

治療と仕事の両立支援 取組事例集

事例1 (治療と仕事の両立支援ナビで公開中)

株式会社エノモト



会社名	株式会社エノモト
所在地	山梨県上野原市上野原8154-19
事業内容	電子部品製造業
設立	1967年4月
従業員数	612名(2023年10月現在)
平均年齢	43歳 / 男女比 男性8.3 : 女性1.7
産業保健スタッフ	3名

仕事と生活の両立支援に力を入れています！

目的 病気や治療と仕事を両立し、生き生きと働ける職場づくり

内容

- | 積立休暇 | 特別休暇 |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">・1日以上療養でも私傷病休暇を使用できます。・不妊治療にも使用できます。 | <ul style="list-style-type: none">・不妊治療が必要と申し出があったとき、性別を問わず、年間5日間取得できます(頻繁な通院が必要な場合は最大10日)・妊娠時のつわりにより就業が困難なとき、20日まで取得できます。 |

ある家庭での会話



株式会社エノモトは1962年7月1日創業以来、半世紀に渡りものづくり一筋に取り組んでいます。長年培ってきた確かな技術で打ち抜き加工、曲げ加工、絞り加工、モールド加工など広範囲なジャンルの高度な金型技術を駆使しながらエノモトにしかできないものづくりを極めていきます。エノモトは社員一人ひとりが持っているものづくりDNAを武器に、これからもお客様や地域社会に信頼され、支持される強靱な企業であり続けるよう努めています。

治療と仕事との両立支援においては、両立支援担当者が、制度内容・不明な点・不安な点について当事者に寄り添いながら対応し、最適な治療と仕事の両立プランで支援を行っています。

治療と仕事の両立支援に取り組んだきっかけをお聞かせください。

経営理念である「経営の中心は人であり、健全なものづくりを通じて、豊かな社会の実現に貢献する」に基づき、従業員一人ひとりが安心して就業継続することを目指しております。実際にかん・メンタルヘルス・不妊治療などの治療が必要となった従業員があり、仕事と治療との両立を行うことで精神的にも経済的にも安心していただくために両立支援を行う必要があると考えました。

従業員の両立支援に取り組む基本的な考え方や基本的な方針を示したものがあればお聞かせください。

「エノモトポータル」という社内イントラネットに掲出している社内報(年4回)で「治療と仕事の両立支援」の方針を年1回は従業員に周知しています。

〈治療と仕事との両立方針〉

がん・脳血管疾患・糖尿病・メンタルヘルス・不妊治療などの治療が必要となった従業員については、最適な治療と仕事の両立プランで支援を行います。

〈職場の健康と心身の健康〉

- ・相談し合える、支え合える人間関係づくりで健康的な職場風土を目指します。
- ・長時間労働の抑制と年次有給休暇の取得を促進し、仕事と生活の調和のとれた働き方で心身の健康を高めます。
- ・メンタルヘルスやハラスメント等に関する相談体制の充実を図ります。

両立支援を行うための仕組みや支援者・支援制度をお聞かせください。

〈働き方・休み方に関する制度〉

- ・ 時間単位や半日単位などで利用できる有給休暇制度および積立休暇制度
- ・ 不妊治療が必要な場合に利用できる特別休暇制度
- ・ 主治医やご本人の希望を聞きながら、就業上必要な配慮による働き方支援
- ・ 在宅勤務制度の活用により生活時間の充実による心身への負担軽減

〈両立支援に関する意識啓発〉

- ・ 従業員に対して社内報等を通じた治療と仕事の両立に関する意識啓発
- ・ 不妊治療と仕事との両立に関する労働者の理解を促す取組の実施

〈がん・糖尿病・不妊治療など治療と仕事との両立 相談窓口〉

- ・ 3名の両立支援担当者を任命し、制度内容・不明な点・不安な点について当事者に寄り添いながら対応

貴事業場の仕事と治療の両立支援の具体的事例（事例・実績）をお聞かせください。

がん罹患した従業員に関して主治医や本人の希望（治療方針）を把握した上で、積立休暇や年次有給休暇の時間単位・半日単位・一日単位での利用や、傷病手当金申請による経済的な不安の軽減、在宅勤務を行うことによる精神的、肉体的負担の軽減で、治療と仕事の両立が可能となった事例があります。

その他特記事項（研修等による意識啓発・労使の協力等）がありましたらお聞かせください。

治療と仕事の両立支援を実現するためには、「職場風土づくり」が欠かせないと考えており、従業員と会社が成長する「三位一体改革」を行っています。まず、「働く場」に最も影響を及ぼすのは従業員そのものです。名前を呼んで話しかける・感謝の気持ちを伝えるなど「当たり前のことを当たり前にする」ことを大切に、お互いを尊重し合える職場を目指しています。次に、「働く人」に最も影響を与えるのはリーダーです。部下の能力やアイデアを引き出せるリーダーを1年～2年の学びの場を通じて成長を支援し、実践の場では部下らとの関わりを通じ成長しています。最後に「働き方」に最も影響を与えるのは制度です。働きやすさや働き甲斐を高める制度、仕事と家庭の両立が実現できる制度です。この3つ（働く場・働く人・働き方）を従業員一人ひとりが大切にすることで成果が生まれる「職場風土」が醸成されます。まだまだ不十分な点も多く課題を抱えていますが、少しずつ会社が大切にしていることが従業員に理解され変化が生まれています。治療と仕事との両立が当たり前の「職場風土」となっており、我々スタッフも嬉しく思っています。

両立支援に取り組まれたことによって生じた良い効果についてお聞かせください。

年1度の自己申告調査時に「生活（育児・介護・治療等）と仕事の両立を行う上で、不安な点や相談したいこと、両立支援策などの提案」を従業員に質問していますが、不安な点や相談したいことや提案などの声をいただき、会社側の気づきになっています。実際に従業員の声を反映した制度もあり、労使が理解し合っている関係に思えます。このような活動は継続することが大切だと考えておりますので、これからも従業員の声に真摯に向き合っていきます。

今後の展望・課題をお聞かせください。

「この制度で大丈夫」「両立は実現できている」と思い込まないことだと考えています。常に変化している社会環境や労働環境に注視し、最善な仕組みや対応等は何か模索し続けたいと思います。

事例2（治療と仕事の両立支援ナビで公開中）

ファナック株式会社



（左から）

- ・人事本部健康推進センタ 副センタ長 前田 宣包氏
- ・人事本部健康推進センタ センタ長 石川 仁氏
- ・人事本部人事労務課 課長 松尾 祥子氏

会社名	ファナック株式会社
所在地	山梨県南都留郡忍野村
事業内容	基本技術であるFA事業と、基本技術を応用したロボット事業、ロボマシ事業
設立	1972年7月
従業員数	4,257名（2022年3月現在）
平均年齢	40.3歳 / 男女比 男性9.3：女性0.7
産業保健スタッフ	17名

1972年に設立したファナックの本体は富士山の麓、広さ54万坪にわたるファナックの森の中にあります。ファナックは基本技術であるNCとサーボ、レーザからなるFA事業とその基本技術を応用したロボット事業およびロボマシ事業を展開しています。そして、IoT/AI技術をFA・ロボット・ロボマシの全ての分野に積極的に適用していくことで、お客様がファナック商品をより効率的にご利用いただけるよう取り組んでいます。ファナックはこれらの事業活動を通じて、お客様における製造の自動化と効率化を推進することで、国内外の製造業の発展に貢献していきます。ファナック健康宣言を制定するなど健康経営を推進しており、「健康経営優良法人2023」に認定されています。

貴事業場において、従業員の両立支援に取り組む基本的な考え方や基本的な方針を示したものがあればお聞かせください。

2018年4月に「治療と仕事の両立支援制度」を新設し、社内イントラネットに治療と仕事の両立支援に関するサイトを掲載し社員に周知しています。

両立支援を行うための仕組みや支援者・支援制度をお聞かせください。

〈相談窓口〉

人事本部人事部内に窓口を設置しています。

〈休暇制度〉

- ・私傷病時に使用できる積立休暇(有給)は柔軟に取得できるように最大20日間を1時間単位で取得可能です。
- ・勤続年数に関わらず、がん・結核性疾病の場合は休職期間を3年に延長しています。（がんの場合最長1年9ヶ月→3年）

〈勤務制度〉

- ・病気治療の為に利用できる、短時間勤務制度を新設しました。
- ・在宅勤務（手足の麻痺等の身体的症状により通勤が困難な場合や、免疫低下により会社での勤務が困難な場合など）
- ・障害や疾病の程度により、主治医や産業医の意見を聞きながら、職場の配置転換の検討を行っています。

〈その他〉

- ・GLTD制度を導入しています。
- ・健康経営を推進しています。（ファナック健康宣言制定、健康づくり推進委員会の設置、健康経営サイトでの情報公開等、「健康経営優良法人2023」認定）

〈体制〉

治療と仕事の両立に不安を抱えて相談窓口につながる社員に対して、相談窓口がまずは話をよく聞き、就業面での不安を少しでも取り除くように心掛けています。産業医や社内カウンセラーに相談できる体制を持っており、チームとしての対応を行っています。

貴事業場の仕事と治療の両立支援の具体的事例（実例・実績）をお聞かせください。

支援の流れとしては、疾病→相談窓口や健康推進センタへの相談→産業医が面談し、就業上の配慮を決定する上で必要な情報を収集するといった流れになっています。

具体例としては、がんの放射線通院治療に「積立休暇」を活用しているケースがあります。また、「短時間勤務制度」を活用して、がん患者については、朝に手足のしびれがあることから始業時間を遅らせる対応をしたケースや腎不全の患者について、人工透析治療のため終業時間を早めて通院しているケースがあります。

社外資源の活用状況（産業保健総合支援センターやキャリアコンサルタントの活用、GLTD導入等）についてお聞かせください。

すでに社内外のメンタルヘルスカウンセラーを配置し、カウンセリング体制を構築しています。
EAP（従業員健康支援プログラム）を2015年4月より導入し、「セカンドオピニオン手配サービス」「受診手配サービス」「24時間電話健康相談サービス」「メンタルヘルスカウンセリングサービス」などのサービスを提供しています。
また、GLTDを2022年12月より導入し、保険料の会社負担分を全社員に適用し、社員が任意で上乗せ分を設定し、保険料を負担しています。

その他特記事項（研修等による意識啓発・労使の協力等）がございましたらお聞かせください。

労働組合とも支援制度の拡充について話し合い、現状の制度で対応できない個別の事例に対しても意見を共有し対応しています。

今後の展望・課題をお聞かせください。

がんの治療経験がある社員より、「治療と仕事の両立は大変だったが、仕事がなければ精神的にもっときつかったと思う。」「仕事に戻りたいというモチベーションによって、辛い治療も乗り越えられた。」という声が寄せられました。
治療と仕事の両立支援として会社として何が出来るかについては、治療中の社員から悩みをヒアリングし、また産業医と相談しながら、今後も検討・対応を進めてまいります。

その他の山梨県内企業の取組事例

(山梨県の「健康経営優良企業」認定企業や労働基準監督署に提出のあった「安全衛生管理活動実施計画書」にて把握した企業を対象にヒアリングを行ったもの)

	A 社	B 社
業種	貴金属製品製造業	建設業
労働者数	50人	7人
両立支援ガイドラインの理解	知ってはいるが、詳細は承知していない。なお、社長名による人事方針において両立支援の表明を行い、労働者に周知を行っている（社内報に掲載し、社内イントラネットを活用）。	
両立支援に係る制度の有無	「有給の特別積立」制度あり（消滅してしまう年次有給休暇を、年5日、最大50日まで積み立てることができ、治療（治療以外に育児や介護にも）に活用可としている。1日単位及び2時間単位で取得可。病気休暇制度は設けていない。）	法定の年次有給休暇以外に、傷病休暇や短時間勤務等の制度は設けていないが、臨機応変に特別休暇を付与する等により、労働者の賃金を減ずることなく継続勤務できるよう対応している。
過去の両立支援の事例	過去10年の間に、上記の「有給の特別積立」による休暇をがん等により患った者が活用した事例が3件あり。ガイドラインに定めるような、医療機関との情報共有は特に行っていない。 	現場作業要員として中途採用した労働者が、入社1年目のがん検診（全額会社負担）で胃がんであることが判明。胃の約半分を摘出手術後、1か月間の自宅療養を経て職場復帰。術後は体力的に現場作業に従事することが困難であったため、その間、管理業務に配置替え。その後も転移が判明したが治療を続けながら現在も継続勤務中。両立支援にあたり、医療機関との情報共有は特に行われていない。
両立支援を進める上での問題点等	ガイドラインで定める医療機関との情報共有（勤務情報提供書及び主治医意見書の活用）については、詳細な勤務情報を医師に提供すること、また主治医から詳細な意見が提供されることにより、本人の情報が会社側にオープンになりすぎてしまい、本人が躊躇することを懸念している。会社としてそこまで踏み込むべきなのかと考えてしまう。ただし、本人が望むのならば良い仕組みであると考え。 勤務内容の変更は、大企業なら業務の種類も多く選択肢があるが、中小企業では業務の種類が限られているので難しい。	

県内でもさまざまな業種・規模の企業で取組が始まっています！

	C 社	D 社
業種	道路貨物運送業	道路貨物運送業
労働者数	13人	100人
両立支援ガイドラインの理解	ガイドラインの冊子を見たことはあるが、詳細は承知していない。 	健康経営優良企業の認定取得時に知り、ある程度は理解している。山梨産業保健総合支援センターの両立支援セミナーも受講し、ガイドラインの内容について説明を受けている。なお、両立支援ハンドブックを社内休憩室に置き労働者がいつでも見られるように周知をしている。
両立支援に係る制度の有無	制度として特段定めているものはない。が、会社として労働者の健康は第一に考えており、「歯科治療」と「禁煙治療」について、有給で病院に行くことを認めている。がん等の大きな病気に対応した病気休暇の制度は、今までに事例がないため特に設けていない（今後、病気休暇の制度づくりを考えたい）。	相談窓口はあり。 休暇は1日又は半日単位で取得可（時間単位では設けていない）。病気休暇制度等は設けていない。短時間勤務制度は、書面では決めていないが導入している。
過去の両立支援の事例	上記の有給での歯科治療を活用した事例が4人。禁煙治療はまだ活用0人。がん等の大きな病気に係るものについては今までになく、支援事例はない。 	「大腸がん」に罹患した労働者について、ガイドライン記載の様式による「両立支援プラン」を社内で作成し、支援が実施されていた。具体的には、治療方針、投薬、副作用等の状況が記載され、配慮事項として「軽作業・県内配送のみ」、業務内容として「手積み・手卸しなしの作業」、その他の事項として「副作用の状況により代役を立てる」などとされ、具体的な両立支援プランを立てていた。当該プランによる支援の結果、通常勤務に戻る段階まで回復した。 なお、「勤務状況提供書」及び「主治医意見書」の様式は使用されていない。
両立支援を進める上での問題点等	会社として労働者の健康を第一に考えているため、両立支援のためにできることは何でも前向きに考えたい。なお、勤務情報提供書や主治医意見書の活用や、両立支援プランの樹立は良い仕組みだと思うので、今のところ労働者の大きな病気の事例がないが、今後に備えて当社でも取り入れることを検討したい。	問題点等は特になく、両立支援プランを立てることで治療と仕事の両立に係る方針がはっきりしメリットがあったと考えている。 

働きやすい職場づくりは人材確保・業績アップにもつながります！

	E 社	H 社
業種	卸売業	その他の事業(建設コンサルタント)
労働者数	47人	52人
両立支援ガイドラインの理解	産業医の紹介等により、インターネットからガイドラインの冊子は印刷し、内容は理解しているが、制度として両立支援を実施していない。	
両立支援に係る制度の有無	総務に相談窓口はあり。 休暇は1日又は半日単位で取得可である。 病気休暇制度等は設けていないが、現在、年次有給休暇の消滅分を積み立てる制度を検討しているところ。	法定有給休暇のほか休暇制度を整備している。
過去の両立支援の事例	・過去にがんを患った労働者は複数いるが、1～2か月程度の入院休職の後、少ない出勤日かつ短時間勤務から勤務をはじめさせて、一部の方を除き、勤務を継続できた。現在も子宮頸がんで入院し、1月に職場復帰の予定者が1名いる。復帰の際には、主治医の診断書を提出させているが、ガイドラインに定めるような、医療機関との情報共有まで至っていない。 ・メンタルヘルス不調者については、1か月のお試し出勤を設けて、原則、元の職場に復帰させている。	パートを含む労働者3人（ウェルニッケ脳症、子宮体がん、うつ病）について治療と仕事を両立したケースあり。いずれも法定有給休暇のほか休職制度の活用により両立を図ったもの。ガイドラインに則った勤務情報提供書や主治医意見書等による情報共有は行われていない。 
両立支援を進める上での問題点等	復帰に関して、今後、どのくらいまで体力など能力が回復できるのか見極めることができず、勤務日数、勤務時間を設定が悩む。運搬業務の者は、トラック運転だけに軽減させたことがあるが、他の一般業務は、業務そのものを軽減できるものがない（立ち仕事を座らせる、重いものを持たせない程度）。 また、本人に大丈夫かと尋ねれば、仕事を失いたくないので、大丈夫だと言うものの、無理をしていないか、わからないため、完全復帰する時期は、主治医の判断が必要である。	

小さなことからでも構いません できることから始めてみませんか？

	F 社
業種	その他の事業(計量検査)
労働者数	35人
両立支援ガイドラインの理解	知ってはいるが、詳細は承知していない。
両立支援に係る制度の有無	安全担当部署とは別に「健康づくり担当」による相談窓口を設置し、労働者に周知している。 休暇は時間単位、半日単位で取得可、病気休暇制度あり。その他、短時間勤務制度、試し出勤制度あり。 主治医と連携する仕組みは現在のところないが、労働者から要望があれば対応する方針。
過去の両立支援の事例	・大動脈解離など病気の手術で1か月や2か月間入院した2つのケースがあるが、復帰プランを立てて、本人と面接しながら、退院後に2時間勤務、半日勤務など体調に合わせて出勤ペースを決め、柔軟な勤務体制を取ることで職場復帰を果たしている。 ・「積立休暇制度」を活用。その後復帰し、通院しながら勤務を継続。 「積立休暇制度」...失効した年次有給休暇について、最大40日（320時間）まで積立可能とし、私傷病のための療養休暇や不妊治療のための休暇として取得できる制度（休暇中は通常の賃金を支給）。 ・がんの手術で12日間休業したが、その後在宅勤務をしながら仕事を継続し、現在は通常勤務に復帰。 ・メンタルヘルス不調者について、休業後、試し出勤制度を活用し、現在は通常勤務に復帰している。
両立支援を進める上での問題点等	復帰に関しては、体力及び年齢的に元の部署に戻れないケースがあり、外勤を内勤に変更するなど部署を異動することがあった。 産休・育児及び介護休暇と同様に捉え、先を見据えた制度作りを総務が主導し、多様な働き方に対応しようと考えている。

山梨県両立支援推進チーム 長期療養労働者支援担当専門家会議は、山梨県内の実情に応じた、長期にわたる治療等が必要な疾病（がん、肝疾患、脳・心臓疾患、糖尿病、慢性腎臓病(CKD)、難治性疾病(難病)、不妊）をもつ労働者に対する治療と仕事の両立を図るため、関係者のネットワークを構築し、両立支援の取組の連携と推進を図ることを目的に設置されました。専門家会議では、学識経験者・実務経験者・実務担当者を参集者として会議を開催し、各機関・団体の両立支援についての取組状況の共有や取組の相互の周知協力、山梨県内における好事例の収集、企業向け・患者向けリーフレットの作成などの活動を行っています。

山梨県両立支援推進チーム 長期療養労働者支援担当専門家会議

山梨労働局・山梨県経営者協会・甲府商工会議所・山梨産業保健総合支援センター

日本労働組合総連合会山梨県連合会・富士吉田市立病院・山梨県医師会・山梨県商工会連合会

山梨県社会保険労務士会・山梨厚生病院・山梨県中小企業団体中央会・山梨大学医学部附属病院

山梨県立中央病院・山梨県・日本キャリア開発協会・日本産業カウンセラー協会・市立甲府病院

(R7.3)