


経理・人事部門の基本有用情報

## 社会保険労務ニュースレター

バックナンバー  
はこちらから 

### テーマ：治療と就業の両立支援指針

改正労働施策総合推進法（改正法）により、2026年4月1日から仕事と治療の両立支援に取り組むことが事業主の努力義務となりました。高齢者の就労増加等を背景に疾病を抱えながら働く労働者は今後さらに増えると見込まれています。改正法に基づき作成された「治療と就業の両立支援指針」の内容を確認します。

#### 両立支援を行うための環境づくり

支援の対象は、雇用形態にかかわらず全ての従業員です。対象疾病は国際疾病分類(ICD)に掲げられている疾病で、かつ主治医が「反復・継続して治療が必要」と判断し、就業継続に配慮が必要なものであり、例として、がん、脳卒中、肝疾患、難病、心疾患、糖尿病などが挙げられます。

企業が治療と就業の両立支援を行うためには、支援が必要になってから準備を始めるのではなく平時から環境を整えておくことが重要です。従業員が安心して支援の申出を行えるよう、両立支援に取り組む方針を明確にし、相談窓口の設置や健康情報の取り扱いルールの整備を進めます。併せて、管理職や全ての従業員向けに疾病理解や支援の流れを学ぶ研修を実施し、休暇制度や時差出勤・短時間勤務など、柔軟な働き方を可能にする制度を整えることで、相談しやすい職場風土の基盤を形成します。こうした環境を整えることは、企業の信頼性向上にもつながります。

#### 治療と就業の両立支援の進め方

従業員が両立支援を希望した場合、企業は主治医が作成した治療状況や必要な配慮に関する情報を受け取り、産業医の意見と本人の希望を踏まえて就業継続の可否を判断します。就業継続が可能な場合は、業務内容の調整や勤務時間の配慮など支援内容を決定し、必要に応じて両立支援プランを作成します。長期休業が必要な場合には、休業前から復職まで段階的に支援を行い、病状悪化や再発が生じた際には主治医や産業医と連携しながら状況に応じて支援内容を見直します。

#### 治療と就業の両立支援を行うに当たっての留意事項

治療と就業を両立しながら働く従業員を支えるためには、まず本人からの明確な意思表示があり、その申出によって初めて支援が開始されることが重要となります。企業には、本人の希望や不安を丁寧に聴き取ったうえで、主治医や産業医と連携しながら、安全と健康の確保を最優先に考え、就業によって症状が悪化したり、労働災害につながったりしないよう、適切な配慮を行うことが求められます。支援内容を事業主が一方的に決めるのではなく、本人、主治医、産業医の意見を踏まえ、関係者が協力して一人ひとりに適した支援、個別の状況に応じた柔軟な支援体制を構築していくことが肝要です。

また支援にあたっては、本人の同意を前提とした個人情報・健康情報の取得、これら情報の取扱者の限定、漏えい防止など、厳格な情報管理にも留意する必要があります。

企業が実務で活用できる具体的な書式や記載例（指針別添の様式例）は、『治療と仕事の両立について』（出典：厚生労働省、<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000115267.html>, 2026年5月25日取得）にて確認できます。

#### もう少し補足！

都道府県産業保健総合支援センターでは、両立支援の専門スタッフが配置されており、研修、相談、事業場への訪問による制度導入等の支援が受けられます。また、都道府県労働局に設置されている「地域両立支援推進チーム」では、自治体や地域の支援機関と連携し、企業が活用できる地域の支援事業の情報の提供をしています。外部支援を積極的に活用することで、より実効性の高い支援体制構築につながります。