

令和7年8月22日	資料 2
第 1 回治療と仕事の両立支援指針作成検討会	

治療と仕事の両立支援指針の検討

厚生労働省 労働基準局 安全衛生部 労働衛生課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

労働施策総合推進法の改正について（報告）

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等の一部を改正する法律（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）

治療と仕事の両立支援の推進

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、病気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ガイドライン」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**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。

→ 現在、「治療と仕事の両立支援ガイドライン」により事業主に次のような取組を求めており、これを参考に指針を策定。

【環境整備】

- ・ 事業者による基本方針等の表明と労働者への周知
- ・ 研修等による両立支援に関する意識啓発
- ・ 相談窓口等の明確化
- ・ 両立支援に関する休暇制度・勤務制度等の整備 等

（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】

- 主治医や産業医等の意見を踏まえた具体的な両立支援策の検討・実施
- ・ 就業上の措置（避けるべき作業、時間外労働の可否、出張の可否等）
- ・ 治療への配慮（通院時間の確保、休憩場所の確保等）

労働施策総合推進法（抄）

（国の施策）

第四条 国は、第一条第一項の目的を達成するため、前条に規定する基本的理念に従つて、次に掲げる事項について、総合的に取り組まなければならない。

一～九 （略）

十 疾病、負傷その他の理由により治療を受ける者の職業の安定を図るため、雇用の継続、離職を余儀なくされる労働者の円滑な再就職の促進その他の治療の状況に応じた就業を促進するために必要な施策を充実すること。

十一～十六 （略）

2 （略）

3 （略）

第八章 治療と就業の両立支援

第二十七条の三 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。

3 治療と就業の両立支援指針は、労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）第七十条の二第一項に規定する指針と調和が保たれたものでなければならない。

4 厚生労働大臣は、治療と就業の両立支援指針に従い、事業主又はその団体に対し、必要な指導、援助等を行うことができる。

※ 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）により新設

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） に対する附帯決議

衆議院厚生労働委員会（令和7年5月16日）

一～十一 （略）

十二 治療と仕事の両立支援を推進するため、新たに公表する指針の周知に努めるとともに、守秘義務に留意した上で、産業医と主治医の間における効果的な情報交換の在り方及び病気休職中の労働者からの相談窓口を明確にする等の職場復帰に向けた支援の在り方を検討すること。また、本法の施行状況を踏まえ、治療と仕事の両立支援の在り方について今後も検討すること。

十三 疾病などを抱える労働者が適切な治療を受けながら働き続けられる職場環境の整備を含めた事業主の取組を支援するとともに、治療と仕事の両立に資するよう、医療機関の待ち時間の短縮などの好事例を周知すること。また、小規模事業場で働く労働者を支援する観点から、産業保健総合支援センター等の産業保健活動総合支援事業による企業支援の強化に取り組むとともに、労働者からの相談に応じ、適切な対応をするために必要な体制整備の支援に取り組むこと。

参議院厚生労働委員会（令和7年6月3日）

一～十三 （略）

十四 治療と仕事の両立支援を推進するため、新たに公表する指針の周知に努めるとともに、守秘義務に留意した上で、産業医と主治医の間における効果的な情報交換の在り方及び病気休職中の労働者からの相談窓口を明確にする等の職場復帰に向けた支援の在り方を検討すること。また、本法の施行状況を踏まえ、治療と仕事の両立支援の在り方について今後も検討すること。

十五 疾病などを抱える労働者が適切な治療を受けながら働き続けられる職場環境の整備を含めた事業主の取組を支援するとともに、治療と仕事の両立に資するよう、医療機関の待ち時間の短縮などの好事例を周知すること。また、小規模事業場で働く労働者を支援する観点から、産業保健総合支援センター等の産業保健活動総合支援事業による企業支援の強化に取り組むとともに、労働者からの相談に応じ、適切な対応をするために必要な体制整備の支援に取り組むこと。

指針の策定について

指針策定の背景

○ 現行のガイドライン

治療と仕事の両立支援については、法的根拠がない中、ガイドライン（※）として事業場における取組（両立支援のための環境整備や個別の労働者への支援の進め方）を具体的にまとめ、事業主にその取組を促してきた。

※ 事業場における治療と仕事の両立支援ガイドライン（平成28年2月策定）

○ 改正労働施策総合推進法

令和7年6月11日に公布された改正労働施策総合推進法において、事業主に対し、職場における治療と仕事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こととされた（令和8年4月施行）。

これを踏まえ、今般、治療と仕事の両立支援指針を策定し、事業主による治療と仕事の両立支援の取組の更なる促進を図る。

○ 附帯決議を踏まえた留意事項

- ・ 産業医と主治医の間における効果的な情報交換の在り方
- ・ 病気休職中の労働者からの相談窓口を明確にする等の職場復帰に向けた支援の在り方

注）附帯決議の内容は、衆議院厚生労働委員会及び参議院厚生労働委員会とも同じ

指針策定に向けた考え方

- 法的根拠のない現行のガイドラインを、法律に基づく指針（大臣告示）に格上げする。
- 指針策定に当たっては、現行のガイドラインを参考に、本文部分を基本的に引用する。
参考資料部分は、指針中に委任規定を設け、労働基準局長通達により示すこととする。

指 針	
指 針	治療と仕事の両立支援の趣旨
	治療と仕事の両立支援の基本的考え方
	両立支援を行うに当たっての留意事項
	両立支援を行うための環境整備
	両立支援の進め方
	特殊な場合の対応
局 長 通 達	様式例
	支援制度・支援機関
	主要疾病別留意事項

←
基本的
に引用

現行のガイドライン	
本 文	現状（参考データ等）
	ガイドラインの位置づけ
	両立支援を行うに当たっての留意事項
	両立支援を行うための環境整備
	両立支援の進め方
	特殊な場合の対応
参 考 資 料	様式例
	支援制度・支援機関
	主要疾病別留意事項

項 目	記載内容
1 治療と仕事の両立支援の趣旨	
2 治療と仕事の両立支援の基本的考え方	基本的にガイドラインを引用
3 両立支援を行うに当たっての留意事項	基本的にガイドラインを引用
4 両立支援を行うための環境整備	基本的にガイドラインを引用
5 両立支援の進め方	基本的にガイドラインを引用 以下追記 ・産業医と主治医の効果的な情報交換の在り方 ・職場復帰に向けた支援の在り方
6 特殊な場合の対応	基本的にガイドラインを引用

参考資料

治療と仕事の両立支援ガイドライン

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

- 治療が必要な疾病を抱える労働者が、業務によって疾病を増悪させることなく、適切な治療を受けながら就労を続けられるよう、事業場における両立支援のための取組事項をまとめたもの

対象労働者

雇用形態いかんに関わらず
全ての労働者

対象疾患

反復・継続した治療が必要な
全ての疾病

(平成28年2月公表)

1 両立支援のための環境整備

- 事業者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、社内における両立支援体制の整備
- 個人情報保護のための適切な情報管理
- 両立支援に関する休暇制度・勤務制度等の整備

(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)



2 個別の両立支援の進め方

主治医・企業間の適切な情報のやりとり
をサポートする各種様式例を掲載



治療と仕事の両立支援カード様式（見開き面）

STEP1

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（ _____ ）

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

STEP2

医師記載欄



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A～ウの条件付き可（ _____ 年 _____ 月 _____ 日～ _____ 年 _____ 月 _____ 日） ☐ 現時点で不可

A 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)①作業	☐ 作業可 ☐ 立位の時間の制限 ☐ 椅子等の準備	☐ 作業は当面不可
	(1)②作業	☐ 作業可 ☐ 作業時間や回数の制限 ☐ 負荷の削減	☐ 作業は当面不可
	(1)③作業	☐ 作業可 ☐ 作業時間や回数の制限 ☐ 空調機器の利用	☐ 作業は当面不可
	(1)④作業	☐ 作業可 ☐ 振動の少ない工具の利用 ☐ 作業時間の制限	☐ 作業は当面不可
	(1)⑤作業	☐ 作業可 ☐ 作業時間の制限 ☐ 保護具の着用	☐ 作業は当面不可
	(1)⑥作業	☐ 作業可 ☐ 作業時間の制限 ☐ 作業強度の制限	☐ 作業は当面不可
(2)作業	☐ 作業可	☐ 当人や他者への危害を防止する安全装置等 ☐ 当人の安全を確認できる配置等	☐ 作業は当面不可
	(3)作業	☐ 作業可	☐ 作業は当面不可

イ 本人記載欄1の作業について、上記A以外の必要な配慮事項・A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会食を避ける
☐ 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A・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
☐ 在宅勤務 ☐ その他 例：長時間情報機器作業を制限する等 _____

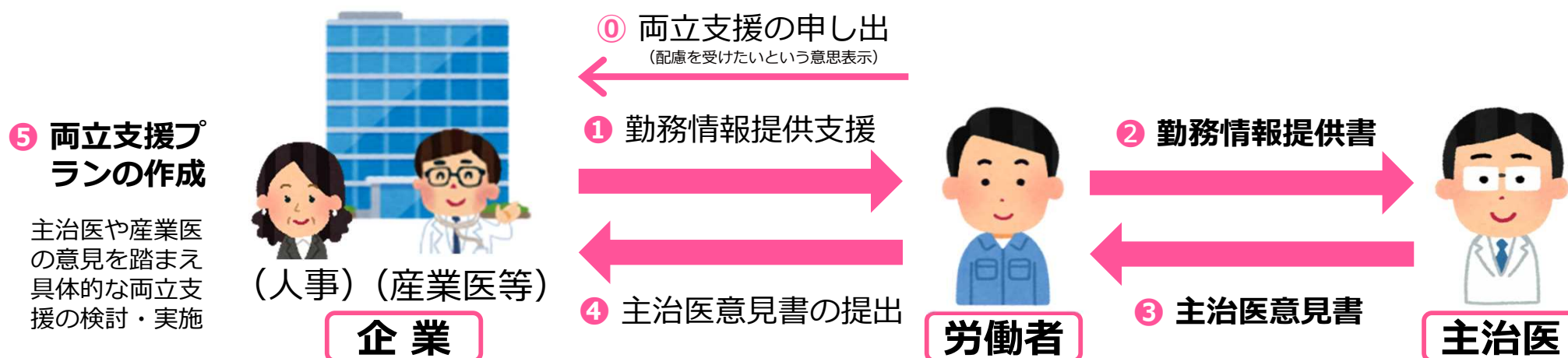
※次ページ＜配慮の例＞も参照の上で、ご記入ください

医師署名欄 上記の通り診断し、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）

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）

治療と仕事の両立支援の流れ

「勤務情報提供書」・「主治医意見書」を用いる場合



「治療と仕事の両立支援カード」を用いる場合



企業・医療機関連携マニュアル

- 企業と医療機関が情報のやりとりを行う際の参考となるよう、ガイドライン掲載の様式例に沿って、その作成のポイントを示したもの。

※ がん、肝疾患、脳卒中、難病、糖尿病、心疾患の事例に関する様式記載例を掲載。



企業・労働者本人



①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	☐ 体を扱う作業 (重作業) ☐ 体を扱う作業 (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 ☐ 二交代勤務 ☐ 三交代勤務 ☐ その他 ()			
勤務時間	時 分 ～ 時 分 (休憩 時間。週 日間。)			
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	通勤時間: () 分			
休業可能期間	年 月 日まで (日間)			
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・病欠休暇 ☐ 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 ()			

上記内容を確認しました。
平成 年 月 日 (本人署名) _____
平成 年 月 日 (会社名)

主治医



②主治医意見書

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
(診断書と兼用)

患者氏名	生年月日	年	月	日
住所				
病名	(通病や業務進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	(入院必要、通院必要の必要性、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 (就業上の措置がとれれば可能) ☐ 現時点で不可 (療養の継続が望ましい)			
業務の内容について職場で配慮したほうがよいこと (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、長期的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いたします。			
その他配慮事項	例: 通院時間を確保する、休憩時間を確保する 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いたします。			
上記の措置期間	年 月 日 ～ 年 月 日			
上記内容を確認しました。 平成 年 月 日 (本人署名) _____				

上記のとおり、診断し、就業継続の可否等に関する意見を提出します。

平成 年 月 日 (主治医署名) _____

(注) 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に、職場での対応を検討するために使用するものです。この書様は、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。

企業・労働者本人



③両立支援プラン

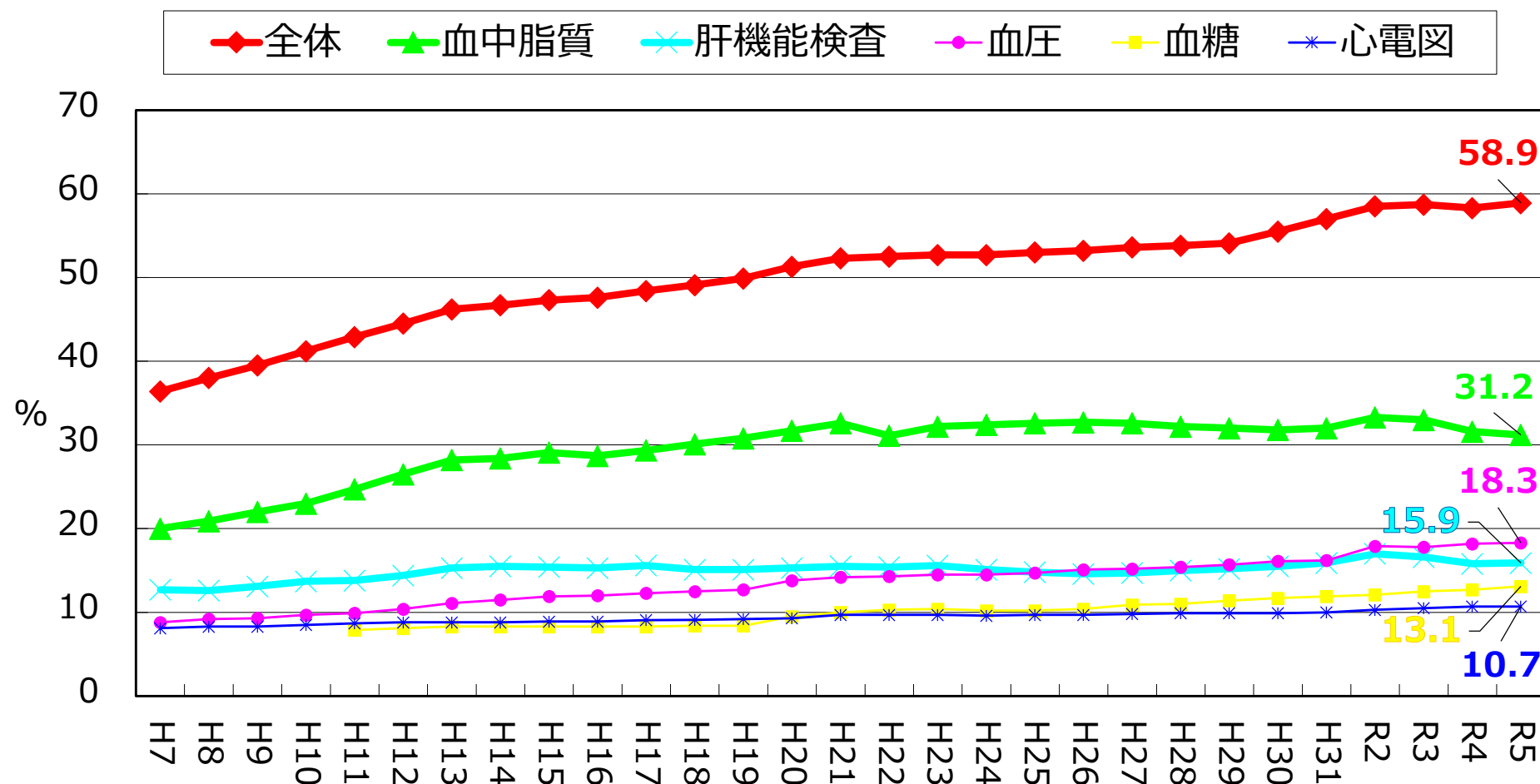
両立支援プラン/職場復帰支援プランの作成例

作成日: 年 月 日

従業員氏名	生年月日	性別	
所属	年 月 日	男・女	
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すること。 ・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。		

一般定期健康診断有所見率の推移

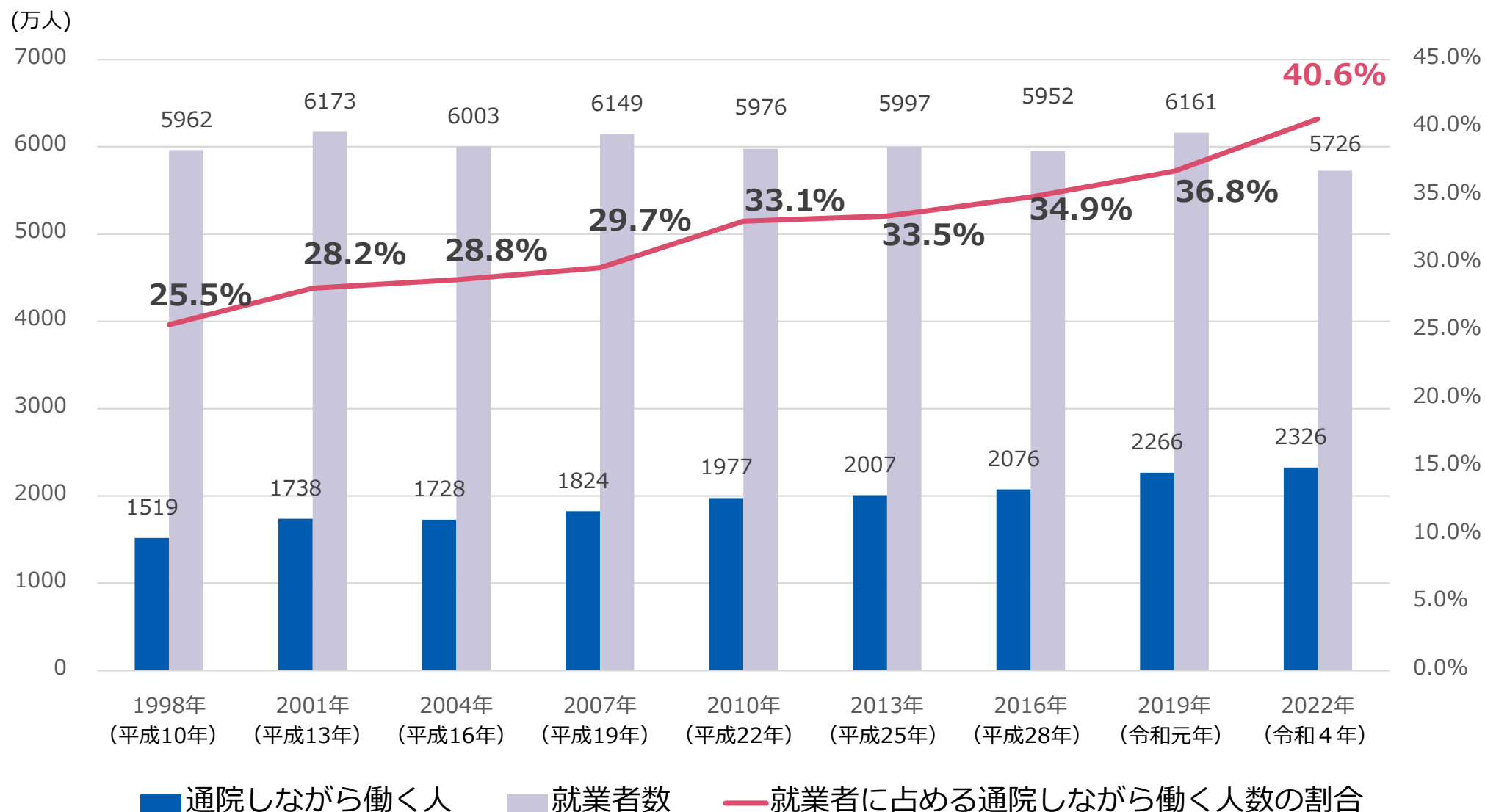
- 労働安全衛生法に基づく一般定期健康診断において、脳・心臓疾患につながるリスクのある血圧や血中脂質などにおける有所見率は年々増加しており、令和5年では58.9%に上るなど、疾病のリスクを抱える労働者の割合は増加傾向。



出典：定期健康診断実施結果

疾病を抱える就業者の通院状況

・何らかの疾患で通院している就業者は約3人に1人を超えており、その割合は増加傾向。



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」

疾病を理由に退職した者の退職した時期

・ 疾病を理由に退職した者の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。

(単位：%)

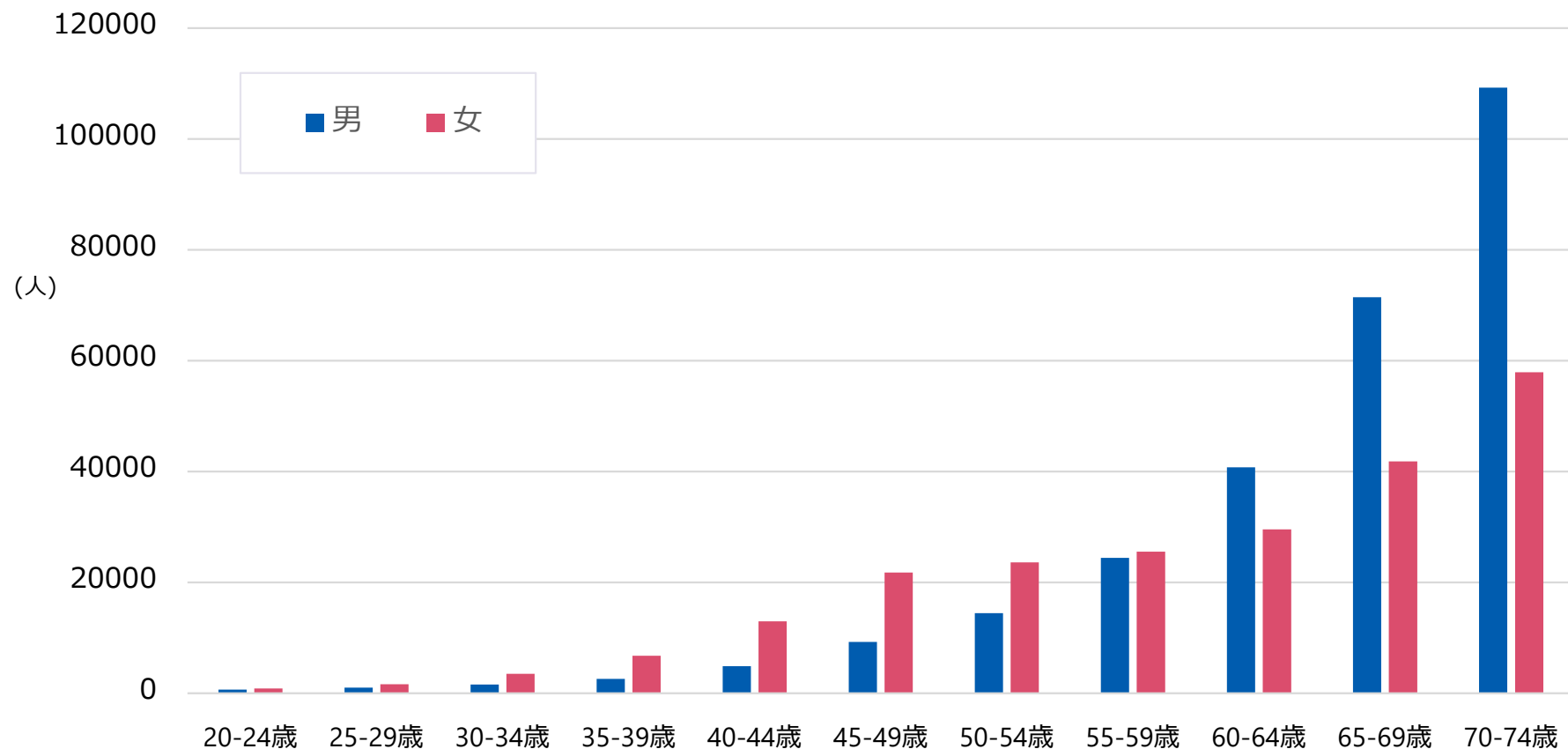
退職した時期（治療段階）	割合	治療開始前
診断確定時	12.0	
診断から最初の治療まで	13.3	
最初の治療中	31.2	
治療終了後から復帰まで	11.0	
復帰後	22.1	
再発後	10.4	
治療開始前・計	25.3	

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

疾病を抱える労働者を取り巻く状況①（がんを例として）

- 一般に年齢階層が高まるほど疾病を抱える人は増えるため、労働力の高齢化等により疾病リスクを抱える労働者の割合は今後一層増加することが見込まれ、職場において治療と仕事の両立への対応が必要となる場面は更に増えることが想定される。

がんの年齢階層別罹患数（2020年）

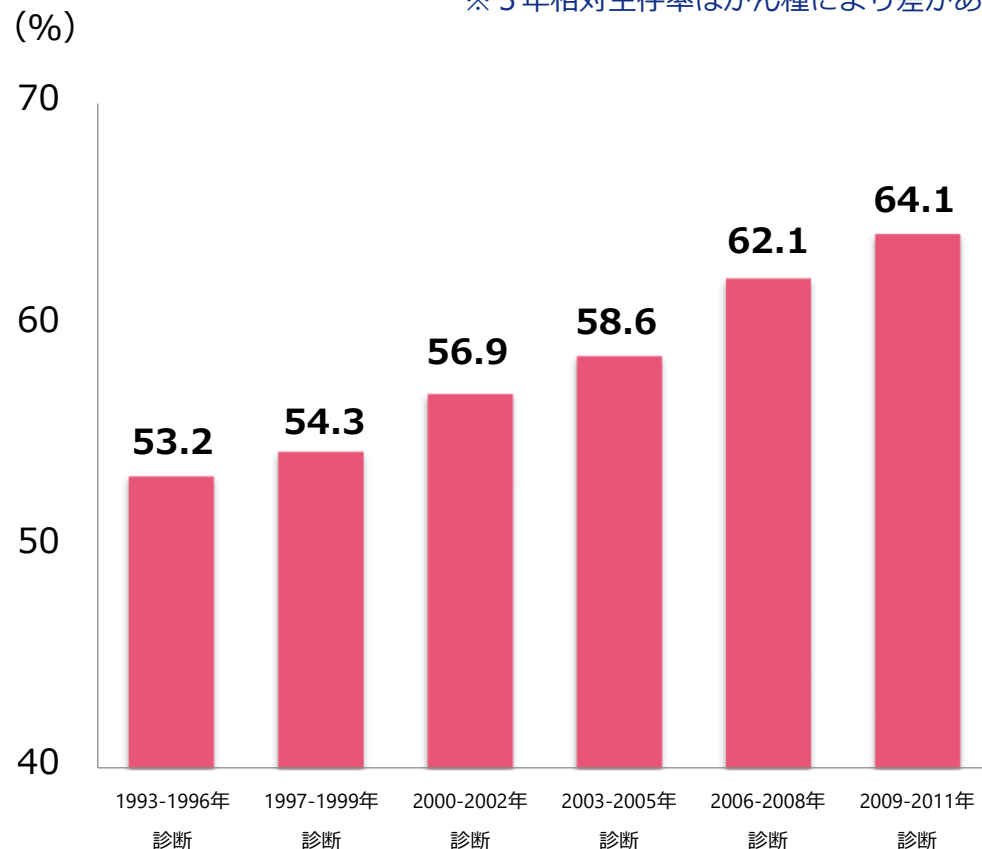


疾病を抱える労働者を取り巻く状況②（がんを例として）

- がんの生存率は年々向上しており、2009-2011年にがんと診断された人の64.1%は5年後も生存している状況にある。
- 近年、がんにおいても、治療の副作用や症状等をコントロールしつつ、通院しながら治療を受ける患者が増えている。

がん患者の5年相対生存率※の推移

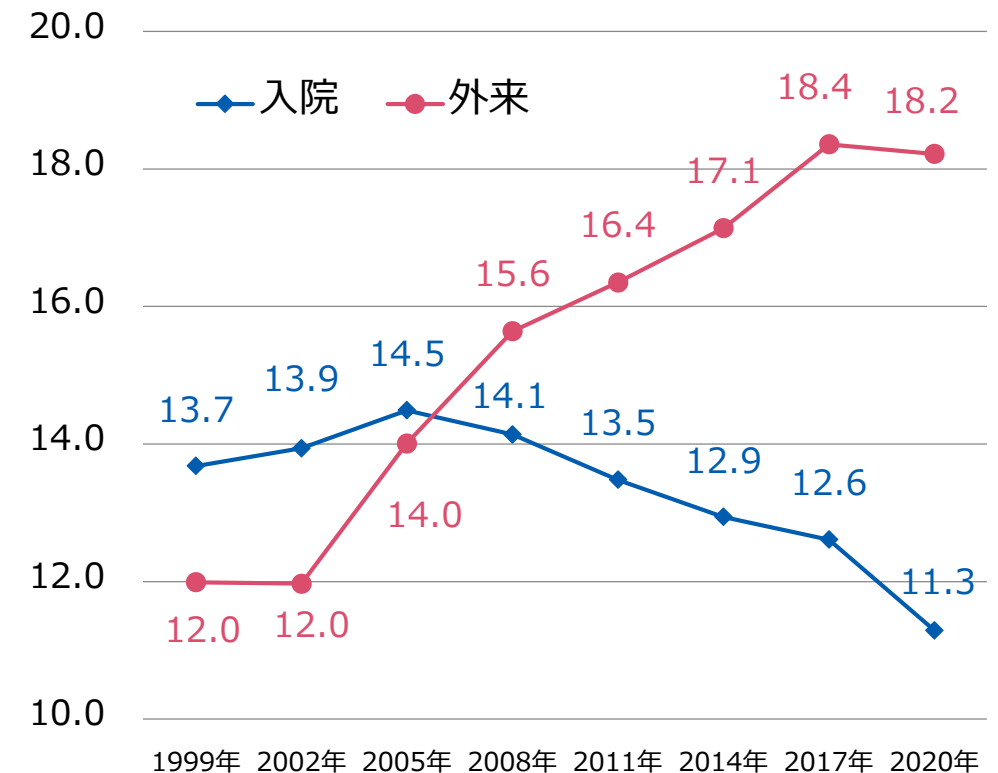
※ 5年相対生存率はがん種により差がある



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2年患者調査」

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：%)

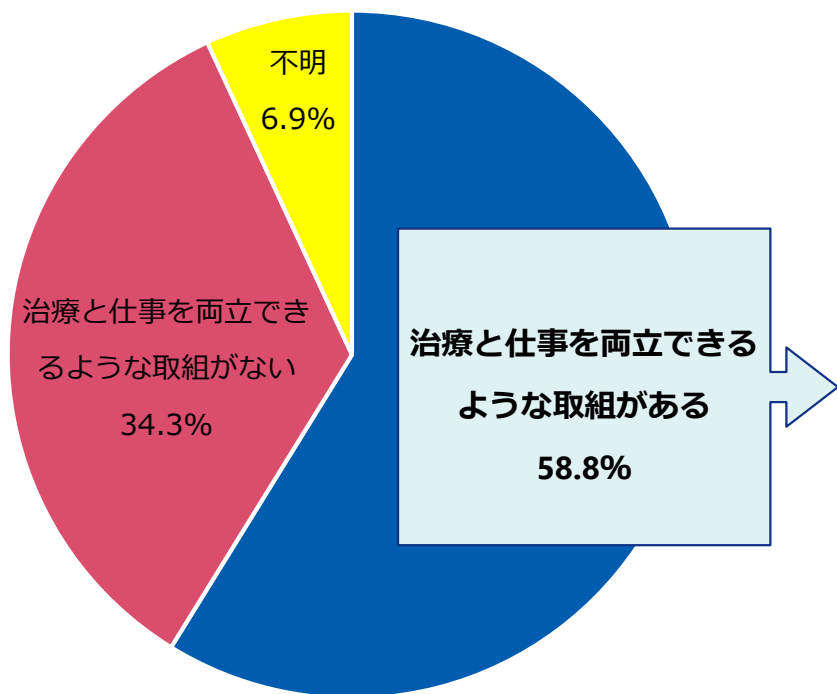
正社員規模	内容等も含め知っている	聞いたことはあるが 内容を知らない	知らない
1,000人以上	58.9	22.4	17.3
300～999人	31.4	42.4	25.6
100～299人	20.9	43.8	34.2
50～99人	12.4	36.9	48.9
30～49人	5.7	35.6	56.7
10～29人	5.2	30.3	61.7
規模計	7.9	32.7	57.0

※ 無回答を除く

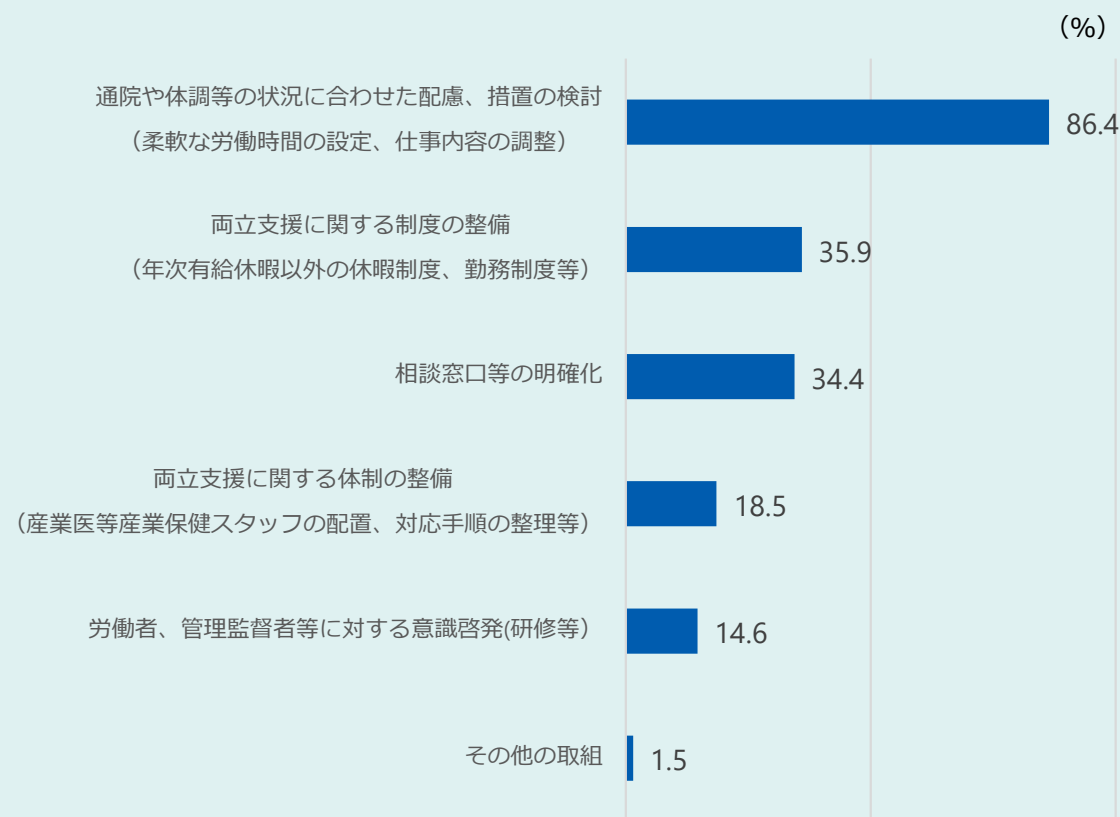
資料出所：労働政策研究・研修機構 調査シリーズNo.240「病気と仕事の両立に関する実態調査（企業調査）」（2024）

事業所における治療と仕事を両立できるような取組状況

治療と仕事を両立できるような取組の有無



治療と仕事を両立できるような取組の内容



資料出所：令和4年 労働安全衛生調査（実態調査）

治療と仕事の両立とは



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、治療を理由として職業生活の継続を妨げられることなく、適切な治療を受けながら、生き生きと就労を続けられること。

治療と仕事の両立支援に取り組むことの意義

◆労働者にとっての意義



疾病にかかったとしても、本人が希望する場合は、疾病を増悪させることがないように、適切な治療を受けながら、仕事を続けられる可能性が高まります。

◆事業者にとっての意義



労働者の健康確保とともに、大切な人材を失わずにすみ、労働者のモチベーション向上により人材の定着や生産性向上につながります。「健康経営」や社会的責任（CSR）の取組そのものであり、多様な人材の活用による事業の活性化が期待されます。

◆医療関係者にとっての意義



仕事を理由とする治療の中断や、仕事の過度な負荷による疾病の増悪を防ぐことで、疾病の治療を効果的に進めることが可能となります。

◆社会にとっての意義



疾病を抱える労働者の方々も、それぞれの状況に応じた就業の機会を得ることが可能となり、全ての人が生きがい、働きがいを持って各々活躍できる社会の実現に寄与することが期待されます。

治療と仕事の両立支援対策

➤ ガイドライン・マニュアルの作成・周知啓発

事業場向けのガイドライン、企業・医療機関の連携のためのマニュアル等

➤ 都道府県の産業保健総合支援センターによる企業支援

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

➤ 両立支援コーディネーターの養成

労働者健康安全機構において研修を実施

➤ 診療報酬（療養・就労両立支援指導料）

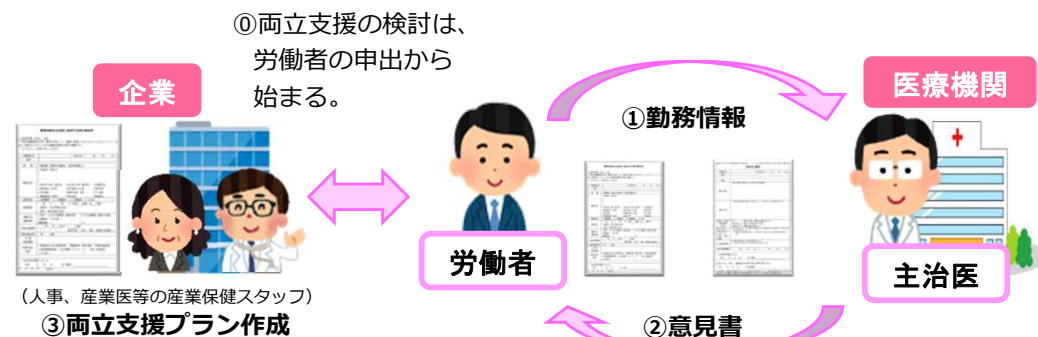
➤ 地域両立支援推進チームの設置と運営

各都道府県労働局を事務局とし、自治体、医療機関、支援機関等との連携した取組の推進

➤ ポータルサイト「治療と仕事の両立支援ナビ」における総合的な情報発信

事業場や医療機関の取組事例の掲載 等

両立支援の進め方



両立支援コーディネーターによる支援



産保センターの支援内容（治療と仕事の両立支援関係）

各産保センターに専門家（両立支援促進員）等を配置し、事業場の治療と仕事の両立支援に向けた取組に対して、専門的研修や相談対応などを無料で支援

○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。

- ・専門的研修（2023年度実績 治療と仕事の両立支援に関する研修 363件）

○事業場への相談対応・訪問支援

治療と仕事の両立支援に関する専門的な相談に、専門スタッフが窓口、電話、メール等により対応。

また、事業場の依頼を受けて、両立支援促進員が事業場を訪問し、治療と仕事の両立支援に関する制度導入等の支援や社員教育等を実施。

- ・専門的相談（2023年度実績 7,861件※）

※両立支援（出張）相談窓口：3,953件（産保センター（47か所）及び労災病院以外の医療機関（がん診療連携拠点病院等中心））

両立支援相談窓口：3,908件（産保センター（47か所）が両立支援センター（9か所）、労災病院（29か所）と連携する形で設置）

- ・両立支援個別訪問支援（2023年度実績 2,021件）

○個別調整支援

患者（労働者）や事業場の申出を受けて、両立支援促進員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。

- ・個別調整支援（2023年度実績 622件）

○事業者、労働者等を対象とした啓発セミナー

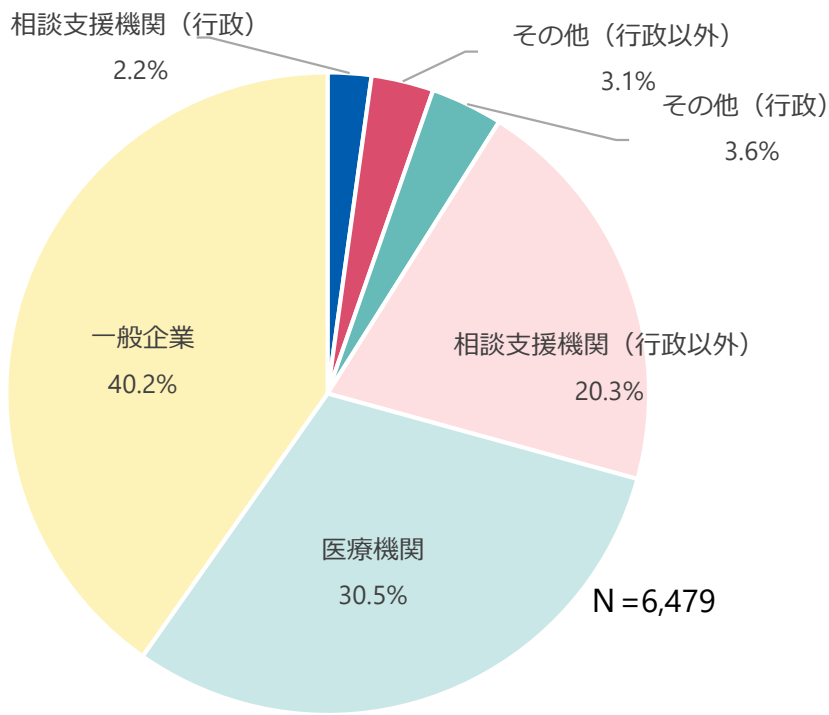
事業者、管理監督者、労働者等を対象として、治療と仕事の両立支援をテーマとする啓発セミナー等を実施。

- ・両立支援啓発セミナー・意識啓発教育（2023年度実績 498件）

両立支援コーディネーターの配置の状況

勤務先は「一般企業」が最も多く、次いで「医療機関」「相談支援機関（行政以外）」の順に多く、両立支援コーディネーターの配置先として想定されていたこれら勤務先で全体の9割以上を占めている。

勤務先別割合



両立支援コーディネーター基礎研修修了者フォローアップ調査（概要）

1. 調査期間 2023年12月4日～2023年12月22日
2. 調査方法 Webアンケート
3. 対象者 両立支援コーディネーター基礎研修（H27～R4）の修了者 17,695人
4. 回答者数 6,479人（回収率36.6%）

具体的な勤務先

N=6,479 (人)

- 一般企業・・・2606
- 医療機関・・・1976
 - 病院・診療所 1961
 - 歯科医院・歯科クリニック 15
- 相談支援機関（行政以外）・・・1317
 - 産業保健総合支援センター 49
 - 治療就労両立支援センター 25
 - 障害者就業・生活支援センター 33
 - 地域障害者職業センター 2
 - がん相談支援センター 116
 - 肝疾患相談支援センター 7
 - 難病相談支援センター 11
 - 患者支援団体 30
 - 社会保険労務士業 493
 - キャリアコンサルタント業 362
 - 産業カウンセラー業 189
- 相談支援機関（行政）・・・142
 - ハローワーク 126
 - 保健所（保健センター） 13
 - 精神保健福祉センター 3
- その他（行政以外）・・・203
 - 個人事務所・フリーランス 124
 - 無職（学生を含む） 79
- その他（行政）・・・235

療養・就労両立支援指導料の算定要件

対象となる疾患

がん、脳血管疾患、肝疾患（慢性経過）、指定難病、心疾患、糖尿病、若年性認知症

対象となる患者

入院中の患者以外の患者であって、別に厚生労働大臣が定める疾患に罹患しているもの

初回：800点（情報通信機器を用いて行った場合：696点）

- ①患者と事業者が共同で作成した勤務情報提供書を受け取る
- ②患者に療養上必要な指導を実施する
- ③事業者※に対して診療情報を提供する

※産業医、総括安全衛生管理者、衛生管理者、安全衛生推進者、労働者の健康管理等を行う保健師、衛生推進者

2回目以降：400点（情報通信機器を用いて行った場合：348点）

- ④診療情報を提供した後の勤務環境の変化を踏まえ療養上必要な指導を実施する

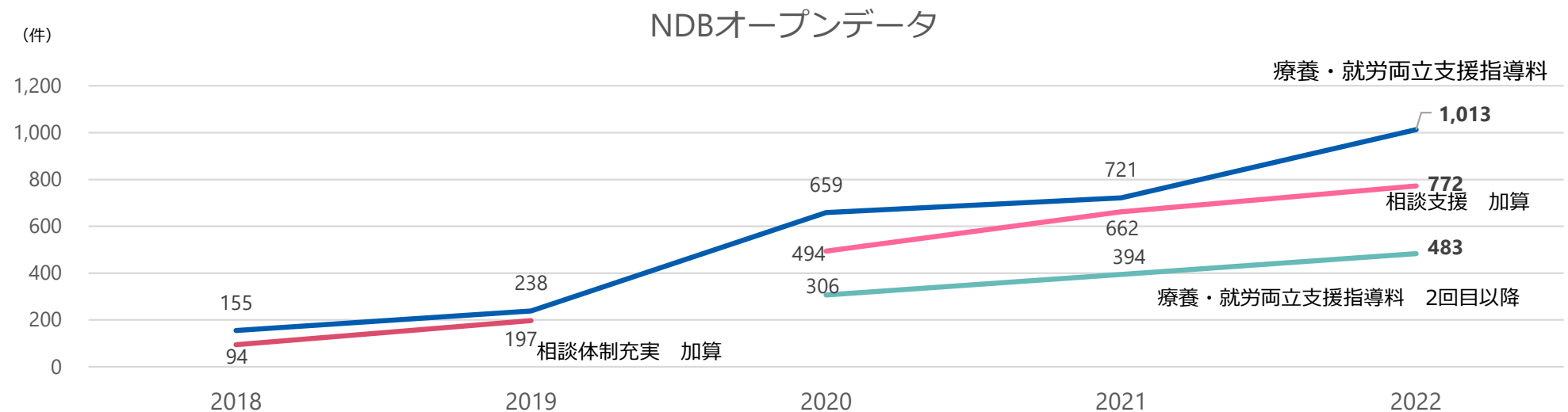
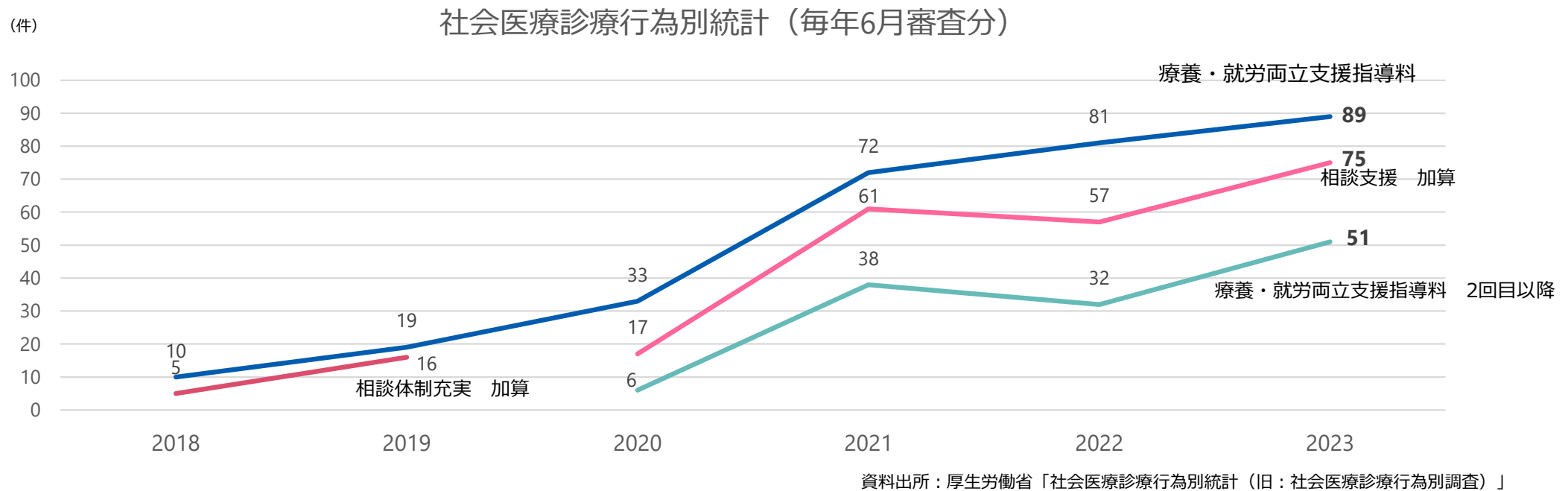
・初回を算定した月から起算して3月を限度として、月1回に限り算定する

相談支援加算：50点

- 患者に対して、看護師、社会福祉士、精神保健福祉士又は公認心理師が相談支援を行った場合について評価
 - ・相談支援を行う有資格者は両立支援コーディネーター研修を修了した者であること



療養・就労両立支援指導料 算定件数



地域両立支援推進チーム

推進チーム設置の趣旨

地域における治療と仕事の両立支援の取組を効果的に推進するため、各労働局に「地域両立支援推進チーム」を設置して、地域における関係者がネットワークを構築し、互いの取組を効果的に連携させ、両立支援の取組の推進を図ることを目的に活動を進めている。

地域両立支援推進チーム

1 構成員

- 都道府県労働局健康主務課（事務局）
- 都道府県医師会
- 都道府県産業保健総合支援センター
- 都道府県社労士の推薦者
- 日本キャリア開発協会の推薦者
- 日本医療ソーシャルワーカー協会の推薦者
- 日本産業カウンセラー協会の推薦者
- 大学病院
- 両立支援の対象疾患に関する支援者（難病相談支援員等）
- その他、両立支援に取り組む企業、地元大学の有識者 等
- 使用者団体の推薦者
- 都道府県衛生主管部（がん、障害福祉、地域保健等）
- 地域の中核の医療機関の両立支援担当部署
- 労災病院に併設する治療就労両立支援センター
- キャリア・コンサルティング協議会の推薦者
- 保健所
- 東京商工会議所が推薦する健康経営アドバイザー
- がん・肝疾患・難病の診療連携拠点病院

2 協議内容（議事）

- 各構成員または各構成員の属する機関等の両立支援に係る取組状況の共有
- 両立支援を促進するための各機関等が連携した取組
- 各地域における良好事例の収集
- 推進チームの取組に関する計画の策定
- 各地域における企業向け・患者向けパンフレットの作成

他

治療と仕事の両立支援ナビ

厚生労働省が運営するポータルサイト「治療と仕事の両立支援ナビ」において、事業者の方、労働者（患者）の方、医療機関の方、支援機関の方にとって役立つ、治療と仕事の両立支援に関する総合的な情報を発信している。
(<https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp/>)。



治療しながら働く人を応援する情報ポータルサイト
治療と仕事の両立支援ナビ

Google 提供



▶ トップページ ▶ リンク集

事業者の方へ | 労働者（患者）の方へ | 医療機関の方へ | 支援機関（者）の方へ | 両立支援とは？ | 取組事例 | お役立ちコンテンツ | シンポジウム

事業場、医療現場/支援機関の
< 両立支援の取組事例 >

両立支援の取組事例はこちら ▶

治療しながら働くことを希望する人。
受け入れ環境の整備を検討する事業者。
治療と仕事の両立のため、できる支援があります。

▶ 両立支援とは？

治療しながら働く人を応援する情報ポータルサイト
治療と仕事の両立支援ナビ



両立支援の取組事例

事業所の取組事例

	株式会社SANYO-CYP 安全衛生活動の一環として治療と仕事の両立支援に取り組む 【業種】印刷関連事業 及び、撮影事業 【従業員数】107名 【産業保健スタッフ】11名	▶
	有限会社岡山日日新聞社 地さんぽ、さんぽセンターへの相談で確立した「治療と仕事の両立支援」への取組 【業種】新聞業 【従業員数】28名 【産業保健スタッフ】1名	▶
	株式会社F・Cガード 健康経営の一環として「治療と仕事の両立支援」に取り組み、企業内看護師を設置 【業種】警備業 【従業員数】360名 【産業保健スタッフ】1名	▶
	日本地下石油開発株式会社 福岡事業所 ワークライフ・バランスの一環として「治療と仕事の両立支援」へ取り組む 【業種】その他 【従業員数】92名 【産業保健スタッフ】0名	▶

医療機関の取組事例

	総合病院 聖隷沼津病院 浜松市内の地域がん診療連携拠点病院との協働で治療と職業生活の両立を支援 【機関の種類】医療機関 【従業員数】2,189名	▶
	公益財団法人 がん研究会有明病院 完治を目指したがん治療を提供するだけでなく、 診断時から治療後の生活全般まで患者さんを支援 【機関の種類】医療機関 【従業員数】1,898名	▶

▶ 両立支援の流れ

▶ 都道府県ごとの
相談機関

▶ コラム

▶ 資料ダウンロード

▶ 「ちりょうさ」の
ご利用について