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

仕事と治療の両立支援について

令和８年10月29日（木）

岐阜労働局健康安全課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

はじめに

○　労働施策総合推進法等の一部を改正する法律（令和7年法律第63号）により、令和８年４月１日から、事業主に対し、疾病を抱える労働者の治療と就業の両立を支援するため必要な措置を講じる努力義務が課せられた。

○　「治療と就業の両立支援指針」は、改正後の労働施策総合推進法第27条の３第２項に基づき、事業主による治療と就業の両立支援の取組に関し、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めたものである。

※令和８年２月10日に公示

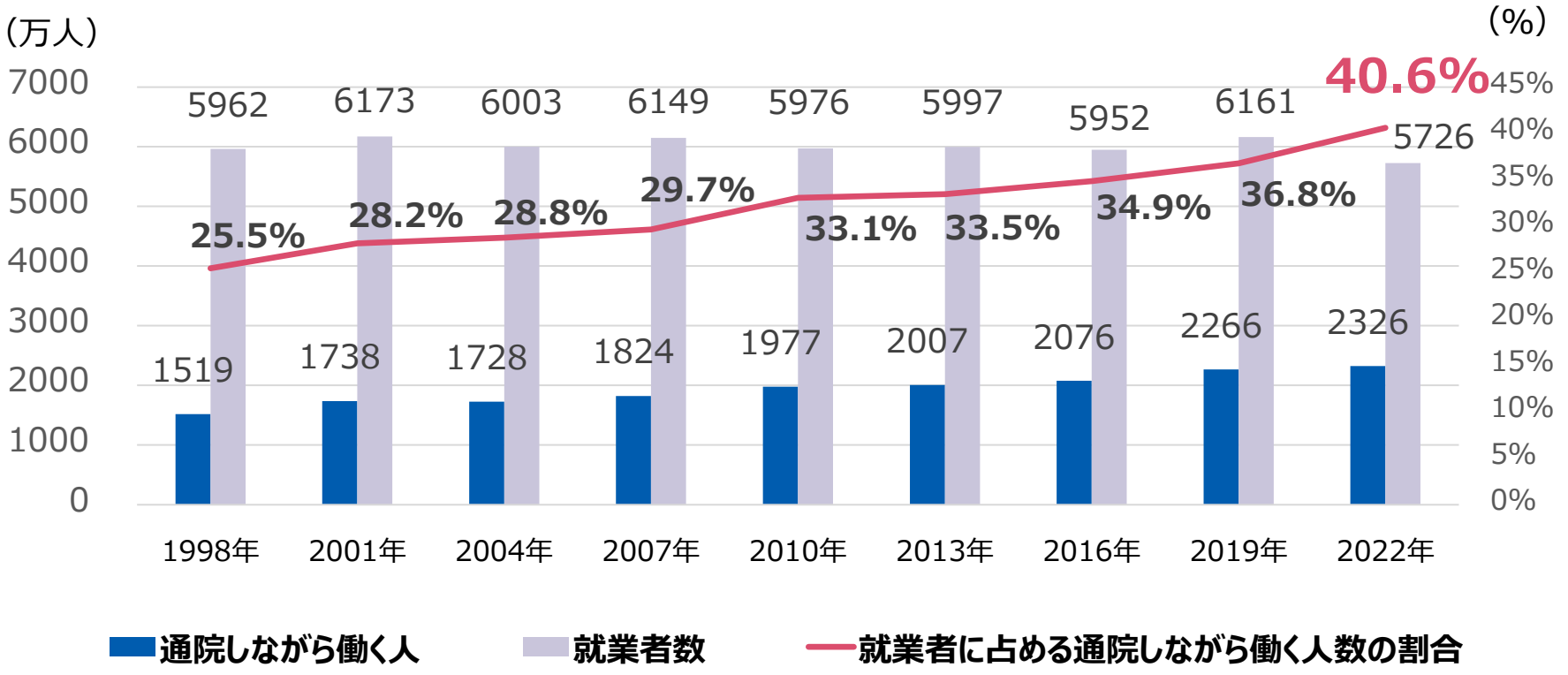
Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

- 疾病を抱える労働者を取り巻く状況
- 治療と仕事の両立支援対策
- 事業主の取組の努力義務化
- 治療と就業の両立支援指針

疾病を抱える労働者を取り巻く状況①

○　何らかの疾病により通院しながら働く労働者の割合は年々上昇している。

通院しながら働く労働者の割合



1．入院者は含まない
2．15歳以上の者
3．就業者数は世帯人員のうち「仕事あり」の者
4．2016年の数値は、熊本県を除いたもの

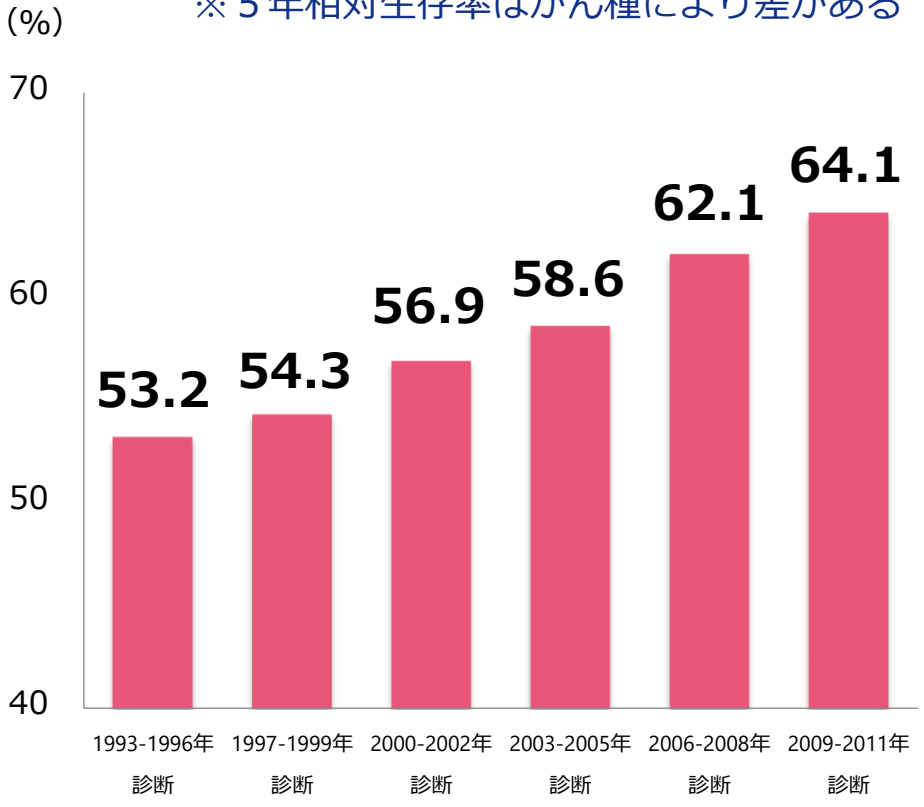
資料出所：厚生労働省「国民生活基礎調査」

疾病を抱える労働者を取り巻く状況②

○ 近年の医療技術の進歩等によって、かつては「不治の病」とされていたがん等の疾病においても生存率が向上し、「長く付き合う病気」に変化しており、労働者が病気になったからといって、すぐに離職しなければならないという状況は必ずしも当てはまらなくなっている。

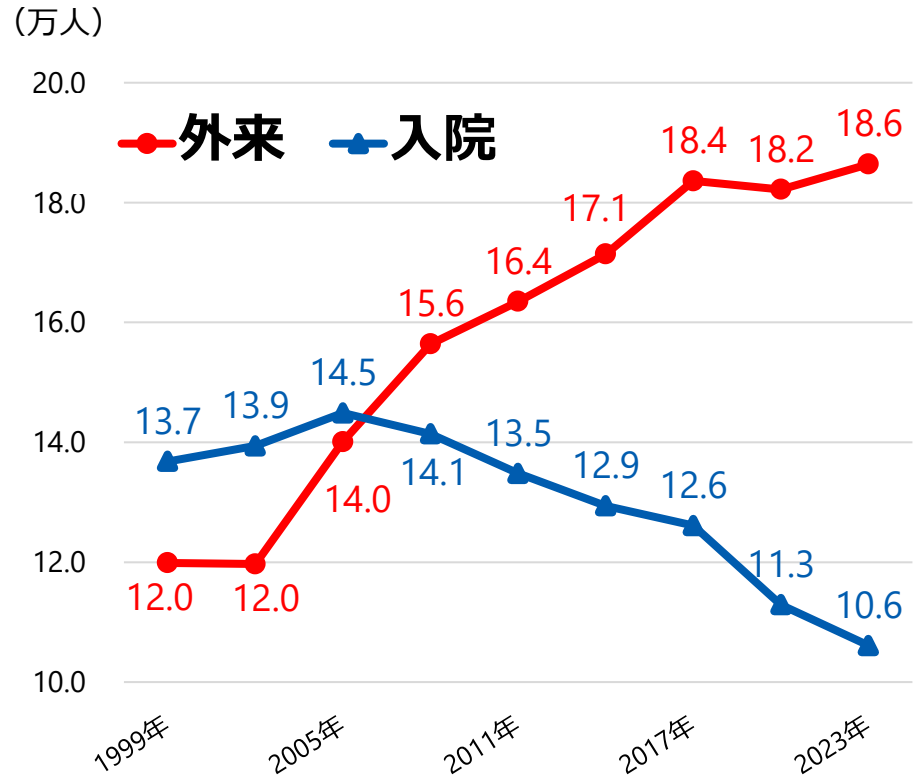
がん患者の5年相対生存率※の推移

※５年相対生存率はがん種により差がある



資料出所：がん診療連携拠点病院等院内がん登録生存率集計報告書

がんの入院患者・外来患者数の推移

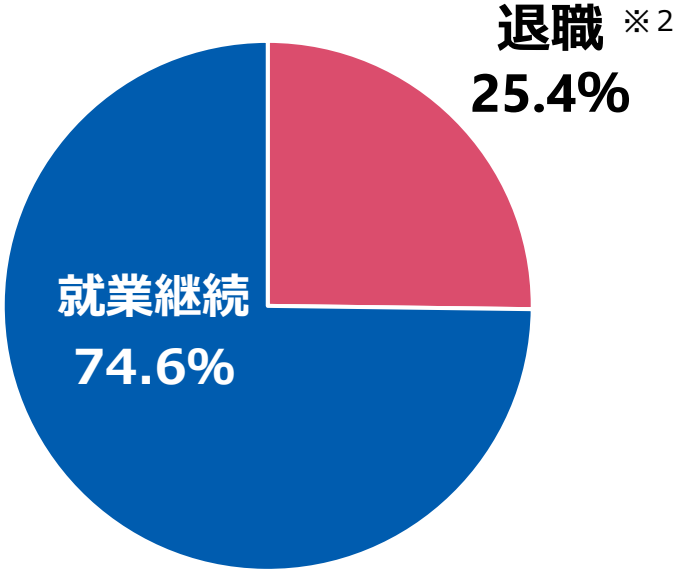


資料出所：厚生労働省「令和５年患者調査」

疾病を抱える労働者を取り巻く状況③

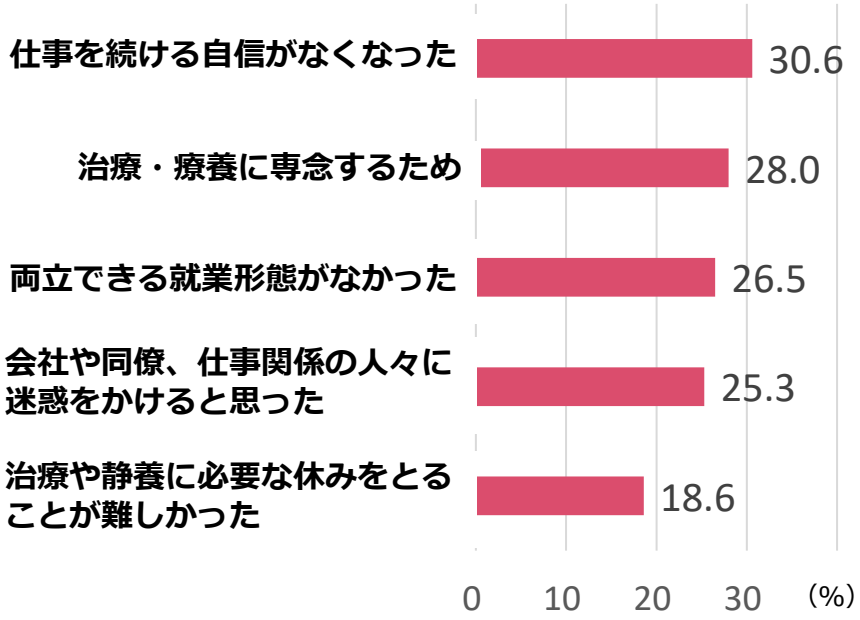
○ 疾病を抱える労働者の中には、疾病に対する労働者自身の不十分な理解や職場の理解・支援体制の不足により、罹患後に早期の離職を余儀なくされ、更には職場復帰や復帰後の就業継続の場面において様々な支障に直面している方も少なくない状況にあると考えられる。

疾病罹患後の就業継続・退職の状況



※1　過去 5 年間にがん・心疾患・ 脳血管疾患・肝炎・糖尿病・難病の病気治療をした者（経過観察含む）
※2 「疾病を理由に退職した」「疾病以外の理由で退職した」の合計

疾病罹患により退職した主な理由



※ 「疾病を理由に退職した」を対象に集計

資料出所：労働政策研究･研修機構　調査シリーズNo.241「病気と仕事の両立に関する実態調査（患者WEB調査）」（2024）を一部改変

- 疾病を抱える労働者を取り巻く状況
- **治療と仕事の両立支援対策**
- 事業主の取組の努力義務化
- 治療と就業の両立支援指針

治療と仕事の両立支援とは

病気を抱えながらも働く意欲や能力のある労働者が仕事を理由として治療機会を逃すことなく、また、治療を理由として職業生活の継続を妨げられることなく、適切な治療を受けながら就労を続けられること。

◆労働者にとっての意義

疾病にかかったとしても、本人が希望する場合は、疾病を増悪させることがないよう、適切な治療を受けながら、仕事を続けられる可能性が高まります。

◆事業者にとっての意義

労働者の健康確保とともに、大切な人材を失わずにすみ、労働者のモチベーション向上により人材の定着や生産性向上につながります。「健康経営」や社会的責任（ＣＳＲ）の取組そのものであり、多様な人材の活用による事業の活性化が期待されます。

◆医療関係者にとっての意義

仕事を理由とする治療の中断や、仕事の過度な負荷による疾病の増悪を防ぐことで、疾病の治療を効果的に進めることが可能となります。

◆社会にとっての意義

疾病を抱える労働者の方々も、それぞれの状況に応じた就業の機会を得ることが可能となり、全ての人が生きがい、働きがいを持って各々活躍できる社会の実現に寄与することが期待されます。

労働施策総合推進法（抄）

○　働き方改革実行計画を踏まえて制定された「働き方改革関連法」（平成30年法律第71号）による改正後の「労働施策総合推進法」第四条に規定する国の施策の一つとして、治療と仕事の両立支援が明記された。

（国の施策）

第四条　国は、第一条第一項の目的を達成するため、前条に規定する基本的理念に従つて、次に掲げる事項について、総合的に取り組まなければならない。

一～九　（略）

十　疾病、負傷その他の理由により治療を受ける者の職業の安定を図るため、雇用の継続、離職を余儀なくされる労働者の円滑な再就職の促進その他の治療の状況に応じた就業を促進するために必要な施策を充実すること。

十一～十六　（略）

２～３　（略）

治療と仕事の両立支援施策

➢ ガイドライン、マニュアル等の整備・周知啓発

「治療と仕事の両立支援ガイドライン」（平成28年２月公表）、「企業・医療機関の連携のためのマニュアル」等

➢「産業保健総合支援センター」による企業支援 ・・・資料２

各都道府県の産業保健総合支援センターに治療と仕事の両立支援の専門スタッフを配置し、専門的研修や相談対応、事業場への訪問による制度導入支援等の企業支援を実施（無料）

➢「両立支援コーディネーター」の養成 ・・・資料３

独立行政法人労働者健康安全機構において養成研修を実施（無料）

➢「診療報酬」による医療機関の連携促進 ・・・資料４

平成30年度診療報酬改定において、両立支援指導料を新設

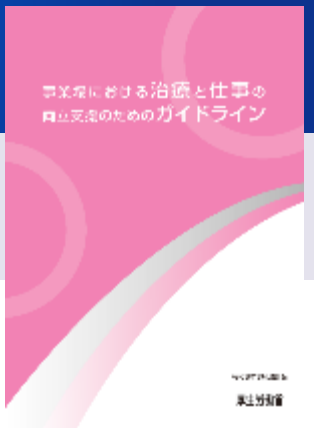
➢「地域両立支援推進チーム」の設置

各都道府県労働局を事務局とし、自治体、地域の企業、医療機関、支援機関等との連携した取組の推進

➢ ポータルサイト「治療と仕事の両立支援ナビ」

企業や医療機関の取組事例等、総合的な情報発信

治療と仕事の両立支援ガイドライン（平成28年２月公表）



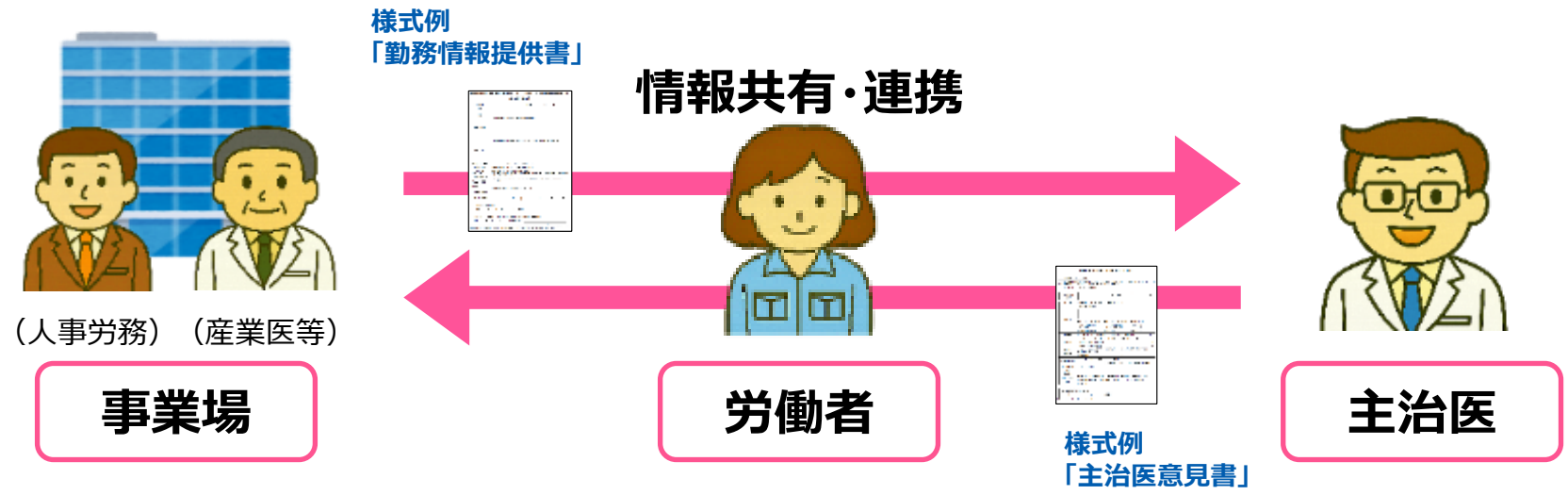
○　事業場における両立支援のための取組事項をまとめたもの

1　両立支援を行うための環境整備

○ 事業主の方針表明　**○ 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）

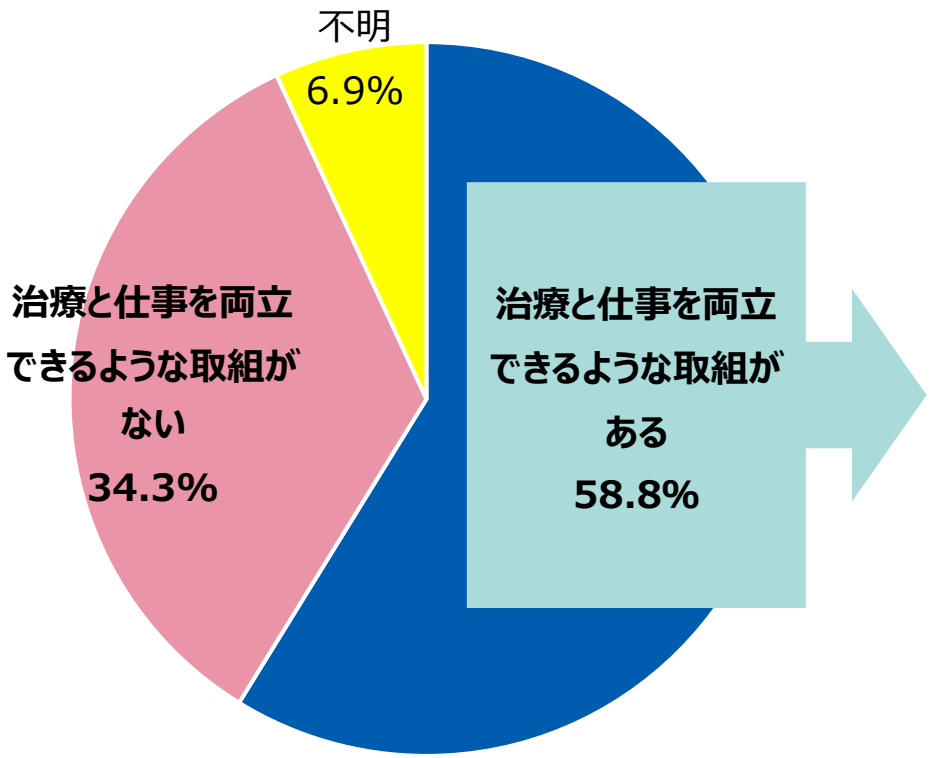
2　個別の両立支援の進め方



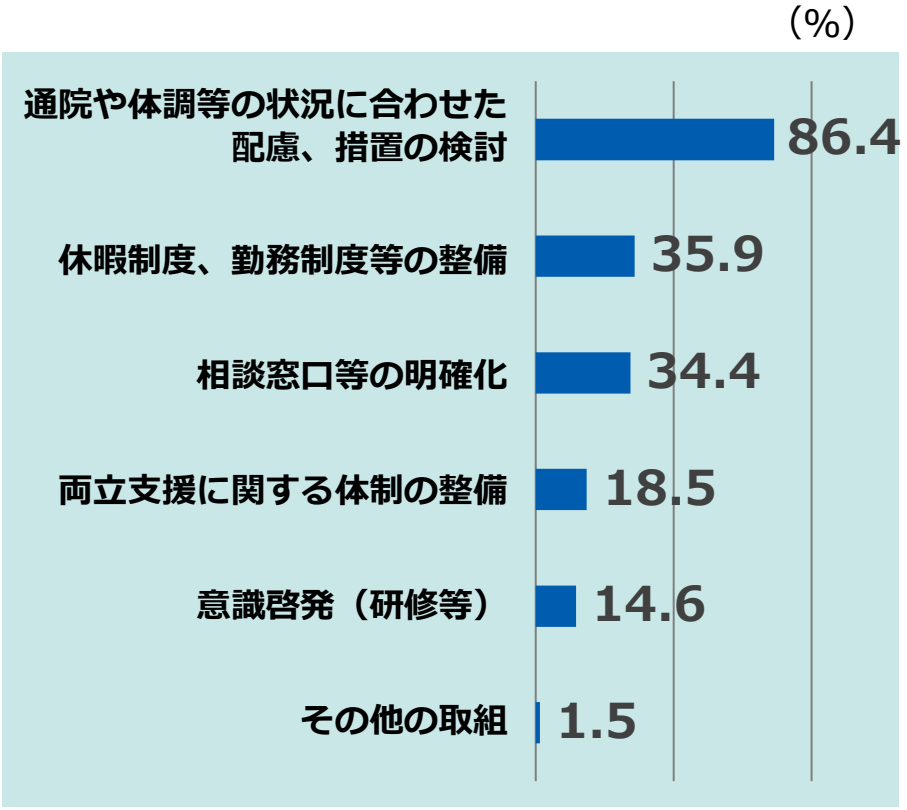
事業場における取組の状況

○　治療と仕事の両立支援の「取組がない」が約３割、「取組がある」とする約６割の内訳も多くは個別対応であり、社内制度や支援体制等の環境整備に取り組んでいるものは少ない。

治療と仕事を両立できるような取組の有無



取組の内容



資料出所：令和４年　労働安全衛生調査（実態調査）

「産業保健総合支援センター」による企業支援

○　各都道府県の産保センターに治療と仕事の両立支援の専門スタッフを配置し、専門的研修や相談対応、事業場への訪問による制度導入支援等の企業支援を実施（無料）

資料２

➢ 産業保健関係者を対象とした専門的研修

産業医、保健師、衛生管理者等の産業保健関係者を対象として、治療と仕事の両立支援をテーマとする専門的研修を実施。

➢ 事業場への相談対応・訪問支援

専門的な相談に窓口、電話、メール等により対応。また、事業場の依頼を受けて、専門スタッフが事業場を訪問し、制度導入等の支援や社員教育等を実施。

➢ 個別調整支援

患者（労働者）本人又は事業場の申出を受けて、専門スタッフが個別の治療と仕事の両立支援の調整を行い、両立支援プランの作成を支援。

両立支援コーディネーターとは

○　両立支援コーディネーターは、患者である労働者に寄り添い、職場と医療機関の間の情報の橋渡しを行いながら、継続的な相談支援等を行う役割を担う

資料３

企業のコーディネーター
・人事労務担当者
・産業保健スタッフ

支援機関のコーディネーター
・社会保険労務士
・産業カウンセラー
・キャリアコンサルタント　　等

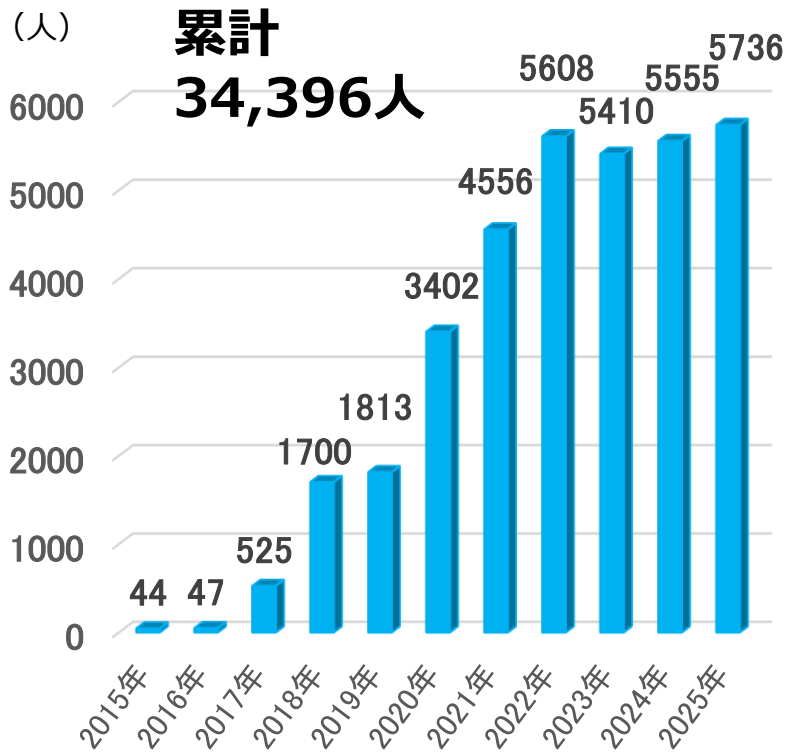
医療機関のコーディネーター
・医療ソーシャルワーカー
・看護師　　等

両立支援コーディネーターの養成

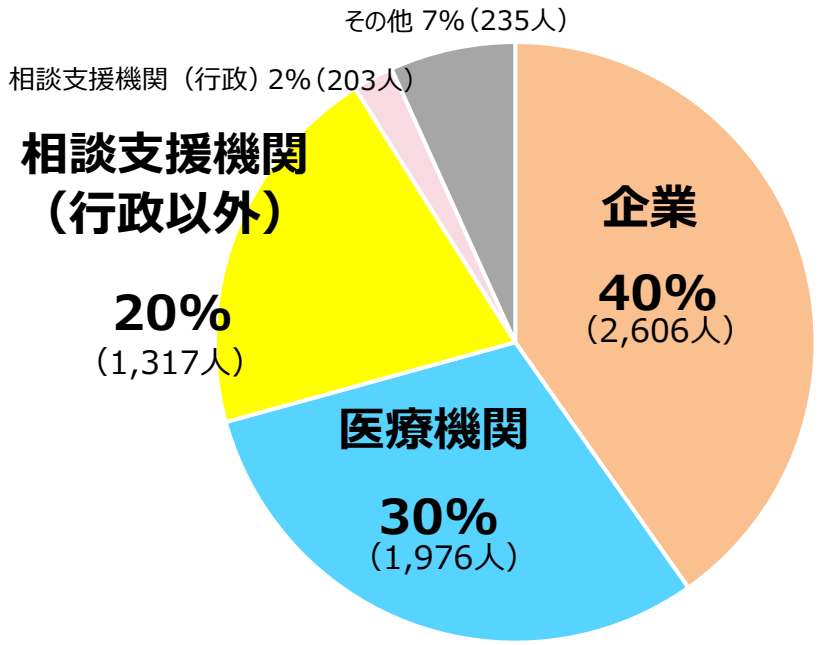
○　養成研修はこれまで約３万人超が受講。配置状況は、企業：約４割、医療機関：約３割、相談支援機関：約２割と、様々な機関で支援が受けられる態勢が整いつつある。

資料３

養成研修受講者（2015～2025年度）



配置状況（勤務先）



両立支援コーディネーター基礎研修修了者フォローアップ調査（2023.12）
・対象者　2015～2022年度の研修修了者　17,695人
・回答数　6,479人（回収率36.6%）

○ 疾病を抱える労働者を取り巻く状況

○ 治療と仕事の両立支援対策

○ 事業主の取組の努力義務化

○ 治療と就業の両立支援指針

治療と就業の両立支援の推進（労働施策総合推進法の改正）

改正の趣旨

- 高齢者の就労の増加や医療技術の進歩等を背景に、疾病を治療しながら仕事をする労働者は年々増加しており、今後も一層の増加が見込まれている。
- 治療と仕事の両立支援対策を推進し、働きながら治療を続ける方の就業環境を整備する必要。

⇒ **ガイドラインによる事業主の取組の更なる促進を図る。**

見直し内容

○ **事業主に対し、職場における治療と就業の両立を促進するため必要な措置を講じる努力義務を課す。**

○ **当該措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備する。**

※ これまでの法的根拠がないガイドラインを、法律に基づく指針として位置付けるものであり、ガイドラインを参考に策定する。

労働施策総合推進法（抄）

○　労働施策総合推進法等の一部を改正する法律（令和７年法律第63号）により第二十七条の三を新設（施行期日：令和８年４月１日）

第八章　治療と就業の両立支援

第二十七条の三　事業主は、疾病、負傷その他の理由により治療を受ける労働者について、就業によつて疾病又は負傷の症状が増悪すること等を防止し、その治療と就業との両立を支援するため、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

２　厚生労働大臣は、前項に規定する措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針（以下この条において「治療と就業の両立支援指針」という。）を定め、これを公表するものとする。

３　治療と就業の両立支援指針は、労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）第七十条の二第一項に規定する指針と調和が保たれたものでなければならない。

４　厚生労働大臣は、治療と就業の両立支援指針に従い、事業主又はその団体に対し、必要な指導、援助等を行うことができる。

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

○ 疾病を抱える労働者を取り巻く状況

○ 治療と仕事の両立支援対策

○ 事業主の取組の努力義務化

○ 治療と就業の両立支援指針

治療と就業の両立支援指針（概要）

趣旨

労働施策総合推進法第27条の３第２項に基づき、事業主による、治療を受ける労働者の治療と就業の両立を支援するための措置に関し、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めるもの

対象

対象労働者： 雇用形態に関わらず全ての労働者
対 象 疾 病： 反復・継続した治療が必要と医師が判断した疾病（国際疾病分類に基づく。負傷を含む。）

両立支援に当たっての留意事項

●本人の申出　●本人との十分な話合い、上司・同僚の理解　●個別事例の特性に応じた配慮　●個人情報の保護

両立支援を行うための環境整備

○ 事業主による基本方針の表明　○ 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
○ 両立支援に関する休暇制度・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
「両立支援プラン」

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。

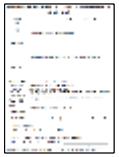
事業場（人事労務）（産業医等）

⓪ 両立支援の申出

勤務情報提供書の作成支援

主治医意見書の提出

労働者



様式例
「勤務情報提供書」

❶ 勤務情報提供書

❷ 主治医意見書

主治医

様式例
「両立支援カード」

様式例
「主治医意見書」

指針の対象

対象労働者

雇用形態に関わらず全ての労働者

※ 個人事業主等（事業を行う者のうち労働者を使用しないもの及び中小企業の事業主又は役員）については、個人事業主等として事業を行う上では、自らの心身の健康に配慮することが重要であり、各種支援を活用しつつ自らで健康管理を行うことが基本であるため、対象とならない。

対 象 疾 病

反復・継続した治療が必要と医師が判断した疾病
（国際疾病分類に基づく。負傷を含む。）

※ 治療を伴うが、短期で治癒するなど、就業の継続への影響や離職を余儀なくされることが想定されないもの（感冒等）、疾病にあたらないもの（美容医療、審美歯科等）は、含まれない。

令和８年2月24日付け基発0224第6号・職発0224第29号「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第８章の規定等の施行等について（通達）」

両立支援に当たっての留意事項

労働者本人の申出

治療と就業の両立支援は、私傷病である疾病に関わるものであることから、労働者本人からの支援を求める申出を端緒として取り組むことが基本となります。

労働者との十分な話合い、上司・同僚等の理解

労働者に対する措置等の検討に当たり、事業主が一方的に判断しないよう、以下の取組が必要です。

- 就業継続の希望や配慮の要望を聴取し、十分な話合い等を通じて労働者本人の了解を得られるよう努める
- 疾病のり患をもって安易に就業を禁止せず、主治医や産業医等の意見を勘案して、可能な限り配置転換、作業時間の短縮その他の必要な措置を講じて就業の機会を失わせないよう留意する
- 疾病及びその治療に対する誤解や偏見等が生じないよう、事業主、人事労務担当者、上司・同僚等の関係者において必要な配慮を行う

個人情報の保護

労働者が安心して申出を行える環境をつくるため、個人情報の保護も含めた事業場における治療と就業の両立支援のルール及び体制の整備・明確化が重要です。

治療と就業の両立支援において労働者本人からの申出により事業主が把握した症状、治療の状況等の疾病に関する個人情報については、当該情報を取り扱う者の範囲や第三者への漏えいの防止も含めた適切な情報管理体制の整備が必要となります。

両立支援のための環境整備①

事業主の方針表明

・事業主として、治療と就業の両立支援に取り組むに当たっての基本方針を表明し、全ての労働者に周知することで、職場風土を醸成する。

研修等を通じた意識啓発

・全ての労働者及び管理職に対して、治療と就業の両立支援に関する研修等を通じた意識啓発を行う。

両立支援のための環境整備②

相談窓口の明確化・社内の支援体制の整備

・労働者が安心して相談や支援の申出を行うことができるように、相談窓口や申出が行われた場合の情報の取扱い等を明確にします。

・関係者（事業主、人事労務担当者、産業保健スタッフ、上司・同僚等）の役割や対応手順を、あらかじめ整理しておくことが望まれます。

両立支援のための環境整備③

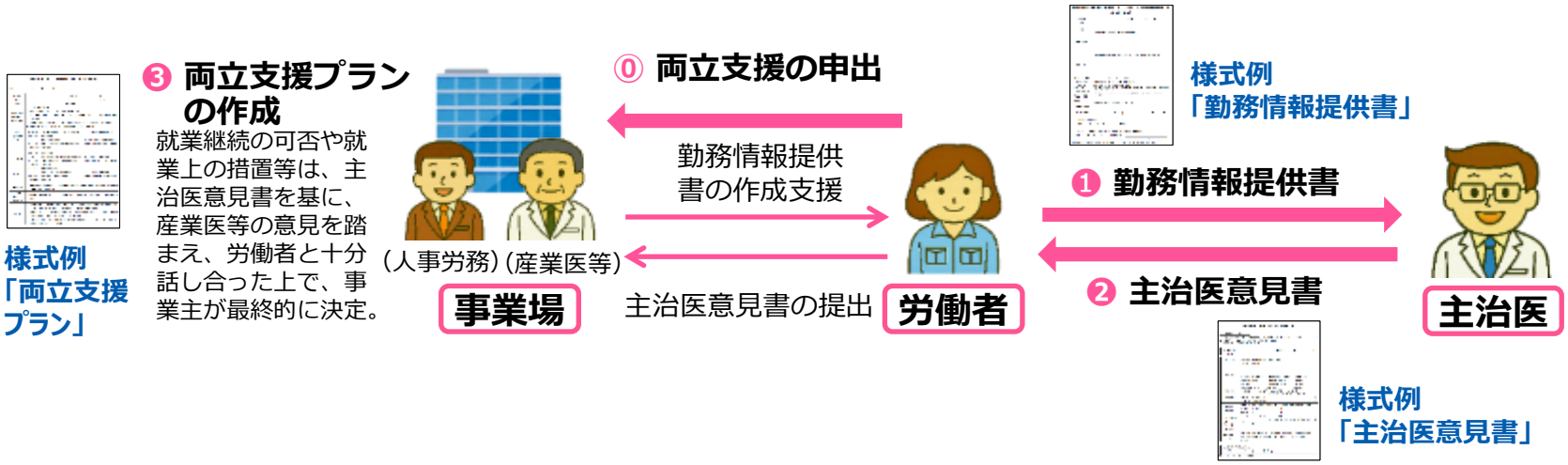
社内制度（休暇制度・勤務制度）の整備

治療と就業の両立支援においては、短時間の治療が定期的に繰り返される場合、就業時間に一定の制限が必要な場合、通勤による負担軽減のために出勤時間をずらす必要がある場合等があることから、以下のような休暇制度、勤務制度を各事業場の実情に応じて導入し、治療のための配慮を行うことが望まれます。

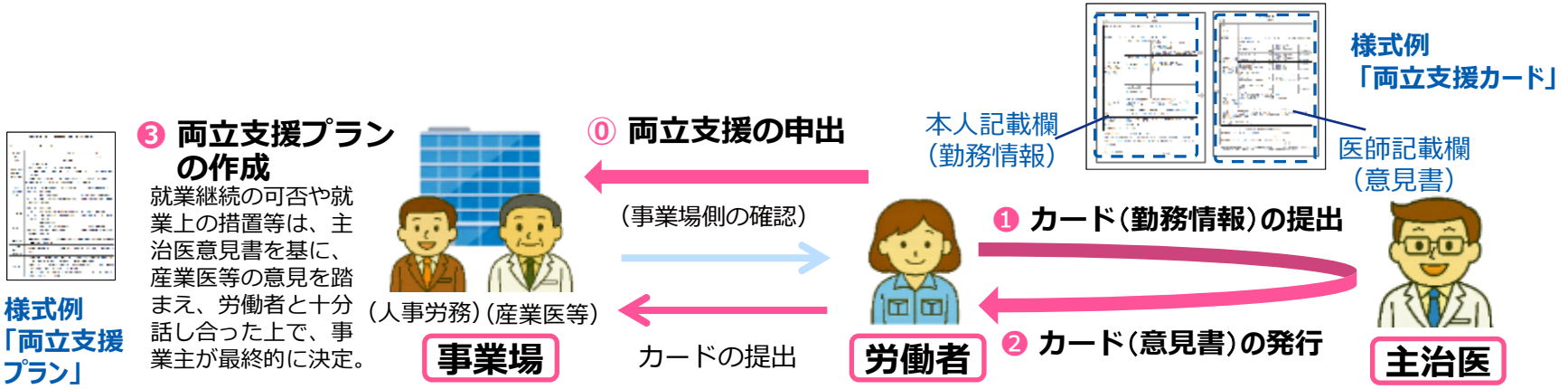
・休暇制度：時間単位の年次有給休暇、傷病休暇、病気休暇　等
・勤務制度：時差出勤制度、短時間勤務制度、在宅勤務制度、試し出勤制度　等

個別の両立支援の進め方（様式例の活用による支援フロー）

様式例「勤務情報提供書」・「主治医意見書」を用いる場合



様式例「両立支援カード」を用いる場合



個別の両立支援の進め方❶

❶　労働者は、就業の状況等の情報を主治医に提供します。

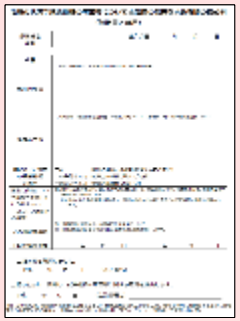
※　産業医等の産業保健スタッフや人事労務担当者は、勤務情報提供書の作成支援や、両立支援に関する手続きの説明など、必要な支援を行うことが望まれます。

※　勤務情報提供書には、職務上最低限必要となる作業や要件、想定される就業上の措置や配慮事項について、具体的に記載することが望まれます。その際、事業者としてどの程度まで配慮が可能かについても記載があると、主治医はより現実的な意見を述べやすくなります。

勤務情報提供書の作成支援

事業場

様式例
「勤務情報提供書」
「両立支援カード」



労働者

主治医

様式例「勤務情報提供書」

資料５－１

以下のような内容を記載すると、主治医から具体的な助言が得られやすい。

○　職務上最低限必要となる作業や要件

○　想定される就業上の措置や配慮事項（事業者としてどこまで対応が可能か）

○　事業者や労働者が悩んでいること、主治医に相談したいこと

勤務情報を主治医に提供する際の様式例

（主治医所属・氏名）　先生

今後の就業継続の可否、業務の内容について職場で配慮したほうがよいことなどについて、先生にご意見をいただくための従業員の勤務に関する情報です。

どうぞよろしくお願い申し上げます。

従業員氏名		生年月日	年　月　日
住所			

職　種	※事務職、自動車の運転手、建設作業員など
職務内容	（作業場所・作業内容） □体を使う作業（重作業）　□体を使う作業（軽作業）　□長時間立位 □暑熱場所での作業　□寒冷場所での作業　□高所作業 □車の運転　□機械の運転・操作　□対人業務 □遠隔地出張（国内）　□海外出張　□単身赴任
勤務形態	□常昼勤務　□二交替勤務　□三交替勤務　□その他（　　）
勤務時間	時　分 ～ 時　分（休憩　時間、週　日間） （時間外・休日労働の状況：　　） （国内・海外出張の状況：　　）
通勤方法 通勤時間	□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　□その他（　　） 通勤時間：（　　）分
休業可能期間	年　月　日まで（　日間） （給与支給　□有り　□無し　傷病手当金　%）
有給休暇日数	残　日間
その他 特記事項	
利用可能な制度	□時間単位の年次有給休暇　□傷病休暇・病気休暇　□時差出勤制度 □短時間勤務制度　□在宅勤務（テレワーク）　□試し出勤制度 □その他（　　）

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　□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　□保健師

上記内容を確認しました。 令和　年　月　日	（本人署名）
令和　年　月　日 住所	（会社名） 電話番号

個別の両立支援の進め方❷

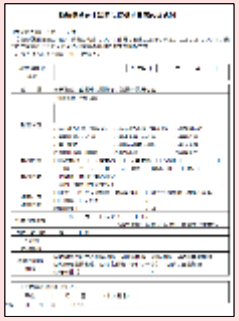
❷　労働者は、主治医から、両立支援に必要な情報を収集して事業主に提出します。

※　主治医から提供をうけることが望ましい事項

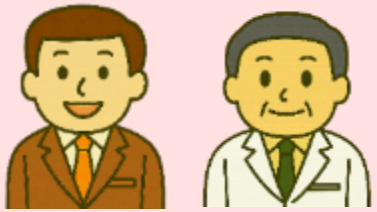
ア　症状、治療の状況
イ　就業継続の可否
ウ　就業上の措置
エ　治療に対する配慮
} に関する意見

あなたの会社では、短時間勤務の制度があるので、しばらく利用することで就業は可能です。

あなたの業務内容では○○の症状が影響することがあるため、会社には△△の配慮をお願いしてください。



様式例
「主治医意見書」
「両立支援カード」



（人事労務）（産業医等）

事業場

労働者

主治医

様式例「主治医意見書」

資料５－２

主治医から提供をうけることが望ましい事項

- ア　症状、治療の状況
- イ　就業継続の可否
- ウ　就業上の措置
- エ　治療に対する配慮

治療の状況や就業継続の可否等について主治医の意見を求める際の様式例

患者氏名		生年月日	年　月　日
住所			

病名	
現在の症状	（通勤や業務遂行に影響を及ぼし得る症状や薬の副作用等）
治療の予定	（入院治療・通院治療の必要性、今後のスケジュール（半年間、月１回の通院が必要、等））
退院後／治療中の就業継続の可否	□可　（職務の健康への悪影響は見込まれない） □条件付きで可（就業上の措置があれば可能） □現時点で不可（療養の継続が望ましい）
望ましい就業上の措置	例：重いものを持たない、暑い場所での作業は避ける、車の運転は不可、残業を避ける、長期の出張や海外出張は避ける　など 注）提供された勤務情報を踏まえて、医学的見地から必要と考えられる配慮等の記載をお願いします。
治療に対する配慮事項	例：通院時間を確保する、休憩場所を確保する　など 注）治療のために必要と考えられる配慮等の記載をお願いします。
上記の措置期間	年　月　日　～　年　月　日

上記内容を確認しました。
令和　年　月　日　（本人署名）

上記のとおり、就業継続の可否等に関する意見を提出します。
令和　年　月　日　（主治医署名）＿＿＿＿＿＿＿＿

住所　電話番号

※１この様式は、患者が病状を悪化させることなく治療と就労を両立できるよう、職場での対応を検討するために使用するものです。この書類は、患者本人から会社に提供され、プライバシーに十分配慮して管理されます。

※２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す。

個別の両立支援の進め方❸

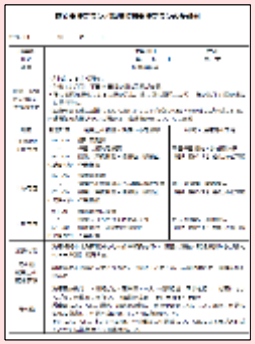
❸　事業主は、主治医や産業医等の意見を踏まえ、就業継続の可否を判断します。

事業主は、疾病を抱える労働者を就業させると判断した場合、労働者の健康確保対策等として、就業によって疾病が増悪しないよう、必要な就業上の措置や治療に対する配慮を検討し、適切に実施することが求められます 。

事業場

就業継続・職場復帰の可否や就業上の措置等については、主治医意見書を基に、産業医等の意見を踏まえ、労働者本人と十分話し合った上で、事業主が最終的に決定します。

様式例
「両立支援プラン／職場復帰プラン」



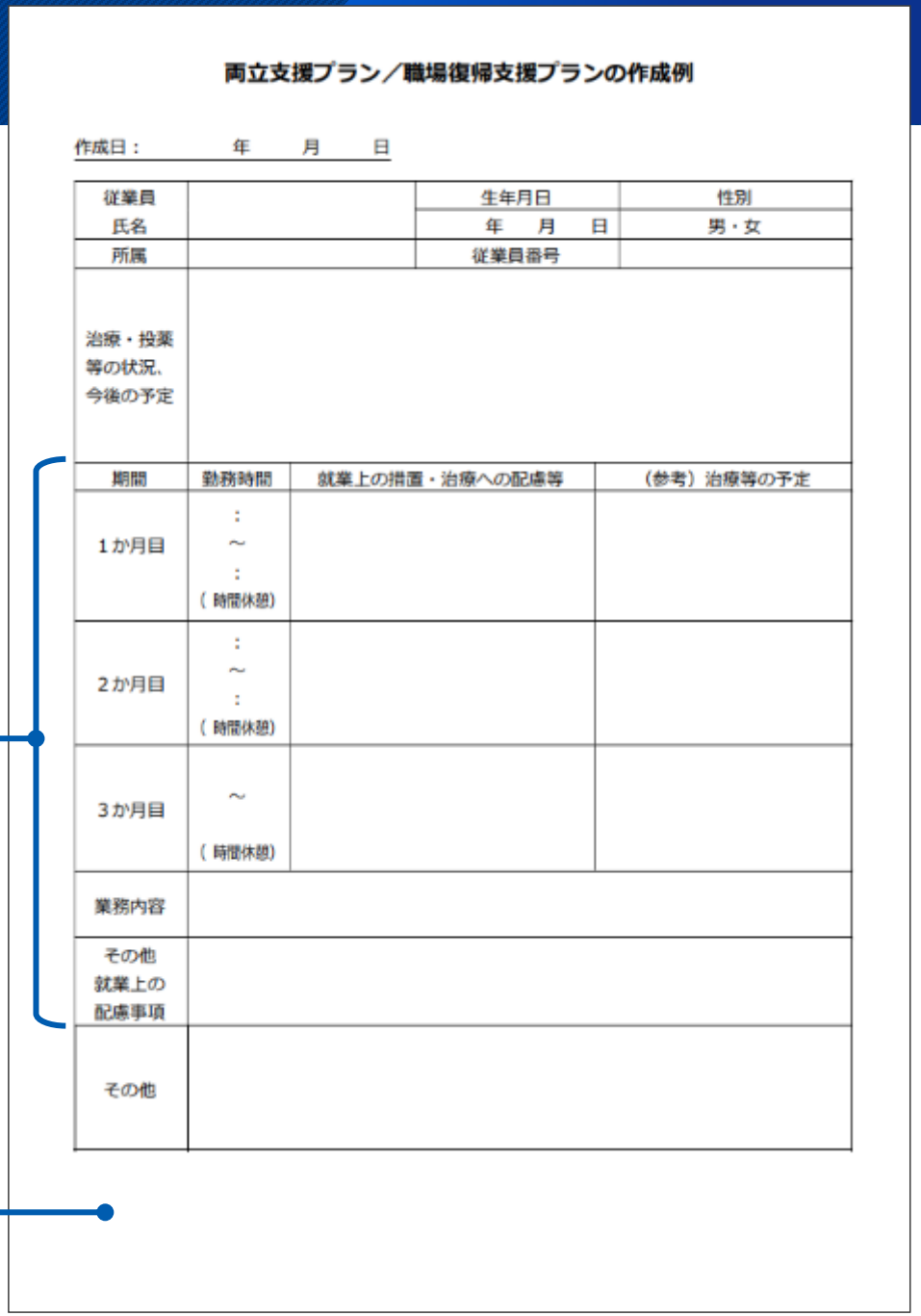
※　治療の経過によっては必要な措置や配慮の内容、時期・期間が変わることも考えられるため、フォローアップ面談等を行い、必要に応じて両立支援プランの内容を見直すことが必要です。

様式例「両立支援プラン」

資料５－３

就業上の措置や配慮事項、実施時期については、主治医意見書の内容をもとに、産業医等の意見を勘案しながら、労働者本人と十分に話し合い、検討する

署名欄を設け、労働者本人、事業主及び関係者（産業医、人事労務担当者、上司等）による話合いの上作成されたものであることが分かるようにすることが望ましい



両立支援プラン／職場復帰支援プランの作成例

作成日：　　年　　月　　日

従業員 氏名		生年月日 年　月　日	性別 男・女
所属		従業員番号	
治療・投薬等の状況、今後の予定			

期間	勤務時間	就業上の措置・治療への配慮等	（参考）治療等の予定
１か月目	： ～ ： （　時間休憩）		
２か月目	： ～ ： （　時間休憩）		
３か月目	～ （　時間休憩）		
業務内容			
その他就業上の配慮事項			
その他			

支援を活用しましょう

両立支援ナビをチェック

両立支援ナビ

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

研修申込等

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

産保センター

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。

両立支援に取り組む企業の声　～これから取り組む企業のみなさんへ～

私が一番後悔していることは、最初にがんに罹患した従業員が病気を伝えてくれたときに、「大丈夫だよ」と言ってあげられなかったことです。従業員が一番不安なとき、会社として何も支援の準備ができておらず、頼れる存在になれませんでした。

支援対象となる従業員が現れてから取組を始めていては、対応が間に合わないように思います。病気が発覚した直後の一番不安な時期に寄り添った対応ができるように、事前に準備をしておくことが大切です

株式会社シニアライフアシスト　取締役／管理部部長・両立支援コーディネーター：小西さん

これまで治療と仕事の両立を支援してきた従業員２名は、現在も元気に働いています。うち１名は休業前は現場作業でしたが、復帰後は業務転換し、本人の経験やスキルを活かした後輩指導の役割を担ってもらうことにしました。現場からは後進育成が進んだとの声があがっています。

健康経営、働き方改革、治療と仕事の両立支援に地道に取り組み、また積極的に周知することで、社内外から安心して働き続けられる会社として認知されるようになってきたと感じます。採用においてもプラスになっていると思います。

株式会社イボキン　管理本部長（執行役員）：吉田さん

※ ポータルサイト「治療と仕事の両立支援ナビ」取組事例より