

事務所だより

第203号
発行所
藤田社会保険
労務士事務所
京都市伏見区

治療と就業の両立支援(第4)

改正労働施策総合推進法

(令和7年法律第63号)により、令和8年4月1日から、職場における治療と就業の両立支援の取組が、事業主の努力義務になりました。事業者に対して、病気等の治療をしながら働くことを希望する人が働き続けられる職場の環境整備が必要な両立支援の措置を講ずることが求められています。

どのような取組みを行えば治療と仕事の両立を支援できるのか、前月に引き続き、厚生労働省関連のホームページ「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」を基にご紹介します。

両立支援の進め方

今回は、従業員が病気の治療が必要となったときに事業主が何から始めればよいのか

について確認しました。今回は、治療に必要な期間等の状況ごとにどのような対応をすることが望ましいのかを確認していきましょう。

入院等による休業を要さない場合

①「治療と就業の両立支援プラン」の作成

具体的な措置や配慮の内容及びスケジュール等についてまとめた計画(「治療と就業の両立支援プラン」)を作成します。

「治療と就業の両立支援プラン」に盛り込むことが望ましい内容は、次のとおりです。
ア) 治療、投薬等の状況及び今後の治療、通院の予定
イ) 就業上の措置及び治療に対する配慮の具体的な内容並びに実施時期・期間
・就業上の措置の内容(就業場所の変更、作業の転換(業

(「治療と就業の両立支援プラン」一例)

両立支援プラン/職場復帰支援プラン
(例)

作成日: 年 月 日

従業員 氏名	生年月日		性別	
	年	月	日	男・女
所属	従業員番号			
治療・投薬等の 状況、今後の予 定	・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。 ・その後薬物療法による治療の予定。週1回の通院1か月、その後月1回の通院に移行予定。 ・治療期間を通し副作用として疲れやすさや免疫力の低下等の症状が予想される。 ※職場復帰支援プランの場合は、職場復帰日についても記載			
期間	勤務時間	就業上の措置・治療への配慮等		(参考) 治療等の予定
(記載例) 1か月目	10:00 ～ 15:00 (1時間休憩)	短時間勤務 毎日の通院配慮要 残業・深夜勤務・遠隔地出張禁止 作業転換		平日毎日通院・放射線治療 (症状: 疲れやすさ、免疫力の低下等)
2か月目	10:00 ～ 17:00 (1時間休憩)	短時間勤務 通院日の時間単位の休暇取得に配慮 残業・深夜勤務・遠隔地出張禁止 作業転換		週1回通院・薬物療法 (症状: 疲れやすさ、免疫力の低下等)
3か月目	9:00 ～ 17:30 (1時間休憩)	通常勤務に復帰 残業1日当たり1時間まで可 深夜勤務・遠隔地出張禁止 作業転換		月1回通院・薬物療法 (症状: 疲れやすさ、免疫力の低下等)
業務内容	・治療期間中は負荷軽減のため作業転換を行い、製品の運搬・配達業務から部署内の●●業務に変更する。			
その他 就業上の 配慮事項	・副作用により疲れやすくなることが見込まれるため、体調に応じて、適時休憩を認める。			
その他	・治療開始後は、2週間ごとに産業医・本人・総務担当で面談を行い、必要に応じてプランの見直しを行う。(面談予定日: ●月●日●～●時) ・労働者においては、通院・服薬を継続し、自己中断をしないこと。また、体調の変化に留意し、体調不良の訴えは上司に伝達のこと。 ・上司においては、本人からの訴えや労働者の体調等について気になる点があればすみやかに総務担当まで連絡のこと。			

『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』より

務内容の変更)、
労働時間の短縮等)

・治療に対する配慮の内容
(通勤時間の確保等)

ウ) フォローアップの方法及びスケジュール(産業保健スタッフ、人事労務担当者等による面談等)

※プランには傷病名は盛り込みませんので、先に提出されている各資料(診断書等)とあわせて管理しておくとういでしょう。

②「治療と就業の両立支援プラン」に基づく取組の実施と

フォローアップ、周囲の者への対応

「治療と就業の両立支援プラン」等に基づき、必要な就業上の措置及び治療に対する配慮を実施します。治療の経過によっては、必要な措置や配慮の内容、時期・期間が変わることもあるため、労働者に状況を適時確認し、必要に応じて「治療と就業の両立支援プラン」、就業上の措置及び治療に対する配慮の内容を見直してください。

③周囲の者への対応

病気等の治療を行う従業員に対して就業上の措置及び治療に対する配慮を行うと、周囲の同僚や上司等にも一時的に負担がかかることが想定されます。そのため、就業上の措置及び治療に対する配慮を実施するために必要な情報に限定した上で、負担がかかる同僚や上司等には可能な限り情報を共有し、理解を得るとともに過度の負担がかからないようにすることも重要です。

令和8年4月以降の主な法改正

令和8年4月以降も労働・社会保険関係諸法令が頻繁に改正されていますが、法改正・施行に合わせた就業規則や諸規程になっていますか？
今年度の法改正スケジュールをまとめましたので、ご参照ください。

令和8年4月1日

1. 健康保険法（行政通達）の改正
被扶養者認定における年間収入の取扱い変更
2. 女性活躍推進法の改正
常時雇用する労働者数が30人以上の企業は、公表項目（3項目）が1項目追加されて4項目に。
3. 労働施策総合推進法の改正
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ことを努力義務化

令和8年7月1日

1. 障害者の雇用の促進等に関する法律施行令等の経過措置の終了
《障害者雇用率の引き上げ》
一般事業主の障害者法定雇用率が5%から27%に引き上げ

令和8年10月1日（予定）

1. 労働施策総合推進法の改正
カスタマーハラスメント（カスハラ）対策が義務化
2. 男女雇用機会均等法の改正
対象事業主の範囲が常時雇用する労働者数が40・0人以上から37・5人以上に拡大

求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策が義務化

9月の労務手続
「提出先・納付先」

10日
○雇用保険被保険者資格取得届の提出（8月に採用した労働者がいる場合）

Q 私の勤務先は従業員数が30人です。週労働時間は28時間で雇用契約していますが、そのうち社会保険にも加入しなければならぬと聞きました。
いつから社会保険に加入することになるのでしょうか。

いつから社会保険被保険者に？

A 短時間で働く従業員が社会保険の加入対象となる企業の範囲が段階的に拡大されることが決まっています、拡大スケジュールは次のとおりです。

- 令和9（2027）年10月 従業員数36～50人の企業
- 令和11（2029）年10月 従業員数21～35人の企業
- 令和14（2032）年10月 従業員数11～20人の企業
- 令和17（2035）年10月 従業員数10以下の企業

従業員数の数え方は、事業所（法人の場合はその法人全体）の「現在の厚生年金保険の加入対象者」となります。原則として、1年のうち6月間以上、厚生年金保険の被保険者の総数が基準を超えることが見込まれる企業等が適用対象です。

一方、加入対象となる従業員は、次の要件を満たすときに新たに加入しなければなりません。

- ・週の所定労働時間が20時間以上であること
残業時間は原則含みませんが、常に残業が発生している場合などは、週の所定労働時間の算出に含まれることがあります。
 - ・フルタイムの従業員と同じく2ヶ月を超えて雇用される見込みであること
 - ・学生ではないこと
一部の教育施設に在学する方、休学中、定時制、通信制の方等は加入対象です。
 - ・所定内賃金が月額8万8千円以上であること
⇒ 令和8（2026）年10月に要件が撤廃されます。
- ご相談者様の勤務先は従業員数30人とのことですが、先の従業員数の数え方に照らし合わせて人数を算出の上、加入時期を確認してください。

藤田社会保険労務士事務所

〒612-8017
京都市伏見区桃山南大島町1-4-41-503
TEL・075-611-5300
FAX・075-644-6922
e-mail :
fujita.office-1@k-fujita-sr.com
URL <https://k-fujita-sr.com>

編集後記

一滴も雨が降らないためダムの渇水状況が報道される中、人的被害が出るぐらいの大豪雨に見舞われる地域があります。どのような状況になれば自分身として地球温暖化防止対策を行うのでしょうか。

（ぎん）

- 30日
「公共職業安定所」
- 8月分社会保険料の納付
「郵便局または銀行」
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 「年金事務所」
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 「公共職業安定所」
- 外国人雇用状況報告（雇用保険の被保険者ではない労働者） 「公共職業安定所」