

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**

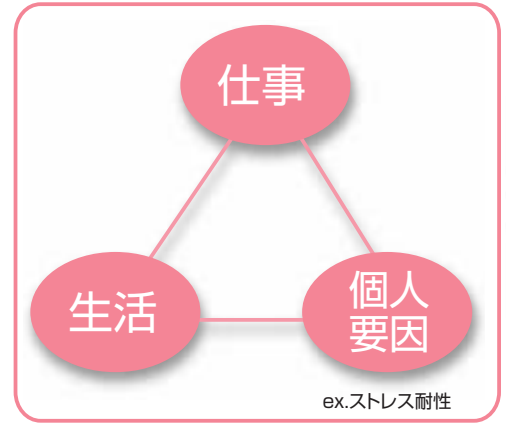
【着手することが望ましい取組み】

- 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

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)