

「治療と仕事の両立支援」に必要な3つの対策

対策① 職場環境や私傷病休職制度を整備する

従業員の健康リスクから企業を守り、また福利厚生制度の充実を図るためには、まずは職場環境・規定を整備することから始まります。それぞれについて以下のサービスをご利用いただけます。

治療と仕事の両立支援簡易診断サービス

治療と仕事の両立支援に向けた取組の優先事項を「見える化」し、現状を診断します。

監修：産業医科大学産業生態科学研究所 江口 尚教授・北里大学医学部衛生学 武藤 剛講師

▶ 私傷病休職制度を設けている場合

私傷病休職制度簡易診断サービス

規定の内容が、最新の法令や私傷病の傾向に対応したものとこの観点から現状を診断しアドバイスをします。

監修：岩谷・村本・山口法律事務所 村本 浩弁護士

▶ 私傷病休職制度を設けていない場合

社会保険労務士・弁護士のご紹介

私傷病休職規定の制度構築を得意とされる社会保険労務士または弁護士をご紹介します。

※社会保険労務士または弁護士と既に顧問契約を締結している場合は、原則としてご依頼には応じかねます。

対策② 福利厚生制度を通じた経済的支援の充実を図る

病気による休職の場合は、治療費負担と収入減によるダブルパンチで、経済的に困窮する可能性があります。

病気による治療費の負担や、休職による収入減をサポートする「見舞金制度」を導入することができます。



治療費の補償



収入減の補償

対策③ 「予防」から「職場復帰」まで健康に関する相談窓口を設置する

会社（人事労務担当者）や従業員が抱える問題（不安）を各専門家に相談できると安心です。従業員が健康を保ち、より長く活躍できる「仕組み」（健康サポートサービス）の導入、さらに従業員へのサービス内容ご案内ツール（カード・ポスター等）でサービスの周知を促すことができます。



セカンドオピニオンの受診



両立支援の専門家への相談

●このチラシは保険商品・サービスの概要をご説明したものです。詳細につきましては、パンフレット等をご覧いただくか、取扱代理店・扱者または弊社にお問い合わせください。また、ご契約に際しては、保険商品についての重要な情報を記載した重要事項説明書（「契約概要」「注意喚起情報」等）を、事前に必ずご覧ください。

●弊社の損害保険募集人は、保険契約の締結の代理権を有しております。

お問い合わせ・お申し込みは

AIG損害保険株式会社

〒105-8602 東京都港区虎ノ門4-3-20

03-6848-8500

午前9時～午後5時（土・日・祝日・年末年始を除く）

<https://www.aig.co.jp/sonpo>



AIG損保



企業の成長は社員の安心から始まる

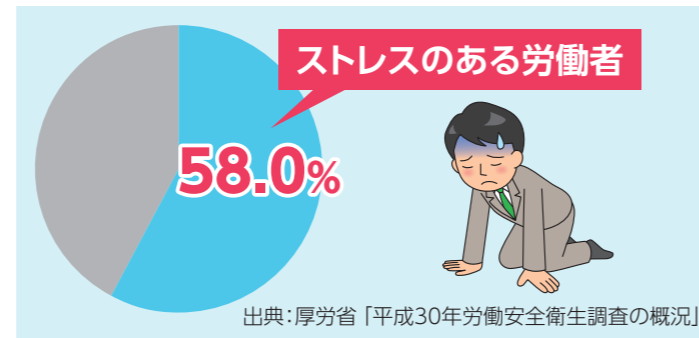
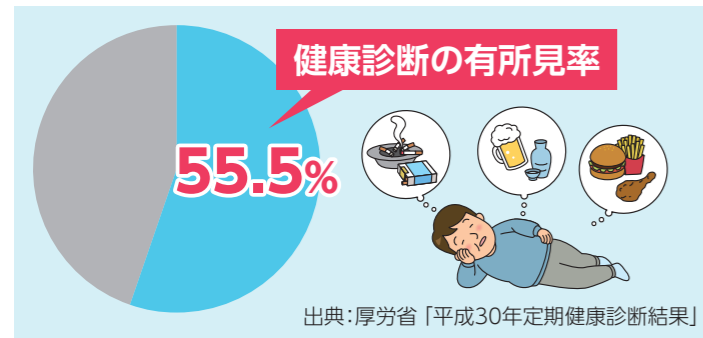
「治療と仕事の両立支援」プログラム

～病気になっても安心して働き続けることができる職場づくり～



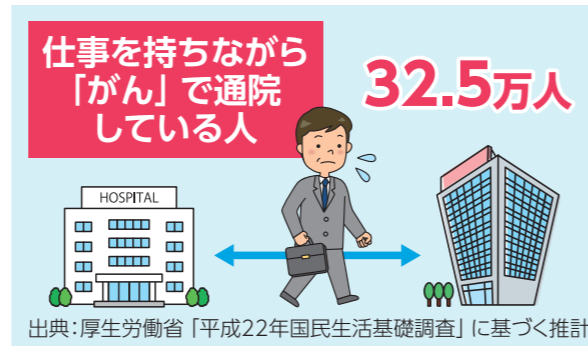
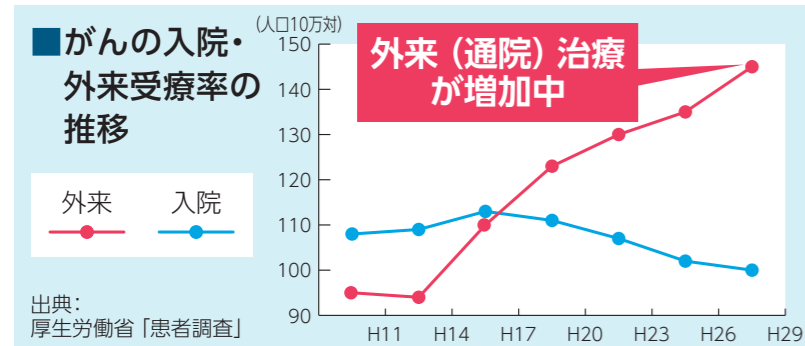
からだやこころに健康上の問題を抱える労働者の状況

労働安全衛生法上の健康診断やストレスチェックにおいては、半数以上の労働者が健康上何らかの問題を抱えています。



医療技術の進歩による就労継続の可能性

がんの治療は「入院」から「通院」へシフトしており、離職や休職をせずに仕事を続けられる可能性があります。

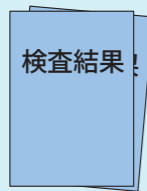


治療と仕事の両立支援の必要性

事業者には法令にもとづき労働者の安全に配慮する義務があります（労働契約法5条・労働安全衛生法23条・24条）。

1. 健康配慮義務

健康診断実施後の事後措置等により、従業員の健康状態を把握し、従業員の健康保持のための適切な措置を取る義務。



2. 増悪防止義務

労働者の申し出の有無にかかわらず、雇用する従業員の健康状態が悪化しないよう防止する義務。



3. 職場環境配慮義務

従業員が職場において病気を理由にハラスメント等の被害を受けないよう、働きやすい職場環境を保つことに配慮すべき義務。



こんな事例があります!

高血圧症の社員に対する会社の健康配慮義務

高血圧症であった社員（事故時33歳）が脳出血により死亡。「会社は高血圧症が相当悪化していたことを定期健康診断の結果で認識していたにもかかわらず、脳出血などの致命的な合併症に至る可能性のある過重な業務に就かせない、あるいは業務を軽減するなどの**安全配慮義務を怠った**。その結果、高血圧症を悪化させ、高血圧性脳出血の発症に至った」と認定。**会社に合計3,237万円の支払いを命じた**。

出典：東京高裁（ネ）第1785号（平成11年7月28日判決）

がん治療後の退職扱い無効

胃がんによる休職からの復職が認められず退職させられたとして、元トレーラーの運転手が、復職と未払い賃金の支払いなどを求めた訴訟の判決で、名古屋地方裁判所は、**休職事由が消滅しているとして、同労働者の訴えを認めた**。

出典：名古屋地裁（ワ）第5690号（平成30年1月31日判決）

ご注意

病気になった従業員に対する会社の対応を周りの従業員は見ています!

会社に見捨てられる?



病気になった従業員が抱える3つの不安

仕事の不安



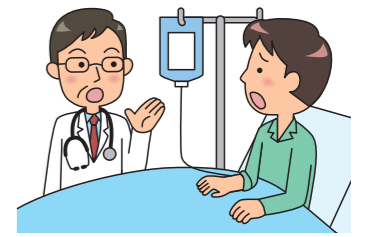
職場の制度や職場の理解

お金の不安



働けなくなった期間の収入減や治療費負担

治療の不安



治るかどうかわ治療の見通し

対策をしていなかった場合の想定されるトラブルや影響

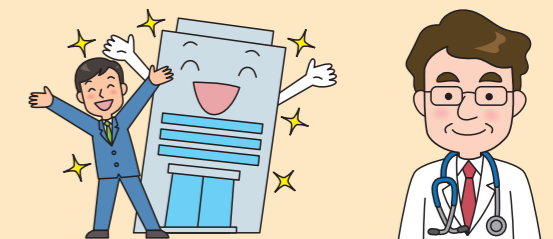
- ▶ 職場で病気を理由としたハラスメントが発生した。
- ▶ 経済的な理由で復職を許したが、症状が悪化し再休職となった。
- ▶ 副作用や後遺症により、休職期間が長引いた。従業員は、他に治療の選択肢がなかったのか後悔している。
- ▶ 私傷病休職制度が整備されていなかったため、解雇トラブルに発展した。



*各事例は想定される事例です。

事前に対策をしていた場合の想定される企業メリット

- ▶ 両立支援体制を整備していたことで、職場にチームワークが生まれた。
- ▶ 経済的な問題を取り除くことで、治療に専念させることができた。家族も安心している。
- ▶ 治療実績のある優秀な専門医に診てもらうことができ、早期職場復帰ができた。
- ▶ 業務に精通した貴重な人材を失わずに済んだ。



従業員の健康リスクは、経営リスクの1つと言えます。

予測不可能な時代。トラブルに遭わないための対策だけでなく、遭ったときに困らないための対策もセットで考える必要があります。

裏面の3つの対策で準備することができます