

# 雇用のあり方、 取り組み方



第52回

— 会員・企業の立場から雇用の現状、問題点を考える —

## 治療しながら働く時代へ

### 「治療と就業の両立支援指針」のポイント

株式会社ヒューマンリソースみらい

代表取締役 荒木康之

(特定社会保険労務士)

医療技術の進歩により、かつては「治るか、亡くなるか」の二択であった多くの疾病が、今日では長期にわたって付き合いつつあり、生活する「慢性疾患」へと変わりつつあります。がん・糖尿病・心疾患・脳血管疾患・メンタルヘルス疾患などがその代表例です。厚生労働省のガイドラインによれば、仕事を持ちながらがらんで通院している方の数は32.5万人に上るとされており（平成22年国民生活基礎調査に基づく推計）、これは決して他人事ではありません。さらに、一般健康診断における脳・心臓疾患につながるリスクの有所見率も年々増加しており、疾病リスクを抱える労働者は増える傾向にあります。

こうした社会的背景を受け、厚生労働省は2026年2月10日、「治療と就業の両立支援指針」を告示し、同年4月1日より適用されることとなりました。深刻な少子高齢化が進

む中、疾病を抱える労働者が治療を続けながらその能力を最大限に発揮できる職場環境を整備することを目的としたものです。以下、事業主として押さえておくべきポイントを整理します。

#### 対象者と趣旨

本指針は、雇用形態を問わず全ての労働者を対象としています。正規・非正規を問わず、パートタイムや契約社員も含まれます。「疾病を抱えているから」という理由だけで安易に離職を促すのではなく、働く意欲と能力のある労働者が治療と就業を両立できるよう、事業主が積極的に環境を整えていくことが求められています。70歳、あるいはそれ以上の年齢まで働く時代を迎えた今、この視点はすべての企業にとって不可欠なものとなっています。

#### 事業主に求められる環境整備

事業主には、主に以下の3点の取り組みが求められます。

第一に、基本方針の表明です。両立支援に取り組む姿勢や具体的なルール（事業場内ルール）を文書化し、全労働者に周知することが求められます。「うちの会社はこういう対応をします」という姿勢を明示することで、疾病を抱える労働者が安心して申し出しやすい雰囲気が生まれます。

第二に、柔軟な働き方を支える制度の整備です。時間単位の年次有給休暇や傷病休暇などの休暇制度、時差出勤・短時間勤務・在宅勤務・試し出勤などの勤務制度の導入が望ましいとされています。治療のための通院は、週に複数回に及ぶこともあり、こうした制度が整っているかどうか、離職を防ぐ大きな鍵となります。

#### 両立支援の具体的な進め方

支援は原則として、労働者本人からの申出を端緒として開始されます。プロセスは次のような流れとなります。

まず、労働者が主治医から「就業継続の可否」や「業務上必要な配慮事項」に関する情報（診断書等）を取得し、事業主に提出します。次に、事業主はその情報をもとに産業医や保健師等の専門職から意見を聴取します。その上で、主治医・産業医等の意見を勘案しながら労働者本人と十分に話し合い、就業継続や職場復帰の方針を決定します。最終的には、

具体的な配慮内容・スケジュール・評価時期などをまとめた「治療と就業の両立支援プラン」(または職場復帰支援プラン)を作成・実施します。

支援プランは、一度作成して終わりではありません。定期的に状況を確認し、労働者の体調や治療の経過に応じて柔軟に見直していくことが大切です。



### 運用上の重要な留意点

疾病に関する健康情報は極めて機微な個人情報です。本人の同意なく取得・利用することは原則として認められず、取得した情報は厳重に管理する必要があります。「上司が部下の病名を他の同僚に話した」といったことが起きないように、情報管理のルールを徹底することが不可欠です。

また、一人の労働者を支援することで上司や同僚に過度な負担が集中しないよう、組織全体でのバックアップ体制を整えることが重要です。支援する側が疲弊してしまつては、長続きしません。

さらに、「疾病がある」というだけ

で安易に退職を促したり就業を禁止したりすることは避けなければなりません。配置転換・時短勤務・業務内容の調整など、あらゆる可能性を検討した上で、可能な限り就業機会を確保する姿勢が求められます。こうした対応を怠り、不当に退職を迫るような事態は、後に労務トラブルに発展するリスクもあります。

### おわりに

治療と就業の両立は、今後ますます重要性が高まるテーマです。労働者が安心して治療を受けながら働き続けられる職場は、優秀な人材の定着と組織の持続的な成長につながります。まずは自社に相談窓口がある

か、支援の流れが明文化されているかを確認することから始めてみてください。本指針を機に、自社の対応を今一度、見直してみてもいいでしょうか。