# 治療と就業の両立支援指針
# （概要）




イメージキャラクター
ちりょうさ

改正労働施策総合推進法（令和７年法律第63号）により、令和８年４月１日から、職場における治療と就業の両立支援の取組が、事業主の努力義務になりました。

治療と就業の両立支援指針（令和８年厚生労働省告示第28号）は、労働施策総合推進法第27条の３の規定に基づき、疾病を抱える労働者の治療と就業の両立を支援するための措置に関し、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めたものであり、事業主は、治療と就業の両立支援を行うに当たっては、本指針に基づき、職場において必要な措置を講じることが望まれます。

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health , Labour and Welfare

# 治療と就業の両立支援指針（令和８年厚生労働省告示第28号）の概要

## 治療と就業の両立支援の趣旨



### 病気を抱える労働者の状況

がん等の病気を抱える労働者の中には、職場の理解や支援体制が十分でなく、就業をあきらめてしまうケースが少なくありません。

今後、高齢者の就労の増加等を背景に、どの職場でも、病気を治療しながら仕事をする労働者は増えていきます。



### 治療と就業の両立支援とは

大切な人材が病気になっても、治療を受けながら安心して働き続けられるよう支援するため、本人からの相談に応じ、適切に対応できる体制・環境を整備し、必要な就業上の調整や配慮を行う取組です。



### 両立支援に取り組む意義

労働者の健康確保及び就業継続とともに、社員全体の安心感やモチベーションの向上による人材の定着、生産性の向上といった企業の成長につながります。

指針の対象
- 対象労働者 ： 雇用形態に関わらず全ての労働者
- 対 象 疾 病 ： 反復･継続した治療が必要と医師が判断した疾病（国際疾病分類に基づく。負傷含む。）

## 両立支援を行うための環境整備

労働者が安心して支援を求める申出を行えるように、また、支援の必要性が生じてから事業場内の制度や体制等について検討を始めていては適切な対応を行うことは困難なため、平時から治療と就業の両立支援を行うための環境を整備しておくことが重要となります。

### 事業主の方針表明

トップとして両立支援に取り組む基本方針を表明し、社内に周知することで、両立支援に向けた職場風土を醸成します。



### 研修等を通じた意識啓発

全ての労働者、管理職に対して、研修等を通じて意識啓発を行いましょう。




### 相談窓口の明確化・社内の支援体制の整備

労働者が安心して相談や支援の申出を行うことができるように、相談窓口や申出が行われた場合の情報の取扱い等を明確にします。

関係者（事業主、人事労務担当者、産業保健スタッフ、上司・同僚等）の役割や対応手順をあらかじめ整理しておくことが望まれます。



### 社内制度（休暇制度・勤務制度）の整備

治療と就業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、就業時間に一定の制限が必要な場合、通勤による負担軽減のために出勤時間をずらす必要がある場合等があることから、以下のような休暇制度、勤務制度を各事業場の実情に応じて導入し、治療のための配慮を行うことが望まれます。



- 休暇制度（時間単位の年次有給休暇、傷病休暇、病気休暇　等）
- 勤務制度（時差出勤制度、短時間勤務制度、在宅勤務制度、試し出勤制度　等）

# 両立支援を行うに当たっての留意事項

## 労働者本人の申出

治療と就業の両立支援は、私傷病である疾病に関わるものであることから、労働者本人からの支援を求める申出を端緒として取り組むことが基本となります。

## 労働者との十分な話合い、上司・同僚等の理解

労働者に対する措置等の検討に当たり、事業主が一方的に判断しないよう、以下の取組が必要です。

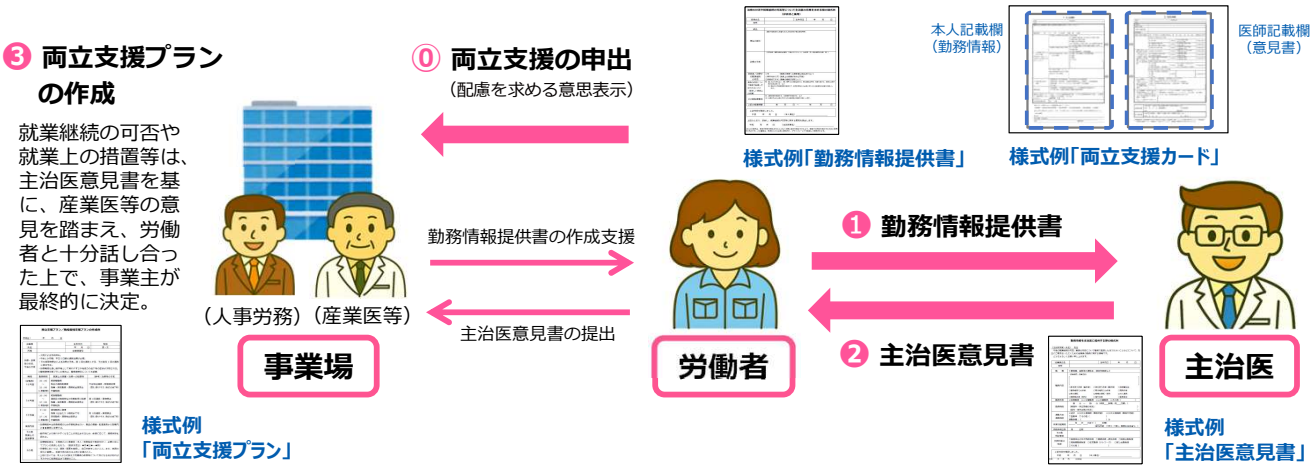
- 就業継続の希望や配慮の要望を聴取し、十分な話合い等を通じて労働者本人の了解を得られるよう努める
- 疾病のり患をもって安易に就業を禁止せず、主治医や産業医等の意見を勘案して、可能な限り配置転換、作業時間の短縮その他の必要な措置を講じて就業の機会を失わせないよう留意する
- 疾病及びその治療に対する誤解や偏見等が生じないよう、事業主、人事労務担当者、上司・同僚等の関係者において必要な配慮を行う

## 個人情報の保護

労働者が安心して申出を行える環境をつくるため、個人情報の保護も含めた事業場における治療と就業の両立支援のルール及び体制の整備・明確化が重要となります。

# 個別の両立支援の進め方

## 様式例の活用による、主治医や産業医等と連携した支援フロー




❶ 労働者は、就業の状況等の情報を主治医に提供します。**【様式例：「勤務情報提供書」、「両立支援カード（本人記載欄）」】**

産業医等の産業保健スタッフや人事労務担当者は、勤務情報提供書の作成支援や、両立支援に関する手続きの説明など、必要な支援を行うことが望まれます。

（勤務情報提供書の作成に当たっては、あらかじめ労働者本人と十分話し合った上で、職務上最低限必要となる作業や要件、想定される就業上の措置や配慮事項について、具体的に記載することが望まれます。その際、事業者としてどの程度まで配慮が可能かについても記載があると、主治医はより現実的な意見を述べやすくなります。）

❷ 労働者は、主治医から、就業の状況等を踏まえた支援に必要な情報（症状、治療の状況、就業継続の可否や就業上の措置等に関する意見）を収集して事業主に提出します。**【様式例：「主治医意見書」、「両立支援カード（医師記載欄）」】**

❸ 就業継続・職場復帰の可否や就業上の措置等については、主治医意見書を基に、産業医等の意見を踏まえ、労働者本人と十分話し合った上で、事業主が最終的に決定します。

事業主は、就業継続・職場復帰が可能と判断した場合、就業上の措置や治療に対する配慮の内容、実施時期等を検討し、実施します。**【様式例：「両立支援プラン／職場復帰プラン」】**

（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るため、フォローアップ面談等を行い、必要に応じて両立支援プランの内容を見直すことが必要です。）

# 両立支援に取り組む企業の声　～これから取り組む企業のみなさんへ～

※ ポータルサイト「治療と仕事の両立支援ナビ」取組事例より



私が一番後悔していることは、最初にがんに罹患した従業員が病気を伝えてくれたときに、「大丈夫だよ」と言ってあげられなかったことです。従業員が一番不安なとき、会社として何も支援の準備ができておらず、頼れる存在になれませんでした。

支援対象となる従業員が現れてから取組を始めていては、対応が間に合わないように思います。病気が発覚した直後の一番不安な時期に寄り添った対応ができるように、事前に準備をしておくことが大切です。

株式会社シニアライフアシスト　取締役／管理部部長・両立支援コーディネーター：小西さん

これまで治療と仕事の両立を支援してきた従業員２名は、現在も元気に働いています。うち１名は休業前は現場作業でしたが、復帰後は業務転換し、本人の経験やスキルを活かした後輩指導の役割を担ってもらうことにしました。現場からは後進育成が進んだとの声があがっています。

健康経営、働き方改革、治療と仕事の両立支援に地道に取り組み、また積極的に周知することで、社内外から安心して働き続けられる会社として認知されるようになってきたと感じます。採用においてもプラスになっていると思います。



株式会社イボキン　管理本部長（執行役員）：吉田さん

# 支援を活用しましょう

## 両立支援ナビをチェック




両立支援ナビ

厚労省の運営するポータルサイト「**治療と仕事の両立支援ナビ**」では、

- **指針に沿った取組の実践的ガイダンス**
- **企業の取組事例**

など総合的な情報提供を行っていますので、参考にしてください。

## 両立支援コーディネーター



養成研修申込等

社内での相談窓口、両立支援の調整役となる人材を育てましょう。

**両立支援コーディネーター養成研修**はウェブで無料で受けることができますので、人事労務担当者や産業保健スタッフを受講させるといいでしょう。

## 専門スタッフの支援を活用




産保センター

都道府県**産業保健総合支援センター**では、両立支援の専門スタッフ（社労士、心理職、保健師等）が配置されており、

- 研修、相談、**事業場への訪問による制度導入支援**
- 事業主と労働者の間の個別の両立支援の調整及び両立支援プランの作成支援

等支援が無料で受けられます。

## 地域の支援情報




都道府県労働局に設置されている「**地域両立支援推進チーム**」では、自治体や地域の支援機関等と連携して、

- 両立支援のイベントの実施
- 事業主等が活用可能な**各地域における支援事業の情報**の提供

等を行っています。

（令和８年２月）