

「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」に基づく

治療経過に基づく療養パターン別両立支援の参考資料



2023年3月

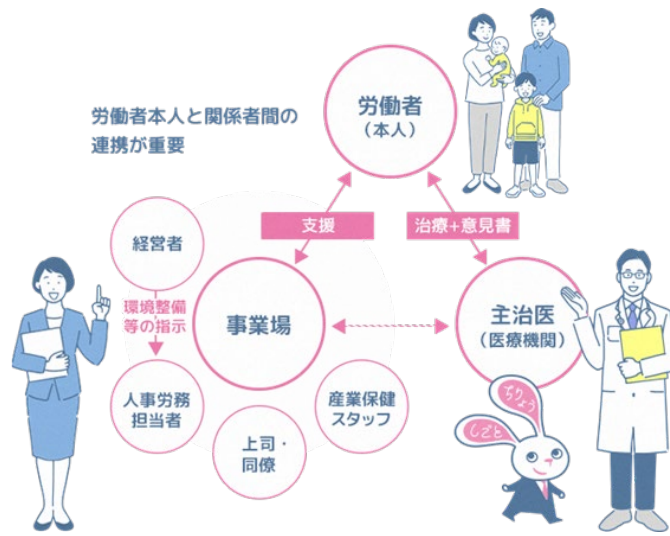
厚生労働省

目次

1. 作成の趣旨・目的.....	2
2. 治療と仕事の両立支援の流れと特に支援が必要な局面.....	6
(1) 両立支援の流れと特に支援が必要な局面.....	6
3. 両立支援の各局面における関係者の取組.....	11
(1) 労働者による支援の申出.....	14
(2) 経営者・管理監督者による就業継続可否の判断/職場復帰の可否の判断.....	20
(3) 両立支援プランの策定/職場復帰支援プランの策定、職場復帰.....	24
(4) 休業の対応.....	29
(5) フォローアップおよびプランの見直しまたは終了.....	31
4. 治療と仕事の両立支援に関する事例.....	35

1. 作成の趣旨・目的

- これまでに「**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**」(以下「両立支援ガイドライン」といいます。)において両立支援の基本的な考え方を示すとともに、参考資料編において、がん、脳卒中、肝疾患、難病、心疾患及び糖尿病の6疾患における、それぞれの疾患の特徴に則した両立支援を進める上での留意事項をまとめてきました。
- また、企業と医療機関が連携する際の対応についても「**企業・医療機関連携マニュアル**」(以下「連携マニュアル」といいます。)を作成し、留意事項を示すとともに、上記6疾患のモデル事例を用いた具体的な連携方法について紹介してきました。
- 本参考資料では、ある程度の見通しをたてて両立支援に取り組むことも可能となるよう、疾患ではなく「治療経過」の各局面に着目した対応のポイントについてまとめています。
- なお、同じ疾患・治療であっても、具体的な経過や就業への影響には個人差があります。個別に状況や本人の意向を確認し、支援に当たることが重要です。
- 本資料は両立支援ガイドラインや連携マニュアルでは記されていない、復職後等の「その後の経過等」を含めた両立支援の主な局面毎の対応を補完する参考資料となります。
- 本資料は以下の方々を中心に活用いただくことを想定しています。
 - ✓ 治療と仕事の両立支援が必要な労働者がいるが、具体的な対応が分からない方
 - ✓ 治療と仕事の両立支援が必要な労働者が出た場合に備えて、具体的対応をあらかじめ確認・準備しておきたい方
- また、事業場における環境整備・取組事例を踏まえた参考資料も一緒にご活用いただくことで、よりの確に両立支援にお取り組みいただけます。
- 治療と仕事の両立を実現するためには、治療の継続や適切な生活習慣の維持など、労働者自身による取組はもちろんのこと、労働者や治療の状況に応じた就業上の措置や配慮など、事業場における対応や、上司・同僚の理解・協力も必要となります。さらに、主治医等の医療機関の関係者等をはじめとした、**事業場内外の関係者が連携**することが重要です。



サポート



※厚生労働省「治療と仕事の両立支援ナビ」より転載、改変

○ 治療と仕事の両立に関わる主な関係者は、以下のように整理することができます。

配置場所	関係者		役割（例）	本参考資料・事例集での表記
企業	労働者		<ul style="list-style-type: none"> ➢ 治療と仕事の両立 ➢ 健康管理 	労働者本人
	企業関係者	経営者・管理監督者	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 両立支援に関する環境整備 ➢ 労働者の状態の観察、健康確保措置 	経営者・管理監督者/人事労務担当者
		人事労務担当者	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 就業上の措置、治療への配慮 	
		衛生管理者/安全衛生推進者/衛生推進者	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 両立支援のサポート ➢ 環境整備の推進 ➢ 人事労務担当者や事業場外資源との連絡調整 ※事業規模によっては人事労務担当者等が兼務することがあります 	
		産業医等 [※] /保健師/看護師 <small>※産業医を選任していない場合は労働者の主治医等の医師</small>	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 労働者に対する両立支援及び経営者・管理監督者/人事労務担当者への助言 ➢ 医療関係者との連携 	
医療機関	医療関係者	医師(主治医)/医療ソーシャルワーカー(MSW)等	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 治療の提供及び療養上の助言・指導 ➢ 両立に関する相談への対応 ➢ 企業関係者との連携 	主治医等

両立支援に係る様々な関係者

・上記に挙げた関係者以外にも、両立支援には様々な関係者がいます。

【職場内】

- ✓ **同僚**: 就業上の措置や治療への配慮を行うに当たっては、一緒に働く同僚の理解・協力が重要です。
- ✓ **労働組合**: 企業によっては、労働者からの相談を受け付け、両立支援のための環境整備に取り組んでいる場合があります。

【専門家・支援機関】

- ✓ **産業保健総合支援センター**: 独立行政法人労働者健康安全機構が各都道府県に設置している産業保健総合支援センター(さんぽセンター)では、治療と仕事の両立支援のための専門の相談員を配置し、様々な支援を行っています。
また、両立支援活動の推進のため、支援対象者と主治医、会社・産業医などの職場関係者をつなぎ、両立支援をサポートする「両立支援コーディネーター」の養成も行っています

➢ **両立支援コーディネーター**: 支援対象者が治療と仕事を両立できるよう、それぞれの立場に応じた支援の実施、両立支援に関わる関係者との調整を行います。具体的には、継続的な相談支援を行いつつ、支援対象者の同意を前提として、治療に関する情報や業務に関する情報などを得て、支援対象者の治療や業務の状況に応じた必要な配慮等の情報を整理して本人に提供します。

- ✓ **社会保険労務士**: 休業、職場復帰や再就職など「治療と仕事の両立支援」に関する様々な相談に対応しています。全国 47 都道府県に社会保険労務士会があり、気軽に安心してご利用できる相談窓口として、総合労働相談所を設置しています。
- ✓ **キャリアコンサルタント**: キャリアカウンセリングを通じて、病気を抱えながら働くことについて、労働者本人と話し合いながら最も望ましい職業選択やキャリア開発について支援を行っています。

2. 治療と仕事の両立支援の流れと特に支援が必要な局面

(1) 両立支援の流れと特に支援が必要な局面

- 治療と仕事の両立支援は、疾病により支援が必要な労働者(患者)本人からの申出から始まります。その際、労働者は、経営者・管理監督者が両立支援を検討するために必要な情報を収集して提出する必要があります。
- 一方、経営者・管理監督者は、労働者からの支援の申出を受けて、検討に必要な情報に不足がないかの確認が必要になります。このため、産業保健スタッフや人事労務担当者は、労働者から治療と仕事の両立について相談があった場合、労働者が主治医から必要十分な情報を収集できるよう、書面の作成支援や手続きの説明など、必要な支援を行います。もし、情報が十分でない場合は、労働者(患者)本人の同意を得た上で、産業医等や産業保健スタッフ、人事労務担当者が主治医からさらに必要な情報を収集します。
- 続いて、経営者・管理監督者は主治医から提供された情報を産業医等に提供し、就業継続の可否や、就業可能な場合の就業上の措置及び治療に対する配慮に関する意見を聴取します。これら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や治療に対する配慮の内容及び実施時期などについて検討します。その際、就業継続に関する希望の有無や、就業上の措置及び治療に対する配慮に関する要望について、労働者本人から聴取し、十分な話し合いを通じて本人の了解が得られるよう努めることが必要です。
- なお、経営者・管理監督者は検討に当たり、疾病に罹患していることや病名のみをもって安易に就業を禁止するのではなく、労働者の状態や今後の予想される変化を見極めながら、できるだけ作業時間の短縮、配置転換、その他の必要な措置を講ずることによって、就業の機会を失わせないように留意が必要です。
- また、治療と仕事の両立支援を必要とする労働者の背景には、様々な疾患や治療等がありますが、両立支援の際には疾患そのもの、疾患名に着目するのではなく、疾患・治療による就業への影響や、就業による治療への影響に着目することが重要です。就業への影響に関わる主な要因として、休業や入院の有無、その期間の長短が挙げられます。休業や入院の有無やその期間の長短等によって、必要な就業上の措置や治療への配慮が異なるだけでなく、周囲の同僚等への影響も異なります。

休業を伴わないパターン

- 休業を伴わず、就労しながら通院治療を継続するパターンが挙げられます。治療等のために「一時的に」入院が必要となる場合や、治療の副反応等によりに休んだりする場合も想定されます。

休業を伴うパターン

- 両立支援の必要がある疾患の診断を受けて、まず入院又は通院による治療のため一定期間休業し、その後職場復帰するパターンが挙げられます。

- 具体的な就業上の措置や治療に対する配慮の内容及び実施時期などは、両立支援プラン又は職場復帰支援プラン※としてとりまとめます。プラン策定後はフォローアップにより労働者の経過を確認し、適時プランの見直し又は支援終了の判断を行います。

※【両立支援プラン】労働者が治療をしながら就業の継続が可能であると判断した場合、業務によって疾病が増悪することがないように就業上の措置等を取りまとめたもの

【職場復帰支援プラン】労働者の疾病が回復し、入院、療養等一定期間の休業からの職場復帰が可能であると判断した場合に、業務によって疾病が増悪することがないように就業上の措置等を取りまとめたもの

- 以上が治療と仕事の両立支援の基本的な流れになりますが、特に労働者への支援が必要な局面を整理すると、次のようにまとめることができます。

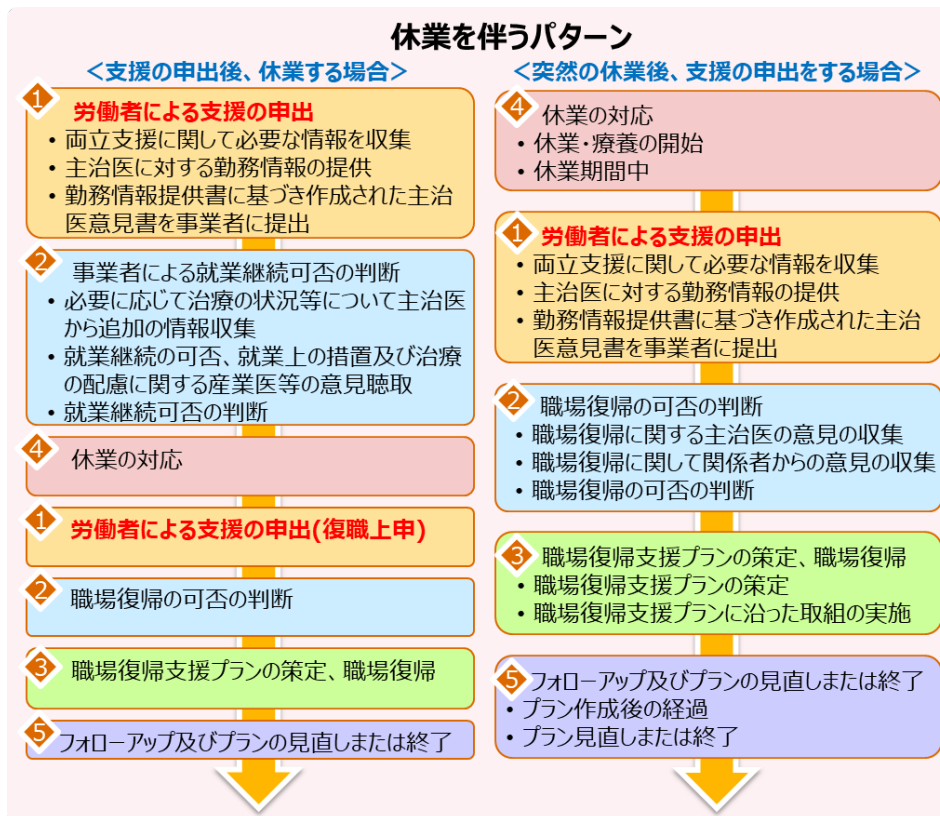
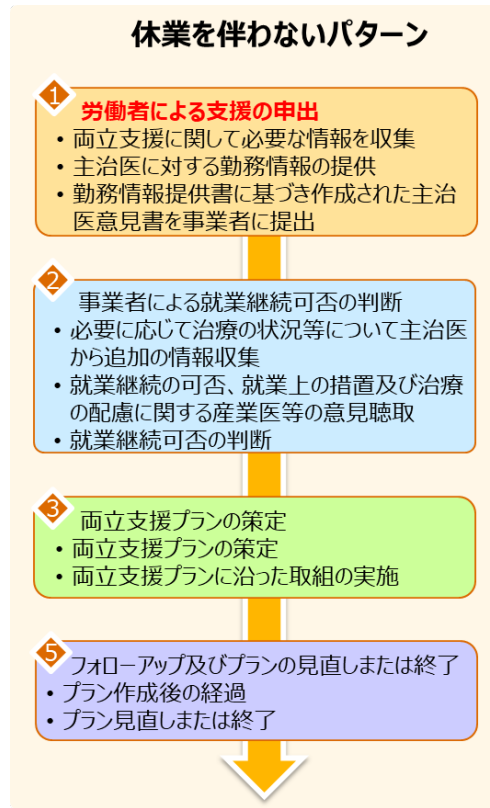
支援が必要な局面

局面	該当パターン		各関係者の取組内容	
	休業あり	休業なし		
1	労働者による支援の申出	○	○	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 両立支援に関して必要な情報を収集 ➢ 主治医に対する勤務情報の提供 ➢ 勤務情報提供書に基づき作成された主治医意見書を提出
2	経営者・管理監督者による就業継続可否の判断		○	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 必要に応じて、治療の状況等について主治医から追加の情報収集 ➢ 就業継続の可否／職場復帰の可否、就業上の措置及び治療に対する配慮に関する産業医等の意見聴取 ➢ 就業継続可否／職場復帰可否の判断
	職場復帰可否の判断	○		
3	両立支援プランの策定、就業継続		○	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 両立支援プラン／職場復帰支援プランの策定 ➢ 両立支援プラン／職場復帰支援プランに沿った取組の実施
	職場復帰支援プランの策定、職場復帰	○		
4	休業の対応	○		<ul style="list-style-type: none"> ➢ 休業・療養開始のため手続きを実施 ➢ 休業期間中、労働者本人と職場間で情報共有
5	フォローアップおよびプランの見直しまたは終了	○	○	<ul style="list-style-type: none"> ➢ プラン作成後の支援 ➢ プラン見直しまたは終了

経営者・管理監督者における取組のポイント

・治療と仕事の両立支援の検討は、両立支援を必要とする労働者からの申出から始まります。労働者が両立支援について相談しやすいよう、日頃から両立支援に関する方針や健康相談窓口等について周知、案内しておくことが重要です。

休業の有無別にみた両立支援の流れ※各局面ボックスの番号は P10「支援が必要な局面」記載の番号と一致



両立支援における留意点

- ・ 両立支援を必要とする労働者がいずれのパターンに該当するかは、経過とともに変わる可能性があります。そのため、両立支援に当たっては必要に応じて労働者の状況を確認し、経過に変わりがなければ確認するとともに、適時就業上の配慮や措置の必要性を検討することが重要です。
- ・ ただし、疾患の診断直後は治療の内容やスケジュールが決まっていない場合がある点に留意が必要です。また、同じ疾患・治療であっても個人によって経過が異なるため、一人ひとり確認することが重要です。
- ・ また、治療内容は手術、薬物療法、放射線療法など様々なものがあります。治療内容の中には体への負担が大きいものや、治療の副反応や合併症を生じるものもあり、身体や就業に影響を及ぼす場合があります。
- ・ 同じ治療内容であっても、治療に要する期間や、身体や就業への影響の程度は個別に異なります。そのため治療と仕事の両立支援に当たっては、疾患や治療そのものに焦点をあてるのではなく、就業への影響の程度や配慮を要する事項に着目して確認することが重要です。

3. 両立支援の各局面における関係者の取組

- 治療と仕事の両立支援の各局面と関係者毎の取組は以下のように整理することができます。
- アクションチェックリストとして、立場・局面に応じて、次にどのようなアクションを取るとよいかの目安としてもご活用ください。

点線下線: 必要に応じて対応する事項

支援が必要な局面		関係者と取組			
		労働者本人	経営者・管理監督者/人事労務担当者	産業保健スタッフ等の事業場内支援者	主治医等
1 労働者による情報収集と支援の申出	両立支援に関して必要な情報を収集 <input type="checkbox"/> p.○参照	<input type="checkbox"/> 上司に職場復帰/継続の希望を上申する <input type="checkbox"/> 上司などに両立支援に関して相談をする <input type="checkbox"/> 両立支援に関する基本情報を収集する	<input type="checkbox"/> 本人から相談を受ける <input type="checkbox"/> 両立支援に関して利用できる制度・手続きを労働者本人へ説明する	<input type="checkbox"/> 本人、経営者・管理監督者から相談を受ける <input type="checkbox"/> 両立支援に関する情報・手続きを本人へ説明する	<input type="checkbox"/> 主治医や MSW 等の相談窓口の担当者が支援の申出、職場への相談方法を助言する
	主治医に対する勤務情報の提供 <input type="checkbox"/> p.○参照	<input type="checkbox"/> 職場の協力を得ながら勤務情報提供書を作成(又は作成依頼)する <input type="checkbox"/> 主治医への質問事項を整理・記載する <input type="checkbox"/> MSW に勤務情報提供書の提供方法を相談する <input type="checkbox"/> 主治医に主治医意見書の作成を依頼する	<input type="checkbox"/> 本人からの相談を受けて、勤務情報提供書の作成を補助(又は代理作成)する	<input type="checkbox"/> 左記を補助する	<input type="checkbox"/> MSW 等の相談窓口の担当者が本人から相談を受け、勤務情報提供書の提供方法等を助言する <input type="checkbox"/> 主治医が勤務情報を確認する
	主治医意見書の提出、支援の申出 <input type="checkbox"/> p.○参照	<input type="checkbox"/> 主治医意見書を経営者・管理監督者に提出し、両立支援の必要を経営者・管理監督者へ申し出る	<input type="checkbox"/> 主治医意見書の受取及び両立支援の申出を受理する	<input type="checkbox"/> 労働者に代わって、主治医意見書を受け取り、経営者・管理監督者に提出する	<input type="checkbox"/> 主治医意見書(休業中の場合、復職に関する意見を含む)を作成する

点線下線: 必要に応じて対応する事項

支援が必要な局面	関係者と取組				
	労働者本人	経営者・管理監督者/人事労務担当者	産業保健スタッフ等の事業場内支援者	主治医等	
2 経営者・管理監督者による就業継続可否の判断/職場復帰の可否の判断	必要に応じて治療の状況等について主治医から追加の情報収集 <input type="checkbox"/> p.〇参照		<input type="checkbox"/> 労働者本人の同意を得た上で、主治医から必要な情報を追加で収集する	<input type="checkbox"/> 労働者本人の同意を得た上で、主治医から必要な情報を追加で収集する	<input type="checkbox"/> 左記の依頼に応じて主治医から追加の情報を提供する
	就業継続/職場復帰の可否、就業上の措置及び治療に対する配慮に関する産業医等の意見聴取 <input type="checkbox"/> p.〇参照	<input type="checkbox"/> 症状や就業意欲、要望等を経営者・管理監督者や産業保健スタッフ等に伝える	<input type="checkbox"/> 産業医等に就業継続/職場復帰の可否、就業上の措置及び治療に対する配慮について意見を求める	<input type="checkbox"/> 産業医等は本人の状態や就業意欲及び要望等を、面談を通して聴取しながら、就業継続/職場復帰の可否、就業上の措置及び治療に対する配慮について経営者・管理監督者へ意見する	<input type="checkbox"/> 職場への相談方法について助言する <input type="checkbox"/> 主治医が本人の就業継続/職場復帰可否を判断(必要に応じて文書を作成)する
	就業継続/職場復帰の可否の判断 <input type="checkbox"/> p.〇参照	<input type="checkbox"/> 就業継続/職場復帰に向けたトレーニング(試し出勤等)を行う	<input type="checkbox"/> 主治医や産業医等の意見を踏まえ、就業継続/職場復帰の可否を判断する(出勤方法の観点も含めて判断)		
3 両立支援プランの策定/職場復帰支援プランの策定、職場復帰	両立支援プラン/職場復帰支援プランの策定 <input type="checkbox"/> p.〇参照	<input type="checkbox"/> 要望や悩みを改めて経営者・管理監督者・産業保健スタッフ等に共有する <input type="checkbox"/> 経営者・管理監督者が作成した両立支援プラン/職場復帰支援プランの内容を確認する	<input type="checkbox"/> 産業医等と連携して両立支援プラン/職場復帰支援プランを策定する <input type="checkbox"/> プラン内容について本人からの合意を確認する	<input type="checkbox"/> 左記を支援する	<input type="checkbox"/> 本人からプランの報告を受け、内容を確認する
	両立支援プラン/職場復帰支援プランに沿った取組の実施 <input type="checkbox"/> p.〇参照	<input type="checkbox"/> 両立支援プラン/職場復帰支援プランに沿って治療と仕事を両立する <input type="checkbox"/> 定期通院や治療を継続する	<input type="checkbox"/> 両立支援プラン/職場復帰支援プランに沿った就業上の措置及び治療への配慮等を実施する <input type="checkbox"/> 本人同意のもと、同僚に就業措置を周知する <input type="checkbox"/> 本人の就業上	<input type="checkbox"/> 必要に応じて、両立支援プラン/職場復帰支援プランに沿った取組を支援する	<input type="checkbox"/> 定期通院時、本人を通じてプランに沿った取組の状況を把握する

支援が必要な局面		関係者と取組			
		労働者本人	経営者・管理監督者/人事労務担当者	産業保健スタッフ等の事業場内支援者	主治医等
			の措置の必要性を同僚に説明するなど、周囲への対応も配慮する		

点線下線: 必要に応じて対応する事項

支援が必要な局面		関係者と取組			
		労働者本人	経営者・管理監督者/人事労務担当者	産業保健スタッフ等の事業場内支援者	主治医等
4 休業の対応	休業・療養の開始 <input type="checkbox"/> p.〇参照	<input type="checkbox"/> 休業の手続きを行う <input type="checkbox"/> 休業を開始する <input type="checkbox"/> 休業中の連絡方法等を確認する	<input type="checkbox"/> 労働者本人に休業に関する制度等の休業申請に必要な情報を提供する	<input type="checkbox"/> 経営者・管理監督者や本人の相談を受ける	<input type="checkbox"/> 主治医が本人に治療方法・期間等を説明する <input type="checkbox"/> MSW等の相談窓口の担当者が本人と相談
	休業期間中 <input type="checkbox"/> p.〇参照	<input type="checkbox"/> 経営者・管理監督者との定期連絡を取るよう努める	<input type="checkbox"/> 労働者本人と連絡をとり、本人が相談できる場の設置や、必要な情報提供をする	<input type="checkbox"/> 経営者・管理監督者や本人の相談を受ける	
5 フォローアップおよびプランの見直しまたは終了	プラン策定後の経過 <input type="checkbox"/> p.〇参照	<input type="checkbox"/> 策定されたプランに沿って業務を遂行する <input type="checkbox"/> 決められた手順で経営者・管理監督者に症状等を報告する <input type="checkbox"/> 定期通院や服薬など治療を継続する	<input type="checkbox"/> 労働者本人に対する就業上の措置を定める <input type="checkbox"/> 定期的に、体調の悪化がないか確認する <input type="checkbox"/> 通院のための休暇取得に配慮する	<input type="checkbox"/> 今後の業務措置に向けた再評価を行う	<input type="checkbox"/> 症状の変化など必要に応じて、状況確認や意見提供をする
	プラン見直しまたは終了 <input type="checkbox"/> p.〇参照	<input type="checkbox"/> 症状に応じた必要な支援を申し出る	<input type="checkbox"/> 適時産業医等の意見を求めながら、経過をフォローし、プランの見直しの要否又は終了を判断する	<input type="checkbox"/> プランの見直しの要否又は終了の可否について意見する	

(1) 労働者による支援の申出

両立支援ガイドライン参照	5(1) 両立支援の検討に必要な情報 5(2) 両立支援を必要とする労働者からの情報提供
該当する治療経過パターン	・休業を伴わないパターン ・休業を伴うパターン

点線下線: 必要に応じて対応する事項

支援が必要な局面		関係者と取組			
		労働者本人	経営者・管理監督者/人事労務担当者	産業保健スタッフ等の事業場内支援者	主治医等
1 労働者による情報収集と支援の申出	両立支援に関して必要な情報を収集	<input type="checkbox"/> 上司に職場復帰/継続の希望を上申する <input type="checkbox"/> 上司などに両立支援に関して相談をする <input type="checkbox"/> 両立支援に関する基本情報を収集する	<input type="checkbox"/> 本人から相談を受ける <input type="checkbox"/> 両立支援に関して利用できる制度・手続きを労働者本人へ説明する	<input type="checkbox"/> 本人、経営者・管理監督者から相談を受ける <input type="checkbox"/> 両立支援に関する情報・手続きを本人へ説明する	<input type="checkbox"/> 主治医や MSW 等の相談窓口の担当者が支援の申出が職場への相談方法を助言する
	主治医に対する勤務情報の提供	<input type="checkbox"/> 職場の協力を得ながら勤務情報提供書を作成(又は作成依頼)する <input type="checkbox"/> 主治医への質問事項を整理・記載する <input type="checkbox"/> MSW に勤務情報提供書の提供方法を相談する <input type="checkbox"/> 主治医に主治医意見書の作成を依頼する	<input type="checkbox"/> 本人からの相談を受けて、勤務情報提供書の作成を補助(又は代理作成)する	<input type="checkbox"/> 左記を補助する	<input type="checkbox"/> MSW 等の相談窓口の担当者が本人から相談を受け、勤務情報提供書の提供方法を助言する <input type="checkbox"/> 主治医が勤務情報を確認する
	主治医意見書の提出、支援の申出	<input type="checkbox"/> 主治医意見書を経営者・管理監督者に提出し、両立支援の必要を経営者・管理監督者へ申し出る	<input type="checkbox"/> 主治医意見書の受取及び両立支援の申出を受理する	<input type="checkbox"/> 労働者に代わり主治医意見書及び両立支援の申出の意思を受け取り、経営者・管理監督者に提出する	<input type="checkbox"/> 主治医意見書(休業中の場合、復職に関する意見を含む)を作成する

両立支援に関して必要な情報を収集

労働者本人

- 治療と仕事の両立支援は、疾病により支援が必要な労働者本人からの申出から始まります。自らが疾病に罹患していることを把握し、治療と仕事の両立支援が必要と判断した労働者は、下記に示すような、支援に必要な情報を主治医から収集して経営者・管理監督者に提出します。

両立支援の検討に必要な主治医からの意見・情報(例)

- ア 症状、治療の状況
- イ 退院後又は通院治療中の就業継続の可否に関する意見
- ウ 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)
- エ 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)

事業場内関係者(経営者・管理監督者/人事労務担当者、産業保健スタッフ等)

- 治療と仕事の両立支援が必要な労働者は、まず身近な上司や人事労務担当者、産業保健スタッフ等に相談することが想定されます。相談を受けた上司や人事労務担当者等は、事業場のルールに則り、両立支援に関して利用できる制度や手続き等について説明するなど、労働者からの相談に対応します。
- 医療機関においても、治療と仕事の両立に関する相談に対応している場合があるため、相談先の1つとして経営者・管理監督者、人事労務担当者、産業保健スタッフ等が労働者に案内することも想定されます。

主治医に対する勤務情報の提供

事業場内関係者（経営者・管理監督者/人事労務担当者、産業保健スタッフ等）

主治医から両立支援の検討に必要な情報を収集するにあたっては、労働者の仕事に関する情報を経営者・管理監督者が主治医に提供することで、よりの確な情報が得られることが期待されます。

- 主治医との円滑な情報共有のために、経営者・管理監督者は**勤務情報提供書^{※1}**や**主治医意見書^{※2}**等の様式を定め、労働者に活用してもらいます。

※1 特段様式を定めていない場合は両立支援ガイドライン P13「勤務情報を主治医に提供する際の様式例」を参照

※2 特段様式を定めていない場合は両立支援ガイドライン P14「治療の状況や就業継続の可否等について主治医の意見を求める際の様式例」や P15「職場復帰の可否等について主治医の意見を求める際の様式例」を参照

- 人事労務担当者や産業保健スタッフ等は、労働者が必要十分な情報を収集できるよう、勤務情報提供書の作成支援を行います。

主治医に提供する労働者の仕事に関する情報(例)

ア 職種、職務内容
イ 勤務形態、勤務時間
ウ 通勤方法、通勤時間
エ 休業可能期間、有給休暇日数
オ 利用可能な制度
カ その他特記事項

経営者・管理監督者における取組のポイント

・労働者による主治医からの情報収集が円滑に行われるよう、日頃から、治療と仕事の両立支援に関する手続きや、事業場が定める様式について周知しておきます。

労働者本人

- **労働者**は、経営者・管理監督者が定める様式等(勤務情報提供書)を活用して、自らの仕事に関する情報を主治医に提供した上で、経営者・管理監督者が定める様式等(主治医意見書)を活用して、主治医から上記の情報を収集します。

社外支援者

- なお、労働者が、主治医からの情報収集や、経営者・管理監督者とやりとりをする際は、次のような関係者の支援を受けることも考えられます。
 - ✓ 主治医と連携している医療ソーシャルワーカー、看護師等
 - ✓ 産業保健総合支援センターの両立支援促進員等
 - ✓ 保健所等の地域で活動している保健師、
 - ✓ 社会保険労務士、キャリアコンサルタント 等
 - ✓ 両立支援コーディネーター※

※P5、18 参照、

医療従事者や企業の人事労務担当者、産業保健スタッフ等で独立行政法人労働者健康安全機構が実施する両立支援コーディネーター基礎研修を修了した両立支援に関する知識を有する者

社外支援者の役割(例)

○ 産業保健総合支援センター(さんぽセンター)

都道府県の産業保健総合支援センター(さんぽセンター)において、治療と仕事の両立支援のための専門の相談員を配置し、以下のような支援を行っています。

- ・ 事業者等に対する啓発セミナー
- ・ 産業医、産業保健スタッフ、人事労務担当者に対する専門的研修
- ・ 関係者からの相談対応
- ・ 両立支援に取り組む事業上への個別訪問指導
- ・ 患者(労働者)と事業者の間の調整支援等
- ・ 両立支援コーディネーター研修 等

○ 都道府県社会保険労務士会

全国 47 都道府県の社会保険労務士会では、労働者の方も経営者の方も気軽に安心してご利用できる相談窓口として、総合労働相談所・年金相談センターを設置しております。

病気になられた方の休業、職場復帰や再就職・雇入れなど「治療と仕事の両立支援」に関する様々な相談や年金について専門家である社会保険労務士が対応します。

○ キャリアコンサルタント

職業能力開発促進法に基づいた国家資格者であるキャリアコンサルタントは、職業選択や能力開発に関する相談・助言を行う専門家として、病気を抱えながら働くことについて、キャリアコンサルティングを通じて労働者本人と話し合いながら、最も望ましい職業選択や病気になった後の働き方・キャリア形成について支援を行っています。

主治医意見書を経営者・管理監督者に提出

労働者本人

- 労働者本人は、受け取った主治医意見書を経営者・管理監督者に提出するとともに、支援の申出を行います。

経営者・管理監督者/人事労務担当者

- 経営者・管理監督者/人事労務担当者は、主治医意見書を受け取るとともに、支援の申出を受理し、両立支援に向けた社内調整等の手続きを進めます。

産業保健スタッフ等の事業場内支援者

- なお、産業医もしくは労働者数が[※]50人未満の事業場で労働者の健康管理を行う医師（以下、「産業医等」といいます。）または保健師、看護師等の産業保健スタッフがいる場合は、労働者の同意のもと、産業医や産業保健スタッフが労働者に代わって主治医意見書の受取・提出、支援の申出の手続きを行うことも想定されます。

(2) 経営者・管理監督者による就業継続可否の判断/職場復帰の可否の判断

両立支援ガイドライン参照	5(3)治療の状況等に関する必要に応じた主治医からの情報収集 (4)就業継続の可否、就業上の措置及び治療に関する産業医等の意見聴取 (5)ア産業医等の意見を踏まえた検討
該当する治療経過パターン	・両パターン共通

点線下線: 必要に応じて対応する事項

支援が必要な局面		関係者と取組			
		労働者本人	経営者・管理監督者/人事労務担当者	産業保健スタッフ等の事業場内支援者	主治医等
2 経営者・管理監督者による就業継続可否の判断/職場復帰の可否の判断	必要に応じて治療の状況等について主治医から追加の情報収集 <input type="checkbox"/> p.○参照		<input type="checkbox"/> 労働者本人の同意を得た上で、主治医から必要な情報を追加で収集する	<input type="checkbox"/> 労働者本人の同意を得た上で、主治医から必要な情報を追加で収集する	<input type="checkbox"/> 左記の依頼に応じて主治医から追加の情報を提供する
	就業継続/職場復帰の可否、就業上の措置及び治療に対する配慮に関する産業医等の意見聴取 <input type="checkbox"/> p.○参照	<input type="checkbox"/> 症状や就業意欲、要望等を経営者・管理監督者や産業保健スタッフ等に伝える	<input type="checkbox"/> 産業医等に就業継続/職場復帰の可否、就業上の措置及び治療に対する配慮について意見を求める	<input type="checkbox"/> 産業医等は本人の状態や就業意欲及び要望等を、面談を通して聴取しながら、就業継続/職場復帰の可否、就業上の措置及び治療に対する配慮について経営者・管理監督者へ意見する	<input type="checkbox"/> 主治医、MSW等が職場への相談方法について本人へ助言する <input type="checkbox"/> 主治医が本人の就業継続/職場復帰可否を判断(必要に応じて文書を作成)する
	就業継続/職場復帰の可否の判断 <input type="checkbox"/> p.○参照	<input type="checkbox"/> 就業継続/職場復帰に向けたトレーニング(試し出勤等)を行う	<input type="checkbox"/> 主治医や産業医等の意見を踏まえ、就業継続/職場復帰の可否を判断する(出勤方法の観点も含めて判断)		

主治医からの追加の情報収集

経営者・管理監督者/人事労務担当者

- 経営者・管理監督者/人事労務担当者は、主治医から提供された情報が両立支援の観点から十分でない場合には、主治医からさらに必要な情報を収集する必要があります。その上で、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判断します。

産業保健スタッフ等の事業場内支援者

- 産業保健スタッフ等がいる場合は、労働者本人や経営者・管理監督者の同意を得た上で、産業医や産業保健スタッフが、経営者・管理監督者の代わりに、主治医からさらに必要な情報を収集することが可能です。

産業医等の意見聴取

経営者・管理監督者/人事労務担当者

- 経営者・管理監督者/人事労務担当者は、収集した情報に基づいて就業上の措置等を検討するに当たり、産業医等に対して、主治医から提供された情報を提供し、次の点に対する意見を聴取します。
 - ✓ 就業継続の可否
 - ✓ 就業可能な場合の就業上の措置、治療に対する配慮
 - ✓ 主治医の就業上の措置等に関する意見 等

産業保健スタッフ等の事業場内支援者

- 産業医等は、本人の状態や就業意欲及び要望等を、面談を通して聴取しながら、就業継続/職場復帰の可否、就業上の措置及び治療に対する配慮について経営者・管理監督者へ意見します。なお、疾患や治療等の状況によっては、従来の出勤方法が難しい場合もあります。そのため、出勤方法も含めて意見を述べることが重要です。
- なお、産業医等がない場合は、主治医から提供を受けた情報を参考とします。

就業継続/職場復帰の可否の判断

経営者・管理監督者/人事労務担当者

- 経営者・管理監督者/人事労務担当者は、主治医や産業医等の意見を勘案し、休業を伴わない場合は就業を継続させるか否か、休業を伴う場合は職場復帰をさせるか否かを判断します。
- あわせて、就業継続/職場復帰に関する希望の有無や、就業上の措置及び治療に対する配慮に関する要望について、労働者本人から聴取し、十分な話し合いを通じて本人の了解が得られるよう努める必要があります。
- この際、復帰予定部署の上司や同僚等の意見を聴取することも有用です。

経営者・管理監督者における取組のポイント

・疾病に罹患していること、診断書の病名のみをもって安易に就業を禁止するのではなく、労働者の状態、今後の予想される変化等、主治医や産業医等の意見を勘案して、できるだけ次のような措置を講ずることによって就業の機会を失わないように業務の切り出し等を行うことが重要です。

- ✓ 業務内容の見直し・制限
- ✓ 時間外労働の制限
- ✓ 作業時間の短縮
- ✓ 通勤時間の配慮
- ✓ フレックスタイム制の採用
- ✓ テレワーク等の環境整備
- ✓ 配置転換
- ✓ その他必要な措置

職場復帰の可否について判断する際の留意点

・労働者の中には、早く復帰したいと気持ちが焦ってしまうケースもあります。無理な職場復帰は、体調を崩すなどして、かえって復職を遅らせる場合もあるため、労働者の気持ちに寄り添いながらも、産業医等による意見も十分に勘案して判断することが重要です。

労働者本人

- 労働者の状況によっては、就業継続や職場復帰に向けたトレーニング(試し出勤等)が必要になる場合もあると考えられます。その場合、労働者は、経営者・管理監督者や産業医等、主治医の指示に沿って、対応します。

(3) 両立支援プランの策定/職場復帰支援プランの策定、職場復帰

両立支援ガイドライン参照	5(5)ウ入院等による休業を要する場合の対応
該当する治療経過パターン	・休業を伴うパターン
両立支援ガイドライン参照	5(5)イ入院等による休業を要さない場合の対応
該当する治療経過パターン	・休業を伴わないパターン

点線下線: 必要に応じて対応する事項

支援が必要な局面		関係者と取組			
		労働者本人	経営者・管理監督者/人事労務担当者	産業保健スタッフ等の事業場内支援者	主治医等
職場復帰支援プランの策定、職場復帰	両立支援プラン/職場復帰支援プランの策定	<input type="checkbox"/> 要望や悩みを改めて経営者・管理監督者・産業保健スタッフ等に共有する <input type="checkbox"/> 経営者・管理監督者が作成した両立支援プラン/職場復帰支援プランの内容を確認する	<input type="checkbox"/> 産業医等と連携して両立支援プラン/職場復帰支援プランを策定する <input type="checkbox"/> プラン内容について本人との合意を確認する	<input type="checkbox"/> 左記を支援する	<input type="checkbox"/> 本人からプランの報告を受け、内容を確認する
	両立支援プラン/職場復帰支援プランに沿った取組の実施	<input type="checkbox"/> 両立支援プラン/職場復帰支援プランに沿って治療と仕事を両立する <input type="checkbox"/> 定期通院や治療を継続する	<input type="checkbox"/> 両立支援プラン/職場復帰支援プランに沿った就業上の措置及び治療への配慮等を実施する <input type="checkbox"/> 本人同意のもと、同僚に就業措置を周知する <input type="checkbox"/> 本人の就業上の措置の必要性を同僚に説明するなど、周囲への対応にも配慮する	<input type="checkbox"/> 必要に応じて、両立支援プラン/職場復帰支援プランに沿った取組を支援する	<input type="checkbox"/> 定期通院時、本人を通じてプランに沿った取組の状況を把握する

両立支援プラン／職場復帰支援プランの策定

経営者・管理監督者／人事労務担当者

- 経営者・管理監督者／人事労務担当者は、休業の有無に応じて、以下の対応を行います。

【休業を伴わないパターン】 労働者の疾病が回復した際には、経営者・管理監督者は職場復帰の可否を判断するとともに、職場復帰が可能であると判断した場合には、必要に応じて両立支援プランを作成します。

【休業を伴うパターン】 労働者が治療をしながら就業の継続が可能であると判断した場合、業務によって疾病が増悪することがないように就業上の措置等を決定し、実施する必要があります。その際、必要に応じて、職場復帰支援プランを策定します。

- 両立支援プラン／職場復帰支援プランに盛り込むことが望ましい事項としては以下のものが挙げられます。

両立支援プラン／職場復帰支援プランに盛り込む事項(例)

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">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内容及び実施時期・期間<ul style="list-style-type: none">・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の場合)職場復帰日 |
|--|

- なお、両立支援プラン／職場復帰支援プランを検討する際は、次の点に留意する必要があります。

両立支援プランを作成する際の留意点

- ・休業を伴わずに就労を継続する場合は、休業を経て職場復帰する場合と比べて、体力の低下や生活リズムの変化等による影響は少ないと考えられる一方、治療の副反応等や通院時間の確保について配慮が必要となる場合があります。
- ・また、治療の副反応等により一時的に休み、業務遂行能力に影響が出る場合があるため、業務内容や就業時間の調整等、就業上の措置を検討する必要があります。一時的に入院が必要になる可能性がある場合には、入院に備えた対応についても検討する必要があります。
- ・なお、労働者が通院や一時的な入院等のために年次有給休暇を利用しようとする場合は、経営者・管理監督者は残日数を確認し、年次有給休暇を超えた休暇が必要になるか等、労働者が不利にならないよう留意が必要です。

職場復帰支援プランを作成する際の留意点

- ・退院や治療の終了と同時にすぐに通常勤務に復帰できるとは限らない点に留意が必要です。
- ・また、休業期間の長短に応じて、次のような点に留意が必要です。
 - <休業期間が長い場合(目安:2~3か月以上)>
 - ・入院や通院により一定期間休業する必要がある場合、職場復帰に当たって身体的負担が大きい可能性があります。特に休業期間が長い場合、体力の低下や生活リズムの変化等が生じている可能性があるため、段階的な職場復帰などの支援が必要となる場合があります。
 - ・特に、入院による治療は身体面への影響が大きい可能性があり、退院後の職場復帰により疾病や後遺症等が増悪することがないよう、就業上の措置について十分に検討する必要があります。
 - ・また、休業期間中、あるいは休業後においても、職場において業務の割り振りやシフトの変更等の調整が必要になる場合があるため、職場の理解・協力が得られるよう調整する必要性が生じる可能性があります。
 - <休業期間が短い場合(目安:2~3か月未満)>
 - ・上記の影響は少ないと考えられる一方、治療に伴う副作用や通院時間の確保について配慮が必要となる場合があります。
 - ・また、治療の副反応により一時的に休み、業務遂行能力に影響が出る場合があるため、業務内容や就業時間の調整等、就業上の措置を検討する必要があります。一時的に入院が必要になる可能性がある場合には、入院に備えた対応についても検討する必要があります。
 - ・なお、通院や一時的な入院等のために年次有給休暇を利用する場合、必要な日数が確保できるかどうか確認することが必要です。

産業保健スタッフ等の事業場内支援者

- 産業医等や産業保健スタッフは、両立支援プラン／職場復帰支援プランの策定を支援します。

労働者本人

- 労働者は、両立支援プラン／職場復帰支援プランの内容を確認します。

社外支援者

- 両立支援プラン／職場復帰支援プランの策定に当たっては、次のような関係者の支援を受けることも考えられます。
 - ✓ 主治医と連携している医療ソーシャルワーカー、看護師等
 - ✓ 産業保健支援センターの両立支援促進員
 - ✓ 保健所等の保健師
 - ✓ 社会保険労務士等

両立支援プラン/職場復帰支援プランに沿った取組の実施

労働者本人

- 労働者は、両立支援プラン/職場復帰支援プランに沿って業務を遂行するとともに、必要な治療等を継続します。

経営者・管理監督者/人事労務担当者

- 経営者・管理監督者/人事労務担当者は、両立支援プラン/職場復帰支援プランに基づき、必要な就業上の措置及び治療への配慮を実施します。
- なお、就業上の措置及び治療に対する配慮を行うことにより、周囲の同僚や上司等にも一時的に負荷がかかる場合があります。そのため、次のような取組を実施することも想定されます。
 - ✓ 労働者本人からの同意を確認後、必要な情報に限定した上で、負荷がかかる同僚や上司等には可能な限り情報を開示し理解を得る
 - ✓ 周囲の同僚や上司の意見確認や、業務の再配分等、同僚や上司に過度の負担がかからないよう考慮する

産業保健スタッフ等の事業場内支援者

- 産業医等や産業保健スタッフは、必要に応じて、両立支援プラン/職場復帰支援プランに沿った取組を支援します。

(4) 休業の対応

両立支援ガイドライン参照	5(5)ウ入院等による休業を要する場合の対応
該当する治療経過パターン	・休業を伴うパターン

点線下線: 必要に応じて対応する事項

支援が必要な局面		関係者と取組			
		労働者本人	経営者・管理監督者/人事労務担当者	産業保健スタッフ等の事業場内支援者	主治医等
4 休業の対応	休業・療養の開始	<input type="checkbox"/> 休業の手続きを行う <input type="checkbox"/> 休業を開始する <input type="checkbox"/> 休業中の連絡方法等を確認する	<input type="checkbox"/> 労働者本人に休業に関する制度等の休業申請に必要な情報を提供する	<input type="checkbox"/> 経営者・管理監督者や本人の相談を受ける	<input type="checkbox"/> 主治医が本人に治療方法・期間等を説明する <input type="checkbox"/> MSW等の相談窓口の担当者が本人と相談
	休業期間中	<input type="checkbox"/> 経営者・管理監督者との定期連絡を取るよう努める	<input type="checkbox"/> 労働者本人と連絡をとり、本人が相談できる場の設置や、必要な情報提供をする	<input type="checkbox"/> 経営者・管理監督者や本人の相談を受ける	/

休業・療養の開始

経営者・管理監督者/人事労務担当者

- 経営者・管理監督者/人事労務担当者が主治医や産業医等の意見を勘案し、労働者が休業する必要があると判断した場合、経営者・管理監督者/人事労務担当者は、労働者に対し、次に示すような休業申請に必要な情報を提供します。
 - ✓ 休業に関する制度(賃金の取扱い、手続きを含む)
 - ✓ 休業可能期間
 - ✓ 職場復帰の手順 等
- 治療の見通しが立つ場合は、休業開始の時点で、主治医や産業医等の専門的な助言を得ながら、休業終了の目安も把握しておくことも有用です。

労働者本人

- 労働者は、所定のルールに沿って休業の手続きを行い、休業を開始します。なお、休業中も、職場復帰に向けた状況の報告や手続きのために、経営者・管理監督者/人事労務担当者や上司等と連絡を取ることが想定されます。そのため、あらかじめ、経営者・管理監督者/人事労務担当者や上司等との連絡方法(手段、頻度等)を確認しておくことも重要です。

休業期間中

労働者本人

- 労働者は、治療・療養に専念するとともに、経営者・管理監督者とあらかじめ定めた連絡方法によって定期的に状況の報告等を行うことが想定されます。

経営者・管理監督者/人事労務担当者

- 経営者・管理監督者/人事労務担当者は、労働者とあらかじめ定めた連絡方法によって労働者本人と連絡をとり、必要に応じて、労働者本人が相談できる場の設置や、有用な情報提供をすることが想定されます。なお、休業期間中の連絡は、労働者の心身の負担とならないように十分に配慮する必要があります。

経営者・管理監督者/人事労務担当者による休業期間中のフォローアップの例

- ✓ あらかじめ定めた連絡方法等によって労働者と連絡を取り、労働者の状況や治療の経過、今後の見通し等について確認、記録する
- ✓ 労働者の不安や悩みを相談できる場(連絡先)を知らせる
- ✓ 活用可能な支援制度について情報提供する 等

(5)フォローアップおよびプランの見直しまたは終了

両立支援ガイドライン参照	6 特殊な場合の対応
該当する治療経過パターン	・休業を伴わないパターン ・休業を伴うパターン

点線下線: 必要に応じて対応する事項

支援が必要な局面		関係者と取組			
		労働者本人	経営者・管理監督者/人事労務担当者	産業保健スタッフ等の事業場内支援者	主治医等
5 フォローアップおよびプランの見直しまたは終了	プラン策定後の経過	<input type="checkbox"/> 策定されたプランに沿って業務を遂行する <input type="checkbox"/> 決められた手順で経営者・管理監督者に症状等を報告する <input type="checkbox"/> 定期通院や内服薬など治療を継続する	<input type="checkbox"/> 労働者本人に対する就業上の措置を定める <input type="checkbox"/> 定期的に、体調の悪化がないか確認する <input type="checkbox"/> 通院のための休暇取得に配慮する	<input type="checkbox"/> 今後の業務措置に向けた再評価を行う	<input type="checkbox"/> 症状の変化など必要に応じて、状況確認や意見提供をする
	プラン見直しまたは終了	<input type="checkbox"/> 症状に応じた必要な支援を申し出る	<input type="checkbox"/> 適時産業医等の意見を求めながら、経過をフォローし、プランの見直しの要否又は終了を判断する	<input type="checkbox"/> プランの見直しの要否又は終了の可否について意見する	

プラン策定後の経過

労働者本人

- 労働者は、両立支援プラン/職場復帰支援プランに沿って、就業を継続するとともに、定期的な通院等の治療を継続します。

経営者・管理監督者/人事労務担当者

- 経営者・管理監督者/人事労務担当者は、必要な就業上の措置、配慮等を実施します。

産業保健スタッフ等の事業場内支援者

- 産業医等や産業保健スタッフがいる場合には、産業医等や産業保健スタッフは、後述のプランの見直し等の要否を判断するため、勤務状況等の評価を行います。

プランの見直しまたは終了

労働者本人

- 労働者は、状況に応じた必要な支援を申し出ます

事業場内関係者(経営者・管理監督者/人事労務担当者、産業保健スタッフ等)

- 治療の経過によっては、必要な措置や配慮の内容、時期・期間が変わることもあります。それに伴い、両立支援プラン/職場復帰支援プランの見直しの検討等が必要になる場合があります。検討に当たっては、人事労務担当部門や産業保健スタッフ等が組織的な対応をします。
- 経営者・管理監督者/人事労務担当者は、あらかじめ定めたフォローアップの方法及びスケジュールに沿って適時労働者に状況を確認します。必要に応じて、産業医等の意見を参考にしながら、両立支援プラン/職場復帰支援プランの見直しまたは終了の判断を行います。
- 産業医や産業保健スタッフ等がいる場合は、産業医や産業保健スタッフ等が、労働者の就業意欲や勤務状況等を踏まえて再評価を行い、両立支援プラン/職場復帰支援プランの見直しまたは終了について経営者・管理監督者に意見します。
- 経営者・管理監督者/人事労務担当者は、フォローアップの結果や労働者の意向、産業医等の意見を参考に、両立支援プラン/職場復帰支援プランの見直しまたは終了を判断します。

フォローアップの視点

フォローアップの際は、次の点の変化等に注目する必要があります。

- ・通院等の治療の状況や体調の変化
- ・就労への意欲
- ・勤怠の状況
- ・周囲の同僚等の様子

- 経過が良好である場合、適時就業上の措置及び治療への配慮の内容を見直し、ある一定の段階で職場復帰支援プラン、両立支援プランを終了します。
- 労働者が「治療後の経過が悪い場合」「障害が残る場合」「疾病が再発した場合」においては、経営者・管理監督者は次のような対応を取ることが考えられます。

【治療後の経過が悪い場合】

- ✓ 病状の悪化により業務遂行が困難になり、治療と仕事の両立が困難になる場合、労働者の意向も考慮しつつ、主治医や産業医等の医師の意見を求め、治療や症状の経過に沿って就業継続の可否を慎重に判断
- ✓ 主治医や産業医等の医師が、労働のため病状が著しく悪化するおそれがあるとして就業継続は困難であると判断した場合には、労働安全衛生法第 68 条※に基づき、就業禁止の措置を取る

経営者・管理監督者における取組のポイント

・進行性の疾患であるなど、病状の悪化が見込まれる場合には、治療と仕事の両立を続けるための条件をあらかじめ労働者等と確認しておくことも有用です。

【障害が残る場合】

- ✓ 作業転換等の就業上の措置について主治医や産業医等の意見を求め、検討する
- ✓ 労働者本人、事業者・管理監督者、人事労務担当者等間での十分な話し合いを通じて労働者本人の理解が得られるように努めた上で、就業上の措置を実施
- ✓ 定期的かつ着実な労働者本人の病状や就業における要望や悩みの把握、確認などのフォローアップを実施

経営者・管理監督者における取組のポイント

・継続的な通院等が必要など期間の限定なく就業上の措置の継続が必要になる場合もあります。その場合には、所属長・上司、同僚等の理解・協力が重要です。

【疾病が再発した場合】

- ✓ 通常勤務復帰後に再発することもあるので、あらかじめ疾病が再発することも念頭に置き、再発した際には状況に合わせて対応を改めて検討

※状況に応じ、以下労働安全衛生法 68 条、労働安全衛生規則第 61 条にも基づいた措置を取る場合があります。

【労働安全衛生法】

(病者の就業禁止)

第 68 条 事業者は、伝染性の疾病その他の疾病で、厚生労働省令で定めるものにかかった労働者については、厚生労働省令で定めるところにより、その就業を禁止しなければならない。

【労働安全衛生規則】

第 61 条 事業者は、次の各号のいずれかに該当する者については、その就業を禁止しなければならない。ただし、第 1 号に掲げる者について伝染予防の措置をした場合は、この限りではない。

- 一 病毒伝ばのおそれのある伝染病の疾病にかかった者
- 二 心臓、腎臓、肺等の疾病で労働のため病勢が著しく増悪するおそれのあるものにかかった者
- 三 前各号に準ずる疾病で厚生労働大臣が定めるものにかかった者

2 事業者は、前項の規定により、就業を禁止しようとするときは、あらかじめ、産業医その他専門の医師の意見をきかなければならない。に準ずる疾病で厚生労働大臣が定めるものにかかった者

4. 治療と仕事の両立支援に関する事例

- ここでは、連携マニュアルで示したモデル事例を踏まえ、休業や入院の有無等その後の「治療経過」の対応に主眼を置いた具体的な取組事例として、心疾患、難病、糖尿病の3疾患より5事例取り上げました。両立支援に関する全体の流れを把握する際の参考としてお役立てください。

疾患名	事例概要	休業の有無	入院の有無
心疾患	心不全に対する心臓リハビリテーションを行う事例	あり	あり
	虚血性心疾患(狭心症)のバイパス手術を経て職場復帰する事例	あり	あり
難病	潰瘍性大腸炎(UC)の再燃で入院後、配置転換を行う事例	あり	なし
糖尿病	経口薬治療を中断していた2型糖尿病で治療を再開する事例	あり	あり (教育入院)
	インスリン治療中の1型糖尿病で交代勤務から常昼勤務に変更する事例	なし	なし

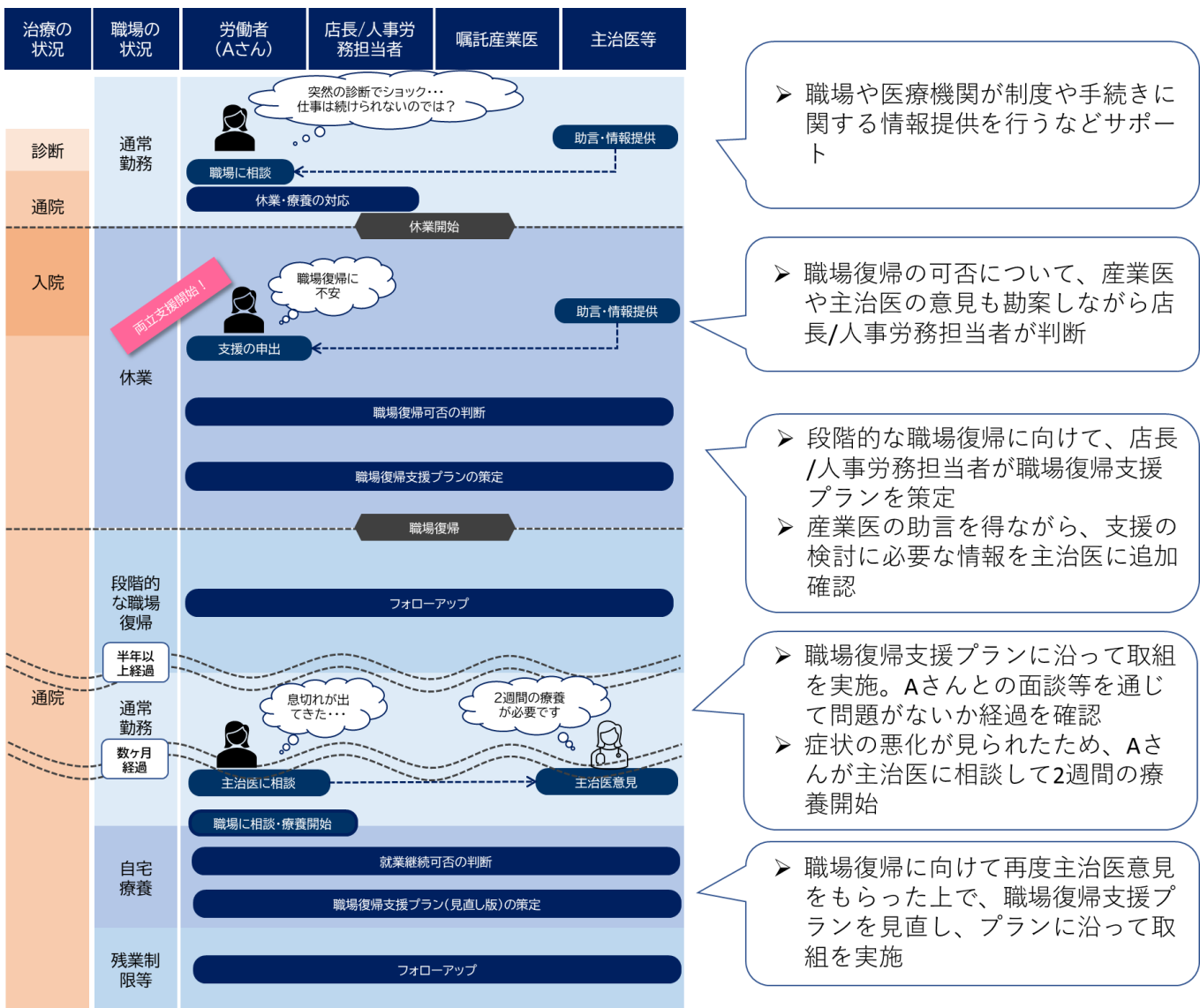
(以下、代表的疾患事例の資料)

心不全に対する心臓リハビリテーションを行いながら、治療と仕事の両立を目指す事例
入院による休業後に職場復帰し、その後短期休業を挟みながら就労するパターン

《事例の概要》

Aさん	治療の状況		企業の状況		
	病名	治療状況	企業規模	職種など	産業医など
30歳代女性	心不全	薬物療法 心臓リハビリテーション	企業中小企業 (80人程度)	正社員 (スーパー、店員)	嘱託産業医 (月1回来社)
業務内容等	<ul style="list-style-type: none"> スーパーマーケットのバックヤードで、陳列商品の在庫補充、発注などの作業に従事 職場では同僚・後輩に頼りにされている 				
両立支援に至った経緯	<ul style="list-style-type: none"> Aさんは以前より陳列する商品を運ぶときに息苦しさなどの自覚症状があった 定期健康診断で病院を受診したところ、心不全が判明した 主治医からは休業して入院・通院による治療とリハビリテーションの必要性について説明があった Aさんは診断されたショックと不安を覚えるも、主治医や医療ソーシャルワーカー（以下、「MSW」）からの助言のもと、休業して治療を開始した 退院して体調が落ち着き、職場復帰が見え始めた頃、職場復帰後の仕事に不安を覚えたAさんは、主治医等からの助言を得て、職場に支援の申出を行うことにした 				

《両立支援の流れ》



≪各関係者の取組とポイント≫

①休業の対応

【経過概要】

- 心不全の診断を受けたAさんは職場に相談し、しばらく休業(1~2か月)して治療を受けることにした。

	労働者本人(Aさん)	店長/人事労務担当者	嘱託産業医	主治医
休業・療養の開始	<ul style="list-style-type: none"> 店長・人事労務担当者へ入院の報告及び休業を申請 店長と休業中の連絡方法について確認 	<ul style="list-style-type: none"> 店長が休業に関する制度等の情報提供を行い、休業申請に必要な情報を提供 店長がAさんと休業中の連絡方法を確認 店長が産業医に報告 	<ul style="list-style-type: none"> 産業医が必要に応じて店長・Aさんへの相談に対応 	<ul style="list-style-type: none"> 主治医が診断及び入院加療の必要性を説明 MSWがAさんに職場への相談方法について助言
	<p>ポイント</p> <p>○Aさんと店長間で、あらかじめ休業期間中の連絡手段・頻度を確認しておく、休業期間中の対応もスムーズです</p>			
	<p>ポイント</p> <p>○主治医やMSW等でも、両立に向けた不安や就業に関する悩み等を支援しています</p>			
休業期間中	<ul style="list-style-type: none"> 治療状況や復職時の手続きについて、店長と定期的に連絡 	<ul style="list-style-type: none"> 店長がAさんの状況に応じて、手続きや今後の流れについて情報を提供 	<ul style="list-style-type: none"> 産業医が必要に応じて店長・Aさんの相談に対応 	<ul style="list-style-type: none"> 主治医がAさんに、退院後しばらくの自宅療養及び心臓リハ継続の必要性を説明

②労働者による支援の申出

【経過概要】

- 治療が順調に進み、職場復帰が見え始める一方、職場復帰に不安を覚えたAさんは主治医やMSW等に相談し、職場に両立支援を申し出ることになった。
- Aさんと店長・人事労務担当者が協力しながら勤務情報提供書を作成し、主治医に情報提供した上で職場復帰に向けた意見書作成を依頼した。

	労働者本人(Aさん)	店長/人事労務担当者	嘱託産業医	主治医等
両立支援に関して必要な情報を収集(職場復帰に関して必要な情報を含む)	<ul style="list-style-type: none"> 店長に職場復帰の希望を上申 会社の規定等に基づき、職場復帰可能の主治医判断を店長に報告 店長に両立支援について相談 	<ul style="list-style-type: none"> 相談を受けた店長が人事労務担当者に報告 店長から依頼を受けた人事労務担当者はAさんに両立支援に関して利用できる制度、必要書類・手続き等を説明 	<ul style="list-style-type: none"> 産業医がAさん、店長・人事労務担当者からの相談に対応 産業医が両立支援に関する情報・必要書類・手続き等をAさんに説明 	<ul style="list-style-type: none"> 主治医やMSWが職場への相談方法について助言 主治医がAさんの職場復帰可能を判断(必要に応じて文書を作成)
	<p>ポイント</p> <p>○日ごろから店長/人事労務担当者と嘱託産業医が手続きについて意見交換を定期的に行っていると、Aさんへの手続きの周知がスムーズで、Aさんが主治医への相談もしやすくなります</p>			
	<p>ポイント</p> <p>○店長/人事労務担当者がAさんから相談を受けた際には、両立に向けた不安等も聞き取り対応します</p>			

	労働者本人(Aさん)	店長/人事労務担当者	嘱託産業医	主治医等
主治医に対する勤務情報の提供	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 店長と相談しながら、勤務情報提供書を作成 ✓ MSWに勤務情報提供書の提供方法を相談、MSWの助言を受け、主治医意見書の作成を依頼 ✓ 職場復帰において必要な就業上の措置等に関する質問についても勤務情報提供書に記載 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 店長・人事労務担当者がAさんの相談を受け、勤務情報提供書の作成を補助 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 産業医が勤務情報提供書の作成にあたり助言 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ MSWがAさんから相談を受け、勤務情報提供書の提供方法などを助言 ✓ 主治医が勤務情報提供書を確認
<div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; background-color: #e6e6fa;"> <p>ポイント</p> <ul style="list-style-type: none"> ○勤務情報提供書に記載する主治医への質問事項として次のようなものがあります <ul style="list-style-type: none"> ✓作業の安全面への影響や必要な配慮 ✓業務負荷が症状に与え得る影響 ✓通院スケジュールの見通し ✓治療による仕事への影響(術後の影響・内服薬の副作用など) ○主治医にはできるだけ具体的に質問することがポイントです ○勤務情報提供書の作成が難しい場合には、店長/人事労務担当者に代理作成を依頼する等の調整をします </div>				
↓				
勤務情報提供書に基づき作成された主治医意見書を事業者に提出	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 主治医意見書を店長・人事労務担当者に提出し、両立支援の必要性を店長・人事労務担当者へ申出 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 店長・人事労務担当者が主治医意見書の受取及び両立支援の申出を受理 ✓ 産業医にも主治医意見書の内容を共有 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 産業医が店長・人事労務担当者から提示された主治医意見書の内容を確認 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 主治医意見書を作成
<div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; background-color: #e6e6fa;"> <p>ポイント</p> <ul style="list-style-type: none"> ○産業医から店長/人事労務担当者へ助言は次のようなものが期待されます <ul style="list-style-type: none"> ✓就労継続による悪化・再発の恐れ ✓今までの仕事の経験に関する意見 </div>				

③事業者による職場復帰可否の判断

【経過概要】

- ・店長・人事労務担当者は、Aさんから提出された主治医意見をもとに、産業医の意見も求めながら、職場復帰の可否について検討した。

	労働者本人(Aさん)	店長/人事労務担当者	嘱託産業医	主治医等
職場復帰可否、就業上の措置及び治療に対する配慮に関する産業医等の意見聴取	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 自身の状態や就業意欲及び要望等(仕事の内容や職場環境、復職にあたり悩んでいること等)を店長・人事労務担当者や産業保健スタッフ等に説明 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 店長・人事労務担当者は産業医に職場復帰の可否、就業上の措置及び治療に対する配慮について産業医に意見を確認 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 産業医が、Aさんの状態や就業意欲及び要望等を聴取 ✓ 職場復帰の可否、就業上の措置及び治療に対する配慮について店長・人事労務担当者へ意見 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 主治医やMSWが職場への相談方法について助言 ✓ 主治医がAさんの職場復帰可能を判断(必要に応じて文書を作成)
<div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; background-color: #e6e6fa;"> <p>ポイント</p> <ul style="list-style-type: none"> ○店長/人事労務担当者は、産業医等と連携しながら適時Aさんとの面談の場を設け、Aさんの状態や就業意欲及び要望等を確認します </div>				
↓				
職場復帰可否の判断		<ul style="list-style-type: none"> ✓ 店長・人事労務担当者は、主治医や産業医の意見を踏まえ、職場復帰の可否を判断 		

④両立支援プラン/職場復帰支援プランの策定

【経過概要】

- 協議の結果、職場復帰が可能と判断し、Aさんと店長・人事労務担当者は産業医と協議しながら、職場復帰支援プランを作成した。
- 職場復帰支援プランでは、復職後しばらくは事務仕事を行うこととし、復帰後3か月、5か月を目途に再評価するとともに、主治医及び産業医の意見を確認しつつ従前の業務に戻すこととした。
- 産業医の助言もあり、職場復帰に際して主治医から症状悪化の兆候、サインなどの留意点を再度確認し、関係者間で共有した。

	労働者本人(Aさん)	店長/人事労務担当者	嘱託産業医	主治医等
職場復帰支援プランの策定	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 要望や悩みを改めて店長・人事労務担当者・産業医に共有 ✓ 事業者が作成した職場復帰支援プランの内容を確認 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 店長・人事労務担当者が主治医意見書や産業医の意見、Aさんの要望等を踏まえ、職場復帰支援プランを策定 ✓ プランの内容についてAさんの合意を確認 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 産業医が職場復帰支援プランの策定を支援 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aさんからプランの報告を受け、主治医が内容を確認
↓				
職場復帰支援プランに沿った取組の実施	<ul style="list-style-type: none"> ✓ プランに沿って職場復帰 ✓ 定期通院・治療を継続 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 店長・人事労務担当者は、プランに沿ってAさんの職場復帰を支援 ✓ 店長は、Aさんの同意のもと、同僚に対してAさんの就業上の措置の必要性を説明 ✓ 就業配慮を実施するために同僚の支援が必要な場合には、同僚に加えて、その上司とも相談し、同僚の負担にも配慮したうえ協力を依頼 <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; margin-top: 10px;"> <p>ポイント</p> <ul style="list-style-type: none"> ○就業上の措置を講じるため、必要に応じて、Aさんの同意のもと、同僚に対して就業の措置の必要性やその内容を説明します ○説明の際は、産業医の意見を踏まえながら、個人に関する情報提供範囲に十分に留意します </div>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 産業医は職場復帰支援プランに沿って定期的な面談等を実施 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 主治医は、定期通院時、Aさんからプランに沿った取組の状況を共有

⑤フォローアップ及びプランの見直しまたは終了

【経過概要】

- Aさんは入院を伴う休業を経たこともあり、段階的に通常業務に戻ることにした。具体的には、職場復帰支援プランに沿って、広告作成などの事務作業から復帰した。産業医とは4週間ごとに面談を実施しながら、以下のように業務の負荷を段階的に引き上げながら従前の業務に復帰した。

職場復帰後2週間まで	短時間勤務
職場復帰後3週目から	通常の勤務時間
職場復帰後4週目から	3kg程度までの商品を扱う陳列作業の手伝いを開始
職場復帰後4か月から	主治医・産業医に確認した上で運搬する商品の重量制限をかけつつ、バックヤード業務に復帰
職場復帰後6か月から	主治医・産業医に確認した上で従前の業務に復帰

- 通常業務に戻った後は酒瓶、ビールケースなどの10kgを超えるような重量物の運搬作業も行うようになった。あらかじめ主治医からは症状悪化のサインとして息切れ、むくみ、だるさなどの兆候があることを伝えられていたため、Aさんや店長は日々兆候がないか気を付けるようにしていたが、そうしたサインもなく経過した。
- 数か月が経ち、同僚が急遽退職するなどの社内事情で一時的に人手不足となり、残業がしばらく続くようになった。外来通院は1か月～2か月に1回の頻度で問題なく継続できていたものの、重量物の運搬の際に息切れを感じるようになり、自主的に運搬業務は避けて業務を続けていた。そのうち、通勤時やバックヤードを歩いている際にも息切れを感じるようになり、気になったAさんは主治医に相談した。
- Aさんが主治医を受診した結果、悪化が認められたため、次回受診までの2週間の自宅療養が必要である意見書が提出され、Aさんは自宅療養に入りその情報が産業医に共有された。

	労働者本人(Aさん)	店長/人事労務担当者	嘱託産業医	主治医等
プラン作成後の経過	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 事務作業から開始し、短時間勤務を経て通常勤務に段階的に移行 ✓ Aさんはあらかじめ上司と確認した手順に沿って、店長に症状等を報告 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 店長が労働時間や業務内容の調整を実施 ✓ 店長は体調の変化(息切れ、むくみ、だるさなど)に気付くことができよう、Aさんとの定期的なコミュニケーションに配慮 ✓ 店長・人事労務担当者はAさんに対する就業上の措置を定めて、実施 ✓ 店長は通院のための休暇取得に配慮 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 産業医がAさんとの面談を通して、治療状況を確認 ✓ 通常業務に戻ってよいか評価し、店長・人事労務担当者に意見を提出 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 主治医が定期受診時に経過観察
<p>ポイント</p> <ul style="list-style-type: none"> ○Aさん、店長・人事労務担当者、産業保健スタッフ等があらかじめ症状悪化のサインを主治医に確認しておくことで、症状悪化に気づくことができ、プラン見直しの必要性について評価・検討することができます ○時間単位の休暇取得など、休暇を取得しやすいよう制度・体制を活用します(既存制度・体制の応用を含めて) 				
プラン見直しのきっかけ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 息切れ等の症状悪化のサインが見られたため、主治医に相談 ✓ 主治医より、2週間の療養指示を受けたことを店長に報告し、療養を開始 			<ul style="list-style-type: none"> ✓ 主治医はAさんからの相談を受け、2週間の自宅療養を指示 ✓ 主治医が当初の職場復帰後の勤務経過について情報提供してもらいたい旨を事業者に伝えるようAさんに依頼

⑥職場復帰可否の判断

【経過概要】

- 2週間後に主治医を受診したAさんは、病状の軽快が認められたため、主治医に職場復帰に向けた意見書作成を依頼した。
- 店長・人事労務担当者は、Aさんから提出された主治医意見をもとに、産業医の意見も求めながら、職場継続の可否について検討した。

	労働者本人(Aさん)	店長/人事労務担当者	嘱託産業医	主治医等
主治医に対する勤務情報の提供	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 主治医から職場復帰後の勤務経過について情報提供依頼がある旨を店長に報告 ✓ 直近の業務内容等を整理した上で、店長と相談しながら、勤務情報提供書を作成 ✓ 自宅療養後に必要な就業上の措置等について伺いたい旨も勤務情報提供書に記載 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aさんの状態について店長・人事労務担当者は産業医にも情報を共有 ✓ 店長・人事労務担当者はAさんの相談を受け、勤務情報提供書の作成を補助 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 産業医がAさんの状態について店長より共有 ✓ 勤務情報提供書の作成を補助 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 主治医が当初の職場復帰後の勤務情報等を確認
	<p>ポイント</p> <p>○復帰にあたり、職場復帰支援プランを見直すために、再度主治医の意見を確認します(確認はAさんを通じて文書にて実施)。その際、直近の勤務状況等について情報提供することで、より現状にあった意見をもらえることが期待されます</p>			
		<p>ポイント</p> <p>○店長・人事労務担当者や産業保健スタッフ等が勤務情報提供書作成を補助するにあたり、次のような事項を助言することが期待されます</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 職場復帰後の勤務や症状経過 ✓ Aさんに過剰な負荷を与えたとと思われる勤務上の要素 		
勤務情報提供書に基づき作成された主治医意見書を事業者に提出	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 作成された勤務情報提供書を主治医に提供し、主治医意見書の作成を依頼 ✓ 主治医意見書を事業者に提出し、職場復帰の意思を伝えるとともに、両立支援を店長・人事労務担当者へ申出 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 店長・人事労務担当者は主治医意見書の受取及び両立支援の申出を受理 		<ul style="list-style-type: none"> ✓ 主治医がAさんの病状の軽快を確認し、主治医意見書を作成 ✓ 職場復帰した際の留意事項について記載

⑦職場復帰支援プラン(見直し版)の策定

【経過概要】

- 主治医意見書には、残業を制限すること、10kgを超える重量物の運搬作業は控えることが望ましい等が記載されていた。
- 主治医意見書を踏まえ、Aさん、店長・人事労務担当者は産業医と協議し、残業の制限及び運搬する商品の重量の制限のもと、バックヤード業務への職場復帰のプランを作成した。
- Aさんと産業医とは、月に一度面談することとした。

	労働者本人(Aさん)	店長/人事労務担当者	嘱託産業医	主治医等
職場復帰支援プラン(見直し版)の策定	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 職場復帰支援プラン(見直し版)にあたり必要な情報(現在の症状や治療の予定、就業継続のために配慮してほしいこと、就業意欲等)を店長・人事労務担当者や産業保健スタッフ等に共有 ✓ 店長・人事労務担当者作成の職場復帰支援プラン(見直し版)の内容を確認 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 店長・人事労務担当者は主治医意見書を踏まえ、Aさん、産業医と協議を行い、職場復帰支援プラン(見直し版)を作成 ✓ プランの内容についてAさんの合意を確認 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 産業医が職場復帰支援プラン(見直し版)の策定を支援 	
職場復帰支援プラン(見直し版)沿った取組の実施	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 職場復帰支援プラン(見直し版)に沿って就業を継続 ✓ 定期的な主治医への受診を継続 ✓ 必要に応じて主治医に相談 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 店長・人事労務担当者は、職場復帰支援プラン(見直し版)に沿った就業上の措置等を実施 ✓ 店長は、Aさん同意のもと、同僚に対してAさんの就業上の措置の変更を説明 ✓ 店長・人事労務担当者は、定期的に職場復帰支援プラン見直し後の勤務状況をAさんから伺い、必要に応じて勤務情報提供書を作成し、主治医等の意見を確認 <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>ポイント</p> <p>○店長・人事労務担当者は、職場復帰支援(見直し版)策定後も定期的にAさんからキャリア希望、症状、悩み等を伺い、必要に応じて主治医や産業医の意見を勘案しながら、プランを見直します</p> </div>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 産業医が職場復帰支援プラン(見直し版)に沿って定期的な面談を実施し、症状や治療状況を確認 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 主治医が定期受診時に経過観察 ✓ 必要に応じて主治医等が意見を提供 <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>ポイント</p> <p>○主治医は治療法の変更等があれば、都度Aさんを通して職場に情報提供します</p> </div>

≪その他留意事項≫

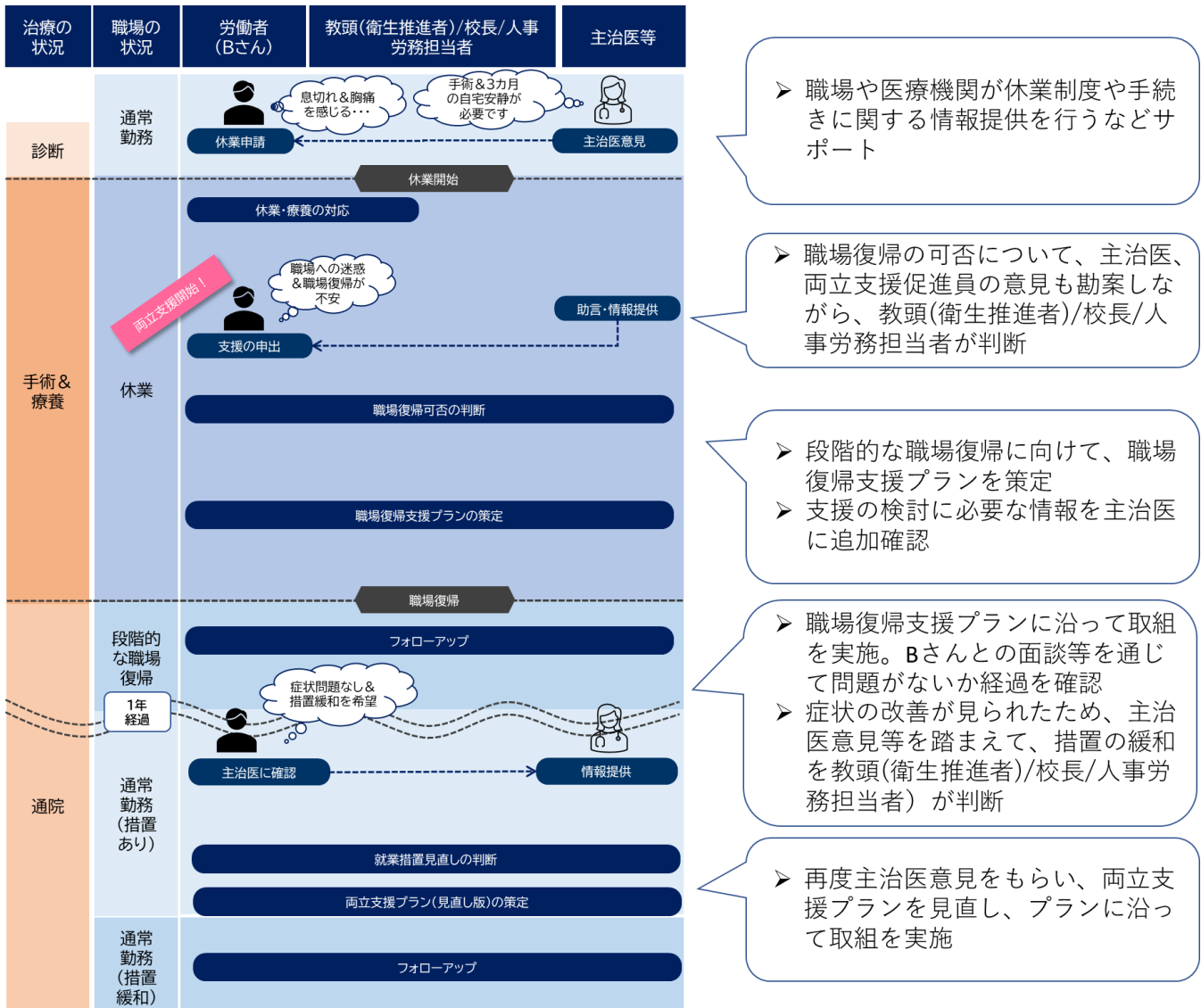
- 心不全を含む心疾患は患者の容態や症状の変化が周囲から分かりにくいことが特徴の一つとしてあります。職場が本人の変化に早く対応できるように、定期面談などを通して体調を把握することが重要です。また、本人も職場への自主的な情報連携に努めます。

虚血性心疾患(狭心症)によるバイパス手術を経て職場復帰をし、治療と仕事の両立を目指す事例
職場上司が衛生推進者を兼務、産業保健総合支援センターとの連携事例
休業から職場復帰後は通院治療を継続しながら就労するパターン

《事例の概要》

Bさん	治療の状況		企業の状況		
	病名	治療状況	企業規模	職種など	産業医など
50歳代男性	虚血性心疾患(狭心症)	手術 薬物療法	中小企業	正社員 (私立高校、教諭)	なし
業務内容等	<ul style="list-style-type: none"> Bさんは私立高校の教諭として学級担任、運動部の顧問等を担当 デスクワーク中心も時間外労働は比較的多い 				
両立支援に至った経緯	<ul style="list-style-type: none"> 部活動の指導で体を動かす際に度々息切れや胸痛を感じるがあった 入院して精密検査を受けたところ、最終的に虚血性心疾患(狭心症)との診断を受け、引き続き胸骨正中切開によるバイパス手術を受けることになった 入院1ヶ月後に退院の目処はついたが、主治医より自宅安静3か月の指示を受けた 就業継続意欲とは別に、職場や生徒へ迷惑かけることへの懸念や、職場復帰後、これまでどおり勤務できるかの不安もあることから、職場に両立支援の申出を行うことにした 				

《両立支援の流れ》



《各関係者の取組とポイント》

①休業の対応

【経過概要】

- 虚血性心疾患(狭心症)との診断を受け、胸骨正中切開によるバイパス手術を受けたBさんは、退院後の自宅療養のため3か月休業することにした。

※本事例では教頭が衛生推進者を担っています

	労働者本人(Bさん)	教頭(衛生推進者*)/校長/人事労務担当者/	主治医等
休業・療養の開始	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 教頭や事業者等に手術・自宅療養の報告及び休業を申請 ✓ 教頭と休業中の連絡方法について確認 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 教頭はBさんからの相談を受けて、人事労務担当者に報告 ✓ 教頭は休業に関する制度等の情報提供を行い、休業申請に必要な情報を提供 ✓ 教頭はBさんの代理として臨時教員を起用 ✓ 教頭は休業中の連絡方法をBさんと確認 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 主治医が診断及び緊急施術の必要性を説明 ✓ 退院後は3か月の自宅療養の必要性を説明 ✓ MSWがBさんに職場への相談方法について助言
	<p>ポイント</p> <p>○Bさん・衛生推進者(教頭)等間で、あらかじめ休業期間中の連絡手段・頻度を確認しておく、休業期間中の対応もスムーズです</p>		<p>ポイント</p> <p>○主治医やMSW等でも、両立に向けた不安や就業に関する悩み等を支援しています</p>
↓			
休業期間中	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 治療状況や復職時の手続きについて、教頭と定期的に連絡 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 教頭がBさんの状況に応じて、手続きや今後の流れについて情報を提供 	

②労働者による支援の申出

【経過概要】

- 治療が順調に進み、職場復帰が見え始める一方、職場復帰に不安をおぼえたBさんは主治医に相談し、職場に両立支援を申し出ることにした。
- 職場の衛生推進者である教頭と協力して勤務情報提供書を作成し、主治医に情報提供した上で、職場復帰に向けた意見書作成を依頼した。

	労働者本人(Bさん)	教頭(衛生推進者*)/ 校長/人事労務担当者/	主治医等
両立支援に関して必要な情報を収集 (職場復帰に関して必要な情報を含む)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 教頭に職場復帰の希望を上申 ✓ 会社の規定等に基づき、職場復帰可能な主治医判断を教頭に報告 ✓ 教頭に両立支援について相談 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 教頭はBさんからの相談を受けて、人事労務担当者に報告 ✓ 教頭から依頼を受けた人事労務担当者はBさんに両立支援に関して利用できる制度、必要書類・手続き等を説明 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 主治医やMSWが職場への相談方法について助言 ✓ 主治医がBさんの職場復帰可能を判断(必要に応じて文書を作成)
	<p>ポイント</p> <p>○日ごろから教頭と人事労務担当者が手続きについて摺合せを定期的に行っていると、Bさんへの手続きの周知がスムーズで、Bさんが主治医への相談もしやすくなります</p>		
		<p>ポイント</p> <p>○教頭・人事労務担当者がBさんから相談を受けた際には、両立に向けた不安等も聞き取り対応します</p>	
主治医に対する勤務情報の提供	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 教頭と相談しながら勤務情報を整理した上で、勤務情報提供書を作成 ✓ MSWに勤務情報提供書の提供方法を相談、MSWの助言を受け、主治医意見書の作成を依頼 ✓ 職場復帰において必要な就業上の措置等に関する質問についても勤務情報提供書に記載 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 教頭・人事労務担当者がBさんの相談を受け、勤務情報提供書を作成補助 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ MSWがBさんから相談を受け、勤務情報提供書の提供方法などを助言 ✓ 主治医は勤務情報提供書を確認
	<p>ポイント</p> <p>○勤務情報提供書に記載する主治医への質問事項として次のようなものがあります</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 職場復帰の時期 ✓ 就業上配慮すべき事項 ✓ 通院頻度や通院に必要な時間 ✓ 治療による仕事への影響(術後の影響・内服薬の副作用など)等 <p>○主治医にはできるだけ具体的に質問しましょう</p> <p>○勤務情報提供書の作成が難しい場合には、教頭・人事労務担当者に作成を依頼する等の調整をします</p>		
勤務情報提供書に基づき作成された主治医意見書を事業者へ提出	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 主治医意見書を事業者へ提出し、両立支援の必要性を教頭・人事労務担当者へ申出 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 教頭・人事労務担当者は主治医意見書の受取及び両立支援の申出を受理 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 主治医意見書を作成

③事業者による職場復帰可否の判断

【経過概要】

- 校長・教頭は、Bさんから提出された主治医意見について、外部専門家の助言を受けるため、産業保健総合支援センター(以下「さんぽセンター」)に電話相談をした。さんぽセンターの両立支援促進員の助言のもと、職場復帰の可否について検討した。

	労働者本人(Bさん)	教頭(衛生推進者 [※])/校長/人事労務担当者/	主治医等
職場復帰可否、就業上の措置及び治療に対する配慮に関する産業医等の意見聴取	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 自身の状態や就業意欲及び要望等(仕事の内容や職場環境、復職にあたり悩んでいること等)を教頭に説明 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 校長・教頭はBさんの同意のもと、主治医意見書の内容についてさんぽセンターに相談、両立支援促進員による個別調整支援を活用 ✓ 両立支援促進員に、職場復帰可否、就業上の措置及び治療に対する配慮について相談 ✓ 両立支援促進員と共に、面談等の場を設けながらBさんの状態や就業意欲及び要望等を聴取 <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>ポイント</p> <p>○両立支援に関する社内リソースが限られている場合や疑問・不安がある場合、さんぽセンターに相談をする等、社外支援者を活用することも重要です</p> </div>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 主治医・MSW が職場への相談方法について助言 ✓ 主治医がBさんの職場復帰可能を判断(必要に応じて文書を作成)
↓			
職場復帰可否の判断		<ul style="list-style-type: none"> ✓ 校長・教頭・人事労務担当者は主治医や両立支援促進員の意見を踏まえ、職場復帰の可否を判断 	

④職場復帰支援プランの策定

【経過概要】

- 職場復帰が可能と判断し、Bさん、校長、教頭、さんぽセンターの両立支援促進員と協議しながら、職場復帰支援プランを作成した。
- 主治医の意見を勧告し、午前中勤務から開始し、復職後1か月でフルタイムでの勤務を目指すこととした。
- フルタイム復帰後も原則として定時での帰宅とし、Bさんの同意を得た上で、具体的な措置、制限に限って同僚や生徒に説明を行うこととした。

	労働者本人(Bさん)	教頭(衛生推進者 [※])/ 校長/人事労務担当者/	主治医等
職場復帰支援プランの策定	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 要望や悩みを改めて教頭に共有 ✓ 校長、教頭が作成した職場復帰支援プランの内容を確認 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 主治医意見書やBさんの要望等を踏まえ、校長、教頭は両立支援促進員と連携して、職場復帰支援プランを策定 ✓ プランの内容についてBさんの合意を確認 <p>ポイント</p> <ul style="list-style-type: none"> ○さんぽセンターの両立支援促進員はプランの策定も支援します 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 主治医がBさんからプランの報告を受け、内容を確認
↓			
職場復帰支援プランに沿った取組の実施	<ul style="list-style-type: none"> ✓ プランに沿って職場復帰 ✓ 定期通院・治療を継続 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 教頭がプランに沿ってBさんの職場復帰を支援 ✓ 教頭はBさんの同意のもと、同僚に対してBさんの就業上の措置の必要を説明 ✓ 就業配慮を実施するために同僚の支援が必要な場合には、同僚に加えその上司とも相談し、同僚の負担にも配慮したうえで協力を依頼 <p>ポイント</p> <ul style="list-style-type: none"> ○教頭が同僚に対して説明する際は、個人に関する情報提供範囲をBさんに事前説明し、同意を得ておきます 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 定期通院時、主治医がBさんからプランに沿った取組の状況共有

⑤フォローアップ及びプランの見直しまたは終了

【経過概要】

- Bさんは入院・手術を伴う休業を経たこともあり、段階的に業務負荷をかけながら通常業務に戻ることにした。具体的には、業務内容に関して、まずは校内での統括・事務作業や他の先生の授業の補佐、会議中心の業務から、段階的にステップアップした。以下のようなステップで従前の業務に復帰した。

職場復帰後1か月まで	短時間勤務/校内での統括・事務作業や他の先生の授業の補佐、会議中心の業務
職場復帰後1か月から	通常の勤務時間/授業再開、部活顧問(激しい身体負荷の回避)
職場復帰後6か月まで	通常の勤務時間/激しい身体負荷の回避、国内出張の制限

- 復帰後も外来通院と内服薬を継続し、主治医からは自己中断しないように特に注意されていた。約半年は1～2か月に1回、その後は半年に1回外来受診。また、年1回、手術後経過、冠動脈の再評価、心機能の評価が必要とされた。
- 治療開始後は、2週間ごとにBさん、校長と教頭で健康状態等について面談を行い、3か月経過してからは1か月に1回の面談とした。
- 術後6か月の経過として、身体負荷がかかる活動は避けながらも、通常の授業や部活指導を行っていた。あらかじめ主治医からは症状悪化のサインとして息切れ、胸痛などの兆候があることを伝えられていたため、Bさんや教頭は日々兆候がないか気を付けるようにしていたが、そうしたサインもなく、内服薬による副作用も生じなかった。Bさん、校長と教頭は相談のうえ、術後1年の術後検査までは現行の配慮を継続することとした。
- 術後1年が経過し、Bさんは病院で冠動脈及び心機能の検査を行ったが、結果に問題はなかった。今後の働き方について、Bさんは、部活指導に伴う国内出張や残業時間の緩和について、校長と教頭に相談した。校長と教頭は、Bさんの同意のもと、再度さんぽセンターに相談した。
- さんぽセンターの両立支援促進員の助言に基づき、Bさんの働き方の希望や勤務情報等を確認し、Bさんは再度主治医の意見を求めることにした。

	労働者本人(Bさん)	教頭(衛生推進者*)/ 校長/人事労務担当者/	主治医等
プラン作成後の経過	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 事務作業から開始し、短時間勤務を経て通常勤務に段階的に移行 ✓ あらかじめ上司と確認した手順に沿って、教頭に症状等を報告 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 教頭が労働時間や業務内容の調整を実施 ✓ 教頭は息切れ等体調の変化に気付くことができるよう、Bさんとの定期的なコミュニケーションに配慮 ✓ 校長、教頭がBさんに対する就業上の措置を定めて、実施 ✓ 教頭が通院のための休暇取得に配慮 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 主治医が定期通院時に経過観察
<p>ポイント</p> <ul style="list-style-type: none"> ○Bさん、教頭・人事労務担当者があらかじめ症状悪化や軽快の特徴を主治医に確認しておくことで、症状の変化に気づくことができ、プラン見直しの必要性について評価・検討することができます ○時間単位の休暇取得など、休暇を取得しやすいよう制度・体制を活用します(既存制度・体制の応用を含めて) 			
↓ プラン見直しのきっかけ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 症状の改善が見られたため、今後の働き方について教頭と校長に相談 ✓ 再度、主治医に対して就業措置見直しについての意見を依頼 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Bさん同意のもと、今後のBさんの働き方について再度さんぽセンターの個別調整支援を申請 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Bさんからの相談を受け、主治医はフォローアップ以降の経過が順調であることを職場に伝えるため、Bさんに症状の軽快を口頭で説明

⑥就業措置見直しの判断

【経過概要】

- 主治医からは、急激な血圧上昇がないように、数kg程度の重量物運搬やジョギング程度の軽い運動、日帰り圏内の出張は可能も、残業時間は引き続き1日2時間以内等が記載された意見書が提出された。
- 教頭・人事労務担当者は、Bさんから提出された主治医意見をもとに、就業措置変更の可否について検討した。

	労働者本人(Bさん)	教頭(衛生推進者*)/ 校長/人事労務担当者/	主治医等
主治医に対する勤務情報提供	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 現在の症状、今後の働き方の希望を教頭、校長、両立支援促進員に共有 ✓ 直近の業務内容等をまとめ、教頭へ提供 ✓ 就業措置見直しについて主治医に確認 ✓ 主治医から提供された情報を教頭に報告 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 教頭が両立支援促進員と共に、面談等の場を設けながらBさんの状態や要望等を聴取 ✓ 教頭は両立支援促進員と連携して、主治医に確認すべき事項を整理 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 主治医はBさんの症状の軽快を確認した旨の意見書を記載
	<p>ポイント</p> <ul style="list-style-type: none"> ○経過に応じて、両立支援プランを見直すために、再度主治医の意見を確認します(確認はBさんを通じて口頭にて実施)。その際、直近の勤務状況等について情報提供することで、より現状にあった意見をもらえることが期待されます ○主治医に確認すべの就業措置として次のようなものが想定されます <ul style="list-style-type: none"> ✓重量物運搬や軽度の運動の実施可否 ✓出張制限、残業制限の要否 		
	<p>ポイント</p> <ul style="list-style-type: none"> ○主治医からの口頭での説明を基に、Bさんが教頭等に報告をする場合は、事前にBさんと教頭等の間に十分な信頼関係が構築されていることが肝要です 		

⑦両立支援プラン(見直し版)の策定

【経過概要】

- 主治医意見書を踏まえ、再度、Bさん、教頭、さんぽセンターの両立支援促進員は協議し、運動部顧問と主幹教諭としての活動内容や必要な制限について確認し、新たにプランを作成した。
- 具体的な措置として、軽い運動の許可、日帰り国内出張、残業時間の緩和等が行われた。
- Bさんとの面談は、プラン見直し後半年間は1か月に1回、その後は症状に応じて、3か月に1回の面談に緩和した。

	労働者本人(Bさん)	教頭(衛生推進者 [※])/ 校長/人事労務担当者/	主治医等
両立支援プラン(見直し版)の策定	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 現在の症状や就業意欲等を教頭に共有 ✓ 事業者作成の両立支援プラン(見直し版)の内容を確認 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 主治医から提供された情報やBさんの要望等を踏まえ、校長、教頭は両立支援促進員と連携して、両立支援プラン(見直し版)を策定 ✓ プランの内容についてBさんの合意を確認 	
両立支援プラン(見直し版)に沿った取組の実施	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 両立支援プラン(見直し版)に沿って就業を継続 ✓ 定期的な主治医受診を継続 ✓ 必要に応じて主治医に相談 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 校長・教頭は両立支援プラン(見直し版)に沿った就業上措置の緩和(面談頻度も含む)を実施 ✓ 校長・教頭はBさん同意のもと、同僚に対してBさんの就業上の措置の変更を説明 ✓ 校長・教頭は定期的に両立支援プラン見直し後の勤務状況をBさんから聴き取り、必要に応じて勤務情報提供書を作成し、主治医等の意見を確認 <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>ポイント</p> <p>○教頭・人事労務担当者は、両立支援(見直し版)策定後も定期的にBさんからキャリア希望、症状、悩み等を聴き、必要に応じて主治医の意見を勘案しながら、プランを見直します</p> </div>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 主治医は定期通院時に経過観察 ✓ 必要に応じて主治医等が意見を提供 <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>ポイント</p> <p>○主治医は治療法の変更等があれば、都度Bさんを通して職場に情報提供します</p> </div>

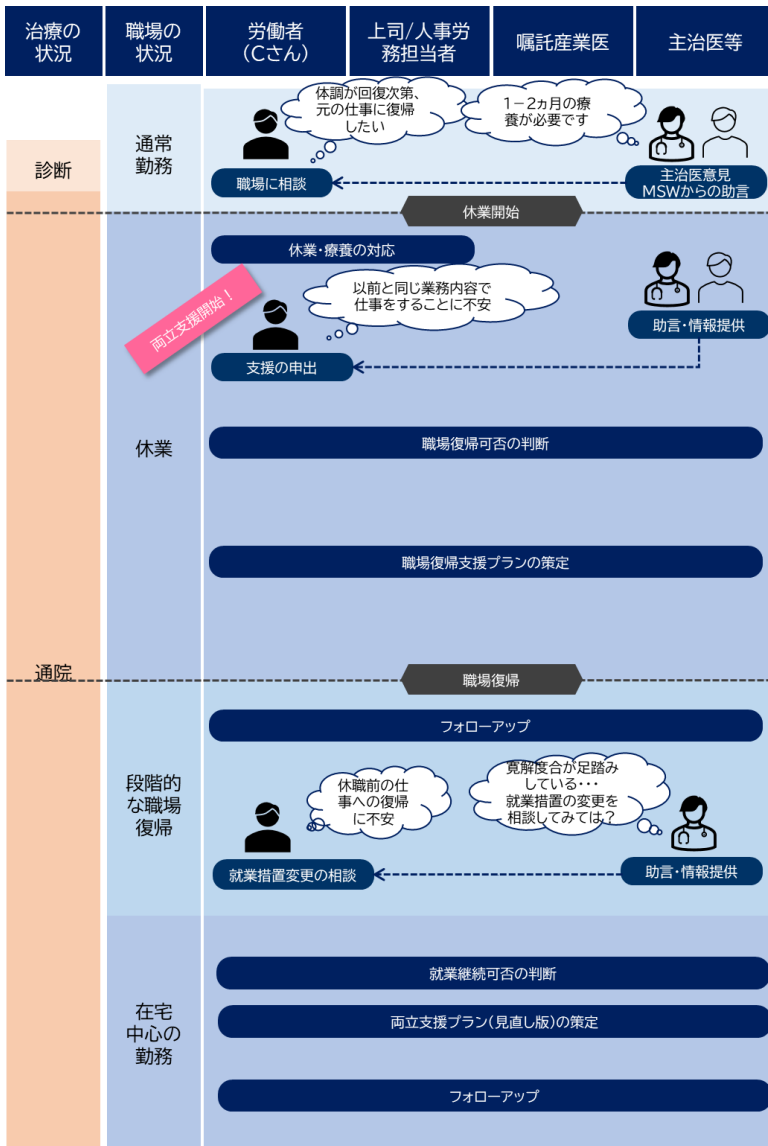
**潰瘍性大腸炎(UC)の再燃による入院後、一時的な配置転換を行いながら、
治療と仕事の両立を目指す事例**

入院又は通院による休業後、その後は通院治療しながら段階的に職場復帰するパターン

《事例の概要》

Cさん	治療の状況		企業の状況		
	病名	治療状況	企業規模	職種など	産業医など
30歳代男性	潰瘍性大腸炎 (UC)	薬物療法	中小企業	正社員 (出版社, 記者)	嘱託産業医
業務内容等	<ul style="list-style-type: none"> ● 出版社の正社員として外回りの多い外勤記者のキャリアを20代より築く ● 責任感が強く、繁忙期においても人一倍業務を遂行していた 				
両立支援に至った経緯	<ul style="list-style-type: none"> ● 20代前半に潰瘍性大腸炎を発症したが、キャリアへの影響を心配して職場に病気のことは知らせていなかった ● 業務繁忙に伴い、通院及び内服薬が途切れるようになった ● 腹痛や下痢などの症状が悪化していたある日、Cさんは便失禁を経験したため病院を受診した。主治医から追加の処方を受け、とりあえず自己判断で有給休暇とあわせて1週間の休暇を取ることにした ● 症状の改善が見られないため、休暇最終日に再受診したところ、主治医より治療のため1~2か月の自宅療養が必要との説明（在宅勤務での復帰であれば、休職期間を短縮できる可能性を併せて）を受けた ● Cさんは上司に難病（潰瘍性大腸炎）であること、自宅療養が必要であることを伝え、職場に両立支援の申出を行うことにした 				

《両立支援の流れ》



- 職場や医療機関が休暇制度や手続きに関する情報提供を行うなどサポート
- 職場復帰の可否について、産業医や主治医の意見も勘案しながら上司/人事労務担当者が判断
- 段階的な職場復帰に向けて、職場復帰支援プランを上司/人事労務担当者が策定
- Cさんのキャリアに対する要望等とのすり合わせを行いながら職場復帰支援プランを検討
- 職場復帰支援プランに沿って取組を実施。Cさんとの面談等を通じて問題がないか経過を確認
- 本格復帰への強い不安を受け、両立支援プランを見直し
- Cさんが希望するキャリアや不安に鑑み、柔軟な働き方含めて両立支援プランを見直し、実施

《各関係者の取組とポイント》

①休業の対応

【経過概要】

- Cさんは20代前半に潰瘍性大腸炎を発症し、定期的な通院を続けながら仕事と治療の両立を継続していたが、業務繁忙で通院・内服薬が途切れがちになり、症状が悪化し受診した。主治医より自宅療養(1か月～2か月)が必要(在宅勤務であれば休職期間短縮できる可能性あり)との説明を受ける。
- Cさんは上司に病気のこと、主治医意見、職場復帰への現在の希望(症状が改善すれば外勤記者の業務を継続したいが、多忙な上司や同僚にフォローしてもらうことへの申し訳なさや取材業務への影響に対する不安がある旨)を伝えた。
- 上司は人事・産業医に相談し、職場復帰時の在宅勤務の適応について事前協議した。

労働者本人(Cさん)	上司/人事労務担当者	嘱託産業医	主治医等
------------	------------	-------	------

<p>休業・療養の開始</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 上司や事業者等に1～2か月の自宅療養の報告及び休業を申請 ✓ 上司と休業中の連絡方法について確認 <p>ポイント</p> <p>○Cさん・上司間で、あらかじめ休業期間中の連絡手段・頻度を確認しておく、休業期間中の対応もスムーズです</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 上司は休業に関する制度等の情報提供を行い、休業申請に必要な書類等を提供 ✓ 上司は人事労務担当者・産業医に相談し、職場復帰する際に必要な支援(在宅勤務の適応要否含め)を確認 <p>ポイント</p> <p>○上司・人事労務担当者、産業保健スタッフ等間で職場復帰時の在宅勤務の適応について、就業規則と照らしながら事前に協議しておく、両立支援申出後の対応がスムーズです</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 産業医は必要に応じて事業者やCさんからの相談に対応 ✓ 産業医は、Cさんが職場復帰する際に必要な支援(在宅勤務の適応要否含む)を上司、人事労務担当者と事前に協議 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 主治医が、診断及び1～2か月の自宅療養の必要性をCさんに説明 ✓ MSWがCさんに職場への相談方法について助言 <p>ポイント</p> <p>○主治医やMSW等でも、両立に向けた不安や就業に関する悩み等を支援しています</p>
<p>休業期間中</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 治療状況や復職時に必要な各種手続きについて、上司と定期的に連絡 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 上司はCさんの状況に応じて、職場復帰のための手続きや復職後の流れについて情報を提供 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 産業医は必要に応じて事業者やCさんからの相談に対応 	

②労働者による支援の申出

【経過概要】

- 自宅療養1か月半後、主治医の許可のもと復職調整を行っていたCさんは、依然として、通勤訓練中に急な便意を催すことがあるために、ただちに以前と同じ業務内容で仕事することに対して不安を感じ、上司・人事・産業医と相談しながら業務内容や職場環境の調整を開始した。
- Cさんは職場の協力を得ながら、勤務情報提供書を作成し、主治医に情報提供した上で、職場復帰に向けた意見書作成を依頼した。

	労働者本人(Cさん)	上司/人事労務担当者	嘱託産業医	主治医等
両立支援に関して必要な情報を収集 (職場復帰に関して必要な情報を含む)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 上司に職場復帰の希望を上申 ✓ 会社の規定等に基づき、職場復帰可能の主治医判断を上司に報告 ✓ MSWの助言を踏まえ、上司や産業医に両立支援について相談及び就業意欲や要望を共有 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 上司はCさんから相談を受け人事労務担当者に報告 ✓ 上司から依頼を受けた人事労務担当者は両立支援に関して利用できる社内制度、公的制度等の必要書類・手続き等を説明 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 産業医は上司・人事労務担当者からの相談に対応 ✓ 産業医は両立支援に関する情報・必要書類・手続き等をCさんに説明 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 主治医やMSWが職場への相談方法について助言 ✓ 主治医がCさんの職場復帰可能を判断(必要に応じて文書を作成)
	ポイント ○日ごろから上司/人事労務担当者と嘱託産業医が手続きについて意見交換を定期的に行っていると、Cさんへの手続きの周知がスムーズで、Cさんが主治医への相談もしやすくなります			
		ポイント ○上司・人事労務担当者がCさんから相談を受けた際には、Cさんの両立に向けた不安等も聞き取り対応します		
主治医に対する勤務情報の提供	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 上司と相談しながら、勤務情報提供書を作成 ✓ MSWに勤務情報提供書の提供方法を相談、MSWの助言を受け、主治医意見書の作成を依頼 ✓ 職場復帰において必要な就業上の措置等に関する質問についても勤務情報提供書に記載 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cさんの相談を受け、上司・人事労務担当者は勤務情報提供書の作成を補助 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 産業医がCさん、上司に対して勤務情報提供書作成について助言 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ MSWがCさんから相談を受け、勤務情報提供書の提供方法などを助言 ✓ 主治医が勤務情報提供書を確認
	ポイント ○勤務情報提供書に記載する主治医への質問事項として次のようなものがあります ✓職場復帰の可否 ✓職場復帰が可能な場合における必要な就業上の配慮 ✓在宅制度やフレックスタイム制度の採用の有用性 ○主治医にはできるだけ具体的に質問することがポイントです ○勤務情報提供書の作成が難しい場合には、上司・人事労務担当者に代理作成を依頼する等の調整をします			
	ポイント ○在宅勤務での復帰に関しては、在宅勤務の目的や想定し得るリスクについて上司・人事労務担当者、産業医、Cさん間での認識合わせが重要となります			

	労働者本人(Cさん)	上司/人事労務担当者	嘱託産業医	主治医等
勤務情報提供書に基づき作成された主治医意見を事業者に提出	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 主治医意見を事業者に提出し、両立支援の必要性を上司へ申出 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 上司・人事労務担当者は主治医意見書の受取及び両立支援の申出を受理 ✓ 産業保健スタッフ等にも主治医意見書の内容を共有 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 産業医が事業者から主治医意見書の内容を確認 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 主治医意見書を作成

③事業者による職場復帰可否の判断

【経過概要】

- 上司・人事労務担当者は、Cさんから提出された主治医意見をもとに、産業医の意見も求めながら、職場復帰の可否について検討した。

	労働者本人(Cさん)	上司/人事労務担当者	嘱託産業医	主治医等
治療の状況等について主治医から追加の情報収集		<ul style="list-style-type: none"> ✓ 上司・人事労務担当者は、Cさんの同意を得た上で、主治医に留意事項を確認(Cさんを通じて文書にて実施) 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 産業医は意見書を踏まえ、主治医への追加の確認事項を上司・人事労務担当者に助言 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 必要に応じてCさんや上司・人事労務担当者に主治医意見を提供
職場復帰可否、就業上の措置及び治療に対する配慮に関する産業医等の意見聴取	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 自身の状態や就業意欲及び要望等(仕事の内容や職場環境、復職にあたり悩んでいること等)を上司・人事労務担当者や産業保健スタッフ等に説明 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 上司・人事労務担当者は、職場復帰の可否、就業上の措置及び治療に対する配慮について産業医に意見を確認 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 産業医がCさんの状態や就業意欲及び要望等を聴取 ✓ 職場復帰の可否、就業上の措置及び治療に対する配慮について、Cさんの希望と齟齬がないか確認した上で上司・人事労務担当者等へ意見 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 主治医やMSWが職場への相談方法について助言 ✓ 主治医がCさんの職場復帰可能を判断(必要に応じて文書を作成)
職場復帰可否の判断		<ul style="list-style-type: none"> ✓ 上司・人事労務担当者は、主治医や産業医の意見を踏まえ、職場復帰の可否を判断 		

ポイント

- 上司・人事労務担当者・産業医から主治医への追加質問事項として次のようなものがあります
- ✓通院の必要性
- ✓職場での配慮事項
- ✓就業継続における症状悪化の可能性

ポイント

- 上司・人事労務担当者は、産業医等と連携しながら適時Cさんとの面談の場を設け、Cさんの状態や就業意欲及び要望等を確認します

④職場復帰支援プランの策定

【経過概要】

- 職場復帰が可能と判断し、Cさん、上司、産業医で協議しながら、職場復帰支援プランを作成した。特に在宅勤務については、事前協議の内容を踏まえつつ、Cさんの体調や不安を踏まえて総合的に検討した。
- プランでは、残業の制限のもと、在宅勤務による復帰から始め、段階的に勤務時間・業務内容を拡大しつつ、出勤について調整することにした。通勤ラッシュを避けることを目的として、フレックスタイム勤務とした。
- 産業医とは、2週間に一度オンライン面談することとした。

	労働者本人(Cさん)	上司/人事労務担当者	嘱託産業医	主治医等
職場復帰支援プランの策定	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 要望や悩みを改めて上司・人事労務担当者・産業医に共有 ✓ 事業者が作成した職場復帰支援プランの内容について協議 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 上司・人事労務担当者は、主治医意見書や産業医の意見、Cさんの要望等を踏まえ、職場復帰支援プランを策定 ✓ プランの内容についてCさんの合意を確認 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 産業医は職場復帰支援プランの策定を支援 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 主治医はCさんからプランの報告を受け、内容を確認
		<p>ポイント</p> <ul style="list-style-type: none"> ○プラン策定にあたり、次のようなことを検討・記載します <ul style="list-style-type: none"> ✓体調や不安などを総合的に判断した上で在宅勤務により復帰すること(例:職場復帰可能なレベルまで症状回復しているが、より安定した就業継続の環境整備のためしばらく在宅勤務で経過観察すべきこと、ただちに以前と同じ業務内容で仕事をすることに対する不安など) ✓就業により症状が悪化する疾患ではない場合は、継続的な通院と服薬が重要であること ✓上記をフォローする職場の環境整備や理解醸成が必要であること ○プラン策定にあたり、産業医からは次のような助言が期待されます <ul style="list-style-type: none"> ✓プラン策定時の留意事項 ✓背景となる情報(在宅勤務の位置づけなど) 		

	労働者本人(Cさん)	上司/人事労務担当者	嘱託産業医	主治医等
職場復帰支援プランに沿った取組の実施	<ul style="list-style-type: none"> ✓ プランに沿って在宅勤務より職場復帰 ✓ 定期通院・治療を継続 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 上司・人事労務担当者は、プランに沿ってCさん職場復帰を支援 ✓ 上司はCさんの同意のもと、同僚に対してCさんの就業上の措置の必要性を説明 ✓ 就業配慮を実施するために同僚の支援が必要な場合には、同僚に加え、その上司とも相談し、同僚の負担にも配慮したうえで協力を依頼 <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; margin-top: 10px;"> <p>ポイント</p> <ul style="list-style-type: none"> ○就業上の措置を講じる上で、Cさんから同意を得る必要があります。同意を得て、同様に同僚に対して就業の措置の必要性やその内容を説明します ○説明の際は、産業医の意見を踏まえながら、個人に関する情報提供範囲に十分に留意します </div>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 産業医は、職場復帰支援プランに沿って定期的な面談等を実施 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 主治医は、定期通院時、Cさんからプランに沿った取組の状況を共有

⑤フォローアップ及びプランの見直しまたは終了

【経過概要】

- ・ 上司・人事労務担当者は職場復帰支援プランの内容とCさんの記者としてのキャリア要望を調整しながら、Cさんが納得した上で記事原稿の編集・校正などの内勤業務を行う在宅勤務から復帰した。徐々に勤務時間・業務内容を拡大していきながら、Cさんの体調を確認の上で、出勤や外勤の回数を調整した。出勤時、職場の座席はトイレに行きやすい場所に変更するなどの配慮をした。
- ・ 勤務時間については、職場復帰後2週間は在宅での短時間勤務、3週間目以降に通勤を段階的に開始し、5週間目以降に通勤勤務及び通常の勤務時間とした。3か月目以降はCさんの体調確認の上で、1時間程度までの時間外労働が許可された。通勤ラッシュを避けることを目的として、フレックス勤務とした。
- ・ 内服薬の調整のため2～4週に1回の定期通院が必要とされていた。1回の通院には半日程度を要していたため、時間単位の休暇取得に配慮した。
- ・ 上記のあいだ、Cさん・上司/人事労務担当者、産業医で面談を実施。また、2週間～1か月に1回の定期通院は問題なく継続できていた。

職場復帰後2週間まで	短時間勤務(在宅勤務)
職場復帰後3週目から	通勤を開始(在宅勤務と段階的に併用)
職場復帰後5週目から	通常の勤務時間(残業不可)
職場復帰後3か月から	1時間程度までの時間外労働を許可(通勤ラッシュを避けるためフレックス勤務)

- ・ 主治医のいる専門医療機関が土日・平日夕方以降の診療をしている医療機関と連携することで、Cさんの定期通院及び服薬に影響がないように配慮した。
- ・ Cさんは外勤記者としてのキャリア復帰の希望がある一方で、現在の体力の低下だけでなく、症状が悪化した場合に職場で何回もトイレに行ったり勤務中に便失禁したりという状況が再び起きることを恐れ、休業前の業務への復帰に不安を感じていた。
- ・ 復職から4週目、翌週から通常勤務に完全に切り替わる前で、在宅勤務を中心とした勤務の希望についてCさんは上司に相談した。上司は、Cさんの了承を得て、人事労務担当者と共に産業医に相談した。
- ・ 上司と人事労務担当者は、産業医の助言に基づき、Cさんの働き方の希望を勤務情報提供書に記載し、再度主治医の意見を求めることにした。

	労働者本人(Cさん)	上司/人事労務担当者	嘱託産業医	主治医等
プラン作成後の経過	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 職場復帰支援プランに沿って、内勤業務の在宅勤務から復帰 ✓ あらかじめ上司と確認した手順に沿って、上司に症状等を報告 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 上司は労働時間や業務内容の調整を実施 ✓ 上司は体調の変化に気付くことができるよう、Cさんとの定期的なコミュニケーションに配慮 ✓ 上司は通院のための休暇取得に配慮 ✓ Cさん、上司、人事労務担当者、産業医で面談を実施 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 産業医は通常業務に向けた再評価を実施 ✓ 通常業務に戻ってよいか評価し、上司に意見を提出 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 定期通院時、Cさんの症状を確認
	<p>ポイント</p> <ul style="list-style-type: none"> ○Cさん、上司・人事労務担当者、産業保健スタッフ等があらかじめ症状悪化のサインを主治医に確認しておくことで、症状悪化に気づくことができ、プラン見直しの必要性について評価・検討することができます ○時間単位の休暇取得など、休暇を取得しやすいよう制度・体制を活用します(既存制度・体制の応用を含めて) 			
プラン見直しのきっかけ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 休業前の働き方や同じ業務への復帰へ不安を 			

	労働者本人(Cさん)	上司/人事労務担当者	嘱託産業医	主治医等
	抱える			

⑥就業継続の可否の判断

【経過概要】

- 主治医意見書の記載内容を踏まえて、Cさん、上司、人事労務担当者、産業医で協議を行い、在宅勤務を含めた就業措置について確認し、プランを見直すことにした。

	労働者本人(Cさん)	上司/人事労務担当者	嘱託産業医	主治医等
主治医に対する勤務情報の提供	<ul style="list-style-type: none"> 在宅勤務を中心とプランの見直しを上司へ相談 上司と相談しながら、勤務情報提供書を作成 職場復帰支援プラン作成後の経過を踏まえ、必要な就業上の措置等について主治医から意見を伺いたい旨を勤務情報提供書に記載 	<ul style="list-style-type: none"> 上司・人事労務担当者は、Cさんの状態について産業医にも情報を共有 上司・人事労務担当者は、Cさんの相談を受け、勤務情報提供書の作成を補助 	<ul style="list-style-type: none"> 産業医は上司・人事労務担当者から相談を受け、主治医意見を再度求めることを助言 産業医は勤務情報提供書作成について助言 	<ul style="list-style-type: none"> 主治医は、Cさんの症状を踏まえ、Cさんに、上司・人事労務担当者に就業上の措置の変更を相談することを助言
<p>ポイント</p> <ul style="list-style-type: none"> 経過に応じて、両立支援プランを見直すために、再度主治医の意見を確認します(確認はCさんを通じて文書にて実施)。その際、直近の勤務状況等について情報提供することで、より現状にあった意見をもらえることが期待されます 主治医への質問事項として、職場復帰後の経過や現在の症状、心理的負担の大きさを踏まえ在宅勤務を増やしたほうが望ましいか等を伺います 				
勤務情報提供書に基づき作成された主治医意見書を事業者に提出	<ul style="list-style-type: none"> 勤務情報提供書を主治医に提供し、主治医意見書の作成を依頼 主治医意見書を上司・人事労務担当者に提出するとともに、自身の状態や要望等を共有 			<ul style="list-style-type: none"> 主治医意見書を作成
就業継続可否、就業上の措置及び治療に対する配慮に関する産業医等の意見聴取		<ul style="list-style-type: none"> 上司・人事労務担当者は産業医に主治医意見書の内容を共有 上司・人事労務担当者は、産業医と連携し、面談の場を設定し、Cさんの状態や就業意欲及び要望等を聴取 	<ul style="list-style-type: none"> 産業医は、Cさんの症状や就業意欲及び要望等を踏まえ、職場継続の可否、就業上の措置及び治療に対する配慮について上司・人事労務担当者へ提言 	

⑦両立支援プラン(見直し)の策定

【経過概要】

- ・ Cさんが本来希望するキャリアに鑑みて、Cさん、上司・人事労務担当者、産業医間でプランを見直した結果、新型コロナウイルス感染症対策による遠隔ツールの普及に伴い、オンラインを中心とした取材方法でも支障が無いことから、週4日間は在宅勤務とし、週1日は印刷物の目視確認等の出勤が必要な業務をまとめて実施する方針とした。

	労働者本人(Cさん)	上司/人事労務担当者	嘱託産業医	主治医等
両立支援プラン(見直し版)の策定	<ul style="list-style-type: none"> ✓ プラン(見直し版)にあたり必要な情報(現在の症状や治療の予定、就業継続のために配慮してほしいこと、就業意欲等)を上司・人事労務担当者や産業保健スタッフ等に共有 ✓ 両立支援プラン(見直し版)の内容を確認 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 上司・人事労務担当者は産業医と連携して両立支援プラン(見直し版)を策定 ✓ プランの内容について、Cさんからの合意を確認 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 産業医は両立支援プラン(見直し版)の策定を支援 	
<p>ポイント</p> <p>○Cさんのキャリア希望と体調を勘案して、遠隔ツールを活用した在宅勤務における取材業務の可能性については、その有用性や効果に関する産業医の助言を踏まえながら、両立支援プランを見直します</p>				
両立支援プラン(見直し版)に沿った取組の実施	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 両立支援プラン(見直し版)に沿って就業継続 ✓ 定期的な主治医受診を継続 ✓ 必要に応じて主治医やMSWに業務内容や形態について相談 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 上司・人事労務担当者は、両立支援プラン(見直し版)に沿ってCさんを支援 ✓ 上司は、状況の変化に応じて、Cさんが本来希望する業務内容や措置を調整することをCさんや産業医と認識合わせを実施 ✓ 上司はCさんの同意のもと、同僚に対してCさんの就業上の措置の必要を説明 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 両立支援プラン(見直し版)に沿って定期的(1か月に1度)な面談等を実施 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 必要に応じて主治医が意見(治療法など)を提供 ✓ 定期受診時に経過観察 ✓ 必要に応じてMSWが業務内容・形態に関してCさんに助言
		<p>ポイント</p> <p>○上司・人事労務担当者は、両立支援(見直し版)策定後も定期的にCさんからキャリア希望、症状、悩み等を聴き、必要に応じて主治医や産業医の意見を勘案しながら、プランを見直します</p>		
			<p>ポイント</p> <p>○医療機関でも両立支援に関する相談先を複数設け、Cさんからの相談事項に対応します</p> <p>○例えば、主治医は疾患に関する相談、MSWは両立支援全般に関わる相談に対応します</p> <p>○主治医は治療法の変更等があれば、都度Cさんを通して職場に情報提供します</p>	

《その他留意事項》

- ・ 難病の中には、何らかの症状を抱えながら生活・就労を続ける必要が生じる場合がありますが、少しの配慮・工夫で、従前どおり活躍される方もいます。難病の症状は多様なため本人の意向を十分に踏まえながら、各事業場の実情に応じた両立支援の取組を進めていくことが重要です。

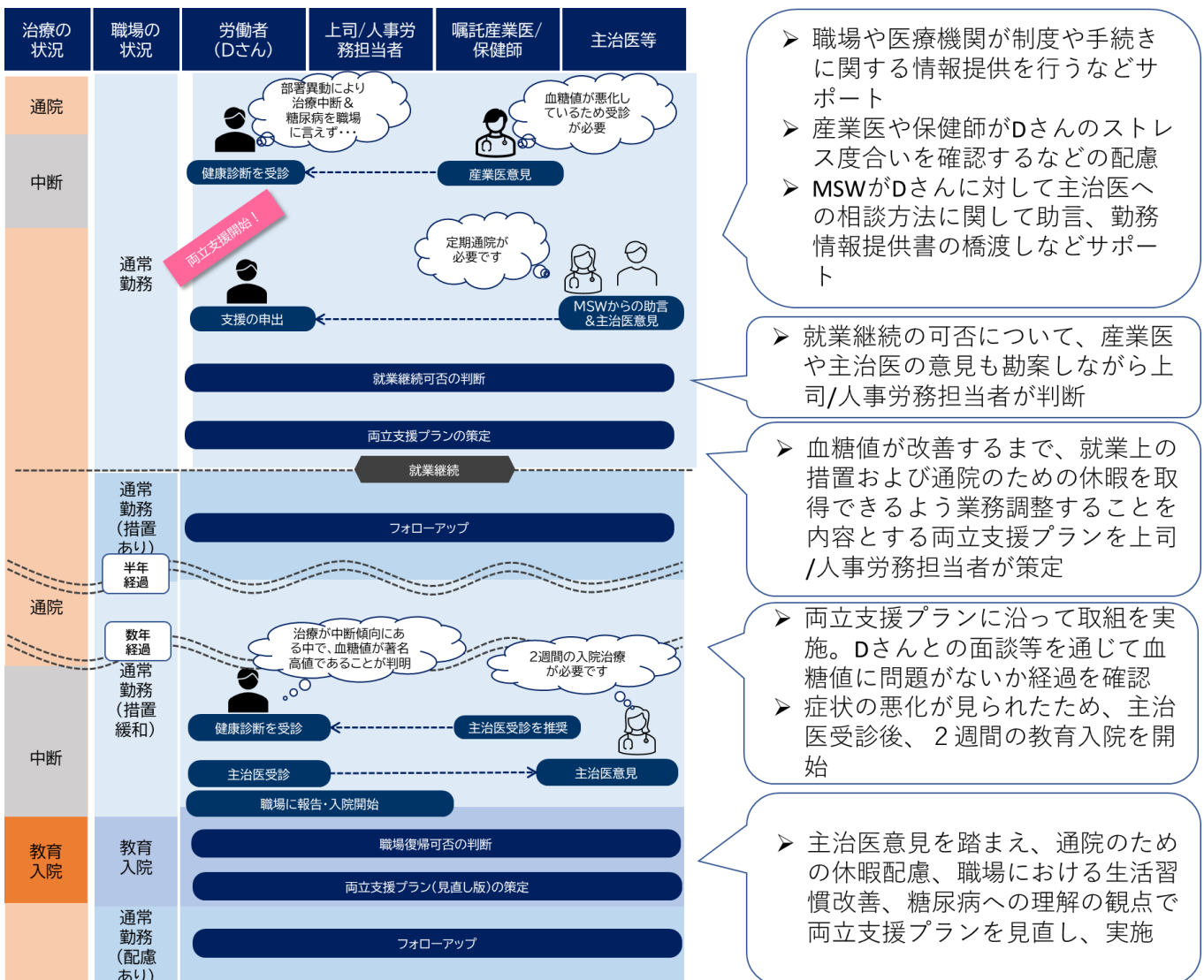
- ・ 難病の場合には、聞きなれない病名が多く、内部疾患のために外面から状況が把握できないために、「仮病」「怠け」といった誤解を生じがちです。そういったことが生じないように正しい情報を入手するように最大限に努めましょう。
- ・ 潰瘍性大腸炎のような慢性難病の特徴として、本人が定期通院・服薬を継続する限り、疾患自体が業務遂行能力に影響を与えず、病状が悪化しないことが挙げられます。本人と職場が疾患を正しく理解し、定期的に通院状況等の情報連携をすることが、仕事と治療の両立をする上での鍵となります。

部署異動に伴い経口薬治療を中断していた2型糖尿病で、治療を再開し仕事の両立を目指す事例
 (短期の教育入院を除き)就労しながら通院治療を継続するパターン

《事例の概要》

Dさん	治療の状況		企業の状況		
	病名	治療状況	企業規模	職種など	産業医など
50代男性	2型糖尿病	薬物療法 (経口薬)	中小企業	正社員 (運送会社、営業職)	嘱託産業医・ 保健師
業務内容等	<ul style="list-style-type: none"> ● 運送会社の営業職に従事 ● 接待を伴う営業のために不規則な勤務時間や長時間労働など日常的に多忙 				
両立支援に至った経緯	<ul style="list-style-type: none"> ● Dさんは転居を伴う異動により、新しい主治医を見つける余裕がなく、内服を中断していた。また、異動先の職場では糖尿病であることを伝えていなかった ● 異動後最初の定期健康診断で血糖値の悪化が顕著であることが判明し、産業医・保健師との面談が設けられた ● 病院受診時に主治医から定期通院の必要性と業務上での配慮の説明を受けた後、Dさんは職場に両立支援の申出を行うことにした 				

《両立支援の流れ》



《各関係者の取組とポイント》

①労働者による支援の申出

【経過概要】

- Dさんは転居を伴う異動により、かかりつけのクリニックに通えなくなったが、新しい主治医を見つける時間的余裕もなく内服を中断してしまった。
- 翌年の定期健康診断で血糖値の悪化が顕著であることが判明し、産業医・保健師との面談が設けられた。
- Dさんは産業医の助言をもとに、両立支援を申し出た。
- 上司・人事労務担当者は、職場での対応を検討するためにも勤務情報提供書を作成し、主治医に情報提供した上で、主治医に就業継続に向けた意見書作成を依頼した。

	労働者本人(Dさん)	上司/人事労務担当者	嘱託産業医/保健師	主治医等
<p>両立支援に関して必要な情報を収集</p> <p>(就業継続に関して必要な情報を含む)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 産業医との面談後、助言をもとに両立支援について上司へ相談 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dさんから相談を受けた上司が人事労務担当者に報告 ✓ 上司から依頼を受けた人事労務担当者はDさんに対して、両立支援に関して利用できる制度、必要書類・手続き等を説明 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 産業医がDさん・上司・人事労務担当者に、病院受診を優先して主治医の意見を得ること、定期通院と配慮の必要性について説明 ✓ 産業医が両立支援に関する情報・必要書類・手続き等をDさんに説明 	
	<p>ポイント</p> <p>○日ごろから上司/人事労務担当者と嘱託産業医/保健師が手続きについて意見交換を定期的に行っていると、Dさんへの手続きの周知がスムーズで、Dさんが主治医への相談もしやすくなります</p>			
		<p>ポイント</p> <p>○労働者から上司・人事労務担当者が相談を受けた際には、両立に向けた不安等も聞き取り対応します</p>		



	労働者本人(Dさん)	上司/人事労務担当者	嘱託産業医/保健師	主治医等
主治医に対する勤務情報の提供	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 上司と相談しながら、勤務情報提供書を作成 ✓ MSWに勤務情報提供書の提供方法を相談、MSWの助言を受け、主治医意見書の作成を依頼 ✓ 職場復帰において必要な就業上の措置等に関する質問についても勤務情報提供書に記載 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 上司・人事労務担当者がDさんの相談を受け、勤務情報提供書の作成を補助 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 勤務情報提供書の作成にあたり、産業医がDさん、上司に対して、今後の治療方針の可能性、就業の措置について等を助言 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ MSWがDさんから相談を受け、勤務情報提供書の提供方法などを助言 ✓ 主治医が勤務情報提供書を確認
	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; background-color: #e6e6fa;"> <p>ポイント</p> <ul style="list-style-type: none"> ○勤務情報提供書に記載する主治医への質問事項として次のようなものがあります <ul style="list-style-type: none"> ✓作業の安全面への影響や必要な配慮 ✓血糖値管理のため、職場環境で留意すべきこと ✓通院スケジュールの見直し含む今後の治療方針の確認 ✓就労及び負荷が病状に与える影響等 ○主治医にはできるだけ具体的に質問することがポイントです ○勤務情報提供書の作成が難しい場合には、上司・人事労務担当者に代理作成を依頼する等の調整をします </div>			
		<div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; background-color: #e6e6fa;"> <p>ポイント</p> <ul style="list-style-type: none"> ○産業医から上司・人事労務担当者へは次のような助言が期待されます <ul style="list-style-type: none"> ✓悪化・再発を誘発するような働き方 ✓車の運転を含む就業上の措置に関する意見 ✓就労及び負荷が病状に与える影響等については、主治医の指示を仰ぐこと </div>		
↓				
勤務情報提供書に基づき作成された主治医意見書を事業者へ提出	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 主治医意見書を上司・人事労務担当者に提出し、両立支援の必要性を上司・人事労務担当者へ申出 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 上司は A さんから主治医意見書の受取、両立支援の申出を受理 ✓ 上司・人事労務担当者は、産業保健スタッフ等にも主治医意見書の内容を共有 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 産業医が上司・人事労務担当者から共有された主治医意見書の内容を確認 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 主治医は勤務情報提供書を踏まえ、治療に対する希望や仕事の内容等を確認し、質問内容を基に主治医意見書を作成 <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; background-color: #e6e6fa;"> <p>ポイント</p> <ul style="list-style-type: none"> ○主治医意見書には、Dさんの希望を踏まえた治療方針や就業上での配慮事項が記載されると想定されます (例) ✓食事内容や量への注意 ✓血糖値が悪化した際の治療方法や留意事項 ✓定期通院へ配慮 </div>

②事業者による就業継続可否の判断

【経過概要】

- ・ 上司・人事労務担当者は、Dさんから提出された主治医意見をもとに、産業医の意見も求めながら、就業継続の可否について検討した。

	労働者本人(Dさん)	上司/人事労務担当者	嘱託産業医/保健師	主治医等
必要に応じて治療の状況等について主治医から追加の情報収集		<ul style="list-style-type: none"> ✓ 上司・人事労務担当者はDさんの同意を得た上で、主治医に留意事項(夜勤・交替勤務におけるシックデイ対応や一般的な糖尿病に関する知見など)を確認 ✓ 確認はDさんを通じて文書にて実施 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 産業医が意見書を踏まえ、主治医への追加の確認を上司・人事労務担当者に助言 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dさん・上司・人事労務担当者から確認を受けて、主治医が情報を提供(夜勤・交替勤務におけるシックデイ対応や一般的な糖尿病に関する知見など)
就業継続の可否、就業上の措置及び治療に対する配慮に関する産業医等の意見聴取	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 自身の状態や就業意欲及び要望等(仕事の内容や職場環境、復職にあたり悩んでいること等)を上司・人事労務担当者や産業保健スタッフ等に説明 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 上司・人事労務担当者が産業医に就業継続の可否、就業上の措置及び治療に対する配慮について意見を確認 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 産業医が、Dさんの状態や就業意欲及び要望等を聴取 ✓ 就業継続の可否、就業上の措置及び治療に対する配慮について上司・人事労務担当者へ意見 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 主治医やMSWが職場への相談方法について助言 ✓ 主治医がDさんの就業継続可能を判断(必要に応じて文書を作成)
<p>ポイント</p> <p>○上司・人事労務担当者は、産業医等と連携しながら適時労働者との面談の場を設け、Dさんの状態や就業意欲及び要望等を確認します</p>				
就業継続可否の判断		<ul style="list-style-type: none"> ✓ 上司・人事労務担当者は、主治医や産業医の意見を踏まえ、就業継続の可否を判断 		

③両立支援プラン/職場復帰支援プランの策定

【経過概要】

- 就業継続が可能と判断されたため、上司・人事労務担当者は、Dさんと産業医と協議しながら、両立支援プランを作成した。
- 両立支援プランでは、業務内容に関する制限は不要とし、血糖値が改善するまでの間の就業上の措置及び通院のための休暇を取得できるよう業務調整を行った。
- 産業医は定期的(1か月毎)に、Dさんの通院・治療状況に加えて、職場内での人間関係等から起こりうるストレス状態を確認していくこととした。

	労働者本人(Dさん)	上司/人事労務担当者	嘱託産業医/保健師	主治医等
両立支援プランの策定	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 要望や悩みを改めて上司・人事労務担当者・産業医に共有 ✓ 上司・人事労務担当者が作成した両立支援プランの内容を確認 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 上司・人事労務担当者が主治医意見書や産業医の意見、Dさんの要望等を踏まえ、両立支援プランを策定 ✓ プランの内容についてDさんの合意を確認 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 産業医が両立支援プランの策定を支援 ✓ Dさんがストレス状態にないかについてもメンタルチェック結果と突き合わせて留意することを上司・人事労務担当者に助言 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dさんからプランの報告を受け、主治医が内容を確認
両立支援プランに沿った取組の実施	<ul style="list-style-type: none"> ✓ プランに沿って就業継続 ✓ 定期通院、治療を継続 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 上司・人事労務担当者はプランに沿ってDさんの就業継続を支援 ✓ 上司は、Dさんの同意のもと、同僚に対してDさんの就業上の措置の必要を説明 ✓ 就業配慮を実施するために同僚の支援が必要な場合には、同僚に加え、その上司とも相談し、同僚の負担にも配慮したうえで協力を依頼 <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>ポイント</p> <ul style="list-style-type: none"> ○必要に応じて、Dさんの同意のもと、同僚に対して就業の措置の必要性やその内容を説明します ○説明の際は、個人に関する情報提供範囲に十分に留意します </div>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 産業医は両立支援プランに沿って定期的な面談等を実施 <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>ポイント</p> <ul style="list-style-type: none"> ○労働者の中には、周囲から糖尿病に対する偏見を持たれるのではないかと不安を感じ、精神的負荷がかかる場合があります。産業保健スタッフ等がDさんのストレス状態を継続して把握するといった対応が望ましい場合があります </div>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 主治医は、定期通院時、Dさんからプランに沿った取組の状況を共有

④フォローアップ及びプランの見直しまたは終了

【経過概要】

- 営業職の業務内容に関する制限はないが、血糖値改善を目的として、定期通院に対する時間休の配慮及びその間の就業上の措置が以下のように定められた。

血糖値が改善するまで	<ul style="list-style-type: none"> 2週1回の通院配慮のもと、時間外労働は1日1時間まで 宿泊を伴う遠隔地への出張は禁止 Dさん、産業医、人事労務担当で月に1度面談を設定
血糖値改善後	<ul style="list-style-type: none"> 過度な時間外労働にならない程度の時間外労働制限 月1回の通院に配慮
全般	<ul style="list-style-type: none"> 低血糖を伴う症状が確認された場合は社用車の運転を禁止 SGLT2阻害薬の副作用によりトイレの頻度が高くなった場合には会議の休憩時間について配慮 特に夏場は水分摂取を推奨、または随時の水分摂取を認めること 月1回の外来通院に関しては、職場における休暇制度の配慮

- 通院に対する職場から休暇制度の配慮がされたことにより、Dさんは問題なく薬物療法を継続できていた。プラン作成後3か月が経過した頃には、DさんのHbA1c値の改善を認め、糖尿病管理が良好となったため、4か月目から就業上の措置を緩和、6か月目からは面談も産業医と2人となり、面談頻度も3か月毎に緩和された。
- 数年後、血糖値の改善状況を踏まえて、Dさんは新規事業場の立ち上げ要員として職場異動となった。異動後も同じ営業職として業務内容に大きな変更はなかったものの、職場の全員が多忙を極めていることもあり、病気のことを口に出しづらい雰囲気があった。異動後半年が経過した頃には、通院も不規則で内服薬もほとんど飲んでいない状態であったが、糖尿病に対する偏見を恐れ職場にはなかなか相談できない状態が経過していた。
- 翌年の定期健康診断で、血糖値は悪化傾向にあり、Dさんは保健師から受診勧奨を受けたものの受診しなかった。この頃には受診もままならず、治療中断の状態であった。
- 翌々年の定期健康診断で、血糖値が非常に高値であることに対して産業医から強く受診勧奨され、主治医を受診したところ、2週間の入院の必要を指摘された。
- 入院治療が必要であることを理解したDさんは、上司に入院に伴う業務配慮について相談した。産業医からも人事労務担当者・上司に対し、血糖管理目的での入院や継続的な通院の必要性と配慮について説明がなされ、糖尿病に対する正しい理解が得られた。
- Dさんは新たに勤務情報提供書を作成し、主治医に情報提供した上で、主治医に退院後の就業継続に向けた意見書作成を依頼した。上司・人事労務担当者は、産業医の助言を踏まえて、職場での対応を検討することとした。

	労働者本人(Dさん)	上司/人事労務担当者	嘱託産業医/保健師	主治医等
プラン作成後の経過	<ul style="list-style-type: none"> ✓ プランに沿って就業継続 ✓ あらかじめ上司と確認した手順に沿って、上司に症状などを報告 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 上司・人事労務担当者が労働時間や業務内容の調整を実施 ✓ 上司は体調の変化に気付くことができるよう、Dさんとの定期的なコミュニケーションに配慮 ✓ 上司は通院のための休暇取得に配慮 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 産業医が通常業務に向けた再評価を実施 ✓ 通常業務に戻ってよいかを評価し、上司に意見を提出 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 主治医は定期通院時、Dさんから症状を共有
	<p>ポイント</p> <ul style="list-style-type: none"> ○Dさん、上司/人事労務担当者、産業保健スタッフ等があらかじめ症状悪化のサインを主治医に確認しておくことで、症状悪化に気づくことができ、プランの見直しの必要性について評価・検討することができます ○上司/人事労務担当者は、時間単位の休暇取得など、休暇を取得しやすいよう制度や勤務体制を調整します(既存制度・体制の応用を含めて) 			
プラン見直しのきっかけ(入院前)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 定期健康診断で血糖値の悪化傾向が判明 ✓ 産業医から強く受診勧奨され、病院受診 ✓ 上司に入院に伴う業務配慮について相談 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 上司はDさんの相談を受け、人事労務担当者・産業医に入院への対応について相談 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 定期健康診断で血糖値の異常があったため、産業医はDさんと面談を行い、受診勧奨 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 主治医が2週間の入院の必要性をDさんに指摘
	<p>ポイント</p> <ul style="list-style-type: none"> ○定期健康診断等の既存の機会もうまく活用しながら経過をフォローしていくことが重要です 			
プラン見直しのきっかけ(入院中)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 血糖管理を目的に入院 ✓ 入院中に上司と、退院後の業務内容や配慮について相談 ✓ 退院後の働き方について主治医、MSWに相談 ✓ Dさんは上司に相談し、改めて両立支援を受けたい旨を申出 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 上司は退院後の業務内容や配慮についてDさんに連絡 		<ul style="list-style-type: none"> ✓ 主治医はDさんの入院中に病状・治療状況を確認 ✓ MSWはDさんと面談し、職場への相談内容を整理
	<p>ポイント</p> <ul style="list-style-type: none"> ○医療機関でも両立支援に関する相談先を複数設け、Dさんからの相談事項に対応します ○例えば、主治医は疾患に関する相談、MSWは両立支援全般に関わる相談に対応します ○主治医は治療方法の変更等があれば、都度労働者を通して職場に情報提供します 			

⑤職場復帰の可否の判断

【経過概要】

- 上司・人事労務担当者は、退院後の就業継続に向けた主治医意見をもとに、産業医の意見も求めながら、職場復帰の可否について検討した。

	労働者本人(Dさん)	上司/人事労務担当者	嘱託産業医/保健師	主治医等
主治医に対する勤務情報の提供	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 上司と入院の必要性、及び主治医からの指示を共有 ✓ プラン見直しや今後の働き方の変更を上司に相談 ✓ 上司と相談しながら、勤務情報提供書を作成 ✓ 退院後に必要な就業上の措置等について伺いたい旨を勤務情報提供書に記載 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 上司・人事労務担当者は産業医にDさんの状態を報告 ✓ 上司・人事労務担当者はDさんの相談を受け、勤務情報提供書の作成を補助 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 産業医はDさんの状態について上司から報告を受けた ✓ 現在の勤務形態等の記載について、勤務情報提供書の作成を補助 	
<p>ポイント</p> <p>○経過に応じて、両立支援プランを見直すために、再度主治医の意見を確認します(確認はDさんを通じて文書にて実施)。その際、直近の勤務状況等について情報提供することで、より現状にあった意見をもらえることが期待されます</p>				
勤務情報提供書に基づき作成された主治医意見書を事業者へ提出	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 作成された勤務情報提供書を主治医に提供し、主治医意見書の作成を依頼 ✓ 主治医意見書を上司・人事労務担当者に提出し、両立支援の必要性を上司・人事労務担当者へ申出 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 上司・人事労務担当者は主治医意見書の受取及び両立支援の申出を受理 ✓ 上司・人事労務担当者は産業保健スタッフ等にも主治医意見書の内容を共有 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 産業医は上司・人事労務担当者から主治医意見書の内容を確認 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 主治医は勤務情報を確認 ✓ 主治医は退院後の就業継続に向けた意見書を作成 ✓ 2週間の入院から退院後、血糖管理が良好な状態であったため、特別な配慮は必要ないが、定期通院への配慮、低血糖を伴う症状が確認された場合の運転禁止等を記載

⑥両立支援プラン(見直し版)の策定

【経過概要】

- 2週間の入院から退院後、血糖値のコントロールが良好な状態となったDさんに対して、主治医からは特別な配慮は必要ないが、定期通院への配慮依頼、低血糖に伴う症状が確認された場合の補食許可と回復まで運転等の禁止などが記載された意見書が作成された。
- 上司・人事労務担当者は主治医意見書を踏まえ、Dさん、産業医と協議を行い、両立支援プランを作成するとともに、職場における以下の対策を行うこととした。

糖尿病への理解醸成	Dさんが糖尿病であること、月1回の外来通院の必要があり、通院のために休暇の配慮がされていることを、職場の同僚に開示
生活習慣改善	業務上の接待・宴会(例:顧客との食事会、社内での懇親会等)の頻度を減らす等の配慮を実施

- 人事労務担当者が地域産業保健総合支援センター(以下、さんぼセンター)主催の研修に参加し、治療と仕事の両立支援について学習した。その後、両立支援の一環として、疾患理解を目的とした糖尿病に関する社内セミナーの開催や、職場環境改善のためにさんぼセンター両立支援促進員による職場訪問サービスを利用した。(例:休憩時の運動できる機会の配慮や食堂メニューのカロリー・成分表示の採用等)

	労働者本人(Dさん)	上司/人事労務担当者	嘱託産業医/保健師	主治医等
両立支援プラン(見直し版)の策定	<ul style="list-style-type: none"> ✓ プラン(見直し版)にあたり必要な情報(現在の症状や治療の予定、就業継続のために配慮してほしいこと、就業意欲等)を上司・人事労務担当者や産業保健スタッフ等に共有 ✓ 作成された両立支援プラン(見直し版)の内容を確認 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 上司・人事労務担当者は主治医意見書を踏まえ、Dさん、産業医と協議を行い、プラン(見直し版)を作成 ✓ プランの内容についてDさんの合意を確認 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 産業医が両立支援プラン(見直し版)の策定を支援 	
両立支援プラン(見直し版)沿った取組の実施	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 両立支援プラン(見直し版)に沿って就業を継続 ✓ 定期的な主治医への受診を継続 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 上司・人事労務担当者は両立支援プラン(見直し版)に沿った就業上の措置及び治療への配慮等を実施 ✓ 上司はDさんの同意のもと、同僚に糖尿病に関する対応・配慮すべき事項を共有 ✓ 上司・人事労務担当者は定期的に両立支援プラン見直し後の勤務状況、通院・服薬状況、ストレス状態にあるかをDさんから確認し、必要に応じて勤務情報提供書を作成し、主治医等の意見を確認 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 産業医が両立支援プラン(見直し版)に沿って定期的な面談を行い、面談を通じDさんの通院や服薬状況、身体症状の有無やストレス状態にあるかどうか等を確認 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 主治医は定期受診時に経過観察 ✓ 必要に応じて主治医等が意見を提供 <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>ポイント</p> <ul style="list-style-type: none"> ○主治医は治療法の変更等があれば、都度労働者を通して職場に情報提供します </div>

《その他留意事項》

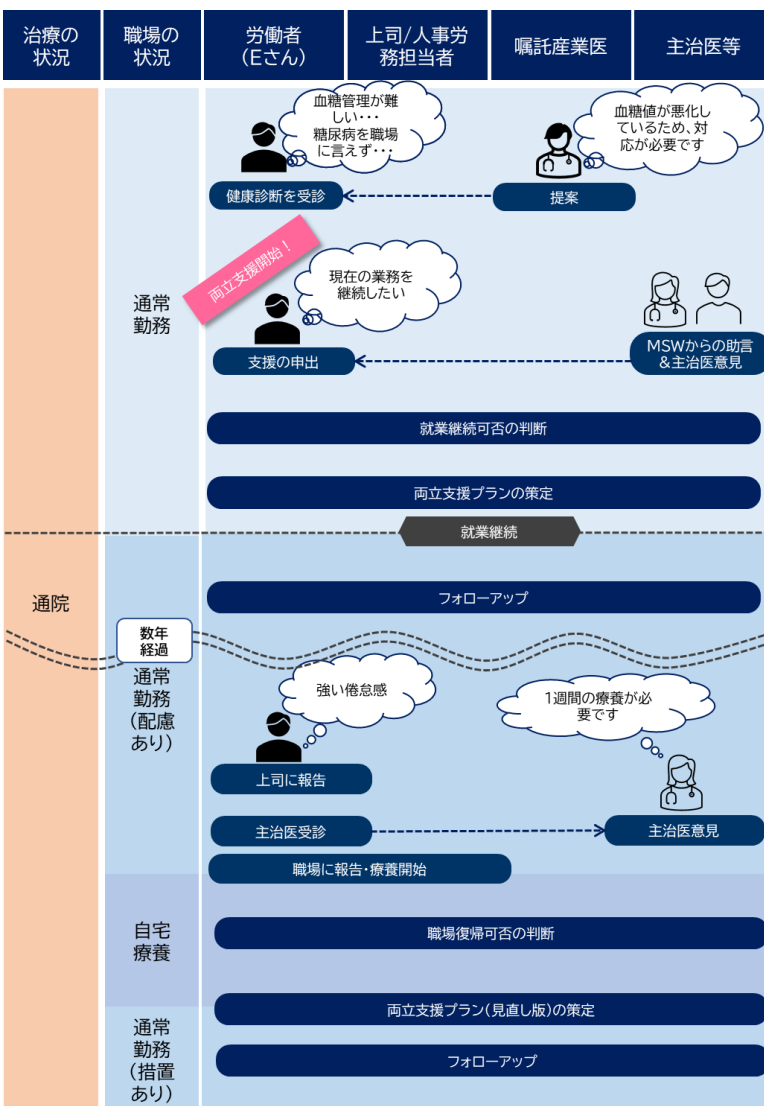
- ・ 糖尿病は本人が通院治療を継続し、血糖管理ができれば、就業制限が特段不要である疾患です。各事業場の実情に対応しながらも、本人が定期受診を継続しやすいよう、職場体制・制度(時間単位の休暇制度やフレックスタイム等)を整え、周知することが重要です。

**インスリン治療中の1型糖尿病で、交代制勤務を継続しながら、治療と仕事の両立を目指す事例
(休業を伴わず)就労しながら通院治療を継続するパターン**

《事例の概要》

Eさん	治療の状況		企業の状況		
	病名	治療状況	企業規模	職種など	産業医など
40代男性	1型糖尿病	薬物療法 (インスリン)	中小企業	正社員 (製造業、生産工程職)	嘱託産業医
業務内容等	<ul style="list-style-type: none"> ● 製造業の生産工程職（フォークリフトの運転業務を含む）に従事 ● 社内の定例人事異動のタイミングで、交替制勤務のある職場に異動となった ● 収入面やキャリア意識から現在の職務を継続したい希望を強く持つ 				
両立支援に至った経緯	<ul style="list-style-type: none"> ● Eさんは30歳代に1型糖尿病と診断され、インスリン治療を継続してきた。症状のため、一時的にフォークリフトの運転業務を外れたことがあるが、血糖管理回復後、運転業務を再開した ● 異動後に受診した定期健康診断結果では、HbA1c、随時血糖ともに受診勧奨判定値を超えていた ● Eさんはインスリン治療中であったが、異動後は周囲の視線が気になることもあり、指示通りにインスリンを注射できなくなり、血糖管理が難しくなっていた ● 翌年の定期健康診断結果では前年度より、HbA1c、随時血糖ともにさらに悪化した ● Eさんは現在の業務を継続したいと強く訴えたため、制限を極力避ける方向で、主治医と相談することとなった 				

《両立支援の流れ》



➢ 職場や医療機関が制度や手続きに関する情報提供を行うなどサポート
 ➢ MSWがEさんに対して主治医への相談方法に関して助言、勤務情報提供書の橋渡しなどサポート

➢ 就業継続の可否について、産業医や主治医の意見も勘案しながら上司/人事労務担当者が判断

➢ Eさんのキャリア希望を勘案しながら、業務上の配慮（低血圧発作時・シックデイの対応、捕食常備など）の観点から上司/人事労務担当者が両立支援プラン策定

➢ 両立支援プランに沿って取組を実施。Eさんとの面談等を通じて血糖値に問題がないか経過を確認
 ➢ 症状の悪化が見られたため、主治医受診後、1週間の療養を開始

➢ 主治医意見を踏まえ、業務時間の制限およびシックデイを含めた対策の観点で両立支援プランを見直し、実施

《各関係者の取組とポイント》

①労働者による支援の申出

【経過概要】

- Eさんはインスリン治療中であったが、異動で交替制勤務となったことが影響し、血糖管理が難しくなっていた。しかし収入面やキャリア継続の意向から職場には相談していなかった。
- HbA1c、随時血糖ともに顕著な悪化が定期健康診断にて判明した。
- Eさんは産業医の助言をもとに、職場の協力を得ながら、勤務情報提供書を作成し、主治医に情報提供した上で、就業継続に向けた意見書作成を依頼した。

	労働者本人(Eさん)	上司/人事労務担当者	嘱託産業医	主治医等	
<p>両立支援に関して必要な情報を収集</p> <p>(就業継続に関して必要な情報を含む)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 産業医との面談後、助言をもとに両立支援について上司へ相談 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Eさんからの相談を受けた上司が人事労務担当者に報告 ✓ 上司から依頼を受けた人事労務担当者はEさんに両立支援に関して利用できる制度、必要書類・手続き等を説明 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 定期健康診断結果を受け、産業医はEさんとの個別面談を設定 ✓ 上司・人事労務担当者との面談を設定 ✓ Eさんのキャリア希望を勘案しながら、主治医と両立支援に関して相談することを助言 ✓ 両立支援に関する情報・必要書類・手続き等をEさんに説明 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 主治医はEさんからの相談を受け、両立支援のための必要手続きを進めるよう助言 	
<p>ポイント</p> <p>○日ごろから上司/人事労務担当者と嘱託産業医/保健師が手続きについて意見交換を定期的に行っていると、Eさんへの手続きの周知がスムーズで、Eさんが主治医への相談もしやすくなります</p>					
		<p>ポイント</p> <p>○上司・人事労務担当者が労働者から相談を受けた際には、両立に向けた不安等も聞き取り対応します</p>			



	労働者本人(Eさん)	上司/人事労務担当者	嘱託産業医	主治医等
主治医に対する勤務情報の提供	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 上司と相談しながら、勤務情報提供書を作成 ✓ MSWに勤務情報提供書の提供方法を相談、MSWの助言を受け、主治医意見書の作成を依頼 ✓ 職場復帰において必要な就業上の措置等に関する質問についても勤務情報提供書に記載 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 上司・人事労務担当者はEさんの相談を受け、勤務情報提供書を作成補助 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 産業医は勤務情報提供書の作成にあたり助言 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ MSWがEさんから相談を受け、勤務情報提供書の提供方法などを助言 ✓ 主治医が勤務情報提供書を確認
	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; background-color: #e6e6fa;"> <p>ポイント</p> <ul style="list-style-type: none"> ○勤務情報提供書に記載する主治医への質問事項として次のようなものがあります <ul style="list-style-type: none"> ✓就労継続(交替勤務)による悪化や再発の恐れはないか ✓作業の安全面への影響や必要な配慮 ✓血糖値管理のため、職場環境で留意すべきこと ✓通院スケジュールの見通し ○主治医にはできるだけ具体的に質問することがポイントです ○勤務情報提供書の作成が難しい場合には、上司・人事労務担当者に代理作成を依頼する等の調整をします </div>			
勤務情報提供書に基づき作成された主治医意見書を事業者へ提出		<div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; background-color: #e6e6fa;"> <p>ポイント</p> <ul style="list-style-type: none"> ○産業医から上司・人事労務担当者へ、次のような助言が期待されます <ul style="list-style-type: none"> ✓交替勤務の継続是非 ✓交替勤務を続ける場合の食事や血糖測定 ✓インスリン注射のタイミングやフォークリフト運転業務での留意点 ✓低血糖時やシックデイの症状への対応 </div>		<div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; background-color: #e6e6fa;"> <p>ポイント</p> <ul style="list-style-type: none"> ○勤務情報提供書を通じて、産業医から主治医へは、低血糖時やシックデイの症状への対応等を確認します </div>
		<ul style="list-style-type: none"> ✓ 主治医意見書を上司・人事労務担当者に提出し、両立支援の必要性を上司・人事労務担当者へ申出 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 上司・人事労務担当者が主治医意見書の受取及び両立支援の申出を受理 ✓ 産業保健スタッフ等にも主治医意見書の内容を共有 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 産業医が上司・人事労務担当者から主治医意見書の内容を確認
<div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; background-color: #e6e6fa;"> <p>ポイント</p> <ul style="list-style-type: none"> ○主治医意見書の記載内容として次のようなものが想定されます <ul style="list-style-type: none"> ✓交代勤務の継続や運転業務は可能だがCGM(持続型血糖測定)を用いる旨 ✓血糖測定、インスリン注射のタイミングはEさんに確認する旨 ✓運転前の血糖確認と低血糖時の補食・再測定が必要である旨 ✓勤務体制にあわせたインスリンレジメンの見直しの旨 </div>				

②事業者による就業継続可否の判断

【経過概要】

- ・ 上司・人事労務担当者は、Eさんから提出された主治医意見をもとに、産業医の意見も求めながら、就業継続の可否について検討した。

	労働者本人(Eさん)	上司/人事労務担当者	嘱託産業医	主治医等
必要に応じて治療の状況等について主治医から追加の情報収集		<ul style="list-style-type: none"> ✓ 上司・人事労務担当者は、Eさんの同意を得た上で、主治医に留意事項を確認 ✓ 確認はEさんを通じて文書にて実施 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 産業医は、意見書を踏まえ、主治医への追加の確認を上司・人事労務担当者に助言 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Eさん・事業者から確認を受けて、主治医が情報を提供
↓ 就業継続の可否、就業上の措置及び治療に対する配慮に関する産業医等の意見聴取 ↓	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 自身の状態や就業意欲及び要望等(仕事の内容や職場環境、復職にあたり悩んでいること等)を上司・人事労務担当者や産業保健スタッフ等に説明 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 上司・人事労務担当者は、就業継続の可否、就業上の措置及び治療に対する配慮について産業医の意見を確認 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 産業医が、Eさんの状態や就業意欲及び要望等を聴取 ✓ 就業継続の可否、就業上の措置及び治療に対する配慮について上司・人事労務担当者へ意見 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 主治医やMSWが職場への相談方法について助言 ✓ 主治医がEさんの就業継続可能を判断した旨を文書としてまとめ、Eさんを通じて産業医に提出
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; background-color: #e6e6fa;"> <p>ポイント</p> <p>○上司・人事労務担当者は、産業医等と連携しながら適時労働者との面談の場を設け、Eさんの状態や就業意欲及び要望等を確認します</p> </div>				
就業継続可否の判断		<ul style="list-style-type: none"> ✓ 上司・人事労務担当者は、主治医や産業医の意見を踏まえ、就業継続の可否を判断 		

③両立支援プラン/職場復帰支援プランの策定

【経過概要】

- 就業継続が可能と判断し、Eさんと上司、産業医と協議しながら、両立支援プランを作成した。
- 両立支援プランでは、交替勤務とフォークリフト運転を継続することとした。上司は、低血糖発作時やシックデイの対応を同僚等に共有し、低血糖に備えて作業中も補食を常備していくことにした。
- 月に1度、産業医との面談の中で、Eさんの血糖値の他、職場内での人間関係等から起こりうる E さんのストレス状態を確認することとした。

	労働者本人(Eさん)	上司/人事労務担当者	嘱託産業医	主治医等
両立支援プランの策定	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 要望や悩みを改めて上司・人事労務担当者・産業医に共有 ✓ 上司・人事労務担当者が作成した両立支援プランの内容を確認 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 上司・人事労務担当者は、主治医意見書や産業医の意見、Eさんの要望等を踏まえ、両立支援プランを策定 ✓ プランの内容についてEさんの合意を確認 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 産業医が両立支援プランの策定を支援 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Eさんからプランの報告を受け、主治医が内容を確認
	<p>ポイント</p> <ul style="list-style-type: none"> ○両立支援プランに組み込むべき配慮事項として次のようなものがあります ✓CGM で低血糖でないことを確認した上でのフォークリフト運転可能の判断 ✓シックデイとの関連で体調不良により血糖の増悪が伴った場合の運転作業の中止 ✓定期的な食事時間の確保、低血糖時の補食許可 ✓インスリン注射の場所及び時間の確保等 			
両立支援プランに沿った取組の実施	<ul style="list-style-type: none"> ✓ プランに沿って就業継続 ✓ 定期通院、インスリン・薬物療法を継続 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 上司・人事労務担当者は、プランに沿ってEさんの就業継続を支援 ✓ 上司は、Eさんの同意のもと、同僚に対してEさんの就業上の措置の必要を説明 ✓ 就業配慮を実施するために同僚の支援が必要な場合には、同僚に加え、その上司とも相談し、同僚の負担にも配慮したうえで協力を依頼 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 産業医は両立支援プランに沿って定期的な面談等を実施 ✓ 産業医はEさんの上司に低血糖発作時、シックデイの対応方法を説明 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 主治医は、定期通院時、Eさんからプランに沿った取組の状況を共有
	<p>ポイント</p> <ul style="list-style-type: none"> ○労働者の中には、周囲から糖尿病に対する偏見を持たれるのではないかと不安を感じ、精神的負荷がかかる場合があります。産業保健スタッフ等がEさんのストレス状態を継続して把握するといった対応が望ましい場合があります 			
	<p>ポイント</p> <ul style="list-style-type: none"> ○産業医から説明を受けた上司は、交替勤務制で上司自身が不在となる場合に備えて、同僚などに低血糖発作時やシックデイの対応方法を事前共有しておくことが重要です ○同僚への説明の際は、個人に関する情報提供範囲に十分に留意します 			

④フォローアップ及びプランの見直しまたは終了

【経過概要】

- プランに沿い、交替勤務とフォークリフト運転は継続することとしたが、産業医の意見を踏まえながら、上司・人事労務担当者は、以下の配慮事項を取り決めた。

職場での血糖値管理を目的とした配慮	<ul style="list-style-type: none"> CGMで低血糖でないことを確認した上でのフォークリフト運転可能の判断 血糖コントロールの増悪に伴う運転作業の中止 Eさん、産業医、人事労務担当で月に1度面談を設定
職場の環境整備	<ul style="list-style-type: none"> 定期的な食事時間の確保 作業中の補食準備 インスリン注射の場所及び時間の確保

- インスリン量調整中は1～2週に1回の通院が必要であるが、血糖値が安定した後は月1回の定期的な外来通院が必要とされた。職場における通院頻度に応じた通院配慮がされたことにより、Eさんはしばらく定期通院とインスリン・薬物療法が継続できていた。
- 上記のあいだ月に1度、Eさん、勤務する産業医、人事労務担当者と面談を行い、血糖値の推移を確認することとした。
- 交替勤務とフォークリフト運転作業を継続していたEさんは、しばらくは定期通院と食事時間に合わせたインスリン注射を継続していたため、低血糖の症状も確認されていなかった。インスリン注射と血糖自己測定の場合と時間も確保され、同僚からの糖尿病やインスリン注射への理解も得られるようになり、同僚からの励ましやサポートも受けるようになった。
- 数年後の冬、寒暖の差が激しい気候が続き、Eさんは体調があまり優れない状態だったが、一時的なものと自己判断し、同時期に受注がピークを迎えた繁忙期の中、職場には体調を隠して時間外労働を続けていた。
- その後、Eさんはフォークリフト運転開始前に強い倦怠感を感じ、連続血糖測定器の血糖値が500mg/dLを超えていたため、現場にいた上司に報告した。報告を受けた上司は運転作業を中止し、直ちに産業医に相談。産業医は、即時Eさんに主治医受診を指示すると共に、Eさんの現在の症状や従来のシックデイルールについて勤務情報提供書に記載し、主治医に意見を求めることとした。
- Eさんが主治医を受診した結果、シックデイに伴う高血糖症状と診断され、1週間の自宅療養の必要性、職場復帰後2週間は日勤のみ、時間外勤務の禁止、主治医に相談する目安も含むシックデイルール等が記載された意見書が提出された。

	労働者本人(Eさん)	上司/人事労務担当者	嘱託産業医	主治医等
プラン作成後の経過	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 定期通院と食事時間に合わせたインスリン注射の継続 ✓ あらかじめ上司と確認した手順に沿って、上司に症状等を報告 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 上司・人事労務担当者は、就業上の措置を定めて実施 ✓ 上司は体調の変化に気付くことができるよう、Eさんとの定期的なコミュニケーションに配慮 ✓ 上司は通院のための休暇取得に配慮 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 産業医は、通常業務に向けた再評価を実施 ✓ 通常業務に戻ってよいかを評価し、上司・人事労務担当者に意見を提出 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 主治医は、定期通院時にEさんの経過観察
<div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; background-color: #e6e6fa;"> <p>ポイント</p> <ul style="list-style-type: none"> ○Eさん、上司・人事労務担当者、産業保健スタッフ等があらかじめ症状悪化のサインを主治医に確認しておくことで、症状悪化に気づくことができ、プラン見直しの必要性について評価・検討することができます ○時間単位の休暇取得など、休暇を取得しやすいよう制度・体制を活用します(既存制度・体制の応用を含めて) </div>				
↓				
プラン見直しのきっかけ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 強い倦怠感と共に、血糖値異常が判明 ✓ 現場にいた上司に相談 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 上司は即座に作業を中止させ、主治医受診を指示 ✓ 上司は産業医に今後の対応を相談 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 上司から相談を受け、産業医は即座に主治医受診を指示 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 主治医がEさんに一週間の自宅療養を指示 ✓ 両立支援プランの見直しを提案 ✓ 勤務情報提供書の再作成を事業者に依頼(Eさん経由)

⑤職場復帰の可否の判断

【経過概要】

- 上司・人事労務担当者は、自宅療養の必要性や今後の治療方針、就業措置が記載された主治医意見をもとに、産業医の意見も求めながら、職場復帰の可否について検討した。

	労働者本人(Eさん)	上司/人事労務担当者	嘱託産業医	主治医等
主治医に対する勤務情報の提供	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 上司へ自宅療養の必要性、及び主治医からの指示を共有 ✓ プラン見直しや今後の働き方の変更を上司に相談 ✓ 上司と相談しながら、現在の勤務形態等を整理し、勤務情報提供書を作成 ✓ 自宅療養後に必要な就業上の措置等について伺いたい旨を勤務情報提供書に記載 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 上司・人事労務担当者は産業医にEさんの状態を情報共有 ✓ 上司・人事労務担当者はEさんからの相談を受け、勤務情報提供書作成を補助 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 産業医はEさんの状態について上司から共有 ✓ 産業医は勤務情報提供書の作成にあたり助言 	
<p>ポイント</p> <p>○経過に応じて、両立支援プランを見直すために、再度主治医の意見を確認します(確認はEさんを通じて文書にて実施)。その際、直近の勤務状況等について情報提供することで、より現状にあった意見をもらえることが期待されます</p>				
<p>ポイント</p> <p>○勤務情報提供書作成にあたり、産業医から次のような現行のシックデイルールを明確化してもらいます</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 安静にし、食べられなくても水分・炭水化物をできるだけ摂取する ✓ インスリンや飲み薬継続について主治医に相談する ✓ 経口補水液などの活用も適宜に行う ✓ 血糖値に応じたインスリンの注射を行う ✓ SGLT 阻害薬は中止する 				
勤務情報提供書に基づき作成された主治医意見書を事業者へ提出	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 作成された勤務情報提供書を主治医に提供し、主治医意見書の作成を依頼 ✓ 主治医意見書を事業者へ提出し、両立支援の必要性を上司・人事労務担当者へ申出 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 上司・人事労務担当者は主治医意見書の受取及び両立支援の申出を受理 ✓ 産業保健スタッフ等にも主治医意見書の内容を共有 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 産業医は上司・人事労務担当者から主治医意見書の内容を共有 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 主治医は勤務情報を確認後、意見書を作成 ✓ 療養の必要性や今後の治療方針、就業措置が記載された意見書を提出 <p>ポイント</p> <p>○主治医から以下のシックデイルールを含む主治医意見書を作成してもらいます</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 療養期間 ✓ 時間外労働の可否 ✓ 主治医に相談する目安

⑥両立支援プラン(見直し版)の策定

【経過概要】

- 1週間の自宅療養を終えたEさんに症状の軽快が認められたため、上司・人事労務担当者は、主治医意見書を踏まえて産業医と協議を行い、夜勤、時間外労働の制限等を含めたプランを作成するとともに、下記本人によるシックデイを含めた対策を明確にすることとした。

シックデイを含めた対策の明確化	<ul style="list-style-type: none"> 体調不良時は早めに申し出ると共に、主治医に相談または受診すること 日頃から水分補給は多めに行うと共に、食欲がなくても極力絶食しない、こまめに血糖自己測定をして病状の確認を行うこと 食事量と血糖値を確認して必要量のインスリン注射を行うこと 嘔吐・下痢、血糖値350mg/dL以上の高血糖が続く場合や、頭がボーッとするような症状が見られた際は緊急受診すること(1人で受診させず、付き添い人が受診同行すること)
面談の設定	産業医とは、月に一度面談することとした

	労働者本人(Eさん)	上司/人事労務担当者	嘱託産業医	主治医等
両立支援プラン(見直し版)の策定	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 現在の症状や治療の予定、就業継続のために配慮してほしいこと、就業意欲等を上司・人事労務担当者や産業保健スタッフ等に共有 ✓ 主治医とシックデイルールに追記すべきことを相談 ✓ 上司・人事労務担当者作成の両立支援プラン(見直し版)の内容を確認 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 上司・人事労務担当者は主治医意見書を踏まえ、Eさん、産業医と協議を行い、プラン(見直し版)を作成 ✓ プランの内容についてEさんの合意を確認 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 産業医は両立支援プラン(見直し版)の策定を支援 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 主治医はEさんとシックデイルールに追記すべきことを相談
	<p>ポイント</p> <p>○プラン策定(見直し版)において、主治医や産業医の意見を踏まえながら、次のようなものを記載します</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓職場復帰可否 ✓労働時間の制限要否など就業上の措置及び治療に対する配慮 ✓通常勤務を再開する時期 ✓変更後のシックデイルール(気分が悪いときは、Eさんが 4～6 時間ごとに血中(あるいは尿中)ケトン体測定し、強陽性時はすぐに受診すること等) 			
<p>ポイント</p> <p>○Eさんと主治医が、シックデイルールに医療機関へ相談するタイミング(具体的な血糖値や症状など)を加えることについて相談することで、今後の治療方針の明確化、治療の継続が可能となります</p>				



	労働者本人(Eさん)	上司/人事労務担当者	嘱託産業医	主治医等
両立支援プラン(見直し版)に沿った取組の実施	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 両立支援プラン(見直し版)に沿って就業を継続 ✓ 定期的な主治医への受診を継続 <p>ポイント</p> <p>○シックデイルールや対応方法を含め、主治医の指示に従い、Eさんが自己管理をすることが重要です</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 上司・人事労務担当者は、両立支援プラン(見直し版)に沿った就業上の措置及び治療への配慮等を実施 ✓ 上司はEさんの同意のもと、同僚に糖尿病に関する対応・配慮すべき事項を共有 ✓ 一般的な糖尿病に対する知識や職場での対応について社内で周知 ✓ 上司・人事労務担当者は、両立支援プラン見直し後の勤務状況をEさんから定期的に伺い、必要に応じて勤務情報提供書を作成し、主治医等の意見を確認 <p>ポイント</p> <p>○両立支援(見直し版)策定後も定期的にEさんから勤務状況・通院や服薬状況、身体症状の有無を伺い、必要に応じて主治医や産業医の意見を勘案しながら、プランの見直しをします</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 産業医は両立支援プラン(見直し版)に沿って定期的な面談を実施 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 主治医は定期受診時に経過観察 ✓ 必要に応じて主治医等が意見を提供 <p>ポイント</p> <p>○主治医は治療法の変更等があれば、都度労働者を通して職場に情報提供します</p>

《その他留意事項》

- ・ 仕事と治療の両立にあたり、収入面やキャリア形成で悩みがある場合は、キャリアコンサルタントに相談することもできます。社内外や専門機関の支援サービスをうまく活用しながら、ご本人が納得するキャリア形成をしていくことが重要です。