

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、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人あたりに支払っている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人あたりに支払っている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あ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	ある程度の内容は知っている	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。