

セミナー企画書

山田真由子/山田真由子社会保険労務士事務所 代表

(電話) 090-8446-5514

(メール)officeyamada@nifty.com

【タイトル】

治療と仕事の両立支援・実務講座

～管理職の“善意の判断”が不利益取扱いになる前に～

【参加者対象】

- 一般企業の経営者
- 人事・労務担当者
- 部長・課長など管理職層
- 部下の体調不良・治療相談への対応に不安を感じている方

【参加者が得られるメリット】

- ▶現場判断を管理職任せにしないための“会社としての軸”が整理できます。
- ▶配慮が不利益取扱い・評価トラブルに発展する構造を理解できます。
- ▶離職・職場不信を同時に防ぐ実務対応が分かります。

【コンセプト・概要】

人口減少と少子高齢化により、あらゆる業種で人材確保が難しくなる中、がん・生活習慣病・メンタル不調など、治療を続けながら働く社員への対応が、経営者・管理職にとって避けて通れないテーマとなっています。多くの職場では、「良かれと思って声をかけた」「配慮したつもりだった」という対応が、結果として不利益取扱い・ハラスメント・早期離職につながるケースが少なくありません。2026年4月からは、治療と仕事の両立支援が努力義務化され、企業には「知らなかった」「前例がなかった」では済まされない対応が求められます。本講座では、労働施策総合推進法第27条の3を軸に、管理職が現場で判断を誤らないための考え方と具体対応を整理します。制度説明に終わらず、人材定着・現場安定・経営リスク低減につながる実務を学ぶ内容です。

【内容】

(1) 管理職が陥りやすい「判断ミス」

- ▶よくある判断ミス①「大丈夫？無理しないで」と声がけつもりが、結果的に配置外しになる
- ▶よくある判断ミス②医師による見解によらず勝手に部下の病状を憶測し、初期対応を誤る
- ▶よくある判断ミス③周囲への説明不足・説明しすぎで職場の不信感が生まれる

(2) 治療と仕事の両立支援の制度理解

- ▶ ガイドラインから努力義務化へ
 - ・～2025年3月：推奨／2026年4月～：努力義務（労働施策総合推進法第27条の3）
- ▶企業に求められる3つの基本対応
 - ・相談体制の整備（一次窓口の明確化）・医療機関との適切な連携
 - ・不利益取扱いの防止（配置・評価・処遇）
- ▶一般企業における実務上の注意点
 - ・「何も決めていないこと」自体がリスクになる・管理職任せにしない体制づくりの重要性

(3) 一般企業で起こりやすい現場課題と考え方

- ▶業務調整に関する判断のポイント
 - ・勤務時間・業務量・役割分担の考え方・一時的対応と恒常対応の分け方
- ▶成果評価・配置をめぐる注意点
 - ・配慮と評価を混同しない・「甘くする」「外す」ではない対応
- ▶周囲の社員への配慮
 - ・不公平感を生まない説明の考え方・説明してよいこと・いけないこと
- ▶事例整理
 - ・判断を誤ったケース・判断を整理したことで定着につながったケース

(4) 実務に使えるツールと役割分担

- ▶両立支援カードの活用
 - ・本人 → 主治医 → 人事 → 上司への情報整理
 - ・「病名」ではなく「配慮事項」を共有する
- ▶人事・管理職の役割整理
 - ・人事：制度設計・判断の軸・管理職：日常の配慮と業務調整
- ▶中小企業向け現実モデル
 - ・社内で完結させない考え方・外部専門家の活用例

(5) 管理職の相談対応スキル

- ▶ 相談を受けた際の基本フロー
 - ・最初に確認すること・判断せず、つなぐポイント
- ▶NG対応／Good対応
 - ・やってしまいがちな言葉・信頼を損なわない伝え方

所要時間：90～180分（ご要望時間にあわせカスタマイズ可能）

参加特典：当日のセミナー資料（PDF版）を希望者に進呈