



治療を受けながら安心して
働き続けることができる
職場づくり

治療と就業の両立支援事例集

【令和8年度改訂版】

山口県地域両立支援推進チーム

治療と就業の両立支援とは

労働者本人からの相談に応じ、必要な就業上の措置や治療への配慮を行い、治療と就業の継続を支える取組です。



◆治療と就業の両立支援をめぐる状況と取組意義

近年、働きながら治療を受ける労働者は増加しており、疾病のリスクを抱える労働者も増える傾向にあります。

また、疾病を抱えながら働く人の中には、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、働く人自身の疾病に対する不十分な理解、職場の理解・支援体制不足により、離職に至ってしまう場合が見られます。

一方で、近年の診断技術や治療方法の進歩により、かつては「不治の病」とされていた疾病においても生存率が向上し、「長く付き合う病気」に変化しつつあり、治療を継続しながら能力や経験を活かして働き続けることが可能な時代へと移行しています。

こうした状況を踏まえ、労働施策総合推進法が改正され、令和8年4月1日から、事業主が、治療を受ける労働者からの相談に適切に対応するための体制整備その他必要な措置を講ずることが努力義務化されました。

治療と就業の両立支援は、労働者の健康確保のみならず、継続的な人材の確保、働く人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、健康経営の実現、多様な人材の活用による組織や事業の活性化、組織としての社会的責任の実現、働く人のワーク・ライフ・バランスの実現など、多くの意義を有しています。

◆本事例集の意義

事業場における、健康診断に基づく健康管理やメンタルヘルス対策をはじめとした働く人の健康確保に向けた取組や、働きながら疾病や障害、不妊の悩みを抱える人の活躍を促進する取組が推進されている一方で、治療と就業の両立支援については、支援体制の整備方法や医療機関との連携、個人情報やプライバシーへの配慮などに悩む事業場も少なくありません。

そこで、本事例集では、県内企業における治療と就業の両立支援の好事例を紹介するとともに、両立支援を行うための環境整備の方法や支援制度、様式例の紹介など、実践的な取組を掲載しています。

本事例集が、事業場における治療と就業の両立支援の推進と、誰もが安心して働き続けることのできる職場づくりの一助となれば幸いです。

治療と就業の両立支援の努力義務化

令和8年4月1日から、治療と就業の両立支援に必要な体制整備等を講ずることが、事業主の努力義務となりました。

治療と就業の両立支援指針（概要）

趣旨

労働施策総合推進法に基づき、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ついて、必要な事項を定めるものです。

対象労働者

雇用形態に関わらず全ての労働者が対象となります。

※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、対象となりません。

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。）が対象となります。

※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）や疾病にあたらぬもの（美容医療、審美歯科等）は含まれません。

両立支援に当たっての留意事項

- 労働者本人の申出
- 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

両立支援に当たっての留意事項

治療と就業の両立支援を適切に進めるためには、労働者本人の意向を十分に踏まえながら、以下の事項に留意して取り組むことが重要です。

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。

本人との十分な話し合い、上司・同僚の理解



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、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に留意する
- ・**疾病及びその治療に対する誤解や偏見**等が生じないように、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

個別事例の特性に応じた配慮



症状や治療方法等は**個人ごとに大きく異なる**ため、個人ごとに取り組むべき対応やその時期等については、個別事例の特性に応じた配慮が必要です。

個人情報の保護



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。

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。

両立支援を行うための環境整備

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い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。



事業主による基本方針の表明

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、職場風土を醸成します。



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います。



相談窓口の明確化・社内の支援体制の整備

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。

両立支援に関する休暇制度・勤務制度の整備



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めます。

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

治療と就業の両立支援を進める上では、事業場と主治医が、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です。

0 両立支援の申出

労働者 → **事業場**（人事労務ほか、産業医等を含みます。以下同じです。）

労働者は配慮を受けたいという意思表示をします。

1 勤務情報の提供

労働者 + **事業場** → **主治医**

労働者が主治医に勤務情報を提供する場合、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などを行うことが望まれます。

「両立支援カード」の場合※



本人記載欄
(勤務情報)

「勤務情報提供書」の場合※



2 主治医の意見を聞く

主治医 → **労働者** → **事業場**

主治医から提供を受けることが望ましい事項は、

- 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です。

「両立支援カード」



医師記載欄
(意見書)

「主治医意見書」
(就業継続の可否等)



「主治医意見書」
(職場復帰の可否等)



休業する場合

3 両立支援プランの作成

労働者 ⇄ **事業場** + **主治医**

就業継続の可否や就業上の措置等は、主治医意見書を基に、産業医等の意見を踏まえ、労働者と十分話し合った上で、事業主が最終的に決定します。

「両立支援プラン」



「職場復帰プラン」



4 実施・見直し

労働者 ⇄ **事業場** + **主治医**

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。

※「両立支援カード」は「勤務情報提供書」と「主治医意見書」が一体となった様式です。

県内事例の紹介

株式会社森野組

[業 種] 総合建設業
[所在地] 山口県岩国市
[従業員] 28人
[URL] <http://morinogumi.co.jp/>



社員が長く働き続けてほしい 社長の想いで「治療休暇制度」を創設

企業方針

同社は昭和21年創立の伝統ある企業で、県内を中心に土木・建築・鉄道・空港等多岐にわたる建設工事を行っている。また、同社は「このまちを造る、守る、繋げる」をスローガンとし、インフラに関わる様々な事業に従事するための社員教育も積極的に行っている。さらに、社員が健康で気持ちよく働ける環境を目指し、十分な安全対策、資格取得等の社員教育、風通しの良い職場の構築に取り組んでいる。福利厚生も充実しており、レクリエーション活動として2年に1回の社員旅行、納涼慰労会、忘年会があり、費用は全額会社が負担している。なお、同社は、ワークライフバランスにも積極的に取り組み、令和2年には山口県から「誰もが活躍できるやまぐちの企業」「やまぐち健康経営認定企業」にも認定されている。

取組

令和3年8月に「治療休暇制度」を創設。当時、社内で病気の治療をする社員が増加してきたこと、年次有給休暇では有休を使い切ってしまった後は治療のための欠勤でも給与を減額せざるを得ない背景があった。また、独立行政法人労働者健康安全機構の「治療と仕事の両立支援助成金（制度活用コース）」の活用を検討していたことから、社長の森野友輝弘氏から総務部長の松本雄二氏に対し、働きながら通院し病気を治療する独自制度を創設するよう指示。社長の指示を受け、松本氏は両立支援コーディネーターの基礎研修の受講を修了した後、制度創設に着手。社労士と相談し、就業規則に治療休暇制度の規定を盛り込んだ。同制度は勤続3年以上の社員で特定の病気（疾患）に限らず、治療のために通院が必要であると会社が認める病気（疾患）であれば対象であり、年間7日間有給で付与される。また、休暇の単位も通院治療の状況に応じて1日又は半日単位で取得することもできる。

Point

■社員に長く働いてほしい、家族的な職場を目指す発想から ■相談窓口を一本化し、個人情報に配慮

前職が銀行員という総務部長の松本氏。同社に転職して、社員と経営陣の距離が近く風通しの良さに驚いたという。また、治療休暇制度は、社長が「働く意欲のある社員が退職せず、ずっと働いてほしい、出来るだけ長く続けてほしい。一緒に仕事をやっていきたい。」という想いから生まれたものだという。また、専務取締役の森野弘子氏によると、社員の平均勤続年数が約20年と長く、現在も65歳以上の社員が10人近く在籍し、また、40年近く勤続する社員もいるという。



総務部長 松本雄二氏

「両立支援コーディネーターの取得には苦労しましたが、制度自体は社員に喜んでもらえています。当社のような制度があれば、精神面でも大きな支えになると思います。」（松本氏）

同社の安全衛生環境協議会や社員採用の際に、治療休暇制度を周知し取得の奨励を行っている。

また、「両立支援コーディネーター」の修了証を取得した松本氏がアドバイザーとして、治療休暇を取得する社員との調整を行っている。事前に申請書を松本氏に直接提出し休暇を取得することになるが、提出先と相談窓口を松本氏に一本化することで、申請者の個人情報（プライバシー）には特に配慮しているという。

松本氏によると、「年次有給休暇の場合、請求の理由を会社に伝える必要がないものの、請求を遠慮する社員もいる。治療休暇の場合、治療という取得理由があり、コーディネーターに申請すれば取得可能であるため取得しやすい。」と説明する。

■労働者の声

治療休暇制度は半日単位で取得できるため、通院に専念する時間を考えると、仕事のスケジュールと両立しやすいです。今後も治療を続けることになるため、安心して働くことができて、会社に感謝しています。

出光興産株式会社（徳山事業所）

〔業 種〕 石油・石炭業

〔所在地〕 山口県周南市

〔従業員〕 約500人（徳山事業所）

〔URL〕 <https://www.idemitsu.com/jp/index.html>



創業当時から根付く両立支援 様々な立場から支援を行う

企業方針

従業員は従業員でなく家族同然という創業者の「大家族主義」という言葉があり、「人が資本」という考え方を創業以来大事にしている。この考え方により、出光興産グループでは「人が中心の経営」を掲げ、尊重される人材の育成を究極の目的と位置付け、人の力を最大限に発揮し社会に貢献していくことを目指している。また、「全てにおいて健康・安全を優先する」を同社グループの行動指針と定義し、「こころ」「からだ」とともに健康で、生き生きと働ける会社を目指している。さらに、事業を通じて多様な人材の育成を図り、人の力を最大限に発揮することで、同社の持続的成長と、社会に貢献することを目的としている。

取組

従業員の健康推進については、本社人事部内に全社の健康推進の事務局を設置し、健康保険組合や関係各部室と連携しながら取り組んでいる。同社の健康管理規程には各部室長や人事担当役職者などの役割を定め、職場における健康管理・健康増進を推進している。具体的には、中途採用者や異動者など環境変化に伴うストレスがかかりやすい従業員に対し、不調者の早期発見に努めている。また、従業員が安心して働けるよう、入社1年目から3年目の社員全員を対象にした面談を継続して実施している。さらに、社内に「健康サポートサイト」を設置して、こころの不調に関する情報発信、ウェブセミナーの活用、各種研修の開催、eラーニングによる従業員のサポートを行っている。



Point

■様々な立場から支援や配慮を忘れずに

病気に罹患した従業員の就労支援を考えるにあたって、従業員の希望を確認しつつどのような課題があるか把握し、その課題を解決するにはどのような支援や配慮が必要か検討する必要がある。特に、医療機関に従業員の治療状況や身体、勤務状況等を情報共有しつつ、本人が抱える不安（経済面、身体面、就労継続の不安）について、様々な立場からできることを考えなければならない。実際に、同事業所では視野障害に罹患したベテラン従業員が、従来の職場に復帰したいと申立てたものの、視野障害による作業場所や装置取扱いの危険性が懸念された。このため、両立支援コーディネーターが産業医と協力し、装置と周辺の写真を添付した産業医意見書を主治医に提出し、正しい情報を伝えたところ、現場作業可とする主治医意見書が得られ、従来の職場へ復帰することができた。

■主治医との情報共有する仕組みを明確化

メンタルヘルス不調者に対する対応はマニュアル化されており、本人の同意の元、関係者（産業医、人事、上司、産業保健職）が集まり、個別事案ごとに両立支援に関する内容を検討する体制が整備されている。また、本人の職場復帰は、復職プログラムを活用し実施しているが、主治医には本人を通じて仕事内容等を伝達しているが、本人からの説明が難しければ、産業医意見として主治医へ情報提供する等、関係者と主治医等が連携する仕組みも整備されている。

●勤務制度・休暇制度

- ・傷病休暇（休務期間6か月＋勤続年数に応じた休職期間（最長42か月））
- ・家族介護、介護休業、介護休暇、介護短時間勤務
- ・在宅勤務、試し出勤制度、フレックスタイム制度
- ・治療による短時間勤務制度

●相談体制

- ・事業所内の医務室、人事課が相談窓口。安全衛生委員会、社内ポータルにて相談窓口を周知している。
- ・二次健診対象者は、全員医務室に報告され、就業上の配慮について産業医面談で相談しながら決定している。

学校法人Y I C学院

〔業 種〕 教育、学習支援業
〔所在地〕 山口県山口市
〔従業員〕 約400人
〔URL〕 <https://www.yic.ac.jp/>

積極的に個別相談と研修を行い 教職員の就業をサポートする

企業方針

同社は、平成2年に宇部市内に現Y I C情報ビジネス専門学校を開校し、その後現在まで山口県及び福岡県内に7校の専門学校と、認定こども園・小規模保育所の運営を行っており、20,000人を超える卒業生（職業訓練生含む）を輩出してきた。「教育を通して社会に貢献する。」を目標として、教職員自らが多様な知識・技能や価値観を持った仲間とともに協働して自立的・自律的に成長を続けられる職場づくりを目指している。また、学生等を相手に仕事を行うことから、教職員が健康で気持ちよく働いている姿を学生に見せることが大切であるとの思いから、長く働き続けられる環境の整備に取り組んでいる。

取組

メンタルヘルス対策、治療と仕事の両立支援の取り組み等の窓口として、管理部門とは独立した組織である総合支援室を設置し常勤2名体制で対応しており、社内イントラネットにて相談窓口の周知をしている。また、常勤者にベテランの看護師が配置されていることから、教職員からの病気全般の幅広い相談にも対応ができる体制が整備されており、多くの教職員から健康管理全般についての問い合わせに対応できている。治療と仕事の両立支援に係る相談を受けた場合には、所定の面談記録を作成することによって、誰にどこまで開示するか等も含めて整理を行う仕組みが構築されており、職場の管理職、主治医、産業医等と連携して必要な情報を共有する取り組みを行っている。個人情報が含まれる書面は鍵のかかる箇所に保管されており、社内イントラネットに個人情報が含まれるデータを格納する場合には、権限を付与された者のみが閲覧できるよう管理している。



Point

■治療と仕事が両立できる支援体制

過去にがんの治療が必要となった教職員がおり、休業措置後の職場復帰に向けて、主治医等からの意見を踏まえ、教職員と相談した上で就業上の措置及び治療に対する配慮の検討等を行った。その結果、職場復帰を行った際には、短時間勤務の実施や自宅から近い事業場への配置転換等を行った。現在、職場復帰を開始してから9年以上が経過しているが、7年目までは総合支援室において月1回、8年目以降は年4回の面談を継続して行っており、追加の面談が必要であれば対応している。

■健康診断実施機関と連携し早期対応を図る

健康診断実施機関と連携し、定期健康診断において結核等の早急な治療が必要な症状が発見された場合には、通常の通知よりも早期に通知が届くように管理しており早期の受診勧奨を図っている。

二次健診対象者は、全員総合支援室に報告され、就業上の配慮について産業医等の面談で相談することができる。また、50人未満の事業場で働く教職員を含め全教職員についてストレスチェックを実施しており、高ストレス者には、産業医面談だけでなく、看護師等の産業保健スタッフによる面談の受付も案内している。

■年4回の定期教職員面談

総合支援室において、平成27年から病気欠勤からの復帰者等を対象に年4回の事前のアンケートと個別面談を内容とした定期教職員面談を開始し、約10年間にわたって治療と仕事の両立支援の利用の促進を図っている。病気欠勤からの復帰者等との面談は年間10～20人程度実施している。

相談が寄せられた場合には、本人の気持ちに寄り添った対応を行うとともに、職場の理解と配慮を得ることができるよう管理職に対して仕事の見直しや改善の機会と捉える必要があることを説明する等の対応を図っている。

このような取組を継続して行った結果、同社では職場復帰後、治療と仕事の両立が難しい事での離職者はおらず、全員が継続勤務している。

■年2回の教職員研修

全教職員に対して夏と冬にそれぞれ3日間行う社内研修において、メンタルヘルス対策や治療と仕事の両立支援に関することを含めた研修等の機会を提供しており、同研修を通じて予防医学的な観点からメンタルヘルス対策等に係る意識啓発に取り組んでいる。

株式会社芳川鉄工所

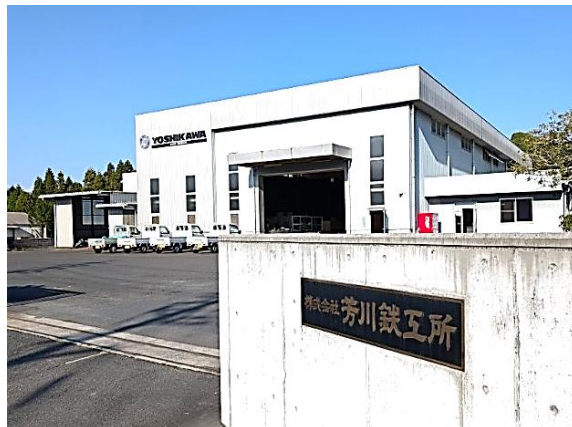
〔業 種〕 鉄鋼業

〔所在地〕 山口県光市

〔従業員〕 25人

〔URL〕 <https://yoshikawa-tk.com/>

社員には健康で長く勤めてもらいたい 社長の想いが健康経営の推進に



企業方針

同社は昭和35年に設立し、「より良い製品をお客様へ」をモットーに、機械・製缶加工や製鉄関連設備等の修繕・整備を行っている。社員が仕事や会社に誇りを持つことは働き甲斐につながり、働き甲斐がある会社は生産性も高いことから、社員が「この会社で頑張ってみよう」と考えてもらえるような会社を目指している。社員からの意見を業務に積極的に取り入れられるよう意見箱を設置し風通しの良い職場を構築している。また、福利厚生も充実しており、社員が健康で長く働ける環境を目指し、一般健診時のがん検診等オプション検査費用などを会社が全額負担しているほか、会社負担で全社員が民間医療保険に加入している。バーベキュー、社員旅行や芋掘りなど社員の家族も参加できるイベントも行っている。さらに、同社は健康経営にも積極的に取り組み、令和3年から4年連続で健康経営優良法人に認定されており、令和4年には山口県から「やまぐち健康経営優良認定企業」にも認定されている。さらに、全国上位の中小規模健康経営優良法人に付加される「ブライト500」にも令和5年から2年連続で認定されている。

取組

健康経営への取り組みがきっかけで、治療と仕事の両立支援制度にも取り組んだ。まず、令和3年に総務担当者が両立支援コーディネーターの研修を受け、修了証を取得した。研修で学んだことを基に、休暇制度や相談窓口の明確化など就業規則の内容を見直し、社員に両立支援制度を周知した。実際に、オプション検査でがんを早期発見できた社員に対し、両立支援コーディネーターが勤務状況提供書の作成、就労復帰の可否について意見書依頼などの支援を行うことができた。また、女性社員は骨粗しょう症健診も受けており、女性の健康問題にも積極的に取り組んでいる。この結果、女性からの面接応募が増え、女性の新規採用に繋がっている。

Point

■家族を含めて社員を大事にしている

一般健診の結果、要精密検査の判定を受けたときは、1回目の受診に限り会社負担とする制度を設け、社員が受診しやすい環境をつくっている。また、異常項目に関連した健康リーフレットを給与明細書に同封し、社員の家族にも案内している。さらに、2時間単位で取得できる休暇制度があるため、通院治療以外にも子供の急な看護対応など生活と仕事を両立しやすくなっており、金銭面でも仕事面でもサポートする体制を整備している。このため、若者の採用にも繋がっており、定年延長後も引き続き勤めているベテラン社員も複数名在籍している。



代表取締役 芳川靖平氏

「『良い会社に就職できてよかった』『素晴らしい会社に勤めているんだ』と、社員本人もそしてその家族も、誇りに思えるような会社にしたいと考えています。」（芳川氏）

■がんの早期発見と両立支援制度の整備が順調な職場復帰に

がん治療と仕事の両立支援を行った社員はこれまで2名おり、いずれも勤続15年以上のベテラン社員であった。両立支援を行うにあたり、社員が治療に専念することを最優先とし、同部署の職員がフォローしたり、外注に出して休職期間に対応した。両立支援制度を周知していたこともあり、社員の不安を取り除いて復帰しやすい状況を整えていた。

①Aさん（肺がん）

手術後、就労復帰の可否について主治医意見を依頼したところ、復職可の意見書をもらい、約1か月で復職できた。その後も経過観察等で通院治療することもあったが、時間単位の休暇制度を活用し、順調に職場復帰することができた。

②Bさん（前立腺がん）

手術を受けたBさんは、就労復帰にあたり、トイレが近くなったことで、作業を中断したり他の社員に迷惑をかけてしまわないかが不安だった。このため、まずは半日勤務からの復帰を提案した。また、Bさんの作業場所から50mの所に仮設トイレを設置し、就労復帰における社員の不安を取り除き、無事に就労復帰することができた。

三井化学株式会社 岩国大竹工場

〔業 種〕 無機、有機化学工業製品製造業
〔所在地〕 山口県玖珂郡和木町
〔従業員〕 約1250人（関係会社含む）
〔URL〕 <https://jp.mitsuichemicals.com/jp/index.htm>



充実した制度を柔軟に活かし 一人ひとりの「続けたい」を支える会社

企業方針

岩国大竹工場は、日本で最初の総合石油化学工場として昭和33年に操業開始し、現在は自動車部品や電子・情報機器、特殊な包装用途などに使われる様々な機能性材料の生産を行う総合化学メーカーである。「地球環境との調和の中で、材料・物質の革新と創出を通して高品質の製品とサービスを顧客に提供し、もって広く社会に貢献する」を企業理念とし、「Challenge（挑戦）、Diversity（多様性）、One Team（一致団結）」を行動指針に掲げ、労働衛生においては「社員の健康は、会社の健康に直結する」の基本方針の下、工場がワンチームとなって職業性疾病を予防し、適正な職場環境の形成を促進するとともに、社員の自主的な健康の確保を支援すべく、健康管理を含む労働衛生施策を積極的に展開している。

取組

昭和37年、事業場内の健康管理を行う部門として健康管理室が設置され、同時に従業員の「仕事と治療の両立支援」を開始。以降、両立支援の規則、欠勤制度・フレックスタイム制度細則、リハビリり入社制度細則、テレワーク勤務細則などの整備を行い、時代に対応しながら制度の拡充を図っている。また、両立支援の申出の対応手順や具体例をまとめた会社独自の「仕事と治療の両立支援ガイドブック」を作成・周知することで、従業員が「病気になったから退職しなくてはならない」と考えることのない風土を醸成している。両立支援を「治療と仕事」ではなく「仕事と治療」としているのも取組の一端である。

産業医は、月に1回の人事労務担当者との情報交換会、所属長への報告、復帰に向けた打ち合わせの開催、主治医あての「医療情報提供書」の作成など、積極的に活動を行っている。また、部下が治療や療養を要する状況となった場合に早期に対応できるよう、管理者に対し、両立支援を含む人事制度についての教育を行うなど、各部門が連携しながら社内全体で継続的な支援を行える体制を整備している。

Point

■従業員一人ひとりの状況に柔軟に対応

デスクワークを行っている従業員と比較し、工場の現場で働いている従業員は、在宅でできる業務が限られており、在宅勤務制度を活用できない事例があった。

しかし、産業医、人事担当者、現場担当者など、あらゆる立場から、現場で働く従業員が在宅でできる業務を検討し、ときには新たな業務を新設することで、従業員が「辞めなくてもいい」環境を整備することに尽力している。



「制度が充実していることを活かし、個々の診断書に応じて、幅広く柔軟に対応していくことが重要だと考えています。」
（横田氏）

健康管理室長（産業医） 横田直行氏

■難病の治療をしながら勤務

現場で勤務していた従業員がALS（＝筋萎縮性側索硬化症）という手足の筋肉や呼吸に必要な筋肉が弱っていく病気と診断された。

本人とは月に一度の産業医面接を行っており、病気に対する職場内での理解を求めため、本人了解のうえ、適宜、産業医が所属長や人事担当者との打ち合わせを行っている。

職場内の環境整備としては、構内入構時の手続き簡素化、職場やトイレのドア改良、作業方法の変更などを実施した。

また、ALSの特徴として、体の感覚や視力、聴力などは保たれることから、視線入力PCの導入を検討し、既にデモ機の試験も実施している。

勤務については、本人と相談しながら、在宅勤務日数を調整し、就業上の配慮として、月の出勤日数の減少によって制限される休暇制度などを保障するなど、現在も治療を行いながら勤務を続けている。

●休暇制度

- ・通院等のための時間単位の年次有給休暇
- ・病気欠勤制度で期間満了後、30か月の病気休職制度
- ・病気に備えて、本来消滅する年次有給休暇を60日を上限に積み立てることができる特別休暇制度等

●勤務制度

- ・時差出勤制度
- ・在宅制度
- ・短時間勤務制度
- ・リハビリり入社制度
- ・フレックスタイム制度

活用できる支援

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、参考にしてください。

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



山口産保センターHP



山口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



山口労働局HP



山口労働局に設置されている「**山口県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**山口県における支援事業の情報**の提供等を行っています。

参考：厚生労働省「治療と就業の両立支援指針」（令和8年2月版）

(<https://jsite.mhlw.go.jp/yamaguchi-roudoukyoku/content/contents/002602831.pdf>)

労働者が主治医に自ら勤務情報を提供し、かつ、この情報に基づき

主治医が就業上の意見等を提示するための様式例

＜両立支援カード＞

両立支援カードとは

「両立支援カード」は、治療を受けながら働き続けることを希望する労働者(患者)が、自身の職場や働き方等の情報を記載して医療機関に提出することで、医師が労働者を経由して事業者に対して必要な情報提供を行うための書式です。本カードをもとに、事業者と労働者(患者)が話し合い、仕事の継続に最適な措置等を実施してください(事業場に産業医等が選任されている場合、産業医等の意見も踏まえてください)。なお、事業者が必ずしも本カードの記載どおりに配慮を実施する法的義務を伴うものではありません。

※ 事業場および医療機関においては、労働者(患者)に関するプライバシーには十分に配慮した上で、書式の管理をお願いします。

本カードの作成にあたって

事業者の方へ：労働者記載の職務内容に追記・修正等が必要な場合

労働者本人が記載した職務内容に追記・修正等が必要な場合、事業者が本人と相談して、本カードと併せて勤務情報を主治医に提供する際の様式例を主治医に提供することも可能です。

労働者の方へ：本カード作成にあたってサポートが必要な場合

必要に応じて支援人材のサポートを受けることにより、症状や業務内容に応じた、より適切な両立支援の実施が可能となります。例えば、「両立支援コーディネーター」は、労働者の同意のもと、治療や業務に関する情報を得て、労働者の治療や業務の状況に応じた必要な配慮等の情報を整理して本人に提供します。

医師の方へ：症状に応じた配慮の方法を知りたい場合

「両立支援情報サイト」では医療機関従事者向けの自己学習サイトとして、両立支援の症状ごとの配慮の方法を紹介しています。本カードでも＜配慮の例＞を掲載していますが、必要に応じて当サイトもご参考ください。



＜配慮の例＞

医師の方へ：医師記載欄ウ「社内制度を踏まえた、医学的理由から配慮が望ましい事項」を記入する際の参考としてご活用ください。

A 作業場の調整	A-1	休憩室の整備をする	A-2	椅子の配置をする
	A-3	暑すぎない・寒すぎない環境を整備する		
	A-4	広い作業スペースを準備する		
	A-5	定期的に換気する	A-6	分煙・喫煙環境を整備する
	B-1	休憩を取りやすい環境を整備する	B-2	段階的な業務量の増加を認める
B 作業内容の変更	B-3	テレワーク(在宅勤務)を認める	B-4	時差出勤・フレックス勤務を認める
	B-5	残業を免除する・短時間勤務を許可する		
	B-6	交代制勤務・夜勤を免除する	B-7	出張を免除する
	B-8	身体的負担・精神的負担が大きい作業を免除しほかの作業を任せる		
	B-9	仕事の役割・責任を明確にする	B-10	裁量度の高い仕事を免除する
	B-11	ひとり作業を免除する		
	C-1	治療のスケジュールに合わせて勤務形態を検討する		
	C-2	納期の短い仕事を任せない		
	C-3	受診や体調不良時に休みを取りやすくする		
D 事業内ルールの変更	D-1	制服以外の衣服の着用を許可する	D-2	職場の相談先を明確化する
E 本人が安心できる環境整備	E-1	有給休暇を取得しやすい環境を整備する	E-2	休暇可能日数を伝える
	E-3	上司などを通じて体調について定期的に確認する		
	E-4	必要な配慮について定期的に確認する		
	E-5	トイレに行きやすい環境を整備する		
	E-6	オストメイト対応トイレを整備する		
	F-1	安全な移動手段を提供する・確保する		
F 移動に関する調整	F-2	車いすで移動できる環境を整備する		
	F-3	移動が少なくなるよう配置する	F-4	段差を少なくする
	F-5	職場に近い駐車場を確保する	F-6	エレベーターを優先的に利用する
	F-7	通路に視覚障害者誘導用ブロックを設置する		
	G-1	拡大ソフト・拡大鏡を準備する		
G 視覚障害・色覚障害・聴覚障害に対する対応	G-2	夜間の業務を制限し日中の業務を準備する		
	G-3	色覚特性に応じた色を利用する	G-4	補聴器の使用を許可する
	G-5	筆談を許可する		
	H-1	間食・補食を許可する		
H 内服・食事・血糖管理等に関する配慮	H-2	内服・血糖測定・インスリン自己注射・成分栄養剤を摂取するなどの清潔な場所を提供する		
	I-1	対人業務が少なくなるよう工夫する	I-2	メイクできる部屋を準備する
I アピアランス(外見)ケア	I-3	更衣室を一人で利用できるよう工夫する		
J 補助具・マスクの使用	J-1	電動ファン付き呼吸用保護具を準備する	J-2	重量物に治具を用いる
K その他	K-1	困ったときに申し出をしやすい環境を整備する		

〈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
2 利用可能な社内制度	(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
	□ 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・病気休暇 □ 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（ ） □ 常屋勤務 □ 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（ ）
勤務形態	□ 通勤 □ 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 □ 通勤時間をご記入（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

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もの（本人記載事項） 本人記載欄1の作業に対する配慮事項	(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 □ 作業は当面不可 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 □ 振動の少ない工具の利用 □ 作業は当面不可 ⑤-a 不特定多数の人と対面する作業 □ 作業可 □ 作業時間の制限 □ 作業は当面不可 ⑤-b 病原体等の取扱作業 □ 作業可 □ 保護具の着用 □ 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 □ 作業時間の制限 □ 作業は当面不可	
	(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 □ 危険な機械操作・自動車運転 □ 作業は当面不可 ③ 危険な機械操作・自動車運転 □ 作業可 □ 当人の安全を確認できる配置等 □ 作業は当面不可	
	(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 □ 作業可 □ 作業は当面不可 ③ 夜勤 □ 作業可 □ 作業は当面不可 ④ その他 □ 作業可 □ 作業は当面不可	
	本人記載欄1の作業に対する配慮事項	□ 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会食を避ける □ 排泄・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
	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	□ 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 □ その他 ※例：長時間情報機器作業を制限する等
	※次ページ＜配慮の例＞も参照の上で、ご記入ください	

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 医師機関名（主治医署名）

住所 電話番号

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。

様式「勤務情報提供書」

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 (作業場所・作業内容)			
職務内容	☐ 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)			
通勤時間	☐ 自動車 ☐ その他 () 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ご確認ください。

☐ 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			

様式「主治医意見書」 (就業継続の可否等)

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	(通動や業務遂行に影響を及ぼし得る症状や薬の副作用等)			
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) 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。			
望ましい就業上の措置				
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、患者本人から会社へ提供され、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「主治医意見書」（職場復帰の可否等）

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

患者氏名		生年月日	年	月	日
住所					

復職に関する 意見	☐ 復職可 ☐ 条件付き可 ☐ 現時点で不可（休業：～ 年 月 日）				
	意見				
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				
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、職場復帰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、患者本人から会社へ提供され、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「両立支援プラン」「職場復帰プラン」

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		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 (記載例) 1か月目	勤務時間 10：00 ～ 15：00 (1時間休憩)	就業上の措置・治療への配慮等 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	(参考) 治療等の予定 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。		