

主催：埼玉労働局

共催：埼玉県社会保険労務士会



治療と就業の両立支援セミナー 治療と就業の両立支援指針について

2026年3月25日

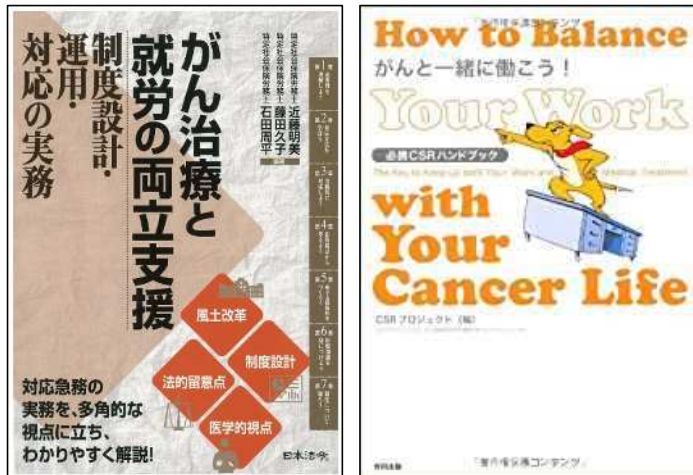
埼玉県社会保険労務士会
特定社会保険労務士 近藤明美

プロフィール

近藤明美 特定社会保険労務士 両立支援コーディネーター

- 2008年 社労士登録 近藤社会保険労務士事務所開業
- 2009年 がん患者の就労支援活動開始
- 2013年 医療機関での就労相談開始
- 2022年 東京都立大学非常勤講師就任
- 2025年 埼玉県社労士会 治療と仕事の両立支援小委員会委員長委嘱

著書



主な活動

- がん診療連携拠点病院等医療機関 相談員
- 埼玉産業保健総合支援センター 両立支援促進員
- 埼玉県がんワンストップ相談 相談員
- 日本対がん協会「社労士による就労相談」担当相談員
- 厚生労働省治療と仕事の両立支援に係るガイドライン及びマニュアルの作成検討事業
「治療と仕事の両立支援指針に関する検討会」委員 他

社会保険労務士（社労士）について

- 社会保険労務士法に基づいた国家資格者
- 雇用・就労・社会保険に関する専門職

全国 46,237名
(2024年度末)
埼玉県 2,024名
(2025年4月1日)

社労士の主な業務

労務管理支援

働き方の提案・制度設計
就業規則作成
ハラスメント対応 など

労働社会保険の 手続業務

入社・退職・結婚・出
産・介護・病気・けが
の際に必要な手続き
給与計算 など

年金相談業務

老齢年金・障害年金・
遺族年金に関わる
相談や手続

紛争解決手続代理 業務

あっせん手続による
労働紛争の解決

本日の内容

- 1 両立支援をめぐる社会的背景
- 2 法改正のポイントと企業の努力義務
- 3 新「治療と就業の両立支援指針」の解説
- 4 おわりに

1 両立支援をめぐる社会的背景

なぜ今、両立支援が必要なのか？

背景：変化する疾病構造と労働環境

働く世代の疾病状況の変化

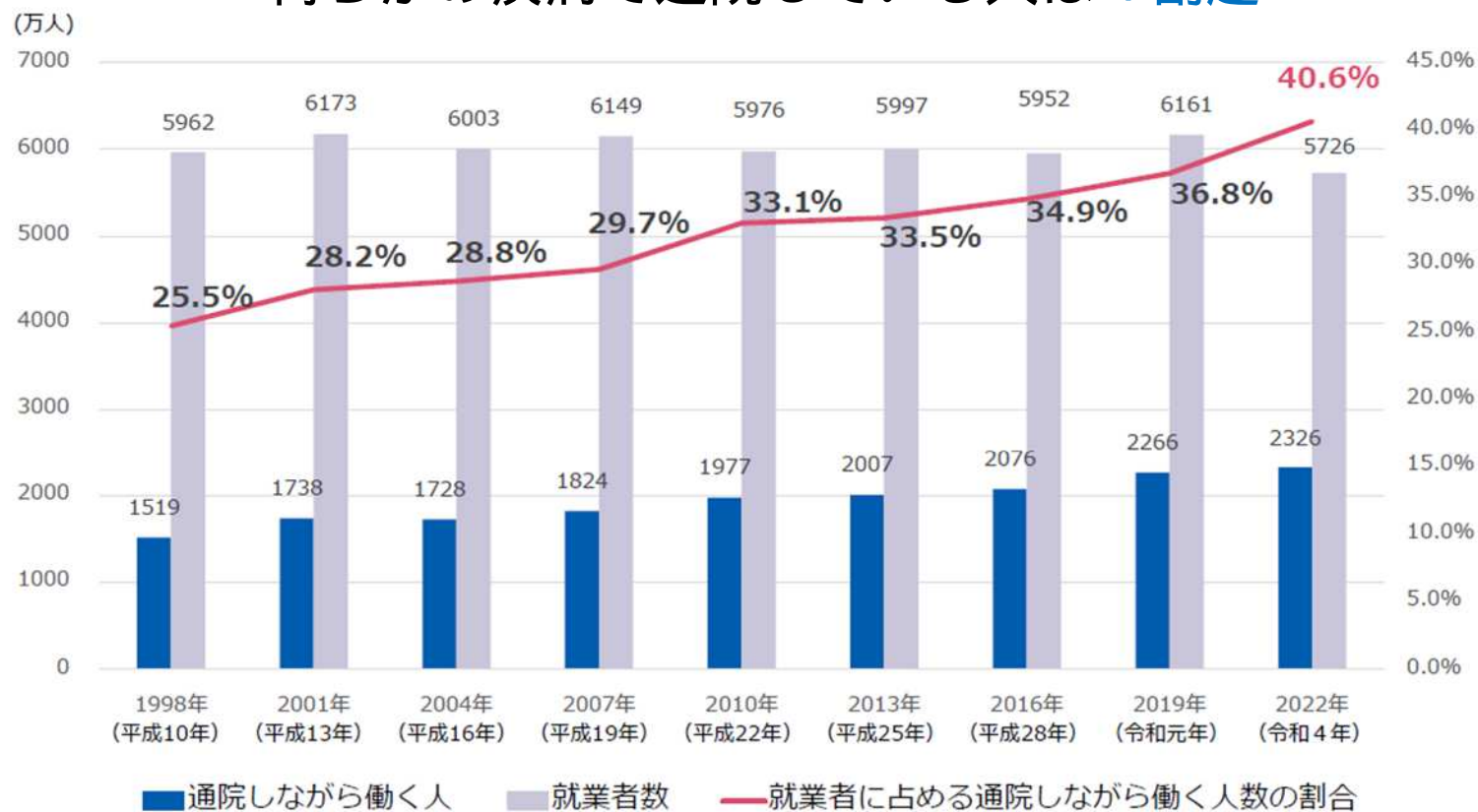
- 疾病を抱える労働者の増加
- 医療技術の進歩により、「不治の病」から「長く付き合う病気」へ
- 通院しながら働く従業員が増加傾向

企業側の課題（労働力確保）

- 生産年齢人口の減少による**深刻な人手不足**
- 「病気 = 退職」は、企業にとって**貴重な人材とノウハウの喪失**

疾病を抱える就業者の通院状況

何らかの疾病で通院している人は **4割超**

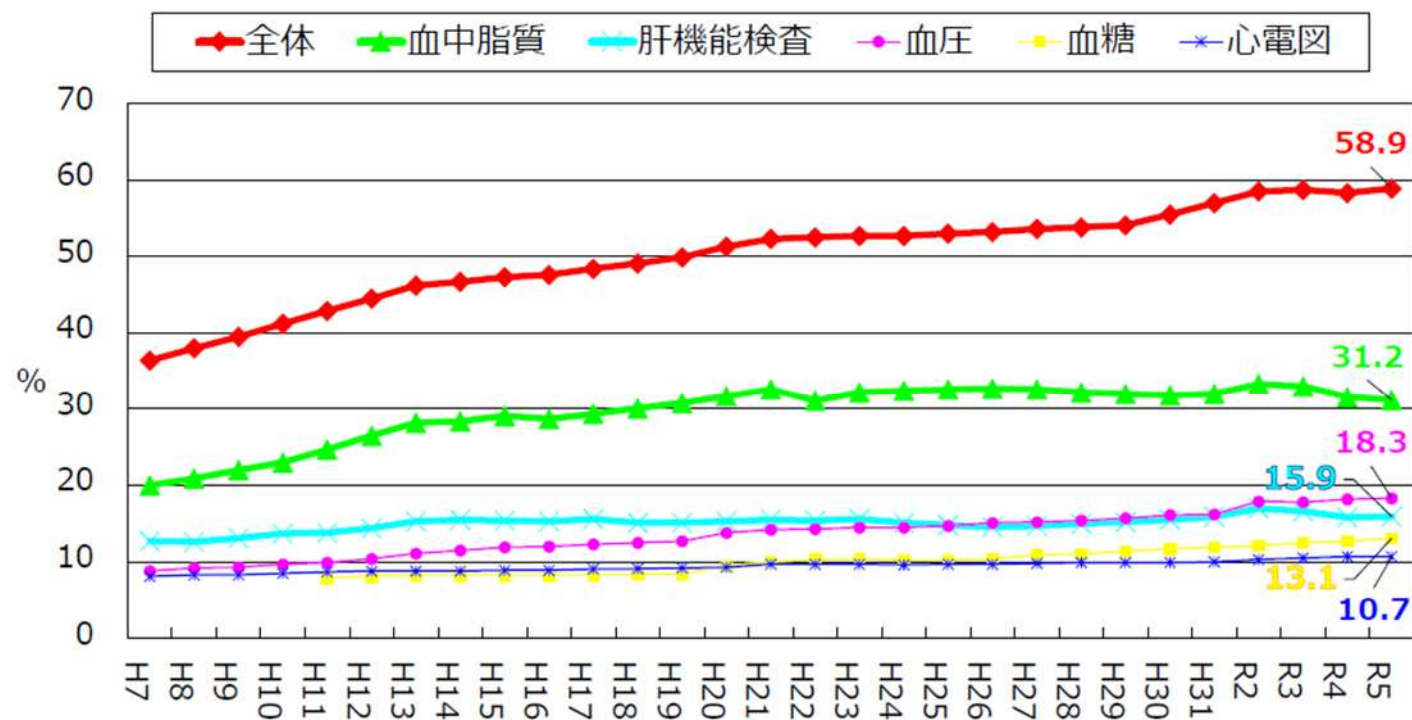


1. 入院者は含まない 2. 15歳以上の者 3. 就業者数は世帯人員のうち「仕事あり」の者
4. 2016年の数値は、熊本県を除いたもの

資料出所：厚生労働省「国民生活基礎調査」 17

一般定期健康診断有所見率の推移

脳・心臓疾患等につながるリスクのある有所見率の増加

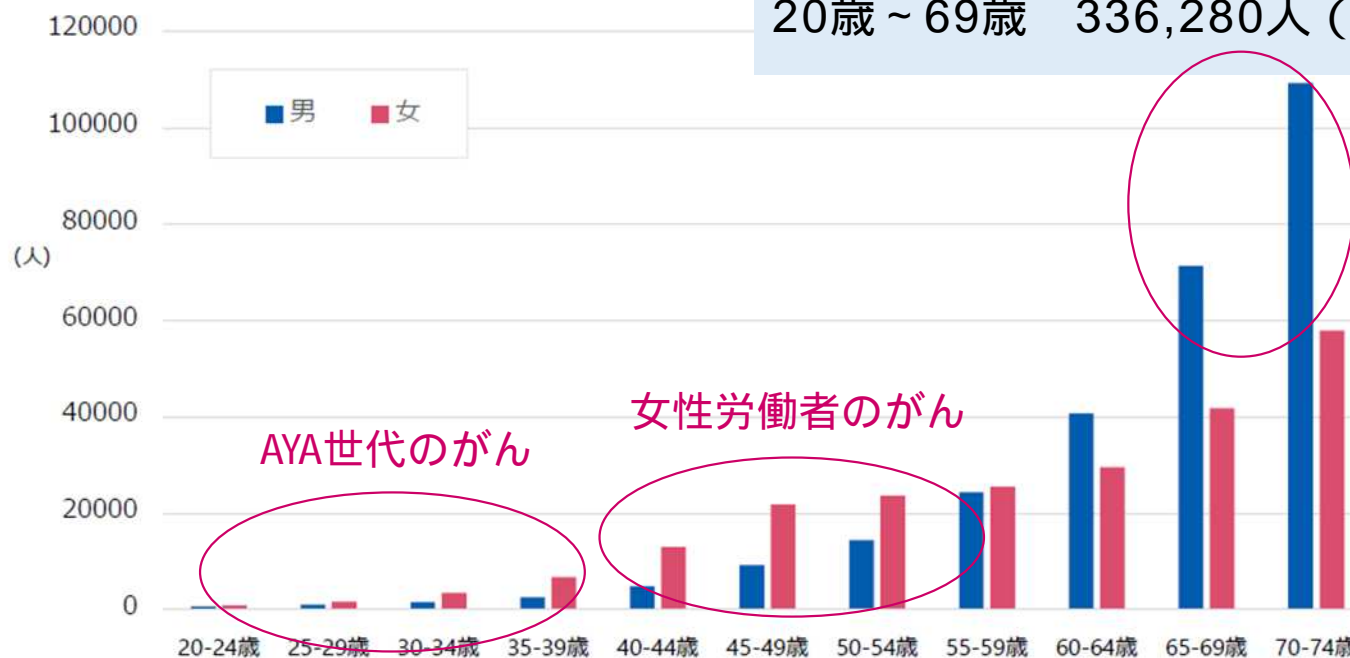


出典：定期健康診断実施結果

疾病を抱える労働者を取り巻く状況

労働力の高齢化による疾病リスクを抱える労働者の増加

がんの年齢階層別罹患数（2020年）



2020年診断罹患患者数945,055人
20歳～64歳 226,013人 (23.9%)
20歳～69歳 336,280人 (35.5%)

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

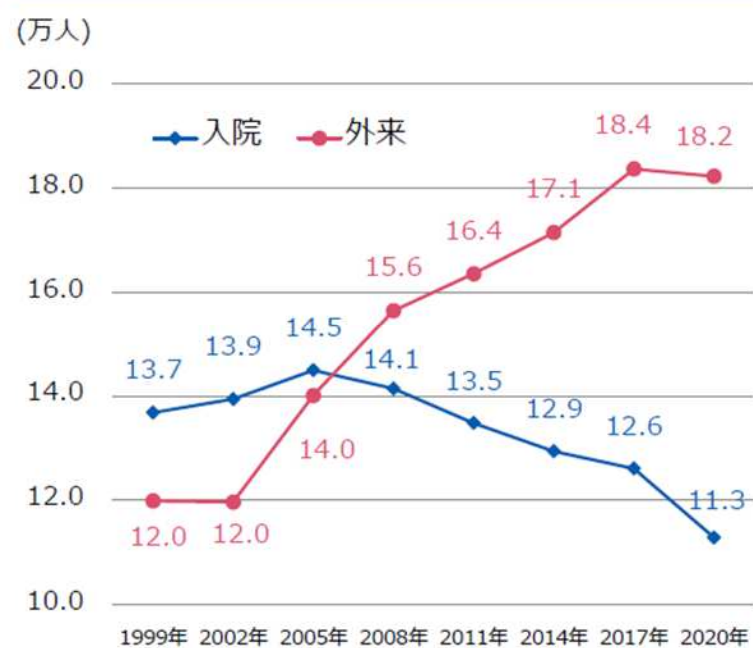
5年生存率の向上 通院治療による患者の増加

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」

疾病を理由に退職した人の退職時期

4人に1人は最初の治療が開始されるまでに退職

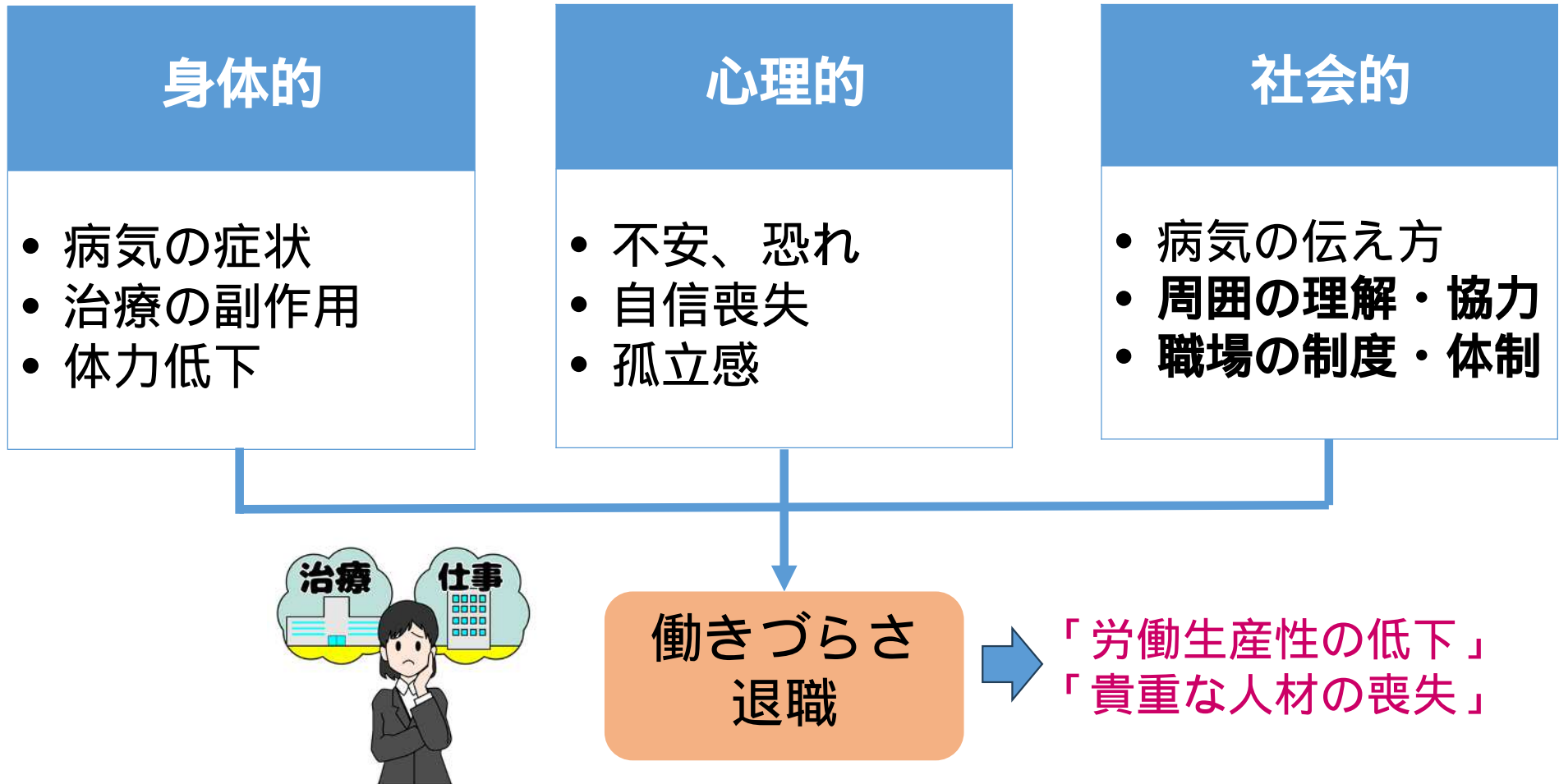
(単位：%)

退職した時期（治療段階）	割合
診断確定時	12.0
診断から最初の治療まで	13.3
最初の治療中	31.2
治療終了後から復帰まで	11.0
復帰後	22.1
再発後	10.4
治療開始前・計	25.3

25.3%
治療開始前

資料出所：労働政策研究・研修機構 調査シリーズNo.241「病気と仕事の両立に関する実態調査（患者WEB調査）」
（2024）を労働衛生課にて一部改変

疾病を抱える従業員が直面する課題

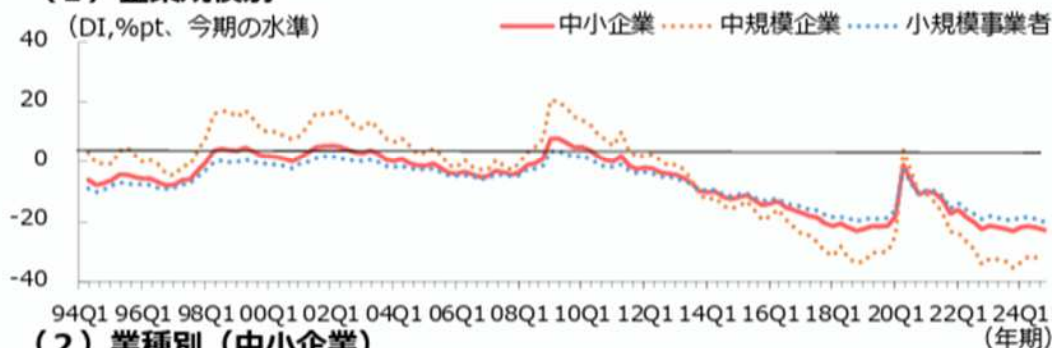


ほとんどの業種で人材不足が深刻化

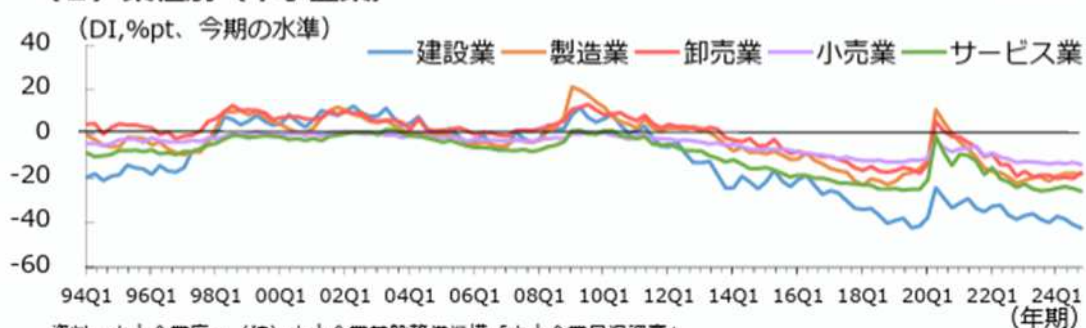
現業職の不足感が管理職や事務職との不足感と大差

図1 従業員数過不足DIの推移（規模・業種別）

(1) 企業規模別



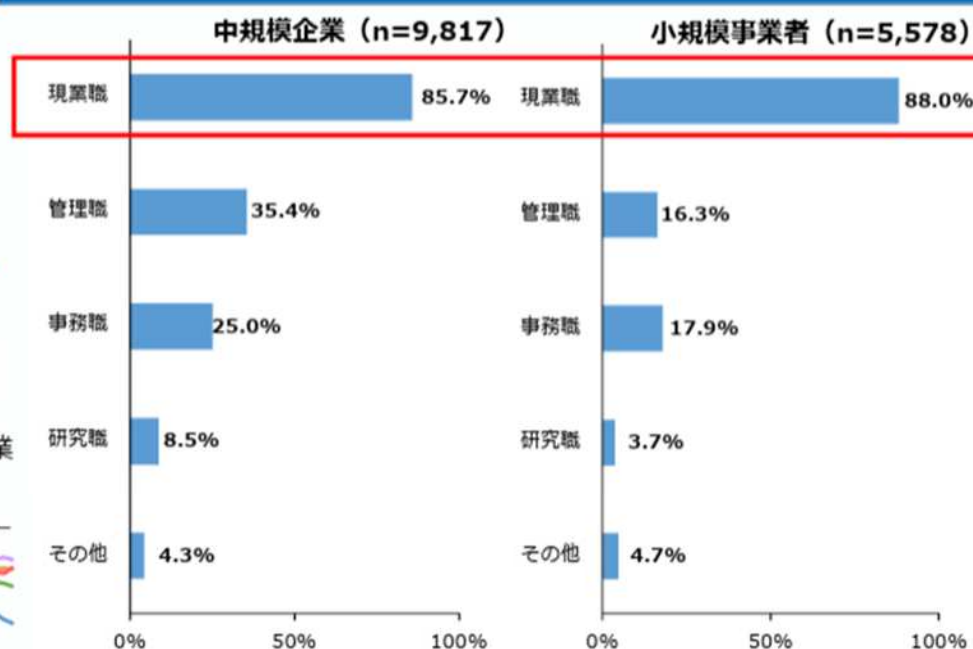
(2) 業種別（中小企業）



資料：中小企業庁・（独）中小企業基盤整備機構「中小企業景況調査」

（注）景況調査の従業員数過不足DIは、従業員数の「今期の水準」について、「過剰」と答えた企業の割合（%）から、「不足」と答えた企業の割合（%）を引いたもの。

図2 不足している職種（企業規模別）

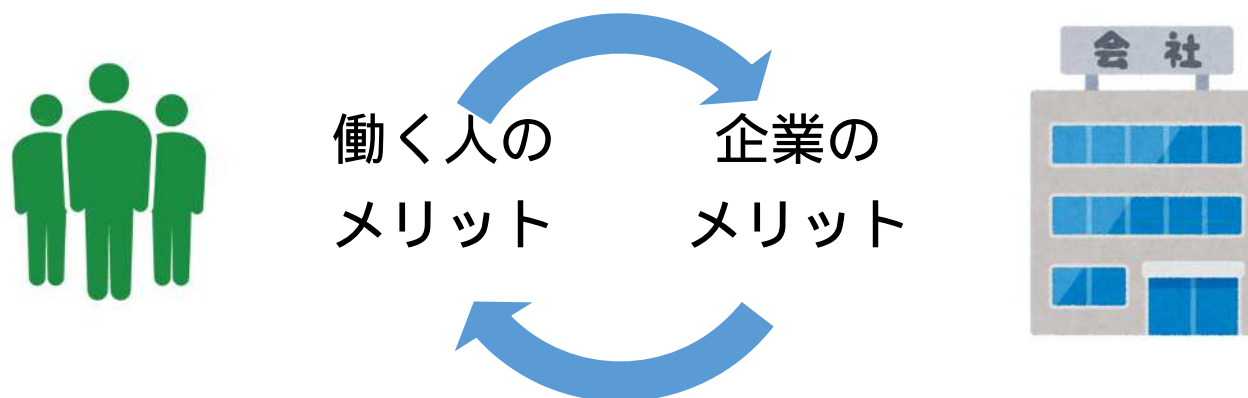


資料：（株）帝国データバンク「令和6年度中小企業の経営課題と事業活動に関する調査」（2024年11～12月）

（注）1.2024年における人材の過不足状況について、「不足」「やや不足」と回答した事業者に聞いたもの。2.ここでの「現業職」とは、製造作業員・販売従業者・サービス職従業者・運輸従業者・建設作業員等のことを指す。3.ここでの「事務職」とは、経理・営業・人事等の部門における従業者のことを指す。4.複数回答のため、合計は必ずしも100%にならない。

両立支援の効果

持続可能な企業組織づくりへの投資



- ウェルビーイング
- 収入の維持・家計の安定
- 社会貢献や自己実現
- 安心感・モチベーションの向上
- 病気の悪化防止

- 従業員エンゲージメントの向上
- 人材の確保・定着
- 健康経営の実現
- 多様な人材の活用
- 社会的評価の向上

2 法改正のポイントと企業の努力義務

労働施策総合推進法の改正

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】

- ① 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
- ② 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。
- ③ 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】

- ① 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。
- ② 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。
- ③ 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。
- ④ 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。
- ⑤ 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。
- ⑥ 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。
等

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、1③及び2②から④までは公布日、2①及び⑥並びに3は令和8年4月1日）

労働施策総合推進法（抄）

第八章 治療と就業の両立支援

第二十七条の三

- 1 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。**
「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」のこと
- 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。

法改正のポイント

平成28年2月
厚生労働省がガイドラインを策定
事業主にその取組を促してきた




令和8年4月1日施行
努力義務化・指針の整備により
事業主の取組の更なる促進を図る

- 治療と就業の両立支援の**努力義務化**
 - ✓ 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**を事業主へ課す
- 法的根拠を持つ指針への**格上げ**
 - ✓ 「**治療と就業の両立支援指針**」
令和8年2月10日：厚生労働省告示第28号
 - ✓ 厚生労働省労働基準局長通達（基発0224第6号）

3 新「治療と就業の両立支援指針」の解説

治療と就業の両立支援指針

指針		
<ol style="list-style-type: none"> 1 治療と就業の両立支援の趣旨 2 労働安全衛生法との関係 3 治療と就業の両立支援を行うに当たっての留意事項 4 治療と就業の両立支援を行うための環境整備 5 治療と就業の両立支援の進め方 		
参考資料		
主な疾病別の留意事項	がん・脳卒中・肝疾患・難病・心疾患・糖尿病	
様式例集	<ul style="list-style-type: none"> • 勤務情報を主治医に提供する際の様式例 • 主治医意見書（治療の状況や就業継続の可否等） • 主治医意見書（職場復帰の可否等） • 両立支援カード（勤務情報の提供 + 主治医の就業上の意見） • 両立支援プラン / 職場復帰支援プランの作成例 	
治療と就業の両立に関する支援制度・支援機関	<ol style="list-style-type: none"> 1 労働者が利用できる支援制度・機関 2 事業者が利用できる支援制度・支援機関 	

1 治療と就業の両立支援の趣旨

対象となる疾病・負傷

- 「国際疾病分類」に掲げられている疾病・負傷であること
- 医師の診断により、症状の悪化を防ぐためなどに**反復・継続して治療が必要**と判断されていること
- 治療を受けながら**働き続けるため（就業の継続）に配慮が必要**であること

具体例）がん、脳卒中、心疾患、糖尿病、肝疾患、難病、精神疾患など
風邪などの一時的な疾病や疾病でないもの（美容医療・審美歯科）は対象外

対象となる労働者

- 対象は**すべての労働者**（雇用形態は不問）
派遣労働者：派遣元事業主及び派遣先のいずれにも適用（改正派遣法）
- 在職中に疾病を抱えた方への対応を想定
治療が必要な方を新たに採用・受け入れる際にも本指針を参考として活用可能

2 労働安全衛生法との関係

治療と就業の両立支援は企業の「健康確保対策」の一環

健康確保のための 就業上の措置（66条）

- ・ 医師の意見をもとに、業務による病気の発症・悪化を防ぐ措置をとる義務

例：就業場所の変更、作業転換、労働時間短縮、深夜業の回数減少など

病者の就業禁止 （68条・規則61条）

- ・ 病状悪化のおそれがある場合の就業制限・禁止には、事前に産業医等の意見聴取が必要
- ・ 可能な限り配置転換や時短勤務などの措置を講じ、就業の機会を失わせないようにすること

心身の条件に応じた 適正な配置（62条）

- ・ 中高齢者など疾病を抱える労働者を就業させる場合、状態に応じた適正な配置を行う努力義務

安易に休ませたり辞めさせたりするのではなく、産業医等の意見を聞きながら、時短勤務や配置転換などを工夫して、**できる限り就業の機会を奪わないようにする**

3 両立支援を行うに当たっての留意事項

(1) 安全と健康の確保

- 就業によって疾病の増悪・再発・労働災害が生じないようにする
適切な就業上の措置や治療に対する配慮を行うことが前提
- 「業務が忙しいから」を理由に、必要な配慮を怠らないようにする

(2) 労働者本人の取組

- 労働者自身が主治医の指示を守り、治療や生活習慣の改善に適切に取り組むことも重要

(3) 労働者本人の申出

- 支援は、本人からの支援を求める申出を起点とする
- 申出を行いやすいよう、相談窓口の明確化や社内研修などの環境整備が必要

Point

- (1) が大前提
- (2) (3) 本人の治療への取組と会社への相談(申出)があってスタートラインに立ちます

3 両立支援を行うに当たっての留意事項

(4) 措置等の検討と実施（追加）

- 労働者に対する措置を事業主が一方的に判断しない
- 労働者の要望を聴取し、十分な話し合いを通じて本人の了解を得られるよう努める

(5) 治療と就業の両立支援の特徴を踏まえた対応

- 治療の副作用等による一時的な業務遂行能力の低下にも配慮が必要
副作用等が業務遂行にどのような影響を及ぼすのかという見通しが重要

(6) 個別事例の特性に応じた配慮

- 症状や治療方法は一人ひとり大きく異なる
個別の状況に応じた柔軟な対応が求められる ☞ 「疾病別の留意事項」も要チェック！

(7) 対象者、対応方法等の明確化

- 労使の理解を得て事業場内ルールとして明確にしておくことが必要

Point

- (4) ~ (7) はスタートした後の対応です。
一方的な判断を防ぎ、個別性と公平性のバランスを検討しながら取り組みます

3 両立支援を行うに当たっての留意事項

(8) 個人情報の保護

- 機微な情報である病状等の健康情報は、原則として本人の同意なく取得してはならず、厳重な情報管理体制が不可欠

Point

- 「よかれと思って」で健康情報を無断で共有しない
- 支援の前提となる心理的安全性を守るためのルールづくり

(9) 関係者間の連携の重要性

- 企業内だけでなく、主治医等の医療機関や、産業保健総合支援センター・社会保険労務士等の外部専門機関と連携する

Point

- 企業は医療の専門家ではないので企業内だけで抱え込まなくていい
- 対応方々に迷ったら外部専門機関を大いに活用する

個人情報保護について

健康情報等の適切な管理体制の整備

- 情報を取り扱う者の範囲を限定し、第三者への漏えいを防ぐ管理体制が必須
- 事業場ごとに「**健康情報等の取扱規程**」を定め、医師の意見書などを適正に取り扱う必要がある

家族の病歴・ゲノム情報の収集制限

- 安衛法に基づく健康管理が目的であっても、労働者のゲノム情報を収集することはできない
- 労働者は、事業主からの求めに応じる必要はない
- ゲノム情報などを提出しないことを理由に**不利益取扱い**は不適切である
- がんや難病に限らず、疾病全般に共通するルールである

参考：厚生労働省「ゲノム情報による不当な差別等への対応の確保（労働分野における対応）」

4 両立支援を行うための環境整備

(1) 事業主による基本方針の表明等と労働者への周知

事業主として両立支援に取り組む基本方針を表明、社内へ周知する
両立支援を実現しやすい**職場風土を醸成**する

(2) 研修等による意識啓発

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う
正しい知識を習得して**偏見・誤解を解消**する、対応方法を身につける

意識の醸成
土台作り

(3) 相談窓口等の明確化

相談窓口と情報の取扱いを明確にし、本人が申出をしやすい環境を作る
従業員が一人で**抱え込まない環境**を作る

(4) 両立支援に関する制度、体制等の整備

休暇制度や勤務制度を各事業場の**実情に応じて導入**する
情報共有の仕組み、関係者の役割や対応手順をあらかじめ整理しておく

安心できる仕組みづくり
体制の構築

(5) 事業場内外の連携

産業保健スタッフや主治医と連携するとともに、必要に応じて産業保健総合
支援センター、社会保険労務士などの支援を受けることができる

実践・連携

社内制度（休暇制度・勤務制度）の整備

< 両立支援の特徴 >

- 短時間の治療が定期的に繰り返されることがある
- 就業時間に一定の制限が必要になることがある
- 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 など



治療のための時間を確保する 「休暇制度」	体調に合わせた柔軟な 「勤務制度」
時間単位の年次有給休暇	時差出勤制度
半日単位の年次有給休暇	短時間勤務制度
傷病休暇、病気休暇	在宅勤務制度
	試し出勤制度

事業場の実情に応じた環境整備とは...

新たに制度を作るだけでなく、既存の制度を確認してことから始めてみましょう

環境整備で困ったら・・・

両立支援ナビをチェック



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



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



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**
- ・ 事業主と労働者と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



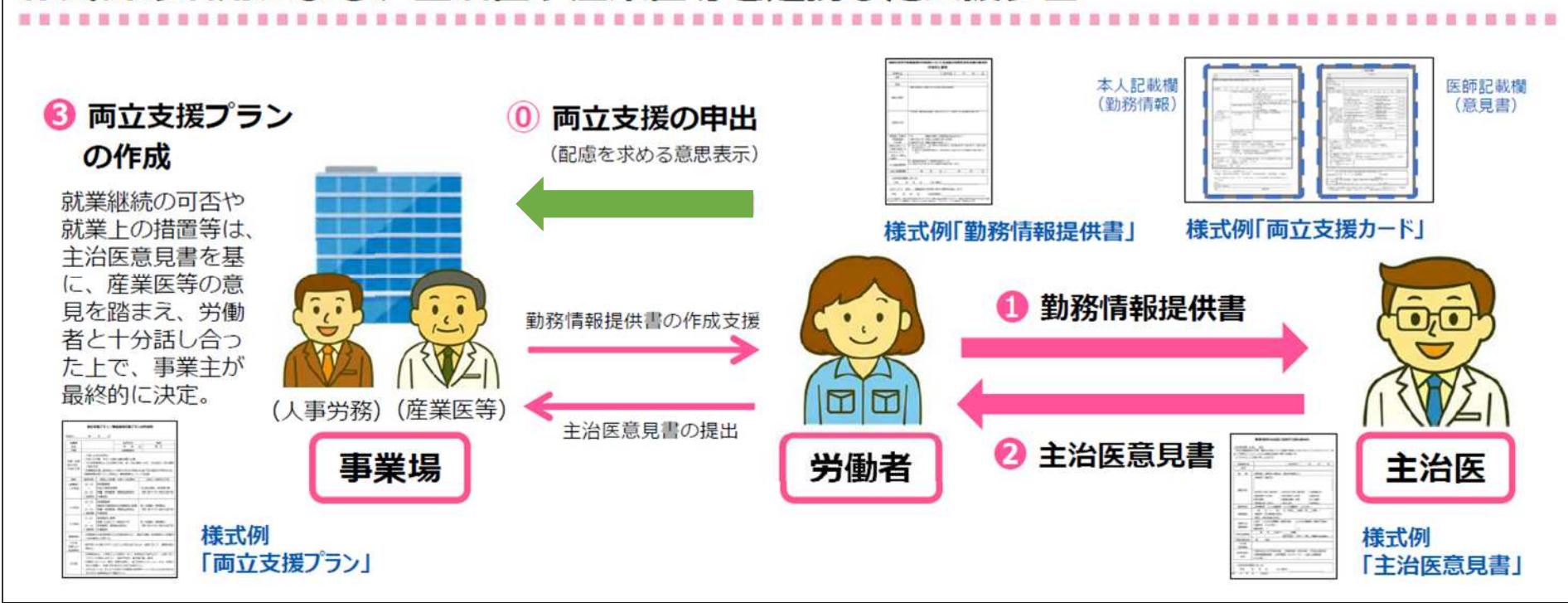
都道府県労働局に設置されている「**地域両立支援推進チーム**」では、自治体や地域の支援機関等と連携して、

- ・ 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。

5 両立支援の進め方

治療と就業の両立支援は以下の流れで進めることが望ましい

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



治療と就業の両立支援プラン等に基づく取組の実施とフォローアップ

- ・ 就業上の措置及び治療に対する配慮の内容を見直す
- ・ 周囲の者への対応

支援に必要な情報

両立支援を必要とする労働者が情報を収集して事業主へ提供する

ア 症状、治療の状況

- 現在の症状
- 入院・通院による治療の必要性とその期間
- 治療の内容やスケジュール
- 通勤や業務遂行に影響を及ぼしうる症状や副作用の有無とその内容

イ 就業継続の可否に関する意見

安全配慮

ウ 望ましい就業上の措置に関する意見

(避けるべき作業、時間外労働の可否、出張の可否等)

エ 治療に対する配慮が必要な事項に関する意見

(通院時間の確保や休憩場所の確保等)

合理的配慮

労働者は、主治医からの情報収集や、事業主とのやり取りに際して、主治医と連携している医療ソーシャルワーカー、看護師等や、都道府県の産業保健総合支援センター、保健所等の保健師、社会保険労務士等の支援を受けることも考えられる。

支援の両輪である安全配慮義務と合理的配慮

	安全配慮義務	合理的配慮
誰の責任か？	会社が主体的・能動的に果たす義務	本人の申出を起点に話し合いで決める
方向性	マイナスを防ぐ（健康悪化の防止）	ゼロ～プラスにする（就業障壁の除去）
判断基準	医学的見地（主治医・産業医の意見）	業務遂行能力と会社の負担のバランス
キーワード	予見可能性・結果回避義務	対話、過重な負担のない範囲
現場でのアクション	残業禁止、配置転換、就業禁止など	時短勤務、通院休暇、休憩室の確保、業務分担の変更など

実務でよくある誤解

- 「安全配慮義務 = 100%のリスク回避（復職させない）」と考えるしまう
- 「合理的配慮 = すべて要望のとおりにならなければならない」と考えるしまう

様式例の活用

- 勤務情報を主治医に提供する際の様式例
- 治療の状況や就業継続の可否等について主治医の意見を求める際の様式例
- 職場復帰の可否等について主治医の意見を求める際の様式例
- 治療と仕事の両立支援カード
- 両立支援プラン / 職場復帰支援プランの作成例

< 作成の際の参考資料 >

- 企業・医療機関連携マニュアル
- 解説編（様式の説明）
 - 事例編（疾患ごとの事例集）



治療と仕事の両立支援カード

本人記載欄

（Ⅰ、本人記載欄）	
氏名	【記入欄】
所属	【記入欄】
勤務内容	【記入欄】
治療内容	【記入欄】
就業継続の意向	【記入欄】
両立支援の要望	【記入欄】
医師の意見	【記入欄】
両立支援プラン	【記入欄】
作成日	【記入欄】

医師記載欄

（Ⅱ、医師記載欄）	
氏名	【記入欄】
所属	【記入欄】
治療内容	【記入欄】
就業継続の可否	【記入欄】
両立支援の必要性	【記入欄】
両立支援の提案	【記入欄】
医師の意見	【記入欄】
両立支援プラン	【記入欄】
作成日	【記入欄】

配慮の例

配慮の例	配慮の内容
1. 勤務時間の変更	勤務時間の変更、勤務時間の短縮、勤務時間の柔軟化等
2. 就業場所の変更	就業場所の変更、就業場所の移動、就業場所の転居等
3. 就業内容の変更	就業内容の変更、就業内容の調整、就業内容の軽減等
4. 就業環境の改善	就業環境の改善、就業環境の整備、就業環境の整備等
5. 就業継続の支援	就業継続の支援、就業継続の支援、就業継続の支援等
6. 就業復帰の支援	就業復帰の支援、就業復帰の支援、就業復帰の支援等

経過不良・長期化・再発時の対応

治療後の経過が悪い場合

- 本人の意向と医師の意見を踏まえ、**就業継続可否を慎重に判断**
- 就業により著しく増悪するおそれがある場合
就業禁止の措置（安衛法第68条）を講じる必要がある

業務への影響が継続することが判明した場合

- 作業転換などを行う際は、**十分話し合い本人の了解を得るよう努める**
- 期間の限定なく措置が継続する場合、上司・同僚等の**理解・協力が不可欠**

疾病が再発した場合

- 両立支援においては、疾病が再発することもあると念頭に置く
- 再発した際は**状況に合わせて改めて検討する**
- **経過観察**の際に配慮の申出があった場合は柔軟な対応が望ましい

5 おわりに

制度とともに必要なこと：すれ違いを防ぐ対話の力

従業員（患者）

企業（上司等）

どう伝えていいかわからない
病気のことを言いたくない

プライベートなことは聞きづらい
病状や検査結果等を確認しなければ

配慮してほしい
（が、具体的にどう伝えたら？）

どう対応すべきか
（前例がない・公平性は？）

特別扱いされたくない
迷惑かけたくない

業務を減らすべきか？
（良かれと思って配慮しすぎる）

労務提供義務への理解も必要
本心や希望を言語化し、会社から配慮を
引き出すように伝える

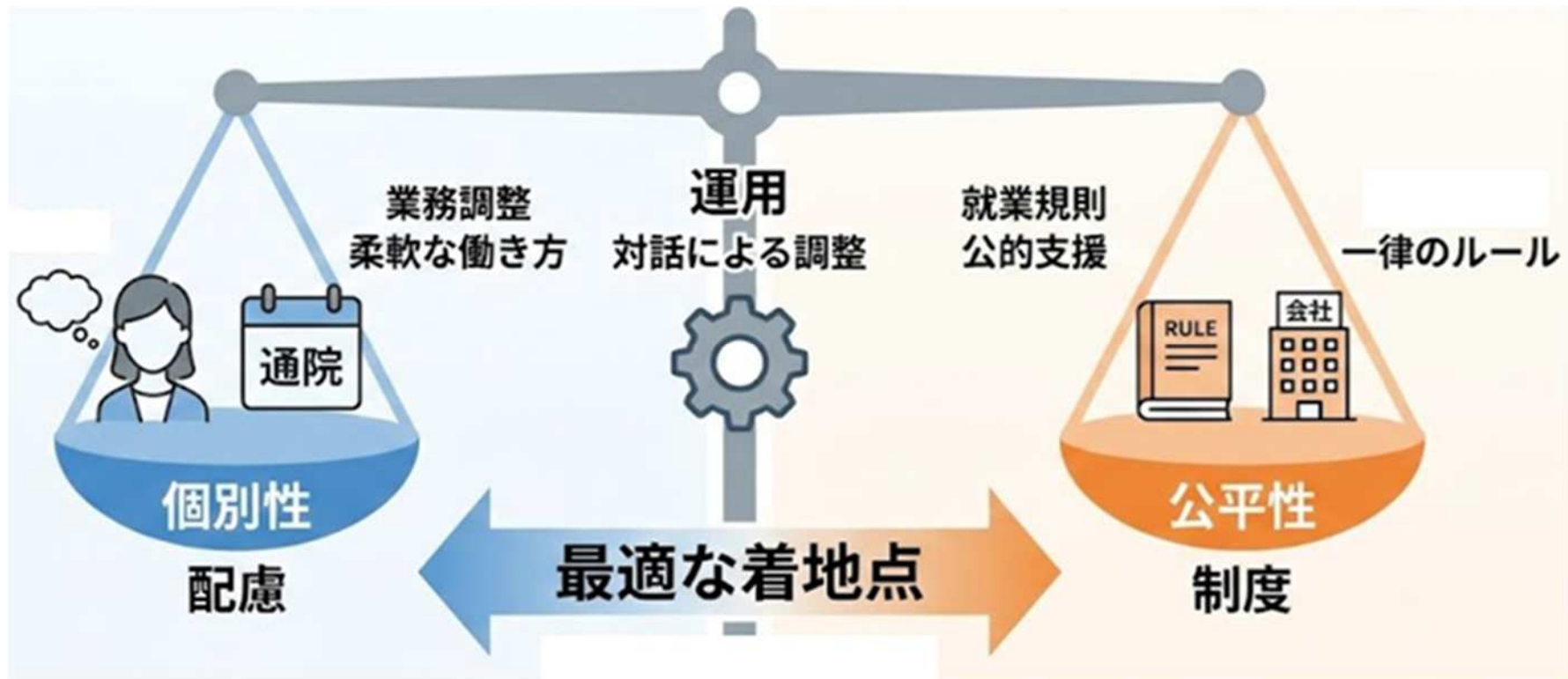


状況や希望を聴き、しっかりと話し合う
会社の考えや事情を感情的にならず説明する

解決の鍵は『対話』にあり

自社にとっての最適解を探す：個別性と公平性

ひとつの企業、ひとりの従業員ごとに異なる着地点がある



ご静聴ありがとうございました

