

続いて、主治医から提供された情報を産業医等に提供し、就業継続の可否や、就業可能な場合の就業上の措置及び治療に対する配慮に関する意見を聴取します。

これら主治医や産業医等の意見を勘案し、就業を継続させるか否か、具体的な就業上の措置や治療に対する配慮の内容及び実施時期などについて検討します。

その際、就業継続に関する希望の有無や、就業上の措置及び治療に対する配慮に関する要望について、労働者本人から聴取し、十分な話し合いを通じて本人の了解が得られるよう努めることが必要です。

なお、検討に当たっては、疾病に罹患していることをもって安易に就業を禁止するのではなく、できるだけ配置転換、作業時間の短縮、その他の必要な措置を講ずることによって、就業の機会を失わせないよう留意が必要です。

◇更年期世代の健康面のサポートについて

40～50代の更年期世代の労働者は、キャリアも長く知識も経験も豊富な貴重な人材です。

職場としては、まず、更年期について基本的な情報を共有することです。また周囲は、この世代に体調不良があることを理解することが大切です。そして、更年期症状による離職を防ぐために、体調の悪いときに活用できる職場の制度を設けることが重要です。

体調の悪いときに活用できる職場の制度・多様な働き方の事例は、P.14のQ1、Q2をご参照ください。



また、労働者や事業者が利用できる国の支援制度として、医療費支援や助成金など、様々なものがあります。

詳しくは、厚生労働省のホームページをご参照ください。

もっと知りたい! 詳しくはこちら

●治療と仕事の両立支援ナビ (厚生労働省HP)

<https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp/>



●治療と仕事の両立について (厚生労働省HP)

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000115267.html>



●働く女性の心とからだの応援サイト (厚生労働省HP)

<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/health/menopause.html>

