

福井県 治療と仕事の両立支援 取組事例集

■はじめに

- ▶「治療と仕事の両立支援」は、病気を抱えながらも、働く意欲・能力のある労働者が、治療を理由に仕事を辞めることなく、適切な治療を受けながら生き生きと働き続けられる社会を目指す取組です。
- ▶本リーフレットでは、事業所が取組を進める上で参考にしていただくために、事業所が実際に実行している取組例を紹介します。

■事業所の皆様へ

＼まずは「できるところから」始めましょう／

両立支援ガイドラインでは、望ましい環境整備の取組を挙げています。

①事業者による基本方針等の表明と労働者への周知

事業者として基本方針や事業場内のルールを作成し、全ての労働者に周知することで、治療と仕事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

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、治療と仕事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

治療と仕事の両立支援は、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

労働者の治療状況や体調に応じて、短時間勤務や時差出勤など、柔軟な働き方が求められたり、短期間の休業を繰り返す場合がある。

事業場の実情に応じて、各種勤務制度、休暇制度について検討・導入すること。

また、労働者から申出があった場合の対応手順、関係者間の円滑な情報共有のための仕組みづくり（個人情報保護を含む。）なども進める。

参考

厚生労働省「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」p4~5



福井県済生会病院

—がん治療と仕事の両立支援—

キャリアを継続しながら治療と仕事の両立を支援する



所在地:福井市

業種:医療

従業員数:1,135人

産業保健スタッフ(常勤)

- 産業医:2人
- 保健師:1人
- 公認心理師2人

■両立支援を行うようになったきっかけ

平成25年度から厚生労働省の施策「がん診療連携拠点病院と連携したがん患者さんに対する就職支援モデル事業」が開始されたことを契機に、当院職員への支援を検討することとした。

■取組内容

◎体制づくり

産業保健スタッフ、所属長、人事部門が連携し、治療を行なながら、仕事を継続できるよう、支援体制を整えている。

また、産業保健スタッフとして公認心理師を配置し、病気から生じる不安な気持ちに寄り添うため、こころのケアを行う体制を設けている。

(個人情報の取り扱いについて)

症状、治療の状況等の疾病に関する情報においては、機微な情報であるため、個人情報を取り扱う基準を定めている。

◎休暇制度

- ・半日単位や時間単位での年次有給休暇を取得することが可能(年間40時間まで、1時間単位も可)
- ・病気休暇を取得することが可能

◎相談窓口

人事室

■実施した支援内容

労働者（看護師、40代）、定期健康診断において「乳がん」が見つかる。手術を伴う入院加療、化学療法、放射線治療のため、病気休暇、休職を併せて約7か月間、休みとなる。

治療開始後、7か月経過前に、治療の経過が良好であること、本人の就業意欲が高いことから、復職することになる。復職にあたり、関係者が集まり具体的な支援内容を検討した。

（復職にかかる具体的な支援内容）

主治医、所属長、産業保健スタッフ、人事室が連携し、次の内容を検討、確認

①復帰支援プログラムの作成

- ・短時間勤務から復帰し、段階的に勤務時間を延ばす
- ・業務負荷の少ない部署への異動を検討
- ・負担の少ない業務から復帰し、段階的に業務量を増やす

②業務上、配慮する内容の確認（定期的な休暇の取得など）

③定期面談（所属長、産業保健スタッフ）

■両立者本人の声

「がん」と診断された時は、驚いて今後のことを考えることが出来なかった。治療を行ながら仕事を続けるための制度はありがたい。また、職場の中が休みやすい雰囲気であったことで、悩んでいた気持ちが軽くなった。

■取組んでよかつたこと

優秀なスタッフが、病気によりキャリアが途絶えることなく、共に仕事ができること。また、周りの職員が、協力して支援する風土の醸成に繋がっている。

◎職場復帰プランの作成

本人の意向を確認し、主治医、産業保健スタッフ、所属長、人事部門が連携し、復帰プランを作成している。

復帰プランでは、フルタイムでの復職が出来ない場合は、体調に合わせて段階的に勤務時間を延ばすことでも認めている。

また、本人の体調、意向を確認し、就業場所を変更することや、所定外労働や深夜労働の免除、業務内容の見直しを検討している。

職場復帰支援計画書			
1. 離職復帰日		令和0年 00月 00日	
2. 復帰日時		00:00 ~ 00:00 (月~金) 休日日祝日除く	
3. 復帰プログラム			
第1回階	第2回階	第3回階	第4回階
期間 月 日 ~ 月 日			
勤務時間 00:00 ~ 00:00 (0時間)	勤務時間 00:00 ~ 00:00 (0時間)	勤務時間 00:00 ~ 00:00 (0時間)	勤務時間 00:00 ~ 00:00 (0時間)
勤務時間 00:00 ~ 00:00 (0時間)	勤務時間 00:00 ~ 00:00 (0時間)	勤務時間 00:00 ~ 00:00 (0時間)	勤務時間 00:00 ~ 00:00 (0時間)
勤務時間 00:00 ~ 00:00 (0時間)	勤務時間 00:00 ~ 00:00 (0時間)	勤務時間 00:00 ~ 00:00 (0時間)	勤務時間 00:00 ~ 00:00 (0時間)
勤務時間 00:00 ~ 00:00 (0時間)	勤務時間 00:00 ~ 00:00 (0時間)	勤務時間 00:00 ~ 00:00 (0時間)	勤務時間 00:00 ~ 00:00 (0時間)
作業内容 午後内容	作業内容 午後内容	作業内容 午後内容	作業内容 午後内容

1カ月単位で勤務時間
を設定
2カ月目意向の勤務時
間は選択制

■取組んだ上で課題

治療期間が休職期間を超えることや、復職後の年次有給休暇の日数が不足することにより、職員が不安に感じることがあった。今後、職員が安心して働くことが出来るよう、制度の見直しを検討したい。

■企業からのメッセージ

私たちの使命は二つあります。

一つ目は、済生会の病院として、生活困窮の方々や社会的弱者を支援することです。二つ目は、地域の公的病院として、「患者さんの立場で考える」という理念のもと地域の皆さんに最良・最適な医療を提供することです。

二つの使命をまっとうするため、職員の働きやすい職場となるよう、更なる環境改善に努めていきたいです。



大野和光園

—脳卒中治療と仕事の両立支援—

全ての人が希望に応じて活躍できる事業所に



所在 地: 大野市
業 種: 医療・福祉
従業員数: 203人

産業保健スタッフ

- 産業医: 1人 (非常勤 週1日来園)
- 両立支援コーディネーター*: 1人 (常勤・兼務)

*治療と仕事の両立支援が必要な従業員が、両立支援に関わる企業や主治医と円滑にコミュニケーションをとれるよう支援する人材。

■両立支援を行うようになったきっかけ

労働者がうつ病に罹患したことがきっかけ。当該労働者が思い悩んでいる姿を見て、復職に向けて安心して休業し治療に専念してほしいとの想いに至り、復職をサポートする制度「私傷病による休業・復職に関する実施要領」を平成26年に策定。令和2年に「健康経営宣言」に病気と仕事の両立支援に取り組む旨を位置付けた。

■取組内容

◎体制づくり

- ・健康支援に係る担当部署を設置 (法人本部人事課)
- ・両立支援コーディネーターが軸となり、復職相談調整を行う。

(個人情報の取り扱いについて)

医師の診断書や相談内容の書類は担当部署にて保管。治療状況などは、月1回開催の役員で構成される理事協議会にて報告。

職場復帰時には所属チーム員に本人承諾を得た上で、病状、サポートが必要なところを伝え支援をお願いしている。

◎職場復帰支援プログラム(試し出勤プログラム)の作成

- ・復職前のおおむね1カ月間を試し出勤として支援を行っている。



■実施した支援内容

労働者（訪問介護担当、勤続約10年、50歳代、正職員）が休日に脳梗塞を発症した。

発症後は、治療のため約2か月間休業。

休業中に、少々の話しづらさ、片手の動きにくさ、片足を引きずる等の状態が認められたが、労働者本人からは、継続勤務の希望があったため、両立支援に向けて対応することとし、具体的な進め方については、福井産業保健総合支援センターに相談し、同センターのアドバイスを受けながら進めることとした。

また、両立支援を行っていく上で必要となる労働条件の整備などについては、顧問社会保険労務士へ相談し、アドバイスを受けながら進めることとした。

その後、本人、主治医、事業所、産業保健総合支援センターの四者面談を経て、その結果を産業医に相談して復職に対する意見を聴取。これらを踏まえて、パートタイマーに転換し、同僚労働者等からフォローバック体制を組むことができる介護老人福祉施設部門において、発症から約3か月後に復職となった。

復職以降の勤務パターンは以下のとおり。

- 発症後3か月目～4か月目 4h/日・2日/週
 - 発症後4か月目～5か月目 6h/日・2日/週
 - 発症後5か月目～ 6h/日・20～21日/月

■両立者本人の声

復帰の際、介護事故は絶対起こしてはいけないから、「握力が弱いから、この介助は助けて」と自分からヘルプの声を率直に発信した。チームのみんなは「わかったよ」とカバーしてくれた。自分が戻ってこれたのもこのチームの仲間のおかげ。見守ってくれた施設長や課長にも感謝している。シーツ交換は手先が不自由で時間がかかるけど、この作業をさせてくれてありがとう。

■取組んでよかったです

両立支援に取り組むことにより、人材育成・サポートに重点を置く、当法人の姿勢を内外に示すことができた。

また、時間をかけて面談を重ね、本人のリスタートに向けて関係職員が一丸となって支援に取り組んだことによって、全労働者に対して、安心して働く職場環境をアピールすることができた。

◎休暇制度

- ・半日単位や時間単位での年次有給休暇を取得することが可能
 - ・病気休暇を取得することが可能

◎相談窓口

法人本部人事課または所属施設長

■取組んだ上での課題

復職後のキャリア形成を進めたいが、いつまた病気になるかわからない不安から、正職員復帰に慎重になる傾向がある。

■企業からのメッセージ

ご本人が明るく自分の声を素直に出すことができたこと、それを仲間が受け入れてサポートしたこと、一層チーム力が高まったケースでした。私達のサービスはその人が提供するものがすべてであることから、この両立支援がチーム員の人間力の向上になり、サービスの質につながったと言えます。このような事例を重ねることで、良質な企業風土をつくると実感しています。



株式会社UACJ 福井製造所

一メンタルヘルス不調における
治療と職場復帰・両立支援一

健康経営に基づき病気を患っても安心して働ける支援体制



所在地：坂井市

業種：製造業

従業員数：817人（協力会社含め1,000人以上）

産業保健スタッフ

- 産業医：1人（非常勤　月2回来社）
- 産業看護師/公認心理師・保健師：2人（常勤）
- 臨床心理士：1人（非常勤）

両立支援を行うようになったきっかけ

当社は、健康経営の取り組みとしてエンゲージメント調査やストレスチェック、集団分析等の一次予防を実施しているが、疾病やメンタル不調等の病気を治療しながら働く人はいるため、更なる取り組みとして疾病と勤務を両立できる支援体制が必要と考えた。

取組内容

◎体制づくり

健康支援に係る体制を整備

- ・直属の上司、人事、産業保健スタッフとの連携。
- ・定期的な面談を実施。
- ・産業保健スタッフと人事にて月2回健康ミーティングを実施。
- ・情報共有し、対象者フォロー支援を実施。

(勤務体制)

- ・フレックスタイム勤務
- ・在宅勤務
- ・試し出勤
- ・勤務時間の短縮や変更
- ・業務量や業務内容の調整

(個人情報の取り扱いについて)

- ・直属の上司、人事、産業保健スタッフで共有

■ 実施した支援内容

勤続約10年の社員が、しばらく出社できないと上司から産業看護師に相談に入る。

産業看護師が人事担当者と情報共有し、本人と面談。その後産業医との面談を実施した結果、心療内科及び精神科を紹介され受診。「うつ病」と診断され休職となった。休職中は産業看護師が相談・連絡窓口となり、産業医面談（月1～2回）にて受診状況・生活状況・薬物療法の効果・症状等を逐次把握。

治療継続により状態は回復傾向となり、主治医の指示にてリワークプログラムの利用を開始。本人同意のもとリワークスタッフと産業看護師間で通所状況・回復状況・産業医面談時の様子などの情報共有を行った。

その後、リワークにて回復状況の確認を行ったうえで、主治医より復職が許可され、産業医面談を実施することとなった。復職会議（上司・人事・産業看護師）において、業務内容及び職場のサポート体制について確認し、復職日が決定された。

復職後は試し出勤、産業医によるフォローワーク（1～2週間毎面談）を実施。直属上司・人事担当者・産業保健スタッフの連携により情報共有しながらサポート。その後、産業医面談を実施し、従前の業務に復帰となった。

■ 両立者家族の声

会社の制度にて業務内容・勤務時間・通院治療への配慮があり、職場での温かな対応のおかげで勤務が継続できている。自宅訪問した際に「見守って頂きありがとうございます」とご両親よりお話をいただいた。

■ 取組んでよかったこと

復職後、試し出勤にて段階的な勤務時間としたことで、業務内容を配慮しながらの勤務にすることで負担の軽減となつた。

会社内では直属上司・人事・産業保健スタッフとの三位一体支援体制をとり、社外とは主治医・リワークスタッフとの連携を行うことで、再休職防止になり、継続勤務に繋がった。

◎休暇制度

- ・ 半日単位や時間単位での有給休暇を取得することが可能
 - ・ 傷病休暇を取得することが可能

◎相談窓口

人事・産業保健スタッフ

※利用可能な制度については、人事から説明



■ 取組んだまでの課題

会社の支援体制は順調に運用できたが、会社外の環境要因および個人のストレスに対する低い耐性、今後のスキルアップなどを課題として考えている。

■企業からのメッセージ

優秀な社員が病気を理由に退職せざるを得ないことは会社にとっても本人にとっても大きな損失です。

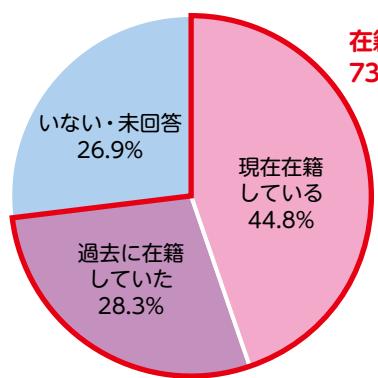
メンタル不調は誰にでも起こり得るものであり、いつ発生するか予測することはできません。

だからこそ企業として適切な制度や支援体制を整備し、安心して働くことができる環境づくりが重要だと考えています。

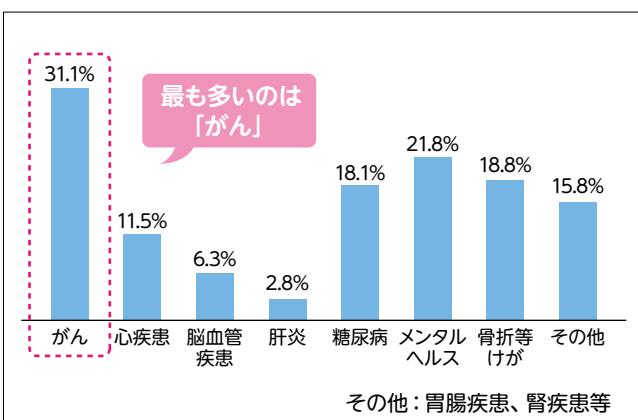


■福井県内の“働く世代”における疾病の現状

入院や通院が必要な労働者の状況
(現在の有無)



在籍時の疾病（複数回）

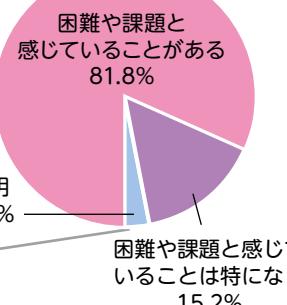
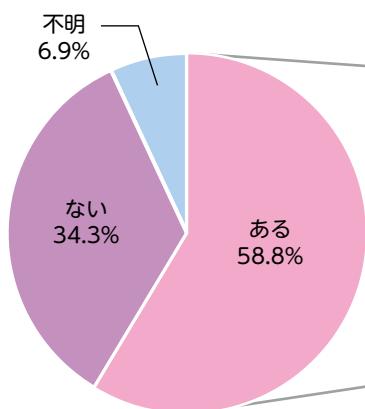


県内企業において入院や通院が必要な労働者の在籍（過去も含む）は、概ね4社に3社となっています。

出典：冊子「福井県 治療と仕事の両立にかかる支援の取組」令和3年治療と仕事の両立支援に関する実態調査

■治療と仕事の両立支援に取組む事業所の現状（全国）

労働者が治療と仕事を両立できるような取組の有無



傷病を抱えた何らかの配慮を必要とする労働者に対し、**58.8%の事業所**治療と仕事を両立できるような取組が「ある」と回答していました。

「ある」と回答した事業所のうち**81.8%**は、取組に関し困難なことや課題と感じることがあると回答していました。

出典：厚生労働省「令和4年労働安全衛生調査」（実態調査）



冊子「福井県 治療と仕事の両立にかかる支援の取組」▶

■福井県地域両立支援推進チーム

両立支援の取組の連携を図り、病気を抱える労働者が活躍できる環境を整備することを目的として、福井県内における両立支援を推進する関係者で構成するチームです。

【構成員】福井県経営者協会／日本労働組合総連合会福井県連合会／一般社団法人 福井県医師会／福井県健康福祉部健康医療局保健予防課／福井県済生会病院／福井県立病院／福井赤十字病院／福井大学医学部附属病院／独立行政法人 国立病院機構 敦賀医療センター／市立敦賀病院／福井産業保健総合支援センター／福井県社会保険労務士会／福井県医療ソーシャルワーカー協会／一般社団法人 日本産業カウンセラー協会中部支部北陸事務所／特定非営利活動法人 日本キャリア開発協会／ふくい働き方改革改革推進支援センター／福井労働局労働基準部健康安全課

【事務局】厚生労働省福井労働局労働基準部健康安全課