

はっとり社会保険労務士事務所 人事労務だより

～今月の特集～ 治療と仕事の両立

がん・脳卒中・心疾患・糖尿病等・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」から、会社が従業員の『治療と仕事の両立』を支援する上での留意事項などをご紹介します。

～“治療と仕事の両立支援”を行うに当たっての「留意事項」～

(1)安全と健康の確保

治療と仕事の両立支援に際しては、就労によって、疾病の増悪、再発や労働災害が生じないように、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の**適切な就業上の措置や治療に対する配慮**を行うことが就業の前提となる。従って、仕事の繁忙等を理由に必要な就業上の措置や配慮を行わないことがあってはならないこと。

(2)労働者本人による取組

治療と仕事の両立に当たっては、疾病を抱える労働者本人が、主治医の指示等に基づき、治療を受けること、服薬すること、適切な生活習慣を守ること等、**治療や疾病の増悪防止について適切に取り組む**ことが重要であること。

(3)労働者本人の申出

治療と仕事の両立支援は、私傷病である疾病に関わるものであることから、労働者本人から支援を求める申出がなされたことを端緒に取り組むことが基本となること。なお、本人からの申出が円滑に行われるよう、**事業場内ルール**の作成と周知、労働者や管理職等に対する研修による意識啓発、相談窓口や情報の取扱方法の明確化など、申出が行いやすい環境を整備することも重要であること。

(4)治療と仕事の両立支援の特徴を踏まえた対応

治療と仕事の両立支援の対象者は、入院や通院、療養のための時間の確保等が必要になるだけでなく、**疾病の症状や治療の副作用、障害等によって、労働者自身の業務遂行能力が一時的に低下する場合**などがある。このため、育児や介護と仕事の両立支援と異なり、**時間的制約に対する配慮だけでなく、労働者本人の健康状態や業務遂行能力も踏まえた就業上の措置等が必要**となること。

(5)個別事例の特性に応じた配慮

症状や治療方法などは個人ごとに大きく異なるため、個人ごとに取るべき対応やその時期等は異なるものであり、個別事例の特性に応じた配慮が必要であること。

(6)対象者、対応方法の明確化

事業場の状況に応じて、事業場内ルールを労使の理解を得て制定するなど、治療と仕事の両立支援の対象者、対応方法等を明確にしておくことが必要であること。

(7)個人情報の保護

治療と仕事の両立支援を行うためには、**症状、治療の状況等の疾病に関する情報が必要**となるが、これらの情報は機微な個人情報であることから、労働安全衛生法に基づく**健康診断において把握した場合を除いては、事業者が本人の同意なく取得してはならないこと**。また、健康診断又は本人からの申出により事業者が把握した健康情報については、取り扱う者の範囲や第三者への漏洩の防止も含めた適切な情報管理体制の整備が必要であること。

(8)両立支援にかかわる関係者間の連携の重要性

治療と仕事の両立支援を行うに当たっては、**労働者本人以外にも、以下の関係者が必要に応じて連携**することで、労働者本人の症状や業務内容に応じた、より適切な両立支援の実施が可能となること。

- ①事業場の関係者（事業者、人事労務担当者、上司・同僚等、労働組合、産業医、保健師、看護師等の産業保健スタッフ等）
- ②医療機関関係者（医師（主治医）、看護師、医療ソーシャルワーカー等）
- ③地域で事業者や労働者を支援する関係機関・関係者
（産業保健総合支援センター、労災病院に併設する治療就労両立支援センター、保健所（保健師）、社会保険労務士等）

また、**労働者と直接連絡が取れない場合は、労働者の家族等と連携して、必要な情報の収集等を行う場合があること**。特に、**治療と仕事の両立支援のためには、医療機関との連携が重要**であり、本人を通じた主治医との情報共有や、労働者の同意のもとでの産業医、保健師、看護師等の産業保健スタッフや人事労務担当者と主治医との連携が必要であること。

～両立支援を行うための環境整備(実施前の準備事項)～

(1)事業者による基本方針等の表明と労働者への周知

衛生委員会等で調査審議を行った上で、事業者として、**治療と仕事の両立支援に取り組むに当たっての基本方針や具体的な対応方法等の事業場内ルールを作成し、全ての労働者に周知することで、両立支援の必要性や意義を共有し、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

治療と仕事の両立支援を円滑に実施するため、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、労働安全衛生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。

(4)両立支援に関する制度・体制等の整備

ア 休暇制度、勤務制度の整備

治療と仕事の両立支援においては、短時間の治療が定期的に繰り返される場合、就業時間に一定の制限が必要な場合、通勤による負担軽減のために出勤時間をずらす必要がある場合などがあることから、**以下のような休暇制度、勤務制度について、各事業場の実情に応じて検討、導入し、治療のための配慮**を行うことが望ましいこと。

①休暇制度

【**時間単位の年次有給休暇**】労働基準法に基づく年次有給休暇は、1日単位で与えることが原則であるが、労使協定を結べば、1時間単位で与えることが可能(上限は1年で5日分まで)。

【**傷病休暇・病気休暇**】事業者が自主的に設ける法定外の休暇であり、入院治療や通院のために、年次有給休暇とは別に休暇を付与するもの。取得条件や取得中の処遇(賃金の支払いの有無等)等は事業場ごとに異なる。

②勤務制度

【**時差出勤制度**】事業者が自主的に設ける勤務制度であり、始業及び終業の時刻を変更することにより、身体に負担のかかる通勤時間帯を避けて通勤するといった対応が可能となる。

【**短時間勤務制度**】事業者が自主的に設ける勤務制度であり、療養中・療養後の負担を軽減すること等を目的として、所定労働時間を短縮する制度(※育児、介護休業法に基づく短時間勤務制度とは別のもの)。

【**在宅勤務(テレワーク)**】事業者が自主的に設ける勤務制度であり、パソコンなどの情報通信機器を活用した場所にとらわれない柔軟な働き方。自宅で勤務することにより、通勤による身体への負担を軽減することが可能となる。

【**試し出勤制度**】事業者が自主的に設ける勤務制度であり、長期間にわたり休業していた労働者に対し、円滑な復職を支援するために、勤務時間や勤務日数を短縮した試し出勤等を行うもの。復職や治療を受けながら就労することに不安を感じている労働者や、受入れに不安を感じている職場の関係者にとって、試し出勤制度があることで不安を解消し、円滑な就労に向けて具体的な準備を行うことが可能となる。

イ 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。

ウ 関係者間の円滑な情報共有のための仕組みづくり

治療と仕事の両立のためには、労働者本人を中心に、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、主治医等が、**本人の同意を得た上で支援のために必要な情報を共有し、連携することが重要**である。特に、就業継続の可否、必要な就業上の措置及び治療に対する配慮に関しては、治療の状況や心身の状態、就業の状況等を踏まえて主治医や産業医等の医師の意見を求め、その意見に基づいて対応を行う必要がある。このため、**医師に労働者の就業状況等に関する情報を適切に提供するための様式**や、就業継続の可否、必要な就業上の措置及び治療に対する配慮について**医師の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。

エ 両立支援に関する制度や体制の実効性の確保

治療と仕事の両立支援のための制度や体制を機能させるためには、日頃から全ての労働者に対して、制度、相談窓口の周知を行うとともに、**管理職に対して、労働者からの申出、相談を受けた際の対応方法や、支援制度・体制について研修等**を行うことが望ましいこと。

オ 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など、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。

「人事労務だより」 発行：はっとり社会保険労務士事務所

〒630-0015 大和高田市幸町 3-3-211

TEL/ FAX (0745) 61-4284

Email: h-chan@leto.eonet.ne.jp