

社会保険労務士法人WILLニュース。【2026年4月努力義務化】治療と就業の両立支援の背景と環境整備のポイント。



労働施策総合推進法の改正により、2026年4月1日から、「治療と就業の両立支援」に関する必要な措置を講じることが企業の努力義務となります。これまで厚生労働省の施策などでは「治療と仕事の両立支援」という名称が広く使われてきましたが、法改正により「治療と就業の両立支援」という表現が用いられることになりました。医療技術の進歩により「治療しながら働き続ける」ことが現実的な選択肢となった今、企業には疾病を抱える従業員が安心して働き続けられる環境整備が求められています。

今回の記事では、治療と就業の両立支援が努力義務化された背景から、労務担当者が押さえておきたい環境整備の方法について解説します。

「治療と就業の両立支援」努力義務化の背景

治療と就業の両立支援（以下、両立支援）が努力義務化された背景には、大きく以下の2つの要素が影響しています。

①疾病を抱える従業員の増加

厚生労働省の資料によれば、通院しながら働く人は2022年時点で就業者の4割（2,326万人）に達しており、年々増加傾向にあります。これは医療技術の進歩により、かつて不治の病とさ

れてきたがん等の疾病の生存率が改善していることが影響しています。

参考 | [厚生労働省『治療と仕事の両立支援指針の検討』 P17](#)

②労働力人口の高齢化

労働力人口の高齢化が進み、がんをはじめ年齢とともに罹患率が高まる疾病を抱えながら働く人は増加しています。

このとおり、疾病を抱える従業員への対応はもはや特別なケースではなく、日常的な労務課題となっているのです。一方で、疾病を理由に退職した人の4人に1人は、治療開始前(診断確定時～最初の治療開始まで)に退職しているという実態があります。このことから、治療が始まる前の段階における相談窓口や支援体制の整備が急務であると言えます。

参考 | [厚生労働省『治療と仕事の両立支援指針の検討』 P18](#)

これまで厚生労働省から示されていた「ガイドライン」では、企業の体制整備などは任意の取り組みとして位置づけられてきましたが、このような状況を踏まえ、企業による取り組みを本格的に推進することとなりました。

努力義務化により企業に求められる両立支援の取り組み

今回の改正により、企業に対し、職場における両立支援を促進するための必要な措置を講ずることが努力義務となります。そのため、企業が適切に取り組めるよう、具体的な方法を示す指針が公表されました。

この指針では、両立支援を労働安全衛生法で企業に求められる健康保持増進措置や対策とともに実施することが望ましいと位置づけています。企業が疾病を抱える従業員を就労させる場合、業務により疾病が増悪しないよう、必要な就業上の措置や治療に対する配慮を行うことが求められます。

参考 | [厚生労働省『治療と就業の両立支援指針』](#)

両立支援を行うにあたっての留意事項

両立支援は、従業員本人からの申出により取り組みが開始されることが基本です。そのため、相談窓口の設置や社内制度の周知など、従業員が安心して申出できる環境整備が重要となります。指針では、この環境整備を適切に進めるための9つの留意事項が示されています。

【両立支援を行うにあたっての留意事項】

- (1) 安全と健康の確保
- (2) 労働者本人の取組

- (3) 労働者本人の申出
- (4) 措置等の検討と実施
- (5) 治療と就業の両立支援の特徴を踏まえた対応
- (6) 個別事例の特性に応じた配慮
- (7) 対象者、対応方法の明確化
- (8) 個人情報保護
- (9) 治療と就業の両立支援にかかわる関係者間の連携の重要性

両立支援では、就業による疾病の増悪や再発防止のため、適切な就業上の措置と治療への配慮が前提です。従業員本人からの申出をスタートとしますが、本人の治療への取り組みも重要となります。

企業は、従業員との十分な話し合いを通じて措置等を検討し、安易な就業禁止は避けるべきとされています。可能なかぎり配置転換などにより就業機会を確保することが求められ、時間的制約だけでなく業務遂行能力も踏まえた個別対応が必要です。また、個人情報保護と関係者間の連携も重視されます。

参考 | [厚生労働省『治療と就業の両立支援指針 治療と就業の両立支援を行うに当たっての留意事項』](#)

両立支援を行うための環境整備

両立支援を効果的に進めるためには、個別の対応を始める前に、企業として環境を整備することが重要です。指針では、以下5つの環境整備が示されています。

①企業による基本方針等の表明と従業員への周知

企業として両立支援に取り組む基本方針や具体的な対応方法などの社内ルールを作成し、すべての従業員に周知することで、両立支援を実現しやすい職場風土を醸成しやすくなります。

②研修等による両立支援に関する意識啓発

両立支援を円滑に実施するため、当事者やその同僚となり得るすべての従業員、管理職に対して、研修等を通じた意識啓発を行うことが有効です。

【意識啓発の方法の例】

- (1) 社内、外部機関を利用した研修会やセミナーなどの実施や参加
- (2) ポスター・リーフレットの作成・配布 など

③相談窓口等の明確化

両立支援は従業員からの申出を原則とすることから、従業員が安心して相談・申出を行えるよ

う、相談窓口や申出が行われた場合の情報の取扱いなどを明確にしておくことが重要です。具体的な設置方法としては、メンタルヘルスに関する相談窓口など既存の相談窓口活用や、人事・総務部門や産業保健スタッフ（産業医・保健師等）を窓口として位置付けることが考えられます。

④両立支援に関する制度・体制等の整備

時間単位の年次有給休暇、時差出勤制度、短時間勤務制度、在宅勤務(テレワーク)など、以下のような治療と就業の両立を支える休暇制度や勤務制度の整備を検討しておくことが望まれます。

【休暇制度、勤務制度の整備】

休暇制度

時間単位の年次有給休暇

労使協定の締結により年次有給休暇を1時間単位で取得可能（年5日まで）。短時間の通院等に対応。

傷病休暇・病気休暇

年次有給休暇とは別に、入院・通院のために付与する法定外休暇

勤務制度

時差出勤制度

始業・終業時刻を変更し、身体のかかる通勤時間帯を回避

短時間勤務制度

所定労働時間を短縮し、療養中・療養後の負担を軽減（※）

在宅勤務（テレワーク）

自宅で勤務することにより、通勤による身体への負担を軽減

試し出勤制度

休業からの職場復帰を支援するため、勤務時間・日数を短縮した試し出勤により、円滑な復職を支援

※育児・介護休業法に基づく短時間勤務制度とは別のもの

【円滑な両立支援のための体制等の整備】

環境整備においては、制度をととのえるだけでなく、それを実際に機能させるための仕組みづくりが重要です。体制づくりにあたっては、以下の要素を踏まえることがポイントとなります。

対応手順と関係者の役割の整理	労働者からの申出があった場合に円滑な対応ができるよう、労務担当者、上司・同僚、産業医・産業保健スタッフなどの関係者の役割と対応手順をあらかじめ整理しておく
情報共有のための仕組み作り	従業員本人を中心に、労務担当者、上司・同僚、産業保健スタッフ、主治医などが、本人の同意を得たうえで支援のために必要な情報を共有し、連携体制を整えておく 特に、治療に対する配慮等について主治医や産業医などの医師の意見を求めるための様式を定めておく
制度の実効性の確保	日頃からすべての労働者に対して制度や相談窓口を周知するとともに、管理職に対して、申出・相談を受けたときの対応方法や支援制度について研修などを実施する
労使や産業保健スタッフの協力	制度・体制の整備などの環境整備に向けた検討を行うときには、衛生委員会等で調査審議するなど、労使や産業保健スタッフが連携して取り組む

⑤社内外の連携

両立支援を効果的に進めるためには、産業保健スタッフや主治医と連携しながら進めることが重要です。また、必要に応じて、以下のような外部の支援機関や専門家のサポートを受けることも考えられます。

【活用できる主な支援機関・専門家】

医療機関：医療ソーシャルワーカー、看護師

公的機関：都道府県労働局、産業保健総合支援センター

専門家：社会保険労務士

企業単独では対応が難しい場合でも、こうした外部リソースを活用することで、従業員の状況に応じたきめ細かな支援が可能になります。

両立支援コーディネーターの活用

両立支援を進めるには、医療機関と企業の連携が欠かせません。しかし実際には、企業の労務担当者が「具体的に何をすればいいのか」分からないまま、医療機関との連携が十分に機能していないケースも少なくありません。

そこで重要な役割を担うのが、両立支援コーディネーターです。従業員（患者）・医療機関・企業の3者をつなぐ橋渡し役として、それぞれの立場や状況を理解しながら、必要な情報共有や調整をサポートします。

1 両立支援コーディネーターの役割

両立支援コーディネーターは、従業員（患者）やその家族からの依頼を受けて寄り添いながら支援を実施します。コーディネーターが支援する対象は、発症前から就業しており、治療をしながらも仕事を続けたいという意欲と、支援を受けることへの同意がある方です。具体的には、以下のような役割を担います。

両立支援コーディネーターの役割

基本的な役割

- ・「治療中断（仕事を理由に治療を断念すること）」や「治療離職（病気を理由に安易に離職すること）」を防ぎ、適切な就業継続や円滑な職場復帰（復職）を目指して支援を行う
- ・従業員（患者）、医療側（主治医等）、企業側の3者のあいだに立ち、医療と職場の相互理解が深まるようにサポートし、必要に応じて各専門家につなぐ

具体的な支援内容

- ・従業員（患者）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等を得る
- ・従業員（患者）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する
- ・整理した内容を本人に提供する

留意事項

- ・関係者との調整を行うにあたっては、企業に対して従業員（患者）の代理で交渉行為を行うものではない

両立支援コーディネーターは特定の国家資格ではなく、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」を修了した方が担う役割です。医療機関・企業・支援機関など、患者の治療と就業にかかわる現場のさまざまな職種の方が受講することで、それぞれの立場からコーディネーターとしての役割を果たします。

2 両立支援コーディネーターの担い手と活用場面

両立支援コーディネーターは、主に以下の3つの場所で活動しています。

①医療機関（医療ソーシャルワーカー、看護師など）

労災病院などに設置されている治療就労両立支援センターには、両立支援コーディネーターが配置されており、治療を受けながら働く従業員（患者）の相談に応じています。主治医と職場をつなぐ文書サポート、復職に向けた就業調整まで、幅広い場面で活用できます。

②企業内（産業医、労務担当者など）

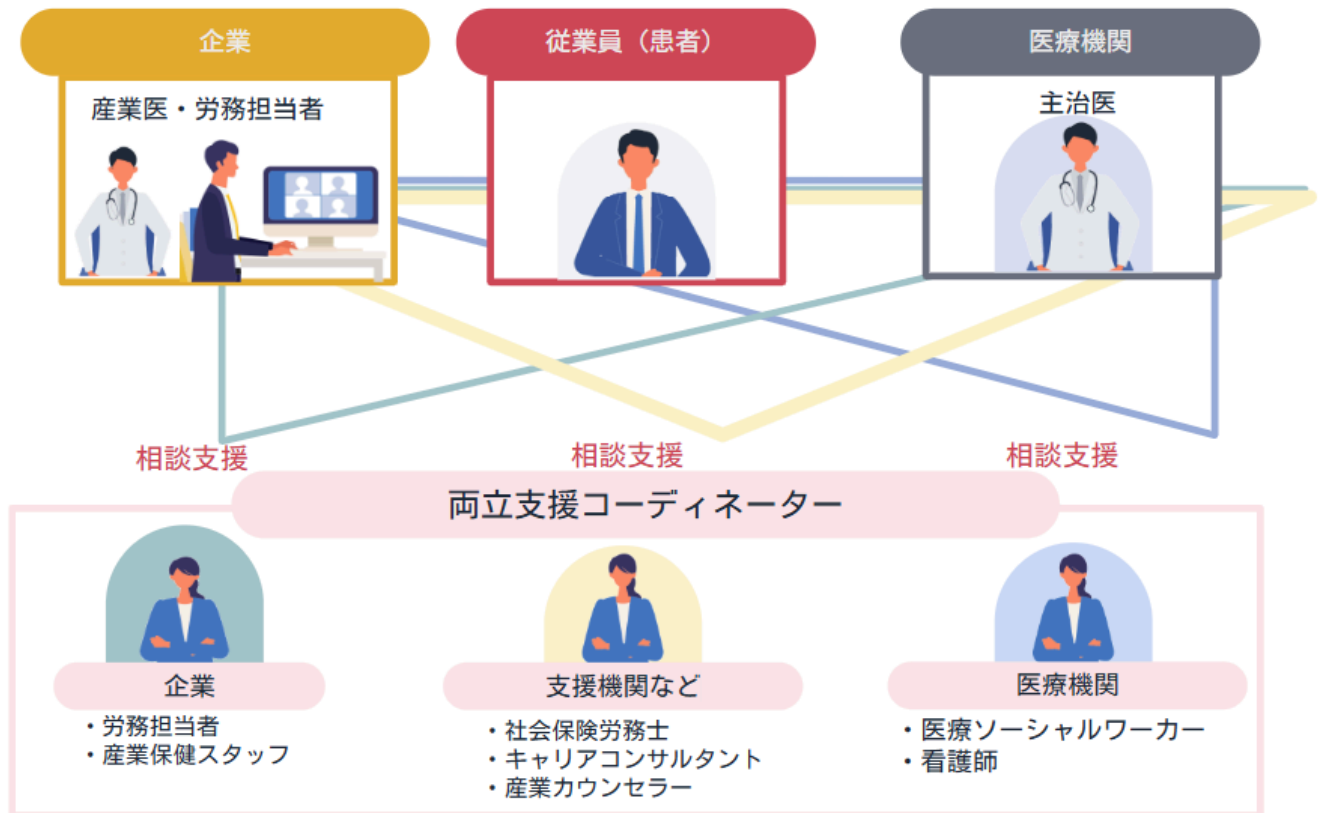
労務担当者や産業保健スタッフが養成講座を受講し、社内で両立支援コーディネーターの役割を担うことも選択肢のひとつです。経済的支援の情報提供にとどまらず、現場の業務実態を主

治医と共有し、その助言を自社の具体的な措置や配慮に落とし込む実効性の高い支援が可能です。

③支援機関（社会保険労務士、キャリアコンサルタントなど）

社会保険労務士、キャリアコンサルタント、産業カウンセラーなど、従業員の就労継続を支援する専門家との連携も活用できます。社内に両立支援コーディネーターがない場合でも、第三者の視点から客観的なアドバイスを受けられ、助成金の活用サポートなど、制度面での支援も期待できます。

両立支援コーディネーターによる支援体制



おわりに

2026年4月から努力義務化される両立支援は、環境整備から個別対応まで段階的に取り組むことで、疾病を抱える従業員が安心して働き続けられる職場を実現できます。

まずは基本方針の表明や相談窓口の設置など、できるところから始めることが大切です。

