

第Ⅱ部 資料

資料 1

「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」調査票

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

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

<調査協力のおお願い>

- 1 この調査は、厚生労働省所管の政策研究機関である、(独立行政法人)労働政策研究・研修機構が厚生労働省労働基準局からの要請に基づき、当機構の調査研究の一環として実施するものです。この調査の結果は、今後の労働行政推進の基礎資料となるものです。ご多忙のところ誠に恐縮ですが、是非ご協力ください。
- 2 調査の結果は、研究目的のみに利用します。貴社の企業名はもとより、個々の回答をそのままの形で公表することはありませんので、ありのままをご回答ください。
- 3 設問へのご回答は、選択肢がある場合はその番号を○で囲み、それ以外の場合は適宜ご記入ください。なお、各問において特別の回答方法をお願いしている場合は、それに沿ってお答えください。
- 4 この調査は、企業を単位として行っています。したがって、本社事業所だけでなく、支店、出張所、営業所等を含めた会社全体についてお答えください。ただし、貴社がメインの事業活動を行っていない持株会社であるときは、可能な範囲でグループ企業を含めてお答えください。
- 5 特にことわりのない場合、調査の回答時点は、2012年11月1日現在の状況でお答えください。
- 6 回答のご記入が終わりましたら、同封の返信用封筒を用いて、2012年11月30日(金)までに郵便ポストにご投函ください。
- 7 この調査の配布・回収等実査業務は、調査機関である株式会社サーベイリサーチセンターに委託しておりますので、この調査についてのご質問は、当該機関の担当部署までお問い合わせください。なお、その他不明な点がありましたら、当機構の担当者にご照会ください。

○この調査についてのご照会先

【調査票の記入方法・締め切りなど実査について】

株式会社サーベイリサーチセンター

社会情報部 調査事務局 担当：境、坂本、村木

(TEL：0120-380-641、FAX：03-5832-7060、E-mail：-----)

お問い合わせ時間(月～金) 10:00～12:30、13:30～18:00

【調査票の内容・趣旨について】

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

調査・解析部 担当：奥田、郡司

(TEL：03-5903-6284、FAX：03-5903-6116、E-mail：-----)



当社は個人情報の保護をお約束する「プライバシーマーク」の認定を受けております。

※労働政策研究・研修機構は、労働政策に資する調査研究活動、労働についての情報収集・提供などの活動を行っております (HP：<http://www.jil.go.jp/>)。

問7：3年前と比べて、貴社の次にあげる項目についての成果はどのように変化していますか。(a)～(d)のそれぞれの項目についてあてはまる番号を1つ選び、○をつけてください。

		3年前と比べた変化					わからない
		高まっている	やや高まっている	ほぼ同じ程度	やや低くなっている	低くなっている	
(a)年間売上高	→	1	2	3	4	5	6
(b)利益率	→	1	2	3	4	5	6
(c)生産性	→	1	2	3	4	5	6
(d)総額人件費	→	1	2	3	4	5	6

Ⅱ 貴社における病気の治療と仕事の両立支援制度等について

(産業保健スタッフ体制や安全衛生管理体制)

問8：貴社では、産業保健や安全衛生管理にかかわる以下の者を選任していますか。(○は1つ)

	選任している	選任していない
(a)産業医(精神科)	1	2
(b)産業医(精神科以外)	1	2
(c)衛生管理者	1	2
(d)総括安全衛生管理者	1	2
(e)安全管理者	1	2

問9：貴社には(1)専属の産業医、保健師、看護師がいますか。また、(2)いる場合、それは常勤ですか。(○は1つ)

	(1)専属の有無			(2)常勤の有無		
	いない	いる		全員常勤	一部常勤	全員非常勤
(a)産業医(精神科)	1	2	→	1	2	3
(b)産業医(精神科以外)	1	2	→	1	2	3
(c)保健師	1	2	→	1	2	3
(d)看護師(保健師を除く)	1	2	→	1	2	3

(健康診断)

問10：(1)過去1年間に貴社の社員に対して以下の項目の健康診断を実施しましたか(貴社が所属する健康保険組合が行っている場合を含む)。一部でも実施している場合「実施した」とお答えください。(○は1つ) また、(2)実施している場合、非正社員にも適用されていますか。(○は1つ)

	(1)健康診断の有無 (○は1つ)			(2)非正社員への適用の有無 (○は1つ)			
	実施しなかった	実施した		非正社員には適用されない	一部に適用されている者がいる	すべての非正社員に適用される	非正社員がいない
(a)定期健康診断	1	2	→	1	2	3	4
(b)がん検診	1	2	→	1	2	3	4
(c)人間ドック	1	2	→	1	2	3	4
(d)肝炎ウイルス検査 (B型肝炎もしくはC型肝炎)	1	2	→	1	2	3	4

以降の設問で疾病別にお聞きする場合、メンタルヘルスに係わる疾病の場合（以下、「メンタルヘルスの場合」と略す）と、それ以外の疾病（がんや肝炎、生活習慣病、ケガ等）の場合（以下、「その他の身体疾患の場合」と略す）に分けて、対象疾病別にお答えください。

（相談体制）

問 11：(1)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を以下のような方法で受け付けていますか。（各項目ではまるものすべてに○） また、(2)非正社員からの相談も受け付けていますか。（各項目で○は1つ）

	(1)相談受付の状況（○はいくつでも）				(2)非正社員からの相談受付の有無（○は1つ）		
	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	人事・労務担当者が受け付けている		受け付けている	受け付けていない	非正社員がいない
(a)メンタルヘルスの場合	1	2	3	→	1	2	3
(b)その他の身体疾患の場合	1	2	3	→	1	2	3

問 12：メンタルヘルスや私傷病などの相談を受けた場合の支援を担う主たる責任者はどなたですか。相談窓口の有無にかかわらずお答えください。（各項目で○は1つ）

	産業医などの産業保健スタッフ	人事・労務担当者	社内の専用窓口の担当者	社外の専用窓口の専門家	その他 〔 〕
(a)メンタルヘルスの場合	1	2	3	4	5
(b)その他の身体疾患の場合	1	2	3	4	5

（病気に対する教育・研修制度）

問 13：(1)メンタルヘルスや私傷病などに関する教育・研修制度（病気の予防や職場での対処方法等の教育・研修）はありますか。（各項目で○は1つ） (2)また、ある場合、教育・研修制度に非正社員が参加することは可能ですか。（各項目で○は1つ）

	(1)教育・研修制度の有無			(2)教育・研修制度への非正社員の参加の有無			
	ない	ある		非正社員は参加できない	一部の非正社員は参加できる	すべての非正社員が参加できる	非正社員がいない
(a)メンタルヘルスの場合	1	2	→	1	2	3	4
(b)その他の身体疾患の場合	1	2	→	1	2	3	4

問 14：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（B型肝炎もしくはC型肝炎）または人間ドックの後に、異常の所見が出ている社員に対してフォローアップ（治療開始の促しや治療状況の把握）はしていますか。（もっとも近いと思われるもの1つに○）

1. 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
2. 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
3. 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
4. 特段にフォローアップはしていない → 問 15 へ

（主治医とのコンタクト・連携状況）

→ 付問 14-1：治療状況の把握を行っている場合、メンタルヘルスや私傷病などに罹患した社員の同意を得た上で、当該社員を介すことなく主治医にコンタクトをとることがありますか。（各項目で○は1つ）

	必ず社員を介して主治医とコンタクトをとる	社員を介すことなく主治医とコンタクトすることがある	主治医とコンタクトをとることはほとんどない	病気を抱える社員がいないのでわからない
(a)メンタルヘルスの場合	1	2	3	4
(b)その他の身体疾患の場合	1	2	3	4

→ 付問 14-2：主治医と連携をとることがある場合、その程度はどれくらいですか。（各項目で○は1つ）

	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	社員の求めがあれば、主治医と連携している	病気を抱える社員がいないのでわからない
(a)メンタルヘルスの場合	1	2	3	4
(b)その他の身体疾患の場合	1	2	3	4

（病気休暇制度（特別休暇））

休暇には、理由・目的を問わず自由に利用できる年次有給休暇と、病気や慶弔行事など特定の理由が生じた場合に認められる特別休暇があります。以下の問 15 では、年次有給休暇以外の病気休暇制度（特別休暇）についてお答えください。

問 15：貴社には、年次有給休暇以外で利用できる、病気休暇制度（特別休暇）がありますか。（○は1つ）

1. ある → 付問 15-1：病気休暇の年間の取得日数に上限はありますか。（○は1つ）
2. ない

1. ある
2. ない

付問 15-1-1：年間の取得日数の上限は何日ですか。勤続年数で異なる場合は、最長の場合の日数をお書きください。

日

→ 付問 15-2：病気休暇の時間単位取得制度はありますか。（○は1つ）

1. ある
2. ない

→ 付問 15-3：病気休暇を取得する場合、診断書等は必要ですか。（もっとも近いもの1つに○）

1. 取得日数にかかわらず診断書が必要
2. 取得日数によって診断書が必要
3. 診断書まではいらぬが領収書等の書類が必要
4. とくに診断書等は必要でない

→ 付問 15-4：病気休暇制度は非正社員でも適用されますか。（○は1つ）

1. 非正社員には適用されない
2. 一部に適用されている者がいる
3. すべての非正社員に適用される
4. 非正社員がいない

Ⅲ 貴社の病気休職制度について

(長期の病気治療のための病気休職制度)

※ここでの「病気休職制度」とは、私傷病により連続して1ヵ月以上出勤できない状況でも、一定の期間は雇用関係が継続されており、解雇や退職にならない制度のことをいいます（「傷病休暇制度」「事故欠勤制度」「病気休暇制度」「病気休職制度」「療養休暇制度」等、呼称の別は問いません）。以下では、就業規則などに規定がある場合はその規定により、また、規定がなくても、慣行的に行われていれば、その通常の場合についてご回答ください。

問 16：貴社には、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（慣行を含む。労働災害で患った傷病による休暇・休職・休業制度は除きます。）がありますか。（以下、「病気休職制度」と表記）（○は1つ）

1. ある
2. ない

↓
(病気休職制度がない企業にお聞きします)

付問 16-1：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、貴社で就業継続をする者はどの程度いましたか。A. 正社員とB. 非正社員で、(a) メンタルヘルスの場合と (b) その他の身体疾患の場合に分けてお答えください。（各項目で○は1つ）

		ほとんどが就業継続している	一部に退職する者がいる	ほとんどが退職している	わからない	該当する者がいない
A. 正社員	(a) メンタルヘルスの場合	1	2	3	4	5
	(b) その他の身体疾患の場合	1	2	3	4	5
B. 非正社員	(a) メンタルヘルスの場合	1	2	3	4	5
	(b) その他の身体疾患の場合	1	2	3	4	5

→病気休職制度がない企業は問 36（13 頁へ）

↓
(病気休職制度がある企業（慣行を含む）にお聞きします)

問 17：病気休職制度は就業規則等に規定されていますか。（○は1つ）

1. 規定されている
2. 規定されていない

↓
付問 17-1：病気休職制度の規定で非正社員を適用対象としていますか。（○は1つ）

1. している
2. していない
3. 非正社員がいない

問 18：メンタルヘルス等の精神疾患の場合、休職期間は、病気やケガなどの一般疾病と同じ扱いですか。（○は1つ）

1. 同じ扱い
2. メンタルヘルス独自の休職期間の基準がある

(休職期間の規定)

問 19：休職期間の規定は、勤続年数により区分されていますか。（○は1つ）

1. 勤続年数により区分されている → 付問 19-1：区分されている数はいくつですか。（○は1つ）
2. 勤続年数による区分はない
3. 休職期間の規定がない

1. 1つ
2. 2つ
3. 3つ
4. 4つ以上

→ 付問 19-2：具体的な勤続年数の区分は、以下のどれにあてはまりますか。（あてはまるものすべてに○）

1. 5年未満
2. 5～10年未満
3. 10～15年未満
4. 15～20年未満
5. 20年以上

(休職期間の上限)

問 20：病気休職制度の休職期間の上限はどのくらいですか（勤続年数などで違う場合は、上限が長い期間をお答えください）。（○は1つ） 就業規則等に規定されていない場合は、通常の場合をお書きください。

1. 3ヵ月まで 2. 3ヵ月超から6ヵ月まで 3. 6ヵ月超から1年まで
 4. 1年超から1年6ヵ月まで 5. 1年6ヵ月超から2年まで 6. 2年超から2年6ヵ月まで
 7. 2年6ヵ月超から3年まで 8. 3年超（具体的に 年 ヵ月） 9. 上限なし

(休職期間中の給与)

問 21：病気休職期間中に月例賃金（「傷病手当金」や「傷病手当付加金」等は除く（注2））は支給されますか。（○は1つ）

1. 支給されない
 2. 支給される

（注2）「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。

付問 21-1：病気休職期間中に支給される月例賃金（「傷病手当金」や「傷病手当付加金」は除く）は、休職前の月例賃金の何%程度ですか。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、休職後の以下の期間ごとの割合でもっとも近いものに○を1つ付けてください（各期間内に複数回、割合が変動する場合、低い割合を回答してください）。

	100%	80～100% 未滿	70～80% 未滿	60～70% 未滿	40～60% 未滿	20～40% 未滿	20%未滿	無給
(a) 3ヵ月まで	1	2	3	4	5	6	7	8
(b) 3ヵ月超から6ヵ月まで	1	2	3	4	5	6	7	8
(c) 6ヵ月超から1年まで	1	2	3	4	5	6	7	8
(d) 1年超から1年6ヵ月まで	1	2	3	4	5	6	7	8
(e) 1年6ヵ月超から2年まで	1	2	3	4	5	6	7	8
(f) 2年超から2年6ヵ月まで	1	2	3	4	5	6	7	8
(g) 2年6ヵ月超から3年まで	1	2	3	4	5	6	7	8
(h) 3年超	1	2	3	4	5	6	7	8

付問 21-1 の回答記入例

(休職期間の上限)
 問 20：病気休職制度の休職期間の上限はどのくらいですか（勤続年数などで違う場合は、上限が長い期間をお答えください）。（○は1つ） 就業規則等に規定されていない場合は、通常の場合をお書きください。

1. 3ヵ月まで 2. 3ヵ月超から6ヵ月まで 3. 6ヵ月超から1年まで
 4. 1年超から1年6ヵ月まで 5. 1年6ヵ月超から2年まで 6. 2年超から2年6ヵ月まで
 7. 2年6ヵ月超から3年まで 8. 3年超（具体的に 3 年 3 ヵ月） 9. 上限なし

(休職期間中の給与)
 問 21：病気休職期間中に月例賃金（「傷病手当金」や「傷病手当付加金」等は除く（注2））は支給されますか。（○は1つ）

1. 支給されない
 2. 支給される

（注2）「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。

付問 21-1：病気休職期間中に支給される月例賃金（「傷病手当金」や「傷病手当付加金」は除く）は、休職前の月例賃金の何%程度ですか。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、休職後の以下の期間ごとの割合でもっとも近いものに○を1つ付けてください（各期間内に複数回、割合が変動する場合、低い割合を回答してください）。

	100%	80～100% 未滿	70～80% 未滿	60～70% 未滿	40～60% 未滿	20～40% 未滿	20%未滿	無給
(a) 3ヵ月まで	1	2	3	4	5	6	7	8
(b) 3ヵ月超から6ヵ月まで	1	2	3	4	5	6	7	8
(c) 6ヵ月超から1年まで	1	2	3	4	5	6	7	8
(d) 1年超から1年6ヵ月まで	1	2	3	4	5	6	7	8
(e) 1年6ヵ月超から2年まで	1	2	3	4	5	6	7	8
(f) 2年超から2年6ヵ月まで	1	2	3	4	5	6	7	8
(g) 2年6ヵ月超から3年まで	1	2	3	4	5	6	7	8
(h) 3年超	1	2	3	4	5	6	7	8

「傷病手当金」や「傷病手当付加金」を除いた、企業が休職者に支払う実費分のみの月例賃金の割合を選択してください。

付問 21-1：休職期間については、問 20 で回答した休職期間の上限まででお答えください。回答例では、問 20 で、休職期間の上限を「8. 3年超（3年3ヵ月）」と回答されているため、付問 21-1 においては、「3年超」までの期間ごとの、休職前と比べた月例賃金の支給割合が選択されています。

問 22：貴社では、(1)傷病手当金や(2)傷病手当付加金等の受給勧奨を行っていますか。(それぞれ○は1つ)

(1) 傷病手当金

1. 受給勧奨している (または、貴社が支給の手続きを代理している)
2. 受給勧奨していない
3. 前例がないのでわからない

(2) 傷病手当付加金等

1. 受給勧奨している (または、貴社が支給の手続きを代理している)
2. 受給勧奨していない
3. 前例がないのでわからない

問 23：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に、過去の休職期間は通算されますか。(○は1つ)

1. 通算されない
2. 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
3. 復帰後の出勤期間が一定期間内であれば通算される
4. 規定がないためケース・バイ・ケース

付問 23-1：通算されなくなるまでの一定期間とはどのくらいですか。(○は1つ)

1. 1 ヶ月未満
2. 1 ヶ月
3. 2 ヶ月
4. 3 ヶ月
5. 4～6 ヶ月未満
6. 6 ヶ月
7. 7 ヶ月～1 年未満
8. 1 年
9. 1 年超 (具体的に：)

(正社員の病気休職制度の利用状況)

問 24：過去 3 年間で、連続 1 ヶ月以上の療養を必要とする正社員が出た場合に、病気休職制度を申請することなく退職した正社員がいましたか。(a)メンタルヘルスの場合と (b) その他の身体疾患の場合に分けてお答えください。(各項目で○は1つ)

	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	ほとんどが病気休職を利用している	わからない	該当する者がいない
(a)メンタルヘルスの場合	1	2	3	4	5
(b)その他の身体疾患の場合	1	2	3	4	5

(非正社員の病気休職制度の適用)

問 25：病気休職制度（慣行を含む）は非正社員にも適用されますか。（○は1つ）

- 1. 非正社員には適用されない
- 2. 一部に適用されている者がいる
- 3. すべての非正社員に適用される

選択肢 1 を回答された企業は付問 25-3 をご回答ください。
 選択肢 2 を回答された企業は付問 25-1 をご回答のうえ、付問 25-2 にご回答ください。
 選択肢 3 をご回答された企業は付問 25-2 をご回答ください。

付問 25-1：非正社員への適用基準で以下のものがありますか。（あてはまるものすべてに○）

- 1. 勤続年数 →（具体的に：勤続_____年以上）
- 2. 労働時間 →（具体的に：月_____時間以上）
- 3. 就業形態（契約社員、パートタイマー等）
- 4. 職種（販売職、製造技能工等）
- 5. その他（_____）
- 6. ケース・バイ・ケースであり基準はない

(非正社員の病気休職制度の利用状況)

付問 25-2：過去3年間で病気休職制度を申請することなく退職した非正社員がいましたか。
 (a)メンタルヘルスの場合と (b) その他の身体疾患の場合に分けてお答えください。
 (各項目で○は1つ)

	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	ほとんどが病気休職を利用している	わからない	該当する者がいない
(a)メンタルヘルスの場合	1	2	3	4	5
(b)その他の身体疾患の場合	1	2	3	4	5

(非正社員に病気休職制度を適用していない企業にお聞きします)

付問 25-3：過去3年間で、連続1ヵ月以上の療養を必要とする非正社員が出た場合に、貴社で就業継続をする者はどの程度いましたか。(a)メンタルヘルスの場合と (b) その他の身体疾患の場合に分けてお答えください。(各項目で○は1つ)

	ほとんどが就業継続している	一部に退職する者がいる	ほとんどが退職している	わからない	非正社員がいない
(a)メンタルヘルスの場合	1	2	3	4	5
(b)その他の身体疾患の場合	1	2	3	4	5

(病気休職制度の利用実績) **次頁 (11 頁の回答例を参考にご記入ください)**

問 26：貴社の病気休職制度（慣行を含む）の利用実績はどのようになっていますか。以下の(1)～(3)の設問について、合計の利用実績数及び、疾病別の内訳人数をお書きください。

- (1) 現在（調査時点）の休職者人数は何人ですか。また、休職者がいる場合、疾病別の内訳人数をお書きください。
- (2) 過去3年間について、病気休職制度を新規に利用した人数（以下、「新規利用人数」と略す）は何人ですか（過去3年間以前から継続して利用している人は外してください）。また、新規利用人数がある場合、疾病別の内訳人数をお書きください。各回答欄の下にあるカッコ内には、新規利用人数に占める障害者手帳の取得者数を分かる範囲でご記入ください（注3）。
- (3) 過去3年間に休職した社員（過去3年間の新規利用人数）のうち、現在、何人が退職、または復職しましたか。また、疾病別の内訳人数についてもお書きください（復職後、結果として退職した場合は、退職として計上してください）。各回答欄の下にあるカッコ内には、退職者、復職者に占める障害者手帳の取得者数をご記入ください。

※(1) 調査時点現在の休職者人数が「ゼロ」であり、(2) 過去3年間での病気休職制度の新規利用人数も「ゼロ」の企業（(1)と(2)ともに利用実績「ゼロ」の企業）は、休職者人数の(1)及び(2)いずれも「0」とご記入の上、問27にお進みください。

	(1) 調査時点現在の休職者人数	(2) 過去3年間での病気休職制度の新規利用人数 (カッコ内は障害者手帳の取得者数)	(3) 過去3年間に長期休職した社員のうち、退職、復職した人数	
			退職	復職
休職者人数 (以下の(a)～(h)の合計)	人	人 (人)	人 (人)	人 (人)
	↓	↓	↓	↓
疾病別の内訳人数	(a)メンタルヘルスによる休職	人 (人)	人 (人)	人 (人)
	(b)がんによる休職	人 (人)	人 (人)	人 (人)
	(c)B型肝炎もしくはC型肝炎による休職	人 (人)	人 (人)	人 (人)
	(d)脳血管疾患による休職	人 (人)	人 (人)	人 (人)
	(e)心疾患による休職	人 (人)	人 (人)	人 (人)
	(f)糖尿病・高血圧等の生活習慣病による休職	人 (人)	人 (人)	人 (人)
	(g)難病による休職	人 (人)	人 (人)	人 (人)
	(h)その他の身体疾患による休職	人 (人)	人 (人)	人 (人)

※貴社が年度で人数管理をしている場合は年度に置き換えてご記入ください。過去3年間の新規利用人数で、同一者が複数回利用した場合は、のべで計上せず、1人として計上してください。また、疾病別の内訳人数で該当者が「ゼロ」の場合は「0」とご記入ください。同一者が複数の病気を併発している場合は主たる疾病でカウントしてください。疾病が不明で区分けができない場合は「(h)その他の身体疾患による休職」に計上してください。
(注3) ここでの「障害者手帳」とは、身体障害者手帳、精神障害者保健福祉手帳等のことを指します。

付問 26-1：過去3年間に休職した社員（過去3年間の新規利用人数の合計）のなかには、非正社員はいましたか。（○は1つ）

1. いる → 付問 26-1-1：過去3年間に休職した非正社員の人数は何人ですか。
2. いない

人

問 26 の回答例

休職者人数 (合計) の設問(1)、(2) いずれも実績「ゼロ」の場合、「0」とご記入の上、問 27へ

設問(1) :
調査時点現在の休職者人数をお書きください。
回答例では、調査時点で 59 人が休職中となっている例です。
調査時点現在で休職者がいる場合、疾病別の内訳人数についてもご記入ください。

	(1) 調査時点現在の休職者人数	(2) 過去3年間の病気休職制度の新規利用人数 (カッコ内は障害者手帳の取得者数)	(3) 過去3年間に長期休職した社員のうち、退職、復職した人数	
			退職	復職
休職者人数 (以下の(a)～(h)の合計)	59 人	104 人 (28 人)	22 人 (7 人)	29 人 (10 人)
(a)メンタルヘルスによる休職	28 人	62 人 (9 人)	12 人 (1 人)	21 人 (5 人)
(b)がんによる休職	4 人	5 人 (4 人)	1 人 (1 人)	6 人 (6 人)
(c)B型肝炎もしくはC型肝炎による休職	1 人	7 人 (2 人)	0 人 (0 人)	2 人 (2 人)
(d)脳血管疾患による休職	6 人	9 人 (4 人)	0 人 (0 人)	3 人 (1 人)
(e)心疾患による休職	2 人	6 人 (2 人)	2 人 (2 人)	0 人 (0 人)
(f)糖尿病・高血圧等の生活習慣病による休職	5 人	5 人 (0 人)	3 人 (0 人)	0 人 (0 人)
(g)難病による休職	3 人	5 人 (4 人)	1 人 (1 人)	1 人 (1 人)
(h)その他の身体疾患による休職	3 人	5 人 (3 人)	3 人 (2 人)	1 人 (1 人)

付問 26-1 : 過去3年間の休職の新規利用人数の合計のうち、非正社員の人数をお書きください。
回答例の場合、過去3年間の新規発利用人数の合計は 104 人で、非正社員は 3 人のケースが記載されています。

設問(2) :
過去3年間の病気休職制度の新規利用人数をお書きください。
回答例では、過去3年間に 104 人が病気休職制度を利用した例(そのうち、障害者手帳の取得者数は 28 人)が出ています。
新規利用人数がある場合、疾病別の内訳人数についてもご記入ください。

付問 26-1 : 過去3年間に休職した社員(過去3年間の新規利用人数の合計)のうち、非正社員はいましたか。(○は1つ)
1. いる → 付問 26-1-1 : 過去3年間に休職した非正社員の人数は何人でか。
2. いない

3 人

設問(3) :
過去3年間に休職した新規利用人数のうち、現在(調査時点)の退職した人数、復職した人数をそれぞれお書きください(疾病別の内訳を含む)。
回答例では、合計で 104 人の新規利用人数のうち、「退職」が 22 人、「復職」が 29 人のケース(障害者手帳取得者(合計 28 人)については、「退職」が 7 人、「復職」が 10 人)となっています。

(復職)

問 27 : 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は、どうしますか。(○は1つ)

1. 休職期間満了をもって自動的に退職になる
2. 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
3. さらにしばらく様子を見た上で、就業に耐えず、また出勤しなかったりした場合には退職させる
4. ケースにより異なり一概にいけない

問 28：病気休職から復帰する条件はどのようなものですか。(○は1つ)

1. 病気休職前の原職へ復帰できる状態になったとき
2. 原職復帰の見込みがあり、かつ、他の仕事での就業ができる状態になったとき
3. 原職への復帰はできないが、他の仕事での就業ができる状態になったとき
4. すぐには仕事をすることはできないが、医学的に治癒したとされたとき
5. その他 ()

問 29：貴社の復職の判断手順として、以下でもっとも近いものは何ですか。(○は1つ)

1. 主治医の診断書のみで判断している
2. 主治医の診断書をもとに産業医等の意見で判断している
3. 人事部、職場上司、産業医など関係者で構成される復職判定委員会等で判断している
4. その他 ()

問 30：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（リハビリり出社等、制度の名称は問いません）」がありますか（慣行を含む）。（各項目で○は1つ）

	原則として試し出勤を行っている	試し出勤を認めることがある	原則として、試し出勤を認めていない	休職者がいないためわからない
(a)メンタルヘルスの場合	1	2	3	4
(b)その他の身体疾患の場合	1	2	3	4

問 31：復職当初の勤務場所はどのようにすることが多いですか。（各項目で○は1つ）

	原則として休職前の部署	人事部門付とする	より負担の少ない部門に配属する	休職者がいないためわからない
(a)メンタルヘルスの場合	1	2	3	4
(b)その他の身体疾患の場合	1	2	3	4

問 32：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ります。か。（各項目で○は1つ）

	配置転換をすることがよくある	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	休職者がいないためわからない
(a)メンタルヘルスの場合	1	2	3	4
(b)その他の身体疾患の場合	1	2	3	4

（復職支援プログラムの有無）

問 33：貴社には、メンタルヘルスや私傷病に対する「復職支援プログラム」（休業から職場復帰までの流れ（制度や関係者の役割など）をあらかじめ明確にしたもの）がありますか。（○は1つ）

1. ある
2. ない

（復職後の状況）

問 34：病気休職制度の取得を経て復帰した社員は、復職後、元の職場にどの程度復帰していますか。（各項目で○は1つ）

	ほとんどの者が元の職場に復帰している	どちらかという元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	休職者がいないためわからない
(a)メンタルヘルスの場合	1	2	3	4	5
(b)その他の身体疾患の場合	1	2	3	4	5

問 35 : 病気休職制度の取得を経て復帰した社員は、どの程度、再発を繰り返していますか。(各項目で○は1つ)

	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	2～3割が再発を繰り返している	ほとんど再発はない	休職者がいないためわからない
(a)メンタルヘルスの場合	1	2	3	4	5	6
(b)その他の身体疾患の場合	1	2	3	4	5	6

IV 病気の治療と仕事の両立支援の現状と課題について

問 36 : 貴社でメンタルヘルスや私傷病に罹患した者がいた場合、(1)正社員と(2)非正社員では、継続就業の状況として、次にあげるどのパターンが多いと思われますか。対象疾病別にもっとも多いと思われるもの1つに○をつけてください。

(1) 正社員の場合 (対象疾病別にもっとも多いもの1つに○)

		疾病のある者の就業のパターン							当該疾病者を把握していないのでわからない
		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	休職をせずに通院治療等をしながら働き続けている	休職をせずに通院治療等を繰り返している	
(a)メンタルヘルス	→	1	2	3	4	5	6	7	8
(b)がん	→	1	2	3	4	5	6	7	8
(c)B型肝炎もしくはC型肝炎	→	1	2	3	4	5	6	7	8
(d)脳血管疾患	→	1	2	3	4	5	6	7	8
(e)心疾患	→	1	2	3	4	5	6	7	8
(f)糖尿病・高血圧等の生活習慣病	→	1	2	3	4	5	6	7	8
(g)難病	→	1	2	3	4	5	6	7	8
(h)その他の身体疾患	→	1	2	3	4	5	6	7	8

(2) 非正社員の場合 (対象疾病別にもっとも多いもの1つに○)

		疾病のある者の就業のパターン							当該疾病者を把握していないのでわからない	非正社員がいない
		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	休職をせずに通院治療等をしながら働き続けている	休職をせずに通院治療等を繰り返している		
(a)メンタルヘルス	→	1	2	3	4	5	6	7	8	9
(b)がん	→	1	2	3	4	5	6	7	8	9
(c)B型肝炎もしくはC型肝炎	→	1	2	3	4	5	6	7	8	9
(d)脳血管疾患	→	1	2	3	4	5	6	7	8	9
(e)心疾患	→	1	2	3	4	5	6	7	8	9
(f)糖尿病・高血圧等の生活習慣病	→	1	2	3	4	5	6	7	8	9
(g)難病	→	1	2	3	4	5	6	7	8	9
(h)その他の身体疾患	→	1	2	3	4	5	6	7	8	9

問 37 : 過去 3 年間で、貴社では、以下の項目にあげられた疾病の発生状況はどのようになっていますか。

(1) 正社員と (2) 非正社員に分けてお答えください。(各項目に○は 1 つ)

(1) 正社員 (対象疾病別に○は 1 つ)

		過去3年間の疾病の発生状況の変化					わからない
		増えている	やや増えている	ほぼ横ばい	やや減っている	減っている	
(a)メンタルヘルス	→	1	2	3	4	5	6
(b)がん	→	1	2	3	4	5	6
(c) B型肝炎もしくはC型肝炎	→	1	2	3	4	5	6
(d)脳血管疾患	→	1	2	3	4	5	6
(e)心疾患	→	1	2	3	4	5	6
(f)糖尿病・高血圧等の生活習慣病	→	1	2	3	4	5	6
(g)難病	→	1	2	3	4	5	6
(h)その他の身体疾患	→	1	2	3	4	5	6

(2) 非正社員 (対象疾病別に○は 1 つ)

		過去3年間の疾病の発生状況の変化					わからない	非正社員 がいない
		増えている	やや増えている	ほぼ横ばい	やや減っている	減っている		
(a)メンタルヘルス	→	1	2	3	4	5	6	7
(b)がん	→	1	2	3	4	5	6	7
(c) B型肝炎もしくはC型肝炎	→	1	2	3	4	5	6	7
(d)脳血管疾患	→	1	2	3	4	5	6	7
(e)心疾患	→	1	2	3	4	5	6	7
(f)糖尿病・高血圧等の生活習慣病	→	1	2	3	4	5	6	7
(g)難病	→	1	2	3	4	5	6	7
(h)その他の身体疾患	→	1	2	3	4	5	6	7

問 38 : 今後 3 年程度でみて、貴社では、以下の項目にあげられた疾病への対策を経営・労務管理上の重要課題と考えていますか。(各項目に○は 1 つ)

		最重要課題	どちらかといえば重要課題	あまり重要課題ではない	重要課題ではない
(a)メンタルヘルス	→	1	2	3	4
(b)がん	→	1	2	3	4
(c) B型肝炎もしくはC型肝炎	→	1	2	3	4
(d)脳血管疾患	→	1	2	3	4
(e)心疾患	→	1	2	3	4
(f)糖尿病・高血圧等の生活習慣病	→	1	2	3	4
(g)難病	→	1	2	3	4
(h)その他の身体疾患	→	1	2	3	4

(仕事と治療の両立支援の課題)

問 39:メンタルヘルスや私傷病の治療と仕事の両立させるための課題は何ですか。(あてはまるものすべてに○)

1. 休業期間中の給与の保障が困難
2. 傷病手当金などの申請手続きが複雑
3. 産業保健スタッフの活用コストが高い
4. 代替要員の確保が困難
5. 休職者の復帰後の仕事の与え方、配置
6. 上司・同僚の理解が困難 (疾病ごとの配慮に対する情報提供が難しい)
7. 主治医との連携が困難 (医学的情報の入手が難しい)
8. 主治医とのコンタクトで休職者本人の同意を得るのが難しい
9. 疾病にかかわる個人情報管理が困難
10. 再発防止
11. 両立施策の整備方法がわからない
12. 両立支援に関する教育・研修
13. その他 ()

V 貴社の勤務時間制度・年休制度などについて

問 40 : 貴社には(1)以下の(a)～(c)の制度がありますか。(各項目で○は1つ) また、ある場合、(2)メンタルヘルスや私傷病の治療のために利用することができますか。(各項目で○は1つ)

	(1)制度の有無			(2)疾病治療のための制度利用	
	ない	ある		できる	できない
(a)短時間勤務制度	1	2	→	1	2
(b)勤務時間帯への配慮 (所定労働時間の繰り下げ・繰り上げ、フレックスタイム等)	1	2	→	1	2
(c)在宅勤務によるテレワーク	1	2	→	1	2

問 41 : 貴社には、(a)年次有給休暇の時間単位取得制度 (注 4) (時間単位で年休を取得できる制度) や、(b)年次有給休暇の半日年休制度 (半日単位で年休を取得できる制度) がありますか。(各項目で○は1つ) ある場合、それらの制度は非正社員でも取得可能ですか。(各項目で○は1つ)

	(1)制度の有無			(2)非正社員の取得の有無 (○は1つ)			
	ない	ある		すべての非正社員が取得できる	一部の非正社員が取得できる	非正社員は取得できない	非正社員がいない
(a)年休の時間単位取得制度	1	2	→	1	2	3	4
(b)半日年休制度	1	2	→	1	2	3	4

(注 4) 年次有給休暇の時間単位取得制度：平成 20 年の改正労働基準法 (2010 年 4 月 1 日施行) により、労使協定を締結すれば、年 5 日を限度として、時間単位で年次有給休暇を与えることが可能となっています。

(失効年休積立制度)

問 42 : 貴社には、失効した年次有給休暇を積み立て、病気等で長期療養する場合に使える失効年休積立制度がありますか。(○は1つ)

1. ある → 付問 42-1 : 失効した年次有給休暇の年間積立日数の上限はありますか。(○は1つ)
 2. ない
1. 上限がある → (具体的に: 年間 日) (回答例: 年間 10 日)
 2. 上限はない
- 付問 42-2 : 総積立日数に上限はありますか。(○は1つ)
 1. 上限がある → (具体的に: 最大 日) (回答例: 最大 60 日)
 2. 上限はない

VI アンケート結果概要（無料）の送付等について

F 1：本アンケート調査の調査結果がまとまりましたらその調査概要（無料）をお送りしたいと存じますが、ご希望の有無をお教えてください。

1. 希望する ⇒下記の送付・連絡先にご記入ください

2. 希望しない

F 2：当機構では、今後、メンタルヘルスや私傷病の治療と仕事の両立支援にかかわる企業の取り組みについてヒアリング調査を予定しております。ご協力いただける場合には下記に○をしてください。（お伺いする場合にはお電話もしくはメールにてご連絡差し上げます）

1. 協力できる ⇒下記の送付・連絡先にご記入ください

2. 協力できない

<送付・連絡先>

貴社名	
所属部門・役職	
お名前	
所在地	〒
連絡先	電話 : e-mail :

★調査はこれで終わりです。ご回答いただきありがとうございました。

添付の返信用封筒によりご返送ください。★