



『がん治療と仕事の両立支援』 チェックリスト

A 知識・準備編

従業員様ががんに罹患された時などに備えて、休暇制度・各種申請などに対応できるよう、準備は整っていますか？治療しながら仕事を続けてもらうために会社として必要な検討項目について、以下の質問を通して、確認してみましょう。

カテゴリー		チェック内容(全10項目)	配点	YES	NO
知識	職場体制	厚生労働省が推奨している「治療と仕事の両立支援」 ^{*用語①} ・「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」 ^{*用語②} を知っていますか？	10		
	制度	社員が病気をしたときに利用できる必要な公的社会保障制度を知っていますか？	10		
	連携	産業保健総合支援センター(さんぽセンター) ^{*用語③} を知っていますか？	5		
準備	職場体制	経営者が「治療と仕事の両立支援」の重要性を理解し、会社の基本方針を示していますか？	20		
	職場体制	社員の定期健康診断後のフォローアップ ^{*用語④} を実施していますか？	10		
	職場体制	病気治療中の社員のための担当者は決めていますか？	10		
	職場体制	「合理的配慮」 ^{*用語⑤} を必要とする社員に対する準備や対応策はありますか？	10		
	制度	病歴を含めた社員の健康情報管理の規定 ^{*用語⑥} はありますか？	10		
	制度	会社独自の私傷病休職制度 ^{*用語⑦} ・配慮などはありますか？	10		
	教育・啓発	社内で病気や予防についての健康教育は実施していますか？	5		

スコア	カテゴリー	得点	達成率	トータルスコア / 点 %
	知識	/ 点	%	
	職場体制	/ 点	%	
	制度	/ 点	%	
	教育・啓発	/ 点	%	



『がん治療と仕事の両立支援』 チェックリスト

B 実践編

従業員様ががんに罹患された時などに備えて、休暇制度・各種申請などに対応できるよう、準備は整っていますか？治療しながら仕事を続けてもらうために会社として必要な検討項目について、以下の質問を通して、確認してみましょう。

カテゴリー	チェック内容(全10項目)	配点	YES	NO
連携	病気に関する職場内外での情報開示について「誰に、どこまで」など本人に意向を確認していますか？	20		
	企業担当者が、休職から復職や就労継続において、本人・人事・上司・ <u>産業保健スタッフ</u> <small>*用語⑧</small> ・ <u>医療従事者</u> <small>*用語⑨</small> などと連携して、定期的に本人とフォローアップの面談をしていますか？	10		
	会社として、必要に応じて外部の相談窓口を活用したり、 <u>さんぽセンター</u> や <u>保健師</u> <small>*用語⑩</small> などと連携したりしていますか？	10		
運用	上司の裁量などにより、復職後の社員の職務内容の変更や勤務体系の配慮(残業や出張の免除など)は可能ですか？	10		
	休職者が生じたことにより業務量の増えたほかの社員(同僚など)への配慮や支援策について検討していますか？(人員増員・特別手当など)	5		
	治療と仕事の両立支援を他の配慮を必要とする社員にも適用(拡大)していくことを検討していますか？	5		
制度	柔軟な働き方を支援する勤務制度あるいは制度に代わる配慮はありますか？ (例:復職後の <u>試し勤務</u> 、 <u>フレックス勤務</u> ・ <u>時短勤務制度</u> <small>*用語⑪</small> 、リモートやサテライトオフィス勤務など勤務地の選択など)	10		
	治療のための休暇制度や時間単位・半日単位での年次有給休暇制度、 <u>積立有給休暇制度</u> <small>*用語⑫</small> やそれに準じた配慮はありますか？	10		
	治療しながら仕事を続ける社員に対する経済的な支援策はありますか？(例:一時見舞金、休職中の所得補償、保険加入など)	10		
教育・啓発	管理職・社員に向け「治療と仕事の両立」に利用できる制度についての案内・研修などを実施していますか？	10		

スコア	カテゴリー	得点	達成率	得点	達成率
	連携	/ 点	%		
	運用	/ 点	%		
	制度	/ 点	%		
	教育・啓発	/ 点	%		
	トータルスコア			/ 点	%

用語解説



*用語① 「治療と仕事の両立支援」

厚生労働省は、治療を受けながら安心して働き続けることができる職場づくりの実現を推奨しており、特設サイト「治療と仕事の両立支援ナビ」や「治療と仕事の両立支援について」のページでは、ガイドラインをはじめとした、様々な様式、事例集、利用できる制度の紹介など関連情報を提供しています。

◆出典 [・厚生労働省「治療と仕事の両立支援ナビ」](#) [・厚生労働省「治療と仕事の両立について」](#)

*用語② 「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」(令和6年3月版)

厚生労働省が作成した治療と仕事の両立支援に関するガイドラインです。このガイドラインは、がんや脳卒中などの疾病を抱える従業員が、治療を受けながら仕事を続けられるよう支援するために策定されたものです。職場環境の整備や、治療と仕事を両立させるための具体的な支援方法、事業場での取り組み方がまとめられています。

◆出典 [・厚生労働省「治療と仕事の両立について」](#)

*用語③ 「産業保健総合支援センター(さんぽセンター)」

独立行政法人労働者健康安全機構では、産業医、産業看護師、衛生管理者などの産業保健関係者を支援するとともに、事業主などに対し職場の健康管理への啓発を行うことを目的として、全国47の都道府県に産業保健総合支援センター(さんぽセンター)を設置しています。

*用語④ 「健康診断後のフォローアップ」

健康診断の結果、「要治療」や「要精密検査」に該当する項目がある従業員については、再受診を勧奨することが健診後のフォローとして重要です。なお、全国健康保険協会(協会けんぽ)では、受診勧奨の参考様式が用意されています。また、労働安全衛生法(第66条の8)に基づき、会社は健康診断の結果、異常所見が見受けられる従業員について、医師(産業医など)の意見を聴取し、必要に応じて作業内容の変更や労働時間の短縮などの適切な措置を講じる義務があります。このような措置は、従業員の健康管理および安全な就業環境の確保を目的としたものです。

◆出典 [・協会けんぽ「健診後のフォロー」](#)
[・厚生労働省「労働安全衛生法に基づく健康診断実施後の措置について」](#)

*用語⑤ 「合理的配慮」

障害を持つ人が社会の中で直面する困りごとや障壁を取り除くための調整や変更を指します。障害のある人から「社会的なバリアを取り除いてほしい」という意思が示された場合には、その実施に伴う負担が過重でない範囲で、バリアを取り除くために必要かつ合理的な対応を行うことが求められます。特に職場においては、手術や治療により障害(例:ストーマの装着や車いすの使用など)が生じた社員に対して、業務環境の調整や適切な配慮を行うことが合理的配慮に該当します。

◆出典 [・政府広報オンライン「事業者による障害のある人への「合理的配慮の提供」が義務化」](#)
[・厚生労働省「雇用の分野における障害者への差別禁止・合理的配慮の提供義務」](#)

*用語⑥ 「健康情報管理の規定」

心身の状態に関する情報は、個人の重要かつ機微な情報であるため、従業員の健康管理に必要な範囲でのみ収集し、その目的に応じて適切に保管・使用する必要があります。会社は、職場内で健康情報を取り扱うための規定を設け、従業員に対してその内容を十分に周知することが求められます。

◆出典 [・厚生労働省岡山労働局「事業場における労働者の健康情報等の取扱規定を策定するための手引き」](#)

*用語⑦ 「私傷病休職制度」

業務外の傷病(私傷病)で就労できない場合、会社に在籍したまま一定期間就業義務を免除して休業することを「私傷病休職」といいます。私傷病休職制度を定めることは、法律で義務付けられているわけではなく、制度の有無や

内容は会社の裁量に委ねられています。休職制度を設ける場合は、就業規則にその内容を記載する必要があります。

◆出典 [・水町第一郎「詳解労働法\(第3版\)」\(東京大学出版会, 2023\)](#)
[・厚生労働省「モデル就業規則」](#)

*用語⑧ 「産業保健スタッフ」

産業保健スタッフとは、産業医、衛生管理者、安全衛生推進者、衛生推進者などを指し、人事労務担当者と連携して職場の健康管理に取り組む役割を担う人々のことです。労働者数が50人以上の事業場では、産業医と衛生管理者の選任が法律で義務付けられています。また、労働者数が10人以上50人未満の事業場では、業種に応じて安全衛生推進者または衛生推進者の選任が義務となっています。

*用語⑨ 「医療従事者」

治療と仕事の両立支援における医療従事者とは、医療機関の主治医、看護師、医療ソーシャルワーカーなどであり、患者の治療を行うだけでなく、患者が職場復帰や仕事と治療を両立できるようにサポートを提供する役割を担っています。

*用語⑩ 「保健師」

保健師は、保健所・市区町村・病院・診療所・産業保健・学校保健など多様な場所で勤務しています。企業に勤務する産業保健師は、従業員の健康管理に携わり、ストレスチェックの実施、健康診断のフォローアップ、健康相談、休職者面談などの仕事を担っています。

*用語⑪ 「試し勤務制度」

事業者が自主的に設ける勤務制度であり、長期間にわたり休業していた労働者に対し、円滑な復職を支援するために、勤務時間や勤務日数を短縮した試し出勤などを行うものです。復職や治療を受けながら就労することに不安を感じている労働者や、受け入れに不安を感じている職場の関係者にとって、試し出勤制度があることで不安を解消し、円滑な就労に向けて具体的な準備を行うことが可能となります。

◆出典 [・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\(令和6年3月版\)P.5](#)

フレックス勤務制度

フレックスタイム制とは、1か月以内の一定期間における総労働時間をあらかじめ定めておき、従業員はその枠内で各日の始業及び終業の時刻を自主的に決定し働く制度で、従業員がその生活と業務の調和を図りながら働くことができるものです。

◆出典 [・厚生労働省「変形労働時間制の概要」](#)

短時間勤務制度

事業者が自主的に設ける勤務制度であり、療養中や療養後の負担軽減を目的として、所定労働時間を短縮する制度です。なお、育児・介護のための短時間勤務は、育児介護休業法に基づき企業に義務付けられているため、ここで言う短時間勤務制度とは異なります。

◆出典 [・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\(令和6年3月版\)P.5](#)

*用語⑫ 「積立有給休暇制度」

時効(2年)で失効した年次有給休暇を積み立て、病気療養などの特定の使用事由に基づいて休暇を取得できる制度です。制度を設ける際、使用事由については、本人の傷病、家族の看護、自己啓発、ボランティア活動などを含め、会社が任意で定めることができます。

監修:特定社会保険労務士 近藤明美
2025.4時点