

治療と仕事の両立支援対策について（その3）

第170回安全衛生分科会資料

検討の視点 ガイドラインによる取組の促進

現状・課題

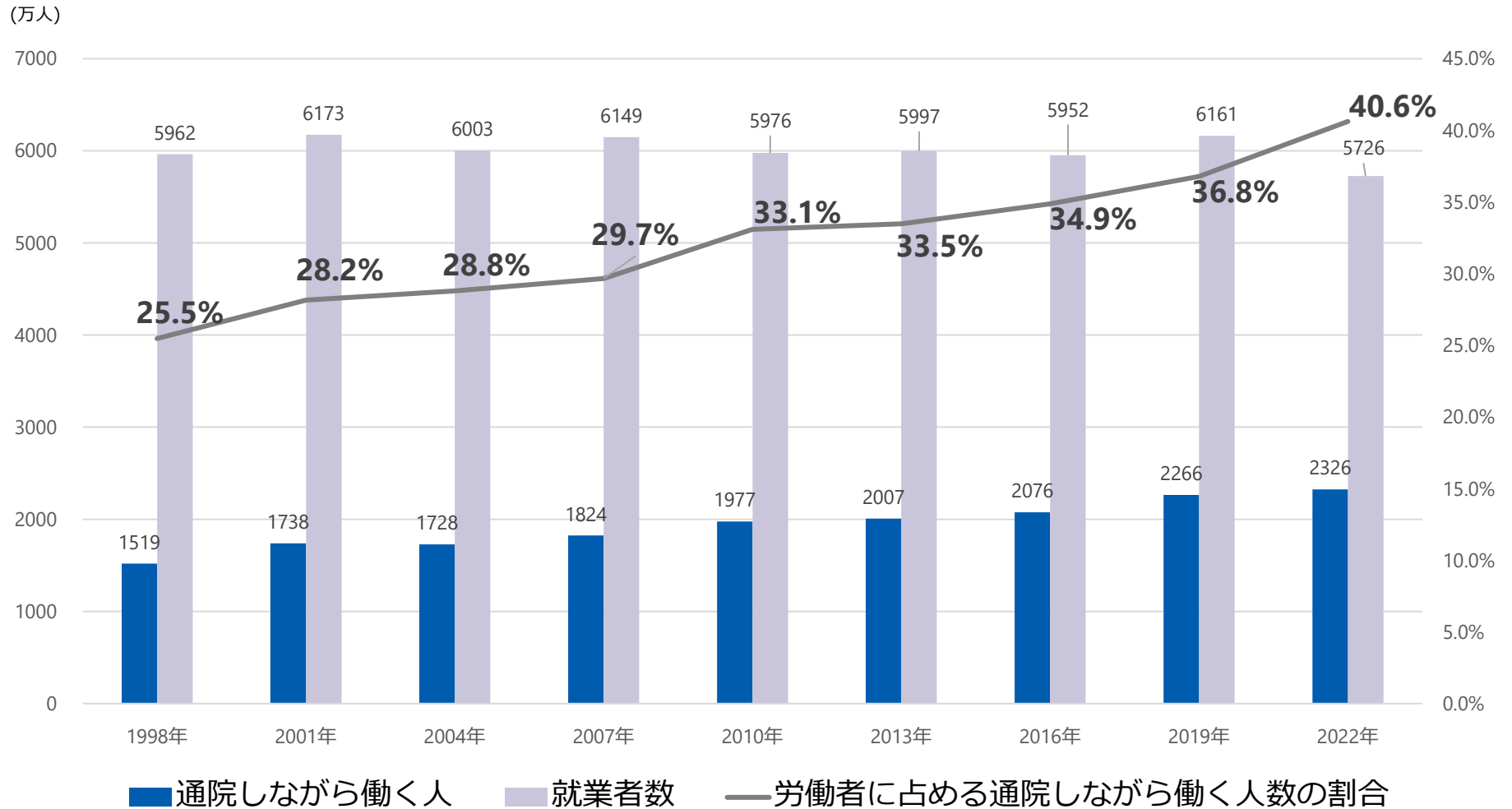
- 高齢者の就労の増加や医療技術の進歩等を背景に、病気を抱える労働者は年々増加しており、今後もより一層の増加が見込まれている。そのため、病気になっても生き生きと働き続けることのできる環境の整備が重要となっており、治療と仕事の両立支援の必要性が高まっている。
- 治療と仕事の両立支援を推進するため、労働者からの申し出を受け、企業が勤務情報を提供し、支援につなげられるよう、厚生労働省において、各種様式例を盛り込んだ「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」を策定し、事業場における取組の周知啓発を図っているが、中小企業を中心に取組状況は低調である。
- このため、厚生労働省では、より簡便かつ迅速に手続きを進め、支援につなげられるよう、「治療と仕事の両立支援カード」を開発したところである（令和6年3月）。
- 「治療と仕事の両立支援カード」は、就業上の配慮が強く求められる職務の特性を類型化し、疾病の増悪防止や労働災害の防止を図る必要性が高い職場実態を主治医が的確に把握できるとともに、チェックボックス形式を採用し、労働者の負担軽減を図るなど、適確かつ迅速な支援に向けたものとなっている。

対策の方向性

- 「治療と仕事の両立支援カード」については、企業に理解を求めるとともに、医療機関での活用が促進されるよう支援策を講じ、関係者の連携した取組を積極的に推進すべきではないか。
- ガイドラインの普及に当たり、事業者に対しては、治療と仕事の両立支援の取組が、経営課題として位置付けられるよう、人材確保や生産性向上、企業の成長にもつながることへの理解を図るとともに、労使一体となった取組について具体的な事例を示していくべきではないか。また、中小企業に向けた周知を強化すべきではないか。
- 産業保健や人事労務管理の体制が脆弱な中小企業に対しては、治療と仕事の両立支援の専門家が配置されている都道府県産業保健総合支援センターによる企業支援（専門的研修、相談対応・訪問支援、個別調整支援等）をさらに充実していくべきではないか。

病気を抱える労働者の通院状況

・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

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
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

} 治療開始前

治療と仕事の両立支援ガイドライン



- 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

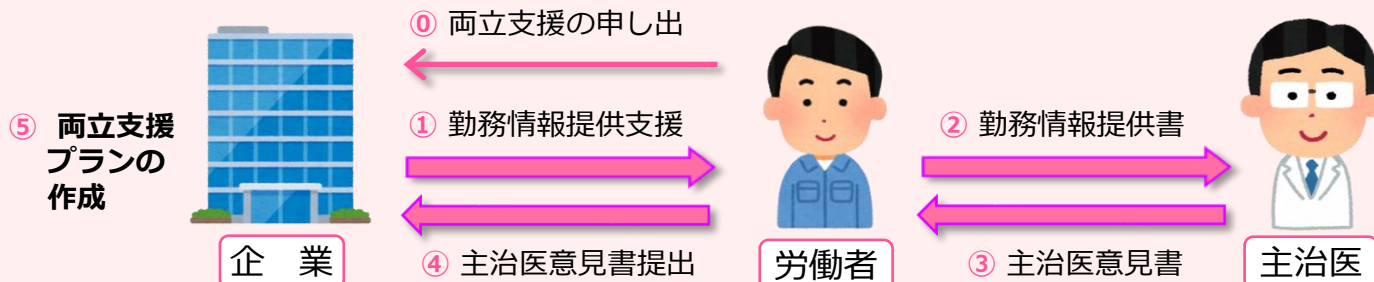
反復・継続した治療が必要な
全ての疾病

事業場における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と労働者への周知
- 研修等による両立支援に関する社内啓発
- 相談窓口の明確化、社内における両立支援体制の整備
- 個人情報の取扱方法の明確化
- 治療内容や症状、業務内容や通院・通勤事情など個人の状況に配慮した休暇制度・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



事業場における両立支援の実施手順

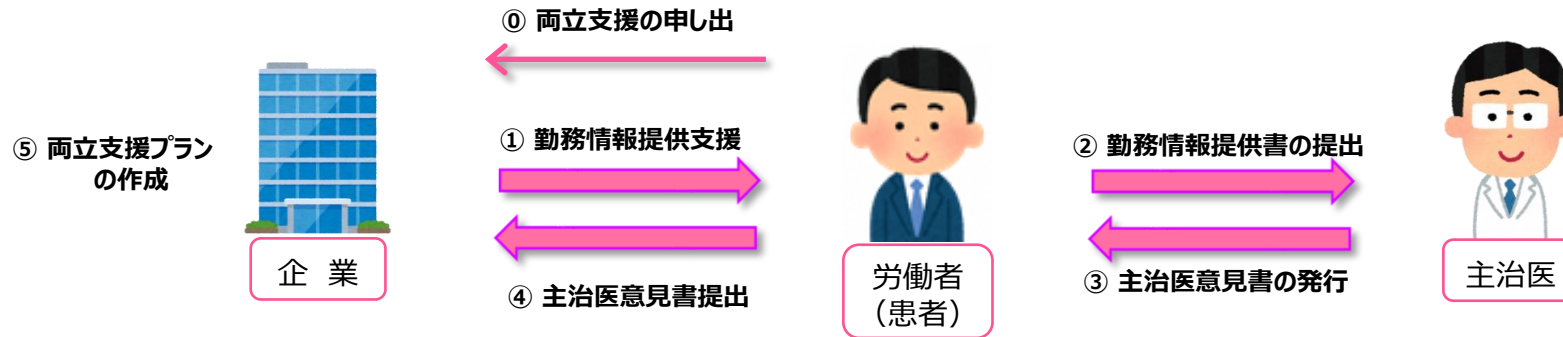


労働者・主治医・企業間の円滑な情報のやりとりを支える各種様式例を掲載

※治療と仕事の両立支援カードを令和6年3月追加

治療と仕事の両立支援カード

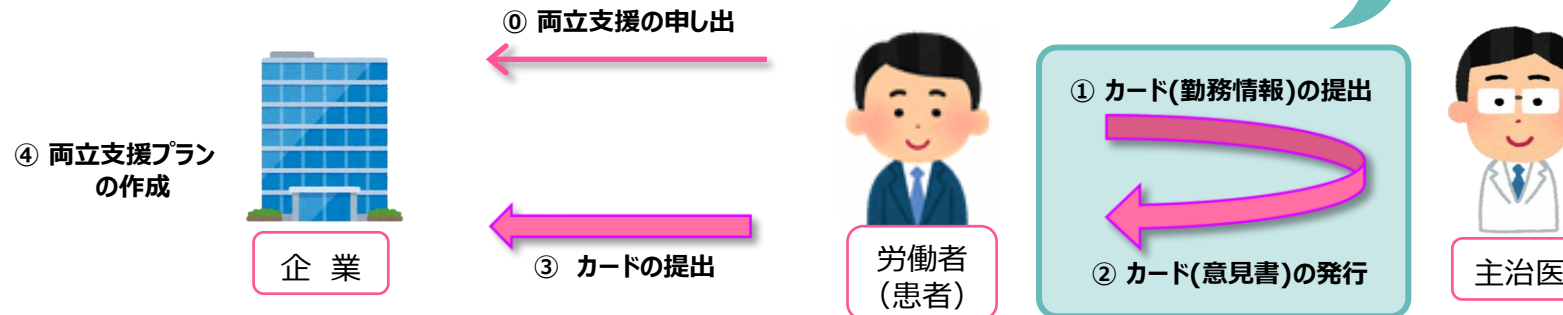
1 従来からあるスキーム



2 新たに追加されたスキーム

「治療と仕事の両立支援カード」

労働者が主治医に自ら勤務情報を提供し、かつ、この情報に基づき 主治医が就業上の意見等を提示するための様式
(勤務情報提供書と主治医意見書の様式を一体のものとしたもの)



※必要に応じて、従来の、勤務情報提供書の提出及び勤務情報提供書に基づく主治医意見書の発行

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	<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・病欠休暇 <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()	
	<input type="checkbox"/> 常勤勤務 <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 ()	
勤務形態	<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	
通勤方法(該当すべてに✓し通勤時間をご記入ください)		
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	<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、上記ア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食食を避ける <input type="checkbox"/> 排便・排尿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 []		
	<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 []		
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・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	※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)		

前回分科会における主なご指摘とその対応等について①

主なご指摘

- 治療と仕事の両立支援に係る取組が低調であると考えられる中小企業への周知や、取組の推進が必要。
- 「治療と仕事の両立支援カード」について事業者、労働者及び医療機関における認知度はどうか。



- 次ページ（前回資料；再掲）のとおり、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」の認知度が低いことから、ガイドラインの更なる周知はもとより、ガイドラインの参考様式としても添付している「治療と仕事の両立支援カード」（令和6年3月作成）について、今後、積極的に周知を進め、活用を促していくことが必要。
- 現状においては、企業におけるガイドラインの認知度のほか、勤務先に相談し、治療と仕事の両立支援を求めた労働者への実態調査において、小規模事業場ほど、労働者が勤務先の人事労務担当部署や産業保健スタッフから、治療と仕事の両立支援に係る情報を得られていないという調査結果（11ページ参照）はあるものの、両立支援カードそのものに対する事業者、労働者及び医療機関における認知度に関するデータはない。
- 今後、カードの活用を推進していくためにも、事業者や労働者、医療機関を対象とした「治療と仕事の両立支援カード」の認知度等を調査し、更なる周知手法や活用促進策を検討していくこととしたい。

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：%)

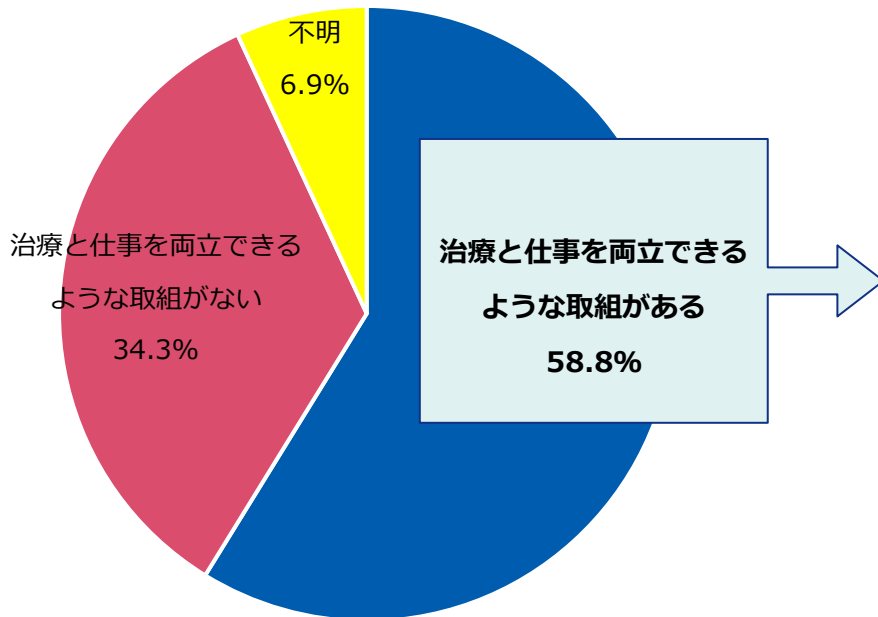
	内容等も含め知っている	聞いたことはあるが内容を知らない	知らない
1,000人以上	58.9	22.4	17.3
300~999人	31.4	42.4	25.6
100~299人	20.9	43.8	34.2
50~99人	12.4	36.9	48.9
30~49人	5.7	35.6	56.7
10~29人	5.2	30.3	61.7

正社員規模別・無回答除く

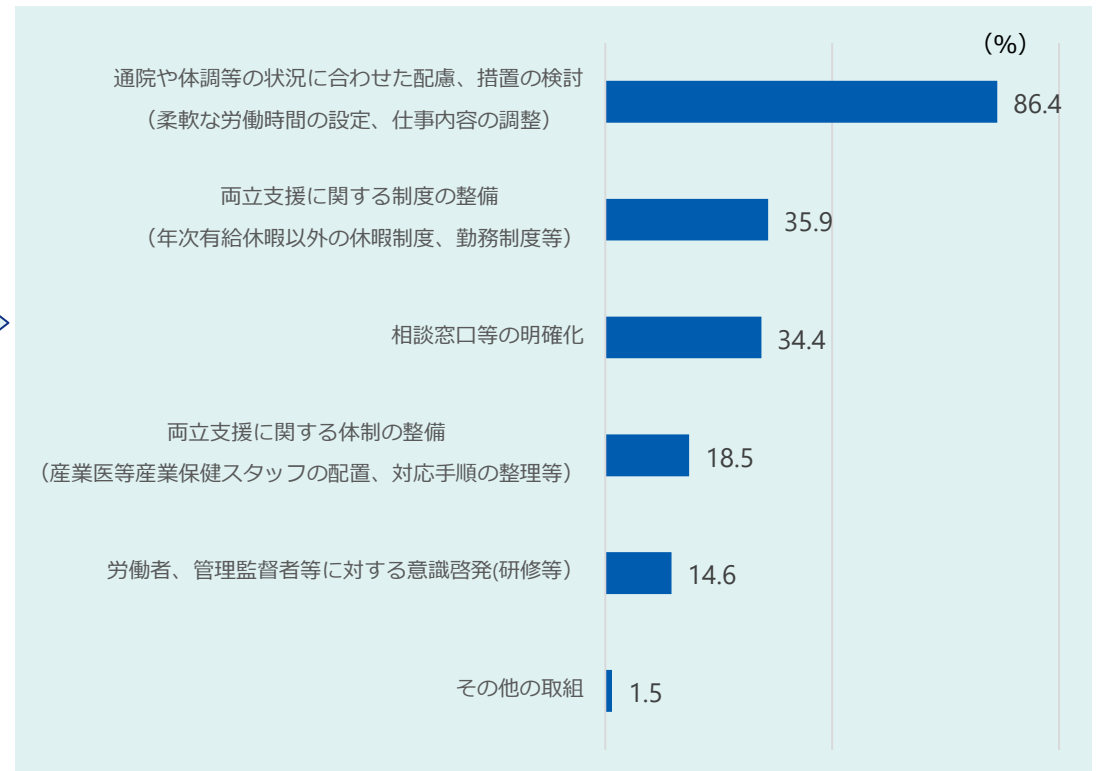
事業所における治療と仕事を両立できるような取組状況

- 事業所における治療と仕事を両立できるような取組について、58.8%が「取組がある」と回答しており、取組がある事業所では「通院や体調等の状況に合わせた配慮、措置の検討」等、様々な取組を実施している。

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



労働者の治療と仕事の両立に係わる情報の取得方法

- 勤務先が小規模であるほど、労働者は、勤め先の人事労務担当部署や産業保健スタッフからは治療と仕事の両立に係わる情報を得られていない傾向がある。

(複数回答)(単位：%)

疾患罹患時の勤め先の正社員規模	勤め先の人事労務担当部署等	勤め先の産業保健スタッフ	病院の医師(主治医)や看護師、医療ソーシャルワーカー等の医療従事者	インターネット検索	本・書籍・雑誌等刊行物	参加している患者会、患者団体、NPOなど	家族、友人、知人	その他	特段情報収集をしていない
3000人以上	41.8	29.0	23.4	17.8	4.8	1.9	12.2	2.1	23.1
1000～2999人	39.5	20.0	20.9	22.3	7.0	4.2	12.6	2.8	22.8
300～999人	43.7	15.1	30.2	16.7	6.3	3.2	11.5	2.4	18.7
100～299人	43.2	15.4	27.8	18.5	4.2	1.5	12.4	1.5	22.0
50～99人	35.4	6.1	25.6	20.7	3.7	0.6	12.8	2.4	27.4
10～49人	36.2	4.9	22.0	16.4	3.0	1.9	19.8	2.2	28.0
10人未満	26.8	2.6	26.1	19.6	0.7	1.3	18.3	3.3	33.3

※ 疾患の治療開始時に雇用者だった者のうち、勤務先に相談・報告し、治療と仕事の両立支援を求めた者を対象に集計

産業保健総合支援センター ※全国47都道府県に設置

さんぽセンターの支援内容（治療と仕事の両立支援関係）

各さんぽセンターに専門家（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※）

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

両立支援（出張）相談窓口：3,953件（労災病院以外の医療機関（がん診療連携拠点病院等中心）に設置）

- ・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（2023年度実績 273件）
- ・両立支援意識啓発教育（2023年度実績 225件）

療養・就労両立支援指導料

対象疾患

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

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 主治医が企業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) 当該患者の診察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



2回目以降：400点（情報通信機器を用いて行った場合:348点）

- ⑤ 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、両立支援コーディネーター研修を修了した看護師、社会福祉士、精神保健福祉士、公認心理師が相談支援を行った場合について評価

前回分科会における主なご指摘とその対応等について②

主なご指摘

- 治療と仕事の両立支援のための事業者の取組や、「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」を法的に位置付けることが必要ではないか。
- 両立支援の取組が低調であることなどを踏まえれば、その法制化は慎重であるべき。



【本日まで議論いただきたい論点】

- 治療と仕事の両立支援のための事業者の取組や、「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」について、法的な位置付けをどのように考えるか。
 - 例えば、ガイドラインの法的位置づけをより明確にすることについてはどうか。

【参考】

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）