

治療と仕事の両立支援

東京産業保健総合支援センター
産業保健専門職 上田 生子



東京産業保健総合支援センター
のキャラクター「さんぽくん」

もしも、同僚や部下、自分が「がん」になったらどう しますか？



「がん」と言われた時にまず考えること…

がん = 死 ？



仕事をやめさせら
れるかもしれない



今後の生活は？
家族や子供はどう
なる？



仕事出来るかな。
辞めないといけ
なくなるかも



■ 確定診断を受ける前に仕事を辞める人も少なくない

国立がん研究センターなどの調査（2015～18年）では、

- 「がんの疑い」と説明を受けた時点で 33.3% が**離職**を検討
- 5.7% は確定診断を受けるため専門病院を受診するまでに**離職**
 - ⇒ **離職理由** 「**周囲に迷惑をかけたくない**」
「**体力的に続ける自信がなくなった**」
- 初診から6カ月後までに離職していた人は 12.4%
初診から2年後までに辞めていた人は 16.2%
 - ⇒ **離職理由** 「**周囲に迷惑をかけたくなかった**」
「**続けられるような**支援制度**が無かった**」

◎仕事を辞めず働くために必要な取り組みとしては....

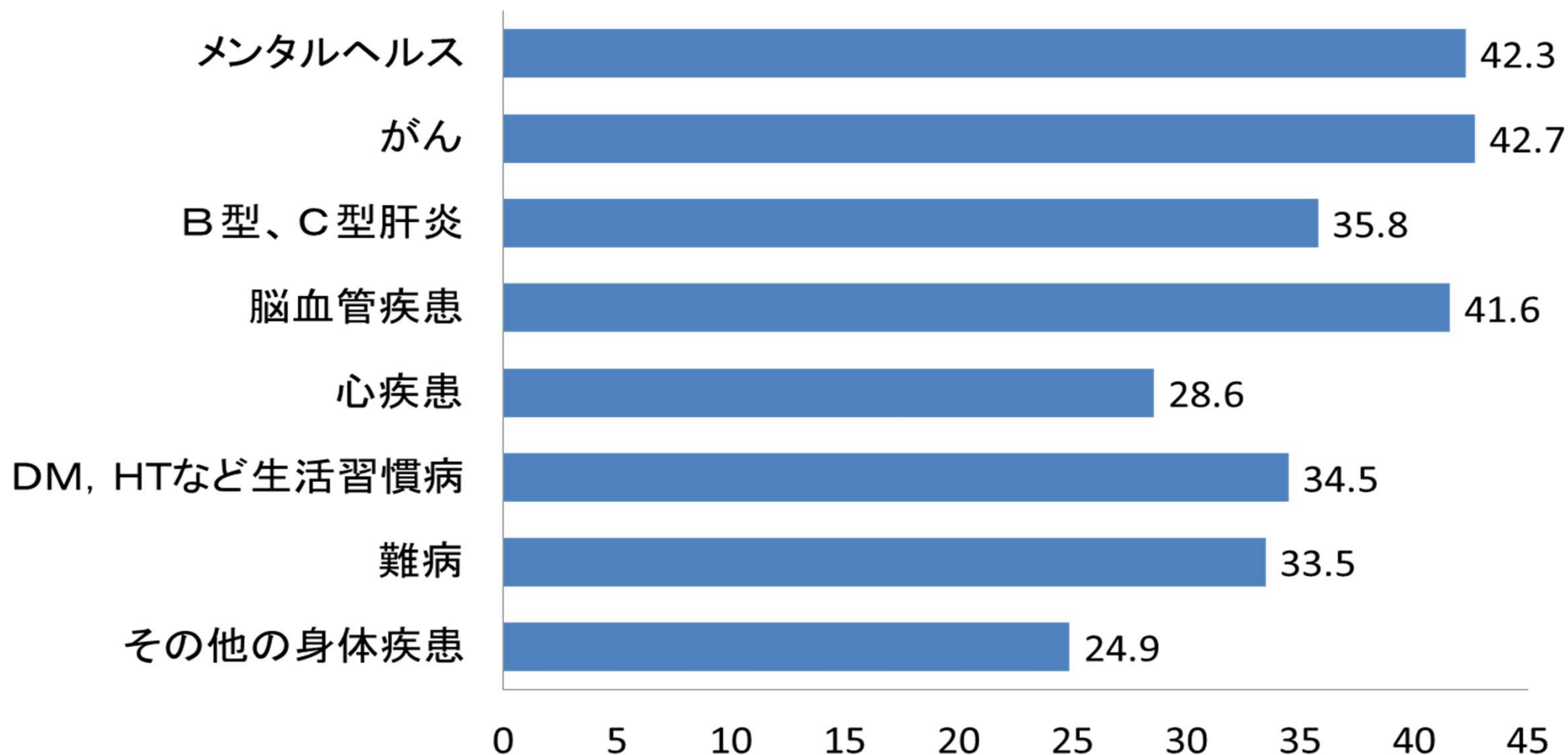
- ・ 治療や通院のために**短時間勤務**が活用できること（52.6%）
- ・ 1時間単位の休暇や長期の休暇が取れるなど**柔軟な休暇制度**（46.0%）
- ・ **在宅勤務**を取り入れること（38.6%）が上位を占めている

治療と仕事の両立支援を巡る 状況・背景

過去3年間の病気休職制度利用者の退職率

■過去3年間に於いて病気で休職制度を利用した人数のうち、平均37.8%が退職

■がん(42.7%)が最も高く、ついでメンタルヘルス(42.3%)、脳血管疾患(41.6%)



「疾病を理由に退職した者」の退職理由

2022年調査

症状や副作用等のため仕事を続ける自信がなくなった

30.6%

治療・療養に専念するため

28.0%

治療と仕事を両立できるような就業形態がなかった

26.5%

会社や同僚、仕事関係の人々に迷惑をかけると思った

25.3%

治療や静養に必要な休みをとることが難しかった

18.6%

残業が多い職場だったから

18.4%

治療と仕事を両立できるような転換可能な業務がなかった

17.5%

休職制度がなく、退職せざるを得なかった

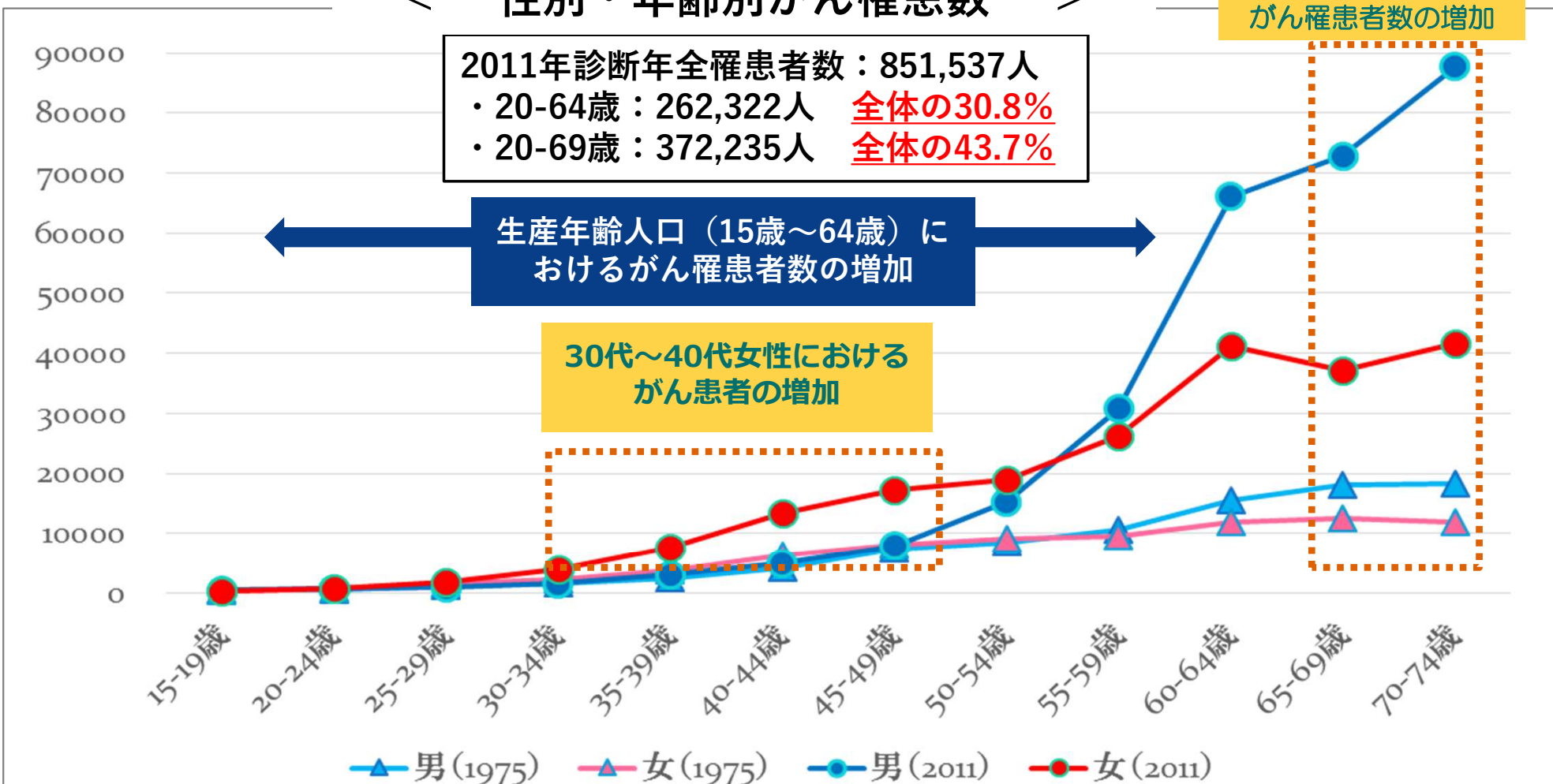
13.1%

0.0% 5.0% 10.0% 15.0% 20.0% 25.0% 30.0% 35.0%

- ◇ 国民の2人に1人が『がん』に罹患すると推計されており、非常に身近な疾患となりました。
- ◇ 男性は45歳ごろ、女性は35歳ごろからがん罹患のリスクが上昇し、これは働く世代に相当します。

がん患者は増加しており、うち3人に1人は就労可能年齢で罹患

< 性別・年齢別がん罹患数 >



(出典) 国立がん研究センターがん情報サービス「がん登録・統計」

「がん」の意味が変わってきたのです！

人口の
超高齢化

◆ 生存率の向上（5年生存率は約6割以上）

- ◎がんは長く付き合う慢性病になった
- ◎診断・治療後も社会生活が続くことが前提
- ◎がんになっても働ける

働く世代
の減少

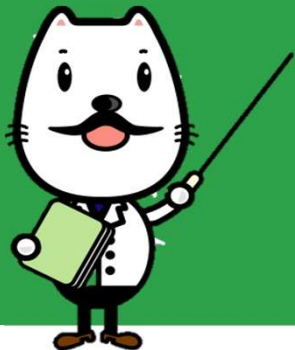
- ◆ 新規がん患者の約3分の1は生産年齢人口（15～64歳）
- ◆ 約30万人の労働者が毎年新たにがん診断を受ける

◎近所や職場には、今、がんと向き合う人がいる

まとめると...

- ◆ 病名告知が当たりまえのことになった
- ◆ 治療が長期化し、入院から外来にシフトしている
(H8年 35.8日 → H23年 19.5日 35～64歳は15.1日 ※働く世代)

- ◎治療終了後も続く経過観察
- ◎「完全に治ってから復職」は非現実的



今後10年間で新たにがんと診断される 従業員数（推計）

全従業員数	今後10年間のうちに 新たにがんになる従業員数
50人だったら…	2.2人
100人だったら…	4.4人
300人だったら…	13.1人
1000人だったら…	43.7人

今、職場に
がん罹患者が
いなくても…

事業所

少子高齢化と生産年齢人口の減少の構造変化 ！

働く意欲と能力のある社員

培った経験・ノウハウのある社員

退職

企業に
大きな損失

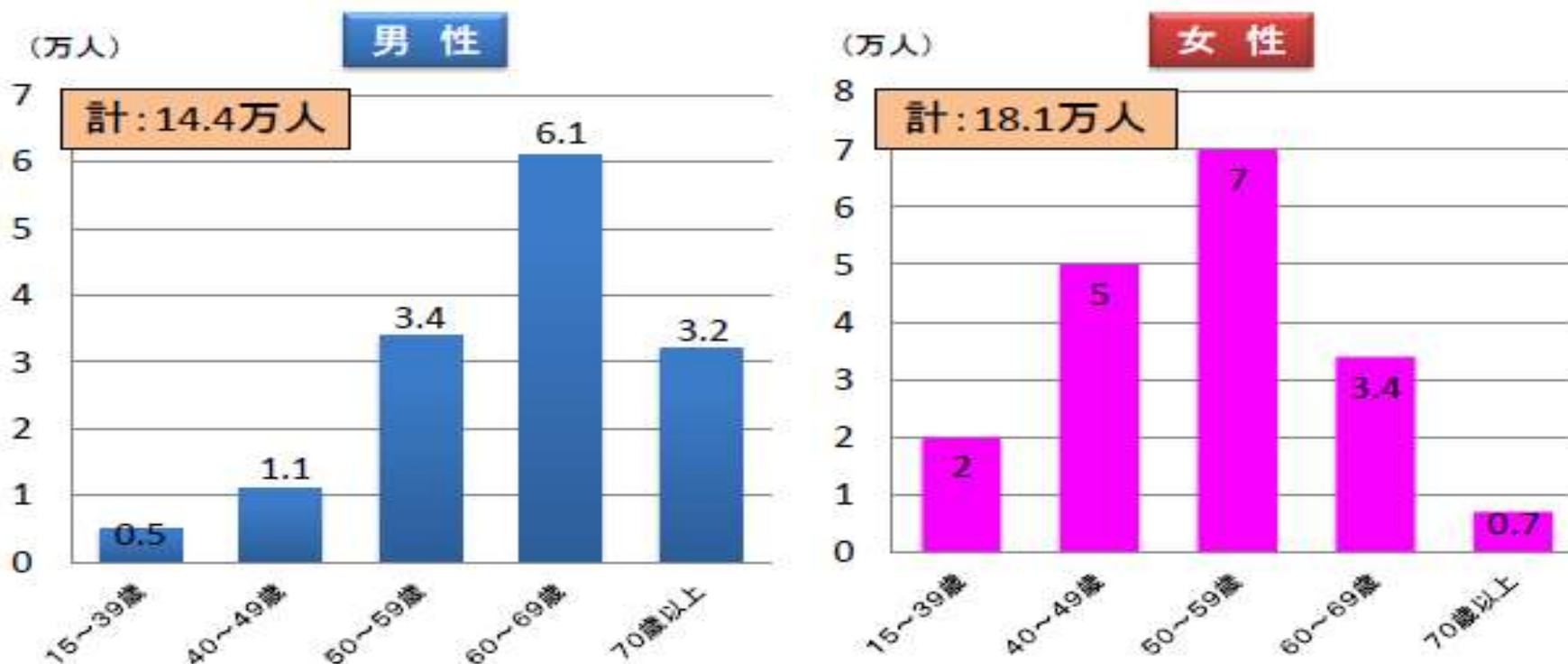


両立支援の必要性を感じている(企業規模別平均:86%から93%増)

がんを抱えながら生活し、働くことができるケースが増えています

仕事を持ちながら悪性新生物で通院している者

悪性新生物の治療のため、仕事を持ちながら通院している者は32.5万人いる



※ 仕事をもっているとは、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

しかし、がんと診断されたとき、勤務者の34%が依願退職したり、解雇されています。

治療と仕事の両立支援について

※対象とする疾病：がん、脳卒中、心疾患、糖尿病、肝炎、その他難病等

※反復・継続して治療が必要となる疾病であり、短期で治癒する疾病は対象外

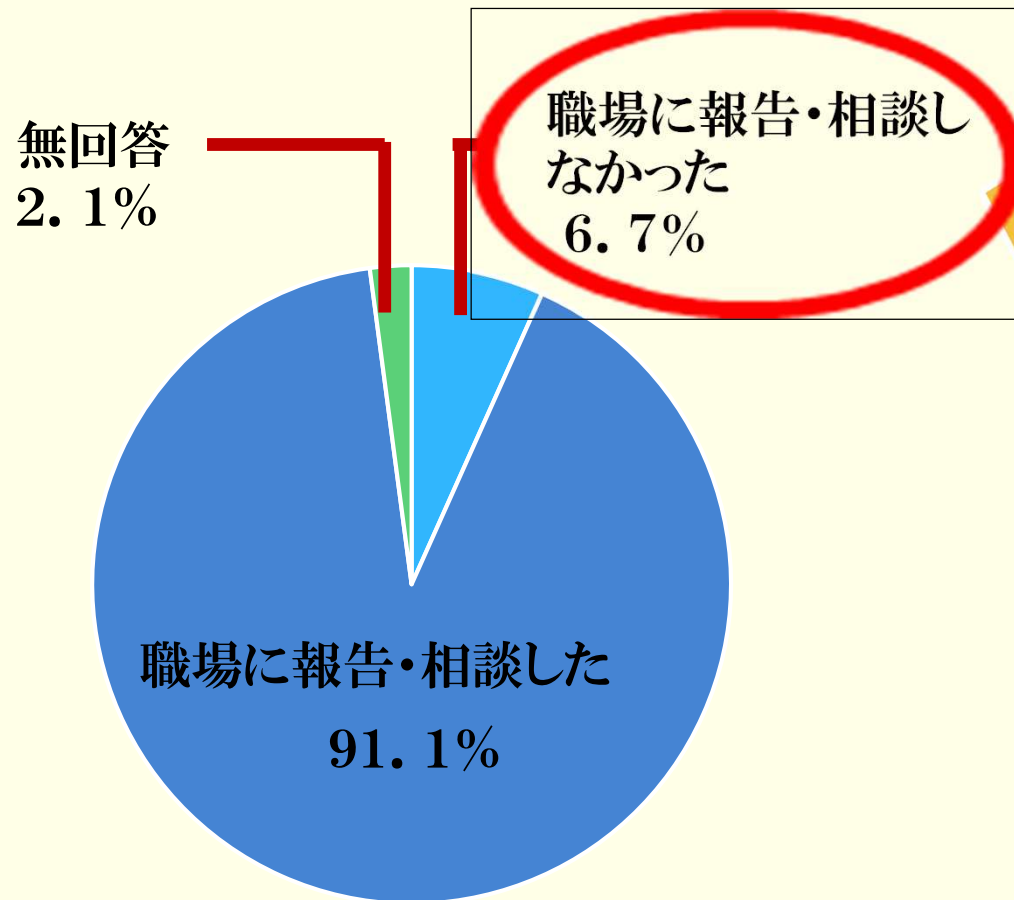
治療と仕事の両立支援の定義

- ◆病気を抱えながらも、働く意欲・能力のある労働者が、
 - ①仕事を理由として**治療機会を逃すことなく、**
 - ②また、治療の必要性を理由として職業生活の**継続を妨げられることなく、**
 - ③**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り組み**

もし、がんと診断されたら…

～がんと診断されてもすぐに会社を辞めないで下さい～

がん患者の多くは、上司・同僚に相談しています。

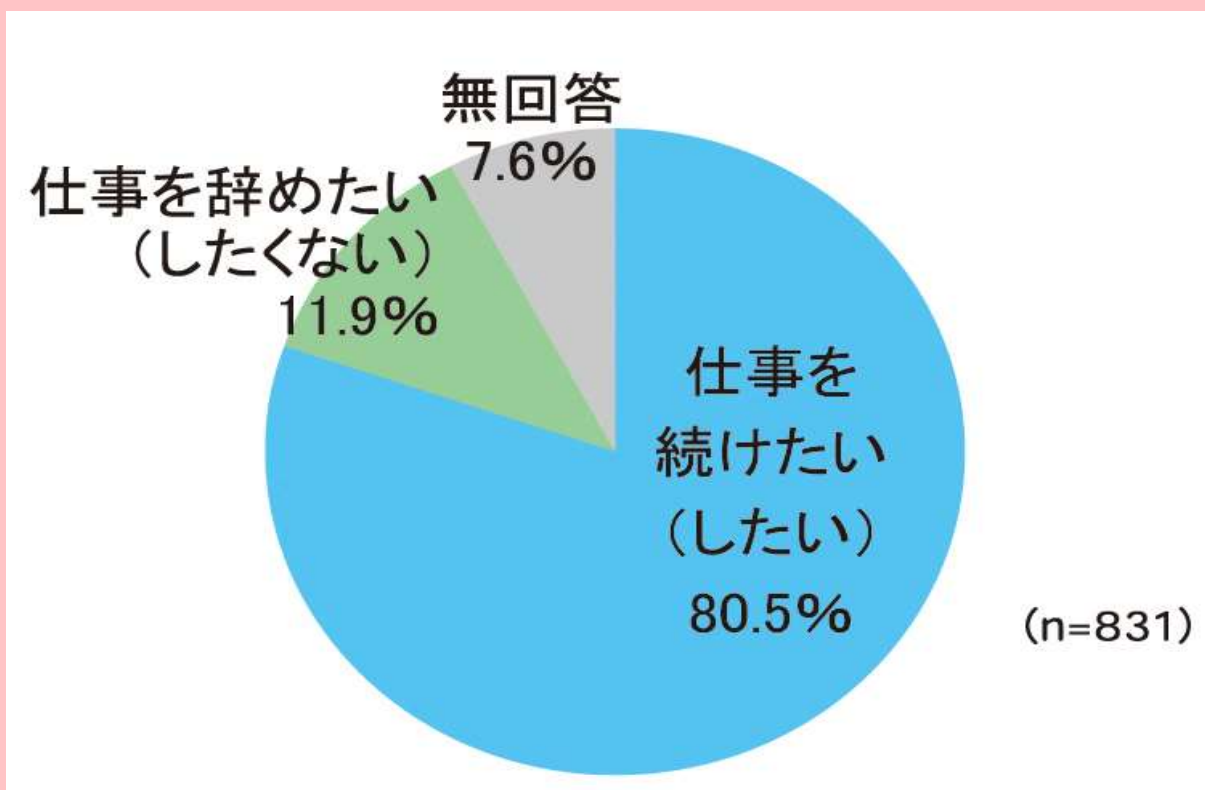


<相談しない理由>(複数回答)

- ・ 周囲に心配をかけたくなかったため (53.7%)
- ・ 報告・相談するまでもないことと思ったため (41.5%)
- ・ 仕事上、偏見を持たれたくなかったため (26.8%)
- ・ 解雇される心配があったため (7.3%)
- ・ 希望しない配置転換をされる心配があったため (7.3%)

* 出典:東京都福祉保健局「がん患者の就労等に関する実態調査」(平成26年5月)

がん患者の就労の意向



※出典：東京都福祉保健局「がん患者の就労等に関する実態調査」
(平成26年5月)

がんになっても、多くの人は働き続けたいと思っています！

「がん」になったと申し出があったら…



職場の管理監督者としての接しかた

- (1) 会社としてサポートするので仕事を辞める必要はなく、治療に専念するようにと安心させてください。
- (2) **本人・主治医に確認すべきこと** (ガイドラインの様式等を活用)
 - ①職場に戻りたい意欲があるか、②当面の治療スケジュール、
 - ③入院の要否(休職が必要か否か)、④勤務が可能か、
 - ⑤抗がん剤治療の有無、⑥副作用の可能性、⑦緊急連絡先 等
- (3) がん患者に休職、復職後の職場での理解・協力を得るために病状等を職場に伝える必要性の同意を得ること。
(この場合、個人情報保護法で本人の同意を必要とします)

両立支援活用への社内制度

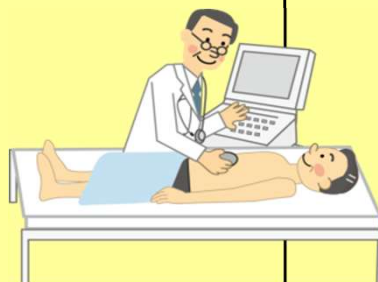


会社で準備できることから始めましょう…

休暇制度

入院・通院・定期検診
体調不良の際に活用

- ① 半日・時間単位年次有給休暇制度 (5日労使協定可)
- ② 失効年次有給休暇積立制度
- ③ 私傷病休職制度など



勤務制度

体調や状況にあった
勤務調整を可能に

- ① 慣らし出勤制度
- ② 短時間勤務制度
- ③ 柔軟な時差出勤制度
- ④ 在宅勤務制度 など



治療と仕事を両立する際に直面する課題…



① 職場の理解が得られにくい

今後、治療スケジュールに合わせてどれくらい休みが必要か、どんな副作用、障害が出るのか、仕事のパフォーマンスはどれくらい落ちるのか。(本人だけではなかなか説明しづらい!)



② 働き方の問題

体調や治療の状況に応じた柔軟な勤務体制が整っている企業は少ない。
成果主義で常にパフォーマンスを十分に発揮
することを求められている。



③ 相談先の問題

医療や就業に関すること等、様々な問題や不安を抱えた際に具体的に相談できる窓口がない、または
窓口はあるが周知されていない。



産業保健総合支援センターによる両立支援

お問い合わせ先
東京産業保健総合支援センター
03-5211-4480

全国の産業保健総合支援センターでは、ガイドラインに基づいて以下の支援を実施しています。

① 治療と仕事の両立支援に関するセミナー、専門的研修を開催

両立支援の必要性やお互いに助け合いの気持ちを育て、治療と仕事の両立を実現しやすい職場風土を醸成

② 両立支援に取り組む事業場への訪問指導

専門家（両立支援促進員）が企業を訪問し、治療と仕事の両立支援に関する制度導入や教育などについて、具体的な支援を実施

③ 関係者からの相談対応

治療と仕事の両立支援に関する関係者からの相談に対応

④ 患者（労働者）と事業者との間の個別調整支援

専門家（両立支援促進員）が、患者（労働者）の就労継続や職場復帰の支援に関する事業場との個別調整支援について支援を実施

※厚労省のHPにあります。



「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」



「企業・医療機関連携のためのマニュアル（事例編）」

※産業保健総合支援センターとは、各都道府県に設定されており、事業場で産業保健活動に携わる事業主、人事労務担当者、産業医、産業保健スタッフ等に対して研修や専門的な相談への対応等を行う支援機関のこと。

治療と仕事の両立支援とは…

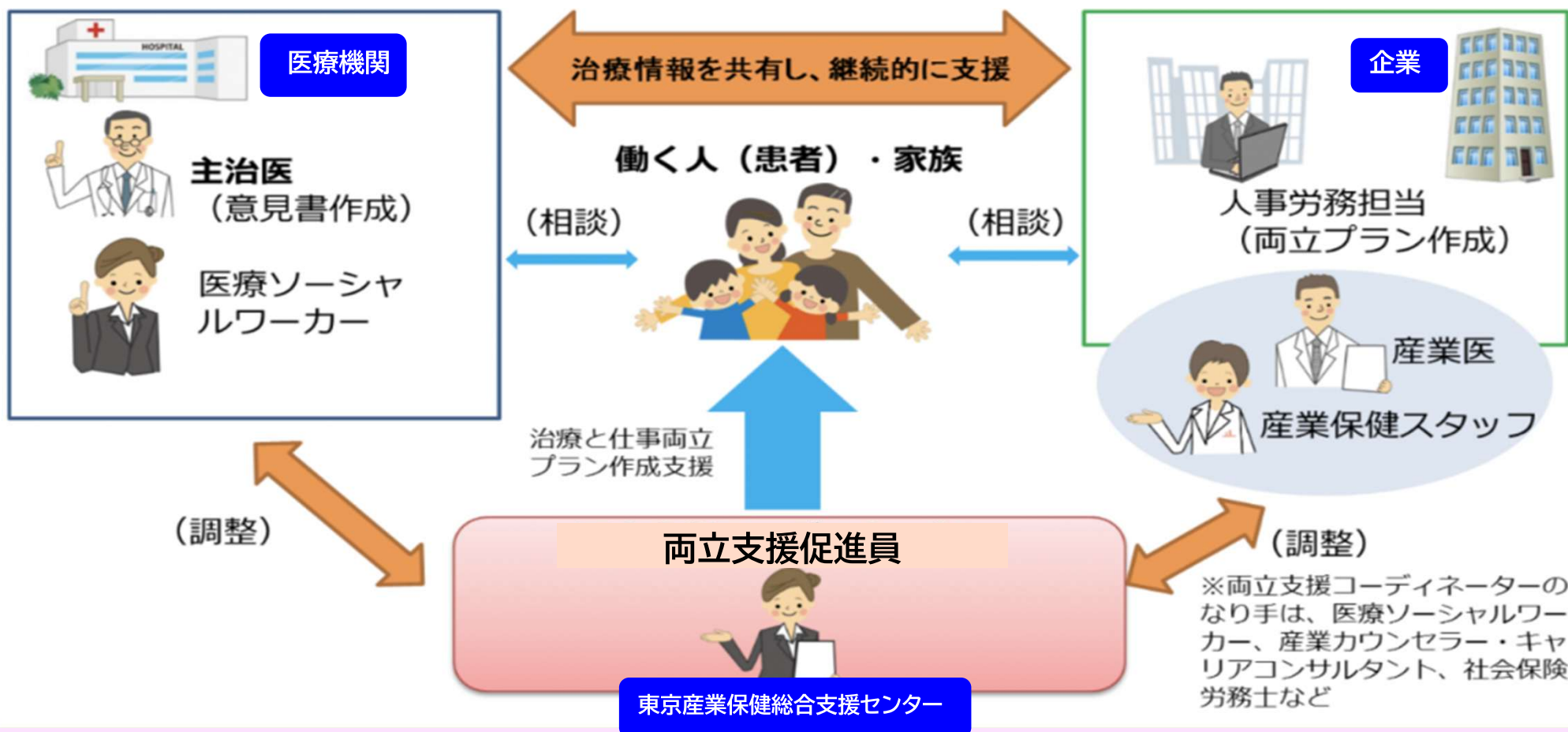
無料です！

病気を抱えながらも、働く意欲・能力のある労働者が、仕事を理由として治療機会を逃すことなく、また、治療の必要性を理由として職業生活の継続を妨げられることなく、適切な治療を受けながらイキイキと働き続けられる社会を目指す取り組みです。

(※両立支援の対象となる病気：がん、脳卒中、糖尿病、難病、若年性認知症など**継続して治療が必要な慢性的な病気**)

◆**両立支援促進員**が労働者（患者）に寄り添いながら、継続的に相談支援を行いつつ、主治医・企業・産業医と連携・調整を行い、治療と仕事の両立支援プラン作成などの支援をお手伝いします。

【治療と仕事の両立に向けた支援のイメージ「東京産業保健総合支援センター概要」】



ホーム

センターご案内

研修のご案内

ご相談・お問い合わせ

産業保健活動に携わる皆様を応援します

開所時間

午前8時30分～午後5時15分
相談窓口は午後1時30分～午後4時30分
休日：毎週土・日曜日、祝祭日、年末年始

産業保健相談員
相談日のご案内

CLICK!!



さんぽくん

働く人の「こころ」と「からだ」の健康を無料でサポート！
「産業保健活動総合支援事業」について

併優の谷原章介さんが詳しくご紹介します。



研修のご案内

認定
産業医
研修

産業保健
研修

その他
研修



センターご案内



ご相談・お問い合わせ

マイページ

研修の予約確認やキャンセル、会員情報の変更
はこちらからマイページへログインしてください

認定産業医の方

認定産業医以外の方

地域産業保健センター



メンタルヘルス
対策支援



治療と仕事の
両立支援

産業保健情報

ここを
クリック！

TOPICS

トピックス

■令和5年5月31日(水) 研修会(7月分)開催のお知らせ

7月開催の研修会内容を、下記(研修案内)より公開いたします。
-研修案内(令和5年7月分)-

※重要※

令和2年10月開催分から「日医認定産業医」研修会に変わりは、お1人

ホーム

センターについて

事業所について

ご相談・お問い合わせ

治療と仕事の両立支援 サービス



相談・支援は無料です

両立支援とは、がんをはじめとした病気を抱えながら働く患者・職員のいる企業が、

- ★ 仕事を理由として治療機会を減らすことなく、
 - ★ 治療の必要性を理由として離職生活を妨げられることなく
 - ★ 適切な治療を受けながら
- 生き生きと就業を続けられることです。

企業として、社員が治療を続けながら安心して働くことができる職場環境づくりましょう

窓口での相談対応

治療と仕事の両立支援に関する相談に、電話・メール・面談（WEBも含む）等により対応します。

個別訪問支援

企業の依頼を受けて、両立支援推進員や保健師など専門家が訪問し、治療と仕事の両立支援に関する制度導入支援や意識啓発を図る教育を実施します。

事業者啓発セミナー

「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」等の普及・啓発を目的とした事業者等を対象とするセミナーを実施します。

個別調整支援（実施に当たっては本人の同意が必要）

この支援は、患者（社員）からの申し出、又は患者（社員）から主治医の意見書が提出された企業担当者や産業保健スタッフ等からの申し出により実施します。個別に事業者と患者（社員）の間の治療と仕事の両立に関する調整支援を行い、両立支援プラン・職場復帰支援プランの作成を助言・支援します。

申込方法を
選択し、
クリック！

Faxによる
申し込み

Webによる
申し込み

サービスの
基本的流れ

健康保持増進のための 職場訪問支援サービス



東京産業保健総合支援センター
産業保健専門職 上田

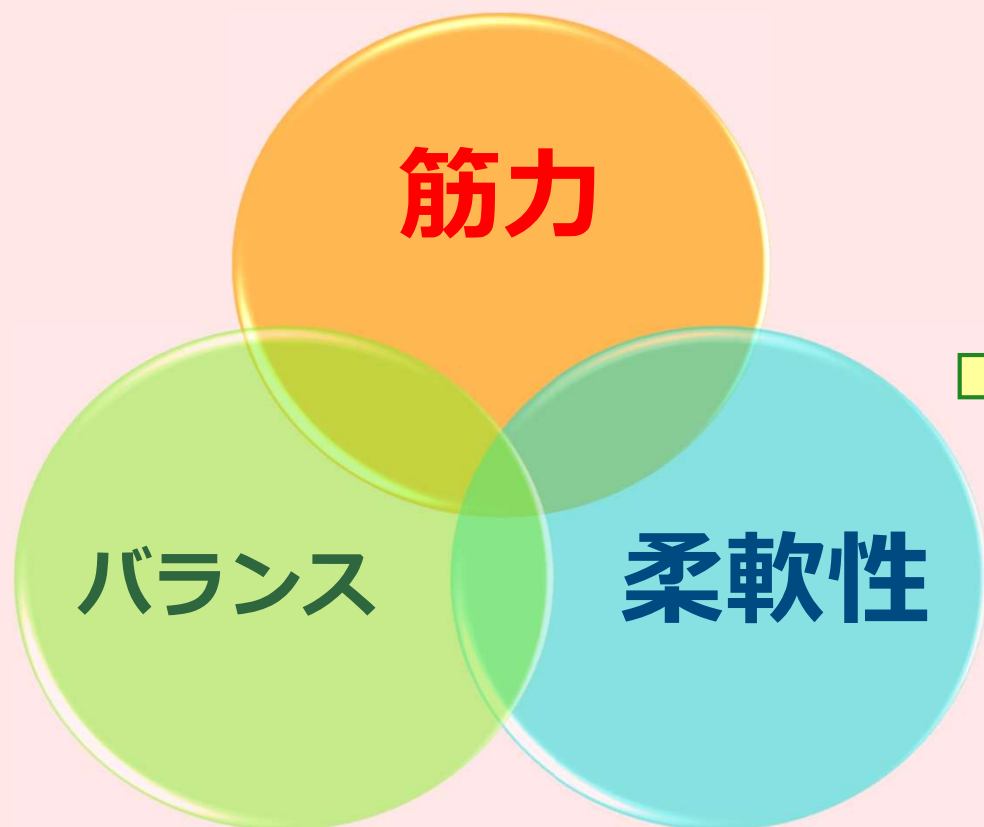
無料です!

訪問支援サービスの内容

- 対象 都内の事業場、労働者を雇用している事業場
- 回数 1事業場当たり1回/年
- 時間 2時間以内
- 実施日、内容の詳細 事前打ち合わせで決定



支援項目



運動機能の3要素

- 転倒防止のための運動
- 腰痛予防のための運動
- 職場でできるストレッチ体操
- メタボ改善に向けた運動指導等
- 作業姿勢の改善

実技指導・セミナー・アドバイス等

東京産業保健総合支援センター

* 対象：産業保健スタッフ（産業医、保健師、看護師、衛生管理士、人事労務担当者等）

【主な支援内容】

■ 産業保健に関する専門的研修

産業保健に関する様々なテーマの研修を実施

■ メンタルヘルス(訪問・教育研修)対策

※メンタルヘルス対策の訪問支援・教育研修は中小規模事業場が対象

具体的なアドバイスを行ったり、管理監督者や若年労働者を対象に教育研修を実施

■ 産業保健に関する相談対応

窓口、電話、FAX、メール等でご相談に応じ、解決方法を助言

■ 治療と仕事の両立支援

専門スタッフが事業場を訪問し、職場復帰に向けての社員(患者)の受け入れに関する環境整備や具体的な取り組みについての相談・アドバイスを実施

※その他...

- メールマガジン、ホームページ等を通じて産業保健情報をお知らせしています。
- 健康管理等の産業保健に関する事業主への啓発セミナー、メンタルヘルスや生活習慣病等のセミナーを実施

地域産業保健センター（都内18か所）

1事業場
当たり
2回まで

- ・対象：労働者数50人未満の産業医選任義務のない小規模事業場
- ⑨ 但し、総括的に指導を行っている総括産業医がいる事業場は対象外となります。

【主な支援内容】

■ 健康診断の結果における医師からの意見聴取

健康診断で異常所見があった労働者に対し、健康を保持するために必要な措置について医師から意見を聞くことができる

※他、下記の支援内容について地域産業保健センターによっては対応できない場合があります。

■ 労働者の健康管理(メンタルヘルス)に係る相談

メンタルヘルスの不調を感じたり、健康診断で脳・心臓疾患関連の主な検査項目に異常所見があった労働者に対して、医師または保健師が相談・指導を実施

■ 個別訪問による産業保健指導の実施

医師や保健師または労働衛生工学の専門家が事業場を訪問し、作業環境管理、作業管理、メンタルヘルス対策等の健康管理の状況を踏まえ、総合的な助言・指導を実施

■ 長時間労働者やストレス者に対する面接指導

時間外労働が長時間に及ぶ労働者やストレスチェックの結果、高ストレスであるとされた労働者に対し医師が面接指導を実施

「治療と仕事の両立支援」の努力義務化 (R8.4.1施行)

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律の概要（令和7年法律第63号、令和7年6月11日公布）

改正の趣旨

多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を図るため、ハラスメント対策の強化、女性活躍推進法の有効期限の延長を含む女性活躍の推進、治療と仕事の両立支援の推進等の措置を講ずる。

改正の概要

1. ハラスメント対策の強化【労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法】

① カスタマーハラスメント（※）を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、カスタマーハラスメントに起因する問題に関する国、事業主、労働者及び顧客等の責務を明確化する。

※ 職場において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者の言動であって、その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該労働者の就業環境を害すること

② 求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、求職者等に対するセクシュアルハラスメントに起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を明確化する。

③ 職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、啓発活動を行う国の責務を定める。

2. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

① 男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を、常時雇用する労働者の数が101人以上の一般事業主及び特定事業主に義務付ける。

② 女性活躍推進法の有効期限（令和8年3月31日まで）を令和18年3月31日まで、10年間延長する。

③ 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨を、基本原則において明確化する。

④ 政府が策定する女性活躍の推進に関する基本方針の記載事項の一つに、ハラスメント対策を位置付ける。

⑤ 女性活躍の推進に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の認定要件に、求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加する。

⑥ 特定事業主行動計画に係る手続の効率化を図る。

3. 治療と仕事の両立支援の推進【労働施策総合推進法】

○ 事業主に対し、職場における治療と就業の両立を促進するため必要な措置を講じる努力義務を課すとともに、当該措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備する。

等

施行期日

公布の日から起算して1年6月以内で政令で定める日（ただし、1③及び2②から④までは公布日、2①及び⑥並びに3は令和8年4月1日）28

治療と仕事の両立支援の推進

改正の趣旨

- ・ 高齢者の就労の増加や、医療技術の進歩等を背景に、病気を治療しながら仕事をする労働者は年々増加しており、今後も一層の増加が見込まれている。
⇒ 「治療と仕事の両立支援ガイドライン」による事業主の取組の更なる促進を図る。

見直し内容

- 事業主に対し、**職場における治療と就業の両立を促進するため必要な措置を講じる努力義務を課す**とともに、当該措置の適切・有効な実施を図るための**指針の根拠規定を整備**する。

→ 現在、「治療と仕事の両立支援ガイドライン」により事業主に次のような取組を求めており、これを参考に指針を策定。

【環境整備】

- ・ 事業者による基本方針等の表明と労働者への周知
- ・ 研修等による両立支援に関する意識啓発
- ・ 相談窓口等の明確化
- ・ 両立支援に関する休暇制度・勤務制度等の整備 等
(例) 時間単位の有給休暇、病気休暇、時差出勤、テレワーク、短時間勤務等

【個別の両立支援】

- 主治医や産業医等の意見を踏まえた具体的な両立支援策の検討・実施
- ・ 就業上の措置 (避けるべき作業、時間外労働の可否、出張の可否等)
- ・ 治療への配慮 (通院時間の確保、休憩場所の確保等)

労働施策総合推進法（抄）

（国の施策）

第四条 国は、第一条第一項の目的を達成するため、前条に規定する基本的理念に従つて、次に掲げる事項について、総合的に取り組まなければならない。

一～九 （略）

十 疾病、負傷その他の理由により治療を受ける者の職業の安定を図るため、雇用の継続、離職を余儀なくされる労働者の円滑な再就職の促進その他の治療の状況に応じた就業を促進するために必要な施策を充実すること。

十一～十六 （略）

2 （略）

3 （略）

第八章 治療と就業の両立支援

第二十七条の三 事業主は、疾病、負傷その他の理由により治療を受ける労働者について、就業によつて疾病又は負傷の症状が増悪すること等を防止し、その治療と就業との両立を支援するため、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項に規定する措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針（以下この条において「治療と就業の両立支援指針」という。）を定め、これを公表するものとする。

3 治療と就業の両立支援指針は、労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）第七十条の二第一項に規定する指針と調和が保たれたものでなければならない。

4 厚生労働大臣は、治療と就業の両立支援指針に従い、事業主又はその団体に対し、必要な指導、援助等を行うことができる。

※ 労働施策総合推進法等の一部を改正する法律（令和7年法律第63号）により新設

治療と就業の両立支援指針案（概要）

趣旨

労働施策総合推進法第27条の3第2項に基づき、事業主による、治療を受ける労働者の治療と就業の両立を支援するための措置に関し、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めるもの

対象

対象労働者：雇用形態に関わらず全ての労働者

対象疾病：反復・継続した治療が必要と医師が判断した疾病（国際疾病分類に基づく。負傷を含む。）

両立支援のための環境整備

- 事業主による基本方針の表明・労働者への周知
- 研修等を通じたすべての労働者及び管理職への意識啓発
- 相談窓口の明確化
- 休暇制度・勤務制度の整備
(例：時間単位の有給休暇、病気休暇、時差出勤、テレワーク、短時間勤務 等)
- 社内の支援体制の整備
- 事業場内外の連携

両立支援に当たっての留意事項

- 労働者との十分な話し合い、上司・同僚等の十分な理解
- 個人情報の保護

両立支援の進め方

- 労働者による申出、主治医から提供された情報の提出
- 事業主による両立支援プランの作成
- 職場復帰支援

【関係者間の連携した両立支援の進め方】

