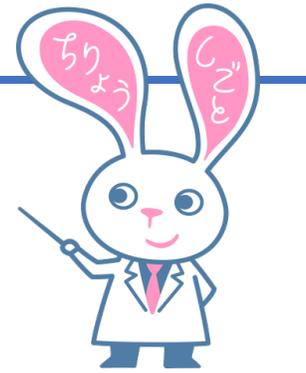




令和6年度 第4回産業医Web研修会 プログラム



治療と仕事の両立支援

産業医科大学 医学部 両立支援科学 永田昌子



-
1. 治療と仕事の両立支援とは
 2. 治療と仕事の両立支援が求められる背景
 3. 治療と仕事の両立支援の流れと病院での実際
主治医の役割
 4. 産業医の役割
 - 事例対応
 - 両立支援を行うための環境整備



治療と仕事の両立支援とは

“疾病を抱えながらも働く意欲のある労働者に対し、治療と仕事の両立ができるような支援”

両立についての本人の考え
「どう治療を進めたいのか」 「どう働きたいのか」



医療機関

職場

目指すところ

個々の患者にとっての
最善の医療
Shared Decision making

①安全に、疾病を増悪させ
ずに働けるように
②いきいきと働けるように



治療と仕事の両立支援とは

“疾病を抱えながらも働く意欲のある労働者に対し、治療と仕事の両立ができるような支援”

両立についての本人の考え
「どう治療を進めたいのか」「どう働きたいのか」

どんな職場で、どんな仕事
をしているのか？
どんな配慮が可能なのか？



どんな病気なのか
どんな治療、長期にわたる
のか、副作用は、、？

連携 情報共有
が必要

医療機関

職場

目指すところ

個々の患者にとっての
最善の医療
Shared Decision making

- ①安全に、疾病を増悪させずに働けるように
- ②いきいきと働けるように



治療と
仕事の
両立支援

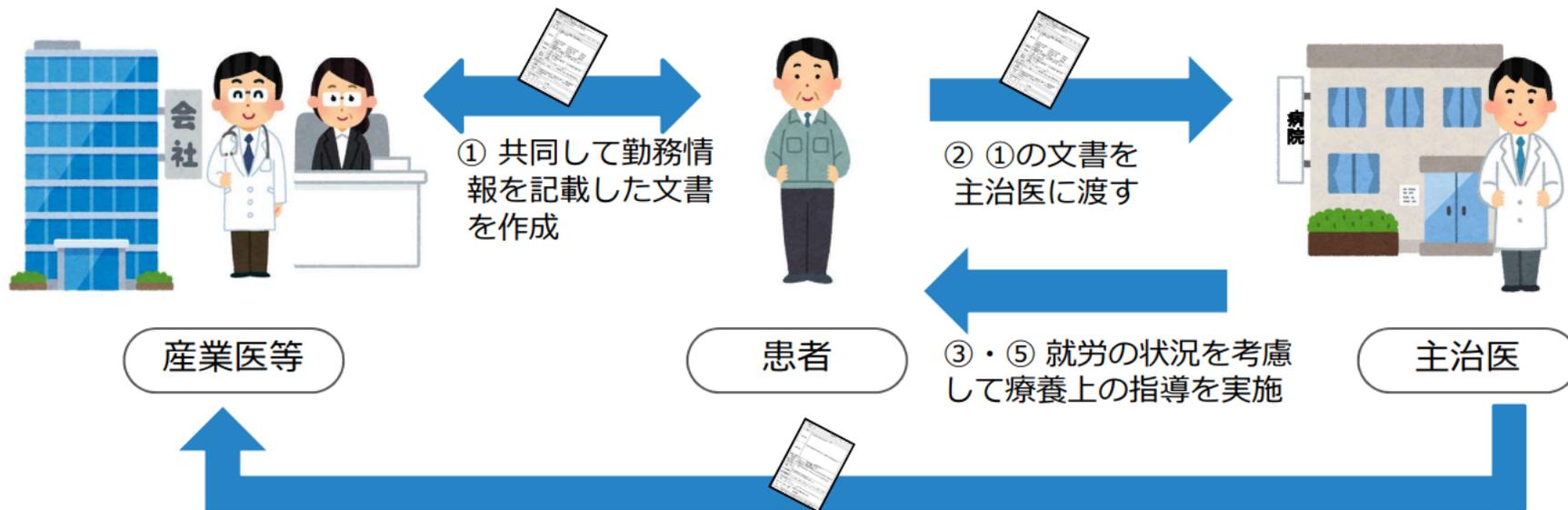
- 患者本人と企業が共同で作成した勤務情報書に基づき、主治医が、患者に療養上必要な指導を実施し、企業に対して診療情報を提供した場合について評価するもの
- また、診療情報を提供した後の勤務環境の変化を踏まえ、療養上必要な指導を行った場合についても評価される

対象となる疾患

がん（平成30年度）

脳血管疾患、肝疾患（慢性経過）、指定難病（令和2年度追加）

心疾患、糖尿病、若年性認知症（令和4年度追加）



④ 患者の就労と治療の両立に必要な情報の提供を行う
(医師が情報提供書類作成、もしくは外来に同席した産業医等に情報提供)

治療と仕事の両立支援のポイントと役割の整理

ポイント	医療機関	職場																
時間的制約に関する支援 (治療を受けやすく)	仕事を休まなくても治療を受けられる <ul style="list-style-type: none"> ・放射線療法の時間を固定 ・土曜や夜間の診療 <div data-bbox="952 411 1668 582" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>1 年次有給休暇の付与日数 (1) 通常の労働者の付与日数</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="font-size: small;">継続勤務年数(年)</th> <th>0.5</th> <th>1.5</th> <th>2.5</th> <th>3.5</th> <th>4.5</th> <th>5.5</th> <th>6.5以上</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <th style="font-size: small;">付与日数(日)</th> <td>10</td> <td>11</td> <td>12</td> <td>14</td> <td>16</td> <td>18</td> <td>20</td> </tr> </tbody> </table> </div>	継続勤務年数(年)	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上	付与日数(日)	10	11	12	14	16	18	20	治療時間に配慮して仕事の時間を決められる <ul style="list-style-type: none"> ・時差出勤制度 ・短時間勤務制度 ・在宅勤務 ・時間単位の年次有給休暇
継続勤務年数(年)	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上											
付与日数(日)	10	11	12	14	16	18	20											
病状等と職務の組み合わせ に応じた配慮や支援 (仕事を続けやすく)	治療の選択時に 仕事の復帰やキャリアに大きな支障とならないかを考慮にいれる アピアランスケア	会社の安全配慮の履行 <ul style="list-style-type: none"> ①仕事が持病を悪化させる恐れ ②事故・災害リスク 合理的配慮 <ul style="list-style-type: none"> ①働きやすくする配慮 ②体調への配慮 																
治療と仕事の両立に関する 意思決定支援 	治療の選択肢の提示 情報提供や相談 傷病手当金や障害年金等 医療費助成	情報提供や相談 利用できる制度の説明 会社																
生活保障		GLTD (団体長期障害補償保険) 等																

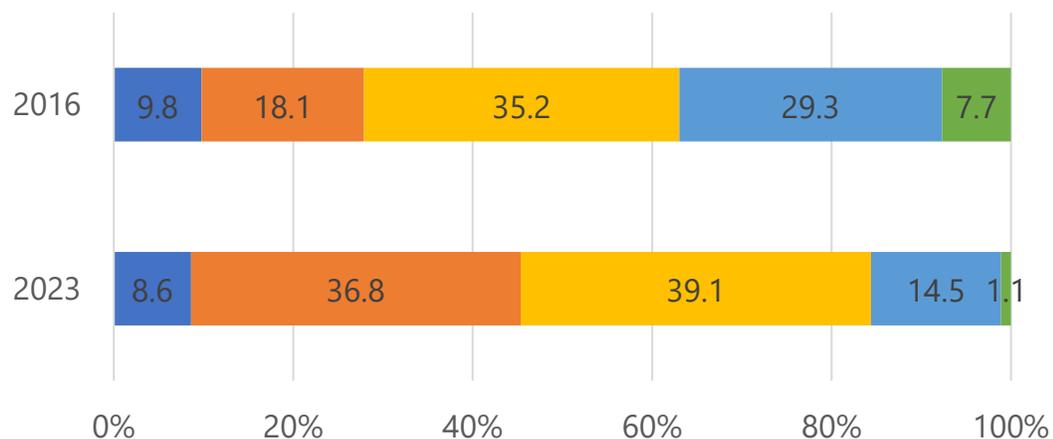


時間的な制約に関する支援（治療を受けやすく）

内閣府 がん対策に関する世論調査

Q. 現在の日本の社会では、がんの治療や検査のために2週間に一度程度病院に通う必要がある場合、働きつづけられる環境だと思いますか。この中から1つだけお答えください。

- 1. そう思う
- 2. どちらかといえばそう思う
- 3. どちらかといえばそう思わない
- 4. そう思わない
- 無回答



左の質問でそう思わないと答えた方に対して、

がんの治療や検査のために2週間に一度程度病院に通う必要がある場合、働き続けることを難しくさせている**最も大きな理由**は何だと思いますか。この中から1つだけお答えください。」

- 1. 代わりに仕事する人がいない、いても頼みにくい
- 2. 職場が休むことを許してくれるかわからない
- 3. 休むと職場での評価が下がるから
- 4. がんの治療・検査と仕事の両立が体力的に困難



治療と仕事の両立支援のポイントと役割の整理

ポイント	医療機関	職場																
時間的制約に関する支援 (治療を受けやすく)	仕事を休まなくても治療を受けられる <ul style="list-style-type: none"> ・放射線療法の時間を固定 ・土曜や夜間の診療 <div data-bbox="952 411 1668 582" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>1 年次有給休暇の付与日数 (1) 通常の労働者の付与日数</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="font-size: small;">継続勤務年数(年)</th> <th>0.5</th> <th>1.5</th> <th>2.5</th> <th>3.5</th> <th>4.5</th> <th>5.5</th> <th>6.5以上</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <th style="font-size: small;">付与日数(日)</th> <td>10</td> <td>11</td> <td>12</td> <td>14</td> <td>16</td> <td>18</td> <td>20</td> </tr> </tbody> </table> </div>	継続勤務年数(年)	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上	付与日数(日)	10	11	12	14	16	18	20	治療時間に配慮して仕事の時間を決められる <ul style="list-style-type: none"> ・時差出勤制度 ・短時間勤務制度 ・在宅勤務 ・時間単位の年次有給休暇
継続勤務年数(年)	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上											
付与日数(日)	10	11	12	14	16	18	20											
病状等と職務の組み合わせ に応じた配慮や支援 (仕事を続けやすく)	治療の選択時に 仕事の復帰やキャリアに大きな支障とならないかを考慮にいれる アピアランスケア	会社の安全配慮の履行 <ul style="list-style-type: none"> ①仕事が持病を悪化させる恐れ ②事故・災害リスク 合理的配慮 <ul style="list-style-type: none"> ①働きやすくする配慮 ②体調への配慮 																
治療と仕事の両立に関する 意思決定支援 	治療の選択肢の提示 情報提供や相談 傷病手当金や障害年金等 医療費助成	情報提供や相談 利用できる制度の説明 会社																
生活保障		GLTD (団体長期障害補償保険) 等																



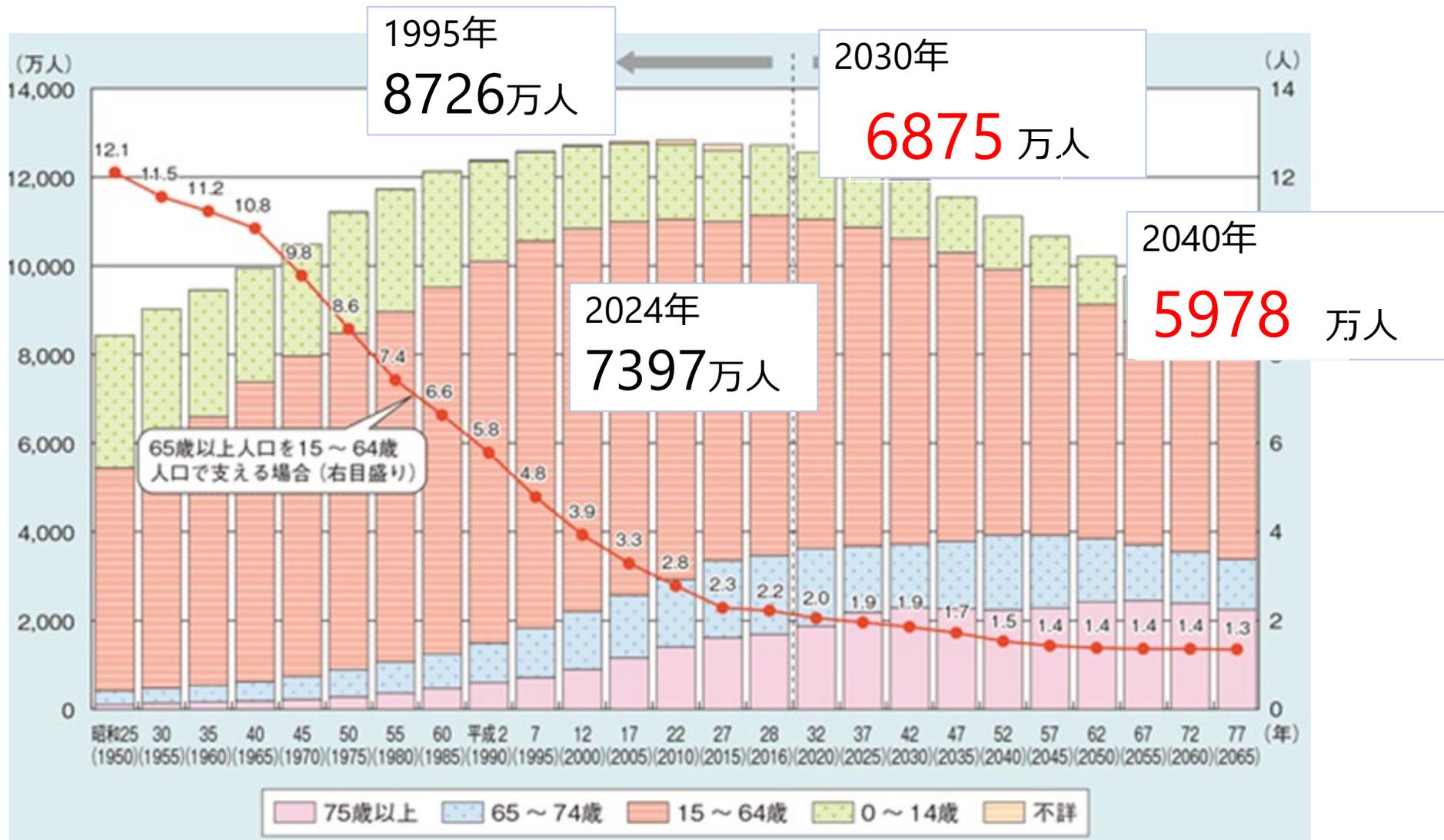
-
1. 治療と仕事の両立支援とは
 2. 治療と仕事の両立支援が求められる背景
 3. 治療と仕事の両立支援の流れと病院での実際
主治医の役割
 4. 産業医の役割
 - 事例対応
 - 両立支援を行うための環境整備



治療と仕事の両立支援が求められる背景 ①

生産年齢人口（15～64歳）の減少

出典）2015年までは総務省「国勢調査」（年齢不詳人口を除く）、
2020年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」



働き方改革実行計画（2017年3月28日閣議決定） 「1億総活躍社会」

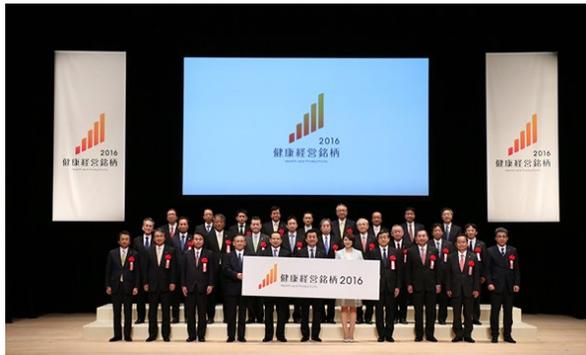
1. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善
2. 賃金引き上げと労働生産性の向上
3. 時間外労働の上限規制の在り方など長時間労働の是正
4. 雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の問題
5. テレワーク、副業・兼業といった柔軟な働き方
6. 働き方に中立的な社会保障制度・税制など女性・若者が活躍しやすい環境整備
7. 高齢者の就業促進
- 8. 病気の治療、子育て・介護と仕事の両立**
9. 外国人材の受入れの問題

健康経営認定制度

2015年 経産省と東京証券取引所が各業種1銘柄に健康経営銘柄の指定

2017年 健康経営優良法人 大企業・中小企業版 (基準を満たせば認定)

2021年 上位500社をブライト500に認定



健康経営銘柄



健康経営優良法人

	健康経営銘柄	健康経営優良法人 (大規模)	健康経営優良法人 (中小規模)
2015	22	—	—
2016	25	—	—
2017	24	235	328
2018	26	541	775
2019	37	820	2502
2020	40	1480	4816
2021	48	1801	7934
2022	50	2,299	12,255

経済産業省 HPより抜粋



健康経営銘柄2022選定及び健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定要件

大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件	
				大規模	銘柄・ホワイト500
1. 経営理念・方針		健康経営の戦略、社内外への情報開示	健康経営の方針等の社内外への発信	必須	
		自社従業員を超えた健康増進に関する取り組み	①トップランナーとしての健康経営の普及	左記①～⑯のうち13項目以上	必須
2. 組織体制		経営層の体制	健康づくり責任者の役職	必須	
		実施体制	産業医・保健師の関与		
		健保組合等保険者との連携	健保組合等保険者との協議・連携		
3. 制度・施策実行	従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	健康課題に基づいた具体的な目標の設定	健康経営の具体的な推進計画	左記①～⑯のうち13項目以上 左記②～⑯のうち13項目以上	
		健診・検診等の活用・推進	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）		
			③受診勧奨に関する取り組み		
			④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施		
	健康経営の実践に向けた土台づくり	ヘルスリテラシーの向上	⑤管理職・従業員への教育 ※「従業員の健康保持・増進やメンタルヘルスに関する教育」については参加率（実施率）を測っていること		
		ワークライフバランスの推進	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み		
		職場の活性化	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み		
		病気の治療と仕事の両立支援	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み		
	従業員の心と身体 の健康づくりに関する 具体的対策	保健指導	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み ※「生活習慣病予備群者への特定保健指導以外の保健指導」については参加率（実施率）を測っていること		
		具体的な健康保持・増進施策	⑩食生活の改善に向けた取り組み		
			⑪運動機会の増進に向けた取り組み		
			⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み		
			⑬長時間労働者への対応に関する取り組み		
⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み					
感染症予防対策	⑮感染症予防に向けた取り組み				
喫煙対策	⑯喫煙率低下に向けた取り組み				
	受動喫煙対策に関する取り組み				
4. 評価・改善	健康経営の推進に関する効果検証	健康経営の実施についての効果検証	必須		
5. 法令遵守・リスクマネジメント		定期健診を実施していること、50人以上の事業場においてストレスチェックを実施していること、労働基準法または労働安全衛生法に係る違反により送検されていないこと、等。※誓約書	必須		



治療と
仕事の
両立支援

健康経営優良法人2022（中小規模法人部門）認定要件

大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件
1. 経営理念・方針			健康宣言の社内外への発信・経営者自身の健診受診	必須
2. 組織体制			健康づくり担当者の設置	必須
			(求めに応じて)40歳以上の従業員の健診データの提供	必須
3. 制度・施策実行	従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	健康課題に基づいた具体的な目標の設定	健康経営の具体的な推進計画	必須
		健診・検診等の活用・推進	①従業員の健康診断の受診(受診率実質100%)	左記 ①～③のうち2項目以上
			②受診勧奨に関する取り組み	
	③50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施			
	健康経営の実践に向けた土台づくり	ヘルスリテラシーの向上	④管理職・従業員への教育	左記 ④～⑦のうち1項目以上
		ワークライフバランスの推進	⑤適切な働き方の実現に向けた取り組み	
		職場の活性化	⑥コミュニケーションの促進に向けた取り組み	
		病気の治療と仕事の両立支援	⑦私病等に関する両立支援の取り組み	
	従業員の心と身体 の健康づくりに関する 具体的な対策	保健指導	⑧保健指導の実施または特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	左記 ⑧～⑮のうち4項目以上
		具体的な健康保持・増進施策	⑨食生活の改善に向けた取り組み	
⑩運動機会の増進に向けた取り組み				
⑪女性の健康保持・増進に向けた取り組み				
⑫長時間労働者への対応に関する取り組み				
⑬メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み				
感染症予防対策		⑭感染症予防に関する取り組み		
喫煙対策	⑮喫煙率低下に向けた取り組み	必須		
	受動喫煙対策に関する取り組み			
4. 評価・改善			健康経営の取り組みに対する評価・改善	必須
5. 法令遵守・リスクマネジメント			定期健診を実施していること、50人以上の事業場においてストレスチェックを実施していること、労働基準法または労働安全衛生法に係る違反により送検されていないこと、 <small>※監査書類を添付</small>	必須

ブライツ500は左記①～⑮のうち13項目以上

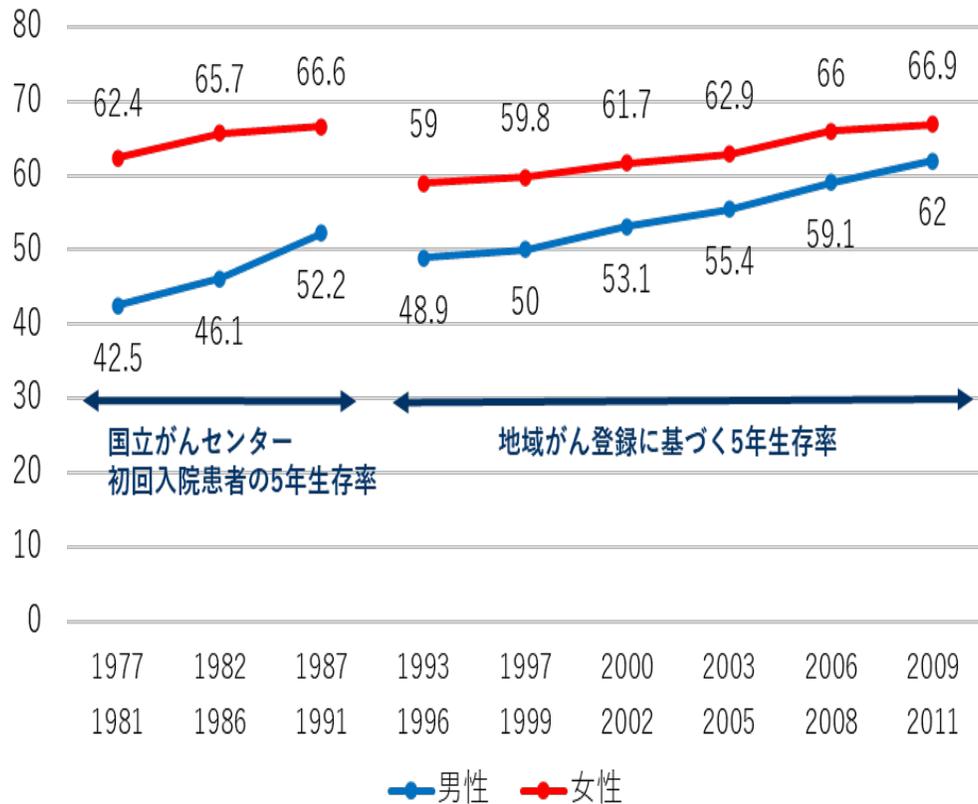
上記のほか、「健康経営の取り組みに関する地域への発信状況」と「健康経営の評価項目における適合項目数」を評価し、上位500法人を健康経営優良法人2022（中小規模法人部門（ブライツ500））として認定する。



治療と仕事の両立支援が求められる背景 ②

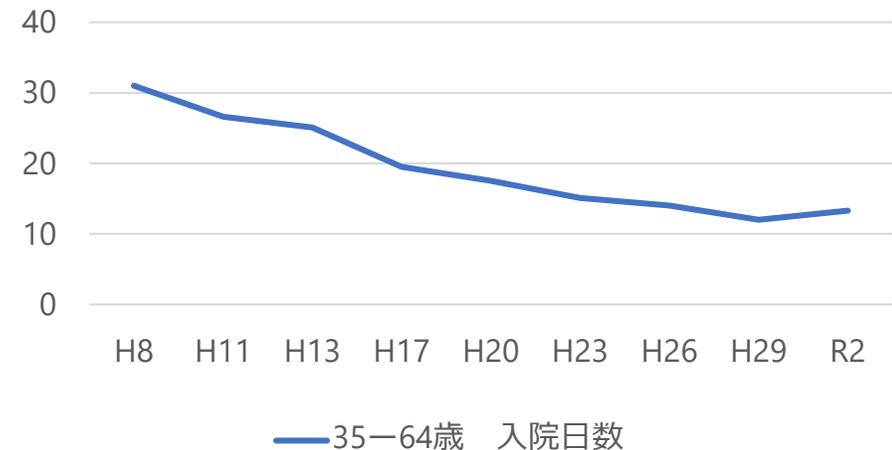
医療の進歩などにより “不治の病”⇒付き合っていく病気に

がん 5年生存率の改善



入院期間の半減(厚生労働省患者調査より)

35-64歳 新生物の平均在院日数



病気を抱える労働者のうち

就労継続を希望する割合 **92.5%**

H25 厚労省 治療と職業生活の両立の支援対策事業調査結果

治療と仕事の両立支援 政策のあゆみ

2012年	第2期がん対策推進基本計画 「がん患者の就労を含めた社会的な問題」が初めて明記された
2013年	がん患者の就労に関する総合支援事業
2016年	厚労省「事業場における治療と職場生活の両立のためのガイドライン」 改正がん対策基本法成立
2017年	働き方改革実行計画に 「病気の治療と仕事の両立支援」が明記
2018年	第3期がん対策推進基本計画 「がん患者の就労を含めた社会的な問題」が明記された 療養・就労両立支援指導料 診療報酬として新設
2020年 2022年	療養・就労両立支援指導料 診療報酬改定で対象拡大
2024年	第4期がん対策推進基本計画 就労支援

改正がん対策基本法

第四節 がん患者の就労等

(がん患者の雇用の継続等)

第二十条 国及び地方公共団体は、がん患者の雇用の継続又は円滑な就職に資するよう、事業主に対するがん患者の就労に関する啓発及び知識の普及その他の必要な施策を講ずるものとする。

(がん患者における学習と治療との両立)

第二十一条 国及び地方公共団体は、小児がんの患者その他のがん患者が必要な教育と適切な治療とのいずれをも継続的かつ円滑に受けられるよう、必要な環境の整備その他の必要な施策を講ずるものとする。



-
1. 治療と仕事の両立支援とは
 2. 治療と仕事の両立支援が求められる背景
 3. 治療と仕事の両立支援の流れと病院での実際
主治医の役割
 4. 産業医の役割
 - 事例対応
 - 両立支援を行うための環境整備



療養・就労両立支援指導料

対象疾患 2018年：がん
2020年：脳卒中、肝疾患、指定難病
2022年：心疾患、糖尿病、若年性認知症

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勤務情報提供書を作成する

②勤務情報提供書を主治医に提出する

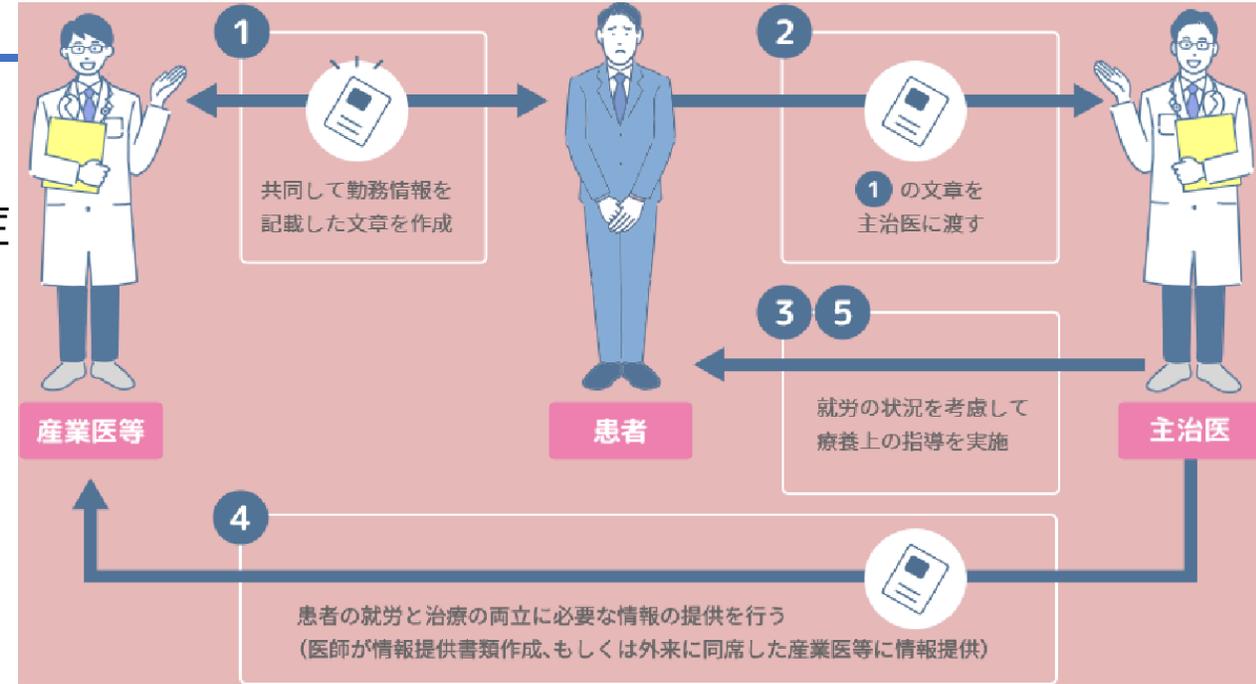
③患者に療養上必要な指導を実施する

④主治医が事業者に対して診療情報を提供する (AもしくはBによる)

A) 患者の勤務する事業場の産業医等に対して、就労と治療の両立に必要な情報を記載した文書の提供を行う。

B) 当該患者の診療に同席した産業医等に対して、就労と治療の両立に必要なことを説明する。

※産業医等：産業医、保健師、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



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	<input type="checkbox"/> 体を使う作業（重作業） <input type="checkbox"/> 体を使う作業（軽作業） <input type="checkbox"/> 長時間立位 <input type="checkbox"/> 暑熱場所での作業 <input type="checkbox"/> 寒冷場所での作業 <input type="checkbox"/> 高所作業 <input type="checkbox"/> 車の運転 <input type="checkbox"/> 機械の運転・操作 <input type="checkbox"/> 対人業務 <input type="checkbox"/> 遠隔地出張（国内） <input type="checkbox"/> 海外出張 <input type="checkbox"/> 単身赴任
勤務形態	<input type="checkbox"/> 常雇勤務 <input type="checkbox"/> 二交替勤務 <input type="checkbox"/> 三交替勤務 <input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/> 徒歩 <input type="checkbox"/> 公共交通機関（着座可能） <input type="checkbox"/> 公共交通機関（着座不可能） <input type="checkbox"/> 自動車 <input type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> 有り <input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/> 時間単位の年次有給休暇 <input type="checkbox"/> 傷病休暇・病気休暇 <input type="checkbox"/> 時差出勤制度 <input type="checkbox"/> 短時間勤務制度 <input type="checkbox"/> 在宅勤務（テレワーク） <input type="checkbox"/> 試し出勤制度 <input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/> 可 (職務の健康への悪影響は見込まれない) <input type="checkbox"/> 条件付きで可 (就業上の措置があれば可能) <input type="checkbox"/> 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) _____

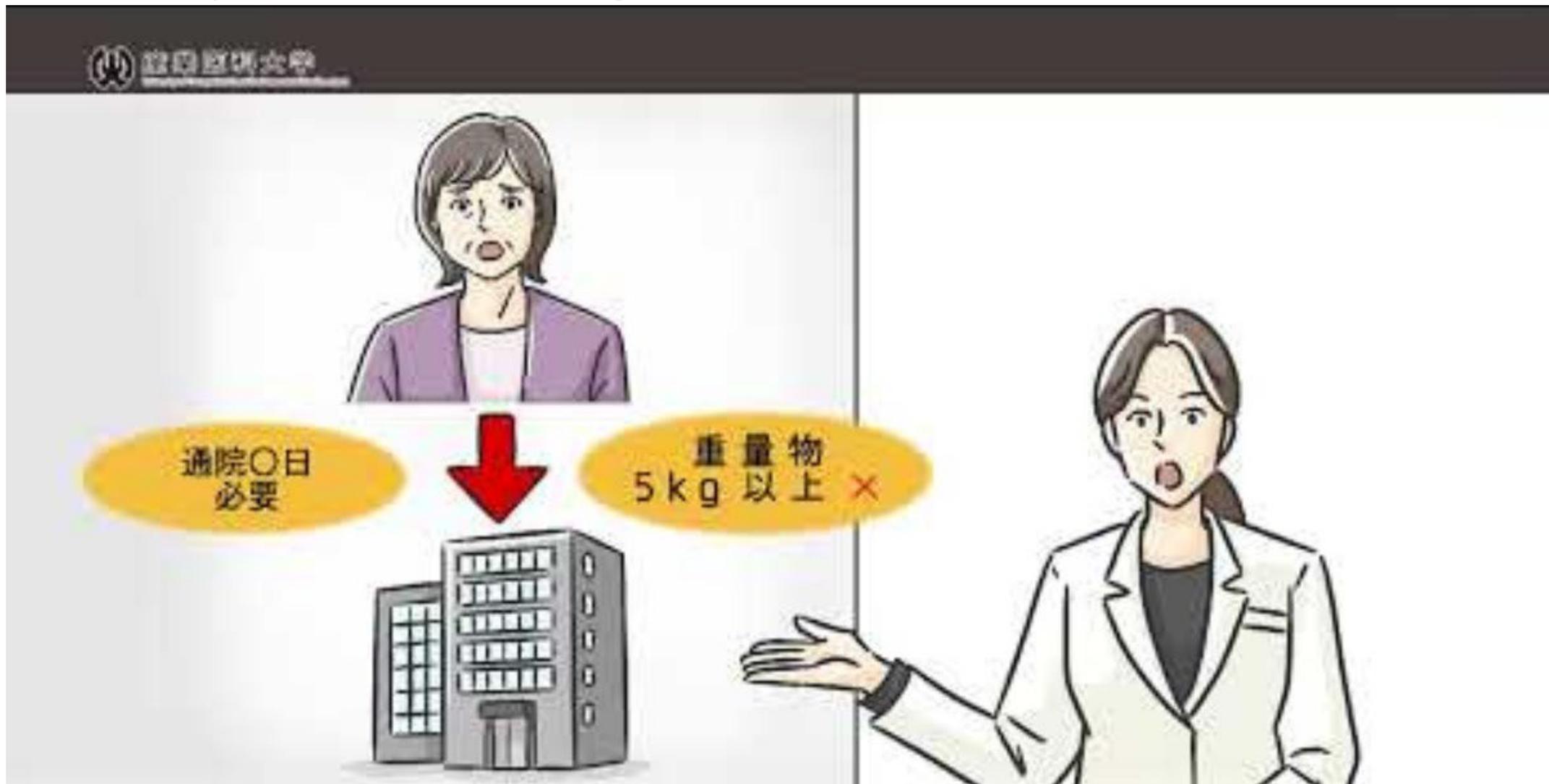
(注)この様式は、患者が病状を悪化させることなく治療と就労を両立できるよう、職場での対応を検討するために使用するものです。この書類は、患者本人から会社に提供され、プライバシーに十分配慮して管理されます。



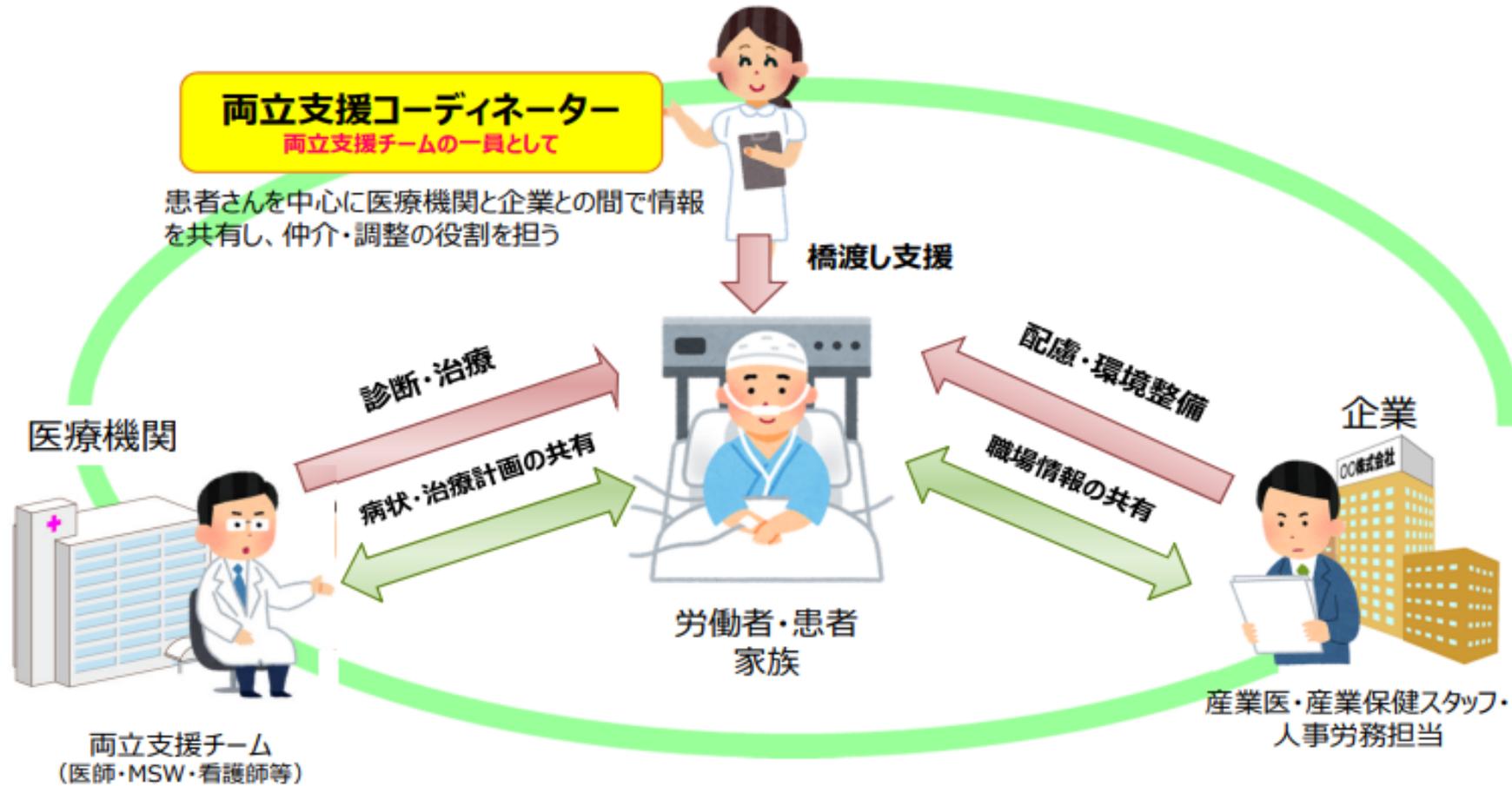
治療と
仕事の
両立支援

動画供覧

<https://www.youtube.com/watch?v=C8gDpYHFNhk&t=1s>



両立支援コーディネーター 養成



【目標】

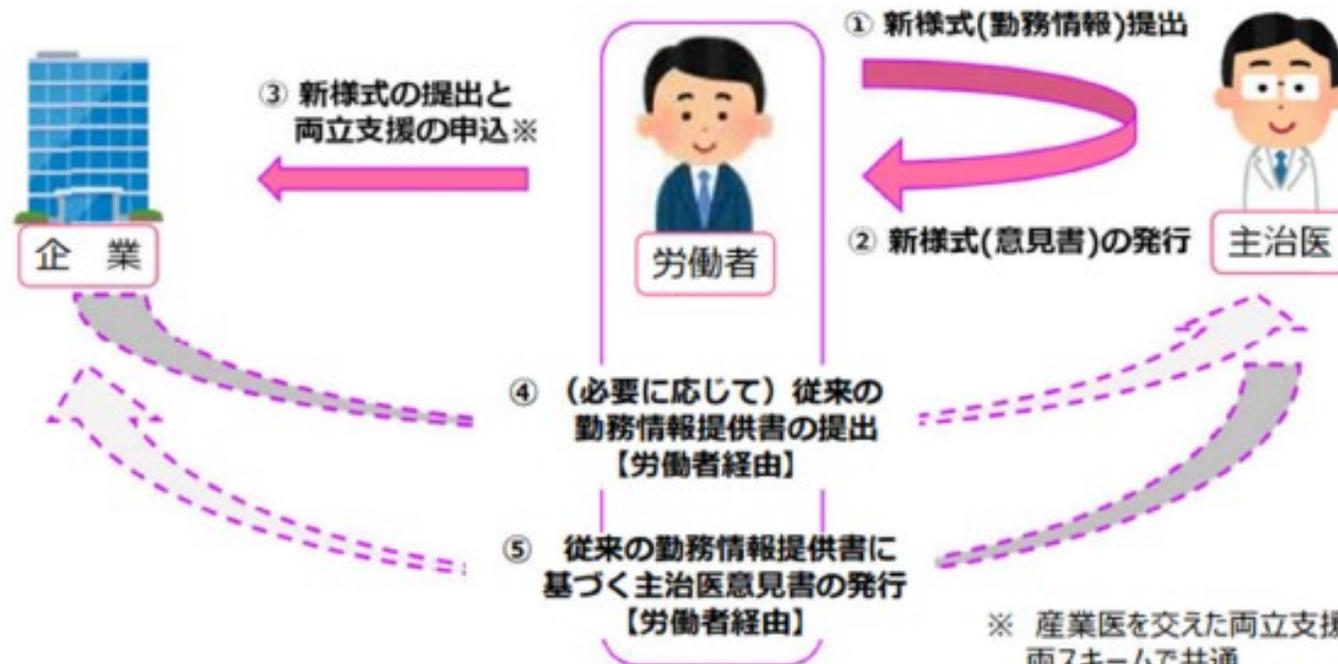
職場復帰や治療と仕事の両立を希望する患者(労働者)さんの同意を得た上で、治療や業務等の状況に応じた必要な配慮内容やその見通しを整理して、本人に提供する「両立支援コーディネーター」の配置と養成

新様式：治療と仕事の両立支援カード 2024.4月～

1 現在のスキーム



2 追加するスキーム



※ 産業医を交えた両立支援申込以降の流れは両スキームで共通

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 ()
	(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	<input type="checkbox"/> 時間単位の年次有給休暇 <input type="checkbox"/> 半日単位の年次有給休暇 <input type="checkbox"/> 傷病休暇・病気休暇 <input type="checkbox"/> 勤務日数短縮(週 日勤務) <input type="checkbox"/> 短時間勤務 <input type="checkbox"/> 時差出勤 <input type="checkbox"/> フレックスタイム <input type="checkbox"/> 試し出勤 <input type="checkbox"/> 在宅勤務 <input type="checkbox"/> その他()	
	勤務形態	
勤務形態	<input type="checkbox"/> 常昼勤務 <input type="checkbox"/> 交替勤務(深夜勤務なし) <input type="checkbox"/> 交替勤務(深夜勤務あり) <input type="checkbox"/> 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)	<input type="checkbox"/> 徒歩 <input type="checkbox"/> 公共交通機関(着座可能) <input type="checkbox"/> 公共交通機関(着座不可能) <input type="checkbox"/> 自動車 <input type="checkbox"/> 通勤なし(在宅勤務) <input type="checkbox"/> その他() 通勤時間 片道 分	
年次有給休暇日数	残 日間	

II. 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	<input type="checkbox"/> 可 <input type="checkbox"/> 下記ア〜ウの条件付き可(年 月 日 ~ 年 月 日) <input type="checkbox"/> 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事項(本人記載欄1の作業に対応する配慮事項)	(1)①作業	<input type="checkbox"/> 作業可	<input type="checkbox"/> 立位の時間の制限 <input type="checkbox"/> 椅子等の準備	<input type="checkbox"/> 作業は当面不可
	(1)②作業	<input type="checkbox"/> 作業可	<input type="checkbox"/> 作業時間や回数の制限 <input type="checkbox"/> 負荷の削減	<input type="checkbox"/> 作業は当面不可
	(1)③作業	<input type="checkbox"/> 作業可	<input type="checkbox"/> 作業時間や回数の制限 <input type="checkbox"/> 空調機器の利用	<input type="checkbox"/> 作業は当面不可
	(1)④作業	<input type="checkbox"/> 作業可	<input type="checkbox"/> 振動の少ない工具の利用 <input type="checkbox"/> 作業時間の制限	<input type="checkbox"/> 作業は当面不可
	(1)⑤作業	<input type="checkbox"/> 作業可	<input type="checkbox"/> 作業時間の制限 <input type="checkbox"/> 保護具の着用	<input type="checkbox"/> 作業は当面不可
	(1)⑥作業	<input type="checkbox"/> 作業可	<input type="checkbox"/> 作業時間の制限 <input type="checkbox"/> 作業強度の制限	<input type="checkbox"/> 作業は当面不可
(2)作業	<input type="checkbox"/> 作業可	<input type="checkbox"/> 当人や他者への危害を防止する安全装置等 <input type="checkbox"/> 当人の安全を確認できる配置等	<input type="checkbox"/> 作業は当面不可	
(3)作業	<input type="checkbox"/> 作業可	()	<input type="checkbox"/> 作業は当面不可	
イ 本人記載欄1の作業について、上記以外の必要な配慮事項・アの配慮の補足事項	<input type="checkbox"/> 負担の少ない保護具着用 <input type="checkbox"/> 紫外線をできるだけ避ける <input type="checkbox"/> 食事内容により病勢が悪化するため会食を避ける <input type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> 残業・休日労働(長時間労働)の制限 <input type="checkbox"/> 出張の制限 <input type="checkbox"/> 夜勤の制限 <input type="checkbox"/> 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、上記ア以外、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 ※次ページ<配慮の例>も参照の上で、ご記入ください	<input type="checkbox"/> 治療スケジュールに合わせた休暇等 <input type="checkbox"/> 作業中の適宜休憩 <input type="checkbox"/> 短時間勤務 <input type="checkbox"/> 時差出勤 <input type="checkbox"/> フレックスタイム <input type="checkbox"/> 試し出勤 <input type="checkbox"/> 在宅勤務 <input type="checkbox"/> その他 ※例：長時間情報機器作業を制限する等 ()			
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)			



-
1. 治療と仕事の両立支援とは
 2. 治療と仕事の両立支援が求められる背景
 3. 治療と仕事の両立支援の流れと病院での実際
主治医の役割
 4. 産業医の役割
 - 事例対応
 - 両立支援を行うための環境整備



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

厚生労働省（労働基準局、健康局、職業安定局）2016年2月、毎年改訂

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

1. 治療と仕事の両立支援を巡る状況
2. 治療と仕事の両立支援の位置づけと意義
3. 治療と仕事の両立支援を行うに当たっての留意事項
4. 両立支援を行うための環境整備（実施前の準備事項）
5. 両立支援の進め方
6. 特殊な場合の対応

平成31年3月改訂版

厚生労働省



産業医の役割

1. 事例対応

- 共同して勤務情報提供書を作成
- 主治医との情報共有
- 就業上の措置及び治療に対する配慮への意見

2. 両立支援を行うための環境整備



事業場における治療と職業生活（仕事）の両立支援のためのガイドライン

厚生労働省（労働基準局、健康局、職業安定局）2016年2月、2019年3月改訂

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

1. 治療と職業生活の両立支援を巡る状況
2. 治療と職業生活の両立支援の位置づけと意義
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
4. 両立支援を行うための環境整備（実施前の準備事項）
5. 両立支援の進め方
6. 特殊な場合の対応

平成31年3月改訂版

厚生労働省



治療と仕事の両立支援を行うに当たっての**留意事項**

「事業場における治療と職業生活（仕事）の両立支援のためのガイドライン」

- ① **安全と健康の確保（安全配慮）**
- ② **労働者本人による取組（自己保健義務）**
- ③ **労働者本人の申出**
- ④ **治療と仕事の両立支援の特徴を踏まえた対応**
- ⑤ **個別事例の特性に応じた配慮**
- ⑥ 対象者、対応方法の明確化
- ⑦ 個人情報情報の保護
- ⑧ 両立支援にかかわる関係者間の連携の重要性

産業医の事例対応

**医学知識をもとに
配慮等について
意見を述べる**

職場での配慮の分類

安全配慮≡『医学的』に禁忌

- ①仕事をさせると持病が悪化する
- ②事故・災害リスクがある

- ・上腕骨骨転移のある労働者に重量物作業禁止
- ・レイノー症状がある膠原病の労働者に振動工具の使用禁止

Reasonable Accommodation

* 広義の合理的配慮

働くための環境や仕組みを整理すれば無理なく働ける
原則、本人の申し出に基づく

- ・ホルモン療法→ 扇風機の使用の許可
- ・下痢が頻回→ トイレに行きにくい窓口業務を免除

要求業務の大幅な変更

仕事をする上で調整不可能な能力の欠損がある

藤野ら. 産業医が実施する就業措置の文脈に関する質的調査.
産業衛生学雑誌 2012; 54 (6): 267-275



就業上の措置について意見を述べる際の注意点

1. 就業制限の期間を決める

- ✓病状は固定ではない
- ✓治療も固定ではない
- ✓働く意欲も固定ではない

2. 周囲への影響の検討

- ✓その就業制限によって周囲（上司、同僚）に何らかの影響がかかっていることを念頭に置く
- ✓周囲に何らかの影響がかかっている状態が持続可能なのか。

3. 過度な制限は雇用に影響を与えるケースも



広義の合理的配慮の注意点

例)

30代女性：営業職

抗がん剤の副作用による脱毛 ウィッグを注文 復職を希望



上司が**本人に相談なく**
「営業の外回りは人の目も気になるだろうから内勤のみで復職」



ウィッグをつけても気になっていたので、
内勤から始めたいです。
ありがとうございます！



ウィッグつけて働くので、
今まで通り働きたいです！
(私、人前に出ちゃだめですか、、、!?)

**どう働きたいか、どのように配慮を受けたいか
本人の意向を確認する**

上司が支援に取り組みやすいように

• 上司は復職支援のキーパーソン

Holmgren K ; Supervisors' views on employer responsibility in the return to work process. A focus group study.; J Occup Rehabil. 2007 Mar;17(1):93-106.など

上司に必要な能力

[Aa, RW et al; Leadership qualities in the return to work process: a content analysis. J Occup Rehabil. 2008 Dec;18\(4\):335-46](#)

- 接触する（日々のコミュニケーション）
- 思いやりのある
- 理解のある
- 共感的
- 尊重する
- 判断できる
- コミュニケーションできる
- 聴く
- 受け入れる
- 問題を解決する

29



上司に必要なコンピテンシー

[Johnston V. et al; Supervisor competencies for supporting return to work: a mixed-methods study. J Occup Rehabil. 2015 Mar;25\(1\):3-17](#)

- プライバシーの問題などの取り扱い
- 仕事の中身と負荷の理解
- 正直であること
- 衝突をコントロールできること
- フェアであること
- 適切な方法でのコミュニケーション
- 上司の法的な責任の理解

30



-
1. 治療と仕事の両立支援とは
 2. 治療と仕事の両立支援が求められる背景
 3. 治療と仕事の両立支援の流れ
 - 4. 産業医の役割**
 - 事例対応での考え方
 - 両立支援を行うための環境整備
 5. 参考情報) 英国の事例 Fitnote



両立支援を行うための環境整備

1. 事業者による基本方針の表明と労働者への周知

例) 衛生委員会で議題にする 朝礼等で話す

2. 研修等による両立支援に関する意識啓発

例) 健康経営の一環として研修

3. 相談窓口の明確化

例) 人事総務部門の担当者、診断書などの窓口をしている担当者、産業保健スタッフ

4. 両立支援に関する制度・体制等の整備

1. 休暇制度、勤務制度の整備

- 時間単位の年次有給休暇
- 時差出勤制度
- 短時間勤務制度
- 在宅勤務

2. 関係者の役割の整理

- 人事労務担当者
- 上司
- 産業保健スタッフ



-
1. 治療と仕事の両立支援とは
 2. 治療と仕事の両立支援が求められる背景
 3. 治療と仕事の両立支援の流れと病院での実際
主治医の役割
 4. 産業医の役割
 - 事例対応
 - 両立支援を行うための環境整備



ご清聴
ありがとうございました

