両立支援・実践ヒント集（企業担当者アクションチェックリスト）　　Ver. 2.0

**主語：基本的には企業の両立支援担当者です。**

本ヒント集は両立支援の実践者の良好事例をもとに作成されたものです。他社でも行われている実践例を参考に自社でも両立支援を一歩でも進めるヒントとしてください。

【事例対応の関係者の行動（個別対応）】

1. 休職のタイミング
	1. 辞めないで、いったん休業・休職することを本人に伝えます
	2. 制度的にも心理的にも安心して休めるように本人に声掛けをします
	3. 休職の手続きなどについて本人に伝えます
	4. 診断書の提出について本人に伝えます
	5. 有給休暇と休職制度の使い分けについて、本人と話し合います
	6. 休職で影響を受ける同僚に、休職の見込みと病状の一部を伝えることを本人と相談します
	7. 本人に相談したいことや配慮を受けたいことなどは気軽に連絡するよう伝えます
	8. 職種ごとの役割について確認します。
	9. 休職者の情報を産業医・産業看護職などの職場の医療職に伝え、休養中の職場の対応についてアドバイスを受けます
	10. 厚生労働省のHPなどで似たような両立支援に関連する事例を確認するなど復帰に向けて準備を行います。
2. 休職中
	1. 本人がしっかり休むことができるよう職場の仕事の分担を行います
	2. 定期的に本人と連絡を取り状況を確認します
	3. 予想休業・休暇期間を主治医に確認します
	4. 対応者は共感の姿勢で対応するよう心掛けます
3. 職場復帰
	1. 職場復帰に当たって本人の話や本人の希望をよく聴取します
	2. 産業医・産業看護職との面接の機会を設けます
	3. 原則、現職復帰から検討します
	4. 本人の健康情報が適切に取り扱われることを説明します
	5. 利用できる制度や配慮可能な範囲や選択肢を、本人と確認します
	6. 主治医に勤務情報提供書を提出します
	7. 主治医に就業上の注意点が記載された意見書の提出を求めます
	8. 主治医の診察時に本人の同意を得て会社の上司が同席し就業上の注意点を確認します
	9. 本人に就業に当たって配慮してほしいこと（駐車場を近くにするなど）の申し出をするよう勧めます
	10. 主治医の意見書を参考に、①安全配慮上必要である適切な就業上の措置の検討と、②配慮してほしいことの実践について本人とともに確認します
	11. 就業上の措置が実施される場合には産業医に相談します
	12. 就業上の措置を実施することで影響を受ける同僚に影響の範囲と病状の一部を説明します
	13. 安全に通勤可能か確認します
	14. 職場復帰の目的・目標・ゴールを、本人を含めた関係者で協議します
	15. 職場復帰プランを本人とともに検討します
	16. 外部機関（ジョブコーチ、職業訓練センター、産業保健総合支援センターなど）の活用を検討します。
4. フォローアップ時
	1. 日ごろから本人に声かけをします
	2. 4.2 見た目の変化についての申し出に対して、受容的な姿勢で対応するよう心がけます
	3. 仕事や環境が負担になっていないか本人に聴取します
	4. 本人のキャリアやアイデンティティなどについて不安に思っていることについて聴取します
	5. 病状や治療状況に変化 がないか本人に聴取します。変化があれば、3（職場復帰）の対応と同様の検討を行います。
	6. 就業上の措置の実施で影響を受けている同僚等にも、負担になっていないか聴取します。必要に応じて、病状の一部も追加説明します。
	7. 資格取得や技能習得を支援します

【しくみ（組織対応）】

1. 休職時
	1. 休職者情報を、関係者（上司・人事・衛生管理者・産業保健スタッフ）に周知する仕組みを構築します
	2. 健康情報（個人情報）の取り扱いフローを作成します
2. 休職中
	1. 休職中に月に1回程度上司が本人に連絡するルールを構築します。
3. 職場復帰時
	1. 勤務情報提供書の書式を準備し主治医に手渡す仕組みを構築します
	2. 主治医の意見書の書式を整備し主治医から確実に意見書を受け取るルールを構築します。
	3. 就業上の措置を実施するにあたり、産業医の助言を受ける体制を構築します
	4. 就業上の措置を実施する場合、事前に本人と協議する仕組みを構築します
4. 日ごろから
	1. 特定の疾患（がんなど）に偏らずすべての労働者が働きやすくなる（ダイバーシティマネジメント）制度・環境づくりを行います
	2. 制度や環境が実際に充分利用できる状況か定期的に確認します
	3. 慢性疾患では経過中の症状変化に合わせて就業上の措置を実施できるよう工夫します
	4. 労働者が健康に関することについて相談できる相談窓口を設置し、周知します
	5. 外部機関（ジョブコーチ、職業訓練センター、産業保健総合支援センターなど）を活用する準備をします
	6. 部下の変化に気づいた際は本人の話を十分に聴くことを、管理者に教育します
	7. 仕事での病気による働きづらさがあれば都度を申し出るよう、労働者に教育します

【風土】

1. 目的の共有化
	1. 自社にとって両立支援を実施する目的について事前に検討します
	2. 健康経営の一環として両立支援に取り組みます
2. 周知
	1. 利用できる制度や環境について周知します
	2. 両立支援の実施について社内周知をします
	3. 実際に一例体験したら、組織体験や個人体験を個人情報の範囲内で共有します
	4. 厚生労働省や地方自治体主催の企業向けの両立支援シンポジウムやがん教育研修会に参加します
	5. 両立支援コーディネーター研修を受講します。
3. 助け合いの文化
	1. 日ごろからチームワークを構築し「お互い様」の文化を育てます
	2. 必要に応じて制度を柔軟に運用できるよう体制を構築します
	3. 休みやすい環境整備を行います
	4. がん検診の受診など衛生委員会等で周知します