

治療と就業の両立支援指針について

鳥取労働局健康安全課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

はじめに

- 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、令和8年4月1日から、事業主に対し、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必要な措置を講じる努力義務が課せられた。
- 「治療と就業（仕事）の両立支援指針」は、改正後の労働施策総合推進法第27条の3第2項に基づき、事業主による治療と就業の両立支援の取組に関し、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る。

治療と仕事の両立支援とは

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抱えながら仕事をする労働者は増えていきます。

治療と仕事の両立支援とは



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



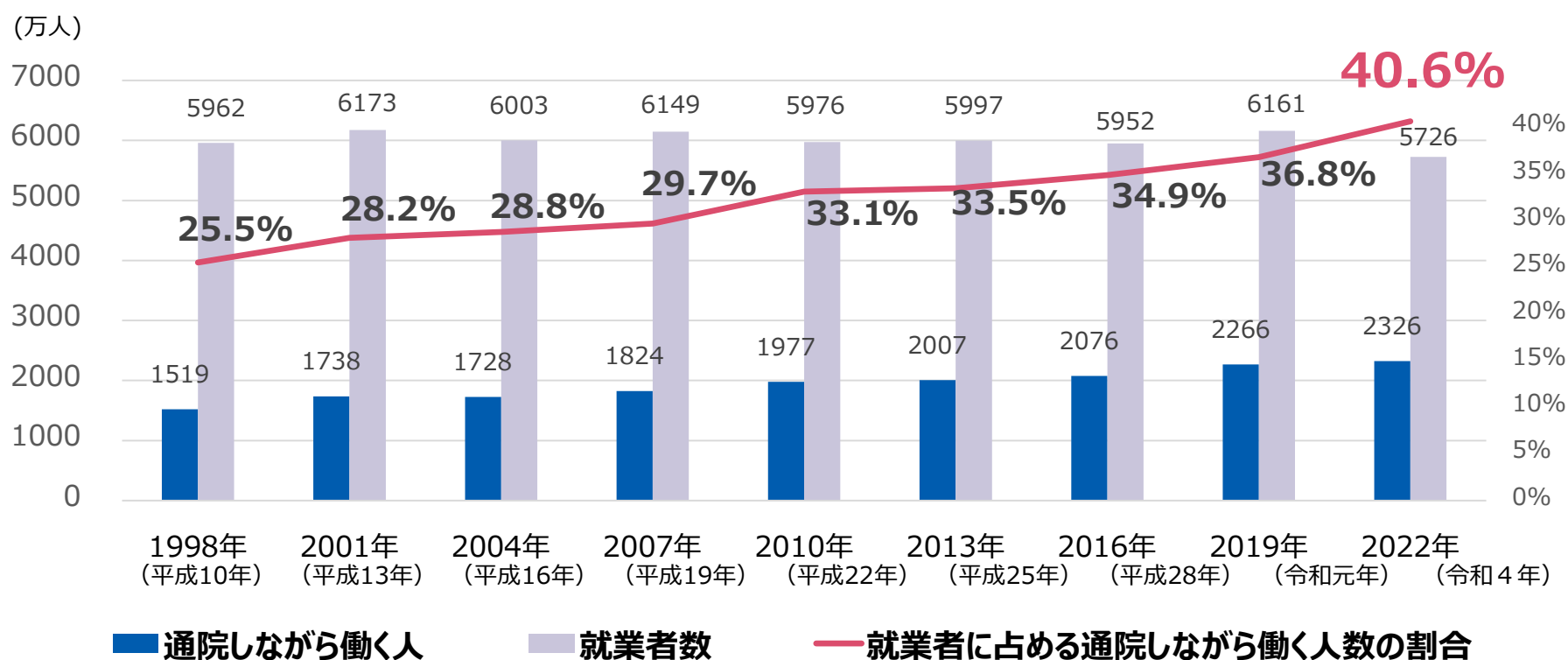
労働者の健康確保及び就業継続とともに、社員全体の安心感やモチベーションの向上による人材の定着、生産性の向上といった企業の成長につながります。

- 疾病を抱える労働者を取り巻く状況
- 事業主の取組の努力義務化
- 治療と就業の両立支援指針

疾病を抱える労働者を取り巻く状況①

○ 何らかの疾病により通院しながら働く労働者の割合は年々上昇している。

通院しながら働く労働者の割合



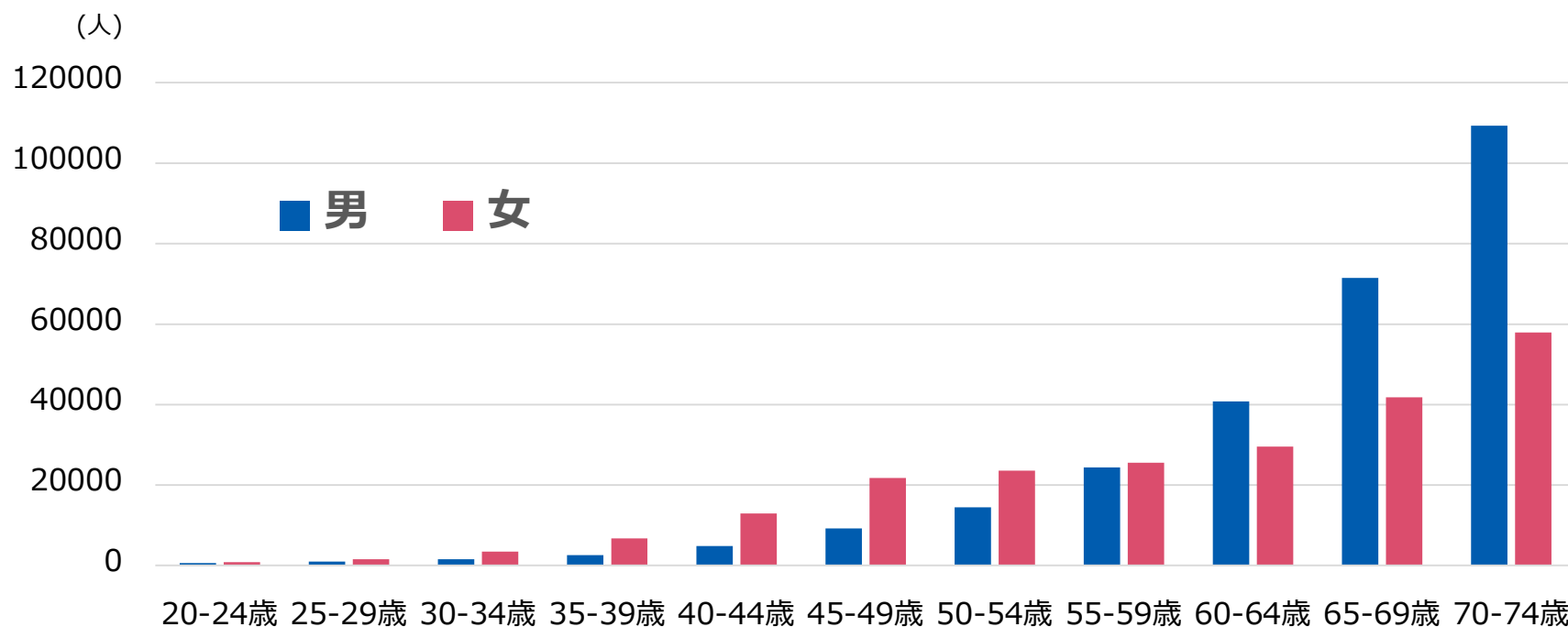
1. 入院者は含まない 2. 15歳以上の者 3. 就業者数は世帯人員のうち「仕事あり」の者
4. 2016年の数値は、熊本県を除いたもの

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②

- 一般に年齢階層が高くなるほど疾病を抱える人は増え、就労世代も無関係ではない。今後、労働力の高年齢化等により疾病リスクを抱える労働者の割合は一層増加が見込まれる。

がんの年齢階層別罹患数（2020年）



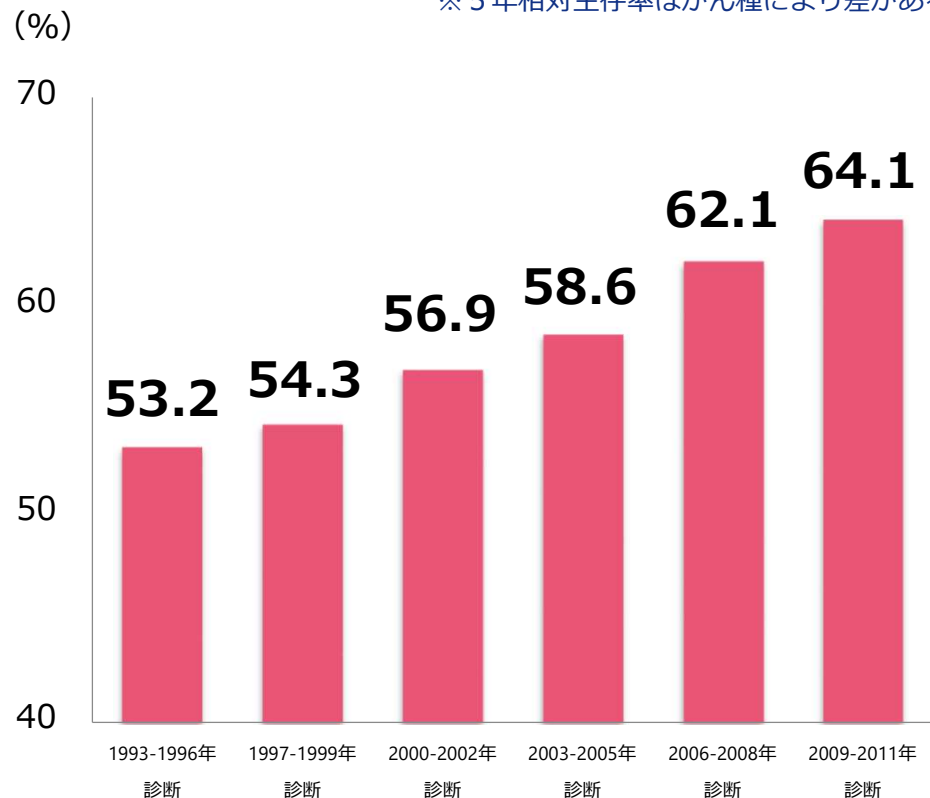
資料出所：厚生労働省「全国がん登録データ」

疾病を抱える労働者を取り巻く状況③

- 近年の医療技術の進歩等によって、かつては「不治の病」とされていたがん等の疾病においても生存率が向上し、「長く付き合う病気」に変化しており、労働者が病気になったからといって、すぐに離職しなければならないという状況は必ずしも当てはまらなくなっている。

がん患者の5年相対生存率※の推移

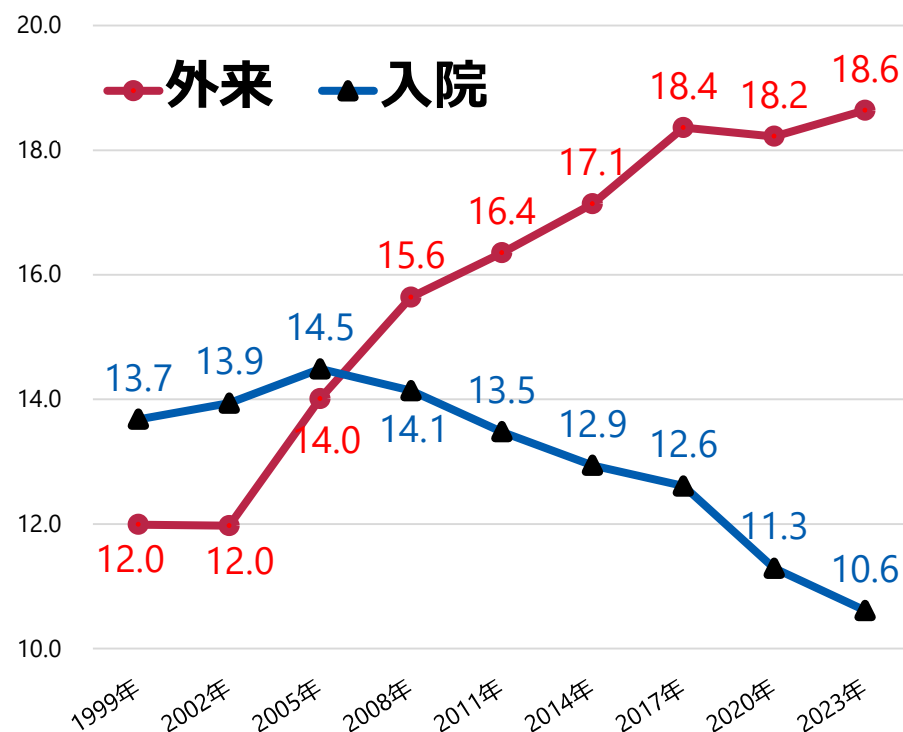
※ 5年相対生存率はがん種により差がある



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

(万人)

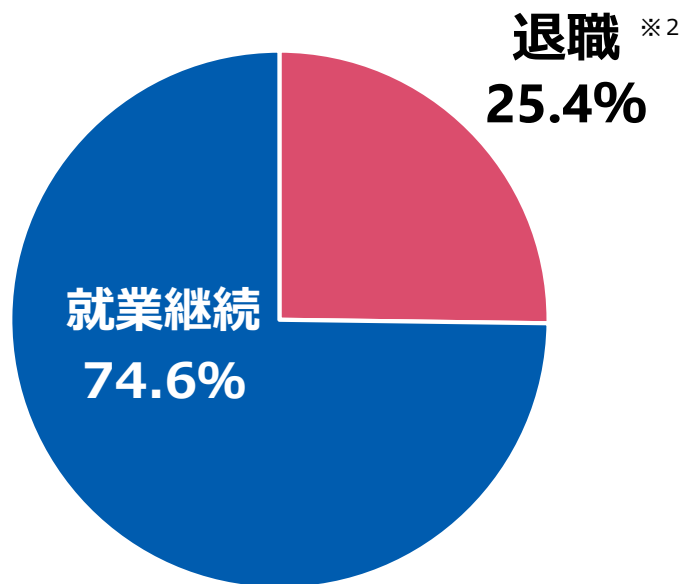


資料出所：厚生労働省「令和5年患者調査」

疾病を抱える労働者を取り巻く状況④

- 疾病を抱える労働者の中には、疾病に対する労働者自身の不十分な理解や職場の理解・支援体制の不足により、罹患後に早期の離職を余儀なくされ、更には職場復帰や復帰後の就業継続の場面で様々な支障に直面している方も少なくない状況にあると考えられる。

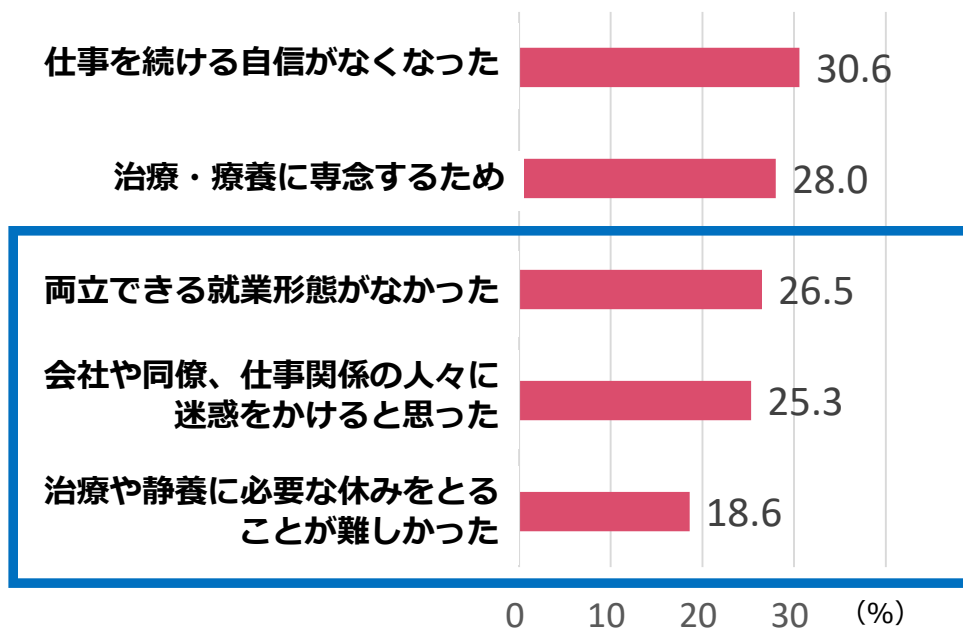
疾病罹患後の就業継続・退職の状況



※1 過去5年間にがん・心疾患・脳血管疾患・肝炎・糖尿病・難病の病気治療をした者（経過観察含む）

※2 「疾病を理由に退職した」「疾病以外の理由で退職した」の合計

疾病罹患により退職した主な理由



※ 「疾病を理由に退職した」を対象に集計。

疾病を抱える労働者を取り巻く状況⑤

- 疾病を理由に退職した労働者の4人に1人は、最初の治療が開始されるまでに退職している。

疾病を理由に退職した者の退職した時期

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 %

} 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

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

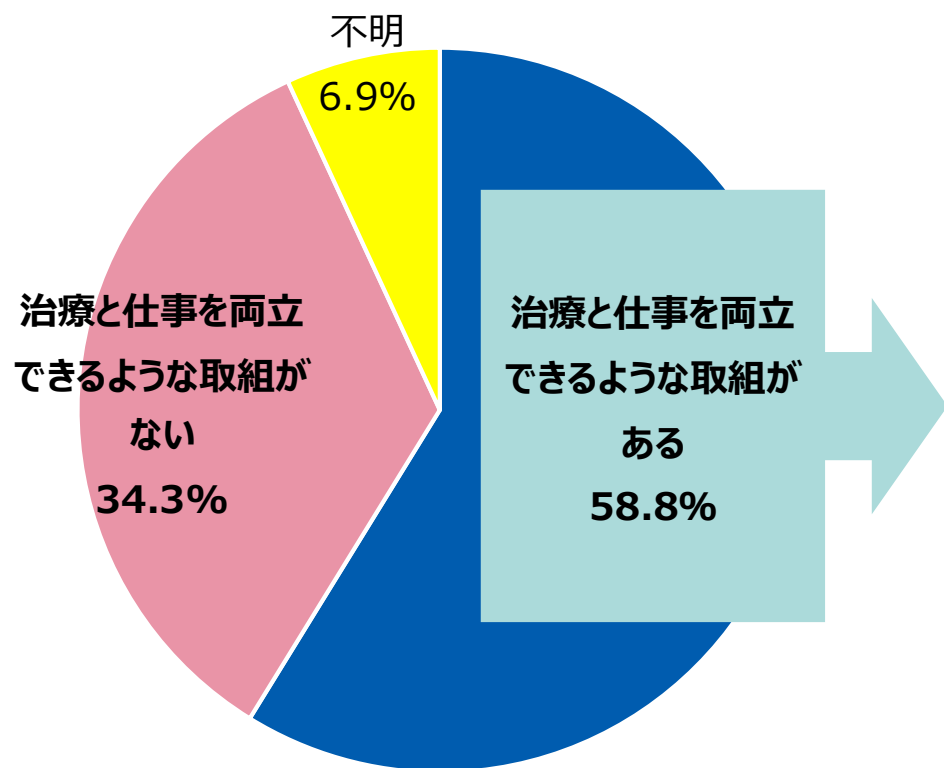
※ 無回答を除く

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）

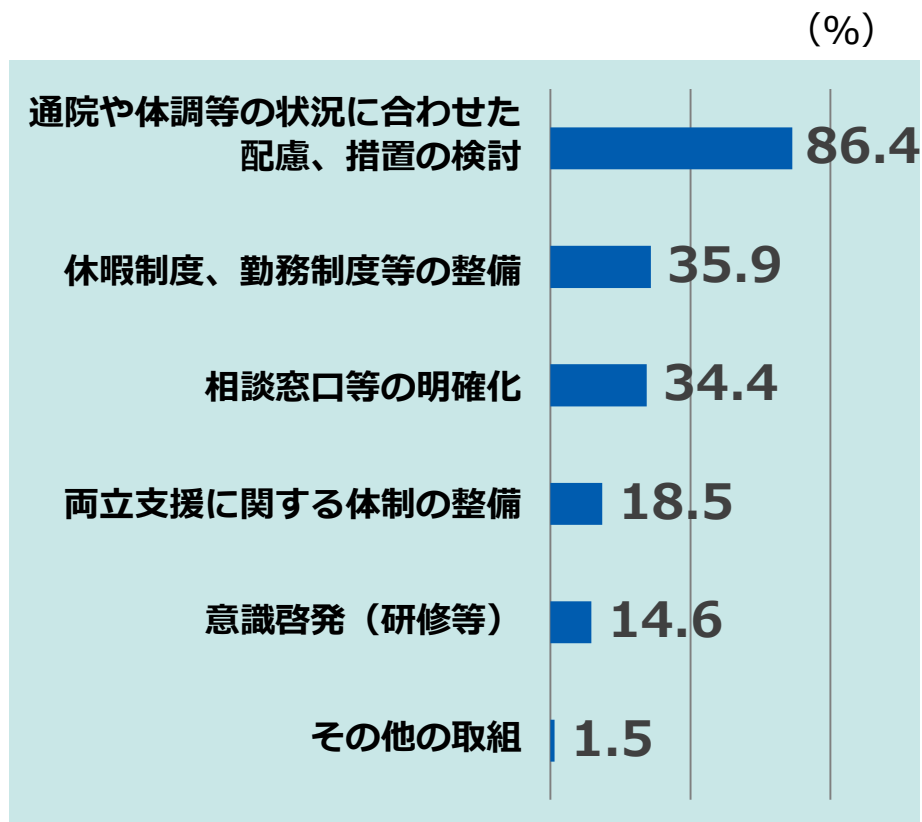
事業場における取組の状況

- 治療と仕事の両立支援の「取組がない」が約 3 割、「取組がある」とする約 6 割の内訳も多くは個別対応であり、社内制度や支援体制等の環境整備に取り組んでいるものは少ない。

治療と仕事を両立できるような取組の有無



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）

- 疾病を抱える労働者を取り巻く状況
- **事業主の取組の努力義務化**
- 治療と就業の両立支援指針

改正労働施策総合推進法（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。

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）

治療と就業の両立支援の推進（労働施策総合推進法の改正）

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、疾病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対策を推進し、働きながら治療を続ける方の就業環境を整備する必要。
- ⇒ **ガイドライン（平成28年～）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。**
- **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。**
 - ※ これまでの法的根拠がないガイドラインを、法律に基づく指針として位置付けるものであり、ガイドラインを参考に策定する。

労働施策総合推進法（抄）

- 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）により第二十七条の三を新設（施行期日：令和8年4月1日）

第八章 治療と就業の両立支援

第二十七条の三（抄）

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。

- 疾病を抱える労働者を取り巻く状況
- 事業主の取組の努力義務化
- 治療と就業の両立支援指針**



趣旨

労働施策総合推進法第27条の3第2項に基づき、事業主による、治療を受け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るもの

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。負傷を含む。）

両立支援に当たっての留意事項

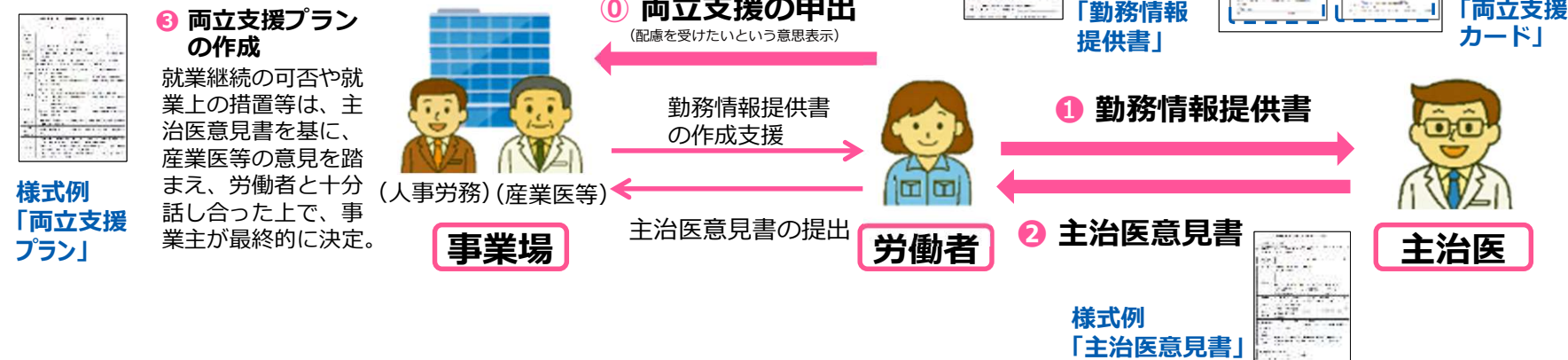
● 本人の申出 ● 本人との十分な話し合い、上司・同僚の理解 ● 個別事例の特性に応じた配慮 ● 個人情報の保護

両立支援を行うための環境整備

- 事業主による基本方針の表明
- 研修等を通じた意識啓発
- 相談窓口の明確化、社内の支援体制の整備
- 両立支援に関する休暇制度・勤務制度の整備（例：時間単位の有給休暇、病気休暇、時差出勤、テレワーク、短時間勤務 等）

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】



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

※ 個人事業主等（事業を行う者のうち労働者を使用しないもの及び中小企業の事業主又は役員）については、個人事業主等として事業を行う上では、自らの心身の健康に配慮することが重要であり、各種支援を活用しつつ自らで健康管理を行うことが基本であるため、対象とならない。

令和8年2月24日付け基発0224第6号・職発0224第29号「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第8章の規定等の施行等について（通達）」

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。負傷を含む。）

※ 治療を伴うが、短期で治癒するなど、就業の継続への影響や離職を余儀なくされることが想定されないもの（感冒等）、疾病にあたらぬもの（美容医療、審美歯科等）は、含まれない。

令和8年2月24日付け基発0224第6号・職発0224第29号「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第8章の規定等の施行等について（通達）」

両立支援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し合い、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、**十分な話し合い**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**が重要です。

治療と就業の両立支援において労働者本人からの申出により事業主が把握した症状、治療の状況等の疾病に関する個人情報については、当該情報を取り扱う者の範囲や第三者への漏えいの防止も含めた適切な情報管理体制の整備が必要となります。

両立支援のための環境整備

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
- 研修等を通じた意識啓発
- 相談窓口の明確化、社内の支援体制の整備
- 両立支援に関する休暇制度・勤務制度の整備

健康状態等への配慮が問題となることも・・・

最二小判平26. 3. 24 労働判例1094-22 東芝（うつ病・解雇）事件

上告人（労働者）が被上告人（使用者）に申告しなかった自らの精神的健康（いわゆるメンタルヘルス）に関する情報は、神経科の医院への通院、その診断に係る病名、神経症に適応のある薬剤の処方等を内容とするもので、労働者にとって、自己のプライバシーに属する情報であり、人事考課等に影響し得る事柄として通常は職場において知られることなく就労を継続しようとするものが想定される性質の情報であったといえる。

使用者は、必ずしも労働者からの申告がなくても、その健康に関わる労働環境等に十分な注意を払うべき安全配慮義務を負っているところ、上記のように労働者にとって過重な業務が続く中でその体調の悪化が看取される場合には、上記のような情報については労働者本人からの積極的な申告が期待し難いことを前提とした上で、必要に応じてその業務を軽減するなど労働者の心身の健康への配慮に努める必要があるものというべきである。



事業主の方針表明

- ・ 事業主として、治療と就業の両立支援に取り組むに当たっての基本方針を表明し、全ての労働者に周知することで、職場風土を醸成する。



研修等を通じた意識啓発

- ・ 全ての労働者及び管理職に対して、治療と就業の両立支援に関する研修等を通じた意識啓発を行う。



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めます。



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。

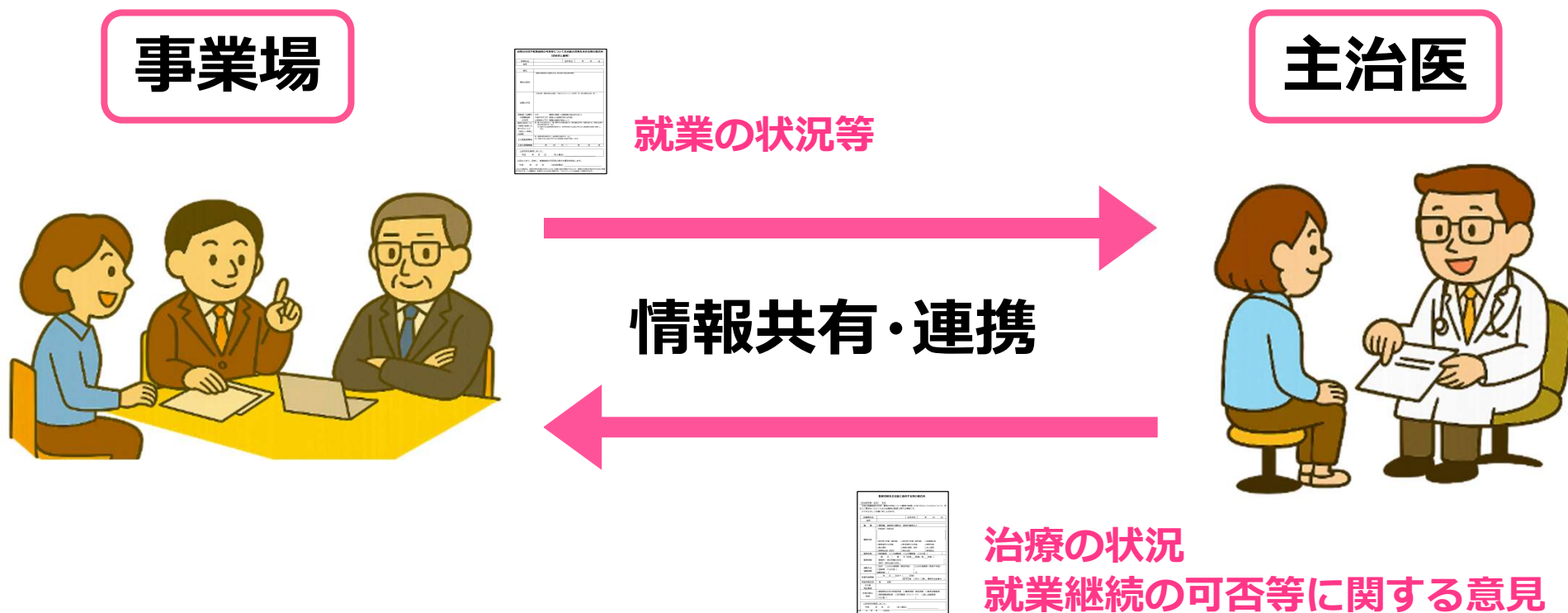
- ・ 休暇制度：時間単位の年次有給休暇、傷病休暇、病気休暇 等
- ・ 勤務制度：時差出勤制度、短時間勤務制度、在宅勤務制度、試し出勤制度 等



個別の両立支援の進め方

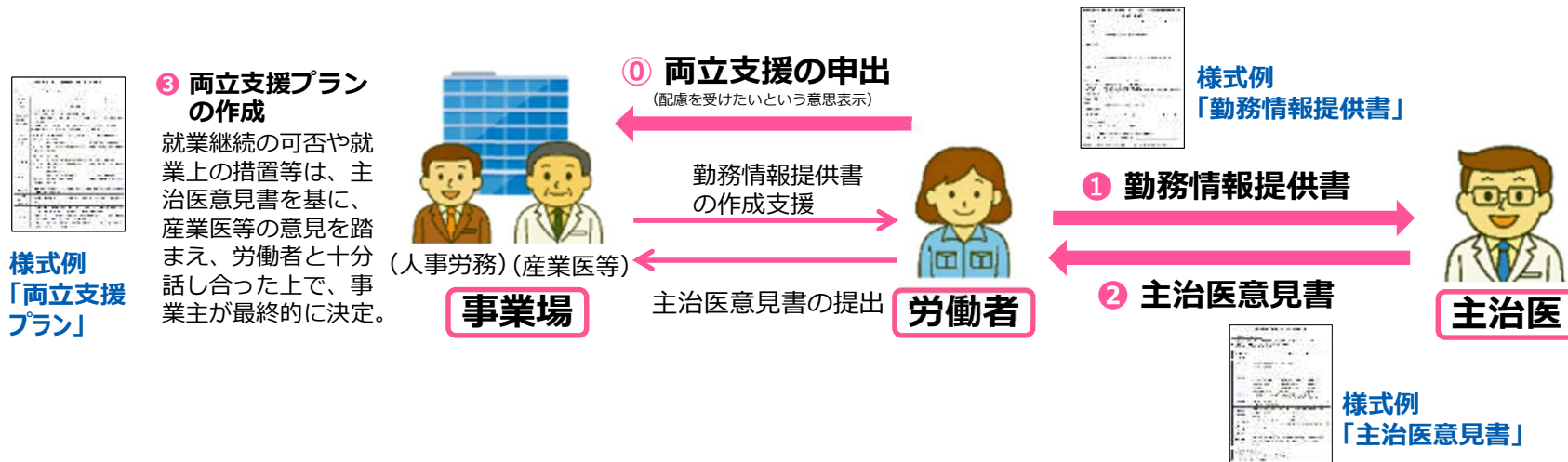
個別の両立支援の進め方

治療と就業の両立支援を進める上では、事業場（人事労務、産業医等）と主治医が、労働者本人と十分に話し合いながら情報交換を行い、連携して対応することが重要

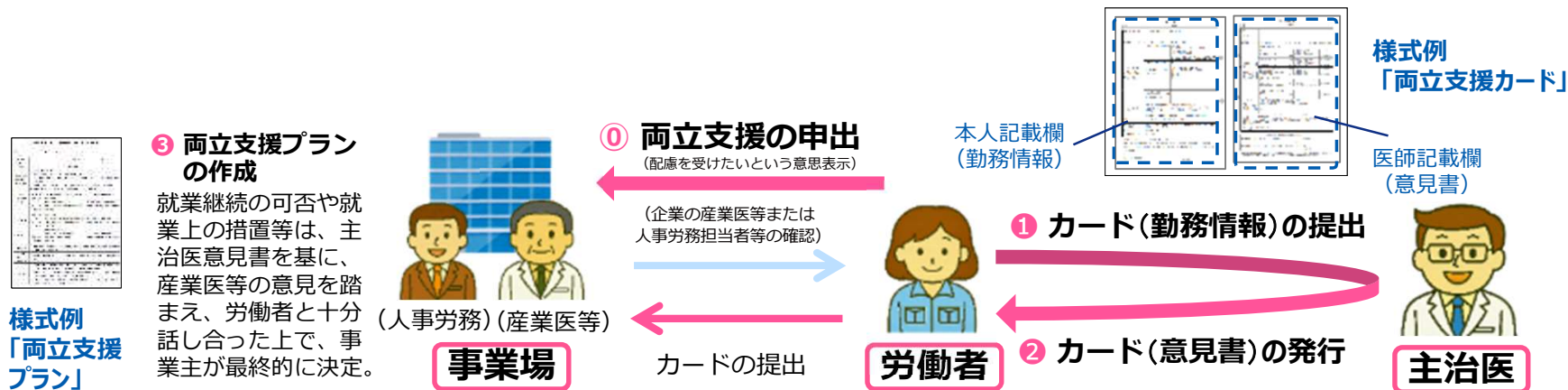


個別の両立支援の進め方（様式例の活用による支援フロー）

様式例「勤務情報提供書」・「主治医意見書」を用いる場合



様式例「両立支援カード」を用いる場合



個別の両立支援の進め方①

① 労働者は、就業の状況等の情報を主治医に提供します。

- ※ 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めます。
- ※ 勤務情報提供書には、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めます。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。

勤務情報提供書の作成支援



事業場

様式例
「勤務情報提供書」
「両立支援カード」

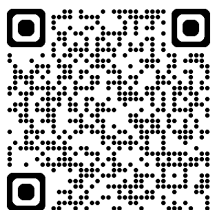


労働者



主治医

様式例「勤務情報提供書」



使用者側で記載するもの

以下のような内容を記載すると、主治医から具体的な助言が得られやすい。

○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（事業者としてどこまで対応が可能か）

○ 事業者や労働者が悩んでいること、主治医に相談したいこと

勤務情報を主治医に提供する際の様式例

（主治医所属・氏名） 先生

今後の就業継続の可否、業務の内容について職場で配慮したほうがよいことなどについて、先生にご意見をいただくための従業員の勤務に関する情報です。

どうぞよろしくお願い申し上げます。

従業員氏名	生年月日	年	月	日
住所				
職 種	※事務職、自動車の運転手、建設作業員など			
職務内容	（作業場所・作業内容） ☐ 体を使う作業（重作業） ☐ 体を使う作業（軽作業） ☐ 長時間立位 ☐ 暑熱場所での作業 ☐ 寒冷場所での作業 ☐ 高所作業 ☐ 車の運転 ☐ 機械の運転・操作 ☐ 対人業務 ☐ 遠隔地出張（国内） ☐ 海外出張 ☐ 単身赴任			
勤務形態	☐ 常勤勤務 ☐ 二交替勤務 ☐ 三交替勤務 ☐ その他（ ）			
勤務時間	時 分 ～ 時 分（休憩 時間、週 日間） （時間外・休日労働の状況： ） （国内・海外出張の状況： ）			
通勤方法	☐ 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 ☐ その他（ ）			
通勤時間	通勤時間：（ ）分			
休業可能期間	年 月 日まで（ 日間） （給与支給 ☐ 有り ☐ 無し 傷病手当金 %）			
有給休暇日数	残 日間			
その他 特記事項				
利用可能な 制度	☐ 時間単位の年次有給休暇 ☐ 傷病休暇・病気休暇 ☐ 時差出勤制度 ☐ 短時間勤務制度 ☐ 在宅勤務（テレワーク） ☐ 試し出勤制度 ☐ その他（ ）			

会社において選任されている産業医等に✓してください。

☐ 産業医 ☐ 総括安全衛生管理者 ☐ 衛生管理者 ☐ 安全衛生推進者 ☐ 衛生推進者 ☐ 保健師

上記内容を確認しました。

令和 年 月 日 （本人署名）

令和 年 月 日 （会社名）

住所 電話番号

個別の両立支援の進め方②

② 労働者は、主治医から、両立支援に必要な情報を収集して事業主に提出します。

※ 主治医から提供を受けることが望ましい事項

ア 症状、治療の状況

イ 就業継続の可否

ウ 就業上の措置

エ 治療に対する配慮

に関する意見

あなたの会社では、短時間勤務の制度があるので、しばらく利用することで就業は可能です。

あなたの業務内容では〇〇の症状が影響することがあるため、会社には△△の配慮をお願いしてください。



(人事労務) (産業医等)

事業場



様式例
「主治医意見書」
「両立支援カード」



労働者



主治医

様式例「主治医意見書」

主治医から提供を受けることが望ましい事項

- ア 症状、治療の状況
- イ 就業継続の可否
- ウ 就業上の措置
- エ 治療に対する配慮



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

患者氏名	生年月日			年	月	日
住所						
病名						
現在の症状	(運動や業務遂行に影響を及ぼし得る症状や薬の副作用等)					
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(半年間、月1回の通院が必要、等))					
退院後／治療中の就業継続の可否	☐ 可 (職務の健康への悪影響は見込まれない) ☐ 条件付きで可 (就業上の措置があれば可能) ☐ 現時点で不可 (療養の継続が望ましい)					
望ましい就業上の措置	例：重いものを持たない、暑い場所での作業は避ける、車の運転は不可、残業を避ける、長期の出張や海外出張は避ける など 注) 提供された勤務情報を踏まえて、医学的見地から必要と考えられる配慮等の記載をお願いします。					
治療に対する配慮事項	例：通院時間を確保する、休憩場所を確保する など 注) 治療のために必要と考えられる配慮等の記載をお願いします。					
上記の措置期間	年 月 日 ～ 年 月 日					

上記内容を確認しました。	
令和 年 月 日	(本人署名)
上記のとおり、就業継続の可否等に関する意見を提出します。	
令和 年 月 日	(主治医署名)
住所	電話番号

※1 この様式は、患者が病状を悪化させることなく治療と就労を両立できるよう、職場での対応を検討するために使用するものです。この書類は、患者本人から会社に提供され、プライバシーに十分配慮して管理されます。

※2 職場復帰・就業継続の可否や具体的な就業上の配慮等に関しては、主治医の意見をもとに、産業医等の意見を勘案しつつ、労働者と十分話し合った上で、事業者が最終的に決定するものです。

様式例「両立支援カード」



Ⅰ. 本人記載欄

氏名	生年月日
住所	
職務内容(有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)
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)	(1)身体上の負荷がある作業 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
	(2)事故の可能性が高まる作業 ① 1人作業 ② 高所作業 ③ 危険な機械操作・自動車運転
	(3)心身の負担が高いと感じられる作業 ① 残業・休日労働など(長時間労働) ② 出張 ③ 夜勤 ④ その他
	(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
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・病欠休暇 □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

会社において選任されている産業医等に✓してください。

□産業医 □総括安全衛生管理者 □衛生管理者 □安全衛生推進者 □衛生推進者 □保健師

会社に両立支援の申し出を行い、本カードの作成にあたって下記の担当部署・担当者の確認を受けました。

(会社記載欄)

会社名 **本人が記載したものを確認して会社が記載**

担当部署・担当者名

住所 電話番号

Ⅱ. 医師記載欄

氏名	生年月日
住所	
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 □下記ア～ウの条件付き可(年 月 日～ 年 月 日) □現時点で不可
ア 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)	(1)身体上の負荷がある作業 ① 立位作業 □作業可 □立位の時間の制限 □作業は当面不可 ②-a 重量物の取扱作業 □作業可 □作業時間や回数の制限 □作業は当面不可 ②-b 体を大きく動かす作業 □作業可 □負荷の削減 ③ 暑熱/寒冷/屋外作業 □作業可 □作業時間や回数の制限 □作業は当面不可 ④ 振動工具の取扱作業 □作業可 □空調機器の利用 ⑤-a 不特定多数の人と対面する作業 □作業可 □振動の少ない工具の利用 □作業は当面不可 ⑤-b 病原体等の取扱作業 □作業可 □作業時間の制限 □作業は当面不可 ⑥ 化学物質や粉塵等で呼吸用保護具を装着する作業 □作業可 □保護具の着用 □作業は当面不可 □作業強度の制限
	(2)事故の可能性が高まる作業 ① 1人作業 □作業可 □当人或他者への危害を防止する安全装置等 □作業は当面不可 ② 高所作業 □作業可 □当人の安全を確認できる配置等 ③ 危険な機械操作・自動車運転
	(3)心身の負担が高いと感じられる作業 ① 残業・休日労働など(長時間労働) □作業可 □作業は当面不可 ② 出張 ③ 夜勤 ④ その他
	イ 本人記載欄1の作業について、上記ア以外の必要な配慮事項・アの配慮の補足事項 □負担の少ない保護具着用 □紫外線をできるだけ避ける □食事内容により病勢が悪化するため食事を避ける □排尿・排便回数が多くなるためトイレが利用しやすい環境整備 □残業・休日労働(長時間労働)の制限 □出張の制限 □夜勤の制限 □その他 ()
ウ 本人記載欄2の利用可能な社内制度を踏まえた、上記ア・イ以外の、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 ※次ページ「配慮の例」も参照の上で、ご記入ください	□治療スケジュールに合わせた休暇等 □作業中の適宜休憩 □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 ※例：長時間情報機器作業を制限する等 ()

医師署名欄	上記の通り、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) 住所 電話番号
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)

※職場復帰・就業継続の可否や具体的な就業上の配慮等に関しては、主治医の意見をもとに、産業医等の意見を勘案しつつ、労働者と十分話し合った上で、事業者が最終的に決定するものです。

個別の両立支援の進め方③

③ 事業主は、主治医や産業医等の意見を踏まえ、就業継続の可否を判断します。

事業主は、**疾病を抱える労働者を就業させると判断した場合**、労働者の健康確保対策等として、就業によって疾病が増悪しないよう、必要な就業上の措置や治療に対する配慮を検討し、適切に実施することが求められます。



事業場

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。

様式例 「両立支援プラン／職場復帰プラン」

項目	内容
労働者の氏名	〇〇 〇〇 〇〇
所属部署	〇〇課 〇〇班
主治医	〇〇 〇〇 〇〇
産業医	〇〇 〇〇 〇〇
就業継続の可否	〇〇 〇〇 〇〇
就業上の措置	〇〇 〇〇 〇〇
治療の経過	〇〇 〇〇 〇〇
両立支援プランの内容	〇〇 〇〇 〇〇
職場復帰プランの内容	〇〇 〇〇 〇〇

※ 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。

労働者を就業させない（休業等）と判断した場合のリスク

片山組事件（最高裁平成10年4月9日第一小法廷判決）



【争点】

建築工事現場で長年にわたり現場監督業務に従事してきた労働者が、私病のため現場作業に従事できないと申し出たところ、会社から自宅治療命令を受け、約四か月間欠勤扱いとして賃金が支給されず、冬期一時金も減額されたためその措置を不当として賃金等を請求した事例

【判断】

労働者が職種や業務内容を特定せずに労働契約を締結した場合においては、現に就業を命じられた特定の業務について労務の提供が十全にはできないとしても、その能力、経験、地位、当該企業の規模、業種、当該企業における労働者の配置・異動の実情及び難易等に照らして当該労働者が配置される現実的可能性があると認められる他の業務について労務の提供をすることができ、かつ、その提供を申し出ているならば、なお債務の本旨に従った履行の提供があると解するのが相当である。

■私病ではあっても・・・

復職（拒否）の適否、労働契約の継続（解雇、退職）をめぐる労使紛争のリスクは否定できない

様式例「両立支援プラン」



就業上の措置や配慮事項、実施時期については、主治医意見書の内容をもとに、産業医等の意見を勘案しながら、労働者本人と十分に話し合い、検討する

署名欄を設け、労働者本人、事業主及び関係者（産業医、人事労務担当者、上司等）による話し合いの上作成されたものであることが分かるようにすることが望ましい

両立支援プラン／職場復帰支援プランの作成例

作成日： 年 月 日

従業員 氏名		生年月日 年 月 日	性別 男・女
所属		従業員番号	
治療・投薬 等の状況、 今後の予定			
期間	勤務時間	就業上の措置・治療への配慮等	（参考）治療等の予定
1か月目	： ～ ： （時間休憩）		
2か月目	： ～ ： （時間休憩）		
3か月目	～ （時間休憩）		
業務内容			
その他 就業上の 配慮事項			
その他			

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、参考にご覧ください。

両立支援コーディネーター



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
(鳥取)

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



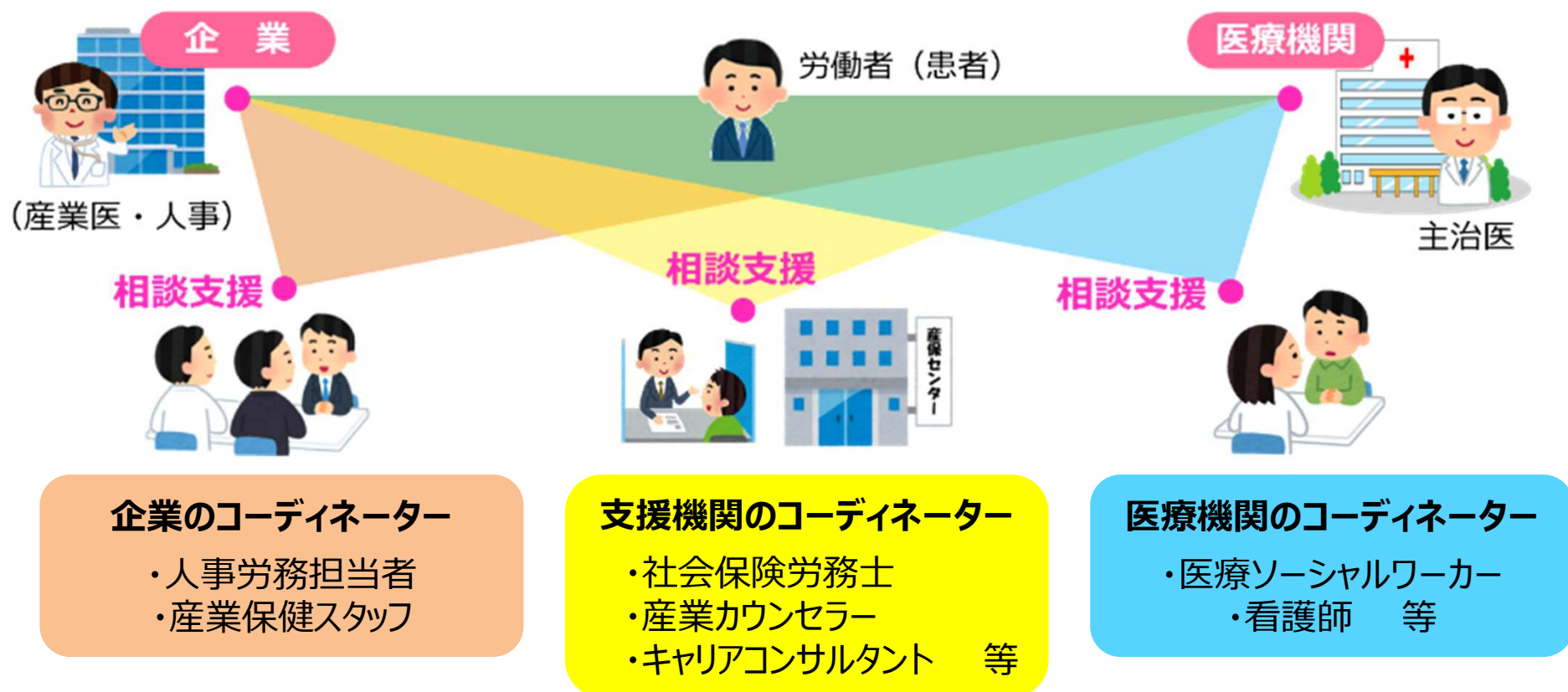
都道府県労働局に設置されている「**地域両立支援推進チーム**」では、自治体や地域の支援機関等と連携して、

- ・ 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。

両立支援コーディネーターとは

- 両立支援コーディネーターは、患者である労働者に寄り添い、職場と医療機関の間の情報の橋渡しを行いながら、継続的な相談支援等を行う役割を担う



「産業保健総合支援センター」による企業支援

- 各都道府県の産保センターに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（無料）



➤ 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。

➤ 事業場への相談対応・訪問支援

専門的な相談に窓口、電話、メール等により対応。また、事業場の依頼を受けて、専門スタッフが事業場を訪問し、制度導入等の支援や社員教育等を実施。

➤ 個別調整支援

患者（労働者）本人又は事業場の申出を受けて、専門スタッフ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。

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～



私が一番後悔していることは、最初にか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



※ 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

両立支援に取り組む企業の声

～ポータルサイト「治療と仕事の両立支援ナビ」取組画面（一部）～

企業規模（従業員数）

- ☒ ALL ☐ 大規模（1,000名以上） ☐ 中～大規模（500名～999名）
☐ 小～中規模（50～499名） ☐ 小規模（50名未満）

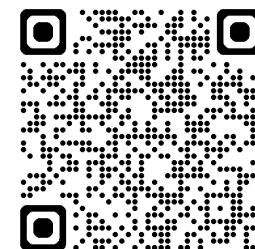
業種

- ☐ 建設業 ☐ 製造業 ☐ 運輸業 ☐ 卸売業・小売業 ☐ 金融業・保険業
☐ 教育業 ☐ サービス業 ☐ その他

取組内容

- ☐ 事業者の基本方針表明 ☐ 研修等による意識啓発 ☐ 相談窓口
☐ 休暇制度・勤務制度 ☐ 関係者の情報共有（役割分担、個人情報の保護） ☐ 労使の協力
☐ 社外資源の活用（GLTD導入、キャリアコンサルタント）

※ 紙幅の関係上、記事には各企業等の取組内容のすべてを掲載しているわけではありませんので、あくまで掲載記事内容に関する検索項目です。（ご了承ください）



検索画面

中小規模にも対応
都道府県別検索も可
（掲載省略）

- この従業員が2021年に手術を受けることになり、長期の休業や職場復帰の支援が必要となりました。主治医や産業医、管理部担当者等で情報共有を行い、職場復帰支援プランを作成しました。
- 職場復帰後しばらくは痛みなどの後遺症があったため、主治医や産業医の意見も踏まえて、勤務時間を短縮し、業務は軽作業を担当することにしました。1年後には就業制限はなくなり、本人が希望していた機械操作の業務に就いてもらうことができました。2025年現在は、障がいを持った従業員の中では初めてリーダーの役職に就いています。

小規模事業の
取組事例
（一部抜粋）