

滋賀労働局 労働基準部 健康安全課



労働施策総合推進法の一部改正（治療と仕事の両立支援関係）

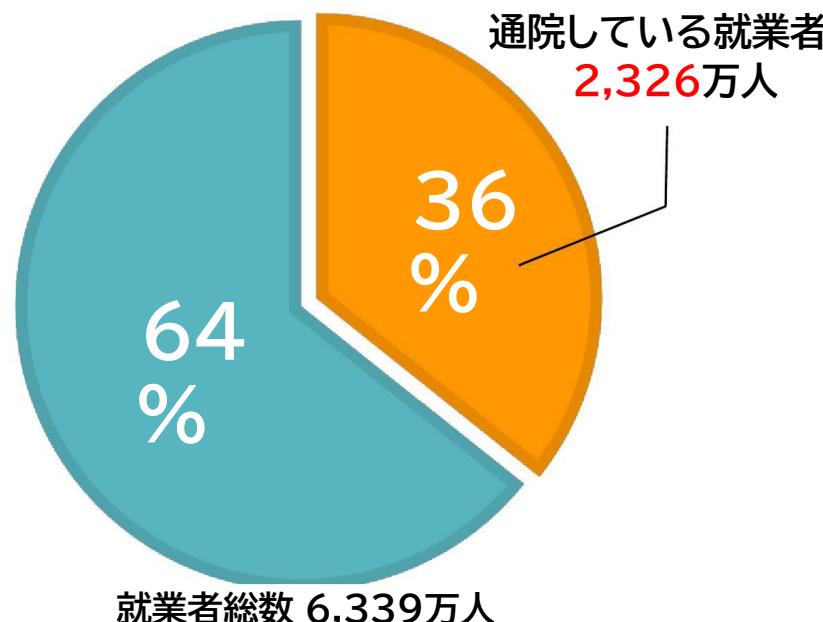
治療と仕事の両立支援を巡る状況

【疾病を抱える労働者の状況】

- 日本の労働人口の多くが働きながら通院している。
- 定期健康診断の有所見率は50%を超えており、疾病リスクを抱える労働者は増加傾向。

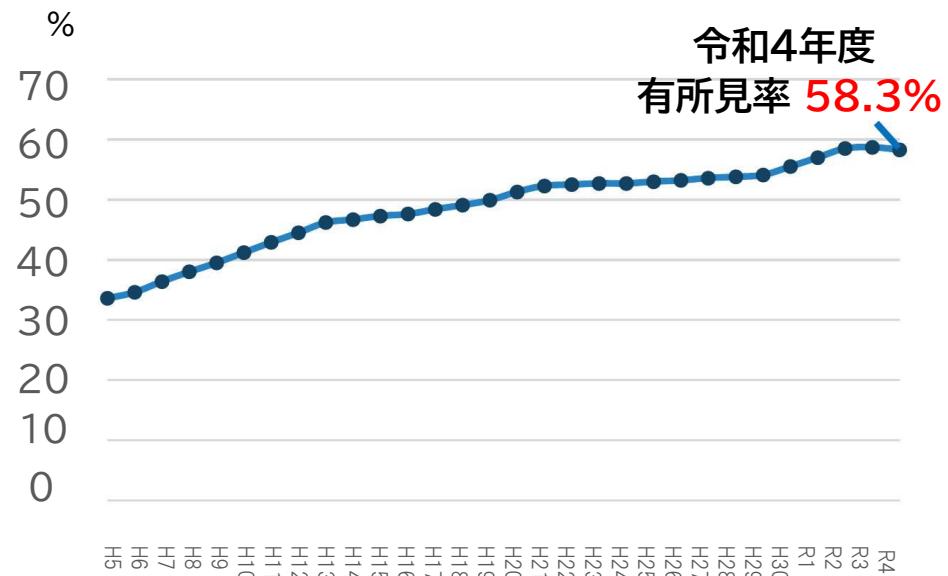


通院している就業者の割合



資料:厚生労働省「2022年国民生活基礎調査」

定期健康診断の有所見率の推移



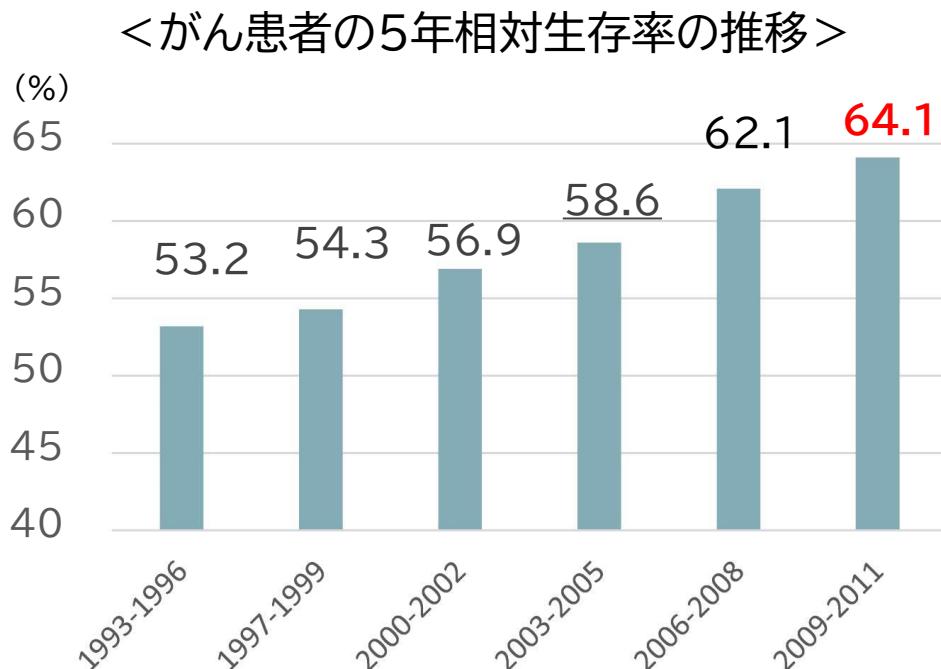
資料:厚生労働省「業務上疾病発生状況等調査」

治療と仕事の両立支援を巡る状況

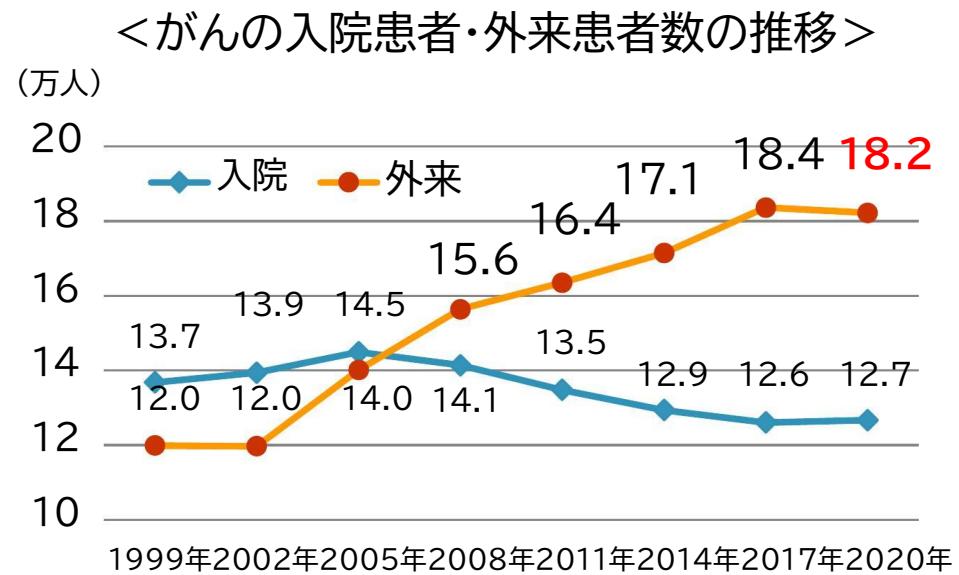
【疾病を抱える労働者の就業可能性の向上】

- 治療技術の進歩により、かつては「不治の病」とされていた疾病の生存率が向上し、「長く付き合う病気」に変化。
- がんの入院患者数は減少傾向、外来患者は増加傾向。

→ 病気 = 離職 とは限らなくなっている

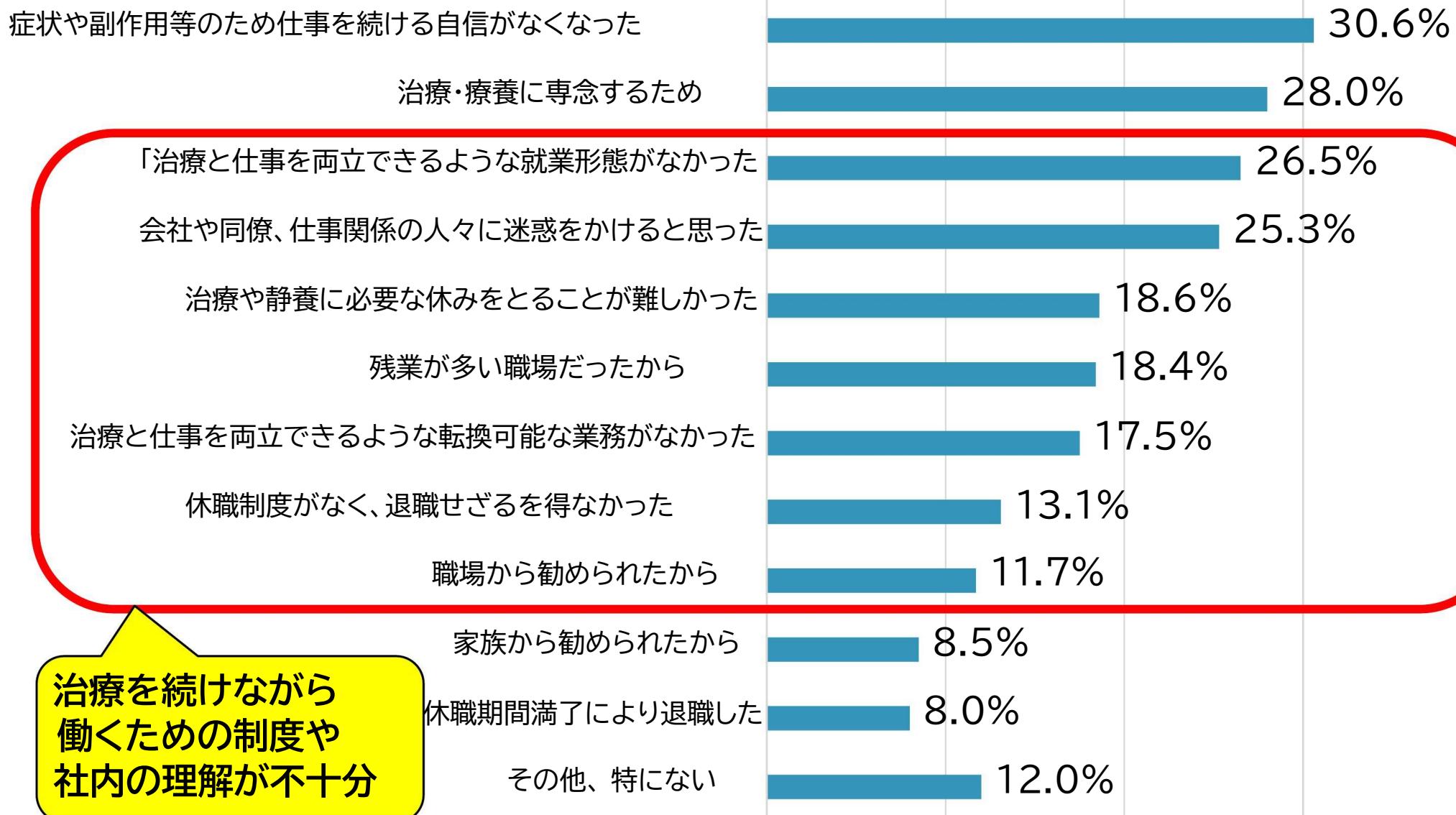


資料：地域がん登録に基づき、独立行政法人国立がん研究センターがん対策情報センターが集計



資料：令和2年患者調査より作成
(悪性新生物の入院患者・外来患者数)

治療を必要とする疾患を抱える 労働者の離職理由



治療と仕事の両立支援ガイドライン

- 治療が必要な疾病を抱える労働者が、業務によって疾病を増悪させることなく、適切な治療を受けながら就労を続けられるよう、事業場における両立支援のための取組事項をまとめたもの。



対象労働者

雇用形態いかんに関わらず
全ての労働者

対象疾患

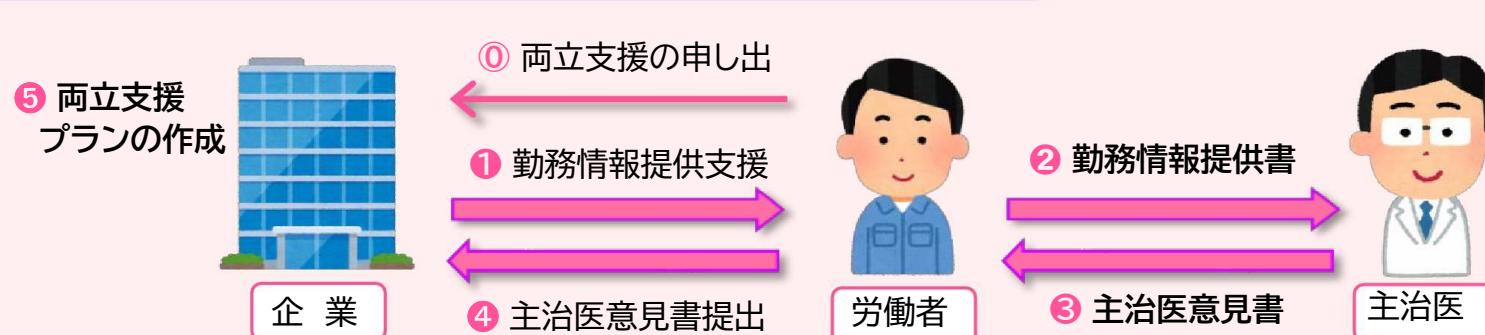
反復・継続した治療が必要な全ての疾病

事業場における両立支援のための環境整備

- 事業者による基本方針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社内啓発
- 相談窓口の明確化、社内における両立支援体制の整備
- 個人情報の取扱方法の明確化
- 治療内容や症状、業務内容や通院・通勤事情など個人の状況に配慮した休暇制度・勤務制度等の整備
(例)時間単位の有給休暇、病気休暇、時差出勤、テレワーク、時短勤務等



事業場における両立支援の実施手順



労働者・主治医・企業間の
円滑な情報のやりとりを
支える各種様式例を掲載



※治療と仕事の両立支援カード
を2024年3月追加

企業・医療機関連携マニュアル

- ・労働者本人の理解と同意の下、企業と医療機関の関係者が必要に応じた連携することで、より適切な支援の実施が可能となる。
 - ・企業と医療機関が情報のやりとりを行う際の参考となるよう、ガイドライン掲載の様式例に沿って、その作成のポイントを示したもの。

※ がん、脳卒中、肝疾患、難病、心疾患、糖尿病の事例を掲載

企業・労働者本人

勤務情報を主治医に提供する際の様式例				
(主医所属・氏名) 先生				
多後の就業規則の可否、薬局の内容について職場で配達したほうがよいことなどについて、先生にご意見をいたさぬための就業規則の箇所に対する備考です。				
どうぞよろしくお聴き申上げます。				
連絡員名	年月日 年 月 日			
住所				
種類	事務機、白黒車の運転料、建設作業費など (作業費、内勤料)			
職務内容	口座を受取る事務(作業料) 口座を支払う事務(作業料) 口座開設立会 ニ次熟練者での作業 二重冷却装置での作業 高所作業車 二重の運転 二重機械の運転・操作 口封人作業 二重運転(即時) 海外出張 口單車社長			
	□常勤業務 □日支交替勤務 □三交替勤務 □その他()			
	勤務形態	時 分 ~ 時 分 (休憩 時間、回数、日勤、) (残業料、休日労働の状況:)		
	勤務時間	□歩道 □公共交通機関(乗車回数) □公共交通機関(算定不可)□自動車 □その他() (通勤時間: 分)		
	通勤方法	□徒歩 □公共交通機関(乗車回数) □公共交通機関(算定不可) □自動車 □その他() (通勤時間: 分)		
休業可能期間	年 月 日まで() (給付支給、口有り口無し、借荷手当金 %)			
有給休暇	年 日間			
その他	残 病			
特記事項				
利用可能な制度	□日替勤位の年次有給休暇 □傷病休暇、病気休暇 □日替勤出勤制度 □日替勤就業制度 □在宅勤務(テレワーク) □日替し出勤制度 □その他()			
確認しました。 年 月 日 (本人署名) _____				



主治医

治療の状況や就業経緯の可否等について主治医の意見を求める際の様式別 (診断書と兼用)			
患者氏名 住所	生年月日 年 月 日		
疾名	(現症や既往歴に影響を及ぼすうつ病や心疾患等)		
現在の症状			
治療の予定	(入院治療・通院治療の必要性、今後のスケジュール(半年後、月1回の随诊が必要等))		
退院後・治療中の 就業就続の可否	<p>□可 (職務の復帰への意願は見込まれない) □不可(職業上での問題から就業が不可能)</p> <p>就業の問題について 職場で考慮したこと (苦勞しないこと (苦勞しない職場上の の問題)</p> <p>是も、必ずお書き下さい。就業までの準備期間は、他の連絡不可。就業を開始する 前に就業相談室へお越しください。 (注)就業相談室は就業相談室で、医療相談室を中心とした就業相談室は就業相談室とい います。</p>		
その他配慮事項	<p>有: 有効薬物を服用する、体格検査を実施する、など</p> <p>(注)治療のために必要な場合における就業の制限がある場合はお書きください。</p>		
上記の概要欄	年	月	日
上記内容を確認しました。 平成 年 月 日 (本人署名)			
上記(1)～(4)、加筆し、就業就続の可否等に関する意見を提出します。			
年 月 日 (主治医名)			
<small>※注意: 本件は、患者の就業を促進させることなくその状態を維持できるよう、精神科の診察を受けるために使用 されます。このままでは、患者は、医師の判断により、ブレインリミット(即ち)で就業が強制されます。</small>			



企業・労働者本人

③両立支援プラン／職場復帰支援プラン

両立支援プラン／職場街健支援プランの作成例							
作成日：	年	月	日				
従業員 氏名 所属				生年月日 年 月 日	性別 男・女		
				変更番号			
治療・経済 状況の確認、 今後の予定							
・A院に通院の現状 ・今後1ヶ月間、平日1回の通院が困難がある。 ・その後健診室による通院の予定、週1回の通院1か月、その後1ヶ月の通院に移行する。 ・治療期間を踏まえ、副作用として現れやすくなるリスクの下限値の医師が想定される。							
※両立支援プランの場合は、職場街健支援プランについても記載							
期間	勤務時間	就業中の措置	治療への影響等	(参考)治療師の手帳			
(記載例) 1ヵ月目	10：00～ 15：00 (1回通院)	短時間勤務 毎日の通院に際しては、 現業、復勤医療、遅延出勤禁止 作業休憩	平日毎日通院、質問検査治療 (就活)は受けやすい、免労令の下限値				
2ヵ月目	10：00～ 17：00 (1回通院)	短時間勤務 通勤時の時間単位の休憩割合に配慮 現業、深夜勤務、遅延出勤禁止 作業休憩	週1回通院、通勤治療法 (就活)は受けやすい、免労令の下限値				
3ヵ月目	9：00～ 17：00 (1回通院)	通常勤務に復帰 現業1日当たり1時間まで可 17：30 深夜勤務、遅延出勤併用禁止 作業休憩	月1回通院、萬物療法 (就活)は受けやすい、免労令の下限値				
業務内容	①会議開催中に会員登録のため作業休暇を行い、製品の運搬、配達業務から部署へ ②■業務に変更する。						
その他の 就業上の 留意事項	③作業用にようじられることが見込まれたため、体調に応じて、渡航休暇を認めること。 ④休憩時間は、2週間ごとに「事業部会」、本人、部署担当で面談を行い、必要に応じてアドバイスの実施を行う。(実績予算) ●●●●●●●●●●						
	⑤就業時間では、通勤、通勤路線を組み、自己申告せしめないこと。また、体調に応じて休憩、体調の不調等の内勤務者の休憩について悩む点があれば、うやうやしく相談指導する連絡のことを。						
	⑥上記に付いては、本人からの内勤務の内勤務者の休憩について悩む点があれば、うやうやしく相談指導する連絡のことを。						



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】

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人以上的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（プラチナえるばし）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。

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）

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、就業によっ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。

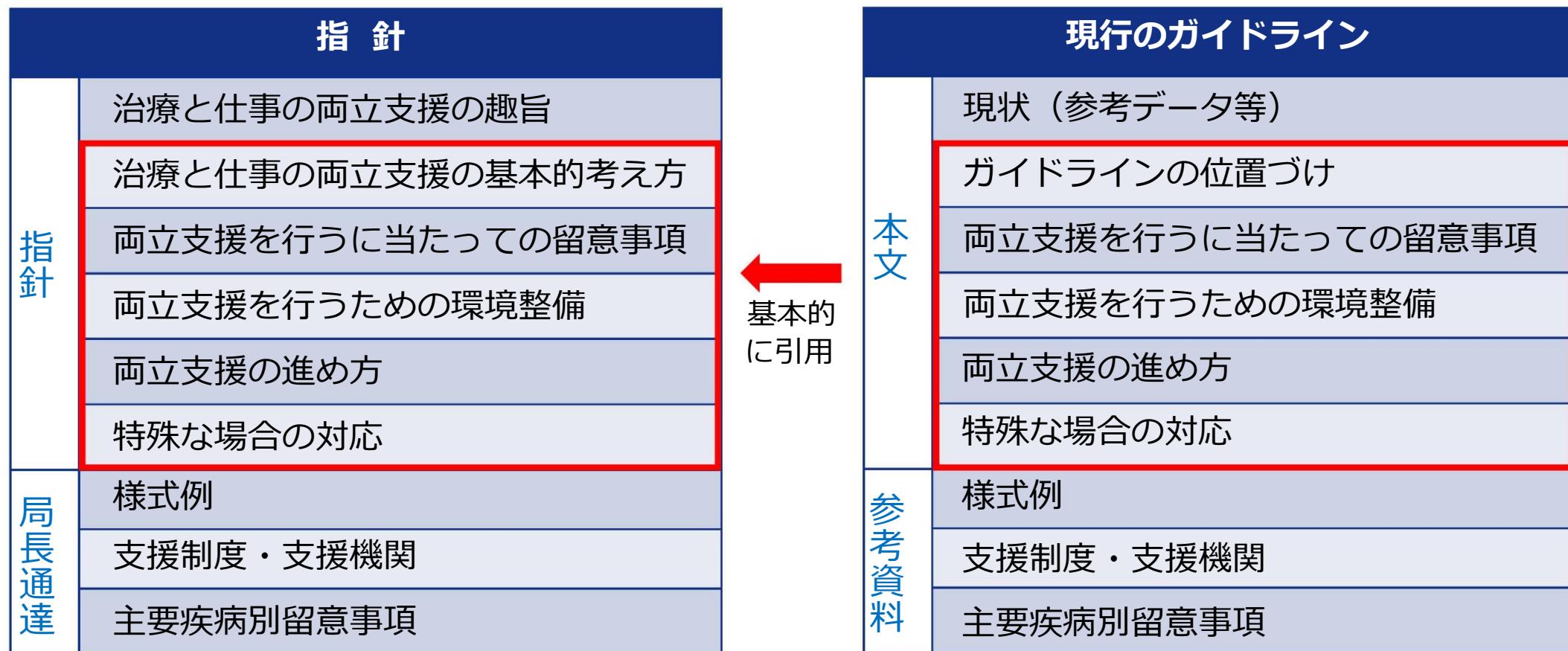
3 治療と就業の両立支援指針は、労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）第七十条の二第一項に規定する指針と調和が保たれたものでなければならない。

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

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。



指針等の周知について

- 中小企業では、治療と仕事の両立支援ガイドラインの認知度が低い

資料出所：労働政策研究・研修機構 調査シリーズNo.240「病気と仕事の両立に関する実態調査（企業調査）」（2024）

（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

- 今後策定される予定の指針やマニュアル等をいかにして周知していくかが課題

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ます。



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



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

両立支援の取組事例

事業所の取組事例



株式会社SANYO-CYP

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

【業種】印刷関連事業及び、衛生事業 | 【従業員数】107名 | 【産業保健スタッフ】11名



有限会社泉州日日新聞社

地さんぽ、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

【業種】新聞業 | 【従業員数】26名 | 【産業保健スタッフ】1名



株式会社F・Cカード

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

【業種】製造業 | 【従業員数】360名 | 【産業保健スタッフ】1名



日本地下石油器具株式会社 業務事業所

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

【業種】その他 | 【従業員数】52名 | 【産業保健スタッフ】0名

医療機関の取組事例



福井県立 藤林病院

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

【施設の運営】医療機関 | 【従業員数】2,195名



公益財團法人 がん研究会看護部

完治を目指したがん治療を提供するだけではなく、

診断時から治療後の生活全般まで患者さんを支援

【施設の運営】医療機関 | 【従業員数】1,898名

相談窓口について

滋賀産業保健総合支援センター

以下の支援を専門の促進員が対応します。**無料**です。

○両立支援に取り組む事業場への個別訪問支援

両立支援のための「企業内の体制づくり」、「休暇制度、勤務制度等の整備」など職務環境整備や両立支援の進め方等についての助言を行います。

○事業者・労働者（患者）間の両立支援に関する個別調整支援

両立支援を望む労働者（患者）に対しては、必要に応じて情報の提供や事業場が必要とする手続きや書類を確認するなどの相談に対応します。



【お問い合わせ・お申込み先】

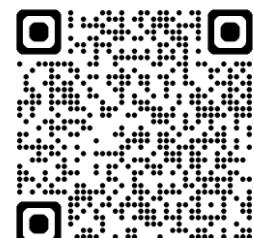
独立行政法人労働者健康安全機構
滋賀産業保健総合支援センター

〒520-0047

滋賀県大津市浜大津1-2-22
大津商中三楽ビル8F

T E L : 077-510-0770

F A X : 077-5 10-0775



Mail : info@shigas.johas.go.jp

URL : <https://www.shigas.johas.go.jp>

治療と仕事の両立支援についてお考えの労働者（患者）、事業者、人事労務担当者の方がおられましたら、滋賀産業保健総合支援センターの利用をご検討ください。



治療と仕事の両立支援の意義

◆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、人材資源の喪失防止、労働者のモチベーションの向上による人材の定着・生産性の向上、さらには、「健康経営」や社会的責任（CSR）、労働者のワーク・ライフ・バランスの実現といった意義もある。

◆医療関係者にとっての意義

仕事を理由とする治療の中止や、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できる。



◆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る。