

病気（私傷病）等の ブランクを

克服できる人事制度の あり方



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ます。

こうしたなか、少なからぬ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はありますが、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ています。

病気（私傷病）等のブランクを克服するための人事制度の現状把握

企業で働く者が私傷病になり、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、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を設定しづらい状況にありました。

病気（私傷病）等のブランクを克服できる人事制度のあり方

本パンフレットはアンケートを用いて上記に関する実情を把握し、企業が制度整備等に取り組む際の「相場感」を示しています。

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ます。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ります。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っていたり、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といえるでしょう。

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す。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」が安心して働けるようにするためには、今回パンフレットで示されている「相場感」を参考に、一定の制度整備等を推進していくことが望まれます。

従業員の健康管理のために整えなければならないインフラ

★産業医の選任★

事業場において労働者が健康で快適な作業環境のもとで仕事を行えるよう、常時50人以上の労働者を使用する事業場（すべての業種）は、医学に関する知識について一定の要件を備えた産業医を選任し、労働者の健康管理等を行わなければなりません（労働安全衛生法）。

常時使用する労働者	産業医の選任人数
50人以上500人未満	1名以上
500人以上1,000人未満	1名以上 （ただし下記に掲げる業務に従事させる事業場は専属産業医）
1,000人以上3,000人未満	専属産業医1名以上
3,000人以上	専属産業医2名以上

*専属産業医とは、産業医としてもっぱらその事業場における産業医の業務に従事する者

- イ 多量の高熱物体を取扱う業務及び著しく暑熱な場所における業務
- ロ 多量の低温物体を取扱う業務及び著しく寒冷な場所における業務
- ハ ラジウム放射線、エックス線その他の有害放射線にさらされる業務
- ニ 土石、獣毛等のじんあい又は粉末を著しく飛散する場所における業務
- ホ 異常気圧下における業務
- ヘ さく岩機、鉋打機等の使用によって、身体に著しい振動を与える業務
- ト 重量物の取扱い等重激な業務
- チ ボイラー製造等強烈な騒音を発する場所における業務
- リ 坑内における業務
- ヌ 深夜業を含む業務
- ル 水銀、砒素、黄りん、弗化水素酸、塩酸、硝酸、硫酸、青酸、か性アルカリ、石炭酸その他これらに準ずる有害物を取り扱う業務
- ヲ 鉛、水銀、クロム、砒素、黄りん、弗化水素、塩素、塩酸、硝酸、亜硫酸、硫酸、一酸化炭素、二硫化窒素、青酸、ベンゼン、アニリンその他これらに準ずる有害物のガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務
- ワ 病原体によって汚染のおそれが著しい業務
- カ その他厚生労働大臣が定める業務

★長時間労働者に対する医師の面接指導★

すべての事業者は、労働者の週40時間を超える労働が1月当たり100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められるときは、労働者の申出を受けて医師による面接指導を行わなければなりません（改正労働安全衛生法）。

地域産業保健センターでは、労働者数50人未満の小規模事業場の事業者や労働者に対し、

- ◇各種健康相談、
- ◇個別訪問による産業保健指導
- ◇産業保健情報の提供
- ◇長時間労働者への面接指導の相談

などの各種産業保健サービスを無料で提供しています。お近くの地域産業保健センターまでお問合せください（5ページご参照）。

病気（私傷病）等のブランクを克服できる人事制度のための取組みのポイント

【基本的・必須の取組み】

下記記号と右表記号を照合すると、産業界での平均実施・整備率がわかります。

- 従業員に対する健康管理（健康診断）を法定通り（以上）に実施している **A**
- 産業医を法定通り（以上）に「常駐」させている、もしくは「選任」している **B**
- 長時間労働者に対する医師の面接指導を法定通り（以上）に実施している **C**

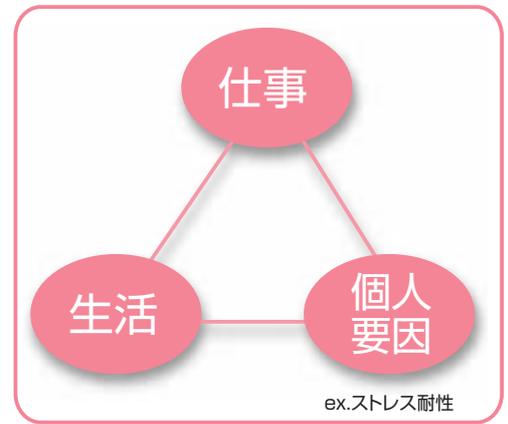
【着手することが望ましい取組み】

- 私傷病に関する病気等休暇・休業制度を整備している **D**
- 私傷病から復職するに当たり、「リハビリ入社」の仕組みを整備している **E**
- 私傷病から復職するに当たり、「短時間勤務」等の仕組みを整備している **F**
- 私傷病に関する休暇・休業制度利用期間中に月例賃金の（一部）支給の仕組みを整備している **G**
- 私傷病から復職するに当たり、本人の事情・希望等を十分に考慮して配置や仕事の割り振りを決めている **H**
- 管理職に対して「労働時間管理に関する研修」を実施している **I**
- 非管理職に対して「労働時間管理に関する研修」を実施している **J**
- 管理職に対して「メンタルヘルスに関する研修」を実施している **K**
- 非管理職に対して「メンタルヘルスに関する研修」を実施している **L**
- 事業所単位で看護師・保健師等の医療スタッフの常駐・選任を実施している **M**
- EAPの内容を知っている **N**
- 従業員のEAP利用を支援する仕組みを整備している **O**

★右表で用いている数値は、2008年1月に実施されたアンケート調査結果の数値（全国1,361社から得た回答）である。

【調査実施機関：みずほ情報総研株式会社社会経済コンサルティング部】

病気（私傷病）等のブランクを克服できる人事制度のための取組みのポイント



私傷病発生に 主たる

- ★私傷病者は以前と比べてメンタルに関して増えて、身体に関して増えている
- ★メンタルヘルスに関する人事担当者は…
57.7%しか把握できていない



A 従業員に対する健康管理

- ★実施率は…
法定以上が**16.5%**
法定通りが**73.1%**

B M 産業医・保健師 医療スタッフの

- ★産業医の常駐
35.3%（ただ
「選任」を「常駐」
している企業も一

※1・※2：2ページ「従業員の健康管理のために整えなければならぬ」
※3・※4：たとえば「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
に関して、中小企業が外部の専門機関等へ委託する場合
委託助成金（独立行政法人雇用・能力開発機構）」がある

ブランクを克服できる人事制度の全体感



人事担当者の観的認識

…
 …と考える人事担当者は**36.0%**
 …と考える人事担当者は**13.2%**
 …疾病発症者について
 …いないと考えている

病気等のブランク克服に向けて

私傷病の
発見・治療

復職

〈診療支援〉

B M
 産業医・保健師・看護師等の
 医療スタッフの選任※1

〈生活支援〉

D G
 「私傷病に関する
 病気等休暇・休業制度※5」の整備

- ★制度整備率は…**58.6%**
- ★制度の内容
 最長休業期間は…**2.3年**
 月例賃金が支給される企業は…**41.4%**
 月例賃金が支給される最長期間は…**2.0年**

〈復職支援〉

E
 リハビリ入社※6
 ★実施状況は…**30.7%**

F
 「短時間勤務」等の仕組み
 ★整備状況は…**40.9%**

H
 復職後の配置
 ★もとの職場に復帰するケースが多い
 企業は…
 メンタル:**53.5%**、身体:**79.1%**

N O
 EAP※7
 ★企業認知度は…**19.5%**
 (詳細までもしくはある程度の内容は知っている)
 ★自社従業員の利用率は…**24.5%**

〈従業員の健康管理のための代表的インフラ〉

産業医・看護師等の
選任※1

率は…
 …、ここでは「選
 …」と取り違えて
 …部含まれる)

C
 長時間労働者に対する医師の面接指導※2

★実施率は…
44.7% (ただし、長時間労働者がいない
 企業は「実施していない」に含まれる)

I J
 労働時間管理に関する研修※3

★実施状況は…
 管理職が**36.6%**、
 非管理職が**17.7%**

K L
 メンタルヘルスに関する研修※4

★実施状況は…
 管理職が**34.7%**、
 非管理職が**20.4%**

…インフラ」で参照。
 …コントロールするための相談(メンタルヘルスを含む)」
 …、その費用の一部が助成される「中小企業職業相談
 …ます(5ページで参照)。

※5: ここでいう「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・休業制度は除きます。

※6: ここでいう「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します。

※7: 「EAP」とは、従業員支援プログラム—Employee Assistance Program—メンタル面から従業員を支援する
 プログラムのことです。

産業医に関するお問合せ、お近くの地域産業保健センターに関するお問合せは、最寄の都道府県労働局の労働衛生課または安全衛生課、労働基準監督署まで。

「中小企業職業相談委託助成金」に関するお問合せ先

独立行政法人雇用・能力開発機構または雇用・能力開発機構都道府県センター／
職業能力開発促進センター

独立行政法人雇用・能力開発機構

〒231-8333 神奈川県横浜市中区桜木町1-1-8日石横浜ビル

TEL:045-683-1111

URL:<http://www.ehdo.go.jp/index.html>

本パンフレットおよびアンケート調査結果に関するお問合せ先

厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課

〒100-8916 東京都千代田区霞ヶ関1-2-2

TEL:03-5253-1111(代)

みずほ情報総研株式会社 社会経済コンサルティング部

〒102-8443 東京都千代田区神田錦町2-3

TEL:03-5281-5276(担当 植村、江淵、小曾根)