

岡山働き方改革推進支援センター WEBセミナーのご案内

参加費
無料

【配信方法】「Zoom」ウェビナーにて配信

※事前登録が必要となります。

※インターネット環境があればお気軽にご参加いただけます。

※セミナーは5分前よりご入室いただけます。

12月

「働き方改革で存続危機から脱却・成長に転じた企業の事例」

◇日時

12月22日(木) 14:00～

◇セミナープログラム

・働き方改革の実践企業の事例
魅力ある職場づくりを業績向上につ
なげた事例を用いて解説します。

〈講師〉
赤田 啓介
中小企業診断士

・治療と仕事の両立支援について
治療と仕事の両立支援の進め方等を
説明します。

〈講師〉
岡山産業保健総合
支援センター

・財形制度のご案内
国の行う従業員向け福利厚生制度
についてご案内いたします。

〈講師〉
独立行政法人勤労者
退職金共済機構

お申込みは右記QRコードを読
み取っていただくか[こちら](#)か
らお申し込みください。



1月

「生産性と通勤の関係性について」

◇日時

1月12日(木) 14:00～

◇セミナープログラム

・生産性と通勤の関係性について
通勤と生産性の関係を幸福度を交え
て証明します。

〈講師〉
町 直友貴
経営学修士(MBA)

・治療と仕事の両立支援について
治療と仕事の両立支援の進め方等を
説明します。

〈講師〉
岡山産業保健総合
支援センター

・財形制度のご案内
国の行う従業員向け福利厚生制度
についてご案内いたします。

〈講師〉
独立行政法人勤労者
退職金共済機構

お申込みは右記QRコードを読
み取っていただくか[こちら](#)か
らお申し込みください。



1月

「職場のメンタルヘルスとハラスメント」

◇日時

1月17日(火) 14:00～

◇セミナープログラム

・企業の生産性向上と職場風土改善
企業の生産性向上と職場風土改善の
観点から解説します。

〈講師〉
栗坂 節子
特定社会保険労務士

・治療と仕事の両立支援について
治療と仕事の両立支援の進め方等を
説明します。

〈講師〉
岡山産業保健総合
支援センター

・財形制度のご案内
国の行う従業員向け福利厚生制度
についてご案内いたします。

〈講師〉
独立行政法人勤労者
退職金共済機構

お申込みは右記QRコードを読
み取っていただくか[こちら](#)か
らお申し込みください。



1月

「同一労働同一賃金について」

◇日時

1月24日(火) 14:00～

◇セミナープログラム

・同一労働同一賃金について
均等・均衡の考え方を判例等を交え
てわかりやすく解説します。

〈講師〉
沖 真吾
社会保険労務士

・治療と仕事の両立支援について
治療と仕事の両立支援の進め方等を
説明します。

〈講師〉
岡山産業保健総合
支援センター

・財形制度のご案内
国の行う従業員向け福利厚生制度
についてご案内いたします。

〈講師〉
独立行政法人勤労者
退職金共済機構

お申込みは右記QRコードを読
み取っていただくか[こちら](#)か
らお申し込みください。



岡山働き方改革推進支援センター

12月～1月無料WEBセミナー お申込み書

フリーダイヤル：0120-947-188

**お申込みは表面のQRコードを読み取っていただくか、
「岡山働き方改革推進支援センター」のホームページに
添付しているチラシからお申込みいただけます。**

※セミナーの詳細は、当センターホームページで確認いただけます。

※当セミナーは、60分程度を予定しております。

※当日は質問のお時間をお取りしておりません。ご質問等は下記電話・E-mailにてお気軽にお願いします。

※セミナー参加後には簡単なアンケートをお願いしております。

ご協力の程、お願い致します。

※ご記入いただきました個人情報、岡山働き方改革推進支援センターが主催するセミナー・イベント情報などを提供する場合に利用させていただきます。

※お客様の同意なく第三者へ開示・提供は致しません。

岡山働き方改革推進支援センター

受付時間 平日 9:00～17:00（年末・年始を除く）

〒700-0985 岡山県岡山市北区厚生町3丁目1-15 岡山商工会議所ビル 801号室

働き方改革推進支援センターでは、働き方改革関連法をはじめ幅広く労務管理に関するご相談に対応しております。電話、来所、メール、オンラインによる相談が可能です。

また、ご要望により社会保険労務士等の労務管理の専門家が訪問し、貴社の取組を支援いたします。

電 話

0120-974-188

E-mail

okayama@task-work.com

ファックス

086-223-5733

ホームページ

「岡山働き方改革推進支援センター」で検索！

Facebook

<https://www.facebook.com/okayama.hatrakikata>



治療と仕事の両立支援について

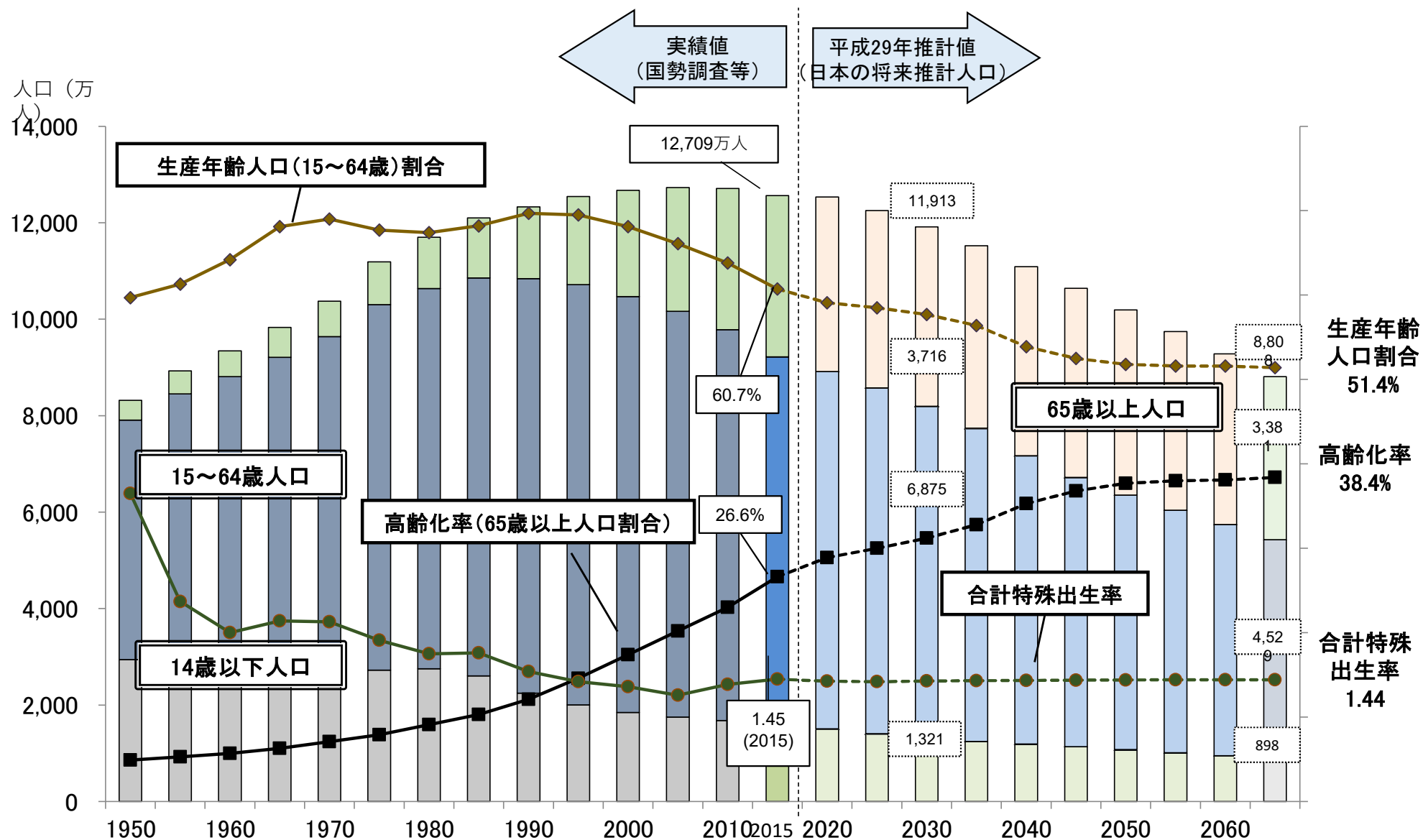
岡山産業保健総合支援センター

労働衛生専門職 島 村 明

治療と仕事の両立支援とは

病気を抱えながらも、働く意欲・能力のある労働者が、仕事を理由として治療機会を逃すことなく、また、治療の必要性を理由として仕事の継続を妨げられることなく、適切な治療を受けながら生き生きと働き続けられる社会を目指す取り組み

日本の人口の推移



(出所)総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29推計):出生中位・死亡中位推計」(各年10月1日現在人口)
厚生労働省「人口動態統計」

働き方改革実行計画

1. 働く人の視点に立った働き方改革の意義

- (1) 経済社会の現状
- (2) 今後の取組の基本的考え方
- (3) 本プランの実行
(コンセンサスに基づくスピードと実行)
(ロードマップに基づく長期的かつ継続的な取組)
(フォローアップと施策の見直し)

2. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善

- (1) 同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備
(基本的考え方)
(同一労働同一賃金のガイドライン)
 - ① 基本給の均等・均衡待遇の確保
 - ② 各種手当の均等・均衡待遇の確保
 - ③ 福利厚生や教育訓練の均等・均衡待遇の確保
 - ④ 派遣労働者の取扱
(法改正の方向性)
 - ① 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備
 - ② 労働者に対する待遇に関する説明の義務化
 - ③ 行政による裁判外紛争解決手続の整備
 - ④ 派遣労働者に関する法整備
- (2) 法改正の施行に当たって

3. 賃金引上げと労働生産性向上

- (1) 企業への賃上げの働きかけや取引条件の改善
- (2) 生産性向上支援など賃上げしやすい環境の整備

4. 罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正

- (基本的考え方)
(法改正の方向性)
(時間外労働の上限規制)
(パワー・ハラスメント対策、メンタルヘルス対策)
(勤務間インターバル制度)
(法施行までの準備期間の確保)

- (見直し)
(現行制度の適用除外等の取扱)
(事前に予測できない災害その他事項の取扱)
(取引条件改善など業種ごとの取組の推進)
(企業本社への監督指導等の強化)
(意欲と能力ある労働者の自己実現の支援)

5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

- (1) 雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援
- (2) 非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援
- (3) 副業・兼業の推進に向けたガイドラインや改定版モデル就業規則の策定

6. 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備

- (1) 女性の力レント教育など個人の学び直しへの支援などの充実
- (2) 多様な女性活躍の推進
- (3) 就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備

7. 病気の治療と仕事の両立

- (1) 会社の意識改革と受入れ体制の整備
- (2) トライアングル型支援などの推進
- (3) 労働者の健康確保のための産業医・産業保健機能の強化

8. 子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労

- (1) 子育て・介護と仕事の両立支援策の充実・活用促進
(男性の育児・介護等への参加促進)
- (2) 障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進

9. 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援

- (1) 転職者の受入れ企業支援や転職者採用の拡大のための指針策定
- (2) 転職・再就職の拡大に向けた職業能力・職場情報の見える化

10. 誰にでもチャンスのある教育環境の整備

11. 高齢者の就業促進

12. 外国人材の受入れ

13. 10年先の未来を見据えたロードマップ

- (時間軸と指標を持った対応策の提示)
(他の政府計画との連携)

職場における治療と仕事の両立の ためのガイドライン

事業場における治療と仕事の
両立支援のためのガイドライン

令和2年3月改訂版

厚生労働省

企業・医療機関連携マニュアル

企業・医療機関連携マニュアル

事業場における治療と仕事の
両立支援のためのガイドライン(参考資料)

令和3年3月改訂版

厚生労働省

参考資料

療養・就労両立支援指導料（H30新設、R2・R4改定）

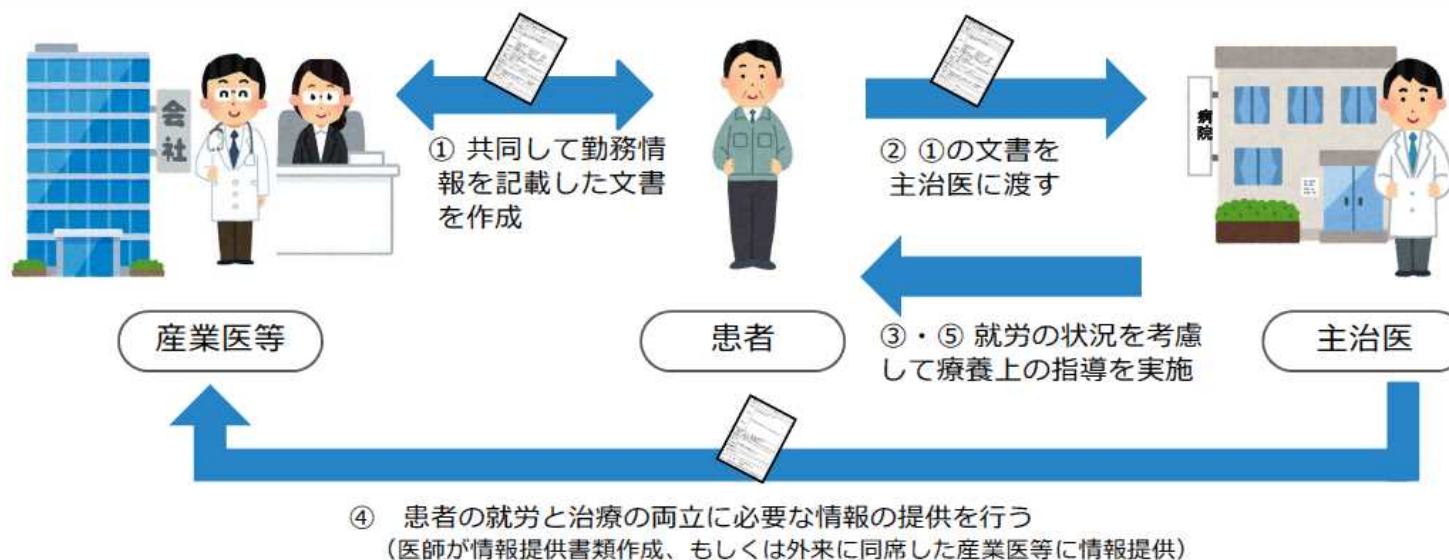
- 患者本人と企業が共同で作成した勤務情報書に基づき、主治医が、患者に療養上必要な指導を実施し、企業に対して診療情報を提供した場合について評価するもの
- また、診療情報を提供した後の勤務環境の変化を踏まえ、療養上必要な指導を行った場合についても評価される

対象となる疾患

がん（平成30年度）

脳血管疾患、肝疾患（慢性経過）、指定難病（令和2年度追加）

心疾患、糖尿病、若年性認知症（令和4年度追加）



参考資料

療養・就労両立支援指導料（H30新設、R2・R4改定）

※下線部が、令和4年度改定部分

対象となる疾患

がん、脳血管疾患、肝疾患（慢性経過）、指定難病、心疾患、糖尿病、若年性認知症

初回：800点 （情報通信機器を用いて行った場合：696点）

- ① 患者と事業者が共同で作成した勤務情報を記載した文書を受け取る
- ② 患者に療養上必要な指導を実施する
- ③ 企業に対して診療情報を提供する※

※ 企業側の連携先：産業医、総括安全衛生管理者、衛生管理者、安全衛生推進者、労働者の健康管理等を行う保健師、衛生推進者

2回目以降：400点 （情報通信機器を用いて行った場合：348点）

- ④ 診療情報を提供した後の勤務環境の変化を踏まえ療養上必要な指導を実施する

※初回を算定した月から起算して3月を限度として、月1回に限り算定する

相談支援加算：50点

- 患者に対して、看護師、社会福祉士、精神保健福祉士又は公認心理師が相談支援を行った場合について評価
- 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

健康保険の傷病手当金の支給期間が通算化されます

改正のポイント

● 傷病手当金の支給期間が、支給開始日から「通算して1年6か月」になります。

- ・ 同一のケガや病気に関する傷病手当金の支給期間が、支給開始日から通算して1年6か月に達する日まで対象となります。
- ・ 支給期間中に途中で就労するなど、傷病手当金が支給されない期間がある場合には、支給開始日から起算して1年6か月を超えても、繰り越して支給可能になります。

● この改正は、令和4年1月1日から施行されます。

- ・ 令和3年12月31日時点で、支給開始日から起算して1年6か月を経過していない傷病手当金（令和2年7月2日以降に支給が開始された傷病手当金）が対象です。

支給期間の考え方

現行の傷病手当金の支給期間

療養期間			療養期間			療養期間
出勤	欠勤	欠勤	出勤	欠勤	出勤	欠勤
	待期間	支給	不支給	支給	不支給	不支給

← 1年6か月 →

※支給開始日から起算して
1年6か月経過後は不支給

改正後の傷病手当金の支給期間

療養期間			療養期間			療養期間
出勤	欠勤	欠勤	出勤	欠勤	出勤	欠勤
	待期間	支給	不支給	支給	不支給	支給

通算1年6か月

※支給開始日から通算して
1年6か月まで支給

治療と仕事のための 両立支援の現状と課題

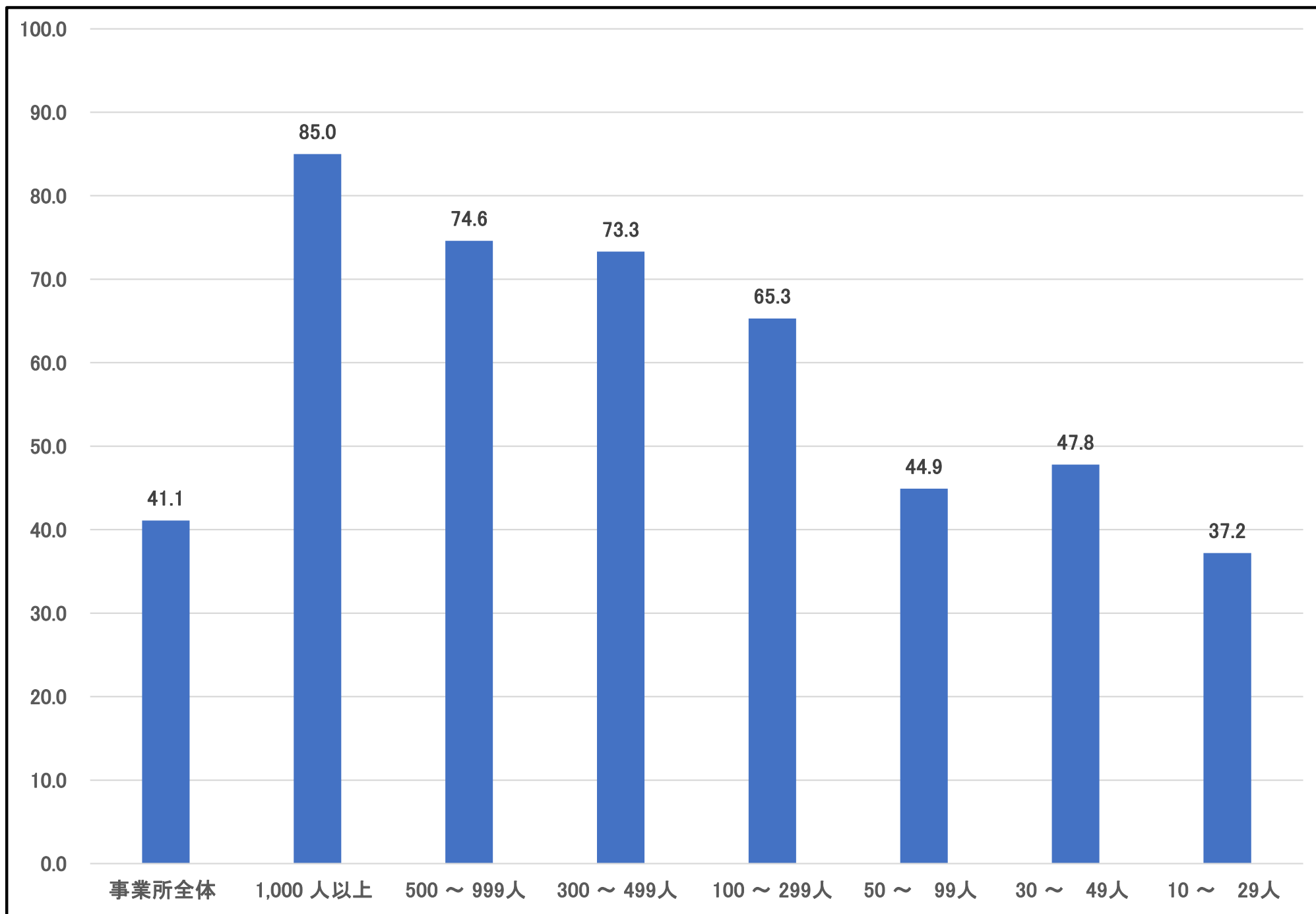
～厚生労働省：令和3年労働安全衛生調査～

～労働政策研究・研修機構の実態調査～

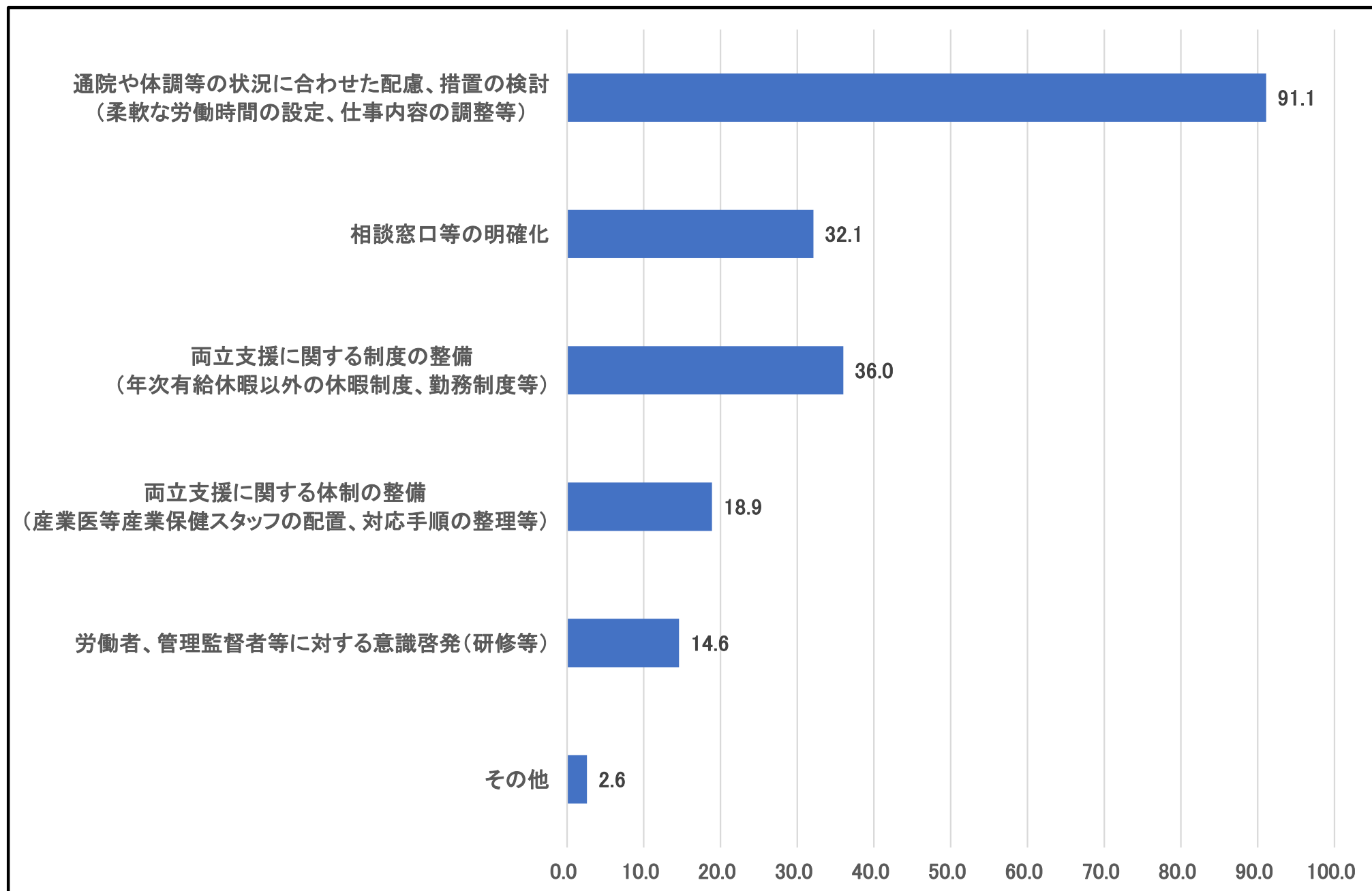
治療と仕事の
両立支援



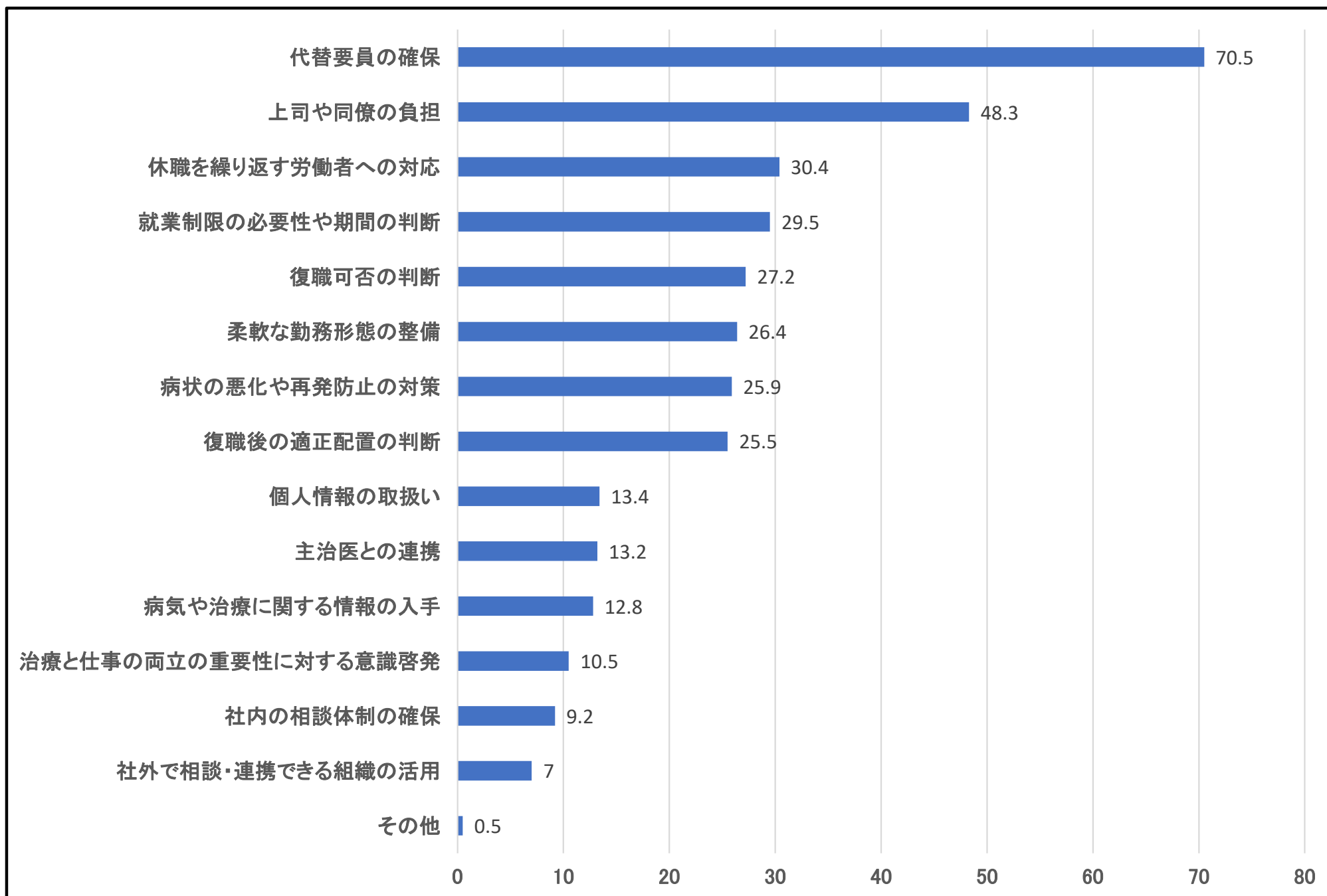
治療と仕事を両立できるような取組がある事業場の割合（％）



傷病（がん、糖尿病等の私傷病）を抱えた労働者が治療と仕事を両立 できるような取組の有無及び取組内容別事業所割合（M A、単位＝％）



傷病(がん、糖尿病等の私傷病)を抱えた労働者が治療と仕事を両立できるような
取組に関し困難や課題と感じている内容別事業所割合(MA、単位=%)



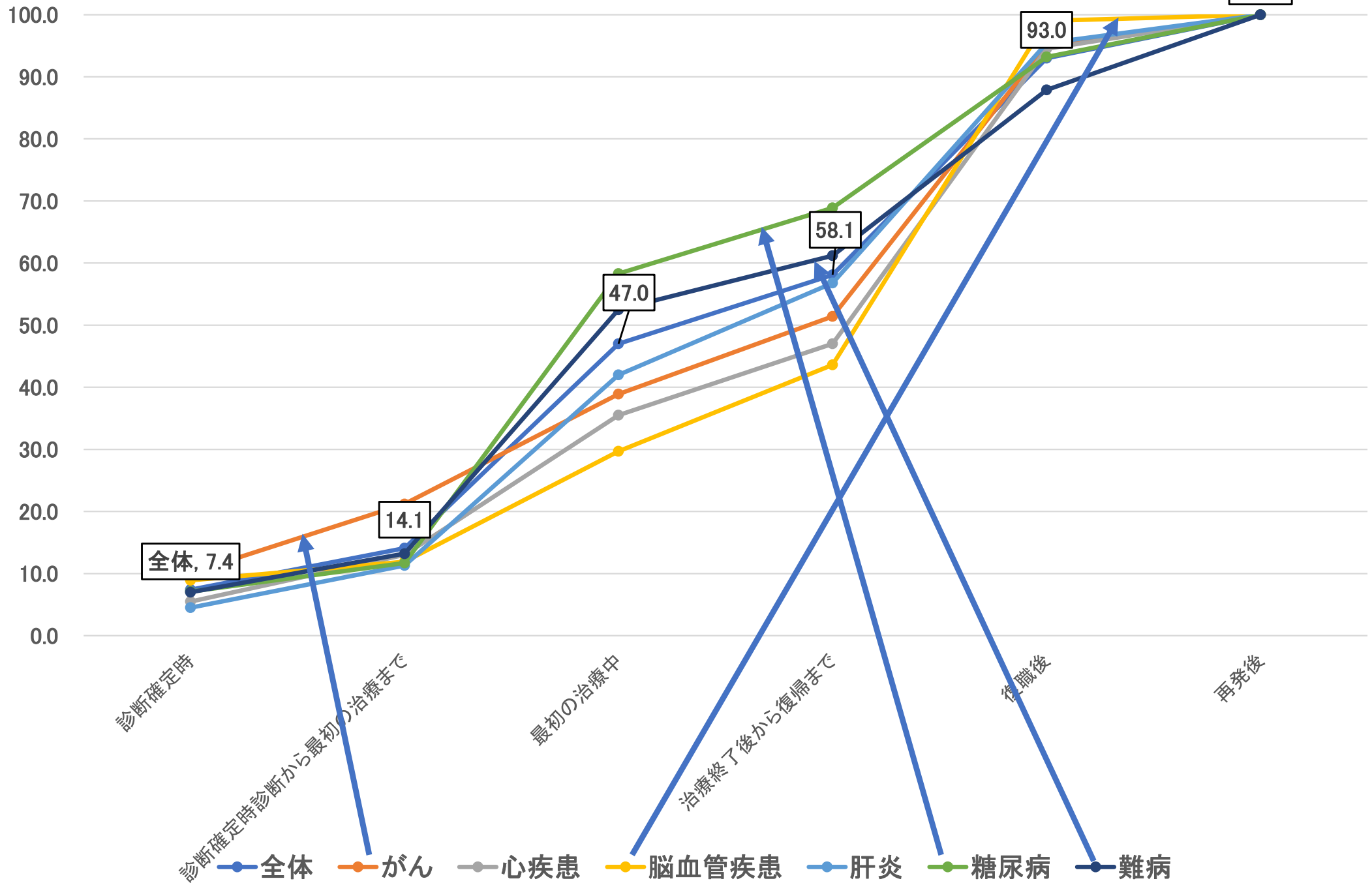
疾患罹患後の勤め先の就業継続・退職の状況（SA、単位＝％）

		現在も同じ勤務を 続けている	現在も同じ勤め先 で休職中	依願退職した	休職期間満了によ り退職した	会社側の退職勧奨 により退職した	解雇された	退職・計
全体		78.3	1.0	14.7	0.7	3.6	1.7	20.7
性別	男性	81.1	1.1	12.3	0.6	3.4	1.4	17.8
	女性	67.9	0.5	23.5	1.3	4.3	2.5	31.6
年齢	20代	54.2	4.2	26.4	2.8	8.3	4.2	41.7
	30代	66.3	4.3	22.5	1.2	3.1	2.7	29.5
	40代	76.7	0.8	16.3	0.9	3.1	2.2	22.5
	50代	81.9	0.7	12.1	0.5	3.4	1.5	17.5
	60代	77.3	0.5	15.4	1.0	5.0	0.8	22.2
会社在籍 時の主な 疾患	がん	77.3	2.1	14.1	1.2	3.6	1.7	20.6
	心疾患	81.4	0.9	12.7	0.7	2.8	1.5	17.7
	脳血管疾患	76.1	1.3	15.4	0.7	4.2	2.2	22.5
	肝炎	78.5	0.9	15.0	0.5	4.0	1.2	20.6
	糖尿病	81.7	0.4	12.2	0.4	3.7	1.5	17.9
	難病	70.8	0.7	21.7	1.0	3.7	2.1	28.5

勤め先の退職理由（MA、単位＝％）

		治療・療養に専念するため	仕事を続ける自信がなくなった	会社や同僚、仕事関係の人々に迷惑をかけると思った	残業が多い職場だったから	治療や療養に必要な休みを取る ことが難しかった	職場から勧められた	家族から勧められた	解雇された	その他	疾病とは関係なく、転職した	特 に ない
全 体		14.6	23.3	15.7	10.7	12.9	8.2	4.1	8.1	8.9	29.1	10.1
性別	男性	12.9	20.2	12.4	9.9	12.1	8.7	3.4	8.1	8.4	30.3	12.2
	女性	18.4	30.0	22.6	12.2	14.8	7.2	5.5	8.0	9.9	26.6	5.9
会社 在籍時の 主な疾患	がん	21.2	21.5	20.8	11.1	17.4	8.7	3.5	8.3	10.8	22.2	8.7
	心疾患	9.0	27.5	16.0	12.5	11.5	8.0	4.5	8.5	10.0	24.5	10.0
	脳血管疾患	13.9	26.7	16.8	14.9	8.9	20.8	5.0	9.9	8.9	20.8	7.9
	肝炎	17.0	22.7	15.9	10.2	12.5	6.8	8.0	5.7	5.7	31.8	11.4
	糖尿病	6.7	13.8	6.4	7.1	9.2	7.3	2.1	8.5	8.3	38.5	14.4
	難病	21.9	33.4	22.2	12.6	16.0	5.9	5.6	8.5	8.4	27.2	6.5

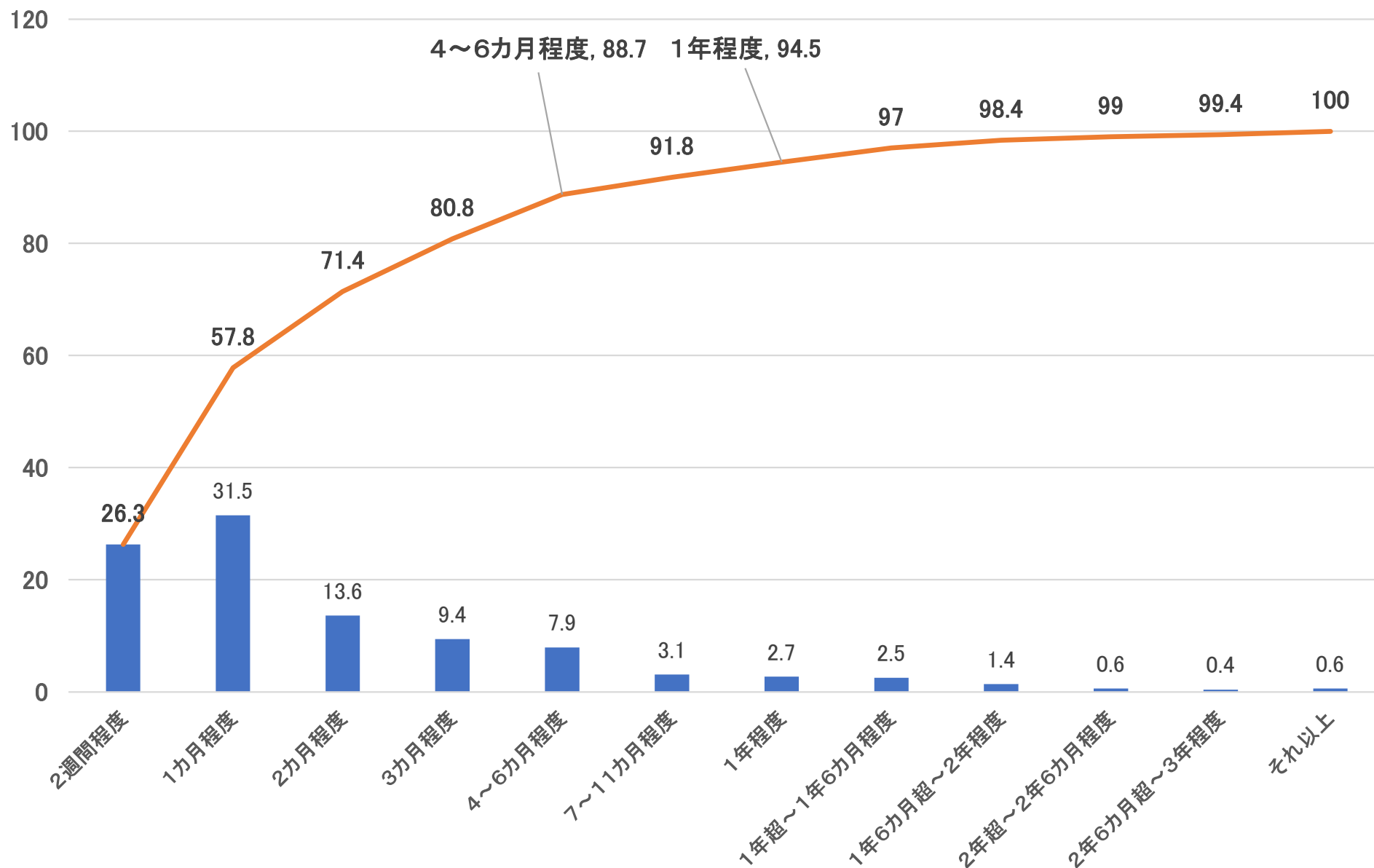
退職した時期(治療段階)(SA、単位＝%)



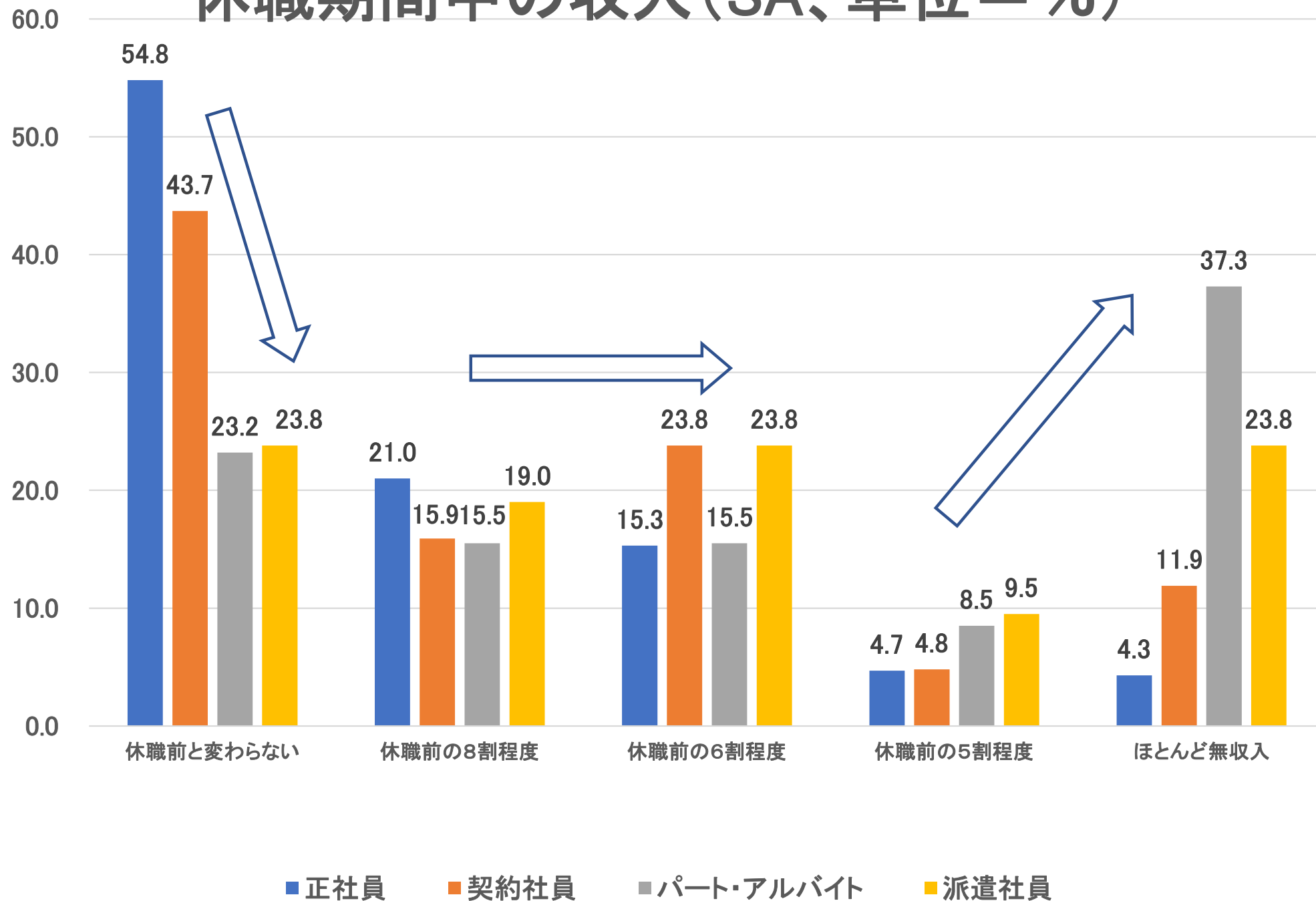
勤め先に希望する配慮事項、及び、勤め先で働いている間、治療期間中での配慮の適用状況
(MA、単位＝%)

	配慮希望	配慮の適用	希望-適用
所定内労働時間の短縮	23.8	11.4	12.4
残業・休日労働をなくすこと	24.4	12.3	12.1
入院・治療等に対応した長期の休職・休暇	33.8	20.8	13.0
通院治療のための休暇取得	35.0	22.4	12.6
職場内の柔軟な配置転換	20.2	8.1	12.1
仕事内容の柔軟な変更	24.3	10.5	13.8
業務量の削減	22.0	9.2	12.8
役職を解く	9.4	5.8	3.6
就業形態の柔軟な変更(正社員からパート等に転換)	7.9	4.4	3.5
疾病治療について職場の理解	25.8	15.8	10.0
その他	0.8	0.7	0.1
特段の配慮希望はない	35.8		
特段の配慮適用はなかった		50.3	

取得した休職期間(%)



休職期間中の収入(SA、単位＝%)



事業場における 治療と仕事の両立支援のための ガイドライン

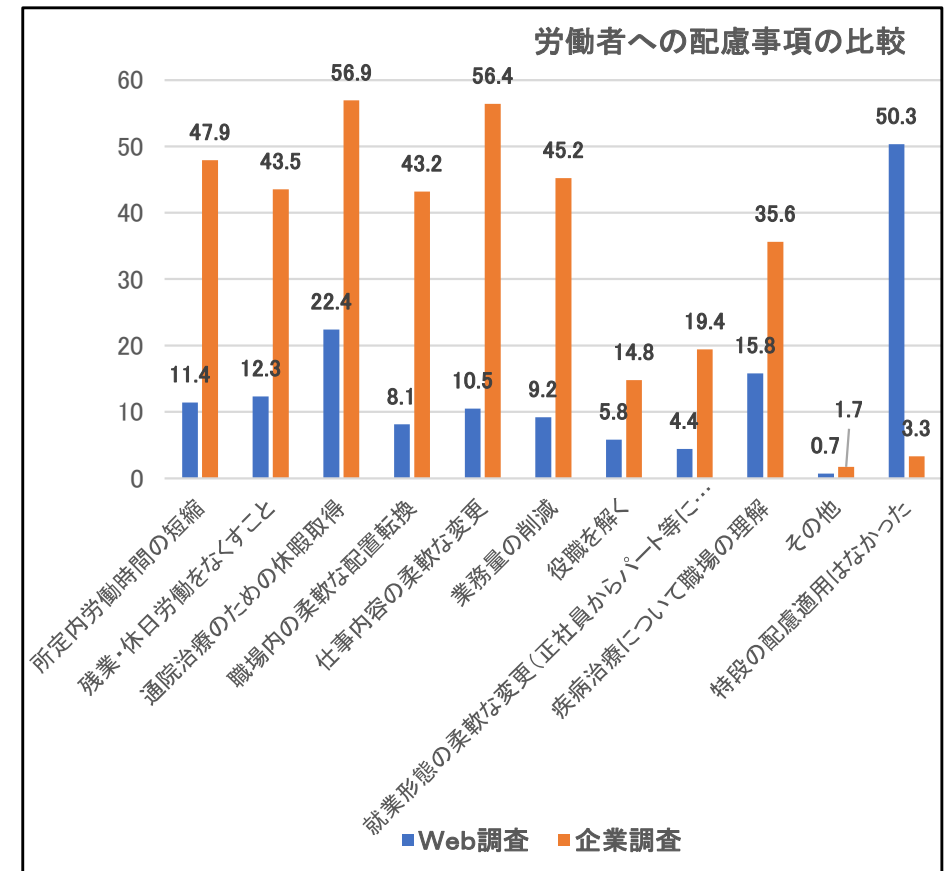


両立支援を行うための環境 整備（実施前の準備事項）



事業者による基本方針等の表明と労働者への周知

衛生委員会等で調査審議を行った上で、事業者として、治療と仕事の両立支援に取り組むに当たっての基本方針や具体的な対応方法等の事業場内ルールを作成し、全ての労働者に周知することで、両立支援の必要性や意義を共有し、治療と仕事の両立を実現しやすい職場風土を醸成すること。



望まれる具体的な取組の例

- 社員の健康や安全の確保を重視するという明文化した方針を、社員がいつでも閲覧できるように社内掲示板に掲載したり、全社員にメール配信する等によって、社員に周知し共有している
- 経営者自らが「人を大切にする経営」や「健康経営」などに関するセミナー等に参加し、その情報を社員に発信している
- 朝礼や会議、行事の度に、経営者が「社員が健康で元気であると良い仕事につながる」ことを話題・議題にしている

研修等による両立支援に関する意識啓発

治療と仕事の両立支援を円滑に実施するため、当事者やその同僚となり得る全ての労働者、管理職に対して、治療と仕事の両立に関する研修等を通じた意識啓発を行うこと。

望まれる具体的な取組の例

- 反復・継続して治療が必要となる疾病に関する理解を深めるための研修（がん検診などの必要性等を含む）
 - 健康診断等の結果の見方や生活習慣の改善の具体的な方法
 - 生活習慣病の予防の重要性、がん、脳卒中、心疾患、糖尿病、肝炎、難病等の早期発見のポイントや病気の特徴、慢性疾患との付き合い方等
 - がん検診の重要さ
- 上司や同僚等、周囲の理解・協力を得るための研修
 - 管理職等を対象とした「事業場における治療と仕事の両立支援ガイドライン」の研修
 - 病気に対する理解を深めるための研修
 - 病気を抱える社員のみならず、その同僚となり得る管理職を含むすべての社員に対する治療と仕事の両立に関する研修

相談窓口等の明確化

治療と仕事の両立支援は、労働安全衛生法に基づく健康診断において把握した場合を除いては、労働者からの申出を原則とすることから、労働者が安心して相談・申出を行えるよう、相談窓口、申出が行われた場合の当該情報の取扱い等を明確にすること。

治療と仕事との両立に関する相談体制(MA、単位＝％)

	全体	10～29人	30～49人	50～99人	100 ～299 人	300 ～999 人	1000人以上
社外の相談専用窓口で受け付けている	3	2.1	2.1	3.6	5.5	12.7	28.3
社内の相談専用窓口で受け付けている	4.7	2.7	5.1	6.2	11.6	18.9	34
人事・労務担当者が受け付けている	56.5	47.8	66.1	74.4	80.2	83.2	78.8
特段、相談は受け付けていない	36.3	45	26.6	19.8	13.3	7	5.1
無回答	3.8	4.7	3.6	1.3	1.3	0.9	1.6

労働政策研究・研修機構：病気の治療と仕事の両立に関する実態調査（企業調査）

両立支援に関する制度・体制等の整備

①休暇制度

【時間単位の年次有給休暇】

労働基準法に基づく年次有給休暇は、1日単位で与えることが原則であるが、労使協定を結べば、1時間単位で与えることが可能（上限は1年で5日分まで）。

【傷病休暇・病気休暇】

事業者が自主的に設ける法定外の休暇であり、入院治療や通院のために、年次有給休暇とは別に休暇を付与するもの。取得条件や取得中の処遇（賃金の支払いの有無等）等は事業場ごとに異なる。

②勤務制度

【時差出勤制度】

事業者が自主的に設ける勤務制度であり、始業及び終業の時刻を変更することにより、身体に負担のかかる通勤時間帯を避けて通勤するといった対応が可能となる。

【短時間勤務制度】※育児、介護休業法に基づく短時間勤務制度とは別のもの

事業者が自主的に設ける勤務制度であり、療養中・療養後の負担を軽減すること等を目的として、所定労働時間を短縮する制度。

【在宅勤務（テレワーク）】

事業者が自主的に設ける勤務制度であり、パソコンなどの情報通信機器を活用した場所にとらわれない柔軟な働き方。自宅で勤務することにより、通勤による身体への負担を軽減することが可能となる。

【試し出勤制度】

事業者が自主的に設ける勤務制度であり、長期間にわたり休業していた労働者に対し、円滑な復職を支援するために、勤務時間や勤務日数を短縮した試し出勤等を行うもの。復職や治療を受けながら就労することに不安を感じている労働者や、受入れに不安を感じている職場の関係者にとって、試し出勤制度があることで不安を解消し、円滑な就労に向けて具体的な準備を行うことが可能となる。

疾患罹患時、勤め先の各種制度の有無及び、勤め先に各種制度があるとする者の疾患罹患時の制度利用状況(SA、単位＝%)

	①疾患罹患時、勤め先の 各種制度の有無 (SA、単位＝%)			②勤め先に各種制度があるとする者の疾患罹患時の制度 利用状況 (SA、単位＝%)	
	ある	ない	わからない	利用した	利用しなかった
時差出勤制度	29.8	54.7	15.5	28.2	71.8
所定内労働時間を短縮する制度	26.7	54.7	18.6	20.1	79.9
時間単位の休暇制度・半日休暇制度	48.0	38.4	13.5	50.7	49.3
治療目的の病気休職・休暇制度	43.8	39.3	16.9	44.8	55.2
失効年休有給休暇の積立制度	21.3	57.8	20.9	32.5	67.5
フレックスタイム制度	24.1	60.8	15.1	40.6	59.4
裁量労働制	14.3	63.0	22.7	31.1	68.9
在宅勤務（テレワーク）制度	8.3	75.1	16.6	24.8	75.2
試し（慣らし）出勤制度（リハビリ勤務）	15.9	62.8	21.3	28.3	71.7
退職者の再雇用制度	38.7	40.4	21.0	11.8	88.2

両立支援の進め方



働く人（患者）



企業・事業者



医師・医療機関



1 仕事に関する情報の提供

労働者（患者）は、治療と仕事の両立支援が必要となった場合、まずは自らの仕事に関する情報について「勤務情報提供書」等を作成して主治医に提供します。

※産業保健スタッフや、労務管理担当者も必要に応じて協力します

2 主治医意見の提供

次に、主治医から「主治医意見書」等で、支援に必要な以下に関する情報の提供を受けます。

- ア：症状、治療の状況
- イ：退院後 / 通院治療中の就業継続の可否に関する意見
- ウ：望ましい就業上の措置に関する意見
- エ：その他配慮が必要な事項に関する意見

3 主治医意見の提出

主治医から収集した「主治医意見書」等の情報を事業者に提出し、両立支援を申し出ます。

4 産業医等の意見聴取

事業者は、産業医等から意見を聴取し、主治医の意見や労働者（患者）本人の要望を勘案し、具体的な支援内容について検討します。

入院等による休業を要さない場合の対応

入院等による休業を要する場合の対応



①仕事に関する情報の提供

労働者・事業者が作成する際のポイント

勤務情報を主治医に提供する際の様式例

(主治医所属・氏名) 先生

今後の就業継続の可否、業務の内容について職場で配慮したほうがよいことなどについて、先生にご意見をいただくための従業員の勤務に関する情報です。

どうぞよろしくお願い申し上げます。

従業員氏名	生年月日	年	月	日
住所				
職 種	※事務職、自動車の運転手、建設作業員など			
職務内容	(作業場所・作業内容) ☐ 体を使う作業(重作業) ☐ 体を使う作業(軽作業) ☐ 長時間立位 ☐ 暑熱場所での作業 ☐ 寒冷場所での作業 ☐ 高所作業 ☐ 車の運転 ☐ 機械の運転・操作 ☐ 対人業務 ☐ 遠隔地出張(国内) ☐ 海外出張 ☐ 単身赴任			
勤務形態	☐ 常昼勤務 ☐ 二交替勤務 ☐ 三交替勤務 ☐ その他()			
勤務時間	時 分 ~ 時 分 (休憩 時間。週 日間。) (時間外・休日労働の状況:) (国内・海外出張の状況:)			
通勤方法 通勤時間	☐ 徒歩 ☐ 公共交通機関(着座可能) ☐ 公共交通機関(着座不可能) ☐ 自動車 ☐ その他() 通勤時間: () 分			
休業可能期間	年 月 日まで (日間) (給与支給 ☐ 有り ☐ 無し 傷病手当金 ●%)			
有給休暇日数	残 日間			
その他 特記事項				
利用可能な 制度	☐ 時間単位の年次有給休暇 ☐ 傷病休暇・病気休暇 ☐ 時差出勤制度 ☐ 短時間勤務制度 ☐ 在宅勤務(テレワーク) ☐ 試し出勤制度 ☐ その他()			

上記内容を確認しました。

平成 年 月 日 (本人署名) _____

平成 年 月 日 (会社名)

●情報の提供・活用目的の明記が必要

●正社員か非正規か、内勤か外勤か、出張等の有無、仕事の進め方に裁量があるか、勤務時間が柔軟に調整できるか、業務に繁閑があるか、休憩は柔軟に取れるか等が分かるよう、具体的に記載

●休暇が取りやすい環境か、どの程度柔軟に休暇が取れるか(1日単位、半日単位、時間単位)についても記載

就業継続・職場復帰に当たっての要件等

●最低限必要とされる作業・要件や、想定される就業上の措置や配慮事項、具体的な働き方について記載した上で、事業者や労働者が悩んでいること、主治医に相談したいことを記載
●通院日や通院の時間帯など、主治医に相談したいことがあれば記載

●主治医等からの問い合わせに対応できるよう、事業場における担当者や連絡先を記載する方法もある

●両立支援を行う上で想定される勤務形態についても情報を記載

働く人（患者）



1 仕事に関する情報の提供

労働者（患者）は、治療と仕事の両立支援が必要となった場合、まずは自らの仕事に関する情報について「勤務情報提供書」等を作成して主治医に提供します。

※産業保健スタッフや、労務管理担当者も必要に応じて協力します



企業・事業者



3 主治医意見の提出

主治医から収集した「主治医意見書」等の情報を事業者に提出し、両立支援を申し出ます。



医師・医療機関



2 主治医意見の提供

次に、主治医から「主治医意見書」等で、支援に必要な以下に関する情報の提供を受けます。

- ア：症状、治療の状況
- イ：退院後 / 通院治療中の就業継続の可否に関する意見
- ウ：望ましい就業上の措置に関する意見
- エ：その他配慮が必要な事項に関する意見



4 産業医等の意見聴取

事業者は、産業医等から意見を聴取し、主治医の意見や労働者（患者）本人の要望を勘案し、具体的な支援内容について検討します。

入院等による休業を要さない場合の対応

入院等による休業を要する場合の対応

②主治医意見の提供1

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	
現在の症状	(通勤や業務遂行に影響を及ぼし得る症状や薬の副作用等)
治療の予定	(入院治療・通院治療の必要性、今後のスケジュール(半年間、月1回の通院が必要、等))
退院後／治療中の就業継続の可否	☐ 可 (職務の健康への悪影響は見込まれない) ☐ 条件付きで可 (就業上の措置があれば可能) ☐ 現時点で不可 (療養の継続が望ましい)
業務の内容について職場で配慮したほうがよいこと(望ましい就業上の措置)	例：重いものを持たない、暑い場所での作業は避ける、車の運転は不可、残業を避ける、長期の出張や海外出張は避ける など 注) 提供された勤務情報を踏まえて、医学的見地から必要と考えられる配慮等の記載をお願いします。
その他配慮事項	例：通院時間を確保する、休憩場所を確保する など 注) 治療のために必要と考えられる配慮等の記載をお願いします。
上記の措置期間	年 月 日 ~ 年 月 日

上記内容を確認しました。
平成 年 月 日 (本人署名) _____

上記のとおり、診断し、就業継続の可否等に関する意見を提出します。

平成 年 月 日 (主治医署名) _____

(注)この様式は、患者が病状を悪化させることなく治療と就労を両立できるよう、職場での対応を検討するために使用するものです。この書類は、患者本人から会社に提供され、プライバシーに十分配慮して管理されます。

事業者が確認する際のポイント



●労働者の就業継続の可否や事業場における就業上の措置や配慮事項に関しては、主治医意見書をもとに、産業医等の意見も勘案しつつ、労働者と十分話し合った上で、事業者が最終的に決定する

●入院や通院のスケジュールは、就業上の措置や治療に対する配慮の内容が変わる時期の目安になる
 ●入院や通院のスケジュールは、必ずしも確定していない場合もある点に留意
 ●通院日や通院の時間帯等がどの程度柔軟に調整できるのかを確認し、通院時間確保のための配慮を検討

●主治医意見書の措置期間は、就業上の措置や配慮事項の見直しや、次の主治医の意見の取得のタイミングの目安になる

●ガイドラインで示された情報の取扱いに則り情報を取り扱う

②主治医意見の提供2

職場復帰の可否等について主治医の意見を求める際の様式例

患者氏名		生年月日	年	月	日
住所					

復職に関する 意見	☐ 復職可 ☐ 条件付き可 ☐ 現時点で不可（休業：～ 年 月 日）
	意見
業務の内容について職場で配慮したほうがよいこと (望ましい就業上の措置)	例：重いものを持たない、暑い場所での作業は避ける、車の運転は不可、残業を避ける、長期の出張や海外出張は避ける など 注）提供された勤務情報を踏まえて、医学的見地から必要と考えられる配慮等の記載をお願いします。
その他配慮事項	例：通院時間を確保する、休憩場所を確保する など 注）治療のために必要と考えられる配慮等の記載をお願いします。
上記の措置期間	年 月 日 ～ 年 月 日

上記内容を確認しました。 平成 年 月 日 (本人署名) _____

上記のとおり、職場復帰の可否等に関する意見を提出します。

平成 年 月 日 (主治医署名) _____

(注)この様式は、患者が病状を悪化させることなく治療と就労を両立できるよう、職場での対応を検討するために使用するものです。この書類は、患者本人から会社に提供され、プライバシーに十分配慮して管理されます。

事業者が確認する際のポイント



●労働者の就業継続の可否や事業場における就業上の措置や配慮事項に関しては、主治医意見書をもとに、産業医等の意見も勘案しつつ、労働者と十分話し合った上で、事業者が最終的に決定する

●入院や通院のスケジュールは、就業上の措置や治療に対する配慮の内容が変わる時期の目安になる
 ●入院や通院のスケジュールは、必ずしも確定していない場合もある点に留意
 ●通院日や通院の時間帯等がどの程度柔軟に調整できるのかを確認し、通院時間確保のための配慮を検討

●主治医意見書の措置期間は、就業上の措置や配慮事項の見直しや、次の主治医の意見の取得のタイミングの目安になる

●ガイドラインで示された情報の取扱いに則り情報を取り扱う

働く人（患者）



1 仕事に関する情報の提供

労働者（患者）は、治療と仕事の両立支援が必要となった場合、まずは自らの仕事に関する情報について「勤務情報提供書」等を作成して主治医に提供します。

※産業保健スタッフや、労務管理担当者も必要に応じて協力します



企業・事業者



3 主治医意見の提出

主治医から収集した「主治医意見書」等の情報を事業者に提出し、両立支援を申し出ます。



医師・医療機関



2 主治医意見の提供

次に、主治医から「主治医意見書」等で、支援に必要な以下に関する情報の提供を受けます。

- ア：症状、治療の状況
- イ：退院後 / 通院治療中の就業継続の可否に関する意見
- ウ：望ましい就業上の措置に関する意見
- エ：その他配慮が必要な事項に関する意見



4 産業医等の意見聴取

事業者は、産業医等から意見を聴取し、主治医の意見や労働者（患者）本人の要望を勘案し、具体的な支援内容について検討します。

入院等による休業を要さない場合の対応

入院等による休業を要する場合の対応

働く人（患者）



1 仕事に関する情報の提供

労働者（患者）は、治療と仕事の両立支援が必要となった場合、まずは自らの仕事に関する情報について「勤務情報提供書」等を作成して主治医に提供します。

※産業保健スタッフや、労務管理担当者も必要に応じて協力します



3 主治医意見の提出

主治医から収集した「主治医意見書」等の情報を事業者へ提出し、両立支援を申し出ます。



企業・事業者



4 産業医等の意見聴取

事業者は、産業医等から意見を聴取し、主治医の意見や労働者（患者）本人の要望を勘案し、具体的な支援内容について検討します。

医師・医療機関



2 主治医意見の提供

次に、主治医から「主治医意見書」等で、支援に必要な以下に関する情報の提供を受けます。

- ア：症状、治療の状況
- イ：退院後 / 通院治療中の就業継続の可否に関する意見
- ウ：望ましい就業上の措置に関する意見
- エ：その他配慮が必要な事項に関する意見



入院等による休業を要さない場合の対応

入院等による休業を要する場合の対応

入院等による休業を要さない場合の対応

5 「両立支援プラン」の策定

治療をしながら就業を継続するための「両立支援プラン」を策定します。

6 「両立支援プラン」の実行

周囲の同僚や上司等に対して、必要な情報に限定した上で可能な限り開示し、理解を得ながら「両立支援プラン」を実行します。

※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ので、適時労働者に状況を確認し、必要に応じてプラン、就業上の措置及び治療に対する配慮を見直すことが必要です。

入院等による休業を要する場合の対応

7 休業開始前の対応

事業者は、休業に関する制度と休業可能期間、職場復帰の手順等について情報提供を行います。労働者（患者）は、休業申請書類を提出し、休業を開始します。

8 「職場復帰支援プラン」の策定

疾病が回復した際には、配置転換も含めた職場復帰の可否を判断し、労働者（患者）が職場復帰するまでの「職場復帰支援プラン」を策定します。

⑤両立プランの作成、⑧職場復帰プランの作成

両立支援プラン／職場復帰支援プランの作成例

労働者・事業者が作成する際のポイント

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。		

- 主治医意見書等をもとに、就業上の措置や配慮事項に関連する情報に限定して記載
- 職場復帰支援プランの場合には、職場復帰日も明記

- 主治医意見書の内容をもとに、産業医等の意見を勘案にしながら、労働者本人と十分に話し合い、就業上の措置や配慮事項、実施時期について検討し、記載
- 実施期間は、1週間から数か月、半年等、様々であることが想定されるため、労働者の状況等に応じて個別に適切な期間を設定

- 治療の経過に応じて、必要な就業上の措置や配慮事項が変わることから、適時プランの見直しが必要
- 主治医意見書を参考にしながら、プランの見直しの時期や方法について記載
- 就業上の措置や配慮の実施に当たり、上司や同僚等へ情報を開示する場合には、共有する情報の範囲や対象者等について記載することも想定される

- 作成した両立支援プラン／職場復帰支援プランには署名欄を設け、労働者本人、事業者及び関係者(産業医、人事労務担当者、上司等)による話し合いの上作成されたものであることが分かるようにすることが望ましい

治療と仕事の両立支援事業

個別訪問支援

- 両立支援に取り組むための「企業内の体制づくり」、「規程・制度（柔軟な年休制度、病気休暇制度等）の整備」などの職場環境整備や両立支援の進め方などについて、事業場の状況にあった具体的な助言等を実施します。
- 管理監督者や労働者に対する治療と仕事の両立への理解を促す教育を実施します。

個別調整支援

- ①勤務情報等を記載した書面、②主治医作成の意見書が相談者から提出された場合に、当該文書に記載された内容に基づいて、事業者が決定する両立支援に係る就業上の措置等に対する助言・アドバイスを実施します。
- ⑤両立支援の具体的な内容及びスケジュール等を取りまとめた計画（両立支援プラン及び職場復職支援プラン）の作成を支援します。

両立支援の基本的な進め方



労働者や事業者からの申し出により、両立支援促進員が医療機関と連携し、それぞれのステップに応じた助言・支援を行います。お気軽にご相談ください。

※「勤務情報」や「意見書」などの様式は産業保健総合支援センターで用意しています。

事業者の方へ

支援を受ける方へ

医療機関・支援機関の方へ

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

両立支援に取り組むには
どのようなことから
始めればよい？



▶ 事業者の方はこちら

両立支援を
受けるためには？



▶ 支援を受ける方はこちら

コーディネーター
養成研修について
職場情報、診療報酬に
ついて



▶ 医療機関・支援機関の方はこちら

お役立ちコンテンツ

▶ ちりょうさ

▶ ダウンロード

▶ 各都道府県の相談機関一覧



両立支援とは？

ちりょうさの
治療と仕事の
両立支援ガイド



今年も開催！

NEW

2022年度シンポジウム

→ 参加・質問はこちら

オンライン開催・参加無料・申込不要

NEW

新たなマニュアルを
作成しています

「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」に基づく
▶ 治療と仕事の両立支援のための
事業場における環境整備マニュアル（仮称）はこちら



岡山産業保健総合支援センター

〒700-0907

岡山市北区下石井 2-1-3 岡山第一生命ビルディング 12F

☎086-212-1222

岡山産業保健総合支援センター

ホームページ

<https://okayamas.johas.go.jp/>





独立行政法人 労働者健康安全機構
岡山産業保健総合支援センター

お電話でのお問い合わせは
 **086-212-1222**

WEB からの問い合わせは
 [お問い合わせフォームへ](#)

事業案内 相談 研修会 メンタルヘルス 治療と仕事の両立 地域産業保健センター 情報提供

治療と仕事の両立支援



治療を受けながら安心して働き続けることができる職場づくりを支援します。

- 産業医研修会[12/1(木)14:30~16:30] (治療と仕事の両立支援) 専門2
- 産業医研修会[12/15(木)14:30~16:30] (健康保持増進、健康診断事後措置) 専門2
- 新たな化学物質規制オンライン説明会 (岡山労働局・各労働基準監督署)



財形制度

独立行政法人 勤労者退職金共済機構



【財形制度とは】

勤労者財産形成促進法「財形法」に基づき、勤労者の計画的な財産形成を促進するため勤労者だけが利用できる貯蓄制度・住宅融資制度です。



財形制度とは、働き方改革の労働生産性向上のための「**福利厚生制度**」です。

- 財形貯蓄制度を導入することにより、従業員の福利厚生を充実させることができ、人材の確保・定着、勤労意欲を高め、労使関係の安定につながります。
- 住宅融資制度（転貸融資制度）を併せて導入することは、住宅購入は人生で最も大きな買い物と言われていることから、同様のメリットをより大きく利用できると考えられます。
- ハローワークの求人票では、財形制度導入の有無を条件に検索できるようになっています。
- 働く方への公的支援制度であり、導入は無料です。

【制度の種類】 ※主な制度を抜粋

貯蓄 	一般財形貯蓄	使用目的 自由 積立方法 給与・ボーナスから天引き 積立期間 3年以上	使用目的は限定せず自由に使えるフレキシブルな財形貯蓄です。 車や旅行などの短期計画から 結婚出産教育など大きなライフイベント怪我や病気引っ越しなどの不意の出費にも幅広い目的にお使い頂けます。 貯蓄開始から1年経てばいつでも自由に払い出しができます。
	財形住宅貯蓄	使用目的 住宅の建設・購入と工事費が75万円を超えるリフォーム 積立方法 給与・ボーナスから天引き 積立期間 5年以上	マイホームの建設・購入・リフォームなど住まいの資金づくりを考えている方にお勧めします。 ※住宅の建設購入リフォーム以外の払い出しには課税されます。
	財形年金貯蓄	使用目的 年金 積立方法 給与・ボーナスから天引き 積立期間 5年以上 受取期間 満60歳以降で5年以上の期間に受取 据置期間 積立終了から受取開始までの5年以内	60歳以降に年金として受け取るための資金づくりを目的とした財形貯蓄住宅財形と合わせて貯蓄残高550万円まで利子とは非課税です。（保険などの商品の場合は払込額385万円までが非課税） ※年金以外の払出しには課税されます。
融資 	財形持家転貸融資 (住宅ローン)	融資対象 住宅の建設・購入・リフォーム 融資金利 5年間固定金利制（金利は年4回改定） 返済期間 最長35年（住宅の種類・構造。年齢により期間が異なります。）	財形利用者が住宅の建設購入リフォームをする際に会社を通じて勤労者退職金共済機構から資金を受けられる住宅ローン。財形貯蓄残高の10倍相当額以内（最高4,000万円）かつ実際の所要額の90%相当額を限度として、長期低金利の公的融資を受けることができます。

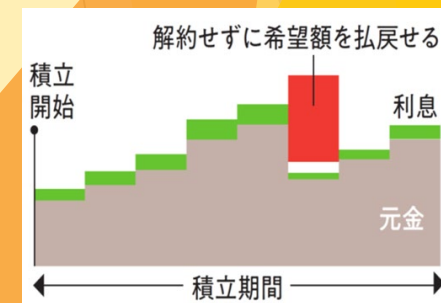
【一般財形貯蓄】

- 毎月の給与と一時金（賞与）から決まった金額が給料から**天引き**
- **積立は千円単位**で、事業主によって積立金額等のルールが異なる
（例：積み立ては毎月1万円台のみ、5年間継続すると会社から別途上積み支給する等）
- 源泉分離課税であり、利子に対して課税される
- **積立を継続しながら払戻しが自由にできる**
- 金利が普通預金金利よりも高い場合がある（例：ろうきんだと定期預金金利を適用等）



- ・旅行に行きたい
- ・結婚式をあげたい等...

使用目的の制限なし



【財形住宅貯蓄】

- 毎月の給与と一時金（賞与）から決まった金額が給料から天引き（千円単位）
- 使用目的は住宅の建設・購入と工事費75万円を超える住宅リフォームに限定される（目的外で払い出す場合は、利子等に対して5年間分課税されます。）
- 財形年金貯蓄と併せて550万円まで非課税となる
- 金利が普通預金金利よりも高い場合がある（例：ろうきんだと定期預金金利を適用等）
- ひとり1契約のみ行うことができる

【財形年金貯蓄】

- 毎月の給与と一時金（賞与）から決まった金額が給料から天引き（千円単位）
- 使用目的は60歳以降に年金として受け取ることに限定される
（目的外で払い出す場合は、利子等に対して5年間分課税されます。）
- 財形住宅貯蓄と併せて550万円まで非課税となる
（保険などの商品の場合は、払込額385万円までが非課税となります。）
- 満60歳以降に5年以上20年以内で分割で受取可能
（保険商品の場合、終身受け取りもできます）
- 金利が普通預金金利よりも高い場合がある（例：ろうきんだと定期預金金利を適用等）
- ひとり1契約のみ行うことができる

【制度利用対象者】

従業員・パート社員・アルバイト社員・再雇用社員など

【財形貯蓄の対象となる商品】

定期預金、期日指定定期預金、積立定期預金、定額貯金のほか、金銭信託、公社債投資信託、株式投資信託、国債、地方債、政府保証債、社債および貯蓄型の生命保険、生命共済、損害保険

【財形貯蓄の取扱金融機関】

都市銀行、地方銀行、第二地方銀行、信託銀行、ゆうちょ銀行、信用金庫、労働金庫、信用協同組合、農林中央金庫、商工組合中央金庫、農業協同組合・同連合会（JA）、漁業協同組合・同連合会、水産加工業協同組合・同連合会、金融商品取引業者、生命保険会社、損害保険会社（順不同）

【財形持家転貸融資制度】

「財形持家転貸融資制度」（以下「転貸融資制度」という。）は、財形貯蓄を行っている勤労者が利用できる**住宅ローン（公的融資）**です。財形貯蓄の残高に応じた融資を、事業主（事業主団体・福利厚生会社を含む。）を通じて、長期・低利で受けることができます。事業主も大きな負担を負うことなく、社内融資制度を充実をさせることができます。



【財形転貸融資制度の特徴】

- 転貸融資制度を利用される勤労者に対する融資限度額について、**財形貯蓄残高の10倍以内で最高4000万円まで**、住宅の建設・購入・リフォームに要する**費用**（以下「所要額」という。）の**90%以内**までお借入れできます。
- 住宅の建設・購入（中古住宅も含む。）・リフォームに利用できます。特に最近では中古住宅を購入し、リフォームするケースが多く見受けられます。**リフォームの場合も新築と同率の金利**です。
- 融資実行時ではなく、**融資申込み時点の金利が適用**されます。そのため金利上昇が予想される場合はメリットとなります。
- 低金利の「財形転貸融資制度」と「フラット35」等の住宅ローンが**併用可能です**。そのため、多様な資金ニーズに対応が可能です。
- 機構の定めた技術基準に適合することが融資の条件となるため、**優れた住宅の質を確保**できます。

【貸付金利引下げ特例措置】

- 子育て中（妊娠中も可）で勤労者の方
- 中小企業にお勤めの方

※親会社が福利厚生会社に出資している場合は利用可能となる場合があります。



- ・ 当初5年間通常の貸付金利を**0.2%引下げ**ます。

- 自然災害で被災された勤労者の方



- ・ 当初5年間通常の貸付金利を**0.2%引下げ**ます。激甚災害は当初10年間となります。
- ・ 融資限度額を**所要額の99%まで引上げ**ます。

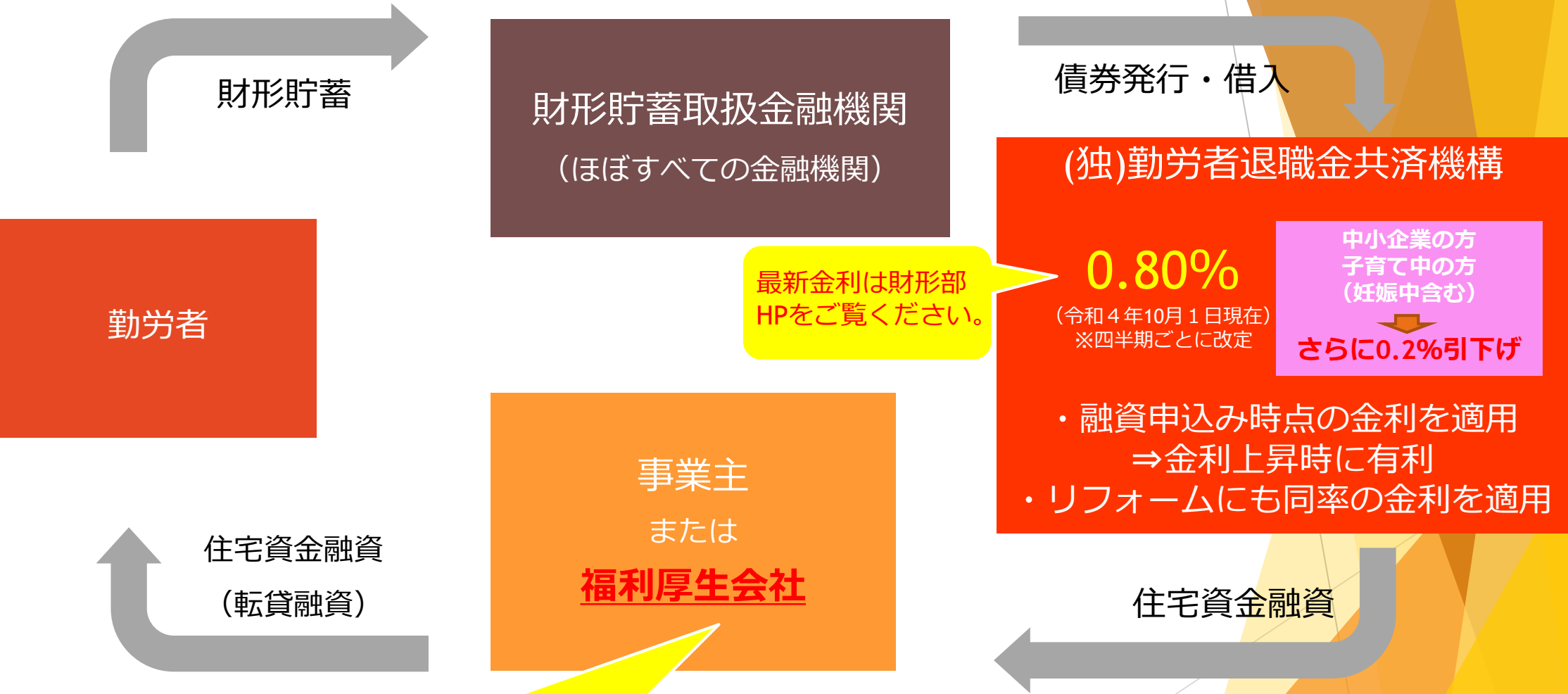
※令和2年8月に要件緩和されました。

併用可能

（併用した場合）

- ・ 当初5年間金利**0.4%引下げ**
- ・ 融資限度額を**所要額の99%まで引上げ**

【財形転貸融資制度（還元融資）のしくみ】



※福利厚生会社とは、「事業主又は事業主団体が、専ら、その雇用する勤労者又はその構成員である事業主の雇用する勤労者の福祉を増進するため、その持家としての住宅の建設又は購入のための資金の貸付けをさせる目的で出資する法人」とされています。（勤労者財産形成促進法（昭和46年法律第92号）第9条）

【福利厚生会社利用のメリット】

(現在登録は1社のみ)

財形住宅金融株式会社

事業主

- 出資により「社内住宅融資制度」に係る手続を**アウトソーシング**できます。
- 従業員からの融資相談・申込み・回収まですべて福利厚生会社で行いますので事務負担が軽減されます。
- 利子補給金等の負担を軽減できます。
- 定年や転退職時等の債権回収を福利厚生会社で行います。

従業員

- 勤務先を退職しても**一括返済が不要**。返済条件の変更なく、返済継続が可能です。
- 融資申込みから融資資金の受取まで、**全て郵送での手続が可能です**。
- 低金利の「財形転貸融資制度」と「フラット35」等の住宅ローンを組み合わせることで、多様な資金ニーズに対応することができます。

3. 財形持家転貸融資制度

財形住宅金融(株) 出資企業一覧 (抜粋)

あいおいニッセイ同和損害保険株式会社
味の素株式会社
アステラス製薬株式会社
アビームコンサルティング株式会社
株式会社 アルピオン
アルプスアルパイン株式会社
株式会社 井筒屋
因幡電機産業株式会社
株式会社 インテック
株式会社 NSD
NTN株式会社
エヌ・ティ・ティ・コミュニケーションズ株式会社
エヌ・ティ・ティ・コムウェア株式会社
株式会社 NTTドコモ株式会社
社 エヌ・ティ・ティ・データ株式会社
株式会社 NTTファシリティーズ
遠州鉄道株式会社
王子ホールディングス株式会社
大阪ガス株式会社
沖電気工業株式会社
株式会社 オプテージ
オムロン株式会社
株式会社 カネカ
株式会社 河北新報社
川崎重工株式会社
株式会社 川本製作所
関西電力株式会社
一般財団法人 関東電気保安協会
九州産業交通ホールディングス株式会社
一般財団法人 九州電気保安協会
九州旅客鉄道株式会社
九電産業株式会社
京セラ株式会社
協和キリン株式会社
株式会社 クボタ
グラクソ・スミスクライン株式会社
株式会社 クラレ
株式会社 講談社

コニカミノルタ株式会社
小林製薬株式会社
五洋建設株式会社
サッポロホールディングス株式会社
学校法人産業医科大学
三協立山株式会社
サントリーホールディングス株式会社
JSR株式会社
JXTGホールディングス株式会社
株式会社 JVCケンウッド
株式会社 ジェーシービー
CKD株式会社
株式会社 静岡新聞社
株式会社SYSKEN
株式会社 シーテック
株式会社 集英社
信越化学工業株式会社
EY新日本有限責任監査法人
株式会社SCREENホールディングス
スズキ株式会社
株式会社 スズケン
住友生命保険相互会社
住友電気工業株式会社
住友電装株式会社
セイコーホールディングス株式会社
セコム株式会社
総合警備保障株式会社
損害保険ジャパン株式会社
第一生命保険株式会社
大王製紙株式会社
ダイキン工業株式会社
大樹生命保険株式会社
大正製薬株式会社
大成建設株式会社
大同生命保険株式会社
大日本住友製薬株式会社
太平洋セメント株式会社
株式会社 大丸松坂屋百貨店
太陽生命保険株式会社
大陽日酸株式会社
大和証券株式会社
武田薬品工業株式会社
田辺三菱製薬株式会社
中外製薬株式会社
一般財団法人 中部電気保安協会
株式会社 中部プラントサービス
TIS株式会社

帝人株式会社
TDK株式会社
株式会社デンソー
株式会社 電通グループ
東急株式会社
東邦ガス株式会社
東北電力株式会社
東北発電工業株式会社
東北放送株式会社
東レ株式会社
凸版印刷株式会社
トッパン・フォームズ株式会社
TOTO株式会社
名古屋トヨペット株式会社
西日本鉄道株式会社
西日本電信電話株式会社
日油株式会社
株式会社 日建設
日東紡績株式会社
日本軽金属株式会社
日本車輛製造株式会社
日本電信電話株式会社
日本ハム株式会社
日本郵政株式会社
日本郵船株式会社
日本生命保険相互会社
日本たばこ産業株式会社
日本マクドナルドホールディングス株式会社
日本ユニシス株式会社
株式会社 日本旅行
ネスレ日本株式会社
野村證券株式会社
株式会社 野村総合研究所
株式会社 博報堂
パナソニック株式会社
浜松ホトニクス株式会社
株式会社 バンダイナムコホールディングス
スピー・アンド・ジー株式会社
東日本電信電話株式会社
株式会社 ビックカメラ
ファイザー株式会社
富国生命保険相互会社
株式会社 FUJI
株式会社 藤崎
不二製油株式会社
ブラザー工業株式会社
株式会社 プリヂストン

北陸プラントサービス株式会社
北海道中央バス株式会社
一般財団法人 北海道電気保安協会
北海道旅客鉄道株式会社
株式会社 堀場製作所
マツダ株式会社
株式会社 ミキモト
ミサワホーム株式会社
美津濃株式会社
株式会社 みずほ銀行
三井化学株式会社
三井住友海上あいおい生命保険株式会社
三井住友海上火災保険株式会社
株式会社 三井住友銀行
三菱ケミカル株式会社
三菱電機エンジニアリング株式会社
三菱電機ビルテクノサービス株式会社
株式会社 三菱UFJ銀行
みやぎ生活協同組合
株式会社 村田製作所
明治安田生命保険相互会社
メットライフ生命保険株式会社
株式会社 ヤクルト本社
ヤマト運輸株式会社
株式会社 ユアテック
ユニー株式会社
ユニ・チャーム株式会社
株式会社 ヨークベニマル
横浜ゴム株式会社
株式会社 ヨコハマタイヤジャパン
株式会社 読売新聞グループ本社
株式会社 リクルートホールディングス
株式会社 リコー
リコー・ジャパン株式会社
リンソールホールディングス株式会社
リンナイ株式会社
株式会社 ワコール

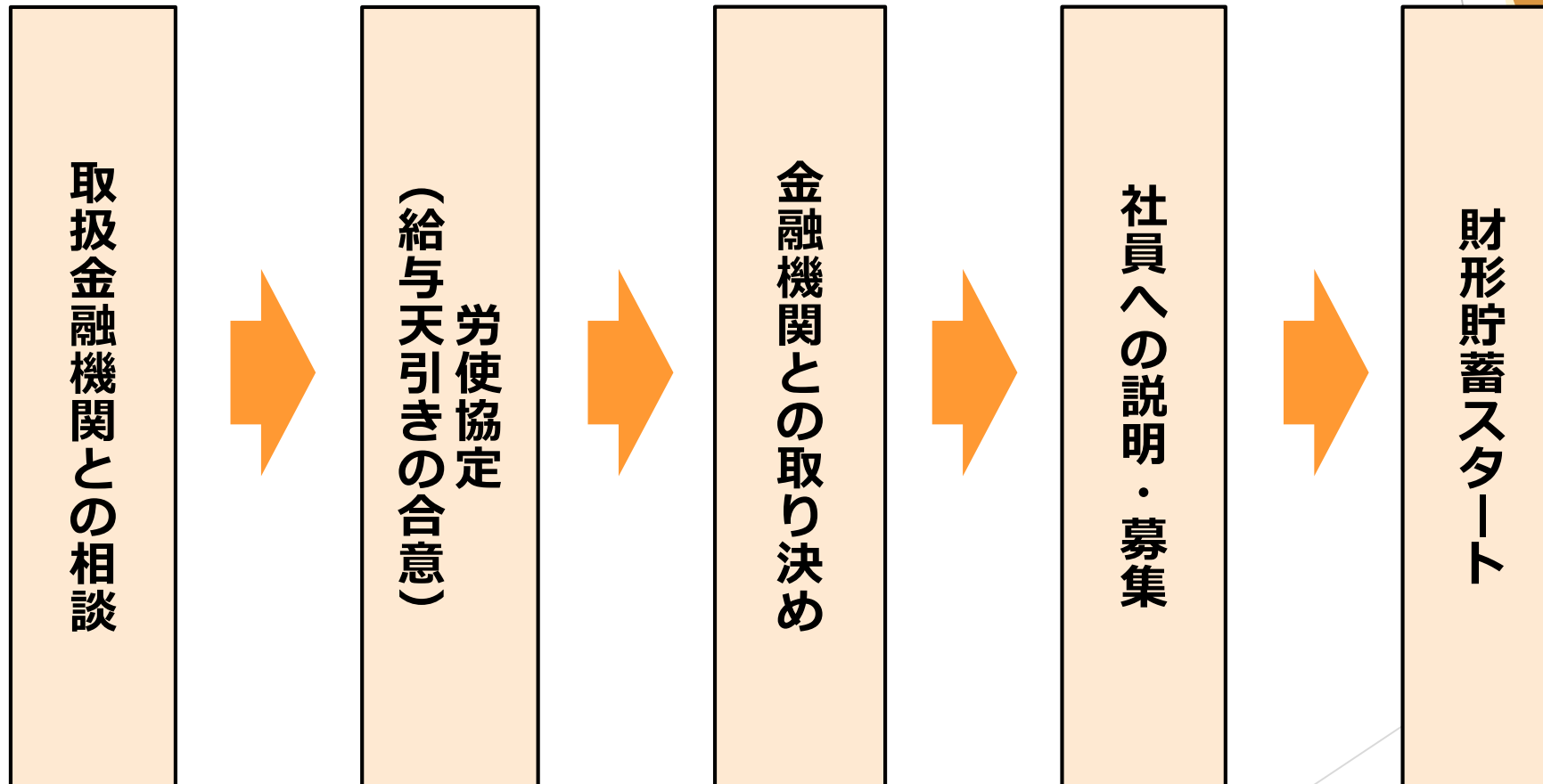
ほか

唯一の厚生労働大臣登録の福利厚生会社。
1982年に設立されて以来、企業の社内住宅融資制度のアウトソーシング先として全国約10,000社の企業と提携しています。

【財形転貸融資制度 利用者の声】

年齢区分	性別	ご意見
30～40歳未満	男性	会社の福利厚生制度で安心、金利が低い。
30～40歳未満	男性	満足しています。
40～50歳未満	男性	金利が低いことと、子育て特例は非常に良かった。
30～40歳未満	男性	今回の融資内容に満足しています。安心して利用できる制度ですが、私の会社内でも利用している人が少ないと聞きました。もっと広く周知されると良いのではと感じました。
40～50歳未満	男性	子育て特例など、知らないことがあった。自分から調べないと分からない状況はもったいないです。もっと利用してもらえるプレゼンは必要と感じた。
60歳以上	男性	会社の人たちに紹介したい。社内の告知不足もあるので。
30～40歳未満	男性	行政法人のため、安心してご融資先として決断できた。良いサービスと感じております。
30～40歳未満	男性	あまり知られていないので、広く知ってもらえるようになればいいと思います。

【制度導入の流れ】



【財形制度のススメ】

従業員の生活基盤を安定させることは、会社への帰属意識・勤労意欲を高め、仕事へのモチベーションをアップさせます。

財形制度は給与天引きにより、従業員が負担なく貯蓄習慣を身につけられる制度です。

また転貸融資制度を利用すれば、住宅購入やリフォーム融資も低金利で利用できます。

ハローワークの検索条件となっている財形制度を導入することは、より広く、マッチした求人募集を行うことができます。

是非、この機会に導入のご検討をお願いいたします。

制度導入やご不明な点は、細かな点でも結構ですので、次ページまでお問合せ下さい。

【お問合せ先】

独立行政法人 勤労者退職金共済機構

勤労者財産形成部 管理課

<https://www.zaikei.tais yokukin.go.jp/zaikei.php>

特設サイト開設中です。

<https://www.zaikei.tais yokukin.go.jp/merit/index.html>



財形制度について、ご不明点等ございましたら、気軽にご質問・ご相談ください。

TEL : 03-6731-2935

ご意見・ご質問フォームはこちら

<https://www.tais yokukin.go.jp/goiken/zai/formmail/gochui.html>

