別添15

“見えている今”を守ることは “会社の未来”を守ること

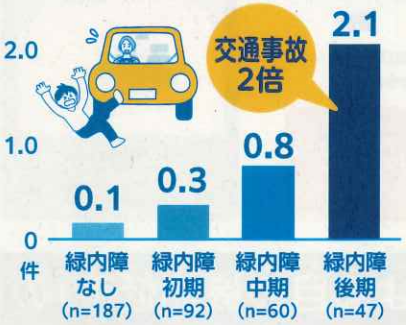
企業健診に 眼底検査という選択を！

目の病気を放置した職場で懸念される労災などの例

転倒と視覚障害の関連性

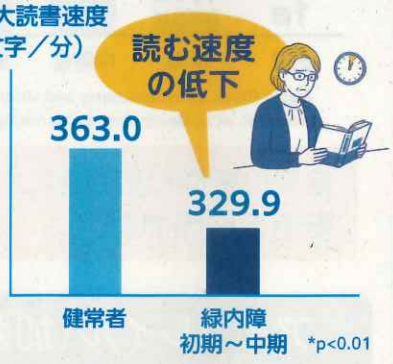
Lamoureux EL, et al. Invest Ophthalmol Vis Sci. 2008

10,000km運転当たりの交通事故件数



Ono T, et al. J Ophthalmol. 2015

最大読書速度（文字／分）



Ishii M, et al. Jpn Ophthalmol. 2013

目の病気の早期発見・早期治療は、従業員一人ひとりの**生産性向上、労災リスクの軽減**につながります

従業員の目も、会社の未来も守る具体策

✓ 健康診断に「眼底検査」をプラス

年1回の眼底検査を加え、健診後の事後指導まで確実に行いましょう。

✓ 見落としを防ぐ環境づくりを

職場の4S（整理、整頓、清潔、清掃）や作業場所の照度を見直して、目の状態にかかわらず、安全に快適に働ける環境を。

✓ 「アイフレイル」チェックの活用

加齢による目の機能低下のサインを従業員が自ら気づくツールがあります。

はたらく人の目を守る眼科検診ハンドブック

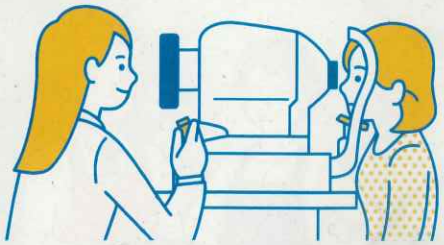
「見えにくくなる」原因の8割が眼底の病気です

視力検査だけでは発見できません

Matoba R, et al. Jpn J Ophthalmol. 2023

機能回復できない病気も多く、早期発見が大切です。

年1回の健康診断に眼底検査を



眼底とは目の奥の部分で、さまざまな病気を発見できる場所です。眼底検査では1枚の写真で、網膜・血管・視神経の状態がすべてわかります。検査後も速やかに業務復帰できます。

見落としを防ぎ、安全で快適に働ける環境づくりを

「下方視野障害」の程度と転倒リスク

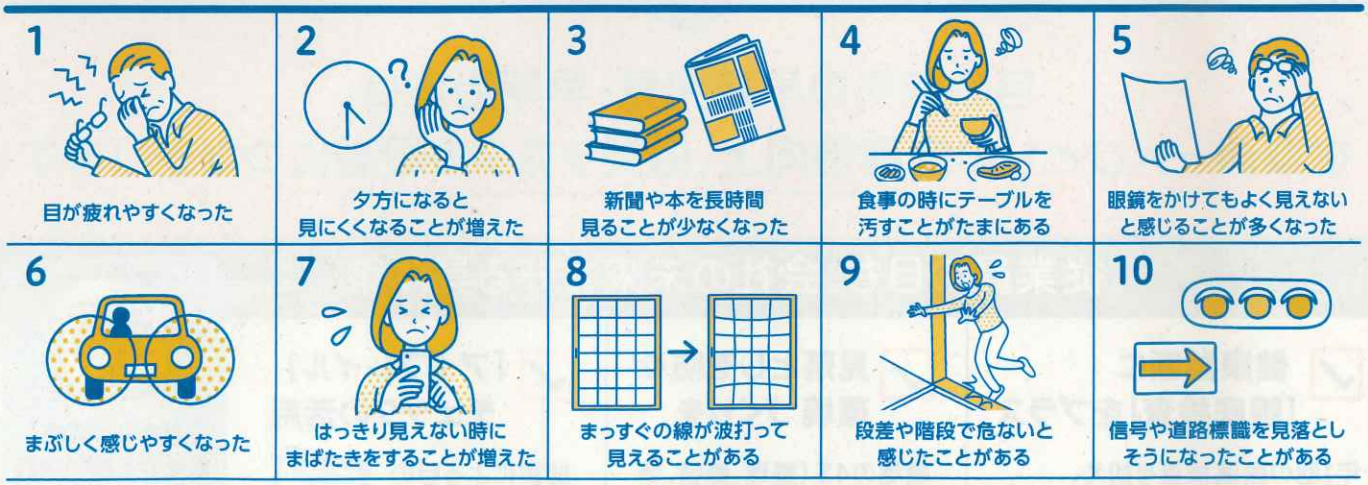
Alex A Black, et al.Optometry and vision science 2011
Jones PR, et al. Ophthalmic Epidemiology. 2019 から作成

足元の危険に気づきにくくなることが、転倒の一因です。

段差や水たまり、障害物を見落とさないように、職場を見直していきましょう。

アイフレイル（加齢による目の機能低下）の自己チェックも有効です

2つ以上該当したら眼科医への相談をお勧めしています。目の病気のサインを見逃さないでください。



アイフレイル
目の健康寿命をのばそう

緑内障・白内障・黄斑変性・ドライアイなどの検査概要、アイフレイルチェックリストなどを紹介しています

公益社団法人 日本眼科医会
JAPAN OPHTHALMOLOGISTS ASSOCIATION

別添16

視力検査・眼底検査で「要精密検査」となった方へ

心配しすぎないで

でも、後回しにしないで

精密検査で「見える生活」を更新しましょう！

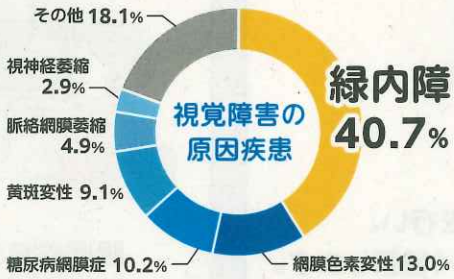
「要精密検査＝悪い病気!?」と心配しすぎたり、
「画像の写り具合のせいだろう」と後回しにしたりせず、
「見える生活」を続けるための大切なステップと考えて、
「リスクを知る」という前向きな気持ちで眼科を受診しましょう。

なぜ、「精密検査」が必要なの？

「見えにくくなる」原因の8割は眼底の病気です

緑内障や糖尿病網膜症は通常の視力検査だけでは発見できないため、眼底検査などが必要です。

視覚障害の原因、第1位は「緑内障」



緑内障になると読む速度が低下し、転倒は4倍に、交通事故は2倍に増えるというデータもあり、早期発見が重要です。

自覚症状がないまま、静かに進行します

見えなくなってからでは元に戻せないため、症状が出る前の早期発見が極めて重要です。

今すぐできる！受診への2ステップ

STEP 1

健診結果を手元に用意する

STEP 2

3ヶ月以内に近くの眼科を予約する

予約した眼科を受診

検査は外来で完結

その日のうちに業務などに戻れます

※散瞳が必要な場合は、運転はできません。

公益社団法人 日本眼科医会
JAPAN OPHTHALMOLOGISTS ASSOCIATION

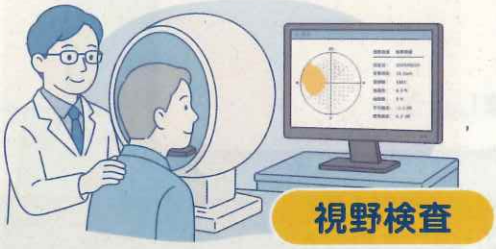
「精密検査」でどんなことをするの?

負担の少ない主な検査項目

視力検査

眼圧検査

眼底検査



視野検査

OCT検査(眼科版のCT検査)

点眼で網膜や視神経を詳細に確認

一時的に瞳孔を広げる点眼を行い、
目の奥にある網膜や視神経を、詳しく観察します。

※散瞳が必要な場合は、運転はできません。

専門医による診察

眼底検査の結果と他のデータをあわせて、
専門医がしっかり診察・診断します。

検査結果と次のステップ

異常がなかった場合

異常がなければ、
安心につながります

経過観察が必要な場合

早期発見なら、治療不要や
経過観察で済むことも多い

治療が必要な場合

早期に適切な治療を行うことで、
目の健康を守ることができます

あなたの“見える”を守るために。

放置すると手遅れになるリスクもあります。まずは一度確認しましょう。

別添17

全ての事業主の方へ

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。

イメージキャラクター
ちりょうさ

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。

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

都道府県労働局 健康（安全）課

指針と支援ツールを活用して、できる取組から始めましょう

治療と就業の両立支援指針

留意事項

●労働者本人の申出　●労働者との十分な話合い、上司・同僚の理解　●個人情報の保護

両立支援を行うための環境整備

●トップの方針表明　●研修等を通じた意識啓発　●相談窓口の明確化・社内の支援体制の整備

●休暇制度・勤務制度の整備　（例：時間単位の有給休暇、病気休暇、時差出勤、テレワーク、短時間勤務　等）

個別の両立支援の進め方

様式例の活用による、主治医や産業医等と連携した支援フロー

様式例：
「勤務情報提供書」
「主治医意見書」
「両立支援カード」
「両立支援/職場復帰支援プラン」

⓪ 両立支援の申出

❶ 勤務情報提供書

勤務情報提供書の作成支援

主治医意見書の提出

❷ 主治医意見書

❸ 両立支援プランの作成

就業継続の可否や就業上の措置等は、主治医意見書を基に、産業医等の意見を踏まえ、労働者と十分話し合った上で、事業主が最終的に決定。

両立支援ナビをチェック

厚労省の運営するポータルサイト「**治療と仕事の両立支援ナビ**」では、

・**指針に沿った取組の実践的ガイダンス**
・**企業の取組事例**

など総合的な情報提供を行っていますので、参考にしてください。

両立支援コーディネーター

社内での相談窓口、両立支援の調整役となる人材を育てましょう。

両立支援コーディネーター養成研修はウェブで無料で受けることができますので、人事労務担当者や産業保健スタッフを受講させるといいでしょう。

専門スタッフの支援を活用

都道府県**産業保健総合支援センター**では、両立支援の専門スタッフ（社労士、心理職、保健師等）が配置されており、

・研修、相談、**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及び両立支援プランの作成支援

等支援が無料で受けられます。

地域の支援情報

都道府県労働局に設置されている「**地域両立支援推進チーム**」では、自治体や地域の支援機関等と連携して、

・両立支援のイベントの実施
・事業主等が活用可能な**各地域における支援事業の情報**の提供

等を行っています。

（令和８年２月）

「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18（労働局向け）

事業場における
治療と仕事の両立支援の取り組みには
栃木産業保健総合支援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**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

栃木産業保健総合支援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**（社労士、心理職、保健師等）を配置し、各種支援を**無料**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

栃木産業保健総合支援センター　電話：028－643－0685

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

栃木労働局 健康安全課

「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

イメージキャラクター
ちりょうさ

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)

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare
都道府県労働局 健康(安全)課

医療機関、事業主の皆さまへ

別添20

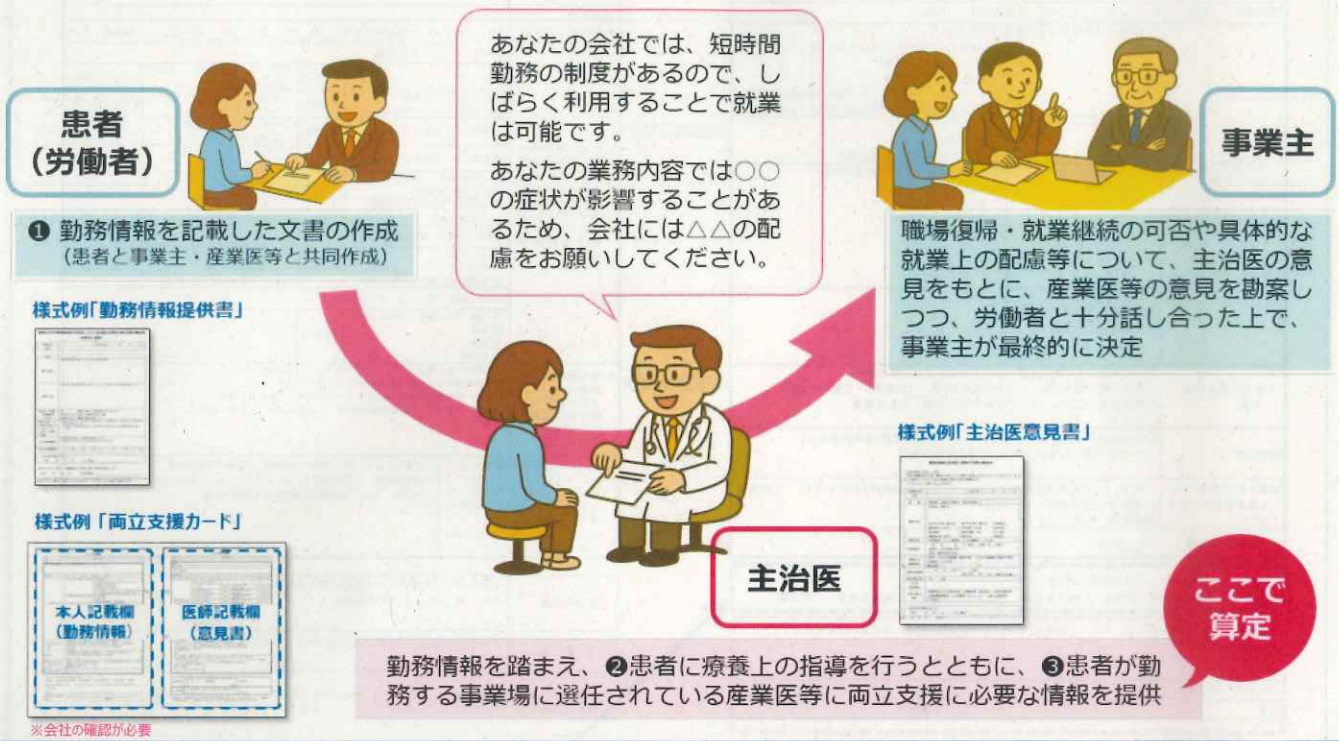
療養・就労両立支援指導料

（令和８年度改定版 ※令和８年６月から ）のご案内

イメージキャラクター
ちりょうさ

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。



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

❶ 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」】

❷ ❶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

❸ 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

❹ 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

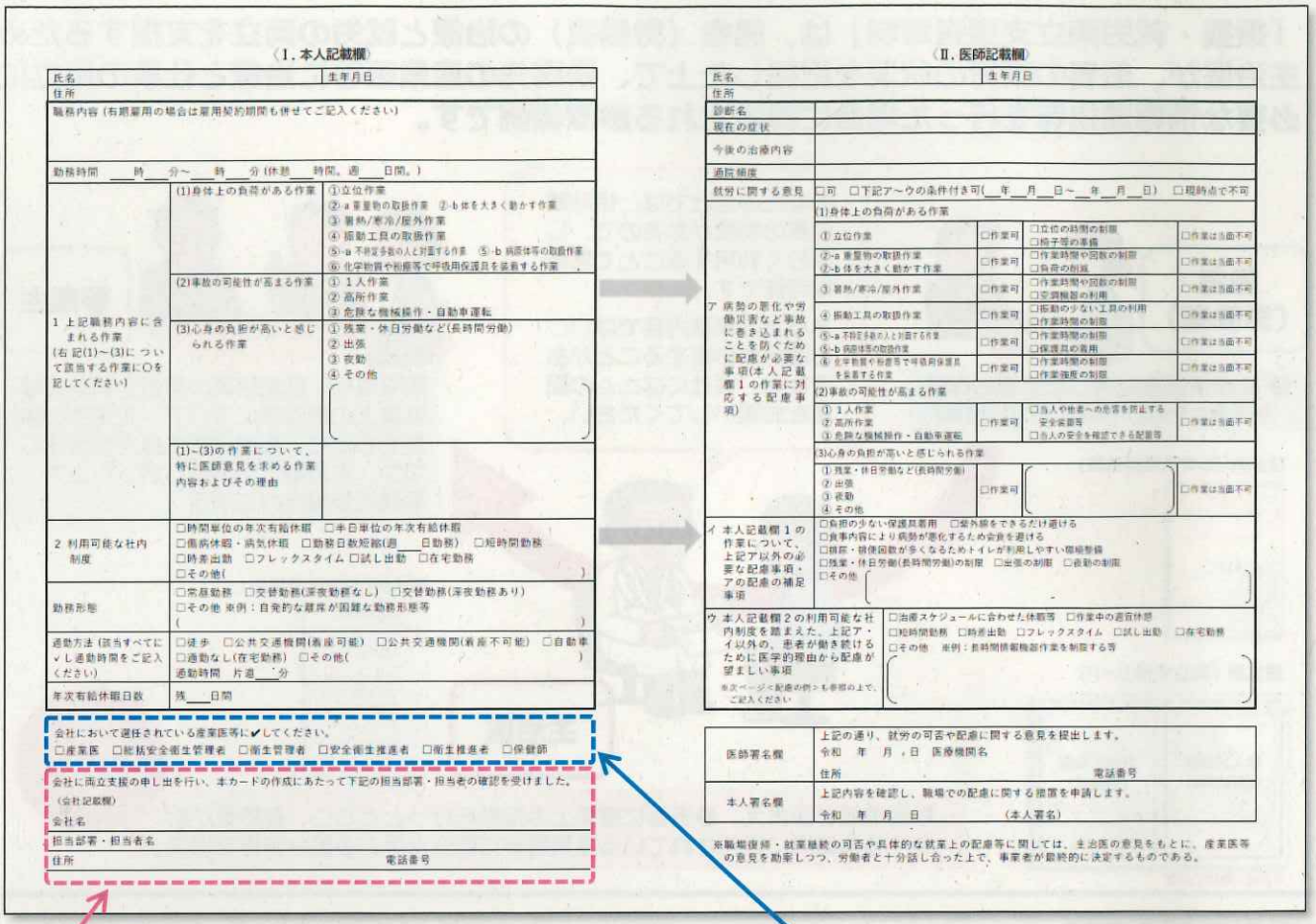
（※２）相談支援を行う有資格者は、両立支援コーディネーター養成研修を修了した者であること

厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare

「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 重量物の取扱作業　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 不自然な姿勢の人と対面する作業　⑤-b 病原体等の取扱作業 ⑥ 化学物質や粉塵等で呼吸用保護具を装着する作業
	(2)事故の可能性が高まる作業	① 1人作業 ② 高所作業 ③ 危険な機械操作・自動車運転
	(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） ② 出張 ③ 夜勤 ④ 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およびその理由	
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	□常昼勤務　□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✓し通勤時間をご記入ください）	□徒歩　□公共交通機関(着座可能)　□公共交通機関(着座不可能)　□自動車 □通勤なし(在宅勤務)　□その他（　　） 通勤時間　片道＿＿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　□能力安全衛生管理者　□衛生管理者　□安全衛生推進者　□衛生推進者　□保健師

会社に両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）
会社名
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				
現在の症状				
今後の治療内容				
通院頻度				
就労に関する意見	□可　□下記ア～ウの条件付き可（＿＿年＿＿月＿＿日～＿＿年＿＿月＿＿日）　□現時点で不可			
ア 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	□作業は当面不可
	②-a 重量物の取扱作業 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 □負荷の軽減	□作業は当面不可
	③ 暑熱/寒冷/屋外作業	□作業可	□作業時間や回数の制限 □空調機器の利用	□作業は当面不可
	④ 振動工具の取扱作業	□作業可	□振動の少ない工具の利用 □作業時間の制限	□作業は当面不可
	⑤-a 不自然な姿勢の人と対面する作業 ⑤-b 病原体等の取扱作業	□作業可	□作業時間の制限 □保護具の着用	□作業は当面不可
	⑥ 化学物質や粉塵等で呼吸用保護具を装着する作業	□作業可	□作業時間の制限 □作業強度の制限	□作業は当面不可
	(2)事故の可能性が高まる作業			
	① 1人作業 ② 高所作業 ③ 危険な機械操作・自動車運転	□作業可	□当人や他者への危害を防止する安全装置等 □当人の安全を確認できる配置等	□作業は当面不可
	(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） ② 出張 ③ 夜勤 ④ その他	□作業可		□作業は当面不可
イ 本人記載欄1の作業について、上記ア以外の必要な配慮事項・アの配慮の補足事項	□負担の少ない保護具着用　□屋外除をできるだけ避ける □食事内容により病勢が悪化するため会食を避ける □頻尿・頻便回数が多くなるためトイレが利用しやすい環境整備 □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（　　）			
ウ 本人記載欄2の利用可能な社内制度を踏まえた、上記ア・イ以外の、患者が働き続けるために医学的理由から配慮が望ましい事項 ※次ページ<配慮の例>も参照の上で、ご記入ください	□治療スケジュールに合わせた休職等　□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 （　　）			

医師署名欄	上記の通り、就労の可否や配慮に関する意見を提出します。 令和　年　月　日　医療機関名 住所　　電話番号
本人署名欄	上記内容を確認し、職場での配慮に関する措置を申請します。 令和　年　月　日　（本人署名）

※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）**

（令和８年３月）