

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進め方。（従業員向け説明資料付）



2026年4月の法改正により、「治療と就業の両立支援」が努力義務化されました。今回の記事では、従業員からの相談や申出を受けた後、本人の同意を踏まえた主治医や産業医との情報連携、両立支援プランの策定・実施、休業が必要な場合の対応まで、実務の流れを具体的な様式とともに順を追って解説します。なお、下記の記事では努力義務化の背景や企業が整えておきたい環境整備についてまとめています。あわせてご覧ください。

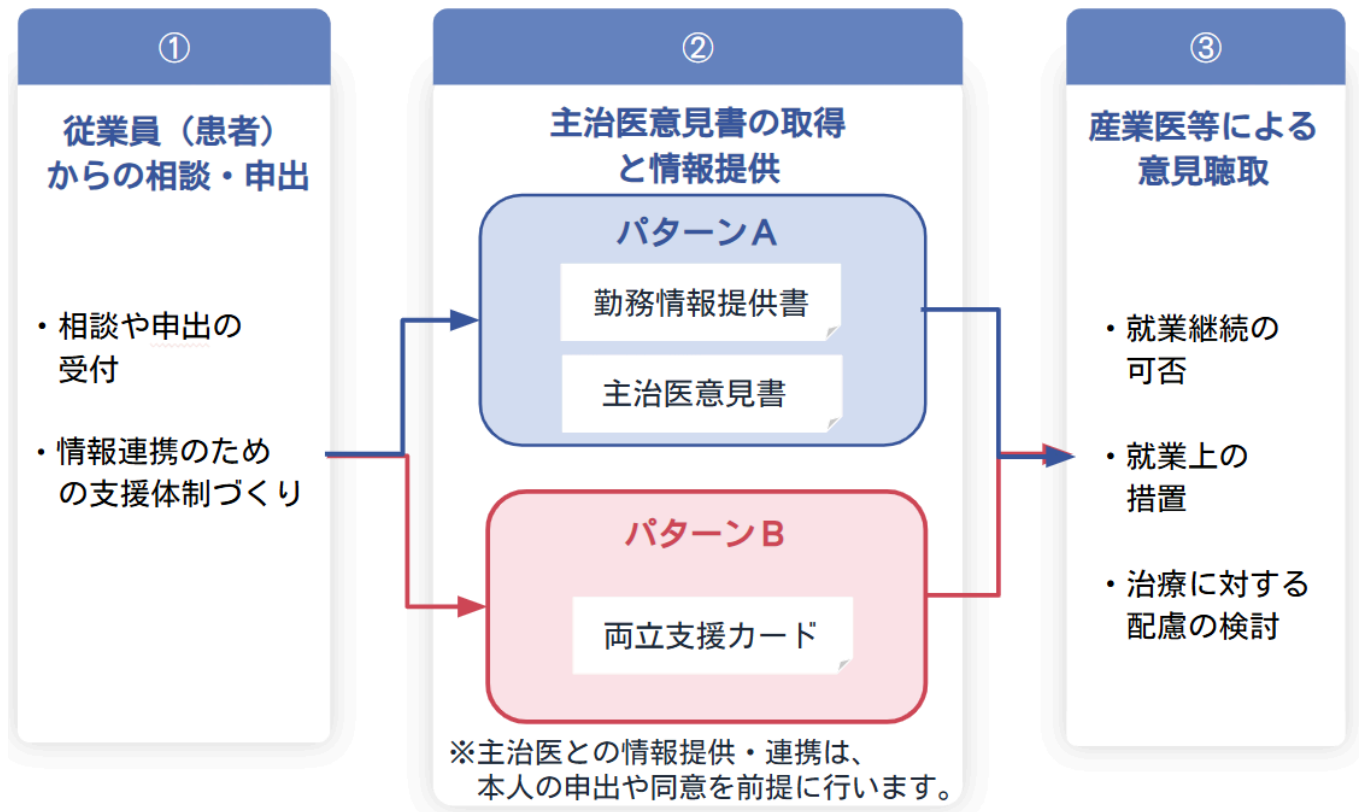
[労務マガジン『【2026年4月努力義務化】治療と就業の両立支援の背景と環境整備のポイント』](#)

従業員からの相談・申出～具体的な支援検討まで

治療と就業の両立支援(以下、両立支援)は、従業員（患者）からの相談や申出を受けることから始まります。健康診断や体調不良をきっかけに医療機関を受診し、主治医の助言などを通じて「治療と就業の両立が必要」と判断した従業員が支援を希望することにより、企業は具体的な支援の検討を行います。

従業員から相談や申出があったときは、社内ルールに基づき、従業員本人が主治医から支援に必要な意見書等を取得し、企業に提出できるよう支援します。あわせて、企業は必要に応じて

勤務情報提供書や両立支援カードにより主治医へ情報提供を行います。
具体的な流れは、以下のとおりです。



①従業員（患者）からの相談・申出

両立支援を必要とする従業員から、企業の労務担当者や産業保健スタッフに相談があったときは、従業員がスムーズに主治医から意見書の取得が行えるように労務担当者として以下のような具体的な支援を行います。

【具体的な支援例】

- (1) 主治医からの意見書取得に向けた書面作成支援
- (2) 両立支援に関する手続きの説明
- (3) 必要に応じて主治医意見書の取得や支援制度の活用に向け、より詳細な情報が必要な場合の外部支援機関（保健師、社会保険労務士など）への相談や連携体制づくり

企業が両立支援を検討するにあたっては、自社が定める様式等を活用して主治医から次のアからエまでの情報連携を受けることが望ましいとされています。

- ア 症状、治療の状況
 - ・現在の症状
 - ・入院や通院による治療の必要性とその期間
 - ・治療の内容やスケジュール
 - ・通勤や業務遂行に影響を及ぼしうる症状や副作用の有無とその内容
- イ 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、時間外労働の制限、出張の可否等）
- エ 治療に対する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）

参考 | [厚生労働省『治療と就業の両立支援指針』P6](#)（一部抜粋して掲載）

②主治医意見書の取得と情報提供

主治医から就業に関する意見を得るための方法には、主に以下A・Bの2つのパターンがあります。従業員の状況に応じた使い分けが可能です。

【パターンA：勤務情報提供書＋主治医意見書】

パターンAは、労務担当者がサポートしながら従業員と一緒に勤務情報を整理し、主治医に詳細な情報提供を行うことで、より適切な就業上の措置や治療に対する配慮につながる方法です。

勤務情報提供書の作成にあたっては、従業員本人と十分に話し合い、現在の業務内容や職務上必要となる作業・要件、就業上負担となり得る点と、自社で対応可能な就業上の措置や治療に対する配慮の範囲を整理したうえで、具体的に記載することが望めます。

主治医はその勤務情報提供書をもとに、従業員の治療状況と業務内容を踏まえ、就業継続の可否や就業上の措置、治療に対する配慮などについて「主治医意見書」に記載します。

企業（労務担当者）は、その意見書に基づき、必要な就業上の措置などを検討していきます。

パターンA：「勤務情報提供書」「主治医意見書」を用いる場合



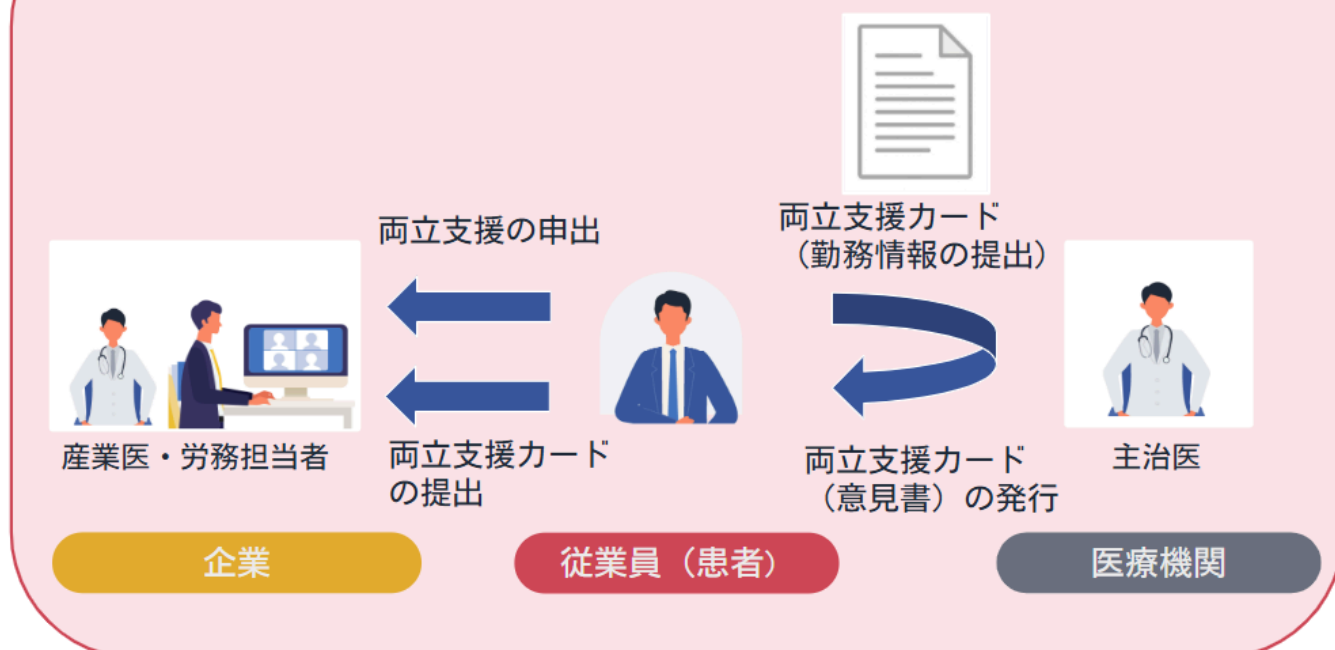
参考 | [厚生労働省『治療と就業の両立支援指針』勤務情報を主治医に提供する際の様式例](#)

参考 | [厚生労働省『治療と就業の両立支援指針』治療の状況や就業可否等について主治医の意見を求める際の様式例](#)

【パターンB：両立支援カード】

パターンBは「両立支援カード」を用いて、従業員本人を介して主治医との情報連携を行う方法です。治療を受けながら働き続けることを希望する従業員が、自身の職場や働き方等の情報を記載して主治医に提出し、主治医が就業上の措置や治療に対する配慮についての意見を記入したうえで、従業員を経由して企業に連携します。カードをもとに、企業と従業員が話し合い、仕事の継続に必要な就業上の措置などを検討していきます。

パターンB：「両立支援カード」を用いる場合



参考 | [厚生労働省『治療と就業の両立支援指針』両立支援カード](#)

上記A・Bのどちらのパターンでも、この後の流れ（産業医等への意見聴取、就業上の措置や治療に対する配慮の検討など）は共通です。なお、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は、従業員本人の同意を得たうえで、産業医や労務担当者が主治医から追加の情報連携を受けることも考えられます（産業医がいる場合は、産業医等を通じて情報のやり取りを行うことが望まれます）。ただし、こうした場面では機微な健康情報を取り扱うこととなるため、情報のやり取りを行うときには注意が必要です。

③産業医等による意見聴取

主治医からの意見書を取得後、具体的な支援内容を検討するために、その情報を産業医等へ連携します。産業医等は、主治医の意見（就業上の措置や治療に対する配慮に関する意見）を確認したうえで、以下の事項について専門的な意見を述べます。

- ・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

【産業医等の役割】

治療の専門家である「主治医」と、職場の実情を把握している「産業医等」の両者の意見を総合することで、より実態に即した就業上の措置や治療に対する配慮の検討が可能になります。

【産業医がない場合】

企業に産業医等がない場合は、主治医から連携された情報を参考とします。なお、労働者50

人未満の企業では、地域産業保健センターにおいて、原則無料で産業保健サービスや医師による相談を受けられます。

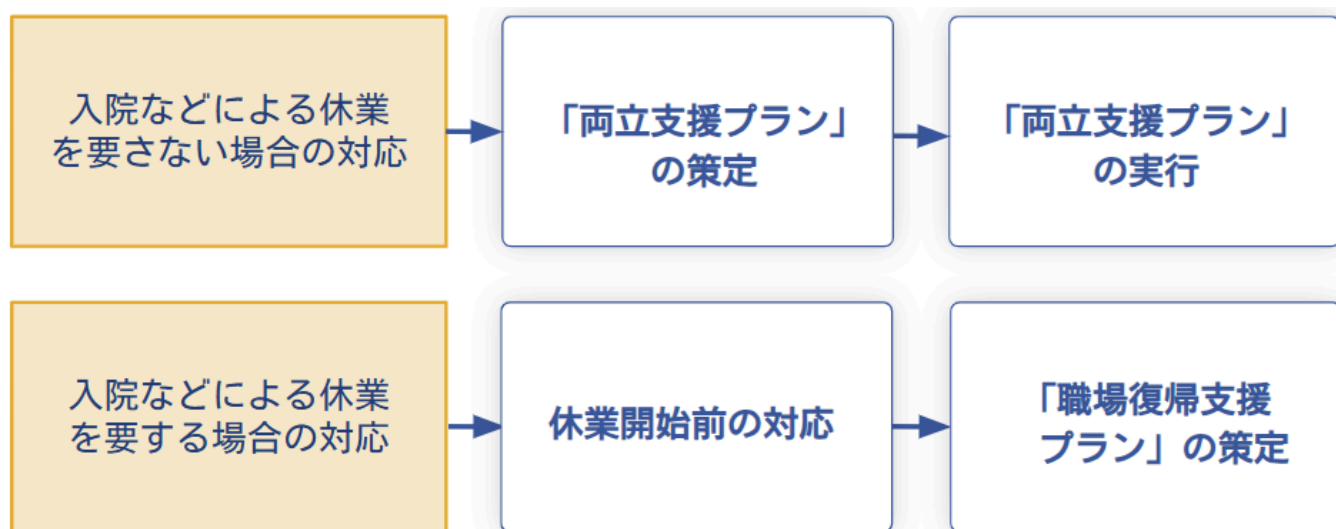
プランの策定と実施

企業は、主治医や産業医等の意見を踏まえ、従業員が治療を受けながら就業を継続できるかを判断します。

【就業継続の可否の判断】

企業は、主治医や産業医等の意見を踏まえ、就業継続の可否や具体的な就業上の措置について検討を行います。従業員本人から就業継続の希望や必要な配慮について聴取し、本人とも十分に話し合いながら進めます。また、疾病にり患しているという理由だけで安易に就業を禁止するのではなく、医師の意見を踏まえて配置転換や作業時間の短縮など可能なかぎりの就業上の措置を講じ、就業の機会を失わせないように配慮することが求められます。

治療を受けながらの就業継続が可能であると判断した場合、下図のように、入院の有無によって異なるアプローチで支援を進めていきます。



治療の経過によって、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。従業員の状況を確認し、必要に応じてプランの内容や就業の措置、治療に対する配慮を見直す必要があります。

【入院などによる休業を要さない場合の対応】

・両立支援プランの策定

就業継続が可能な場合は、具体的な就業上の措置や治療に対する配慮内容、支援スケジュールなどをまとめた両立支援プランを必要に応じて策定します。プランには、治療や通院の予定、就業上の措置や治療に対する配慮の具体的内容と実施期間、フォローアップの方法をまとめた計画を作成します。

参考 | [厚生労働省『治療と就業の両立支援指針』両立支援プラン／職場復帰支援プランの作成例](#)

【入院などによる休業を要する場合の対応】

・職場復帰支援プランの策定

休業を要する場合は、休業開始前に休業に関する制度（傷病手当金、休業に関する社内手続き）や復帰手順について説明を行い、復帰時には職場復帰支援プランを必要に応じて策定します。プランには、治療や通院の予定、就業上の措置や治療に対する配慮の具体的内容と実施期間、段階的な復帰スケジュール、フォローアップの方法をまとめた計画を作成します。長期間休業していた場合は、段階的な就業上の措置（試し出勤制度を活用し徐々に通常勤務に戻すなど）を検討することが望ましいとされています。

・職場復帰の可否判断

休業していた従業員の職場復帰を判断するときの主な流れは、以下のとおりです。

①従業員本人を通じて、職場復帰に関する主治医の意見を求める
<ul style="list-style-type: none">・企業が定めた様式等を活用・主治医から提供された情報が十分でない場合は、労働者本人の同意を得たうえで、産業保健スタッフが主治医に必要な情報を連携することが望ましい・産業保健スタッフがいない場合には、従業員本人の同意を得たうえで、労務担当者等が主治医から必要な情報を連携も可能
②主治医の意見を産業医等に提供し、必要とされる業務遂行能力等を踏まえた職場復帰の可否に関する意見を聴取する
<ul style="list-style-type: none">・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する
③従業員本人の意向を確認する
④復帰予定の職場の意見を聴取する
⑤主治医や産業医等の意見、従業員本人の意向、復帰予定の職場の意見等を総合的に勘案し、配置転換も含めた職場復帰の可否を判断する

参考 | [厚生労働省『治療と就業の両立支援指針』P8](#)

【プランに基づく取り組みとフォローアップ】

プラン策定後は、定期的な面談や連絡を通じて従業員の体調や治療状況を確認し、いずれの場合も必要に応じてプラン内容を見直すことが重要となります。

入院を要さない場合は、治療や通院の進捗を確認しながら、就業上の措置や治療に対する配慮が適切に機能しているか継続的に確認し、必要に応じて両立支援プランの内容を見直すことが必要です。

入院を要する場合は、休業期間中もあらかじめ定めた連絡方法で従業員と連絡を取り、状況や治療の経過を確認するとともに、職場復帰に向けた準備状況も把握します。職場復帰後は継続的にフォローアップを行い、治療の経過によっては必要な措置や治療に対する配慮の内容、時

期・期間が変わることもあるため、必要に応じて職場復帰支援プランの内容を見直すことが必要です。

【周囲の従業員への適切な情報共有】

従業員に対して就業上の措置や治療に対する配慮を行うことで、周囲の同僚や上司にも一時的に負担がかかります。そのため、本人の同意を前提に、就業上の措置や治療に対する配慮を実施するための必要な情報に限定して、負担がかかる同僚や上司には可能なかぎり情報を共有し理解を得るとともに、過度の負担がかからないよう配慮することも必要です。

状況変化への対応

支援開始後、治療経過の状況によっては治療と就業の両立が困難になるケースも考えられます。この場合、従業員の意向に配慮しつつ、主治医や産業医等の意見を求め、慎重に就業継続の可否判断を行うことが大切です。想定される主なケースは以下の3点です。

・ 治療後の経過が悪い場合

治療後の経過が悪く、病状の悪化によって業務遂行が困難となり、治療と就業の両立も難しくなる場合があります。このようなときは、従業員本人の意向を考慮しつつ、主治医や産業医等の意見を求め、就業継続の可否や必要な就業上の措置について見直しを行います。病状が著しく増悪するおそれがある場合は、労働安全衛生法 第68条に基づき、就業禁止の対象に当たるかを確認し、必要な対応を検討します。

・ 業務遂行に影響を及ぼしうる状態が継続している場合

治療中に業務遂行に支障が出る状態が継続している場合は、就業上の措置の強化（勤務時間短縮、作業内容の変更等）、配置転換の検討、一時的な休業の提案など、状況に応じた対応を検討します。主治医や産業医等の意見を踏まえて本人の意向を確認し、十分に話し合いながら対応していきます。

・ 再発した場合

従業員が職場復帰した後、同じ疾病が再発した場合の両立支援が必要になる可能性もあります。企業は、あらかじめ疾病が再発することも想定し、検討することが重要です。

おわりに

治療と就業の両立支援は、従業員本人からの申出を受けて、主治医や産業医等と連携しながら進める継続的な取り組みです。両立支援にあたっては、職場の理解が不可欠であるため、両立支援について十分な周知を行うことも重要です。

従業員との対話を大切にしながら、少しでも従業員の不安を取り除けるような支援を実現するため、従業員案内用の「治療と仕事の両立支援カードの使い方と活用方法」をご用意しました。ご活用ください。

参考・ダウンロード | [【従業員向け説明資料】治療と仕事の両立支援カードの使い方と活用方法](#)
