

佐賀労働局

## 治療と仕事の両立支援をめぐる現状とこれまでの取り組み

令和5年11月9日

令和5年度「佐賀県地域両立支援推進チーム」運営会議

佐賀労働局 労働基準部 健康安全課  
(佐賀県地域両立支援推進チーム事務局)

# ご報告の内容

- 1 治療と仕事の両立支援を巡る状況
- 2 これまでの経緯
- 3 働き方改革実行計画における病気の治療と仕事の両立
- 4 働き方改革実行計画を踏まえた厚生労働省の取り組み
- 5 まとめ



# 1 治療と仕事の両立支援を巡る状況

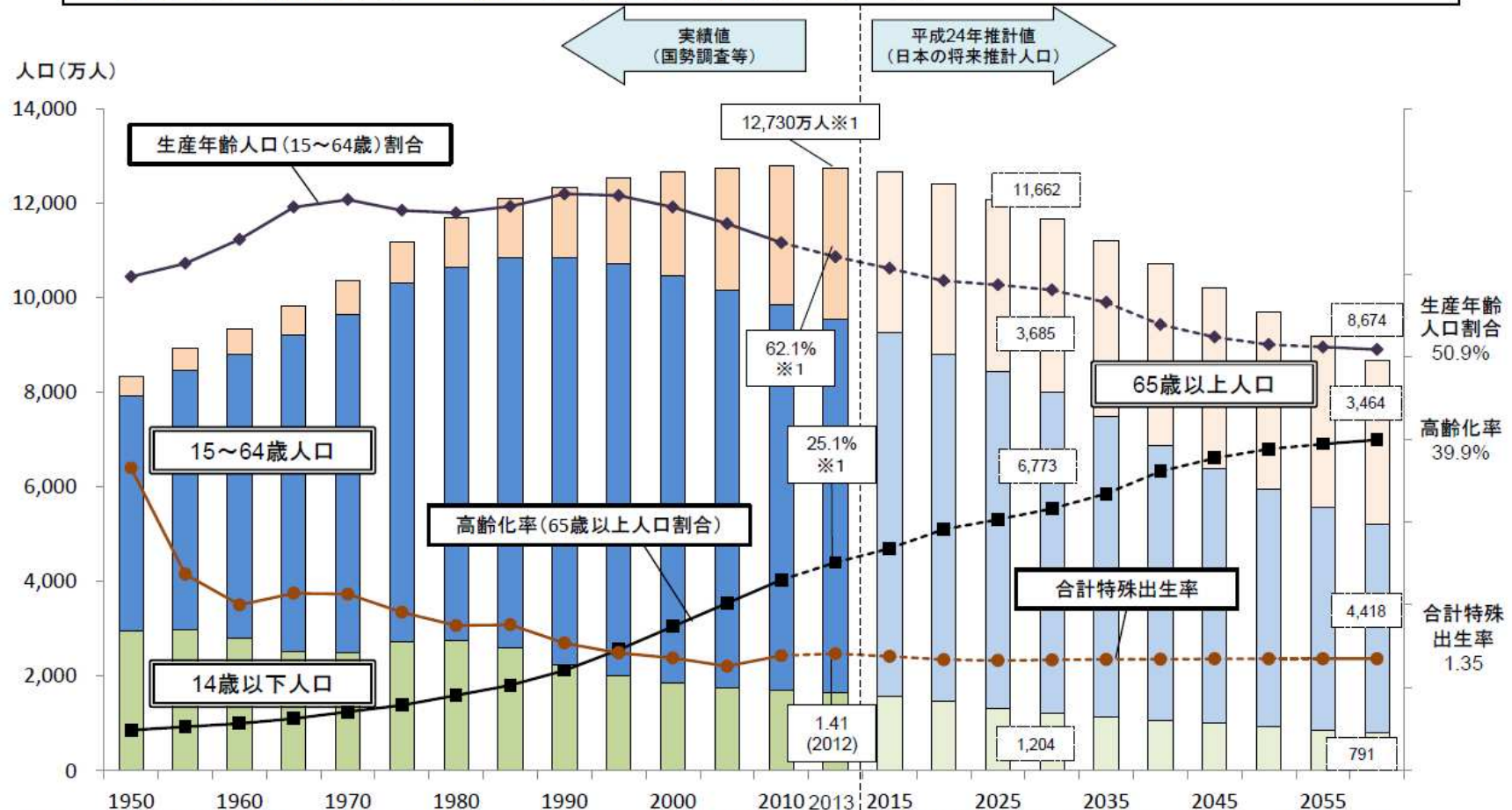


# 1 治療と仕事の両立支援を巡る状況



## 日本の人口の推移

○ 日本の人口は近年横ばいであり、人口減少局面を迎えている。2060年には総人口が9000万人を割り込み、高齢化率は40%近い水準になると推計されている。



(出所) 総務省「国勢調査」及び「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計):出生中位・死亡中位推計」(各年10月1日現在人口) 厚生労働省「人口動態統計」

※1 出典:平成25年度 総務省「人口推計」(2010年国勢調査においては、人口12,806万人、生産年齢人口割合63.8%、高齢化率23.0%)

# 1 治療と仕事の両立支援を巡る状況



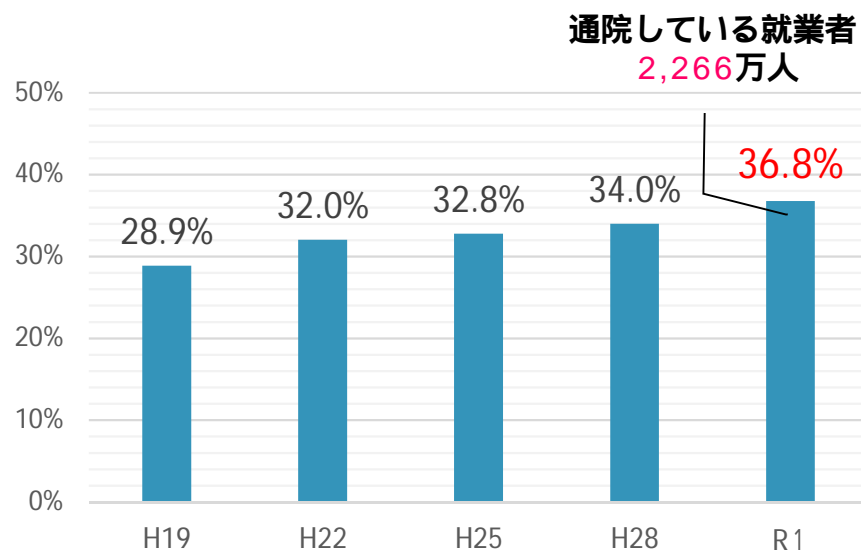
## 【疾病を抱える労働者の状況】

何らかの疾患で通院している労働者の割合は年々増加している。

日本の労働人口の約3人に1人が働きながら通院している。

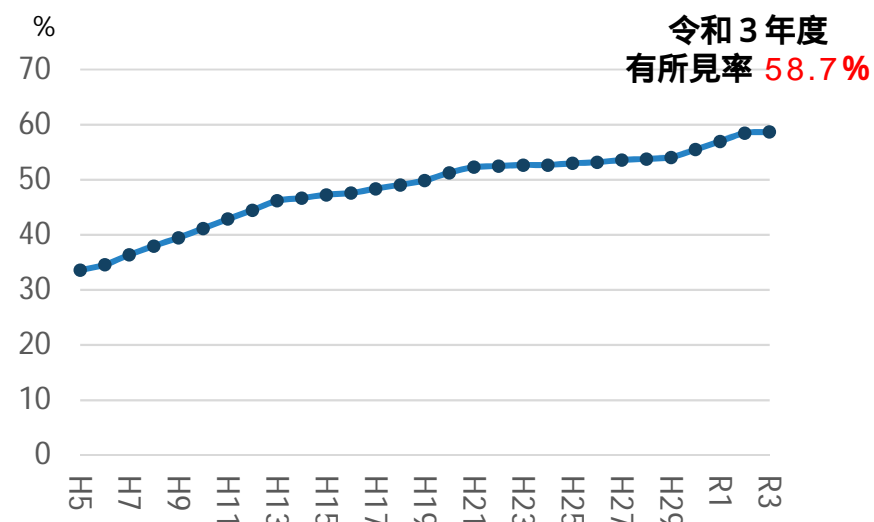
一般定期健康診断の約2人に1人は有所見。

何らかの疾患で通院している労働者の割合



資料：厚生労働省「国民生活基礎調査」

一般定期健康診断の有所見率の推移



資料：厚生労働省「業務上疾病発生状況等調査」

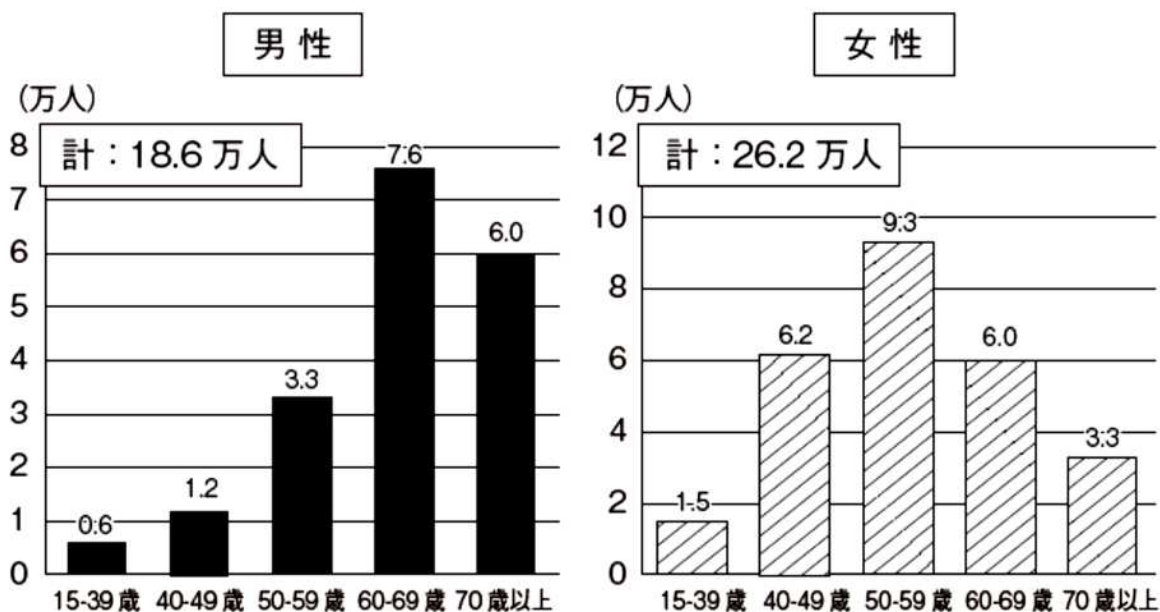
# 1 治療と仕事の両立支援を巡る状況



## 【悪性新生物（がん）を抱える労働者の状況】

仕事を持ちながらがんで通院している者の数は約45万人。

< 仕事を持ちながらがんで通院している者 >



注：1)入院者は含まない。

2)「仕事あり」とは、調査の前月に収入を伴う仕事を少しでもしたことを行い、被雇用者のほか、自営業主、家族従事者等を含む。

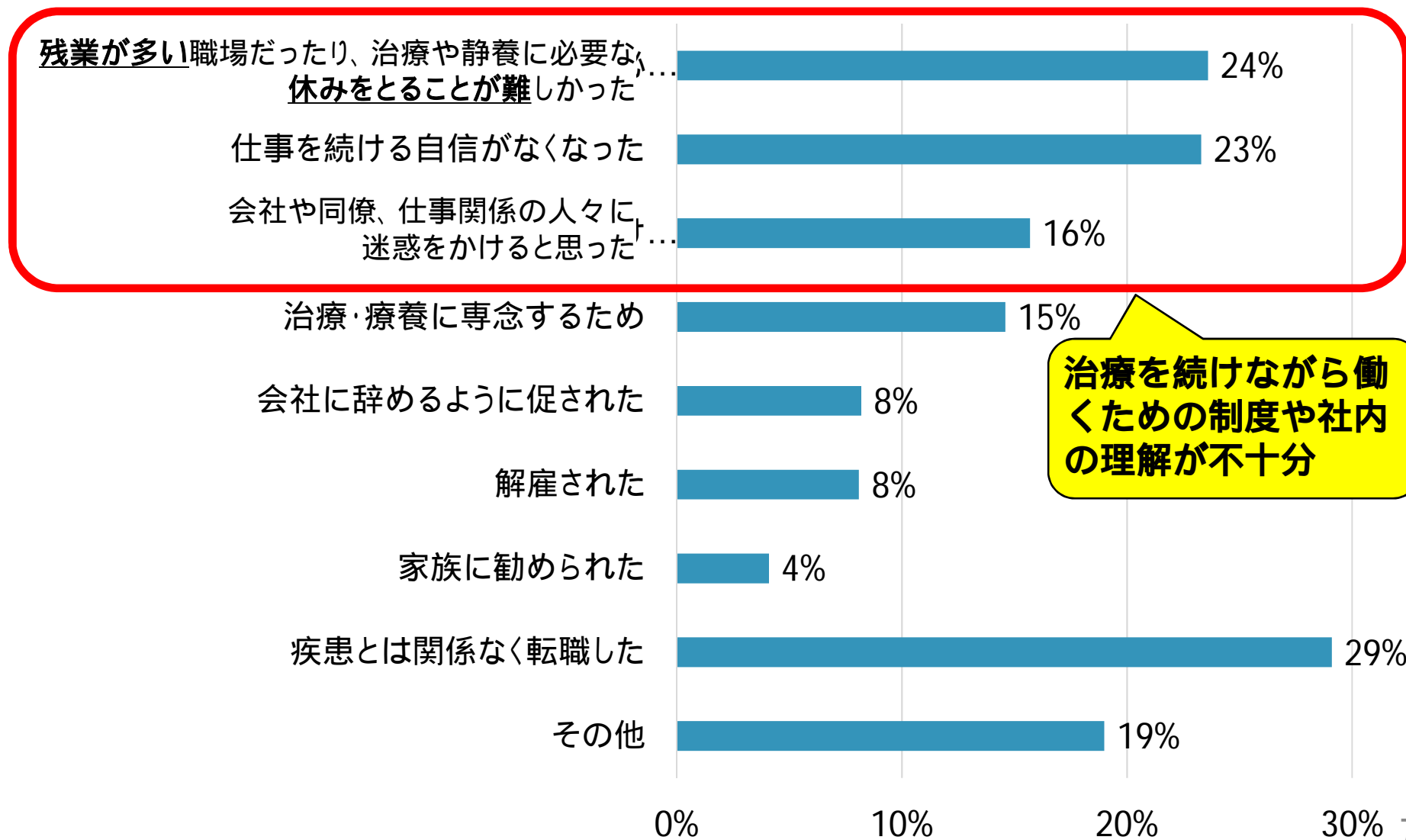
なお、無給で自家営業の手伝いをした場合や、育児休業や介護休業のため、一時的に仕事を休んでいる場合も「仕事あり」とする。

資料：厚生労働省「平成31年国民生活基礎調査」を基に同省健康局にて特別集計したもの

# 1 治療と仕事の両立支援を巡る状況



## 【治療を必要とする疾患を抱える労働者の離職理由】





# 1 治療と仕事の両立支援を巡る状況

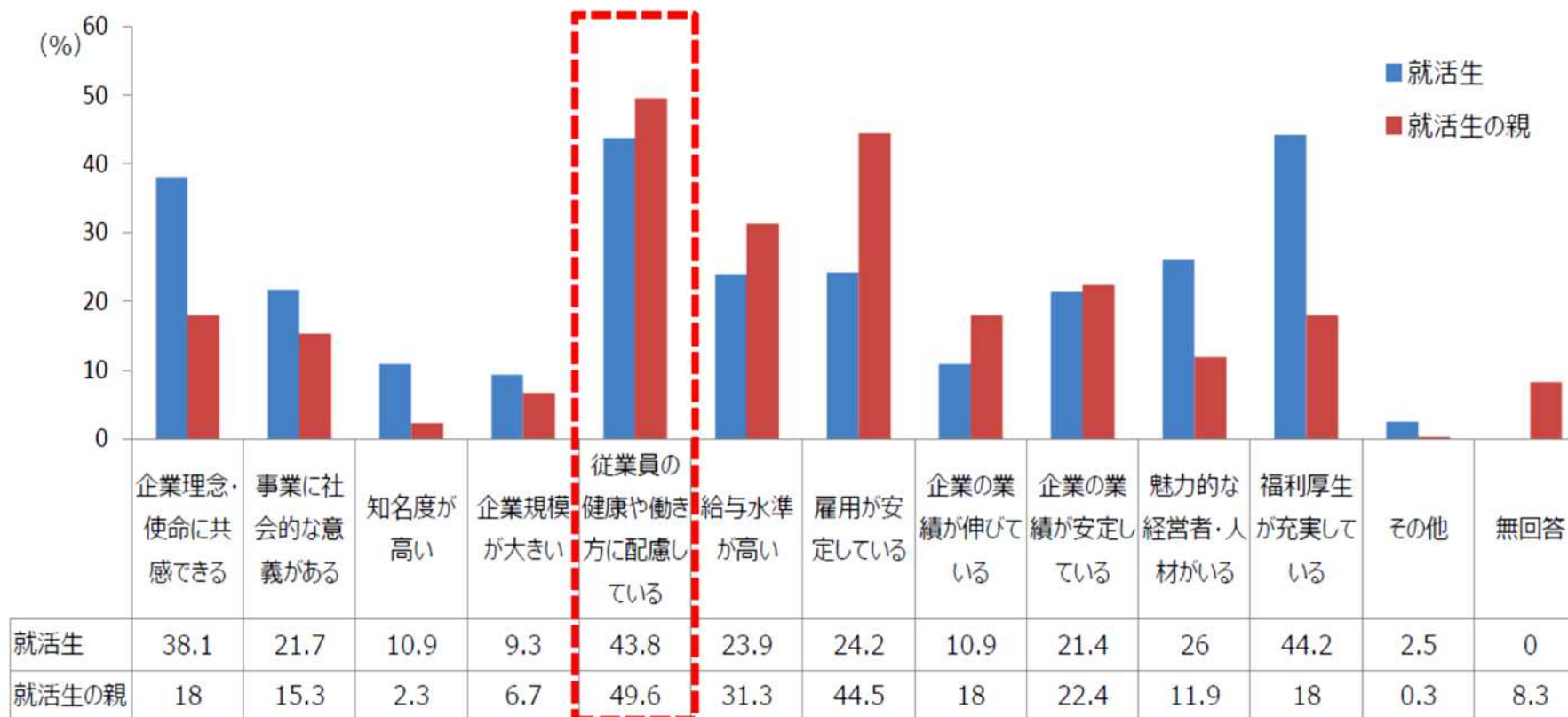


## 【就活生やその親が就職先に望む勤務条件】

Q. (就活生) 将来、どのような企業に就職したいか。(3つまで)

Q. (親) どのような企業に就職させたいか。(3つまで)

就活生のN数1,399、親のN数1,000における複数回答数を就活生、親それぞれで百分率にして比較



(出所) 経済産業省「平成28年度健康寿命延伸産業創出推進事業(健康経営・健康投資普及推進等事業)」 25

資料：令和3年12月1日健康・医療新産業協議会第4回健康投資WG資料より引用



# 1 治療と仕事の両立支援を巡る状況



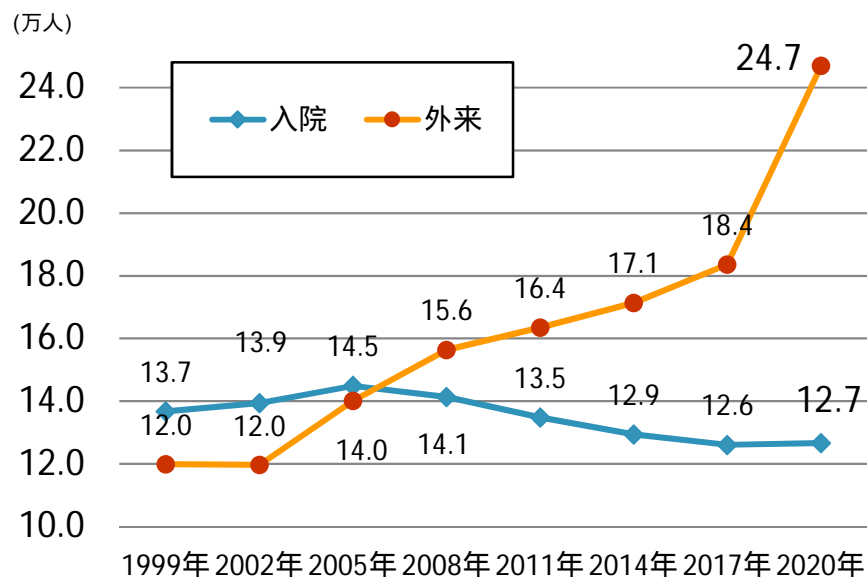
## 【疾病を抱える労働者の就業可能性の向上】

治療技術の進歩により、がん治療の場でも入院より**外来患者**が増加傾向。

疾病を抱える労働者の**約8割**が疾病罹患後も働き続けている。

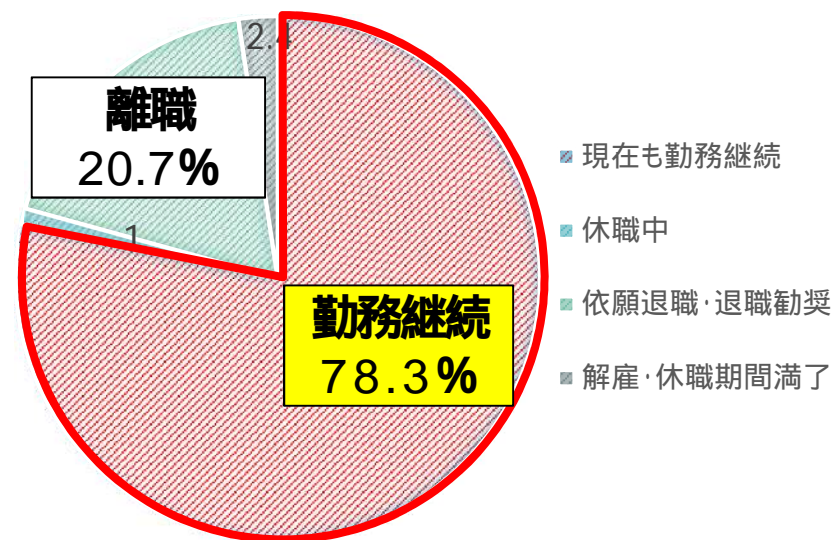
**病気 = 休職・離職 とは限らなくなっている**  
**疾病を抱えた労働者が治療と仕事を両立できるような支援が重要**

がんの入院患者・外来患者数の推移



資料：悪性新生物の入院患者・外来患者数（令和2年患者調査より作成）

疾病罹患後の就業継続・離職の状況



資料：独立行政法人労働政策研究・研修機構 2018年報告「病気の治療と仕事の両立に関する実態調査（WEB患者調査）」

# 1 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】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】その他の身体疾患において、連続1月以上の療養を必要とする正社員が出た場合、「ほとんどが病気休暇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】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、8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%）」。

## 2 これまでの経緯



## 2 これまでの経緯（佐賀チーム設置（H29.8）前）

- H16度 労働者健康福祉機構により、労災疾病等13分野研究の中で、独自に両立支援に関する研究開始
- H22度 厚生労働省委託事業「治療と職業生活の両立等の支援手法の開発一式」を各疾患ごとに開始
- H24.2～8 厚生労働省検討会「治療と職業生活の両立等の支援に関する検討会」発足・第1回～第7回検討会～報告書
- H25.11 厚労省委託事業（治療と職業生活の両立等支援対策事業）アンケート調査「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」公表
- H26.8 ～事例から学ぶ治療と仕事の両立支援のための職場における保健活動のヒント集
- H27度 全国労働衛生週間の実施事項に「労働者の治療と職業生活の両立等の支援に係る取組の促進」登場
- H28.2 「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」公表
- H28.9 「働き方改革実現会議」設置
- H29.3 「働き方改革実行計画」（働き方改革実現会議）の13項目の7番目に「7 . 病気の治療と仕事の両立」が設けられる。 厚労省本省指示：各地方局ごとに「推進チーム」を設置

## 2 これまでの経緯（佐賀チーム設置（H29.8）前）

### 働き方改革実行計画

- 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

平成29年3月28日  
働き方改革実現会議決定



写真：首相官邸HPより

## 2 これまでの経緯（佐賀チーム設置（H29.8）後）

### H30.7.6 労働施策総合推進法 公布・施行

病気の治療と仕事の両立支援は、労働者の多様な事情に応じた雇用の安定と職業生活等の目的を達成するために国が総合的に講じるべき施策の一つとして、明確に位置付けられた

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（平成30年7月6日公布・施行）

### H30.10.5 都道府県知事あて、厚労省医政局長ほか7局長連名通達

「治療と仕事の両立支援対策の推進について」

### H30.12.28 同法に基づき策定された労働施策基本方針が閣議決定

「がん、難病、脳血管疾患、肝炎等の疾病・負傷等の治療により、就業の継続等に支障がある労働者について、治療と仕事の両立を社会的にサポートする仕組みを整える。企業における雇用環境改善の促進等の労働施策に加え、医療機関における支援体制の整備等の保健医療施策や福祉施策等との連携を含め、総合的かつ横断的な対策を実施する。（「第2章 4 育児・介護又は治療と仕事の両立支援」）





## 2 これまでの経緯（佐賀チーム設置（H29.8）後）

### 【通知】平成30年10月5日付け「治療と仕事の両立支援対策の推進について」

医政発1005第5号  
健発1005第3号  
基発1005第10号  
職発1005第1号  
雇均発1005第1号  
子発1005第7号  
障発1005第1号  
老発1005第4号  
保発1005第1号  
開発1005第1号  
平成30年10月5日

各都道府県知事 殿



厚生労働省医政局長  
（公印省略）  
厚生労働省健康局長  
（公印省略）  
厚生労働省労働基準局長  
（公印省略）  
厚生労働省職業安定局長  
（公印省略）  
厚生労働省雇用環境・均等局長  
（公印省略）  
厚生労働省子ども家庭局長  
（公印省略）  
厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長  
（公印省略）  
厚生労働省老健局長  
（公印省略）  
厚生労働省保険局長  
（公印省略）  
厚生労働省人材開発統括官  
（公印省略）

治療と仕事の両立支援対策の推進について

厚生労働行政の運営につきましては、日頃から格別の御協力を賜り厚く御礼申し上げます。労働力人口の高齢化の進展、労働力の不足等、質量両面における労働力需給の大きな変化

### 【治療と仕事の両立支援の総合的対策（抜粋）】

#### 1 本施策の対象者

本施策は、治療と仕事を両立するために継続的な社会的サポートを必要とするものを広く対象とするものとする。

#### 2 本施策推進の基本的な方針

- (1) 本施策推進の基本的な枠組み
- (2) 支援拠点の確立と関係者・関係施策の相互連携体制の整備
  - ア 地域における推進体制の強化、支援拠点の整備等
  - イ 国における推進体制の整備等
  - ウ 障害者福祉施策、障害雇用施策との連携
- (3) 支援人材の育成及びトライアングル型支援等の推進
  - ア 総合的かつ計画的な人材育成及びトライアングル型支援の推進
  - イ 主治医と産業医の連携強化の推進
- (4) 支援ノウハウの共有・普及
- (5) 治療と仕事の両立に資する経済的支援のための条件整備
- (6) 企業文化の改革・国民的理解の促進
  - ア 「健康経営」等との連携
  - イ 患者・労働者本位の支援の充実、国民的理解の促進等



### 3 働き方改革実行計画における病気の治療と仕事の両立



### 3 働き方改革実行計画における病気の治療と仕事の両立



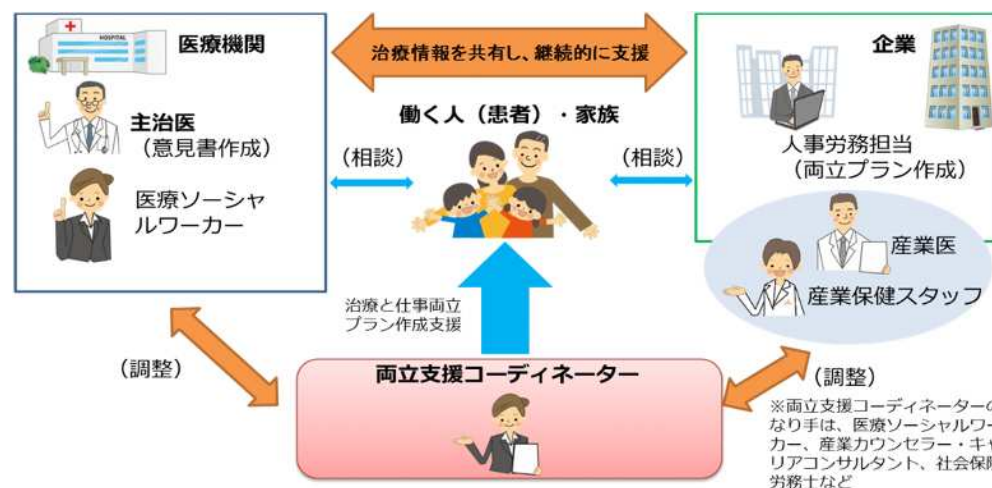
#### (1) 会社の意識改革と受入れ体制の整備

企業トップ自らによる、働く人の**健康の経営課題**としての位置づけ  
会社向けの疾患別サポートマニュアルの作成と普及  
傷病手当金の支給要件等について検討

2022年1月1日より、傷病手当金の支給期間が通算化（支給開始日から通算して1年6か月）

#### (2) トライアングル型支援などの推進

「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



### 3 働き方改革実行計画における病気の治療と仕事の両立



## 健康経営認定制度

「**健康経営**」は、従業員などの健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践すること。日本再興戦略、未来投資戦略に位置づけられた「国民の健康寿命の延伸」に関する経済産業省の取組の一つ。

企業理念に基づき、従業員などへの健康投資を行うことは、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらし、結果的に業績向上や株価向上につながると期待される。

#### 健康経営認定制度

健康経営銘柄2022 (R4.3.9経済産業省公表) 50社 (前年 48社)



健康経営優良法人2022 (R4.3.9経済産業省公表)

【大規模法人部門】2,299社 (前年 1,801社) \* 上位500社はホワイト500

【中小規模法人部門】12,255社 (前年 7,934社) \* 上位500社はブライト500

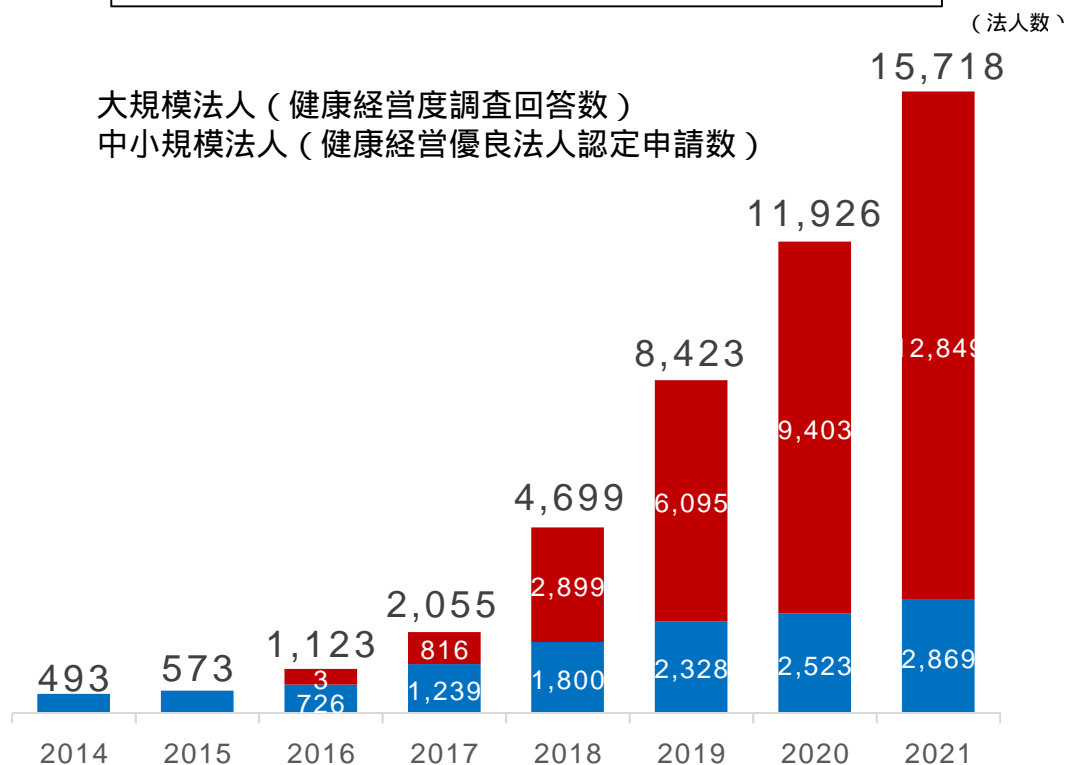
治療と仕事の両立支援を含め、労働者の健康管理は  
経営上の「コスト」ではなく、戦略的な「投資」

# 3 働き方改革実行計画における病気の治療と仕事の両立 健康経営の取組の拡大

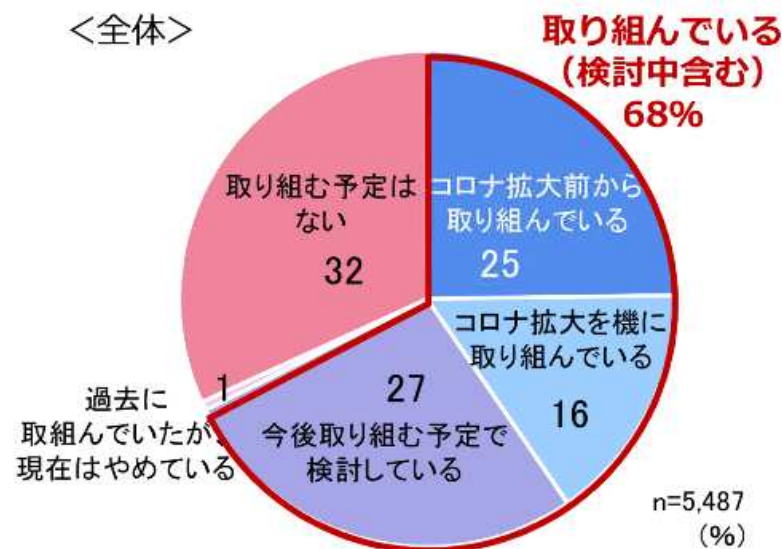


- 2021年度は、日経平均株価を構成する225社のうち84%が健康経営度調査に回答。
- また、健康経営優良法人に認定された法人で働く従業員数は770万人。（日本の被雇用者の13%）
- 健康経営を認知している企業の中で、健康経営に取り組んでいるまたは取組を検討している企業は68%

健康経営認定制度にエントリーしている法人数



健康経営の取組状況



資料：大同生命株式会社 中小企業経営者アンケート  
大同生命サーベイ 2022年7月度調査レポート  
(2022年8月25日公表) 2022年7月1日～28日  
全国の企業経営者8215社に対する訪問(又はZoom  
面談)調査

資料：令和4年7月26日 健康・医療新産業協議会  
第6回健康投資WG資料2より抜粋

# 第14次労働災害防止計画（令和5年度～令和9年度）

## 3 計画の重点事項（8項目）

### (1) 自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発

安全衛生対策に取り組む事業者が社会的に評価されるよう、「**安全衛生優良企業公表制度**」、「**SAFEコンソーシアム**」のみならず、「**健康経営優良法人認定制度**」等既存の安全衛生に関する取組の見える化を図る



(2)～(6)略

### (7) 労働者の健康確保対策の推進

(ア) 労働者の協力を得つつ、事業者が取り組むこと

・**治療と仕事の両立支援**に関して、支援を必要とする労働者が支援を受けられるように、労働者や管理監督者等に対する研修の実施等の環境整備に取り組む。

・事業者及び労働者は、産業医や保健師に加えて、医療機関や支援機関等の**両立支援コーディネーター**を積極的に活用し、治療と仕事の両立の円滑な支援を図る。

佐賀労働局  
第14次労働災害防止計画  
期間：令和5年4月1日～令和10年3月31日

期待される結果（第13次労働災害防止計画策定との比較による）  
● 労働災害による死者の数：15%以上減少  
● 労働災害による死傷者の数：減少

計画が目標とする社会  
労働者が安全で健康に働くことができる社会  
・事業者、注文者、労働者などの関係者が自身の責任を認識し、真摯に取り組む社会  
・安全衛生対策の必要性とその結果がサービス料金に求められることが理解される社会  
・安全衛生対策に取り組む事業者が評価される社会  
・多様な形態で働く労働者が能力を十分に発揮できる社会

労働災害防止計画とは  
労働災害を減少させるために佐賀労働局、管内の事業者、労働者等の関係者が重点的に取り組むべき事項を定めた計画です。

計画の重点事項  
1 自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発  
2 労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進  
3 高リスク労働者の労働災害防止対策の推進  
4 多様な働き方への対応や外国人労働者等の労働災害防止対策の推進  
5 個人事業主等に対する安全衛生対策の推進  
6 事業者の労働災害防止対策の推進  
7 労働者の健康確保対策の推進  
8 化学物質等による健康障害防止対策の推進

厚生労働省 佐賀労働局



## 第14次労働災害防止計画（令和5年度～令和9年度）

(イ)(ア)の達成に向けて労働局等が取り組むこと

- ・ **健康経営の視点を含めた産業保健活動**に取り組む意義やメリットを見える化し、経営層に対する意識啓発の強化を図る。
- ・ **疾病を抱える労働者の就労の継続**に当たっては、職場において就業上の措置や治療に対する配慮が適切に行われる必要がある。このため、健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針、**治療と職業生活の両立支援のためのガイドラインの周知啓発**を図り、企業の意識改革及び支援体制の整備を促進する。
- ・ 両立支援ガイドラインに基づく事業者と医療機関の連携を一層強化するため、**企業向け及び医療機関向けマニュアルについて、佐賀産業保健総合支援センターにおける研修の実施等により普及を図る。**
- ・ **佐賀県地域両立支援推進チーム**の活動等を通して、企業、医療機関等の関係者の具体的連携を推進する。
- ・ **治療と仕事の両立支援**は、疾病を抱えた労働者本人からの支援の申出を受けた事業者による支援に加え、治療やその間の各種支援を担う医療機関等とも連携した総合的な支援の仕組みづくりを進める。そのため、労働者に寄り添いながら相談支援を行い、労働者と主治医や企業・産業医とのコミュニケーションのサポートを行う「**両立支援コーディネーター**」の養成に取り組むとともに、**佐賀産業保健総合支援センター等による治療と仕事の両立に係る相談支援体制の充実**を図る。

### 3 働き方改革実行計画における病気の治療と仕事の両立

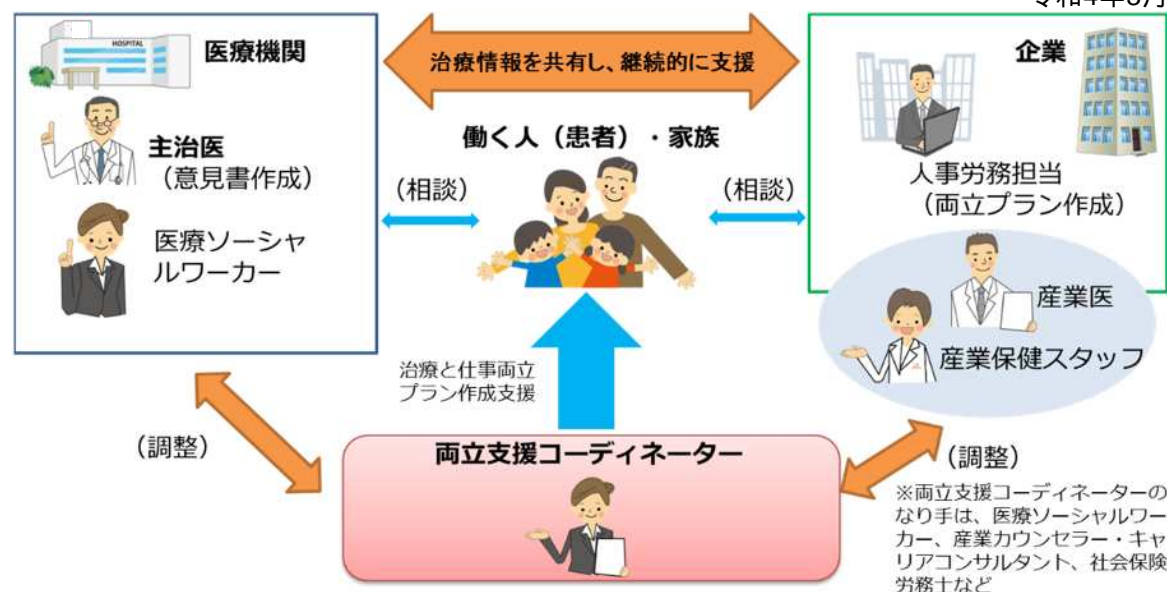
#### トライアングルサポート体制の構築

○「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を進めることで、全国の病院や職場で両立支援が可能となる社会を目指す。

#### 【両立支援コーディネーター】

- ・ **役割**：主治医と企業の連携の中核となり、患者に寄り添いながら継続的に相談支援を行いつつ、個々の患者ごとの治療と仕事の両立に向けたプランの作成等を支援  
関係者との調整を行うに当たっては、事業場に対して支援対象者の代理で交渉行為を行うものではない
- ・ **担い手**：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機関の支援者、企業の産業保健スタッフ等
- ・ **養成**：（独）労働者健康安全機構において両立支援コーディネーター基礎研修を実施

令和4年3月末時点で12,087人が修了





## 4 働き方改革実行計画を踏まえた厚生労働省の取り組み



## 4 働き方改革実行計画を踏まえた厚生労働省の取り組み

「**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**」

(H28.2策定、H31.3改称)の普及・促進

ガイドラインの参考資料として「**企業・医療機関連携マニュアル**」を作成

**両立支援コーディネーター**の育成・配置

都道府県の**産業保健総合支援センター**の活用、助成金の周知

地域における推進体制の整備「**地域両立支援推進チーム**」

広報事業（**シンポジウム**の実施、**ポータルサイト**による情報発信等）

診療報酬の新設「**療養・就労両立支援指導料**」

疾患をもつ人が生きがいを感じながら働ける社会を目指す

# 4 働き方改革実行計画を踏まえた厚生労働省の取り組み

## 治療と仕事の両立支援ガイドライン



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、平成31年3月改称）

- |             |                           |
|-------------|---------------------------|
| ✓ 両立支援の対象者  | 雇用形態を問わず、 <b>全ての労働者</b>   |
| ✓ 両立支援の対象疾患 | 反復継続して治療が必要な <b>全ての疾患</b> |

### 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
  - ・ 支援制度・機関
  - ・ 疾患別留意事項
    - ：がん、脳卒中、肝疾患、難病、心疾患、糖尿病
  - ・ 企業・医療機関連携マニュアル（解説編、事例編）
    - ：がん、脳卒中、肝疾患、難病、心疾患、糖尿病

## 4 働き方改革実行計画を踏まえた厚生労働省の取り組み

### 両立支援の取組の位置づけとガイドラインの対象

(ガイドライン 2頁)

#### 事業者による両立支援の取組の位置づけ

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。

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）、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等）

##### 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

## 4 働き方改革実行計画を踏まえた厚生労働省の取り組み

事業場における両立支援を行うための環境整備 **（ガイドライン 4～5頁）**

### ■ 事業者による基本方針等の表明と労働者への周知

衛生委員会等において調査審議を行い、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

### ■ 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

### ■ 休暇・勤務制度の整備

通院・治療への配慮、通勤の負担軽減などのために導入を検討、導入

- ・ 休暇制度：時間単位有給休暇、病気休暇等
- ・ 勤務制度：時差出勤、短時間勤務等

我が社でも治療と仕事の両立支援に取り組みます！



## 4 働き方改革実行計画を踏まえた厚生労働省の取り組み

### 治療と仕事の両立支援の進め方

(ガイドライン 6～8頁)

#### 個別の治療と仕事の両立支援の進め方

##### 労働者が事業者へ申出

- ・労働者から、主治医に対して、**勤務情報提供書を提供**
- ・それを参考に主治医が、症状、就業の可否、時短等の望ましい就業上の措置、配慮事項について情報を提供  
**(主治医意見書等)**
- ・労働者が、当該書面を事業者へ提出

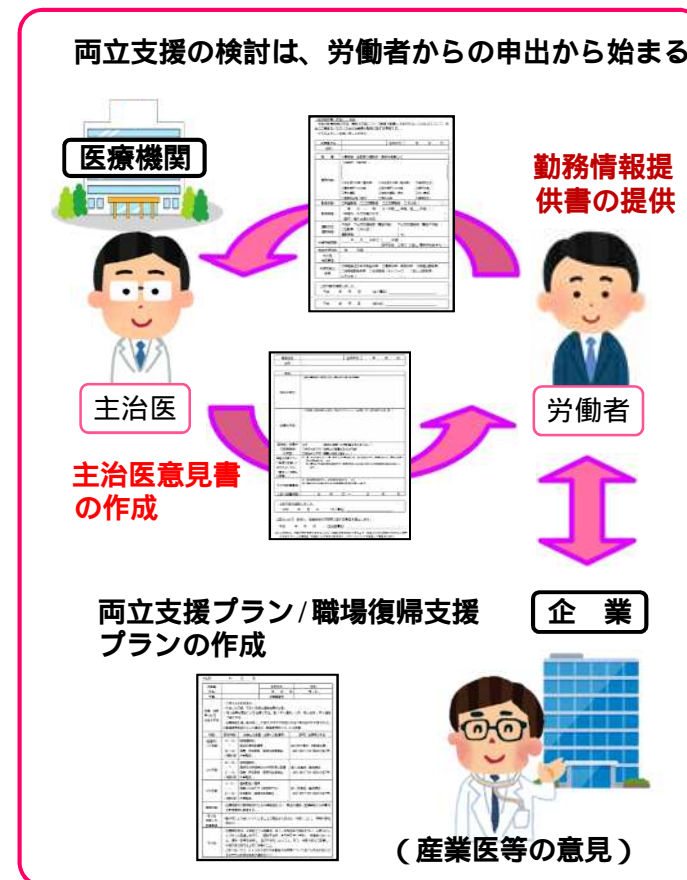
##### 事業者が産業医等の意見を聴取

- ・事業者は、労働者から提出された主治医からの情報を、産業医等に提供し、就業上の措置、治療に対する職場での配慮に関する意見を聴取（産業医意見書等）

##### 事業者が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

具体的な支援内容をまとめた「**両立支援プラン**」の作成が望ましい。







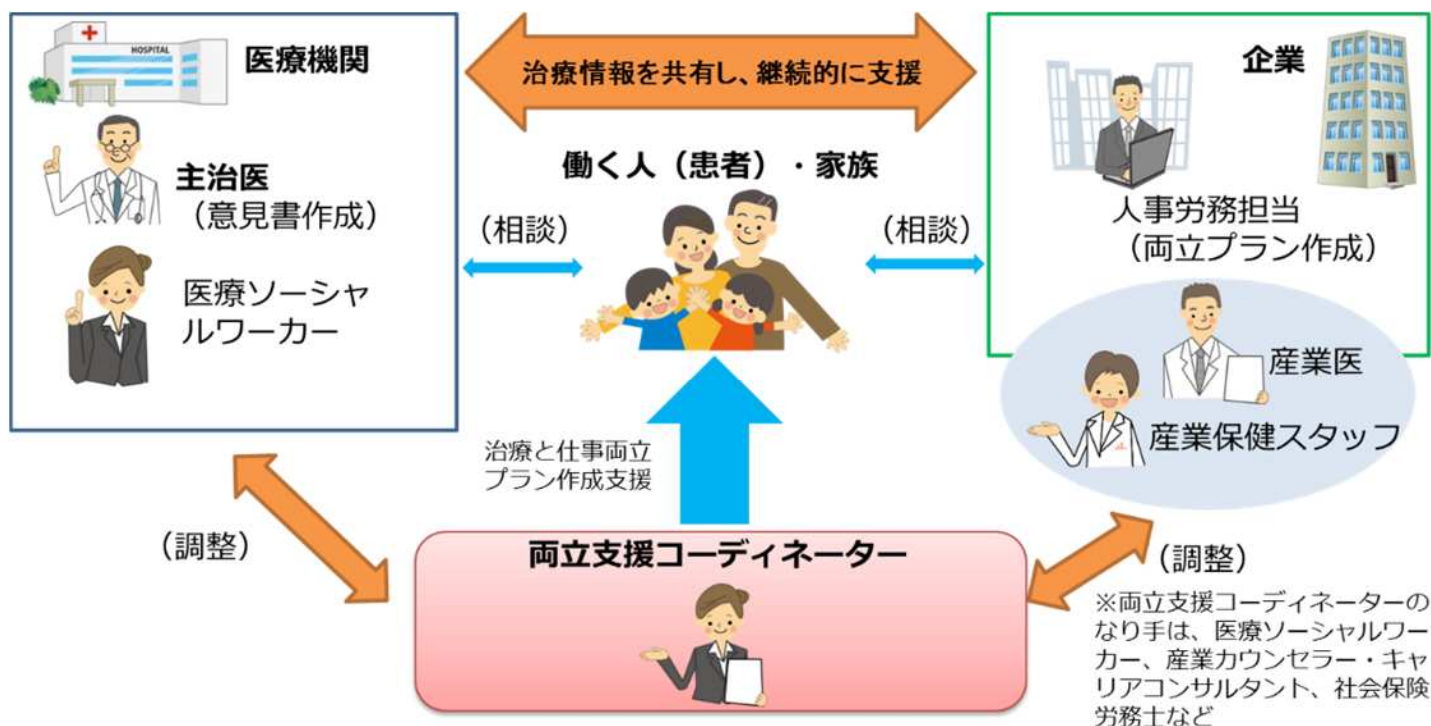


# 4 働き方改革実行計画を踏まえた厚生労働省の取り組み



## 両立支援コーディネーターの養成

- 役割**：主治医と企業の連携の中核となり、患者に寄り添いながら継続的に相談支援を行いつつ、個々の患者ごとの治療と仕事の両立に向けたプランの作成等を支援  
関係者との調整を行うに当たっては、事業場に対して支援対象者の代理で交渉行為を行うものではない
- 担い手**：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機関の支援者、企業の産業保健スタッフ等
- 養成**：独立行政法人労働者健康安全機構が両立支援コーディネーター基礎研修を実施  
令和4年3月末時点で12,087人が修了



# その他の疾患別マニュアル



●「アレルギー疾患の患者および養育者の就労・就学支援を推進するための研究」班

## 4 働き方改革実行計画を踏まえた厚生労働省の取り組み 両立支援コーディネーターの養成

実施主体：独立行政法人労働者健康安全機構

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）

費用：**無料**

詳細はHPをご参照：

独立行政法人労働者健康安全機構HP > 治療就労両立支援事業 > 両立支援コーディネーターの養成  
( <https://www.johas.go.jp/ryoritsumodel/tabid/1015/Default.aspx> )

「働き方改革実行計画を踏まえた両立支援コーディネーターの養成について  
(平成30年3月30日付け基安発0330第1号(改正 令和2年9月1日付け基安発0901第1号)）」に基づいて実施

科目	範囲	時間
両立支援コーディネーターの役割等	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>支援に当たっての留意点</li> <li>個人情報の適正な取扱い</li> </ul>	45分
医療に関する基本的知識	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>医療機関における両立支援の対応</li> </ul>	1時間
産業保健に関する基本的知識	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業場における労働者の健康管理の基本的考え方</li> <li>産業保健体制及び産業保健活動</li> </ul>	1時間
労務管理に関する基本的知識	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働関係法令</li> <li>事業場における就業継続可否の基本的考え方</li> <li>就業上の措置・配慮等の対応</li> </ul>	1時間
社会資源に関する知識	<ul style="list-style-type: none"> <li>両立支援に利用可能な支援機関、支援制度等の社会資源</li> </ul>	1時間
コミュニケーションスキル	<ul style="list-style-type: none"> <li>コミュニケーションスキル</li> <li>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</li> </ul>	45分
両立支援の演習	<ul style="list-style-type: none"> <li>支援方法のシミュレーション</li> </ul>	1時間

すべてのカリキュラムを受講した者には、  
独立行政法人労働者健康安全機構より「修了証書」を発行

## 4 働き方改革実行計画を踏まえた厚生労働省の取り組み

### 産業保健総合支援センターによる産業保健活動の支援

- 47都道府県に設置した産業保健総合支援センター（通称：さんぽセンター）において、中小企業等における産業保健活動の取組に対する支援を実施（メンタルヘルス対策、治療と仕事の両立支援等）

#### 産業保健総合支援センター（さんぽセンター）

#### 47都道府県に設置

産業保健の専門家を配置し、以下の支援を実施

**事業者、人事労務担当者、産業医等の産業保健スタッフに対する専門的研修**

**事業場への訪問支援（実地相談、健康教育等）**

**関係者からの相談対応**

#### 両立支援に関する支援

#### 協力病院に治療と仕事の両立支援のための出張相談窓口を設置

##### 治療と仕事の両立支援に関するセミナー、専門的研修を開催

事業者に対する啓発セミナー、産業医、産業保健スタッフ、人事労務担当者に対する専門的研修を開催

##### 両立支援に取り組む事業場への訪問指導

専門家（両立支援促進員）が企業を訪問し、両立支援に関する制度導入や教育などについて、具体的な支援を実施

##### 関係者からの相談対応

治療と仕事の両立支援に関する関係者からの相談に対応

##### 患者（労働者）と事業場との個別調整支援

専門家（両立支援促進員）が、患者（労働者）の就労継続や職場復帰の支援に関する事業場との個別調整について支援

## 4 働き方改革実行計画を踏まえた厚生労働省の取り組み

### 「地域両立支援推進チーム」による地域の取組の推進

平成29年度～

#### 各都道府県の労働局での取組

各都道府県労働局に「**地域両立支援推進チーム**」を設置。

地域における関係者がネットワークを構築し、互いの取組の連携を図ることを目的に活動。

#### チーム構成機関等

事務局：都道府県労働局

参画メンバー：

使用者団体や労働組合の推薦者、地域の医療機関（がん診療連携拠点病院・労災病院）、都道府県、産業保健総合支援センター、その他支援機関（ハローワーク、社労士会等）等

#### 協議内容（抜粋）

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

各地域における取組事例の収集

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



## 4 働き方改革実行計画を踏まえた厚生労働省の取り組み

### 「佐賀県地域両立支援推進チーム」設置後現在までの経過

H29.8 29年度（第1回）協議会

設置の趣旨・各機関取組状況の共有、相談窓口の支援連携等協力体制の相互確認、協議会（相談窓口紹介）リーフレットの作成

H30.9 30年度（第2回）協議会

セミナー開催計画の提案・承認、実施方法の検討、その他各機関取組状況の共有・意見交換

R1.8 元年度協議会

行政説明、事例紹介（産保C）、特別講義（腰痛）） 於佐賀大学医学部講堂

R1.12 「治療と仕事の両立支援セミナー」開催

基調講演（江口 尚氏（北里大学 医学部公衆衛生学 講師））、事例発表

R2 2年度協議会

持ち回りによる取組内容共有）

R3・R4 3年度・4年度協議会（書面）

アクションプランの提案



## 4 働き方改革実行計画を踏まえた厚生労働省の取り組み

### 推進チームの機能：構成機関相互の連携の促進

#### 構成機関相互の連携

##### 推進チームの構成機関相互の連携の促進について

- ・ 推進チームの会合の機会以外での相互の情報共有又は参加ができれば、互いに理解が深まり、連携した取組への発展につながると考えられる。
- ・ 参加ができない場合でも、広報資料の配布等による広報効果の向上が期待される。

##### (情報共有の例)

###### 「連絡先一覧」等の活用

各推進チームにおいて作成されている「連絡先一覧」等を活用し、各構成機関において、他の機関でも参加が可能又は広報資料の配布等が可能なセミナー、講習会等の行事があれば、相互に情報の共有を図るよう、推進チームにおいて勧奨

###### 行事予定等一覧の共有

あらかじめ各構成機関の治療と仕事の両立支援に係る行事予定等を一覧にして共有

##### (相互連携の取組の例)

###### 産保センターの取組への参加

産業保健総合支援センターが開催している事例検討会に労働局をはじめとする推進チーム構成機関からも参加

###### セミナーの開催

推進チーム構成員からの情報提供により、外部講師を招いて推進チーム構成機関を対象にセミナーを開催したものの。



# 推進チームの機能：好事例の収集

## 好事例の収集

### 好事例の収集について

- ・ 地域における両立支援に係る好事例の収集については、推進チームの議事としている。
- ・ 各局において地域の身近な好事例を紹介することは、地域において行う両立支援の周知啓発の取組効果を高めることにもつながる。

#### (好事例の収集の例)

##### 業種団体から収集

人手不足と労働者の高齢化が問題となっている業種(建設業等)の関連団体から事例収集

##### 県の表彰企業等から選定

両立支援や健康経営に積極的に取り組む企業に対して県が実施している表彰や認定等の事業において、対象となり公表された企業の中から事例を選定

##### 協会けんぽから収集

推進チームに参加している県の担当者から紹介された全国健康保険協会(協会けんぽ)の支部の担当者を通じて両立支援に取り組む企業の事例を収集

##### 推進チームにおいて発表された事例から選定

推進チームにおいて産保センターや県、医療機関、ハローワーク等の担当者から発表された相談事例の中から好事例を選定

##### 個別訪問支援の積極的勧奨による好事例の収集

県内の健康経営優良法人の認定企業に対して、局健康主務課長の勧奨文を添付して産保センターの個別訪問支援を積極的に勧奨し、個別訪問の結果、好事例と判断される企業から事例収集

##### 推進チームの取組計画の中で実施予定

- ・ 推進チームの5か年計画の中に「事例収集と事例集の作成」を盛り込むとともに、好事例集の作成部会を設置
- ・ 県が主体となり県内事業所に対して行う予定のアンケートによって好事例を把握

# 4 働き方改革実行計画を踏まえた厚生労働省の取り組み 過去研究の成果物の紹介

## 企業で活用いただける成果物

### 「中小企業経営者・人事担当者向け 治療を続けながら働くためのハンドブック」

- 治療と仕事の両立支援について、支援の流れや配慮の考え方などを簡単にまとめたハンドブック。
- 特に中小企業における支援の参考になるように、企業内にある既存の資源だけでなく、活用可能な企業外の資源（主治医や社会保険労務士、産業保健総合支援センター等）も掲載している。

平成29～31年労災疾病臨床研究「治療と就労の両立支援のための事業場内外の産業保健スタッフと医療機関の連携モデルとその活動評価指標の開発に関する研究」



### 「会社の「治療と仕事の両立支援」チェック30」

- 治療と仕事の両立支援の実践に向けて、自社の強みと改善すべき点を把握できるチェックリスト。
- インターネット上の特設ページでは、全国平均との比較や、望まれる取組の例が確認できる。

平成29～31年労災疾病臨床研究「企業・産業保健スタッフ・医療機関の連携による両立支援システムの開発」

## 現在研究中の課題

- 令和2～4年労災疾病臨床研究「事業場において治療と仕事の両立を支援するための配慮とその決定プロセスに関する研究」
- 令和3～4年労災疾病臨床研究「治療と仕事の両立支援に関する情報基盤及び人材基盤の拡充に資する研究」
- 令和4年労働政策研究（要請）「病気の治療と仕事の両立に関する実態調査」
- 令和4～5年厚生労働科学研究「治療と仕事を両立する患者に対する継続的な支援の実態と方策の検討」

## 4 働き方改革実行計画を踏まえた厚生労働省の取り組み 過去研究の成果物の紹介

### 医療機関で活用いただける成果物

#### 「医療機関における治療と仕事の両立支援導入ガイド」

- 治療と仕事の両立支援の流れをもとに、医療機関への導入方法や取り組み方、医療従事者がそれぞれの立場で担う役割を示すもの。
- 医療機関での実践に向けた資料、職種別の行動ガイド、FAQ等を作成。

平成29～31年労災疾病臨床研究「医療機関における両立支援の取組に関する研究」



#### 「産業保健スタッフ向け 両立支援10の質問」

- 労働者インタビュー・質問紙調査をもとに、復職、就労継続に臨む労働者の困りごとを包括的に把握して、適切な支援に結びつけるためのツール。
- 産業保健スタッフ(産業医、産業看護職)向けとされているが、一部の労災病院等では患者問診票や相談スクリーニング等に活用されている。

平成26～28年労災疾病臨床研究「身体疾患を有する患者の治療と就労の両立を支援するための主治医と事業場(産業医等)の連携方法に関する研究-「両立支援システム・パス」の開発」



### 現在研究中の課題

- 令和2～4年労災疾病臨床研究「事業場において治療と仕事の両立を支援するための配慮とその決定プロセスに関する研究」
- 令和3～4年労災疾病臨床研究「治療と仕事の両立支援に関する情報基盤及び人材基盤の拡充に資する研究」
- 令和4年労働政策研究(要請)「病気の治療と仕事の両立に関する実態調査」
- 令和4～5年厚生労働科学研究「治療と仕事を両立する患者に対する継続的な支援の実態と方策の検討」

# 4 働き方改革実行計画を踏まえた厚生労働省の取り組み

## 「治療と仕事の両立支援ナビ」

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**」において、事業者の方、支援を受ける方、医療機関・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ます（<https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp/>）。

### 治療と仕事の両立支援に関する総合的な情報提供

【共通情報】 両立支援に関する基本知識、ガイドライン・連携マニュアル・様式例、相談支援機関・支援人材、シンポジウム・セミナーの情報 等

#### 事業者の方向けの情報

事業場における両立支援の取組方法  
両立支援の取組事例  
事業者が利用できる支援・助成制度 等

#### 支援を受ける方向けの情報

両立支援の流れ  
○主要疾患に関する情報  
○労働者が利用できる支援制度 等

#### 医療機関・支援機関の方向けの情報

両立支援コーディネーターについて  
診療報酬 等



事前配信中！

### 2022年度 事前配信コンテンツ

#### ○ 基調講演

EY Japan 梅田氏ご登壇！  
ダイバーシティ&インクルージョン社会の実現に向けた「治療と仕事の両立」についてご講演。

#### ○ トークセッション

日本難病・疾病団体協議会（JPA）常務理事 辻氏  
& トランスコスモス 能勢氏 がご登壇！  
ファシリテーターは産業保健の立場から大津氏をお迎え。  
当事者の立場のお2人が、実際の経験談を交えながら、  
治療と仕事の両立について語り合います。

【ご視聴いただきたい方】

- ・ 経営者・経営層の方
- ・ いま働いている方
- ・ 家族が働いている方 など





## 4 働き方改革実行計画を踏まえた厚生労働省の取り組み

### 療養・就労両立支援指導料の算定要件 (H30新設、R2・R4改定)

#### 対象となる疾患

( 下線部は令和4年度改定により追加)

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

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

#### 企業側の連携先：

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





# 5 まとめ



## 5 まとめ



### それぞれの立場からの両立支援の意義

#### ◆ 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、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る。

#### ◆ 事業者にとっての意義

労働者の健康確保という位置づけとともに、貴重な**人材資源の喪失防止**にもつながる。さらには、**健康経営**や**多様な人材の活用**を通じた**労働者のモチベーション**や**生産性の向上**、**人材の定着**、組織の**社会的責任（CSR）**の実現といった意義もあると考えられる。

#### ◆ 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る。

#### ◆ 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る。

## 5 まとめ



### 治療と仕事の両立支援に求められるもの

- 労働者、企業、主治医・医療機関の3者の連携が不可欠
  - ➡ 各々の当事者意識の醸成  
地域・職域のネットワークによる連携した取組
- とくに企業や医療機関において、労働者が相談しやすい体制や環境が必要
  - ➡ 企業における支援体制整備や、医療機関における相談窓口等の充実

**説明は以上です。ありがとうございました。**

説明者:佐賀労働局 健康安全課長 貞木竜成