

山口労基発 0312 第 6 号
令和 7 年 3 月 12 日

山口県地域両立支援推進チームメンバー 各位

山口労働局労働基準部長
(公 印 省 略)

山口版治療と仕事の両立支援事例集に係る周知について

平素より労働行政の運営にご協力いただき、厚く御礼申し上げます。

山口県地域両立支援推進チームは、治療と仕事の両立支援を効果的に進めるため、「山口県地域両立支援推進チームアクションプラン」（以下「アクションプラン」という。）を策定し、県内に広く両立支援の気運の醸成を図ること等を目標に掲げ、構成員の連携の下、具体的な取組を推進しているところです。アクションプランに基づく令和 6 年度の取組として、両立支援に取り組む県内事業場の具体的な事例を紹介し、取り組みのない事業場がこれから取り組みを進める上で活用することのできる取組事例集を作成しました。

つきましては、事業者、産業保健スタッフ、医療スタッフ、医療機関内の相談員等の皆様にご活用いただけるよう貴団体傘下の皆様への周知のご協力をお願い申し上げます。

なお、山口労働局ホームページからも取組事例集をダウンロードすることができますので、併せて周知いただきますようお願い申し上げます。

山口労働局ホームページ(治療と仕事の両立支援について)

[https://jsite.mhlw.go.jp/yamaguchi-](https://jsite.mhlw.go.jp/yamaguchi-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/anken_eisei/chiryu_shigoto.html)

[roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/anken_eisei/chiryu_shigoto.html](https://jsite.mhlw.go.jp/yamaguchi-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/anken_eisei/chiryu_shigoto.html)

取組事例集ダウンロードはこちらから可能です。

[https://jsite.mhlw.go.jp/yamaguchi-](https://jsite.mhlw.go.jp/yamaguchi-roudoukyoku/content/contents/002117923.pdf)

[roudoukyoku/content/contents/002117923.pdf](https://jsite.mhlw.go.jp/yamaguchi-roudoukyoku/content/contents/002117923.pdf)



担 当	〒753-8510 山口県山口市中河原町 6-16 山口労働局 健康安全課 健康安全主任 岩田信司 Tel:083-995-0373
--------	--



治療を受けながら安心して
働き続けることができる
職場づくり

治療と仕事の両立支援事例集



厚生労働省山口労働局

治療と仕事の両立支援をめぐる状況と取組意義

「治療と職業生活の両立等の支援対策事業」（平成25年度厚生労働省委託事業）における企業を対象に実施したアンケート調査によれば、疾病を理由として1か月以上連続して休業している従業員がいる企業の割合を疾病別にみると、メンタルヘルスが38%、がんが21%、脳血管疾患が12%となっています。また、「令和4年国民生活基礎調査」に基づく推計によれば、仕事を持ちながら、がんで通院している者の数は49.9万人に上っています。

さらに、労働安全衛生法に基づく一般健康診断において、脳・心臓疾患につながるリスクのある血圧や血中脂質などにおける有所見率は、年々増加しており、令和5年は58.9%に上るなど、疾病のリスクを抱える労働者は増える傾向にあります。疾病や傷害を抱えながら働く人の中には、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、働く人自身の疾病に対する不十分な理解、職場の理解・支援体制不足により、離職に至ってしまう場合が見られます。

一方で、近年の診断技術や治療方法の進歩により、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」に変化しつつあり、働く人が病気になったからと言って、すぐに離職しなければならないという状況が必ずしも当てはまらなくなってきました。働く人が業務によって疾病を増悪させることなく、治療と仕事の両立を図るための事業者による取組は、働く人の健康確保という意義とともに、継続的な人材の確保、働く人の安心感やモチベーションの向上による人材の定着・生産性の向上、健康経営の実現、多様な人材の活用による組織や事業の活性化、組織としての社会的責任の実現、働く人のワーク・ライフ・バランスの実現といった観点から取り組む意義があると考えられます。

本事例集の意義

事業場における、健康診断に基づく健康管理やメンタルヘルス対策をはじめとした働く人の健康確保に向けた取組や、働きながら疾病や障害、不妊の悩みを抱える人の活躍を促進する取組が、健康経営やワーク・ライフ・バランス、ダイバーシティ推進といった観点から推進されていますが、一方で、治療と仕事の両立支援に関する取組状況は事業場によって様々であり、支援方法や産業保健スタッフ・医療機関との連携、働く人のプライバシーへの配慮について悩む事業場の担当者も少なくありません。

そこで、本事例集では、治療と仕事の両立支援に関する取組、支援体制、医療機関等との連携等の有効な取組を紹介することで、働く人がより安心して治療と仕事を両立することができる社会の実現を目的としています。

企業によって、治療と仕事の両立に向けた職場づくりのあり方は様々ですが、自社の取組を検討する際の参考としてお役立てください。

令和7年1月 山口県地域両立支援推進チーム

<山口県地域両立支援推進チームについて>

治療と仕事の両立支援を効果的に進めるため、山口県内の関係団体がネットワークを構築し、既に行われている両立支援に係る取組を効果的に連携させ、両立支援の取組の推進を図ることを目的に設置されたものです。

○構成メンバー（50音順）

日本労働組合総連合会山口県連合会

特定非営利活動法人日本キャリア開発協会 中国・四国支部

一般社団法人日本産業カウンセラー協会 中国支部

一般社団法人山口県医師会、山口県医療ソーシャルワーカー協会

山口県がん診療連携協議会 相談支援部会

山口県（健康福祉部 医療政策課・健康増進課、産業労働部 労働政策課）

山口県経営者協会

山口県社会保険労務士会

山口県商工会議所連合会

山口県商工会連合会

一般社団法人山口県労働基準協会

独立行政法人労働者健康安全機構（山口産業保健総合支援センター、山口労災病院）

山口労働局（雇用環境・均等室、職業安定部 職業安定課・職業対策課）

1 治療と仕事の両立支援の進め方・ポイント

(1) 治療と仕事の両立支援の進め方

労働者からの情報提供

両立支援の検討は、両立支援を必要とする労働者の申出から始まります。両立支援を必要と判断した労働者は、主治医等から支援に必要な情報（★1）を収集し、事業者に提出する必要があります。

必要に応じた主治医からの情報収集

主治医から提供された情報が十分でない場合は、必要に応じ、労働者本人の同意を得た上で、産業医等や人事労務担当者等が主治医からさらに必要な情報を収集します。

産業医等の意見聴取

事業者は、産業医等に対して（労働者本人の同意を得た上で）主治医からの情報を提供し、就業継続の可否や就業上の措置、治療に対する配慮に関する意見を聴取することが重要です。

必要な措置の検討と実施

(1) 産業医等の意見を踏まえた検討

事業者は、主治医や産業医等の意見を勘案し、就業を継続させるか否か、具体的な就業上の措置、治療に対する配慮の内容、実施時期等について検討・決定し実施します。

(2) 入院等による休業を要さない場合の対応

- 「両立支援プラン（★2）」の策定
- プラン等に基づく取組の実施とフォローアップ
- 周囲の者への対応

(3) 入院等による休業を要する場合の対応

- 休業開始前の対応（★3）
- 休業期間中のフォローアップ
- 職場復帰の可否の判断
- 「職場復帰支援プラン（★2）」の策定
- プラン等に基づく取組の実施とフォローアップ
- 周囲の者への対応

★1 両立支援の検討に必要な主治医等からの情報

- ⑦ 症状、治療の状況
 - 現在の症状
 - 入院や通院治療の必要性和その期間
 - 治療の内容、スケジュール
 - 通勤や業務遂行に影響を及ぼしうる症状や副作用の有無とその内容
- ⑧ 退院後又は通院治療中の就業継続の可否に関する意見
- ⑨ 望ましい就業上の措置に関する意見（避けるべき作業、時間外労働の可否、出張の可否等）
- ⑩ その他配慮が必要な事項に関する意見（通院時間の確保や休憩場所の確保等）

★2 両立支援プランには①-③を、職場復帰支援プランには①-④を盛り込むことが望ましい。

- ① 治療・投薬等の状況及び今後の治療・通院の予定
- ② 就業上の措置及び治療への配慮の具体的な内容及び実施時期・期間
 - 作業の転換（業務内容の変更）
 - 労働時間の短縮
 - 就業場所の変更
 - 治療への配慮内容（定期的な休暇の取得等）等
- ③ フォローアップの方法及びスケジュール（産業医等、保健師、看護師等の産業保健スタッフ、人事労務担当者等による面談等）
- ④ 職場復帰支援プランについては、職場復帰日も明示

★3 休業開始前の対応

労働者に対して、休業に関する制度（賃金の取扱い、手続等を含む。）と休業可能期間、職場復帰の手順等についての情報提供

1 治療と仕事の両立支援の進め方・ポイント

(1) 治療と仕事の両立支援の進め方

事業所の方へ

ポイント

1

相談しやすい環境づくり

治療と仕事の両立支援は、労働者本人の申出が基本となります。制度をつくるだけでなく、その内容の周知や意識啓発を行うとともに、窓口の明確化、普段からの声かけ・コミュニケーション等、労働者が相談しやすい環境づくりが重要です。

ポイント

2

同僚の理解、治療と仕事の両立がしやすい職場風土の醸成

両立支援を進めるには、職場における理解が必要です。両立支援の必要性や意義を共有し、疾病に対する正しい知識・理解を研修等により進めることが、治療と仕事の両立に理解のある職場風土を醸成するうえで大切です。

ポイント

3

時間的な制約だけでなく、業務遂行能力等を踏まえた対応

労働者が罹患すると、入院や通院等への時間の確保が必要になるだけでなく、疾病の症状、治療の副作用等によっては、業務遂行能力が一時的に低下する場合があります。育児や介護等の両立支援とは異なり、時間的な制約だけでなく、労働者本人の業務遂行能力も踏まえた支援の検討が必要です。

ポイント

4

個々の事情に応じた配慮、関係者間の連携が重要

症状や治療は、個人ごとに大きく異なることから、個々の事情に応じた配慮が必要です。職場、人事労務、産業医・産業保健スタッフ、医療機関、地域の支援機関等の関係者が必要に応じて連携することが重要です。連携により個別事例に応じた適切な両立支援の実施が可能となります。

労働者の方へ

ポイント

1

事業所への相談・申出

治療と仕事の両立支援を行うためには、労働者が事業所へ相談・申出をすることが必要です。事業所への相談に抵抗感がある場合は、行政の支援機関等（裏表紙参照）に相談してください。

ポイント

2

産業医・産業保健スタッフ、行政支援機関等の活用

事業所の産業医・産業保健スタッフは、疾病を抱える労働者に対して専門的な立場から必要な助言を行います。また、行政においても両立に関する支援機関等（裏表紙参照）があります。一人で抱え込まずに、これらの専門家・専門機関や、家族、職場、人事労務等とのチームワークで取り組むことが重要です。積極的に活用してください。

2 両立支援の支援メニュー

ここでは、「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」、「両立支援に関する制度・体制等の整備」の、4つの項目に分けて、実際に事業所で行われている取組をご紹介します。事業所や両立者の状況に応じた環境整備や、支援内容を検討する上で参考としてください。

(1) 事業者による基本方針等の表明と労働者への周知

取組例	支援内容
基本方針の明文化	治療と仕事の両立について、事業所としての基本方針を明文化する。独立して作成しているケースもあれば、就業規則や健康宣言等へ記載しているケースもある。
具体的な対応方法の整理、マニュアル等の作成	具体的な両立支援の流れや対応方法を整理して、所属長や関係者へ配付する。傷病休職、復職、両立等の各場面での手引を作成して、両立者へ配付する。
治療と仕事の両立に関する基本方針等の情報発信	基本方針や具体的な取組方法等を、社内報等での配信や、イントラネットへの掲載等により、情報発信する。
両立者から支援ニーズを把握	随時、または定期的に両立者から支援ニーズを聴取し、基本方針や具体的な対応方法の改善に努める。

(2) 研修等による両立支援に関する意識啓発

取組例	支援内容
管理職等の教育	管理職等を対象とした研修等の機会を活用し、治療と仕事に関する社内制度を確認するとともに、国のガイドライン等を活用した研修内容を盛り込むことで、所属長、関係者等の意識啓発を行う。
病気や治療等に対する理解促進に向けた社員教育（勉強会、e-ラーニング）	従業員を対象として、治療に対する理解や疾病予防の意識を高めるために、勉強会の開催や、e-ラーニングによる教育を行う。

(3) 相談窓口等の明確化

取組例	支援内容
相談窓口及び個人情報の取扱いの明確化	両立者が安心して相談できるよう、相談窓口及び申出が行われた場合の個人情報の取扱いを明確化する。
相談窓口への直通電話の設置等	両立者の相談しやすさに配慮し、人事部や各部署等を通さず、相談窓口（健康管理室等）に直接相談できる仕組み等をつくる。

(4) 両立支援に関する制度・体制等の整備

■ 休暇の配慮

取組例	支援内容
傷病休暇・病気休暇	治療目的として、取得日数、取得条件（連続取得日数等）や処遇（有給・無給）を定めた上で、年次有給休暇とは別に休暇を付与する。
年次積立有給休暇	取得最大日数、取得条件（過去さかのぼり年数、連続取得日数等）を定めた上で、失効となった年次有給休暇を積み立てておき、治療時に取得できる。
休職制度の例外づくり、長期休暇	治療の状況に応じて、現行の休職制度に例外を設け、治療に必要な期間について休職期間の延長を行う（無給の場合が多い）。
復職支援休暇	治療で有給休暇を使い果たした社員のために、復職後の通院等で使用できる復職支援休暇を付与する。
時間単位の有給休暇	通院時間が短いケース等に配慮し、時間単位で有給休暇を取得できる制度で、労使協定を結べば年に5日を限度として1時間単位での付与が可能となる。
他の社員の有給休暇の付与	両立者以外の社員の失効有給休暇を、その社員の希望により両立者に付与する。

■ 勤務管理の配慮

取組例	支援内容
時差出勤	身体に負担のかかる通勤ラッシュの時間を避けての通勤を可能とする（最大時間数等の制約をかける場合もある）。
短時間出勤	治療中や復職当初の負担を軽減することを目的として、短時間出勤を認める。職場復帰プラン等に定める場合もある。
短日数勤務	週5日の勤務が負担である場合、週内の短日数勤務とする。
休憩時間の調整	複数回の食事が必要な場合や、副作用等による体調不良等に対応するため、昼休憩以外の休憩時間の確保を可能とする。
退職者の再雇用	疾病等でやむを得ず退職した社員について、優先的に再雇用する（退職時における登録や時限付きにする等の対応が取られることもある）。

治療と仕事の両立支援に役立つ冊子、パンフレット等をご紹介します。

各リンク先のホームページからダウンロード出来ます。

神奈川産業保健総合支援センター「治療と仕事の両立支援のための就業規則・規程例（改訂版）」

(<https://www.kanagawas.johas.go.jp/pages/108/>)

治療と仕事の両立支援ナビ (<https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp/download/>)

産業医科大学「両立支援情報サイト」 (<https://www.ryoritsu.dohcuoeh.com/>)

■費用助成

取組例	支援内容
医療費軽減、見舞金 (事業所における保険加入)	従業員の保険加入のため、事業所が保険会社と契約して、医療費負担の軽減を行う。保険加入等により見舞金等の支給も行う(見舞金は保険加入に限らず事業者が支給する場合もある)。
収入補償	健康組合の傷病手当とは別に、収入補償を行う。
無利子貸付	両立者に高額な治療費の支払いが発生した場合に、無利子で必要金額の貸し付けを行う。
アピアランスケアへのサポート	アピアランスケア(薬物療法の副作用による脱毛等の外見変化へのケア)として、ウィッグ等の購入費用に対して補助する。

■体制づくり

取組例	支援内容
健康管理室等の設置	保健師等が常駐する健康管理室等を設置する。
産業医、専門員の配置	産業医、保健師、看護師、臨床心理士、カウンセラー、両立支援コーディネーター等を配置する。
健康管理担当者の配置	健康管理の担当者を定め、担当者間での治療と仕事に関する情報共有、両立者支援を行う。
社外資源との連携	病院等との連携や、保険のオプションを活用して、両立者のメンタル面のカウンセリング、セカンドオピニオン相談等の支援を行う。
トップによる臨機応変な対応	トップが従業員全員の状況を把握し、声掛け相談を行い、状況に応じ臨機応変に対応する。
運用面での柔軟な対応	制度の活用だけでなく、面談での希望に基づき、運用面で個別に柔軟な対応を行う。
関係者の情報共有・会議	人事担当部署、健康管理室、各部署での健康管理担当者等による治療と仕事の両立に関する情報共有等を行う。
復職を検討する会議の開催 (両立支援プランの作成・共有)	復職時においては、復職が円滑に行えるように人事担当部署、健康管理室、所属長等が両立者について情報を共有するとともに、両立支援プランの作成等を行う。

参考：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」(令和6年3月版)
治療と仕事の両立支援ナビ(<https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp/index.html>)
東京都「企業でできるがん対策事例紹介集」

3 県内事例の紹介

株式会社森野組

[業種] 総合建設業
[所在地] 山口県岩国市
[従業員] 28人
[URL] <http://morinogumi.co.jp/>

社員が長く働き続けて欲しい 社長の想いで「治療休暇制度」を創設



企業方針

同社は昭和21年創立の伝統ある企業で、県内を中心に土木・建築・鉄道・空港等多岐にわたる建設工事を行っている。また、同社は「このまちを造る、守る、繋げる」をスローガンとし、インフラに関わる様々な事業に従事するための社員教育も積極的に行っている。さらに、社員が健康で気持ちよく働ける環境を目指し、十分な安全対策、資格取得等の社員教育、風通しの良い職場の構築に取り組んでいる。福利厚生も充実しており、レクリエーション活動として2年に1回の社員旅行、納涼慰労会、忘年会があり、費用は全額会社が負担している。なお、同社は、ワークライフバランスにも積極的に取り組み、令和2年には山口県から「誰もが活躍できるやまぐちの企業」「やまぐち健康経営認定企業」にも認定されている。

取り組み

令和3年8月に「治療休暇制度」を創設。当時、社内で病気の治療をする社員が増加してきたこと、年次有給休暇では有給を使い切ってしまった後は治療のための欠勤でも給与を減額せざるを得ない背景があった。また、独立行政法人労働者健康安全機構の「治療と仕事の両立支援助成金（制度活用コース）」の活用を検討していたことから、社長の森野友輝弘氏から総務部長の松本雄二氏に対し、働きながら通院し病気を治療する独自制度を創設するよう指示。社長の指示を受け、松本氏は両立支援コーディネーターの基礎研修の受講を修了した後、制度創設に着手。社労士と相談し、就業規則に治療休暇制度の規定を盛り込んだ。同制度は勤続3年以上の社員で特定の病気（疾患）に限らず、治療のために通院が必要であると会社が認める病気（疾患）であれば対象であり、年間7日間有給で付与される。また、休暇の単位も通院治療の状況に応じて1日又は半日単位で取得することもできる。

Point

■社員に長く働いて欲しい、家族的な職場を目指す発想から

前職が銀行員という総務部長の松本氏。同社に転職して、社員と経営陣の距離が近く風通しの良さに驚いたという。また、治療休暇制度は、社長が「働く意欲のある社員が退職せずずっと働いて欲しい、出来るだけ長く続けて欲しい。一緒に仕事をやっていきたい。」という想いから生まれたものだという。また、専務取締役の森野弘子氏によると、社員の平均勤続年数が約20年と長く、現在も65歳以上の社員が10人近く在籍し、また、40年近く勤続する社員もいるという。



総務部長 松本雄二氏

「両立支援コーディネーターの取得には苦労しましたが、制度自体は社員に喜んでもらえています。当社のような制度があれば、精神面でも大きな支えになると思います。」（松本氏）

■相談窓口を一本化し、個人情報に配慮

同社の安全衛生環境協議会や社員採用の際に、治療休暇制度を周知し取得の奨励を行っている。

また、「両立支援コーディネーター」の修了証を取得した松本氏がアドバイザーとして、治療休暇を取得する社員との調整を行っている。事前に申請書を松本氏に直接提出し休暇を取得することになるが、提出先と相談窓口を松本氏に一本化することで、申請者の個人情報（プライバシー）には特に配慮しているという。

松本氏によると、「年次有給休暇の場合、請求の理由を会社に伝える必要がないものの、請求を遠慮する社員もいる。治療休暇の場合、治療という取得理由があり、コーディネーターに申請すれば取得可能であるため取得しやすい。」と説明する。

■両立者の声

治療休暇制度は半日単位で取得できるため、通院に専念する時間を考えると、仕事のスケジュールと両立しやすいです。今後も治療を続けることになるため、安心して働くことができ、会社に感謝しています。

出光興産株式会社（徳山事業所）

〔業種〕 石油・石炭業
〔所在地〕 山口県周南市
〔従業員〕 約500人（徳山事業所）
〔URL〕 <https://www.idemitsu.com/jp/index.html>



創業当時から根付く両立支援 様々な立場から支援を行う

企業方針

従業員は従業員でなく家族同然という創業者の「大家族主義」という言葉があり、「人が資本」という考え方を創業以来大事にしている。この考え方により、出光興産グループでは「人が中心の経営」を掲げ、尊重される人材の育成を究極の目的と位置付け、人の力を最大限に発揮し社会に貢献していくことを目指している。また、「全てにおいて健康・安全を優先する」を同社グループの行動指針と定義し、「こころ」「からだ」ともに健康で、活き活きと働ける会社を目指している。さらに、事業を通じて多様な人材の育成を図り、人の力を最大限に発揮することで、同社の持続的成長と、社会に貢献することを目的としている。

取り組み

従業員の健康推進については、本社人事部内に全社の健康推進の事務局を設置し、健康保険組合や関係各部室と連携しながら取り組んでいる。同社の健康管理規程には各部室長や人事担当役職者などの役割を定め、職場における健康管理・健康増進を推進している。具体的には、中途採用者や異動者など環境変化に伴うストレスがかかりやすい従業員に対し、不調者の早期発見に努めている。また、従業員が安心して働けるよう、入社1年目から3年目の社員全員を対象にした面談を継続して実施している。さらに、社内に「健康サポートサイト」を設置して、こころの不調に関する情報発信、ウェブセミナーの活用、各種研修の開催、eラーニングによる従業員のサポートを行っている。

Point

■様々な立場から支援や配慮を忘れずに

病気に罹患した従業員の就労支援を考えるにあたって、従業員の希望を確認しつつどのような課題があるか把握し、その課題を解決するにはどのような支援や配慮が必要か検討する必要がある。特に、医療機関に従業員の治療状況や身体、勤務状況等を情報共有しつつ、本人が抱える不安（経済面、身体面、就労継続の不安）について、様々な立場からできることを考えなければならない。実際に、同事業所では視野障害に罹患したベテラン従業員が、従来の職場に復帰したいと申立てたものの、視野障害による作業場所や装置取扱いの危険性が懸念された。このため、両立支援コーディネーターが産業医と協力し、装置と周辺の写真を添付した産業医意見書を主治医に提出し、正しい情報を伝えたところ、現場作業可とする主治医意見書が得られ、従来の職場へ復帰することができた。

■主治医との情報共有する仕組みを明確化

メンタルヘルス不調者に対する対応はマニュアル化されており、本人の同意の元、関係者（産業医、人事、上司、産業保健職）が集まり、個別事案ごとに両立支援に関する内容を検討する体制が整備されている。また、本人の職場復帰は、復職プログラムを活用し実施しているが、主治医には本人を通じて仕事内容等を伝達しているが、本人からの説明が難しければ、産業医意見として主治医へ情報提供する等、関係者と主治医等が連携する仕組みも整備されている。

●勤務制度・休暇制度

- ・傷病休暇（休務期間6か月＋勤続年数に応じた休職期間（最長42か月））
- ・家族介護：介護休業、介護休暇、介護短時間勤務
- ・在宅勤務、フレックスタイム制度
- ・治療による短時間勤務制度

●相談体制

- ・事業所内の医務室、人事課が相談窓口。安全衛生委員会、社内ポータルにて相談窓口を周知している。
- ・二次健診対象者は、全員医務室に報告され、就業上の配慮について産業医面談で相談しながら決定している。

学校法人Y I C学院

[業種] 教育、学習支援業
[所在地] 山口県山口市
[従業員] 約400人
[URL] <https://www.yic.ac.jp/>



積極的に個別相談と研修を行い 教職員の就業をサポートする

企業方針等

同社は、平成2年に宇部市内に現Y I C情報ビジネス専門学校を開校し、その後現在まで山口県及び福岡県内に7校の専門学校と、認定こども園・小規模保育所の運営を行っており、20,000人を超える卒業生（職業訓練生含む）を輩出してきた。「教育を通して社会に貢献する。」を目標として、教職員自らが多様な知識・技能や価値観を持った仲間とともに協働して自立的・自律的に成長を続けられる職場づくりを目指している。また、学生等を相手に仕事を行うことから、教職員が健康で気持ちよく働いている姿を学生に見せることが大切であるとの思いから、長く働き続けられる環境の整備に取り組んでいる。

取り組み

メンタルヘルス対策、治療と仕事の両立支援の取り組み等の窓口として、管理部門とは独立した組織である総合支援室を設置し常勤2名体制で対応しており、社内イントラネットにて相談窓口の周知をしている。また、常勤者にベテランの看護師が配置されていることから、教職員からの病気全般の幅広い相談にも対応ができる体制が整備されており、多くの教職員から健康管理全般についての問い合わせに対応できている。治療と仕事の両立支援に係る相談を受けた場合には、所定の面談記録を作成することによって、誰にどこまで開示するか等も含めて整理を行う仕組みが構築されており、職場の管理職、主治医、産業医等と連携して必要な情報を共有する取り組みを行っている。個人情報が含まれる書面は鍵のかかる箇所に保管されており、社内イントラネットに個人情報が含まれるデータを格納する場合には、権限を付与された者のみが閲覧できるよう管理している。

Point

■治療と仕事が両立できる支援体制

過去にがんの治療が必要となった教職員がおり、休業措置後の職場復帰に向けて、主治医等からの意見を踏まえ、教職員と相談した上で就業上の措置及び治療に対する配慮の検討等を行った。その結果、職場復帰を行った際には、短時間勤務の実施や自宅から近い事業場への配置転換等を行った。現在、職場復帰を開始してから9年以上が経過しているが、7年目までは総合支援室において月1回、8年目以降は年4回の面談を継続して行っており、追加の面談が必要であれば対応している。

■健康診断実施機関と連携し早期対応を図る

健康診断実施機関と連携し、定期健康診断において結核等の早急な治療が必要な症状が発見された場合には、通常の通知よりも早期に通知が届くように管理しており早期の受診勧奨を図っている。

二次健診対象者は、全員総合支援室に報告され、就業上の配慮について産業医等の面談で相談することができる。また、50人未満の事業場で働く教職員を含め全教職員についてストレスチェックを実施しており、高ストレス者には、産業医面談だけではなく、看護師等の産業保健スタッフによる面談の受付も案内している。

■年4回の定期教職員面談

総合支援室において、平成27年から病気欠勤からの復帰者等を対象に年4回の事前のアンケートと個別面談を内容とした定期教職員面談を開始し、約10年間に渡って治療と仕事の両立支援の利用の促進を図っている。病気欠勤からの復帰者等との面談は年間10～20人程度実施している。

相談が寄せられた場合には、本人の気持ちに寄り添った対応を行うとともに、職場の理解と配慮を得ることができるよう管理職に対して仕事の見直しや改善の機会と捉える必要があることを説明する等の対応を図っている。

このような取り組みを継続して行った結果、同社では職場復帰後、治療と仕事の両立が難しい事での離職者はおらず、全員が継続勤務している。

■年2回の教職員研修

全教職員に対して夏と冬にそれぞれ3日間行う社内研修において、メンタルヘルス対策や治療と仕事の両立支援に関することを含めた研修等の機会を提供しており、同研修を通じて予防医学的な観点からメンタルヘルス対策等に係る意識啓発に取り組んでいる。

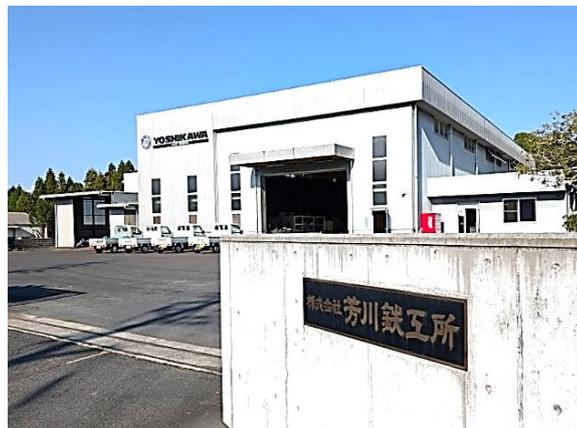
株式会社芳川鉄工所

〔業種〕 鉄鋼業

〔所在地〕 山口県光市

〔従業員〕 25人

〔URL〕 <https://yoshikawa-tk.com/>



社員には健康で長く勤めてもらいたい 社長の想いが健康経営の推進に

企業方針

同社は昭和35年に設立し、「より良い製品をお客様へ」をモットーに、機械・製缶加工や製鉄関連設備等の修繕・整備を行っている。社員が仕事や会社に誇りを持つことは働き甲斐につながり、働き甲斐がある会社は生産性も高いことから、社員が「この会社で頑張ってみよう」と考えてもらえるような会社を目指している。社員からの意見を業務に積極的に取り入れられるよう意見箱を設置し風通しの良い職場を構築している。また、福利厚生も充実しており、社員が健康で長く働ける環境を目指し、一般健診時のがん検診等オプション検査費用などを会社が全額負担しているほか、会社負担で全社員が民間医療保険に加入している。バーベキュー、社員旅行や芋掘りなど社員の家族も参加できるイベントも行っている。さらに、同社は健康経営にも積極的に取り組み、令和3年から4年連続で健康経営優良法人に認定されており、令和4年には山口県から「やまぐち健康経営優良認定企業」にも認定されている。さらに、全国上位の中小規模健康経営優良法人に付加される「ブライツ500」にも令和5年から2年連続で認定されている。

取り組み

健康経営への取り組みがきっかけで、治療と仕事の両立支援制度にも取り組んだ。まず、令和3年に総務担当者が両立支援コーディネーターの研修を受け、修了証を取得した。研修で学んだことを基に、休暇制度や相談窓口の明確化など就業規則の内容を見直し、社員に両立支援制度を周知した。実際に、オプション検査でがんを早期発見できた社員に対し、両立支援コーディネーターが勤務状況提供書の作成、就労復帰の可否について意見書依頼などの支援を行うことができた。また、女性社員は骨粗しょう症健診も受けており、女性の健康問題にも積極的に取り組んでいる。この結果、女性からの面接応募が増え、女性の新規採用に繋がっている。

Point

■ 家族を含めて社員を大事にしている

一般健診の結果、要精密検査の判定を受けたときは、1回目の受診に限り会社負担とする制度を設け、社員が受診しやすい環境をつくっている。また、異常項目に関連した健康リーフレットを給与明細書に同封し、社員の家族にも案内している。さらに、2時間単位で取得できる休暇制度があるため、通院治療以外にも子供の急な看護対応など生活と仕事を両立しやすくなっており、金銭面でも仕事面でもサポートする体制を整備している。このため、若者の採用にも繋がっており、定年延長後も引き続き勤めているベテラン社員も複数名在籍している。



代表取締役 芳川靖平氏

「『良い会社に就職できてよかった』『素晴らしい会社に勤めているんだ』と、社員本人もそしてその家族も、誇りに思えるような会社になりたいと考えています。」
(芳川氏)

■ がんの早期発見と両立支援制度の整備が順調な職場復帰に
がん治療と仕事の両立支援を行った社員はこれまで2名おり、いずれも勤続15年以上のベテラン社員であった。両立支援を行うにあたり、社員が治療に専念することを最優先とし、同部署の職員がフォローしたり、外注に出して休職期間に対応した。両立支援制度を周知していたこともあり、社員の不安を取り除いて復帰しやすい状況を整えていた。

① Aさん（肺がん）

手術後、就労復帰の可否について主治医意見を依頼したところ、復職可の意見書をもらい、約1か月で復職できた。その後も経過観察等で通院治療することもあったが、時間単位の休暇制度を活用し、順調に職場復帰することができた。

② Bさん（前立腺がん）

手術を受けたBさんは、就労復帰にあたり、トイレが近くなったことで、作業を中断したり他の社員に迷惑をかけてしまわないかが不安だった。このため、まずは半日勤務からの復帰を提案した。また、Bさんの作業場所から50mの所に仮設トイレを設置し、就労復帰における社員の不安を取り除き、無事に就労復帰することができた。

患者（労働者）向けの「治療と仕事の両立」相談窓口

窓 口	相談内容
<p>山口産業保健総合支援センター 山口市旭通り2丁目9-19 山口建設ビル4F TEL 083-933-0105</p>	<p>○治療と仕事の両立支援に関する相談 相談日時：平日9:00～17:00</p> <p>○出張相談窓口：開設場所、日時は ホームページ に掲載 https://www.yamaguchis.johas.go.jp/</p> <p>○患者（労働者）と事業場との個別調整支援</p> <p>○事業者に対する啓発セミナー、管理者向け両立支援教育</p> <p>○事業場への個別訪問支援  （ご利用は全て無料）</p>
<p>ハローワーク 長期療養者職業相談コーナー （字部） 字部市北琴芝2-4-30 TEL 0836-31-0164 （徳山） 周南市大字徳山7510-8 TEL 0834-31-1950 （岩国） 岩国市山手町1-1-21 TEL 0827-21-3281 （下関） 下関市貴船町3-4-1 TEL083-222-4031</p>	<p>○長期療養者に対する就職支援 相談対象となる方は、次のいずれにも当てはまる方です。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 主治医から就労可能と判断されているがん、肝炎等の長期療養中の方 2. 離職されている方もしくは近々離職が予定されている方 <p>連携先拠点病院 山口大学医学部附属病院、岩国医療センター、周東総合病院、徳山中央病院、山口県立総合医療センター、下関総合病院</p>
<p>ハローワーク山口 難病患者就職サポーターによる 出張相談 山口市神田町1-75 TEL 083-922-0043</p>	<p>○難病患者に対する就労支援 対象者：難病患者で就職を考えている方など 県内の「地域難病相談支援センター（各健康福祉センター及び下関市立下関保健所）」において出張相談を行っています。 相談日時：各センターで相談日を設定</p>
<p>山口県社会保険労務士会 山口市中央4丁目5-16 山口県商工会館2階 TEL 0120-939-664</p>	<p>○総合労働相談（無料） 社会保険労務士による職場の悩み相談 電話相談：毎週木曜日14:00～17:00 対面相談：毎週木曜日14:00～17:00（予約制）</p>
<p>連合山口 なんでも労働相談 山口市緑町3-29 TEL 0120-154-052</p>	<p>○総合労働相談（無料） 働くことに関する困りごとは、労働組合の連合にご相談ください。専門のアドバイザーが対応します。 相談日時：平日10:00～16:00</p>
<p>日本産業カウンセラー協会 TEL 03-5772-2183</p>	<p>○働く人の悩みホットライン（無料） 相談日時：月曜～土曜 15:00～20:00</p>
<p>日本キャリア開発協会</p>	<p>○キャリアコンサルティング（30分無料電話相談） ホームページ で申し込み（事前予約制） https://www.j-cda.jp/hatarakikata/index.php </p>
<p>山口県がん総合相談窓口 防府市大字上右田2686 （公社）山口県看護協会内 TEL 0835-28-7090</p>	<p>○がんに関すること全般（仕事・就労問題を含む）（無料） 相談日時：平日9:00～12:00、13:00～16:00 ※「がん相談支援センター」が県下に9カ所あります 岩国医療センター、周東総合病院、徳山中央病院、山口県立総合医療センター、山口大学医学部附属病院、山口宇部医療センター、山口県済生会下関総合病院、長門総合病院、都志見病院</p>

※ 対面相談は予約が必要です。祝日・年末年始はお休みです。通話料は相談者負担です。