

福井県 治療と仕事の両立支援

取組事例集 Ver.2

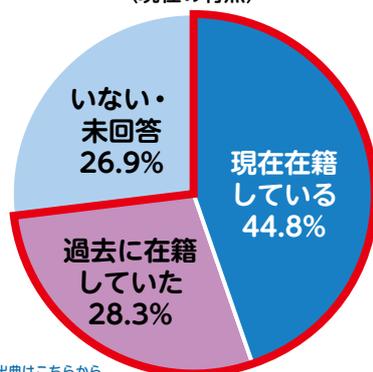


■はじめに

- ▶「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させていただくために、事業所が実際に行っている取組例を紹介します。

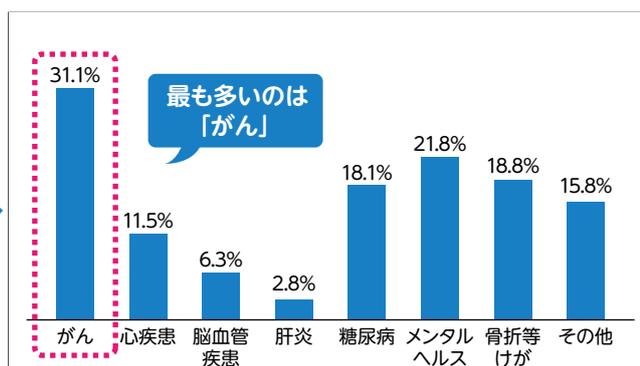
■福井県内の“働く世代”における疾病の現状

入院や通院が必要な労働者の状況
(現在の有無)



在籍
73.1%

在籍時の疾病 (複数回)



最も多いのは「がん」

出典はこちらから

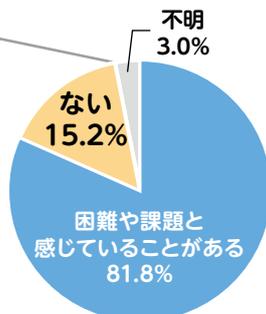
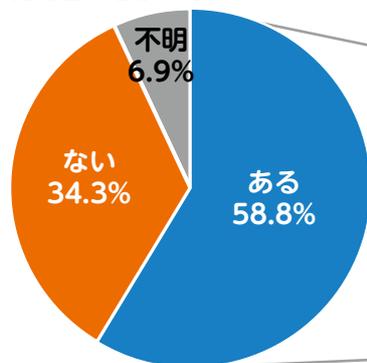


出典：「福井県治療と仕事の両立にかかる支援の取組」令和3年治療と仕事の両立支援に関する実態調査

多くの労働者が入院や通院を必要としています

全国では…

労働者が治療を両立できるような取組みの有無



傷病を抱えた何らかの配慮を必要とする労働者に対し、治療と仕事を両立できるような取組が「ある」と回答した **58.8%の事業所**のうち、**81.8%の事業所**は、取組に関し困難なことや課題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)

株式会社ウエキグミ

—治療と仕事と家庭生活の両立支援—

心身の健康増進を基盤に、全社員が活躍出来る企業体質と就業環境づくり



越前市役所庁舎(西工区)



福井県立武生商工高校 新商業棟



芦原温泉 某旅館 サウナ棟

所在地: 越前市

業種: 総合建設業

従業員数: 49人 (うち、女性9人)

<正規: 34人、非正規: 15人>

産業保健スタッフ (常勤)

- 産業医: 1名 (非常勤顧問 月1回来社)
- 精神産業医: 1名
- 健康推進員: 3名
- 障害者職業生活相談員: 1名
- 健康委員・年金委員: 1名
- 社会保険労務士: 外部1人、内部1人
- 衛生管理者: 3名
- 安全管理者: 1名

■両立支援を行うようになったきっかけ

(背景)

- 従業員の高齢化、採用の困難化による人材難
- 難工事(狭小地、大型案件、短工期など)による技術職従業員へのストレスの増大

(きっかけ)

建築工事の施工管理は職務の性質上、担当者に責任が集中しやすく、このストレスを受けやすい環境でした。

近年、責任感の強い40代の中堅従業員においても心のバランスを崩す事例もあり、だれもが不調になりうるという気づきから、全社的にメンタルヘルスの取り組みを開始しました。

■取組内容

◎体制づくり

- 産業医1名、心療科産業医1名による2名体制を整備し、全従業員を対象にストレスチェックと意識調査を実施。
- 本社に相談窓口を設置し、個別支援や受診調整を行っている。
- 本人の了解の上、主治医、産業医、家族と連携し、復職支援や再発防止に取り組んでいる。

(個人情報の取り扱いについて)

- 個人情報は取り扱い担当部署を決め、管理している。
- 所属長には情報を共有し、面談の際に活用している。

◎休暇制度

- 1時間単位での年次有給休暇取得可能

◎相談窓口

- 本社 管理部

■実施した支援内容〈全社的な取り組み〉

- ①1時間単位での年次有給休暇取得や、短時間勤務・リハビリ出勤など柔軟な勤務制度を整備。
- ②傷病手当金を受給しながら長期欠勤している休業期間中の治療費を全額会社負担とした。
- ③要望的ケアとして、希望者へのカウンセリングやメンタルヘルス改善意識調査票 (MIRROR) *の実施。
- ④メンタル不調者の初回受診時に担当者が受診予約と付添を行い、家族に情報を開示して共有した。
(本人の了解のもと)

*メンタルヘルス改善意識調査票 (MIRROR)

:職場における望ましい状態を示す45項目から構成され、各項目を改善目標とした場合の改善の必要性について、4件法により回答を求める。

【回答形式】

1. 実現しており改善は不要 2. 出来れば改善が必要 3. ぜひ改善が必要 4. この職場とは関係がない

MIRROR により各職場において、改善が必要とされる問題点を確認し、職場改善のための目標と対策を検討する。 出典:産業医科大学ホームページ

■結果

- ・メンタル不調の従業員は約3ヶ月で復職し、リハビリ勤務期間を終えて現在も当社の第一線で活躍している。
- ・20代~30代の若手社員においてもメンタルヘルス不調が立て続けに発生したが、同様に復職し、通常勤務に戻りキャリア形成を継続している。
- ・メンタルヘルス調査による予防的ケアも継続しており、軽微な異変に気づきやすい企業体質に変わってきた。

■両立者 (の家族) の声

自分はメンタルは大丈夫と思っていたので、メンタル不調に気付かなかつたし、治療が必要と思わなかつた。早期に対応出来て重篤化せず、元通りの家庭生活や職業生活を出来る迄に回復できたことが一番嬉しい。体同様、心も壊れることを知った。

■取組んでよかったこと

- ・治療と復職プログラムを通じて、心の特性や不調のサインに気づき、セルフケアによる未然予防が出来るようになって貰えたこと。
- ・体と心のセルフケアにより、年齢に関係なく誰もがいつまでも向上・活躍できる体制作りが進められたこと。

■従業員が利用出来る両立支援体制

◎体制

専門家を配備した健康支援体制の整備を行っている。

=事業主及び従業員は専門家の意見を聞いて健康管理や治療が行える。

特定保健指導 (協会けんぽ保健師による訪問指導)、

産業医と精神産業医の両立体制による健康増進

(産業医は、月1回安全衛生委員会に出席し、従業員情報の把握と指導、事業場巡視を行う。精神産業医はストレスチェック、心理テスト、面談を行い、安全衛生委員会議事録を毎月閲覧する。また、メンタル不調者の主治医と連携し、復職に向けた指導支援を指示する。)

社会保険労務士による職場の安全管理

(外部社労士は、月1回の安全パトロールに参加し、安全面と労働安全衛生法改正における指導を行う。)

◎1時間、半日単位での有給休暇が取得できる。

◎柔軟な勤務制度 (テレワーク、短時間勤務、リハビリ出勤など) による復職支援計画を策定している。

◎経済的支援

傷病手当金受給、又は受給期間切れにおける長期欠勤者に対し、治療費の全額会社負担を実施。

◎メンタル不調の未然予防

会社への情報提供同意の場合、心療内科の受診料、心理テスト、面談費用を全額会社負担としている。

◎相談窓口 (支援申出窓口を兼務) の設置。

◎全従業員を対象に、意識調査を年1回行い、課題と改善点の洗い出し。

◎就業環境改善によるストレス削減のために、MIRRORを実施。

■取組んだ上での課題

- ・工事現場が県外を含め散在しており、原則屋外での作業となるため、全社的に従業員を集めてセミナーを実施するなどの教育啓蒙活動を行うことが困難である。

(改善策)

- ・改善策として、年に1回安全大会で従業員と協力業者が集まる場で、安全・健康・運動の3つの視点からセミナーを実施。
- ・個人のパソコンに健康情報やワンポイント健康アドバイス、作業における安全サポートをそれぞれ月1回以上配信するようにした。

■企業からのメッセージ

私たちは、家族の介護や子育ての苦勞、病気、離職、貧困など、人生の様々な場面で困難に直面します。

縁あって共に働く仲間がそのような状況にあるとき、しっかりと向き合い、支え合いながら乗り越えていくことで、「この会社に入って本当に良かった」と感じてもらえる企業を目指していきます。

(株)ウエグミ 代表取締役社長 上木貴博

株式会社日本エー・エム・シー

—がん治療と仕事の両立支援—

安心して治療と仕事を両立できる職場づくりを目指して



所在地: 福井市
業種: 製造業
従業員数: 180人 (うち、女性40人)

健康管理スタッフ

- 産業医: 1人 (非常勤 月1回来社)
- 健康づくり担当者: 2人 (常勤・兼務、衛生管理者が兼務)
- 両立支援コーディネーター: 2人 (常勤・兼務、非常勤 月1回来社)

■両立支援を行うようになったきっかけ

当社は、平成29年に病気による長期治療が必要となる事例が発生したことを契機に、両立支援の必要性を認識しました。

翌年の平成30年には、治療と仕事の両立支援に関する相談窓口を設置し、病気を抱えながらも働く意欲・能力のある従業員が、仕事を理由に治療の機会を逃すことのないよう支援するとともに、治療を理由とした職業生活の継続妨害を防ぐことを目的とした取り組みを開始しました。

また、令和4年には「治療と仕事の両立支援計画」を策定し、社員の理解と支援体制の強化を進めるために、「両立支援コーディネーター基礎研修」を修了するなど、継続的な取り組みを展開しています。

■取組内容

◎治療と仕事の両立支援計画の策定

◎体制づくり

健康づくり担当者を本社と永平寺工場に設置。

- ・ 治療と仕事の両立支援に関する相談窓口を設置。
- ・ 両立支援コーディネーターを設置。
- ・ 外部キャリアコンサルタントによる「キャリアコンルーム」を設置。

◎相談窓口の設置

(社内窓口) 責任者: 1人

両立支援コーディネーター: 1人

(社外窓口) 両立支援コーディネーター: 1人

◎「両立支援・職場復帰支援プラン」の策定

◎休暇制度

- ・ 時間単位の年次有給休暇制度
- ・ 失効年次有給休暇の付与制度 (がん等の疾病により継続して治療が必要となり年次有給休暇を全て取得した後、消滅した年次有給休暇を最大40日まで積立保存し使用できる。)

◎個人情報の取扱いについて

- ・ 治療と仕事の両立支援計画において、プライバシーの保護を明文化して、個人情報の秘密保持に十分に配慮することをうたっている。

■実施した支援内容

労働者（40歳代女性、外国籍、正社員、事務職、勤続14年）は、二人目の育児休業中に「胃がん」が発見され、手術を伴う入院治療および化学療法を受けながら育児休業を継続していた。治療経過は良好であったものの、育児休業の予定より2ヵ月遅れて職場復帰を果たす。本人の就業意欲も高かったことから、医師と連携のうえ、8時間勤務での職場復帰を実現した。

職場復帰にあたっては、所属長および両立支援コーディネーターと面談を行い、業務上の配慮事項を共有した。また、配偶者も当社の従業員であったため、本人だけでなく配偶者にも定期的な面談を実施し、治療と仕事の両立に関するメンタルヘルスケアも行った。

その後、約半年間は8時間勤務を続けていたが、治療や育児、勤務時間の調整が困難となったため、短時間勤務制度（6時間勤務）に移行した。

しかしながら、その約1年半後には労働負担の増加や体調の変化により就労が困難となり、やむなく休業に入ることとなった。その後、治療の甲斐なく、ご逝去された。

（治療と仕事の両立支援に関する具体的な取組内容）

- ①両立支援・職場復帰支援プランの策定（育児休業復帰支援プランと連携）
- ②業務上の配慮事項の確認と実施
 - ・重い荷物の持ち運びを避けること。
 - ・身体的負担の少ない業務への担当変更。
 - ・週1回の通院は年次有給休暇で対応。
 - ・就業時間内に軽食を摂るための5分程度の休憩時間を確保。
- ③本人および配偶者との定期面談の実施（所属長および両立支援コーディネーター）
- ④子育て支援および通院サポート（子どもの保育園送迎や通院時の送迎支援）

■両立者家族（従業員）の声

妻が育児休業中にがんと診断され、闘病の末に亡くなりました。突然の出来事に直面し、家族としての不安と悲しみの中で過ごす日々でしたが、勤務先の理解ある対応と、職場の皆さんの温かい支援に支えられ、妻は治療と仕事の両立が可能となりました。

病状が悪化した際も、周囲の方々が寄り添い、励ましの言葉をかけてくださったことは、私たち家族にとって大きな力となりました。

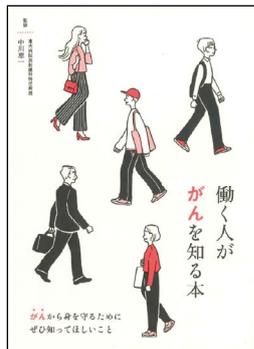
妻が亡くなった後も、職場の皆さまの思いやりに深く感謝しております。

■取組んでよかったこと

万全ではない体調であっても、復帰したいという気持ちを周囲が理解し、共に働くことができた点と、個人情報も適切に保護される中で、治療を継続できたこと。

■意識啓発の状況

- ・「がん対策推進企業アクション」推進パートナー企業に登録。
- ・がん対策推進企業アクション公式小冊子「働く人ががんを知る本」を希望者へ配布および食堂に設置。
- ・「不妊治療と仕事の両立」に関する研修動画を作成し、全従業員を対象に実施。
- ・「がん予防と両立支援」のe-ラーニング研修会を全従業員を対象に実施。



【がん対策推進企業アクション公式小冊子「働く人ががんを知る本」】 ▶

■取組んだ上での課題

職場復帰ができないケースも存在し、私たちの取り組みにはまだ改善の余地があったと感じております。特に、不安を軽減する制度の導入や見直しについて、より積極的に取り組む必要があったと反省しています。

治療と仕事の両立支援はもちろんのこと、病気にならないための予防策も併せて強化していくことが重要だと認識しています。

■企業からのメッセージ

病気はいつ誰が罹患するか分かりません。

私たちができることは、従業員の不安を少しでも軽減できる職場環境を整備することです。

治療と仕事のどちらを優先すべきか迷う必要がない、安心して治療と仕事を両立できる職場づくりを目指し、今後も取り組みを続けてまいります。

「両立支援を円滑に進めるために」

演者：高山英之

- ・産業医・労働衛生コンサルタント・福井産業保健総合支援センター相談員
- ・株式会社高山産業医事務所 代表取締役



■会社紹介

- ・株式会社高山産業医事務所
- ・所在地：福井市
- ・サービス内容：産業医業務全般
- ・従業員：常勤産業医 1 名・非常勤産業医 1 名・非常勤保健師 1 名・常勤事務員 1 名
- ・産業医契約事業所数：78 社（2025 年 10 月現在）
- ・面談件数：約 900 件 / 約 300 名（2024 年度）・約 800 件（2023 年度）

■両立支援の進め方

○事前準備：相談体制の構築、社内制度の確認

○事例発生後の対応

- ・診断書の確認
- ・産業医・産業保健師による本人面談
- ・必要であれば主治医との情報交換
- ・会社・本人へ、今後の進め方の説明

○休業しない場合

- ・産業医による意見書・支援計画の策定
- ・保健師・産業医による経過観察→就業制限の調整
- ・治癒・寛解まで就業制限の調整を行う。
- ・病状不安定であれば休業を勧奨する。

○休業する場合

- ・休業前の本人への指導→治療を最優先していただく
- ・休業中の経過観察
 - ・人事手続が滞りなく進むようサポート。
 - ・人事制度について家族への説明する。
 - ・入退院を定期的に確認する。
 - ・産業医や産業保健師による面談も可能であれば実施する。
- ・復職に向けて
 - ・産業医や産業保健師による本人面談を実施し、現在までの経過・今後の治療計画を確認する。
 - ・復職の形を、本人・会社で協議していただく。

○復職の形

- ・継続的な時短勤務による復職
- ・一時的な時短勤務による復職
- ・フルタイム勤務による復職

○復職後のフォロー

- ・できれば、治癒・寛解まで経過を観察する。

○就業制限についての考え方

○働きやすい就業規則について考える

■疾患別の両立支援のポイント

- 主治医の診断書の病名・本人が認識している病名・していない病名など、複数の問題が併存している可能性があるため、診断名に惑わされない対応が必要です。
- 同じ病名でも異なった経過をとることは多々あります。それぞれの病状に寄り添った対応が求められます。

■両立支援のメリット

- 本人・会社・地域など全ての関係者に何らかのメリットがありますので、様々な関係者に協力を求めて両立支援を進めましょう。



両立支援を行う前に環境整備する4つのポイント



円滑に両立支援するために…
まずは環境整備から！

①事業者による基本方針等の表明と労働者への周知

衛生委員会等で審議の上、事業者は治療と仕事の両立支援に関する基本方針や対応方法などの職場ルールを策定・周知し、支援の意義を共有することで、両立しやすい職場風土を醸成すること。

基本方針の例：「当社は、従業員が健康を維持しながら長く働ける職場環境を整備し、治療と仕事の両立を支援します。」等 → 経営方針に盛り込む

**具体的な
取り組み方法** 休暇・勤務制度（短時間勤務、フレックス、在宅勤務等）、申出手順、関係者の役割、両立支援窓口（上司または人事部）の明確化する。

**周知
方法** ・社内掲示板やトイレへの掲示
・社長から社員への支援方針の説明

②研修等による両立支援に関する意識啓発

両立支援の円滑な実施のため、当事者や全労働者、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。

**具体的な
取り組み方法** 管理監督者や全従業員を対象に、外部講師（福井産業保健総合支援センター等）を活用した研修を実施する。

**周知
方法** ポスターを掲示する。
両立支援ナビ内の DL ページの活用する等



③相談窓口等の明確化

治療と仕事の両立支援は、安衛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。

**具体的な
取り組み方法** 労働者が気軽に相談できる専用窓口を設置する。例：人事部門内に「健康相談窓口」、所属長経由で相談受け付ける等

利用しやすくする工夫の例 情報取扱いルールの明確化する。
(労働者の相談内容や申出情報は、同意なしに第三者へ開示しない方針の徹底を明示)

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

短時間の定期的な治療や就業時間の制限、通勤負担軽減の必要がある場合に備え、休暇・勤務制度を事業場の実情に応じて検討・導入し、治療への配慮を行うことが望ましいこと。

休暇制度 時間単位の年次有給休暇、傷病休暇・病気休暇

勤務制度 時差出勤制度（フレックスタイム制度）、短時間勤務制度

②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。

具体的な取り組み方法 支援申出を受けた場合の具体的なフローを作成（例：相談受付→担当者決定→面談→支援開始）し、内容は社内のイントラネット等で共有する。労働者、人事担当者、上司、産業医や保健師の役割も明記する。

③関係者間の円滑な情報共有のための仕組みづくり

治療と仕事の両立には、本人を中心に人事・上司・同僚、産業医・保健師・主治医等が本人の同意の上で情報共有・連携することが重要。特に就業継続の可否や必要な措置は、治療状況や心身状態を踏まえ医師の意見を求め、その意見に基づき対応する。このため、医師に就業情報を提供し、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。

具体的な取り組み方法 情報共有のための様式作成：「両立支援ガイドライン」の様式を社内版にアレンジして運用する。

④両立支援に関する制度や体制の実効性の確保

日頃から制度や相談窓口を全労働者に周知し、管理職へ申出対応や支援制度に関する研修を行うことが望ましいこと。

具体的な取り組み方法 定期的な研修の実施：人事担当者が両立支援コーディネーターの資格を取得する等、相談に対応する体制を整備する。

具体的な取り組み方法 労働者への周知：社内版両立支援のガイドブックを作成する。休暇・勤務制度や相談窓口を記載する。

⑤労使等の協力

治療と仕事の両立に関して、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等、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。

具体的な取り組み方法 衛生委員会での調査審議：支援制度の内容や改善案を衛生委員会ですべて定期的に審議する。

治療と仕事の両立支援の流れ

働きたい気持ちが固まったら、治療と仕事を両立するために必要な就業上の配慮を受けられるように、計画（両立支援プラン）を立ててみましょう。

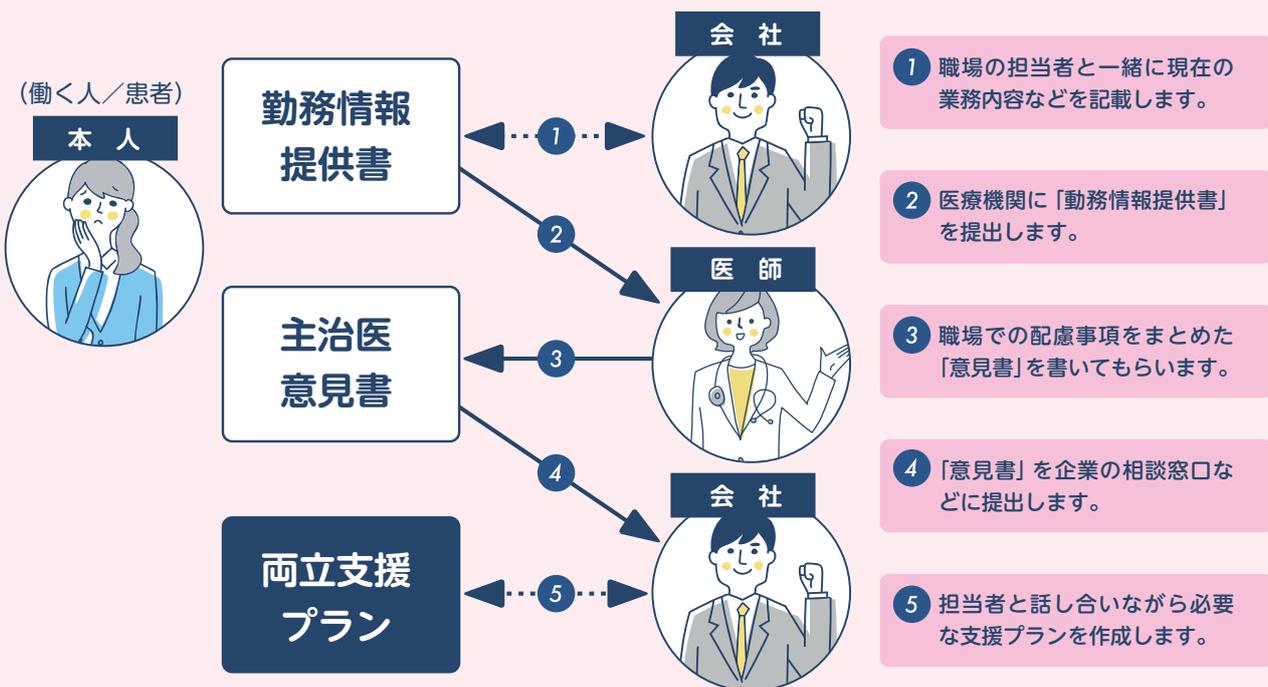


自分の気持ちや状況を伝えながら、
会社と一緒に両立支援プランを作成しましょう。

そのためには、業務内容などの勤務情報と現在の症状や治療状況などの医学的な情報が重要です。きちんとした情報を会社と病院でやりとりするために、下の図のように「勤務情報提供書」と「主治医意見書」を活用して進めてみましょう。

進めるときには、自分一人で抱え込まずに、会社や病院によく相談しましょう。

両立支援プランの基本的な作成の進め方



厚生労働省：治療と仕事の両立支援ナビ内の「治療しながら働く人を応援する 治療と仕事の両立支援ハンドブック」より引用

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

取組事例集
Ver.1
はこちらから

