

平成 25 年 6 月 24 日 (月曜)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (理事長 菅野和夫)
調査・解析部 郡司 正人、奥田 栄二
(直通電話) 03-5903-6284 (URL) <http://www.jil.go.jp/>

過去 3 年間で半数の企業に休職者が発生。復職率は約 5 割 治療と仕事との両立の課題、「休職者の復帰後の仕事の与え方、配置」がトップ

～「メンタルヘルス、私傷病などの治療と職業生活の両立支援に関する調査」調査結果～

労働政策研究・研修機構 (JILPT) では、企業における労働者の治療 (私傷病も含む) と職業生活の両立支援の実態を明らかにするためアンケート調査を実施しました。その結果を速報版としてとりまとめ、公表します。

調査結果のポイント

< 6 割の企業が異常所見のある社員をフォローアップ。そのうち、メンタルヘルスでは 6 割弱の企業が「事案に応じて主治医と連携」と回答 >

1. 健康診断等で異常所見が出ている社員に対するフォローアップ体制は、何らかのフォローアップをしている企業が 60.8% であり、「特段にフォローアップはしていない」は 27.1% である (4 頁、図表 6)。何らかのフォローアップをしている企業での主治医との連携状況では、「積極的に主治医と連携している」は、メンタルヘルスの場合 7.7%、その他の身体疾患の場合 5.2% となっている。「事案に応じて主治医と連携することがある」は、メンタルヘルスの場合 59.9%、その他の身体疾患の場合 52.2% である (4 頁、図表 7)。

< 慣行を含めると 9 割の企業に病気休職制度がある。そのうち 8 割弱が就業規則等に規定 >

2. 通常の年次有給休暇以外で、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・休職・休業する制度 (慣行を含む。「病気休職制度」と略す。) があるのは、91.9% (6 頁、図表 10)。そのうち、就業規則等の規定状況は、「規定されている」が 77.7% で、「規定されていない」は 9.7% (6 頁、図表 11)。傷病手当金の受給勧奨を「している」とする企業は 83.2% (8 頁、図表 14)。病気休職期間中の月例賃金 (「傷病手当金」や「傷病手当付加金」等は除く。) の支給状況では、「支給されない」が 74.8% となっており、「支給している」は 18.1% である。正社員規模別にみると、規模が大きくなるほど「支給している」割合がおおむね高くなっている (9 頁、図表 16)。

< 病気休職制度がある企業のうち、「非正社員には適用されない」が 48.5% >

3. 病気休職制度の非正社員への適用状況は、「非正社員には適用されない」が 48.5% ともっとも高く、「すべての非正社員に適用される」が 31.1%、「一部に適用されている者がいる」が 14.5% となっている (11 頁、図表 20)。病気休職制度が非正社員に「一部に適用されている者がいる」とする企業での適用基準は、「就業形態」が 59.9% ともっとも多い (11 頁、図表 21)。

<過去3年間で半数の企業に休職者。非正社員の休職者がいる企業は1割程度>

4. 過去3年間の病気休職制度の休職者人数（新規利用人数）の平均値は2.88人である。休職者1人以上の割合（すなわち休職者がいる企業割合）は52.0%となっている。他方、非正社員の休職者人数の平均値は0.38人である。休職者1人以上の割合（非正社員の休職者がいる企業割合）は10.8%となっている（16頁、図表31）。

<過去3年間の復職率の平均値は51.9%で、2人に1人は復職。一方、退職率が高いのは「がん」「メンタルヘルス」「脳血管疾患」>

5. 過去3年間における病気休職制度利用者の復職率の平均値が51.9%となっている（19頁、図表36）。一方、過去3年間の病気休職制度利用者の退職率の平均値は37.8%である。疾病別に退職率の平均値をみると、「がん」（42.7%）がもっとも高く、次いで、「メンタルヘルス」（42.3%）、「脳血管疾患」（41.6%）などとなっている（19頁、図表37）。メンタルヘルスの退職率を、再発の状況別にみると、再発の割合が高くなるほど高くなっている（20頁、図表38）。

<「休職をせずに退職」、正社員に比べ非正社員のほうが高い>

6. 継続就業のパターンでは、正社員の場合、「退職・計」（「休職期間中（もしくは復職直後）に退職している」「休職を経て復職後、しばらく勤務した後に退職している」「休職をせずに退職している」の合計）の割合は、「メンタルヘルス」が27.0%でもっとも高い。「休職をせずに退職している」割合は「難病」がもっとも高く、次いで「脳血管疾患」「B型肝炎もしくはC型肝炎」などとなっている。正社員と非正社員を比較すると、「休職をせずに退職している」割合は、いずれの疾病でも正社員に比べ非正社員のほうが高い（21頁、図表40）。

<今後の疾病対策の重要性、「メンタルヘルス」「糖尿病・高血圧等の生活習慣病」が上位>

7. 今後3年間程度でみた疾病への対策を経営・労務管理上の重要課題と考えるかについては、「重要」（「最重要課題」「どちらかといえば重要課題」の合計）とする割合が「メンタルヘルス」で72.2%ともっとも高くなっており、次いで「糖尿病・高血圧等の生活習慣病」「がん」「心疾患」などとなっている（23頁、図表43）。

<治療と仕事との両立の課題、「休職者の復帰後の仕事の与え方、配置」がトップ>

8. メンタルヘルスや私傷病の治療と仕事を両立させるための課題でもっとも多かったのは、「休職者の復帰後の仕事の与え方、配置」で55.6%となっており、次いで、「代替要員の確保が困難」「再発防止」「休業期間中の給与の保障が困難」などとなっている（23頁、図表44）。

調査の概要

1. 調査の趣旨・目的

近年の医療技術の進歩により、これまでは治らないとされていた疾病が治るようになる一方で、労働環境の変化により、精神疾患等の作業関連疾患（脳・心臓疾患、精神疾患、腰痛等筋骨格系疾患、がんなど）が増加している。これにより職場復帰を目指して治療を受ける労働者や、治療を受けながら就労する労働者が増えている。作業関連疾患が増加する一方、労働者が治療と就労の両立ができないために、療養後の職場復帰を断念する、あるいは、復帰後に就労を継続できず、離職せざるを得ない状況に陥るケースが生じていると言われている。

少子高齢化の急速な進展により、労働力人口が減少に転じるなかで、より多くの人々が可能な限り社会の支え手として活躍できるような全員参加型社会の実現は、喫緊の政策課題となっている。当機構は、企業における労働者の治療（私傷病も含む）のための勤務条件制度の導入状況、相談体制等の支援状況、労働者の職場復帰状況等を明らかにするとともに、労働者の離職防止及び職場復帰の効果的な支援方法等について課題を把握するため、アンケート調査を実施した。

2. 調査名

「メンタルヘルス、私傷病などの治療と職業生活の両立支援に関する調査」

3. 調査期間

2012年11月16日から11月30日

4. 調査方法

郵送による調査票の配布・回収

5. 調査対象

全国の常用労働者50人以上を雇用している企業20,000社（農林漁業、公務を除く）。

東京商工リサーチの企業データベースを母集団に、産業・規模別に層化無作為抽出。

6. 有効回収数

有効回収数：5,904件 / 有効回収率：29.5%

7. 回答者属性

24頁（付表1）参照。

・ 調査結果の概要

1. 健康診断、相談受付方法、フォローアップ体制、教育・研修制度

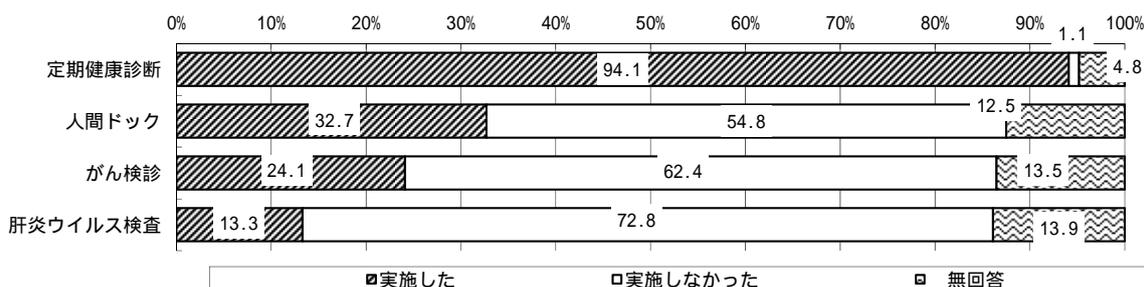
(1)健康診断の実施状況

過去1年間の健康診断の状況について、「実施した」とする割合は、「定期健康診断」が94.1%と最も高く、次いで、「人間ドック」(32.7%)、「がん検診」(24.1%)、「肝炎ウイルス検査(B型肝炎もしくはC型肝炎)」(13.3%)となっている(図表1)。

正社員規模別にみると、「定期健康診断」を「実施した」とする割合は、いずれの規模も9割台であるが、「49人以下」でもっとも低い。「人間ドック」「がん検診」「肝炎ウイルス検査」は、規模が大きくなるほど「実施した」とする割合がおおむね高い(図表2)。

定期健康診断を実施した企業の非正社員への適用状況は、「非正社員がいない」及び無回答を除き集計すると、「すべての非正社員に適用される」は67.3%、「一部に適用されている者がいる」が23.6%となっており、「非正社員には適用されない」は9.1%となっている。これを、非正社員規模別にみると、規模が大きくなるほど「一部に適用されている者がいる」とする割合が高くなっている(図表3)。

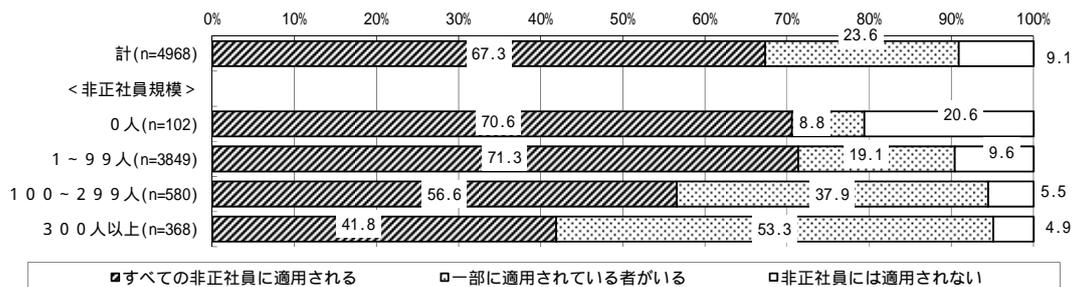
図表1：過去1年間の健康診断の実施の有無(n=5904)



図表2：過去1年間での健康診断の実施の有無(単位=%)

	n	定期健康診断			人間ドック			がん検診			肝炎ウイルス検査		
		実施した	実施しなかった	無回答	実施した	実施しなかった	無回答	実施した	実施しなかった	無回答	実施した	実施しなかった	無回答
計	5904	94.1	1.1	4.8	32.7	54.8	12.5	24.1	62.4	13.5	13.3	72.8	13.9
<正社員規模>													
49人以下	1261	96.7	2.5	0.9	23.1	64.4	12.5	21.4	65.3	13.3	12.1	73.9	14.0
50~99人	2185	98.9	0.8	0.3	29.6	61.4	9.0	22.3	67.6	10.1	12.0	77.6	10.4
100~299人	1565	99.3	0.4	0.3	41.4	52.3	6.3	26.1	66.3	7.5	15.5	76.4	8.1
300~999人	427	99.3	0.5	0.2	54.8	42.9	2.3	40.5	56.0	3.5	18.0	78.5	3.5
1000人以上	129	98.4	1.6	0.0	69.8	30.2	0.0	51.2	45.7	3.1	27.9	69.8	2.3

図表3：定期健康診断の非正社員への適用の有無



定期健康診断を「実施した」企業を対象に、「非正社員がいない」及び無回答を除き集計。

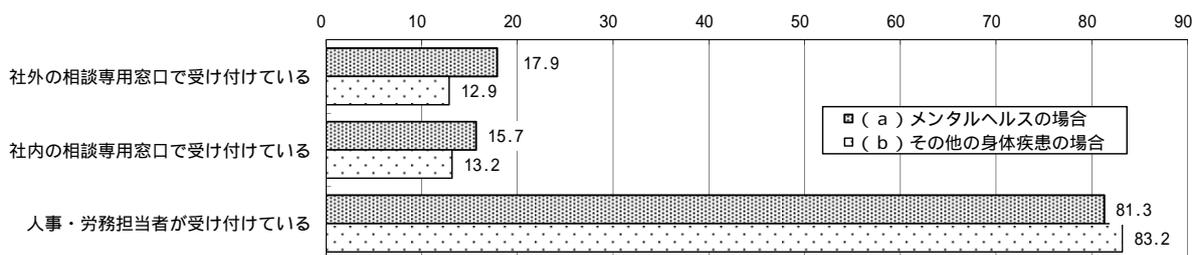
(2)相談受付方法

メンタルヘルスや私傷病などに罹患した社員からの、治療と仕事との両立に関する相談の受付方法については、メンタルヘルスの場合、その他の身体疾患の場合いずれも、「人事・労務担当者が受け付けている」が8割を超え、割合がもっとも高い。相談専用窓口の受付状況をみると、「社外の相談専用窓口で受け付けている」(メンタルヘルスの場合17.9%、その他の身体疾患の場合12.9%)、「社内の相談専用窓口で受け付けている」(メンタルヘルスの場合15.7%、その他の身体疾患の場合13.2%)となっており、いずれもメンタルヘルスの場合のほうが高い(図表4)。

相談の受付方法を産業別にみると、メンタルヘルスの場合、その他の身体疾患の場合いずれも、「社外の相談専用窓口で受け付けている」「社内の相談専用窓口で受け付けている」の割合は、「金融業、保険業」「情報通信業」などで高くなっている。

正社員規模別にみると、メンタルヘルスの場合、その他の身体疾患の場合ともに、「社外の相談専用窓口で受け付けている」「社内の相談専用窓口で受け付けている」いずれの割合も、規模が大きくなるほどおおむね高くなっている(図表5)。

図表4：治療と仕事の両立に関する社員からの相談の受付方法 (n=5904、複数回答、単位=%)



図表5：治療と仕事の両立に関する社員からの相談の受付方法 (複数回答、単位=%)

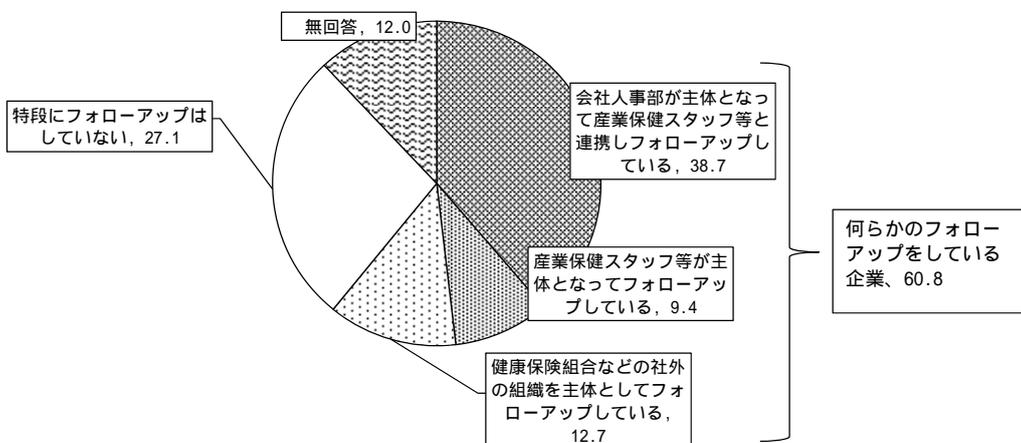
	n	(a) メンタルヘルスの場合				(b) その他の身体疾患の場合			
		社外 の受 け 付 け 方 法	社 内 の 受 け 付 け 方 法	人 事 ・ 労 務 担 当 者 が 受 け 付 け て い る	無 回 答	社外 の受 け 付 け 方 法	社 内 の 受 け 付 け 方 法	人 事 ・ 労 務 担 当 者 が 受 け 付 け て い る	無 回 答
計	5904	17.9	15.7	81.3	4.2	12.9	13.2	83.2	4.4
<産業>									
建設業	407	15.0	10.6	84.3	4.9	13.3	9.6	83.8	5.7
製造業	1728	17.8	17.6	82.4	2.8	12.7	14.4	84.6	3.3
情報通信業	227	31.3	19.4	85.0	1.3	24.7	17.2	85.0	2.2
運輸業、郵便業	563	16.2	10.5	78.3	5.5	11.9	9.6	80.1	5.2
卸売業、小売業	984	17.4	12.4	83.6	5.4	11.4	9.8	85.5	5.3
金融業、保険業	55	45.5	36.4	87.3	0.0	29.1	27.3	87.3	1.8
不動産業、物品賃貸業	77	22.1	7.8	85.7	2.6	15.6	6.5	89.6	2.6
サービス業	1757	16.6	17.7	78.7	4.7	11.8	15.4	80.8	4.9
その他	105	22.9	18.1	78.1	3.8	15.2	15.2	82.9	2.9
<正社員規模>									
49人以下	1261	13.1	10.0	79.7	7.4	9.7	9.1	80.7	7.6
50～99人	2185	13.0	11.0	82.6	4.4	10.2	9.1	84.7	4.4
100～299人	1565	21.0	19.4	81.5	2.7	14.2	14.9	84.4	3.2
300～999人	427	34.9	32.6	78.7	0.2	23.0	28.8	80.6	0.7
1000人以上	129	58.1	62.8	75.2	0.0	41.9	56.6	72.1	1.6

(3)フォローアップ体制と主治医との連携状況

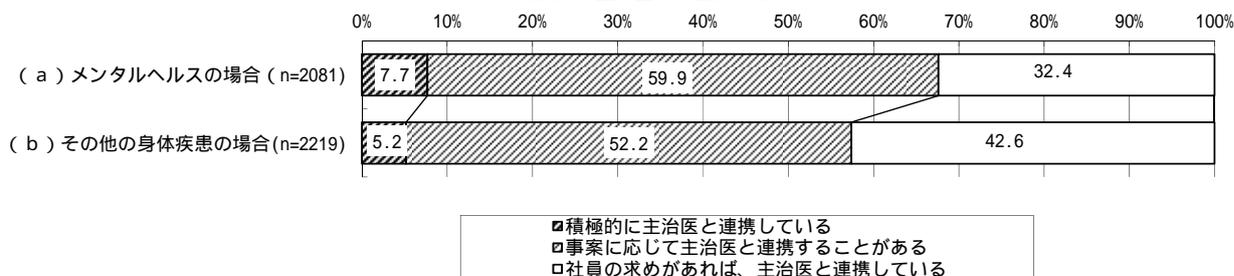
メンタルヘルスの相談や定期健康診断、がん検診、肝炎ウイルス検査または人間ドックの後での、異常の所見が出ている社員に対するフォローアップ体制は、「会社人事部が主体となって産業保健スタッフ等と連携しフォローアップしている」が 38.7%、「健康保険組合などの社外の組織を主体としてフォローアップしている」が 12.7%、「産業保健スタッフ等が主体となってフォローアップしている」が 9.4%となっており、「特段にフォローアップはしていない」は 27.1%となっている。何らかのフォローアップをしている企業（「会社人事部が主体となって産業保健スタッフ等と連携しフォローアップしている」「産業保健スタッフ等が主体となってフォローアップしている」「健康保険組合などの社外の組織を主体としてフォローアップしている」の合計）は 60.8%である（図表 6）。

何らかのフォローアップをしている企業を対象に、主治医との連携状況について尋ねたところ、「積極的に主治医と連携している」は、メンタルヘルスの場合で 7.7%、その他の身体疾患の場合で 5.2%となっている。また、「事案に応じて主治医と連携することがある」は、メンタルヘルスの場合で 59.9%、その他の身体疾患の場合で 52.2%であり、その他の身体疾患に比べてメンタルヘルスのほうが、「積極的に主治医と連携している」「事案に応じて主治医と連携することがある」いずれの割合も高い（図表 7）。

図表6：健康診断後の異常所見が出た社員に対するフォローアップ状況（n=5904、単位=%）



図表7：主治医との連携状況



「会社人事部が主体となって産業保健スタッフ等と連携しフォローアップしている」「産業保健スタッフ等が主体となってフォローアップしている」「健康保険組合などの社外の組織を主体としてフォローアップしている」と回答した企業を対象に、「病気を抱える社員がいないのでわからない」と及び無回答を除き集計。

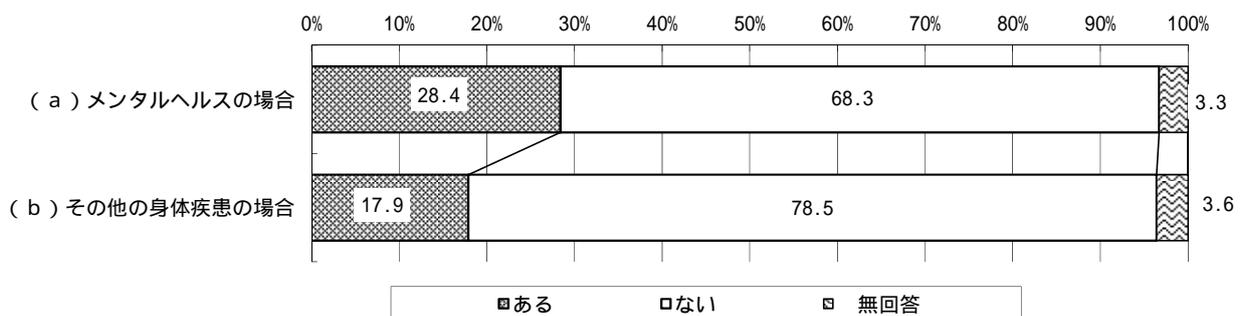
(4)メンタルヘルスや私傷病などに関する教育・研修制度

メンタルヘルスや私傷病などに関する教育・研修制度が「ある」のは、メンタルヘルスの場合 28.4%、その他の身体疾患の場合 17.9%となっている（図表 8）。

これを産業別にみると、メンタルヘルスについての教育・研修制度が「ある」とする割合は、「金融業、保険業」でもっとも高く、次いで「その他」「情報通信業」「製造業」などとなっている。その他の身体疾患についての教育・研修制度が「ある」とする割合は、「その他」「金融業、保険業」「建設業」「製造業」などで高い。

正社員規模別にみると、メンタルヘルスの場合、その他の身体疾患の場合のいずれも、規模が大きくなるほど「ある」とする割合はおおむね高い。とくにメンタルヘルスの場合、「ある」とする割合は、「300～999人」で 50.6%、「1000人以上」で 77.5%と高くなっている（図表 9）。

図表8：メンタルヘルスや私傷病などに関する教育・研修制度の有無(n=5904)



図表9：メンタルヘルスや私傷病などに関する教育・研修制度の有無(単位 = %)

	n	(a)メンタルヘルスの場合			(b)その他の身体疾患の場合		
		ある	ない	無回答	ある	ない	無回答
計	5904	28.4	68.3	3.3	17.9	78.5	3.6
<産業>							
建設業	407	27.8	68.3	3.9	21.4	74.0	4.7
製造業	1728	31.9	66.0	2.1	20.5	77.0	2.5
情報通信業	227	37.0	61.7	1.3	13.2	85.0	1.8
運輸業、郵便業	563	19.9	73.5	6.6	15.8	78.0	6.2
卸売業、小売業	984	20.5	75.9	3.6	9.1	86.8	4.1
金融業、保険業	55	43.6	56.4	0.0	23.6	76.4	0.0
不動産業、物品賃貸業	77	28.6	70.1	1.3	15.6	83.1	1.3
サービス業	1757	30.2	66.1	3.8	20.3	75.7	4.0
その他	105	37.1	61.0	1.9	23.8	75.2	1.0
<正社員規模>							
49人以下	1261	20.5	73.5	5.9	15.0	79.0	6.0
50～99人	2185	23.4	73.5	3.1	18.2	78.4	3.5
100～299人	1565	32.9	64.9	2.2	17.3	80.0	2.7
300～999人	427	50.6	48.7	0.7	22.7	76.1	1.2
1000人以上	129	77.5	22.5	0.0	38.0	62.0	0.0

2. 連続して1ヵ月以上利用できる病気休職制度

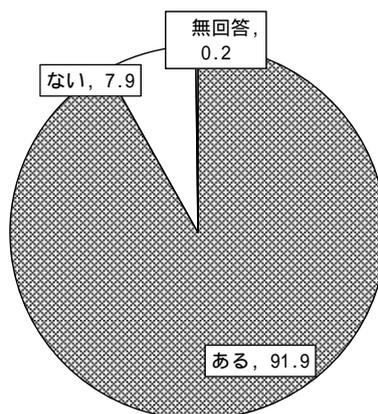
(1) 連続して1ヵ月以上利用できる病気休職制度の有無

通常の年次有給休暇以外で、連続して1ヵ月以上、従業員が私傷病時に利用できる休暇・休職・休業する制度（慣行含む。労働災害による休職制度を除く。以下「病気休職制度」と略す。）があるのは、91.9%である（図表10）。

病気休職制度の就業規則等の規定状況は、制度がある企業（慣行を含む）のうち、77.7%が「規定されている」としている。「規定されていない」（すなわち、規定がなく慣行として病気休職制度がある企業）は9.7%である。

これを産業別にみると、「規定されている」とする割合が高いのは、「金融業、保険業」「情報通信業」「その他」「不動産業、物品賃貸業」などとなっている。正社員規模別にみると、規模が小さくなるほど「規定されていない」とする割合が高くなっている（図表11）。

図表10：病気休職制度(慣行を含む)の有無
(n=5904、単位=%)



図表11：病気休職制度の就業規則等での規定状況(単位=%)

	n	て規 い定 るさ れ	て規 い定 な さ い れ	無 回 答
計	5428	77.7	9.7	12.7
<産業>				
建設業	367	71.9	11.4	16.6
製造業	1592	78.6	9.4	12.1
情報通信業	218	87.6	6.9	5.5
運輸業、郵便業	515	71.7	12.8	15.5
卸売業、小売業	906	76.7	9.5	13.8
金融業、保険業	54	98.1	0.0	1.9
不動産業、物品賃貸業	72	81.9	6.9	11.1
サービス業	1608	77.9	9.7	12.4
その他	95	84.2	6.3	9.5
<正社員規模>				
49人以下	1122	69.9	13.1	17.0
50～99人	1980	74.8	11.0	14.1
100～299人	1469	82.6	8.0	9.5
300～999人	420	91.0	2.1	6.9
1000人以上	128	96.1	1.6	2.3

病気休職制度がある企業を対象に集計。

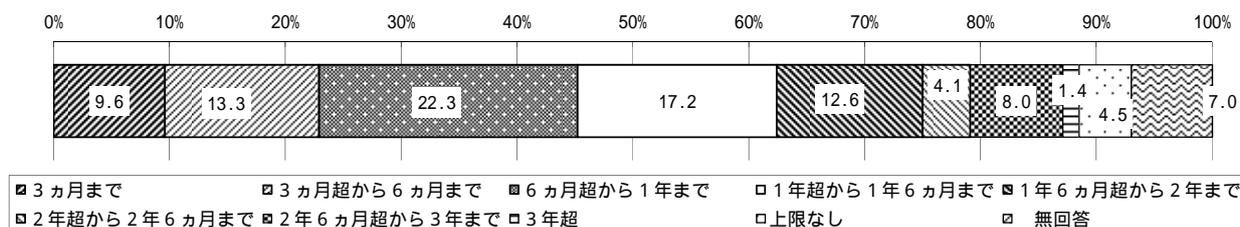
(2)病気休職制度の休職期間の上限

病気休職制度の休職期間の上限は、「6 ヶ月超から 1 年まで」が 22.3%で割合がもっとも高く、次いで、「1 年超から 1 年 6 ヶ月まで」が 17.2%となっている。「1 年 6 ヶ月超計」「1 年 6 ヶ月超から 2 年まで」「2 年超から 2 年 6 ヶ月まで」「2 年 6 ヶ月超から 3 年まで」「3 年超」の合計)は 26.1%となっている。「上限なし」は 4.5%である(図表 12)。

正社員規模別にみると、「6 ヶ月以下計」「3 ヶ月まで」「3 ヶ月超から 6 ヶ月まで」の合計)の割合は規模が小さくなるほど高い。「上限なし」の割合もわずかではあるが規模が小さくなるほどおおむね高くなっている

病気休職制度の規定の有無別にみると、「6 ヶ月以下計」の割合は、「病気休職制度の規定あり」が 21.9%、「病気休職制度の規定なし」が 34.8%となっており、「病気休職制度の規定なし」のほうが高い。その一方で、「1 年 6 ヶ月超計」は、「病気休職制度の規定あり」が 31.7%、「病気休職制度の規定なし」が 7.0%となっており、「病気休職制度の規定あり」のほうが高い。「上限なし」の割合は、「病気休職制度の規定あり」が 2.7%、「病気休職制度の規定なし」が 13.1%となっており、「病気休職制度の規定なし」のほうが高くなっている(図表 13)。

図表12：病気休職制度の休職期間の上限 (n=5428)



病気休職制度がある企業を対象に集計。

図表13：病気休職制度の休職期間の上限 (単位 = %)

	n	3 ヶ月以下計	3 ヶ月超から 6 ヶ月まで	6 ヶ月超から 1 年まで	1 年超から 1 年 6 ヶ月まで	1 年 6 ヶ月超から 2 年まで	2 年超から 2 年 6 ヶ月まで	2 年 6 ヶ月超から 3 年まで	3 年超	上限なし	無回答	6 ヶ月以下計	1 年 6 ヶ月超計
計	5428	9.6	13.3	22.3	17.2	12.6	4.1	8.0	1.4	4.5	7.0	22.9	26.1
<正社員規模>													
4 9 人以下	1122	14.6	15.0	21.0	12.2	9.4	2.6	6.5	1.6	6.4	10.6	29.6	20.1
5 0 ~ 9 9 人	1980	11.5	14.7	23.6	16.6	11.1	2.8	5.9	0.9	5.6	7.3	26.2	20.7
1 0 0 ~ 2 9 9 人	1469	6.1	12.0	22.7	21.8	14.4	5.0	8.8	1.4	3.2	4.7	18.1	29.6
3 0 0 ~ 9 9 9 人	420	3.1	8.8	17.4	20.7	19.0	9.5	16.2	2.4	0.5	2.4	11.9	47.1
1 0 0 0 人以上	128	0.8	1.6	10.9	17.2	28.9	10.9	20.3	6.3	1.6	1.6	2.4	66.4
<病気休暇制度の規定の有無>													
病気休職制度の規定あり	4215	8.4	13.5	24.1	18.6	14.8	5.1	10.0	1.8	2.7	1.1	21.9	31.7
病気休職制度の規定なし	525	17.7	17.1	16.4	16.0	5.1	0.2	1.5	0.2	13.1	12.6	34.8	7.0

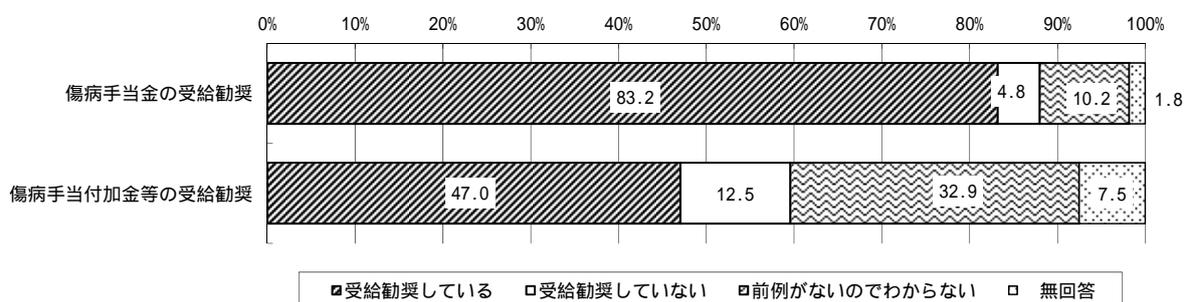
病気休職制度がある企業を対象に集計。「6 ヶ月以下計」は「3 ヶ月まで」「3 ヶ月超から 6 ヶ月まで」の合計。「1 年 6 ヶ月超計」は「1 年 6 ヶ月超から 2 年まで」「2 年超から 2 年 6 ヶ月まで」「2 年 6 ヶ月超から 3 年まで」「3 年超」の合計。

(3) 傷病手当金・傷病手当付加金の受給勧奨

「傷病手当金」「傷病手当付加金等」¹の受給勧奨状況は、傷病手当金の受給勧奨を「している」とする企業が83.2%である。他方、傷病手当付加金等の受給勧奨を「している」とする企業は47.0%である（図表14）。

正社員規模別にみると、規模が大きくなるほど、いずれの受給勧奨も、その割合はおおむね高くなっている。病気休職制度の規定の有無別にみると、受給勧奨を「している」とする割合は、いずれの受給勧奨も「病気休職制度の規定あり」のほうが高い（図表15）。

図表14：傷病手当金・傷病手当付加金の受給勧奨状況(n=5428)



病気休職制度がある企業を対象に集計。

図表15：傷病手当金・傷病手当付加金の受給勧奨状況（単位＝％）

	n	(1) 傷病手当金の受給勧奨				(2) 傷病手当付加金等の受給勧奨			
		て受 い給 る 勧 奨 し	て受 い給 な 勧 奨 し	な の 前 い で 例 わ が か な ら い	無 回 答	て受 い給 る 勧 奨 し	て受 い給 な 勧 奨 し	な の 前 い で 例 わ が か な ら い	無 回 答
計	5428	83.2	4.8	10.2	1.8	47.0	12.5	32.9	7.5
< 正社員規模 >									
49人以下	1122	74.2	4.8	18.4	2.7	41.3	11.9	39.8	7.1
50～99人	1980	81.8	5.0	11.9	1.4	45.7	11.5	35.3	7.6
100～299人	1469	88.0	5.2	4.9	1.8	47.9	14.4	30.1	7.6
300～999人	420	95.2	3.1	1.0	0.7	60.2	11.9	20.2	7.6
1000人以上	128	94.5	3.9	0.8	0.8	57.8	14.1	17.2	10.9
< 病気休暇制度の規定の有無 >									
病気休職制度の規定あり	4215	85.9	4.8	8.6	0.8	48.8	13.0	31.2	7.0
病気休職制度の規定なし	525	75.8	5.7	15.6	2.9	41.3	11.2	40.8	6.7

病気休暇制度がある企業を対象に集計。

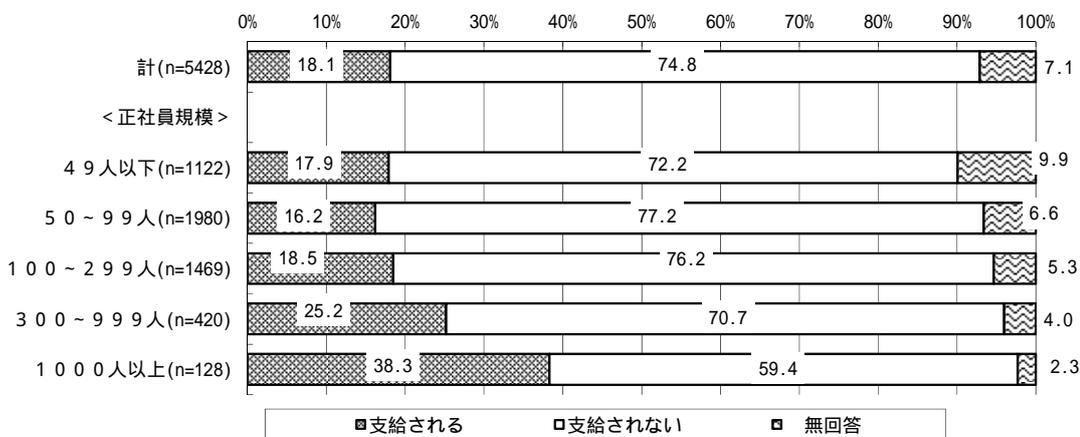
¹ 調査票では、「傷病手当金」とは、健康保険法により、4日目以降、最長18ヵ月（1年6ヵ月）にわたり約3分の2の給与が補償される制度です。「傷病手当付加金」とは、貴社の健保が健康保険組合である場合に支給される可能性のあるものです（共済からの手当金を含む）。支給割合は、「傷病手当金」とは別に1割～2割5分程度です」と注を入れている。

(4)病気休職期間中の月例賃金支給状況

病気休職期間中の月例賃金（「傷病手当金」や「傷病手当付加金」等は除く。）の支給状況では、「支給されない」が74.8%となっており、「支給される」は18.1%である。正社員規模別にみると、規模が大きくなるほど「支給される」の割合がおおむね高い（図表16）。

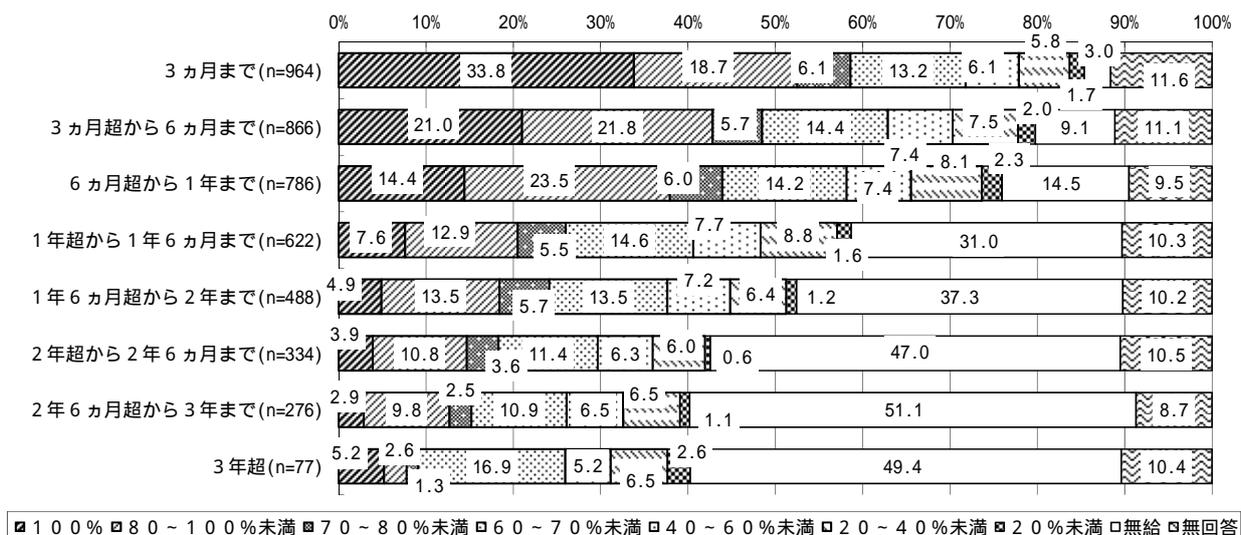
病気休職期間中に月例賃金が「支給される」とする企業を対象に、支給される月例賃金（「傷病手当金」や「傷病手当付加金」を除く。）が休職前の月例賃金²の何%であるかを休職期間ごとに尋ねたところ、休職期間が長くなるほど、「無給」の割合がおおむね高まる傾向にある（図表17）。

図表16：病気休職期間中の月例賃金の支給の有無



病気休職制度がある企業を対象に集計。月例賃金には傷病手当金や傷病手当付加金等は除く。

図表17：病気休職期間中の支給された月例賃金は休職前の何%であるか



病気休職制度がある企業のうち、休職期間中に月例賃金の支給がある企業を対象に集計。

² 調査票では、月例賃金の支給は、時間外手当や賞与を除き、定期的に支給される給与を「100」として、休職後の期間ごとの割合について選択肢で尋ねている（各期間内に複数回、割合が変動する場合は、低い割合を選択するよう指示）。

(5)再発の場合の休職期間の通算

病気休職制度を利用し、いったん職場復帰した後に、同一の疾病での再発等により再び休職した場合での過去の休職期間の通算状況は、「復帰後の出勤期間が一定期間内であれば通算される」が33.1%、「規定がないためケース・バイ・ケース」が28.4%、「通算されない」が17.6%、「復帰後の出勤期間にかかわらず同一の疾病であればすべて通算される」が17.4%などとなっている。「通算規定あり」(「復帰後の出勤期間が一定期間内であれば通算される」「復帰後の出勤期間にかかわらず同一の疾病であればすべて通算される」の合計)の割合は50.5%である。正社員規模別にみると、「復帰後の出勤期間が一定期間内であれば通算される」とする割合は規模が大きくなるほど高くなる一方で、規模が小さくなるほど「規定がないためケース・バイ・ケース」「通算されない」の割合は高くなっている。休職期間の上限別にみると、休職期間の上限が長いほど、「通算規定あり」の割合がおおむね高くなる(図表18)。

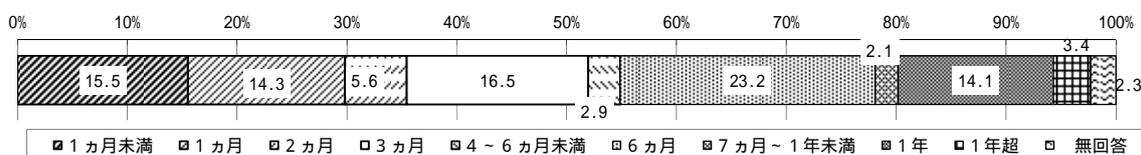
「復帰後の出勤期間が一定期間内であれば通算される」場合の通算されなくなるまでの一定期間は、「6ヵ月」が23.2%と割合がもっとも高く、次いで、「3ヵ月」「1ヵ月未満」などとなっている。「3ヵ月以下」「1ヵ月未満」「1ヵ月」「2ヵ月」「3ヵ月」の合計)は51.9%と約半数を占める(図表19)。

図表18：職場復帰後、同一疾病での再発等による再休職した場合の過去の休職期間の通算状況(単位=%)

	n	通算されない	算病か復 さでか れあわ れら ば す 同 勤 べ 一 期 間 に 通 算 さ れ な い	通一復 算定 さ期 る後 の 内 出 勤 あ 期 間 が	ス規 ・定 バ イ な い た め ケ ー ス	無 回 答	通 算 規 定 あ り
計	5428	17.6	17.4	33.1	28.4	3.4	50.5
<正社員規模>							
49人以下	1122	19.3	14.4	23.2	37.9	5.3	37.6
50～99人	1980	17.5	17.3	28.1	33.5	3.6	45.4
100～299人	1469	17.0	19.2	39.4	21.9	2.5	58.6
300～999人	420	16.0	19.3	53.6	9.5	1.7	72.9
1000人以上	128	10.9	14.1	71.1	3.9	0.0	85.2
<休職期間の上限>							
3ヵ月まで	522	22.8	19.2	13.8	42.3	1.9	33.0
3ヵ月超から6ヵ月まで	720	18.9	17.9	25.4	36.7	1.1	43.3
6ヵ月超から1年まで	1208	17.8	18.5	33.1	29.3	1.3	51.6
1年超から1年6ヵ月まで	935	18.1	20.6	39.8	19.6	1.9	60.4
1年6ヵ月超から2年まで	682	15.7	17.0	44.7	21.7	0.9	61.7
2年超から2年6ヵ月まで	223	10.8	18.4	54.7	15.2	0.9	73.1
2年6ヵ月超から3年まで	436	15.8	15.1	53.0	14.9	1.1	68.1
3年超	77	5.2	11.7	68.8	14.3	0.0	80.5
上限なし	244	31.6	8.6	5.7	51.2	2.9	14.3

病気休暇制度がある企業を対象に集計。「通算規定あり」は「復帰後の出勤期間が一定期間内であれば通算される」「復帰後の出勤期間にかかわらず同一の疾病であればすべて通算される」の合計。

図表19：通算されなくなるまでの一定期間(n=1796)



病気休職制度がある企業のうち、再発の場合の通算規定で「復帰後の出勤期間が一定期間内であれば通算される」を回答した企業を対象に集計。

(6)病気休職制度の非正社員への適用状況

病気休職制度がある企業のうち、病気休職制度の非正社員への適用状況は、「非正社員には適用されない」が 48.5%と最も高く、「すべての非正社員に適用される」が 31.1%、「一部に適用されている者がいる」が 14.5%となっている。非正社員規模別にみると、規模が小さいほど、「すべての非正社員に適用される」の割合がおおむね高い一方で、規模が大きくなるほど「一部に適用される者がいる」の割合が高くなる（図表 20）。

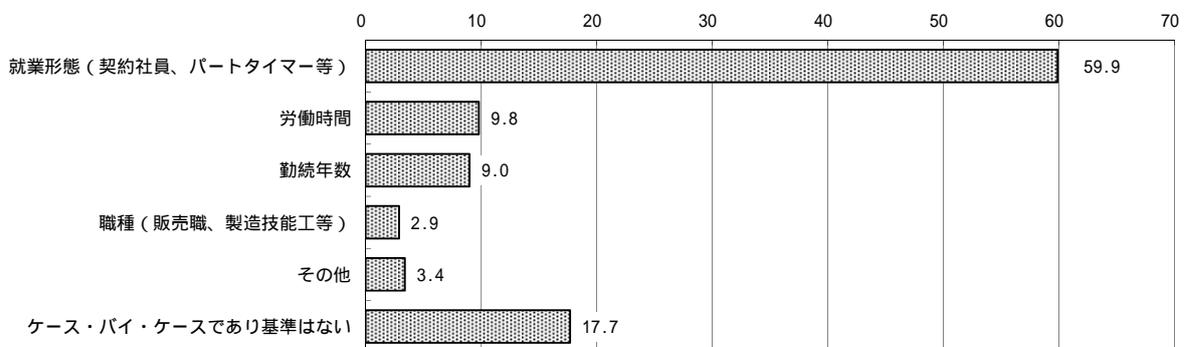
病気休職制度の非正社員への適用で「一部に適用されている者がいる」とする企業の適用基準は、「就業形態（契約社員、パートタイマー等）」が 59.9%と最も多く、次いで、「労働時間」（9.8%）、「勤続年数」（9.0%）などとなっている。「ケース・バイ・ケースであり基準はない」も 17.7%あった（図表 21）。

図表20：病気休職制度の非正社員への適用状況（単位＝％）

	n	れ社す る員べ にて 適の 用非 さ正	いれ一 るて部 いに る適 者用 がさ	適非 用正 さ社 れ員 ない いは	無 回 答	合す べ て ・ 一 部
計	5428	31.1	14.5	48.5	5.8	45.6
< 産業 >						
建設業	367	27.8	10.6	54.2	7.4	38.4
製造業	1592	36.9	10.6	47.1	5.5	47.5
情報通信業	218	25.2	17.9	53.2	3.7	43.1
運輸業、郵便業	515	35.1	12.4	43.5	8.9	47.5
卸売業、小売業	906	29.5	15.2	49.9	5.4	44.7
金融業、保険業	54	20.4	22.2	55.6	1.9	42.6
不動産業、物品賃貸業	72	27.8	15.3	55.6	1.4	43.1
サービス業	1608	27.9	18.7	47.8	5.7	46.6
その他	95	16.8	18.9	56.8	7.4	35.7
< 非正社員規模 >						
0人	572	22.4	3.0	50.2	24.5	25.4
1～99人	3639	33.5	14.5	48.2	3.8	48.0
100～299人	552	28.8	22.6	46.4	2.2	51.4
300人以上	358	25.7	24.3	49.2	0.8	50.0

病気休職制度がある企業を対象に集計。「すべて・一部合計」は「すべての非正社員に適用される」「一部に適用されている者がいる」の合計。

図表21：病気休職制度の非正社員への適用基準（複数回答、単位＝％）（n=789）



病気休職制度が非正社員の「一部に適用されている者がいる」と回答した企業を対象に集計。

3. 職場復帰にかかわる制度

(1)メンタルヘルスや私傷病に対する「復職支援プログラム」

病気休職制度がある企業のうち、メンタルヘルスや私傷病に対する「復職支援プログラム」が「ある」としているのは、11.5%である。産業別にみると、復職支援プログラムが「ある」とする割合が高いのは、「金融業、保険業」「情報通信業」などである。正社員規模別にみると、「ある」とする割合は、規模が大きくなるほど高く、とくに1000人以上規模では56.3%が「ある」としている(図表22)。

図表22：メンタルヘルスや私傷病に対する「復職支援プログラム」の有無(単位=%)

	n	ある	ない	無回答
計	5428	11.5	78.6	9.9
<産業>				
建設業	367	8.7	82.0	9.3
製造業	1592	14.4	76.0	9.6
情報通信業	218	20.6	72.0	7.3
運輸業、郵便業	515	8.0	81.4	10.7
卸売業、小売業	906	8.5	81.3	10.2
金融業、保険業	54	29.6	64.8	5.6
不動産業、物品賃貸業	72	6.9	83.3	9.7
サービス業	1608	10.2	79.0	10.8
その他	95	15.8	78.9	5.3
<正社員規模>				
49人以下	1122	5.8	81.3	12.9
50～99人	1980	6.6	82.7	10.8
100～299人	1469	14.0	78.5	7.6
300～999人	420	29.0	64.3	6.7
1000人以上	128	56.3	35.9	7.8

病気休職制度がある企業を対象に集計。

(2)病気休職期間の上限経過時の処置

病気休職からの復帰の条件が満たされないまま、病気休職期間の上限が経過したときの対応については、「ケースにより異なり一概にいえない」が27.6%でもっとも高く、次いで、「休職期間満了をもって自動的に退職になる」「上限期間経過の時点で復帰の条件が満たされないことを確認の上、退職させる」となっている。正社員規模別にみると、規模が小さくなるほど「ケースにより異なり一概にいえない」の割合が高くなっており、その一方で、規模が大きくなるほど「休職期間満了をもって自動的に退職になる」「上限期間経過の時点で復帰の条件が満たされないことを確認の上、退職させる」の割合がおおむね高くなってきている(図表23)。

図表23：病気休職期間の上限経過時の処置(単位=%)

	n	職も休 につ なて る自 間 動 満 了 に を 退	さを 確 認 上 の 退 職	を満 た た る の 上 の 退 職	上 限 復 帰 間 の 経 過 条 件 が 時	さ し 出 勤 に あ ら ず 、 退 職 し た	子 ら に あ ら ば 、 た ま に 就 業	リ ケ ー ス に よ り 異 な	無 回 答
計	5428	22.2	21.2	5.1	27.6	23.9			
<正社員規模>									
49人以下	1122	16.8	19.7	5.3	32.4	25.8			
50～99人	1980	19.9	19.0	5.8	31.3	24.0			
100～299人	1469	24.7	23.9	5.7	24.8	21.0			
300～999人	420	33.6	28.1	1.7	13.8	22.9			
1000人以上	128	39.8	33.6	1.6	7.8	17.2			

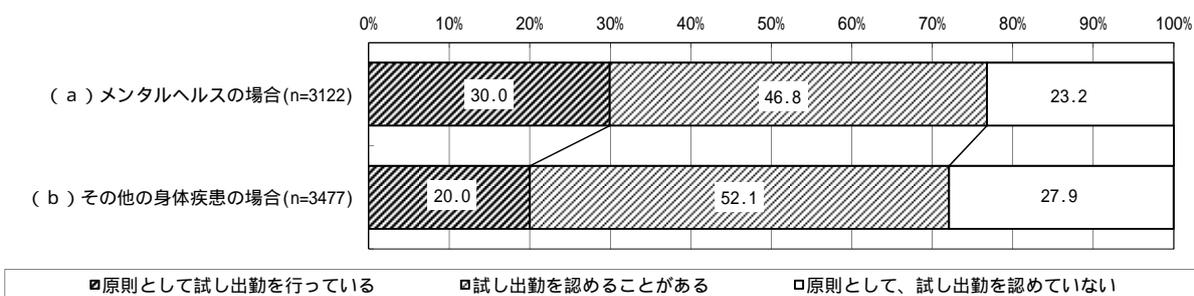
病気休職制度がある企業を対象に集計。

(3) 試し出勤制度（リハビリ入社）

復職に当たって、短時間勤務など慣らし運転的に復職を始める「試し出勤制度（リハビリ入社等）」については、メンタルヘルスの場合、「原則として試し出勤を行っている」が30.0%、「試し出勤を認めることがある」が46.8%となっている一方で、「原則として、試し出勤を認めていない」は23.2%となっている。その他の身体疾患の場合、「原則として試し出勤を行っている」が20.0%、「試し出勤を認めることがある」が52.1%となっている一方で、「原則として、試し出勤を認めていない」は27.9%となっており、「原則として、試し出勤を行っている」の割合は、メンタルヘルスの場合のほうが高い（図表24）。

メンタルヘルスの場合、産業別にみると、「原則として試し出勤を行っている」の割合が高いのは「金融業、保険業」「情報通信業」などである。また、正社員規模別にみると、規模が大きくなるほど、「原則として試し出勤を行っている」の割合が高くなっている（図表25）。

図表24：復職に当たっての試し出勤制度の有無



病気休職制度がある企業を対象に、各項目につき、「休職者がいないためわからない」及び無回答を除き集計。

図表25：復職に当たっての試し出勤制度の有無（単位＝％）

	(a) メンタルヘルスの場合				(b) その他の身体疾患の場合			
	n	てし原 い出則 る勤と をし 行て つ試	るめ試 るし こ出 と勤 がを あ認	め試原 い出と な勤し いを、 認	n	てし原 い出則 る勤と をし 行て つ試	るめ試 るし こ出 と勤 がを あ認	め試原 い出と な勤し いを、 認
計	3122	30.0	46.8	23.2	3477	20.0	52.1	27.9
<産業>								
建設業	173	30.1	37.6	32.4	216	18.5	46.3	35.2
製造業	970	29.7	47.9	22.4	1042	18.2	53.6	28.2
情報通信業	169	35.5	44.4	20.1	141	17.7	55.3	27.0
運輸業、郵便業	245	25.7	46.5	27.8	353	21.5	49.3	29.2
卸売業、小売業	528	31.4	47.3	21.2	562	21.9	52.1	26.0
金融業、保険業	42	45.2	33.3	21.4	40	27.5	45.0	27.5
不動産業、物品賃貸業	29	31.0	48.3	20.7	32	12.5	62.5	25.0
サービス業	915	28.9	48.5	22.6	1032	20.9	52.5	26.6
その他	51	29.4	41.2	29.4	59	18.6	47.5	33.9
<正社員規模>								
49人以下	440	24.8	44.1	31.1	540	20.0	47.8	32.2
50～99人	950	28.0	48.9	23.1	1145	22.1	52.9	25.0
100～299人	1042	29.9	47.8	22.3	1076	17.2	52.9	29.9
300～999人	379	33.5	45.9	20.6	385	19.0	51.9	29.1
1000人以上	127	46.5	33.9	19.7	127	19.7	53.5	26.8

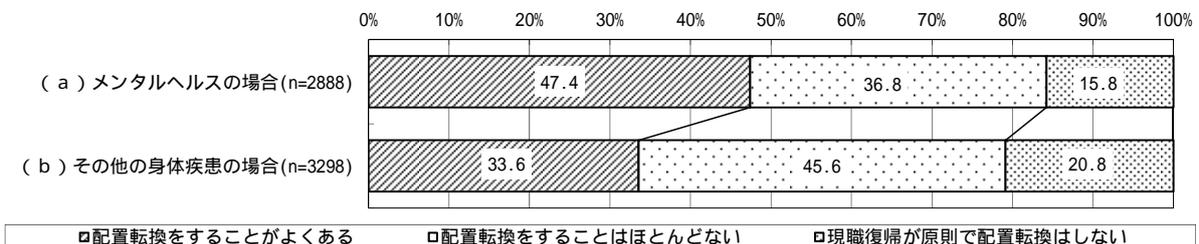
病気休職制度がある企業を対象に、各項目につき、「休職者がいないためわからない」及び無回答を除き集計。

(4)復職後の配置転換方針

復職後、治療や再発の状態に合わせて、職場復帰者を負担の少ない職場に配置転換することがあるか(復職後の配置転換方針)については、メンタルヘルスの場合、「配置転換をすることがよくある」が47.4%と最も高く、次いで、「配置転換をすることはほとんどない」「現職復帰が原則で配置転換はしない」となっている。一方、その他の身体疾患の場合、「配置転換をすることはほとんどない」が45.6%で最も高く、次いで、「配置転換をすることがよくある」「現職復帰が原則で配置転換はしない」となっており、メンタルヘルスのほうが、「配置転換をすることがよくある」とする割合が高くなっている(図表26)。

これを産業別にみると、メンタルヘルスの場合、「配置転換をすることがよくある」の割合が高いのは、「金融業、保険業」「不動産業、物品賃貸業」などであり、「現職復帰が原則で配置転換はしない」の割合が高いのは「運輸業、郵便業」「建設業」などである。一方、その他の身体疾患の場合、「配置転換をすることがよくある」の割合が高いのは、「金融業、保険業」「その他」「不動産業、物品賃貸業」「製造業」などであり、「現職復帰が原則で配置転換はしない」の割合が高いのは「運輸業、郵便業」「建設業」などである。正社員規模別にみると、メンタルヘルスの場合、その他の身体疾患の場合いずれも、規模が小さくなるほど「現職復帰が原則で配置転換はしない」の割合がおおむね高くなっている(図表27)。

図表26：復職後の治療・再発の状態にあわせた配置転換の有無



病気休職制度がある企業を対象に、各項目につき、「休職者がいないためわからない」及び無回答を除き集計。

図表27：復職後の治療・再発の状態にあわせた配置転換の有無(単位=%)

	(a)メンタルヘルスの場合				(b)その他の身体疾患の場合			
	n	ある配 るこ置 と転 が換 よを くす	んる配 どこ置 など転 いは換 はとす	は則現 して職 な配復 い置帰 転が換 原	n	ある配 るこ置 と転 が換 よを くす	んる配 どこ置 など転 いは換 はとす	は則現 して職 な配復 い置帰 転が換 原
計	2888	47.4	36.8	15.8	3298	33.6	45.6	20.8
<産業>								
建設業	156	38.5	35.9	25.6	197	24.9	45.7	29.4
製造業	890	51.3	37.0	11.7	993	37.0	47.1	15.9
情報通信業	163	44.2	44.2	11.7	131	24.4	53.4	22.1
運輸業、郵便業	244	34.4	36.9	28.7	351	26.2	41.0	32.8
卸売業、小売業	487	52.0	34.7	13.3	532	36.5	47.9	15.6
金融業、保険業	41	63.4	14.6	22.0	38	50.0	23.7	26.3
不動産業、物品賃貸業	26	57.7	23.1	19.2	28	39.3	35.7	25.0
サービス業	834	45.6	38.5	15.9	975	32.9	44.9	22.2
その他	47	48.9	29.8	21.3	53	41.5	37.7	20.8
<正社員規模>								
49人以下	379	42.2	33.2	24.5	500	32.6	41.8	25.6
50～99人	852	45.8	36.6	17.6	1075	34.2	43.6	22.1
100～299人	986	50.3	35.3	14.4	1024	33.1	45.7	21.2
300～999人	371	47.7	43.7	8.6	381	31.2	56.7	12.1
1000人以上	127	51.2	41.7	7.1	128	35.9	49.2	14.8

病気休職制度がある企業を対象に、各項目につき、「休職者がいないためわからない」及び無回答を除き集計。

4. 現在（調査時点）の病気休職制度の利用状況

(1) 現在（調査時点）の病気休職制度を利用した休職者人数

現在（調査時点）の病気休職制度を利用した休職者人数（疾病別内訳を含む。）の平均値は0.74人となっている。分布をみると、「0人」が63.2%と割合がもっとも高く、次いで「1人」が16.5%、「2人」が6.4%となっている。「1人以上計」（休職者がいる企業）は28.4%となっている。疾病別の内訳人数をみると、平均値は、「メンタルヘルス」（0.37人）がもっとも高く、次いで、「その他の身体疾患」（0.18人）、「がん」（0.09人）などとなっている（図表28）。

図表28：現在（調査時点）の病気休職制度を利用した休職者人数（単位＝％）

	現在の休職者人数									平均値		
	n	0人	1人	2人	3 ~ 4人	5 ~ 9人	10人以上	無回答	(休職者あり計)	n	平均(人)	標準偏差
休職者人数・計	5428	63.2	16.5	6.4	3.1	1.6	0.8	8.4	28.4	4970	0.74	2.67
疾病別の内訳人数												
(a)メンタルヘルス	5428	75.1	10.4	3.3	1.5	0.8	0.4	8.4	16.4	4970	0.37	1.59
(b)がん	5428	85.2	5.2	0.8	0.2	0.1	0.0	8.4	6.3	4970	0.09	0.42
(c)B型肝炎もしくはC型肝炎	5428	91.3	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	8.4	0.2	4970	0.00	0.06
(d)脳血管疾患	5428	88.7	2.5	0.2	0.1	0.0	0.0	8.4	2.8	4970	0.04	0.49
(e)心疾患	5428	90.6	0.9	0.0	0.0	0.0	0.0	8.4	0.9	4970	0.01	0.13
(f)糖尿病・高血圧等の生活習慣病	5428	90.5	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0	8.4	1.0	4970	0.01	0.11
(g)難病	5428	89.9	1.7	0.0	0.0	0.0	0.0	8.4	1.7	4970	0.02	0.14
(h)その他の身体疾患	5428	82.1	7.0	1.3	0.8	0.2	0.1	8.4	9.4	4970	0.18	1.23

病気休職制度がある企業を対象に集計。

(2) 病気休職制度の現在（調査時点）の休職者人数の対正社員比

現在（調査時点）の休職者人数を正社員人数で除した対正社員比は0.51%である。対正社員比の平均値を産業別にみると、「運輸業、郵便業」が0.73%でもっとも高く、次いで「サービス業」「情報通信業」などとなっている。正社員規模別にみると、「49人以下」が0.85%でもっとも高いが、50人以上の規模ではいずれも0.4%台となっている（図表29）。

図表29：現在（調査時点）の病気休職制度を利用した休職者人数の対正社員比（単位＝％）

	n	計 (a)~(h)の合計	
		平均	標準偏差
計	4695	0.51	2.10
<産業>			
建設業	316	0.31	0.85
製造業	1367	0.43	1.03
情報通信業	204	0.56	0.97
運輸業、郵便業	428	0.73	2.32
卸売業、小売業	778	0.35	0.75
金融業、保険業	53	0.39	0.62
不動産業、物品賃貸業	61	0.27	0.65
サービス業	1400	0.69	3.36
その他	88	0.34	1.05
<正社員規模>			
49人以下	982	0.85	4.21
50~99人	1833	0.45	1.13
100~299人	1377	0.40	0.73
300~999人	395	0.41	0.53
1000人以上	108	0.42	0.49

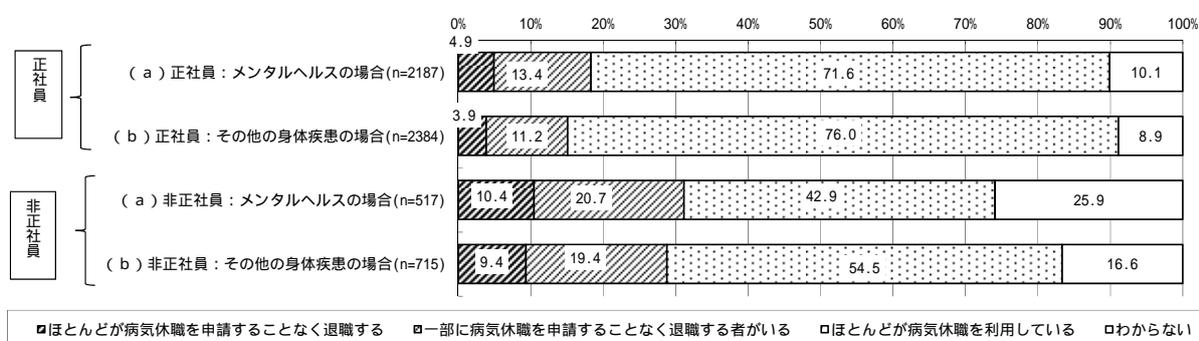
病気休職制度がある企業を対象に集計。

5. 過去3年間の病気休職制度の休職者人数

(1) 過去3年間で病気休職制度の申請状況（正社員と非正社員の比較）

過去3年間で、連続1ヵ月以上の療養を必要とする正社員・非正社員が出た場合の病気休職制度の申請状況について、「該当する者がいない」及び無回答を除き集計したところ、「ほとんどが病気休職を利用している」の割合は、正社員で、メンタルヘルスの場合71.6%、その他の身体疾患の場合76.0%となっている。一方、非正社員では、メンタルヘルスの場合42.9%、その他の身体疾患の場合54.5%である。正社員・非正社員を比較すると、「ほとんどが病気休職を申請することなく退職する」一部に病気休職を申請することなく退職する者がいる」などの割合は、メンタルヘルス、その他の身体疾患いずれも、正社員に比べ非正社員のほうが高い（図表30）。

図表30：過去3年間で連続1ヵ月以上の療養を必要とする社員が出た場合の病気休職制度の申請状況

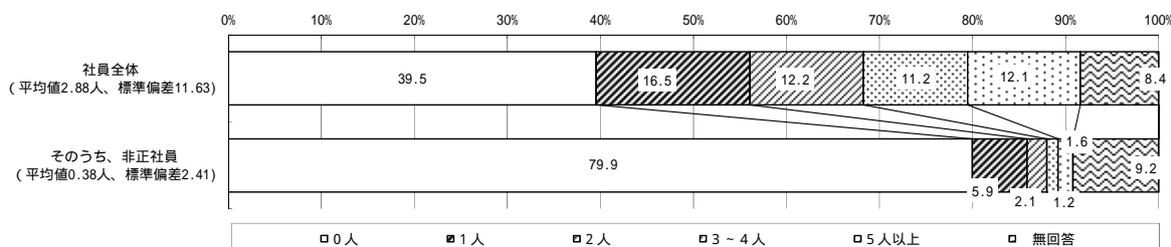


「該当する者がいない」及び無回答を除き集計。正社員の場合、病気休職制度がある企業を対象に集計。非正社員の場合、病気休職制度がある企業のうち、病気休職制度が「すべての非正社員に適用される」「一部に適用される者がいる」と回答した企業を対象に集計。

(2) 過去3年間で病気休職制度を利用した休職者人数

過去3年間の病気休職制度の休職者人数（新規利用人数）の平均値は2.88人である。分布をみると、休職者「0人」は39.5%であり、休職者1人以上の割合（すなわち休職者がいる企業割合）は52.0%となっている。他方、非正社員の休職者人数の平均値は0.38人である³。分布をみると、非正社員の休職者「0人」の割合は79.9%となっており、休職者1人以上の割合（非正社員の休職者がいる企業割合）は10.8%となっている（図表31）。

図表31：過去3年間で病気休職制度を利用した休職者人数（新規利用人数）（n=5428）



病気休職制度がある企業を対象に集計。非正社員の数値は、休職者がそもそもいない場合、また、非正社員の休職者が「いない」場合を「0」として置き換えて集計している。

³ 調査では、過去3年間に病気休職制度を新規に利用した人数（新規利用人数）を尋ねており、そのうちの非正社員の有無及び人数についても聴いている。図表31の非正社員の数値は、休職者がそもそもいない場合及び、非正社員での休職者が「いない」場合を「0」と置き換えて集計したものである。

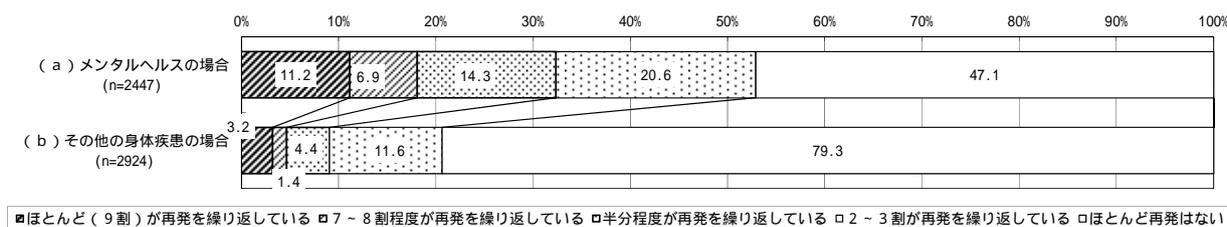
6. 病気休職制度の退職・復職の状況

(1) 復帰後の再発状況

病気休職の取得を経て復帰した社員の再発の繰り返しの状況は、「ほとんど再発はない」とする割合が、メンタルヘルスの場合 47.1%、その他の身体疾患の場合 79.3%となっており、その他の身体疾患の場合のほうが高い。「半分以上が再発」「ほとんど(9割)が再発を繰り返している」「7~8割程度が再発を繰り返している」「半分程度が再発を繰り返している」の合計は、メンタルヘルスの場合が 32.4%である(図表 32)。

メンタルヘルスの場合について、産業別にみると、「半分以上が再発」とする割合は、「不動産業、物品賃貸業」で 66.7%と高く、次いで、「情報通信業」(37.0%)、「金融業、保険業」(36.8%)なども高くなっている。また、メンタルヘルスの場合、正社員規模別にみると、規模が小さくなるほど「ほとんど再発はない」の割合が高くなっており、「ほとんど(9割)が再発を繰り返している」の割合も高くなっている。その一方で、「2~3割が再発を繰り返している」「半分程度が再発を繰り返している」の割合は、規模が大きくなるほどおおむね高くなっている(図表 33)。

図表32：復帰後の再発の繰り返しの状況



病気休職制度がある企業を対象に、各項目につき、「休職者がいないためわからない」及び無回答を除き集計。

図表33：復帰後の再発の繰り返しの状況(単位=%)

	(a) メンタルヘルスの場合							(b) その他の身体疾患の場合						
	n	ほとんど再発を繰り返している(9割)	7~8割程度が再発を繰り返している	半分程度が再発を繰り返している	2~3割が再発を繰り返している	ほとんど再発はない	半分以上が再発	n	ほとんど再発を繰り返している(9割)	7~8割程度が再発を繰り返している	半分程度が再発を繰り返している	2~3割が再発を繰り返している	ほとんど再発はない	半分以上が再発
計	2447	11.2	6.9	14.3	20.6	47.1	32.4	2924	3.2	1.4	4.4	11.6	79.3	9.1
<産業>														
建設業	126	14.3	5.6	10.3	22.2	47.6	30.2	182	2.2	2.2	3.3	11.5	80.8	7.7
製造業	762	11.9	6.3	13.9	23.2	44.6	32.2	891	2.7	1.2	3.8	10.8	81.5	7.7
情報通信業	154	9.1	9.7	18.2	26.0	37.0	37.0	117	2.6	2.6	5.1	10.3	79.5	10.3
運輸業、郵便業	185	4.9	4.9	5.9	17.8	66.5	15.7	309	1.6	1.3	3.6	13.6	79.9	6.5
卸売業、小売業	420	10.2	6.0	16.7	19.8	47.4	32.9	470	6.2	1.7	4.7	13.0	74.5	12.6
金融業、保険業	38	15.8	7.9	13.2	28.9	34.2	36.8	33	0.0	0.0	0.0	21.2	78.8	0.0
不動産業、物品賃貸業	18	27.8	5.6	33.3	16.7	16.7	66.7	25	0.0	4.0	4.0	12.0	80.0	8.0
サービス業	706	11.5	8.4	15.3	17.7	47.2	35.1	856	3.3	1.2	5.6	10.9	79.1	10.0
その他	38	15.8	7.9	5.3	7.9	63.2	28.9	41	2.4	2.4	2.4	9.8	82.9	7.3
<正社員規模>														
49人以下	275	13.8	6.2	11.6	12.0	56.4	31.6	406	3.9	0.7	4.2	10.6	80.5	8.9
50~99人	685	13.7	6.7	12.3	13.0	54.3	32.7	931	4.0	1.4	5.2	10.5	78.9	10.5
100~299人	866	11.2	7.4	14.4	20.2	46.8	33.0	942	3.3	1.8	4.0	9.6	81.3	9.1
300~999人	356	5.9	6.7	19.9	33.1	34.3	32.6	363	1.1	1.1	4.4	18.2	75.2	6.6
1000人以上	124	1.6	10.5	17.7	47.6	22.6	29.8	122	0.0	0.0	0.8	18.9	80.3	0.8

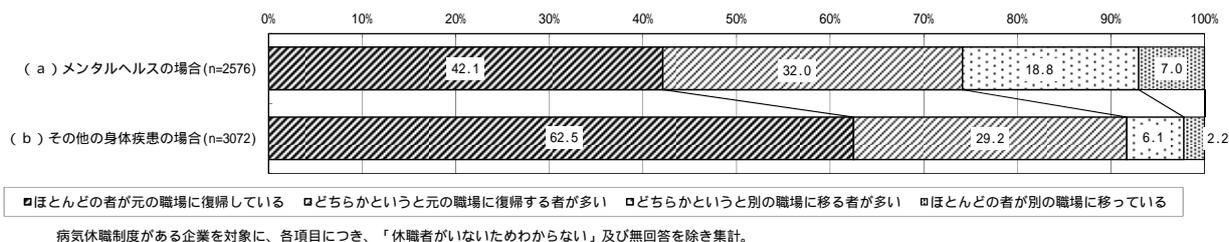
病気休職制度がある企業を対象に、各項目につき、「休職者がいないためわからない」及び無回答を除き集計。「半分以上が再発」は「ほとんど(9割)が再発を繰り返している」「7~8割程度が再発を繰り返している」「半分程度が再発を繰り返している」の合計。

(2) 復帰後の現職復帰の状況

病気休職制度の取得を経て復帰した社員の復職後の元の職場への復帰状況（現職復帰の状況）は、「元の職場に復帰する者が多い」（「ほとんどの者が元の職場に復帰している」「どちらか」というと元の職場に復帰する者が多い」の合計）が、メンタルヘルスの場合 74.1%、その他の身体疾患の場合 91.7%となっている（図表 34）。

復帰後の再発状況別にみると、メンタルヘルスの場合、その他の身体疾患の場合いずれも、再発を繰り返す割合が高まるほど、「異動する者がいる」（「ほとんどの者が別の職場に移っている」「どちらか」というと別の職場に移る者が多い」の合計）の割合は高くなっている。産業別にみると、メンタルヘルスの場合、「異動する者がいる」の割合は、「金融業、保険業」「卸売業、小売業」「情報通信業」などで高い。逆に「ほとんどの者が元の職場に復帰している」とする割合が高いのは「その他」「運輸業、郵便業」「建設業」などである。正社員規模別にみると、メンタルヘルスの場合、その他の身体疾患の場合いずれも、規模が小さくなるほど「ほとんどの者が元の職場に復帰している」の割合がおおむね高くなっている（図表 35）。

図表34：病気休職から復帰後の現職復帰の状況



図表35：病気休職から復帰後の現職復帰の状況（単位 = %）

	(a) メンタルヘルスの場合						(b) その他の身体疾患の場合					
	n	職場のほとんど復帰する者が元の	がのどちにか復すと元	のどちにか移ると元	のどちにか移ると別の	職場のほとんど別の	n	職場のほとんど復帰する者が元の	がのどちにか復すと元	のどちにか移ると元	のどちにか移ると別の	職場のほとんど別の
計	2576	42.1	32.0	18.8	7.0	25.9	3072	62.5	29.2	6.1	2.2	8.3
< 復帰後の再発状況 >												
ほとんど（9割）が再発を繰り返している	259	39.8	25.1	23.6	11.6	35.1	90	55.6	24.4	13.3	6.7	20.0
7～8割程度が再発を繰り返している	168	34.5	34.5	20.2	10.7	31.0	41	46.3	34.1	12.2	7.3	19.5
半分程度が再発を繰り返している	346	37.9	35.3	22.0	4.9	26.9	127	44.9	40.9	11.8	2.4	14.2
2～3割が再発を繰り返している	500	32.4	42.8	19.4	5.4	24.8	339	49.0	40.1	9.4	1.5	10.9
ほとんど再発はない	1129	49.4	27.5	16.3	6.7	23.0	2284	66.1	27.4	4.6	2.0	6.5
< 産業 >												
建設業	141	48.9	31.2	10.6	9.2	19.9	190	72.1	24.2	2.1	1.6	3.7
製造業	805	38.4	36.8	17.6	7.2	24.8	955	60.1	32.7	5.1	2.1	7.2
情報通信業	155	43.9	27.7	21.3	7.1	28.4	120	63.3	26.7	6.7	3.3	10.0
運輸業、郵便業	202	51.0	29.7	13.9	5.4	19.3	324	64.8	28.1	4.0	3.1	7.1
卸売業、小売業	440	36.1	32.5	23.2	8.2	31.4	492	58.1	31.7	8.7	1.4	10.2
金融業、保険業	38	28.9	34.2	21.1	15.8	36.8	34	55.9	32.4	8.8	2.9	11.8
不動産業、物品賃貸業	20	45.0	30.0	20.0	5.0	25.0	22	59.1	36.4	0.0	4.5	4.5
サービス業	734	45.2	28.9	19.9	6.0	25.9	887	64.9	25.9	7.1	2.0	9.1
その他	41	61.0	19.5	17.1	2.4	19.5	48	60.4	22.9	8.3	8.3	16.7
< 正社員規模 >												
49人以下	295	54.2	24.1	14.6	7.1	21.7	428	66.8	23.6	6.3	3.3	9.6
50～99人	723	45.4	30.3	16.7	7.6	24.3	982	65.3	26.2	6.6	1.9	8.6
100～299人	915	38.1	32.5	21.3	8.1	29.4	983	61.0	31.1	5.6	2.2	7.8
300～999人	362	37.3	36.2	20.4	6.1	26.5	376	59.8	31.4	6.1	2.7	8.8
1000人以上	127	38.6	40.9	18.9	1.6	20.5	127	57.5	38.6	3.9	0.0	3.9

病気休職制度がある企業を対象に、各項目につき、「休職者がいないためわからない」と及び無回答を除き集計。「異動する者がいる計」は、「ほとんどの者が別の職場に移っている」「どちらか」というと別の職場に移る者が多い」の合計。

7. 復職・退職の状況

(1) 過去3年間での病気休職制度利用者の復職率⁴

過去3年間における病気休職制度の新規利用者人数に占める復職者人数の比率（＝過去3年間の復職者人数／病気休職制度の新規利用人数×100。以下「復職率」と略す。）は、平均値が51.9%となっている。各疾病別に復職率の平均値をみると、もっとも高いのは「その他の身体疾患」（66.5%）であり、次いで、「心疾患」「糖尿病・高血圧等の生活習慣病」「B型肝炎もしくはC型肝炎」などとなっている（図表36）。

図表36：過去3年間での病気休職制度利用者の復職率（単位＝%）

	n	0	20	42	64	86	18	（平均値）	標準偏差
		%	0% %超 以下	0% %超 以下	0% %超 以下	0% %超 以下	0% %超 以下		
復職者比率・計	2827	27.6	1.7	9.9	17.8	11.5	31.6	51.9	39.5
疾病別の内訳人数									
(a)メンタルヘルス	1792	36.4	1.5	8.6	16.3	7.6	29.5	45.9	41.2
(b)がん	948	44.5	0.7	3.2	8.3	3.4	39.9	47.5	46.2
(c)B型肝炎もしくはC型肝炎	60	41.7	0.0	0.0	3.3	0.0	55.0	56.7	48.7
(d)脳血管疾患	416	48.6	0.0	2.6	4.8	2.9	41.1	46.4	47.5
(e)心疾患	248	30.2	0.0	1.6	5.2	1.6	61.3	65.6	45.3
(f)糖尿病・高血圧等の生活習慣病	215	38.6	0.5	0.5	6.0	2.3	52.1	57.0	47.3
(g)難病	249	46.2	0.0	0.4	4.0	2.0	47.4	50.8	48.4
(h)その他の身体疾患	1188	24.9	0.4	2.4	8.3	7.3	56.6	66.5	42.2

病気休職制度がある企業で過去3年間に病気休職の新規利用がある企業を対象に、新規利用人数に占める復職者数の比率を算出。

(2) 過去3年間での病気休職制度利用者の退職率⁵

過去3年間における病気休職制度の新規利用者人数に占める退職者人数の比率（＝退職者人数／過去3年間の病気休職制度の新規利用人数×100。以下「退職率」と略す。）は、平均値が37.8%となっている。各疾病別に退職率の平均値をみると、「がん」（42.7%）がもっとも高く、次いで、「メンタルヘルス」（42.3%）、「脳血管疾患」（41.6%）などとなっている。逆に平均値が低いものをみると、「その他の身体疾患」（24.9%）がもっとも低く、次いで、「心疾患」「難病」「糖尿病・高血圧等の生活習慣病」「B型肝炎もしくはC型肝炎」などとなっている（図表37）。

図表37：過去3年間での病気休職制度利用者の退職率（単位＝%）

	n	0	20	42	64	86	18	（平均値）	標準偏差
		%	0% %超 以下	0% %超 以下	0% %超 以下	0% %超 以下	0% %超 以下		
退職者比率・計	2827	38.3	5.4	14.1	15.3	6.2	20.6	37.8	38.3
疾病別の内訳人数									
(a)メンタルヘルス	1792	38.8	3.6	11.6	12.7	5.4	28.0	42.3	41.4
(b)がん	948	48.6	1.3	3.4	9.0	2.6	35.1	42.7	45.6
(c)B型肝炎もしくはC型肝炎	60	63.3	0.0	0.0	1.7	0.0	35.0	35.8	47.5
(d)脳血管疾患	416	52.6	0.5	3.4	4.8	1.7	37.0	41.6	46.9
(e)心疾患	248	67.3	0.0	2.0	4.4	1.6	24.6	28.6	43.0
(f)糖尿病・高血圧等の生活習慣病	215	60.5	1.4	1.9	4.7	0.9	30.7	34.5	45.5
(g)難病	249	63.1	0.8	1.2	3.6	0.4	30.9	33.5	45.7
(h)その他の身体疾患	1188	63.2	4.2	6.0	7.1	1.9	17.7	24.9	38.5

病気休職制度がある企業で過去3年間に病気休職の新規利用がある企業を対象に、新規利用人数に占める退職者数の比率を算出。調査票上、病気による退職と定年等雇用契約期間の終了による退職とを分けていないため、退職には、定年等雇用契約期間の終了による退職が含まれる可能性があることに留意。

⁴ 過去3年間の病気休職制度の休職者（新規利用者）に占める復職者数は付表2参照（24頁）。

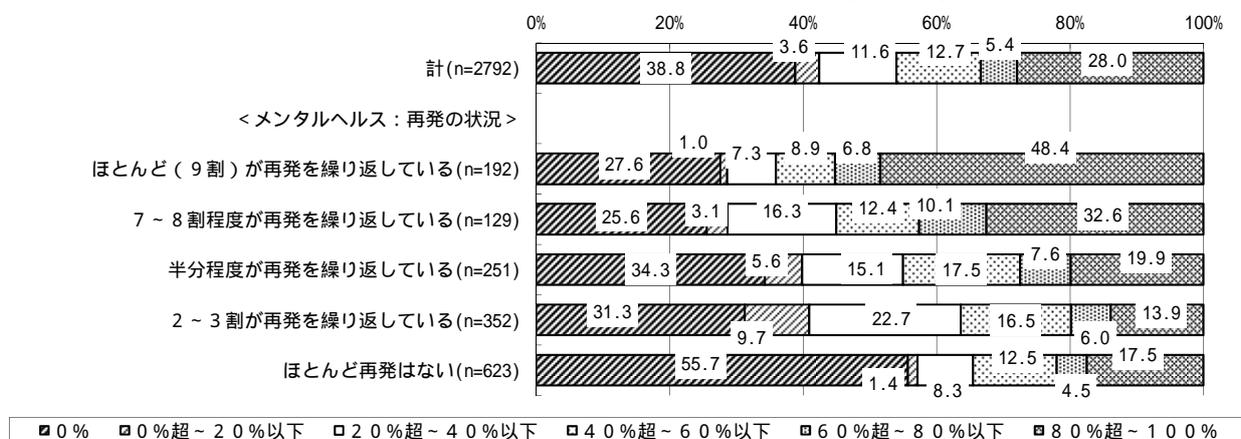
⁵ 過去3年間の病気休職制度の休職者（新規利用者）に占める退職者数は付表3参照（24頁）。なお、調査票上、病気による退職と定年等雇用契約期間の終了による退職とを分けていないため、退職には、定年等雇用契約期間の終了による退職が含まれる可能性があることに留意。

(3)メンタルヘルスの退職率

メンタルヘルスの退職率について、再発の状況別にみると、再発の割合が高くなるほど、退職率が高くなる傾向にある（図表 38）。

産業別にみると、退職率の平均値がもっとも高いのは「金融業、保険業」（53.9%）であり、次いで、「建設業」「卸売業、小売業」「運輸業、郵便業」「サービス業」などとなっている。正社員規模別にみると、規模が大きくなるほど退職率はおおむね低下する。復帰後の状況別にみると、退職率の「60%超計」（「60%超～80%以下」「80%超から100%」の合計）の割合は、「ほとんどの者が元の職場に復帰している」でもっとも低く、別の職場に移る割合が高まるほど、おおむね高くなる傾向にある（図表 39）。

図表38：過去3年間でメンタルヘルスの休職者の退職率（単位＝％）



病気休職制度がある企業で過去3年間にメンタルヘルスの病気休職の新規利用がある企業を対象に、新規利用人数に占める退職者数の比率を算出。調査票上、病気による退職と定年等雇用契約期間の終了による退職とを分けていないため、退職には、定年等雇用契約期間の終了による退職が含まれる可能性があることに留意。

図表39：過去3年間でメンタルヘルスの休職者の退職率（単位＝％）

	n	0%	20%超	40%超	60%超	80%超	100%超	60%超計	平均値	標準偏差
計	1792	38.8	3.6	11.6	12.7	5.4	28.0	33.4	42.3	41.4
<産業>										
建設業	94	39.4	1.1	14.9	5.3	3.2	36.2	39.4	46.4	44.2
製造業	553	44.1	3.1	11.2	12.3	4.5	24.8	29.3	38.1	40.9
情報通信業	133	31.6	6.8	18.0	17.3	6.8	19.5	26.3	39.5	36.6
運輸業、郵便業	87	40.2	2.3	6.9	13.8	4.6	32.2	36.8	44.5	43.0
卸売業、小売業	321	36.8	4.7	10.6	11.8	4.7	31.5	36.1	44.7	42.2
金融業、保険業	28	14.3	14.3	14.3	17.9	7.1	32.1	39.3	53.9	36.9
不動産業、物品賃貸業	19	52.6	0.0	10.5	5.3	0.0	31.6	31.6	37.3	44.6
サービス業	530	36.6	3.0	11.3	12.6	7.2	29.2	36.4	44.5	41.4
その他	27	44.4	0.0	3.7	29.6	3.7	18.5	22.2	37.2	38.1
<正社員規模>										
49人以下	175	48.6	0.6	2.9	10.3	1.7	36.0	37.7	43.4	45.7
50～99人	483	42.9	0.6	3.7	9.3	4.1	39.3	43.5	48.0	45.5
100～299人	666	40.7	2.4	11.3	13.5	6.3	25.8	32.1	41.0	40.9
300～999人	296	29.4	7.8	24.0	14.2	7.4	17.2	24.7	38.3	34.9
1000人以上	85	10.6	23.5	35.3	20.0	4.7	5.9	10.6	33.1	24.5
<メンタルヘルス：復帰後の状況>										
ほとんどの者が元の職場に復帰している	660	45.3	4.4	10.6	13.2	5.3	21.2	26.5	35.6	39.5
どちらかという元の職場に復帰する者が多い	488	34.0	4.1	17.8	13.7	5.5	24.8	30.3	41.7	39.1
どちらかという別の職場に移る者が多い	326	41.1	3.1	12.6	13.5	7.7	22.1	29.8	38.6	39.4
ほとんどの者が別の職場に移っている	112	35.7	3.6	7.1	16.1	6.3	31.3	37.5	46.5	41.9

病気休職制度がある企業で過去3年間にメンタルヘルスの病気休職の新規利用がある企業を対象に、新規利用人数に占める退職者数の比率を算出。調査票上、病気による退職と定年等雇用契約期間の終了による退職とを分けていないため、退職には、定年等雇用契約期間の終了による退職が含まれる可能性があることに留意。

8 . 継続就業状況

メンタルヘルスや私傷病に罹患した者がいた場合の継続就業の状況のパターンについて、「当該疾病者を把握していないのでわからない」及び無回答（非正社員の場合、「非正社員がない」含む。）を除き集計すると、正社員の場合、「退職・計」（「休職期間中（もしくは復職直後）に退職している」「休職を経て復職後、しばらく勤務した後に退職している」「休職をせずに退職している」の合計）の割合は、「メンタルヘルス」が27.0%でもっとも高い。

継続就業のパターンの詳細に着目すると、「休職を経て通院治療をしながら働き続けている」は、「がん」が60.1%と割合がもっとも高く、次いで、「脳血管疾患」「心疾患」などとなっている。「休職をせずに退職している」は「難病」で6.3%と最も高く、次いで「脳血管疾患」「B型肝炎もしくはC型肝炎」などとなっている。「休職をせずに通院治療等しながら働き続けている」は、「糖尿病・高血圧等の生活習慣病」が61.6%と最も高く、次いで、「B型肝炎もしくはC型肝炎」（32.2%）、「その他の身体疾患」（28.2%）、「心疾患」（27.9%）などとなっている。

他方、非正社員の場合、「退職・計」の割合は、「メンタルヘルス」が46.0%でもっとも高く、次いで「脳血管疾患」「難病」「がん」なども4割程度ある。

正社員と非正社員を比較すると、「退職・計」の割合はいずれの疾病も非正社員のほうが高くなっており、とくに「休職をせずに退職している」の割合は、各疾病で正社員に比べ非正社員のほうが高い（図表40）。

図表40：メンタルヘルスや私傷病に罹患した社員が出た場合の継続就業の状況のパターン（単位＝%）

	n	継続就業のパターン								継続就業・退職	
		療休 けを てし を な が ら 通 院 治 療 を し な が ら 働 き 続 け て い る	療休 てを い せ ず 経 て 働 き 続 け て い る	退 職 し 復 職 し 直 中 （ 後 ） に し	い し 後 、 休 職 し な が ら 働 き 続 け て い る	し 休 職 し な が ら 働 き 続 け て い る	働 き 続 け て い る	返 休 職 し な が ら 働 き 続 け て い る	長 期 の 休 職 を ま た は	継 続 就 業 ・ 計	退 職 ・ 計
正社員	(a)メンタルヘルス	2908	53.0	5.2	13.0	10.5	3.5	9.7	5.1	73.0	27.0
	(b)がん	2168	60.1	1.7	10.6	6.4	3.7	12.6	4.9	79.3	20.7
	(c)B型肝炎もしくはC型肝炎	674	54.3	1.6	3.1	2.4	4.3	32.2	2.1	90.2	9.8
	(d)脳血管疾患	1085	59.7	1.9	12.0	4.6	5.8	12.9	3.0	77.6	22.4
	(e)心疾患	1164	59.0	1.2	3.4	3.5	3.2	27.9	1.8	89.9	10.1
	(f)糖尿病・高血圧等の生活習慣病	2219	33.0	0.7	1.2	1.3	1.2	61.6	1.0	96.3	3.7
	(g)難病	747	49.8	0.7	10.6	5.5	6.3	22.1	5.1	77.6	22.4
	(h)その他の身体疾患	1910	56.2	6.8	2.9	2.9	1.6	28.2	1.4	92.6	7.4
非正社員	(a)メンタルヘルス	961	35.4	1.7	14.8	8.5	22.7	14.4	2.6	54.0	46.0
	(b)がん	871	43.2	1.3	11.5	7.3	20.2	13.3	3.2	61.0	39.0
	(c)B型肝炎もしくはC型肝炎	348	38.8	1.1	5.7	3.4	23.6	25.0	2.3	67.2	32.8
	(d)脳血管疾患	494	38.3	1.4	11.5	3.4	27.7	14.8	2.8	57.3	42.7
	(e)心疾患	535	40.9	0.7	6.4	3.2	20.4	26.2	2.2	70.1	29.9
	(f)糖尿病・高血圧等の生活習慣病	1072	26.2	0.4	2.1	1.5	7.0	61.6	1.2	89.4	10.6
	(g)難病	356	34.6	0.3	8.4	3.9	28.4	21.6	2.8	59.3	40.7
	(h)その他の身体疾患	988	42.3	5.2	3.4	3.0	12.3	32.1	1.6	81.2	18.8

正社員は「当該疾病者を把握していないのでわからない」及び無回答を除き集計。非正社員は「非正社員がない」「当該疾病を把握していないのでわからない」及び無回答を除き集計。「継続就業・計」は「休職を経て通院治療をしながら働き続けている」「休職を経て通院治療をせずに働き続けている」「休職をせずに通院治療等しながら働き続けている」「長期の休職または休職、復職を繰り返している」の合計。「退職・計」は「休職期間中（もしくは復職直後）に退職している」「休職を経て復職後、しばらく勤務した後に退職している」「休職をせずに退職している」の合計。

9. 過去3年間の疾病の増減状況

過去3年間の疾病の増減状況について、各疾病別の認知状況に着目し「わからない」の割合をみると、正社員の場合、「難病」「B型肝炎もしくはC型肝炎」「脳血管疾患」などでいずれも8割以上が「わからない」としている。「わからない」の割合が低いのは、「メンタルヘルス」(50.1%)、「糖尿病・高血圧等の生活習慣病」(56.4%)、「がん」(69.8%)などである。一方、非正社員の場合、「わからない」の割合は、いずれも7割以上である(図表41)。

図表41：過去3年間で疾病の発生状況(単位=%)

		n	る 増 え て い	て や い や る 増 え	い ほ ぼ 横 ば	て や い や る 減 つ	る 減 つ て い	い わ か ら な
正社員	(a)メンタルヘルス	5291	6.4	15.5	18.3	2.4	7.3	50.1
	(b)がん	5241	1.9	7.2	15.5	1.1	4.5	69.8
	(c)B型肝炎もしくはC型肝炎	5201	0.1	0.3	9.0	0.4	2.6	87.6
	(d)脳血管疾患	5207	0.5	3.2	11.0	1.1	3.3	80.8
	(e)心疾患	5201	0.4	2.9	13.1	1.0	2.8	79.8
	(f)糖尿病・高血圧等の生活習慣病	5272	2.2	14.5	23.7	1.2	2.0	56.4
	(g)難病	5189	0.3	1.0	8.6	0.3	2.1	87.7
	(h)その他の身体疾患	5229	0.6	4.0	17.0	1.1	3.5	73.8
非正社員	(a)メンタルヘルス	4384	1.7	4.8	11.6	0.6	3.2	78.1
	(b)がん	4316	0.6	3.2	10.5	0.6	2.2	82.9
	(c)B型肝炎もしくはC型肝炎	4248	0.0	0.2	7.6	0.2	1.5	90.5
	(d)脳血管疾患	4266	0.1	1.4	9.2	0.4	1.8	87.1
	(e)心疾患	4275	0.1	1.1	10.4	0.4	1.7	86.3
	(f)糖尿病・高血圧等の生活習慣病	4376	1.2	6.2	17.5	0.7	1.3	73.2
	(g)難病	4232	0.0	0.4	7.4	0.1	1.2	90.9
	(h)その他の身体疾患	4336	0.5	2.2	13.6	0.7	2.4	80.7

正社員は無回答除き集計。非正社員は「非正社員がいない」及び無回答を除き集計。

過去3年間の各疾病の増減状況について、「わからない」及び無回答(非正社員の場合、「非正社員がいない」含む。)を除き集計すると、正社員の場合、「増加」「増えている」「やや増えている」の合計)の割合は、「メンタルヘルス」が43.9%でもっとも高く、次いで「糖尿病・高血圧等の生活習慣病」「がん」などとなっている。一方、非正社員の場合も同様に、「増加」の割合は、「メンタルヘルス」が29.7%でもっとも高く、次いで「糖尿病・高血圧等の生活習慣病」「がん」などとなっている(図表42)。

図表42：過去3年間で疾病の発生状況(単位=%)

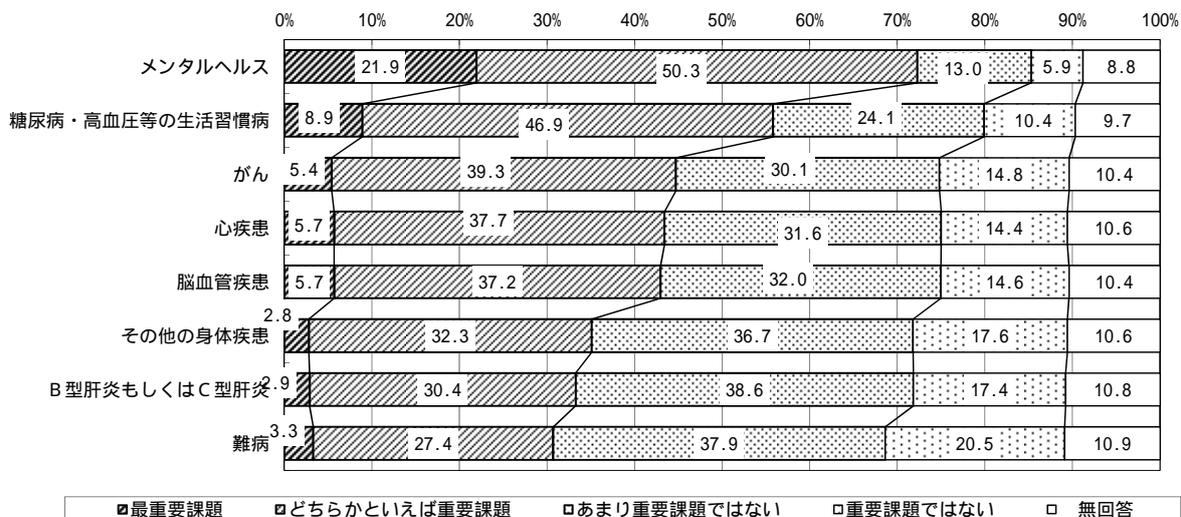
		n	る 増 え て い	て や い や る 増 え	い ほ ぼ 横 ば	て や い や る 減 つ	る 減 つ て い	増 加 計	減 少 計
正社員	(a)メンタルヘルス	2640	12.8	31.1	36.7	4.8	14.5	43.9	19.4
	(b)がん	1583	6.2	23.9	51.2	3.7	14.9	30.1	18.6
	(c)B型肝炎もしくはC型肝炎	647	1.1	2.5	72.0	3.4	21.0	3.6	24.4
	(d)脳血管疾患	998	2.6	16.9	57.5	5.6	17.3	19.5	22.9
	(e)心疾患	1053	2.1	14.4	64.8	4.9	13.8	16.5	18.7
	(f)糖尿病・高血圧等の生活習慣病	2299	5.1	33.2	54.3	2.7	4.7	38.3	7.4
	(g)難病	639	2.0	8.5	69.6	2.5	17.4	10.5	19.9
	(h)その他の身体疾患	1369	2.3	15.3	65.1	4.0	13.3	17.6	17.3
非正社員	(a)メンタルヘルス	961	7.8	21.9	52.9	2.9	14.6	29.7	17.5
	(b)がん	738	3.4	18.7	61.7	3.5	12.7	22.1	16.3
	(c)B型肝炎もしくはC型肝炎	404	0.2	2.0	80.2	2.0	15.6	2.2	17.6
	(d)脳血管疾患	551	0.9	10.5	71.3	3.1	14.2	11.4	17.2
	(e)心疾患	587	1.0	8.2	75.5	3.1	12.3	9.2	15.3
	(f)糖尿病・高血圧等の生活習慣病	1173	4.4	23.2	65.1	2.6	4.7	27.6	7.2
	(g)難病	386	0.0	3.9	81.6	1.0	13.5	3.9	14.5
	(h)その他の身体疾患	839	2.4	11.6	70.1	3.5	12.5	13.9	16.0

正社員は「わからない」及び無回答を除き集計。非正社員は「わからない」「非正社員がいない」及び無回答を除き集計。「増加」は「増えている」「やや増えている」の合計。「減少」は「減っている」「やや減っている」の合計。

10. 今後3年程度での疾病対策の重要性

今後3年間程度でみた疾病への対策を経営・労務管理上の重要課題と考えるかどうかについては、「重要」「最重要課題」「どちらかといえば重要課題」の合計)とする割合が「メンタルヘルス」で72.2%ともっとも高くなっており、次いで「糖尿病・高血圧等の生活習慣病」「がん」「心疾患」などとなっている。「非重要」「重要課題ではない」「あまり重要課題ではない」の合計)の割合が高いのは「難病」「B型肝炎もしくはC型肝炎」などである(図表43)。

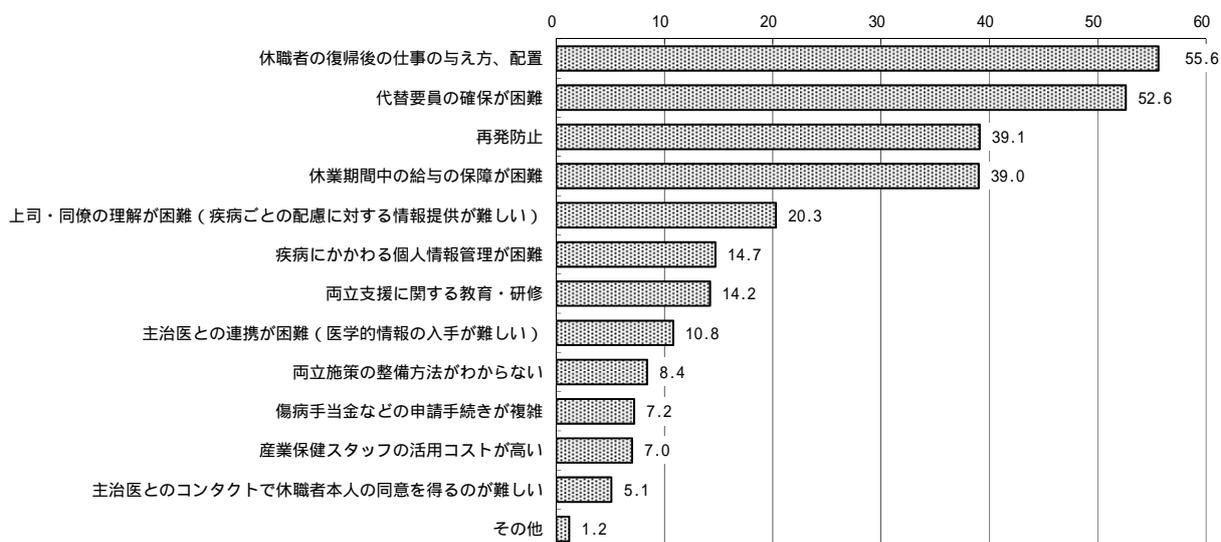
図表43：今後3年程度でみた、疾病対策の経営・労務管理上の重要課題(n=5904)



11. 治療と仕事を両立させるため課題

メンタルヘルスや私傷病の治療と仕事を両立させるための課題でもっとも多かったのは、「休職者の復帰後の仕事の与え方、配置」で55.6%となっており、次いで、「代替要員の確保が困難」「再発防止」「休業期間中の給与の保障が困難」などとなっている(図表44)。

図表44：治療と仕事の両立をさせるための課題(n=5904、複数回答、単位=%)



：回答者属性等（参考表）

1. 回答者属性

付表1：回答企業の属性

		n	%	
		5904	100.0	
産業	鉱業，採石業，砂利採取業	6	0.1	
	建設業	407	6.9	
	製造業	1728	29.3	
	電気・ガス・水道・熱供給業	43	0.7	
	情報通信業	227	3.8	
	運輸業，郵便業	563	9.5	
	卸売業，小売業	984	16.7	
	金融業，保険業	55	0.9	
	不動産業，物品賃貸業	77	1.3	
	学術研究・専門・技術サービス業	125	2.1	
	宿泊業，飲食サービス業	274	4.6	
	生活関連サービス業，娯楽業	175	3.0	
	教育，学習支援業	121	2.0	
	医療，福祉	265	4.5	
	複合サービス事業（郵便局，農業組合など）	7	0.1	
	その他サービス業（他に分類されないもの）	790	13.4	
	その他	56	0.9	
	無回答	1	0.0	
	正社員数	49人以下	1261	21.4
		50～99人	2185	37.0
100～299人		1565	26.5	
300～999人		427	7.2	
1000人以上		129	2.2	
無回答		337	5.7	
平均		172.2		
標準偏差	467.1			

		n	%
		5904	100.0
非正社員数	0人	629	10.7
	1人～49人	2597	44.0
	50～99人	690	11.7
	100～299人	688	11.7
	300～999人	586	9.9
	1000人以上	379	6.4
	無回答	335	5.7
平均	144.5		
標準偏差	1141.4		
労働組	ある	1374	23.3
	ない	3997	67.7
	無回答	533	9.0
（産科） （産精業） （産神） （産医）	選任している	537	9.1
	選任していない	4747	80.4
	無回答	620	10.5
（外科） （産科） （産精業） （産神） （産医）	選任している	3720	63.0
	選任していない	1814	30.7
	無回答	370	6.3

総数には、産業、規模等で不明の企業を含む。

2. 過去3年間の病気休職制度の休職者（新規利用人数）に占める復職者数、退職者数

付表2：過去3年間の病気休職制度利用者に占める復職者数（単位＝％）

		n	0人	1人	2人	3人	4人	5人	6人以上	（平均） （人）	標準偏差
復職者数・計		2827	27.6	31.3	15.9	13.1	7.0	5.1		2.92	9.47
疾病別の 内訳人数	(a)メンタルヘルス	1792	36.4	35.4	12.6	8.8	4.2	2.6		1.76	5.52
	(b)がん	948	44.5	42.5	8.6	3.1	0.9	0.3		0.79	1.12
	(c)B型肝炎もしくはC型肝炎	60	41.7	55.0	3.3	0.0	0.0	0.0		0.62	0.56
	(d)脳血管疾患	416	48.6	42.5	6.0	2.6	0.2	0.0		0.64	0.76
	(e)心疾患	248	30.2	55.6	10.1	3.2	0.8	0.0		0.91	0.87
	(f)糖尿病・高血圧等の生活習慣病	215	38.6	48.8	6.5	3.3	2.8	0.0		0.87	1.05
	(g)難病	249	46.2	45.0	6.4	2.0	0.4	0.0		0.67	0.78
	(h)その他の身体疾患	1188	24.9	38.9	14.5	10.0	6.1	5.6		2.93	9.27

病気休職制度がある企業で過去3年間に病気休職の新規利用がある企業を対象に集計。

付表3：過去3年間の病気休職制度利用者に占める退職者数（単位＝％）

		n	0人	1人	2人	3人	4人	5人	6人以上	（平均） （人）	標準偏差
退職者数・計		2827	38.3	31.9	13.9	9.6	4.5	1.8		1.64	5.24
疾病別の 内訳人数	(a)メンタルヘルス	1792	38.8	36.0	12.8	7.6	3.3	1.3		1.39	4.58
	(b)がん	948	48.6	40.2	7.7	2.6	0.8	0.0		0.70	0.94
	(c)B型肝炎もしくはC型肝炎	60	63.3	35.0	1.7	0.0	0.0	0.0		0.38	0.52
	(d)脳血管疾患	416	52.6	40.1	5.8	1.2	0.2	0.0		0.57	0.72
	(e)心疾患	248	67.3	27.0	4.8	0.8	0.0	0.0		0.40	0.64
	(f)糖尿病・高血圧等の生活習慣病	215	60.5	36.3	2.3	0.9	0.0	0.0		0.44	0.62
	(g)難病	249	63.1	34.5	2.4	0.0	0.0	0.0		0.39	0.54
	(h)その他の身体疾患	1188	63.2	26.2	5.5	2.6	1.7	0.8		0.78	4.07

病気休職制度がある企業で過去3年間に病気休職の新規利用がある企業を対象に集計。調査票上、病気による退職と定年等雇用契約期間の終了による退職とを分けていないため、退職には、定年等雇用契約期間の終了による退職が含まれる可能性があることに留意。