

# 事業場による事例集

事業主の皆さまへ

## 治療と仕事の両立支援制度

をご存じですか？

北海道地域両立支援推進チーム

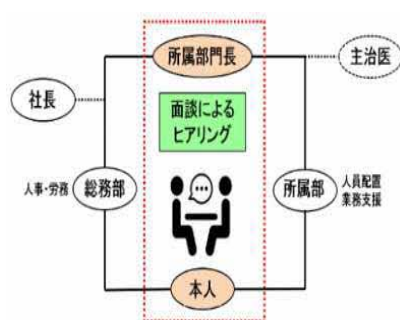
治療と仕事の  
両立支援



# 企業の両立支援取組事例

## 1 恵庭建設株式会社のケース

業種	建設業
従業員数	35名
取組のきっかけ	勤続年数が高い社員に健康診断の所見が多く見られるようになり、いつまでも健康で働いてもらうことが重要であると考え、取組を始めた。
取組内容	所属部門長による病气り患者に対する丁寧な面談（下図参照） 失効した年次有給休暇を利用する病气療養休暇制度 治療通院中の者に対する勤務時間の配慮 病状や体調に合わせた業務内容の検討



### ■ 面談による主な確認事項



## 腎臓がんから復帰した社員の事例

ベテラン社員が腎臓がんと診断された。入院前に部門長との「事前面談」が実施された。10日間の手術入院期間と5日間の自宅療養の後職場復帰、入社後すぐに「復帰前面談」が実施された。現場勤務は身体への負担が大きいと判断され、内勤で見積・積算業務に従事した。

その後、3か月後の「復帰后面談」で状況確認のヒアリングが実施され、その結果工事現場への復帰が決まり、現場所長として復帰した。

その後も、随時「状況確認面談」を実施し、本人の体調に合わせ、内勤に戻ったり、大規模工事プロジェクトに参加したり、と定期的に通院しながら活躍している。

## 担当者からのメッセージ

治療しながら働いている社員を見て、周りの社員は、もし自分が病気になっても退職することなく安心して働くことができるんだという認識が会社全体に浸透しています。また、両立支援に取り組んだ結果、人材の確保、人材の定着及び組織の活性化が図られました。病気により社員が退職してしまうと、その社員が持っている経験やノウハウの喪失となり、会社にとってマイナスとなってしまいますが、続けて雇用が可能となれば、本人にとっても会社にとっても良い結果となります。



常務取締役 中川 則佳 氏

## 2 サッポロビール株式会社のケース

業 種	食料品製造業
従業員数	約2000名
取組のきっかけ	従来、がんになり患した社員には個別対応を行っていた。健康保険組合のデータからがん関連の受診者が多数いることがわかったため、潜在的な必要性があると判断し、がんを始めとした両立支援に2017年から取り組むことにした。
取組内容	「がんなど治療と就労の両立支援ガイドブック」を制作して社員に配布し、病気になっても安心して働けるしくみを周知 年次有給休暇の積立、在宅勤務、治療のための短時間勤務制度 産業医面談に基づく復職プランの作成



がんなど治療と就労の  
両立支援ガイドブック

～病気になっても安心して働けるしくみ～

### 1. はじめに

がんと診断され、不安でいっぱいなことと思います。ですが、今日、がんは治療と仕事の両立が可能な病気になっています。

本ガイドブックでは、がんと診断された社員の方向けに、治療と仕事の両立を支援する制度をご紹介します。また一口にがんといっても、部位やステージにより経過が異なります。本ガイドブックは、基本的な情報のみ掲載しておりますので、この情報をもとに主治医と治療スケジュールについてよく相談ください。

ご不明な点がある場合には、人事部までお問い合わせください。

### 2. 正しい情報を集めましょう

今後のこと、仕事のことについて考え始める前に、まずは自分自身の状況を**正しく把握**することが重要です。現在の病状や、今後の治療の方針などについて、正しい情報を集めましょう。情報収集には、主治医の先生に話を聞くことが最も重要です。また、信頼のおける機関へアクセスし、情報を集めてみましょう。  
(本資料P.12の社外相談窓口のページも参考してみてください)



### 3. 出社しながら治療を続ける

がんと診断されても必ずしも会社を休職で休まなくてはならない訳ではありません。治療をしながら勤務を続ける場合もあります。がんの治療と就労を両立している社員は、会社には様々な制度があります。会社で働く制度を整理し、主治医の先生と治療のスケジュールについてよく話し合ってください。

制度名称	制度概要
スーパーフレックスタイム制度	フレックスタイム5時～22時の間で、自主的に始業及び終業の時刻を選択して就業することが可能です。全ての者が就業しなくても構いません(コアタイム)を、設定しない制度です。
テレワーク制度	情報通信機器を使用し、場所や時間にこだわらない柔軟な働き方をします。差控に集中できる場所であれば自宅以外でも勤務が可能です。 ※カフェ、ホテル、移動中の経路線など
NR制度(総合コースのみ)	全国転勤がNとプランク特転勤がRを選択できる制度です。会社は「N」を推奨しますが、子育て、介護、病気等の事由に該当する場合は、「R」を選択することができます。
有給休暇	保有している日数の範囲内で、半日、1時間単位での取得が可能です。
積立休暇	保有している日数の範囲内で、1日から使用可能。回数制限はありません。

※出典とれている労・工賃勤務の方は、一部利用できる制度が異なる場合があります。

### がんサバイバーからのメッセージ

私は、8年前に頸部食道がん(食道入口がん)が再発し、手術の際に声帯を失ったサバイバーです。職場復帰時は声が出ず、事前に社内に自分の現状と復帰に関してメールしたところ、予想以上の返信を頂き、勤務先の温かさを改めて実感しました。その後も仲間にも支えられながら、発声教室に通って食道発声法を習得し、今は会話もできるようになって元気に仕事をしています。

当社は、柔軟な働き方ができる制度を整え、治療と仕事の両立が十分可能となりました。また、サバイバーである私自身も参画し、意見を反映させてハンドブックを作成しました。

一人でも多くの方が治療と仕事を両立させ、活躍されることを願っています。

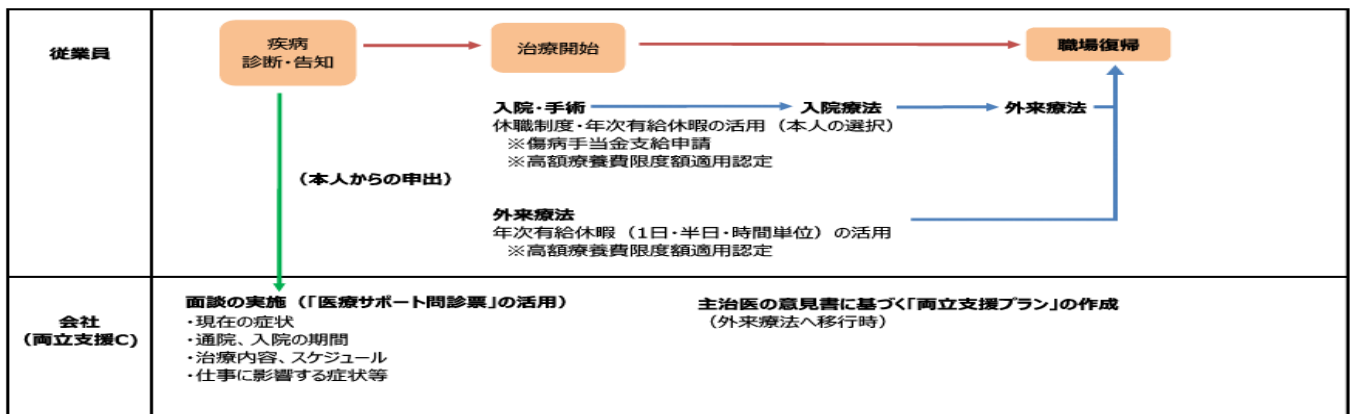


人事部  
プランニングディレクター  
**村本 高史 氏**

### 3 大野土建株式会社のケース

業種	建設業
従業員数	39名
取組のきっかけ	当社の定期健康診断結果から、脳・心臓疾患に繋がるリスクのある、血圧や血中脂質等における有所見率は全体の約52%となっており、疾病のリスクを抱える従業員は年々増加傾向にあり、従業員の5人に1人が糖尿病、心疾患、脂肪肝等の疾病で定期的に治療を受けている。これらの状況は年齢が上がるほど高くなる状況にあり、当社の平均年齢が53歳という高齢化の進行にともない、会社においては、心疾患・糖尿病等の反復・継続して治療が必要となる疾病を抱えた職員の治療と仕事の両立支援の対応が、これからの重要な課題となっていること。
取組内容	厚生労働省の産業保健活動総合支援事業「治療と仕事の両立支援制度」の活用 企業内の両立支援コーディネーターを複数名配置し、治療が必要になった方との面接を実施 就業規則を見直し、時間単位の年次有給休暇制度を導入 がん検診の受診促進

#### 両立支援フロー図



#### 担当者からのメッセージ

この制度は、職員が社内において遠慮することなく相談できるシステムであることから、職員の経済面や仕事に対する不安が解消され、安心して治療に専念できることができ、治療への効果が高まり、主治医の意見に基づく「両立支援プラン」によって職場へ復帰させることで、働く意欲と能力のある全ての職員が適切な治療を受けながら働き続けられることが期待できます。そして、社内においてはお互いに支え合いの心が育まれるとともに協力し合う職場風土の確立にも繋がっていくことになることを信じております。

今後は協力会社の皆様にもこの制度を周知して取組を実施する企業に対する支援等を考えております。



執行役員  
企画営業部長  
三好 秀人 氏



#### 4 株式会社谷組のケース

業 種	建設業
従業員数	39名
取組のきっかけ	当社では4年前から年に一度実施する定期健康診断について、35歳以上の全社員に「生活習慣病予防健診」に変更し、肺がん、大腸がん、胃がん健診を行い、早期発見治療ができる「健康づくり環境」を構築しています。職員の中から長期治療する職員が発生したことから職員の治療と仕事の両立支援の対応が必要となり、北海道産業保健総合支援センターに相談し取り組むことにしました。
取組内容	35歳以上の全社員を対象とした「生活習慣病予防健診」の実施（全額会社負担） 企業内の両立支援コーディネーターを配置し、治療が必要になった方との面接を実施 病状や通院状況等に応じた業務内容の検討 治療に必要な通院時間を確保するため、新たな制度「短時間正社員就業規則」の策定

#### 北海道産業保健総合支援センターとの出会い

職員の中から長期治療する職員が発生し年次有給休暇で対応していましたが病院への通院等で残日数が少なくなり、病院以外で使用できる年次有給休暇が無くなってしまったことから参考となる事例を探していたところ、「北海道産業保健総合支援センター」のホームページで見つけて、現状を説明した結果「両立支援サービス」（無料訪問相談）がある事を知って申請しました。その後2回来社され状況確認・把握、新制度作成のアドバイス、支援プランの作成等について相談いたしました。

#### 担当者からのメッセージ

従業員が病気等により長期療養が必要となった際、今までは自己の年次有給休暇を取得して治療していましたが年次有給休暇の残日数や欠勤による給与の不安、病気治療に専念できず周囲の目を気にして優秀な人材が退職してしまうなど会社にとってマイナスとならないよう、安心して働くことが出来る制度作りが大切だと感じています。

人材確保及び定着のためにも病気による治療が必要となった時に支援制度を策定するのではなく、万が一に備え、従業員が安心して働くことが出来る職場環境づくりの一環として治療と仕事の両立支援体制を準備しておくことが大切です。



総務部 次長

情報技術者指導リーダー

村上 龍一 氏

常務取締役

名寄支店長

村松 善和 氏



# 治療と仕事の 両立支援

## 北海道地域両立支援推進チーム

( 事務局 厚生労働省北海道労働局  
労働基準部健康課 )

札幌市北区北8条西2丁目 札幌第1合同庁舎9階

電話 (代) 011 - 709 - 2311