

令和8年
4月から

病気を抱える労働者の 治療と就業の両立支援 が努力義務になります！

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す。

治療と就業の両立支援指針（令和8年厚生労働省告示第28号）を踏まえ、社内の環境整備や必要な両立支援の措置を講ずることが求められます。



病気を抱える労働者の状況



がん等の病気を抱える労働者の中には、職場の理解や支援体制が十分でなく、就業をあきらめてしまうケースが少なくありません。

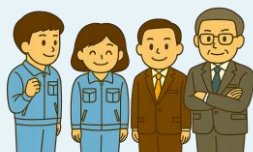
今後、高齢者の就労の増加等を背景に、どの職場でも、病気を治療しながら仕事をする労働者は増えていきます。

治療と就業の両立支援とは



大切な人材が病気になっても、治療を受けながら安心して働き続けられるよう支援するため、本人からの相談に応じ、適切に対応できる体制・環境を整備し、必要な就業上の調整や配慮を行う取組です。

両立支援に取り組む意義



労働者の健康確保及び就業継続とともに、社員全体の安心感やモチベーションの向上による人材の定着、生産性の向上といった企業の成長につながります。

「治療と仕事の両立支援」は、
令和8年4月1日から
努力義務になりました！

事業場における
治療と仕事の両立支援の取り組みには

別添18(関係団体向け)

さんぽセンターをご利用ください

産業保健総合支援センター(さんぽセンター)は、厚生労働省所管の独立行政法人労働者健康安全機構
が各都道府県に設置、運営しています。事業場の「治療と仕事の両立支援」の取り組みに対して、各種
支援サービスを無料^①で提供しています。

治療と仕事の両立支援の取り組みについて…

努力義務化にはどのように対応すればいい？

中小企業でも導入できる制度は？

個別の両立支援の進め方が分からない



さんぽセンターの活用が有効です

さんぽセンターでは、治療と仕事の両立支援の専門スタッフ^②(社労士、心理
職、保健師等)を配置し、各種支援を無料^③で提供しています。



- 相談への対応
- 事業場への訪問による制度導入支援
- 事業主と労働者の間の個別の両立支援の調整
および両立支援プランの作成支援
- 研修やセミナーの開催

申込先

〇〇さんぽセンター



※〇〇には事業場所在地の都道府県名を記入ください

「治療と仕事の両立支援」は、
令和8年4月1日から
努力義務になりました！

別添19

令和8年度 「両立支援コーディネーター 基礎研修」のご案内

両立支援コーディネーター基礎研修は、**オンラインで無料**で受けることができます。

治療と仕事の両立支援に携わる皆さまは、研修の受講について是非ご検討ください！

- ・ **企業**の人事労務担当者や産業保健スタッフの方
- ・ **医療機関**で相談支援を行う医療従事者の方
- ・ **相談支援機関**で相談等の対応を行う方



研修は、厚生労働省所管の独立行政法人「労働者健康安全機構」にて行っています。お申し込みはこちらから ➡



第1回

動画研修

6月10日(水)～7月7日(火)

WEB講習

7月13日(月)13:00～15:30

申し込み期間

6月10日(水)～6月30日(火)

第2回

動画研修

8月7日(金)～9月3日(火)

WEB講習

9月12日(土)13:00～15:30

申し込み期間

8月7日(金)～8月27日(火)

第3回

動画研修

10月16日(金)～11月12日(木)

WEB講習

11月17日(火)13:00～15:30

申し込み期間

10月16日(金)～11月5日(木)

第4回

動画研修

12月16日(水)～1月5日(火)

WEB講習

1月16日(土)13:00～15:30

申し込み期間

12月16日(水)～1月5日(火)

療養・就労両立支援指導料

(令和8年度改定版 ※令和8年6月から)のご案内



1. 概要

「療養・就労両立支援指導料」は、患者（労働者）の治療と就労の両立を支援するため、主治医が、患者の就労の状況を把握した上で、勤務先の産業医等に治療と仕事の両立に必要な情報連携等を行った場合に算定される診療報酬です。

患者
(労働者)

- ① 勤務情報を記載した文書の作成
(患者と事業主・産業医等と共同作成)

様式例「勤務情報提供書」



様式例「両立支援カード」



※会社の確認が必要

あなたの会社では、短時間勤務の制度があるので、しばらく利用することで就業は可能です。

あなたの業務内容では〇〇の症状が影響することがあるため、会社には△△の配慮をお願いしてください。

事業主

職場復帰・就業継続の可否や具体的な就業上の配慮等について、主治医の意見をもとに、産業医等の意見を勘案しつつ、労働者と十分話し合った上で、事業主が最終的に決定

様式例「主治医意見書」



主治医

勤務情報を踏まえ、②患者に療養上の指導を行うとともに、③患者が勤務する事業場に選任されている産業医等に両立支援に必要な情報を提供

ここで算定

2. 算定要件

初回 850点 (情報通信機器を用いて行った場合 740点)

注：月1回に限り算定

- ① 患者と事業者が共同して作成した勤務情報を記載した文書（患者が作成し事業者が確認を行った文書を含む。）を患者から受け取る【様式「勤務情報提供書」、様式「両立支援カード」】
- ② ①の文書による勤務情報を踏まえ、患者に療養上の指導、就労上の指導を行う
- ③ 事業場に選任されている産業医等（※1）に対して、就労と療養の両立に必要な情報を提供する【様式「主治医意見書」、様式「両立支援カード」】
(※1) 患者が勤務する事業場に選任されている産業医等（産業医、総括安全衛生管理者、衛生管理者、安全衛生推進者、衛生推進者、労働者の健康管理等を行う保健師）

2回目以降 500点 (情報通信機器を用いて行った場合 435点)

注：初回を算定した月から起算して6月を限度として、月1回に限り算定

- ④ 情報提供を行った後、就労の状況を確認し、患者に必要な療養上の指導を行う

相談支援加算 400点

- 専任の看護師、社会福祉士、精神保健福祉士又は公認心理師（※2）が、療養上の指導に同席し、相談支援を行った場合
(※2) 相談支援を行う有資格者は、両立支援コーディネーター養成研修を修了した者であること

「治療と就業の両立支援指針」の様式例を活用する際の留意点

「治療と就業の両立支援指針」（令和8年厚生労働省告示第28号）に基づき厚生労働省労働基準局長が定める様式例は、その活用方法はあくまで任意ですが、一方、保険診療において「療養・就労両立支援指導料」を算定する場合には、様式又はこれに準ずる様式を用いる必要があります。

様式例「両立支援カード」の場合

(I. 本人記載欄)	
氏名	生年月日
住所	
職務内容(有期雇用の場合は雇用契約期間も併せてご記入ください)	
勤務時間 時分～時分(休憩 時間、週日間。)	
1 上記職務内容に含まれる作業 (右記①～③について該当する作業に○を記してください)	(1)身体上の負荷がある作業 ①立位作業 ②-a重量の取扱作業 ②-b体を大きく動かす作業 ③暑熱/寒冷/屋外作業 ④振動工具の取扱作業 ⑤-a不得多数の人の対峙する作業 ⑤-b関係等の取扱作業 ⑥化学物質や粉塵等で呼吸用保護具を着用する作業 (2)事故の可能性が高まる作業 ①1人作業 ②高所作業 ③危険な機械操作・自動車運転 ④残業・休日労働など(長時間労働) ⑤出張 ⑥夜勤 ⑦その他 () (1)～(3)の作業について、特に医師意見を求める作業内容及びその理由 ()
2 利用可能な社内制度	☐ 時間単位の年次有給休暇 ☐ 半日単位の年次有給休暇 ☐ 傷病休暇・病気休暇 ☐ 勤務日数短縮(週・日勤務) ☐ 短時間勤務 ☐ 時差出勤 ☐ フレックスタイム ☐ 試し出勤 ☐ 在宅勤務 ☐ その他()
勤務形態	☐ 常雇勤務 ☐ 交替勤務(深夜勤務なし) ☐ 交替勤務(深夜勤務あり) ☐ その他 例：自発的な離席が困難な勤務形態等 ()
通勤方法(該当すべてに✓し通勤状況をご記入ください)	☐ 徒歩 ☐ 公共交通機関(着座可能) ☐ 公共交通機関(着座不可能) ☐ 自転車 ☐ 通勤なし(在宅勤務) ☐ その他() 通勤時間 分
年次有給休暇日数	残 日間
※会社において選任されている産業医等に✓してください。 ☐ 産業医 ☐ 総括安全衛生管理者 ☐ 衛生管理者 ☐ 安全衛生推進者 ☐ 衛生推進者 ☐ 保健師 ※会社に同立支援の申し出を行い、本カードの作成にあたって下記の担当部署・担当者の確認を受けました。(会社記載欄) 担当部署 担当者名 住所 電話番号	

(II. 医師記載欄)	
氏名	生年月日
住所	
診断名称	
現在の症状	
今後の治療内容	
過労程度	
就労に関する意見	☐ 可 ☐ 下記A～Wの条件付可(年 月 日 ～ 年 月 日) ☐ 現時点で不可
A 病勢の悪化や労働災害など事故に巻き込まれることを防ぐために配慮が必要な事項(本人記載欄1の作業に対応する配慮事項)	(1)身体上の負荷がある作業 ①立位作業 ☐ 作業可 ☐ 立位の時間の制限 ☐ 椅子等の準備 ☐ 作業は当該不可 ②-a重量の取扱い作業 ☐ 作業可 ☐ 作業時間や回数などの制限 ☐ 負荷の軽減 ☐ 作業は当該不可 ②-b体を大きく動かす作業 ☐ 作業可 ☐ 作業時間や回数の制限 ☐ 収容機の使用 ☐ 作業は当該不可 ③暑熱/寒冷/屋内作業 ☐ 作業可 ☐ 空調機器の利用 ☐ 空調機能の調整 ☐ 作業は当該不可 ④振動工具の取扱作業 ☐ 作業可 ☐ 振動の少ない工具の利用 ☐ 作業時間は制限 ☐ 作業は当該不可 ⑤-a 不得多数の人の対峙する作業 ☐ 作業可 ☐ 作業時間の制限 ☐ 作業量は制限 ☐ 作業は当該不可 ⑤-b 関係等の取扱作業 ☐ 作業可 ☐ 化学物質や粉塵等で呼吸用保護具を着用する作業 ☐ 作業後速に更衣 ☐ 作業後は制限 ☐ 作業は当該不可 (2)事故の可能性が高まる作業 ①1人作業 ☐ 作業可 ☐ 当人や他者への危害を防止する安全装置等 ☐ 作業は当該不可 ②高所作業 ☐ 作業可 ☐ 危険な機械操作・自動車運転 ☐ 当人の安全を確認できる配置等 ☐ 作業は当該不可 (3)心身の負担が高いと感じられる作業 ①残業・休日労働など(長時間労働) ☐ 作業可 () ☐ 作業は当該不可 ②出張 ☐ 作業可 () ☐ 作業は当該不可 ③夜勤 ☐ 作業可 () ☐ 作業は当該不可 ④その他 () ☐ 作業は当該不可 B 本人記載欄1の作業以外、上記A以外の必要な配慮事項・Aの配慮の補足事項 □負担の少ない保護具着用 □業務外でのできるだけ休む □食事内容により疲労が悪化するため食事を減らす □睡眠・健康状態が多くなるためインフルエンザ予防接種を受ける □残業・休日労働(長時間労働)の制限 □出張の制限 □夜勤の制限 □その他 ()
C 本人記載欄2の利用可能な社内制度を除いた上で、上記A以外の患者が働き続けるために医学的理由から配慮が必要と思われる事項 ※表ページ「配慮の例」も参照の上でご記入ください	D 診療スケジュールに合わせて休める等 □作業中の適宜休憩 □短時間勤務 □時差出勤 □フレックスタイム □試し出勤 □在宅勤務 □その他 例：長時間情報機器作業を制限する等 ()

※職場復帰・就業継続の可否や具体的な就業上の配慮等に関しては、主治医の意見をもとに、産業医等の意見を勘案しつつ、労働者と十分に話し合った上で、事業者が最終的に決定するものである。

- 様式例「両立支援カード」は、患者が自ら記載するもので、①チェックボックス形式で簡便に、②会社の手間を省いて迅速に作成できる様式例です。ただし、記載内容は会社とも合意形成されたものであることが望まれます。主治医にとっても、会社の確認があると安心して意見できますし、会社に連絡する際に参考になる情報です。
- 「療養・就労両立支援指導料」においても、患者が作成した「両立支援カード」が会社の確認を経て提供された場合が、要件になります。

- 会社で選任されている産業医等の有無は、主治医にとって、患者の勤務先との効果的な情報交換のため参考になる情報です。
- 「療養・就労両立支援指導料」においても、会社で選任されている産業医等が、主治医からの情報提供先となる場合が、要件になります。

参考：令和8年度改定のポイント

- 対象疾患は、これまでは特定の疾患（※）に限られていましたが、疾患の定めが廃止され、**全ての疾患**が診療報酬の対象になりました。
※ 悪性腫瘍、脳血管疾患、指定難病、肝疾患（慢性経過）、心疾患、糖尿病、若年性認知症
- 「**治療と仕事の両立支援カード**」を用いる場合も対象に追加されました。
- **両立支援コーディネーター養成研修**を修了した看護師、社会福祉士、精神保健福祉士又は公認心理師による**相談支援**の評価が大きく引き上げられました。（50点→400点）