

Press Release

平成 28 年 2 月 23 日

【照会先】

労働基準局 安全衛生部

労働衛生課 産業保健支援室

産業保健支援室長 塚本 勝利

産業保健支援室長補佐 中村 宇一

(代表電話) 03(5253)1111 (内線 5497, 5493)

(直通電話) 03(3502)6755

報道関係者 各位

「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」を公表します ～がんなどの疾病を抱える方々の治療と職業生活の両立を支援する企業に向けて～

厚生労働省は、本日、「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」を公表します。

このガイドラインは、事業場が、がん、脳卒中などの疾病を抱える方々に対して、適切な就業上の措置や治療に対する配慮を行い、治療と職業生活が両立できるようにするため、事業場における取組などをまとめたものです。

ガイドラインでは、職場における意識啓発のための研修や治療と職業生活を両立しやすい休暇制度・勤務制度の導入などの環境整備、治療と職業生活の両立支援の進め方に加え、特に「がん」について留意すべき事項をとりまとめています。

厚生労働省は、今後、このガイドラインの普及や企業に対する各種支援によって、疾病を抱える方々が治療と職業生活が両立できるような環境整備に取り組んでいきます。

なお、3月10日に東京で、このガイドラインを解説するセミナーを開催します。詳細は別紙3をご参照ください。

【ガイドラインのポイント】

＜治療と職業生活の両立支援を行うための環境整備＞

- 労働者や管理職に対する研修などによる意識啓発
- 労働者が安心して相談・申出を行える相談窓口を明確化
- 時間単位の休暇制度、時差出勤制度などを検討・導入
- 主治医に対して業務内容などを提供するための様式や、主治医から就業上の措置などに関する意見を求めるための様式を整備

＜治療と職業生活の両立支援の進め方＞

- 労働者が事業者支援を求める申出（主治医による配慮事項などに関する意見書を提出）
- 事業者が必要な措置や配慮について産業医などから意見を聴取
- 事業者が就業上の措置などを決定・実施（「両立支援プラン」の作成が望ましい）

＜がんに関する留意事項＞

- 治療の長期化や予期せぬ副作用による影響に応じた対応の必要性
- がんの診断を受けた労働者のメンタルヘルス面へ配慮

(別紙1) ガイドラインの概要

(別紙2) がんに関する留意事項の概要

(別紙3) ガイドラインの普及と企業支援

(別紙4) ガイドライン本文

事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン

本ガイドラインは、がん、脳卒中、心疾患、糖尿病、肝炎などの治療が必要な疾病を抱える労働者に対して、事業場において適切な就業上の措置や治療に対する配慮が行われるよう、事業場における取組をまとめたもの。

背景・現状

- 治療技術の進歩等により、「不治の病」から「長く付き合う病気」に変化
(例：がん5年相対生存率が向上 平成5～8年53.2% → 平成15～17年58.6%)
- 仕事をしながら治療を続けることが可能な状況
(例：仕事をもちながら、がんで通院している者が多数 平成22年32.5万人)
- 仕事上の理由で適切な治療を受けることができないケースがみられる
(例：糖尿病患者の約8%が通院を中断、その理由は「仕事（学業）のため、忙しいから」が最多の24%)

→ 疾病にり患した労働者の治療と職業生活の両立が重要な課題

- 治療と職業生活の両立に悩む事業場が少なくない
(例：従業員が私傷病になった際、企業が従業員の適正配置や雇用管理等に苦慮する事業所90%)

→ 事業場が参考にできるガイドラインの必要性

治療と職業生活の両立支援を行うための環境整備

- 労働者や管理職に対する研修等による意識啓発
- 労働者が安心して相談・申出を行える相談窓口の明確化
- 短時間の治療が定期的に繰り返される場合などに対応するため、時間単位の休暇制度、時差出勤制度などの検討・導入
- 主治医に対して業務内容等を提供するための様式や、主治医から就業上の措置等に関する意見を求めるための様式の整備
- 事業場ごとの衛生委員会等における調査審議

治療と職業生活の両立支援の進め方

① 労働者が事業者へ申出

- ・ 労働者から、主治医に対して、一定の書式を用いて自らの業務内容等を提供
- ・ それを参考に主治医が、一定の書式を用いて症状、就業の可否、時短等の望ましい就業上の措置、配慮事項を記載した書面を作成
- ・ 労働者が、主治医に作成してもらった書面を、事業者に提出

② 事業者が産業医等の意見を聴取

- ・ 事業者は、労働者から提出された主治医からの情報を、産業医等に提供し、就業上の措置、治療に対する職場での配慮に関する意見を聴取

③ 事業者が就業上の措置等を決定・実施

- ・ 事業者は、主治医、産業医等の意見を勘案し、労働者の意見も聴取した上で、就業の可否、就業上の措置（作業の転換等）、治療に対する配慮（通院時間の確保等）の内容を決定・実施
※その際には、上記の具体的な支援内容をまとめた「両立支援プラン」の作成が望ましい

「がんに関する留意事項」の概要

本留意事項は、疾病を有する労働者に対する治療と職業生活の両立支援のうち、特に「がん」に関して留意すべき事項をまとめたもの。

がんに関する基本情報

- 生涯のうちに、日本人の2人に1人ががんに罹患
- 年間約85万人※が新たにがんと診断され、うち約3割が就労世代
※国立がん研究センター「がん登録・統計」による2011年推計値
- がんの5年相対生存率は向上（平成5～8年53.2% → 平成15～17年58.6%）
- 仕事をもちながら、がんで通院している者は約32.5万人※
※平成22年国民生活基礎調査に基づく推計
- 入院日数は減少傾向にある一方、外来患者は増加傾向

治療と職業生活の両立支援に当たっての留意事項

（治療に関する留意事項）

- 治療や経過観察の長期化、予期せぬ副作用等の出現等が考えられ、経過によって就業上の措置や治療への配慮の内容を変更する必要があるため、労働者は次の点に留意し、事業者に対して必要な情報を提供することが望ましい。
 - ①手術を受ける場合は、手術後の経過や合併症などに個人差があること。
 - ②抗がん剤治療は、1～2週間程度の周期で行うため、副作用によって周期的に体調変化を認めることがあり、特に倦怠感や免疫力低下が問題となること。
 - ③放射線治療は、基本的に毎日（月～金、数週間）照射を受けることが多いこと。
また、治療中は通院による疲労に加え、治療による倦怠感等が出現することがあるが、症状の程度には個人差が大きいこと。

（メンタルヘルス面への配慮）

- 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るため、治療の継続や就業に影響があると考えられる場合には、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。

ガイドラインの普及と企業支援の取組（今後の予定）

厚生労働省では、治療と職業生活の両立支援が進むよう、今後以下の取組を進めます。

厚生労働省主催セミナーの開催

- 「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン（「がんに関する留意事項」を含む）」を解説します。
- また、有識者を交え、効果的な両立支援の実践に向けたヒントについて、パネルディスカッションを行います。

【日時】平成28年3月10日（木）10:00～12:00（受付9:30～）

【場所】TKP市ヶ谷カンファレンスセンター ホール5A（定員先着300名）

【申込】以下のホームページよりお申し込み下さい（〆切は3月8日（火））

※本セミナーは、みずほ情報総研に委託して実施しています。

<http://www.mizuho-ir.co.jp/seminar/info/2016/ryou-chiry00310.html>

都道府県労働局・労働基準監督署、関係団体との連携による周知

- 平成28年4月以降、全国の都道府県労働局・労働基準監督署が、会議など様々な機会を捉えてガイドラインを周知します。
- ガイドラインを広く周知するため、関連する経済団体、地方公共団体、その他関連する団体との連携を進めます。

産業保健総合支援センターによる支援

① 全国で治療と職業生活の両立支援に関するセミナーを開催

全国各地で、企業関係者や産業保健スタッフ、医療関係者を対象として、ガイドラインの解説や、具体的な取組方法について、セミナー、研修会を開催します。

② 各都道府県の産業保健総合支援センターで相談に対応

治療と職業生活の両立に関する関係者からの相談に全国の産業保健総合支援センターが対応します。

③ 企業に対する個別訪問支援の実施

専門家が企業を訪問し、治療と職業生活の両立支援に関する制度導入や教育などについて、具体的な支援を行います。

④ 労災病院に併設する治療就労両立支援センター等との連携による支援の実施

労災病院に併設する治療就労両立支援センター等と連携し、労災病院等の患者の就労継続や職場復帰の支援に関する事業場との連絡調整等の支援を行います。

事業場における治療と職業生活の 両立支援のためのガイドライン

平成 2 8 年 2 月

厚生労働省

目次

1 治療と職業生活の両立支援を巡る状況	1
（１）疾病を抱える労働者の状況	1
（２）疾病を抱える労働者の就業可能性の向上と課題	1
（３）事業場等における現状と課題	1
2 治療と職業生活の両立支援の位置づけと意義	2
（１）事業者による両立支援の取組の位置づけ	2
（２）事業者による両立支援の意義	2
（３）ガイドラインの位置づけ	2
3 治療と職業生活の両立支援を行うに当たっての留意事項	3
（１）安全と健康の確保	3
（２）労働者本人による取組	3
（３）労働者本人の申出	3
（４）治療と職業生活の両立支援の特徴を踏まえた対応	3
（５）個別事例の特性に応じた配慮	4
（６）対象者、対応方法の明確化	4
（７）個人情報の保護	4
（８）両立支援にかかわる関係者間の連携の重要性	4
4 両立支援を行うための環境整備（実施前の準備事項）	4
（１）事業者による基本方針等の表明と労働者への周知	4
（２）研修等による両立支援に関する意識啓発	5
（３）相談窓口等の明確化	5
（４）両立支援に関する制度・体制等の整備	5
5 両立支援の進め方	6
（１）両立支援の検討に必要な情報	7
（２）両立支援を必要とする労働者からの情報提供	7
（３）治療の状況等に関する必要に応じた主治医からの情報収集	7
（４）就業継続の可否、就業上の措置及び治療に対する配慮に関する産業医等の意見聴取	8
（５）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	8
6 特殊な場合の対応	11
（１）治療後の経過が悪い場合の対応	11
（２）障害が残る場合の対応	11
（３）疾病が再発した場合の対応	11
（参考資料）	12
○ 様式例集	13
・ 勤務情報を主治医に提供する際の様式例	14

・ 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	15
・ 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	16
・ 両立支援プラン／職場復帰支援プランの作成例	17
○ 治療と職業生活の両立に関する支援制度・機関	18
○ がんに関する留意事項	22

1 治療と職業生活の両立支援を巡る状況

(1) 疾病を抱える労働者の状況

「治療と職業生活の両立等支援事業」(平成 25 年度厚生労働省委託事業)における企業を対象に実施したアンケート調査によれば、疾病を理由として 1 か月以上連続して休業している従業員がいる企業の割合は、メンタルヘルスが 38%、がんが 21%、脳血管疾患が 12%である。また、「平成 22 年国民生活基礎調査」に基づく推計によれば、仕事を持ちながら、がんで通院している者の数は、32.5 万人に上っている。

さらに、労働安全衛生法に基づく一般健康診断において、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、年々増加を続けており、平成 26 年は 53%に上るなど、疾病のリスクを抱える労働者は増える傾向にある。¹

また、これらの疾病の有病率は年齢が上がるほど高くなる状況にあり、高齢化の進行に伴い、今後は職場においても労働力の高齢化が進むことが見込まれる中で、事業場において疾病を抱えた労働者の治療と職業生活の両立への対応が必要となる場面はさらに増えることが予想される。

(2) 疾病を抱える労働者の就業可能性の向上と課題

一方、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²、労働者が病気になったからと言って、すぐに離職しなければならないという状況が必ずしも当てはまらなくなってきた。

しかしながら、疾病や障害を抱える労働者の中には、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、疾病に対する労働者自身の不十分な理解や、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もみられる。

例えば、糖尿病患者の約 8 %が通院を中断しており³、その理由としては「仕事(学業)のため、忙しいから」が最も多くなっている。また、連続 1 か月以上の療養を必要とする社員が出た場合に「ほとんどが病気休職を申請せず退職する」「一部に病気休職を申請せず退職する者がある」とした企業は、正社員のメンタルヘルスの不調の場合は 18%、その他の身体疾患の場合は 15%であり、過去 3 年間で病気休職制度を新規に利用した労働者のうち、38%が復職せず退職していた⁴。

(3) 事業場等における現状と課題

事業場においては、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て、労働者の健康確保に向けた様々な取組が行われてきたが、近年では、厳しい経営環境の中でも、労働者の健康確保や疾病・障害を抱える労働者の活用に関する取組が、健康経営⁵やワーク・ライフ・バランス、ダイバーシティ推進、といった観点からも推進されている。

一方で、治療と職業生活の両立支援の取組状況は事業場によって様々であり、支援方法や産

¹ 厚生労働省「定期健康診断結果調」

² 例えば「がん」については、国立がん研究センターの集計によれば、5 年相対生存率(がんと診断された 5 年後に生存している割合)は、1993 年～1996 年の期間と、2003 年～2005 年の期間を比べると、10 年間で 53.2%から 58.6%に上昇するなどの改善がみられている。

³ 平成 25 年厚生労働科学研究「患者データベースに基づく糖尿病の新規合併症マーカーの探索と均てん化に関する研究—合併症予防と受診中断抑制の視点から」

⁴ 平成 25 年独立行政法人 労働政策研究・研修機構「メンタルヘルス、私傷病などの治療と職業生活の両立支援に関する調査」

⁵ 特定非営利活動法人健康経営研究会の定義によれば、健康経営とは「経営者が従業員とコミュニケーションを密に図り、従業員の健康に配慮した企業を戦略的に創造することによって、組織の健康と健全な経営を維持していくこと」とされている。

業保健スタッフ・医療機関との連携について悩む事業場の担当者も少なくない⁶。

こうしたことから、労働者の治療と職業生活の両立支援に取り組む企業に対する支援や医療機関等における両立支援対策の強化も必要な状況にある。

2 治療と職業生活の両立支援の位置づけと意義

(1) 事業者による両立支援の取組の位置づけ

労働安全衛生法では、事業者による労働者の健康確保対策に関する規定が定められており、そのための具体的な措置として、健康診断の実施（既往歴、業務歴、自覚症状及び他覚症状の有無の検査や、血圧等の各種検査の実施）及び医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは就業上の措置（就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等）の実施を義務付けるとともに、日常生活面での指導、受診勧奨等を行うよう努めるものとされている。これは、労働者が、業務に従事することによって、疾病（負傷を含む。以下同じ。）を発症したり、疾病が増悪したりすることを防止するための措置などを事業者に求めているものである。

また、同法及び労働安全衛生規則では、事業者は、「心臓、腎臓、肺等の疾病で労働のため病勢が著しく増悪するおそれのあるものにかかった者」については、その就業を禁止しなければならないとされているが、この規定は、その労働者の疾病の種類、程度、これについての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し、やむを得ない場合に限り禁止する趣旨であり、種々の条件を十分に考慮して慎重に判断すべきものである。

さらに、同法では、事業者は、その就業に当たって、中高年齢者等の特に配慮を必要とする者については、これらの者の心身の条件に応じて適正な配置を行うように努めなければならないこととされている。

これらを踏まえれば、事業者が疾病を抱える労働者を就労させると判断した場合は、業務により疾病が増悪しないよう、治療と職業生活の両立のために必要となる一定の就業上の措置や治療に対する配慮を行うことは、労働者の健康確保対策等として位置づけられる。

(2) 事業者による両立支援の意義

労働者が業務によって疾病を増悪させることなく治療と職業生活の両立を図るための事業者による取組は、労働者の健康確保という意義とともに、継続的な人材の確保、労働者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、労働者のワーク・ライフ・バランスの実現といった意義もあると考えられる。

(3) ガイドラインの位置づけ

ア ガイドラインの内容とねらい

本ガイドラインは、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

⁶ 東京都が平成 26 年に実施した「がん患者の就労等に関する実態調査」によれば、従業員が私傷病になった際、当該従業員の適正配置や雇用管理等について、89.5%の企業が対応に苦慮したと回答している。また、苦慮した内容は、最も多いものが「病気や治療に関する見通しが分からない」(60.2%)、次いで「復職可否の判断が難しい」(51.9%)となっている。

とながないよう、事業場において適切な就業上の措置を行いつつ、治療に対する配慮が行われるようにするため、関係者の役割、事業場における環境整備、個別の労働者への支援の進め方を含めた、事業場における取組をまとめたものである。

イ ガイドラインの対象

本ガイドラインは主に、事業者、人事労務担当者及び産業医や保健師、看護師等の産業保健スタッフを対象としているが、労働者本人や、家族、医療機関の関係者などの支援に関わる方にも活用可能なものである。

本ガイドラインが対象とする疾病は、がん、脳卒中、心疾患、糖尿病、肝炎、その他難病など、反復・継続して治療が必要となる疾病であり、短期で治癒する疾病は対象としていない。

また、本ガイドラインはすでに雇用している労働者への対応を念頭に置いているが、治療が必要な者を新たに採用し、職場で受け入れる際には、本ガイドラインに規定する留意事項、環境整備及び進め方を参考として取り組むことが可能なものである。

さらに、本ガイドラインは、雇用形態に関わらず、全ての労働者を対象とするものである。

3 治療と職業生活の両立支援を行うに当たっての留意事項

(1) 安全と健康の確保

治療と職業生活の両立支援に際しては、就労によって、疾病の増悪、再発や労働災害が生じないよう、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の適切な就業上の措置や治療に対する配慮を行うことが就業の前提となる。従って、仕事の繁忙等を理由に必要な就業上の措置や配慮を行わないことがあってはならないこと。

(2) 労働者本人による取組

治療と職業生活の両立に当たっては、疾病を抱える労働者本人が、主治医の指示等に基づき、治療を受けること、服薬すること、適切な生活習慣を守ること等、治療や疾病の増悪防止について適切に取り組むことが重要であること。

(3) 労働者本人の申出

治療と職業生活の両立支援は、私傷病である疾病に関わるものであることから、労働者本人から支援を求める申出がなされたことを端緒に取り組むことが基本となること。なお、本人からの申出が円滑に行われるよう、事業場内ルール作成と周知、労働者や管理職等に対する研修による意識啓発、相談窓口や情報の取扱方法の明確化など、申出が行いやすい環境を整備することも重要であること。

(4) 治療と職業生活の両立支援の特徴を踏まえた対応

治療と職業生活の両立支援の対象者は、入院や通院、療養のための時間の確保等が必要になるだけでなく、疾病の症状や治療の副作用、障害等によって、労働者自身の業務遂行能力が一時的に低下する場合などがある。このため、育児や介護と仕事の両立支援と異なり、時間的制約に対する配慮だけでなく、労働者本人の健康状態や業務遂行能力も踏まえた就業上の措置等が必要となること。

(5) 個別事例の特性に応じた配慮

症状や治療方法などは個人ごとに大きく異なるため、個人ごとに対応やその時期等は異なるものであり、個別事例の特性に応じた配慮が必要であること。

(6) 対象者、対応方法の明確化

事業場の状況に応じて、事業場内ルールを労使の理解を得て制定するなど、治療と職業生活の両立支援の対象者、対応方法等を明確にしておくことが必要であること。

(7) 個人情報の保護

治療と職業生活の両立支援を行うためには、症状、治療の状況等の疾病に関する情報が必要となるが、これらの情報は機微な個人情報であることから、労働安全衛生法に基づく健康診断において把握した場合を除いては、事業者が本人の同意なく取得してはならないこと。

また、健康診断又は本人からの申出により事業者が把握した健康情報については、取り扱う者の範囲や第三者への漏洩の防止も含めた適切な情報管理体制の整備が必要であること。

(8) 両立支援にかかわる関係者間の連携の重要性

治療と職業生活の両立支援を行うに当たっては、労働者本人以外にも、以下の関係者が必要に応じて連携することで、労働者本人の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ること。

- ①事業場の関係者（事業者、人事労務担当者、上司・同僚等、労働組合、産業医、保健師、看護師等の産業保健スタッフ等）
- ②医療機関関係者（医師（主治医）、看護師、医療ソーシャルワーカー等）
- ③地域で事業者や労働者を支援する関係機関・関係者（産業保健総合支援センター、労災病院に併設する治療就労両立支援センター、保健所（保健師）、社会保険労務士等）

また、労働者と直接連絡が取れない場合は、労働者の家族等と連携して、必要な情報の収集等を行う場合があること。

特に、治療と職業生活の両立支援のためには、医療機関との連携が重要であり、本人を通じた主治医との情報共有や、労働者の同意のもとでの産業医、保健師、看護師等の産業保健スタッフや人事労務担当者と主治医との連携が必要であること。

4 両立支援を行うための環境整備（実施前の準備事項）

事業場において、治療と職業生活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ある。

(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った上で、事業者として、治療と職業生活の両立支援に取り組むに当たっ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、全ての労働者に周知することで、両立支援の必要性や意義を共有し、治療と職業生活の両立を実現しやすい職場風土を醸成すること。

(2) 研修等による両立支援に関する意識啓発

治療と職業生活の両立支援を円滑に実施するため、当事者やその同僚となり得る全ての労働者、管理職に対して、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うこと。

(3) 相談窓口等の明確化

治療と職業生活の両立支援は、労働安全衛生法に基づく健康診断において把握した場合を除いては、労働者からの申出を原則とすることから、労働者が安心して相談・申出を行えるよう、相談窓口、申出が行われた場合の当該情報の取扱い等を明確にすること。

(4) 両立支援に関する制度・体制等の整備

ア 休暇制度、勤務制度の整備

治療と職業生活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ることから、以下のような休暇制度、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こと。

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。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る。

② 勤務制度

【時差出勤制度】

事業者が自主的に設ける勤務制度であり、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】 ※育児、介護休業法に基づく短時間勤務制度とは別なもの

事業者が自主的に設ける勤務制度であり、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）】

事業者が自主的に設ける勤務制度であり、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。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る。

【試し出勤制度】

事業者が自主的に設ける勤務制度であり、長期間にわたり休業していた労働者に対し、円滑な復職を支援するために、勤務時間や勤務日数を短縮した試し出勤等を行うもの。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、試し出勤制度があることで不安を解消し、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る。

イ 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に円滑な対応ができるよう、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こと。

ウ 関係者間の円滑な情報共有のための仕組みづくり

治療と職業生活の両立のためには、労働者本人を中心に、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、主治医等が、本人の同意を得た上で支援のために必要な情報を共有し、連携することが重要である。

特に、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る。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こと。

エ 両立支援に関する制度や体制の実効性の確保

治療と職業生活の両立支援のための制度や体制を機能させるためには、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こと。

オ 労使等の協力

治療と職業生活の両立に関して、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あること。

5 両立支援の進め方

治療と職業生活の両立支援は以下の流れで進めることが望ましい。

- ①両立支援を必要とする労働者が、支援に必要な情報を収集して事業者へ提出（以下の（２）を参照）
労働者からの情報が不十分な場合、産業医等又は人事労務担当者等が、労働者の同意を得た上で主治医から情報収集することも可能（以下の（３）を参照）
- ②事業者が、産業医等に対して収集した情報を提供し、就業継続の可否、就業上の措置及び治療に対する配慮に関する産業医等の意見を聴取（以下の（４）を参照）
- ③事業者が、主治医及び産業医等の意見を勘案し、就業継続の可否を判断（以下の（５）アを参照）
- ④事業者が労働者の就業継続が可能と判断した場合、就業上の措置及び治療に対する配慮の内容・実施時期等を事業者が検討・決定し、実施（以下の（５）イを参照）
- ⑤事業者が労働者の長期の休業が必要と判断した場合、休業開始前の対応・休業中のフォローアップを事業者が行うとともに、主治医や産業医等の意見、本人の意向、復帰予定の部署の意見

等を総合的に勘案し、職場復帰の可否を事業者が判断した上で、職場復帰後の就業上の措置及び治療に対する配慮の内容・実施事項等を事業者が検討・決定し、実施（以下の（５）ウを参照）

（１）両立支援の検討に必要な情報

労働者からの申出に基づき、事業者が治療と職業生活の両立支援を検討するに当たって、参考となる情報は以下のとおり。

ア 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

イ 退院後又は通院治療中の就業継続の可否に関する意見

ウ 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）

エ 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）

（２）両立支援を必要とする労働者からの情報提供

治療と職業生活の両立支援の検討は、両立支援を必要とする労働者からの申出から始まる。労働安全衛生法に基づく健康診断結果に基づいて医療機関を受診し、又は自ら医療機関を受診する等により、自らが疾病に罹患していることを把握し、主治医等の助言により治療と職業生活の両立支援が必要と判断した労働者は、両立支援に関する事業場内ルール等に基づいて、支援に必要な情報を収集して事業者に提出する必要がある。この際、労働者は事業場が定める様式等を活用して、自らの仕事に関する情報を主治医に提供した上で、事業者が定める様式等を活用して、主治医から（１）ア～エの情報の提供を受けることが望ましい。また、労働者は、主治医からの情報収集や、事業者とのやりとりに際して、主治医と連携している医療ソーシャルワーカー、看護師等や、地域の産業保健総合支援センター、保健所等の地域で活動している保健師、社会保険労務士等の支援を受けることも考えられる。

両立支援を必要とする労働者から、事業場の産業保健スタッフや人事労務担当者に相談があった場合は、労働者が必要十分な情報を収集できるよう、産業保健スタッフや人事労務担当者は、事業者が定める勤務情報の提供のための書面の作成支援や、両立支援に関する手続きの説明を行うなど、必要な支援を行うことが望ましい。

なお、労働者による主治医からの情報収集が円滑に行われるよう、事業者は、日頃から、治療と職業生活の両立支援に関する手続きや、事業場が定める様式について、労働者に周知しておくことが望ましい。

（３）治療の状況等に関する必要に応じた主治医からの情報収集

主治医から提供された情報が、両立支援の観点から十分でない場合は、産業医若しくは労働者数が 50 人未満の事業場で労働者の健康管理等を行う医師（以下「産業医等」という。）又は保健師、看護師等の産業保健スタッフがいる場合には、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することもできる。これらの者がいない場合には、労働者本人の同意を得た上で、人事労務担当者等が主治医からさらに必要な

情報を収集することもできる。

（４）就業継続の可否、就業上の措置及び治療に対する配慮に関する産業医等の意見聴取

事業者は、収集した情報に基づいて就業上の措置等を検討するに当たり、産業医等に対して、主治医から提供された情報を提供し、就業継続の可否や、就業可能な場合の就業上の措置及び治療に対する配慮に関する意見（主治医の就業上の措置等に関する意見の確認を含む。）を聴取することが重要である。

産業医等がない場合は、主治医から提供を受けた情報を参考とする。

（５）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

ア 産業医等の意見を踏まえた検討

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や治療に対する配慮の内容及び実施時期などについて検討を行う。その際、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了解が得られるよう努めることが必要である。

なお、検討にあたっては、疾病に罹患していることをもって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ある。

イ 入院等による休業を要さない場合の対応

（ア）「両立支援プラン」の策定

事業者は、労働者が治療をしながら就業の継続が可能であると判断した場合、業務によって疾病が増悪することがないように就業上の措置等を決定し、実施する必要があるが、その際必要に応じて、具体的な措置や配慮の内容及びスケジュール等についてまとめた計画（以下「両立支援プラン」という。）を策定することが望ましい。

両立支援プランの作成に当たっては、産業医等や保健師、看護師等の産業保健スタッフ、主治医と連携するとともに、必要に応じて、主治医と連携している医療ソーシャルワーカー、看護師等や、地域の産業保健総合支援センター、保健所等の保健師、社会保険労務士等の支援を受けることも考えられる。

また、両立支援プランの作成に当たっては、治療の終了と同時にすぐに通常勤務に復帰できるとは限らないことに留意が必要である。

【両立支援プランに盛り込むことが望ましい事項】

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">① 治療・投薬等の状況及び今後の治療・通院の予定② 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<ul style="list-style-type: none">・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③ 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） |
|---|

(イ)「両立支援プラン」等に基づく取組の実施とフォローアップ

事業者は、両立支援プラン等に基づき、必要な就業上の措置及び治療への配慮を実施する。

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、適時労働者に状況を確認し、必要に応じて両立支援プラン、就業上の措置及び治療に対する配慮の内容を見直すことが必要である。

なお、両立支援プラン、就業上の措置及び治療に対する配慮の内容の見直しの検討に当たっては、人事労務管理担当部門や産業保健スタッフ等が組織的な支援を行うことが望ましい。

(ウ) 周囲の者への対応

労働者に対して就業上の措置及び治療に対する配慮を行うことにより、周囲の同僚や上司等にも一時的に負荷がかかる。そのため、就業上の措置及び治療に対する配慮を実施するために必要な情報に限定した上で、負荷がかかる同僚や上司等には可能な限り情報を開示し理解を得るとともに過度の負担がかからないようにすること。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。

ウ 入院等による休業を要する場合の対応

(ア) 休業開始前の対応

主治医や産業医等の意見を勘案し、労働者が長期に休業する必要があると判断した場合、事業者は、労働者に対して、休業に関する制度（賃金の取扱い、手続きを含む。）と休業可能期間、職場復帰の手順等について情報提供を行うとともに、休業申請書類を提出させ、労働者の休業を開始する。

また、治療の見込みが立てやすい疾病の場合は、休業開始の時点で、主治医や産業医等の専門的な助言を得ながら、休業終了の目安も把握する。

(イ) 休業期間中のフォローアップ

休業期間中は、あらかじめ定めた連絡方法等によって労働者と連絡をとり、労働者の状況や治療の経過、今後の見込み等について確認するほか、労働者の不安や悩みを相談できる場を設けたり、活用可能な支援制度について情報提供することも考えられる。労働者は、休業期間中は、主治医の指示等に基づき、治療を受けること、服薬すること、適切な生活習慣を守ること等、疾病の治療や回復に専念することが重要である。

なお、労働者自身による職場復帰に向けた準備も重要であり、必要に応じて、関連する情報を事業者から提供することも考えられる。

(ウ) 職場復帰の可否の判断

労働者の疾病が回復した際には、事業者は、以下により職場復帰の可否を判断する。

- ①労働者本人を通じて、事業場が定めた様式等を活用して職場復帰に関する主治医の意見を収集する。なお、労働者は、主治医からの意見の収集に際して、主治医と連携している医療ソーシャルワーカー、看護師等の支援を受けることも考えられる。主治医から提供された情報が十分でない場合は、産業医等又は保健師、看護師等の産業保健スタッフがいる場合には、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することもできる。これらの者がいない場合には、労働者本人の同意を

得た上で、人事労務担当者等が主治医からさらに必要な情報を収集することもできる。

- ②主治医の意見を産業医等に提供し、職場において必要とされる業務遂行能力等を踏まえた職場復帰の可否に関する意見を聴取する。産業医等がない場合は、主治医から提供を受けた情報を参考とする。
- ③本人の意向を確認する。
- ④復帰予定の部署の意見を聴取する。
- ⑤主治医や産業医等の意見、本人の意向、復帰予定の部署の意見等を総合的に勘案し、配置転換も含めた職場復帰の可否を判断する。

(エ)「職場復帰支援プラン」の策定

職場復帰が可能であると判断した場合、事業者は、必要に応じて、労働者が職場復帰するまでの計画（「職場復帰支援プラン」）を策定することが望ましい。職場復帰支援プランに盛り込むことが望ましい事項は、（５）イ（ア）の「両立支援プラン」と同様であるが、「職場復帰支援プラン」の場合は、職場復帰日についても明示する必要がある。

職場復帰支援プランの策定に当たっては、産業医等や保健師、看護師等の産業保健スタッフ、主治医と連携するとともに、必要に応じて、主治医と連携している医療ソーシャルワーカー、看護師等や、地域の産業保健総合支援センター、保健所等の保健師、社会保険労務士等の支援を受けることも考えられる。

また、職場復帰支援プランの作成に当たっては、退院や治療の終了と同時にすぐに通常勤務に復帰できるとは限らないことに留意が必要である。

(オ)「職場復帰支援プラン」等に基づく取組の実施とフォローアップ

事業者は、職場復帰支援プラン等に基づき、必要な就業上の措置及び治療への配慮を実施する。

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あるため、適時労働者に状況を確認し、必要に応じて職場復帰支援プラン、就業上の措置及び治療に対する配慮の内容を見直すことが必要である。

なお、職場復帰支援プラン、就業上の措置及び治療に対する配慮の内容の見直しの検討に当たっては、人事労務管理担当部門や産業保健スタッフ等が組織的な支援を行うことが望ましい。

(カ) 周囲の者への対応

労働者に対して就業上の措置及び治療に対する配慮を行うことにより、周囲の同僚や上司等にも一時的に負荷がかかる。そのため、就業上の措置及び治療に対する配慮を実施するために必要な情報に限定した上で、負荷がかかる同僚や上司等には可能な限り情報を開示し理解を得るとともに過度の負担がかからないようにすること。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。

6 特殊な場合の対応

(1) 治療後の経過が悪い場合の対応

労働者の中には、治療後の経過が悪く、病状の悪化により、業務遂行が困難になり、治療と職業生活の両立が困難になる場合もある。

その場合は、労働者の意向も考慮しつつ、主治医や産業医等の医師の意見を求め、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る。

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る。

(2) 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了解が得られるよう努めた上で、就業上の措置を実施する。

期間の限定なく就業上の措置の継続が必要になる場合もあり、その際には、人事労務担当者や所属長・上司、同僚等の理解・協力が重要である。

また、就業上の措置状況について、定期的かつ着実な確認などのフォローが重要である。

(3) 疾病が再発した場合の対応

労働者が通常勤務に復帰した後に、同じ疾病が再発した場合の両立支援も重要である。事業者は、治療と職業生活の両立支援を行うに当たっては、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ある。

参考資料

○ 様式例集

以下の様式例集は、治療と職業生活の両立支援のための情報のやりとりを行う際の参考となるよう、あくまでも一例として示すものである。

それぞれの事業場で実際に様式を作成する際には、事業場内で十分に検討し、本様式例集を必要に応じて加除修正するなどにより、事業場の実態に合った様式を作成することが重要である。

- ・ 勤務情報を主治医に提供する際の様式例
- ・ 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
- ・ 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
- ・ 両立支援プラン／職場復帰支援プランの作成例

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
職務内容	(作業場所・作業内容) ☐ 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	☐ 常昼勤務 ☐ 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 通勤時間	☐ 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 ☐ 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（ ）

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）

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	
現在の症状	(通勤や業務遂行に影響を及ぼし得る症状や薬の副作用等)
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)
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。
その他配慮事項	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。 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、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、患者本人から会社に提供され、プライバシーに十分配慮して管理されます。

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
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。
その他配慮事項	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。 平成 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。

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、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、患者本人から会社に提供され、プライバシーに十分配慮して管理されます。

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	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。		

○ 治療と職業生活の両立に関する支援制度・機関

治療と職業生活の両立について、労働者や事業者が利用できる主な支援制度及び支援機関の一覧である。

1 労働者が利用できる支援制度・機関

(1) 利用可能な支援制度

類型	制度	概要（両立支援と関連する部分）	
医療費	高額療養費制度	申請窓口	公的医療保険の担当窓口
		支援対象者	公的医療保険の被保険者・被扶養者
		支援内容	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。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る。診療月から払い戻しまでは通常、3か月以上かかる。
	限度額適用認定証	申請窓口	公的医療保険の担当窓口
		支援対象者	公的医療保険の被保険者・被扶養者で70歳未満の者
		支援内容	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る。
	高額療養費貸付制度	申請窓口	公的医療保険の担当窓口
		支援対象者	公的医療保険の被保険者・被扶養者
		支援内容	同一月に支払った医療費の自己負担額が自己負担限度額を超えた場合に、当座の支払いに充てる資金として、高額療養費支給見込額の8割相当の貸付を無利子で受けられる。
	高額医療・高額介護合算療養費制度	申請窓口	公的医療保険の担当窓口
		支援対象者	公的医療保険の被保険者・被扶養者で1年間に医療保険・介護保険の両方で自己負担があった者
		支援内容	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る。
	確定申告による医療費控除	申請窓口	所轄税務署の担当窓口
		支援対象者	確定申告を行った納税者
		支援内容	同一年に自身または配偶者・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る。
	難病（小児慢性特定疾病）の患者に対する医療費助成制度	申請窓口	地方公共団体の担当窓口
		支援対象者	国が指定した難病（小児慢性特定疾病）の患者のうち一定の基準を満たす者
		支援内容	自己負担割合を軽減し、また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）を超えた医療費の助成を受けられる。
	肝炎患者（B型・C型）に対する医療費助成制度	申請窓口	居住する都道府県の担当窓口
		支援対象者	B型・C型ウイルス性肝炎患者
		支援内容	自己負担割合を軽減し、また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）を超えた医療費の助成を受けられる。

	自立支援医療制度	申請窓口	居住する市区町村の担当窓口
		支援対象者	身体に障害を有する者（18 歳以上の場合は、身体障害者手帳が必要）・精神疾患のために継続的な通院による医療を必要とする者
		支援内容	心身の障害の軽減のための医療について、自立支援医療受給者証を指定自立支援医療機関に提示することにより、所得等に応じて、自己負担額の軽減措置が受けられる。
生活支援	傷病手当金	申請窓口	協会けんぽ、健康保険組合担当窓口
		支援対象者	協会けんぽ、健康保険組合の被保険者で、傷病のために会社を休み、事業主から十分な報酬を得られない者（ただし任意継続の被保険者は対象外）
		支援内容	以下の 4 条件すべてに該当した場合に、最長 1 年 6 か月の間、1 日当たり被保険者の標準報酬日額の 3 分の 2 相当額の支払いを受けられる。 (1)業務外の事由による傷病の療養のための休業である。 (2)就業が不可能である。 (3)連続する 3 日間を含み 4 日以上就業できなかった。 (4)休業期間について給与の支払いがない（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）。
	生活福祉資金貸付制度	申請窓口	居住する市区町村の社会福祉協議会
		支援対象者	(1)必要な資金を他から借り受けることが困難な世帯（市町村住民税非課税程度）。（低所得者世帯） (2)身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳の交付を受けた者、その他現に障害者総合支援法によるサービスを利用している等これと同程度と認められる者の属する世帯。（障害者世帯） (3)65 歳以上の高齢者の属する世帯。（高齢者世帯）身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳の交付を受けた者の属する世帯。
		支援内容	無利子または低金利で、生活再建に必要な生活費等の貸付を受けられる。
	介護保険制度	申請窓口	住所のある市区町村の介護保険担当窓口
		支援対象者	要介護認定等を受けた者
		支援内容	要介護認定等を受けた者の必要に応じて、原則 1 割または 2 割の自己負担により、介護サービスを受けることができる。
	障害基礎年金	申請窓口	年金事務所
		支援対象者	国民年金法施行令別表の障害等級表 1 級または 2 級に該当する者
		支援内容	認定された障害の等級に応じて、一定額の年金を受給できる。
	障害厚生年金	申請窓口	年金事務所
		支援対象者	国民年金法施行令別表の障害等級表 1 級または 2 級、厚生年金法施行令別表第 1 の 3 級のいずれかに該当する者で、厚生年金の被保険者である期間に、障害の原因となった傷病の初診日がある者
		支援内容	認定された障害の等級に応じて、一定額の年金を受給できる。なお、障害基礎年金と並行しての受給が可能である。
	障害手当金	申請窓口	年金事務所
		支援対象者	厚生年金の被保険者である期間に、障害の原因となった傷病の初診日があり、認定された障害の等級が障害厚生年金の受給対象外である者

		支援内容	傷病が治った（障害が固定した）場合で、労働について何らかの制限のある場合に、一時金を受給できる。
	身体障害者手帳	申請窓口	居住する市区町村の障害福祉担当窓口
		支援対象者	身体障害者福祉法別表に定める障害の状態にあると認められた者
		支援内容	各自治体が認定基準に該当すると認めた場合に、手帳が交付される。手帳が交付されると、障害の程度に応じて障害福祉サービス等が受けられるほか、公共料金、交通機関の旅客運賃、公共施設の利用料金の割引、各種税の減免等のサービスを受けることができる。
	精神障害者保健福祉手帳	申請窓口	居住する市区町村の障害福祉担当窓口
		支援対象者	精神保健福祉法施行令に定める1級～3級の精神障害の状態にあると認められた者
		支援内容	各自治体が認定基準に該当する認めた場合に、手帳が交付される。手帳が交付されると、公共施設の利用料金の割引等のサービスを受けることができる。
	障害福祉サービス	申請窓口	居住する市区町村の障害福祉担当窓口
		支援対象者	身体障害者、知的障害者、精神障害者又は難病等対象者
		支援内容	障害支援区分等に応じて、介護や訓練等の支援を受けられる。費用の自己負担は世帯の負担能力に応じた額となる。

（２）利用可能な支援機関

類型	名称	概要（両立支援と関連する部分）
医療機関	がん診療連携拠点病院等	がん医療の均てん化等を目的に整備が進められてきた病院（平成 27 年 4 月現在で全国 422 か所）であり、院内のがん相談支援センターにおいて、がん患者の仕事に関する相談支援を行い、必要に応じて社会保険労務士、産業カウンセラー、キャリアコンサルタント等の就労の専門家による相談への対応を行う。
	労災病院の治療就労両立支援センター	がん、糖尿病、脳卒中（リハ）、メンタルヘルスの4分野について、休業からの職場復帰や治療と就労の両立支援のモデル事業を実施し、事例を集積し、医療機関向けのマニュアルの作成・普及を行う。
就業支援	ハローワーク	がん診療連携拠点病院等と連携してがん患者等の就労支援を行う「がん患者等に対する就職支援モデル事業」を実施しており、専門相談員を配置して、ハローワークでの職業相談のほか、がん診療連携拠点病院等において出張相談を行っている（平成 27 年 12 月現在で全国 16 か所で実施）。 また、個々の患者の希望や状態に応じた職業紹介のほか、企業に対する求人条件の緩和指導、患者の就職後の職場定着の支援も行っている。 さらに、ハローワークに「難病患者就職サポーター」を配置し、難病相談・支援センターと連携しながら、就職を希望する難病患者に対する症状の特性を踏まえたきめ細やかな就労支援や、在職中に難病を発症した患者の雇用継続等の総合的な支援を行っている（平成 27 年全国 47 か所で実施）。
	精神保健福祉センター	精神保健福祉に関する相談指導、知識の普及等を行っているほか、アルコール関連問題に関する相談指導、心の健康づくり等の事業を実施している。

2 事業者が利用できる支援制度・支援機関

(1) 利用可能な支援制度

制度	概要（両立支援と関連する部分）
職場定着支援助成金（個別企業助成コース）	【雇用管理制度助成】 健康・環境・農林漁業分野等の事業を営む事業主が、新たに雇用管理制度（治療と職業生活の両立に関する管理者向けの研修制度や、人間ドック、生活習慣病予防検診等の従業員の健康づくりのための制度等）の導入・実施を行った場合に制度導入助成（1 制度につき 10 万円）を、雇用管理制度の適切な運用を経て従業員の離職率の低下が図られた場合に目標達成助成（60 万円）を支給する。
職場定着支援助成金（中小企業団体助成コース）	健康・環境・農林漁業分野等の事業を営む中小企業を構成員とする事業協同組合等が、傘下の中小企業の人材確保や従業員の職場定着を支援するために中小企業労働環境向上事業を行った場合に要した費用の一部を助成する。
障害者職場復帰支援助成金	事故や難病の発症等による中途障害等により、長期の休職を余儀なくされた労働者に対して、職場復帰のために必要な職場適応の措置を実施し、その雇用を継続した事業主に対して、所定の支給額を助成する。 ※詳細は下記 URL をご参照下さい。 http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000081479.html

(2) 利用可能な支援機関

機関	概要
産業保健総合支援センター （地域産業保健センターを含む）	産業医、産業看護職、衛生管理者等産業保健スタッフに対して、専門的研修の実施、専門的相談への対応等を無料で提供する。 また、労働者数 50 人未満の小規模事業場の事業者や労働者に対して、長時間労働者に対する面接指導の実施、労働者の健康管理に係る相談、個別訪問による産業保健指導の実施等を無料で提供する。
ハローワーク	がん診療連携拠点病院等と連携してがん患者等の就労支援を行う「がん患者等に対する就職支援モデル事業」を実施しており、専門相談員を配置して、ハローワークでの職業相談のほか、がん診療連携拠点病院等において出張相談を行っている（平成 27 年 12 月現在で全国 16 か所で実施）。 また、個々の患者の希望や状態に応じた職業紹介のほか、企業に対する求人条件の緩和指導、患者の就職後の職場定着の支援も行っている。 さらに、ハローワークに「難病患者就職サポーター」を配置し、難病相談・支援センターと連携しながら、就職を希望する難病患者に対する症状の特性を踏まえたきめ細やかな就労支援や、在職中に難病を発症した患者の雇用継続等の総合的な支援を行っている（平成 27 年全国 47 か所で実施）。 （参考） 「難病のある人の就労支援のために」（2011 年 4 月独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター）

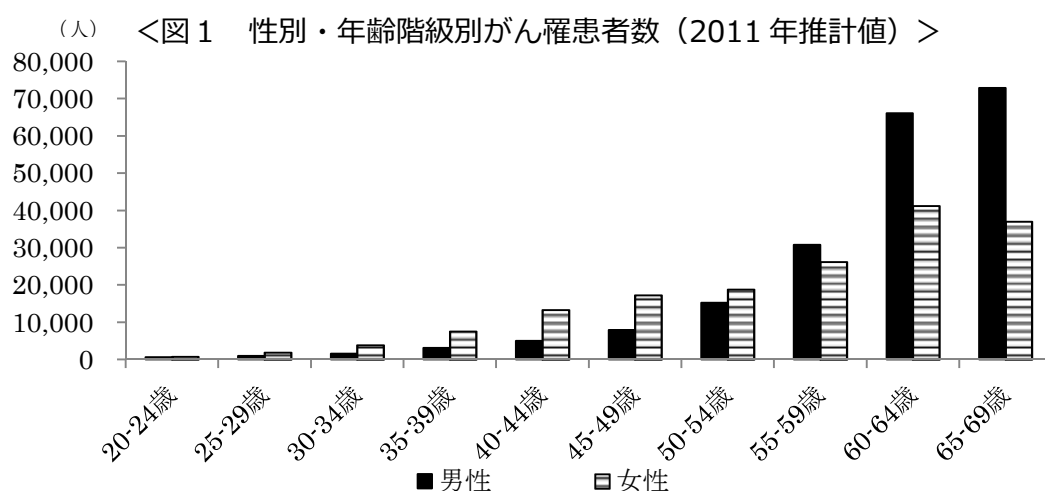
○ がんに関する留意事項

以下は、がん罹患した労働者に対して治療と職業生活の両立支援を行うにあたって、ガイドラインの内容に加えて、特に留意すべき事項をまとめたものである。

1 がんに関する基礎情報

(1) がん罹患患者数と5年生存率

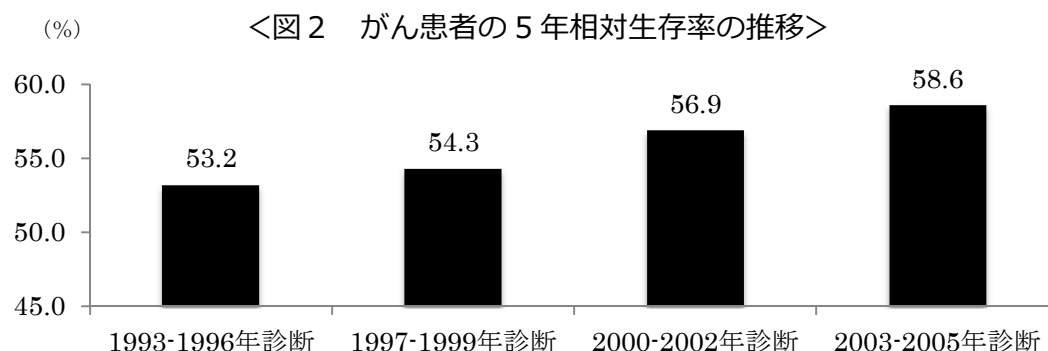
日本人を対象としたがんに対するイメージに関する調査⁷によれば、多くの人のがんは稀な病気だと考えているが、実際は、生涯のうちに、日本人の約2人に1人ががん罹患すると推計⁸されている。また、国立がん研究センターの推計では、年間約85万人が新たにがんと診断されており、このうち約3割が就労世代（20～64歳）である（図1）。



※出典：国立がん研究センターがん情報サービス「がん登録・統計」

※2011年推計値

一方で、同調査によれば、多くの人のがん患者の生存率を現実よりも低く見積もっているが、実際は、がん医療の進歩等により、がん患者の生存率は向上してきており、2003年～2005年の間にがんと診断された人の約6割は、5年後も生存している状況にある（図2）。



※出典：全国がん罹患モニタリング集計 2003-2005年生存率報告（独立行政法人国立がん研究センターがん対策情報センター，2013）独立行政法人国立がん研究センターがん研究開発費「地域がん登録精度向上と活用に関する研究」平成22年度報告書

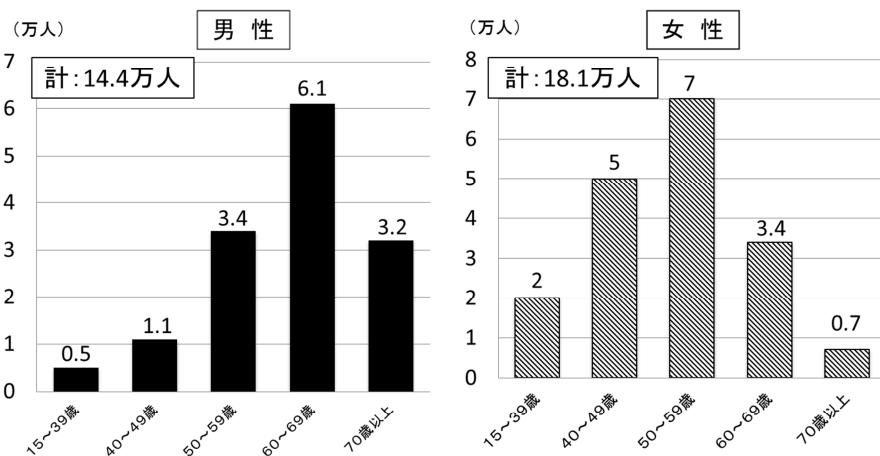
⁷ Takahashi M, Kai I, Muto T : Discrepancies Between Public Perceptions and Epidemiological Facts Regarding Cancer Prognosis and Incidence in Japan: An Internet Survey. Jpn J Clin Oncol 42:919-926, 2012

⁸ 国立がん研究センターがん情報サービス「がん登録・統計」

生存率の向上等に伴い、がんを抱えながら仕事を続けている労働者も多く、平成 22 年国民生活基礎調査に基づく推計によれば、悪性新生物の治療のため、仕事をもちながら通院している者は約 32.5 万人いるとされている（図 3）。

<図 3 仕事をもちながらがんで通院している者>

悪性新生物の治療のため、仕事をもちながら通院している者は32.5万人いる



※ 仕事をもっているとは、調査月に収入を伴う仕事を少しでもしたことをいい、被雇用者のほか、自営業主、家族従事者等を含む。

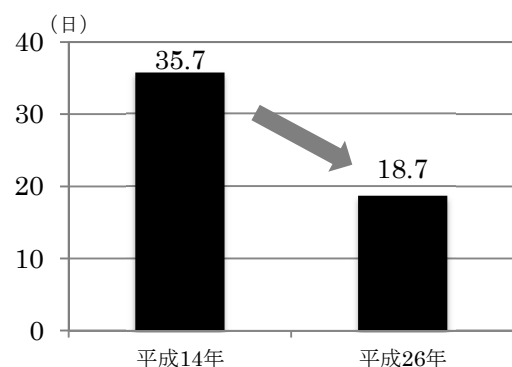
資料：厚生労働省「平成22年国民生活基礎調査」を基に同省健康局にて特別集計したもの

(2) 入院日数の短縮化と通院治療へのシフト

近年の主ながん種の平均入院日数は短くなりつつある一方、外来患者数が増えており、通院しながら治療を受ける患者が増えている（図 4、5）。

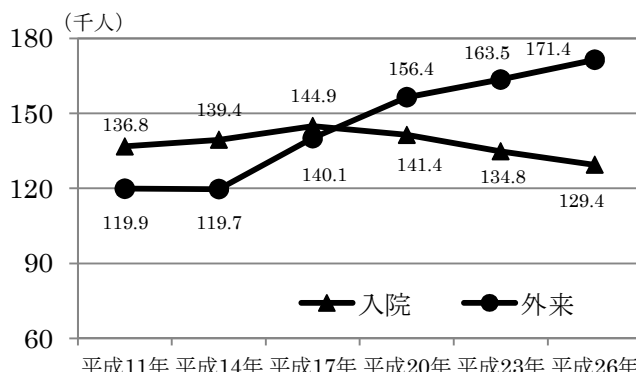
それとともに、治療の副作用や症状等をコントロールしつつ、通院で治療を受けながら仕事を続けている場合が増えてきている。

<図 4 在院日数の推移>



※悪性新生物（がん）の退院患者における平均在院日数（病院・一般診療所）（平成 26 年患者調査より作成）

<図 5 入院患者・外来患者数の推移>



※悪性新生物（がん）の入院患者・外来患者数（平成 26 年患者調査より作成）

(3) 主ながん治療（3大治療）

がん治療においては、がんの種類や進行度に応じて、手術（外科治療）、化学療法（抗がん剤治療）、放射線治療等の様々な治療を組み合わせる「集学的治療」が基本となっている。これらの3大治療のほかにも、ホルモン療法や分子標的薬などがあり、手術終了後もほかの治療が続くことも少なくないため、「手術が終われば治療終了」とは限らない。

なお、がんの種類や進行度等に応じて、標準治療と呼ばれる、治療ガイドラインに基づく

一般的な治療法が定められているものの、それがあてはまらない患者も多く、治療内容と治療に要する期間は個別に確認することが必要である。

＜がん治療の特徴（3大治療）＞

手術 (外科治療)	・手術では、がん組織や周りのリンパ節を取り除く。 ・また、取り除いた臓器や器官の再建（臓器などを取り除くことによって、損なわれた体の機能や外観を元の状態に近づけるための手術）などの処置が行われる。
化学療法 (抗がん剤治療)	・細胞の増殖を防ぐ抗がん剤を用いた治療法で、がんがふえるのを抑えたり、成長を遅らせたり、転移や再発を防いだり、小さながんで転移しているかもしれないところを治療するためなどに用いられる。 ・手術治療や放射線治療が、がんに対しての局所的な治療であるのに対し、化学療法（抗がん剤治療）は、より広い範囲に治療の効果が及ぶことを期待できる。このため、転移のあるとき、転移の可能性があるとき、転移を予防するとき、血液・リンパのがんのように広い範囲に治療を行う必要のあるときなどに行われる。 ・化学療法（抗がん剤治療）には主に、錠剤やカプセルなどの「のみ薬」による方法と、「点滴や注射などで血管（静脈）に直接抗がん剤を注入する方法」がある。 ・実際の治療の方法は、がんの種類、広がり、病期、ほかに行う治療や病状などを考慮して検討される。特に注射や点滴による化学療法の場合、“治療の日”と“治療を行わない日”を組み合わせた1～2週間程度の周期を設定して治療を行う。この周期になる期間を「1コース」「1クール」などの単位で数え、一連の治療として数回繰り返して行われるのが一般的である。途中で効果や副作用の様子を見ながら継続する。 ・近年では、抗がん剤の進歩や、副作用として起こる症状を緩和したり、副作用に対する治療（支持療法）が進歩してきたことから、1コース目だけ入院して、2コース目以降は外来で化学療法を行ったり、はじめから入院しないで外来で化学療法を行うことが多くなっている。
放射線治療	・放射線は、細胞が分裂してふえるときに必要な遺伝子に作用して、細胞がふえないようにしたり、細胞が新しい細胞に置き換わるときに脱落する仕組みを促すことで、がん細胞を消滅させたり、少なくしたりする。放射線治療はこのような作用を利用してがんを治療する。 ・放射線治療は、がんを治すことを目的として単独で行われることもあるが、化学療法（抗がん剤治療）や手術などのほかの治療と併用して行われることもある。 ・放射線治療は、体の外から放射線を当てる「外部照射」と、体の内側から、がんやその周囲に放射線を当てる「内部照射」に分けられる。両者を組み合わせて行うこともある。 ・外部照射を通院で実施する場合、全体の予定は治療計画によって異なるが、多くの場合、1週間に5日の治療を数週間にわたって行う。一般的な治療に要する時間は、治療室に入ってから出てくるまで10～20分程度で、実際に放射線が照射されている時間は数分である。

※出典：国立がん研究センターがん情報サービス「患者必携 がんになったら手にとるガイド 普及新版」

2 両立支援に当たっての留意事項

がんの種類や進行度が同じであっても、がん治療や治療に伴う症状等は労働者によって様々であり、両立支援に当たっては、特に個別性に配慮した対応が必要とされる。

(1) がん治療の特徴を踏まえた対応

治療や経過観察は長期にわたるとともに、治療に伴い予期せぬ副作用等が出現し、治療の内容やスケジュールの見直しがなされることがある等のことから、経過によって就業上の措置や治療への配慮の内容を変更する必要があることに留意が必要である。

労働者は、就業上の措置及び治療に対する配慮の検討・実施とフォローアップを受けることが出来るよう以下の点に留意して、事業者に対して必要な情報を提供することが望ましい。

ア 手術

- ・ 手術を受ける場合には、労働者が主治医に対して入院期間、手術後に出やすい合併症や制限すべき動作などについて確認し、必要に応じてそれらの情報を事業者に提供することが望ましい。これらの情報は、手術を行う前に得ることが可能であり、職場復帰までのおおよその期間を見積もることができる。
- ・ ただし、手術後の経過や合併症などには個人差があり、実際の状況は手術前と異なる可能性もあるため、合併症や制限すべき動作、療養が必要な期間等について、労働者が主治医に対して退院時等に再度確認し、必要に応じてそれらの情報を事業者に提供することが望ましい。

イ 化学療法（抗がん剤治療）

- ・ 化学療法（抗がん剤治療）を受ける場合には、労働者が主治医に対して入院の要否や治療期間、出やすい副作用及びその内容・程度について確認し、必要に応じてそれらの情報を事業者に提供することが望ましい。化学療法（抗がん剤治療）では、治療を1～2週間程度の周期で行うため、その副作用によって周期的に体調の変化を認めることがあり、とりわけ倦怠感や免疫力が低下する状態が問題となるが、薬剤の種類や組み合わせごとに、いつごろどのような症状が現れやすいか推測可能である。
- ・ 化学療法（抗がん剤治療）を受けながら就労継続する場合は、労働者が主治医に対して出やすい副作用及びその内容・程度、治療スケジュールの変更の有無などを必要に応じて確認し、それらの情報を事業者に提供することが望ましい。

ウ 放射線治療

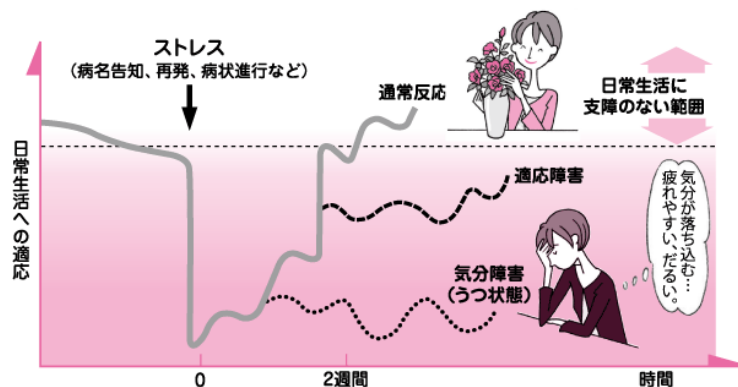
- ・ 通院しながら放射線治療を受ける場合、基本的に毎日（月～金、数週間）照射を受けることが多いため、労働者が主治医に対して治療スケジュールを確認し、必要に応じてそれらの情報を事業者に提供することが望ましい。
- ・ 治療中は、頻回の通院による疲労に加えて治療による倦怠感等が出現することがあるが、症状の程度には個人差が大きいいため、労働者から事業者に対してあらかじめその旨を伝達するとともに、事業者は、労働者から体調が悪い旨の申出があった場合は柔軟に対応することが望ましい。

（２）メンタルヘルス面への配慮

がんと診断された者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するが、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る（図６）。

そのため、がんと診断された労働者のメンタルヘルス不調等の状態を把握し、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。

＜図６　がんによるストレスへの心の反応＞



※出典：国立がん研究センターがん情報サービス「患者必携　がんになったら手にとるガイド 普及新版」

なお、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ある。

（３）がんに対する不正確な理解・知識に伴う問題への対応

がんは慢性病に変化しつつあるとはいえ、周囲が「不治の病」というイメージを持つこともある。治療と職業生活の両立のためには、就業上の措置及び治療に対する配慮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が望ましい。