

出産・子育て

介護

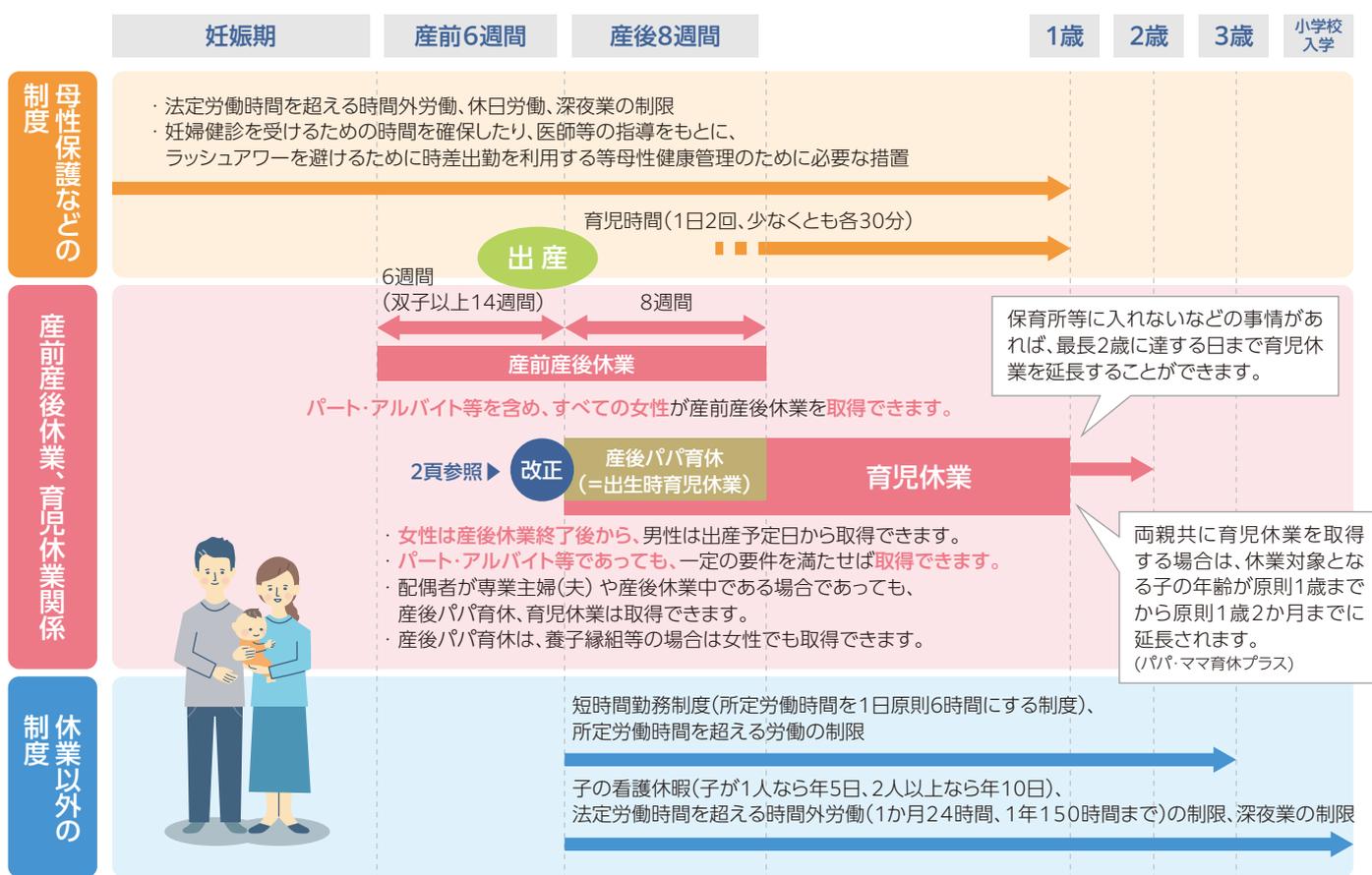
治療

安心して働ける職場づくり

働き方改革の項目のひとつに、「病気の治療、子育て・介護等と仕事の両立、障害者就労の推進」があります。「子育て」はそこに関わる期間がある程度明確ですし、人が産まれる・育つという何よりも明るい希望があり発展的な課題です。「介護」も高齢化に伴う大きな問題ですが、そこに向けた心の準備は事前にできており、こちらもある程度期間のメドは立ちます。しかし、「治療」は子育て・介護と異なり、本人が病気にかかっているわけですから、自分がサポートされる立場であるということ、また、いつ遭遇するか想定もできず、その期間も不明瞭というところは、他の分野と大きく異なります。



出産・子育て



産前産後休業を取るときは

●会社に規定がなくても ●パートなどの方も 会社へ申出可能

- 産前休業
出産予定日の6週間前(双子以上の場合は14週間前)から、請求すれば取得できます。出産当日は産前休業に含まれます。(労働基準法第65条)
- 産後休業
出産日の翌日から8週間は就業することができません。ただし、産後6週間を経過後に、本人が請求し、医師が支障がないと認めた業務には就業できます。(労働基準法第65条)
- 解雇制限
産前産後休業の期間及びその後30日間の解雇は禁止されています。(労働基準法第19条)
- 解雇の無効
妊娠中及び産後1年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、原則として無効です。(男女雇用機会均等法第9条第4項)

育児休業を取るときは

(育児・介護休業法第5～9条の2)

●会社に規定がなくても

●パートなどの方も(取得できる条件有)

会社へ申出可能

●育児休業制度

1歳に満たない子を養育する労働者は、男女を問わず、希望する期間、子どもを養育するために休業することができます。育児休業は、1人の子に対して1回の休業しかできませんでしたが、令和4年10月1日以降は、原則2回まで分割して取得できるようになりました。また、産後パパ育休が創設され、男性は出生後8週間以内に4週間、2回まで分割して取得できるようになりました。産後パパ育休と育児休業を合わせれば4回休業できます。

●パパ・ママ育休プラス

父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間に父母それぞれ1年間まで育児休業を取得できます。

●育児休業期間の延長(延長の場合1歳6か月、再延長の場合2歳)

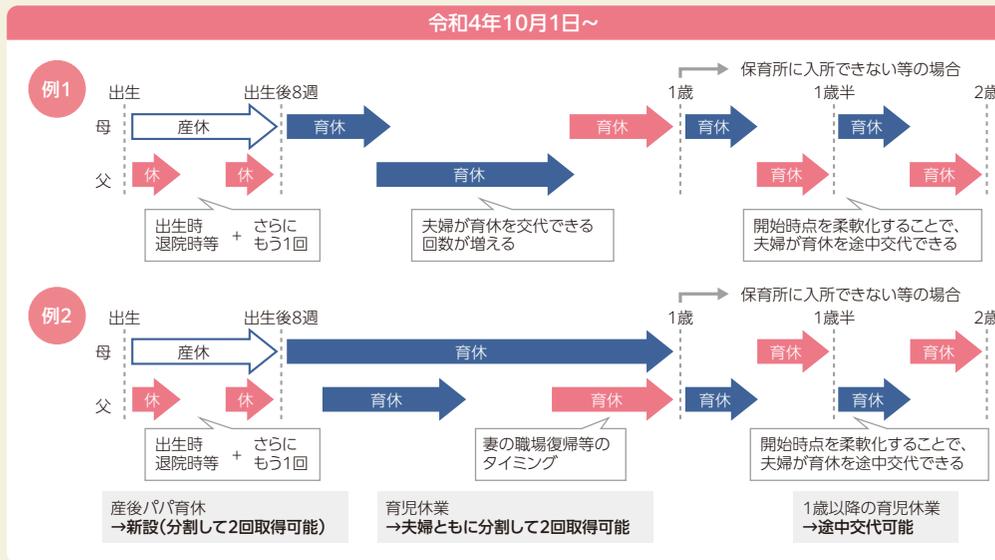
子が1歳(又は1歳6か月)以降、保育所等に入れないなどの一定の要件を満たす場合は、子が1歳6か月に達する日(再延長の場合は2歳に達する日)までの間、育児休業を延長(再延長)することができます。

育児休業法の改正内容



産後パパ育休の創設、育児休業の分割取得のイメージ

令和4年10月1日施行



有期雇用労働者の育児休業要件の緩和

令和4年4月1日施行

有期雇用労働者が育児休業を取得できる要件が緩和されます。就業規則に、右記①の要件が記載されている場合は、その記載を削除する必要があります。

※引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は労使協定の締結により除外可能です。

具体例(現行の規定例と削除対象)

有期雇用労働者にあっては、次のいずれにも該当するものに限り休業をすることができます。

- 育児休業
- ①引き続き雇用された期間が1年以上 ← 削除
 - ②1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない

介護休業も同様に要件が緩和されていますので、就業規則を見直してください。

雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

令和4年4月1日施行

●育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

育児休業と産後パパ育休の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。
※複数の措置を講じることが望ましい。

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施
- ② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備(相談窓口設置)
- ③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供
- ④ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知
社内研修用資料、動画 <https://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/training/>

●妊娠・出産の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等についての周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。

育児・介護に関する
助成金情報

●両立支援等助成金(厚生労働省)
<https://www.mhlw.go.jp/content/000927607.pdf>

●育児・介護代替要員確保支援助成金(ひょうご仕事と生活センター)
<https://web.pref.hyogo.lg.jp/sr05/documents/2022daitai.pdf>

介 護

■介護休業

要介護状態(※1)にある対象家族(※2)1人につき通算93日まで休業できます。

※1 負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態*。

*介護保険制度の要介護区分が要介護2以上である場合。または要介護認定を受けていなくても基準に該当する場合。判断基準はこちら上記QRへ。

※2 対象家族とは、配偶者(事実婚を含む)、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫。



取得例	例1	介護休業①	介護休業②	介護休業③	例2	介護休業①
		30日	30日	33日		93日

休業期間は、自分が介護を行うだけでなく、「介護と仕事を両立できる体制を整える期間」でもあります。職場復帰までに仕事を継続できる体制を整えていきましょう。

■有期雇用労働者の介護休業取得要件の緩和

就業規則を見直しましょう。育児休業と同様に要件が緩和されています。詳しくは、2頁をご覧ください。



育児休業、介護休業以外の制度の活用

■産前産後休業中、育児休業中、介護休業期間中の経済的支援(いずれも非課税)

制度名	内容
出産育児一時金(健康保険)	被保険者または被扶養者が出産したときに原則として1児につき42万円を支給。
出産手当金(健康保険)	被保険者が産前産後休業期間中に給料を受けられないとき、原則、1日につき賃金の3分の2相当額を支給。
出生時育児休業給付金/ 育児休業給付金(雇用保険)	産後/パパ育休又は育児休業を取得した等の一定の要件を満たした者に対して支給。 休業開始前賃金の67%、休業開始後6か月後は50%
介護休業給付金(雇用保険)	介護休業を取得した等の一定の要件を満たした者に対して、休業開始前賃金の67%が支給。

■産前産後休業中、育児休業中(産後パパ育休含む)の社会保険料の免除

健康保険・厚生年金の保険料は、会社から年金事務所へ申し出ることにより、被保険者分と会社負担分ともに免除されます。

(介護休業期間中の社会保険料の免除制度はありません)

■産前産後休業中、育児休業中、介護休業期間中の雇用保険料

いずれの休業期間中に会社から給与が支払われていなければ、雇用保険料の負担はありません。

■それ以外の制度

制度名	内容(労働者が会社に申し出があった場合)
子の看護休暇	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が、病気・ケガをした子の看護または子に予防接種・健康診断を受けさせるための休暇を取得できます。1年につき5日(2人以上の場合は10日)まで、1日単位又は時間単位で取得が可能。
介護休暇	要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者が、介護等を行うための休暇を取得できます。1年につき5日(2人以上の場合は10日)まで、1日単位又は時間単位で取得可能。
所定外労働の制限	3歳に満たない子を養育する労働者又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者に所定労働時間を超えて労働させてはいけません。
時間外労働の制限	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者に制限時間(1か月24時間、1年150時間)を超えて、時間外労働をさせてはいけません。
深夜業の制限	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者に午後10時から午前5時(深夜)において、労働させてはいけません。
所定労働時間の短縮 (短時間勤務)	3歳に満たない子を養育する労働者に1日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含む短時間勤務制度を設けなければなりません。 要介護状態にある対象家族を介護する労働者に対象家族1人につき、利用開始から3年以上の間で2回以上利用可能な短時間勤務や時差出勤等の制度の措置を講じなければいけません。

■不利益な取扱いの禁止

妊娠、出産、育児休業、介護休業等を理由とした不利益な取扱い(解雇、減給、降格等)を行うことは禁止されています。また、上司や同僚による職場における妊娠、出産、育児休業、介護休業等に関するハラスメントを防止することが、事業主には義務付けられています。

産前産後休業、育児休業の自動計算



産前産後休業、育児休業開始日の早見表

※閏年は1日ずれることに注意してください!!

出産(予定)日	産前休業開始日	育児開始日	出産(予定)日	産前休業開始日	育児開始日	出産(予定)日	産前休業開始日	育児開始日	出産(予定)日	産前休業開始日	育児開始日	出産(予定)日	産前休業開始日	育児開始日	出産(予定)日	産前休業開始日	育児開始日
1月1日	11月21日	2月27日	2月1日	12月22日	3月30日	3月1日	1月19日	4月27日	4月1日	2月19日	5月28日	5月1日	3月21日	6月27日	6月1日	4月21日	7月28日
1月2日	11月22日	2月28日	2月2日	12月23日	3月31日	3月2日	1月20日	4月28日	4月2日	2月20日	5月29日	5月2日	3月22日	6月28日	6月2日	4月22日	7月29日
1月3日	11月23日	3月1日	2月3日	12月24日	4月1日	3月3日	1月21日	4月29日	4月3日	2月21日	5月30日	5月3日	3月23日	6月29日	6月3日	4月23日	7月30日
1月4日	11月24日	3月2日	2月4日	12月25日	4月2日	3月4日	1月22日	4月30日	4月4日	2月22日	5月31日	5月4日	3月24日	6月30日	6月4日	4月24日	7月31日
1月5日	11月25日	3月3日	2月5日	12月26日	4月3日	3月5日	1月23日	5月1日	4月5日	2月23日	6月1日	5月5日	3月25日	7月1日	6月5日	4月25日	8月1日
1月6日	11月26日	3月4日	2月6日	12月27日	4月4日	3月6日	1月24日	5月2日	4月6日	2月24日	6月2日	5月6日	3月26日	7月2日	6月6日	4月26日	8月2日
1月7日	11月27日	3月5日	2月7日	12月28日	4月5日	3月7日	1月25日	5月3日	4月7日	2月25日	6月3日	5月7日	3月27日	7月3日	6月7日	4月27日	8月3日
1月8日	11月28日	3月6日	2月8日	12月29日	4月6日	3月8日	1月26日	5月4日	4月8日	2月26日	6月4日	5月8日	3月28日	7月4日	6月8日	4月28日	8月4日
1月9日	11月29日	3月7日	2月9日	12月30日	4月7日	3月9日	1月27日	5月5日	4月9日	2月27日	6月5日	5月9日	3月29日	7月5日	6月9日	4月29日	8月5日
1月10日	11月30日	3月8日	2月10日	12月31日	4月8日	3月10日	1月28日	5月6日	4月10日	2月28日	6月6日	5月10日	3月30日	7月6日	6月10日	4月30日	8月6日
1月11日	12月1日	3月9日	2月11日	1月1日	4月9日	3月11日	1月29日	5月7日	4月11日	3月1日	6月7日	5月11日	3月31日	7月7日	6月11日	5月1日	8月7日
1月12日	12月2日	3月10日	2月12日	1月2日	4月10日	3月12日	1月30日	5月8日	4月12日	3月2日	6月8日	5月12日	4月1日	7月8日	6月12日	5月2日	8月8日
1月13日	12月3日	3月11日	2月13日	1月3日	4月11日	3月13日	1月31日	5月9日	4月13日	3月3日	6月9日	5月13日	4月2日	7月9日	6月13日	5月3日	8月9日
1月14日	12月4日	3月12日	2月14日	1月4日	4月12日	3月14日	2月1日	5月10日	4月14日	3月4日	6月10日	5月14日	4月3日	7月10日	6月14日	5月4日	8月10日
1月15日	12月5日	3月13日	2月15日	1月5日	4月13日	3月15日	2月2日	5月11日	4月15日	3月5日	6月11日	5月15日	4月4日	7月11日	6月15日	5月5日	8月11日
1月16日	12月6日	3月14日	2月16日	1月6日	4月14日	3月16日	2月3日	5月12日	4月16日	3月6日	6月12日	5月16日	4月5日	7月12日	6月16日	5月6日	8月12日
1月17日	12月7日	3月15日	2月17日	1月7日	4月15日	3月17日	2月4日	5月13日	4月17日	3月7日	6月13日	5月17日	4月6日	7月13日	6月17日	5月7日	8月13日
1月18日	12月8日	3月16日	2月18日	1月8日	4月16日	3月18日	2月5日	5月14日	4月18日	3月8日	6月14日	5月18日	4月7日	7月14日	6月18日	5月8日	8月14日
1月19日	12月9日	3月17日	2月19日	1月9日	4月17日	3月19日	2月6日	5月15日	4月19日	3月9日	6月15日	5月19日	4月8日	7月15日	6月19日	5月9日	8月15日
1月20日	12月10日	3月18日	2月20日	1月10日	4月18日	3月20日	2月7日	5月16日	4月20日	3月10日	6月16日	5月20日	4月9日	7月16日	6月20日	5月10日	8月16日
1月21日	12月11日	3月19日	2月21日	1月11日	4月19日	3月21日	2月8日	5月17日	4月21日	3月11日	6月17日	5月21日	4月10日	7月17日	6月21日	5月11日	8月17日
1月22日	12月12日	3月20日	2月22日	1月12日	4月20日	3月22日	2月9日	5月18日	4月22日	3月12日	6月18日	5月22日	4月11日	7月18日	6月22日	5月12日	8月18日
1月23日	12月13日	3月21日	2月23日	1月13日	4月21日	3月23日	2月10日	5月19日	4月23日	3月13日	6月19日	5月23日	4月12日	7月19日	6月23日	5月13日	8月19日
1月24日	12月14日	3月22日	2月24日	1月14日	4月22日	3月24日	2月11日	5月20日	4月24日	3月14日	6月20日	5月24日	4月13日	7月20日	6月24日	5月14日	8月20日
1月25日	12月15日	3月23日	2月25日	1月15日	4月23日	3月25日	2月12日	5月21日	4月25日	3月15日	6月21日	5月25日	4月14日	7月21日	6月25日	5月15日	8月21日
1月26日	12月16日	3月24日	2月26日	1月16日	4月24日	3月26日	2月13日	5月22日	4月26日	3月16日	6月22日	5月26日	4月15日	7月22日	6月26日	5月16日	8月22日
1月27日	12月17日	3月25日	2月27日	1月17日	4月25日	3月27日	2月14日	5月23日	4月27日	3月17日	6月23日	5月27日	4月16日	7月23日	6月27日	5月17日	8月23日
1月28日	12月18日	3月26日	2月28日	1月18日	4月26日	3月28日	2月15日	5月24日	4月28日	3月18日	6月24日	5月28日	4月17日	7月24日	6月28日	5月18日	8月24日
1月29日	12月19日	3月27日	●男性は、子の出生日から育児休業を取得できます!			3月29日	2月16日	5月25日	4月29日	3月19日	6月25日	5月29日	4月18日	7月25日	6月29日	5月19日	8月25日
1月30日	12月20日	3月28日	●出産日は産前休業に含まれます。			3月30日	2月17日	5月26日	4月30日	3月20日	6月26日	5月30日	4月19日	7月26日	6月30日	5月20日	8月26日
1月31日	12月21日	3月29日	●産後休業は、出産日翌日から育児休業開始日の前日までです。			3月31日	2月18日	5月27日				5月31日	4月20日	7月27日			

出産(予定)日	産前休業開始日	育児開始日	出産(予定)日	産前休業開始日	育児開始日	出産(予定)日	産前休業開始日	育児開始日	出産(予定)日	産前休業開始日	育児開始日	出産(予定)日	産前休業開始日	育児開始日	出産(予定)日	産前休業開始日	育児開始日
7月1日	5月21日	8月27日	8月1日	6月21日	9月27日	9月1日	7月22日	10月28日	10月1日	8月21日	11月27日	11月1日	9月21日	12月28日	12月1日	10月21日	1月27日
7月2日	5月22日	8月28日	8月2日	6月22日	9月28日	9月2日	7月23日	10月29日	10月2日	8月22日	11月28日	11月2日	9月22日	12月29日	12月2日	10月22日	1月28日
7月3日	5月23日	8月29日	8月3日	6月23日	9月29日	9月3日	7月24日	10月30日	10月3日	8月23日	11月29日	11月3日	9月23日	12月30日	12月3日	10月23日	1月29日
7月4日	5月24日	8月30日	8月4日	6月24日	9月30日	9月4日	7月25日	10月31日	10月4日	8月24日	11月30日	11月4日	9月24日	12月31日	12月4日	10月24日	1月30日
7月5日	5月25日	8月31日	8月5日	6月25日	10月1日	9月5日	7月26日	11月1日	10月5日	8月25日	12月1日	11月5日	9月25日	1月1日	12月5日	10月25日	1月31日
7月6日	5月26日	9月1日	8月6日	6月26日	10月2日	9月6日	7月27日	11月2日	10月6日	8月26日	12月2日	11月6日	9月26日	1月2日	12月6日	10月26日	2月1日
7月7日	5月27日	9月2日	8月7日	6月27日	10月3日	9月7日	7月28日	11月3日	10月7日	8月27日	12月3日	11月7日	9月27日	1月3日	12月7日	10月27日	2月2日
7月8日	5月28日	9月3日	8月8日	6月28日	10月4日	9月8日	7月29日	11月4日	10月8日	8月28日	12月4日	11月8日	9月28日	1月4日	12月8日	10月28日	2月3日
7月9日	5月29日	9月4日	8月9日	6月29日	10月5日	9月9日	7月30日	11月5日	10月9日	8月29日	12月5日	11月9日	9月29日	1月5日	12月9日	10月29日	2月4日
7月10日	5月30日	9月5日	8月10日	6月30日	10月6日	9月10日	7月31日	11月6日	10月10日	8月30日	12月6日	11月10日	9月30日	1月6日	12月10日	10月30日	2月5日
7月11日	5月31日	9月6日	8月11日	7月1日	10月7日	9月11日	8月1日	11月7日	10月11日	8月31日	12月7日	11月11日	10月1日	1月7日	12月11日	10月31日	2月6日
7月12日	6月1日	9月7日	8月12日	7月2日	10月8日	9月12日	8月2日	11月8日	10月12日	9月1日	12月8日	11月12日	10月2日	1月8日	12月12日	11月1日	2月7日
7月13日	6月2日	9月8日	8月13日	7月3日	10月9日	9月13日	8月3日	11月9日	10月13日	9月2日	12月9日	11月13日	10月3日	1月9日	12月13日	11月2日	2月8日
7月14日	6月3日	9月9日	8月14日	7月4日	10月10日	9月14日	8月4日	11月10日	10月14日	9月3日	12月10日	11月14日	10月4日	1月10日	12月14日	11月3日	2月9日
7月15日	6月4日	9月10日	8月15日	7月5日	10月11日	9月15日	8月5日	11月11日	10月15日	9月4日	12月11日	11月15日	10月5日	1月11日	12月15日	11月4日	2月10日
7月16日	6月5日	9月11日	8月16日	7月6日	10月12日	9月16日	8月6日	11月12日	10月16日	9月5日	12月12日	11月16日	10月6日	1月12日	12月16日	11月5日	2月11日
7月17日	6月6日	9月12日	8月17日	7月7日	10月13日	9月17日	8月7日	11月13日	10月17日	9月6日	12月13日	11月17日	10月7日	1月13日	12月17日	11月6日	2月12日
7月18日	6月7日	9月13日	8月18日	7月8日	10月14日	9月18日	8月8日	11月14日	10月18日	9月7日	12月14日	11月18日	10月8日	1月14日	12月18日	11月7日	2月13日
7月19日	6月8日	9月14日	8月19日	7月9日	10月15日	9月19日	8月9日	11月15日	10月19日	9月8日	12月15日	11月19日	10月9日	1月15日	12月19日	11月8日	2月14日
7月20日	6月9日	9月15日	8月20日	7月10日	10月16日	9月20日	8月10日	11月16日	10月20日	9月9日	12月16日	11月20日	10月10日	1月16日	12月20日	11月9日	2月15日
7月21日	6月10日	9月16日	8月21日	7月11日	10月17日	9月21日	8月11日	11月17日	10月21日	9月10日	12月17日	11月21日	10月11日	1月17日	12月21日	11月10日	2月16日
7月22日	6月11日	9月17日	8月22日	7月12日	10月18日	9月22日	8月12日	11月18日	10月22日	9月11日	12月18日	11月22日	10月12日	1月18日	12月22日	11月11日	2月17日
7月23日	6月12日	9月18日	8月23日	7月13日	10月19日	9月23日	8月13日	11月19日	10月23日	9月12日	12月19日	11月23日	10月13日	1月19日	12月23日	11月12日	2月18日
7月24日	6月13日	9月19日	8月24日	7月14日	10月20日	9月24日	8月14日	11月20日	10月24日	9月13日	12月20日	11月24日	10月14日	1月20日	12月24日	11月13日	2月19日
7月25日	6月14日	9月20日	8月25日	7月15日	10月21日	9月25日	8月15日	11月21日	10月25日	9月14日	12月21日	11月25日	10月15日	1月21日	12月25日	11月14日	2月20日
7月26日	6月15日	9月21日	8月26日	7月16日	10月22日	9月26日	8月16日	11月22日	10月26日	9月15日	12月22日	11月26日	10月16日	1月22日	12月26日	11月15日	2月21日
7月27日	6月16日	9月22日	8月27日	7月17日	10月23日	9月27日	8月17日	11月23日	10月27日	9月16日	12月23日	11月27日	10月17日	1月23日	12月27日	11月16日	2月22日
7月28日	6月17日	9月23日	8月28日	7月18日	10月24日	9月28日	8月18日	11月24日	10月28日	9月17日	12月24日	11月28日	10月18日	1月24日	12月28日	11月17日	2月23日
7月29日	6月18日	9月24日	8月29日	7月19日	10月25日	9月29日	8月19日	11月25日	10月29日	9月18日	12月25日	11月29日	10月19日	1月25日	12月29日	11月18日	2月24日
7月30日	6月19日	9月25日	8月30日	7月20日	10月26日	9月30日	8月20日	11月26日	10月30日	9月19日	12月26日	11月30日	10月20日	1月26日	12月30日	11月19日	2月25日
7月31日	6月20日	9月26日	8月31日	7月21日	10月27日				10月31日	9月20日	12月27日				12月31日	11月20日	2月26日

治療

治療と仕事の両立のための支援を活用しましょう。

それまでは健康だった人が病気にかかり治療が必要になると、以前の通りには働けなくなるケースが出てきます。治療と仕事の両立を図るための事業者による取組は、労働者の健康確保という意義とともに、継続的な人材の確保、労働者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、労働者のワーク・ライフ・バランスの実現といった意義もあると考えられます。一方で、働く人の職場、とりわけ人事労務担当者や産業保健スタッフ、そして共に働く上司や同僚にとっても、治療と仕事の両立支援は重要な課題です。

企業が両立支援を行うための環境整備（実施前の準備事項）



ポイント 1 事業者による基本方針等の表明と労働者への周知

組織として取り組む必要性や意義を関係者が共有することで、治療と仕事の両立を実現しやすい職場風土にもつながることが期待されます。



ポイント 2 研修等による両立支援に関する意識啓発

当事者やその同僚となり得る全ての労働者、管理職に対して、治療と仕事の両立に関する研修等を通じた意識啓発を行う。



ポイント 3 相談窓口の明確化

労働者が安心して相談・申出を行えるよう、相談窓口、申出が行われた場合の当該情報の取扱い等を明確にする。



ポイント 4 両立支援に関する制度・体制等の整備



治療と仕事の両立支援においては、短時間の治療が定期的な繰り返される場合、就業時間に一定の制限が必要な場合、通勤による負担軽減のために出勤時間をずらす必要がある場合などがあることから、休暇制度、勤務制度について、各事業場の実情に応じて検討、導入し、治療のための配慮を行うことが望ましい。

- 【休暇制度】時間単位の年次有給休暇、傷病休暇・病気休暇
- 【勤務制度】時差出勤制度、短時間勤務制度、在宅勤務、試し出勤制度

両立支援コーディネーターを活用してみませんか

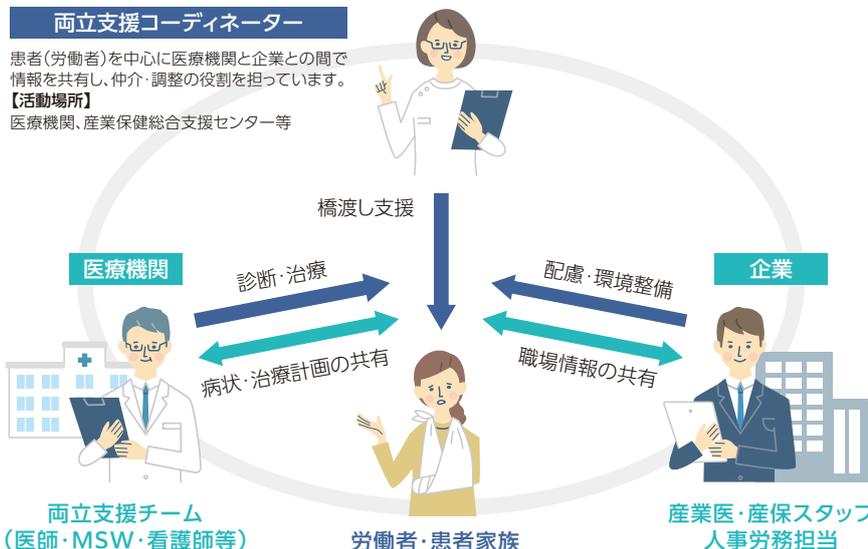
両立支援を行うには関係者間の連携が重要となります

両立支援コーディネーター

患者（労働者）を中心に医療機関と企業との間で情報を共有し、仲介・調整の役割を担っています。

【活動場所】

医療機関、産業保健総合支援センター等



治療と仕事の両立支援ガイドラインのダウンロード

詳細は、厚生労働省が作成した「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」と、参考資料として作成された「企業・医療機関連携マニュアル」をご覧ください。



事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン



企業・医療機関連携マニュアル

※「厚生労働省ホームページ」からは、「各種様式」や「参考資料」ごとのダウンロードが可能です。右記QRコードよりご確認ください。



治療と仕事の両立支援の流れ



働く人(患者)



企業・事業者



医師・医療機関

1 仕事に関する情報の提供

労働者(患者)は、治療と仕事の両立支援が必要となった場合、まずは自らの仕事に関する情報について「勤務情報提供書」等を作成して主治医に提供します。

※産業保健スタッフや、労務管理担当者も必要に応じて協力します

2 主治医意見の提供

次に、主治医から「主治医意見書」等で、支援に必要な以下に関する情報の提供を受けます。

- ア：症状、治療の状況
- イ：退院後／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
- エ：その他配慮が必要な事項に関する意見

3 主治医意見の提出

主治医から収集した「主治医意見書」等の情報を事業者へ提出し、両立支援を申し出ます。



4 産業医等の意見聴取

事業者は、産業医等から意見を聴取し、主治医の意見や労働者(患者)本人の要望を勘案し、具体的な支援内容について検討します。



入院等による休業を要さない場合の対応

5 「両立支援プラン」の策定

治療をしながら就業を継続するための「両立支援プラン」を策定します。

入院等による休業を要する場合の対応

7 休業開始前の対応

事業者は、休業に関する制度と休業可能期間、職場復帰の手順等について情報提供を行います。労働者(患者)は、休業申請書類を提出し、休業を開始します。

6 「両立支援プラン」の実行

周囲の同僚や上司等に対して、必要な情報に限定した上で可能な限り開示し、理解を得ながら「両立支援プラン」を実行します。

8 「職場復帰支援プラン」の策定

疾病が回復した際には、配置転換も含めた職場復帰の可否を判断し、労働者(患者)が職場復帰するまでの「職場復帰支援プラン」を策定します。

※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るので、適時労働者に状況を確認し、必要に応じてプラン、就業上の措置及び治療に対する配慮を見直す必要があります。

両立支援に関する主な相談窓口

兵庫産業保健総合支援センター
〒651-0087 神戸市中央区御幸通6-1-20 ジイテックスアセントビル8F TEL 078-230-0283

治療と仕事の両立支援に関する助成金・補助金

- 障害者介助等助成金、職場適応援助者助成金 (独)高齢・障害・求職者雇用支援機構
- 三大疾病(がん、脳卒中、心血管疾患)療養者の治療と仕事の両立支援事業(兵庫県健康福祉部健康局)

治療と仕事の両立に関する支援制度

■労働者が利用できる主な支援制度

類型	制度名	概要	
医療費	高額療養費	申請窓口	協会けんぽ等の健康保険の窓口
		支援対象者	健康保険の被保険者、被扶養者
		支援内容	同一の医療機関に対して1か月に窓口で支払った自己負担額が一定金額(年齢、所得基準により異なります)を超えた場合に、超過分が申請により払い戻されます。 ※事前に限度額適用の申請書の提出し、協会けんぽの認定を受けることで自己負担額が一定の金額に抑えられます。
	肝炎患者(B型・C型)に対する医療費の支援	申請窓口	居住する都道府県の担当窓口
		支援対象者	B型・C型ウイルス性肝炎患者
		支援内容	核酸アナログ製剤治療等による肝炎の医療費や肝がん・重度肝硬変の入院及び肝がんの分子標的薬に係る通院医療費(助成月を含め過去1年で既に3か月以上入院又は通院している場合)について、同一月に支払った医療費の自己負担額が一定金額を超えた場合、医療費の助成を受けられる。その他、初回精密検査費や定期検査費(年2回まで)の助成を受けられる。
生活支援	傷病手当金 ※国民健康保険の方は、同制度は任意給付のため、お住まいの市町村にお問い合わせください。	申請窓口	協会けんぽ等の健康保険の窓口
		支援対象者	健康保険の被保険者(任意継続被保険者は対象外)
		支援内容	以下の4条件すべてに該当した場合に、支給開始日から通算して1年6か月に達する間、1日当たり被保険者の標準報酬月額30分の1の3分の2相当額の支払いを受けられる。 (1)病気、けがで療養中であること。 (2)仕事に就けないこと。 (3)4日以上仕事を休むこと。 (4)給与を受けられないこと。
	障害年金	申請窓口	年金事務所
		支援対象者	国民年金若しくは厚生年金保険の被保険者期間若しくは60歳から65歳までの間に障害の原因となった傷病の初診日があり一定の保険料納付済期間等を有する者又は20歳未満に初診日がある者であって、障害等級1級又は2級(厚生年金保険の被保険者等は1級～3級若しくは障害手当金のいずれか)に該当する者
		支援内容	国民年金に加入中等に初診日がある場合は、障害基礎年金を受給できる。厚生年金保険に加入中に初診日がある場合は、障害厚生年金又は障害手当金(一時金)を受給できる(1級又は2級の場合は、障害基礎年金も併せて受給できる)。
	介護保険制度	申請窓口	居住する市町の介護保険担当窓口
		支援内容	要介護認定等を受けた者の必要に応じて、所得の状況により1割～3割の自己負担により、介護サービスを受けることができる(40～64歳の第2号被保険者は1割)
	障害福祉サービス	申請窓口	居住する市町の障害福祉担当窓口
		支援対象者	身体障害者、知的障害者、精神障害者又は難病等対象者
支援内容		障害支援区分等に応じて、介護や訓練等の支援を受けられる。費用の自己負担は世帯の負担能力に応じた額となる。	

■定期的に従業員の健康管理を把握しましょう。

事業者には実施が義務付けられている健康診断には、次のものがあります。次のもの以外にも有害な業務に従事する従業員に対して、特殊健康診断等の特別な健康診断を実施しなければなりません。詳しくは、兵庫労働局又は最寄りの労働基準監督署にお問い合わせください。

	健康診断の種類	対象となる労働者	実施時期
一般健康診断	雇入時の健康診断(安衛則第43条)	常時使用する労働者	雇入れの際
	定期健康診断(安衛則第44条)	常時使用する労働者(次項の特定業務従事者を除く)	1年以内ごとに1回
	特定業務従事者の健康診断(安衛則第45条)	労働安全衛生規則第13条第1項第2号(※1)に掲げる業務に常時従事する労働者	左記業務への配置替えの際、6か月以内ごとに1回
	海外派遣労働者の健康診断(安衛則第45条の2)	海外に6か月以上派遣する労働者	海外に6か月以上派遣する際、帰国後国内業務に就かせる際
	給食従業員の検便(安衛則第47条)	事業に附属する食堂または炊事場における給食の業務に従事する労働者	雇入れの際、配置替えの際

健康診断実施後の事業者の具体的な取組事項

1. 健康診断の結果の記録

健康診断の結果は、健康診断個人票を作成し、それぞれの健康診断によって定められた期間、保存しておかなくてはなりません。(安衛法第66条の3)

2. 健康診断の結果についての医師等からの意見聴取

健康診断の結果に基づき、健康診断の項目に異常の所見のある労働者について、労働者の健康を保持するために必要な措置について、医師等の意見を聞かなければなりません。(安衛法第66条の4)

3. 健康診断実施後の措置

上記2による医師等の意見を勘案し必要があると認めるときは、作業の転換、労働時間の短縮等の適切な措置を講じなければなりません。(安衛法第66条の5)

4. 健康診断の結果の労働者への通知

健康診断結果は、労働者に通知しなければなりません。(安衛法第66条の6)

5. 健康診断の結果に基づく保健指導

健康診断の結果、特に健康の保持に努める必要がある労働者に対し、医師や保健師による保健指導を行うよう努めなければなりません。(安衛法第66条の7)

6. 健康診断の結果の所轄労働基準監督署長への報告

健康診断(定期のものに限る。)の結果は、遅滞なく、所轄労働基準監督署長に提出しなければなりません。(安衛則44条、45条、48条の健診結果報告書については、常時50人以上の労働者を使用する事業者、特殊健診の結果報告書については、健診を行った全ての事業者。)(安衛法第100条)

健康診断結果についての医師の意見聴取や長時間労働者への医師への面談は、最寄りの地域産業保健センターでも実施しています。

<https://www.hyogos.johas.go.jp/region/>

■働きやすい職場づくりのためにストレスチェック制度を活用してみませんか。

「ストレスチェック」とは、ストレスに関する質問票(選択回答)に労働者が記入し、それを集計・分析することで、**自分のストレスがどのような状態にあるのかを調べる簡単な検査**です。

- 常時50人以上の労働者を使用する事業場は実施義務があります。(1年以内に1回実施)
- 対象となる労働者は次のいずれにも該当する者をいいます。
 - ①期間の定めのない労働契約により使用される者であること。(期間の定めのある者であって、当該契約の契約期間が1年以上である者等も含む。)
 - ②1週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数の4分の3以上であること。

質問票のイメージ

あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

	そ う だ	ま ま だ	ち や や	ち が う
1.非常にたくさんの仕事をしなければならない	1	2	3	4
2.時間内に仕事が処理しきれない	1	2	3	4

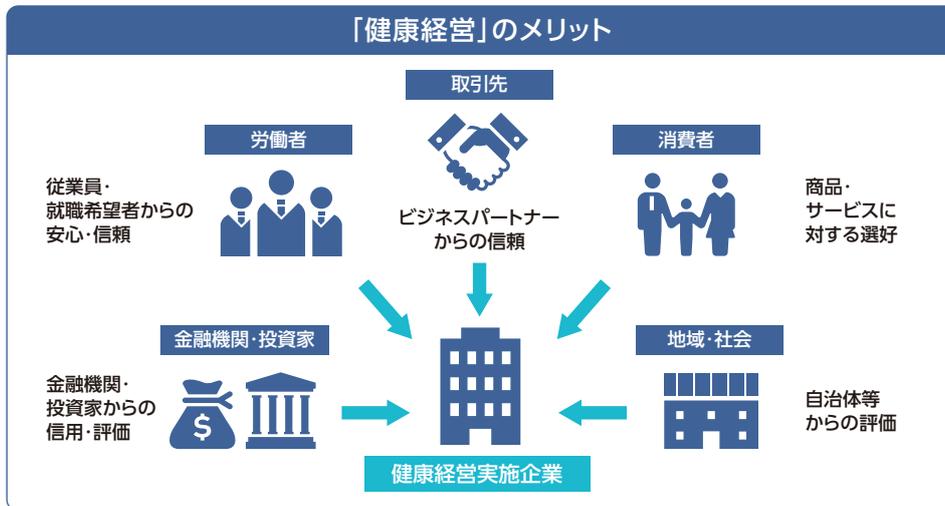
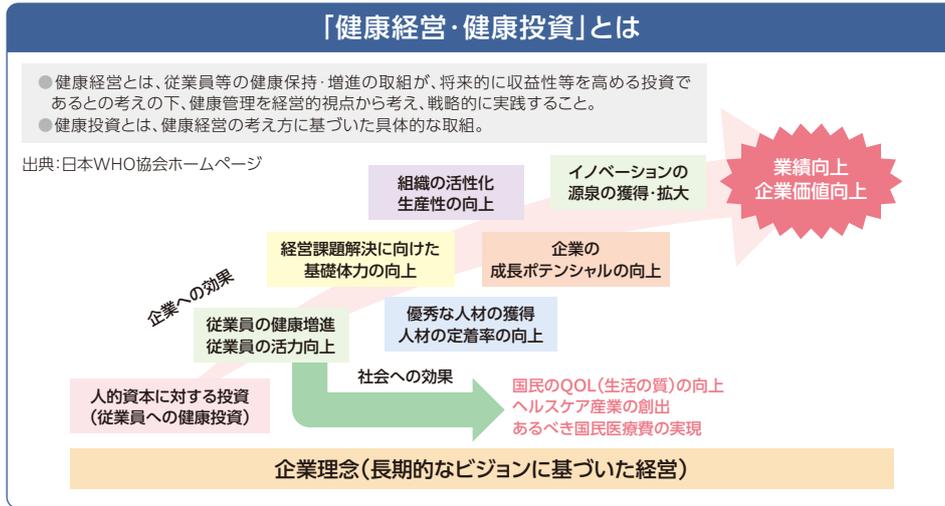
最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

	そ う だ	ま ま だ	ち や や	ち が う
1.活気がわいてくる	1	2	3	4
2.元気がいっぱいだ	1	2	3	4

あなたの周りの方々についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？

	そ う だ	ま ま だ	ち や や	ち が う
1.上司	1	2	3	4
2.職場の同僚	1	2	3	4

■今、健康経営が注目されています。



参考文献

- 働きながらお母さんになるあなたへ(厚生労働省)
- 育児・介護休業法 改正ポイントのご案内(厚生労働省)
- 誰だって、介護と仕事の両立に悩むときは、くる。そのための、知っておこう介護休業制度(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(厚生労働省)
- 治療と仕事の両立支援コーディネーターマニュアル(独立行政法人労働者健康安全機構)
- 労働安全衛生法に基づく健康診断を実施しましょう(厚生労働省)
- ストレスチェック導入ガイド(厚生労働省)
- 健康経営の推進について(経済産業省 ヘルスケア産業課)

お近くの商工会までお問い合わせください。