

ビタミンMの“M”とは、“Management”を指し、“お客様の経営に効く”“お客様に活力を与える”存在でありたいとの願いが込められています

=治療と仕事の両立支援「努力義務化」=

2026年4月1日より、病気を抱える労働者が治療を受けながら仕事を続けられるよう、適切な措置を講じることが事業主の努力義務となります。

1. なぜ今、支援が必要なのか？(背景と現状)

①通院しながら働く人は4割以上

厚労省の調査では、何らかの疾患で通院している就業者は2022年に40.6%となっており、その割合は増加傾向にあります。

②「診断直後」の離職が最多

疾病理由による退職者の4人に1人は、最初の治療が始まる前に自ら退職してしまっています。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ないと考えられます。

③通院しながら治療を受ける患者の増加

がんを例にすると、がんの生存率は年々向上しており、治療の副作用や症状等をコントロールしつつ、通院しながら治療を受ける患者が増えています。

2. 「事業者が両立支援」に取り組む3つの大きな意義

①【人材の確保】：熟練したスキルを持つ大切な人材の流出を食い止めます。

②【生産性の向上】：事業者の支援が就業者の安心感を生み、モチベーションアップと生産性向上に繋がります。

③【企業価値の向上】：健康経営や社会的責任(CSR)を果たす姿勢は、強力なアピールポイントとなります。

3. 制度整備の第一歩を社会保険労務士がサポートします

「何から始めたらいいかわからない」という場合は、まず以下の制度検討から始めてみませんか？

①【多様な休暇制度の導入】(時間単位の有給休暇、病気休暇、積立休暇など)

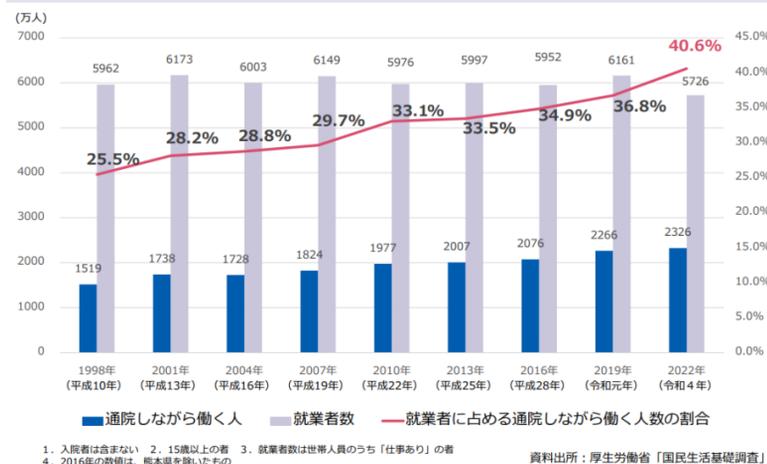
②【柔軟な勤務制度の整備】(テレワーク、時差出勤、短時間勤務等)

③【相談窓口の設置と周知】

両立支援に関する休暇制度・勤務制度等の整備に、ぜひ社会保険労務士をご活用ください。

疾病を抱える就業者の通院状況

・何らかの疾患で通院している就業者は約3人に1人を超えており、その割合は増加傾向。



=2026年10月施行:ハラスメント対策の新ルール=

10月からハラスメント対策が強化されると聞きました。具体的に何が変わりますか？



「カスタマーハラスメント対策(いわゆるカスハラ対策)」と、「求職者等に対するセクシャルハラスメント対策」が事業主の義務になります。

【職場におけるカスタマーハラスメント】とは、職場において行われる

- ①顧客等の言動であって
- ②その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより
- ③労働者の就業環境が害されるものであり、①～③の要素を全て満たすものをいいます。

【求職者等に対するセクシャルハラスメント】とは、事業主が雇用する労働者による「性的な言動」により求職者等による求職活動等が阻害されるものをいいます。

カスハラ「社会通念上許容される範囲を超えた言動」とはどのようなものが該当するのでしょうか？



【社会通念上許容される範囲を超えた言動】の典型的な例は

- ①言動の内容が社会通念上許容される範囲を超えるもの
例:そもそも要求に理由がない又は商品・サービス等と全く関係ない要求、契約等により想定しているサービスを著しく超える要求、不当な損害賠償要求
- ②手段や態様が社会通念上許容される範囲を超えるもの
例:身体的な攻撃、精神的な攻撃、威圧的な言動、継続的、執拗な言動、拘束的な言動など挙げられています。

事業所としては何を準備すべきでしょうか？



法改正により、以下の「措置」が必須となります。

- ①方針等の明確化と周知:「ハラスメントは許さない」という方針を経営者が示し、社内に周知する。
- ②相談体制の整備
- ③事後の迅速かつ適切な対応
- ④プライバシー保護等

ハラスメント防止や就業規則のルール作りに社会保険労務士に相談してみませんか？



お気軽にご質問・ご相談ください



社会保険労務士法人 日本経営(日本経営グループ)
〒561-0872
大阪府豊中市寺内2-4-1緑地駅ビル6階
発行責任者:社会保険労務士 岩田 健
執筆担当者:労務チーム 友田美津子

TEL:06-6868-1177
FAX:06-6862-4662
Mail:kcr@nkgr.co.jp



←バックナンバーはこちら
からご覧いただけます

作成日:2026.3.12

NK-GROUP
イラスト協力:WANPUG