

# ガイドラインのあらまし(両立支援を行うための環境整備)

事業場において、治療と仕事の両立支援を行うための環境整備として取り組むことが望ましい事項は以下のとおりです。

## 1 事業者による基本方針等の表明と労働者への周知

衛生委員会等で調査審議を行い、事業者としての基本方針や具体的な対応方法等の事業場内ルールを作成し、労働者に周知します。

## 2 研修等による両立支援に関する意識啓発

当事者やその同僚、管理職に対し、治療と職業生活の両立に関する研修等を通じた意識啓発を行います。

## 3 相談窓口等の明確化

労働者が安心して相談・申出を行えるよう、相談窓口、情報の取扱い等を明確にします。

## 4 休暇制度、勤務制度の整備

治療と仕事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などがあります。

休暇制度、勤務制度について、各事業場の実情に応じて検討、導入し、治療のための配慮を行うことが望ましい。

## 5 労働者から支援を求める申出があった場合の対応手順、関係者の役割の整理

労働者から支援を求める申出があった場合、労働者本人、

人事労務担当者、上司・同僚等、産業医や保健師、看護師等の産業保健スタッフ等の関係者の役割と対応手順をあらかじめ整理しておくことが望ましい。

## 6 関係者間の円滑な情報共有のための仕組みづくり

就業継続の可否、必要な就業上の措置及び治療に対する配慮に関しては、治療の状況や心身の状態、就業の状況等を踏まえて主治医や産業医等の医師の意見を求め、その意見に基づいて対応を行う必要があります。このため、医師に労働者の就業状況等に関する情報を適切に提供するための様式や、就業継続の可否、必要な就業上の措置及び治療に対する配慮について医師の意見を求めるための様式を定めておくことが望ましい。

## 7 両立支援に関する制度や体制の実効性の確保

日頃から全ての労働者に対して、制度、相談窓口の周知を行うとともに、管理職に対して、労働者からの申出、相談を受けた際の対応方法や、支援制度・体制について研修等を行うことが望ましい。

## 8 労使等の協力

制度・体制の整備等の環境整備に向けた検討を行う際には、衛生委員会等で調査審議するなど、労使や産業保健スタッフが連携し、取り組むことが重要です。

### 休暇制度、勤務制度の整備

#### ① 休暇制度

##### 【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あるが、労使協定を結べば、1時間単位で与えることが可能(上限は1年で5日分まで)。

##### 【傷病休暇・病気休暇】

事業者が自主的に設ける法定外の休暇であり、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。

#### ② 勤務制度

##### 【時差出勤制度】

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る。

##### 【短時間勤務制度】

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。

##### 【在宅勤務(テレワーク)】

##### 【試し出勤制度】

### がん患者等のニーズ

#### ■ がん患者の離職理由

- ① 仕事を続ける自信がなくなった 37%
- ② 会社や同僚、仕事関係の人々に迷惑をかけたと思った 29%
- ③ 治療や静養に必要な休みをとることが難しかった 23%

(2013がん体験者の悩みや負担等に関する実態調査より)

#### ■ 労働者が治療と仕事を両立する上で必要だと感じる支援

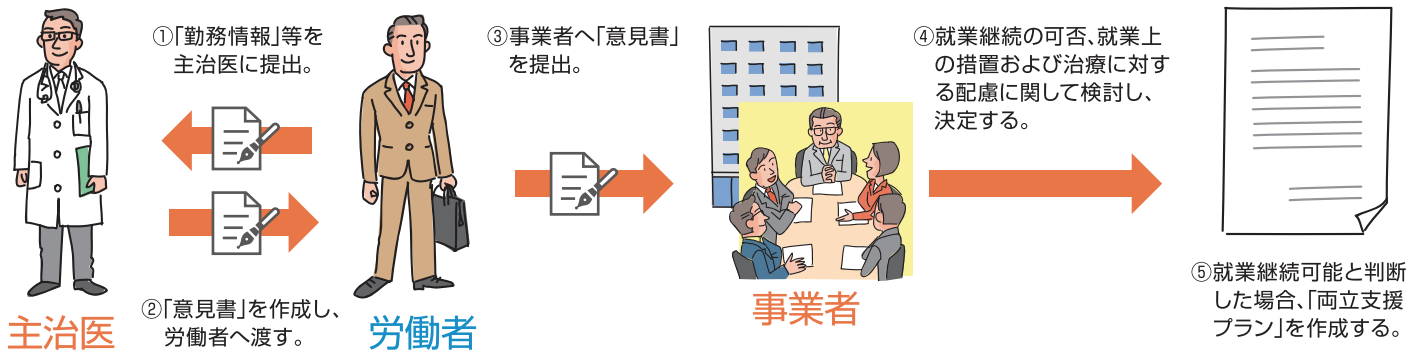
- ① 体調や治療の状況に応じた柔軟な勤務形態 47.8%
- ② 治療・通院目的の休暇・休業制度等 45.2%
- ③ 休暇制度等の社内の制度が利用しやすい風土の醸成 35.0%
- ④ 働く人に配慮した診療時間の設定や治療方法の情報提供 28.0%
- ⑤ 病気の予防や早期発見、重症化予防の推進 26.0%

(平成25年度厚生労働省委託事業 治療と職業生活の両立等の支援対策事業 調査結果より)

「治療を続けながら働くための制度」や「社内の理解」が課題となっています。

# ガイドラインのあらまし (両立支援の基本的な進め方)

治療と仕事の両立支援は以下の流れで進めることが望ましい。



## A 労働者からの情報提供

## B 産業医等の意見聴取

## C 必要な措置の検討と実施

### A 労働者からの情報提供

両立支援の検討は、両立支援を必要とする労働者からの申出から始まります。両立支援が必要と判断した労働者は、**支援に必要な情報※1**を収集し事業者に提出する必要があります。

### B 産業医等の意見聴取

事業者は、産業医等に対して主治医からの情報を提供し、「就業の可否」や「就業上の措置」、「治療に対する配慮」の意見を聞くことが重要です。

### C 必要な措置の検討と実施

事業者は、主治医や産業医等の意見を勘案し、「就業を継続させるか否か」「具体的な就業上の措置」「治療に対する配慮の内容」「実施時期」について検討・決定し実施します。

### 入院等による休業を要さない場合の対応

- ① 「**両立支援プラン※2**」の策定
- ② プラン等に基づく取組の実施とフォローアップ
- ③ 周囲の者への対応

### 入院等による休業を要する場合の対応

- ① **休業開始前の対応※3**
- ② 休業期間中のフォローアップ
- ③ 職場復帰の可否の判断
- ④ 「**職場復帰支援プラン※4**」の策定
- ⑤ プラン等に基づく取組の実施とフォローアップ
- ⑥ 周囲の者への対応

## ※1 両立支援の検討に必要な情報

### A 症状、治療の状況

現在の症状、入院や通院治療の必要性とその期間、治療の内容、スケジュール、通勤や業務遂行に影響を及ぼしうる症状や副作用の有無とその内容

### B 退院後又は通院治療中の就業継続の可否に関する意見

### C 望ましい就業上の措置に関する意見

(避けるべき作業、時間外労働の可否、出張の可否等)

### D その他配慮が必要な事項に関する意見

(通院時間の確保や休憩場所の確保等)

### 必要に応じた主治医からの情報収集

提供された情報が十分でない場合は、必要に応じ労働者本人の同意を得た上で、産業医等や産業保健スタッフが主治医からさらに必要な情報を収集します。

## ※2 両立支援プラン・※4 職場復帰支援プラン

### に盛り込むことが望ましい事項

### A 治療・投薬等の状況及び今後の治療・通院の予定

### B 就業上の措置及び治療への配慮の具体的内容及び実施時期・期間

- ・作業の転換(業務内容の変更)
- ・労働時間の短縮
- ・就業場所の変更
- ・治療への配慮内容(定期的な休暇の取得等)等

### C フォローアップの方法及びスケジュール(産業医等、保健師、看護師等の産業保健スタッフ、人事労務担当者等による面談等)

### D 職場復帰支援プランについては、職場復帰日も明示

## ※3 休業開始前の対応

労働者に対して、休業に関する制度(賃金の取扱い、手続等を含む)と休業可能期間、職場復帰の手順等について情報提供

# ガイドラインのあらまし (両立支援の基本的な進め方)

## 両立支援を進めるに当たっての留意事項

### 1 休業措置、就業上の措置及び治療に対する配慮の検討と実施

就業継続に関する希望の有無や、就業上の措置及び治療に対する配慮に関する要望について、労働者本人から聴取し、十分な話し合いを通じて本人の理解が得られるよう努めることが必要です。

検討にあたっては、安易に就業を禁止するのではなく、主治医や産業医等の意見を勘案してできるだけ配置転換、作業時間の短縮その他の必要な措置を講ずることによって就業の機会を失わせないようにすることに留意が必要です。

### 2 メンタルヘルス面への配慮

がんと診断された人の多くは一時的に大きな精神的衝撃を受け、多くの場合は数週間で回復しますが、がんの診断が主要因となってメンタルヘルス不調に陥る場合もあります。

そのため、治療の継続や就業に影響があると考えられる場合には、産業医や保健師、看護師等の産業保健スタッフ等と連携するなどして、適切な配慮を行うことが望ましい。

がんと診断された者の中には、精神的な動揺や不安から早まって退職を選択する場合があることにも留意が必要です。

### 3 周囲の者への対応

就業上の措置及び治療に対する配慮を行うことにより周囲の同僚や上司にも一時的に負荷がかかります。これらの配慮等を実施するために必要な情報に限定した上で、同僚

や上司等には可能な限り情報を開示し理解を得ること。また人事労務管理担当部門や産業保健スタッフ等による組織的な支援を行うことが望ましい。

### 4 治療後の経過が悪い場合の対応

労働者の意向も考慮しつつ、主治医や産業医等の意見を求め、治療や症状の経過に沿って、就業継続の可否について慎重に判断する必要があります。主治医や産業医等の医師が、労働のため病勢が著しく増悪するおそれがあるとして就業継続は困難であると判断した場合には、事業者は、労働安全衛生法第68条に基づき、就業禁止の措置を取る必要があります。

### 5 障害が残る場合の対応

労働者に障害が残ることが判明した場合には、作業転換等の就業上の措置について主治医や産業医等の医師の意見を求め、その意見を勘案し、十分な話し合いを通じて労働者本人の理解が得られるよう努めた上で、就業上の措置を実施します。

### 6 疾病が再発した場合の対応

事業者は、あらかじめ疾病が再発することも念頭に置き、再発した際には状況に合わせて改めて検討することが重要です。

## その他ガイドラインに収録されているもの

### 様式例集

- 1 勤務情報を主治医に提供する際の様式例
- 2 主治医の意見を求める際の様式例
  - 治療の状況や就業継続の可否等について
  - 職場復帰の可否等について
- 3 両立支援プラン／職場復帰支援プランの作成例

両立支援に関する支援制度・機関 (医療費、生活支援、医療機関、就労支援)

がん、脳卒中、肝疾患、難病、に関する留意事項

### 企業・医療機関連携マニュアル

#### ■ 解説編 各様式例の作成のポイント等

#### ■ 事例編 具体的事例における記載例

- ① 大腸がんと診断され、人工肛門の管理を行いながら、通院による治療と仕事の両立を目指す事例
- ② 乳がんと診断され、通院による治療と仕事の両立を目指すも、疲労感が強く、いったん治療に専念することとした事例
- ③ 胃がんと診断され、一時的な短時間勤務や作業転換を行いながら、通院による治療と仕事の両立を目指す事例
- ④ 肺がんと診断され、業務体制を調整しながら通院による治療と仕事の両立を目指す事例

## 参考事例集等 (「両立支援参考事例集」「両立支援マニュアル」で検索)



保健活動のヒント集



参加企業取組ポイント



職場づくり事例集



支援取組の事例集



治療と就労の両立支援マニュアル  
がん分野のほか糖尿病分野、  
脳卒中分野、メンタルヘルス分野