

滋賀県内の社会福祉施設の年間死傷災害件数 (年間1月-12月)

R 1	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7
100人	144人	131人	120人	128人	139人	109人



統計出所：労働者死傷病報告（コロナ罹患除外）
R7はR7.12月末現在のため速報値（以下同じ）

R 7 の事故の型別 (109人)

- ・ 転倒 41人
 - 滑り 14人 つまづき（凸凹） 14人 踏み外し（段差） 0人
 - もつれ等（足のもつれ・水平な面で躓く） 3人 その他の転倒 10人
- ・ 動作の反動・無理な動作 33人
 - 腰痛 12人 転倒もどき（バランスを崩したが転倒せず踏みとどまった） 6人
 - その他の動作の反動・無理な動作 15人
- ・ 交通事故（道路） 5人
- ・ （人・物から）激突され 6人
- ・ 墜落・転落 5人
- ・ （自ら）激突 5人
- ・ 高温・低温の物との接触 5人
- ・ 有害物等の接触 1人
- ・ はさまれ・巻き込まれ 1人
- ・ その他 6人 ・ 分類不能 1人

転倒及び動作の反動で
74人/109人 = 68% を占める

	【転倒】	【動作の反動・無理な動作】
R 6	45人 (32.4%)	48人 (34.5%)
R 7	41人 (37.6%)	33人 (30.3%)

全 事業者へストレスチェックの義務化

施行日：公布日(令和7年5月14日)から3年以内に政令で定める日

- ・ 常用労働者数50人未満の事業場においても、年に1回、ストレスチェックをしなければなりません。今の段階で懸念されることを①②③として書き連ねてみました。

① ストレスチェックは医師、保健師、一定の研修を受けた看護師、精神保健福祉士が実施することになっている。

おらへんやん・・・

外部の健診機関などに委託するしかない。どこに頼めばよいのか？

例えば、滋賀県内の主な健診機関として、

滋賀保健研究センター（野洲市永原上町664、077-587-3588）

近畿健康管理センター（栗東市小野501-1、077-551-0500）

があるが、依頼を全部応需できるのだろうか。

それに、委託するに当たって費用もかかる。労働者一人当たりいくらかかるのか？他にも費用はいくらかかるのか？

使用する調査票、高ストレス者の選定基準はパンフレットに載っているので参考にするものの、最終的には個々の事業者が決定することになっている。

この世の社長が皆、聖人君子であると信じてよいか・・・
導入のメソッドについては

独立行政法人労働者健康安全機構滋賀産業保健総合支援センター
(大津市浜大津1-2-22 大津商中三楽ビル8階、077-510-0700)
から無料で助言をいただくことができます。
これについてもセンターは依頼を全部応需できるのだろうか。

- ②ストレスチェックの判定の結果、高ストレスで仮に本人から申出があった場合は、医師による面接指導は義務だが、これもどこに頼めばよいのか？

今後、霞が関で議論が尽くされ、面接指導が可能な機関一覧を紹介してくれたり、全国で面接指導の無料サービスが展開されることを期待したいが・・・。

- ③本人の健康保持のために必要な措置について医師からの意見聴取及び医師の意見を勘案し、その必要があると認められるときの労働条件の変更
労使紛争が起こらないことに越したことはないが・・・。

労働施策総合推進法の一部改正（治療と仕事の両立支援関係）



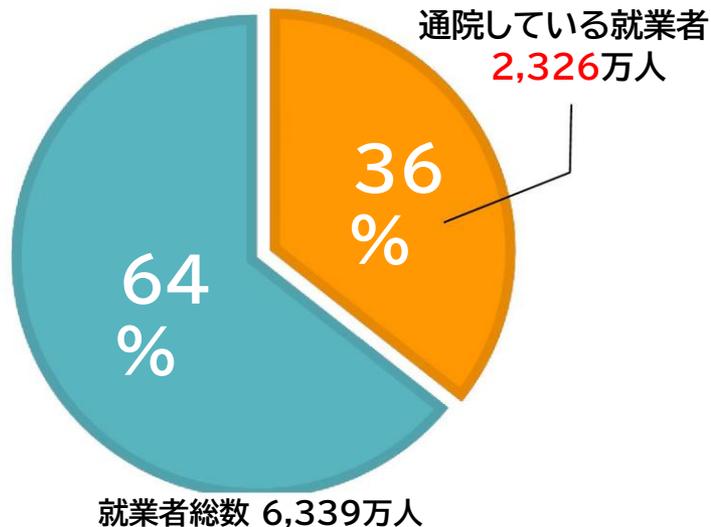
治療と仕事の両立支援を巡る状況

【疾病を抱える労働者の状況】



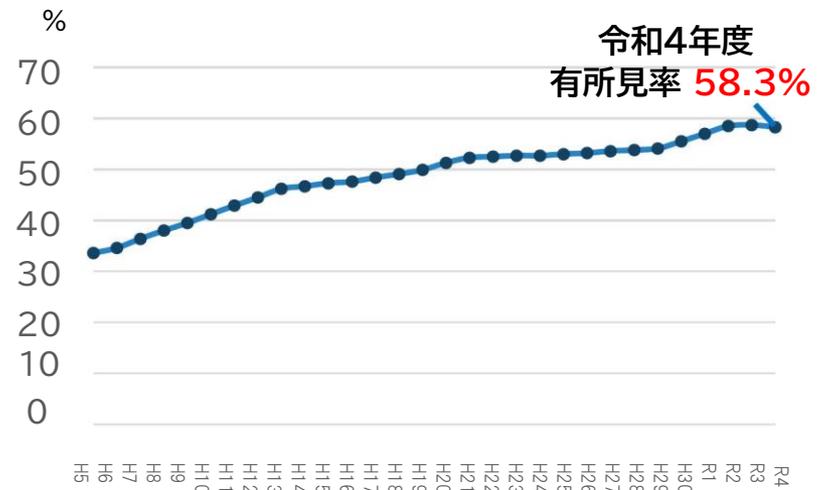
- 日本の労働人口の多くが働きながら通院している。
- 定期健康診断の有所見率は50%を超えており、疾病リスクを抱える労働者は増加傾向。

通院している就業者の割合



資料:厚生労働省「2022年国民生活基礎調査」

定期健康診断の有所見率の推移



資料:厚生労働省「業務上疾病発生状況等調査」

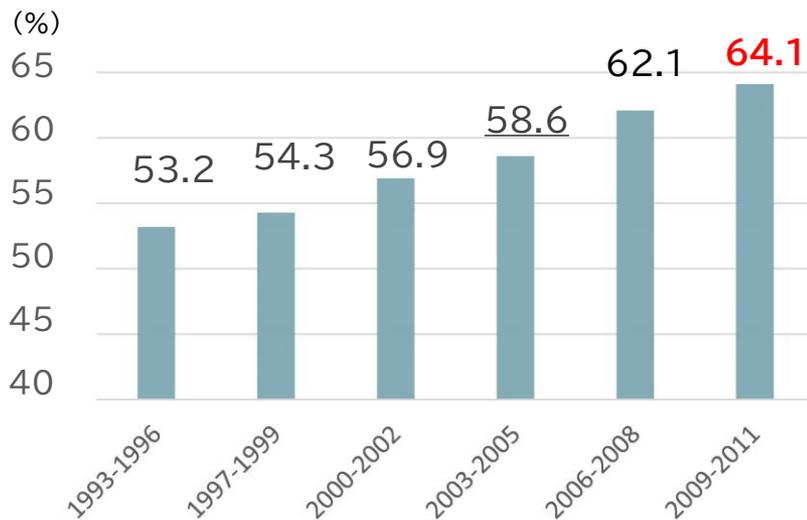
治療と仕事の両立支援を巡る状況

【疾病を抱える労働者の就業可能性の向上】

- 治療技術の進歩により、かつては「不治の病」とされていた疾病の生存率が向上し、「長く付き合う病気」に変化。
- がんの入院患者数は減少傾向、外来患者は増加傾向。

→ 病気 = 離職 とは限らなくなっている

<がん患者の5年相対生存率の推移>



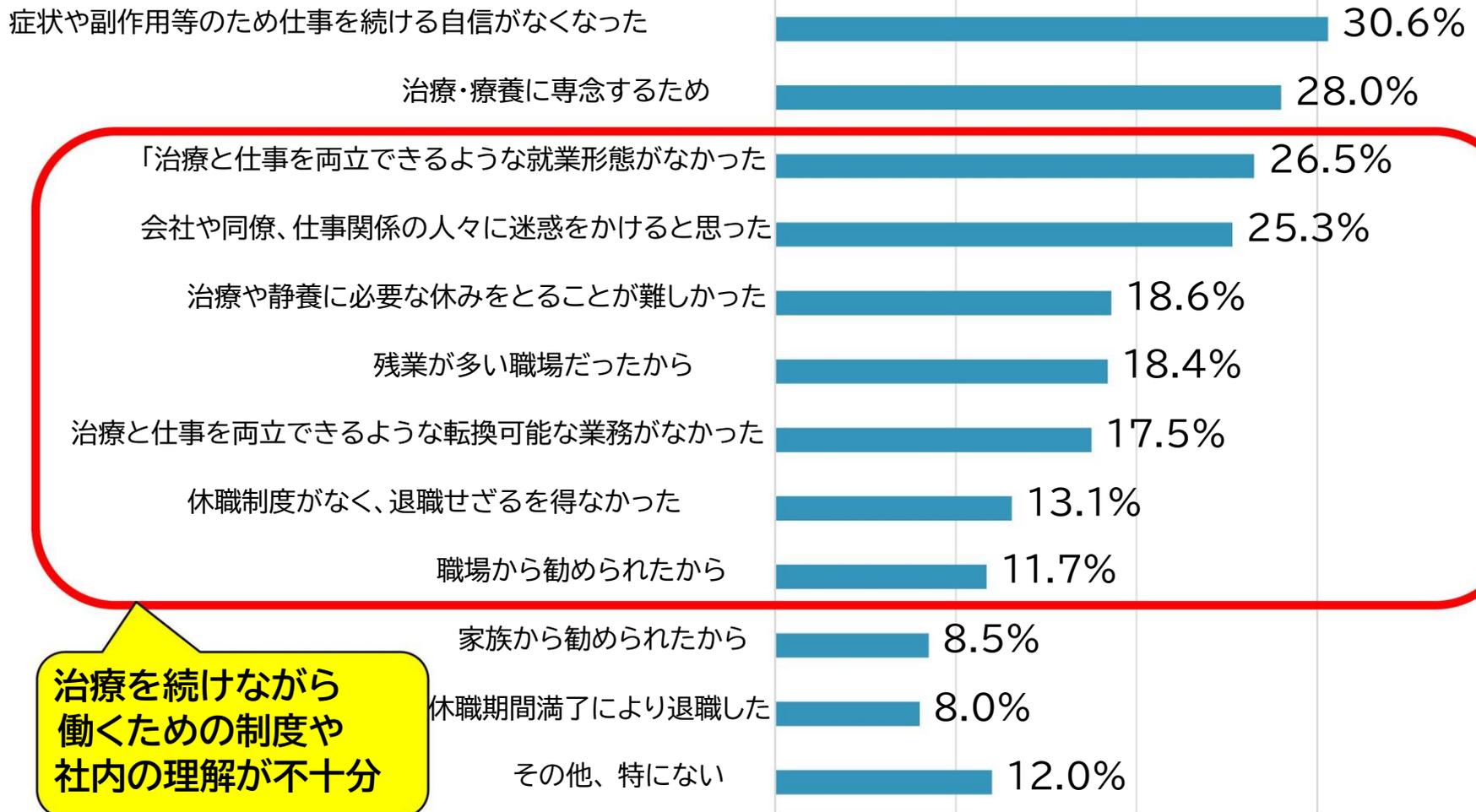
資料:地域がん登録に基づき、独立行政法人国立がん研究センターがん対策情報センターが集計

<がんの入院患者・外来患者数の推移>



資料:令和2年患者調査より作成
(悪性新生物の入院患者・外来患者数)

治療を必要とする疾患を抱える労働者の離職理由



治療を続けながら
働くための制度や
社内の理解が不十分

出典：独立行政法人労働政策研究・研修機構 2024年「病気の治療と仕事の両立に関する実態調査(WEB患者調査)」より

治療と仕事の両立支援ガイドライン

- 治療が必要な疾病を抱える労働者が、業務によって疾病を増悪させることなく、適切な治療を受けながら就労を続けられるよう、事業場における両立支援のための取組事項をまとめたもの。



対象労働者

雇用形態いかんに関わらず
全ての労働者

対象疾患

反復・継続した治療が必要な全ての疾病

事業場における両立支援のための環境整備

- 事業者による基本方針の表明と労働者への周知
- 研修等による両立支援に関する社内啓発
- 相談窓口の明確化、社内における両立支援体制の整備
- 個人情報取扱方法の明確化
- 治療内容や症状、業務内容や通院・通勤事情など個人の状況に配慮した休暇制度・勤務制度等の整備

(例) 時間単位の有給休暇、病欠休暇、時差出勤、テレワーク、時短勤務等



事業場における両立支援の実施手順

⑤ 両立支援 プランの作成



企業

① 両立支援の申し出

② 勤務情報提供支援

③ 主治医意見書提出



労働者

④ 勤務情報提供書

⑤ 主治医意見書



主治医

労働者・主治医・企業間の
円滑な情報のやりとりを
支える各種様式例を掲載



※治療と仕事の両立支援カード
を2024年3月追加

企業・医療機関連携マニュアル

- ・労働者本人の理解と同意の下、企業と医療機関の関係者が必要に応じた連携することにより、より適切な支援の実施が可能となる。
- ・企業と医療機関が情報のやりとりを行う際の参考となるよう、ガイドライン掲載の様式例に沿って、その作成のポイントを示したもの。

※ がん、脳卒中、肝疾患、難病、心疾患、糖尿病の事例を掲載

企業・労働者本人

主治医

企業・労働者本人

① 勤務情報提供書

勤務情報を主筆員に提供する際の様式例

【提出期限・形態】 必要
今後の就業継続の見通し、業務の内容について職場で把握したほうがよいことなどについて、先方に意見をいただくための就業員の勤務に関する情報です。どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

就業員氏名	生年月日	年	月	日
住所				
職	<input type="checkbox"/> 事務科職、自動車の運転手、建設作業員など <small>(就業員・作業内容)</small>			
職務内容	<input type="checkbox"/> 単独作業 (単作業) <input type="checkbox"/> 単独作業 (複作業) <input type="checkbox"/> 設備操作 <input type="checkbox"/> 単独作業での作業 <input type="checkbox"/> 単独作業での作業 <input type="checkbox"/> 共同作業 <input type="checkbox"/> 単独作業 (巡回) <input type="checkbox"/> 機械の運転、操作 <input type="checkbox"/> 作業員 <input type="checkbox"/> 単独作業 (巡回) <input type="checkbox"/> 単独作業 <input type="checkbox"/> 単独作業			
勤務形態	<input type="checkbox"/> 常勤勤務 <input type="checkbox"/> 2交代勤務 <input type="checkbox"/> 3交代勤務 <input type="checkbox"/> その他 ()			
勤務時間	時 分 ～ 時 分 (休憩 時間、月 日祝、) <small>(勤務外・休日労働の状況)</small> <small>(国内・海外出張の状況)</small>			
通勤方法	<input type="checkbox"/> 徒歩 <input type="checkbox"/> 公共交通機関 (乗車可能) <input type="checkbox"/> 公共交通機関 (乗車不可)			
通勤距離	<input type="checkbox"/> 自動車 <input type="checkbox"/> その他 () 分			
通勤可能期間	年 月 日～年 月 日 (白紙) <small>(勤務先変更、退職、退職金受取済等)</small>			
有休取得状況	残 日数			
その他	特記事項			
利用可能な期間	<input type="checkbox"/> 時間外労働の単独作業時 <input type="checkbox"/> 設備操作・搬送作業 <input type="checkbox"/> 時間外労働 <input type="checkbox"/> 設備操作・搬送作業 <input type="checkbox"/> 設備操作 (メンテナンス) <input type="checkbox"/> 単独作業 その他 ()			
確認/承認	年 月 日 (本人署名)			

② 主治医意見書

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 (診断書と兼用)

患者氏名	生年月日	年	月	日			
住所							
病名	<small>(診断書記載の病名を記入し、併発している病名も記載)</small>						
現在の症状							
治療の予定	<small>(1) 経過観察 経過観察の期間 手術の予定 () 手術の時期 手術の部位 () 手術の方法 ()</small>						
就業継続の可否	<input type="checkbox"/> 可 <input type="checkbox"/> 就業継続の可否は不明 () <input type="checkbox"/> 不可 (就業継続の可否は不明)						
就業継続の可否について	<small>※ 就業継続の可否は、患者の病状、検査結果、治療の状況、就業状況、就業環境等を総合的に判断して決定します。就業継続の可否は、就業継続の可否を判断するための参考情報であり、就業継続の可否を判断するものではありません。</small>						
その他	就業継続の可否を判断するための参考情報であり、就業継続の可否を判断するものではありません。						
上記の就業継続	年	月	日	～	年	月	日
上記の内容を確認済み	年 月 日 (本人署名)						

③ 両立支援プラン／職場復帰支援プラン

両立支援プラン／職場復帰支援プランの作成例

作成日： 年 月 日

就業員氏名	生年月日	性別
所属	就業員番号	
治療・就業等の状況	・入院による手術済み。 ・今後1か月間、平日5日間の通院治療が必要。 ・その治療期間中は本部署の作業、週1日間の通院1日付、その後1週間の通院1日付に移行予定。 ・治療期間終了後、業務として復帰する予定が複数回あり、その後の状況が予測される。 ・職場復帰支援プランの作成を希望する。職場復帰日については記載。	
期間	就業員氏名	就業員番号
1か月目	10:00	短時間勤務
	15:00	短時間勤務
	17:00	短時間勤務
2か月目	10:00	短時間勤務
	17:00	短時間勤務
3か月目	9:00	通常勤務に復帰
	17:30	通常勤務に復帰
就業方針	・治療期間中は有休取得のための作業転換を行い、就業員から就業員への移行を目指す。 ・業務内容により負担が軽減することを目指す。体調に応じて、業務内容を調整する。	
その他	・就業員は、2週間ごとに就業員・本人・就業員から就業員へ移行し、必要に応じてプランの見直しを行う。(就業員日・就業員日・就業員日)	

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）の概要

改正の趣旨

多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を図るため、ハラスメント対策の強化、女性活躍推進法の有効期限の延長を含む女性活躍の推進、治療と仕事の両立支援の推進等の措置を講ずる。

改正の概要

1. ハラスメント対策の強化【労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法】

① カスタマーハラスメント（※）を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、カスタマーハラスメントに起因する問題に関する国、事業主、労働者及び顧客等の責務を明確化する。

※ 職場において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者の言動であって、その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該労働者の就業環境を害すること

② 求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、求職者等に対するセクシュアルハラスメントに起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を明確化する。

③ 職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、啓発活動を行う国の責務を定める。

2. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

① 男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を、常時雇用する労働者の数が101人以上の一般事業主及び特定事業主に義務付ける。

② 女性活躍推進法の有効期限（令和8年3月31日まで）を令和18年3月31日まで、10年間延長する。

③ 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨を、基本原則において明確化する。

④ 政府が策定する女性活躍の推進に関する基本方針の記載事項の一つに、ハラスメント対策を位置付ける。

⑤ 女性活躍の推進に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の認定要件に、求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加する。

⑥ 特定事業主行動計画に係る手続の効率化を図る。

3. 治療と仕事の両立支援の推進【労働施策総合推進法】

○ 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を課すとともに、当該措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備する。
等

施行期日

公布の日から起算して1年6月以内で政令で定める日（ただし、1③及び2②から④までは公布日、2①及び⑥並びに3は令和8年4月1日）

治療と仕事の両立支援の推進

改正の趣旨

・ 高齢者の就労の増加や、医療技術の進歩等を背景に、病気を治療しながら仕事をする労働者は年々増加しており、今後も一層の増加が見込まれている。

⇒ 「治療と仕事の両立支援ガイドライン」による事業主の取組の更なる促進を図る。

見直し内容

○ 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を課す**とともに、当該措置の適切・有効な実施を図るための**指針の根拠規定を整備**する。

→ 現在、「治療と仕事の両立支援ガイドライン」により事業主に次のような取組を求めており、これを参考に指針を策定。

【環境整備】

- ・ 事業者による基本方針等の表明と労働者への周知
- ・ 研修等による両立支援に関する意識啓発
- ・ 相談窓口等の明確化
- 等)
- ・ 両立支援に関する休暇制度・勤務制度等の整備 等
(例) 時間単位の有給休暇、病気休暇、
時差出勤、テレワーク、短時間勤務等

【個別の両立支援】

- 主治医や産業医等の意見を踏まえた具体的な両立支援策の
検討・実施
- ・ 就業上の措置（避けるべき作業、時間外労働の可否、出張の可否
- ・ 治療への配慮（通院時間の確保、休憩場所の確保等）

労働施策総合推進法（抄）

（国の施策）

第四条 国は、第一条第一項の目的を達成するため、前条に規定する基本的理念に従つて、次に掲げる事項について、総合的に取り組まなければならない。

一～九 （略）

十 疾病、負傷その他の理由により治療を受ける者の職業の安定を図るため、雇用の継続、離職を余儀なくされる労働者の円滑な再就職の促進その他の治療の状況に応じた就業を促進するために必要な施策を充実すること。

十一～十六 （略）

2 （略）

3 （略）

第八章 治療と就業の両立支援

第二十七条の三 事業主は、疾病、負傷その他の理由により治療を受ける労働者について、就業によって疾病又は負傷の症状が増悪すること等を防止し、その治療と就業との両立を支援するため、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項に規定する措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針（以下この条において「治療と就業の両立支援指針」という。）を定め、これを公表するものとする。

3 治療と就業の両立支援指針は、労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）第七十条の二第一項に規定する指針と調和が保たれたものでなければならない。

4 厚生労働大臣は、治療と就業の両立支援指針に従い、事業主又はその団体に対し、必要な指導、援助等を行うことができる。

※ 労働施策総合推進法等の一部を改正する法律（令和7年法律第63号）により新設

指針策定に向けた考え方

- 法的根拠のない現行のガイドラインを、法律に基づく指針（大臣告示）に格上げする。
- 指針策定に当たっては、現行のガイドラインを参考に、本文部分を基本的に引用する。
参考資料部分は、指針中に委任規定を設け、労働基準局長通達により示すこととする。

指 針	
指 針	治療と仕事の両立支援の趣旨
	治療と仕事の両立支援の基本的考え方
	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
	両立支援の進め方
	特殊な場合の対応
局 長 通 達	様式例
	支援制度・支援機関
	主要疾病別留意事項

←
基本的
に引用

現行のガイドライン	
本 文	現状（参考データ等）
	ガイドラインの位置づけ
	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
	両立支援の進め方
	特殊な場合の対応
参 考 資 料	様式例
	支援制度・支援機関
	主要疾病別留意事項

指針等の周知について

- 中小企業では、治療と仕事の両立支援ガイドラインの認知度が低い

資料出所：労働政策研究・研修機構 調査シリーズNo.240「病気と仕事の両立に関する実態調査（企業調査）」（2024）

（単位：％）

正社員規模	内容等も含め知っている	聞いたことはあるが内容を知らない	知らない
1,000人以上	58.9	22.4	17.3
300～999人	31.4	42.4	25.6
100～299人	20.9	43.8	34.2
50～99人	12.4	36.9	48.9
30～49人	5.7	35.6	56.7
10～29人	5.2	30.3	61.7
規模計	7.9	32.7	57.0

- 今後策定される予定の指針やマニュアル等をいかにして周知していくかが課題

治療と仕事の両立支援ナビ

厚生労働省が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、事業者の方、労働者（患者）の方、医療機関の方、支援機関の方にとって役立つ、治療と仕事の両立支援に関する総合的な情報を発信しています。



治療しながら働く人を応援する情報ポータルサイト
治療と仕事の両立支援ナビ

Google 検索

▶ トップページ ▶ リンク集

両立支援の取組事例

事業者の方へ 労働者（患者）の方へ 医療機関の方へ 支援機関（者）の方へ 両立支援とは？ 取組事例 お役立ちコンテンツ シンポジウム



事業場、医療現場/支援機関の

< 両立支援の取組事例 >



両立支援の取組事例はこちら ▶

治療しながら働くことを希望する人。
受け入れ環境の整備を検討する事業者。
治療と仕事の両立のため、できる支援があります。

▶ 両立支援とは？

治療しながら働く人を応援する情報ポータルサイト
治療と仕事の両立支援ナビ



事業所の取組事例

- 株式会社SAYO C/P**
安全衛生活動の一環として治療と仕事の両立支援に取り組む
【業種】印刷関連事業及び、建築事業 【従業員数】107名 【就業保健スタッフ】11名
- 有限会社興利社日野駅前店**
地さんぽ、さんぽセンターへの相談で確立した「治療と仕事の両立支援」への取組
【業種】不動産業 【従業員数】28名 【就業保健スタッフ】1名
- 株式会社P・Cロード**
健康経営の一環として「治療と仕事の両立支援」に取り組む、企業内看護師を設置
【業種】不動産業 【従業員数】150名 【就業保健スタッフ】1名
- 日本地下鉄建設株式会社 常務事業所**
ワークライフ・バランスの一環として「治療と仕事の両立支援」へ取り組む
【業種】その他 【従業員数】52名 【就業保健スタッフ】0名

医療機関の取組事例

- 総合病院 聖隷松浜病院**
浜松市内の地域がん診療連携拠点病院との協働で治療と職業生活の両立を支援
【機関の種別】医療機関 【従業員数】2,100名
- 公益財団法人 がん研究会有限会社**
完治を目標としたがん治療を提供するだけでなく、診断時から治療後の生活全般まで患者さんを支援
【機関の種別】医療機関 【従業員数】1,000名

▶ 両立支援の流れ

▶ 都道府県ごとの相談機関

▶ コラム

▶ 資料ダウンロード

▶ 「ちりょうさ」のご利用について

相談窓口について

滋賀産業保健総合支援センター

以下の支援を専門の促進員が対応します。**無料**です。

○両立支援に取り組む事業場への個別訪問支援

両立支援のための「企業内の体制づくり」、「休暇制度、勤務制度等の整備」など職務環境整備や両立支援の進め方等についての助言を行います。

○事業者・労働者（患者）間の両立支援に関する個別調整支援

両立支援を望む労働者（患者）に対しては、必要に応じて情報の提供や事業場が必要とする手続きや書類を確認するなどの相談に対応します。



【お問い合わせ・お申込み先】

独立行政法人労働者健康安全機構
滋賀産業保健総合支援センター

〒520-0047

滋賀県大津市浜大津1-2-22

大津商中三楽ビル8 F

TEL : 077-510-0770

FAX : 077-510-0775

Mail : info@shigas.johas.go.jp

URL : <https://www.shigas.johas.go.jp>



治療と仕事の両立支援についてお考えの労働者（患者）、事業者、人事労務担当者の方がおられましたら、滋賀産業保健総合支援センターの利用をご検討ください。



治療と仕事の両立支援の意義

◆労働者にとっての意義

疾病にかかったとしても、本人が希望する場合は、疾病を増悪させることがないよう、適切な治療を受けながら、仕事を続けられる可能性が高まる



◆事業者にとっての意義

労働者の健康確保という位置づけとともに、人材資源の喪失防止、労働者のモチベーションの向上による人材の定着・生産性の向上、さらには、「健康経営」や社会的責任（CSR）、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。

◆医療関係者にとっての意義

仕事を理由とする治療の中断や、仕事の過度な負荷による疾病の増悪を防ぐことで、疾病の治療を効果的に進めることが可能となる。



◆社会にとっての意義

疾病を抱える労働者の方々も、それぞれの状況に応じた就業の機会を得ることが可能となり、全ての人が生きがい、働きがいを持って各々活躍できる社会の実現に寄与することが期待される。