働委員会（令和7年5月16日）

一～十一 （略）

十二 治療と仕事の両立支援を推進するため、新たに公表する指針の周知に努めるとともに、守秘義務に留意した上で、産業医と主治医の間における効果的な情報交換の在り方及び病気休職中の労働者からの相談窓口を明確にする等の職場復帰に向けた支援の在り方を検討すること。また、本法の施行状況を踏まえ、治療と仕事の両立支援の在り方について今後も検討すること。

十三 疾病などを抱える労働者が適切な治療を受けながら働き続けられる職場環境の整備を含めた事業主の取組を支援するとともに、治療と仕事の両立に資するよう、医療機関の待ち時間の短縮などの好事例を周知すること。また、小規模事業場で働く労働者を支援する観点から、産業保健総合支援センター等の産業保健活動総合支援事業による企業支援の強化に取り組むとともに、労働者からの相談に応じ、適切な対応をするために必要な体制整備の支援に取り組むこと。

参議院厚生労働委員会（令和7年6月3日）

一～十三 （略）

十四 治療と仕事の両立支援を推進するため、新たに公表する指針の周知に努めるとともに、守秘義務に留意した上で、産業医と主治医の間における効果的な情報交換の在り方及び病気休職中の労働者からの相談窓口を明確にする等の職場復帰に向けた支援の在り方を検討すること。また、本法の施行状況を踏まえ、治療と仕事の両立支援の在り方について今後も検討すること。

十五 疾病などを抱える労働者が適切な治療を受けながら働き続けられる職場環境の整備を含めた事業主の取組を支援するとともに、治療と仕事の両立に資するよう、医療機関の待ち時間の短縮などの好事例を周知すること。また、小規模事業場で働く労働者を支援する観点から、産業保健総合支援センター等の産業保健活動総合支援事業による企業支援の強化に取り組むとともに、労働者からの相談に応じ、適切な対応をするために必要な体制整備の支援に取り組むこと。

指針の策定について（指針策定の背景）

○ 現行のガイドライン

治療と仕事の両立支援については、法的根拠がない中、ガイドライン（※）として事業場における取組（両立支援のための環境整備や個別の労働者への支援の進め方）を具体的にまとめ、事業主にその取組を促してきた。

※ 事業場における治療と仕事の両立支援ガイドライン（平成28年2月策定）

○ 改正労働施策総合推進法

令和7年6月11日に公布された改正労働施策総合推進法において、事業主に対し、職場における治療と仕事の両立を促進するため必要な措置を講じる努力義務を課すとともに、当該措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備することとされた（令和8年4月施行）。

これを踏まえ、今般、治療と仕事の両立支援指針を策定し、事業主による治療と仕事の両立支援の取組の更なる促進を図る。

○ 附帯決議を踏まえた留意事項

- ・ 産業医と主治医の間における効果的な情報交換の在り方
- ・ 病気休職中の労働者からの相談窓口を明確にする等の職場復帰に向けた支援の在り方

注）附帯決議の内容は、衆議院厚生労働委員会及び参議院厚生労働委員会とも同じ

指針策定に向けた考え方

- 法的根拠のない現行のガイドラインを、法律に基づく指針（大臣告示）に格上げする。
- 指針策定に当たっては、現行のガイドラインを参考に、本文部分を基本的に引用する。
参考資料部分は、指針中に委任規定を設け、労働基準局長通達により示すこととする。

指 針		現行のガイドライン	
指 針	治療と仕事の両立支援の趣旨	本 文	現状（参考データ等）
	治療と仕事の両立支援の基本的考え方		ガイドラインの位置づけ
	両立支援を行うに当たっての留意事項		両立支援を行うに当たっての留意事項
	両立支援を行うための環境整備		両立支援を行うための環境整備
	両立支援の進め方		両立支援の進め方
	特殊な場合の対応		特殊な場合の対応
局 長 通 達	様式例	参 考 資 料	様式例
	支援制度・支援機関		支援制度・支援機関
	主要疾病別留意事項		主要疾病別留意事項

← 基本的に引用

項 目	記載内容
1 治療と仕事の両立支援の趣旨	
2 治療と仕事の両立支援の基本的考え方	基本的にガイドラインを引用
3 両立支援を行うに当たっての留意事項	基本的にガイドラインを引用
4 両立支援を行うための環境整備	基本的にガイドラインを引用
5 両立支援の進め方	基本的にガイドラインを引用 以下追記 ・産業医と主治医の効果的な情報交換の在り方 ・職場復帰に向けた支援の在り方
6 特殊な場合の対応	基本的にガイドラインを引用

2. 治療と仕事の両立支援ガイドラインについて



治療と仕事の両立のために必要となる就業上の措置や治療に対する配慮が適切に行われるようにするための具体的な取組方法をまとめた、事業者向けのガイドライン
(平成28年2月作成、最新改訂令和6年3月)



- ✓ 両立支援の対象者 ⇒ 雇用形態を問わず、**全ての労働者**
- ✓ 両立支援の対象疾患 ⇒ 反復継続して治療が必要な**全ての疾患**
(がん、脳卒中、肝疾患、難病、心疾患、糖尿病)

ガイドラインの構成

- ◆ 治療と仕事の両立支援を巡る状況
- ◆ 両立支援を行うに当たっての留意事項
- ◆ 両立支援を行うための環境整備
- ◆ 両立支援の進め方

◆ 参考資料

・ 様式例集

- ①勤務情報提供書 ②主治医意見書
- ③両立支援プラン／職場復帰支援プラン
- ④**治療と仕事の両立支援カード※**

・ 支援制度・機関

・ 疾患別留意事項

※令和6年3月追加



治療と仕事の両立支援ガイドラインの認知度

- 中小企業では「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」の認知度が低い。

(単位：%)

正社員規模	内容等も含め知っている	聞いたことはあるが 内容を知らない	知らない
1,000人以上	58.9	22.4	17.3
300～999人	31.4	42.4	25.6
100～299人	20.9	43.8	34.2
50～99人	12.4	36.9	48.9
30～49人	5.7	35.6	56.7
10～29人	5.2	30.3	61.7
規模計	7.9	32.7	57.0

無回答を除く

両立支援の取組の位置づけとガイドラインの対象

事業者による両立支援の取組の位置づけ

ガイドライン 2頁

治療が必要な疾病を抱える労働者が、業務によって疾病が増悪することがないよう、治療と仕事の両立のために必要となる一定の就業上の措置や治療に対する配慮を行うことは、労働者の健康確保対策として位置づけられている。

（14次防でも治療と仕事の両立支援は「産業保健活動の推進」に含まれている）

→ 疾病に罹患していることを以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。

ガイドラインの対象

対象者

事業者、人事労務担当者、産業保健スタッフ（産業医、保健師、看護師等）

※ ただし、労働者（その家族）、医療機関関係者（医師、看護師、医療ソーシャルワーカー（MSW）等）の支援に関わる人も活用可能

対象疾患

反復・継続して治療が必要な疾病（がん、脳卒中、心疾患、糖尿病、肝炎、難病等）

※ 短期で治癒する疾患は対象としていない

対象労働者

雇用形態に関わらず、全ての労働者 ※ 正規・非正規などの別はない

安全と健康の確保

労働者本人による取組

労働者本人の申出

治療と仕事の両立支援の特徴を踏まえた対応

個別事例の特性に応じた配慮

対象者、対応方法の明確化

個人情報情報の保護

両立支援を行うための環境整備

■ 事業者による基本方針等の表明と労働者への周知

衛生委員会等の調査審議を行い、事業者としての基本方針や具体的な対応方法等の事業場内ルールを作成、労働者に周知

ガイドライン 4～5頁

我が社でも治療と仕事の両立支援に取り組みます！

■ 研修等による両立支援に関する意識啓発

全ての労働者、管理職に対する研修等を通じた意識啓発

■ 相談窓口等の明確化

労働者が安心して相談・申出を行える相談窓口と情報の取扱い等を明確化

■ 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
- ・ 労働者から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

個別の治療と仕事の両立支援の進め方

① 労働者が支援に必要な情報を事業者へ提出(申出)

- ・労働者から主治医に対して、自らの仕事に関する情報 **(勤務情報提供書)** を提供
- ・主治医から労働者に対して、症状、就業継続の可否、望ましい就業上の措置、配慮事項の情報 **(主治医意見書)** を提供
- ・労働者から事業者に対して、主治医からの情報を提供

② 事業者が産業医等の意見を聴取

事業者は、主治医からの情報を産業医等に提供し、就業継続の可否、就業上の措置、治療に対する配慮等の意見を聴取

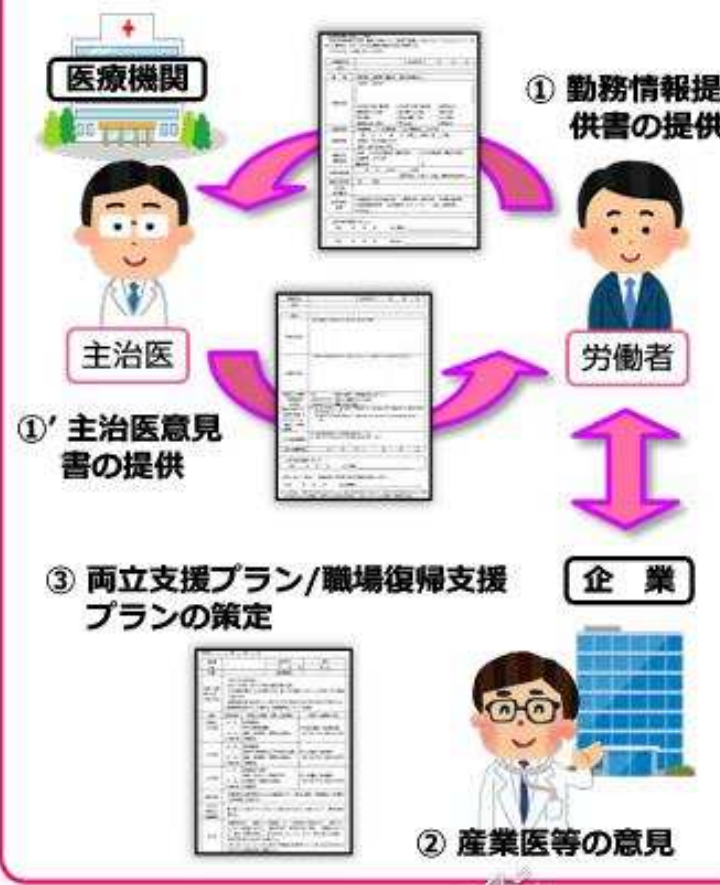
③ 事業者が就業継続の可否、就業上の措置等を決定・実施

事業者は、主治医、産業医等の意見を勘案し、労働者の意見も聴取した上で、就業の可否、就業上の措置（作業の転換等）、治療に対する配慮（通院時間の確保等）の内容を決定・実施

→ 休業を要さない場合は「**両立支援プラン**」、休業を要し職場復帰が可能となった場合は「**職場復帰支援プラン**」の策定が望ましい。

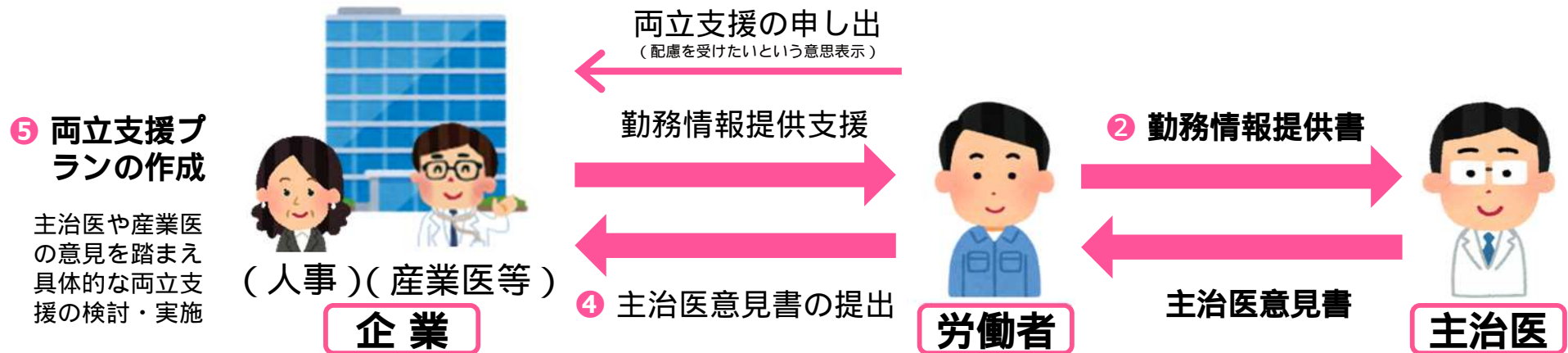
ガイドライン 6～9頁

※ 両立支援の検討は、労働者からの申出から始まる



治療と仕事の両立支援の流れ

「勤務情報提供書」・「主治医意見書」を用いる場合




「治療と仕事の両立支援カード」を用いる場合



必要に応じて、従来の、勤務情報提供書の提出及び勤務情報提供書に基づく主治医意見書の発行

治療と仕事の両立支援カード様式（見開き面）

STEP1 本人記載欄



氏名 _____ 生年月日 _____

住所 _____

職務内容（右期雇用の場合は雇用契約期間も併せてご記入ください） _____

勤務時間 _____ 時 _____ 分～ _____ 時 _____ 分（休憩 _____ 時間、週 _____ 日間、）

<p>1 上記職務内容に含まれる作業（右記(1)～(3)について該当する作業に○を記してください）</p>	<p>(1)身体上の負荷がある作業</p> <p>① 立位作業 ②-a 重量物の取扱作業 ②-b 体を大きく動かす作業 ③ 暑熱/寒冷/屋外作業 ④ 振動工具の取扱作業 ⑤-a 不特定多数の人と対面する作業 ⑤-b 病原体等の取扱作業 ⑥ 化学物質や粉塵等で呼吸用保護具を装着する作業</p>	<p>① 1人作業 ② 高所作業 ③ 危険な機械操作・自動車運転</p>
	<p>(2)事故の可能性が高まる作業</p>	<p>① 残業・休日労働など（長時間労働） ② 出張 ③ 夜勤 ④ その他 _____</p>
	<p>(3)心身の負担が高いと感じられる作業</p>	<p>_____</p>
	<p>(1)～(3)の作業について、特に医師意見を求める作業内容およびその理由</p>	

2 利用可能な社内制度

☐ 時間単位の年次有給休暇 ☐ 半日単位の年次有給休暇
☐ 傷病休暇・病気休暇 ☐ 勤務日数短縮（週 _____ 日勤務） ☐ 短時間勤務
☐ 時差出勤 ☐ フレックスタイム ☐ 試し出勤 ☐ 在宅勤務
☐ その他（ _____ ）

勤務形態


☐ 常勤勤務 ☐ 交替勤務（深夜勤務なし） ☐ 交替勤務（深夜勤務あり）
☐ その他 ※例：自発的な離席が困難な勤務形態等（ _____ ）

通勤方法（該当すべてに✓し通勤時間をご記入ください）

☐ 徒歩 ☐ 公共交通機関（着座可能） ☐ 公共交通機関（着座不可能） ☐ 自動車
☐ 通勤なし（在宅勤務） ☐ その他（ _____ ）
 通勤時間 片道 _____ 分

年次有給休暇日数 残 _____ 日間

STEP2 医師記載欄



診断名 _____

現在の症状 _____

今後の治療内容 _____

通院頻度 _____

就労に関する意見 ☐ 可 ☐ 下記A～ウの条件付き可（ _____ 年 _____ 月 _____ 日～ _____ 年 _____ 月 _____ 日） ☐ 現時点で不可

<p>A 病勢の悪化や労働災害など事故に巻き込まれることを防ぐために配慮が必要な事項（本人記載欄1の作業に対応する配慮事項）</p>	<p>(1)①作業 <input type="checkbox"/> 作業可 <input type="checkbox"/> 立位の時間の制限 <input type="checkbox"/> 椅子等の準備 <input type="checkbox"/> 作業は当面不可</p>	<p>(1)②作業 <input type="checkbox"/> 作業可 <input type="checkbox"/> 作業時間や回数の制限 <input type="checkbox"/> 負荷の削減 <input type="checkbox"/> 作業は当面不可</p>
	<p>(1)③作業 <input type="checkbox"/> 作業可 <input type="checkbox"/> 作業時間や回数の制限 <input type="checkbox"/> 空調機器の利用 <input type="checkbox"/> 作業は当面不可</p>	<p>(1)④作業 <input type="checkbox"/> 作業可 <input type="checkbox"/> 振動の少ない工具の利用 <input type="checkbox"/> 作業時間の制限 <input type="checkbox"/> 作業は当面不可</p>
	<p>(1)⑤作業 <input type="checkbox"/> 作業可 <input type="checkbox"/> 作業時間の制限 <input type="checkbox"/> 保護具の着用 <input type="checkbox"/> 作業は当面不可</p>	<p>(1)⑥作業 <input type="checkbox"/> 作業可 <input type="checkbox"/> 作業時間の制限 <input type="checkbox"/> 作業強度の制限 <input type="checkbox"/> 作業は当面不可</p>
	<p>(2)作業 <input type="checkbox"/> 作業可 <input type="checkbox"/> 当人や他者への危害を防止する安全装置等 <input type="checkbox"/> 当人の安全を確認できる配置等 <input type="checkbox"/> 作業は当面不可</p>	<p>(3)作業 <input type="checkbox"/> 作業可 <input type="checkbox"/> _____ <input type="checkbox"/> 作業は当面不可</p>
	<p>I 本人記載欄1の作業について、上記A以外の必要な配慮事項・Aの配慮の補足事項</p> <p>_____</p>	
	<p>ウ 本人記載欄2の利用可能な社内制度を踏まえた、上記A・I以外の、患者が働き続けるために医学的理由から配慮が望ましい事項</p> <p>_____</p>	

※次ページ＜配慮の例＞も参照の上で、ご記入ください

医師署名欄 上記の通り診断し、就労の可否や配慮に関する意見を提出します。
 令和 _____ 年 _____ 月 _____ 日 医療機関名 _____（主治医署名）

本人署名欄 上記内容を確認し、職場での配慮に関する措置を申請します。
 令和 _____ 年 _____ 月 _____ 日 _____（本人署名）

3. 治療と仕事の両立支援対策

➤ ガイドライン・マニュアルの作成・周知啓発

事業場向けのガイドライン、企業・医療機関の連携のためのマニュアル等

➤ **都道府県の産業保健総合支援センターによる
企業支援**

治療と仕事の両立支援の専門スタッフを配置し、専門的研修や相談対応、事業場への訪問による制度導入支援等の企業支援を実施

➤ 両立支援コーディネーターの養成

労働者健康安全機構において研修を実施

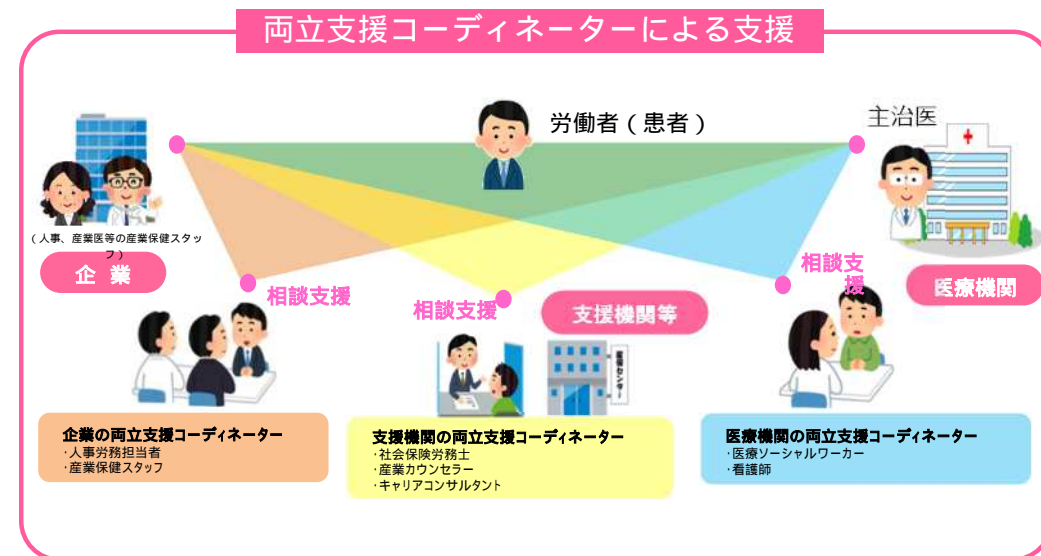
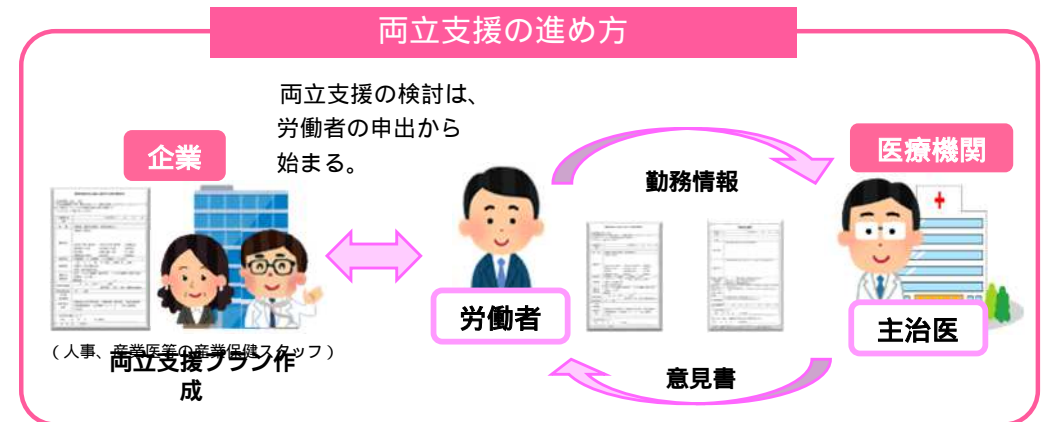
➤ **診療報酬（療養・就労両立支援指導料）**

➤ 地域両立支援推進チームの設置と運営

各都道府県労働局を事務局とし、自治体、医療機関、支援機関等との連携した取組の推進

➤ ポータルサイト「治療と仕事の両立支援ナビ」
における総合的な情報発信

事業場や医療機関の取組事例の掲載 等



産保センターの支援内容（治療と仕事の両立支援関係）

各産保センターに専門家（両立支援促進員）等を配置し、事業場の治療と仕事の両立支援に向けた取組に対して、専門的研修や相談対応などを無料で支援

産業保健関係者を対象とした専門的研修

産業医、保健師、衛生管理者等の産業保健関係者を対象として、治療と仕事の両立支援をテーマとする専門的研修を実施。

- ・専門的研修（2023年度実績 治療と仕事の両立支援に関する研修 363件）

事業場への相談対応・訪問支援

治療と仕事の両立支援に関する専門的な相談に、専門スタッフが窓口、電話、メール等により対応。

また、事業場の依頼を受けて、両立支援促進員が事業場を訪問し、治療と仕事の両立支援に関する制度導入等の支援や社員教育等を実施。

- ・専門的相談（2023年度実績 7,861件）

両立支援（出張）相談窓口：3,953件（産保センター（47か所）及び労災病院以外の医療機関（がん診療連携拠点病院等中心））

両立支援相談窓口：3,908件（産保センター（47か所）が両立支援センター（9か所）、労災病院（29か所）と連携する形で設置）

- ・両立支援個別訪問支援（2023年度実績 2,021件）

個別調整支援

患者（労働者）や事業場の申出を受けて、両立支援促進員が個別の治療と仕事の両立支援の調整を行い、両立支援プランの作成を支援。

- ・個別調整支援（2023年度実績 622件）

事業者、労働者等を対象とした啓発セミナー

事業者、管理監督者、労働者等を対象として、治療と仕事の両立支援をテーマとする啓発セミナー等を実施。

- ・両立支援啓発セミナー・意識啓発教育（2023年度実績 498件）

両立支援コーディネーターの養成

両立支援コーディネーター

担い手： 企業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・支援機関等

機能： 支援対象者に寄り添いながら継続的な相談支援等を行うこと

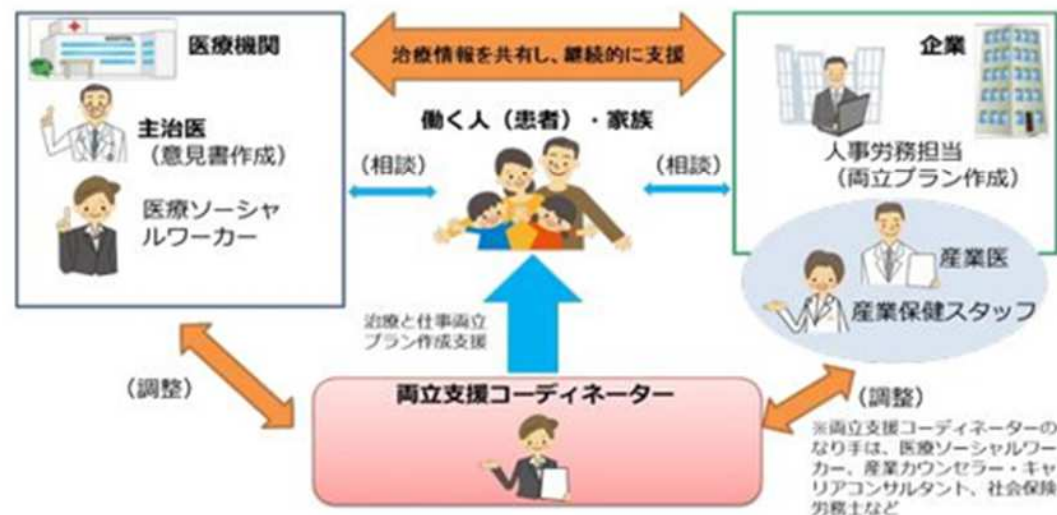
役割： それぞれの立場における支援の実施 及び 関係者との連携・調整

支援対象者の同意を前提として、治療に関する情報や業務に関する情報等を得て、支援対象者の治療や業務の状況に応じた必要な配慮等の情報を整理して本人に提供する 等

関係者との調整を行うに当たっては、両立支援コーディネーターは、事業場に対して支援対象者の代理で行うものではない

令和5年3月時点で17,695人、令和6年3月時点では23,105人を養成

○「主治医」「会社・産業医」「両立支援コーディネーター」のトライアングル型のサポート体制の構築



両立支援コーディネーター基礎研修科目

対象者：医療機関の医療スタッフ、産業保健総合支援センター等の支援者、企業の産業保健スタッフ等

実施形式：集合形式又はオンライン形式（令和2年度よりオンライン開催）

実施主体：独立行政法人労働者健康安全機構

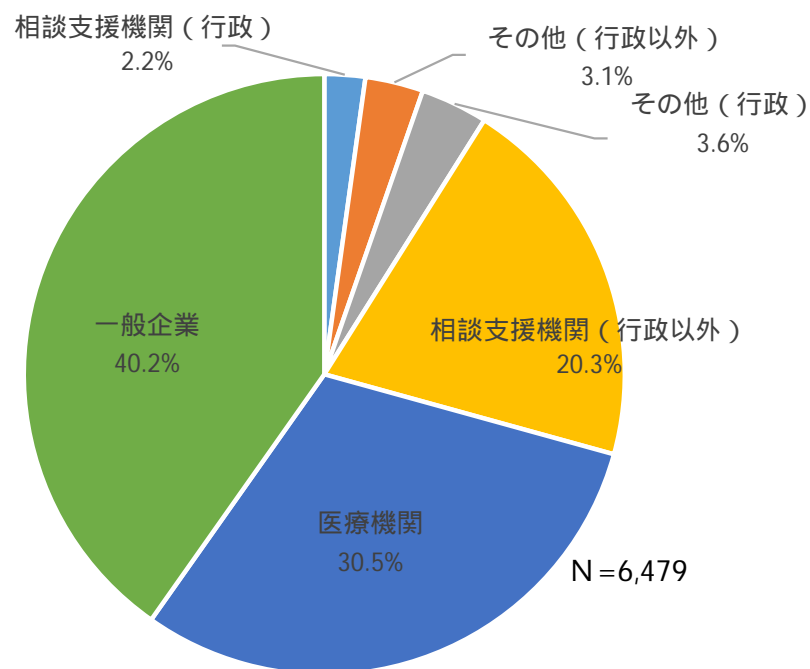
研修科目：「精神疾患の両立支援に関する留意点」の追加等により令和6年度の研修科目は下表のとおり

科目	範囲	時間
両立支援コーディネーターの役割等	ガイドラインに基づく両立支援における、両立支援コーディネーターの役割、支援内容、支援に当たっての留意点、個人情報の適正な取扱い	45分
医療に関する基本的知識	典型的な疾病や治療の特徴、経過及び就業に当たっての影響、医療機関における両立支援の対応	1時間
産業保健に関する基本的知識	事業場における労働者の健康管理の基本的考え方、産業保健体制及び産業保健活動	1時間
労務管理に関する基本的知識	労働関係法令、事業場における就業継続可否の基本的考え方、就業上の措置・配慮等の対応	1時間
社会資源に関する知識	両立支援に利用可能な支援機関、支援体制等の社会資源	1時間
コミュニケーションスキル	コミュニケーションスキル、支援対象者の疾病や治療に伴う心理的ストレスへの対応	45分
精神疾患の両立支援に関する留意点	精神疾患の特徴、経過及び就業に当たっての影響、精神疾患の両立支援を行うに当たっての留意点	20分
疾病の罹患経験者による当事者談話	疾病の罹患経験者の実体験に基づく両立支援の必要性、課題等	40分
両立支援の演習	支援方法のシミュレーション	1時間

両立支援コーディネーターの配置の状況

勤務先は「一般企業」が最も多く、次いで「医療機関」「相談支援機関（行政以外）」の順に多く、両立支援コーディネーターの配置先として想定されていたこれら勤務先で全体の9割以上を占めている。

勤務先別割合



具体的な勤務先

N=6,479 (人)

一般企業・・・・・・・・・・2606

医療機関・・・・・・・・・・1976

病院・診療所	1961
歯科医院・歯科クリニック	15

相談支援機関（行政以外）・・・・・・・・1317

産業保健総合支援センター	49
治療就労両立支援センター	25
障害者就業・生活支援センター	33
地域障害者職業センター	2
がん相談支援センター	116
肝疾患相談支援センター	7
難病相談支援センター	11
患者支援団体	30
社会保険労務士業	493
キャリアコンサルタント業	362
産業カウンセラー業	189

相談支援機関（行政）・・・・・・・・・・142

ハローワーク	126
保健所（保健センター）	13
精神保健福祉センター	3

その他（行政以外）・・・・・・・・・・203

個人事務所・フリーランス	124
無職（学生を含む）	79

その他（行政）・・・・・・・・・・235

両立支援コーディネーター基礎研修修了者フォローアップ調査（概要）

- 1．調査期間 2023年12月4日～2023年12月22日
- 2．調査方法 Webアンケート
- 3．対象者 両立支援コーディネーター基礎研修（H27～R4）の修了者 17,695人
- 4．回答者数 6,479人（回収率36.6%）

療養・就労両立支援指導料の算定要件

対象となる疾患

がん、脳血管疾患、肝疾患（慢性経過）、指定難病、心疾患、糖尿病、若年性認知症

対象となる患者

入院中の患者以外の患者であって、別に厚生労働大臣が定める疾患に罹患しているもの

初回：800点（情報通信機器を用いて行った場合：696点）

患者と事業者が共同で作成した勤務情報提供書を受け取る

患者に療養上必要な指導を実施する

事業者 に対して診療情報を提供する

産業医、総括安全衛生管理者、衛生管理者、安全衛生推進者、労働者の健康管理等を行う保健師、衛生推進者

2回目以降：400点（情報通信機器を用いて行った場合：348点）

診療情報を提供した後の勤務環境の変化を踏まえ療養上必要な指導を実施する

・初回を算定した月から起算して3月を限度として、月1回に限り算定する

相談支援加算：50点

- 患者に対して、看護師、社会福祉士、精神保健福祉士又は公認心理師が相談支援を行った場合について評価

・相談支援を行う有資格者は両立支援コーディネーター研修を修了した者であること



地域両立支援推進チーム

推進チーム設置の趣旨

地域における治療と仕事の両立支援の取組を効果的に推進するため、各労働局に「地域両立支援推進チーム」を設置して、地域における関係者がネットワークを構築し、互いの取組を効果的に連携させ、両立支援の取組の推進を図ることを目的に活動を進めている。

地域両立支援推進チーム

1 構成員

都道府県労働局健康主務課（事務局）	使用者団体の推薦者	労働組合の推薦者
都道府県医師会	都道府県衛生主管部（がん、障害福祉、地域保健等）	
都道府県産業保健総合支援センター	地域の中核の医療機関の両立支援担当部署	
都道府県社労士の推薦者	労災病院に併設する治療就労両立支援センター	
日本キャリア開発協会の推薦者	キャリア・コンサルティング協議会の推薦者	
日本医療ソーシャルワーカー協会の推薦者	保健所	
日本産業カウンセラー協会の推薦者	東京商工会議所が推薦する健康経営アドバイザー	
大学病院	がん・肝疾患・難病の診療連携拠点病院	
両立支援の対象疾患に関する支援者（難病相談支援員等）		
その他、両立支援に取り組む企業、地元大学の有識者 等		

2 協議内容（議事）

各構成員または各構成員の属する機関等の両立支援に係る取組状況の共有
両立支援を促進するための各機関等が連携した取組
各地域における良好事例の収集
推進チームの取組に関する計画の策定
各地域における企業向け・患者向けパンフレットの作成

他

治療と仕事の両立支援ナビ

厚生労働省が運営するポータルサイト「治療と仕事の両立支援ナビ」において、事業者の方、労働者（患者）の方、医療機関の方、支援機関の方にとって役立つ、治療と仕事の両立支援に関する総合的な情報を発信している。（<https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp/>）。



治療しながら働く人を応援する情報ポータルサイト
治療と仕事の両立支援ナビ

Google 提供



▶ トップページ ▶ リンク集

事業者の方へ 労働者（患者）の方へ 医療機関の方へ 支援機関（者）の方へ 両立支援とは？ 取組事例 お役立ちコンテンツ シンポジウム

両立支援の取組事例

事業所の取組事例

	<p>株式会社AOKI CO. 安全衛生活動の一環として治療と仕事の両立支援に取り組む</p> <p>【業種】情報通信業（ソフトウェア開発）【従業員数】107名【両立支援スタッフ】11名</p>
	<p>株式会社（業種） 地産地消、さんぽセンターへの相談で確立した「治療と仕事の両立支援」への取組</p> <p>【業種】製造業【従業員数】28名【両立支援スタッフ】3名</p>
	<p>株式会社（業種） 健康経営の一環として「治療と仕事の両立支援」に取り組み、企業内看護師を設置</p> <p>【業種】製造業【従業員数】200名【両立支援スタッフ】1名</p>
	<p>株式会社（業種） ワークライフ・バランスの一環として「治療と仕事の両立支援」へ取り組む</p> <p>【業種】サービス業【従業員数】52名【両立支援スタッフ】2名</p>

医療機関の取組事例

	<p>株式会社（業種） 浜松市内の地域がん診療連携拠点病院との協働で治療と職業生活の両立を支援</p> <p>【業種】医療機関【従業員数】3,119名</p>
	<p>株式会社（業種） 完治を目指したがん治療を提供するだけでなく、診断時から治療後の生活全般まで患者さんを支援</p> <p>【業種】医療機関【従業員数】1,500名</p>

事業場、医療現場/支援機関の
両立支援の取組事例

両立支援の取組事例はこちら ▶

治療しながら働くことを希望する人。
受け入れ環境の整備を検討する事業者。
治療と仕事の両立のため、できる支援があります。

▶ 両立支援とは？

治療しながら働く人を応援する情報ポータルサイト
治療と仕事の両立支援ナビ



▶ 両立支援の流れ

▶ 都道府県ごとの
相談機関

▶ コラム

▶ 資料ダウンロード

▶ 「ちりょうさ」の
ご利用について

ガイドライン・連携マニュアル・その他参考資料

ガイドラインは、事業場が、がん、脳卒中などの疾病を抱える方々に対して、適切な就業上の措置や治療に対する配慮を行い、治療と仕事が両立できるようにするため、事業場における取組などをまとめたものです。連携マニュアルは、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。



[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](#)[PDF:2.4MB]



[企業・医療機関連携マニュアル](#)[PDF:42.7MB]

4 . まとめ 治療と仕事の両立とは

病気を抱えながらも、働く意欲や能力のある労働者が、仕事を理由として治療機会を逃すことなく、また、治療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。



治療と仕事の両立支援に取り組むことの意義

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がないように、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ります。

事業者にとっての意義



労働者の健康確保とともに、大切な人材を失わずにすみ、労働者のモチベーション向上により人材の定着や生産性向上につながります。「健康経営」や社会的責任（CSR）の取組そのものであり、多様な人材の活用による事業の活性化が期待されます。

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、疾病の治療を効果的に進めることが可能となります。

社会にとっての意義



疾病を抱える労働者の方々も、それぞれの状況に応じた就業の機会を得ることが可能となり、全ての人が生きがい、働きがいを持って各々活躍できる社会の実現に寄与することが期待されます。