

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

「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」について

平成28年2月

厚生労働省

厚生労働省労働基準局安全衛生部産業保健支援室

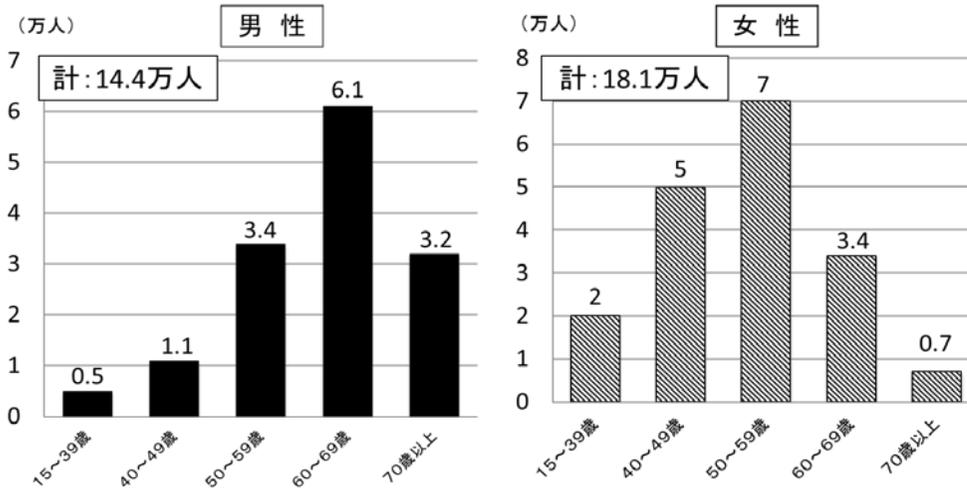
治療と職業生活の両立支援を巡る状況 ①

【疾病を抱える労働者の状況】

- 疾病を理由に1か月以上休業している従業員がいる企業の割合は、がんが21%、脳血管疾患が12%。
- 仕事をもちながらがんで通院している者の数は32.5万人。
- 一般定期健康診断の有所見率は53%に上り、疾病リスクを抱える労働者は増加傾向。

<仕事をもちながらがんで通院している者>

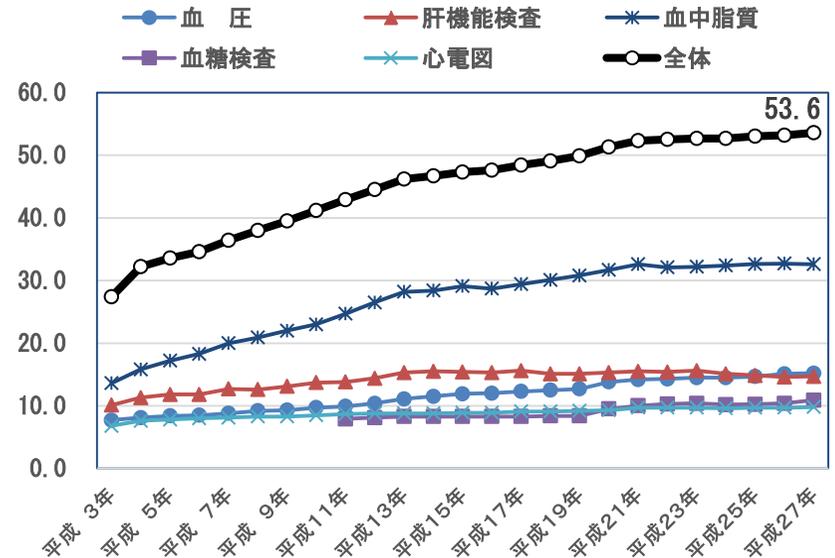
悪性新生物の治療のため、仕事をもちながら通院している者は32.5万人いる



※ 仕事をもちているとは、調査月に収入を伴う仕事を少しでもしたことを行い、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

<一般健診の有所見率の推移>



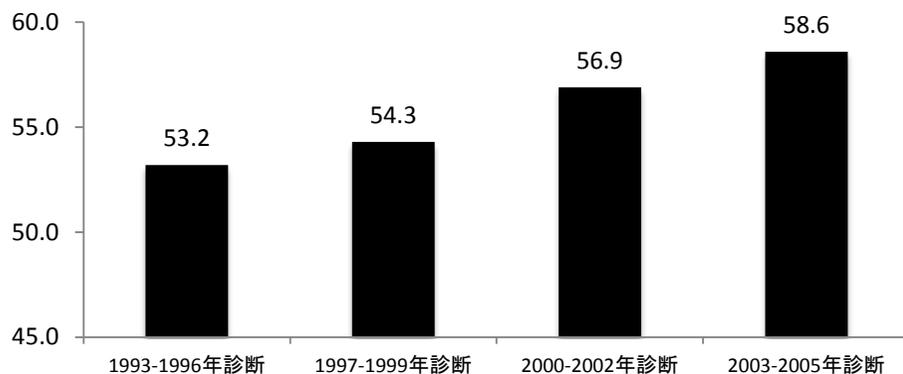
資料：厚生労働省「業務上疾病調」

治療と職業生活の両立支援を巡る状況 ②

【疾病を抱える労働者の就業可能性の向上】

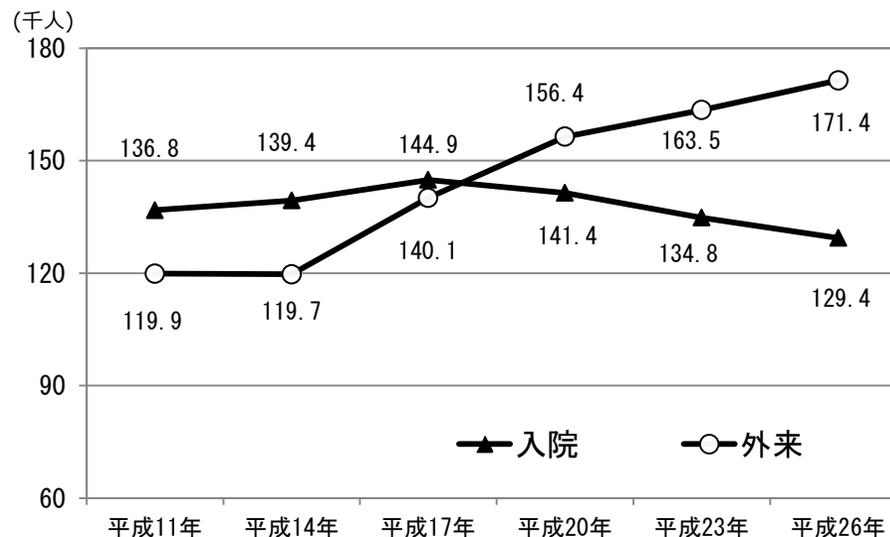
- 治療技術の進歩により、かつては「不治の病」とされていた疾病においても生存率が向上し、「長く付き合う病気」に変化。
⇒ 病気になったからといってすぐに離職しなければならないわけでは必ずしもなくなってきている。
- がんの入院日数は減少傾向、外来患者は増加傾向。

＜がん患者の5年相対生存率の推移＞



※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

＜がんの入院患者・外来患者数の推移＞



治療と職業生活の両立支援を巡る状況 ③

【疾病を抱える労働者の就業に関する課題】

- 疾病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、職場の理解・支援不足により離職に至ってしまう場合もみられる。

【例①】 糖尿病患者の8%が治療を中断しており、最も多い理由は「仕事（学業）のため、忙しいから」

【例②】 連続1月以上の療養が必要な社員が出た場合、「ほとんどが病気休暇を申請せず退職」、「一部に病気休職を申請せず退職する者がいる」とした企業は、身体疾患で15%

【例③】 過去3年間で病気休職制度を新規に利用した労働者の38%が復職せず退職

【事業場における課題】

- 東京都の「がん患者の就労等に関する実態調査（平成26年）」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。
- 苦慮した内容としては、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%）」。

治療と職業生活の両立支援ガイドラインの作成、公表

平成28年2月、「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。

本ガイドラインは、事業場において、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がないように、治療と職業生活の両立のために必要となる就業上の措置や治療に対する配慮が適切に行われるようにするため、両立支援を行うための環境整備、個別の両立支援の進め方など、具体的な取組方法をまとめたもの。

ガイドラインの構成

◇ 治療と職業生活の両立支援を巡る状況

◇ 両立支援の位置づけと意義

◇ 両立支援を行うに当たっての留意事項

◇ 両立支援を行うための環境整備（実施前の準備事項）

◇ 個別の両立支援の進め方

（参考資料）様式例集、支援制度・機関、がんに関する留意事項

※ 平成27年度は参考資料として「がんに関する留意事項」をまとめた。今後、その他の疾患についても順次作成していく予定。

治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン ①

【事業者による両立支援の取組の位置づけ】

治療が必要な疾病を抱える労働者が、業務によって疾病が増悪することがないよう、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**として位置づけられる。

ガイドラインの概要

1 両立支援を行うための環境整備（実施前の準備事項）

■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うる全ての労働者や管理職に対して研修等を通じて意識啓発

■相談窓口の明確化等

労働者が安心して相談・申出を行える相談窓口及び情報の取扱い等を明確化

■休暇・勤務制度の整備

短時間の治療が定期的に繰り返される場合等に対応できる休暇・勤務制度を検討・導入

【休暇制度】時間単位の年次有給休暇、傷病休暇・病気休暇

※時間単位の年次有給休暇がある企業割合：16.2%（平成27年）

※病気休暇制度がある企業割合：22.4%（平成25年）

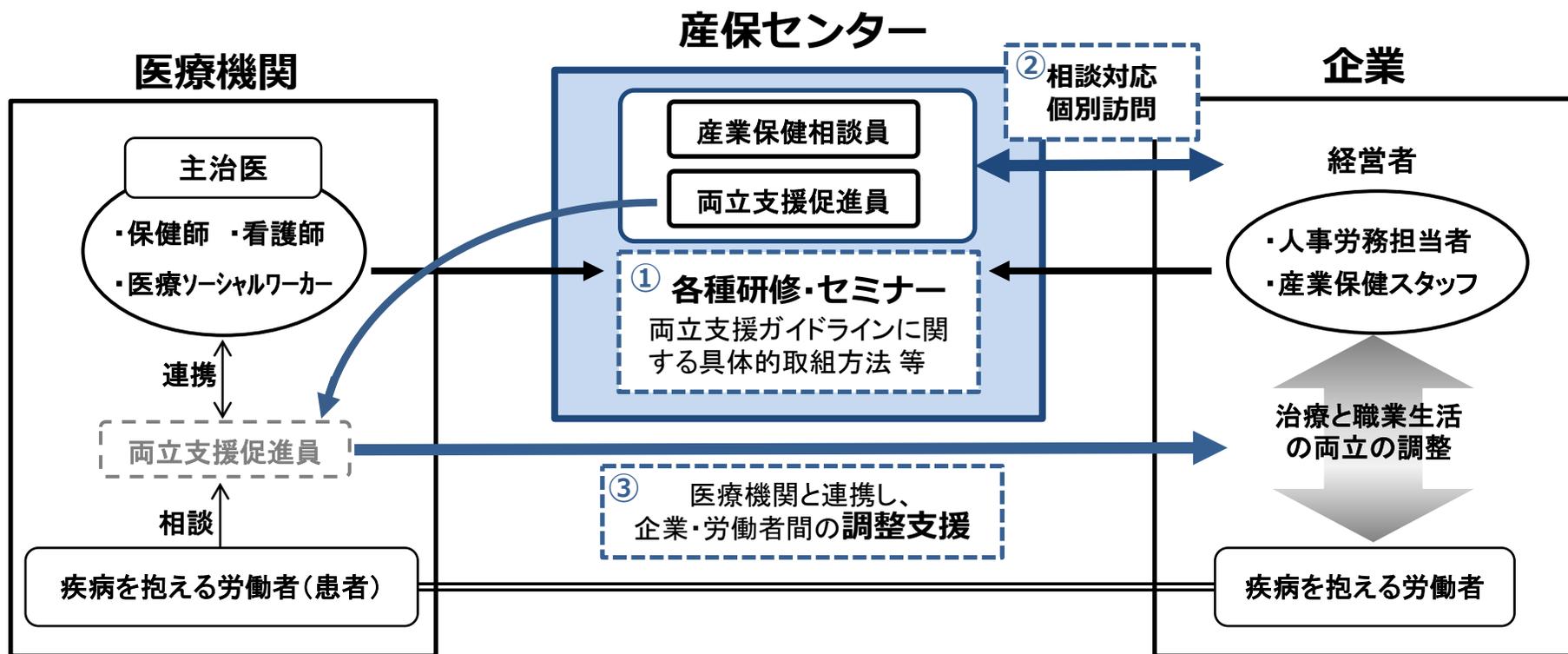
【勤務制度】短時間勤務制度、在宅勤務（テレワーク）、時差出勤制度、試し出勤制度

※短時間勤務制度を導入している企業割合：14.8%（平成26年）

※在宅勤務（テレワーク）を導入している企業割合：11.5%（平成26年）

治療と職業生活の両立支援関係事業（平成28年度）

- 1 「治療と職業生活の両立支援ガイドライン」の充実、普及
疾患別の「留意事項」、「主治医向けマニュアル」を作成、周知
- 2 両立支援に取り組む関係者に対する支援（都道府県産業保健総合支援センターの支援事業）
 - ① 経営者等の啓発セミナー、人事労務担当者、産業保健スタッフ、医療関係者の専門的研修
 - ② 両立支援に係る相談対応・企業の個別訪問指導
 - ③ 医療機関（主治医等）と連携し、企業と労働者間の具体的調整を支援
 - 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



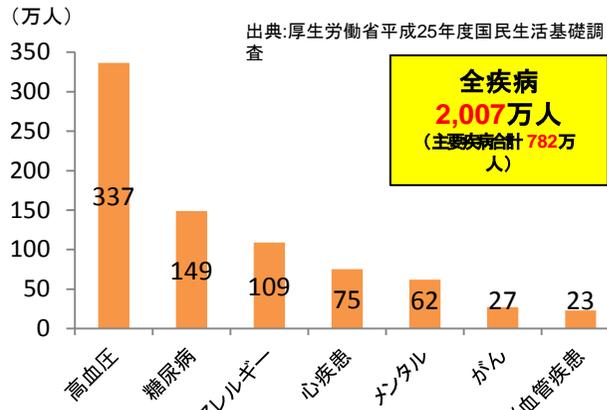
治療と仕事の両立について①

～患者の現状とニーズ～

1. 患者の現状

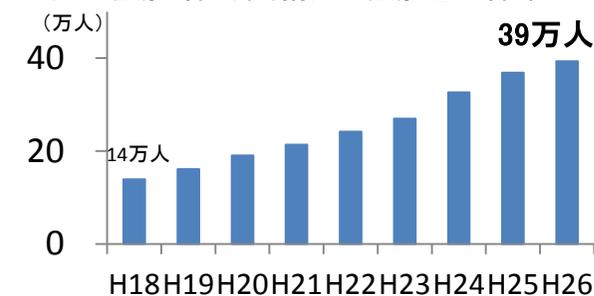
日本の労働人口の約3人に1人が何らかの疾病を抱えながら働いている

罹患しながら働く人数(主な疾病)



不妊治療を受けながら働く人も増えている

不妊治療(体外受精)の治療延べ件数(人)

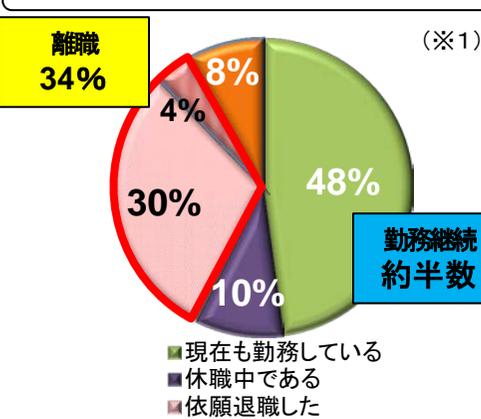


体外受精による出生児

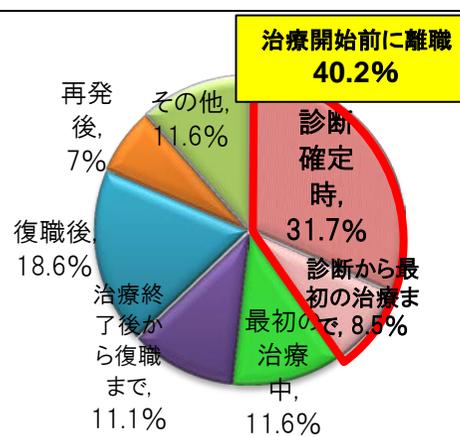


しかし、例えば、がんの場合は…

退職をする人が約34%存在



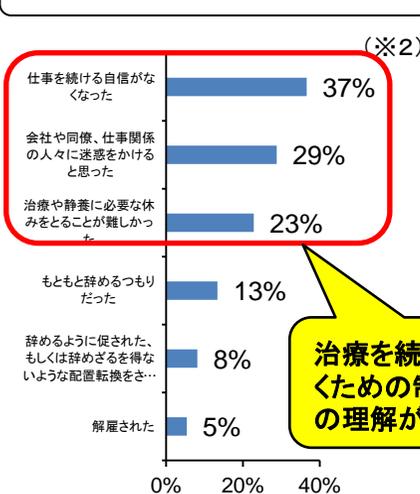
治療開始前に約40%の人が退職



出典:平成27年度厚生労働科学研究費補助金、厚生労働省がん対策推進総合事業「働くがん患者の職業復帰支援に関する研究」高橋班より

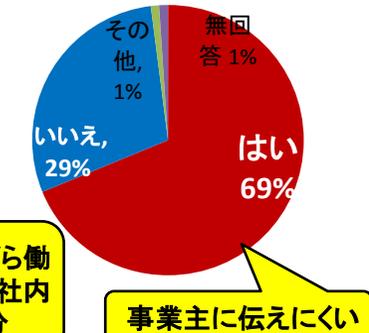
2. 患者等のニーズ

がん患者の離職理由

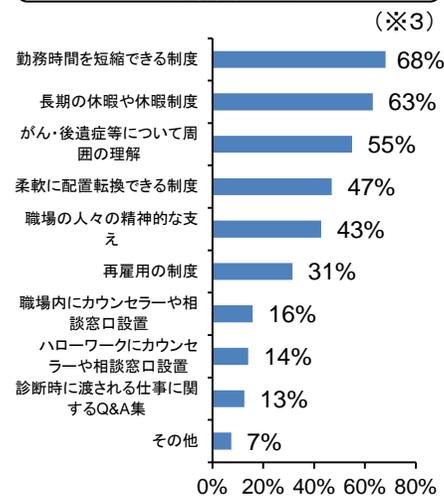


職場で不妊治療を周りに話しづらく感じたか

『職場で「不妊治療をしている」と周囲に話しづらく感じましたか?』

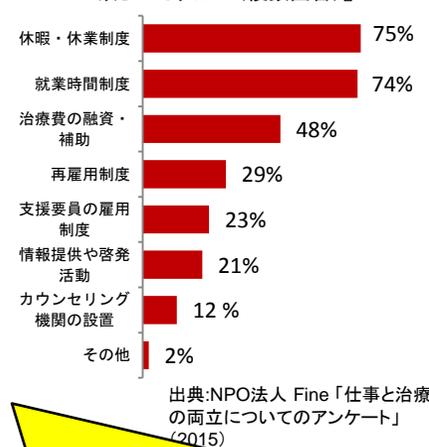


がん患者が両立のために必要なこと



不妊治療の両立のために必要なこと

『職場からどのようなサポートが欲しいですか? (複数回答)』



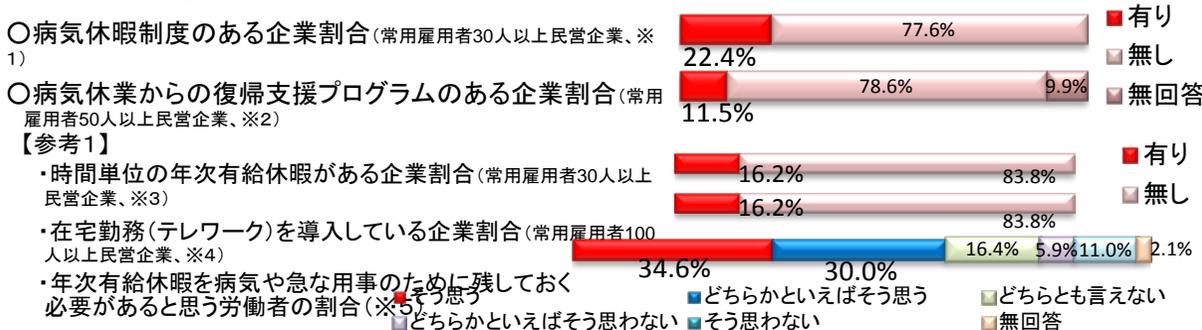
柔軟な働き方等の企業の取組が不十分、相談体制も不十分

(※1~3) 出典:2013がん体験者の悩みや負担等に関する実態調査「がんの社会学」に関する研究グループ、研究代表者 静岡がんセンター山口建

1. 課題

①患者ニーズに応じた働き方の選択肢の提供

● 治療と仕事を両立できる社内制度の整備や職場の理解の醸成が課題。



出典：※1厚生労働省平成25年就業条件総合調査、※2平成25年メンタルヘルス、私傷病などの治療と職業生活の両立支援に関する調査(独)労働政策研究・研修機構)、※3厚生労働省平成27年就業条件総合調査、※4総務省平成27年通信利用動向調査、※5平成23年有給休暇に関する調査(独)労働政策研究・研修機構)

【参考2】ドイツでは、法律に基づき、年次有給休暇とは別に6週間まで有給の病気休暇を取得できる。

好事例

- i 中外製薬株式会社: 社員の安全優先を会社の方針として明文化、がんの通院時に1日単位で取得可能な休暇制度
 - ii オリンパス株式会社: 各事業所における産業保健スタッフの充実、全社的な健康意識の向上
 - iii ウシオ電機株式会社: 主治医と連携した病気休業からの復帰支援
 - iv 大鵬薬品工業株式会社: やむを得ず病気退職した社員の再雇用制度など
 - v 住友電気工業株式会社: 不妊治療のための休暇制度
- (注) i～ivは、「がん患者の治療と仕事の両立への優良な取組を行う企業表彰 事例紹介集」(平成26、27年度 東京都)を参考。

②患者にとって身近な相談先の整備

● がんを例にみると、がん診療連携拠点病院で就労専門家の配置やハローワークとの連携による相談支援体制は38%のみ。

● 医療機関の就労支援機能は量、質ともに不足

- ・ 「患者サポート体制充実加算」(診療報酬)算定医療機関数は伸び悩み。計150か所 (全399か所の38% (平成28年))
- ・ 社会福祉士の養成カリキュラム全1,200時間中「就労支援サービスに関する知識」は15時間のみ。



③国としての役割認識の明確化

● 「治療と仕事の両立」を働く方々の健康管理に係る行政課題として明確に捉え、国として、企業や医療機関等の取組を積極的に促進、支援する必要。

2. 今後の対応

①企業文化の抜本改革

【企業】

- 全社員の健康に対する**経営トップ、管理職等の意識改革**
- 休暇、テレワーク等**両立が可能な社内制度**の充実
- 産業医、産業保健スタッフ等、社内体制の充実と理解

【厚生労働省】

- 「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28年2月策定)の普及
- 企業向け「**疾患別サポートマニュアル**」を新たに策定の方針
- 先導的な事例の収集と普及、中小企業への支援等

②企業と医療機関の連携の強化

【企業】

- **主治医、産業医等の連携体制の構築、充実**

【医療機関】

- 就労支援に対する**医療機関の役割の明確化と体制充実**(主治医の主導的役割の強化、医療ソーシャルワーカー等による支援体制の充実)

【厚生労働省】

- 企業と医療機関の連携の中核となる**専門人材の育成**
- **医療機関向け企業連携マニュアル**を新たに策定し、研修

③患者に対する相談の充実

【企業】

- **産業医、産業保健スタッフによる相談体制**の充実、管理職等の教育

【医療機関】

- **診断当初から就労の相談支援**ができる環境の整備(相談可能な医療機関等の増加)

【厚生労働省】

- **個人ごとの「治療と仕事両立プラン」**の作成・実現を支援する仕組みづくり(患者の精神的支えを含め、患者に寄り添い、企業、医療機関と連携もできる専門人材の養成)

治療と仕事の両立が普通にできる社会を目指す