



東京都

難病・がん患者 就業支援事業 事例集

難病・がん患者就業支援事業事例集



令和5年3月発行
印刷番号(4)123

編集・発行：東京都産業労働局雇用就業部就業推進課
〒163-8001 東京都新宿区西新宿 2-8-1
電話：03-5320-4663



東京都

目次

P.2 はじめに

東京都難病・がん患者就業支援事業 企業の事例紹介

P.3 事例1 公益社団法人板橋区医師会訪問看護ステーション スタッフ全員で情報共有をしながら復職をサポート

P.5 事例2 大和ライフプラス株式会社 働きづらさを抱える人々とともにダイバーシティを進める

P.7 事例3 株式会社包む フレキシブルな対応で難病を患う社員と“ともに働く”

P.9 事例4 一般社団法人ピーペック 働きづらさを抱える人々の就労支援を推進

P.11 仕事と治療の両立に有効な柔軟な勤務制度

P.12 難病・がん患者の就労支援に関する相談窓口のご案内

P.13 東京都難病・がん患者就業支援奨励金の案内

奨励金の概要、申請の流れ、申請方法について

はじめに

東京都では、難病やがん患者の方が安心して活躍できる社会の実現を目指しています。

このため、難病やがん患者の方の新規雇入れ、雇入れからの職場定着、発症時や再発時における休職からの職場復帰、復職からの就業継続といった各場面において、仕事と治療の両立に向け積極的に取り組む企業を対象に、「東京都難病・がん患者就業支援奨励金」を支給しています。

本事例集では、実際に奨励金を活用し、仕事と治療の両立に有効な「柔軟な勤務制度」の導入等、難病やがん患者の方が活躍できる環境整備を行う企業を紹介しています。

本事例集が経営者・人事担当者の皆様の一助になれば幸いです。

令和5年3月
東京都産業労働局雇用就業部

公益社団法人 板橋区医師会訪問看護ステーション



スタッフ全員で情報共有をしながら復職をサポート

- ・住所：東京都板橋区高島平 2-32-2 ・設立：1998年 ・雇用状況：職員18名(うちがん患者数1名)
- 事業内容：板橋区内で在宅療養が必要な方へ訪問し、病状確認やリハビリなど、さまざまな看護ケアを行う
- がんを患う社員の業務内容：訪問看護師として各家庭に赴き、看護ケアを行う

こんな工夫をしています

1 復職前の受入体制の工夫

病気休職中は職員を代表して馬場さんが長期療養者のお見舞いに行き、病状や治療内容、体調を把握。それらの情報をスタッフ同士で共有し、産業医や社労士に相談しながら就業規定を設けて「復職後のフォロー体制」を整備しました。また、職場内で長期療養者の情報を事前に共有することで、復帰しやすい空気づくりにもつながりました。



2 復職後の工夫

長期療養者は体力の消耗が激しく、復職直後はフルタイムで働けません。そこで、まずは時短勤務や負担が軽い業務からスタートします。具体的には、1日おきに4時間勤務にし、看護学生の教育担当や、複数で行うグループホームでの看護ケアに従事してもらいました。その後、病状・体力の回復に合わせて勤務日数を増やしていきました。



3 病気休暇制度を設立

がんの種類によって状況は異なりますが、1年以上の休職を要したり、復職後も通院したりするケースもあります。同ステーションでは「病気休暇制度」を新たに設け、療養中も給与が受け取れる仕組みを作りました。病気休暇中の給与の一部は「東京都難病・がん患者就業支援奨励金」から支払われます。



彼女が復帰してくれたときは とてもうれしかったです！

15年以上一緒に働いてきたTさんの乳がんが発覚したときは、とてもショックでしたね……。まずは治療に専念してもらうために、すぐに休職の手続きをしてもらいました。彼女は懸命にがんと向き合い、今では「病気になっても働ける」という姿を私たちにを見せてくれて、勇気ももらっています。現代は「2人に1人ががんになる」と言われていますが、「がんサバイバーの就業」への理解は進んでいない印象です。雇用する側が正しい知識を身につければ、より多くのがん患者が働ける社会になると思います。

人事担当者の声



管理者 看護師
馬場 実央さん

医師会と相談しながら制度設計

Tさんが休職に入ってから、彼女が復職する方法をいろいろ調べました。そんな折、以前参加した勉強会で「東京都難病・がん患者就業支援奨励金」のチラシをもらったことを思い出したんです。そこで、まずは医師会の事務局長に相談した後、社労士さんや産業医にもお話を聞いて、申請に必要な就業規定を策定したんです。提案したのは私かもしれませんが、医師会のサポートがなければ制度設計や奨励金の申請はできませんでしたね。今後、奨励金の存在が広く周知されれば、病を抱える人の働く機会が増えるのでは、と期待しています。

がんを患う職員の声



▲訪問看護に欠かせない七つ道具

仕事への復帰は私にとっての “希望”でした

看護師 Tさん

私が罹患した「トリプルネガティブ乳がん」は、進行が早いがんでした。2019年の秋に見つかった、翌年3月に治療を開始。入院期間は10日でしたが、それから1年間は通院しながら抗がん剤や放射線の治療を受ける日々が続きました。仕事柄、誰しも病気になる日が来る、という意識はありましたが、やはり実際の療養中は肉体的にも精神的にも大変でしたね。でも、馬場さんが何度もお見舞い

に来てくれて「仕事のことは任せて」と言ってくれて、とても心強かったです。今も体調が悪かったり、指がしびれたりする日もありますが、スタッフのみんなが「無理しないように」と言ってくれるので、とても働きやすいです。

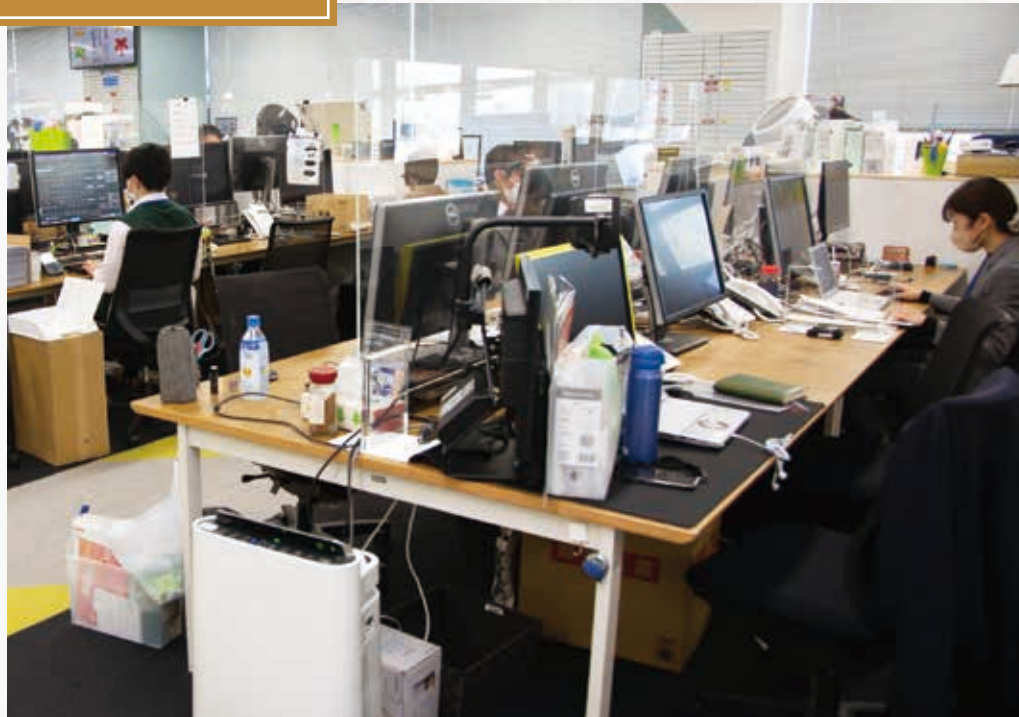
雇用形態	週5日7時間 9時～17時30分 24時間勤務の緊急当番も対応
業務内容	復職後は回復に合わせて勤務時間や日数を調整し、現在は週5日でフルタイム勤務と緊急対応の24時間勤務も行っています。

乳がんについて



乳がんは、乳腺の組織にできるがんで、多くは乳管から発生します。女性に多いがんですが、男性も女性と同様に乳管から発生します。主に、乳房のしこりやただれ、左右の乳房の形状が非対称になる、乳頭からの分泌物が出る、などの症状が表れます。乳房の周りのリンパ節や、遠くの臓器に転移するケースもあります。治療法は手術、放射線治療、薬物療法があります。

大和ライフプラス株式会社



働きづらさを抱える人々とともにダイバーシティを進める

- ・住所：東京都中央区晴海1-8-8 14階 ・設立：2011年 ・雇用状況：72名(うちがん患者1名)
- 事業内容：印刷、製本及びコピーサービス、書類の電子化事業等
- がんを患う社員の業務内容：チラシ印刷、個人情報の帳合いと発送、資料のファイリング、名刺作成等

こんな工夫をしています

1 ワークシェア体制で業務をフォロー

がん患者や障がいがある人を雇用している同社では、業務を工程ごとに分けて複数業務を複数名で対応する「ワークシェア体制」を採用。チームの一人が体調不良で休んだ場合でも、ほかの社員が対応できるという仕組みです。お互いにフォローし合う体制が整っています。



2 雇用形態は本人の希望を重視

同社ではフルタイム勤務正社員だけでなく、契約社員やパートなどを個人のライフスタイルに合った働き方が選べる有期雇用制度を導入しています。子育て中の人や、疾患などで体調が不安定な人は時短のシフト勤務も可能。半年ごとに契約更新の面談を行い、本人の意向で雇用形態を変えるケースもあります。



3 ホワイトボードで進捗を「見える化」

オフィス内には、各スタッフが自身の作業の進捗状況を掲示するホワイトボードを設置しています。朝・夕のショートミーティングでホワイトボードを見ながらそれぞれの進捗状況を確認。体調不良などで急きょ休んだ場合も、出勤時に自分の作業状況がひと目でわかり、すぐに業務に取りかかれます。



人事担当者の声



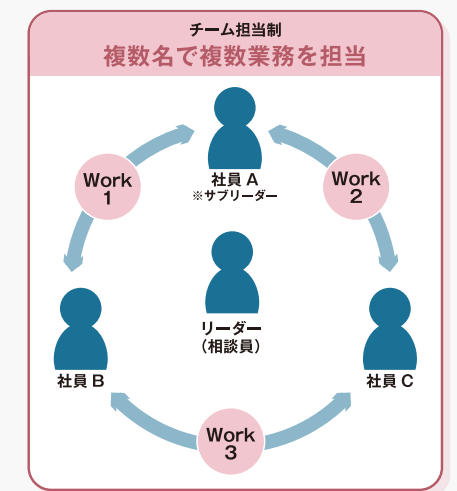
ダイバーシティ推進部
塩原 麻里さん

Mさんのおかげで 社内のコミュニケーションが円滑に

Mさんはハローワークからの紹介で、当社に来てもらいました。面接の際に、ご自身の体調やできること、できないことをしっかり言葉にしてくれたのが採用の決め手。やはり抗がん剤や薬の副作用など、当事者にしかわからない部分があるので、ご自身の体調をしっかり言語化してもらえるのはありがたいですね。また、彼女はコミュニケーション能力が高く、電話が苦手な社員の代わりに電話対応をしてくれたり、ほかの社員とも相談しながら業務を進めてくれたりと、とても助かっています。

長期療養者採用の入口になる奨励金

ハローワークでこの奨励金のパンフレットを見つけ、長期療養者の方の雇用に興味を持ちました。当社は創業時から障害がある方を多く採用しており、スタッフの働きやすさを重視した仕組みもあったので、長期療養の方もスムーズに業務に入れるはず、と感じたんです。ただ、実際は長期療養の方が働く際には様々な課題があり、就業規定を作るのは大変でした。一方で、奨励金の活用で資金面の不安が軽減されました。当社のように奨励金によって雇用側の懸念が解消される可能性もあるので、多くの人に知ってほしいです。



▲ワークシェア体制

がんを患う社員の声

勇気を出して 働きはじめてよかったです

印刷業務担当 Mさん

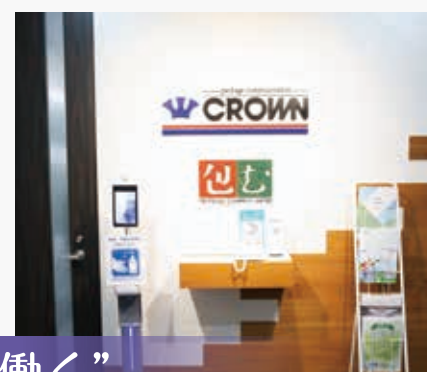
2019年の6月に乳がんが見つかり、セカンドオピニオンを取って、家族や先生と相談しながら治療方針を決めました。覚悟はしていましたが、体力も落ちて体調も悪化し、あまり食事がとれない時期もありましたね。その後、経過観察に入って少し落ち着いた頃に、ハローワークで大和ライフプラスを紹介していただいたんです。当初は歩くのもつらい状況で不安でしたが、私の体調に合わせたシフト勤務をさせてもらい、スタッフのみなさんも「ゆっくりやっていこう」と声をかけてくれるので安心して働いています。私は、がんを罹患してから、治療費や仕事の継続に不安を感じている人にたくさん出会いました。がんや難病患者の就業が進めば、そうした切ない思いをしている人が少しでも減るように思います。

雇用形態	週3日6時間 9時～16時シフト勤務
業務内容	チラシ印刷や資料の ファイリングなどを担当

乳がんについて



乳がんは、乳腺の組織にできるがんで、多くは乳管から発生します。女性に多いがんですが、男性も女性と同様に乳管から発生します。主に、乳房のしこりやただれ、左右の乳房の形状が非対称になる、乳頭からの分泌物が出る、などの症状が表れます。乳房の周りのリンパ節や、遠くの臓器に転移するケースもあります。治療法は手術、放射線治療、薬物療法があります。



フレキシブルな対応で難病を患う社員と“ともに働く”

- 住所：東京都台東区台東 1-30-7 10階 ・設立：1985年 ・雇用状況：正社員約55名（うち難病患者1名）
 ●事業内容：クラウンパッケージ株式会社の関連会社。ラッピング商品・デザイン文具・雑貨の企画販売
 ●難病を患う社員の業務内容：100円均一ショップを中心にした商品の提案等の営業業務を行う

こんな工夫をしています

1 誰もが働きやすい職場整備

同社ではコロナ禍を機に在宅勤務制度を採用しました。奨励金や雇用調整助成金を活用して全社員にノートPCを支給し、クラウドによる勤怠管理システムを導入するなど、在宅勤務関連の環境を整備。難病を患う社員だけでなく、育児と仕事の両立のため、社員の自宅作業なども推進しています。



2 難病を患う社員に特化した業務方法

難病を患う社員は、検査結果の悪化やウイルスの流行などにより、外出が困難になるケースがあります。そこで「包む」では、本人が無理のない範囲で働けるように配慮。Zoomによる商談のほかに、代理のスタッフが取引先に商品を届けて商談を行うなどのフォローを行っています。



3 有給を活用して、通院と仕事を両立

同社では通院や検査日が勤務日と重なった場合に、有給が使える制度を採用しています。また、難病を患う社員の体調や病状が悪化し、急に休んでも、他のスタッフが対応できるよう、部署内での密なコミュニケーション心がけています。



彼女の“営業力”は当社の 欠かせない戦力になっています

これまで当社は、難病を抱える社員を雇用した経験がありませんでした。そんな中、2年前に一般中途採用枠で採用したのが、慢性特発性血小板減少性紫斑病（以下、ITP）を抱えるUさんでした。彼女は面接の際に、自身の持病を隠さずに話してくれて、「たとえ難病を患っていても、Uさんの高い営業スキルとパワーは当社に必要なだ」と感じて内定を出したんです。実際に彼女は、我々の欠かせない戦力になっています。仕事に妥協せずがんばってくれるので、周りのスタッフとも良い関係性を築いていますね。

人事担当者の声



専務執行役員
東 賢治さん

奨励金は通信環境整備に活用

今回の奨励金は、在宅勤務を可能にする通信環境の整備や、スタッフが使うノートPCの購入費に使用しました。じつは我々にこの奨励金の存在を教えてくれたのは、Uさん本人だったんです。彼女は保健所の面談で職員の方から聞いたそうです。ただ、誰もが彼女のように雇用側に提案できるものではないと思います。現状では企業側にあまり認知されていない印象なので、我々のような中小企業でも、助成金や奨励金の情報をキャッチできる仕組みがあると活用する企業が増えるかもしれませんね。

難病を患う社員の声



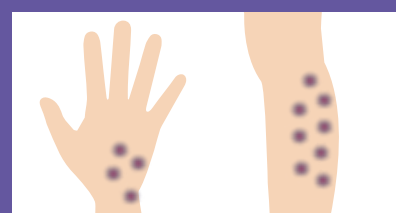
挫折の一つひとつが 今につながっています

営業 Uさん

大学卒業を目前に控えた時期に内定先の新聞社で受けた健康診断で、ITPが発覚しました。私は記者になるのが夢だったのですが、すぐに手術と治療を受けなければならず、就職を断念。人生一の挫折を味わいました……。その後、フリーランスのライターや体に負担の少ない事務職を経て、「寛解」の診断をもらい、営業のキャリアをスタートしました。ただ、前職では持病のことは伝えておらず、長期入院を機に急な退職をしてしまったんです。その経験から、事前に持病について伝えるのが“誠意”だと感じて面接に臨みました。ときには仕事の壁にぶつかりますが、社内で知恵を出し合えたり、新しい解決策と一緒に模索したりと、全員で課題解決に取り組める環境は刺激になっています。

雇用形態	週5日在宅勤務 フレックスタイム制 (コアタイム:10時~15時)
業務内容	100円ショップへの 自社商品の提案

慢性特発性血小板減少性紫斑病（ITP）について



この疾患は、血小板減少を来す明らかな病気や薬剤の服薬がないまま、血小板数が減少して出血しやすくなる病気です。患者の総数は約2万人であり、新たに毎年約3000人が罹患すると考えられています。出血を止める役割の血小板の数が減少するため、点状や斑状が皮下出血のほか、歯ぐきからの出血、鼻血などの出血症状がみられます。

一般社団法人ピーベック

どうしようもある、
世の中へ



働きづらさを抱える人々の就労支援を推進

- ・住所：東京都世田谷区南烏山 6-33-1 ・設立：2019年 ・雇用状況：職員10名(うち難病患者5名)
- 事業内容：健康、疾病に関する情報提供、企業向けセミナー・イベントの企画運営、商品開発等
- 難病を患う職員の業務内容：就労支援事業、イベントの企画運営

こんな工夫をしています

1 フルフレックス制で自由な働き方を実現

ピーベックでは職員自身が働き方を選べる“フルフレックス制”を採用しています。9時～17時と定時を決めている人や、子育て中で時短勤務を希望する人など、自身の体調や環境、通院日程などを考慮して勤務時間を検討。一人ひとりのライフスタイルに合った勤務形態が決められます。



2 フルリモートがスタンダードな働き方

病気をもち、通勤が難しい職員を多く雇用しているピーベック。そのため、設立当初からメンバー全員が在宅勤務を行っています。ミーティングはZoomで行い、主な連絡はSlackを使用。コロナ禍以降は、イベントや事務所外の打ち合わせもオンラインで行えるようになり、活動の幅が広がっています。



3 時間単位での年次有給休暇の使用が可能

ピーベックでは“時間単位”の年次有給休暇や、有給で休憩が取れる制度を新たに導入。体調が急に悪化して通院が必要になった場合や、勤務中に体調不良や疲れを感じた際にも、数時間の有給を取得できる制度です。こうした、有給分の給与の支払いには奨励金を活用しています。



人事担当者の声



事務局長 / CFO
宿野部 香緒里さん

病気をもちながら働く人に 当事者として活躍してほしい

2021年にピーベックに参画したSさんは、以前から私たちの活動に協力してくれていました。彼女は慢性炎症性脱髄性多発神経炎(以下、CIDP)をもちながら、仕事と治療を両立している女性です。社会に出てから病気をもってしまうと就業を諦める人も多くなか、彼女は仕事を続けています。彼女の人はもちろん、我々が就労支援を行ううえでSさんの経験は必要不可欠だと感じて、声をかけました。病気をもち人が働き続けるにはどうすればいいのか、これから一緒に課題解決に取り組んでいきたいです。

奨励金は雇用側の負担を軽くしてくれます

奨励金を申請したきっかけは、私たちの活動を応援してくれている社労士の方からのご提案でした。実際に活用してみて、雇用側が病気をもち人を雇用しやすくする、とても良い制度だと感じています。ただ、ピーベックの職員の働き方は、週5日フルタイムで働く人を想定した労働基準法に当てはめにくく、法律に合わせた就業規則を作るのが大変でした。法律を変えるのは難しいですが、柔軟な働き方ができるように社会が変わると、病気をもち人だけでなく、介護や子育て中の人も働きやすくなるように思います。

病気をもち人も働きやすい 環境を作りたい

企画運営 / 就労支援 Sさん

私は24歳のときにギラン・バレー症候群を発症し、25歳でCIDPと診断されました。ギラン・バレー症候群は治りますが、CIDPは一生付き合っていく病気なので、治らないとわかったときはショックでした。当時、医療機関で医療事務をしていたのですが、CIDPの症状である手指のしびれや脱力、疲労感が断続的に続き、以前のように働くのは難しい状態に。できないことが増えていき、周りに迷惑をかけている状況が精神的な負担になり、転職を決めました。現在はピーベックの業務に加えて、在宅で医療事務を提供する会社の仕事もしています。私と同じ境遇にいる人や社会に、自分の声を届けられるピーベックの仕事にやりがいを感じています。

難病を患う職員の声



▲モニターよりも低い位置にキーボードを設置して、打ち込み作業をしやすくしています

雇用形態	週5日フルフレックス勤務 9時～17時
業務内容	病気をもち人の就労支援・ イベントの企画運営

慢性炎症性脱髄性多発神経炎(CIDP)について



CIDPは2カ月以上にわたって進行性、または再発性の経過で手足の筋力低下や、しびれ感、疲労感をきたす末梢神経の疾患です。類似の疾患としてギラン・バレー症候群が挙げられます。ギラン・バレー症候群は4週間で症状のピークを迎えますが、CIDPは2カ月以上で進行し、再発と寛解を繰り返したり、慢性に進行したりすることもあります。

仕事と治療の両立に有効な 「柔軟な勤務制度」



これらの雇用管理制度を定めておくことは、仕事と治療の両立に資するとともに、従業員の安心にもつながります。以下の勤務・休暇制度を新たに導入する場合には助成金の加算があります。



●就業に関する制度

フレックスタイム制度

フレックスタイム制とは、1か月以内の一定期間(清算期間)における総労働時間をあらかじめ定めておき、労働者はその範囲内で各日の始業及び終業の時刻を自主的に決定し働く制度です。例えば、定期的に通院が必要な場合について、朝通院してから出勤するといった活用が考えられます。

通勤緩和制度

通勤負担を軽減する観点から、例えば、時差通勤(始業時間及び終業時間に各々30~60分程度の時間差を設けること)、勤務時間の短縮、混雑の少ない経路への変更等を行うものです。通勤時間帯の混雑を避けての出社は、術後の身体への負担を軽減する観点から有効です。

短時間勤務制度

会社の制度として導入することにより、労働者は通常の勤務時間よりも短い時間での就労が可能となります。これにより、身体への負担軽減やラッシュ時間帯の通勤回避といった効果が期待できます。手術等を行った場合、復帰に当たっては、すぐにフルタイムでの就労ではなく、短時間勤務から徐々に慣らしていきたいというニーズは多くあります。

テレワーク制度(在宅勤務・サテライトオフィス等)

テレワークとは、ICTを活用した時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方のことです。オフィスから離れた場所で、ICTを使って仕事ができる制度です。通勤に要する時間がなくなることから、通院時間の確保や、通勤負担の軽減の観点からも有効です。復職に向けて、少しずつ業務遂行を行っていく場合にも効果的です。

●休暇に関する制度

病気有給休暇制度・通院有給休暇制度

長期にわたる治療等が必要な疾病等、治療を受けながら就労する労働者をサポートするために付与される有給休暇です。私傷病の療養のために、年次有給休暇以外で利用でき、取得できる要件や期間は、労使の協議あるいは休暇を与える使用者が決定します。治療・通院のために時間単位や半日単位で取得できる通院有給休暇制度もあります。

時間単位の年次有給休暇

年次有給休暇は原則1日単位ですが、労使協定の締結により、時間単位での取得が可能となります。治療のために通院のほか、労働者のさまざまな事情に応じて、柔軟な休暇の取得が可能となります。

※奨励金では「その他知事が認める仕事と治療の両立に向けた制度」も加算対象になります。

難病・がん患者の就労支援に関する 相談窓口のご案内

難病患者相談窓口

●東京都難病相談・支援センター(順天堂医院内)

📍 東京都文京区湯島1丁目5番32号
順天堂大学医学部附属順天堂医院
☎ 03-5802-1892

🌐 <https://www.fukushihoken.metro.tokyo.lg.jp/iryo/nanbyo/portal/center/center.html>

※療養相談・就労相談について、難病相談支援員(看護師等)や難病患者就労コーディネーターが電話や面談(予約制)で対応します。



●東京都多摩難病相談・支援室(東京都立神経病院内)

📍 東京都府中市武蔵台二丁目6番1号 都立神経病院2階
☎ 042-323-5880

🌐 <https://www.fukushihoken.metro.tokyo.lg.jp/iryo/nanbyo/portal/center/tama.html>

※療養相談・就労相談について、難病相談支援員(看護師等)や難病患者就労コーディネーターが電話や面談(予約制)で対応します。



●東京都難病ピア相談室(東京都広尾庁舎内)

📍 東京都渋谷区広尾五丁目7番1号 東京都広尾庁舎1階
☎ 03-3446-0220(相談専用)
☎ 03-3446-1144(予約・問合せ用)

🌐 <https://www.fukushihoken.metro.tokyo.lg.jp/iryo/nanbyo/portal/center/peer.html>

※日常生活・療養生活における相談について、ピア相談員(難病患者・家族)が電話や面談(予約制)で対応します。



がん患者相談窓口

●がん相談支援センター

(都内のがん相談支援センター一覧)

🌐 https://www.fukushihoken.metro.tokyo.lg.jp/iryo/iryo_hoken/gan_portal/soudan/center.html



●東京産業保健総合支援センター

📍 東京都千代田区三番町6-14 日本生命三番町ビル3F
☎ 03-5211-4480(東京産業保健総合支援センター 相談・お問い合わせについて)
🌐 <http://www.tokyos.johas.go.jp>



●地域窓口(地域産業保健センター)

(東京産業保健総合支援センター 地域窓口一覧)

🌐 <http://www.tokyos.johas.go.jp/region.html>



●ハローワーク飯田橋(東京労働局)

📍 東京都文京区後楽1丁目9番20号

🌐 https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-hellowork/list/iidabashi/kyushokusha/choukiryouyousha_00001.html

※「就業支援ナビゲーター」が、窓口相談(予約担当制)のほか、国立がん研究センター中央病院や都立駒込病院、虎ノ門病院と連携して出張相談を実施しています。



東京都は難病やがん患者の治療と仕事の両立に向け積極的に取り組む企業を支援します!

東京都難病・がん患者 就業支援奨励金のご案内

最大90万円を
支給します

申請期間は右記記載

奨励金の概要

01 採用奨励金

難病やがん患者を、治療と仕事の両立に配慮して、新たに雇入れ、就業継続に必要な支援を行う事業主に奨励金を支給します。

主な要件 ※この他にも要件があります

- 難病・がん患者を週所定労働時間**10時間以上**の労働者(就労継続支援A型事業所利用者として雇用される者は除く。)として新たに雇入れたこと。
- 雇入れ時に、労働者と話し合いを行い、治療と仕事の両立に向けて、就業時に必要な配慮事項を定めた支援計画書を策定のうえ、その計画に基づき合理的な範囲内で必要な配慮を行い、6か月以上雇用を継続したこと。
- 雇入れた労働者が東京都内の事業所に勤務していること。

支給金額

- 雇入れ時の週所定労働時間20時間以上 : 60万円/人
- 雇入れ時の週所定労働時間10時間以上20時間未満 : 40万円/人

02 雇用継続助成金

難病やがんの発症等により休職した労働者を、治療と仕事の両立に配慮して復職させ、就業継続に必要な支援を行う中小企業事業主に助成金を支給します。

主な要件 ※この他にも要件があります

- 週所定労働時間が**20時間以上**で継続的に雇用されている労働者(就労継続支援A型事業所利用者として雇用されるものは除く。)が、発症等により**連続して10日間以上**休職した後、週所定労働時間**10時間以上**で復職したこと。
- 復職時に、労働者と話し合いを行い、治療と仕事の両立に向けて、就業時に必要な配慮事項を定めた支援計画書を策定のうえ、その計画に基づき合理的な範囲内で必要な配慮を行い、6か月以上雇用を継続したこと。
- 復職した労働者が東京都内の事業所に勤務していること。

支給金額

- 復職時の週所定労働時間20時間以上 : 60万円/人
- 復職時の週所定労働時間10時間以上20時間未満 : 40万円/人

03 制度導入加算

上記の「採用奨励金」又は「雇用継続助成金」の申請に併せて、対象となる労働者の雇入れ時又は復職時に、治療と仕事の両立に配慮した勤務・休暇制度などを新たに導入する場合、助成金を加算します。

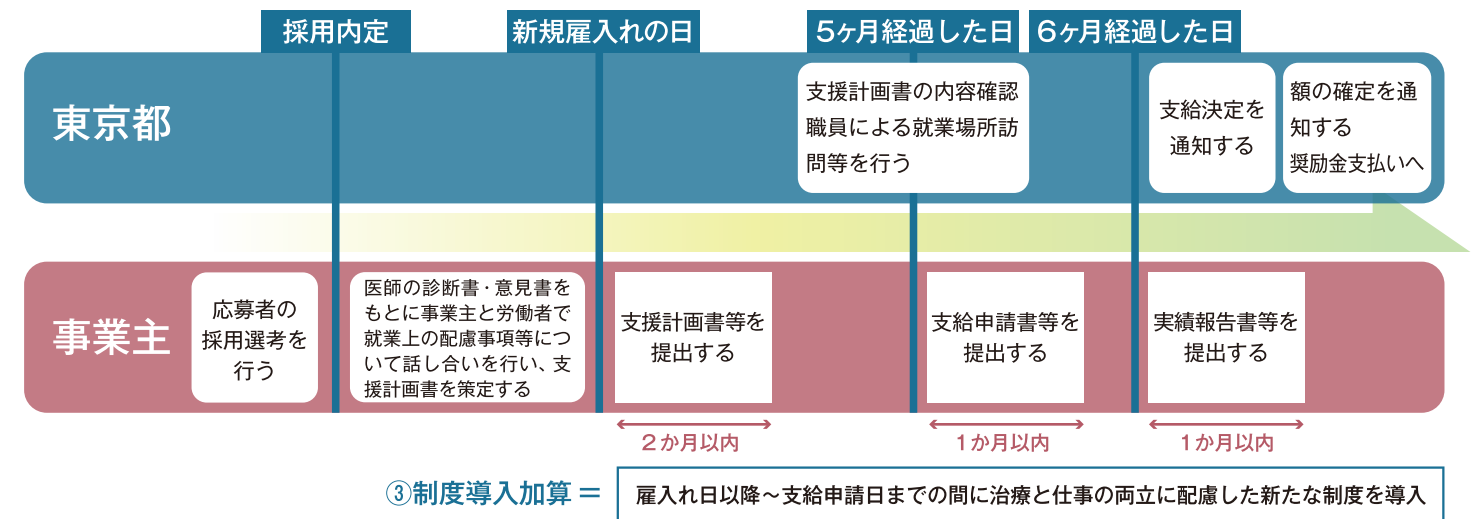
※この他にも要件があります

支給金額 ●上記「採用奨励金」又は「雇用継続助成金」に加算して、1制度導入で10万円、最大30万円

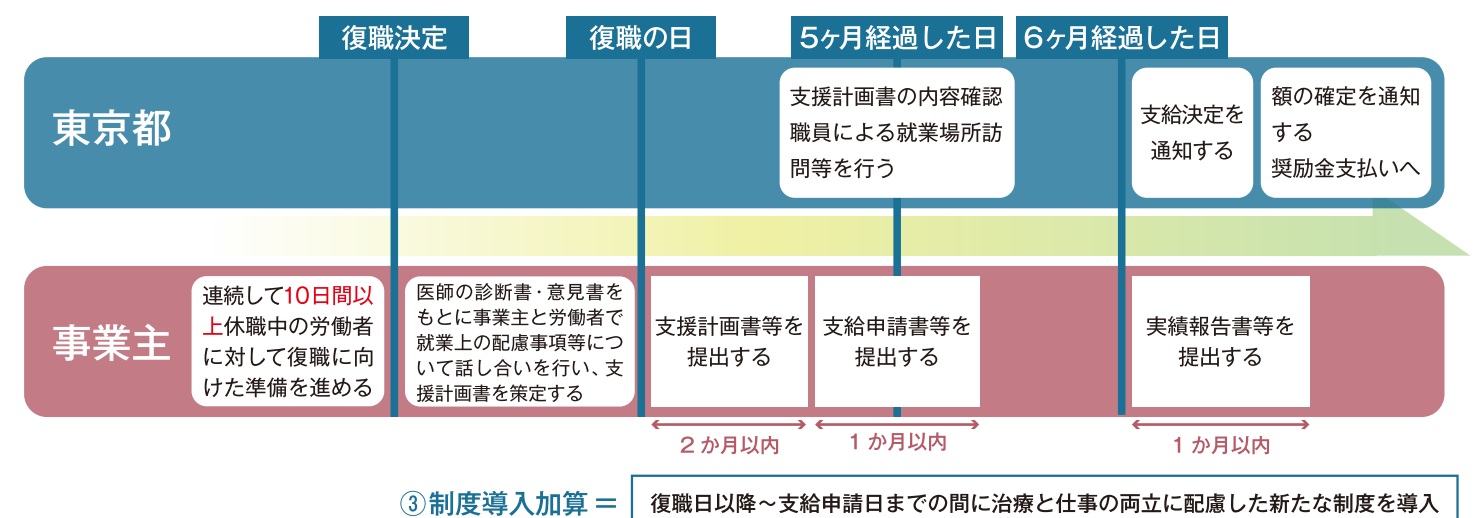
申請の流れ

各申請期間をご確認ください!

①採用奨励金の場合



②雇用継続助成金の場合



※この案内に記載されている内容は、令和5年4月1日以降に雇入れ又は復職した場合に適用されます。それより前に雇入れ又は復職した場合には、改正前の内容が適用されます。

申請方法

支給対象となる難病・がん疾患、対象事業主・労働者の要件や申請に必要な書類等の詳細や、申請様式等は以下のホームページをご覧ください(申請様式等ダウンロード可)。

東京都産業労働局雇用就業部ホームページ「TOKYOはたらくネット」
https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/shogai/josei/nan_gan/

申請受付
問合せ

平日の午前9時から午後5時まで(ただし、正午から午後1時までを除く)
 東京都産業労働局 雇用就業部 就業推進課 障害者雇用促進担当
 〒163-8001 東京都新宿区西新宿 2-8-1 東京都庁第一本庁舎 21階北側
 tel: 03-5321-1111 (代) 37-771~774(内)

