61

基発0224第14号
令和8年2月24日

公益社団法人全国火薬類保安協会会長　殿

厚生労働省労働基準局長
（公印省略）

「治療と就業の両立支援指針」の周知について（依頼）

厚生労働行政の運営につきまして、日頃から格別の御協力を賜り厚く御礼申上げます。

今般、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律（令和7年法律第63号。以下「改正法」という。）により、事業主に対し、職場における治療と就業の両立を促進するため必要な措置を講じる努力義務が課せられるとともに、当該措置の適切・有効な実施を図るための「治療と就業の両立支援指針」（令和8年厚生労働省告示第28号。以下「指針」という。）が告示されました。改正法等はいずれも令和8年4月1日から施行又は適用することとされました。

指針は別紙のとおりで、その趣旨等は下記のとおりですので、指針に基づき治療と就業の両立支援が適切に講じられるよう、関係機関等に対する周知等に御協力をお願いいたします。

記

第1　指針の趣旨等

1　趣旨

指針は、改正法による改正後の法第27条の3第2項の規定に基づき、治療を受ける労働者の治療と就業の両立を支援するために事業主が講ずるように努めるべき措置に関し、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めるものであること。

2　概要

指針の1は、指針の趣旨を定めているほか、本指針の対象について規定したものであること。

指針の2は、治療と就業の両立支援と労働安全衛生法との関係について示したものであること。

指針の3は、指針全体に共通する基本的な留意事項として、治療と就業の両立支援は、私傷病である疾病に関わるものであることから、労働者本人からの支援を求める申出を端緒として取り組むことが基本となること、労働者本人も治療や疾病の増悪防止に適切

に取り組むことが重要であること、労働者に対する措置等の検討に当たっては、事業主が一方的に判断しないよう、就業継続の希望や配慮の要望を聴取し、十分な話合い等を通じて労働者本人の了解を得られるよう努めることが必要であること、疾病やその症状、治療方法等の個別性を踏まえ、個々の事例に応じた対応が必要となること、また、労働者が安心して申出を行える環境をつくるため、個人情報の保護も含めた事業場における治療と就業の両立支援のルール及び体制の整備・明確化が重要となること等について示したものであること。

指針の４は、労働者が安心して支援を求める申出を行えるよう、また、支援の必要性が生じてから事業場内の制度や体制等について検討を始めていては適切な対応を行うことは困難なため、平時から治療と就業の両立支援を行うための環境を整備しておくことが重要となることから、その取組について示したものであること。

指針の５は、事業主が、個別の労働者からの申出に応じ、治療と就業の両立支援を検討し、実施するための必要な手続き等について解説したものであること。

指針において、別途、厚生労働省労働基準局長が定めるとされている、主な疾病別の留意事項、様式例集並びに支援制度及び支援機関については、本通達の別添１から３に示すものであること。

第２　細部事項

１　治療と就業の両立支援の対象となる疾病及び労働者（指針の１関係）

指針の１の「治療と就業の両立支援の対象となる疾病（負傷を含む。以下同じ。）」には、治療を伴うが、短期で治癒するなど、就業の継続への影響や離職を余儀なくされることが想定されないもの（感冒等）、疾病にあたらないもの（美容医療、審美歯科等）は、含まれないものであること。

また、事業を行う者のうち労働者を使用しないもの及び中小企業の事業主又は役員（以下「個人事業主等」という。）については、個人事業主等として事業を行う上では、自らの心身の健康に配慮することが重要であり、各種支援を活用しつつ自らで健康管理を行うことが基本であるため、対象とならないものであること。

２　治療と就業の両立支援を行うに当たっての留意事項（指針の３関係）

(1)　治療と就業の両立支援の特徴を踏まえた対応（指針の３(5)関係）

指針の３(5)は、治療と就業の両立支援においては、対象者の疾病の症状又は治療の副作用等により業務遂行能力が一時的に低下する場合があること等も踏まえた対応が必要となることを示したものであること。

事業主にとっては、就業上の措置等を講ずるに当たり、専門的かつ詳細な医学情報よりも、疾病や治療に伴う副作用が業務遂行にどのような影響を及ぼすのか、いつまでその影響が続くのか、といった見通しに関する情報が重要である。労働者によっては、多剤服用している場合や、複数の医療機関からそれぞれ薬剤を処方されている場

合があるため、必要に応じて産業医又は労働者数が50人未満の事業場で労働者の健康管理等を行う医師（以下「産業医等」という。）に相談しつつ、本人や主治医から服薬状況や副作用についての情報を入手することが考えられること。

(2) 個別事例の特性に応じた配慮（指針の３(6)関係）

指針の３(6)の、個別事例ごとの特性に応じた配慮に当たり、本通達の別添１「疾病別留意事項」（がん、脳卒中、肝疾患、難病、心疾患、糖尿病）は、疾病ごとの典型的な症状や治療方法、必要となる配慮事項等の特性についてまとめたものであり、事業主による具体的な就業上の措置等の検討の参考になるとともに、上司や同僚等に対する正しい理解の啓発等にも活用できるものであること。また、別添３「治療と就業の両立に関する支援制度・支援機関」は、個別事例に応じて利用可能な支援をまとめたものであること。

(3) 個人情報の保護（指針の３(8)関係）

指針の３(8)は、治療と就業の両立支援において労働者本人からの申出により事業主が把握した症状、治療の状況等の疾病に関する個人情報については、当該情報を取り扱う者の範囲や第三者への漏えいの防止も含めた適切な情報管理体制の整備が必要となることについて示したものであり、このことに関しては、「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」（平成30年９月７日労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱い指針公示第１号）において、労働者本人が自発的に事業主に提出した情報であっても、個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号。以下「個人情報保護法」という。）に基づいて事業場ごとの健康情報等の取扱規程を定め、これに則って適正に取り扱うべき情報の一例として、治療と就業の両立支援のための医師の意見書が挙げられていること。

また、指針の３(8)は、治療と就業の両立支援における機微な個人情報の取扱について示したものであり、当該情報には家族の病歴やゲノム情報も含まれ、当該情報を理由とした不利益取扱をすることは不適切であること。

個人情報保護法においては、ゲノム情報を含め、労働者の個人情報について、偽りその他不正の手段により取得することや、違法又は不当な行為を助長し、又は誘発するおそれがある方法により利用することはできず、また、労働安全衛生法に基づく健康管理のための情報であっても、労働者のゲノム情報を収集することはできない。このため、会社からの求めに応じる必要はなく、ゲノム情報を提出しないことを理由に、人事評価を低評価とするなどの不利益取扱をすることも不適切であると考えられること。

これらゲノム情報の取扱については、特にがん及び難病に関して、疾病別留意事項（別添１）に示しているが、当該留意事項は、これらに限らず、疾病全般に共通するものであること。

３ 治療と就業の両立支援を行うための環境整備（指針の４関係）

(1)　事業場外の支援との連携（指針の４(5)関係）

指針の４(5)の、主治医との連携について、治療と就業の両立支援に当たっては、支援対象となる労働者（患者）に関し、職場環境や業務内容等を把握している産業医等と、病状や治療経過、就業継続の可否等について医学的知見から意見を述べる主治医が、本人と十分に意思疎通を図りながら情報交換を行い、連携して対応することが重要であること。

一方、産業医の選任義務のない労働者数50人未満の小規模事業場においては、必要に応じて、産保センターの支援を受けることが考えられる。産保センターにおいては、産業医資格を有した医師や治療と就業の両立支援の専門スタッフ（保健師等の資格を有する「メンタルヘルス対策・両立支援促進員」）が配置されており、専門的な相談対応や事業場への訪問による両立支援の制度導入等の支援のほか、個人情報に配慮した上で事業主と労働者（患者）の間の個別の治療と就業の両立支援の調整等の支援を無料で受けることができること。

(2)　国の取組の活用（指針の４(5)関係）

指針の４(5)の、治療と就業の両立支援において事業主等が受けることができる支援としては、主治医と連携している医療ソーシャルワーカー、看護師等や、都道府県労働局、産保センター、保健所等の保健師、社会保険労務士等のほか、以下の取組の活用があること。

ア　両立支援コーディネーター

治療と就業の両立支援に当たっては、事業場と医療機関が、労働者（患者）からの申出に対してそれぞれの立場における支援を実施するとともに、必要に応じて連携することで、症状や業務内容に応じた適切な支援が可能となる。

両立支援コーディネーターは、労働者（患者）に寄り添い、事業場と医療機関の間の情報の橋渡しを行いながら、継続的な相談支援等を行う役割を担うものである。

両立支援コーディネーターの養成のための研修は、独立行政法人労働者健康安全機構において実施しているものであり、事業場では、人事労務担当者や産業保健スタッフ（産業医等や保健師、看護師等をいう。以下同じ。）を受講させ、活用することで、医療機関との連携等を踏まえた、現場の状況に即した支援を実施することが期待される。

イ　「地域両立支援推進チーム」から提供される情報

都道府県労働局に設置されている「地域両立支援推進チーム」では、自治体や地域の支援機関、民間団体等と連携して、治療と就業の両立支援のイベントの実施や事業主等が活用可能な各地域における支援事業の情報提供等を行っている。

ウ　治療と仕事の両立支援ナビ

厚生労働省の運営するポータルサイト「治療と仕事の両立支援ナビ」において、治療と就業の両立支援に関する法令、指針、主要疾患別留意事項、様式例、支援制度・支援機関、各種マニュアル、企業や医療機関の取組事例等の総合的な情報提供

を行っている。

4　治療と就業の両立支援の進め方（指針の５関係）

(1)　様式例等の活用（指針の５関係）

指針の５の、労働者を介した主治医との情報連携を適切に行うためには、労働者、事業場、医療機関の関係者は、本通達において示す様式例（「勤務情報を主治医に提供する際の様式例」（別添２－１）、「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」（別添２－２）、「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」（別添２－３）、「労働者が主治医に自ら勤務情報を提供し、かつ、この情報に基づき主治医が就業上の意見等を提示するための様式例＜両立支援カード＞」（別添２－４）、「両立支援プラン／職場復帰支援プランの作成例」（別添２－５））を活用することが望ましいこと。

また、各様式例の作成に当たっては、「企業・医療機関連携マニュアル」（平成30年３月厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課作成）が参考にできること。

なお、別紙１は、各様式例を用いた治療と就業の両立支援の流れについて示すものであること。

(2)　産業医等と主治医の間における効果的な情報交換（指針の５(1)関係）

指針の５(1)で活用される「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」等を用いて主治医から提供された情報は、治療と就業の両立支援を開始するに当たっての一次情報であり、当該様式に書き切れない内容等については、様式例による情報提供と並行して、書簡、電子メール等を用いて、主治医と、産業医等や保健師、看護師等の産業保健スタッフ又は人事労務担当者との間で、十分に意思疎通を図ることが想定されること。

(3)　産業医等の意見聴取（指針の５(2)関係）

指針の５(2)の「産業医等」は、事業主が労働者の疾病管理を行うための医学の専門家として、労働者の疾病を適切に把握し、就業によって症状が増悪することを防止し、治療と就業の両立を支援するために助言を行う役割を担うものであること。

なお、治療と就業の両立支援と産業医の職務の関係については、「労働安全衛生規則等の一部を改正する省令等の施行について」（平成29年３月31日付け基発0331第68号）において、労働安全衛生規則第14条第１項第６号の労働者の健康管理に関することには、疾病管理等のほかに治療と就業の両立支援が含まれることが示されていること。

(4)　就業継続の可否の判断、就業上の措置等の検討（指針の５(3)関係）

指針の５(3)の「就業継続の可否や具体的な就業上の措置等」に関しては、主治医の意見をもとに、産業医等の意見を勘案しつつ、労働者と十分話し合った上で、事業主が最終的に決定するものであること。

指針の５(3)は、事業主が、就業継続の可否を判断し、治療と就業の両立支援プラン

を作成するに当たり、労働者に対する措置等を一方的に判断しないよう、就業継続の希望や配慮の要望を聴取し、十分な話合い等を通じて労働者本人の了解を得られるよう努めるとともに、上司や同僚等の理解、協力を得ることが必要であることを示すものであること。

(5) 就業上の措置等の内容、実施時期等の検討・決定（指針の５(4)関係）

指針の５(4)の「事業主が決定した就業上の措置及び治療に対する配慮の内容、実施時期等」については、主治医が就労の状況を考慮して療養上の指導を行う際に必要な情報となるため、労働者本人を通じて主治医へ情報提供することが望ましいこと。

(6) 疾病の治療のため休業した労働者の職場復帰支援（指針の５(5)関係）

指針の５(5)について、メンタルヘルス不調により休業した労働者の職場復帰支援に関しては、「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」（平成24年７月６日付け基安労発0706第１号）を参考とすることができること。

(7) 疾病が再発した場合の対応（指針５(8)の関係）

指針の５(8)は、疾病の再発も念頭に置くことが重要であることを示しており、例えば、がんの場合、手術や薬物療法、放射線治療といったがんの治療が終了した労働者（患者）の多くは、治療後も一定期間、再発を含む健康状態の確認のための診察や検査等の経過観察が必要となることから、事業主は、フォローアップが一切不要になったと捉えるのではなく、がんの治療が終了した労働者から配慮を必要とする申出があった場合は、柔軟に対応することが望ましいこと。

以上