

平成 19 年度厚生労働省委託

病気等のブランクを克服できる人事制度のための
調査研究事業
報告書

平成 20 年 3 月

みずほ情報総研株式会社

< 目 次 >

第1章 調査の実施概要

- 1. 調査の背景と目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 2. 調査概要
 - (1) 研究会の設置・開催・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
 - (2) アンケート調査・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
 - (3) 企業ヒアリング調査・・・・・・・・・・・・・・・・ 3

第2章 アンケート調査結果の分析

- 1. 回答企業の属性・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
- 2. 回答企業における私傷病発生状況の主観的認識について・・・・・・・・ 6
- 3. 回答企業における健康管理のためのインフラ整備状況・・・・・・・・ 8
- 4. 回答企業における「私傷病による休業者」に対する生活支援及び私傷病の治療について・・・・・・・・ 11
- 5. 回答企業における復職支援の取り組みについて・・・・・・・・ 18
- 6. ご参考・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 21

第3章 企業ヒアリング調査結果

- 1. 企業ヒアリング調査結果について・・・・・・・・・・・・・・・・ 33
- 2. ヒアリング調査結果のポイント・・・・・・・・・・・・・・・・ 33

第4章 調査から得られた示唆

- 1. 私傷病の発生状況等について・・・・・・・・・・・・・・・・ 42
- 2. 企業が従業員の健康を守るために整備しているインフラについて・・・・・・・・ 42
- 3. 私傷病による休業制度の整備と運用について・・・・・・・・ 42
- 4. 復職に向けて ～私傷病によるブランクの克服に企業としてできること～・・・・ 43

資料編

- 1. アンケート調査票・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 45
- 2. 集計表・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 52

第1章 調査の実施概要

1. 調査の背景と目的

年々増大する労働負荷と疾病発生状況

近年、企業における合理化等が著しく進展する中、仕事内容が質量ともに高度化し、労働者1人にかかる労働負荷も年々増大しつつあるという指摘が多く聴かれる。

こうしたなか、各企業が従業員の健康維持対策や労働災害の発生防止に力を入れているところであるが、それでもこれら労働負荷の増大を遠因としたり、あるいはごく最近話題となっている「メタボリック症候群」等が一因となったりして、職場においてメンタル面の疾患を含めた私傷病全般が増えていると言われている。実際、「社内で私傷病者が増えている」とする企業は増加しているという声は少なからず聴かれるし、また、企業の人事担当者の多くは「潜在的なメンタル疾病者が社内に相当数いる」という感覚を持っていると耳にすることは珍しくなくなっている。

病気等のブランクを克服するための人事制度の現状把握は不十分

企業で働く者が病気等になってしまい、このための休暇・休職により勤務ブランクが生じてしまった場合、一定期間は各企業の諸制度等により雇用は保障されるものの、ブランクが長期間に及ぶ場合は復職困難となり退職せざるを得ないケースもある。

現状、企業各社がどの程度の期間の雇用保障をしているか、その間の賃金保障や復職に向けた訓練・精神的フォロー、万が一退職に至らざるを得なかった場合の再就職フォロー等に、制度面・運用面でどの程度取り組んでいるかについては、確たる統計データもなく、公にも適切なガイドラインの有り様を設定しづらい状況にある。

病気等のブランクを克服できる人事制度のあり方の検討・周知が必要

本調査では上記に関する各社の事例を踏まえつつ、アンケートを用いて実情を統計的に把握し、さらにヒアリング協力企業からの好事例を研究することにより、企業や労働者が注意すべき点や困った時の相談機関、対処法などについて、学識者が実務担当者等の意見を踏まえながら整理した。そして、これら病気等のブランクを克服するための再チャレンジに向けた、個別企業を超えた人事制度のあり方について論点整理を行い、その結果をパンフレットにし、周知徹底を図ることにより、病気等のブランクを克服する状況を醸成することを目的とした。

2. 調査概要

(1) 研究会の設置・開催

本調査研究事業を進めるにあたり、調査方針・調査項目・分析方法等についてご意見を頂戴するとともに、病気等のブランクを克服できる人事制度のあり方に対する示唆を得るため、下記の学識経験者・実務担当者等を委員とする研究会を設置、計6回開催した。

座長： 今野 浩一郎 (学習院大学経済学部教授)

委員： 秋山 剛 (NTT 東日本関東病院精神神経科部長)

手計 将美 (社団法人情報サービス産業協会調査企画部次長)

西脇 徹 (味の素労働組合中央執行委員長)

藤村 博之 (法政大学ビジネススクールイノベーション・マネジメント研究科教授)

諸星 裕美 (オフィスモロホシ社会保険労務士)

(敬称略・50音順)

(2) アンケート調査

①調査対象

10,000件；株式会社帝国データバンクのデータベースを利用し、全国の企業を「業種10カテゴリー×企業規模4カテゴリー＝計40カテゴリー」に分類。これを基に10,000件を比例配分し、ランダム抽出した。

②調査内容

企業属性、「私傷病に関する病気等休暇・休業制度」とその運用、「私傷病に関する病気等休暇・休業制度」の利用実態、従業員の健康管理体制

③調査方法

郵送配布・郵送回収方式（無記名方式）

④調査期間

2008年1月

⑤回収状況

回収数：1,361件、回収率：13.6%

(3) 企業ヒアリング調査

①調査対象

私傷病による長期休暇・休業者に対する休暇・休業制度（あるいはこれに準じる仕組み）の整備や復職時支援の実施等、私傷病による長期休暇・休業者に対して先進的に取り組んでいる企業8社

②調査内容

近年の私傷病の発生状況、「私傷病に関する病気等休暇・休業制度」の内容とその運用、「私傷病に関する病気等休暇・休業制度」利用者の復職時の支援制度・その運用、等

③調査期間

2007年9月～12月

第2章 アンケート調査結果の分析

本調査では、今回アンケート調査を私傷病の発生とその対応のための制度整備状況、制度利用状況等という観点から、設問結果を分析している。具体的には、

1. 回答企業の属性
2. 回答企業における私傷病発生状況の主観的認識について
3. 回答企業における健康管理のためのインフラ整備状況
4. 回答企業における「私傷病による休業者」に対する生活支援及び私傷病の治療について
5. 回答企業における復職支援の取り組みについて
6. ご参考

の順にアンケートデータは整理されている。

1. 回答企業の属性

(1) 業種（問1）

回答企業の業種については、「製造業」が最も多く（27.8%）、次いで「その他サービス業」（16.8%）、「医療・福祉・教育業」（15.1%）、「卸売・小売業」（13.4%）となっている。

| | 全体 | 製造業 | 情報サービス業 | 運輸・通信業 | 卸売・小売業 | 金融・保険業 | 建設・不動産業 | 医療・福祉・教育業 | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 飲食サービス業 | その他サービス業 | 無回答 |
|-----|-------|------|---------|--------|--------|--------|---------|-----------|---------------|---------|----------|-----|
| 件数 | 1361 | 379 | 58 | 116 | 182 | 41 | 97 | 206 | 7 | 17 | 228 | 30 |
| 構成比 | 100.0 | 27.8 | 4.3 | 8.5 | 13.4 | 3.0 | 7.1 | 15.1 | 0.5 | 1.2 | 16.8 | 2.2 |

(2) 正社員数（問2）

回答企業の正社員の平均は492人、非正社員の平均は255人である。また正社員数の規模別の分布をみると、「50～100人未満」の企業が最も多く（29.9%）、次いで「100～300人未満」（28.6%）となっており、50人以上300人未満の企業で半数以上を占めている。

| | 全体 | 50人未満 | 50～100人未満 | 100～300人未満 | 300～1000人未満 | 1000人以上 | 無回答 |
|-----|-------|-------|-----------|------------|-------------|---------|-----|
| 件数 | 1361 | 120 | 407 | 389 | 274 | 163 | 8 |
| 構成比 | 100.0 | 8.8 | 29.9 | 28.6 | 20.1 | 12.0 | 0.6 |

(3) 年齢構成 (問3)

回答企業の正社員の年齢構成比をみると、30歳代が3割となっている。またこれを正社員規模別にみると、大きな差はないものの、正社員規模が100人未満の企業において、50歳代以上の割合が、若干高くなっている。

(割)

| | | 20歳代以下 | 30歳代 | 40歳代 | 50歳代以上 |
|----------------------------|-------------|--------|------|------|--------|
| 合計 | | 2.1 | 3.0 | 2.4 | 2.5 |
| 問 2 正 社 員 数 | 50人未満 | 2.0 | 3.0 | 2.3 | 2.9 |
| | 50～100人未満 | 2.1 | 2.9 | 2.4 | 2.7 |
| | 100～300人未満 | 2.3 | 2.9 | 2.4 | 2.4 |
| | 300～1000人未満 | 2.2 | 3.1 | 2.4 | 2.2 |
| | 1000人以上 | 2.0 | 3.1 | 2.6 | 2.2 |

(4) 年間売上高 (問4)

年間売上高の平均は約477億円で、年間総額人件費の平均は約35億円、年間売上高に占める年間総額人件費の割合は7.3%である。年年間売上高に占める年間総額人件費の割合を正社員規模別にみると、「50～100人未満」と「300～1000人未満」で平均を下回っているが、規模による傾向はない。

(百万円、%)

| | | A：年間 売上高 | B：年間 総額人件費 | C：B/A |
|----------------------------|-------------|-------------|---------------|-------|
| 合計 | | 47,737 | 3,473 | 7.3 |
| 問 2 正 社 員 数 | 50人未満 | 2,552 | 210 | 8.2 |
| | 50～100人未満 | 7,157 | 388 | 5.4 |
| | 100～300人未満 | 11,397 | 1,106 | 9.7 |
| | 300～1000人未満 | 57,390 | 3,588 | 6.3 |
| | 1000人以上 | 278,131 | 21,315 | 7.7 |

(5) 人事管理の基本方針 (問5)

人事管理の基本方針については、年功主義的な色彩が強い企業と、能力・成果主義的な色彩が強い企業とは同程度の割合である。これを正社員規模別にみると、正社員規模の大きい企業の方が、能力・成果主義的な色彩が強い傾向がある。

| | | 全体 | 年功主義的な色彩が強い | どちらかというとな功主義が強いが、能力・成果主義も採り入れている | どちらかというとな功主義が強いが、年功主義も採り入れている | 能力・成果主義的な色彩が強い | 無回答 |
|------------|-------------|------|-------------|----------------------------------|-------------------------------|----------------|-----|
| 合計 | | 1361 | 128 | 538 | 404 | 270 | 21 |
| | | 100 | 9.4 | 39.5 | 29.7 | 19.8 | 1.5 |
| 問2 正社員数 | 50人未満 | 120 | 11 | 59 | 28 | 20 | 2 |
| | | 100 | 9.2 | 49.2 | 23.3 | 16.7 | 1.7 |
| | 50～100人未満 | 407 | 36 | 164 | 138 | 64 | 5 |
| | | 100 | 8.8 | 40.3 | 33.9 | 15.7 | 1.2 |
| | 100～300人未満 | 389 | 46 | 158 | 116 | 62 | 7 |
| | | 100 | 11.8 | 40.6 | 29.8 | 15.9 | 1.8 |
| | 300～1000人未満 | 274 | 27 | 105 | 64 | 72 | 6 |
| | | 100 | 9.9 | 38.3 | 23.4 | 26.3 | 2.2 |
| | 1000人以上 | 163 | 7 | 49 | 55 | 51 | 1 |
| | | 100 | 4.3 | 30.1 | 33.7 | 31.3 | 0.6 |

2. 回答企業における私傷病発生状況の主観的認識について

(1) 近年の私傷病発生状況について（問12）

「近年、社内で私傷病者数が増えているか」を聴くと、「メンタルに関するもの」「身体に関するもの」を合わせて、回答企業の3割超が「増えている」と回答した。とりわけ「メンタル」についてだけに焦点を当ててみると、4割近い企業が「増えている」という認識を示している。すなわち、ここから従業員規模の大きいほど「増えている」という認識を示す傾向が強いということがわかる。

| | | 全体 | 問12私傷病者数-合計 | | | |
|-------------|------------|-------|-------------|------|-------|------|
| | | | 増えている | 横這い | 減っている | 不明 |
| 合計 | | 797 | 241 | 364 | 82 | 110 |
| | | 100.0 | 30.2 | 45.7 | 10.3 | 13.8 |
| 問2 正社員数 | 50人未満 | 46 | 10 | 21 | 7 | 8 |
| | | 100.0 | 21.7 | 45.7 | 15.2 | 17.4 |
| | 50～100人未満 | 186 | 33 | 101 | 26 | 26 |
| | | 100.0 | 17.7 | 54.3 | 14.0 | 14.0 |
| | 100～300人未満 | 243 | 56 | 118 | 26 | 43 |
| | | 100.0 | 23.0 | 48.6 | 10.7 | 17.7 |
| 300～1000人未満 | 179 | 76 | 75 | 13 | 15 | |
| | 100.0 | 42.5 | 41.9 | 7.3 | 8.4 | |
| 1000人以上 | 139 | 65 | 49 | 9 | 16 | |
| | 100.0 | 46.8 | 35.3 | 6.5 | 11.5 | |

| | | 全体 | 問12私傷病者数-うちメンタルに関するもの | | | |
|------------|-------------|--------------|-----------------------|-------------|-----------|-------------|
| | | | 増えている | 横這い | 減っている | 不明 |
| 合計 | | 797 100.0 | 287 36.0 | 252 31.6 | 55 6.9 | 203 25.5 |
| 問2 正社員数 | 50人未満 | 46 100.0 | 11 23.9 | 13 28.3 | 6 13.0 | 16 34.8 |
| | 50～100人未満 | 186 100.0 | 25 13.4 | 64 34.4 | 16 8.6 | 81 43.5 |
| | 100～300人未満 | 243 100.0 | 71 29.2 | 88 36.2 | 17 7.0 | 67 27.6 |
| | 300～1000人未満 | 179 100.0 | 93 52.0 | 51 28.5 | 11 6.1 | 24 13.4 |
| | 1000人以上 | 139 100.0 | 85 61.2 | 36 25.9 | 5 3.6 | 13 9.4 |

| | | 全体 | 問12私傷病者数-うち身体に関するもの | | | |
|------------|-------------|--------------|---------------------|-------------|------------|-------------|
| | | | 増えている | 横這い | 減っている | 不明 |
| 合計 | | 797 100.0 | 105 13.2 | 430 54.0 | 87 10.9 | 175 22.0 |
| 問2 正社員数 | 50人未満 | 46 100.0 | 4 8.7 | 23 50.0 | 6 13.0 | 13 28.3 |
| | 50～100人未満 | 186 100.0 | 19 10.2 | 83 44.6 | 16 8.6 | 68 36.6 |
| | 100～300人未満 | 243 100.0 | 34 14.0 | 122 50.2 | 36 14.8 | 51 21.0 |
| | 300～1000人未満 | 179 100.0 | 28 15.6 | 114 63.7 | 15 8.4 | 22 12.3 |
| | 1000人以上 | 139 100.0 | 20 14.4 | 87 62.6 | 12 8.6 | 20 14.4 |

| | | 全体 | 問12私傷病者数-うち上記の判別が難しいもの | | | |
|------------|-------------|--------------|------------------------|-------------|------------|-------------|
| | | | 増えている | 横這い | 減っている | 不明 |
| 合計 | | 797 100.0 | 34 4.3 | 304 38.1 | 65 8.2 | 394 49.4 |
| 問2 正社員数 | 50人未満 | 46 100.0 | 0 0.0 | 17 37.0 | 3 6.5 | 26 56.5 |
| | 50～100人未満 | 186 100.0 | 6 3.2 | 56 30.1 | 13 7.0 | 111 59.7 |
| | 100～300人未満 | 243 100.0 | 12 4.9 | 93 38.3 | 24 9.9 | 114 46.9 |
| | 300～1000人未満 | 179 100.0 | 7 3.9 | 76 42.5 | 18 10.1 | 78 43.6 |
| | 1000人以上 | 139 100.0 | 9 6.5 | 61 43.9 | 7 5.0 | 62 44.6 |

(2) 会社として把握していると思われるメンタル発症者（問16）

「社内でメンタルヘルスに関する疾病を発生している者のうち、企業として何%ぐら
い把握しているか」について、その主観的な相場感を聞いたところ、回答企業平均で
「57.7%」という数値が得られた。

なお、当該設問について従業員規模による大きな差は特にみられていない。

| 会社として把握していると思われるメンタル発症者（%） | | 件数 | 平均 | 最大値 | 最小値 |
|----------------------------|-------------|-----|------|-------|-----|
| 全体 | | 556 | 57.7 | 100.0 | 0.0 |
| 問2 正社員数 | 50人未満 | 27 | 63.7 | 100.0 | 0.0 |
| | 50～100人未満 | 115 | 58.8 | 100.0 | 0.0 |
| | 100～300人未満 | 165 | 57.4 | 100.0 | 0.0 |
| | 300～1000人未満 | 135 | 55.3 | 100.0 | 0.0 |
| | 1000人以上 | 113 | 58.5 | 100.0 | 0.1 |

3. 回答企業における健康管理のためのインフラ整備状況

(1) 従業員の健康管理に対する現状（問6）

回答企業全体ではおよそ9割の企業が「法定通り」もしくは「法定以上」の健康管理
を実施している。ただし、正社員規模の小さい企業ほど健康管理の実施率が若干低い傾
向がある。

| | 全体 | 問6「従業員に対する健康管理」の現状 | | | | | |
|----------------------------|---------------|----------------------------------|---|--|--|------------|----------|
| | | 特に「健康 管理」 は実施 してい ない | 「健康 管理」 は実施 してい るが、 法定に は達し ていな い | 法定通 りの 「健康 管理」 を 実施 してい る | 法定以 上の 「健康 管理」 を 実施 してい る | 不明 | |
| 合計 | 1361 100.0 | 18 1.3 | 101 7.4 | 995 73.1 | 224 16.5 | 23 1.7 | |
| 問 2 正 社 員 数 | 50人未満 | 120 100.0 | 3 2.5 | 16 13.3 | 91 75.8 | 10 8.3 | 0 0.0 |
| | 50～100人未満 | 407 100.0 | 8 2.0 | 39 9.6 | 320 78.6 | 34 8.4 | 6 1.5 |
| | 100～300人未満 | 389 100.0 | 4 1.0 | 30 7.7 | 280 72.0 | 67 17.2 | 8 2.1 |
| | 300～1000人未満 | 274 100.0 | 3 1.1 | 9 3.3 | 206 75.2 | 50 18.2 | 6 2.2 |
| | 1000人以上 | 163 100.0 | 0 0.0 | 7 4.3 | 92 56.4 | 61 37.4 | 3 1.8 |

(2) 常駐の産業医、保健師、看護師の有無（問17）

※本設問でいう「常駐」とは文字通り「いつも駐在していること」を意味するが、今回調査では少なからぬ回答者が「産業医を『選任』して労働基準監督署に届出（労働安全衛生法上の「常時 50 人以上が従事している事業場の場合」の義務）」と誤解して可能性がある。同じく「保健師」、「看護師」についても「常駐」を「選任」等と誤解している回答者が含まれている可能性がある」と推測される。当該設問についてはこの点に留意して調査結果を参照されたい。

回答企業のうち、「産業医」、「保健師」、「看護師」ともに正社員規模の大きい企業ほど、常駐している率が高い。

| | 全体 | 問17常駐-産業医 | | | 問17常駐-保健師 | | | 問17常駐-看護師 | | | |
|------------|---------------|--------------|-------------|-------------|------------|--------------|-------------|-------------|--------------|-------------|------------|
| | | いる | いない | 不明 | いる | いない | 不明 | いる | いない | 不明 | |
| 合計 | 1361 100.0 | 481 35.3 | 857 63.0 | 23 1.7 | 130 9.6 | 1121 82.4 | 110 8.1 | 242 17.8 | 1022 75.1 | 97 7.1 | |
| 問2 正社員数 | 50人未満 | 120 100.0 | 28 23.3 | 91 75.8 | 1 0.8 | 6 5.0 | 104 86.7 | 10 8.3 | 11 9.2 | 97 80.8 | 12 10.0 |
| | 50～100人未満 | 407 100.0 | 107 26.3 | 295 72.5 | 5 1.2 | 11 2.7 | 364 89.4 | 32 7.9 | 33 8.1 | 345 84.8 | 29 7.1 |
| | 100～300人未満 | 389 100.0 | 148 38.0 | 234 60.2 | 7 1.8 | 26 6.7 | 327 84.1 | 36 9.3 | 61 15.7 | 296 76.1 | 32 8.2 |
| | 300～1000人未満 | 274 100.0 | 114 41.6 | 157 57.3 | 3 1.1 | 30 10.9 | 227 82.8 | 17 6.2 | 68 24.8 | 196 71.5 | 10 3.6 |
| | 1000人以上 | 163 100.0 | 81 49.7 | 75 46.0 | 7 4.3 | 57 35.0 | 92 56.4 | 14 8.6 | 67 41.1 | 83 50.9 | 13 8.0 |

(3) 「長時間労働者」に対する産業医等の面接・保健指導等の実施有無（問18）

※本設問では「長時間労働者」について法定通り（改正労働安全衛生法。常時 50 人未満の労働者を使用する事業場は平成 20 年 4 月から適用）「労働者の週 40 時間を超える労働が 1 ヶ月当たり 100 時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる場合（または週 40 時間を超える労働が 1 ヶ月当たり 80 時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる場合）」の注記を載せたが、アンケートの問い合わせ段階で「当社には該当するような長時間労働者はいない」という声が少なからず聴かれた。このことを踏まえると当該設問で「4. 実施していない」を選択した企業が全て法令違反に当たるとはいえない。当該設問についてはこの点に留意して調査結果を参照されたい。

正社員規模の大きい企業ほど、「法定以上」「法定通り」の面接・保健指導を実施している率が高い。回答企業全体でみると、「法定以上」「法定通り」の面接・保健指導の実施があるのは4割以上、大企業だけをとりだしてみると約8割が実施していることがわかる。

| | 全体 | 問18「長時間労働者」産業医等の面接・保健指導 | | | | | |
|------------|---------------|-------------------------|---------------------|----------------------|-------------|-------------|------------|
| | | 法定以上 に実施し ている | 法定通り に実施し ている | 法定以下 だが実施 している | 実施して いない | 不明 | |
| 合計 | 1361 100.0 | 138 10.1 | 471 34.6 | 97 7.1 | 549 40.3 | 106 7.8 | |
| 問2 正社員数 | 50人未満 | 120 100.0 | 6 5.0 | 22 18.3 | 8 6.7 | 67 55.8 | 17 14.2 |
| | 50～100人未満 | 407 100.0 | 17 4.2 | 99 24.3 | 30 7.4 | 219 53.8 | 42 10.3 |
| | 100～300人未満 | 389 100.0 | 20 5.1 | 152 39.1 | 31 8.0 | 158 40.6 | 28 7.2 |
| | 300～1000人未満 | 274 100.0 | 34 12.4 | 126 46.0 | 17 6.2 | 84 30.7 | 13 4.7 |
| | 1000人以上 | 163 100.0 | 60 36.8 | 69 42.3 | 10 6.1 | 19 11.7 | 5 3.1 |

(4) 過去1年間の「長時間労働者」に対する正社員1人当たり年間面接・保健指導等実施比率（問19）

当該設問は「産業医等が過去1年間に実施した長時間労働者に対する面接・保健指導等ののべ実施人数」をきいている。したがって本節分析では「のべ実施人数÷正社員数」の数値を用いた。これをみると、正社員規模の小さい企業ほど、「長時間労働者」に対する正社員1人当たり年間面接・保健指導等実施比率は高い傾向にある。ただ、前述のように当該数値は算出の際の分母の大きさに左右されるため、また、前問（問18）の注でも触れたように「規模の大きい企業ほど長時間労働者はいない」という背景もあり得るという点に注意が必要である。

| | 50人未満 | 50～100人未満 | 100～300人未満 | 300～1000人未満 | 1000人以上 |
|----------------|-------|-----------|------------|-------------|---------|
| 一人当たり年間実施比率（%） | 40.7 | 18.7 | 9.5 | 9.0 | 7.7 |

(5) 過去1年間の「メンタルヘルス」、「労働時間」に関する研修の実施比率（問20）

「メンタルヘルスに関する研修」、「労働時間に関する研修」とともに正社員規模の大きい企業ほど実施率が高い。当該設問における小規模企業の研修実施率は大企業のそれと比較すると、格差が顕著（小規模企業の研修実施率は大規模企業の研修実施率の半分にも満たない）である。

また、企業規模に関わらず、「非管理職」に対する研修実施率と「管理職」の研修実施率を比べると後者の方が高くなっている。回答企業全体でみると「メンタルヘルスに関する研修」実施率、「労働時間に関する研修」の実施率（同）とも管理職でおよそ35%程度、非管理職で20%程度となっている。

| メンタルヘルスに関する研修（過去1年間） | 全体 | 管理職 | | | 非管理職 | | | |
|----------------------|---------------|--------------|-------------|-------------|-------------|--------------|-------------|-----------|
| | | 実施した | 実施していない | 不明 | 実施した | 実施していない | 不明 | |
| 合計 | 1361 100.0 | 472 34.7 | 840 61.7 | 49 3.6 | 278 20.4 | 1014 74.5 | 69 5.1 | |
| 問2 正社員数 | 50人未満 | 120 100.0 | 29 24.2 | 86 71.7 | 5 4.2 | 18 15.0 | 94 78.3 | 8 6.7 |
| | 50～100人未満 | 407 100.0 | 77 18.9 | 312 76.7 | 18 4.4 | 45 11.1 | 339 83.3 | 23 5.7 |
| | 100～300人未満 | 389 100.0 | 120 30.8 | 250 64.3 | 19 4.9 | 68 17.5 | 296 76.1 | 25 6.4 |
| | 300～1000人未満 | 274 100.0 | 124 45.3 | 144 52.6 | 6 2.2 | 73 26.6 | 192 70.1 | 9 3.3 |
| | 1000人以上 | 163 100.0 | 119 73.0 | 44 27.0 | 0 0.0 | 74 45.4 | 86 52.8 | 3 1.8 |

| 労働時間管理に関する研修（過去1年間） | 全体 | 管理職 | | | 非管理職 | | | |
|---------------------|---------------|--------------|-------------|-------------|-------------|--------------|-------------|-----------|
| | | 実施した | 実施していない | 不明 | 実施した | 実施していない | 不明 | |
| 合計 | 1361 100.0 | 498 36.6 | 813 59.7 | 50 3.7 | 231 17.0 | 1058 77.7 | 72 5.3 | |
| 問2 正社員数 | 50人未満 | 120 100.0 | 38 31.7 | 78 65.0 | 4 3.3 | 20 16.7 | 93 77.5 | 7 5.8 |
| | 50～100人未満 | 407 100.0 | 89 21.9 | 300 73.7 | 18 4.4 | 47 11.5 | 337 82.8 | 23 5.7 |
| | 100～300人未満 | 389 100.0 | 142 36.5 | 230 59.1 | 17 4.4 | 64 16.5 | 304 78.1 | 21 5.4 |
| | 300～1000人未満 | 274 100.0 | 117 42.7 | 149 54.4 | 8 2.9 | 54 19.7 | 207 75.5 | 13 4.7 |
| | 1000人以上 | 163 100.0 | 110 67.5 | 50 30.7 | 3 1.8 | 45 27.6 | 110 67.5 | 8 4.9 |

4. 回答企業における「私傷病による休業者」に対する生活支援及び私傷病の治療について

※いうまでもなく「私傷病に関する治療・治療支援」には産業医等の医療スタッフの力が不可欠であるが、本稿ではこれを「企業における従業員健康管理のためのインフラ」と位置づけ「2.」で取り扱っている。

（1）「私傷病に関する病気等休暇・休業制度※」の有無（問7）

※ここで言う「私傷病に関する病気等休暇・休業制度」とは「通常の有給休暇以外で、連続して1ヶ月以上、従業員が私傷病時に利用できる休暇・休業の制度」であり、労働災害で患った傷病による休暇・休業制度は除く）

「私傷病に関する病気等休暇・休業制度あり」は回答企業全体で6割弱となっている。企業規模が大きいほど「制度あり」比率が高く、50人未満企業で「制度あり」は4割に満たない一方、1000人以上企業では「制度あり」企業が9割近くに上っているなど「企業規模格差」が顕著になっている。

| | 全体 | 問7病気等休暇制度の有無 | | | |
|------------|---------------|--------------|-------------|-------------|----------|
| | | ある | ない | 不明 | |
| 合計 | 1361 100.0 | 797 58.6 | 554 40.7 | 10 0.7 | |
| 問2 正社員数 | 50人未満 | 120 100.0 | 46 38.3 | 73 60.8 | 1 0.8 |
| | 50～100人未満 | 407 100.0 | 186 45.7 | 217 53.3 | 4 1.0 |
| | 100～300人未満 | 389 100.0 | 243 62.5 | 143 36.8 | 3 0.8 |
| | 300～1000人未満 | 274 100.0 | 179 65.3 | 94 34.3 | 1 0.4 |
| | 1000人以上 | 163 100.0 | 139 85.3 | 24 14.7 | 0 0.0 |

(2) 「私傷病に関する病気等休暇・休業制度」の内容 (問8)

① 「私傷病に関する病気等休暇・休業制度」における「制度上の最長休業期間」(問8-1)

「私傷病に関する病気等休暇・休業制度」がある企業全体で最長休業期間平均は2.3年である。正社員規模が大きい企業ほど最長休業期間は長いが、アンケート数値上、著しい格差があるとはいえない。

| 最長休業期間 (年) | | 件数 | 平均 | 最大値 | 最小値 |
|------------|-------------|-----|-----|------|-----|
| 全体 | | 762 | 2.3 | 32.3 | 0.1 |
| 問2正社員数 | 50人未満 | 42 | 1.8 | 10.5 | 0.1 |
| | 50～100人未満 | 176 | 2.0 | 21.3 | 0.1 |
| | 100～300人未満 | 231 | 2.3 | 23.3 | 0.1 |
| | 300～1000人未満 | 176 | 2.5 | 32.3 | 0.1 |
| | 1000人以上 | 134 | 2.7 | 23.0 | 0.1 |

② 「私傷病に関する病気等休暇・休業」期間中に「月例賃金は支給されるか」(除く傷病手当金、共済からの手当金) (問8-2)

「私傷病に関する病気等休暇・休業制度」がある企業で、休業期間中に「月例賃金(除く傷病手当金、共済からの手当金)」が支払われるのは約4割となっている。正社員規模が大きい企業ほど月例賃金が支給される比率が高いがその割合は6割に満たない。ただし、この数値には傷病手当金、共済からの手当金が除かれていることに留意する必要がある。

| | | 全体 | 問8-2月例賃金支給の有無 | | |
|-------------|------------|-------|---------------|--------|-----|
| | | | 支給される | 支給されない | 不明 |
| 合計 | | 797 | 330 | 464 | 3 |
| | | 100.0 | 41.4 | 58.2 | 0.4 |
| 問2正社員数 | 50人未満 | 46 | 15 | 31 | 0 |
| | | 100.0 | 32.6 | 67.4 | 0.0 |
| | 50～100人未満 | 186 | 67 | 118 | 1 |
| | | 100.0 | 36.0 | 63.4 | 0.5 |
| | 100～300人未満 | 243 | 90 | 153 | 0 |
| | 100.0 | 37.0 | 63.0 | 0.0 | |
| 300～1000人未満 | | 179 | 77 | 101 | 1 |
| | | 100.0 | 43.0 | 56.4 | 0.6 |
| | 1000人以上 | 139 | 79 | 59 | 1 |
| | 100.0 | 56.8 | 42.4 | 0.7 | |

③ 「月例賃金(除く傷病手当金、共済からの手当金)」が支給される最長期間(問8-3)

「私傷病に関する病気等休暇・休業制度」がある企業で、休業期間中に「月例賃金(除く傷病手当金、共済からの手当金)」が支払われる企業のうち、その平均最長支給期間は企業規模による大きな格差はなく(当該データについて50人未満企業は4サンプルしか存在しないため、分析から除外した)、おおむね2年程度となっている。

| 月例賃金最長支給期間（年） | 件数 | 平均 | 最大値 | 最小値 | |
|---------------|-------------|-----|------|------|-----|
| 全体 | 134 | 2.0 | 22.5 | 0.1 | |
| 問2正社員数 | 50人未満 | 4 | 0.9 | 2.0 | 0.1 |
| | 50～100人未満 | 34 | 2.1 | 15.3 | 0.1 |
| | 100～300人未満 | 39 | 1.8 | 21.0 | 0.1 |
| | 300～1000人未満 | 31 | 2.3 | 22.5 | 0.1 |
| | 1000人以上 | 24 | 2.2 | 5.0 | 0.1 |

④「私傷病に関する病気等休暇・休業」期間中に支給される「月例賃金（除く傷病手当金、共済からの手当金）」の支給率は支給期間中に変わるか（問8-4）

「私傷病に関する病気等休暇・休業」期間中に月例賃金を支給するという企業のうち、休業期間中に支給される月例賃金の「支給率が変わる」という企業は4割程度ある。

| | 全体 | 問8-4月例賃金支給期間中の変更 | | | |
|--------|--------------|------------------|-------------|------------|----------|
| | | 変わらない | 変わる | 不明 | |
| 合計 | 330 100.0 | 202 61.2 | 122 37.0 | 6 1.8 | |
| 問2正社員数 | 50人未満 | 15 100.0 | 8 53.3 | 7 46.7 | 0 0.0 |
| | 50～100人未満 | 67 100.0 | 48 71.6 | 16 23.9 | 3 4.5 |
| | 100～300人未満 | 90 100.0 | 59 65.6 | 31 34.4 | 0 0.0 |
| | 300～1000人未満 | 77 100.0 | 44 57.1 | 32 41.6 | 1 1.3 |
| | 1000人以上 | 79 100.0 | 42 53.2 | 35 44.3 | 2 2.5 |

⑤休業期間中に支給される月例賃金は休業前の何%か（休業期間中に支給率が変わらない企業の場合）（問8-5）

休業期間中に支給される月例賃金の支給率が変わらない企業の、休業前と比較した休業中の平均支給率はおおよそ8～9割の間となっている。この数値については企業規模による顕著な格差はみられなかった。

| 休業中の月例賃金支給率（%） | | 件数 | 平均 | 最大値 | 最小値 |
|----------------|-------------|-----|------|-------|------|
| | 全体 | 195 | 85.8 | 100.0 | 15.0 |
| 問2正社員数 | 50人未満 | 7 | 88.6 | 100.0 | 60.0 |
| | 50～100人未満 | 46 | 85.8 | 100.0 | 50.0 |
| | 100～300人未満 | 58 | 84.3 | 100.0 | 30.0 |
| | 300～1000人未満 | 43 | 84.8 | 100.0 | 15.0 |
| | 1000人以上 | 41 | 88.5 | 100.0 | 20.0 |

⑥休業期間中に支給される月例賃金は休業前の何%か（休業期間中に支給率が変わる企業の場合）（問8-6）

休業期間中に支給される月例賃金の支給率が一定期間を経ると変わる企業の場合、「最初」は93.6%、「変更後（複数回変わる場合は平均した数値）」54.1%というのが該当する企業の平均値である。

| | 最初 | | 変更後の平均 | |
|-------------|-----|--------|--------|--------|
| | 件数 | 平均 (%) | 件数 | 平均 (%) |
| 全体 | 101 | 93.6 | 101 | 54.1 |
| 100人未満 | 18 | 90.3 | 18 | 60.8 |
| 100～300人未満 | 25 | 96.4 | 25 | 56.8 |
| 300～1000人未満 | 27 | 94.8 | 27 | 44.3 |
| 1000人以上 | 30 | 91.8 | 30 | 56.8 |

⑦「私傷病に関する病気等休暇・休業」を取得している従業員1人当たりを支払っている1ヶ月当たりの給与（問11）

「私傷病に関する病気等休暇・休業」を取得している従業員1人当たりを支払っている1ヶ月当たりの給与を平均するとおおよそいくらか聞いたところ、回答企業平均で「1人1ヶ月当たり」で約26万円という結果が出た（ただし私傷病手当金等は除く）。

| 私傷病による休業を取得している従業員一ヶ月一人当たり に支払っている給与（万円） | | | |
|---|-------------|-----|------|
| | | 件数 | 平均 |
| 全体 | | 271 | 25.9 |
| 問2正社員数 | 50人未満 | 13 | 28.5 |
| | 50～100人未満 | 52 | 23.6 |
| | 100～300人未満 | 92 | 25.3 |
| | 300～1000人未満 | 66 | 26.9 |
| | 1000人以上 | 47 | 27.8 |

※支給額「0」と回答したケースは本集計より除外している

（3）「私傷病に関する病気等休暇・休業制度」の利用状況（問9）

①正社員に占める平均制度利用者比率（問9-1）

調査日現在、「私傷病に関する病気等休暇・休業制度」を利用している従業員数の1社当たり平均（＝平均制度利用者数）は上図表の通りであるが、これは正社員規模によって影響を受けるため、正社員に占める平均制度利用者比率を算出し、下図表に表した。

これをみると、正社員に占める平均制度利用者比率は全体で0.90%と1%に満たない。傷病の種類別では、「メンタルに関するもの」0.42%、「身体に関するもの」0.44%であり、両者に差異はほとんどみられない。

企業規模別にみると、「50人未満」は他と比較して相対的に制度利用者比率が高いも

の、規模によりとくに大きな差異はみられない。また、「1000人以上」のみ、身体よりもメンタルの比率が高くなっているが、その差はわずかである。

| | 現在の平均制度利用者数(休暇・休業人数) | | | | |
|-------------|----------------------|----------------|----------------|----------------|---------------|
| | 対象企業数 | 合計 | うちメンタルに関するもの | うち身体に関するもの | うち判別が難しいもの |
| 全体 | 677 | 5.14人 (389) | 2.39人 (260) | 2.53人 (300) | 0.22人 (32) |
| 50人未満 | 45 | 0.62人 (14) | 0.18人 (6) | 0.38人 (10) | 0.07人 (2) |
| 50～100人未満 | 167 | 0.48人 (49) | 0.14人 (18) | 0.32人 (37) | 0.02人 (3) |
| 100～300人未満 | 209 | 1.47人 (103) | 0.47人 (51) | 0.97人 (76) | 0.03人 (5) |
| 300～1000人未満 | 153 | 3.88人 (124) | 1.55人 (92) | 2.25人 (91) | 0.08人 (11) |
| 1000人以上 | 102 | 24.18人 (99) | 12.25人 (93) | 10.70人 (86) | 1.24人 (11) |
| (*)100人未満 | 212 | 0.51人 (63) | 0.15人 (24) | 0.33人 (47) | 0.03人 (5) |

| | 正社員に占める平均制度利用者比率 | | | | |
|-------------|------------------|-------|--------------|------------|------------|
| | 対象企業数 | 合計 | うちメンタルに関するもの | うち身体に関するもの | うち判別が難しいもの |
| 全体 | 676 | 0.90% | 0.42% | 0.44% | 0.04% |
| 50人未満 | 45 | 1.80% | 0.51% | 1.09% | 0.19% |
| 50～100人未満 | 167 | 0.67% | 0.19% | 0.45% | 0.03% |
| 100～300人未満 | 209 | 0.82% | 0.26% | 0.54% | 0.02% |
| 300～1000人未満 | 153 | 0.76% | 0.30% | 0.44% | 0.02% |
| 1000人以上 | 102 | 0.96% | 0.49% | 0.43% | 0.05% |
| (*)100人未満 | 212 | 0.80% | 0.23% | 0.52% | 0.04% |

注1:上図表の対象企業数は、制度保有企業797社のうち「現在の制度利用者数の記入(0人を含む)があった」企業数

注2:上図表の()内は「現在、制度利用者がいる(0以外の数字を記入した)」企業数

注3:平均制度利用者数は「0人」と記入した企業数も分母に含めて算出

注4:下図表の全体の対象企業数は、上図表の対象企業677社のうち正社員数不明の企業1社を除いているために「676社」

【平均制度利用者比率の計算方法】

- ・「制度利用者比率＝現在の制度利用者数／正社員数」と定義する
- ・平均値は加重平均により算出している

→たとえば「50人未満企業のメンタルに関する平均制度利用者比率＝50人未満企業のメンタルに関する制度利用者数の総和／50人未満企業の正社員数の総和」となる

②制度利用者の一人1年間当たり平均休暇・休業日数(問9-2)

調査日現在、「私傷病に関する病気等休暇・休業制度」を利用している従業員が過去2年間(2006年1月1日～2007年12月31日まで)に取得した休暇・休業日数を足し上げた数値の1社当たり平均(平均のべ休暇・休業日数)は上図表の通りであるが、これは現在の制度利用者数によって影響を受けるため、一人1年間当たり平均休暇・休業日数を算出し、下図表に表した。

これをみると、一人1年間当たり平均休暇・休業日数は全体で88.9日である。傷病の種類別では、「メンタルに関するもの」120.4日、「身体に関するもの」61.4日であり、メンタルは身体の約2倍となっている。

また、いずれの規模の企業においても「メンタルに関するもの」の方が「身体に関するもの」より休暇・休業日数が長くなっている。

| | 現在の制度利用者の 06年～07年の平均のべ休暇・休業日数 | | | | |
|-------------|----------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|---------------|
| | 対象 企業数 | 合計 | うちメンタルに関するもの | うち身体に関するもの | うち判別が難しいもの |
| 全体 | 525 | 897.0日 (320) | 568.0日 (215) | 318.2日 (249) | 10.8日 (24) |
| 50人未満 | 34 | 41.0日 (9) | 15.0日 (4) | 20.7日 (7) | 5.3日 (1) |
| 50～100人未満 | 119 | 58.6日 (36) | 18.6日 (14) | 38.1日 (27) | 1.9日 (2) |
| 100～300人未満 | 162 | 160.3日 (90) | 66.2日 (43) | 89.2日 (67) | 4.9日 (5) |
| 300～1000人未満 | 129 | 629.0日 (108) | 315.8日 (81) | 299.9日 (80) | 13.3日 (10) |
| 1000人以上 | 80 | 4442.9日 (77) | 3050.1日 (73) | 1358.3日 (68) | 34.6日 (6) |
| (*)100人未満 | 153 | 54.7日 (45) | 17.8日 (18) | 34.2日 (34) | 2.7日 (3) |

| | 現在の制度利用者の 一人1年間当たり平均休暇・休業日数 | | | | |
|-------------|--------------------------------|--------|--------------|------------|------------|
| | 対象 企業数 | 合計 | うちメンタルに関するもの | うち身体に関するもの | うち判別が難しいもの |
| 全体 | 525 | 88.9日 | 120.4日 | 61.4日 | 58.0日 |
| 50人未満 | 34 | 38.7日 | 42.5日 | 32.0日 | 90.0日 |
| 50～100人未満 | 119 | 54.5日 | 58.3日 | 52.7日 | 57.3日 |
| 100～300人未満 | 162 | 45.7日 | 60.2日 | 38.4日 | 56.8日 |
| 300～1000人未満 | 129 | 75.7日 | 94.7日 | 62.4日 | 78.0日 |
| 1000人以上 | 80 | 101.8日 | 134.2日 | 67.2日 | 49.4日 |
| (*)100人未満 | 153 | 51.0日 | 54.5日 | 48.5日 | 68.2日 |

注1: 上図表の対象企業数は、制度保有企業797社のうち「現在、制度利用者があり、当該利用者の過去2年間の休暇・休業日数の記入(0日を含む)があった」企業数

注2: 上図表の()内は「現在、制度利用者があり、当該利用者の過去2年間の休暇・休業日数の記入があった(0以外の数字を記入した)」企業数

注3: 平均のべ休暇・休業日数は「0日」と記入した企業数も分母に含めて算出

【制度利用者の一人1年間当たり平均休暇・休業日数】

- ・「制度利用者の一人1年間当たり休暇・休業日数＝2006年～2007年までののべ休暇・休業日数／現在の制度利用者数／2年」と定義する
- ・平均値は加重平均により算出している（「平均制度利用者比率」と同様）

(4) 「私傷病に関する病気等休暇・休業制度」利用者の退職・復職・再発状況(問10)

過去2年間(2006年1月1日～2007年12月31日まで)に「私傷病に関する休暇・休業制度」を利用した従業員のうち、調査日現在に退職・復職・再発している者の1社当たり平均人数は図表の通りであるが、これは過去2年間の制度利用者数によって影響を受けることから結果をみる際には留意が必要である。

| | 過去2年間の制度利用者のうち、現在は退職している者 (平均人数) | | | | |
|-------------|-------------------------------------|----------------|----------------|----------------|---------------|
| | 対象 企業数 | 合計 | うちメンタルに関するもの | うち身体に関するもの | うち判別が難しいもの |
| 全体 | 403 | 2.77人 (193) | 1.39人 (147) | 1.21人 (132) | 0.16人 (18) |
| 50人未満 | 24 | 0.13人 (3) | 0.04人 (1) | 0.08人 (2) | 0.00人 (0) |
| 50～100人未満 | 96 | 0.43人 (23) | 0.20人 (12) | 0.22人 (13) | 0.01人 (1) |
| 100～300人未満 | 117 | 0.76人 (38) | 0.32人 (21) | 0.42人 (26) | 0.03人 (2) |
| 300～1000人未満 | 93 | 4.30人 (64) | 1.86人 (54) | 2.33人 (42) | 0.11人 (6) |
| 1000人以上 | 73 | 7.97人 (65) | 4.52人 (59) | 2.74人 (49) | 0.71人 (9) |
| (*)100人未満 | 120 | 0.37人 (26) | 0.17人 (13) | 0.19人 (15) | 0.01人 (1) |

| | 過去2年間の制度利用者のうち、現在は復職している者 (平均人数) | | | | |
|-------------|-------------------------------------|-----------------|----------------|----------------|---------------|
| | 対象 企業数 | 合計 | うちメンタルに関するもの | うち身体に関するもの | うち判別が難しいもの |
| 全体 | 403 | 10.37人 (240) | 3.13人 (169) | 7.00人 (188) | 0.25人 (17) |
| 50人未満 | 24 | 0.50人 (6) | 0.25人 (4) | 0.25人 (3) | 0.00人 (0) |
| 50～100人未満 | 96 | 0.85人 (33) | 0.20人 (16) | 0.61人 (22) | 0.04人 (2) |
| 100～300人未満 | 117 | 2.09人 (58) | 0.35人 (27) | 1.73人 (44) | 0.01人 (1) |
| 300～1000人未満 | 93 | 9.99人 (73) | 2.76人 (55) | 7.15人 (58) | 0.08人 (5) |
| 1000人以上 | 73 | 39.90人 (70) | 12.84人 (67) | 25.86人 (61) | 1.21人 (9) |
| (*)100人未満 | 120 | 0.78人 (39) | 0.21人 (20) | 0.54人 (25) | 0.03人 (2) |

| | 過去2年間の制度利用者のうち、現在、再発している者 (平均人数) | | | | |
|-------------|-------------------------------------|----------------|---------------|---------------|--------------|
| | 対象 企業数 | 合計 | うちメンタルに関するもの | うち身体に関するもの | うち判別が難しいもの |
| 全体 | 403 | 1.24人 (118) | 0.76人 (92) | 0.43人 (48) | 0.05人 (9) |
| 50人未満 | 24 | 0.08人 (1) | 0.08人 (1) | 0.00人 (0) | 0.00人 (0) |
| 50～100人未満 | 96 | 0.08人 (7) | 0.03人 (3) | 0.05人 (5) | 0.00人 (0) |
| 100～300人未満 | 117 | 0.13人 (14) | 0.06人 (6) | 0.05人 (6) | 0.02人 (2) |
| 300～1000人未満 | 93 | 1.62人 (38) | 0.80人 (27) | 0.77人 (16) | 0.05人 (5) |
| 1000人以上 | 73 | 4.44人 (58) | 3.00人 (55) | 1.26人 (21) | 0.18人 (2) |
| (*)100人未満 | 120 | 0.08人 (8) | 0.04人 (4) | 0.04人 (5) | 0.00人 (0) |

注1: 対象企業数は「過去2年間の制度利用者のうち、現在、退職・復職・再発している者の人数の記入(0人を含む)があった」企業数

注2: ()内は「過去2年間の制度利用者のうち、現在、退職・復職・再発している者がいる(0以外の数字を記入した)」企業数

注3: 平均人数は「0人」と記入した企業数も分母に含めて算出

5. 回答企業における復職支援の取り組みについて

※「私傷病」を経て復職に至るには産業医等の医療スタッフの力が不可欠であるが、本稿ではこれを「企業における従業員健康管理のためのインフラ」と位置づけ「2.」で取り扱っている。

(1) 「リハビリ入社※」実施の有無（問13）

※ここで言う「リハビリ入社」とは、「傷病手当金」や「共済からの手当金」等を支給されている「私傷病に関する病気等休暇・休業」取得者が「仕事や職場に慣れるため」入社することを意味する。

いわゆる「リハビリ入社」を実施している企業は全体の3割。正社員規模の大きい企業でも4割程度の実施にとどまる。

| | | 全体 | 問13「リハビリ入社」 | | |
|------------|-------------|--------------|-------------|-------------|------------|
| | | | 実施している | 実施していない | 不明 |
| 合計 | | 797 100.0 | 245 30.7 | 503 63.1 | 49 6.1 |
| 問2 正社員数 | 50人未満 | 46 100.0 | 16 34.8 | 23 50.0 | 7 15.2 |
| | 50～100人未満 | 186 100.0 | 41 22.0 | 125 67.2 | 20 10.8 |
| | 100～300人未満 | 243 100.0 | 61 25.1 | 169 69.5 | 13 5.3 |
| | 300～1000人未満 | 179 100.0 | 67 37.4 | 106 59.2 | 6 3.4 |
| | 1000人以上 | 139 100.0 | 59 42.4 | 77 55.4 | 3 2.2 |

(2) 復職者に対する「短時間勤務」等の仕組みの有無（問14）

回答企業全体では4割の企業に、私傷病からの復職者に対する「短時間勤務」等の仕組みが整備されている。正社員規模の大きい企業の方が5割程度と、復職後の「短時間勤務等」の仕組みの整備率が高い。

| | | 全体 | 問14「短時間勤務」等の勤務形態 | | |
|------------|-------------|--------------|------------------|-------------|-----------|
| | | | ある | ない | 不明 |
| 合計 | | 797 100.0 | 326 40.9 | 441 55.3 | 30 3.8 |
| 問2 正社員数 | 50人未満 | 46 100.0 | 15 32.6 | 26 56.5 | 5 10.9 |
| | 50～100人未満 | 186 100.0 | 65 34.9 | 106 57.0 | 15 8.1 |
| | 100～300人未満 | 243 100.0 | 96 39.5 | 141 58.0 | 6 2.5 |
| | 300～1000人未満 | 179 100.0 | 74 41.3 | 103 57.5 | 2 1.1 |
| | 1000人以上 | 139 100.0 | 74 53.2 | 63 45.3 | 2 1.4 |

(3) 復職した従業員の復職直後の配置について (問 15)

①「メンタルに関する場合」

回答企業における「メンタルに関する私傷病」から復職した者の配置は「ほとんどがもとの職場」「どちらかというもとの職場」に復帰する者が過半数となる（「不明」を除くと7割以上）。

| | | 全体 | 問15(1)「メンタルに関する場合」 | | | | |
|------------|-------------|--------------|---------------------|-----------------------|--------------------|-------------------|-------------|
| | | | ほとんどの者がもとの職場に復帰している | どちらかというもとの職場に復帰する者が多い | どちらかという別の職場に移る者が多い | ほとんどの者が別の職場に移っている | 不明 |
| 合計 | | 797 100.0 | 255 32.0 | 171 21.5 | 129 16.2 | 37 4.6 | 205 25.7 |
| 問2 正社員数 | 50人未満 | 46 100.0 | 16 34.8 | 6 13.0 | 1 2.2 | 2 4.3 | 21 45.7 |
| | 50～100人未満 | 186 100.0 | 50 26.9 | 33 17.7 | 15 8.1 | 6 3.2 | 82 44.1 |
| | 100～300人未満 | 243 100.0 | 73 30.0 | 43 17.7 | 40 16.5 | 15 6.2 | 72 29.6 |
| | 300～1000人未満 | 179 100.0 | 60 33.5 | 41 22.9 | 49 27.4 | 6 3.4 | 23 12.8 |
| | 1000人以上 | 139 100.0 | 55 39.6 | 48 34.5 | 23 16.5 | 8 5.8 | 5 3.6 |

②「身体に関する場合」

回答企業における「身体に関する私傷病」から復職した者の配置は「ほとんどがもとの職場」「どちらかというもとの職場」に復帰する者が8割近くを占める（「不明」を除くと約95%）。

| | | 全体 | 問15(2)「身体に関する場合」 | | | | |
|------------|-------------|--------------|---------------------|-----------------------|--------------------|-------------------|-------------|
| | | | ほとんどの者がもとの職場に復帰している | どちらかというもとの職場に復帰する者が多い | どちらかという別の職場に移る者が多い | ほとんどの者が別の職場に移っている | 不明 |
| 合計 | | 797 100.0 | 490 61.5 | 140 17.6 | 23 2.9 | 11 1.4 | 133 16.7 |
| 問2 正社員数 | 50人未満 | 46 100.0 | 21 45.7 | 5 10.9 | 3 6.5 | 0 0.0 | 17 37.0 |
| | 50～100人未満 | 186 100.0 | 102 54.8 | 22 11.8 | 3 1.6 | 3 1.6 | 56 30.1 |
| | 100～300人未満 | 243 100.0 | 151 62.1 | 46 18.9 | 4 1.6 | 4 1.6 | 38 15.6 |
| | 300～1000人未満 | 179 100.0 | 118 65.9 | 35 19.6 | 9 5.0 | 3 1.7 | 14 7.8 |
| | 1000人以上 | 139 100.0 | 95 68.3 | 31 22.3 | 4 2.9 | 1 0.7 | 8 5.8 |

(4) EAP企業*の認知度(問21)

※EAP(従業員支援プログラム—Employee Assistance Program—メンタル面から従業員支援を支援するプログラム)

「EAP企業」の業務内容まで知っている企業は現状、回答企業全体の2割程度である。ただし1000人以上規模の企業では過半数程度が内容まである程度認知している。

| | | 全体 | 問21EAP企業認知度について | | | | |
|------------|-------------|---------------|-----------------|---------------|------------------|-------------|-----------|
| | | | 内容の詳細まで詳しく知っている | ある程度の内容を知っている | 内容までは知らないが名称は聞いた | 名称も聞いたことがない | 不明 |
| 合計 | | 1361 100.0 | 52 3.8 | 213 15.7 | 560 41.1 | 502 36.9 | 34 2.5 |
| 問2 正社員数 | 50人未満 | 120 100.0 | 0 0.0 | 13 10.8 | 42 35.0 | 58 48.3 | 7 5.8 |
| | 50~100人未満 | 407 100.0 | 1 0.2 | 37 9.1 | 167 41.0 | 189 46.4 | 13 3.2 |
| | 100~300人未満 | 389 100.0 | 6 1.5 | 36 9.3 | 183 47.0 | 156 40.1 | 8 2.1 |
| | 300~1000人未満 | 274 100.0 | 10 3.6 | 72 26.3 | 112 40.9 | 77 28.1 | 3 1.1 |
| | 1000人以上 | 163 100.0 | 35 21.5 | 55 33.7 | 52 31.9 | 18 11.0 | 3 1.8 |

(5) EAP企業の利用度(問22)

前問で「内容の詳細まで詳しく知っている」もしくは「ある程度の業務内容は知っている」と回答した企業に「自社の従業員はEAP企業を利用しているか」を聞いたところ、全体では利用度は約4分の1、その高さは正社員規模の大きさに応じて高くなっていることがわかる。

ただし、大規模企業でも「認知度5割」、うち「利用率2割」という数値は依然として当該企業の存在を周知する余地が大きいことを示しているともいえる。

| | | 全体 | 問22自社従業員のEAP利用度 | | | |
|------------|-------------|--------------|-----------------|-------------|-----------|----------|
| | | | 利用している | 利用していない | わからない | 不明 |
| 合計 | | 265 100.0 | 65 24.5 | 177 66.8 | 21 7.9 | 2 0.8 |
| 問2 正社員数 | 50人未満 | 13 100.0 | 1 7.7 | 10 76.9 | 2 15.4 | 0 0.0 |
| | 50~100人未満 | 38 100.0 | 5 13.2 | 29 76.3 | 3 7.9 | 1 2.6 |
| | 100~300人未満 | 42 100.0 | 8 19.0 | 30 71.4 | 4 9.5 | 0 0.0 |
| | 300~1000人未満 | 82 100.0 | 18 22.0 | 56 68.3 | 7 8.5 | 1 1.2 |
| | 1000人以上 | 90 100.0 | 33 36.7 | 52 57.8 | 5 5.6 | 0 0.0 |

6. ご参考

(1) 退職率・復職率・再発傾向

本調査では、制度利用者のおおよその退職率・復職率・再発傾向を把握するために、これらを下記のように便宜的に定義の上、算出した。なお、後掲の表にまとめた算出結果はあくまで参考値であることに留意し、参照されたい。

【退職率・復職率の計算方法】

- ・基本定義を「退職率＝退職者数／制度利用者数＊100」「復職率＝復職者数／制度利用者数＊100」と置く
- ・ただし、本調査では「退職者数・復職者数は『2006年1月1日～2007年12月31日まで（過去2年間）の制度利用者のうち、現在、退職・復職している者の数』」「制度利用者は『現在の制度利用者の数』」として回答いただいております。前者はフロー・後者はストックの数値であると共に2つの調査時点が異なり、上記基本定義をそのまま用いることは必ずしも適切であるとはいえない
- ・このため「回転率」という概念を定義・採用することで補正を行い、退職率・復職率を算出している
 - 「回転率＝（365日／年）／一人1年間当たり休暇・休業日数」
 - 「退職率・復職率＝（過去2年間の退職者数・復職者数／2）／（現在の制度利用者数＊回転率）＊100」
- ・平均値は加重平均により算出している（「平均制度利用者比率」と同様）
- ・なお、本定義では2つの調査時点が異なる（「過去2年間の」退職者・復職者、「現在の」制度利用者）ために退職率・復職率が100%を超える企業があるが、平均値を求める際にはこれらの数値を補正せず、そのまま用いている

【再発傾向の計算方法】

- ・「再発傾向＝再発者数／復職者数＊100」と定義する
- ・平均値は加重平均により算出している（「平均制度利用者比率」と同様）

| | 1年間当たり平均退職率 | | | |
|-------------|----------------|----------------|----------------|---------------|
| | 合計 | うちメンタルに関するもの | うち身体に関するもの | うち判別が難しいもの |
| 全体 | 1.09% (186) | 1.15% (137) | 0.63% (148) | 2.07% (16) |
| 50人未満 | 0.13% (7) | 0.00% (2) | 0.15% (6) | 0.00% (1) |
| 50～100人未満 | 6.36% (11) | 8.33% (7) | 1.03% (5) | - (0) |
| 100～300人未満 | 0.60% (45) | 0.48% (22) | 0.45% (37) | 1.59% (4) |
| 300～1000人未満 | 1.83% (64) | 1.34% (49) | 1.74% (48) | 1.75% (8) |
| 1000人以上 | 0.94% (59) | 1.18% (57) | 0.40% (52) | 2.42% (3) |
| (*)100人未満 | 1.42% (18) | 4.43% (9) | 0.26% (11) | 0.00% (1) |

| | 1年間当たり平均復職率 | | | |
|-------------|----------------|----------------|----------------|---------------|
| | 合計 | うちメンタルに関するもの | うち身体に関するもの | うち判別が難しいもの |
| 全体 | 4.52% (186) | 2.77% (137) | 4.16% (148) | 2.07% (16) |
| 50人未満 | 0.77% (7) | 1.89% (2) | 0.59% (6) | 0.00% (1) |
| 50～100人未満 | 5.87% (11) | 3.33% (7) | 5.16% (5) | - (0) |
| 100～300人未満 | 1.34% (45) | 0.35% (22) | 1.52% (37) | 0.00% (4) |
| 300～1000人未満 | 4.72% (64) | 2.25% (49) | 5.58% (48) | 2.34% (8) |
| 1000人以上 | 5.10% (59) | 3.48% (57) | 4.37% (52) | 2.86% (3) |
| (*)100人未満 | 1.83% (18) | 2.66% (9) | 1.16% (11) | 0.00% (1) |

| | 1年間当たり平均再発傾向 | | | |
|-------------|----------------|----------------|---------------|---------------|
| | 合計 | うちメンタルに関するもの | うち身体に関するもの | うち判別が難しいもの |
| 全体 | 11.7% (240) | 23.5% (169) | 5.9% (188) | 16.0% (17) |
| 50人未満 | 16.7% (6) | 33.3% (4) | 0.0% (3) | - (0) |
| 50～100人未満 | 8.5% (33) | 15.8% (16) | 6.8% (22) | 0.0% (2) |
| 100～300人未満 | 4.9% (58) | 9.8% (27) | 2.0% (44) | 100.0% (1) |
| 300～1000人未満 | 15.8% (73) | 27.2% (55) | 10.2% (58) | 28.6% (5) |
| 1000人以上 | 11.1% (70) | 23.2% (67) | 4.8% (61) | 14.8% (9) |
| (*)100人未満 | 9.6% (39) | 20.0% (20) | 6.2% (25) | 0.0% (2) |

(2) 企業における各種取組みと制度利用者比率・退職率・復職率・再発傾向の関係

①企業における「従業員の病気等のブランクの克服」に向けた取組み

本調査では、従業員が私傷病に関する病気等で生じたブランクを克服するために企業が整備すべき体制を、下表に挙げる「Ⅰ」～「Ⅲ」の3つのパーツに分けて捉えている。下表中の「⇒」以降は、各体制における具体的な企業の取組みであり、それぞれアンケート調査票で該当する設問を記載している。

なお、実際には企業が整備すべき体制として「Ⅱ」の前に「従業員が私傷病を発生させないような予防体制」および「仮に発生してしまった場合にこれを早期発見・治療できるような体制」が存在するが、今回調査ではあくまで「ブランクを克服するため」という点に着目しているため、そもそものインフラ的健康管理体制としての「Ⅰ」および「私傷病に関する病気等休暇・休業制度」を取得後～復職までの「Ⅱ」「Ⅲ」を取り扱うものとする。

| |
|---|
| <p><u>Ⅰ. 従業員の健康管理をトータルに支える体制</u></p> <p>⇒【A. 従業員の健康管理のための代表的インフラ整備】</p> <p>問6:「従業員に対する健康管理」の現状</p> <p>問17:産業医・保健師・看護師の常駐の有無</p> <p>問18:「長時間労働者」に対する面接・保健指導等の有無</p> <p>問20(1):メンタルヘルスに関する研修の実施の有無(管理職・非管理職別)</p> <p>問20(2):労働時間管理に関する研修の実施の有無(管理職・非管理職別)</p> <p>問22:EAPの利用状況</p> |
| <p><u>Ⅱ. 従業員が私傷病を原因に、連続して長期にわたる休暇が必要になった場合、従業員を治療面および生活面からサポートする体制</u></p> <p>⇒【B. 診療支援】</p> <p>問17:産業医・保健師・看護師の常駐の有無</p> <p>⇒【C. 生活支援】</p> <p>問7:「私傷病に関する病気等休暇休業制度」の有無</p> <p>問8-1:同制度の最長休業期間</p> <p>問8-2~6:同制度期間中の月例賃金の支給状況</p> |
| <p><u>Ⅲ. 長期休暇・休業を経て従業員が復職できるようになった場合、復職をサポートする体制</u></p> <p>⇒【B. 診療支援】</p> <p>問17:産業医・保健師・看護師の常駐の有無</p> <p>⇒【D. 復職支援】</p> <p>問13:制度利用者に対する「リハビリ入社」実施の有無</p> <p>問14:制度利用者に対する「短時間勤務」等の仕組みの有無</p> <p>問15:制度利用者の復職直後の職場(メンタル・身体別)</p> |

②各種取組みと制度利用者比率・退職率・復職率・再発傾向の関係

以下に、上記「①」に挙げた企業における各種取組み[※]および「問5：人事管理の基本方針」が、先にみた病気等休暇休業制度の制度利用者比率・退職率・復職率・再発傾向に影響を与えているかどうかを「ピアソンの相関係数（t検定）」あるいは「母平均の差の検定」を用いて検証した結果を掲載するが、これらはいくまで参考値を用いた結果であることに留意し、参照されたい。

※：対象企業は「問7：私傷病に関する病気等休暇休業制度がある企業」とし、【A. 従業員の健康管理のための代表的インフラ整備】に「問21：EAPの認知度」を追加すると共に、【C. 生活支援】では「問8-2：支給有無」のみを用いている。

制度利用者比率-1

| 設問/選択肢 | 選択肢No. | 傷病別 | N | 平均(%) | 単相関係数 | P値 | 判定マーク |
|--|--------|------|-----|--------|---------|--------|-------|
| 問5 人事管理の基本方針 ⇒選択肢; 1. 年功主義的な色彩が強い 2. どちらかという年功主義 3. どちらかという能力・成果主義 4. 能力・成果主義的な色彩が強い | 1 | 合計 | 67 | 1.1285 | -0.0352 | 0.3643 | [] |
| | 2 | | 265 | 0.8428 | | | |
| | 3 | | 201 | 0.6954 | | | |
| | 4 | | 134 | 0.8441 | | | |
| | 1 | メンタル | 67 | 0.3794 | 0.0369 | 0.3410 | [] |
| | 2 | | 265 | 0.2134 | | | |
| | 3 | | 201 | 0.3298 | | | |
| | 4 | | 134 | 0.3400 | | | |
| | 1 | 身体 | 67 | 0.7336 | -0.0524 | 0.1763 | [] |
| | 2 | | 265 | 0.5804 | | | |
| | 3 | | 201 | 0.3495 | | | |
| | 4 | | 134 | 0.4809 | | | |
| 問6 従業員に対する健康管理 ⇒選択肢; 1. 特に実施していない 2. 実施しているが法定未満 3. 法定通りに実施している 4. 法定以上に実施している | 1 | 合計 | 4 | 0.4033 | 0.0604 | 0.1189 | [] |
| | 2 | | 34 | 0.4306 | | | |
| | 3 | | 490 | 0.8168 | | | |
| | 4 | | 139 | 1.0011 | | | |
| | 1 | メンタル | 4 | 0.0000 | 0.0832 | 0.0317 | [**] |
| | 2 | | 34 | 0.2189 | | | |
| | 3 | | 490 | 0.2708 | | | |
| | 4 | | 139 | 0.3952 | | | |
| | 1 | 身体 | 4 | 0.1316 | 0.0363 | 0.3495 | [] |
| | 2 | | 34 | 0.2046 | | | |
| | 3 | | 490 | 0.5188 | | | |
| | 4 | | 139 | 0.5619 | | | |
| 問17-1 常駐の産業医の有無 ⇒選択肢; 1. いる 2. いない | 1 | 合計 | 244 | 0.8490 | / | 0.8118 | [] |
| | 2 | | 421 | 0.8100 | | | |
| | 1 | メンタル | 244 | 0.2848 | / | 0.9310 | [] |
| | 2 | | 421 | 0.2891 | | | |
| | 1 | 身体 | 244 | 0.5246 | / | 0.8189 | [] |
| | 2 | | 421 | 0.4932 | | | |
| 問17-2 常駐の保健師の有無 ⇒選択肢; 1. いる 2. いない | 1 | 合計 | 78 | 0.8758 | / | 0.7650 | [] |
| | 2 | | 550 | 0.8132 | | | |
| | 1 | メンタル | 78 | 0.3750 | / | 0.1671 | [] |
| | 2 | | 550 | 0.2805 | | | |
| | 1 | 身体 | 78 | 0.4794 | / | 0.9211 | [] |
| | 2 | | 550 | 0.4974 | | | |
| 問17-3 常駐の看護師の有無 ⇒選択肢; 1. いる 2. いない | 1 | 合計 | 149 | 1.4472 | / | 0.0047 | [***] |
| | 2 | | 488 | 0.6460 | | | |
| | 1 | メンタル | 149 | 0.4232 | / | 0.0071 | [***] |
| | 2 | | 488 | 0.2516 | | | |
| | 1 | 身体 | 149 | 0.9461 | / | 0.0228 | [**] |
| | 2 | | 488 | 0.3745 | | | |
| 問18 「長時間労働者」に対する産業医等の面接・保健指導等 ⇒選択肢; 1. 法定以上に実施 2. 法定通りに実施 3. 法定以下だが実施 4. 実施していない | 1 | 合計 | 89 | 0.9850 | -0.0872 | 0.0311 | [**] |
| | 2 | | 250 | 0.9977 | | | |
| | 3 | | 43 | 1.1441 | | | |
| | 4 | | 230 | 0.5880 | | | |
| | 1 | メンタル | 89 | 0.5320 | -0.1799 | 0.0000 | [***] |
| | 2 | | 250 | 0.3661 | | | |
| | 3 | | 43 | 0.1922 | | | |
| | 4 | | 230 | 0.1748 | | | |
| | 1 | 身体 | 89 | 0.3641 | -0.0227 | 0.5752 | [] |
| | 2 | | 250 | 0.6112 | | | |
| | 3 | | 43 | 0.9132 | | | |
| | 4 | | 230 | 0.3883 | | | |
| 問20(1)-1 メンタルヘルスに関する管理職向け研修 ⇒選択肢; 1. 実施した 2. 実施していない | 1 | 合計 | 284 | 1.1134 | / | 0.0033 | [***] |
| | 2 | | 367 | 0.6367 | | | |
| | 1 | メンタル | 284 | 0.4575 | / | 0.0000 | [***] |
| | 2 | | 367 | 0.1756 | | | |
| | 1 | 身体 | 284 | 0.6054 | / | 0.2351 | [] |
| | 2 | | 367 | 0.4434 | | | |
| 問20(1)-2 メンタルヘルスに関する非管理職向け研修 ⇒選択肢; 1. 実施した 2. 実施していない | 1 | 合計 | 173 | 1.2060 | / | 0.0159 | [**] |
| | 2 | | 468 | 0.7216 | | | |
| | 1 | メンタル | 173 | 0.4625 | / | 0.0011 | [***] |
| | 2 | | 468 | 0.2415 | | | |
| | 1 | 身体 | 173 | 0.6682 | / | 0.2016 | [] |
| | 2 | | 468 | 0.4634 | | | |
| 問20(2)-1 労働時間管理に関する管理職向け研修 ⇒選択肢; 1. 実施した 2. 実施していない | 1 | 合計 | 272 | 1.0093 | / | 0.0533 | [*] |
| | 2 | | 376 | 0.6922 | | | |
| | 1 | メンタル | 272 | 0.3800 | / | 0.0074 | [***] |
| | 2 | | 376 | 0.2289 | | | |
| | 1 | 身体 | 272 | 0.5847 | / | 0.3049 | [] |
| | 2 | | 376 | 0.4430 | | | |

[***]は有意水準1%、[**]は同5%、[*]は同10%

A：従業員の健康管理のための代表的インフラ整備

制度利用者比率-2

| | | | | | | | | | |
|----------------------------|---|---|------|--------|--------|---------|---------|--------|-------|
| A （き） | 問21 EAPの認知度 ⇒選択肢; 1. 内容の詳細まで詳しく知っている 2. ある程度の内容は知っている 3. 名称は聞いたことがある 4. 名称も聞いたことがない | 1 | 合計 | 38 | 1.0193 | -0.0214 | 0.5851 | [] | |
| | | 2 | | 135 | 0.8995 | | | | |
| | | 3 | | 270 | 0.7929 | | | | |
| | | 4 | | 213 | 0.8281 | | | | |
| | | メンタル | 1 | 合計 | 38 | 0.6468 | -0.1879 | 0.0000 | [***] |
| | 2 | | | 135 | 0.4436 | | | | |
| | 3 | | | 270 | 0.2745 | | | | |
| | 4 | | | 213 | 0.1720 | | | | |
| | | 身体 | 1 | 合計 | 38 | 0.3547 | 0.0544 | 0.1642 | [] |
| | 2 | | | 135 | 0.3952 | | | | |
| | 3 | | | 270 | 0.4965 | | | | |
| | 4 | | | 213 | 0.6277 | | | | |
| | 問22 EAPの利用状況 ⇒選択肢; 1. 利用している 2. 利用していない 3. わからない | 1 | 合計 | 44 | 1.0063 | -0.0419 | 0.5854 | [] | |
| 2 | | | 116 | 0.9083 | | | | | |
| 3 | | | 12 | 0.8286 | | | | | |
| 4 | | | 12 | 0.5007 | | | | | |
| | メンタル | 1 | 合計 | 44 | 0.6489 | -0.0986 | 0.1983 | [] | |
| 2 | | | 116 | 0.4277 | | | | | |
| 3 | | | 12 | 0.5007 | | | | | |
| 4 | | | 12 | 0.2100 | | | | | |
| | 身体 | 1 | 合計 | 44 | 0.3389 | -0.0002 | 0.9980 | [] | |
| 2 | | | 116 | 0.4234 | | | | | |
| 3 | | | 12 | 0.2100 | | | | | |
| 4 | | | 12 | 0.2100 | | | | | |
| C ： 生 活 支 援 | 問8-2 「休暇・休業制度」期間中の月例賃金の支給 ⇒選択肢; 1. 支給される 2. 支給されない | 1 | 合計 | 288 | 0.9797 | | 0.1150 | [] | |
| | | 2 | | 385 | 0.7193 | | | | |
| | | 3 | メンタル | 288 | 0.3610 | | 0.0289 | [**] | |
| | | 4 | | 385 | 0.2415 | | | | |
| | 身体 | 1 | 合計 | 288 | 0.6010 | | 0.2375 | [] | |
| 2 | | | 385 | 0.4356 | | | | | |
| D ： 復 職 支 援 | 問13 「休暇・休業」取得者に対する「リハビリ出社」 ⇒選択肢; 1. 実施している 2. 実施していない | 1 | 合計 | 200 | 0.9418 | | 0.3305 | [] | |
| | | 2 | | 435 | 0.7967 | | | | |
| | | 3 | メンタル | 200 | 0.4509 | | 0.0006 | [***] | |
| | | 4 | | 435 | 0.2244 | | | | |
| | | 身体 | 1 | 合計 | 200 | 0.4682 | | 0.5842 | [] |
| | 2 | | | 435 | 0.5360 | | | | |
| | | 問14 「休暇・休業」を経た復職者に対する「短時間勤務」等の勤務形態 ⇒選択肢; 1. ある 2. ない | 1 | 合計 | 273 | 0.8623 | | 0.7504 | [] |
| | 2 | | | 379 | 0.8166 | | | | |
| | 3 | | メンタル | 273 | 0.3640 | | 0.0414 | [**] | |
| | 4 | | | 379 | 0.2504 | | | | |
| | | 身体 | 1 | 合計 | 273 | 0.4748 | | 0.6510 | [] |
| | 2 | | | 379 | 0.5294 | | | | |
| | | 問15(1) 復職直後の職場;メンタルに関する場合 ⇒選択肢; 1. ほとんどの者がもとの職場 2. どちらかというもとの職場 3. どちらかという別の職場 4. ほとんどの者が別の職場 | 1 | 合計 | 217 | 0.9449 | -0.0217 | 0.6282 | [] |
| | 2 | | | 138 | 0.9074 | | | | |
| | 3 | | | 111 | 0.5896 | | | | |
| | 4 | | | 34 | 1.2586 | | | | |
| | メンタル | | 1 | 合計 | 217 | 0.3882 | -0.0298 | 0.5061 | [] |
| 2 | | | | 138 | 0.4138 | | | | |
| 3 | | | | 111 | 0.2507 | | | | |
| 4 | | | | 34 | 0.4656 | | | | |
| | 身体 | 1 | 合計 | 217 | 0.5115 | -0.0115 | 0.7977 | [] | |
| 2 | | | 138 | 0.4650 | | | | | |
| 3 | | | 111 | 0.3220 | | | | | |
| 4 | | | 34 | 0.7133 | | | | | |
| | 問15(2) 復職直後の職場;身体に関する場合 ⇒選択肢; 1. ほとんどの者がもとの職場 2. どちらかというもとの職場 3. どちらかという別の職場 4. ほとんどの者が別の職場 | 1 | 合計 | 408 | 0.9785 | -0.0358 | 0.3982 | [] | |
| 2 | | | 121 | 0.6799 | | | | | |
| 3 | | | 21 | 1.2698 | | | | | |
| 4 | | | 9 | 0.4789 | | | | | |
| | | メンタル | 1 | 合計 | 408 | 0.3396 | -0.0418 | 0.3238 | [] |
| 2 | | | | 121 | 0.2822 | | | | |
| 3 | | | | 21 | 0.3324 | | | | |
| 4 | | | | 9 | 0.1174 | | | | |
| | 身体 | 1 | 合計 | 408 | 0.6016 | -0.0204 | 0.6305 | [] | |
| 2 | | | 121 | 0.3798 | | | | | |
| 3 | | | 21 | 0.9231 | | | | | |
| 4 | | | 9 | 0.3534 | | | | | |

[***]は有意水準1%、[**]は同5%、[*]は同10%

退職率-1

| 設問/選択肢 | 選択肢No. | 傷病別 | N | 平均(%) | 単相関係数 | P値 | 判定マーク |
|--|--------|------|-----|---------|---------|--------|-------|
| 問5 人事管理の基本方針 ⇒選択肢; 1. 年功主義的な色彩が強い 2. どちらかという年功主義 3. どちらかという能力・成果主義 4. 能力・成果主義的な色彩が強い | 1 | 合計 | 16 | 8.0529 | 0.0799 | 0.2822 | [] |
| | 2 | | 73 | 8.7469 | | | |
| | 3 | | 51 | 6.4198 | | | |
| | 4 | | 43 | 13.7159 | | | |
| | 1 | メンタル | 9 | 4.2836 | 0.0848 | 0.3280 | [] |
| | 2 | | 50 | 12.6207 | | | |
| | 3 | | 40 | 6.2315 | | | |
| | 4 | | 36 | 16.7330 | | | |
| | 1 | 身体 | 12 | 6.4345 | -0.0019 | 0.9822 | [] |
| | 2 | | 59 | 8.4588 | | | |
| | 3 | | 42 | 10.7073 | | | |
| | 4 | | 33 | 6.6330 | | | |
| 問6 従業員に対する健康管理 ⇒選択肢; 1. 特に実施していない 2. 実施しているが法定未滿 3. 法定通りに実施している 4. 法定以上に実施している | 1 | 合計 | 1 | 6.2500 | -0.0029 | 0.9684 | [] |
| | 2 | | 8 | 4.3002 | | | |
| | 3 | | 118 | 9.4176 | | | |
| | 4 | | 56 | 7.8941 | | | |
| | 1 | メンタル | 0 | - | -0.0102 | 0.9065 | [] |
| | 2 | | 6 | 7.6282 | | | |
| | 3 | | 85 | 10.6250 | | | |
| | 4 | | 43 | 9.4154 | | | |
| | 1 | 身体 | 1 | 6.2500 | -0.0238 | 0.7756 | [] |
| | 2 | | 5 | 1.3425 | | | |
| | 3 | | 92 | 9.8015 | | | |
| | 4 | | 48 | 6.1360 | | | |
| 問17-1 常駐の産業医の有無 ⇒選択肢; 1. いる 2. いない | 1 | 合計 | 70 | 9.9654 | / | 0.7172 | [] |
| | 2 | | 111 | 8.8794 | | | |
| | 1 | メンタル | 57 | 14.4742 | / | 0.2722 | [] |
| | 2 | | 75 | 9.2675 | | | |
| | 1 | 身体 | 59 | 6.6484 | / | 0.5014 | [] |
| | 2 | | 85 | 9.9271 | | | |
| 問17-2 常駐の保健師の有無 ⇒選択肢; 1. いる 2. いない | 1 | 合計 | 39 | 6.5725 | / | 0.1243 | [] |
| | 2 | | 136 | 10.2974 | | | |
| | 1 | メンタル | 38 | 7.4045 | / | 0.0981 | [*] |
| | 2 | | 91 | 13.4309 | | | |
| | 1 | 身体 | 31 | 5.3302 | / | 0.2726 | [] |
| | 2 | | 109 | 9.8234 | | | |
| 問17-3 常駐の看護師の有無 ⇒選択肢; 1. いる 2. いない | 1 | 合計 | 57 | 8.7238 | / | 0.6742 | [] |
| | 2 | | 118 | 9.8772 | | | |
| | 1 | メンタル | 49 | 9.0719 | / | 0.2500 | [] |
| | 2 | | 79 | 13.5663 | | | |
| | 1 | 身体 | 46 | 8.9259 | / | 0.9377 | [] |
| | 2 | | 93 | 8.5377 | | | |
| 問18 「長時間労働者」に対する産業医等の面接・保健指導等 ⇒選択肢; 1. 法定以上に実施 2. 法定通りに実施 3. 法定以下だが実施 4. 実施していない | 1 | 合計 | 41 | 9.4645 | -0.0576 | 0.4559 | [] |
| | 2 | | 76 | 11.4455 | | | |
| | 3 | | 10 | 5.8586 | | | |
| | 4 | | 43 | 7.5012 | | | |
| | 1 | メンタル | 35 | 8.6558 | 0.0301 | 0.7345 | [] |
| | 2 | | 59 | 13.8096 | | | |
| | 3 | | 5 | 3.7900 | | | |
| | 4 | | 30 | 12.3078 | | | |
| | 1 | 身体 | 32 | 5.6948 | -0.0243 | 0.7793 | [] |
| | 2 | | 63 | 12.9214 | | | |
| | 3 | | 7 | 5.8885 | | | |
| | 4 | | 33 | 5.9553 | | | |
| 問20(1)-1 メンタルヘルスに関する管理職向け研修 ⇒選択肢; 1. 実施した 2. 実施していない | 1 | 合計 | 114 | 10.2482 | / | 0.3222 | [] |
| | 2 | | 68 | 7.4641 | | | |
| | 1 | メンタル | 98 | 11.4124 | / | 0.8880 | [] |
| | 2 | | 39 | 10.6853 | | | |
| | 1 | 身体 | 87 | 9.0762 | / | 0.8055 | [] |
| | 2 | | 57 | 7.8468 | | | |
| 問20(1)-2 メンタルヘルスに関する非管理職向け研修 ⇒選択肢; 1. 実施した 2. 実施していない | 1 | 合計 | 69 | 14.2161 | / | 0.0084 | [***] |
| | 2 | | 110 | 5.3585 | | | |
| | 1 | メンタル | 58 | 11.3736 | / | 0.5514 | [] |
| | 2 | | 76 | 9.2509 | | | |
| | 1 | 身体 | 55 | 15.3778 | / | 0.1311 | [] |
| | 2 | | 87 | 4.3744 | | | |
| 問20(2)-1 労働時間管理に関する管理職向け研修 ⇒選択肢; 1. 実施した 2. 実施していない | 1 | 合計 | 97 | 8.4076 | / | 0.5309 | [] |
| | 2 | | 84 | 10.2404 | | | |
| | 1 | メンタル | 79 | 9.2892 | / | 0.2848 | [] |
| | 2 | | 57 | 14.0241 | | | |
| | 1 | 身体 | 79 | 8.8767 | / | 0.9238 | [] |
| | 2 | | 64 | 8.3694 | | | |

A: 従業員の健康管理のための代表的インフラ整備

[***]は有意水準1%、[**]は同5%、[*]は同10%

退職率-2

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|------|---------|---------|---------|---------|--------|-----|--------|--------|-----|
| A （き） | 問21 EAPの認知度 ⇒選択肢; 1. 内容の詳細まで詳しく知っている 2. ある程度の内容は知っている 3. 名称は聞いたことがある 4. 名称も聞いたことがない | 1 | 合計 | 22 | 8.9921 | -0.0333 | 0.6567 | [] | | | | |
| | | 2 | | 54 | 10.7907 | | | | | | | |
| | | 3 | | 70 | 8.6145 | | | | | | | |
| | | 4 | | 35 | 8.2290 | | | | | | | |
| | | | 1 | メンタル | 21 | 6.4689 | 0.1336 | 0.1224 | [] | | | |
| | | | 2 | | 46 | 9.7734 | | | | | | |
| | | | 3 | | 48 | 12.1319 | | | | | | |
| | | | 4 | | 20 | 17.8417 | | | | | | |
| | | | 1 | 身体 | 17 | 5.5609 | -0.0664 | 0.4292 | [] | | | |
| | | | 2 | | 41 | 16.2156 | | | | | | |
| | | | 3 | | 54 | 5.6035 | | | | | | |
| | | | 4 | | 32 | 5.6620 | | | | | | |
| C ： 生 活 支 援 | 問8-2 「休暇・休業制度」期間中の月例賃金の支給 ⇒選択肢; 1. 支給される 2. 支給されない | 1 | 合計 | 85 | 8.8312 | | 0.8326 | [] | | | | |
| | | 2 | | 100 | 9.4281 | | | | | | | |
| | | 1 | メンタル | 65 | 13.2015 | | | | | 0.3870 | [] | |
| | | 2 | | 71 | 9.5004 | | | | | | | |
| | 1 | 身体 | 70 | 6.9678 | | 0.5889 | [] | | | | | |
| | 2 | | 77 | 9.8404 | | | | | | | | |
| | D ： 復 職 支 援 | 問13 「休暇・休業」取得者に対する「リハビリ出社」 ⇒選択肢; 1. 実施している 2. 実施していない | 1 | 合計 | 58 | 9.9416 | | 0.6501 | [] | | | |
| | | | 2 | | 120 | 8.6163 | | | | | | |
| | | | 1 | メンタル | 54 | 14.0654 | | | | | 0.3037 | [] |
| | | | 2 | | 80 | 9.5300 | | | | | | |
| | | 1 | 身体 | 44 | 7.3626 | | 0.8286 | [] | | | | |
| | | 2 | | 97 | 8.3846 | | | | | | | |
| 問14 「休暇・休業」を経た復職者に対する「短時間勤務」等の勤務形態 ⇒選択肢; 1. ある 2. ない | | 1 | 合計 | 85 | 10.9365 | | 0.2798 | [] | | | | |
| | | 2 | | 99 | 7.7180 | | | | | | | |
| | | 1 | メンタル | 69 | 11.9714 | | | | | 0.7322 | [] | |
| | | 2 | | 67 | 10.5440 | | | | | | | |
| 1 | | 身体 | 66 | 11.2184 | | 0.4116 | [] | | | | | |
| 2 | | | 81 | 6.2299 | | | | | | | | |
| 問15(1) 復職直後の職場;メンタルに関する場合 ⇒選択肢; 1. ほとんどの者がもとの職場 2. どちらかというもとの職場 3. どちらかという別の職場 4. ほとんどの者が別の職場 | 1 | 合計 | 72 | 9.7846 | -0.0164 | 0.8367 | [] | | | | | |
| | 2 | | 46 | 10.4190 | | | | | | | | |
| | 3 | | 31 | 11.4180 | | | | | | | | |
| | 4 | | 11 | 5.0190 | | | | | | | | |
| | | | 1 | メンタル | 57 | 12.2416 | -0.0442 | 0.6187 | [] | | | |
| | | | 2 | | 38 | 12.6658 | | | | | | |
| | | | 3 | | 26 | 9.6617 | | | | | | |
| | | | 4 | | 8 | 8.7768 | | | | | | |
| | | | 1 | 身体 | 59 | 7.0812 | 0.0729 | 0.4151 | [] | | | |
| | | | 2 | | 34 | 6.4458 | | | | | | |
| | | | 3 | | 26 | 21.2054 | | | | | | |
| | | | 4 | | 8 | 1.1433 | | | | | | |
| 問15(2) 復職直後の職場;身体に関する場合 ⇒選択肢; 1. ほとんどの者がもとの職場 2. どちらかというもとの職場 3. どちらかという別の職場 4. ほとんどの者が別の職場 | 1 | 合計 | 134 | 10.4590 | -0.0597 | 0.4300 | [] | | | | | |
| | 2 | | 34 | 5.6685 | | | | | | | | |
| | 3 | | 6 | 15.5329 | | | | | | | | |
| | 4 | | 3 | 2.0833 | | | | | | | | |
| | | | 1 | メンタル | 103 | 13.2007 | -0.1303 | 0.1336 | [] | | | |
| | | | 2 | | 24 | 6.1060 | | | | | | |
| | | | 3 | | 5 | 5.2515 | | | | | | |
| | | | 4 | | 2 | 0.0000 | | | | | | |
| | | | 1 | 身体 | 105 | 9.5379 | -0.0293 | 0.7291 | [] | | | |
| | | | 2 | | 30 | 5.6791 | | | | | | |
| | | | 3 | | 4 | 16.7347 | | | | | | |
| | | | 4 | | 3 | 2.0833 | | | | | | |

[***]は有意水準1%、[**]は同5%、[*]は同10%

復職率-1

| 設問/選択肢 | 選択肢No. | 傷病別 | N | 平均(%) | 単相関係数 | P値 | 判定マーク |
|--|--------|------|-----|---------|---------|--------|-------|
| 問5 人事管理の基本方針 ⇒選択肢; 1. 年功主義的な色彩が強い 2. どちらかという年功主義 3. どちらかという能力・成果主義 4. 能力・成果主義的な色彩が強い | 1 | 合計 | 16 | 27.3678 | 0.0615 | 0.4082 | [] |
| | 2 | | 73 | 34.1763 | | | |
| | 3 | | 51 | 15.8975 | | | |
| | 4 | | 43 | 50.3639 | | | |
| | 1 | メンタル | 9 | 9.5158 | 0.1353 | 0.1178 | [] |
| | 2 | | 50 | 20.0212 | | | |
| | 3 | | 40 | 9.5522 | | | |
| | 4 | | 36 | 32.8423 | | | |
| | 1 | 身体 | 12 | 47.9538 | 0.0425 | 0.6107 | [] |
| | 2 | | 59 | 40.7912 | | | |
| | 3 | | 42 | 29.7239 | | | |
| | 4 | | 33 | 62.8360 | | | |
| 問6 従業員に対する健康管理 ⇒選択肢; 1. 特に実施していない 2. 実施しているが法定未満 3. 法定通りに実施している 4. 法定以上に実施している | 1 | 合計 | 1 | 0.0000 | 0.0032 | 0.9654 | [] |
| | 2 | | 8 | 16.5359 | | | |
| | 3 | | 118 | 33.2927 | | | |
| | 4 | | 56 | 28.0807 | | | |
| | 1 | メンタル | 0 | - | 0.1382 | 0.1113 | [] |
| | 2 | | 6 | 12.8482 | | | |
| | 3 | | 85 | 15.2231 | | | |
| | 4 | | 43 | 26.2593 | | | |
| | 1 | 身体 | 1 | 0.0000 | 0.0139 | 0.8676 | [] |
| | 2 | | 5 | 16.4460 | | | |
| | 3 | | 92 | 44.1495 | | | |
| | 4 | | 48 | 39.9540 | | | |
| 問17-1 常駐の産業医の有無 ⇒選択肢; 1. いる 2. いない | 1 | 合計 | 70 | 45.9617 | / | 0.0958 | [*] |
| | 2 | | 111 | 24.1780 | | | |
| | 1 | メンタル | 57 | 25.3478 | / | 0.2004 | [] |
| | 2 | | 75 | 15.9033 | | | |
| | 1 | 身体 | 59 | 61.6175 | / | 0.1486 | [] |
| | 2 | | 85 | 31.3765 | | | |
| 問17-2 常駐の保健師の有無 ⇒選択肢; 1. いる 2. いない | 1 | 合計 | 39 | 42.9126 | / | 0.4010 | [] |
| | 2 | | 136 | 30.7432 | | | |
| | 1 | メンタル | 38 | 25.0762 | / | 0.3529 | [] |
| | 2 | | 91 | 18.2121 | | | |
| | 1 | 身体 | 31 | 62.2738 | / | 0.4041 | [] |
| | 2 | | 109 | 39.8979 | | | |
| 問17-3 常駐の看護師の有無 ⇒選択肢; 1. いる 2. いない | 1 | 合計 | 57 | 35.5585 | / | 0.7914 | [] |
| | 2 | | 118 | 32.2165 | | | |
| | 1 | メンタル | 49 | 20.7790 | / | 0.8913 | [] |
| | 2 | | 79 | 19.8381 | | | |
| | 1 | 身体 | 46 | 51.0698 | / | 0.6643 | [] |
| | 2 | | 93 | 41.7431 | | | |
| 問18 「長時間労働者」に対する産業医等の面接・保健指導等 ⇒選択肢; 1. 法定以上に実施 2. 法定通りに実施 3. 法定以下だが実施 4. 実施していない | 1 | 合計 | 41 | 33.6614 | -0.0475 | 0.5381 | [] |
| | 2 | | 76 | 36.7916 | | | |
| | 3 | | 10 | 63.4552 | | | |
| | 4 | | 43 | 22.2595 | | | |
| | 1 | メンタル | 35 | 22.9769 | -0.1134 | 0.2005 | [] |
| | 2 | | 59 | 23.7195 | | | |
| | 3 | | 5 | 2.6969 | | | |
| | 4 | | 30 | 13.0003 | | | |
| | 1 | 身体 | 32 | 40.3375 | -0.0293 | 0.7361 | [] |
| | 2 | | 63 | 51.4062 | | | |
| | 3 | | 7 | 89.5061 | | | |
| | 4 | | 33 | 30.4503 | | | |
| 問20(1)-1 メンタルヘルスに関する管理職向け研修 ⇒選択肢; 1. 実施した 2. 実施していない | 1 | 合計 | 114 | 26.8649 | / | 0.2757 | [] |
| | 2 | | 68 | 41.3938 | | | |
| | 1 | メンタル | 98 | 19.1994 | / | 0.9338 | [] |
| | 2 | | 39 | 19.7886 | | | |
| | 1 | 身体 | 87 | 35.3957 | / | 0.3050 | [] |
| | 2 | | 57 | 56.4762 | | | |
| 問20(1)-2 メンタルヘルスに関する非管理職向け研修 ⇒選択肢; 1. 実施した 2. 実施していない | 1 | 合計 | 69 | 36.6856 | / | 0.4144 | [] |
| | 2 | | 110 | 27.3871 | | | |
| | 1 | メンタル | 58 | 22.4522 | / | 0.1050 | [] |
| | 2 | | 76 | 13.4296 | | | |
| | 1 | 身体 | 55 | 58.3691 | / | 0.3199 | [] |
| | 2 | | 87 | 35.0023 | | | |
| 問20(2)-1 労働時間管理に関する管理職向け研修 ⇒選択肢; 1. 実施した 2. 実施していない | 1 | 合計 | 97 | 36.4710 | / | 0.4387 | [] |
| | 2 | | 84 | 27.8430 | | | |
| | 1 | メンタル | 79 | 20.5710 | / | 0.6886 | [] |
| | 2 | | 57 | 18.0216 | | | |
| | 1 | 身体 | 79 | 48.0067 | / | 0.6479 | [] |
| | 2 | | 64 | 39.1455 | | | |

[***]は有意水準1%、[**]は同5%、[*]は同10%

A: 従業員の健康管理のための代表的インフラ整備

復職率-2

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|--------|-----|
| A （き） | 問21 EAPの認知度 ⇒選択肢; 1. 内容の詳細まで詳しく知っている 2. ある程度の内容は知っている 3. 名称は聞いたことがある 4. 名称も聞いたことがない | 1 | 合計 | 22 | 39.3910 | -0.0778 | 0.2981 | [] | | | |
| | | 2 | | 54 | 41.4980 | | | | | | |
| | | 3 | | 70 | 26.2285 | | | | | | |
| | | 4 | | 35 | 26.6795 | | | | | | |
| | | | 1 | メンタル | 21 | 20.5164 | -0.0744 | 0.3909 | [] | | |
| | | | 2 | | 46 | 24.3068 | | | | | |
| | | | 3 | | 48 | 16.9646 | | | | | |
| | | | 4 | | 20 | 14.5019 | | | | | |
| | | | 1 | 身体 | 17 | 45.2502 | -0.1068 | 0.2027 | [] | | |
| | | | 2 | | 41 | 74.5870 | | | | | |
| | | | 3 | | 54 | 27.5289 | | | | | |
| | | | 4 | | 32 | 30.7631 | | | | | |
| C ： 生 活 支 援 | 問8-2 「休暇・休業制度」期間中の月例賃金の支給 ⇒選択肢; 1. 支給される 2. 支給されない | 1 | 合計 | 85 | 41.0340 | | 0.1327 | [] | | | |
| | | 2 | | 100 | 23.9638 | | | | | | |
| | | 1 | メンタル | 65 | 27.1456 | | | | 0.0274 | [**] | |
| | | 2 | | 71 | 12.3184 | | | | | | |
| | | | 1 | 身体 | 70 | 48.1885 | 0.5876 | [] | | | |
| | | | 2 | | 77 | 37.6403 | | | | | |
| | D ： 復 職 支 援 | 問13 「休暇・休業」取得者に対する「リハビリ出社」 ⇒選択肢; 1. 実施している 2. 実施していない | 1 | 合計 | 58 | 37.4896 | | 0.5519 | [] | | |
| | | | 2 | | 120 | 29.9948 | | | | | |
| | | | 1 | メンタル | 54 | 26.1738 | | | | 0.1308 | [] |
| | | | 2 | | 80 | 14.8000 | | | | | |
| | | | | 1 | 身体 | 44 | 57.1510 | 0.4309 | [] | | |
| | | | | 2 | | 97 | 38.8521 | | | | |
| 問14 「休暇・休業」を経た復職者に対する「短時間勤務」等の勤務形態 ⇒選択肢; 1. ある 2. ない | | 1 | 合計 | 85 | 29.5869 | | 0.6686 | [] | | | |
| | | 2 | | 99 | 34.2908 | | | | | | |
| | | 1 | メンタル | 69 | 23.0757 | | | | 0.2638 | [] | |
| | | 2 | | 67 | 15.8038 | | | | | | |
| | | | 1 | 身体 | 66 | 41.9599 | 0.9339 | [] | | | |
| | | | 2 | | 81 | 43.6461 | | | | | |
| 問15(1) 復職直後の職場;メンタルに関する場合 ⇒選択肢; 1. ほとんどの者がもとの職場 2. どちらかというもとの職場 3. どちらかという別の職場 4. ほとんどの者が別の職場 | | 1 | 合計 | 72 | 34.7095 | -0.0710 | 0.3723 | [] | | | |
| | | 2 | | 46 | 47.1420 | | | | | | |
| | | 3 | | 31 | 29.5067 | | | | | | |
| | | 4 | | 11 | 2.4964 | | | | | | |
| | | | | 1 | メンタル | 57 | 27.3307 | -0.1905 | 0.0306 | [**] | |
| | | | | 2 | | 38 | 19.5545 | | | | |
| | 3 | | | | 26 | 13.0582 | | | | | |
| | 4 | | | | 8 | 1.3303 | | | | | |
| | | | 1 | 身体 | 59 | 50.1771 | -0.0372 | 0.6780 | [] | | |
| | | | 2 | | 34 | 41.3644 | | | | | |
| | | | 3 | | 26 | 60.0681 | | | | | |
| | | | 4 | | 8 | 2.3319 | | | | | |
| 問15(2) 復職直後の職場;身体に関する場合 ⇒選択肢; 1. ほとんどの者がもとの職場 2. どちらかというもとの職場 3. どちらかという別の職場 4. ほとんどの者が別の職場 | 1 | 合計 | 134 | 36.9644 | -0.0912 | 0.2272 | [] | | | | |
| | 2 | | 34 | 24.9385 | | | | | | | |
| | 3 | | 6 | 17.9110 | | | | | | | |
| | 4 | | 3 | 0.3582 | | | | | | | |
| | | | 1 | メンタル | 103 | 23.6107 | -0.1692 | 0.0506 | [*] | | |
| | | | 2 | | 24 | 7.2844 | | | | | |
| | | | 3 | | 5 | 8.8708 | | | | | |
| | | | 4 | | 2 | 0.0000 | | | | | |
| | | | 1 | 身体 | 105 | 51.6733 | -0.1104 | 0.1908 | [] | | |
| | | | 2 | | 30 | 29.0910 | | | | | |
| | | | 3 | | 4 | 0.5372 | | | | | |
| | | | 4 | | 3 | 1.3699 | | | | | |

[***]は有意水準1%、[**]は同5%、[*]は同10%

再発傾向-1

| 設問/選択肢 | 選択肢No. | 傷病別 | N | 平均(%) | 単相関係数 | P値 | 判定マーク |
|--|--------|------|-----|---------|---------|--------|-------|
| 問5 人事管理の基本方針 ⇒選択肢; 1. 年功主義的な色彩が強い 2. どちらかという年功主義 3. どちらかという能力・成果主義 4. 能力・成果主義的な色彩が強い | 1 | 合計 | 23 | 21.3552 | 0.0029 | 0.9643 | [] |
| | 2 | | 91 | 12.9721 | | | |
| | 3 | | 68 | 20.1902 | | | |
| | 4 | | 55 | 15.2577 | | | |
| | 1 | メンタル | 14 | 23.8200 | -0.0471 | 0.5453 | [] |
| | 2 | | 63 | 25.9789 | | | |
| | 3 | | 43 | 32.1593 | | | |
| | 4 | | 47 | 18.8346 | | | |
| | 1 | 身体 | 19 | 17.3392 | -0.1174 | 0.1116 | [] |
| | 2 | | 69 | 6.3788 | | | |
| | 3 | | 53 | 5.8157 | | | |
| | 4 | | 44 | 4.9829 | | | |
| 問6 従業員に対する健康管理 ⇒選択肢; 1. 特に実施していない 2. 実施しているが法定未満 3. 法定通りに実施している 4. 法定以上に実施している | 1 | 合計 | 0 | - | 0.0691 | 0.2906 | [] |
| | 2 | | 14 | 3.1080 | | | |
| | 3 | | 159 | 17.0358 | | | |
| | 4 | | 63 | 17.6889 | | | |
| | 1 | メンタル | 0 | - | 0.0663 | 0.3947 | [] |
| | 2 | | 12 | 8.0678 | | | |
| | 3 | | 102 | 26.5400 | | | |
| | 4 | | 53 | 25.9438 | | | |
| | 1 | 身体 | 0 | - | 0.0016 | 0.9824 | [] |
| | 2 | | 10 | 1.2500 | | | |
| | 3 | | 119 | 7.8937 | | | |
| | 4 | | 55 | 5.9873 | | | |
| 問17-1 常駐の産業医の有無 ⇒選択肢; 1. いる 2. いない | 1 | 合計 | 98 | 15.8393 | / | 0.8869 | [] |
| | 2 | | 136 | 16.4055 | | | |
| | 1 | メンタル | 72 | 30.7494 | / | 0.0778 | [*] |
| | 2 | | 92 | 19.8752 | | | |
| | 1 | 身体 | 79 | 5.7178 | / | 0.4406 | [] |
| | 2 | | 104 | 8.1284 | | | |
| 問17-2 常駐の保健師の有無 ⇒選択肢; 1. いる 2. いない | 1 | 合計 | 47 | 15.7993 | / | 0.9556 | [] |
| | 2 | | 181 | 15.5627 | | | |
| | 1 | メンタル | 41 | 26.1360 | / | 0.6550 | [] |
| | 2 | | 118 | 23.4821 | | | |
| | 1 | 身体 | 39 | 4.6206 | / | 0.2125 | [] |
| | 2 | | 142 | 7.8451 | | | |
| 問17-3 常駐の看護師の有無 ⇒選択肢; 1. いる 2. いない | 1 | 合計 | 66 | 17.7378 | / | 0.6818 | [] |
| | 2 | | 163 | 15.9462 | | | |
| | 1 | メンタル | 53 | 35.1420 | / | 0.0854 | [*] |
| | 2 | | 107 | 21.5034 | | | |
| | 1 | 身体 | 53 | 7.3402 | / | 0.8980 | [] |
| | 2 | | 128 | 6.8707 | | | |
| 問18 「長時間労働者」に対する産業医等の面接・保健指導等 ⇒選択肢; 1. 法定以上に実施 2. 法定通りに実施 3. 法定以下だが実施 4. 実施していない | 1 | 合計 | 48 | 22.1265 | -0.0890 | 0.1886 | [] |
| | 2 | | 92 | 13.9821 | | | |
| | 3 | | 12 | 27.7073 | | | |
| | 4 | | 68 | 12.1302 | | | |
| | 1 | メンタル | 43 | 29.6288 | -0.1380 | 0.0828 | [*] |
| | 2 | | 73 | 28.3117 | | | |
| | 3 | | 7 | 43.4066 | | | |
| | 4 | | 36 | 13.2478 | | | |
| | 1 | 身体 | 41 | 5.0954 | 0.0592 | 0.4340 | [] |
| | 2 | | 72 | 6.4026 | | | |
| | 3 | | 8 | 3.0435 | | | |
| | 4 | | 56 | 8.5324 | | | |
| 問20(1)-1 メンタルヘルスに関する管理職向け研修 ⇒選択肢; 1. 実施した 2. 実施していない | 1 | 合計 | 132 | 20.3027 | / | 0.0306 | [**] |
| | 2 | | 104 | 11.5462 | | | |
| | 1 | メンタル | 110 | 30.7848 | / | 0.0081 | [***] |
| | 2 | | 58 | 15.2626 | | | |
| | 1 | 身体 | 100 | 6.9844 | / | 0.9651 | [] |
| | 2 | | 84 | 7.1264 | | | |
| 問20(1)-2 メンタルヘルスに関する非管理職向け研修 ⇒選択肢; 1. 実施した 2. 実施していない | 1 | 合計 | 83 | 17.1232 | / | 0.8018 | [] |
| | 2 | | 150 | 16.0957 | | | |
| | 1 | メンタル | 70 | 31.0506 | / | 0.1352 | [] |
| | 2 | | 95 | 21.0379 | | | |
| | 1 | 身体 | 65 | 7.0927 | / | 0.9628 | [] |
| | 2 | | 116 | 6.9404 | | | |
| 問20(2)-1 労働時間管理に関する管理職向け研修 ⇒選択肢; 1. 実施した 2. 実施していない | 1 | 合計 | 117 | 15.8638 | / | 0.7494 | [] |
| | 2 | | 118 | 17.1584 | | | |
| | 1 | メンタル | 93 | 28.2324 | / | 0.3235 | [] |
| | 2 | | 74 | 22.2425 | | | |
| | 1 | 身体 | 95 | 6.8878 | / | 0.8967 | [] |
| | 2 | | 88 | 7.3036 | | | |

[***]は有意水準1%、[**]は同5%、[*]は同10%

A: 従業員の健康管理のための代表的インフラ整備

再発傾向-2

| | | | | | | | | | |
|----------------------------|---|---|------|---------|---------|---------|---------|--------|-----|
| A （き） | 問21 EAPの認知度 ⇒選択肢; 1. 内容の詳細まで詳しく知っている 2. ある程度の内容は知っている 3. 名称は聞いたことがある 4. 名称も聞いたことがない | 1 | 合計 | 25 | 26.6928 | -0.1064 | 0.1022 | [] | |
| | | 2 | | 62 | 18.0080 | | | | |
| | | 3 | | 84 | 13.5661 | | | | |
| | | 4 | | 66 | 14.4113 | | | | |
| | | メンタル | 1 | | 23 | 30.1989 | -0.1183 | 0.1267 | [] |
| | 2 | | | 56 | 30.0858 | | | | |
| | 3 | | | 56 | 23.4725 | | | | |
| | 4 | | | 33 | 17.2541 | | | | |
| | | 身体 | 1 | | 21 | 3.2002 | 0.0497 | 0.5019 | [] |
| | 2 | | | 50 | 6.4995 | | | | |
| | 3 | | | 62 | 8.6322 | | | | |
| | 4 | | | 52 | 7.1093 | | | | |
| | 問22 EAPの利用状況 ⇒選択肢; 1. 利用している 2. 利用していない 3. わからない | 1 | 合計 | 26 | 26.5901 | -0.0893 | 0.4107 | [] | |
| 2 | | | 53 | 17.1870 | | | | | |
| 3 | | | 8 | 22.6948 | | | | | |
| 4 | | | 8 | 40.1923 | | | | | |
| | メンタル | 1 | | 24 | 31.9927 | 0.0207 | 0.8564 | [] | |
| 2 | | | 47 | 27.4471 | | | | | |
| 3 | | | 8 | 40.1923 | | | | | |
| 4 | | | 7 | 10.0000 | | | | | |
| | 身体 | 1 | | 23 | 7.8363 | -0.0341 | 0.7775 | [] | |
| 2 | | | 41 | 3.4620 | | | | | |
| 3 | | | 7 | 10.0000 | | | | | |
| 4 | | | 7 | 10.0000 | | | | | |
| C ： 生 活 支 援 | 問8-2 「休暇・休業制度」期間中の月例賃金の支給 ⇒選択肢; 1. 支給される 2. 支給されない | 1 | 合計 | 105 | 17.3672 | | 0.6193 | [] | |
| | | 2 | | 134 | 15.3691 | | | | |
| | | 1 | メンタル | 80 | 24.9979 | | 0.9207 | [] | |
| | | 2 | | 88 | 25.6145 | | | | |
| | 身体 | 1 | | 82 | 10.3362 | | 0.0630 | [*] | |
| 2 | | | 105 | 4.2028 | | | | | |
| D ： 復 職 支 援 | 問13 「休暇・休業」取得者に対する「リハビリ出社」 ⇒選択肢; 1. 実施している 2. 実施していない | 1 | 合計 | 83 | 23.3572 | | 0.0218 | [**] | |
| | | 2 | | 151 | 12.8040 | | | | |
| | | 1 | メンタル | 70 | 29.5779 | | 0.3295 | [] | |
| | | 2 | | 93 | 23.4662 | | | | |
| | | 身体 | 1 | | 58 | 7.8720 | | 0.7112 | [] |
| | 2 | | | 126 | 6.5984 | | | | |
| | | 問14 「休暇・休業」を経た復職者に対する「短時間勤務」等の勤務形態 ⇒選択肢; 1. ある 2. ない | 1 | 合計 | 108 | 16.3372 | | 0.9704 | [] |
| | 2 | | | 131 | 16.1884 | | | | |
| | 1 | | メンタル | 85 | 26.1278 | | 0.8181 | [] | |
| | 2 | | | 83 | 24.7072 | | | | |
| | | 身体 | 1 | | 78 | 8.3323 | | 0.4520 | [] |
| | 2 | | | 109 | 5.8537 | | | | |
| | | 問15(1) 復職直後の職場;メンタルに関する場合 ⇒選択肢; 1. ほとんどの者がもとの職場 2. どちらかというもとの職場 3. どちらかという別の職場 4. ほとんどの者が別の職場 | 1 | 合計 | 104 | 16.0980 | 0.0305 | 0.6591 | [] |
| | 2 | | | 55 | 17.7069 | | | | |
| | 3 | | | 45 | 16.4052 | | | | |
| | 4 | | | 8 | 24.2241 | | | | |
| | メンタル | 1 | | 82 | 22.3852 | 0.0414 | 0.5942 | [] | |
| 2 | | | 45 | 31.8790 | | | | | |
| 3 | | | 37 | 23.4535 | | | | | |
| 4 | | | 4 | 33.4101 | | | | | |
| | 身体 | 1 | | 81 | 9.2552 | -0.0973 | 0.2210 | [] | |
| 2 | | | 43 | 3.6145 | | | | | |
| 3 | | | 30 | 4.8457 | | | | | |
| 4 | | | 6 | 5.4167 | | | | | |
| | 問15(2) 復職直後の職場;身体に関する場合 ⇒選択肢; 1. ほとんどの者がもとの職場 2. どちらかというもとの職場 3. どちらかという別の職場 4. ほとんどの者が別の職場 | 1 | 合計 | 179 | 16.5520 | -0.0328 | 0.6219 | [] | |
| 2 | | | 41 | 14.6629 | | | | | |
| 3 | | | 8 | 15.1389 | | | | | |
| 4 | | | 1 | 0.0000 | | | | | |
| | | メンタル | 1 | | 125 | 24.5808 | 0.0360 | 0.6509 | [] |
| 2 | | | | 27 | 35.2346 | | | | |
| 3 | | | | 8 | 18.4524 | | | | |
| 4 | | | | 0 | - | | | | |
| | 身体 | 1 | | 147 | 6.6523 | -0.0008 | 0.9918 | [] | |
| 2 | | | 34 | 9.1200 | | | | | |
| 3 | | | 4 | 0.0000 | | | | | |
| 4 | | | 1 | 0.0000 | | | | | |

[***]は有意水準1%、[**]は同5%、[*]は同10%

第3章 企業ヒアリング調査結果

1. 企業ヒアリング調査について

私傷病による長期休暇・休業者に対する休暇・休業制度（あるいはこれに準じる仕組み）は企業規模・業種により違いがあると言われている。

本ヒアリング調査は、私傷病による長期休暇・休業者に対して先進的に取り組んでいる企業8社を対象として実施したが、実際には現状にとまどいながら手探りの状態で行っている企業も少なくないように見受けられた。

なお、調査結果にはプライバシーに関わる内容も少なからず含まれているため、本報告書で紹介するのは差し支えのない範囲でポイントのみを抽出したものであることに留意されたい。

2. ヒアリング調査結果のポイント

A社

- ・ 3000名に満たない従業員のうち、平成18年度1年間で116名（約4%）相当、5247日の傷病欠勤があった。116名の内訳は「フィジカル」32名、「メンタル」42名、「不明」42名。「不明」にはフィジカルかメンタルか識別の難しい事例も少なくないが、メンタルのほうが多いという印象である。
- ・ 傷病欠勤者の属性に一定の傾向は認められず、勤続年数、年齢、男女比は人員構成とほぼ一致している。
- ・ 当社の35歳未満の定期健康診断受診率は100%、35歳以上でも9割だが、02年の所見率は32%だったのが06年には50%を超えた。この数値については新卒間もない若い社員の数値も寄与していて、偏食やアルコール摂取過剰、運動不足、さらには不健全なライフスタイル等が要因と伺える。
- ・ 5247日の欠勤者については当社のルールに基づき、会社側が賃金を支給している傷病欠勤者、健康保険組合から手当を受けている休職者それぞれの場合がある。
- ・ 一般的にシステムエンジニアの多い企業はメンタルに問題を抱えるものが多いといわれるが、当社でも最近5年で明らかに該当する者が増加してきている。
- ・ メンタルにせよ、フィジカルにせよ最終的に異動になるケースも少なくない。病気を起こしているということは多かれ少なかれ職務不適應を起こしているということ。加えて「能力」が不足しているという面も無視できない。ここでいう「能力」とは「対人能力」「ソーシャルスキル」を意味する。単に「精神的に強い」「肉体的に強い」だけでは「健康」とはいえない。WHOの「健康」の定義もそのようになってきている。近年のシステムエンジニアは自己表現のスキル、例えば「私は嫌だ」「私は違うと思う」という発言力、すなわち「アサーション」の力が弱くなってきている。
- ・ メンタルに関しては人事部内の担当者、産業医が築いてきた精神科医とのコネクションを使い、その人に最適な医師を紹介するようにしている。必要に応じてEAPのプログラムを利用し、カウンセリングを受けさせる。カウンセラーの料金は10回まで企業が負担（1回1万円）するようにしている。

- ・ これは私見だが、職場において人の琴線に触れるようなコミュニケーションが以前より強く求められているのだと思う。従来は企業で学ぶようなものでなかった「アサーション〔自己表現力〕」を入社後に教え込む必要が強くなっているように思う。システムエンジニアの一部に知識と技術は持っていて、コミュニケーションがうまく取れない人が居る。それでメンタル不全に陥る人間が増えてきた。このままだと今後もっと増えていくと思う。
- ・ この状況を改善する策として今考えているのは、企業内にいる経験豊かで、部下育成、人材育成に情熱あるシニア層と若い人が1対1でペアを組み、人を育てていくという仕組みづくりだ。学校でいう「養護の先生」みたいな役割の人（メンター、キャリア・アドバイザー、コーチ等）を企業内に置く、というのが今のところのアイデアだ。

B社

- ・ 当社は、従業員の平均年齢 26 歳ぐらいの若いシステム会社なので、フィジカル面での疾病は少ない。いわゆる「メタボ」の予備軍は多数いるという印象はある。なお、人事としては正社員、契約社員、常駐の協力会社スタッフまで把握しているが、本日のお話は正社員、契約社員に焦点を絞らせてほしい。
- ・ 最近4年でみると、250名中メンタル不全者は8名発生している。現在在職している者が6名、退職者が2名となっている。現在在職中の6名のうち、管理職が4名、非管理職が2名である（診断書を提出しているのは2名。それ以外のものにはカウンセラーや産業医を紹介している）。ここ数年、管理職の職責や職務範囲が広がっている。このこととメンタル不全者がでていくことは無関係でないと思う。なお、在職者6名のうち、すべての人が「休業するまでに至っているわけではない」ということにご留意願いたい。
- ・ 人事として基本的に意識していることは「メンタルの不調を訴えている人は誰かを信頼しなければならない（そうしないとよくなる）」ということで、その「誰か」は素人であってはダメだということだ。当社でつきあいのあるカウンセラーも「その人が信頼できるカウンセラーに出会えるまで、何度でも変えていい」と言っている（当該カウンセラーは健保組合からの紹介）。あくまでケースバイケースだが、現在は、カウンセラーと本人が話し合いのうえ、その担当カウンセラーが復帰プログラムを考えるという方法を採用している。
- ・ その他、イントラネット上に「心の相談窓口」を設けている。この情報は人事（会社）には一切知らされず、健保組合のみに直接通じるようになっている。さらにイントラネットのみならず、健保組合に直接電話相談できる仕組みも用意されている。年に1回、健保組合で診断をやってもらい、自分のメンタルがどういう状況なのかを把握できる仕組みも採り入れた。こうした取組が引き金になったわけではないと思うが、上長の考え方も変化してきているように思う。自分の部下をみて積極的に声をかけたり、相談を促したりするような接し方が以前に比べると目に付くようになってきた印象がある。
- ・ 当社の場合は、メンタル不調から立ち直った例もまだ少なく、当面は手探りで、産

業医、人事、カウンセラー、場合によっては当事者の上長が役割分担をしながら対応していくしかないと思っている。辞令が増えてくればパターン化してカスタマイズすることもあるかもしれない。

C社

- ・ フードサービス業を全国展開する当社は、そもそも「手を切った」「滑って転んだ」といったような労災的な怪我は他業種よりも多いと思う。ただ、ここ1、2年でメンタル的な問題を抱えた従業員が増えつつあることは人事部として感じているところである。
- ・ 従業員のうち、調理等を担当するいわゆる「パートさん」が8割近くを占め、しかも大半は女性である。そうした方々が仮にメンタル的な問題を抱えたとしても、問題が根深くなる前に退職してしまうというのが実状だ。つまり当社の場合、「パート」のその手の話は問題として顕在化した例がこれまでにない。
- ・ 他方、直接調理等には携わらない本部部門や、各エリアの管理職クラスには「メンタル」的に弱い人もいる。ただ、当社は事業所数が相当数に上るため、責任を軽くする意味で降格をしたうえで、あるいは降格をせずに、異動を実施する。たいていはそうした「環境変化」がよい影響をもたらし、問題が解決する事がある。
- ・ ただ、一度だけ、どの職場に異動させてもなかなかメンタル面が復調しないという例があった。そのケースでは主治医から会社に連絡があり、貴社の産業医にも面談を実施してもらい従業員のフォローをしていただきたい。との申し出があった。当社の産業医は、一度面談の機会を作っていただき、個別面談の実施していただいた。

D社

- ・ 当社では、「この業界はメンタルヘルスと生活習慣病が課題になる」という問題意識の下、これらについては20年近く前から取り組んできた。
- ・ 定期健康診査の結果、医療処置の必要性のある社員数は年々増加傾向にある。ただしこの中には、高血圧や高脂血症等、いわゆる生活習慣病およびその予備群も含まれている。したがって、従来通り仕事をしている人が多いが、休職者だけをみると、メンタルヘルス不全者が多い。
- ・ 社員の健康管理については、産業医2名（常勤・非常勤各1名）と臨床心理士、保健師で当たっている。ただ近年は、長時間労働者への面接も行うようになっているため、増員の必要性を感じている。
- ・ なお、この長時間労働とメンタルヘルス不全の発症との関連があると思ひ、データを調べたこともあるが、両者に明確な関係性はみられなかった。ただし長時間労働がフィジカルに影響を及ぼさない訳はないので、注意は必要だろう。
- ・ メンタルヘルス不全を発症する人は、若い人、それも入社1~2年目の社員に多い（ただし発症率については、特に若年層が高いといった傾向はみられない）。仕事の内容・スピードが以前よりも厳しくなっていることから、プレッシャーも大きい。
- ・ 優秀な人は、挫折した経験、叱られた経験がないので、入社して困難な状況が生じた際に“折れてしまう”のかもしれない。若い人はアサーション能力が十分でなく、

研修内容にも組み込んでいる。

- ・メンタルヘルス不全の危険性がある人は、定期健診の際に20～30分かけて行う面接時とその後のフォローによって分かるケースも少なくない。潜在層は顕在層と同程度いると思われる。また、人事評価には関係ない旨、その内容が人事部に伝わることはない旨をPRし続けたところ、相談にくる人も多くなった。
- ・実際に発症した場合は、本人が主治医の診断書を持参してくるケースが多いが、その場合でも、本人と主治医任せにするのではなく、必ず産業医が本人と定期的に面接する機会を設けている。そして本人が職場復帰可能という主治医の診断書を持ってきた段階で、上長と産業医が職場の受け入れ体制を調整したうえで、本人との面接結果や主治医の診断書とその付加的な調書に基づいて、復職審査委員会で審査し、そこで復職の可否を判断する。その後必要に応じて、適応観察期間にリハビリ入社をしてもらい、復職となる。
- ・休職期間中は、職場担当の保健師が常にコンタクトをとるようにしている。外部のEAPを活用することも可能である（EAPについては年間契約している）。
- ・現在、管理職に対しては、研修の内容にメンタルヘルスに関する内容を含めている。また、“成果・業績重視”をうたって年功的な面もある程度残していたり、評価項目にチームワークを入れたり等、「昔のいいところを取り戻す」ということに取り組んでいる。

E社

【産業医・健康推進センター】

- ・当社の健康に対する基本的な考え方として「セルフ・ケアを基本とし、会社はその活動を支援する」「従業員は自分自身の健康に関する知識と行動を正しく評価できること」といったセルフ・ケアの観点を採り入れている。
- ・また、健康管理（健康推進活動）を「人材育成」の一つとして捉えている。
- ・当社が力を入れているメンタルヘルス対策には大きく「①予防、早期発見に対する対応」「②回復期の対応」の2つがある。
- ・上記「①予防、早期発見に対する対応」については具体的に「a. 面談；産業医による上司面談（健康診断前に実施）／産業医・保健師による社員全員面談（健康診断後に実施）／長時間労働面談」「b. アンケート」「c. 研修」「d. 情報収集」等を行っている。なお、近年は上司や同僚により「あの人はいつもと様子が違う」との情報人事・組合・健康推進センターのいずれかに集まるようになってきた。
- ・「②回復期の対応」については具体的に「a. 社内カウンセリング；目標設定／原因の発見」「b. 病院受診・外部カウンセリング」「c. 上司・人事との連携」「d. 主治医・カウンセラー・家族との連携」等を行っている。
- ・当社ではメンタル不全からの回復にあたって「生き生きと生活できること、2度と同じ病気にならないこと」を目標としており、主治医の判断のみならず産業医の判断を基に職場復帰の可否を決定している。
- ・職場復帰の条件の一つに「本人が病気になった原因を理解し、それについての対策を考え行動できること」を挙げており、原則現業復帰としている。なお、原因には

「本人の原因（ストレスを感じやすい性格、等）」および「会社の原因（高残業によるストレス、等）」の2つがあり、前者は産業医および健康推進センターで、後者は人事で改善するよう役割を分担している。

- ・ 復職の条件には「所定労働時間の勤務が可能であること」「仕事ができること（役割期待の半分ぐらいの仕事がこなせる状態）」等を挙げている。現場では、復職後の半年程度は約 50%の戦力であると考え、100%になるには最低でも5～6ヶ月の猶予期間をみている。
- ・ 当社におけるうつ病による休業者の再発・再休業者は0%である（2004年7月から2007年現在まで）。これは、原則として現業復帰であること、発病の原因を理解した上で行動できるようになっていること、等が大きな理由であると考えている。
- ・ 現業復帰のメリットとしては「もともと行っていた仕事なので仕事自体への復帰がスムーズ」「逃げずに自分で問題をクリアできたという自信が持て、自己成長につながる」等が、デメリットとしては「メンタル不全になったところに戻るというストレス」「症状がよくなっても職場復帰はできない（原因・対処法がわかるまでの休業期間が必要）」等が挙げられる。
- ・ 産業医は、社員が回復するまでのコーディネーター役であると認識している。
- ・ 「本人の原因」が大きなウェイトを占める場合、理想と現実のギャップ（ストレスの原因）をどのように埋めていくかが産業医に求められている。
- ・ メンタル不全への対応について、どのレベルまで（役員／管理職、等）が取り組もうと考えているかが重要なポイントとなるのではないかと考えている。

【人事】

- ・ 入社後すぐに、ストレスマネジメントに係る研修（「あなたの性格はこうだから、この点に気を付けた方がよい」等がわかる）を実施し、セルフ・ケアに対する意識づけを行っている。
- ・ 予防・早期発見に向け、「上司は部下の話を聴く・部下は上司に話せる」を実践できるよう、傾聴に係る管理職研修を実施している。
- ・ 一般的にメンタル不全者の増加には「成果主義」が大きく寄与しているのではないかとわれているが、当社では人事制度の仕組みは長年大きな変更をしておらず、企業としてギスギスした「成果主義」も導入していない。このため、当社におけるメンタル不全は「会社の原因」だけではなく「本人の原因」が関係するケースが多いと考えている。
- ・ 仮に私傷病等により休職者が出た場合、同じ職場の社員の一人あたり仕事量が増加したり、心理的影響が出ることが考えられるが、これは人事部が関与する問題であると捉え、休職が長期間にわたれば増員するなどの対策を打っている。

F社

- ・ メンタルヘルスは、疾病休業日数からみると、01年から増加してきて、04年がピーク。05・06年と少し落ち着いた感じである。これはメンタルヘルスに対する仕組みや取り組みの効果が現れているようである。件数でみると、年間を通じて百数十名。長期的にみると、1980年代には10%台だったが、徐々に増加し、98・99年から急

激に増加した。取り組みによって増加を防ぎ、現状を維持しているという状態。

- ・メンタルヘルスの原因は個体側の要因と環境側（職場側）の要因の2つがある。担当医のアンケートによると、個体側の要因と環境側（職場側）の要因がちょうど半々。職場側の要因はさらに、過重労働が20%、人間関係が20%、残りの10%が、業務の適性の問題。若い人たちのほうが、個体的要因が強い。2000年を過ぎて4・5年前から、入社後早い時期の2年とか3年で、メンタルヘルス症状におちいる人が増えた。
- ・会社の基本方針の中に、明確に労働衛生について明文化され、労働衛生の規則も存在し、かつ組織としては、各拠点にすべて産業医がいる。カウンセラーは基本的に全事業所で契約があり、場合によっては栄養士がいる等、基本的に健康管理は充実し、健康管理に対する敷居の低さが作られている。メンタルヘルス対策は2000年から本格的にはじめた。
- ・CSRのグループの行動指針の中にも、健康増進を心がけるとしている。さらに、健康に関わることは、毎年、年度計画を作って、それを基に事業所は行動をする。経営・計画システムの中に労働衛生や健康管理が組み込まれているという仕組みになっている。
- ・メンタルヘルス失調の発見は、職場からが6割と多く、2割が個人、2割がスクリーミングという状況。これは、管理社員、ライン管理者の教育が、メンタルヘルスを考える上で非常に重要だという認識で、90年代初頭から、ライン管理者の研修に、メンタルヘルスを組み込んでいたためだと思われる。さらに2000年ごろから、新入社員にメンタルヘルス研修を始めた。新入社員の健康管理の研修には半日をかけるが、そのうちの半分がメンタルヘルスに関して行う。その後、班長教育、管理社員研修、ライン管理社員研修と、4段階くらいメンタルヘルス教育が組んである。
- ・職場を変えるのは最終手段であり、基本的に安易に職場を変えない方針を立て、長期欠勤に陥ったとしても、復職は現職場ということになっている。これは、メンタルヘルス失調に陥った場合、その職場でちゃんと面倒を見るためである。
- ・メンタルヘルス失調に陥ると、1年間は病気欠勤、その後2年半は休職扱い。その間、月例給与は支払われず、傷病手当金が66%。そのほかに、共済会から10%~15%。あわせて、75%~80%くらいが給料ベースで支払われる。これは、通常の給料から税金等を引いたものとはほぼ同じである。ただし、賞与はない。これが最長3年半保障される。3年半の休職制度を利用した上で退職する人は1年に1人ぐらいしかいない。退職する人の多くは、転職のかたちである。その場合、その後のフォローは、今のところできない。
- ・復職の際のステップには職場、人事部の人は関与せず、産業医が本人と会って判断する。復職が近づいてきたら、産業医が個人に応じてプログラムを作る。その中の一環として、リハビリ出社がある。通勤費は支払われるが、給与は発生せず、病気欠勤中のまま職場をリハビリとして提供する形である。個人によっては、短時間勤務から始める方や、リハビリを始める場所も、個人によって様々である。
- ・個人情報があるので、主治医とはあまり連絡を取らず、取る際も、連絡は患者を通して行う。電話でやり取りをするというのは、よほど判断に乖離が生じた場

合のみである。基本的には、治療は主治医、復職を考えるのは産業医の仕事と考えている。現在のところ、復職前の能力の 5 割から 7 割ぐらいまでの回復で、復職という判断をしている。復職した方の再発率は約 30%。再発した場合には、現状では 6 ヶ月間勤務すれば、3 年半の休職制度をまた利用できる。復職後は、最低 3 ヶ月、通常 2 週間に一回フォローが行われる。安定してくる場合、その後、1 ヶ月に一回、3 ヶ月間ぐらいのペースのフォローになる。

- ・ 職場におけるメンタルヘルスを診るということは、経験と知識があれば可能である。適切な指導者がいて、その下で一緒に診ていけば、新たな産業医を育てること自体は難しくない。どうしたら OJT 教育ができるかが、メンタルヘルスを診られる医者者の増加のためには、重要である。さらに、労働衛生を、健康診断・面接・カウンセリング、と分割して行うことが問題を複雑化させている。労働衛生や産業保険を、パッケージで販売しても儲かる仕組みを作ることが大切である。

G社

- ・ 「メンタル疾患」で休業する件数が増えてきており、5 年ほど前は休業手当受給者の約 3 割だったが、現在では約 4 割にまでなっている。増加の要因は分析できていないが、休業件数自体は余り変わらないので、従来は「フィジカル疾患」で判断されていたものが「メンタル疾患」と判断されているケースも一部あると思う。
- ・ 産業医は、大きな工場地区には常駐しており、その他の地区は、非常勤で週に 1 日か 2 日程度勤務している。「メンタル疾患」に対しては、全地区で精神科医にお願いできる訳ではないので、産業医のネットワークを通じて紹介してもらい対応している地区が多い。
- ・ 「メンタル疾患」発生状況を見ると、いわゆる「ホワイトカラー」のほうが多いが、現業員層にも対象者はいる。性別や年齢による違いはあまり感じられない。「フィジカル疾患」による休職は、やはり年齢の高いほうが多くなる。
- ・ 「メンタル疾患」の発見は、個人、定期健康診断の所見、職場の 3 パターンが考えられるが、特にどのパターンが多いということはない。
- ・ 「メンタル疾患」からの復帰時に配置転換になる例はほとんどなく、職場環境を変える方が望ましい場合でなければ基本的には現職に復帰させる。
- ・ リハビリ勤務制度は、「メンタル疾患」で休業した従業員の円滑な復職支援のために組合から要求があり、2003 年に導入された。「メンタル疾患」に限らず、一定期間欠勤・休職していた人が復職を希望した際に、産業医がリハビリ勤務の適用が必要と判断し、所定の認定要件に該当した場合に適用できる制度になっている。勤務に対しては給料を支払い、年次有給休暇など勤務をする上で当然に適用される制度は適用されるが、フル勤務になるまでは休職扱いの身分となる。
- ・ リハビリ勤務期間中の給与については、勤務時間が短くなる部分については控除されるが、その控除に対して一定の処遇保障を行っている。休職期間満了までにフル勤務できるようにならなければ退職となる。メンタル不全ということでこの期間を満了した人は今のところいない。一旦復職しても半年以内に再発して欠勤した場合は期間を通算する。

- ・ リハビリ勤務制度の平均適用期間は3~4ヶ月程度。制度適用者の約9割はフル勤務に戻っているが、再発し再び休職に戻る人も1割程度存在する。
- ・ 復職の手続きは、本人が復職申請の手続きを申し出て、その後産業医が個別に面談し、復職できると判断すれば復職となる。リハビリ勤務が必要と判断されれば、リハビリ勤務の適用を検討する。リハビリ勤務の適用に当たっては、産業医と上司、場合によって人事も入って、どのような勤務で、どこまでの負荷なら可能かなどを話し合い、最終的に部長が適用の可否を決定する。その後は、定期的に産業医面談などのフォローを行い、本人の回復具合をみながら復職の判断や、徐々に勤務時間を伸ばすなどの対応を行っている。
- ・ 従業員に対しては、各地区でメンタルヘルス教育を行っている。係長相当の職位に転換した際の教育など、管理職教育の中にもこういったテーマを織り込んでいる。
- ・ 「メンタル疾患」予備群の把握については、日常のマネジメントや定期健康診断の問診などで気づいた場合に、個別に対応している状況。現在、心理相談ができる担当者を各地区で置くようにしており、保健スタッフにカウンセリングの資格を取らせるなど、対応窓口を増やす活動を行っている。
- ・ 復職に当たって、職場や人事から直接主治医にコンタクトを取ることはない。職場のことを知って頂いている産業医と十分に話し合ってから復職に当たっての対応を決めていく。なお、産業医は本人の症状を把握するために、主治医とコンタクトを取ることはある。

H社

- ・ 近年、私傷病により休職に至った者は3名いる。うち1名がフィジカル（腰痛）、2名がメンタルであるが、結果的には退職している。
- ・ 当社では、連続1ヶ月程度欠勤しても復帰できない場合に休職の扱いとなる（業務上の負傷の場合はこの限りではない）。欠勤時には有給休暇・振替休日・指定休を充てており、給与は100%支給される。有給休暇がすでにすべて消化されている際には欠勤扱いになることもあるが、ケースバイケースで運用している。
- ・ 休職期間は勤務年数により異なり、勤務10年未満で1年、10年以上20年未満で1年半、20年以上で2年と定めている。
- ・ 【フィジカル（腰痛）の社員（aさん）の場合】当社ではaさんの休職期間中に人員削減を行っており、全社員と今後の意向について面談を実施した。当然のことながらaさんとも面談を行ったが、この中で休職期間満了を待たずに復職できるとの判断がなされ、休職期間満了約3ヶ月前に現場に復帰した。しかしながら、復職後に「重いものを持つのがつらい」「一年近く休職したため、勘が鈍っている」という仕事に対する不安を持ち、本人から人員削減のスキームに乗った早期退職希望が出された。
- ・ 【メンタルの社員（bさん）の場合】本人の経理的不正処理が発覚し、これに伴う調査が行われる中で自分の過ちを悔やみ、メンタル不全に陥った。休職もしたがその期間は短く、最終的には諭旨解雇処分となっている。
- ・ 【メンタルの社員（cさん）の場合】1年間の休職期間満了後に退職している。休

職前はサービスマネジャーの地位を担っており店長の片腕として期待されていたがそのぶん職責も重く、これにプレッシャーを感じ、結果としてメンタル不全に陥ったものと考えられる。

- 当業界はそもそも離職率が高いが、経営環境の変化・職責の増大・仕事量の増加等に伴い個人的なプレッシャーが増えたことにより近年の離職率が高くなっている、という傾向はみられないと思う。
- 社員から「精神的な悩み」は聞こえてこない。むしろ「辞めたい、他の企業に転職したい」という相談の方が多い。これはマネジャークラスであっても平均年齢は35歳程度と若く、また、営業職・サービス職ともに「手に職を持っている」「横（業界）につながりを持っている」ことが理由の一つなのではないか。
- 仮に職場環境を原因としてメンタル不全に陥り、その結果、配置転換を行ったとしても、結局「売る人（営業職）」「直す人（サービス職）」であることには変わりなく、劇的な環境改善を図ってあげることができない。もちろん、上司との関係が悪い場合などは考慮するが、「仕事ははっきりしている」「向かないのであれば次の道を考える」ということを社員本人たちも自然と分かっているのではないか。
- 今後、メンタル面に不安を抱える者も増えてくると思うが、メンタル不全に陥る前の「辞めたい、他の企業に転職したい」といった悩みの段階で、早めに自身の決断を下すのではないかと考えている。

第4章 調査から得られた示唆

1. 私傷病の発生状況等について

今回実施したアンケート調査では、企業の人事担当者の感覚で「企業における私傷病者数は増加傾向にある」という認識を持つ企業が3割、「横這い」という認識を持つ企業が5割であった。ただ、私傷病の内訳（メンタル、身体、判別困難）別にみると、「メンタル」に関する私傷病者数は増えているという認識を持つ企業が4割近くと増え（「身体」に関して「増加」という認識を持つ企業は1割強）、とりわけ正社員1000人以上規模の企業では6割超が「メンタルに関する私傷病者数は増えている」としている。

翻って「自社内でメンタルヘルスに関する疾病を発症している者のうち、企業として何%ぐらい把握できていると思うか」という設問については、回答企業平均で57.7%という数値が得られている。この数値については正社員規模による大きな差はなく、わが国企業人事担当者は「自社内には、顕在化しているメンタルヘルス疾病者以外に、その人数に近い潜在疾病者が存在しているのでは」という不安・疑念を抱えているのが現況である。

2. 企業が従業員の健康を守るために整備しているインフラについて

今回実施したアンケートでは回答企業の9割が「法定通り」もしくは「法定以上」の「健康管理（健康診断）」を実施していることがわかったが、一方で「メンタルヘルスに関する研修」の実施率は管理職で34.7%、非管理職で20.4%と実施率向上の余地は大きく、「健康維持」と密接な関係があるといわれる「労働時間管理に関する研修」の実施率も管理職36.6%、非管理職17.0%と決して高くない数値になっている。

上記研修の実施率は正社員規模に応じて大きく異なっている（言うまでもなくスケールメリットの大きい、あるいは研修時間が確保しやすい大規模企業の実施率が高い）。中小企業には「中小企業職業相談委託助成金」（例えば「職場内において、労働者が感じるストレスをコントロールするためのメンタルヘルス」に関して外部の専門機関等へ委託する費用の一部に充てることができる助成金：（独）雇用・能力開発機構）といった支援等を効果的に活用することができるといった情報等を周知する対策等が望まれる。

※なお、今回アンケート調査では「産業医等の常駐の有無」や「長時間労働者に対する産業医等の面接・保健指導等の有無」といった「健康管理インフラ」の状況についても設問を用意したが、「常駐」の意味を「選任」と取り違えていると類推される回答があった点や、「そもそも長時間労働者が存在しないので面接等は実施していない」という回答が「インフラ整備が進んでいない」と採られかねない設計になってしまった点等から、本章にはこれらを含めなかった。

※ちなみに平成20年4月より労働者数50人未満の小規模事業場でも「長時間労働者への医師による面接指導」が義務づけられた。該当する事業場は近くの「地域産業保健センター」（全国347カ所に設置）に問い合わせられたい。

3. 私傷病による休業制度の整備と運用について

今回アンケート回答企業のうち、私傷病に関する病気等休暇・休業制度を整備しているのは全体の6割程度であった。当該制度の整備状況は正社員規模の大きい企業ほどその比率が高く、1000人以上規模の企業で制度整備率は85.3%、50人未満企業で38.3%と格差が大きくなっている。

また、休業期間中に月例賃金を支給する企業は休業制度を整備している企業のうち、41.4%となっている（ただ今回データからは確かなことはいえないが、「休業期間中は月例賃金を支給しない」という企業では「傷病手当金」や「共済からの手当金」等が支払われている可能性も少なくないと推察される）。

なお、休業期間中に月例賃金を支給する企業のうち、その最長支払期間の平均は2年程度で、支払いパターンには大まかに2種類ある。1つ目のパターンは期間中支給率が変化しないもので、この場合の平均支給率は休業前の月例賃金の85%程度となっている。もうひとつのパターンは休業期間中に支給率が変化するケースで最初の支給率は90%程度、変化後の支給率は50%程度というのが平均値になっている。

4. 復職に向けて ～私傷病によるブランクの克服に企業としてできること～

近年、ワークライフバランス（「仕事と私生活を両立させること」）の実現に向けた議論等が活発化する中、今後、労働者が「長期間勤め続けたい」とする企業は「私傷病によるブランクを克服できる配慮や制度があること」が条件のひとつになる可能性が想定される。

中長期的に「人手不足」が見込まれるわが国において、「私傷病を発生させない取り組み（健康管理体制の充実）に積極的」とみなされる企業は、そうでない企業と比べて優位な立場に立つ可能性がある。また万が一、私傷病を患っても治癒・回復に向けた十分な休業制度が確立されていたり、その期間中の生活保障がしっかりとしていたり、あるいは復職に向けた支援体制が個人にとって安心できるものであったりすること等は、優秀な人材を確保するための必要条件となりうる可能性が高い。

今回調査では、企業に働く者にとって「私傷病によるブランクの克服」の機会がどの程度整備されているか、その相場感を把握することができた。もっとも自社従業員の「私傷病によるブランクの克服」に企業がどれだけ手を貸すかは、法定部分を除けば、各企業のポリシーや体力によって左右されることも事実である。いずれにせよ、企業にとって重要な資源のひとつである「人材」が安心して働けられるようにするためには、今回調査で把握された「相場感」を参考に、各社が一定の制度整備等を推進していくことが望まれる。

資料編

1. アンケート調査票
2. 集計表

従業員の私傷病に関する実態と支援に関するアンケート調査

【ご注意事項】

1. 本アンケート調査は、みずほ情報総研(株)が厚生労働省職業安定局からの委託研究の一環として実施しております。
2. 本アンケート調査は無記名式です。また、ここにご記入いただいた情報は統計的に処理し、他の目的に利用することは一切ございません。
3. ご記入が済みましたら、返信用封筒（切手は必要ございません）にて平成 20 年 1 月 31 日（木）までに直接ご返送下さい。
4. 本調査の結果は平成 20 年 4 月以降、厚生労働省のホームページ等を通じて公開される予定です。

《調査内容に関するお問い合わせ》

みずほ情報総研株式会社 社会経済コンサルティング部

担当：小曾根、植村、江淵 TEL：03-5281-5276（月～金曜日、10時～18時）

I. 貴社の概要について

問 1. 貴社の業種は。(○は1つ)

- | | |
|--------------|------------------|
| 1. 製造業 | 2. 情報サービス業 |
| 3. 運輸・通信業 | 4. 卸売・小売業 |
| 5. 金融・保険業 | 6. 建設・不動産業 |
| 7. 医療・福祉・教育業 | 8. 電気・ガス・熱供給・水道業 |
| 9. 飲食サービス業 | 10. その他サービス業 |

問 2. 正社員数（受入出向者を除く）ならびに非正社員数は。(直近の数値をご記入下さい)

| | |
|-----------|------------|
| 正社員 () 名 | 非正社員 () 名 |
|-----------|------------|

問 3. 正社員の (1) 平均年齢、および (2) 年代構成は。(直近の数値をご記入下さい)

(1) 平均年齢 (数字をご記入下さい)

| |
|-------------|
| 正社員 約 () 歳 |
|-------------|

(2) 年代構成 (合計して「10割」になるよう太線内に数字をご記入下さい)

| | 20歳代以下 | 30歳代 | 40歳代 | 50歳代以上 | (合計) |
|-----|--------|------|------|--------|------|
| (例) | 3割 | 2割 | 4割 | 1割 | 10割 |
| 正社員 | 割 | 割 | 割 | 割 | 10割 |

問4. (1) 年間売上高、および(2) 年間総額人件費は。(直近の数値をご記入下さい)

(1) 年間売上高

| |
|----------|
| 約 () 万円 |
|----------|

(2) 年間総額人件費*

| |
|----------|
| 約 () 万円 |
|----------|

※ここで言う「総額人件費」とは「正社員における月例賃金、賞与・一時金、退職金、企業年金、福利厚生費」の総和を意味します。(「非正社員」や、「派遣社員」、「請負社員」等のいわゆる「間接雇用」人員に要したコストは含みません。)

問5. 「人事管理の基本方針」は、以下のどれに最も近いですか。(○は1つ)

| |
|-------------------------------------|
| 1. 年功主義的な色彩が強い |
| 2. どちらかというと年功主義が強いが、能力・成果主義も採り入れている |
| 3. どちらかというと能力・成果主義が強いが、年功主義も採り入れている |
| 4. 能力・成果主義的な色彩が強い |

問6. 貴社が実施している「従業員に対する健康管理」の現状は、以下のどれに最も近いですか。(○は1つ)

| |
|------------------------------|
| 1. 特に「健康管理」は実施していない |
| 2. 「健康管理」は実施しているが、法定には達していない |
| 3. 法定通りの「健康管理」を実施している |
| 4. 法定以上の「健康管理」を実施している |

Ⅱ. 「私傷病に関する病気等休暇・休業制度」とその運用について

問7. 貴社には、通常の有給休暇以外で、連続して1ヶ月以上、従業員が私傷病時に利用できる休暇・休業の制度(以下、「私傷病に関する病気等休暇・休業制度」と表記します)はありますか。(○は1つ。労働災害で患った傷病による休暇・休業制度は除く。)

| | |
|-------------|--------------|
| 1. ある → 問8へ | 2. ない → 問17へ |
|-------------|--------------|

問 8. 【問 8～問 16 は問 7 で「1. ある」とご回答いただいた方のみお答え下さい】

「私傷病に関する病気等休暇・休業制度」に関する以下の設問にお答えください。

問 8-1. 「私傷病に関する病気等休暇・休業制度」における最長休業期間は。(数字をご記入下さい。勤続年数によって期間が異なる場合は、制度上、最も長期のケースについてお答え下さい。)

| |
|---|
| () 年 () ヶ月 |
|---|

問 8-2. 「私傷病に関する病気等休暇・休業」期間中に月例賃金(「傷病手当金」や「共済からの手当金」等は除く)は支給されますか。(○は1つ)

| | |
|-------------------|------------------|
| 1. 支給される →問 8-3 へ | 2. 支給されない →問 9 へ |
|-------------------|------------------|

問 8-3. 月例賃金(「傷病手当金」や「共済からの手当金」等は除く)が支給される最長期間は。(数字をご記入下さい)

| |
|---|
| () 年 () ヶ月 |
|---|

問 8-4. 「私傷病に関する病気等休暇・休業」期間中に支給される月例賃金は、支給期間中に変わりますか。(○は1つ)

| |
|-------------------|
| 1. 変わらない →問 8-5 へ |
| 2. 変わる →問 8-6 へ |

問 8-5. 支給される月例賃金は休暇・休業前の月例賃金の何%程度ですか。(数字をご記入下さい)

| |
|---|
| 月例賃金の () %程度 →問 9 へ |
|---|

問 8-6. 支給額が変わる場合、最初に支給される月例賃金は休暇・休業前の月例賃金の何%程度ですか。またその後は何%程度ですか。(「その後」について、支給額が複数回にわたり変更される場合には全体を平均した数値をお答え下さい)

| |
|--|
| 最初は月例賃金の () %程度 |
| 変更後は平均して月例賃金の () %程度 |

Ⅲ. 「私傷病に関する病気等休暇・休業制度」の利用実態について

問 9. 現在の「私傷病に関する病気等休暇・休業」の対象人数は何名ですか。また現在、同休暇・休業制度を利用している従業員の、2006年1月1日～2007年12月31日までの休暇・休業日数を足し上げるとのべ何日になりますか。(数字をご記入下さい)

※可能な範囲で結構ですので傷病の種類別にお答え下さい。

| 傷病の種類 | 現在の休暇・休業人数 | 2006年1月1日～ 2007年12月31日までの のべ休暇・休業日数 |
|---------------|------------|---|
| 合計 | 人 | 日 |
| うちメンタルに関するもの | 人 | 日 |
| うち身体に関するもの | 人 | 日 |
| うち上記の判別が難しいもの | 人 | 日 |

問 10. 2006年1月1日～2007年12月31日までの間に、「私傷病に関する病気等休暇・休業」を取得した従業員のうち、現在、何人が退職、復職、あるいは再発(再び病気等休暇・休業に入った者)していますか。(数字をご記入下さい)

※可能な範囲で結構ですので傷病の種類別にお答え下さい。

| 傷病の種類 | 退職 | 復職 | 再発(再び病気等休暇・休業に入った者) |
|---------------|----|----|---------------------|
| 合計 | 人 | 人 | 人 |
| うちメンタルに関するもの | 人 | 人 | 人 |
| うち身体に関するもの | 人 | 人 | 人 |
| うち上記の判別が難しいもの | 人 | 人 | 人 |

問 11. 「私傷病に関する病気等休暇・休業」を取得している従業員1人あたりに支払っている1ヶ月当たりの給与は、平均するとおおよそいくらになりますか。(数字をご記入下さい。通常の有給休暇取得期間中に支払った金額や傷病手当金・共済からの手当金等はここには含みません。)

1人1ヶ月当たり約 () 万円

問 12. 私傷病者数は以前と比べてどのように変化していますか。(○はそれぞれ1つ)

| 傷病の種類 | 増減傾向 | | |
|---------------|----------|--------|----------|
| 合計 | 1. 増えている | 2. 横這い | 3. 減っている |
| うちメンタルに関するもの | 1. 増えている | 2. 横這い | 3. 減っている |
| うち身体に関するもの | 1. 増えている | 2. 横這い | 3. 減っている |
| うち上記の判別が難しいもの | 1. 増えている | 2. 横這い | 3. 減っている |

問 13. 「傷病手当金」や「共済からの手当金」等を支給されている（企業からの「月例賃金」の支給は除く）「私傷病に関する病気等休暇・休業」取得者に対して、いわゆる「リハビリ入社」を実施していますか。(○は1つ)

| | |
|-----------|------------|
| 1. 実施している | 2. 実施していない |
|-----------|------------|

問 14. 「私傷病に関する病気等休暇・休業」取得を経て復職した従業員に対して「短時間勤務」等の勤務形態を採る仕組みはありますか。(○は1つ)

| | |
|-------|-------|
| 1. ある | 2. ない |
|-------|-------|

問 15. 「私傷病に関する病気等休暇・休業」の取得を経て復職した従業員は、復職直後、どの程度もとの職場に復帰していますか。傷病が（1）「メンタルに関する場合」と、（2）「身体に関する場合」、それぞれについてお答え下さい（○はそれぞれ1つ）

（1）「メンタルに関する場合」

| |
|---------------------------|
| 1. ほとんどの者がもとの職場に復帰している |
| 2. どちらかというともとの職場に復帰する者が多い |
| 3. どちらかというともとの別の職場に移る者が多い |
| 4. ほとんどの者が別の職場に移っている |

（2）「身体に関する場合」

| |
|---------------------------|
| 1. ほとんどの者がもとの職場に復帰している |
| 2. どちらかというともとの職場に復帰する者が多い |
| 3. どちらかというともとの別の職場に移る者が多い |
| 4. ほとんどの者が別の職場に移っている |

問 16. メンタルヘルスを発症している社員のうち、約何%を会社として把握できている
と
思いますか。(数字をご記入下さい)

| |
|---|
| 約 () %程度は把握できていると思う |
|---|

IV. 従業員の健康管理体制について

問 17. 貴社には常駐の産業医、保健師、看護師がいますか。(○は1つ)

| | | |
|-----|----------------------------------|--------|
| 産業医 | 1. いる → () 名 | 2. いない |
| 保健師 | 1. いる → () 名 | 2. いない |
| 看護師 | 1. いる → () 名 | 2. いない |

問 18. 「長時間労働者※」に対する産業医等の面接・保健指導等を実施していますか。(○は1つ)

| |
|--------------------------|
| 1. 法定以上に実施している → 問 19 へ |
| 2. 法定通りに実施している → 問 19 へ |
| 3. 法定以下だが実施している → 問 19 へ |
| 4. 実施していない → 問 20 へ |

※労働者の週 40 時間を超える労働が1ヶ月当たり100 時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる場合(または週 40 時間を超える労働が1ヶ月当たり 80 時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる場合)

問 19. 産業医等が過去 1 年間に実施した「長時間労働者」に対する面接・保健指導等の「のべ実施人数」は何名ですか。(数字をご記入下さい)

| |
|-----------------------------|
| のべ () 人 |
|-----------------------------|

問 20. 過去 1 年間に (1) 「メンタルヘルス」や、(2) 「労働時間管理」に関する研修を実施しましたか。(○はそれぞれ1つ)

(1) メンタルヘルスに関する研修

| | | |
|------|---------|------------|
| 管理職 | 1. 実施した | 2. 実施していない |
| 非管理職 | 1. 実施した | 2. 実施していない |

(2) 労働時間管理に関する研修

| | | |
|------|---------|------------|
| 管理職 | 1. 実施した | 2. 実施していない |
| 非管理職 | 1. 実施した | 2. 実施していない |

問 21. EAP（従業員支援プログラム—Employee Assistance Program—メンタル面から従業員支援を支援するプログラム）についてどの程度知っていますか。（○は1つ）

- 1. 内容の詳細まで詳しく知っている →問 22 へ
- 2. ある程度の内容は知っている →問 22 へ
- 3. 内容までは知らないが名称は聞いたことがある →問 23 へ
- 4. 名称も聞いたことがない →問 23 へ

問 22. 【この設問は問 21 で「1. 内容の詳細まで詳しく知っている」「2. ある程度の内容は知っている」とご回答いただいた方のみお答え下さい】貴社の従業員はEAPを利用していますか。（○は1つ）

- 1. 利用している
- 2. 利用していない
- 3. わからない

問 23. 従業員の私傷病による長期休暇等に関して意見や課題、対策に関する要望等がございましたらご自由にお書き下さい

ご協力ありがとうございました

2. 集計表

問1業種...(SA)

| No. | カテゴリー名 | n | % |
|-----|---------------|------|-------|
| 1 | 製造業 | 379 | 27.8 |
| 2 | 情報サービス業 | 58 | 4.3 |
| 3 | 運輸・通信業 | 116 | 8.5 |
| 4 | 卸売・小売業 | 182 | 13.4 |
| 5 | 金融・保険業 | 41 | 3.0 |
| 6 | 建設・不動産業 | 97 | 7.1 |
| 7 | 医療・福祉・教育業 | 206 | 15.1 |
| 8 | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 7 | 0.5 |
| 9 | 飲食サービス業 | 17 | 1.2 |
| 10 | その他サービス業 | 228 | 16.8 |
| | 不明 | 30 | 2.2 |
| | 全体 | 1361 | 100.0 |

問2正社員数...(数量)

| | |
|---------|-----------|
| 合計 | 665087.0 |
| 平均 | 491.6 |
| 分散(n-1) | 1400732.9 |
| 標準偏差 | 1183.5 |
| 最大値 | 13500.0 |
| 最小値 | 0.0 |
| 不明 | 8 |
| 全体 | 1353 |

問2正社員数(5カテ)...(SA)

| No. | カテゴリー名 | n | % |
|-----|-------------|------|-------|
| 1 | 50人未満 | 120 | 8.8 |
| 2 | 50～100人未満 | 407 | 29.9 |
| 3 | 100～300人未満 | 389 | 28.6 |
| 4 | 300～1000人未満 | 274 | 20.1 |
| 5 | 1000人以上 | 163 | 12.0 |
| | 不明 | 8 | 0.6 |
| | 全体 | 1361 | 100.0 |

問3(1)平均年齢...(数量)

| | |
|---------|---------|
| 合計 | 52322.2 |
| 平均 | 40.0 |
| 分散(n-1) | 30.5 |
| 標準偏差 | 5.5 |
| 最大値 | 63.0 |
| 最小値 | 23.0 |
| 不明 | 53 |
| 全体 | 1308 |

問3(2)年代構成-20歳代以下...(数量)

| | |
|---------|--------|
| 合計 | 2841.8 |
| 平均 | 2.1 |
| 分散(n-1) | 2.2 |
| 標準偏差 | 1.5 |
| 最大値 | 9.0 |
| 最小値 | 0.0 |
| 不明 | 39 |
| 全体 | 1322 |

問3(2)年代構成-30歳代...(数量)

| | |
|---------|--------|
| 合計 | 3919.0 |
| 平均 | 3.0 |
| 分散(n-1) | 1.3 |
| 標準偏差 | 1.1 |
| 最大値 | 8.5 |
| 最小値 | 0.0 |
| 不明 | 39 |
| 全体 | 1322 |

問3(2)年代構成-40歳代...(数量)

| | |
|---------|--------|
| 合計 | 3184.9 |
| 平均 | 2.4 |
| 分散(n-1) | 1.0 |
| 標準偏差 | 1.0 |
| 最大値 | 9.0 |
| 最小値 | 0.0 |
| 不明 | 40 |
| 全体 | 1321 |

問3(2)年代構成-50歳代以上...(数量)

| | |
|---------|--------|
| 合計 | 3284.3 |
| 平均 | 2.5 |
| 分散(n-1) | 2.8 |
| 標準偏差 | 1.7 |
| 最大値 | 10.0 |
| 最小値 | 0.0 |
| 不明 | 39 |
| 全体 | 1322 |

問4(1)年間売上高...(数量)

| | |
|---------|--------------|
| 合計 | 5628158456.1 |
| 平均 | 4773671.3 |
| 分散(n-1) | ##### |
| 標準偏差 | 26179586.5 |
| 最大値 | 573257500.0 |
| 最小値 | 0.0 |
| 不明 | 182 |
| 全体 | 1179 |

問4(2)年間総額人件費...(数量)

| | |
|---------|-------------|
| 合計 | 347673620.0 |
| 平均 | 347326.3 |
| 分散(n-1) | ##### |
| 標準偏差 | 1075191.1 |
| 最大値 | 15800000.0 |
| 最小値 | 375.0 |
| 不明 | 360 |
| 全体 | 1001 |

問5「人事管理の基本方針」...(SA)

| No. | カテゴリー名 | n | % |
|-----|----------------------------------|------|-------|
| 1 | 年功主義的な色彩が強い | 128 | 9.4 |
| 2 | どちらかというと年功主義が強いが、能力・成果主義も採り入れている | 538 | 39.5 |
| 3 | どちらかというと能力・成果主義が強いが、年功主義も採り入れている | 404 | 29.7 |
| 4 | 能力・成果主義的な色彩が強い | 270 | 19.8 |
| | 不明 | 21 | 1.5 |
| | 全体 | 1361 | 100.0 |

問6「従業員に対する健康管理」の現状...(SA)

| No. | カテゴリー名 | n | % |
|-----|---------------------------|------|-------|
| 1 | 特に「健康管理」は実施していない | 18 | 1.3 |
| 2 | 「健康管理」は実施しているが、法定には達していない | 101 | 7.4 |
| 3 | 法定通りの「健康管理」を実施している | 995 | 73.1 |
| 4 | 法定以上の「健康管理」を実施している | 224 | 16.5 |
| | 不明 | 23 | 1.7 |
| | 全体 | 1361 | 100.0 |

問7「私傷病に関する病気等休暇・休業制度」...(SA)

| No. | カテゴリー名 | n | % |
|-----|--------|------|-------|
| 1 | ある | 797 | 58.6 |
| 2 | ない | 554 | 40.7 |
| | 不明 | 10 | 0.7 |
| | 全体 | 1361 | 100.0 |

問8-1最長休業期間-年...(数量)

| | |
|---------|--------|
| 合計 | 1748.8 |
| 平均 | 2.3 |
| 分散(n-1) | 9.2 |
| 標準偏差 | 3.0 |
| 最大値 | 32.3 |
| 最小値 | 0.1 |
| 不明 | 35 |
| 全体 | 762 |

問8-2月例賃金支給の有無...(SA)

| No. | カテゴリー名 | n | % |
|-----|--------|-----|-------|
| 1 | 支給される | 330 | 41.4 |
| 2 | 支給されない | 464 | 58.2 |
| | 不明 | 3 | 0.4 |
| | 全体 | 797 | 100.0 |

問8-3月例賃金支給の最長期間(年)...(数量)

| | |
|---------|-------|
| 合計 | 274.5 |
| 平均 | 2.0 |
| 分散(n-1) | 9.4 |
| 標準偏差 | 3.1 |
| 最大値 | 22.5 |
| 最小値 | 0.1 |
| 不明 | 196 |
| 全体 | 134 |

問8-4月例賃金支給期間中の金額の変更有無...(SA)

| No. | カテゴリー名 | n | % |
|-----|--------|-----|-------|
| 1 | 変わらない | 202 | 61.2 |
| 2 | 変わる | 122 | 37.0 |
| | 不明 | 6 | 1.8 |
| | 全体 | 330 | 100.0 |

問8-5支給月例賃金は休暇・休業前の何%か(不変)...(数量)

| | |
|---------|---------|
| 合計 | 16726.5 |
| 平均 | 85.8 |
| 分散(n-1) | 406.6 |
| 標準偏差 | 20.2 |
| 最大値 | 100.0 |
| 最小値 | 15.0 |
| 不明 | 7 |
| 全体 | 195 |

問8-6支給月例賃金は休暇・休業前の何%か(最初)...(数量)

| | |
|---------|--------|
| 合計 | 9449.0 |
| 平均 | 93.6 |
| 分散(n-1) | 236.7 |
| 標準偏差 | 15.4 |
| 最大値 | 100.0 |
| 最小値 | 20.0 |
| 不明 | 21 |
| 全体 | 101 |

問8-6支給月例賃金は休暇・休業前の何%か(変更後)...(数量)

| | |
|---------|--------|
| 合計 | 5465.2 |
| 平均 | 54.1 |
| 分散(n-1) | 691.7 |
| 標準偏差 | 26.3 |
| 最大値 | 90.0 |
| 最小値 | 0.0 |
| 不明 | 21 |
| 全体 | 101 |

問9現在の休暇・休業人数-合計...(数量)

| | |
|---------|--------|
| 合計 | 3475.0 |
| 平均 | 5.1 |
| 分散(n-1) | 434.4 |
| 標準偏差 | 20.8 |
| 最大値 | 370.0 |
| 最小値 | 0.0 |
| 不明 | 120 |
| 全体 | 677 |

問9現在の休暇・休業人数-メンタル...(数量)

| | |
|---------|--------|
| 合計 | 1616.0 |
| 平均 | 2.4 |
| 分散(n-1) | 103.4 |
| 標準偏差 | 10.2 |
| 最大値 | 170.0 |
| 最小値 | 0.0 |
| 不明 | 120 |
| 全体 | 677 |

問9現在の休暇・休業人数-身体...(数量)

| | |
|---------|--------|
| 合計 | 1708.0 |
| 平均 | 2.5 |
| 分散(n-1) | 128.9 |
| 標準偏差 | 11.4 |
| 最大値 | 200.0 |
| 最小値 | 0.0 |
| 不明 | 120 |
| 全体 | 677 |

問9現在の休暇・休業人数-不明...(数量)

| | |
|---------|-------|
| 合計 | 151.0 |
| 平均 | 0.2 |
| 分散(n-1) | 8.7 |
| 標準偏差 | 2.9 |
| 最大値 | 72.0 |
| 最小値 | 0.0 |
| 不明 | 120 |
| 全体 | 677 |

問9過去2年間のべ休暇・休業日数-合計...(数量)

| | |
|---------|------------|
| 合計 | 470912.5 |
| 平均 | 897.0 |
| 分散(n-1) | 13934311.7 |
| 標準偏差 | 3732.9 |
| 最大値 | 46151.0 |
| 最小値 | 0.0 |
| 不明 | 272 |
| 全体 | 525 |

問9過去2年間のべ休暇・休業日数-メンタル...(数量)

| | |
|---------|-----------|
| 合計 | 298196.5 |
| 平均 | 568.0 |
| 分散(n-1) | 8506199.6 |
| 標準偏差 | 2916.5 |
| 最大値 | 45216.0 |
| 最小値 | 0.0 |
| 不明 | 272 |
| 全体 | 525 |

問9過去2年間のべ休暇・休業日数-身体...(数量)

| | |
|---------|-----------|
| 合計 | 167029.5 |
| 平均 | 318.2 |
| 分散(n-1) | 1209339.9 |
| 標準偏差 | 1099.7 |
| 最大値 | 14310.0 |
| 最小値 | 0.0 |
| 不明 | 272 |
| 全体 | 525 |

問9過去2年間のべ休暇・休業日数-不明...(数量)

| | |
|---------|--------|
| 合計 | 5686.5 |
| 平均 | 10.8 |
| 分散(n-1) | 7003.7 |
| 標準偏差 | 83.7 |
| 最大値 | 1344.0 |
| 最小値 | 0.0 |
| 不明 | 272 |
| 全体 | 525 |

問10過去2年間の休暇・休業者のうち退職者数-合計...(数量)

| | |
|---------|--------|
| 合計 | 1115.0 |
| 平均 | 2.8 |
| 分散(n-1) | 49.3 |
| 標準偏差 | 7.0 |
| 最大値 | 79.0 |
| 最小値 | 0.0 |
| 不明 | 394 |
| 全体 | 403 |

問10過去2年間の休暇・休業者のうち退職者数-メンタル...(数量)

| | |
|---------|-------|
| 合計 | 560.0 |
| 平均 | 1.4 |
| 分散(n-1) | 13.3 |
| 標準偏差 | 3.6 |
| 最大値 | 29.0 |
| 最小値 | 0.0 |
| 不明 | 394 |
| 全体 | 403 |

問10過去2年間の休暇・休業者のうち退職者数-身体...(数量)

| | |
|---------|-------|
| 合計 | 489.0 |
| 平均 | 1.2 |
| 分散(n-1) | 15.2 |
| 標準偏差 | 3.9 |
| 最大値 | 57.0 |
| 最小値 | 0.0 |
| 不明 | 394 |
| 全体 | 403 |

問10過去2年間の休暇・休業者のうち退職者数-不明...(数量)

| | |
|---------|------|
| 合計 | 66.0 |
| 平均 | 0.2 |
| 分散(n-1) | 3.0 |
| 標準偏差 | 1.7 |
| 最大値 | 33.0 |
| 最小値 | 0.0 |
| 不明 | 394 |
| 全体 | 403 |

問10過去2年間の休暇・休業者のうち復職者数-合計...(数量)

| | |
|---------|--------|
| 合計 | 4180.0 |
| 平均 | 10.4 |
| 分散(n-1) | 1173.9 |
| 標準偏差 | 34.3 |
| 最大値 | 375.0 |
| 最小値 | 0.0 |
| 不明 | 394 |
| 全体 | 403 |

問10過去2年間の休暇・休業者のうち復職者数-メンタル...(数量)

| | |
|---------|--------|
| 合計 | 1260.0 |
| 平均 | 3.1 |
| 分散(n-1) | 108.3 |
| 標準偏差 | 10.4 |
| 最大値 | 117.0 |
| 最小値 | 0.0 |
| 不明 | 394 |
| 全体 | 403 |

問10過去2年間の休暇・休業者のうち復職者数-身体...(数量)

| | |
|---------|--------|
| 合計 | 2820.0 |
| 平均 | 7.0 |
| 分散(n-1) | 714.6 |
| 標準偏差 | 26.7 |
| 最大値 | 363.0 |
| 最小値 | 0.0 |
| 不明 | 394 |
| 全体 | 403 |

問10過去2年間の休暇・休業者のうち復職者数-不明...(数量)

| | |
|---------|-------|
| 合計 | 100.0 |
| 平均 | 0.2 |
| 分散(n-1) | 9.5 |
| 標準偏差 | 3.1 |
| 最大値 | 60.0 |
| 最小値 | 0.0 |
| 不明 | 394 |
| 全体 | 403 |

問10過去2年間の休暇・休業者のうち再発者数-合計...(数量)

| | |
|---------|-------|
| 合計 | 500.0 |
| 平均 | 1.2 |
| 分散(n-1) | 18.4 |
| 標準偏差 | 4.3 |
| 最大値 | 48.0 |
| 最小値 | 0.0 |
| 不明 | 394 |
| 全体 | 403 |

問10過去2年間の休暇・休業者のうち再発者数-メンタル...(数量)

| | |
|---------|-------|
| 合計 | 305.0 |
| 平均 | 0.8 |
| 分散(n-1) | 8.0 |
| 標準偏差 | 2.8 |
| 最大値 | 33.0 |
| 最小値 | 0.0 |
| 不明 | 394 |
| 全体 | 403 |

問10過去2年間の休暇・休業者のうち再発者数-身体...(数量)

| | |
|---------|-------|
| 合計 | 175.0 |
| 平均 | 0.4 |
| 分散(n-1) | 4.1 |
| 標準偏差 | 2.0 |
| 最大値 | 25.0 |
| 最小値 | 0.0 |
| 不明 | 394 |
| 全体 | 403 |

問10過去2年間の休暇・休業者のうち再発者数-不明...(数量)

| | |
|---------|------|
| 合計 | 20.0 |
| 平均 | 0.0 |
| 分散(n-1) | 0.4 |
| 標準偏差 | 0.6 |
| 最大値 | 12.0 |
| 最小値 | 0.0 |
| 不明 | 394 |
| 全体 | 403 |

問11制度利用者の1人1ヶ月当たり給与額...(数量)

| | |
|---------|--------|
| 合計 | 7029.0 |
| 平均 | 25.9 |
| 分散(n-1) | 134.4 |
| 標準偏差 | 11.6 |
| 最大値 | 80.0 |
| 最小値 | 1.0 |
| 不明 | 526 |
| 全体 | 271 |

問12私傷病者数の増減傾向-合計...(SA)

| No. | カテゴリー名 | n | % |
|-----|--------|-----|-------|
| 1 | 増えている | 241 | 30.2 |
| 2 | 横這い | 364 | 45.7 |
| 3 | 減っている | 82 | 10.3 |
| | 不明 | 110 | 13.8 |
| | 全体 | 797 | 100.0 |

問12私傷病者数の増減傾向-メンタル...(SA)

| No. | カテゴリー名 | n | % |
|-----|--------|-----|-------|
| 1 | 増えている | 287 | 36.0 |
| 2 | 横這い | 252 | 31.6 |
| 3 | 減っている | 55 | 6.9 |
| | 不明 | 203 | 25.5 |
| | 全体 | 797 | 100.0 |

問12私傷病者数の増減傾向-身体...(SA)

| No. | カテゴリー名 | n | % |
|-----|--------|-----|-------|
| 1 | 増えている | 105 | 13.2 |
| 2 | 横這い | 430 | 54.0 |
| 3 | 減っている | 87 | 10.9 |
| | 不明 | 175 | 22.0 |
| | 全体 | 797 | 100.0 |

問12私傷病者数の増減傾向-?... (SA)

| No. | カテゴリー名 | n | % |
|-----|--------|-----|-------|
| 1 | 増えている | 34 | 4.3 |
| 2 | 横這い | 304 | 38.1 |
| 3 | 減っている | 65 | 8.2 |
| | 不明 | 394 | 49.4 |
| | 全体 | 797 | 100.0 |

問13「リハビリ」の有無...(SA)

| No. | カテゴリー名 | n | % |
|-----|---------|-----|-------|
| 1 | 実施している | 245 | 30.7 |
| 2 | 実施していない | 503 | 63.1 |
| | 不明 | 49 | 6.1 |
| | 全体 | 797 | 100.0 |

問14「短時間勤務」等の勤務形態の有無...(SA)

| No. | カテゴリー名 | n | % |
|-----|--------|-----|-------|
| 1 | ある | 326 | 40.9 |
| 2 | ない | 441 | 55.3 |
| | 不明 | 30 | 3.8 |
| | 全体 | 797 | 100.0 |

問15(1)制度利用者の復職直後の職場-メンタル...(SA)

| No. | カテゴリー名 | n | % |
|-----|-----------------------|-----|-------|
| 1 | ほとんどの者がもとの職場に復帰している | 255 | 32.0 |
| 2 | どちらかというもとの職場に復帰する者が多い | 171 | 21.5 |
| 3 | どちらかという別の職場に移る者が多い | 129 | 16.2 |
| 4 | ほとんどの者が別の職場に移っている | 37 | 4.6 |
| | 不明 | 205 | 25.7 |
| | 全体 | 797 | 100.0 |

問15(2)制度利用者の復職直後の職場-身体...(SA)

| No. | カテゴリー名 | n | % |
|-----|-----------------------|-----|-------|
| 1 | ほとんどの者がもとの職場に復帰している | 490 | 61.5 |
| 2 | どちらかというもとの職場に復帰する者が多い | 140 | 17.6 |
| 3 | どちらかという別の職場に移る者が多い | 23 | 2.9 |
| 4 | ほとんどの者が別の職場に移っている | 11 | 1.4 |
| | 不明 | 133 | 16.7 |
| | 全体 | 797 | 100.0 |

問16メンタルヘルス発症社員の把握状況...(数量)

| | |
|---------|---------|
| 合計 | 32101.6 |
| 平均 | 57.7 |
| 分散(n-1) | 987.9 |
| 標準偏差 | 31.4 |
| 最大値 | 100.0 |
| 最小値 | 0.0 |
| 不明 | 241 |
| 全体 | 556 |

問17常駐の産業医の有無...(SA)

| No. | カテゴリー名 | n | % |
|-----|--------|------|-------|
| 1 | いる | 481 | 35.3 |
| 2 | いない | 857 | 63.0 |
| | 不明 | 23 | 1.7 |
| | 全体 | 1361 | 100.0 |

問17常駐の保健師の有無...(SA)

| No. | カテゴリー名 | n | % |
|-----|--------|------|-------|
| 1 | いる | 130 | 9.6 |
| 2 | いない | 1121 | 82.4 |
| | 不明 | 110 | 8.1 |
| | 全体 | 1361 | 100.0 |

問17常駐の看護師の有無...(SA)

| No. | カテゴリー名 | n | % |
|-----|--------|------|-------|
| 1 | いる | 242 | 17.8 |
| 2 | いない | 1022 | 75.1 |
| | 不明 | 97 | 7.1 |
| | 全体 | 1361 | 100.0 |

問17常駐の産業医の人数...(数量)

| | |
|---------|-------|
| 合計 | 692.0 |
| 平均 | 1.5 |
| 分散(n-1) | 11.5 |
| 標準偏差 | 3.4 |
| 最大値 | 60.0 |
| 最小値 | 1.0 |
| 不明 | 30 |
| 全体 | 451 |

問17常駐の保健師の人数...(数量)

| | |
|---------|-------|
| 合計 | 339.0 |
| 平均 | 2.9 |
| 分散(n-1) | 26.5 |
| 標準偏差 | 5.1 |
| 最大値 | 51.0 |
| 最小値 | 0.0 |
| 不明 | 13 |
| 全体 | 117 |

問17常駐の看護師の人数...(数量)

| | |
|---------|--------|
| 合計 | 4067.0 |
| 平均 | 19.6 |
| 分散(n-1) | 3470.8 |
| 標準偏差 | 58.9 |
| 最大値 | 508.0 |
| 最小値 | 0.0 |
| 不明 | 34 |
| 全体 | 208 |

問18「長時間労働者」に対する面接・保健指導の有無...(SA)

| No. | カテゴリー名 | n | % |
|-----|--------------|------|-------|
| 1 | 法定以上に実施している | 138 | 10.1 |
| 2 | 法定通りに実施している | 471 | 34.6 |
| 3 | 法定以下だが実施している | 97 | 7.1 |
| 4 | 実施していない | 549 | 40.3 |
| | 不明 | 106 | 7.8 |
| | 全体 | 1361 | 100.0 |

問19長時間労働者に対する面接指導ののべ実施人数...(数量)

| | |
|---------|---------|
| 合計 | 35830.5 |
| 平均 | 58.0 |
| 分散(n-1) | 58526.0 |
| 標準偏差 | 241.9 |
| 最大値 | 3600.0 |
| 最小値 | 0.0 |
| 不明 | 88 |
| 全体 | 618 |

問20(1)メンタルヘルスに関する研修-管理職...(SA)

| No. | カテゴリー名 | n | % |
|-----|---------|------|-------|
| 1 | 実施した | 472 | 34.7 |
| 2 | 実施していない | 840 | 61.7 |
| | 不明 | 49 | 3.6 |
| | 全体 | 1361 | 100.0 |

問20(1)メンタルヘルスに関する研修-非管理職...(SA)

| No. | カテゴリー名 | n | % |
|-----|---------|------|-------|
| 1 | 実施した | 278 | 20.4 |
| 2 | 実施していない | 1014 | 74.5 |
| | 不明 | 69 | 5.1 |
| | 全体 | 1361 | 100.0 |

問20(2)労働時間管理に関する研修-管理職...(SA)

| No. | カテゴリー名 | n | % |
|-----|---------|------|-------|
| 1 | 実施した | 498 | 36.6 |
| 2 | 実施していない | 813 | 59.7 |
| | 不明 | 50 | 3.7 |
| | 全体 | 1361 | 100.0 |

問20(2)労働時間管理に関する研修-非管理職...(SA)

| No. | カテゴリー名 | n | % |
|-----|---------|------|-------|
| 1 | 実施した | 231 | 17.0 |
| 2 | 実施していない | 1058 | 77.7 |
| | 不明 | 72 | 5.3 |
| | 全体 | 1361 | 100.0 |

問21EAPの認知度...(SA)

| No. | カテゴリー名 | n | % |
|-----|-----------------------|------|-------|
| 1 | 内容の詳細まで詳しく知っている | 52 | 3.8 |
| 2 | ある程度の内容は知っている | 213 | 15.7 |
| 3 | 内容までは知らないが名称は聞いたことがある | 560 | 41.1 |
| 4 | 名称も聞いたことがない | 502 | 36.9 |
| | 不明 | 34 | 2.5 |
| | 全体 | 1361 | 100.0 |

問22EAPの利用状況...(SA)

| No. | カテゴリー名 | n | % |
|-----|---------|-----|-------|
| 1 | 利用している | 65 | 24.5 |
| 2 | 利用していない | 177 | 66.8 |
| 3 | わからない | 21 | 7.9 |
| | 不明 | 2 | 0.8 |
| | 全体 | 265 | 100.0 |