



治療しながら働く人を応援する

治療と仕事の 両立支援

事例集 ～和歌山～



厚生労働省 和歌山労働局

和歌山産業保健総合支援センター

和歌山県地域両立支援推進チーム

はじめに

「治療と仕事の両立支援」は、病気を抱えながらも、働く意欲や能力のある労働者が、仕事を理由として治療機会を逃すことなく、また、治療の必要性を理由として職業生活の継続を妨げられることもなく、適切な治療を受けながら、生き生きと働き続けられる社会を目指す取組です。

和歌山県地域両立支援推進チームは、平成29年7月に発足し、和歌山県内の医療機関、団体、行政機関等が連携し、治療しながら働くことができるよう相談サポートを行うとともに、周知啓発活動やシンポジウムを開催するなど、治療と仕事の両立支援の推進を図ってまいりました。

また、和歌山産業保健総合支援センターが令和4年度に実施したアンケート結果で、「治療と仕事の両立支援を知っている」と回答された県内事業場の割合が55%にとどまっていることを踏まえ、令和5年8月には、両立支援の認知度を80%以上にすることを目標に掲げ、治療と仕事の両立支援対策推進計画（4か年計画）を策定しています。

このような状況の中で、本冊子は、和歌山県内の事業場の取組事例や支援機関を紹介させていただいておりますので、関係者の皆様において、治療と仕事の両立支援を進める際の参考としてお役立ていただければ幸いです。

令和7年7月吉日

厚生労働省 和歌山労働局
和歌山産業保健総合支援センター
和歌山県地域両立支援推進チーム

目次

- 事例紹介～和歌山県内事業場の取組み～・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 支援機関～和歌山県地域両立支援推進チーム～・・・・・・・・・・・・・・ 19
- 支援機関～両立支援相談窓口病院～・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 27
- 事例集巻末資料・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 35

事例紹介

～和歌山県内事業場の取組み～

- ・医療法人稲穂会 稲穂会病院
- ・社会医療法人三車会 貴志川リハビリテーション病院
- ・木下建設株式会社
- ・紀陽情報システム株式会社
- ・クインライト電子精工株式会社
- ・社会福祉法人陸美会 粉河保育園
- ・総本山 金剛峯寺
- ・社会医療法人 スミヤ
- ・太洋テクノレックス株式会社
- ・株式会社 ナカエ
- ・光運輸株式会社
- ・株式会社 湊組
- ・株式会社 モリカワ
- ・和歌山共同火力株式会社
- ・公益財団法人 和歌山県民総合健診センター
- ・和歌山県国民健康保険団体連合会

(掲載は五十音順)

医療法人稲穂会 稲穂会病院

スタッフが常に明るく、働きやすい職場が、
患者様と地域を元気にします！

企業情報

所在地：紀の川市
業 種：医療・福祉
従業員数：125 名



取り組んだきっかけ（背景）

稲穂会病院は、地域包括ケア病棟、介護医療病床、デイケア、訪問看護ステーション、有料老人ホームを備えた基幹病院として地域に根付いた医療と介護を提供している。また、救急告示病院として年間 300 件以上の救急応需にも対応している。これらの現場を支える専門の人材の確保が必須であり、従業員が心身の健康を理由に退職しないよう、従業員とコミュニケーションを図りながら、働き続けられるための支援が必要である。

基本的な考え方

最善の医療を目指すための 3 つの理念のひとつに「スタッフも常に明るく医療・介護のプロを目指します」と明記しており、これは、医療に携わる人間として、向上心を持ち、お互いが研鑽し合うことで、スキルアップと患者様に温もりのある医療・介護を提供するという誓いでもある。スタッフの働きやすい環境づくりが、働き甲斐、やり甲斐に直結し、ひいては患者様に納得して頂ける質の高いサービスにつながると考えている。

取組内容

●体制づくり

現場での相談は主任が対応し、必要に応じて事務長や看護部長へと相談する体制となっている。現場を通さずに相談する場合は、総務の人事担当者が窓口となっている。また、両立しながら多様な働き方ができる雇用体系（常勤、非常勤、短時間勤務）を整備している。また、就業規則や指針など全従業員が閲覧できるよう開示している。

●IT を活用した柔軟なシフト体制

正職員、短時間勤務、常勤、非常勤など希望する働き方に対応できるようにITを活用し、各スタッフのスマホに勤務日を連絡し、休む従業員がいたとしても細かい調整を行えるよう対応している。半日有給休暇制度はあるが、時間単位取得制度や病気休暇はない。なので、柔軟にシフトを組めるような体制を整えている。

●従業員の適正に合った配置転換や部署異動

介護と医療の現場があり、本人にあった適正配置が可能であり、退職せずに新たな部署異動の必要性や可能性を本人と話し合う機会を持ちながら適正に配置転換や部署異動を行っている。そのため、本人の前向きな就労意欲を引き出すことができています。

●心身の健康を守るために

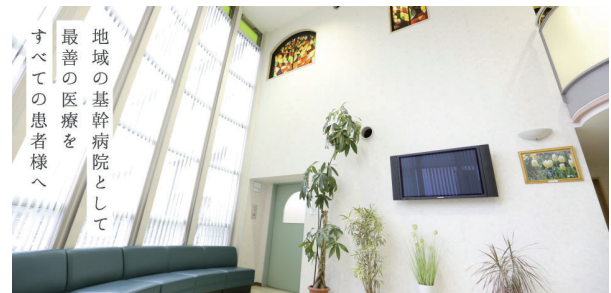
健康診断と同時にストレスチェックを実施することで医師の面談を受けやすくなるよう工夫している。また、健康診断結果から必要な診療補助を行うなど心身の不調とならないよう従業員の健康に留意している。

うまくいった事例

当初、配置された部署に合わなかった従業員と担当者が話し合いをしながら、本人の意向も考慮し部署異動を行った。異動先では資格が必要であったため、資格取得支援制度を活用し、受講のためのシフト配慮などの支援を受けながら資格を取得した。その結果、休業や退職することもなく、現在も資格を活かして現場で活躍している。

今後の課題や展望

コミュニケーションを常に大切にしながら、スタッフ一人一人が誇りに思える職場づくりをするため今後さらに福利厚生の実現を図っていきたい。



職員を大切に、
いきいきと働ける職場づくり

企業情報

所在地：紀の川市
業 種：医療・福祉
従業員数：330 名



取り組んだきっかけ（背景）

社会医療法人となり施設規模拡大に伴い、従業員数だけでなく多職種、幅広い年齢層の従業員が増えた。これらの背景のもと、病気に限らず様々なバックグラウンドで休みが必要となるケースが増加し、現場の上司に任せきりにするのではなく、組織として対応していくことが必至となった。総務担当者が両立支援コーディネーターの資格を取得したことも、院内で取り組みを展開する追い風となっている。

基本的な考え方

治療と職業生活の両立支援に特化したものはないが、入職してもらったからには、従業員を大事にしたい、長く勤めてほしいという各部門長の共通した認識を持っている。

取組内容

●現場との連携

事務部総務課が窓口となり、現場の上司と連携しながら対応している。現場の上司を通じて相談を受けたり、従業員から直接、総務担当者に相談が来ることもある。現場の上司は業務面、総務課は制度や待遇面の視点で話し合いをしながら進めている。

メンタルヘルス不調など必要なケースにおいて、院内だけでなく、本人同意の上、産業医と主治医間双方で情報提供するなど、連携しながら対応している。

●外部相談窓口の開設

県外からの入職者で一人暮らしをしている従業員も多いため、院外でも相談できる場を提供できるよう、メンタルヘルス外部窓口を開設した。ポスターを掲示し、従業員に周知啓発している。

●働き方の選択ときめ細やかな個別対応

病気のため休業後に復職する場合だけでなく、休まずに就労継続する場合であっても、従業員が病気を理由に離職せず、いきいきと働き続けられるよう現場の上司と総務担当者が相談連携し、本

人に確認しながら個別対応を行っている。例として、一時的な雇用形態の変更やならし勤務をすることで仕事への自信をつける、配置転換・部署異動させることで、適正な配置と本人の負荷を減らすなど、現場業務と制度・待遇面を調整しながら配慮している。

常勤者は半日有給休暇、時間単位有給休暇等の休暇制度を利用できるため、フレキシブルに休暇を取得することができる。また、法人には介護部門、医療部門と働く選択肢や多様な働き方が多いことも功を奏している。

両立支援を健康づくりの視点から

治療と仕事の両立支援を、治療が必要になった後の対応だけでなく、従業員が健康で働きやすい職場をつくることで、病気にならない健康づくりにも注力している。

リハビリテーション部長による始業前の筋力トレーニングは従業員に好評である。当初は医師とリハビリテーション部長が個人的に始めた筋力トレーニングであったが、現在、個人の健康づくりだけでなく、職種や役職を超えたコミュニケーションの場となっている。職種、役職を超えたコミュニケーションが活発になることで、職場の心理的安全性を高め、従業員のモチベーション向上にも繋がっている。

また、一人暮らしの従業員も多く、健康食品を安価で手軽に購入できるよう職員専用の設置型健康社食を販売している。2024年1月から導入し、多くの従業員が利用している。今後も継続した取り組みとして定着していく見通しである。

今後の課題や展望

それぞれの課題に対する対策が個別対応となっていることがあるため、公平性に欠けていると感じることがある。今後、院内体制の整備やプログラム策定などルールづくりが課題である。



■ 木下建設株式会社

思いやり精神を念頭に！！
人は財産。

企業情報

所在地：和歌山市
業 種：建設業
従業員数：36 名



取り組んだきっかけ（背景）

従業員の入院をきっかけに、仕事を辞めずに続けてもらうには、どう対応していくべきかを従業員の立場にたって考え、本人の希望や想いを大事にしながらすすめていった。

基本的な考え方

従業員は財産である。健康を損なった時、従業員の支援に取り組むことは当たり前、辞めずに働き続けてもらうことに力を注ぐ。また、従業員だけでなく応援してくれている家族、家庭を大切にできるように支援する。

規程に縛られず、従業員の気持ちを尊重し、出来る限り希望に添えるようにフレキシブルに対応する。

取組内容

●体制作り

入社時オリエンテーションの際、総務・経理担当者が困ったことがあれば、いつでも相談できる部署であることを伝えている。各部署で互いに休みの調整がとりやすいように、普段からコミュニケーションを図っており、いつでも相談できる雰囲気作りに努めている。毎日顔を合わせる中で、体調を気にかけたり、悩みの相談を受ける。少人数だからこそ、可能な限りの心身ケアをできるように心がけている。

●休暇制度の充実

有給休暇とは別に病気はもちろん、病気以外の私的の理由でも取得が可能な公休を設けている。所属先に応じて、取得時期や日数は異なるが、月2回、年間24回を目安に臨機応変に休暇を取得できる。

●柔軟な勤務時間制度

病院を受診する際、所属上司に伝え、仕事の調整ができていれば、勤務時間内での受診を認めている。そのため、急に体調が悪くなったり、治療を継続するための病院の受診がし易いよう配慮している。また、時差出勤やフレックス勤務などの

制度はないが、従業員の事情に合わせて柔軟に対応している。家庭生活があつてこそ会社がある、家庭を大事にしてもらうためにできる限り配慮している。

●きめ細かな復職支援

復職時の規程は決めておらず、個々のケースに応じて、休暇の取り方を工夫したり、勤務時間を少しずつ増やしていくなど従業員と対話しながら、その都度個別に対応している。

●保険加入

会社負担で私傷病や万が一、従業員が死亡した時に支払われる保険に加入している。

うまくいった事例

以前糖尿病で入院した従業員が復職する際、本人同意の元、主治医と連絡を取り、職場でどのような配慮をすればよいのか確認した。継続したインスリン注射が必要であったため、自己注射する際のプライバシーに配慮し、鍵がかかる部屋の確保、薬剤を保管する専用の小型冷蔵庫の設置等した。又、他の従業員にも事業場内での配慮について話し合いをする機会をもち、事務所内での間食を控え、別室に休憩室を設けることとなった。現在は別の事業場にはなるが、糖尿病をコントロールしながら仕事を継続されている。

今後の課題や展望

人は財産であり、お互いの気持ちになり、思いやりの気持ちを持続していくことが大切である。社員1人1人にこの思いを継承していきたい。



■ 紀陽情報システム株式会社

人を大切に。社員全員がよりワクワク働ける
会社を目指し続けていきます！

企業情報

所在地：和歌山市
業 種：情報通信業
従業員数：273 名



取り組んだきっかけ（背景）

新型コロナウイルス流行時に事業継続を目的として在宅勤務を進めていったことが契機となり、在宅勤務が適切と判断した者の両立支援に有効な制度として活用しており、病気を理由とする退職者や休業者は減少している。

基本的な考え方

病気になっても働き続けられるように在宅勤務も併用するなど、働き方のシフトチェンジを行ってきた。また、相談しやすい職場環境づくりを行ううえで上長と部下のコミュニケーションおよび、従業員間の連携を強化し、「人」を何よりも大切にしている。

取組内容

●きめ細やかな相談体制

相談窓口は人事部に設置している。部下から上長に相談があり、上長からの報告を受け、必要に応じて人事部が本人と相談できる体制としている。上長が半期毎に部下と面談する機会を設け、勤務評価を目的とした、申告書・賞与考課といった、面談を年に4回行っている。これらの面談で、部下からの様々な相談を受ける機会となっている。上長とのコミュニケーションが大切なので、積極的にコミュニケーションを図り、相談しやすい環境づくりに取り組んでいる。職場復帰時や就業中での体調不良者など、必要に応じて産業医との面談も行っている。

●充実した休暇制度

有給休暇とは別に病気はもちろん、病気以外の私的の理由でも取得が可能な公休を設けている。所属先に応じて、取得時期や日数は異なるが、月2回、年間24回を目安に臨機応変に休暇を取得できる。

●柔軟な勤務時間制度

就業規則に特別休暇制度を設けており、慶弔だけでなく、自分の好きな時期に休みを取得できる連続休暇、ミニ連休などがある。年次有給休暇に

ついても半日単位で取得可能で、半日有給休暇と在宅勤務を組み合わせることで病院の受診がしやすくなっている。勤続10年以上の従業員は、失効する年次有給休暇を最大40日積立てができ、私傷病での休暇に使用することができる。

●在宅勤務の活用

感染症等の拡大への予防的措置として開始した在宅勤務制度も災害・怪我等で通勤が困難な場合も活用できるよう汎用性のあるものとし、本人からの申請と上長の承認があれば、在宅勤務を行えるようにしている。予め申請し、業務に支障がないよう上長と調整することにより育児、介護、治療など従業員の事情に合わせて利用することもできる。通院が必要な時は、在宅勤務をしながら、半日有給休暇を取得するなど、治療しながら仕事を続けやすい勤務体制を行うことも可能としている。在宅勤務では、他の従業員との交流を図るため、オンライン会議や上長からの声かけ、出勤日を設けるなど積極的にコミュニケーションが取れるよう工夫している。その他、時差出勤の利用や短時間勤務制度を導入し、柔軟な働き方の選択もできるような環境づくりに努めている。

これらの制度を利用する際、申請書類がデジタル化されたことで、業務が効率化されただけでなく、速やかに対応でき、働きやすくなった。

うまくいった事例

職場復帰においては、従業員の事情に合わせて柔軟に対応している。元の職場への復帰を原則としているが、必要に応じて本人の意見も聞きながら、部署異動を行うこともある。

以前、病気休業した従業員が復帰する際、半日勤務から開始して残り半日はリハビリに充てたこともある。主治医と連携して本人の希望を伺い、職場調整しながら復帰支援を行った。

今後の課題や展望

人事部の担当者（衛生管理者）が主に対応しており、世代交代が課題である。今後、若手社員に資格を取得してもらい、次世代を育てていきたい。

■ クインライト電子精工株式会社

仕事を続けることで、生きがいやモチベーションを高められるよう、従業員に寄り添った対応を丁寧に。



企業情報

所在地：和歌山市
業 種：製造業
従業員数：47 名

取り組んだきっかけ（背景）

以前、病気を発症した従業員との話し合いの結果、病気を理由に退職となった。その反省を踏まえ、それ以降にがんや診断され休業した従業員への対応が契機となり、治療と仕事の両立支援に取り組むこととなった。

基本的な考え方

病気になったとしても、モチベーションや本人の支えとなるため、仕事はあった方がよい、仕事を辞めずに働き続けてもらいたい、会社としてできるだけのことはしようという事業主の方針のもと取り組んでいる。

取組内容

●担当者のきめ細やかな気配り心配り

総務部が相談窓口となり、総務担当者から積極的に話し合いの場を設けている。休業中は本人に電話で体調確認をしたり、復帰後も担当者が本人の職場に様子を伺い、無理をして仕事をしていないかなど確認するようにしている。

●職場での理解を求める

復職前には職場課長や主任も同席の上、話し合いをする機会を持つようにしている。現場作業のため、負荷がかからない業務内容への配慮や勤務中に体調が優れないのであれば、無理をせず休めるよう職場にも理解を求めた。

●他機関との連携

地域産業保健センターの支援で健康診断後の医師の意見聴取や、登録産業医による訪問での健康相談を利用している。

●休暇制度

半日有給休暇や 1/4 有給休暇（2 時間単位で取得可能）を設けている。また、入社後 6 か月間、有給休暇が発生しないため、その期間に利用できる 5 日間の特別休暇を付与している。また、就業規程に休職制度が記されており、勤務年数によって休職手当が支給される期間が設けられている。

うまくいった事例

療養期間が長くなると休職期間が発生する。休職になると期間満了で退職となるため、有給休暇を消化した後は欠勤扱いとし、復帰までの期間は傷病手当金を申請した。療養のため出勤率が 8 割未満のため有給休暇の付与ができないケースにおいて、社長と相談の上、特別休暇を付与し、仕事を続けることがモチベーションとなるように退職手続きではなく、契約更新を行った。

今後の課題や展望

私傷病はデリケートな内容であるため、会社としてどこまで踏み込んで対応すればよいのか分からず、コミュニケーションをとるのが難しいと感じている。また、事業場側としてどこまで情報を得ればよいのか、主治医の意見をどのようにして求めればよいのか悩ましい。



社会福祉法人陸美会 粉河保育園

急な休みでも対応しあえる。
個人の事情に合わせた、働きやすい職場環境づくり！



企業情報

所在地：紀の川市
業 種：医療・福祉
従業員数：45 名

取り組んだきっかけ（背景）

腰痛等の不調を抱える保育士が増える中、対応する制度がなかった。当時、和歌山産業保健総合支援センターの両立支援促進員からの情報で「治療と仕事の両立支援助成金」があることを知り、令和4年に就業規則を見直した。両立支援に取り組みやすいよう新たに「治療休暇」を設け、就業規則を整備した。

基本的な考え方

仕事を辞めずに続けていけるように、職員の気持ちに寄り添い、できる限りの支援をする。職員が病気になっても続けて仕事をしようと思えるよう支援していく。

取組内容

●体制づくり

主任保育士が相談窓口になっている。就業規則は職員に周知し、事務所に置いて自由に閲覧できるようにしている。

産業医による園への訪問が度々ある。普段から相談しやすい環境となっており、産業医との連携が取れている。

園には看護師が在中しており、職員も健康相談や体調不良時の相談を気軽にしている。

子供、保護者のための臨床心理士による月1度の相談日がある。職員の中でも、メンタル不調がある際は臨床心理士に相談をしている。

●新たな病気休暇制度の活用

1年について5日の範囲内で利用できる「治療休暇」制度を整備した。その内容は、がん、循環器系の疾患、筋骨格系および結合組織の疾患、難病、その他施設長が認める疾患を治療するために通院する時間の確保を目的とし、私傷病の治療に当たり長期的かつ定期的な通院が必要な職員（勤続1年以上）に対して、通院のために休暇を1日単位、半日単位で付与している（半日単位の有給休暇は正職員とフルタイムパートのみ）。職員が指定した日時に休暇を取得できるよう、代替要員の確保を図るなど状況に応じた配慮を行っている。

また、時間単位の有給休暇は、1年間に1日の労働時間内であれば時間単位で取得ができ、受診時間等に活用できる。

●休職制度

5年以上の勤務で6か月、1年以上5年未満で3か月、1年未満で1か月の休職制度がある。法人が必要と認めた場合、休職期間は無期限に延長する場合もある。

●柔軟に配置転換

体調不良時や復職する際、園長や主任が相談にのり、クラス担任の免除や、なるべく負担がかからない年齢のクラスに変更する等、柔軟な配置転換を検討している。

うまくいった事例

治療休暇を設けたことで、病気治療のための休みが取りやすくなったと反響があり、治療と仕事の両立支援に役立っている。家庭の事情など急であっても休みやすい職場環境ができている。

又、パート勤務の人は、ライフスタイルに合わせて、契約途中の期間内でも契約の変更が可能なことより、働きやすく職場への定着に繋がっている。

今後の課題や展望

働きやすい職場ではあるが、今後、雇用形態に関わらず全従業員が半日有給休暇を取得できるようになれば、さらに働きやすくなる。



■ 総本山 金剛峯寺

自分なりに今を精一杯、
生きる「生かせいのち」の精神を大切に

企業情報

所在地：高野町
業 種：その他
従業員数：170 名（全体）



取り組んだきっかけ（背景）

メンタル不調により休職している職員が復帰できる職場を作っておきたい想いから社会保険労務士に相談し、「復職プログラム」を作成したことが契機となった。作成当時は、「両立支援」という言葉も知らなかった。

基本的な考え方

職員の気持ちに寄り添い、仕事を続けたいと思う気持ちに応え、何とか続けられるように真摯に対応する。

取組内容

●復職プログラム作成と体制づくり

労務厚生課が相談窓口となっている。課員は3名体制であり、相談者の対応は主に課長が対応している。休職中、本人の体調が良いときに面会を行ったり、電話で体調確認をしたりしている。復帰後は無理をして仕事をしていないかなど気にかけている。他の事務担当者は勤務時間や出勤時間管理をしており、メンタル不調予防に努めている。

メンタルヘルス不調により職員が休職した事をきっかけに労務担当者が本人に寄り添い、復帰がしやすくなるよう「復職プログラム」を作成した。

就業規則については、雇入れ時に説明をしており、各自のパソコンからも常時閲覧が可能となっている。

●休暇制度の充実

すべての職員が法定日数に5日を上乗せした有休休暇を取得できており、心身共に休めるように努めている。又、年次有給休暇は1日単位、半日単位、時間単位で取得可能となっており、通院等に対応できる体制になっている。

●経済不安緩和の一助

業務外の傷病による休暇が1ヵ月以上になると休職となり、休職開始日より93日間は、治療に専念出来るよう給与を全額支給している。

又、福利厚生の一環として、職員が入院した場合は入院1日目より5000円が支給される。経済

的不安緩和の一助にもなっている。

●柔軟な働き方の選択

勤務規則に組み込まれてはいないが、復職時に本人と面談を行い、体調に応じて時差出勤やフレックス勤務、短時間勤務などできる範囲での配慮を図り、個別対応ができるように努めている。

うまくいった事例

メンタル不調で休職していた職員が復帰する際、本人の同意の上、受診に同席し、復帰後の検討を図った。休職前は事務職であったが、復帰後は対信業務（参拝者の案内等）を希望され、検討の上、部署異動を図った。又、雇員への契約変更も希望され、雇用形態の変更は伴ったが、現在も仕事を継続できている。仕事を続けたいと思う本人に寄り添い、できる限り様々な選択ができるように対応を心かけた。

今後の課題や展望

心の病については見えない部分が多く、1人1人受け止め方が異なり、誤解や偏見等が起こりがちである。休職している職員だけでなく、休んでいない職員が負担にならないように、配慮が必要と感じている。



社会医療法人 スミヤ

職員の幸せを考えた
職場をつくり、患者様と直接向き合う。

企業情報

所在地：和歌山市
業 種：医療・福祉
従業員数：約 300 名



取り組んだきっかけ（背景）

従業員が病気を患い、仕事の継続が難しい状況となり、本人から相談があった。この相談をきっかけに仕事を辞めずに、治療と仕事の継続ができるように取り組んだ。

基本的な考え方

角谷整形外科病院、角谷リハビリテーション病院、スミヤ在宅ケアセンター、通所リハビリテーション等、スミヤグループ全体が、より一層お互いが連携し合いながら病気・障害の治療、早期社会復帰を目指して、一丸となって取り組んでいる。「地域とともに歩み一人ひとりの心に届く温かい医療とケアを提供すること」を理念としている。

従業員はプライベートな時間を確保することで、心身共に余裕が生まれ、優しい気持ちを持つことができる。だからこそ患者様、家族、自分、誰かのために頑張り、自然と笑顔になれるような職場環境づくりに努めている。

取組内容

●体制づくり

現場での相談は看護師長が対応し、相談窓口としては、事務部総務課が担当している。

入職時オリエンテーションの際、就業規則を説明する。又、整形外科病院、リハビリテーション病院、在宅ケアセンターと各施設の場所は離れているため、普段から事務部職員が各施設に出向いて相談しやすくなるよう努めている。担当者から従業員に声かけをし、普段から馴染みの関係が築けるように工夫している。

●入職時から取得できる有給休暇

入職時から私的理由や体調不良等での休暇に対応できるように、入職した時点で正職員は 10 日（パート職員は出勤日数による比例日数）有給休暇を付与している。半日単位でも取得することができる。

また従業員が利用しやすいよう全職員を対象とする時間単位年休制度も導入している。病院受診等に柔軟に利用できる。

●きめ細やかな復職支援

復職時面談では、復職後の状況（職場環境や本人の症状等）を考慮して、治療と仕事の両立ができるよう配置転換や部署異動、日勤業務への変更等を個人の希望に寄り添いながら対応している。

うまくいった事例

難病に罹患した従業員が退職せず、治療と仕事両立できるようにどうすればよいのか、所属長や総務課が従業員の意見を聴きながら一緒に考え対応してきた。病気の特性上、症状の変化はあるが、その都度、休暇制度等を活用しながら現在も仕事を継続できている。

今後の課題や展望

育児介護休業後は、法定通り短時間勤務制度を利用している従業員はいるが、一般従業員には現在のところ、短時間勤務制度はなく、所属長と相談しながら勤務形態については柔軟に配慮している。従業員が病気に罹患したとき、安心して療養し職場復帰できるような環境を今後もさらに考えていきたい。



■ 太洋テクノレックス株式会社

会社は、いつの日も楽しく健康的に働ける場所でなければならない。

企業情報

所在地：和歌山市
業 種：製造業
従業員数：197 名



取り組んだきっかけ（背景）

がんを発症し療養のため休職していた従業員が、療養期間中に期間満了で自動退職となる見通しとなったため、休職期間の延長を行った。その後もがんで休む従業員がいたため、就業規則の見直しや「治療と職業生活の両立支援に関する基本方針」を制定し、病気を退職の理由としない体制を整えていった。

基本的な考え方

2017 年に「治療と職業生活の両立支援に関する基本方針」を制定し、この方針に則して主治医との連携や両立支援プランを策定し、従業員が治療を受けながらも職業生活を継続できる支援を行っている。

取組内容

●体制づくり

会社の経営理念に「会社は、いつの日も楽しく健康的に働ける場所であらなければならない。」と掲げている。その理念のもと経営管理部総務・人事グループが窓口となり、従業員からの相談や主治医・産業医等の関係者と連携しながら治療と職業生活の両立を支援している。また、両立支援に関する基本方針や就業規則は、社内ネットワークに掲載し、全従業員がいつでも閲覧できるよう公開している。

●個人に合わせた両立支援プランを策定

基本方針には両立支援プランについて記されている。本人の体調や業務内容などに合わせながら、具体的な措置や配慮内容、スケジュール等を両立支援プランとして策定している。担当者が本人から丁寧に聞き取り、説明を行い、主治医から意見書を提出してもらった上で、両立支援プランを策定している。

●個人に合わせた制度の選択と配慮

半日有給休暇、時間単位有給休暇等の休暇制度や時差出勤、短時間勤務等の勤務制度に加え、就業規則の規定に限らず、在宅勤務や試し出勤等柔

軟な勤務形態を提供しつつ、主治医の意見や本人の体調に合わせながら選択し、配慮している。また、給与面などの雇用条件も含めて担当者と本人で話し合い、会社と本人双方が合意の上で両立支援プランに組み入れ、治療と職業生活の両立を図っている。

●保険加入

万一、従業員が 3 大疾病（がん、心疾患、脳卒中）に罹患した場合への経済的支援として、会社が保険料を全額負担した上で、従業員に一時金が支払われる保険に加入している。

最期まで寄り添った事例から

働けるのであれば、従業員の働きたい希望や意志を尊重し、話し合いを重ね、寄り添いながら治療と職業生活の両立を支援している。しかし、残念ながら在職中に亡くなった従業員もいた。

本人にとって仕事を続けることが、生きがいややりがいに繋がり、治療への活力にもなっていたと感じるとともに、ご家族からは最期まで仕事を続けられたことについての感謝の言葉を頂いたのが印象に残っている。

今後の課題や展望

休職期間を延長したが、従業員が病気を発症しても生活に困らないように、有給で休むことができる期間も延ばしていきたい。そのために、病気や介護に利用できる失効年次有給休暇の積み立て制度を検討している。



株式会社 ナカエ

飲料ですべての人に
うまいおいしい生活と笑顔をお届けする

企業情報

所在地：印南町
業 種：卸売・小売業
従業員数：26 名



取り組んだきっかけ（背景）

従業員が病気を患い、遠方病院での治療であったこと、治療に専念したいという従業員の気持ちを尊重することになり、長期休暇をとることとなった。本人は病気がわかってからも仕事を続けたいという気持ちがあり、当時は前例がなかったため直接、社長に相談した。

基本的な考え方

本人の希望に寄り添い、意向を尊重し、出来る限りの支援をする。様々な選択ができるようにすることを心がけている。

取組内容

●体制づくり

チームビルディングを取り入れており、社内外問わずチームワークを最も重要視している。そのためのコミュニケーションの仕組みづくりも進んでいる。相談事があれば、まずはチームリーダーが対応している。

また社長、リーダー、メンバーとの3者面談を年に4回設けており、日頃から相談がしやすい関係、環境づくりに努めている。

●健康の維持・増進

協会けんぽが設けている健康保険委員に従業員の1人が登録している。毎月、朝礼時に健康分野のトピックスについて社内発信しており、健康の維持・増進に努めている。また毎日の朝礼ではラジオ体操の他、腰痛防止体操も全員で行い、腰痛予防を図っている

有給休暇は会社全体で6割取得を目指している。

●柔軟な勤務形態

時差出勤や短時間勤務、在宅勤務等の勤務形態がある。会社、本人にとっても、最適な勤務態勢がとれるように、個別に応じてフレキシブルに対応することを心がけている。

両立支援を経験した従業員の声から

病気になって休むことを余儀なくされ、会社に相談した際、第一声が“待ってるよ”と声をかけてもらったことが治療の励みになった。

休暇を取る際、会社の社会保険労務士に治療スケジュール、治療を優先した上で職場復帰ができるように相談し検討してもらい、傷病手当金の支給を受けながら治療に専念した。無事、治療に目処がつき、復職する際にも、体調を気遣ってもらい、勤務形態に配慮してもらい戻ることができた。

社内に前例はなく、不安もあったが、治療することに必死であった。しかし、今では治療に目途がつき、復職して仕事に戻れたことは、他の社員の励みにもなっている。朝礼で健康に関するトピックスをスピーチする機会があり、健康診断やその後の受診の大切さを伝えると、経験したからこそその説得力からか、従業員の健康に対する関心度も高まっている。

今後の課題や展望

病気、治療に対する個人の考え方は様々である。個々のケースに応じて、寄り添い、本人の意向を聞きながら、できる限りの対応を今後していきたい。前例を作っていくことで、従業員が病気になっても働き続けられることができる安心感にも繋がっていくと考える。



光運輸株式会社

人が原点！健やかに安心して働ける環境づくり。
予防こそ大切。健康投資。



企業情報

所在地：和歌山市

業種：運輸業

従業員数：130名(全体)(和歌山90名)

取り組んだきっかけ(背景)

長年勤めていた従業員が病気を患い、会社が通院等生活支援に取り組んだ。その後、会社としての適切な両立支援を検討するために、管理者が両立支援に係る研修会に参加し、治療しながら仕事を続けるための仕組みについて考えるようになった。

基本的な考え方

従業員の身体と心の健康が「従業員とその家族の幸福な生活のため」との方針により、平成28年、各部署の担当部長等を中心に、傷病者支援体制を構築した。

取組内容

●体制づくり

「傷病相談窓口」を設置。各部署の担当部長には、「自分が窓口」とあるという自覚を促し、個人情報を守秘しながら相談に来た従業員の話丁寧に聴く姿勢ができた。又、朝礼時、些細なことでも相談にのることを伝えている。

●休暇制度の充実

従業員が積極的に年休を取得できるよう、法定日数に5日を上乗せした有給休暇を付与している。病気になる前に休んで、リフレッシュできる環境をつくっている。また、有給休暇とは別に「特別休暇」を設けている。病気休暇や私傷病休暇、治療休暇を含めており、個々に安心して治療ができる休暇を提供している。

●職種や年齢に合わせた個別対応

主に事務職は時差出勤、短時間勤務を活用し、治療との両立を行っている。また、腰痛などで休んでいた運転手が復帰する際は、試し出勤の活用、出勤時運転はせずに助手席で、腰痛の具合を本人に確認してもらっている。

又、病気だけでなく、年齢や体力に応じても配置転換や部署異動の対応をしている。

●従業員全員のがん保険の加入

入社3か月後に三大疾病の保障保険に加入。会社が保険料を全額負担し、入社3年後に傷害(ケガ)保険にも加入。治療時の経済的負担を少しでも軽減できるようにしている。

●産業医との連携

職場近くに産業医の医院があり、受診がしやすく、健診後のフォローや治療継続につながっている。又、本人の同意のもと、事業場担当者と相談がとりやすい関係性を保っている。

●予防に力、健康第一！

健康意識を高め病気にならないよう予防にも注力しており、給与明細と一緒に毎月「健康情報」のパンフレットを同封し、家族まで健康情報が届くようにしている。

うまくいった事例

病気により配送業務が難しくなった従業員に対して、夜勤の電話対応業務に配置転換を行った。運転業務の経験豊富な従業員であったことから、運転手からの電話対応にも応じてもらった。その際、天候に応じた安全運転のアドバイスは、個々の運転手の安全運転の意識向上に繋がり、事故等のトラブルの減少につながった。そうした従業員の安全管理の知識、経験を活かした取り組みを高く評価し、「安全推進課」を創設し、担当者として配属することで治療と仕事の継続ができています。

今後の課題や展望

両立支援の取組に各営業所との地域差があるため、営業所にも両立支援等の取組を検討していきたい。



株式会社 湊組

人と人とのふれあいを大切に、
地域社会とともに

企業情報

所在地：和歌山市
業 種：貨物運送取扱業
従業員数：884 名（和歌山 785 名）



取り組んだきっかけ（背景）

近年メンタル不調を抱える従業員が増えつつある。休職後職場復帰するが、再度休職が必要となる場合がある。職場復帰の判断が難しくなってきたことをきっかけに対応に注力するようになった。

基本的な考え方

一人ひとりの社員が幸せになってこそ、社会も幸せになる。そうした想いで“人”にフォーカスを当てている。病気になっても職場復帰ができ、就労定着率が高まるように心がけている。

取組内容

●労務相談員の配置

「労務相談員制度」を設け、各課に1名ずつ配置している。労務に詳しい人が労務相談員として相談対応し、必要に応じて労務相談員が総務課と連携する体制となっている。又、労働組合でも相談に応じている。

●充実した休暇制度

業務外の傷病（診断書の提出必要）や傷病以外等で休む場合、福祉有給休暇を活用できる。日数は前年度より繰り越した普通休假日数（年次有給休暇）から残余日数の内、1年について5日を限度に最高50日まで積み立てた日数の範囲内で利用できる。

また業務外の傷病により欠勤4か月を超えた時、勤続年数に応じて、最長2年間の休職期間がある。

●保険加入

従業員が病気、ケガにより働けなくなった場合、収入を補償し、従業員とその家族の生活を守ることができるよう令和6年度より全従業員を対象に会社負担でGLTD（団体長期障害所得補償保険）に加入している。長期の休養は収入の大幅な減少に繋がるため、保険加入により安心して治療に専念することができる環境となっている。まず有給休暇を使用、健康保険の傷病手当金の受給、有給休暇が使えるうちは給与の全額が補償されるものの、傷病手当金になると給与のおよそ2/3となり、こ

のような収入の減額をカバーするために保険金を受け取ることができる体制になっている。

うまくいった事例

元職場への復帰を原則としている。以前、メンタル不調で休職していた従業員が復職する際、本人としっかり話し合い、和歌山障害者職業センターにおけるリワーク支援を紹介した。主治医にも相談し、本人、事業場3者の同意に基づいてリワーク支援を利用したことがある。社内制度として、試し出勤や短時間勤務等がないため、復職前にリワーク支援を利用できたことは、個々の状況に応じた復帰支援をしてもらうことができ、従業員の復職への不安軽減にも繋がったと思われる。

今後の課題や展望

個人の状況に合わせた両立支援ができるように、試行的・段階的な勤務制度を充実させる必要があると考える。安心して意欲的に働き、能力を十分に発揮できるように、職場環境の更なる充実を目指し、雇用の維持・定着を図っていきたい。



株式会社 モリカワ

従業員を大切に、
全従業員の物心両面の幸福を追求する。

企業情報

所在地：田辺市
業 種：卸売・小売業
従業員数：54名（全体）



取り組んだきっかけ（背景）

治療と仕事の両立支援を意識せずとも、従業員ががんなどの病気に罹り、復帰後も仕事とのバランスをとりながら働き続けてもらうために、会社として取り組むことが自然の流れとなった。

基本的な考え方

労働基準法に基づいた就業規則はあるが、治療と仕事の両立支援について定めた規程や声明はない。しかし、会社のトップとして従業員を大事にしながら、みんなが明るく働いてもらいたいと考えている。

取組内容

●フレキシブルな勤務体制

変形労働時間制とシフト制を採用しており、従業員が勤務時間を柔軟に調整することができ、時差出勤や短時間勤務が可能となっている。

年5日の年次有給休暇取得義務とは別に会社指定休日を設定し、年間休日数を増やしている。また、年次有給休暇については半日単位でも取得が可能である。

これらの勤務体制によって、通院など個人の事情に合わせた働き方を選択することができる。

●個別に対応することは当たり前

総務担当者が窓口となっている。周知啓発しなくても従業員から担当者に相談ができる距離感であり、相談しやすい関係が築けている。

会社のトップとして、個別に対応することは当然のことと考えている。休業時と復職時には診断書の提出を求め、個人の病状や勤務内容に会社としてどう対応していくのか本人と話し合いをしながら検討し、業務内容を変更している。また、制度として試し出勤は設けていないが、以前、怪我や腰痛で休んだ従業員が復帰する際に、いきなり以前の仕事に戻ることに不安があったため、少しずつ仕事に慣れていけるよう試しながら職場復帰したことがある。

●保険加入

会社が保険料を全額負担し、従業員が3大疾病に罹った場合に一時金が従業員に支払われる民間保険に加入している。過去に従業員に保険金が支払われたケースもある。

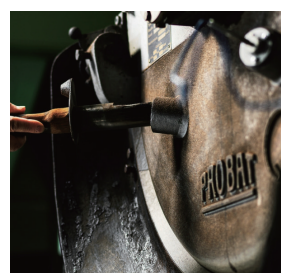
うまくいった事例

50人未満事業場のため、産業医は選任しておらず、地域産業保健センターの登録産業医による健康診断結果の意見聴取や担当者からの受診勧奨を行っている。健康診断でがんが見つかり、速やかに対応できたことで、早期治療、早期復帰に繋がり、現在も就労が継続できている。

またその後、発症したケースで長期療養や就業配慮が必要となったことが民間保険への加入の動機となった。従業員が病気で仕事ができなくなった際、経済的な安心に繋がっている。

今後の課題や展望

本人の病気と意向、会社が求める業務と治療と就業継続のバランスが難しいと感じている。仕事への配慮をした際、職場の理解や待遇面とどのように折り合いをつけていくのか課題である。



■ 和歌山共同火力株式会社

共に働く人を大切に！
最後まで働き続けられる環境づくり。



企業情報

所在地：和歌山市
業 種：電気
従業員数：84 名

取り組んだきっかけ（背景）

会社設立当初より、出資元の会社の規程を参考に作成した規程があり、その為、両立支援体制は整っている。これまで長期間休む従業員はほとんどいない状況である。又、阪神・淡路大震災時や新型コロナ流行時等、社会情勢に応じて、従業員が働きやすくなるように適時、規程を見直している。

基本的な考え方

若者の採用・育成に積極的であり、病気等に罹患しても原則、退職をせずに復職して、最後まで辞めずに仕事を続けていけるよう対応する。

取組内容

●「健康相談窓口」の設置

社員の中から相談員を任命し、従業員からの健康相談を身近で受ける体制を作っている。相談員はウオッチャーの役割も担い、常に従業員の様子を気かけ、普段と違えば声をかけるようにしている。新入従業員が初めての夜勤勤務時等、環境が変わる節目時には特に注意をかけている。また、毎月1回、健康相談窓口担当者が全員集まり、各担当者が職場の状況を情報共有し、連携している。

●産業医との連携した個別対応

産業医の医療機関が近く、勤務中に受診、相談ができる環境である。定期健康診断等で異常があった場合や、従業員から診断書が提出された場合、必要に応じ、産業医から主治医に直接確認してもらった上での産業医意見をもらっている。職場長対応方法の記載に関しては、産業医と面談し、産業医の意見をもとに職場長と話し合い、抽象的な記載ではなく、具体的で実行可能な取り組みを記載するように努め、事務局と相談しながら支援について決定している。

●充実した体制

健康で働くことが大切なので、年次有給休暇はリフレッシュするために使ってもらいたいと考える。

業務外の傷病等で休む場合、福祉休暇を活用できる。日数は前年度より繰り越した普通休暇日数（年次有給休暇）から残余日数の内、1年について5日を限度に最高30日まで積み立てた日数の範囲内で利用できる。

また業務外の傷病により欠勤6か月を超えた時、勤続年数に応じて、最長2年6か月の休職期間がある。傷病による休職時の復職は、会社の指定する医師の診断に基づき、産業医による復職面談結果を基に、会社が就業可能と認めた場合となっている。

●フレックス勤務

10時～15時がコアタイムとなっており、始業・終業時刻を調整し、通院等に対応できている。

普通休暇（年次有給休暇）は、年間20日（40回）半日単位で取得することができ、フレックス勤務と合わせて、病院受診等に対応できる。

うまくいった事例

誕生日月に定期健康診断を受ける体制となっており、受診促進に繋がっている。健康診断で血糖値が高く、入院が必要となった従業員が退院する際、本人の同意の上、産業医と連携しながら両立支援をすすめた。夜勤勤務では食事管理が難しかったため、日勤帯の勤務に配置転換をした。結果、食事管理ができるようになり体調も安定し、現在も日勤帯での勤務を継続している。



■ 公益財団法人 和歌山県民総合健診センター

両立支援が必要な人も、
それを助ける仲間も組織で支えていきたい。

企業情報

所在地：和歌山市
業 種：医療・福祉
従業員数：48 名



取り組んだきっかけ（背景）

以前より、職員就業規程に病気休暇制度が定められていた。病気のため、休業が必要な従業員がいたことから、規程を確認しながら相談対応をするようになった。これからも相談しやすい環境の提供と従業員との関係性を大切にしていきたい。

基本的な考え方

平成 25 年に制定した職員就業規程に則して、従業員の両立支援をサポートする。

取組内容

●体制づくり

総務課が相談窓口となっており、従業員から問い合わせや相談が来る関係性を築いている。就業規程については、入職時に説明したり、いつでも閲覧できるように組織内のネットワークに掲載している。

●他機関との連携

健康診断後の医師の意見聴取や長時間労働者の面接指導などは、地域産業保健センターを利用している。また、地域の登録産業医と相談できるよう連携している。

●柔軟に病気休暇の取得できるように

年次有給休暇や育児・介護休業、特別休暇（親族の死亡等定められた事由に該当する場合）以外に病気休暇制度を設けている。負傷又は疾病の場合は、90 日以内の病気休暇（有給）が認められている。ただし、賞与など給与額が減額される場合もあるため、担当者から病気休暇取得のメリット、デメリットを説明した上で、個別に応じた休暇制度を活用できるよう努めている。

●時間単位で取得できる年次有給休暇

1 時間単位で年次有給休暇が取得できることで、1 日休暇を取らずに病院を受診することができる。

うまくいった事例

●体調に応じて職務内容を見直す

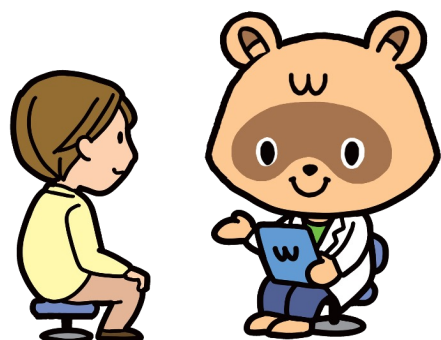
出張健康診断は、外勤業務となるため、体に負荷がかかりすぎないように内勤業務を増やしたり、業務量を減らす等、体調に応じて職務内容を見直すことで、仕事を辞めずに就労継続できている。

●両立支援が必要な従業員をつくらない対策

長時間労働が多い部署の業務を他の部署で分担したり、人員を増やすなどして負荷がかかりすぎないようにしている。両立支援が必要となるような不調者を発生させないように働きやすい職場づくりを目指している。

今後の課題や展望

個別対応に必要な配慮を行うと、管理が複雑になったり、規程解釈の違いや齟齬が生じ、周囲への負担や不満がでてくる場合もある。働きやすい環境の提供、配置や人員の確保など組織としてバランスを取ることが難しい。しかし、規程（ルール）のなかで、治療に専念させてあげたい、必要な場合には休ませてあげたい、お互い様、相談しやすい環境づくり、関係性を大事にしながら、両立支援が必要な従業員もそれを支える仲間も、みんなで支えていける組織を目指していきたい。



和歌山県国民健康保険団体連合会

心もからだも健康に働きやすい職場、
ここで働きたいと思える職場づくりを目指して

企業情報

所在地：和歌山市
業 種：医療・福祉
従業員数：103 名



取り組んだきっかけ（背景）

国民健康保険法の改正により平成 30 年以降、DX 化をはじめ、仕事内容が大きく変わり、メンタルヘルス不調者が増加した。このことが契機となり、「メンタルヘルス不調により休業した従業員に対する職場復帰プログラム」（以下、職場復帰プログラムという。）が策定された。その後、不調者への対応だけでなく、不調者を発生させない、もし発症した従業員がいても、周囲の理解や対応ができるよう注力することとなった。

基本的な考え方

全従業員のメンタルヘルス対策のため、安全衛生計画に基づき、十分な教育を実施するとともに相談窓口を設置する。

取組内容

●体制づくり

総務課が窓口となり、相談内容に応じて産業医・看護職や心理職などの専門スタッフに繋いでいる。また、令和 6 年度から直接、従業員が心理職に気軽に相談できる相談窓口として「こころの相談」を開設した。

●病気休暇を取りやすく

有給休暇とは別に病気休暇制度を設けている。以前は、利用する際に診断書提出を求めていたが、傷病を証明できる書類（受診時の領収証など）あれば、利用できるよう見直しを行った。

●在宅勤務の導入

令和 6 年度から全従業員を対象に在宅勤務制度を導入した。（業種の特性上、個人情報保護に抵触しない業務に限る。）

●職場復帰プログラムの運用

主治医の了解、本人同意の上、試し出勤を実施している。原則、現職復帰であるが、職場復帰を決定する際に、案件に応じて配置転換や部署異動を検討している。また、「職場復帰支援プラン」を策定し、きめ細やかな職場復帰後のフォローアップ

プを行っている。

●快適な環境づくり

職場に観葉植物などのグリーン色を取り入れる、談話室を設置する、トイレの改修など従業員に快適な職場環境を提供できるように工夫している。

うまくいった事例

●制度づくりの見直し

従業員が利用しやすい制度設計を行い、従業員の声を聞きながら、見直しを行っている。その一つとして、病気休暇を取得する際に診断書提出を求めなくてもよいとしたところ、職員からは「利用しやすくなった」との反響があり、利用する従業員が増えている。

●全職員を対象とした研修会の開催

従業員一人ひとりが「より良く生きる」ために仕事ができる環境づくりのため、自身の健康やメンタルヘルスへの理解を深めるため、ウェルビーイング研修を開催した。産業医による健康講話と外部講師によるメンタルヘルスケアについて講演を行い、従業員からも好評であった。

今後の課題や展望

従業員が利用しやすい制度設計をする一方で、担当者の事務作業負担が増えている。利用する側と担当する側を含め全従業員にとって、WIN-WIN となる体制を整えていきたい。また、制度を作るだけでなく、今後さらに制度を定着させ、従業員に周知し、利用しやすい環境を整えていくことが課題である。



支援機関

～和歌山県地域両立支援推進チーム～

- ・和歌山県経営者協会
- ・連合和歌山（日本労働組合総連合会和歌山県連合会）
- ・和歌山県医師会
- ・和歌山県福祉保健部 健康推進課
- ・和歌山県福祉保健部 長寿社会課
- ・和歌山産業保健総合支援センター
- ・和歌山県立医科大学附属病院
- ・日本赤十字社和歌山医療センター
- ・和歌山ろうさい病院
- ・和歌山医療社会事業協会
- ・和歌山県社会保険労務士会
- ・認知症の人と家族の会 和歌山県支部
- ・日本産業カウンセラー協会 関西支部
- ・日本キャリア開発協会
- ・いきいき和歌山がんサポート
- ・和歌山労働局 職業対策課
- ・和歌山労働局 健康安全課

（掲載省略をしている支援機関があります）

事業者への相談対応可

労働者への相談対応可

和歌山県経営者協会

〒640-8152 和歌山県和歌山市十番丁 19 番地
Wajima 十番丁 3 階

☎ 073-431-7376
<https://w-keikyo.com>



**強み
PR**

昭和 22 年に設立後、現在約 460 社が加盟する経営者団体です。労使関係の安定と地域経済の活性化を目指し、企業の「人財」を重視した活動を展開しています。

対応可能な相談内容	企業経営者や人事労務担当者からの相談対応			
相談形態	対面 / 電話			
受付方法	受付曜日	月曜日～金曜日 (祝日及び年末年始を除く)	受付時間	9:00～17:00
	連絡先 (電話番号)	073-431-7376		

労働者への相談対応可

連合和歌山 (日本労働組合総連合会和歌山県連合会)

〒640-8317 和歌山県和歌山市北出島 1 丁目 5-46
和歌山県労働センター 4 階

☎ 073-436-0501
<https://www.rengo-wakayama.jp>



**強み
PR**

専門のアドバイザーが労働相談にお答えします！お気軽にお電話を！
秘密厳守！

対応可能な相談内容	不当労働行為、解雇ルール、有給休暇、不払い残業、セクハラ・パワハラ（いじめ）、母性保護。ひとりで悩まず、まずはご相談を。			
相談形態	電話			
受付方法	受付曜日	月曜日～金曜日 (祝日及び年末年始を除く)	受付時間	10:00～17:00
	連絡先 (電話番号)	0120-154-052 (何でも労働相談ダイヤル)		

事業者への相談対応可

労働者への相談対応可

独立行政法人
労働者健康安全機構

和歌山産業保健総合支援センター

〒640-8137 和歌山県和歌山市吹上2丁目1-22

☎ 073-421-8990

<https://wakayamas.johas.go.jp/ryoritsu>強み
PR

社会保険労務士や保健師など両立支援の専門家が丁寧、親身に対応いたします。
また、相談内容に応じて他の支援機関のご紹介や医療機関との連携もしています。
1人で悩まず、抱え込まず、まずはご相談ください！

対応可能な 相談内容	両立支援事業の普及促進のため、事業主等を対象に研修会やセミナーを実施 労働者やその家族または、支援する医療機関や事業場担当者などからの相談 事業場へ専門家が訪問し、両立支援制度の体制整備など導入をサポート 労働者の就労継続や職場復帰について労働者と事業者との個別支援			
相談形態	電話 対面（来所相談、事業場や医療機関への訪問） ※予約が必要です。事前にお問合せください。			
受付方法	受付曜日	月曜日～金曜日 (祝日及び年末年始を除く)	受付時間	8:30～17:15
	連絡先 (電話番号)	073-421-8990		

労働者への相談対応可

和歌山県立医科大学附属病院（患者支援センター）

〒641-8510 和歌山県和歌山市紀三井寺811番地1

☎ 073-447-2300

<https://www.wakayama-med.ac.jp/hospital/shinryo/chiiki-renkei/index.html>強み
PR

当院は、特定機能病院、がん診療連携拠点病院として、さまざまな相談に対応しています。
治療をしながら仕事を続ける、一旦休職する等、その方にとってより良い
選択の一助となるよう努めています。一度の相談で解決できなければ、継続
相談も可能です。お気軽にお電話または相談窓口にお越しください。

対応可能な 相談内容	病気、お金、仕事、社会福祉制度についての相談			
相談形態	電話または患者相談窓口に来所（予約不要）			
受付方法	受付曜日	月曜日～金曜日 (祝日及び年末年始を除く)	受付時間	9:00～17:00
	連絡先 (電話番号)	073-441-0778（直通） 073-441-0779（直通）		

労働者への相談対応可

日本赤十字社和歌山医療センター（医療社会事業課）

〒640-8558 和歌山県和歌山市小松原通四丁目20番地

☎ 073-422-4171

<https://www.wakayama-med.jrc.or.jp>



**強み
PR**

患者の状態や希望を確認しながら、必要に応じて医師や院外の関係機関と連携して就労に関わる支援をおこなっている。
がん患者はがん相談支援センターで認定がん相談員が支援をおこなっている。

対応可能な相談内容	がんや難病の患者の治療と仕事の両立に関する相談 就労に関する相談 経済面についての相談など			
相談形態	対面相談、電話相談 がん患者は Web によるビデオ面談も可能			
受付方法	受付曜日	月曜日～金曜日 (祝日及び病院が定めている休日を除く)	受付時間	9:00～17:30
	連絡先 (電話番号)	073-421-8192 (直通)		

労働者への相談対応可

独立行政法人
労働者健康安全機構

和歌山ろうさい病院（患者サポート・入退院支援センター）

〒640-8505 和歌山県和歌山市木ノ本93番1

☎ 073-451-3181

<https://www.wakayamah.johas.go.jp/community/for-doctor/chiiki.html>



**強み
PR**

両立支援コーディネーターをはじめ、医師、看護師、医療ソーシャルワーカー、薬剤師、管理栄養士、リハビリ専門職などで構成された「両立支援チーム」がサポートさせていただきます。まずはお気軽にご相談ください！

対応可能な相談内容	治療と仕事の両立に関する悩みごとや困りごとについて 職場に提出する診断書の作成や社会保障制度の活用 経済的問題についての相談など			
相談形態	面談 ※予約制ではないため、状況により即日対応することが難しい場合あり 電話			
受付方法	受付曜日	月曜日～金曜日 (祝日及び年末年始を除く)	受付時間	8:15～16:30
	連絡先 (電話番号)	073-451-3181 (代表)		

事業者への相談対応可

労働者への相談対応可

和歌山県社会保険労務士会

〒640-8317 和歌山県和歌山市北出島1丁目5番46号

☎ 073-425-6584

<https://www.sr-wakayama.jp/soudan/>
**強み
PR**

障害年金に関する相談も対応可能です。

対応可能な相談内容	労働社会保険諸法令に関する疑問 労働時間や退職・解雇、休日・休暇、セクハラ・パワハラ等のトラブル 個別労働関係紛争			
相談形態	対面（事前予約制） 毎月第2水曜日 13:00～16:00			
受付方法	受付曜日	月曜日～金曜日 (祝日及び年末年始を除く)	受付時間	9:00～17:00
	連絡先 (電話番号)	073-425-6584		

事業者への相談対応可

労働者への相談対応可

公益社団法人 認知症の人と家族の会 和歌山県支部

〒641-0042 和歌山県和歌山市新堀東2丁目2-2
ほっと生活館しんぼり内

☎ 073-432-7660

<https://ninchisyo-wakayama.com/>
**強み
PR**

和歌山県の現状として、人口の3分の1は高齢者であり、認知症発症のリスクは、高齢化です。
70代はまだまだ現役世代であり、治療と仕事の両立は、経済面、生きがい等を考えると必要不可欠であると考えます。認知症を特別な病気と考えるしないで下さい。

対応可能な相談内容	・認知症についての相談支援 ・企業への相談同行・診察同行 ・各種手当てや障害者年金の相談等 ・病気と仕事の両立支援 ・各関係機関へ繋ぐ			
相談形態	電話相談・訪問相談 カフェ・本人交流会・つどいでの相談 若年性認知症支援コーディネーターの派遣・診察同行し、今後についての相談			
受付方法	受付曜日	月曜日～土曜日 (別日、別時間対応可)	受付時間	10:00～15:00
	連絡先 (電話番号)	0120-783-007		

労働者への相談対応可

一般社団法人

日本産業カウンセラー協会 関西支部

〒540-0033 大阪府大阪市中央区石町 2-5-3
エル・おおさか南館 3 階

☎ 06-4963-2357

<https://kansai.counselor.or.jp>



**強み
PR**

各事務所に電話して予約を取ってもらいます。その後、来所していただき、担当の相談室カウンセラーが対応します。

対応可能な 相談内容	特に指定なし（仕事のこと、家庭のこと、自分らしく生きること等）
相談形態	相談室での面談（大阪・京都・神戸）
受付方法	随時変わりますので、詳しくはホームページをご覧ください。

労働者への相談対応可

特定非営利活動法人

日本キャリア開発協会 東京事務所

〒103-0014 東京都中央区日本橋蛸殻町 2-14-5
KDX 浜町中ノ橋ビル 4 階

☎ 03-6661-6221

<https://www.j-cda.jp/about/hatarakikata/counseling.php>



**強み
PR**

私どもキャリアコンサルタントは、ハローワークや大学のキャリアセンターなどで就労支援を行っている専門家です。相談者の「ありたい自分」に向けて、「ご自分に向き合うこと」を手掛かりにサポートしていきます。

対応可能な 相談内容	治療が一段落するころ、こんな不安はありませんか。 ・以前と同じように働けるのだろうか。 ・どのタイミングで仕事に戻るのだろうか。 ・どうやって周囲に伝えようか。 仕事をあきらめないで、新しい働き方を考えましょう。			
相談形態	ZOOM またはお電話にて、30分の無料相談です。 予約制			
受付方法	受付曜日	月曜日～金曜日 (祝日及び年末年始を除く)	受付時間	10:00～19:00
	連絡先 (電話番号)	03-6661-6221		

労働者への相談対応可

NPO 法人

いきいき和歌山がんサポート

〒649-6334 和歌山県和歌山市北 97 番地 12

☎ 073-462-8380

<https://www.ikiiki-wakayama.com>



強み
PR

がんサロンにおいて、がん経験者でないと分からない思いを共有しながら、両立に向けた方策を自ら見出すことに繋げていける。また、両立支援コーディネーターや社会保険労務士による個別相談対応も可能である。

対応可能な 相談内容	休職後の復職に関する相談 がん治療中における仕事継続に関する相談			
相談形態	個別相談（面談） 電話相談			
受付方法	受付曜日	月曜日～金曜日 (祝日及び年末年始を除く)	受付時間	9:00～17:00
	連絡先 (電話番号)	073-462-8380		

事業者への相談対応可

労働者への相談対応可

和歌山労働局 職業安定部 職業対策課

〒640-8341 和歌山県和歌山市黒田二丁目3番3号
和歌山労働総合庁舎

☎ 073-488-1161

<https://jsite.mhlw.go.jp/wakayama-roudoukyoku/home.html>



強み
PR

ハローワークでは、医療機関や就労支援機関など地域の関係機関と連携しながら、仕事を求める難病患者の方のそれぞれの症状を踏まえたきめ細かな個別支援を実施しています。

対応可能な 相談内容	難病患者の雇用に関する各種支援制度の情報提供 (和歌山労働局職業対策課またはハローワーク) 難病患者の雇用を検討している又は難病患者を雇用している事業主に対する難病に関する知識や主治医・医療機関との連携、支援機関の情報提供及び職場定着に関する助言（ハローワーク）			
相談形態	窓口相談（電話相談も可）			
受付方法	受付曜日	月曜日～金曜日 (祝日及び年末年始を除く)	受付時間	8:30～17:15
	連絡先 (電話番号)	073-488-1161 (ハローワークについては労働局ホームページからご確認ください)		

事業者への相談対応可

労働者への相談対応可

和歌山労働局 労働基準部 健康安全課

〒640-8341 和歌山県和歌山市黒田二丁目3番3号
和歌山労働総合庁舎

☎ 073-488-1151

https://jsite.mhlw.go.jp/wakayama-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/anzen_eisei/hourei_seido/ryouritushien.html



**強み
PR**

和歌山県地域両立支援推進チームでは、地域における関係者とのネットワークを構築するとともに、互いに連携を図り、治療と仕事の両立支援の取組を効果的に推進しています。

対応可能な 相談内容	治療と仕事の両立支援を進めるため、事業者の方、支援を受ける働く方や、医療機関・支援機関に対して、様々な情報を発信及び提供させていただきます。			
相談形態	窓口相談（電話相談も可）			
受付方法	受付曜日	月曜日～金曜日 (祝日及び年末年始を除く)	受付時間	8:30～17:15
	連絡先 (電話番号)	073-488-1151		

支援機関

～両立支援相談窓口病院～

- ・橋本市民病院
- ・公立那賀病院
- ・和歌山ろうさい病院
- ・日本赤十字社和歌山医療センター
- ・和歌山県立医科大学附属病院属病院
- ・社会医療法人スミヤ 角谷リハビリテーション病院
- ・医療法人曙会 和歌浦中央病院
- ・ひだか病院
- ・独立行政法人国立病院機構 和歌山病院
- ・社会医療法人黎明会北出病院
- ・紀南病院
- ・独立行政法人国立病院機構 南和歌山医療センター
- ・地域医療支援病院 新宮市立医療センター

※和歌山産業保健総合支援センターと連携協力協定を締結している
医療機関を掲載しています。(令和7年7月現在)

橋本市民病院 (地域医療課)

〒648-0005 和歌山県橋本市小峰台二丁目 8 番地の 1

☎ 0736-37-1200

<https://hashimoto-hsp.jp/stay/other.html>



がんや脳卒中などの患者さんの様々な不安・疑問に対して医師や看護師、地域医療連携室・がん相談支援センター、脳卒中相談窓口のスタッフが患者さんのご相談をお受けします。

対応可能な相談内容	病気や治療についての理解サポート、医療、福祉に関する制度のご理解、経済や生活に関する相談、療養環境の準備、就労支援、妊孕性の温存、アピアランスケア等			
相談形態	対面相談、電話相談、FAX 相談、メール相談			
受付方法	受付曜日	月曜日～金曜日 (祝日及び年末年始を除く)	受付時間	9:00～17:00
	連絡先 (電話番号)	0736-37-1200 (代表)		

公立那賀病院 (地域連携室内 がん相談支援センター)

〒649-6414 和歌山県紀の川市打田 1282

☎ 0736-77-2019

<https://www.nagahp.jp/patient/cancer/contact>



両立支援コーディネーターが 2 名在籍
和歌山産業保健総合支援センター、和歌山公共職業安定所のスタッフの方に、来院いただいて相談会の実施可（事前予約が必要）

対応可能な相談内容	がん治療中や治療後の復職支援や再就職のご相談			
相談形態	電話相談 / 対面相談			
受付方法	受付曜日	月曜日～金曜日 (祝日及び年末年始を除く)	受付時間	8:45～17:00
	連絡先 (電話番号)	0736-78-2340 (直通)		

〒640-8505 和歌山県和歌山市木ノ本 93 番 1

☎ 073-451-3181

<https://www.wakayamah.johas.go.jp/community/for-doctor/>



両立支援コーディネーターをはじめ、医師、看護師、医療ソーシャルワーカー、薬剤師、管理栄養士、リハビリ専門職などで構成された「両立支援チーム」がサポートさせていただきます。まずはお気軽にご相談ください！

対応可能な 相談内容	治療と仕事の両立に関する悩みごとや困りごとについて 職場に提出する診断書の作成や社会保障制度の活用 経済的問題についての相談など			
相談形態	面談 ※予約制ではないため、状況により即日対応することが難しい場合あり 電話			
受付方法	受付曜日	月曜日～金曜日 (祝日及び年末年始を除く)	受付時間	8:15～16:30
	連絡先 (電話番号)	073-451-3181 (代表)		

日本赤十字社和歌山医療センター(医療社会事業課)

〒640-8558 和歌山県和歌山市小松原通四丁目 2 0 番地

☎ 073-422-4171

<https://www.wakayama-med.jrc.or.jp>



患者の状態や希望を確認しながら、必要に応じて医師や院外の関係機関と連携して就労に関わる支援をおこなっている。
がん患者はがん相談支援センターで認定がん相談員が支援をおこなっている。

対応可能な 相談内容	がんや難病の患者の治療と仕事の両立に関する相談 就労に関する相談 経済面についての相談など			
相談形態	対面相談、電話相談 がん患者は Web によるビデオ面談も可能			
受付方法	受付曜日	月曜日～金曜日 (祝日及び病院が定めている休日を除く)	受付時間	9:00～17:30
	連絡先 (電話番号)	073-421-8192 (直通)		

和歌山県立医科大学附属病院（患者支援センター）

〒641-8510 和歌山県和歌山市紀三井寺 811 番地 1

☎ 073-447-2300

<https://www.wakayama-med.ac.jp/hospital/shinryo/chiiki-renkei/index.html>



当院は、特定機能病院、がん診療連携拠点病院として、さまざまな相談に対応しています。
治療をしながら仕事を続ける、一旦休職する等、その方にとってより良い選択の一助となるよう努めています。一度の相談で解決できなければ、継続相談も可能です。お気軽にお電話または相談窓口にお越しください。

対応可能な相談内容	病気、お金、仕事、社会福祉制度についての相談			
相談形態	電話または患者相談窓口に来所（予約不要）			
受付方法	受付曜日	月曜日～金曜日 (祝日及び年末年始を除く)	受付時間	9:00～17:00
	連絡先 (電話番号)	073-441-0778（直通） 073-441-0779（直通）		

社会医療法人 スミヤ 角谷リハビリテーション病院（地域医療連携室）

〒640-8344 和歌山県和歌山市納定 10-1

☎ 073-475-1230

<https://www.sumiya.or.jp/rehahospital/>



リハビリ病院なので事業所の環境に合わせて対応可能なことが多い。

対応可能な相談内容	事業所への情報提供（リハビリの現状報告） 復職			
相談形態	対面 / 電話			
受付方法	受付曜日	月曜日～金曜日 (祝日及び年末年始を除く)	受付時間	9:00～16:00
	連絡先 (電話番号)	073-475-1230（代表）		

〒641-0054 和歌山県和歌山市塩屋 6-2-70

☎ 073-444-1600

<https://www.wachuohp.or.jp>

がん看護を専門する看護師が両立支援コーディネーターとして、外来化学療法室に通院中の両立者に対し、定期的な支援ニーズの聴取と対応が可能である。

対応可能な相談内容	治療のための休職後の復職に関する相談			
	化学療法中の仕事継続に関する相談			
相談形態	面談			
	電話相談			
受付方法	受付曜日	月曜日～金曜日 (祝日及び年末年始を除く)	受付時間	9:00～17:00
	連絡先 (電話番号)	073-444-1600 (代表)		

ひだか病院（患者支援センター）

〒644-0002 和歌山県御坊市藺 116 番地 2

☎ 0738-22-1111

<http://www.hidakagh.gobo.wakayama.jp/>

リハビリテーションセンターと密に連携し社会復帰の支援を行っている。
(例) ドライビングシミュレーターで運転再開の評価を行う。

対応可能な相談内容	治療・仕事・生活の相談			
	社会資源の紹介、関係機関の紹介			
相談形態	社会保障制度（傷病手当、障害年金、身体障害者手帳など）の案内			
	職場との連携（情報提供など）			
受付方法	対面 / 電話			
	受付曜日	月曜日～金曜日 (祝日及び年末年始を除く)	受付時間	8:30～16:00
受付方法	連絡先 (電話番号)	0738-24-1786 (直通)		

独立行政法人
国立病院機構 **和歌山病院 (地域医療連携室)**

〒644-0044 和歌山県日高郡美浜町和田 1138

☎ 0738-22-3256

<https://wakayama.hosp.go.jp/>



呼吸器センターを中心とした一般急性期病棟、神経難病病棟があることから障害、難病をはじめとする各種社会資源の活用に精通したスタッフが対応します。治療と仕事の両立支援に際しましては、患者様それぞれの状況や状態に応じた支援を和歌山産業保健総合支援センターと連携し、ともに考えてまいります。

対応可能な 相談内容	呼吸器疾患全般（肺がん含む）、乳がん、神経難病患者の治療と仕事の両立支援			
相談形態	外来通院治療中患者様の地域医療連携室窓口相談 入院加療患者様における入院中の相談			
受付方法	受付曜日	月曜日～金曜日 (祝日及び年末年始を除く)	受付時間	9:00～17:00
	連絡先 (電話番号)	0738-23-3921 (直通)		

社会医療法人
黎明会 **北出病院 (地域連携室)**

〒644-0011 和歌山県御坊市湯川町財部 728-4

☎ 0738-22-2188

<https://reimeikai.com/>



当院は複数の診療科を有しており、相談者の状況に広く対応が可能。

対応可能な 相談内容	対応可能な相談の範囲は特に定義していない。			
相談形態	基本的には面談による相談を考えており、内容に応じて和歌山産業保健総合支援センターとの連携により対応していきたいと考えている。			
受付方法	受付曜日	月曜日～土曜日 (祝日及び年末年始を除く)	受付時間	8:30～18:00
	連絡先 (電話番号)	0738-24-3507 (直通)		

紀南病院 (地域医療連携室)

〒646-8588 和歌山県田辺市新庄町 46 番地の 70

☎ 0739-22-5000

<http://www.kinan-hp.tanabe.wakayama.jp/Cancer/cancer2>



がん相談支援センターでは、看護師、社会福祉士、臨床心理士が相談対応を行っています。
緩和ケアチームや化学療法室ともすぐに相談できる体制にあり、相談者のからだ・こころ・暮らしに関する心配事をトータルでサポートできるよう心がけています。

対応可能な相談内容	治療と仕事の両立に関すること、医療費や介護保険、さまざまな助成・支援制度など お金に関すること、介護・福祉サービスの活用など			
相談形態	対面 / 電話			
受付方法	受付曜日	月曜日～金曜日 (祝日及び年末年始を除く)	受付時間	8:30～17:15
	連絡先 (電話番号)	0739-22-5118 (直通)		

独立行政法人
国立病院機構

南和歌山医療センター (地域医療連携室)

〒646-8558 和歌山県田辺市たきない町 27 番 1 号

☎ 0739-26-7050

<https://minamiwakayama.hosp.go.jp/>



ソーシャルワーカー 5 名 (MSW 4 名・PSW 1 名) 在籍、その他看護師や院内の多職種と連携をとれる体制を築いています。

対応可能な相談内容	仕事のことや病気に関すること、介護保険やその他社会保障制度などについて			
相談形態	対面 / 電話			
受付方法	受付曜日	月曜日～金曜日 (祝日及び年末年始を除く)	受付時間	8:30～17:00
	連絡先 (電話番号)	0739-26-3280 (直通)		

〒647-0072 和歌山県新宮市蜂伏18番7号

☎ 0735-31-3333

<http://www.hsp.shingu.wakayama.jp/renkei/>



本人・家族に寄り添って最善の方法と一緒に考えさせていただきます。
ソーシャルワーカー3人体制で対応させていただきます。

対応可能な 相談内容	病気になり、働けなくなった場合の収入についての社会資源紹介・調整など 治療と就労が両立できるように院内（受診等）の調整・相談など			
相談形態	対面（事前に電話をいただき、面談予約をしていただけるとありがたいです） 電話			
受付方法	受付曜日	月曜日～金曜日 (祝日及び年末年始を除く)	受付時間	8:30～17:15
	連絡先 (電話番号)	0735-31-3345（直通）		

事例集巻末資料

治療と仕事の両立支援ハンドブック（抜粋版）

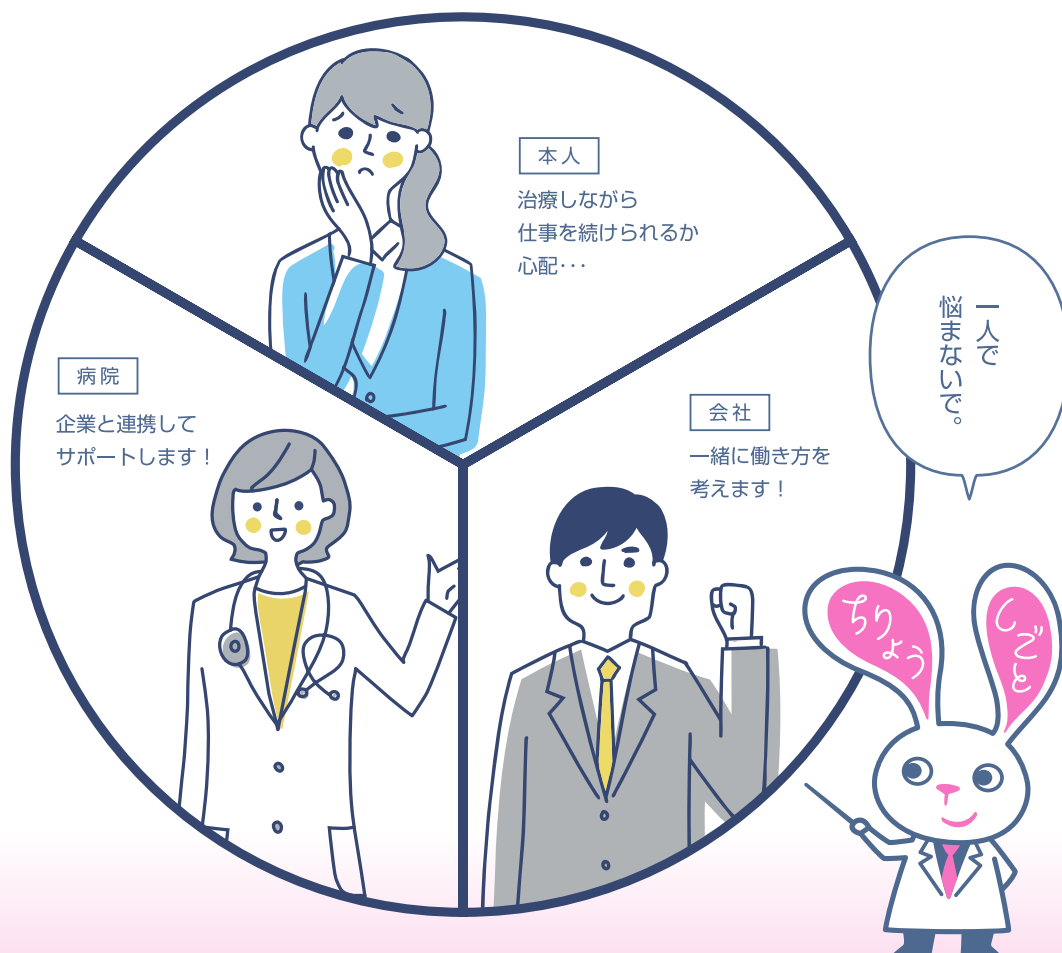
治療と仕事の両立支援を進めるときの相談先や社内制度、活用できる支援制度などについて必要な情報を掲載しています。

ご本人だけでなく、ご家族、支援者の方々が治療と仕事の両立支援にかかわる場面で、ぜひご活用ください。



https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp/dl/download/231003_chiryoun_handbook_web_A.pdf

資料引用は厚生労働省 治療と仕事の両立支援ナビ



相談窓口について

まずはどこに相談すればいいですか？

職場

上司／上長

まずは、職場の上司などに相談し、業務の調整、職場内での配慮を相談してみましょう。

人事労務担当

利用できる休暇制度や、各種支援制度の相談をしてみましょう。

産業医等産業保健スタッフ

産業医面談、健康相談ができます。体調に応じた働き方を相談してみましょう。

医療機関

主治医／患者相談窓口

病気のことや仕事への影響について主治医に相談しましょう。他にも看護師や医療ソーシャルワーカー、両立支援コーディネーターに相談できます。

その他サポートしてくれる窓口はありますか？

その他相談窓口

産業保健総合支援センター

全国のさんぽセンターでは、産業保健の専門スタッフが、両立支援に関する相談を受け付けています。



都道府県労働局

地域における労働行政の総合的機関として、相談内容に応じた地域の相談先を紹介しています。



がん相談支援センター

全国のがん診療連携拠点病院内に設置され、就労に関する相談支援を行っています。



肝疾患相談支援センター

全国の肝疾患診療連携拠点病院内に設置され、相談員（医師、看護師等）が患者及び家族等からの相談等に対応しています。



難病相談支援センター

難病の患者等に対する相談・支援、地域交流活動の促進及び就労支援等を行う拠点施設です。



さらに詳しく

相談可能な支援機関

https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp/consultation_map/



利用可能な支援制度

利用できる勤務制度、休暇制度はありますか？

職場によって、導入している勤務制度や休暇制度等は異なりますが、主な制度として以下のものが挙げられます。

働き方

時差出勤

始業及び終業の時刻を変更することにより、身体に負担のかかる通勤時間帯を避けて通勤するといった対応が可能となります。

短時間勤務

療養中・療養後の負担を軽減すること等を目的として、所定労働時間を短縮する制度です。

※育児、介護休業法に基づく短時間勤務制度とは別のもの

在宅勤務（テレワーク）

パソコンなどの情報通信機器を活用した場所にとらわれない柔軟な働き方です。自宅で勤務することにより、通勤による身体への負担を軽減することが可能となります。

試し出勤制度

長期間にわたり休業していた労働者に対し、勤務時間や勤務日数を短縮した試し出勤等を行うものです。復職や治療を受けながら就労することに不安を感じている労働者や、受入れに不安を感じている職場の関係者にとって、不安を解消し、円滑な就労に向けて具体的な準備を行うことが可能となります。

フレックスタイム制度

1か月以内の一定期間（清算期間）における総労働時間をあらかじめ定めておき、その枠内で各日の始業及び終業の時刻を自主的に決定し働く制度です。

通勤緩和

ラッシュアワーの混雑を避けて通勤することができるように調整します。

休暇

時間単位の年次有給休暇

労働基準法に基づく年次有給休暇は、1日単位で与えることが原則ですが、労使協定を結べば、1時間単位で与えることが可能です（上限は1年で5日分まで）。

病気休暇

入院治療や通院のために、年次有給休暇とは別に休暇を付与するものです。取得条件や取得中の処遇（賃金の支払いの有無等）等は事業場ごとに異なります。

活用できる支援制度は何がありますか？

病気になると、まず気になるのがお金のこと。

治療でお金がかかるだけでなく、これまでと同じように働くことが難しくなり、収入が減ってしまうこともあります。医療費や生活費をサポートしてくれる制度については、知らないことやわからないことが多いものです。

治療費支援

高額療養費制度

窓口：職場

同一月に支払った医療費の自己負担額が一定金額（自己負担限度額）を超えた場合に、超過分が後で払い戻される制度です。自己負担限度額は被保険者の年齢・所得状況により設定されています。診療月から払い戻しまでは通常、3か月以上かかります。

限度額適用認定証

窓口：職場

事前に発行された本認定証を医療機関等に提示することで、高額療養費制度を利用する場合に、1か月間の窓口での支払いが自己負担限度額以内に抑えられます。

窓口：職場

高額医療・高額介護合算療養費制度

1年間に医療保険・介護保険の両方で自己負担があり、医療保険・介護保険の自己負担額の合算が基準額を超えた場合、超過分の払い戻しを受けられます。

窓口：都道府県等

窓口：所轄税務署

確定申告による医療費控除

同一年に自身や生計を一にする配偶者・その他親族のために支払った医療費のうち、一定金額分の所得控除を受けられます。

窓口：都道府県

指定難病・小児慢性特定疾病の患者に対する医療費助成制度

国が指定した難病等にかかっている患者のうち、一定の基準を満たす方の医療費について自己負担分の一部に助成が受けられます。

肝炎患者（B型・C型）に対する医療費の支援

肝炎（B型・C型）の医療費について、同一月に支払った医療費の自己負担額が一定金額を超えた場合、医療費の助成を受けられます。その他、初回精密検査費や定期検査費（年2回まで）の助成を受けることができます。

生活支援

傷病手当金

窓口：職場

条件すべてに該当した場合に、支給開始日から通算して1年6か月に達する間、1日当たり被保険者の標準報酬月額額の30分の1の3分の2相当額の支払いを受けられます。

<条件>

- 業務外の事由による傷病の療養のための休業である。
- 就業が不可能である。
- 連続する3日間を含み4日以上就業できなかった。
- 休業期間について給与等の支払いがない
(支払額が傷病手当金の額より少ない場合は差額の支給を受けられる)。

障害年金

窓口：年金事務所等

国民年金に加入中等に初診日がある場合は、障害基礎年金を受給できます。厚生年金保険に加入中に初診日がある場合は、障害厚生年金又は障害手当金（一時金）を受給できます。

その他

GLTD

団体長期障害所得補償保険

窓口：職場

病気やケガで長期間働けなくなった従業員に対し、有給制度や健康保険だけでは補えない所得の喪失を最長で定年年齢まで補償する企業向けの保険です。

※各制度には受給条件がありますので、詳細は窓口でご確認ください。制度の変更・廃止がある場合があります。

✓ 他にも要チェック！

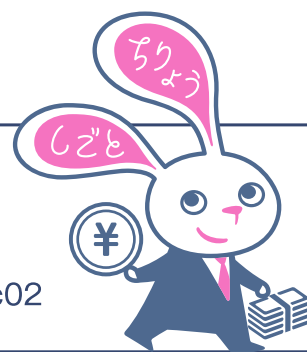
- ☐ 会社が加入している団体保険等の福利厚生も確認してみましょう。
- ☐ 個人で加入している保険も忘れずに確認してみましょう。



さらに詳しく

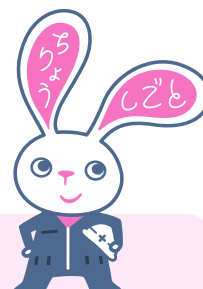
労働者が利用できる支援制度

<https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp/forsubject/#sec02>



治療と仕事の両立支援の流れ

働きたい気持ちが固まったら、治療と仕事を両立するために必要な就業上の配慮を受けられるように、計画（両立支援プラン）を立ててみましょう。

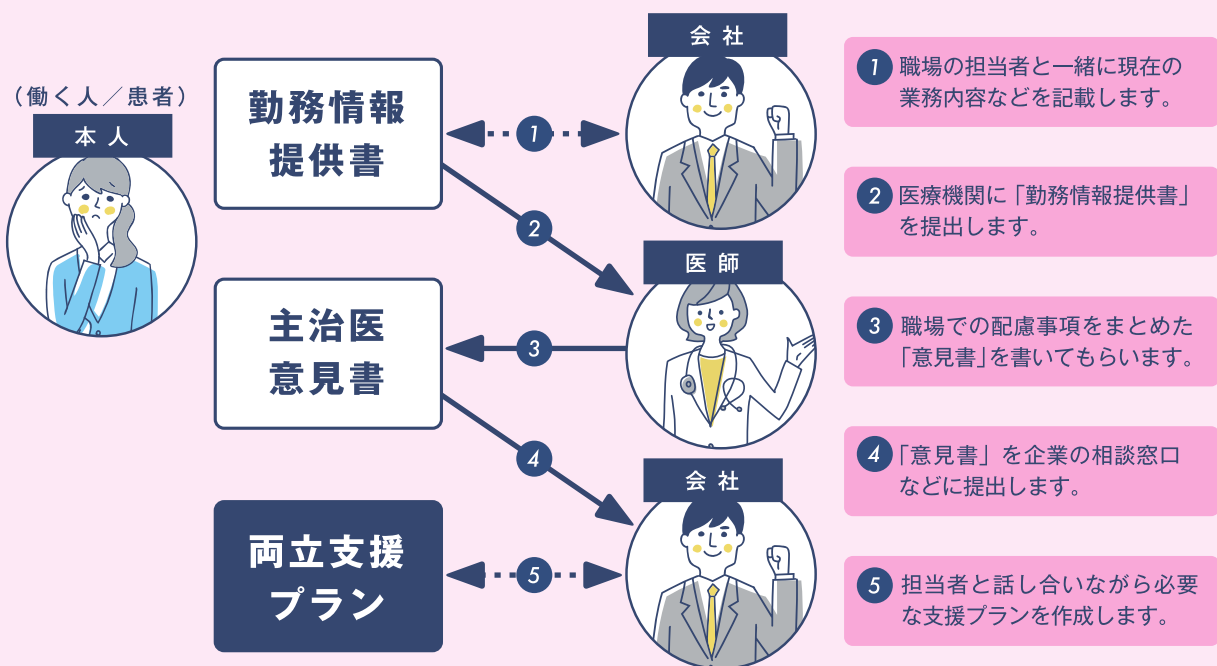


自分の気持ちや状況を伝えながら、
会社と一緒に両立支援プランを作成しましょう。

そのためには、業務内容などの勤務情報と現在の症状や治療状況などの医学的な情報が必要です。きちんとした情報を会社と病院でやりとりするために、下の図のように「勤務情報提供書」と「主治医意見書」を活用して進めてみましょう。

進めるときには、自分一人で抱え込まずに、会社や病院によく相談しましょう。

両立支援プランの基本的な作成の進め方



実際の両立支援プラン例

作成日： 年 月 日

従業員 氏名	生年月日		性別
	年 月 日		男・女
所属	従業員番号		
治療・投薬等の 状況、今後の予定	・入院による手術済み。 ・今後1か月間、平日5日間の通院治療が必要。 ・その後薬物療法による治療の予定。週1回の通院1か月、その後月1回の通院に移行予定。 ・治療期間を通し副作用として疲れやすさや免疫力の低下等の症状が予想される。 ※職場復帰支援プランの場合は、職場復帰日についても記載		
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
(記載例) 1か月目	10:00 ～ 15:00 (1時間休憩)	短時間勤務 毎日の通院配慮要 残業・深夜勤務・遠隔地出張禁止 作業転換	平日毎日通院・放射線治療 (症状：疲れやすさ、免疫力の低下等)
2か月目	10:00 ～ 17:00 (1時間休憩)	短時間勤務 通院日の時間単位の休暇取得に配慮 残業・深夜勤務・遠隔地出張禁止 作業転換	週1回通院・薬物療法 (症状：疲れやすさ、免疫力の低下等)
3か月目	9:00 ～ 17:30 (1時間休憩)	通常勤務に復帰 残業1日当たり1時間まで可 深夜勤務・遠隔地出張禁止 作業転換	月1回通院・薬物療法 (症状：疲れやすさ、免疫力の低下等)
業務内容	・治療期間中は負荷軽減のため作業転換を行い、製品の運搬・配達業務から部署内の●●業務に変更する。		
その他 就業上の配慮事項	・副作用により疲れやすくなることが見込まれるため、体調に応じて、適時休憩を認める。		
その他	・治療開始後は、2週間ごとに産業医・本人・総務担当で面談を行い、必要に応じてプランの見直しを行う。(面談予定日：●月●日●～●時) ・労働者においては、通院・服薬を継続し、自己中断をしないこと。また、体調の変化に留意し、体調不良の訴えは上司に伝達のこと。 ・上司においては、本人からの訴えや労働者の体調等について気になる点があればすみやかに総務担当まで連絡のこと。		



チェックポイント

- ☐ 治療の状況や服薬等は確認しましたか？
- ☐ 今後の治療・通院の予定は確認しましたか？
- ☐ 就業上の措置、治療への配慮についての具体的な内容や、実施時期・期間は記入されていますか？
- ☐ その他、フォローアップの方法、スケジュールなども漏れがないでしょうか。

もっと詳しい情報を知りたい方は

ポータルサイト「治療と仕事の両立支援ナビ」



<https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp/>

治療 両立ナビ

検索



<事業者の方へ>

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



このガイドラインでは、事業場で行う、両立支援を行うための留意事項や環境整備・支援の進め方を記載しています。企業と主治医がやりとりを行う文書（勤務情報提供書、主治医意見書）や両立支援プランの様式例を参照されたい方は「企業・医療機関連携マニュアル」を参照ください。企業と医療機関との連携を事例形式で紹介しています。

PDF をダウンロードいただけます

<https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp/guideline/>



治療しながら働く人を応援する
治療と仕事の両立支援
事例集～和歌山～

発行日 2025 年 7 月

発行者 厚生労働省 和歌山労働局
和歌山産業保健総合支援センター
和歌山県地域両立支援推進チーム

無断転載・複製・複写を禁止いたします。

和歌山さんぽ



これらの支援サービスは
全て無料です。
お気軽にご連絡ください。

産業保健活動に携わる産業医、保健師、衛生管理者をはじめ、事業主、人事労務担当者などの方々に対して、産業保健に関する研修や専門的な相談対応などの支援を行っています。

専門的相談
対 応



個別訪問支援による
メンタルヘルス
対 策



働く人の健康管理に関する
情報提供



専門的研修等



治療と仕事の
両立支援



事業主・労働者に対する
セミナー



独立行政法人 労働者健康安全機構

和歌山産業保健総合支援センター

〒640-8137 和歌山市吹上 2 丁目 1-22 和歌山県日赤会館 7 階
TEL073-421-8990 FAX073-421-8991

詳しい支援内容や
申し込みはこちらから→



<https://wakayamas.johas.go.jp/>

働く人の「こころ」と「からだ」の健康について事業者、労働者を無料でサポートします！

地さんぽ

和歌山県内
5か所



これらの支援サービスは
全て無料です。
お気軽にご連絡ください。

労働者数 50 人未満の小規模事業場の事業主やそこで働く人を対象として、労働安全衛生法で定められた保健指導などの産業保健サービスを提供しています。

健康診断の
結果について
医師からの
意見聴取



長時間労働者や
高ストレス者に
対する
面接指導



「こころ」と
「からだ」の
健康管理に
関わる
相 談



専門スタッフによる
個別訪問
指導



地さんぽの詳しい支援内容や申し込みはこちらから→
<https://wakayamas.johas.go.jp/about/about-chisanpo>



名 称	所在地・TEL・FAX
和歌山市・海南 地域産業保健センター	〒640-8319 和歌山市手平2丁目1-2 和歌山ビッグ愛4階 TEL.073-431-1119 FAX.073-488-7000
日高・有田 地域産業保健センター	〒644-0002 御坊市園290 日高医師会館内 TEL.0738-22-5344 FAX.0738-52-7336
伊都・那賀 地域産業保健センター	〒649-6405 紀の川市東大井366-2 那賀医師会館1階 TEL.0736-78-3875 FAX.0736-78-3896
田辺 地域産業保健センター	〒646-0033 田辺市新屋敷町1-8 田辺市医師会館内 TEL.080-7303-4088 Email. tanabe@wakayamas.johas.go.jp
紀南 地域産業保健センター	〒647-0043 新宮市緑ヶ丘3-3-29 尾崎ビル4階 TEL.0735-21-3313 FAX.0735-21-3313