

第 I 部 調査結果

第1章 調査の概要

1. 調査の趣旨・目的

近年、働き方改革の議論の中で、治療と仕事の両立に係る支援の強化が求められている。当機構では、「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）を踏まえ、がん患者等（がん・心疾患・脳血管疾患・肝炎・糖尿病・難病¹）の就労実態を把握する必要があるため、企業調査を行った。

本調査は、労働基準局安全衛生部、職業安定局の要請研究である。

2. テーマ

「病気の治療と仕事の両立に関する実態調査（企業調査）」

3. 調査対象

信用調査機関が所有するデータベースに登録されている全国の企業から、産業別（16区分）・従業員規模別（6区分）に単純無作為抽出した従業員規模10人以上の企業20,000社（農林漁業、公務に属する企業を除く）。

4. 調査方法

郵送配布、郵送回収

5. 実施期間

2017年10月20日～11月8日

6. 回収数及び回収率

有効回答票 7,471社（有効回答率 37.4%）

7. 結果の集計

回収された調査票のデータは、産業別・規模別に全国の企業数（総務庁統計局「経済センサス」（H26年基礎調査）結果を利用）に一致するように復元を行った。産業別・規模別の調査票送付数、有効回収数とウェイト値、復元された企業数は、図表1-1-1のとおりである。

¹ 「難病」とは、障害者総合支援法の対象疾病にあたるものとしている。本調査の依頼状では、「障害者総合支援法の難治性疾患患者対象疾患名」が参照できるよう難病リストを記載した（難病リストについては、本報告書の資料1に収録）。

図表 1-1-1: 産業別・規模別の調査票送付数、有効回収数とウエイト値、復元された企業数

※規模計(母集団):平成26年経済センサス(総務省)
 ※ウエイト値=母集団比率÷回収比率
 ※復元企業は四捨五入して整数値で表示

規模計	上段左:送付数、下段左:有効回収数、上段右:復元値、下段右:ウエイト値																
	合計	紙業、掘石業、砂利採取業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス業(郵便局、訪問販売など)	サービス業(他に分類されないもの)
575,744	411	58,451	102,263	492	13,674	33,028	126,125	3,596	10,394	17,071	48,543	24,589	16,228	82,057	1,099	37,733	
20,000	386	1,344	1,468	551	1,435	1,396	1,468	1,410	1,283	1,319	1,237	1,244	1,331	1,468	1,250	1,410	
<従業員規模数>																	
3,904	4,880	244	244	792	244	244	244	244	244	244	244	244	244	244	244	244	
2,064	90	3,703884	160	4,952630	104	1,362507	117	1,989138	127	9,091347	122	0,186241	74	1,193815	70	2,274552	
3,597	1,038	81	244	208	1	244	29	244	211	244	27	244	48	244	147	244	
1,227	35	0,022245	103	0,825567	50	0,21281	54	0,538274	74	1,027228	75	2,813252	35	1,382227	95	0,322357	
3,554	790	37	245	166	88	245	25	245	141	245	19	245	40	245	21	245	
1,385	10	0,040226	126	0,347166	121	1,367869	38	0,029026	38	0,029026	61	0,550902	30	1,334391	112	0,191052	
3,521	537	18	245	115	73	245	20	245	88	245	12	245	22	245	15	245	
1,363	6	0,023790	96	0,196807	118	0,371679	19	0,043709	48	0,406589	77	0,557473	38	0,578609	147	0,102133	
3,378	172	5	245	35	25	245	7	245	31	245	4	210	9	216	6	245	
971	1	0,051905	63	0,552624	10	0,25553	43	0,168390	49	0,229600	74	0,413136	103	0,084771	27	0,110058	
2,046	54	1	245	12	21	2	212	11	187	3	72	1	49	2	108	3	
461	0	0,000000	52	0,222842	10	0,07250	43	0,079334	43	0,255300	43	0,079334	43	0,079334	54	0,097562	

8. 統計利用上の注意

- (1) 該当する事項が 0 の場合、「－」で表示した。
- (2) 回収された調査票のデータは、産業別・規模別に全国の企業数（総務庁統計局「経済センサス」（H26 年基礎調査）結果を利用）に一致するように復元を行っている。本報告書の集計値はウェイト調整済みの（重み付けされた）値である。
- (3) 報告書掲載統計表の数値は、表章単位未満を四捨五入した結果である。なお、四捨五入の結果、表章単位に満たない場合は、「0.0」と表示してある。
- (4) 「複数回答」の表示のある統計表は、2 つ以上の複数回答のため百分比は合計すると 100.0 を超える場合がある。

第2章 調査の結果概要

1. 回答企業の属性

回答企業の業種、正社員規模、正社員40代以上比率、正社員の女性比率、創業年——の属性は、図表2-1-1のとおり（図表2-1-1では、復元前と復元後を記載。なお、復元後のn数は、ウェイトバック（補正）の過程で四捨五入した数値を表示しているため、合計は単純に足し上げた数にはならない。また、ウェイトバックを実施しているため、集計結果について、集計表の件数は整数として表示しているが、実際には少数点以下が存在し、四捨五入されている。以後の集計では復元後の集計結果のみを記載する）。

図表2-1-1：回答企業の属性

		復元前		復元後	
		n数	%	n数	%
全 体		7471	100.0	7471	100.0
問1-a. 主たる業種 (SA)	鉱業、採石業、砂利採取業	142	1.9	5	0.1
	建設業	596	8.0	758	10.2
	製造業	617	8.3	1327	17.8
	電気・ガス・熱供給・水道業	231	3.1	6	0.1
	情報通信業	306	4.1	177	2.4
	運輸業、郵便業	444	5.9	429	5.7
	卸売業、小売業	491	6.6	1637	21.9
	金融業、保険業	598	8.0	47	0.6
	不動産業、物品賃貸業	230	3.1	135	1.8
	学術研究、専門・技術サービス業	278	3.7	222	3.0
	宿泊業、飲食サービス業	290	3.9	630	8.4
	生活関連サービス業、娯楽業	198	2.7	319	4.3
	教育、学習支援業	660	8.8	211	2.8
	医療、福祉	698	9.3	1065	14.3
複合サービス事業（郵便局、協同組合など）	569	7.6	14	0.2	
サービス業（他に分類されないもの）	1123	15.0	490	6.6	
問1-b. 正社員規模 (SA)	10～29人	2064	27.6	4879	65.3
	30～49人	1227	16.4	1039	13.9
	50～99人	1385	18.5	790	10.6
	100～299人	1363	18.2	536	7.2
	300～999人	971	13.0	172	2.3
	1000人以上	461	6.2	54	0.7
問1-c. 正社員40代以上比率 (SA)	1割	308	4.1	478	6.4
	2割	474	6.3	492	6.6
	3割	807	10.8	738	9.9
	4割	1037	13.9	844	11.3
	5割	1493	20.0	1237	16.6
	6割以上	3048	40.8	3423	45.8
	無回答	304	4.1	258	3.5
問1-d. 正社員の女性比率 (SA)	1割	2179	29.2	2123	28.4
	2割	1346	18.0	1329	17.8
	3割	1123	15.0	936	12.5
	4割	733	9.8	567	7.6
	5割	553	7.4	641	8.6
	6割以上	1191	15.9	1546	20.7
	無回答	346	4.6	329	4.4
問1-e. 創業（現在から） (SA)	10年以内	454	6.1	531	7.1
	10年超50年以内	4036	54.0	4445	59.5
	50年超（経過）	2847	38.1	2367	31.7
	無回答	134	1.8	128	1.7

2. 産業保健スタッフ、相談体制、健康診断の実施状況

(1) 産業保健スタッフ

調査では、産業保健スタッフ（産業医、保健師、看護師など）の有無（複数回答）について尋ねている。これをまとめたものが図表 2-2-1 である。それによれば、「専属の産業医がいる」が 6.4%、「嘱託の産業医がいる」が 20.5%、「保健師がいる」が 3.1%、「看護師がいる」が 6.9%などとなっている。「産業保健スタッフはいない」は 67.5%となっている。

正社員規模別にみると、「産業保健スタッフはいない」とする割合は、規模が小さくなるほど高くなる傾向にある。一方、「専属の産業医がいる」「嘱託の産業医がいる」「保健師がいる」「看護師がいる」の割合はいずれも、規模が大きくなるほど、高くなる傾向にある。

図表 2-2-1：産業保健スタッフの有無（MA、単位＝％）

		い専 属の 産 業 医 が	い嘱 託 の 産 業 医 が	保 健 師 が い る	看 護 師 が い る	そ の 他	フ 産 業 は い な い 保 健 ス タ フ	無 回 答
全体		6.4	20.5	3.1	6.9	2.1	67.5	0.5
正社員 規模	10～29人	2.7	9.6	1.6	5.2	1.3	81.8	0.5
	30～49人	5.9	20.1	2.0	7.2	3.4	65.8	0.8
	50～99人	12.6	48.2	3.1	8.2	3.3	33.9	0.3
	100～299人	21.1	61.2	9.0	12.9	4.1	15.6	0.6
	300～999人	28.6	63.5	21.4	16.9	4.0	7.1	0.4
	1000人以上	42.3	66.4	44.8	37.1	9.6	3.9	0.1
業種	鉱業、採石業、砂利採取業	0.4	14.3	1.0	1.8	1.3	83.6	-
	建設業	2.9	10.7	0.4	0.2	1.9	84.6	0.0
	製造業	7.7	25.4	3.7	3.8	1.1	65.1	0.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	7.7	38.7	8.3	3.0	1.2	53.7	-
	情報通信業	6.3	24.9	4.5	1.3	3.4	65.8	0.5
	運輸業、郵便業	5.3	25.2	2.9	0.8	4.2	64.3	1.0
	卸売業、小売業	3.1	16.4	2.1	1.0	0.9	77.9	0.6
	金融業、保険業	11.4	32.5	9.4	2.4	2.1	54.1	0.1
	不動産業、物品賃貸業	4.4	23.6	1.6	1.0	0.7	71.7	-
	学術研究、専門・技術サービス業	3.3	19.9	1.5	2.1	1.5	74.9	0.1
	宿泊業、飲食サービス業	6.3	18.0	1.5	1.3	0.3	73.8	1.0
	生活関連サービス業、娯楽業	7.1	21.5	0.6	1.1	2.5	69.1	-
	教育、学習支援業	6.3	30.6	7.5	11.8	6.3	54.9	0.2
	医療、福祉	12.4	19.7	6.0	36.1	5.1	43.6	0.7
	複合サービス業（郵便局、協同組合など）	13.2	49.1	6.0	1.0	2.1	36.3	-
	サービス業（他に分類されないもの）	7.6	27.2	4.5	2.1	1.6	62.4	0.3

次に、産業保健スタッフがいる企業（「専属の産業医がいる」「嘱託の産業医がいる」「保健師がいる」「看護師がいる」「その他」のいずれかを選択した企業）において、産業保健スタッフの社員に対するサポート内容（複数回答）を尋ねたところ、「健康診断等の結果を踏まえたフォローアップ」が 73.1%ともっとも多く、次いで、「社員からの相談受付」（56.3%）、「職場環境整備に関する人事部門・上司への助言」（35.0%）、「長時間労働者等の健康指導」（34.5%）、「休職や復職にあたっての面談」（31.8%）、「医療機関（主治医等）との連絡・情

報交換」(25.0%)、「休職者に対する定期的な面談やフォロー」(17.6%)などとなっている。「とくにサポートは行っていない」(8.7%)は少数である。

正社員規模別にみると、具体的なサポート項目については、おおむね規模が大きくなるほどいずれの割合も高くなる傾向にある(図表 2-2-2)。

図表 2-2-2：産業保健スタッフの社員に対するサポート内容 (MA、単位=%)

	社員からの相談受付	長時間労働者等の健康指導	健康診断等の結果を踏まえたフォローアップ	面談や復職にあたっての	休職者に対する定期的な面談やフォロー	医療機関(主治医等)との連絡・情報交換	職場環境整備に関する人	その他	とくにサポートは行っていない	無回答	
全体	56.3	34.5	73.1	31.8	17.6	25.0	35.0	3.0	8.7	0.5	
正社員規模	10～29人	49.4	21.5	66.6	19.5	10.9	23.9	26.5	2.2	11.2	0.4
	30～49人	53.9	25.4	67.0	24.1	13.4	20.8	29.2	4.1	14.2	0.6
	50～99人	57.2	33.2	77.8	27.7	13.2	22.0	33.8	3.2	6.0	0.7
	100～299人	62.3	49.7	79.8	46.8	26.8	25.3	44.7	3.4	5.6	0.4
	300～999人	70.4	69.4	81.5	69.1	37.7	38.2	57.7	2.4	2.7	0.3
	1000人以上	83.0	86.3	88.0	83.3	59.2	58.0	72.6	5.2	2.3	-
業種	鉱業、採石業、砂利採取業	50.9	29.2	68.9	16.4	13.7	14.0	23.8	2.7	13.8	5.0
	建設業	51.2	34.2	74.8	20.4	12.1	17.6	19.4	2.0	10.5	1.5
	製造業	53.5	49.4	80.9	37.0	22.8	25.4	38.3	3.8	6.0	-
	電気・ガス・熱供給・水道業	66.4	49.4	83.7	48.0	29.2	29.3	46.3	5.4	4.6	0.7
	情報通信業	71.1	68.1	78.0	67.9	38.4	33.3	57.9	2.9	5.9	0.9
	運輸業、郵便業	49.3	40.6	82.0	28.1	15.3	19.4	29.1	2.4	5.3	0.9
	卸売業、小売業	51.6	23.6	71.4	27.6	14.1	19.7	29.2	2.1	10.1	-
	金融業、保険業	69.6	49.8	80.2	49.6	29.5	30.4	52.4	3.8	5.3	0.3
	不動産業、物品賃貸業	66.5	57.2	80.0	43.9	24.3	29.4	50.0	6.7	2.9	-
	学術研究、専門・技術サービス業	70.4	61.9	90.0	60.7	41.8	25.6	61.3	1.5	2.1	0.8
	宿泊業、飲食サービス業	55.2	44.1	72.5	27.6	11.1	24.5	38.0	0.5	6.6	0.3
	生活関連サービス業、娯楽業	44.5	26.6	65.9	22.3	8.0	12.8	25.3	1.4	12.0	-
	教育、学習支援業	53.5	19.5	62.5	23.6	13.5	28.3	31.2	1.0	16.0	0.3
	医療、福祉	61.6	16.9	65.6	25.4	14.0	30.1	34.1	4.7	10.9	1.0
	複合サービス業(郵便局、協同組合など)	46.9	45.0	73.6	39.6	19.8	19.3	32.6	4.2	6.3	0.5
	サービス業(他に分類されないもの)	60.2	48.3	73.5	45.1	24.4	27.9	39.6	2.3	7.9	0.4

※産業保健スタッフがいる企業(「専属の産業医がいる」「嘱託の産業医がいる」「保健師がいる」「看護師がいる」「その他」のいずれかを選択した企業)を対象に集計。

(2)相談体制

調査では、「私傷病に罹患した社員から、治療と仕事との両立に関する相談を受け付けているか」(複数回答)と尋ねている。これをまとめたものが図表 2-2-3 である。それによれば、「社外の相談専用窓口で受け付けている」が 3.0%、「社内の相談専用窓口で受け付けている」が 4.7%、「人事・労務担当者が受け付けている」が 56.5%となっており、「特段、相談は受け付けていない」は 36.3%となっている。

正社員規模別にみると、「特段、相談は受け付けていない」とする割合は規模が小さくなるほど高くなる。一方、規模が大きくなるほど、「社内の相談専用窓口で受け付けている」「社

外の相談専用窓口で受け付けている」などとする割合が高くなる。

図表 2-2-3：治療と仕事との両立に関する相談体制（MA、単位＝％）

		で社 受外 けの 相 談 専 用 窓 口	で社 受内 けの 相 談 専 用 窓 口	受 人 事 付 ・ 労 務 担 当 者 が	て特 段、 い な い 相 談 は 受 付 け	無 回 答
全体		3.0	4.7	56.5	36.3	3.8
正社員 規模	10～29人	2.1	2.7	47.8	45.0	4.7
	30～49人	2.1	5.1	66.1	26.6	3.6
	50～99人	3.6	6.2	74.4	19.8	1.3
	100～299人	5.5	11.6	80.2	13.3	1.3
	300～999人	12.7	18.9	83.2	7.0	0.9
	1000人以上	28.3	34.0	78.8	5.1	1.6
業種	鉱業、採石業、砂利採取業	1.7	4.7	51.9	43.2	3.3
	建設業	1.7	2.3	52.6	40.2	4.6
	製造業	4.2	3.4	55.7	38.7	3.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	5.9	6.3	58.4	33.3	0.4
	情報通信業	5.6	6.3	66.5	27.1	1.6
	運輸業、郵便業	4.7	4.4	57.8	33.4	3.2
	卸売業、小売業	2.7	2.5	51.1	42.6	3.9
	金融業、保険業	6.4	8.4	64.3	27.5	3.2
	不動産業、物品賃貸業	3.4	4.4	57.4	38.7	1.8
	学術研究、専門・技術サービス業	3.1	6.5	51.5	38.3	6.8
	宿泊業、飲食サービス業	2.3	5.6	55.1	36.8	4.5
	生活関連サービス業、娯楽業	0.6	2.5	65.8	30.0	3.7
	教育、学習支援業	1.6	6.4	56.2	33.0	5.8
	医療、福祉	2.0	9.6	64.0	27.0	4.0
	複合サービス業（郵便局、協同組合など）	6.2	5.9	68.7	25.3	3.2
	サービス業（他に分類されないもの）	4.4	6.1	58.9	33.7	3.2

(3)健康診断の実施状況とフォローアップ

①健康診断の実施状況

過去1年間の社員に対する健康診断の実施状況（企業が所属する健康保険組合が行っている場合を含む。複数回答）についてまとめたものが図表 2-2-4 である。それによれば、「定期健康診断」は 96.2%とほとんどの企業が実施している。そのほかの健康診断については、「人間ドック」が 16.6%、「がん検診」が 9.7%、「肝炎ウイルス検査」が 3.8%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、いずれの健康診断の実施割合も高くなる。

図表 2-2-4：過去1年間の社員に対する健康診断の実施状況（MA、単位＝％）

		定期健康診断	がん検診	人間ドック	査肝炎ウイルス検	し以上のいないずれも	無回答
全体		96.2	9.7	16.6	3.8	2.2	0.3
正社員規模	10～29人	94.9	7.2	11.6	2.6	3.2	0.3
	30～49人	98.5	9.3	16.7	3.7	0.5	0.3
	50～99人	98.8	13.2	25.2	4.9	0.8	0.1
	100～299人	99.0	19.1	35.5	8.3	0.5	0.3
	300～999人	99.8	26.9	46.6	15.0	-	0.2
	1000人以上	99.9	43.9	57.9	16.8	-	0.1
業種	鉱業、採石業、砂利採取業	95.9	9.0	15.9	4.2	1.6	-
	建設業	97.8	7.0	11.8	1.6	1.0	-
	製造業	97.2	9.8	14.5	2.3	1.5	0.5
	電気・ガス・熱供給・水道業	98.4	18.3	38.1	9.0	0.4	-
	情報通信業	98.2	9.2	47.6	3.9	0.8	-
	運輸業、郵便業	98.1	8.2	11.9	1.6	0.9	0.2
	卸売業、小売業	94.6	8.9	17.2	3.5	3.0	0.6
	金融業、保険業	94.9	20.2	59.4	5.3	0.8	0.1
	不動産業、物品賃貸業	94.6	9.4	34.8	1.9	0.9	-
	学術研究、専門・技術サービス業	96.5	13.6	26.3	2.9	1.0	1.1
	宿泊業、飲食サービス業	93.9	8.5	12.5	0.8	5.8	0.1
	生活関連サービス業、娯楽業	94.5	8.4	10.2	1.9	4.4	-
	教育、学習支援業	98.9	10.3	23.3	1.6	-	0.0
	医療、福祉	97.5	12.3	11.0	12.2	1.1	0.1
	複合サービス業（郵便局、協同組合など）	97.7	22.6	54.3	10.0	1.2	-
	サービス業（他に分類されないもの）	94.8	11.0	24.0	2.4	4.0	0.1

②定期健康診断等の後のフォローアップ状況

調査では、「定期健康診断等の後に、異常の所見が出ている社員に対するフォローアップ状況（治療開始の促しや治療状況の把握）」について尋ねている。これをまとめたものが図表 2-2-5 である。それによれば、「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」（28.5%）、「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」（8.2%）、「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」（24.9%）となっており、「特段にフォローアップはしていない」は 36.4%となっている。

正社員規模別にみると、おおむね規模が小さくなるほど、「特段にフォローアップはしていない」「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」の割合は高くなる。その一方で、規模が大きくなるほど、「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」などの割合が高くなる傾向にある。

図表 2-2-5：定期健康診断等の後のフォローアップ状況（SA、単位＝％）

		ア フ ツ と し て い る フ ォ ロ ー	な つ て 携 帯 し て い る フ ォ ロ ー	会 社 人 事 部 が 主 体 と す る フ ォ ロ ー	主 体 と な つ て い る フ ォ ロ ー	産 業 保 健 ス タ フ 等 が 主 体 と な つ て い る フ ォ ロ ー	外 の 組 織 を 主 体 と し て い る フ ォ ロ ー	健 康 保 険 組 合 な ど の 社 会 組 織 を 主 体 と し て い る フ ォ ロ ー	特 段 に フ ォ ロ ー ア ッ プ し て い ない フ ォ ロ ー ア ッ プ	無 回 答
全体		28.5	8.2	24.9	36.4	2.0				
正社員 規模	10～29人	22.7	5.2	25.9	43.8	2.4				
	30～49人	30.0	8.3	28.4	31.8	1.5				
	50～99人	44.4	12.1	21.4	21.3	0.9				
	100～299人	49.0	19.6	18.5	11.9	1.0				
	300～999人	48.1	27.3	16.1	8.1	0.5				
	1000人以上	33.0	49.0	11.5	5.9	0.5				
業種	鉱業、採石業、砂利採取業	23.8	2.2	25.4	45.7	2.9				
	建設業	30.2	4.6	27.9	36.2	1.1				
	製造業	30.5	9.3	27.0	31.7	1.4				
	電気・ガス・熱供給・水道業	40.5	15.1	21.8	21.9	0.8				
	情報通信業	33.4	6.2	32.5	27.1	0.8				
	運輸業、郵便業	37.8	6.7	23.4	28.7	3.5				
	卸売業、小売業	23.8	4.5	26.9	42.9	1.9				
	金融業、保険業	33.9	8.4	33.2	22.9	1.7				
	不動産業、物品賃貸業	30.0	4.1	25.2	39.6	1.1				
	学術研究、専門・技術サービス業	24.7	8.7	25.1	41.4	0.1				
	宿泊業、飲食サービス業	28.4	3.9	19.9	44.4	3.3				
	生活関連サービス業、娯楽業	29.8	3.4	20.8	41.7	4.3				
	教育、学習支援業	19.8	13.2	28.2	37.5	1.3				
	医療、福祉	29.2	19.1	19.2	30.5	1.9				
	複合サービス業（郵便局、協同組合など）	34.9	7.9	37.5	19.0	0.8				
	サービス業（他に分類されないもの）	28.6	8.4	25.7	34.9	2.3				

3. 長期の病気治療のための病気休職制度

(1)病気休職制度

①病気休職制度の有無

調査では、「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職・休業制度は除く）がありますか（以下、「病気休職制度」²と表記）」と尋ねている。これをまとめたものが図表 2-3-1 である。それによれば、病気休職制度が「ある」とする割合は、65.6% となっている。

これを正社員規模別にみると、規模が大きくなるほど病気休職制度が「ある」とする割合が高くなる。

² 本調査では、「病気休職制度」について、「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（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」などと定義している。

図表 2-3-1：病気休職制度の有無（SA、単位＝％）

		ある	ない	無回答
全体		65.6	33.1	1.2
正社員規模	10～29人	58.0	40.5	1.5
	30～49人	72.5	26.5	1.0
	50～99人	80.4	18.7	0.9
	100～299人	88.1	11.4	0.5
	300～999人	91.8	8.2	-
	1000人以上	95.2	4.8	-
業種	鉱業、採石業、砂利採取業	51.8	47.0	1.2
	建設業	55.6	42.7	1.7
	製造業	62.5	35.3	2.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	80.7	18.5	0.8
	情報通信業	80.2	18.5	1.3
	運輸業、郵便業	64.3	35.5	0.2
	卸売業、小売業	62.1	36.5	1.4
	金融業、保険業	86.1	12.7	1.2
	不動産業、物品賃貸業	72.2	27.8	-
	学術研究、専門・技術サービス業	79.7	20.3	-
	宿泊業、飲食サービス業	54.8	44.2	1.1
	生活関連サービス業、娯楽業	70.1	29.9	-
	教育、学習支援業	77.7	21.2	1.1
	医療、福祉	73.4	25.7	0.9
	複合サービス業（郵便局、協同組合など）	83.8	15.7	0.5
	サービス業（他に分類されないもの）	75.4	23.8	0.9

②休職期間中の収入

調査では、「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³）は支給されますか」と尋ねている。これをまとめたものが図表 2-3-2 である。それによれば、「支給されない」が 73.3%、「支給される」が 24.4%となっている。

次に、調査では、「貴社では、①傷病手当金の受給勧奨を行っていますか。また、②傷病手当付加金がありますか」と尋ねている。これらをまとめたものが図表 2-3-3 である。それによれば、①傷病手当金の受給勧奨については、「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）」が 68.3%となっており、「前例がないのでわからない」が 25.6%、「受給勧奨していない」が 4.7%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、傷病手当金の「受給勧奨している」とする割合が高く、規模が小さくなるほど、「前例がないのでわからない」の割合が高い。いずれの規模も「受給勧奨していない」は少数である。規模が小さくなるほど、「前例がないのでわからない」とする割合が高まるが、「受給勧奨していない」企業が少数であることから、休職者が発生した場合に「受給勧奨している」企業が多いことが示唆される。

次に、②傷病手当付加金の有無については、「ある」とする企業が 15.0%となっている。正社員規模別にみると、おおむね規模が大きくなるほど、「ある」とする割合が高くなる。

³ 本調査では、「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」と注記している。

図表 2-3-2 : 病気休職期間中の月例賃金の支給状況 (SA、単位=%)

		ない支給され	る支給され	無回答
全体		73.3	24.4	2.3
正社員規模	10~29人	70.8	26.0	3.2
	30~49人	78.3	20.8	0.8
	50~99人	79.3	20.1	0.6
	100~299人	78.9	20.5	0.6
	300~999人	73.7	26.2	0.2
	1000人以上	57.9	41.3	0.7
業種	鉱業、採石業、砂利採取業	82.7	16.1	1.2
	建設業	73.2	25.2	1.5
	製造業	79.0	16.5	4.5
	電気・ガス・熱供給・水道業	61.2	38.4	0.4
	情報通信業	75.0	23.5	1.5
	運輸業、郵便業	76.7	21.5	1.8
	卸売業、小売業	70.4	26.7	2.9
	金融業、保険業	43.3	56.2	0.5
	不動産業、物品賃貸業	67.5	27.8	4.7
	学術研究、専門・技術サービス業	72.2	26.8	1.0
	宿泊業、飲食サービス業	79.9	18.7	1.4
	生活関連サービス業、娯楽業	81.4	16.9	1.8
	教育、学習支援業	49.8	48.8	1.4
	医療、福祉	73.6	25.6	0.9
	複合サービス業 (郵便局、協同組合など)	54.5	44.6	0.8
	サービス業 (他に分類されないもの)	65.0	33.2	1.8

図表 2-3-3 : 傷病手当金、傷病手当付加金の有無 (SA、単位=%)

		①傷病手当金の受給奨励(SA)				②傷病手当付加金の有無(SA)			
		支給受給した(手続を代)	受給奨励してない	前例がないのでわ	無回答	ある	ない	前例がないのでわ	無回答
全体		68.3	4.7	25.6	1.4	15.0	47.1	36.4	1.6
正社員規模	10~29人	59.8	5.4	33.1	1.8	13.7	40.5	43.9	1.9
	30~49人	76.1	3.3	19.8	0.8	13.6	54.3	31.3	0.8
	50~99人	86.9	3.3	9.4	0.3	15.8	60.1	22.7	1.5
	100~299人	92.5	3.2	3.4	0.8	19.1	68.9	11.4	0.6
	300~999人	94.8	3.8	0.8	0.6	31.6	61.2	5.9	1.2
	1000人以上	94.0	5.4	0.4	0.2	52.7	42.5	3.4	1.4
業種	鉱業、採石業、砂利採取業	74.9	1.7	23.4	-	12.7	56.5	30.0	0.8
	建設業	64.0	3.9	31.1	1.0	12.5	36.1	49.2	2.2
	製造業	77.1	2.3	19.3	1.2	15.4	50.3	33.0	1.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	60.3	7.6	31.4	0.8	16.3	52.0	28.6	3.1
	情報通信業	75.1	3.3	21.6	-	18.5	53.9	27.6	-
	運輸業、郵便業	72.8	4.7	21.9	0.7	17.8	49.2	31.4	1.6
	卸売業、小売業	60.5	5.2	31.4	2.9	14.6	44.4	39.1	2.0
	金融業、保険業	62.9	6.2	30.8	0.1	25.1	40.0	34.7	0.1
	不動産業、物品賃貸業	62.8	6.4	29.9	0.9	12.9	49.8	36.4	0.9
	学術研究、専門・技術サービス業	64.7	7.1	27.9	0.4	9.9	48.3	41.4	0.4
	宿泊業、飲食サービス業	69.2	4.6	24.3	1.9	11.9	49.6	34.7	3.7
	生活関連サービス業、娯楽業	73.9	7.3	18.8	-	17.0	54.5	28.6	-
	教育、学習支援業	66.5	4.9	27.3	1.3	45.5	22.1	31.0	1.4
	医療、福祉	70.2	6.0	23.3	0.6	10.4	52.5	36.0	1.1
	複合サービス業 (郵便局、協同組合など)	79.0	6.3	14.4	0.3	9.1	59.1	30.0	1.8
	サービス業 (他に分類されないもの)	66.4	5.2	27.5	0.9	16.4	49.3	33.3	1.0

③休職期間

調査では、休職期間（欠勤期間を含む）について、①雇用保障期間（解雇や退職にならない期間）と②所得補償期間（賃金や傷病手当金、傷病手当付加金の休養給付などが支給されている期間）に分けて、「貴社の①雇用保障期間の上限と②所得補償期間の上限」について尋ねている。

①雇用保障期間の上限をまとめたものが図表 2-3-4 である。それによれば、「6 ヶ月超から 1 年まで」が 19.0% ともっとも割合が高く、次いで、「3 ヶ月超から 6 ヶ月まで」（13.9%）、「1 年超から 1 年 6 ヶ月まで」（11.4%）、「1 ヶ月超から 3 ヶ月まで」（11.0%）などとなっている。「上限なし」は 8.2% となっている。「1 年超・計」（「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」の合計）は 36.7% となっている。

「1 年超・計」の割合を正社員規模別にみると、規模が大きくなるほど高くなる。なお、「上限なし」の割合は、おおむね規模が小さくなるほど、わずかではあるが高くなる。

図表 2-3-4：休職期間での雇用保障期間の上限（SA、単位＝％）

	雇用保障期間の上限											1 年超・計
	1 ヶ月以下	3 ヶ月超から 6 ヶ月まで	6 ヶ月超から 1 年まで	1 年 6 ヶ月超から 2 年まで	2 年 6 ヶ月超から 3 年まで	3 年超	上限なし	無回答				
全体	4.8	11.0	13.9	19.0	11.4	7.4	1.9	6.0	1.8	8.2	14.6	36.7
正社員規模												
10～29人	6.5	13.2	15.4	18.5	7.6	4.8	1.0	5.6	1.1	8.8	17.7	28.9
30～49人	2.5	9.0	12.2	21.6	15.0	10.2	1.7	4.9	1.4	8.4	13.1	41.6
50～99人	1.5	6.9	12.9	20.5	17.2	11.8	3.3	6.8	2.4	9.2	7.4	50.7
100～299人	0.9	4.4	8.9	19.0	26.8	14.6	5.9	7.3	4.1	3.6	4.5	62.3
300～999人	0.2	2.0	6.2	15.6	23.2	17.2	10.0	11.8	7.6	1.5	4.7	71.3
1000人以上	0.4	1.2	2.3	5.8	15.1	18.0	12.4	22.9	19.0	1.2	1.7	88.6
業種												
鉱業、採石業、砂利採取業	8.2	5.3	13.2	12.7	11.7	7.1	5.4	1.8	-	12.2	22.3	38.2
建設業	6.9	11.0	14.3	17.2	9.8	8.2	1.3	3.9	0.4	9.5	17.5	33.1
製造業	2.1	12.8	11.1	20.9	14.0	8.5	2.5	4.3	2.1	6.4	15.3	37.8
電気・ガス・熱供給・水道業	2.4	3.3	6.6	16.9	11.7	16.7	9.9	12.0	6.7	6.5	7.4	63.5
情報通信業	1.4	13.4	18.1	17.9	12.2	8.9	3.2	3.8	4.1	11.9	5.2	44.1
運輸業、郵便業	7.9	8.7	13.4	20.5	14.2	5.2	1.4	4.2	1.2	8.9	14.5	35.1
卸売業、小売業	3.7	8.9	17.2	23.1	8.5	6.7	1.1	6.6	1.9	6.0	16.2	30.8
金融業、保険業	2.9	4.1	4.3	13.5	8.8	15.1	8.0	14.1	17.0	3.9	8.5	66.9
不動産業、物品賃貸業	10.2	8.8	9.0	13.5	8.9	7.5	2.7	10.1	5.2	7.1	16.9	41.5
学術研究、専門・技術サービス業	1.7	13.2	18.4	19.4	13.7	8.0	5.9	4.7	2.6	7.2	5.0	42.1
宿泊業、飲食サービス業	7.9	11.9	18.5	6.8	15.7	5.7	1.8	4.5	0.4	11.7	15.2	39.8
生活関連サービス業、娯楽業	3.5	11.5	14.3	18.9	9.2	7.5	1.3	4.5	0.3	15.9	13.1	38.7
教育、学習支援業	3.2	8.9	11.2	18.6	10.0	9.5	3.0	13.1	2.9	6.6	13.0	45.1
医療、福祉	7.1	13.1	10.1	19.7	10.4	6.5	1.1	7.9	1.1	8.5	14.6	35.5
複合サービス業（郵便局、協同組合など）	1.0	1.3	3.8	12.2	17.5	22.3	13.2	12.6	4.1	5.3	6.7	75.0
サービス業（他に分類されないもの）	4.2	9.0	12.4	18.5	12.6	7.8	3.2	9.1	3.1	8.3	11.7	44.1

※「1年超・計」は、「1年超から1年6ヵ月まで」「1年6ヵ月超から2年まで」「2年超から2年6ヵ月まで」「2年6ヵ月超から3年まで」「3年超」「上限なし」の合計。

一方、②所得補償期間の上限をまとめたものが図表 2-3-5 である。所得補償期間では、「1 ヶ月以下」が 20.3% ともっとも割合が高く、次いで、「1 年超から 1 年 6 ヶ月まで」（13.6%）、「1 ヶ月超から 3 ヶ月まで」（13.4%）、「6 ヶ月超から 1 年まで」（12.0%）、「3 ヶ月超から 6

ヵ月まで」(9.6%)などとなっている。「1年超・計」(「1年超から1年6ヵ月まで」「1年6ヵ月超から2年まで」「2年超から2年6ヵ月まで」「2年6ヵ月超から3年まで」「3年超」「上限なし」の合計)は23.8%となっている。

「1年超・計」の割合を正社員規模別にみると、規模が大きくなるほど高くなる。

図表 2-3-5：休職期間での所得補償期間の上限 (SA、単位=%)

	所得補償期間の上限											1年超・計
	1ヵ月以下	3ヵ月超から	6ヵ月超から	1年超から	1年6ヵ月超から	1年6ヵ月超から1年6ヵ月超から1年6ヵ月超から	1年6ヵ月超から1年6ヵ月超から1年6ヵ月超から	1年6ヵ月超から1年6ヵ月超から1年6ヵ月超から	1年6ヵ月超から1年6ヵ月超から1年6ヵ月超から	1年6ヵ月超から1年6ヵ月超から1年6ヵ月超から	1年6ヵ月超から1年6ヵ月超から1年6ヵ月超から	
全体	20.3	13.4	9.6	12.0	13.6	3.9	0.7	1.5	0.6	3.5	20.9	23.8
正社員規模												
10～29人	21.9	15.3	10.1	11.1	8.9	2.9	0.2	1.2	0.4	3.9	24.2	17.5
30～49人	18.4	11.5	8.3	13.2	15.8	5.3	0.5	1.3	0.5	3.9	21.3	27.3
50～99人	20.0	10.5	10.4	13.8	22.3	4.9	1.3	1.9	0.5	2.9	11.6	33.8
100～299人	14.6	8.1	7.4	14.7	32.9	5.9	2.2	2.2	1.1	1.2	9.6	45.5
300～999人	8.8	4.8	7.0	14.8	32.9	9.7	5.5	5.5	2.3	0.4	8.2	56.3
1000人以上	5.8	4.6	3.2	8.5	25.9	12.7	8.1	15.0	8.3	0.1	7.8	70.1
業種												
鉱業、採石業、砂利採取業	23.3	9.5	7.4	7.0	11.0	2.5	0.4	1.0	-	6.9	30.9	21.8
建設業	19.6	16.2	9.6	11.4	9.9	3.5	0.4	2.2	0.1	4.0	23.3	20.1
製造業	15.9	10.6	9.0	14.1	17.8	4.6	0.5	1.2	0.6	2.8	23.0	27.5
電気・ガス・熱供給・水道業	18.4	9.1	11.5	8.8	20.3	8.1	4.7	5.7	2.5	1.4	9.5	42.7
情報通信業	18.1	14.4	12.7	11.6	16.6	6.0	2.5	1.3	1.6	4.8	10.4	32.8
運輸業、郵便業	22.6	10.6	9.2	11.2	15.2	1.9	0.6	0.8	0.7	4.7	22.7	23.9
卸売業、小売業	20.8	14.3	10.6	11.7	11.8	3.8	0.4	1.1	0.6	2.8	22.0	20.5
金融業、保険業	10.1	8.0	9.5	12.4	17.9	9.9	6.3	7.3	5.1	1.6	11.9	48.1
不動産業、物品賃貸業	16.6	12.2	7.6	9.5	11.7	10.1	2.1	1.7	1.6	1.6	25.3	28.8
学術研究、専門・技術サービス業	23.9	14.4	12.4	12.4	16.5	3.6	0.8	2.9	1.5	3.3	8.2	28.6
宿泊業、飲食サービス業	27.3	12.8	13.7	5.2	14.0	2.1	0.3	0.4	0.1	4.2	19.8	21.1
生活関連サービス業、娯楽業	21.2	12.9	9.1	13.2	12.8	3.8	-	1.3	-	7.7	18.0	25.6
教育、学習支援業	14.3	14.2	10.0	14.1	12.4	6.7	2.6	5.6	1.8	2.9	15.5	32.0
医療、福祉	22.6	15.6	5.8	14.1	11.7	2.6	0.2	1.1	0.2	3.4	22.7	19.2
複合サービス業(郵便局、協同組合など)	8.5	8.4	9.0	10.6	21.9	15.1	6.1	6.5	1.8	1.3	10.8	52.7
サービス業(他に分類されないもの)	18.6	12.9	9.5	12.4	15.1	5.1	1.7	3.0	1.0	3.0	17.9	28.9

※「1年超・計」は、「1年超から1年6ヵ月まで」「1年6ヵ月超から2年まで」「2年超から2年6ヵ月まで」「2年6ヵ月超から3年まで」「3年超」「上限なし」の合計。

(2)失効年休積立制度

調査では、失効した年次有給休暇を積み立てて、病気等で長期療養する場合に使える失効年休積立制度⁴の有無及び、失効年休積立制度が「ある」とする企業において、総積立日数の上限の有無、総積立日数に「上限はある」とする企業の総積立日数の上限日数について尋ねている。これらをまとめたものが図表 2-3-6 である。

それによれば、まず、「①失効年休積立制度」が「ある」とする割合は 11.6%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、失効年休積立制度が「ある」とする割合が高くなる。

次に、失効年休積立制度が「ある」とする企業について、「②総積立日数の上限の有無」

⁴ 病気休職制度や傷病休暇制度との混同を避けるため、調査票では、病気休職制度(欠勤期間含む)や傷病休暇制度(特別休暇)とは別の制度と注記している。

を尋ねたところ、「上限はある」とする割合は65.8%⁵となっている。

総積立日数に「上限はある」とする企業について、「③総積立日数の上限日数」を尋ねたところ、「11～20日まで」が28.9%ともっとも割合が高く、次いで、「31～40日まで」が27.4%、「51日以上」⁶が17.0%などとなっている。

図表 2-3-6：失効年休積立制度及び、制度がある場合の総積立日数の上限及び上限日数
(SA、単位=%)

	①失効年休積立制度の有無			失効年休積立制度が「ある」企業									
	ある	ない	無回答	②総積立日数の上限の有無			③総積立日数の上限の日数						
				上限がない	上限はある	無回答	10日まで	11～20日	21～30日	31～40日	41～50日	51日以上	無回答
全体	11.6	82.5	5.9	3.7	65.8	30.5	6.3	28.9	11.2	27.4	5.8	17.0	3.4
正社員													
規模													
10～29人	9.7	83.5	6.9	4.8	58.6	36.6	9.8	31.3	10.0	26.4	3.8	13.8	4.9
30～49人	9.9	84.2	5.9	1.6	65.7	32.7	1.1	42.6	7.8	34.2	3.9	8.3	2.1
50～99人	10.7	85.7	3.6	4.7	78.1	17.2	4.0	21.2	14.7	25.2	11.0	21.4	2.5
100～299人	21.7	76.6	1.7	1.8	75.2	23.0	3.5	22.6	11.9	31.0	7.4	21.5	2.2
300～999人	38.4	58.9	2.7	1.9	76.4	21.7	4.1	23.5	16.8	21.6	6.2	27.3	0.6
1000人以上	53.1	43.6	3.2	1.9	84.7	13.4	1.6	19.5	10.8	24.5	12.4	28.5	2.7
業種													
鉱業、採石業、砂利採取業	16.1	81.8	2.1	14.5	58.9	26.6	-	21.8	17.4	34.5	4.4	21.8	-
建設業	6.9	86.8	6.2	9.1	47.6	43.3	1.1	31.1	7.0	13.3	4.4	27.1	15.9
製造業	15.3	79.0	5.7	0.6	69.4	30.0	8.7	18.9	12.1	32.7	9.3	17.4	0.8
電気・ガス・熱供給・水道業	42.1	52.7	5.9	-	68.5	31.5	7.1	18.9	15.8	22.7	14.5	21.0	-
情報通信業	15.0	79.8	5.2	0.3	68.6	31.1	0.4	31.1	17.7	17.8	4.1	28.4	0.4
運輸業、郵便業	8.6	83.6	7.9	2.0	76.3	21.6	1.1	31.0	5.7	17.5	13.7	20.3	10.8
卸売業、小売業	12.5	79.7	7.8	0.8	60.1	39.1	9.9	24.9	10.7	35.8	1.5	15.6	1.6
金融業、保険業	34.0	63.7	2.9	5.3	78.1	16.6	-	23.0	8.6	17.2	8.8	40.0	2.3
不動産業、物品賃貸業	16.8	78.6	4.6	2.9	80.8	16.2	-	21.2	10.1	30.9	4.8	23.8	9.3
学術研究、専門・技術サービス業	13.6	83.4	3.0	0.5	81.6	17.9	1.5	38.5	1.0	20.7	12.4	25.9	-
宿泊業、飲食サービス業	9.2	85.2	5.6	-	66.3	33.7	-	39.5	12.0	38.4	4.3	4.6	1.2
生活関連サービス業、娯楽業	8.7	86.7	4.6	11.4	48.1	40.5	-	29.9	21.3	12.8	10.4	4.3	21.3
教育、学習支援業	9.1	86.8	4.1	5.0	69.4	25.6	9.2	28.9	1.6	41.8	1.3	17.2	-
医療、福祉	9.0	85.4	5.6	13.0	62.2	24.8	13.2	47.1	18.5	10.7	1.7	3.1	5.9
複合サービス業（郵便局、協同組合など）	16.0	81.7	2.9	1.3	75.3	23.5	1.2	29.6	4.5	32.7	4.8	27.2	-
サービス業（他に分類されないもの）	14.6	82.6	2.8	7.1	74.3	18.6	2.4	33.7	9.3	24.2	5.2	24.4	0.7

※「②総積立日数の上限の有無」は、失効年休積立制度が「ある」企業を対象に集計。「③総積立日数の上限の日数」は、総積立日数の上限で「上限はある」とする企業を対象に集計。

(3) 傷病休暇制度（特別休暇）

調査では、年次有給休暇以外で利用できる、傷病休暇制度（特別休暇）⁷の有無について尋ねている。これをまとめたものが図表 2-3-7 である。それによれば、傷病休暇制度（特別休

⁵ 本設問（総積立日数の上限の有無）は無回答が30.5%と高いことに留意。

⁶ 調査票では、選択肢「51日以上」について、具体的な日数の記入を求めている。それによれば、「51日以上」の企業における平均値は70.58日（標準偏差29.12）、中央値60日となっている。

⁷ 調査票では、「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。年次有給休暇以外で、病気の治療目的の傷病休暇制度（特別休暇）についてお答えください」などと注記している。病気休職制度（欠勤期間含む）や失効年休積立制度との混同を避けるため、調査票では、病気休職制度（欠勤期間含む）や失効年休積立制度とは別の制度とも注記している。

暇)が「ある」とする割合は24.6%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、傷病休暇制度(特別休暇)が「ある」とする割合が高くなる。

図表 2-3-7 : 傷病休暇制度(特別休暇)の有無(SA、単位=%)

		あ る	な い	無 回 答
全体		24.6	74.0	1.4
正社員 規模	10~29人	22.8	75.4	1.8
	30~49人	27.8	71.0	1.2
	50~99人	27.2	72.5	0.3
	100 ~299 人	27.8	72.0	0.3
	300 ~999 人	29.0	70.4	0.6
	1000人以上	38.8	61.2	-
業種	鉱業、採石業、砂利採取業	16.5	82.3	1.2
	建設業	19.3	79.4	1.3
	製造業	22.6	76.8	0.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	30.9	68.3	0.8
	情報通信業	24.2	74.9	0.9
	運輸業、郵便業	22.0	75.9	2.1
	卸売業、小売業	22.7	74.8	2.5
	金融業、保険業	33.7	64.6	1.7
	不動産業、物品賃貸業	28.6	70.8	0.6
	学術研究、専門・技術サービス業	23.0	77.0	0.1
	宿泊業、飲食サービス業	18.4	79.6	2.1
	生活関連サービス業、娯楽業	22.2	77.4	0.4
	教育、学習支援業	43.0	55.0	1.9
	医療、福祉	31.7	67.3	1.0
	複合サービス業(郵便局、協同組合など)	30.0	69.1	1.0
	サービス業(他に分類されないもの)	31.2	67.7	1.0

次に、傷病休暇制度(特別休暇)が「ある」とする企業について、傷病休暇制度の取得方法(①1日単位の取得可否、②時間単位取得制度の有無、③傷病休暇の有給・無給、④傷病休暇取得の際の診断書の必要の有無)をみたものが図表 2-3-8 である。

まず、「①傷病休暇制度の1日単位の取得可否」については、「1日単位で取れる」が81.1%、「取れない(一定期間以上でない)と取得できない」が16.8%となっている。

「②傷病休暇の時間単位取得制度」については、「ある」が22.6%、「ない」が75.4%となっている。

「③傷病休暇制度の有給・無給」については、「有給」が46.8%、「一部有給」が20.4%、「無給」が32.0%となっている。正社員規模別にみると、おおむね規模が大きくなるほど、「有給」とする割合が高くなる。

「④傷病休暇取得の際の診断書の必要の有無」については、「取得日数にかかわらず診断書が必要」が46.0%、「取得日数によって診断書が必要」が40.7%となっており、「とくに診断書等は必要でない」が11.6%となっている。

図表 2-3-8：傷病休暇制度の取得方法の概況（SA、単位＝％）

	傷病休暇制度（特別休暇）が「ある」企業													
	①傷病休暇の1日単位の取得可否		②傷病休暇の時間単位取得制度の有無		③傷病休暇の有給・無給			④傷病休暇取得の際の診断書の必要の有無						
	1日単位で取れる	取得できない（一定期間以上）	無回答	ある	ない	無回答	有給	一部有給	無給	無回答	断書が必要にかかわらず診	断書が必要によつて診	なくとも診断書等は必要で	無回答
全体	81.1	16.8	2.1	22.6	75.4	2.0	46.8	20.4	32.0	0.9	46.0	40.7	11.6	1.6
正社員	81.8	16.6	1.7	25.8	72.2	2.0	46.5	22.0	31.0	0.5	42.4	41.8	14.5	1.4
規模														
30～49人	78.3	18.2	3.5	21.0	76.5	2.5	41.6	20.6	35.7	2.1	50.0	37.8	10.1	2.1
50～99人	85.6	11.3	3.1	20.4	77.5	2.1	47.8	16.2	34.9	1.1	49.7	41.2	6.5	2.5
100～299人	74.3	23.3	2.4	8.5	90.0	1.5	49.6	16.2	33.4	0.8	57.7	36.7	4.3	1.2
300～999人	83.2	16.3	0.5	14.5	84.2	1.3	60.4	18.1	21.3	0.2	51.4	42.3	4.6	1.7
1000人以上	79.3	19.4	1.2	21.0	79.0	-	69.2	12.2	17.1	1.5	51.1	44.7	4.3	-
業種														
鉱業、採石業、砂利採取業	77.3	20.1	2.5	17.5	77.5	5.0	25.0	25.0	47.4	2.5	32.4	57.5	7.5	2.5
建設業	80.9	15.2	3.8	23.8	72.2	4.1	33.5	27.4	38.2	0.8	39.7	35.2	24.5	0.7
製造業	74.0	23.9	2.1	14.9	83.8	1.3	41.4	22.0	35.5	1.1	44.2	42.2	12.1	1.5
電気・ガス・熱供給・水道業	82.9	14.6	2.5	31.6	67.0	1.4	81.9	3.5	13.2	1.4	56.7	31.0	10.9	1.4
情報通信業	81.1	18.9	-	14.1	85.9	-	39.8	18.7	41.6	-	60.2	27.2	9.5	3.2
運輸業、郵便業	78.7	18.1	3.2	8.1	89.2	2.7	36.4	18.3	43.1	2.1	41.2	38.5	17.1	3.1
卸売業、小売業	82.4	15.9	1.7	22.8	76.0	1.2	52.6	18.1	28.4	0.8	40.5	47.9	10.2	1.3
金融業、保険業	79.9	15.3	4.7	15.5	80.9	3.5	67.8	15.1	14.7	2.4	48.2	40.2	10.5	1.2
不動産業、物品賃貸業	77.3	19.6	3.1	20.6	76.3	3.1	52.4	20.7	26.9	-	62.2	28.3	6.5	3.1
学術研究、専門・技術サービス業	73.7	26.3	-	29.4	70.1	0.5	45.8	29.9	24.4	-	45.3	44.2	9.7	0.8
宿泊業、飲食サービス業	95.9	3.7	0.4	29.4	65.6	4.9	34.1	23.8	41.7	0.4	32.6	43.1	23.9	0.4
生活関連サービス業、娯楽業	72.7	26.5	0.8	10.2	88.9	0.8	36.7	25.1	34.2	4.0	45.1	36.2	14.8	4.0
教育、学習支援業	80.2	17.6	2.2	32.7	65.5	1.8	65.3	18.7	15.0	1.1	53.9	35.3	10.1	0.7
医療、福祉	85.2	12.5	2.3	29.8	68.1	2.1	49.3	17.7	33.0	-	56.9	36.9	3.9	2.4
複合サービス業（郵便局、協同組合など）	72.1	25.8	2.1	15.3	82.1	2.6	66.3	17.4	14.9	1.4	64.8	32.2	1.9	1.0
サービス業（他に分類されないもの）	81.5	15.4	3.1	25.5	72.6	1.9	57.7	17.7	23.6	1.1	45.5	45.1	8.6	0.8

※「①傷病休暇の1日単位の取得可否」「②傷病休暇の時間単位取得制度の有無」「③傷病休暇の有給・無給」「④傷病休暇取得の際の診断書の必要の有無」は、傷病休暇制度（特別休暇）が「ある」企業を対象に集計。

4. 治療と仕事の両立支援制度

(1)柔軟な働き方支援制度と治療・療養目的の利用の可否

調査では、①柔軟な働き方を支援するための制度の有無と、②各種制度がある場合に、私傷病の治療や療養を目的に利用することが可能であるか尋ねている。

①柔軟な働き方を支援するための制度の有無と、②各種制度がある場合の私傷病の治療や療養を目的とした利用可否についてまとめたものが図表 2-4-1 である。

まず、「①柔軟な働き方を支援するための制度の有無」では、「退職者の再雇用制度」(51.3%)や「時間単位の休暇制度・半日休暇制度」(50.9%)が上位にあり、次いで、「所定内労働時間を短縮する制度」(34.0%)、「時差出勤制度」(28.4%)、「フレックスタイム制度」(14.4%)、「裁量労働制」(10.9%)、「在宅勤務制度」(7.2%)などとなっている。

次に、「②私傷病の治療や療養を目的とした利用の可否」についてみると、「利用できる」とする割合が高いのは、「時間単位の休暇制度・半日休暇制度」(91.3%)、「時差出勤制度」(78.1%)、「フレックスタイム制度」(69.6%)、「所定内労働時間を短縮する制度」(64.9%)、「裁量労働制」(56.9%)などとなっている。

図表 2-4-1：柔軟な働き方支援制度と治療・療養目的の利用の可否（SA、単位＝％）

	①制度の有無 (SA、単位＝％)			②制度がある場合、私傷病の治療・療養目的での利用可否(SA、単位＝％)		
	ない	ある	無回答	利用できる	利用できない	無回答
時差出勤制度	63.3	28.4	8.3	78.1	18.1	3.7
所定内労働時間を短縮する制度	57.8	34.0	8.3	64.9	32.0	3.2
時間単位の休暇制度・半日休暇制度	40.8	50.9	8.3	91.3	5.6	3.1
フレックスタイム制度	77.3	14.4	8.3	69.6	25.1	5.2
裁量労働制	80.8	10.9	8.3	56.9	37.7	5.5
在宅勤務制度	84.6	7.2	8.3	44.7	51.9	3.4
退職者の再雇用制度	40.4	51.3	8.3	55.4	34.9	9.7

※「②制度がある場合、私傷病の治療目的での利用可否」は、①で各種制度が「ある」とする企業を対象に集計。

①柔軟な働き方を支援するための制度の有無と、②各種制度がある場合の私傷病の治療や療養を目的とした利用可否について、それぞれ正社員規模別にみたものが図表 2-4-2 である。

まず、「①柔軟な働き方を支援するための制度の有無」について正社員規模別にみると、おおむね規模が大きくなるほど、ほとんどの制度で、「ある」とする割合が高くなる。

次に、「②私傷病の治療や療養を目的とした利用の可否」について正社員規模別にみると、おおむね規模が小さくなるほど、「時差出勤制度」「所定内労働時間を短縮する制度」「裁量労働制」「退職者の再雇用制度」において、私傷病の治療や療養を目的として「利用できる」とする割合が高くなる傾向にある。

図表 2-4-2：柔軟な働き方支援制度と治療・療養目的の利用の可否（SA、単位＝％）

	時差出勤制度						所定内労働時間を短縮する制度						
	①制度の有無 (SA、単位＝％)			②制度がある場合、私傷病 の治療・療養目的での利用 可否(SA、単位＝％)			①制度の有無 (SA、単位＝％)			②制度がある場合、私傷病 の治療・療養目的での利用 可否(SA、単位＝％)			
	ない	ある	無回答	利用で きる	利用で きない	無回答	ない	ある	無回答	利用で きる	利用で きない	無回答	
全体	63.3	28.4	8.3	78.1	18.1	3.7	57.8	34.0	8.3	64.9	32.0	3.2	
正社員規模	10～29人	63.3	26.5	10.2	83.4	12.2	4.4	60.9	28.9	10.2	72.9	23.8	3.3
	30～49人	64.0	28.7	7.3	75.2	20.9	3.9	57.2	35.6	7.3	63.4	33.3	3.3
	50～99人	66.3	29.9	3.7	72.5	25.8	1.8	55.9	40.3	3.7	55.7	41.8	2.5
	100～299人	61.3	36.0	2.7	64.9	32.8	2.3	43.5	53.8	2.7	47.8	48.3	3.9
	300～999人	57.4	41.0	1.6	57.2	40.6	2.1	35.4	63.1	1.6	43.3	55.2	1.5
	1000人以上	47.4	51.3	1.3	54.8	43.8	1.4	22.4	76.4	1.3	50.0	47.7	2.3

	時間単位の休暇制度・半日休暇制度						フレックスタイム制度						
	①制度の有無 (SA、単位＝％)			②制度がある場合、私傷病 の治療・療養目的での利用 可否(SA、単位＝％)			①制度の有無 (SA、単位＝％)			②制度がある場合、私傷病 の治療・療養目的での利用 可否(SA、単位＝％)			
	ない	ある	無回答	利用で きる	利用で きない	無回答	ない	ある	無回答	利用で きる	利用で きない	無回答	
全体	40.8	50.9	8.3	91.3	5.6	3.1	77.3	14.4	8.3	69.6	25.1	5.2	
正社員規模	10～29人	43.5	46.3	10.2	92.2	4.5	3.2	77.1	12.7	10.2	72.8	21.5	5.7
	30～49人	38.4	54.3	7.3	89.6	6.3	4.0	77.5	15.2	7.3	65.9	27.6	6.6
	50～99人	36.5	59.8	3.7	91.3	6.4	2.3	83.1	13.2	3.7	70.7	27.8	1.5
	100～299人	33.4	63.9	2.7	87.4	9.4	3.1	76.1	21.2	2.7	57.6	36.7	5.7
	300～999人	27.1	71.4	1.6	90.2	8.6	1.2	69.7	28.7	1.6	67.0	29.5	3.5
	1000人以上	22.4	76.3	1.3	93.7	5.5	0.9	50.5	48.2	1.3	69.8	27.2	3.0

	裁量労働制						在宅勤務制度						
	①制度の有無 (SA、単位＝％)			②制度がある場合、私傷病 の治療・療養目的での利用 可否(SA、単位＝％)			①制度の有無 (SA、単位＝％)			②制度がある場合、私傷病 の治療・療養目的での利用 可否(SA、単位＝％)			
	ない	ある	無回答	利用で きる	利用で きない	無回答	ない	ある	無回答	利用で きる	利用で きない	無回答	
全体	80.8	10.9	8.3	56.9	37.7	5.5	84.6	7.2	8.3	44.7	51.9	3.4	
正社員規模	10～29人	79.0	10.8	10.2	65.2	29.6	5.2	82.8	7.0	10.2	50.3	47.6	2.1
	30～49人	81.9	10.8	7.3	48.5	46.1	5.5	85.8	6.9	7.3	27.4	64.4	8.1
	50～99人	86.5	9.7	3.7	50.4	42.9	6.7	90.1	6.1	3.7	46.1	53.9	-
	100～299人	86.3	11.0	2.7	26.2	67.2	6.7	89.3	8.0	2.7	27.6	61.7	10.7
	300～999人	85.9	12.6	1.6	24.4	71.3	4.3	89.2	9.3	1.6	41.4	58.3	0.2
	1000人以上	73.8	25.0	1.3	23.7	69.6	6.7	72.2	26.5	1.3	49.8	46.0	4.3

	退職者の再雇用制度						
	①制度の有無 (SA、単位＝％)			②制度がある場合、私傷病 の治療・療養目的での利用 可否(SA、単位＝％)			
	ない	ある	無回答	利用で きる	利用で きない	無回答	
全体	40.4	51.3	8.3	55.4	34.9	9.7	
正社員規模	10～29人	42.5	47.3	10.2	60.6	29.2	10.2
	30～49人	34.0	58.7	7.3	53.4	36.7	9.9
	50～99人	39.4	56.9	3.7	49.0	43.8	7.2
	100～299人	36.5	60.9	2.7	40.6	49.9	9.5
	300～999人	38.3	60.2	1.6	33.6	56.1	10.3
	1000人以上	30.8	67.9	1.3	29.7	62.5	7.9

※「②制度がある場合、私傷病の治療・療養目的での利用可否」は、①で各種制度が「ある」とする企業を対象に集計。

(2) 疾患罹患患者への配慮事項

調査では、「私傷病等の疾患罹患患者が出た場合に、仕事内容、業務量、勤務時間などの働

き方を見直すことがあるか」(複数回答)を尋ねている。「そもそも疾患罹患者の前例がない」及び無回答を除き集計したものが図表 2-4-3 である⁸。それによれば、「通院治療のための休暇取得の促進」が 56.9%ともっとも多く、次いで、「仕事内容を変更した(軽微な作業に就ける等)」(56.4%)、「所定内労働時間の短縮」(47.9%)、「業務量の削減」(45.2%)、「残業・休日労働の制限・禁止」(43.5%)、「配置を変更した(所属部署の変更等)」(43.2%)、「疾患治療についての職場の理解の促進」(35.6%) などとなっている。「働き方の変更はしない」は 3.3%と少数である。

これを正社員規模別にみると、おおむね規模が大きくなるほど、「仕事内容を変更した(軽微な作業に就ける等)」「業務量の削減」「残業・休日労働の制限・禁止」「配置を変更した(所属部署の変更等)」「役職を解いた」などの割合が高くなる。

図表 2-4-3 : 疾患罹患者への配慮事項 (MA、単位=%)

	所定内労働時間の短縮	止 残業・休日労働の制限・禁止	の通院治療のための休暇取得	の配置を変更した(所属部署の変更等)	な仕事内容を変更した(軽微な作業に就ける等)	業務量の削減	役職を解いた	員就業形態を変更した(正社員からパート等に転換)	疾患治療についての職場の理解の促進	その他	働き方の変更はしない
全体	47.9	43.5	56.9	43.2	56.4	45.2	14.8	19.4	35.6	1.7	3.3
正社員規模											
10～29人	49.1	39.2	59.8	35.0	52.2	42.5	10.9	18.1	35.5	1.9	3.8
30～49人	45.4	46.3	58.7	45.4	58.2	45.0	13.8	19.0	35.6	1.3	3.7
50～99人	44.3	45.2	52.6	53.7	60.9	48.2	18.9	22.2	34.0	1.3	2.5
100～299人	50.5	54.9	46.2	64.9	66.2	51.3	26.8	23.2	34.9	1.1	1.7
300～999人	43.1	63.0	43.2	74.5	75.9	59.4	33.4	22.9	40.4	2.2	1.3
1000人以上	53.6	80.5	50.0	82.7	77.8	76.6	47.9	22.3	52.8	1.7	0.6
業種											
鉱業、採石業、砂利採取業	27.1	34.6	44.5	33.0	51.4	26.5	11.2	4.8	18.1	2.1	11.1
建設業	41.8	38.2	62.2	40.4	63.7	43.9	6.9	11.2	34.8	1.1	3.7
製造業	42.4	48.6	51.3	44.3	63.1	43.3	12.8	13.1	35.8	0.6	3.6
電気・ガス・熱供給・水道業	27.3	55.6	53.0	51.8	62.1	53.4	14.7	5.4	40.5	1.7	3.6
情報通信業	53.7	59.7	57.9	47.0	59.2	63.5	20.3	14.0	31.0	2.2	1.6
運輸業、郵便業	42.7	39.1	54.5	40.8	57.3	46.4	8.5	11.7	23.3	0.7	5.9
卸売業、小売業	49.5	42.6	57.8	44.2	50.1	38.3	15.4	17.7	34.9	3.3	2.5
金融業、保険業	45.3	49.5	60.3	60.5	56.4	53.8	24.4	10.5	42.1	1.8	1.4
不動産業、物品賃貸業	54.0	46.7	62.3	41.8	50.4	50.2	13.7	13.9	33.0	4.5	2.6
学術研究、専門・技術サービス業	50.3	48.0	62.1	36.3	52.9	63.0	11.3	11.8	43.0	3.3	4.8
宿泊業、飲食サービス業	62.1	44.4	57.1	45.4	59.3	48.6	21.3	35.7	39.8	1.4	1.3
生活関連サービス業、娯楽業	46.8	42.9	56.3	43.6	52.4	34.0	17.9	24.0	33.5	1.8	4.6
教育、学習支援業	46.8	42.2	57.9	35.9	48.9	51.4	18.1	19.3	35.5	1.2	6.7
医療、福祉	51.8	39.2	59.7	43.8	56.2	48.4	18.3	33.5	40.5	1.2	2.5
複合サービス業(郵便局、協同組合など)	29.1	33.1	43.7	66.5	58.5	37.4	28.4	9.5	33.9	1.9	4.0
サービス業(他に分類されないもの)	43.5	44.2	54.4	42.0	51.3	49.9	14.7	14.7	33.8	1.3	4.0

※「そもそも疾患罹患者の前例がない」及び無回答を除き集計。

⁸ 疾患罹患者がいらない企業もありうることから、「そもそも疾患罹患者の前例がない」の選択肢を設けている。「そもそも疾患罹患者の前例がない」及び無回答を含めた集計結果については、本報告書掲載の資料・付属統計表を参照。

(3) 試し出勤制度の有無

調査では、「休職者の復職に当たって、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（リハビリり入社等、制度の名称は問いません）」（慣行を含む）があるか」を尋ねている。これをまとめたものが図表 2-4-4 である。

それによれば、試し出勤制度が「ある」とする割合は、32.5%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、試し出勤制度が「ある」とする割合が高くなる。

図表 2-4-4 : 試し出勤制度の有無 (SA、単位=%)

		あ る	な い	無 回 答
全体		32.5	65.8	1.8
正社員 規模	10～29人	27.1	70.8	2.1
	30～49人	35.2	62.8	1.9
	50～99人	38.7	60.7	0.6
	100～299人	53.1	46.2	0.7
	300～999人	63.4	36.2	0.4
	1000人以上	72.1	27.7	0.1
業種	鉱業、採石業、砂利採取業	20.5	77.5	2.1
	建設業	22.7	74.9	2.4
	製造業	32.8	65.7	1.5
	電気・ガス・熱供給・水道業	32.2	67.0	0.9
	情報通信業	45.2	53.0	1.8
	運輸業、郵便業	35.8	62.5	1.7
	卸売業、小売業	28.0	69.9	2.1
	金融業、保険業	35.3	64.2	0.5
	不動産業、物品賃貸業	30.1	69.9	-
	学術研究、専門・技術サービス業	35.0	62.7	2.3
	宿泊業、飲食サービス業	37.2	60.6	2.2
	生活関連サービス業、娯楽業	30.7	69.3	-
	教育、学習支援業	27.2	70.3	2.5
	医療、福祉	38.8	59.9	1.3
	複合サービス業（郵便局、協同組合など）	39.0	60.8	0.2
	サービス業（他に分類されないもの）	36.7	61.3	2.0

(4) 復職支援プログラムの有無

調査では、「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）があるかを尋ねている。これをまとめたものが図表 2-4-5 である。それによれば、復職支援プログラムが「ある」とする割合は、6.3%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、復職支援プログラムが「ある」とする割合が高くなる。

図表 2-4-5：復職支援プログラムの有無（SA、単位＝％）

		あ る	な い	無 回 答
全体		6.3	92.1	1.6
正社員 規模	10～29人	3.8	94.2	2.0
	30～49人	4.4	93.9	1.7
	50～99人	6.1	93.5	0.4
	100～299人	17.8	81.7	0.6
	300～999人	36.5	62.8	0.6
	1000人以上	59.7	40.0	0.3
業種	鉱業、採石業、砂利採取業	2.2	95.8	2.1
	建設業	2.7	95.4	1.9
	製造業	8.7	90.1	1.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	13.3	86.0	0.7
	情報通信業	18.4	79.8	1.8
	運輸業、郵便業	3.3	94.8	1.9
	卸売業、小売業	4.9	93.1	2.0
	金融業、保険業	11.5	88.4	0.1
	不動産業、物品賃貸業	5.5	94.2	0.2
	学術研究、専門・技術サービス業	9.7	87.2	3.1
	宿泊業、飲食サービス業	3.7	94.2	2.1
	生活関連サービス業、娯楽業	3.7	95.4	0.9
	教育、学習支援業	4.9	93.5	1.6
	医療、福祉	7.0	91.7	1.3
	複合サービス業（郵便局、協同組合など）	13.6	85.9	0.5
	サービス業（他に分類されないもの）	10.1	88.1	1.7

(5)健康経営

①従業員の健康保持・増進に係わる経営トップの関与状況

調査では、「貴社の経営トップ（役員等）は従業員の健康保持・増進に積極的に関与していますか」と尋ねている（以下、「従業員の健康保持・増進に係わる経営トップの関与状況」と略す）。これをまとめたものが図表 2-4-6 である。

従業員の健康保持・増進に係わる経営トップの関与状況については、「積極的・計」（「非常に積極的」（18.3%）、「やや積極的」（44.4%）の合計）が 62.7%となっており、「消極的・計」（「全く消極的」（7.6%）、「やや消極的」（27.6%）の合計）が 35.2%となっている。「積極的・計」の割合が「消極的・計」の割合を上回っている。

これを正社員規模別にみると、規模が大きくなるほど、「積極的・計」の割合が高くなる（とくに「非常に積極的」の割合は正社員規模が大きくなるほど高くなる傾向にある）。

「積極的・計」の割合を業種別にみると、「情報通信業」が 77.6%ともっとも高く、次いで、「電気・ガス・熱供給・水道業」（76.8%）、「金融業、保険業」（72.9%）、「運輸業、郵便業」（72.7%）などとなっている。

図表 2-4-6：従業員の健康保持・増進に係わる経営トップの関与状況（SA、単位＝％）

		従業員の健康保持・増進に対する経営トップ（役員等）の関与状況					「積極的・計」	「消極的・計」	無回答
		非常に積極的	やや積極的	やや消極的	全く消極的	無回答			
全体		18.3	44.4	27.6	7.6	2.1	62.7	35.2	2.1
正社員規模	10～29人	16.9	42.0	30.0	9.1	2.1	58.9	39.1	2.1
	30～49人	18.0	47.3	26.0	5.9	2.7	65.3	31.9	2.7
	50～99人	21.3	50.1	21.5	5.5	1.5	71.4	27.0	1.5
	100～299人	23.4	49.6	22.4	3.2	1.4	73.0	25.6	1.4
	300～999人	25.8	50.0	20.0	2.8	1.4	75.8	22.8	1.4
	1000人以上	33.0	51.0	11.6	1.9	2.6	84.0	13.5	2.6
業種	鉱業、採石業、砂利採取業	15.4	44.1	28.7	10.2	1.6	59.5	38.9	1.6
	建設業	19.5	39.7	28.1	10.2	2.5	59.2	38.3	2.5
	製造業	15.6	42.7	29.5	10.4	1.8	58.3	39.9	1.8
	電気・ガス・熱供給・水道業	25.5	51.3	15.6	6.3	1.3	76.8	21.9	1.3
	情報通信業	29.1	48.5	14.0	5.6	2.8	77.6	19.6	2.8
	運輸業、郵便業	19.9	52.8	21.1	3.4	2.9	72.7	24.5	2.9
	卸売業、小売業	15.7	42.1	32.8	7.2	2.1	57.8	40.0	2.1
	金融業、保険業	26.9	46.0	21.0	3.7	2.4	72.9	24.7	2.4
	不動産業、物品賃貸業	17.7	46.2	27.8	6.9	1.4	63.9	34.7	1.4
	学術研究、専門・技術サービス業	16.6	46.2	22.7	9.1	5.3	62.8	31.8	5.3
	宿泊業、飲食サービス業	15.2	49.5	26.8	7.3	1.2	64.7	34.1	1.2
	生活関連サービス業、娯楽業	13.6	39.2	32.4	13.5	1.3	52.8	45.9	1.3
	教育、学習支援業	13.9	45.1	30.4	8.8	1.8	59.0	39.2	1.8
	医療、福祉	25.5	45.3	23.9	4.1	1.2	70.8	28.0	1.2
	複合サービス業（郵便局、協同組合など）	16.9	46.5	28.2	5.3	3.1	63.4	33.5	3.1
	サービス業（他に分類されないもの）	20.3	47.8	23.1	5.8	3.0	68.1	28.9	3.0

※「積極的・計」は「非常に積極的」と「やや積極的」の合計。「消極的・計」は「全く消極的」と「やや消極的」の合計。

②健康経営

調査では、「貴社は健康経営⁹について取り組んでいますか」と尋ねている。これをまとめたものが図表 2-4-7 である。

それによれば、「すでに取り組んでいる」が 15.2%、「現在、検討中」が 28.1%となっており、「取り組んでいない」が 53.9%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、「すでに取り組んでいる」「現在、検討中」の割合が高くなる。

「すでに取り組んでいる」とする割合を業種別にみると、「金融業、保険業」が 28.1%と最も高く、次いで、「電気・ガス・熱供給・水道業」（25.9%）、「複合サービス業（郵便局、協同組合など）」（21.0%）、「情報通信業」（20.6%）、「医療、福祉」（19.5%）などとなっている。

従業員の健康保持・増進に係わる経営トップの関与状況別にみると、経営トップの関与状況が積極的とする企業であるほど、「すでに取り組んでいる」とする割合が高い。

⁹ 本調査では、健康経営とは、「従業員の健康増進を重視し、健康管理を経営課題として捉え、その実践を図ることで従業員の健康の維持・増進と会社の生産性向上を目指す経営手法」と定義している。

図表 2-4-7：健康経営の取り組み状況（SA、単位＝％）

		すでに 取り組 んでいる	現在、 検討中	取り 組ん でい ない	無 回 答
全体		15.2	28.1	53.9	2.7
正社員規模	10～29人	12.4	26.4	58.1	3.1
	30～49人	15.7	29.6	52.4	2.3
	50～99人	21.7	30.7	45.8	1.8
	100～299人	23.0	34.1	41.2	1.7
	300～999人	30.0	34.3	34.6	1.2
	1000人以上	41.8	37.3	19.8	1.1
業種	鉱業、採石業、砂利採取業	6.1	33.7	57.0	3.3
	建設業	10.1	28.8	56.6	4.5
	製造業	14.5	24.9	58.7	1.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	25.9	31.7	41.1	1.3
	情報通信業	20.6	38.0	38.9	2.5
	運輸業、郵便業	18.5	37.9	39.7	3.8
	卸売業、小売業	15.6	24.5	56.5	3.3
	金融業、保険業	28.1	27.3	43.4	1.2
	不動産業、物品賃貸業	16.3	20.6	61.9	1.3
	学術研究、専門・技術サービス業	15.6	25.7	53.4	5.4
	宿泊業、飲食サービス業	9.8	37.1	52.2	0.9
	生活関連サービス業、娯楽業	12.0	30.0	56.2	1.8
	教育、学習支援業	12.1	28.4	58.2	1.2
	医療、福祉	19.5	27.1	50.7	2.8
	複合サービス業（郵便局、協同組合など）	21.0	20.2	56.4	2.5
	サービス業（他に分類されないもの）	18.1	28.3	51.4	2.2
従業員の健康保持・増進に係わる経営トップの関与状況	非常に積極的	42.4	30.3	24.5	2.8
	やや積極的	14.2	35.6	47.9	2.3
	やや消極的	3.3	20.5	75.3	0.9
	全く消極的	2.3	9.2	87.9	0.6

③従業員の健康保持・増進に係わる事項の実施状況

調査では、従業員の健康保持・増進に係わる事項の実施状況（複数回答）についても尋ねている。これをまとめたものが図表 2-4-8 である。それによれば、「いずれも実施していない」が 52.0% で半数を占めるものの、それ以外の約 4 割の企業が従業員の健康保持・増進に係わる事項の何らかを実施をしている。具体的な実施内容としては、「従業員の健康保持・増進に係わる施策の実施」が 19.8% ともっとも多く、次いで、「従業員の健康保持・増進に関して、経営レベルの会議で議題にしている」（13.0%）、「従業員の健康保持・推進の担当者に対して教育・研修を実施」（12.0%）、「管理職に対して、従業員の健康保持・推進施策についての教育・研修を実施」（9.7%）、「従業員の健康保持・増進の理念・方針の明文化」（9.0%）などとなっている。

これを正社員規模別にみると、規模が大きくなるほどいずれの事項の実施割合も高くなる傾向にある。とくに 1000 人以上規模ではいずれの事項の実施割合においても、もっとも割合が高くなっている。一方、「いずれも実施していない」とする割合は、規模が小さくなるほど高くなる。

図表 2-4-9：回答企業の健康保険組合等保険者の種別（MA、単位＝％）

		単 一 組 合 （ 貴 社 で 設 立 ）	複 数 の 組 合 （ 同 業 種 の 企 業 で 共 同 設 立 ）	協 会 け ん ぽ （ 全 国 健 康 保 険 協 会 ）	国 民 健 康 保 険	共 済 組 合	無 回 答
全体		4.1	11.4	77.8	3.9	2.9	1.7
正社員 規模	10～29人	2.0	8.3	82.0	4.8	2.8	1.9
	30～49人	2.6	12.8	78.6	2.5	2.7	1.9
	50～99人	5.7	14.0	75.4	2.9	2.9	1.0
	100～299人	12.4	25.1	58.8	1.1	3.2	0.8
	300～999人	25.9	30.4	39.9	1.1	4.8	0.2
	1000人以上	46.8	22.8	24.3	1.6	9.1	0.1
業種	鉱業、採石業、砂利採取業	3.5	3.9	88.0	3.7	-	2.5
	建設業	1.7	6.6	88.2	3.8	0.1	1.2
	製造業	6.3	10.1	80.8	3.6	0.5	0.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	17.2	10.2	66.2	-	7.2	1.3
	情報通信業	7.4	46.0	44.2	2.1	0.2	0.8
	運輸業、郵便業	5.1	11.8	79.2	3.9	0.8	1.6
	卸売業、小売業	3.5	15.2	77.1	2.5	0.6	1.4
	金融業、保険業	22.6	34.3	42.0	1.2	0.3	0.4
	不動産業、物品賃貸業	11.9	20.6	64.5	2.6	1.0	1.2
	学術研究、専門・技術サービス業	5.3	17.0	71.5	3.5	2.3	2.4
	宿泊業、飲食サービス業	2.7	5.8	83.4	5.6	-	3.6
	生活関連サービス業、娯楽業	3.6	7.6	83.8	4.3	1.8	1.3
	教育、学習支援業	0.5	3.0	22.4	0.5	73.6	1.5
	医療、福祉	1.0	6.1	86.2	6.5	1.9	1.9
	複合サービス業（郵便局、協同組合など）	7.6	28.7	62.4	0.6	0.9	0.8
	サービス業（他に分類されないもの）	8.3	13.3	71.5	4.7	1.5	2.9

次に、調査では、「従業員の健康保持・増進の取り組みを推進するために、健保組合等の保険者が保有する自社の従業員の健康状態に係るデータを活用するなど、健保組合等の保険者と連携することがありますか」と尋ねている。これをまとめたものが図表 2-4-10 である。それによれば、健保組合等の保険者と「連携することがある」が 30.3%となっており、「連携したことはない」が 67.5%となっている。

これを正社員規模別にみると、規模が大きくなるほど、健保組合等の保険者と「連携することがある」とする割合が高くなる。

従業員の健康保持・増進に係わる経営トップの関与状況別にみると、経営トップの関与状況が積極的とする企業であるほど、健保組合等の保険者と「連携することがある」とする割合が高くなっている。

健康経営の取組状況別にみると、健康経営に「すでに取り組んでいる」とする企業で、健保組合等の保険者と「連携することがある」とする割合がもっとも高くなっている。

図表 2-4-10：企業と健康保険組合等保険者との連携状況（SA、単位＝％）

		と連 が携 あす るこ	と連 は携 なし いた こ	無 回 答
全体		30.3	67.5	2.2
正社員規模	10～29人	24.9	72.5	2.6
	30～49人	35.0	62.3	2.7
	50～99人	39.6	59.7	0.7
	100～299人	44.8	54.3	0.9
	300～999人	53.8	45.8	0.3
	1000人以上	68.3	31.0	0.7
業種	鉱業、採石業、砂利採取業	34.2	64.1	1.7
	建設業	24.9	73.3	1.9
	製造業	33.0	64.3	2.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	46.6	52.1	1.3
	情報通信業	33.0	66.2	0.8
	運輸業、郵便業	36.0	61.5	2.5
	卸売業、小売業	30.3	67.4	2.3
	金融業、保険業	48.1	51.1	0.8
	不動産業、物品賃貸業	33.1	65.8	1.2
	学術研究、専門・技術サービス業	22.7	74.0	3.2
	宿泊業、飲食サービス業	25.6	71.8	2.6
	生活関連サービス業、娯楽業	29.7	69.4	0.9
	教育、学習支援業	51.6	46.7	1.7
	医療、福祉	24.1	73.6	2.3
	複合サービス業（郵便局、協同組合など）	58.7	40.8	0.5
サービス業（他に分類されないもの）	35.2	62.8	2.0	
従業員の健康保持・増進に係わる経営トップの関与状況	非常に積極的	41.7	56.0	2.3
	やや積極的	32.2	66.6	1.2
	やや消極的	25.3	73.7	1.0
	全く消極的	13.1	85.0	1.9
健康経営の取組状況	すでに取り組んでいる	48.4	50.3	1.3
	現在、検討中	31.4	66.8	1.8
	取り組んでいない	25.0	74.0	1.0

(7)長時間労働の抑制への対応策

調査では、一定の基準を超えた長時間労働者への対応策（複数回答）の実施について尋ねている。これをまとめたものが図表 2-4-11 である。

それによれば、「本人への時間外労働の制限」が 32.4%ともっとも多く、次いで、「人事・労務担当者との面談」（21.3%）、「管理職に対する人事・労務からの面談・指導」（19.2%）、「本人に対する産業医の面接指導」（12.3%）、「休日取得強制・出社制限」（10.5%）などとなっている。「とくに何もしていない」は 27.4%となっている。

正社員規模別にみると、おおむね規模が大きくなるほど、「本人への時間外労働の制限」「人事・労務担当者との面談」「管理職に対する人事・労務からの面談・指導」「本人に対する産業医の面接指導」「管理職に対する産業医からの面談・指導」などの割合が高くなる傾向にある。

従業員の健康保持・増進に係わる経営トップの関与状況別にみると、経営トップの関与状況が積極的とする企業であるほど、いずれの対応策の実施割合も高くなる傾向にある。

健康経営の取組状況別にみると、健康経営に「取り組んでいない」とする企業に比べて、

「すでに取り組んでいる」「現在、検討中」とする企業のほうが、いずれの対応策も実施割合が高くなっている。

図表 2-4-11：長時間労働の抑制への対応策（MA、単位＝％）

		の本人に 接し 指導する 産業医	本人の 面談 労働担 当者と	医管 理職に 対し 指導業	談事 ・指 導に 対し する 本人	の本人 への 時間 外 労働	制休 日取 得強 制・ 出社	その他	いと く に 何 も し て い な	無 回 答
全体		12.3	21.3	2.3	19.2	32.4	10.5	12.1	27.4	3.5
正社員規模	10～29人	4.8	17.3	1.1	11.9	29.8	10.7	12.9	34.2	4.4
	30～49人	11.7	25.8	1.9	24.8	37.0	11.1	12.5	20.2	3.0
	50～99人	23.6	29.7	4.3	32.7	37.7	9.8	10.0	14.2	1.4
	100～299人	40.8	32.2	6.0	41.9	38.0	8.8	8.8	9.6	0.6
	300～999人	67.3	32.8	9.9	48.8	35.4	8.5	8.6	3.3	1.2
	1000人以上	86.1	30.1	24.9	52.5	40.4	13.3	5.6	0.8	0.3
業種	鉱業、採石業、砂利採取業	5.2	12.4	0.8	10.5	31.5	14.1	20.4	26.0	4.1
	建設業	8.0	16.3	0.5	11.0	30.3	19.2	9.0	32.9	3.7
	製造業	20.6	20.4	2.9	17.1	35.2	8.6	10.8	27.6	4.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	29.1	21.6	3.5	27.7	28.0	10.4	13.8	18.1	1.6
	情報通信業	29.0	41.0	5.3	41.5	40.1	17.3	7.5	14.1	1.5
	運輸業、郵便業	15.3	23.8	4.9	18.8	39.6	15.1	9.3	15.1	2.8
	卸売業、小売業	8.9	24.2	2.5	21.0	31.8	8.0	13.1	31.1	2.3
	金融業、保険業	23.5	28.0	2.0	34.0	25.5	7.0	18.8	15.8	1.5
	不動産業、物品賃貸業	15.5	14.7	2.8	25.6	26.2	9.0	15.4	29.3	2.0
	学術研究、専門・技術サービス業	16.2	22.5	2.0	23.9	32.2	9.7	8.3	28.8	2.2
	宿泊業、飲食サービス業	11.1	23.2	1.8	25.4	39.7	13.5	5.1	22.1	5.6
	生活関連サービス業、娯楽業	6.8	22.7	1.4	23.9	30.3	10.0	9.4	29.2	1.3
	教育、学習支援業	7.6	11.8	1.5	13.0	31.1	7.7	14.5	33.0	3.4
	医療、福祉	5.3	18.4	1.3	12.6	23.9	6.5	20.9	28.8	5.5
	複合サービス業（郵便局、協同組合など）	32.4	20.4	2.2	41.5	23.0	7.2	7.1	19.5	1.3
	サービス業（他に分類されないもの）	17.6	20.5	2.7	24.4	34.9	11.8	11.8	22.1	3.0
従業員の健康保持・増進に係わる経営トップの関与状況	非常に積極的	18.7	32.4	4.4	25.3	38.5	15.0	19.2	9.7	3.7
	やや積極的	14.2	23.9	2.5	21.8	35.6	12.1	10.5	22.9	3.0
	やや消極的	7.4	14.9	1.0	14.7	28.8	6.7	12.1	37.5	1.9
	全く消極的	3.6	5.7	0.2	8.7	17.2	6.2	4.4	63.2	2.9
健康経営の取組状況	すでに取り組んでいる	24.5	32.7	5.9	28.3	39.3	13.3	15.1	12.9	2.6
	現在、検討中	14.6	28.3	2.5	24.8	37.8	14.0	10.6	16.6	2.9
	取り組んでいない	7.5	14.6	1.2	14.3	28.6	8.2	12.1	37.4	2.7

(8)病気に対する教育・研修制度

過去3年間における私傷病等に関する教育・研修（病気の予防や職場での対処方法等の教育・研修）の実施について、「ある」とする割合が17.3%となっている。正社員規模別にみると、教育・研修が「ある」とする割合は規模が大きくなるほど高くなる。

業種別にみると、教育・研修が「ある」とする割合は、「複合サービス業」が40.5%と最も高く、次いで、「電気・ガス・熱供給・水道業」（37.0%）、「金融業、保険業」（33.5%）、「医療、福祉」（30.0%）、「情報通信業」（24.7%）などとなっている。

従業員の健康保持・増進に係わる経営トップの関与状況別にみると、経営トップの関与状

況が積極的とする企業であるほど、教育・研修が「ある」とする割合が高い。

健康経営の取組状況別にみると、健康経営に「すでに取り組んでいる」とする企業で、教育・研修が「ある」とする割合がもっとも高い（図表 2-4-12）。

図表 2-4-12：過去 3 年間の私傷病等に関する教育・研修の有無（SA、単位＝％）

		あ る	な い	無 回 答
全体		17.3	81.6	1.0
正社員規模	10～29人	10.7	88.1	1.2
	30～49人	17.2	81.5	1.3
	50～99人	30.8	68.8	0.4
	100～299人	38.9	60.3	0.8
	300～999人	59.3	40.6	0.1
	1000人以上	74.5	25.4	0.1
業種	鉱業、採石業、砂利採取業	15.4	84.6	-
	建設業	12.7	86.6	0.8
	製造業	17.5	81.2	1.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	37.0	62.1	0.9
	情報通信業	24.7	74.3	1.0
	運輸業、郵便業	19.0	80.1	0.9
	卸売業、小売業	12.1	86.4	1.5
	金融業、保険業	33.5	66.3	0.1
	不動産業、物品賃貸業	11.8	88.0	0.2
	学術研究、専門・技術サービス業	18.2	79.8	2.1
	宿泊業、飲食サービス業	13.0	85.3	1.7
	生活関連サービス業、娯楽業	7.6	92.4	-
	教育、学習支援業	13.4	86.1	0.6
	医療、福祉	30.0	69.9	0.1
	複合サービス業（郵便局、協同組合など）	40.5	59.2	0.3
サービス業（他に分類されないもの）	22.1	76.6	1.3	
従業員の健康保持・増進に係わる経営トップの関与状況	非常に積極的	34.0	65.4	0.5
	やや積極的	18.0	81.8	0.2
	やや消極的	8.9	90.6	0.5
	全く消極的	6.3	93.6	0.1
健康経営の取組状況	すでに取り組んでいる	40.7	59.1	0.2
	現在、検討中	19.7	79.7	0.6
	取り組んでいない	9.7	90.2	0.2

私傷病等に関する教育・研修が「ある」とする企業について、過去 3 年間における疾患を対象とした教育・研修の実施内容（複数回答）としては、「メンタルヘルス」が 83.5%と 8 割を占める。教育・研修実施企業のほとんどが「メンタルヘルス」の教育・研修を実施している。メンタルヘルス以外の疾患としては、「糖尿病」（10.7%）、「心疾患」（7.5%）、「がん」（7.2%）、「脳血管疾患」（6.6%）、「肝炎」（3.7%）、「難病」（1.2%）などとなっている。

従業員の健康保持・増進に係わる経営トップの関与状況別にみると、おおむね経営トップの関与状況が積極的とする企業であるほど、「糖尿病」「がん」「脳血管疾患」「心疾患」「肝炎」「難病」を実施内容とする割合が高くなる。

健康経営の取組状況別にみると、健康経営に「すでに取り組んでいる」とする企業で、「糖

尿病」「がん」「心疾患」「脳血管疾患」「肝炎」「難病」を実施内容とする割合がもっとも高くなっている（図表 2-4-13）。

次に、教育・研修の参加対象（複数回答）としては、「管理職」が 75.4%、「一般社員」が 76.4%、「非正社員」が 35.2%などとなっている。これを業種別にみると、「非正社員」とする割合は、「生活関連サービス業、娯楽業」（51.2%）、「医療、福祉」（47.7%）、「不動産業、物品賃貸業」（46.3%）、「学術研究、専門・技術サービス業」（44.1%）などで高い（図表 2-4-14）。

図表 2-4-13：私傷病等に関する教育・研修の実施内容（MA、単位＝％）

		ルメ スタ ル へ	が ん	心 疾 患	脳 血 管 疾 患	肝 炎	糖 尿 病	難 病	そ の 他	無 回 答
全体		83.5	7.2	7.5	6.6	3.7	10.7	1.2	18.3	0.5
正社員規模	10～29人	79.1	6.0	7.9	5.7	4.2	12.0	1.5	21.2	0.8
	30～49人	76.9	6.9	8.8	8.5	3.2	13.4	1.0	19.2	-
	50～99人	84.3	9.2	6.7	5.7	4.0	10.5	1.4	20.7	0.1
	100～299人	91.0	5.8	6.5	8.4	2.7	6.7	0.5	13.1	0.6
	300～999人	94.4	10.2	7.0	5.8	3.1	8.0	0.7	11.4	-
	1000人以上	98.9	12.8	7.5	7.7	3.0	11.1	0.1	7.4	-
業種	鉱業、採石業、砂利採取業	65.7	13.4	4.9	11.7	9.0	17.0	-	21.6	-
	建設業	89.6	10.0	3.0	4.4	2.3	17.9	-	9.7	-
	製造業	89.1	9.8	10.1	7.7	5.0	13.5	0.8	17.4	-
	電気・ガス・熱供給・水道業	95.5	10.1	12.2	10.7	4.8	15.8	-	11.3	-
	情報通信業	93.4	3.9	5.1	3.5	1.6	6.1	0.4	14.2	-
	運輸業、郵便業	69.8	12.9	18.8	17.3	4.5	24.8	-	21.2	-
	卸売業、小売業	79.1	4.0	8.0	3.2	0.1	2.1	-	21.2	-
	金融業、保険業	91.9	13.2	5.9	6.5	1.7	5.0	1.6	8.4	-
	不動産業、物品賃貸業	95.9	9.4	4.2	4.2	4.5	6.3	2.5	7.0	1.7
	学術研究、専門・技術サービス業	76.0	15.3	7.7	6.0	1.9	10.1	-	25.0	-
	宿泊業、飲食サービス業	92.4	-	6.8	-	-	7.8	-	2.3	-
	生活関連サービス業、娯楽業	90.6	1.3	8.1	2.4	-	5.7	-	3.7	-
	教育、学習支援業	89.5	3.9	4.2	2.8	1.5	5.7	-	17.7	0.4
	医療、福祉	77.4	7.0	5.2	9.5	7.7	12.8	3.5	27.3	1.4
	複合サービス業（郵便局、協同組合など）	92.3	7.1	3.1	3.5	0.6	6.1	-	8.0	1.4
サービス業（他に分類されないもの）	87.9	6.7	6.0	5.1	1.6	6.1	1.0	12.7	1.0	
従業員の健康保持・増進に係わる経営トップの関与状況	非常に積極的	84.1	12.6	8.4	9.0	5.4	18.0	2.7	20.8	0.9
	やや積極的	84.3	4.5	7.2	6.7	3.7	8.1	0.4	16.0	0.3
	やや消極的	78.4	4.1	7.3	1.8	0.2	3.2	-	20.1	0.1
	全く消極的	87.7	2.2	3.5	1.2	-	2.7	-	16.9	-
健康経営の取組状況	すでに取り組んでいる	82.2	11.7	10.1	9.2	4.9	13.3	1.9	21.3	0.9
	現在、検討中	88.0	6.7	6.6	6.9	3.9	10.4	1.5	14.9	0.0
	取り組んでいない	79.5	2.7	5.6	3.3	1.8	8.4	-	19.2	0.5

※過去3年間に於いて、私傷病等に関する教育・研修（病気の予防や職場での対処方法等の教育・研修）を実施したことが「ある」とする企業を対象に集計。

図表 2-4-14：私傷病等に関する教育・研修の参加対象（MA、単位＝％）

		管 理 職	一 般 社 員	非 正 社 員	そ の 他	無 回 答
全体		75.4	76.4	35.2	5.7	1.6
正社員 規模	10～29人	69.4	76.9	34.9	7.5	2.4
	30～49人	66.9	80.0	31.7	4.7	1.6
	50～99人	77.9	75.9	36.3	4.9	0.6
	100～299人	84.5	74.9	38.7	3.4	1.0
	300～999人	90.8	69.8	34.8	5.4	1.0
	1000人以上	90.4	79.8	31.7	5.0	0.2
業種	鉱業、採石業、砂利採取業	86.6	86.9	33.4	8.2	-
	建設業	75.9	83.6	16.0	2.1	1.6
	製造業	84.7	61.0	32.9	6.4	0.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	86.6	82.3	36.4	1.8	1.2
	情報通信業	80.3	68.2	15.5	2.9	1.8
	運輸業、郵便業	82.5	72.2	31.9	4.4	-
	卸売業、小売業	69.0	78.8	29.2	6.6	5.1
	金融業、保険業	86.7	76.9	31.7	7.6	0.6
	不動産業、物品賃貸業	87.4	80.8	46.3	4.5	0.7
	学術研究、専門・技術サービス業	78.7	67.8	44.1	16.2	-
	宿泊業、飲食サービス業	69.7	79.9	30.7	7.8	0.6
	生活関連サービス業、娯楽業	90.6	70.6	51.2	-	-
	教育、学習支援業	68.2	80.6	35.6	2.6	3.0
	医療、福祉	66.7	85.1	47.7	5.5	1.7
	複合サービス業（郵便局、協同組合など）	89.3	77.1	41.6	4.6	1.0
サービス業（他に分類されないもの）	82.4	78.7	36.8	5.3	0.3	

※過去3年間において、私傷病等に関する教育・研修（病気の予防や職場での対処方法等の教育・研修）を実施したことが「ある」とする企業を対象に集計。

(9)治療と仕事の両立支援制度の課題

調査では、私傷病等の疾患の治療と仕事の両立支援制度の課題（複数回答）について尋ねている。これをまとめたものが図表 2-4-15 である。

それによれば、「休職者の代替要員・復帰部署の人員の増加が難しい」が 54.3%ともっとも多く、次いで、「休職期間中の給与保障が困難」（48.9%）、「治療と仕事を両立するための制度が十分でない」（42.2%）、「治療のための休みをとりやすい体制確保が困難」（30.4%）、「柔軟な労働時間制度の設計が困難」（28.0%）、「病状・後遺症に対する配慮が難しい」（26.2%）、「休職から復帰後の仕事の与え方・配置が困難」（22.0%）、「身体が不自由な場合の職場環境整備方法がわからない」（19.3%）、「医療機関（主治医）との連携が難しい」（10.5%）などとなっている。

これを正社員規模別にみると、おおむね規模が大きくなるほど、「柔軟な労働時間制度の設計が困難」「病状・後遺症に対する配慮が難しい」「休職から復帰後の仕事の与え方・配置が困難」「職場の上司・同僚への指導」「再発防止策」などの割合が高くなる。一方、おおむね規模が小さくなるほど、「休職期間中の給与保障が困難」「適した産業医が見つからない・活用方法がわからない」などの割合が高い。

図表 2-4-15：私傷病等の疾患の治療と仕事の両立支援制度の課題（MA、単位＝％）

	治療と仕事の両立が十分でない	休職期間中の給与保障が困難	柔軟な労働時間制度の設計が困難	治療のための休みをとりやすい体制確保が困難	職場の上司・同僚への指導	職員の増加が難しい	休職からの復帰後の仕事の与え	方・配置が困難	病状・後遺症に対する配慮が難しい	環境整備方法がわからない	身体が不自由な場合の職場環境	医療機関（主治医）との連携が難しい	適した産業医がみつからない	再発防止策	その他	無回答
全体	42.2	48.9	28.0	30.4	7.5	54.3	22.0	26.2	19.3	10.5	6.1	8.2	2.4	7.4		
正社員	42.4	52.2	26.7	31.6	6.4	53.7	19.7	25.1	19.7	9.9	6.6	7.8	2.7	8.2		
規模																
10～29人	42.2	46.5	28.6	28.4	6.7	56.7	24.4	26.3	18.5	10.5	6.8	9.3	1.8	8.0		
30～49人	41.2	44.7	29.1	26.4	9.1	54.3	23.7	29.1	20.4	13.2	5.4	8.0	2.0	5.3		
50～99人	44.4	39.4	33.6	29.4	13.9	55.4	29.6	29.6	18.0	10.7	2.5	7.9	1.9	2.8		
100～299人	38.8	27.6	35.1	29.3	15.2	52.8	35.7	30.9	16.1	14.3	3.3	13.1	1.9	5.1		
300～999人	37.2	23.5	33.8	27.7	21.1	50.4	39.0	34.7	12.1	12.4	2.0	15.8	2.8	4.6		
1000人以上																
業種																
鉱業、採石業、砂利採取業	41.0	51.7	24.3	21.8	8.2	45.5	21.5	28.1	18.4	9.5	6.6	11.7	2.1	11.6		
建設業	43.5	49.9	28.0	25.9	6.9	47.8	21.2	26.2	23.2	13.1	5.9	10.1	2.8	5.6		
製造業	42.5	48.5	29.2	24.3	10.0	54.5	23.4	27.6	18.6	10.9	5.6	6.9	2.8	9.5		
電気・ガス・熱供給・水道業	47.3	29.2	30.2	19.7	10.8	59.0	24.0	28.7	18.2	9.9	3.7	9.3	3.7	1.6		
情報通信業	40.6	49.3	26.7	21.4	6.7	50.1	29.0	23.9	17.7	10.5	4.7	9.5	1.7	7.8		
運輸業、郵便業	35.0	50.3	31.8	27.5	3.3	50.3	22.3	27.3	19.3	8.6	3.7	7.2	2.7	9.6		
卸売業、小売業	49.2	49.4	25.8	34.9	8.9	57.4	23.3	28.6	21.9	10.8	8.7	10.3	1.1	7.4		
金融業、保険業	38.9	24.3	22.1	20.2	8.6	56.2	23.3	26.8	16.7	10.5	4.0	9.4	2.7	3.3		
不動産業、物品賃貸業	40.2	37.9	18.4	24.4	6.6	49.1	19.7	27.7	20.3	9.4	5.1	3.6	1.3	4.5		
学術研究、専門・技術サービス業	37.1	51.9	23.9	20.2	7.0	58.6	20.7	24.6	20.8	13.1	5.0	10.3	3.8	5.5		
宿泊業、飲食サービス業	42.4	49.6	30.2	35.1	9.6	46.0	20.9	28.1	19.3	13.2	7.3	8.3	2.7	7.7		
生活関連サービス業、娯楽業	44.4	52.6	27.3	33.4	6.8	58.3	22.7	25.6	19.0	9.2	7.3	4.4	0.6	7.1		
教育、学習支援業	38.4	39.1	31.5	35.9	3.7	59.7	22.4	20.1	12.3	8.1	4.2	6.0	5.2	5.6		
医療、福祉	35.2	52.6	28.7	36.7	4.9	58.8	17.1	21.3	15.1	7.3	4.0	7.1	3.3	7.2		
複合サービス業（郵便局、協同組合など）	41.1	27.5	32.4	29.2	11.8	62.5	31.2	26.2	16.0	10.0	4.6	9.2	1.6	4.0		
サービス業（他に分類されないもの）	41.8	42.9	28.0	27.5	6.6	52.8	24.9	26.0	19.1	10.5	6.3	8.5	2.7	5.7		

(10) 疾患罹患者を雇用するための支援

調査では、「疾患の罹患者を雇用するにあたり、必要な支援」（複数回答）について尋ねている。これをまとめたものが図表 2-4-16 である。それによれば、必要な支援として、「罹患者が休業取得した場合の代替要員確保に対する助成」が 54.2% ともっとも多く、次いで、「雇入れに対する助成」も 47.2% となっており、これらの支援について半数の企業が必要との認識を示している。続いて、「短時間制度の導入に対する助成」（28.5%）、「疾患に対する情報」（20.8%）などとなっている。

正社員規模別にみると、おおむね規模が小さくなるほど、「雇入れに対する助成」の割合が高くなる傾向にある。一方、規模が大きくなるほど「疾患に対する情報」の割合が高くなる。

「罹患者が休業取得した場合の代替要員確保に対する助成」は、規模にかかわらず 5 割程度が必要と考えており、「短時間制度の導入に対する助成」も規模にかかわらず 3 割程度の企業が必要と考えている。

図表 2-4-16：疾患罹患者を雇用するための支援（MA、単位＝％）

		助 雇 成 入 れ に 対 す る	入 短 時 間 対 す る 制 度 の 助 成 導	替 得 雇 患 者 が 休 業 取 代	報 疾 患 に 対 す る 情	そ の 他	無 回 答
全体		47.2	28.5	54.2	20.8	4.3	12.0
正社員 規模	10～29人	48.6	27.9	54.4	19.7	4.5	12.4
	30～49人	46.4	30.7	56.0	20.7	3.7	12.8
	50～99人	43.6	28.0	52.1	23.3	4.2	11.5
	100～299人	43.5	29.8	53.1	24.3	3.4	8.4
	300～999人	41.6	28.0	52.5	26.4	4.8	10.6
	1000人以上	42.8	30.2	53.0	30.7	5.9	8.2
業種	鉱業、採石業、砂利採取業	45.7	22.6	38.6	20.4	4.2	17.3
	建設業	52.1	25.5	49.0	22.4	4.3	13.5
	製造業	48.2	26.3	48.0	21.1	5.8	13.4
	電気・ガス・熱供給・水道業	35.4	22.7	51.4	30.9	10.1	7.7
	情報通信業	60.6	34.4	51.2	25.1	2.6	11.6
	運輸業、郵便業	40.9	23.7	48.9	19.7	3.7	17.2
	卸売業、小売業	47.0	27.7	59.6	20.8	4.3	11.3
	金融業、保険業	41.2	26.0	49.5	30.8	3.3	10.5
	不動産業、物品賃貸業	52.6	28.6	49.2	26.9	2.6	10.8
	学術研究、専門・技術サービス業	46.6	27.3	44.6	25.5	6.9	12.1
	宿泊業、飲食サービス業	48.5	35.0	50.7	18.2	4.8	11.9
	生活関連サービス業、娯楽業	43.3	23.5	51.9	24.3	1.9	12.2
	教育、学習支援業	44.9	27.9	59.6	19.6	4.1	11.7
	医療、福祉	43.8	33.7	65.6	16.6	3.6	9.3
	複合サービス業（郵便局、協同組合など）	44.4	24.1	58.5	27.4	3.5	9.3
	サービス業（他に分類されないもの）	46.7	28.6	52.1	22.4	2.9	10.2

5. がんや難病等の治療と仕事の両立の状況

(1) がんや難病等の疾患罹患者の有無

調査では、がん、脳血管疾患、心疾患、肝炎（B型肝炎やC型肝炎等の肝炎）、糖尿病、難病¹¹——の疾患（以下、本調査設問の対象となる6つの疾患全体について「該当疾患」と略す）に罹患した者の雇用管理の状況について尋ねている。

調査では、まず、過去3年間でみて、該当疾患を罹患している社員の有無について尋ねている。これをまとめたものが図表 2-5-1 である。それによれば、疾患罹患者が「いる」とする企業割合は、「糖尿病」（25.2%）、「がん」（24.3%）、「心疾患」（10.7%）、「脳血管疾患」（8.3%）、「難病」（8.0%）、「肝炎」（4.6%）となっている¹²。

これを正社員規模別にみると、いずれの該当疾患においても、おおむね規模が大きくなるほど、疾患罹患者が「いる」とする割合が高くなる傾向にある（図表 2-5-2）。

また、調査では、正社員40代以上比率を聞いている。そこで、これを正社員40代以上比率別にみると、おおむね40代以上比率が高くなるほど、「がん」「脳血管疾患」「心疾患」「糖尿病」などの疾患罹患者が「いる」とする割合が高くなる傾向にある（図表 2-5-3）。

¹¹ 本調査では「難病」について、「障害者総合支援法の対象疾病にあたるものを指します。難病の疾患名については、「障害者総合支援法の難治性疾患患者対象疾患名」（依頼状に添付）をご参照ください」と注記している。

¹² 本調査では、回答企業にとって、疾患罹患の正確な人数把握は困難との判断のもと、疾患の有無のみを聞く設問設計とした。各種の該当疾患では、「わからない」もそれぞれ2割前後あることに留意。

図表 2-5-1：過去3年間の疾患者の有無（SA、単位＝％）

	疾患者の有無			
	わからない	いない	いる	無回答
(a) がん	14.8	57.7	24.3	3.2
(b) 脳血管疾患	22.8	65.7	8.3	3.2
(c) 心疾患	23.7	62.4	10.7	3.2
(d) 肝炎	27.4	64.8	4.6	3.2
(e) 糖尿病	22.5	49.1	25.2	3.2
(f) 難病	26.3	62.5	8.0	3.2

図表 2-5-2：過去3年間の疾患者の有無（正社員規模別、SA、単位＝％）

	(a) がん				(b) 脳血管疾患				(c) 心疾患				
	わからない	いない	いる	無回答	わからない	いない	いる	無回答	わからない	いない	いる	無回答	
全体	14.8	57.7	24.3	3.2	22.8	65.7	8.3	3.2	23.7	62.4	10.7	3.2	
正社員規模	10～29人	13.4	66.3	16.0	4.2	18.4	72.2	5.2	4.2	19.9	69.4	6.5	4.2
	30～49人	17.1	51.2	30.1	1.6	30.3	61.1	7.0	1.6	29.0	56.5	12.9	1.6
	50～99人	16.6	46.5	35.5	1.4	27.9	59.7	11.1	1.4	28.4	55.1	15.1	1.4
	100～299人	19.1	29.1	51.4	0.4	35.1	45.1	19.4	0.4	35.4	40.0	24.2	0.4
	300～999人	18.4	10.5	70.4	0.7	39.5	19.9	39.9	0.7	40.7	19.4	39.2	0.7
	1000人以上	17.9	1.6	79.7	0.7	31.7	5.4	62.2	0.7	30.5	5.4	63.4	0.7

	(d) 肝炎				(e) 糖尿病				(f) 難病				
	わからない	いない	いる	無回答	わからない	いない	いる	無回答	わからない	いない	いる	無回答	
全体	27.4	64.8	4.6	3.2	22.5	49.1	25.2	3.2	26.3	62.5	8.0	3.2	
正社員規模	10～29人	21.3	71.0	3.5	4.2	19.1	57.2	19.6	4.2	20.9	69.1	5.8	4.2
	30～49人	33.9	59.4	5.1	1.6	26.7	40.9	30.7	1.6	32.5	57.5	8.4	1.6
	50～99人	35.8	58.5	4.4	1.4	27.4	39.7	31.5	1.4	33.4	56.5	8.8	1.4
	100～299人	45.7	45.5	8.3	0.4	34.0	22.7	42.8	0.4	42.7	40.1	16.8	0.4
	300～999人	59.9	25.8	13.6	0.7	35.3	9.3	54.8	0.7	50.7	21.5	27.1	0.7
	1000人以上	52.2	11.2	35.9	0.7	31.2	2.3	65.8	0.7	47.3	7.6	44.3	0.7

図表 2-5-3：過去3年間の疾患者の有無（正社員40代以上比率、SA、単位＝％）

	(a) がん				(b) 脳血管疾患				(c) 心疾患				
	わからない	いない	いる	無回答	わからない	いない	いる	無回答	わからない	いない	いる	無回答	
全体	14.8	57.7	24.3	3.2	22.8	65.7	8.3	3.2	23.7	62.4	10.7	3.2	
正社員40代以上比率	1割	20.1	63.0	9.2	7.7	23.4	66.1	2.7	7.7	24.8	63.1	4.4	7.7
	2割	9.8	70.0	18.9	1.2	18.6	77.2	3.0	1.2	20.6	73.1	5.1	1.2
	3割	13.8	57.2	25.1	3.8	22.1	66.7	7.3	3.8	23.0	64.0	9.1	3.8
	4割	14.9	60.2	23.5	1.4	20.8	69.5	8.3	1.4	20.9	67.1	10.6	1.4
	5割	12.5	58.4	26.1	2.9	19.3	69.0	8.8	2.9	22.1	64.5	10.5	2.9
	6割以上	15.6	55.1	26.2	3.1	24.9	62.5	9.5	3.1	25.2	59.1	12.6	3.1

	(d) 肝炎				(e) 糖尿病				(f) 難病				
	わからない	いない	いる	無回答	わからない	いない	いる	無回答	わからない	いない	いる	無回答	
全体	27.4	64.8	4.6	3.2	22.5	49.1	25.2	3.2	26.3	62.5	8.0	3.2	
正社員40代以上比率	1割	24.6	63.4	4.3	7.7	24.0	54.0	14.3	7.7	22.8	63.4	6.1	7.7
	2割	22.4	73.8	2.6	1.2	23.1	63.3	12.5	1.2	21.2	70.2	7.4	1.2
	3割	25.0	67.7	3.5	3.8	22.2	52.4	21.5	3.8	23.7	64.9	7.6	3.8
	4割	25.7	68.0	4.9	1.4	21.7	52.6	24.3	1.4	26.0	65.4	7.2	1.4
	5割	24.6	67.5	5.0	2.9	21.2	48.2	27.7	2.9	24.8	61.7	10.6	2.9
	6割以上	29.8	62.3	4.8	3.1	22.8	45.5	28.6	3.1	28.0	61.2	7.8	3.1

(2) 疾患罹患者の年齢層

調査では、各種該当疾患（(a)がん、(b)脳血管疾患、(c)心疾患、(d)肝炎、(e)糖尿病、(f)難病）それぞれについて、疾患罹患者が「いる」とする企業（以下、「疾患罹患者がいる企業」と略す）を対象に、該当疾患を罹患した社員の年齢層（複数回答）について尋ねている。これをまとめたものが図表 2-5-4 である。それによれば、「がん」「脳血管疾患」「心疾患」「肝炎」「糖尿病」いずれも、50代がもっとも多く、次いで、60代以上、40代も上位の年齢層となっている。なお、難病は、50代がもっとも多いものの、次いで、40代、30代、60代以上などの割合も高く、他の疾患に比べて年齢層が広範に分布している。

図表 2-5-4：疾患に罹患した年齢層（MA、単位＝％）

	疾患に罹患した年齢層					
	20代	30代	40代	50代	60代以上	無回答
(a) がん	2.1	8.8	27.5	42.7	41.4	0.6
(b) 脳血管疾患	1.3	4.0	23.5	48.0	35.2	1.3
(c) 心疾患	4.8	7.2	26.4	41.3	32.4	2.8
(d) 肝炎	5.7	10.4	26.4	40.1	31.2	2.7
(e) 糖尿病	2.3	7.8	32.3	48.8	39.2	1.9
(f) 難病	14.0	21.3	27.9	28.5	17.1	2.6

※各種該当疾患（(a)がん、(b)脳血管疾患、(c)心疾患、(d)肝炎、(e)糖尿病、(f)難病）それぞれについて、疾患罹患者が「いる」とする企業を対象に集計。

(3) 疾患罹患者の休職状況

調査では、疾患罹患者がいる企業を対象に、該当疾患に罹患した社員が、疾患ごとに、休職をする者が多いか、休職することなく通院治療をする者が多いかについて尋ねている。これをまとめたものが図表 2-5-5 である。

それによれば、該当疾患を罹患した社員の休職状況については、「糖尿病」と「肝炎」は「ほとんどが休職することなく通院治療」とする割合がもっとも高い（「糖尿病」89.0%、「肝炎」71.0%）。「糖尿病」と「肝炎」は通院治療が主体となっていることがうかがわれる。

「脳血管疾患」「がん」については、「ほとんどが休職を経て治療している」がもっとも割合が高く（「脳血管疾患」56.9%、「がん」48.7%）、次いで、「ほとんどが休職することなく通院治療」とする割合も高い。「脳血管疾患」や「がん」では、休職治療する者がほとんどとする企業割合が半数程度を占める反面、通院治療主体とする企業割合も3割前後ある。

図表 2-5-5 : 休職治療の割合 (SA、単位=%)

	休職治療の割合					
	ほとんどが 休職すること なく通院 治療	2～3割が 休職	半々	6～7割が 休職	ほとんどが 休職を経て 治療してい る	無回答
(a) がん	34.3	4.0	6.8	4.4	48.7	1.8
(b) 脳血管疾患	27.6	3.4	3.3	5.3	56.9	3.6
(c) 心疾患	54.2	4.7	4.2	4.0	29.2	3.7
(d) 肝炎	71.0	2.3	5.3	0.9	15.1	5.4
(e) 糖尿病	89.0	2.1	1.2	0.3	4.2	3.2
(f) 難病	56.1	6.7	2.8	2.7	29.4	2.2

※各種該当疾患（(a)がん、(b)脳血管疾患、(c)心疾患、(d)肝炎、(e)糖尿病、(f)難病）それぞれについて、疾患罹患者が「いる」とする企業を対象に集計。

(4)過去3年間の休職者の状況

①過去3年間の休職者人数

過去3年間において、該当疾患を罹患した社員の休職者人数についてまとめたものが図表 2-5-6 である。まず、休職者「0人」についてみると、「糖尿病」（64.4%）、「肝炎」（59.4%）などの割合が高い。先述のとおり、「糖尿病」や「肝炎」などは、休職を経ずに通院治療をしている者もみられるため、過去3年間の休職者人数においても、「0人」とする企業割合が高いようである。一方、具体的な休職人数について、疾患ごとにみると、いずれの疾患も、「1～2人」の割合がもっとも高い。

これを正社員規模別にみると、いずれの疾患も、おおむね規模が大きくなるほど、休職人数は増える傾向にある（図表 2-5-7）。

図表 2-5-6 : 過去3年間の休職者人数 (SA、単位=%)

	過去3年間の休職者人数						
	0人	1～2人	3～4人	5～9人	10～29人	30人以上	無回答
(a) がん	25.9	62.4	6.5	1.6	0.8	0.1	2.6
(b) 脳血管疾患	27.9	60.2	3.6	2.1	0.4	0.0	5.8
(c) 心疾患	39.9	48.3	2.8	2.1	0.5	0.1	6.4
(d) 肝炎	59.4	31.7	1.4	0.1	0.1	-	7.3
(e) 糖尿病	64.4	21.0	3.8	1.3	0.3	0.1	9.0
(f) 難病	37.4	53.8	1.9	0.4	0.1	0.0	6.4

※各種該当疾患（(a)がん、(b)脳血管疾患、(c)心疾患、(d)肝炎、(e)糖尿病、(f)難病）それぞれについて、疾患罹患者が「いる」とする企業を対象に集計。

図表 2-5-7：過去3年間の休職者人数（正社員規模別、SA、単位＝％）

		(a) がん							(b) 脳血管疾患						
		0人	1～2人	3～4人	5～9人	10～29人	30人以上	無回答	0人	1～2人	3～4人	5～9人	10～29人	30人以上	無回答
全体		25.9	62.4	6.5	1.6	0.8	0.1	2.6	27.9	60.2	3.6	2.1	0.4	0.0	5.8
正社員規模	10～29人	30.9	63.4	2.7	-	0.7	-	2.3	31.1	64.6	-	2.1	-	-	2.3
	30～49人	31.7	61.1	5.4	-	-	-	1.8	41.1	50.8	1.9	-	-	-	6.2
	50～99人	21.1	70.0	5.5	0.4	-	0.1	3.0	29.5	58.8	3.2	0.4	-	-	8.0
	100～299人	19.1	65.4	9.8	2.6	0.1	-	2.9	18.6	66.9	4.6	0.9	-	-	9.0
	300～999人	12.8	48.3	22.0	11.2	2.8	-	2.9	21.9	57.1	10.0	2.4	0.9	-	7.8
	1000人以上	6.3	24.5	24.3	17.0	14.1	3.9	9.9	12.0	37.3	18.7	13.5	5.5	0.8	12.2

		(c) 心疾患							(d) 肝炎						
		0人	1～2人	3～4人	5～9人	10～29人	30人以上	無回答	0人	1～2人	3～4人	5～9人	10～29人	30人以上	無回答
全体		39.9	48.3	2.8	2.1	0.5	0.1	6.4	59.4	31.7	1.4	0.1	0.1	-	7.3
正社員規模	10～29人	39.7	53.5	-	1.7	-	-	5.2	65.3	31.3	-	-	-	-	3.3
	30～49人	46.3	43.8	1.8	1.0	-	-	7.0	61.7	20.8	2.6	-	-	-	14.9
	50～99人	39.9	51.6	1.7	1.1	-	-	5.8	71.1	19.4	2.5	-	-	-	7.1
	100～299人	41.7	43.5	5.9	1.3	0.8	-	6.8	42.6	46.5	1.9	-	-	-	8.9
	300～999人	33.8	43.5	9.3	3.2	1.9	0.4	7.8	47.7	40.4	2.7	-	-	-	9.3
	1000人以上	21.4	33.1	11.8	13.4	5.7	1.3	13.3	33.2	42.7	6.7	1.1	1.0	-	15.3

		(e) 糖尿病							(f) 難病						
		0人	1～2人	3～4人	5～9人	10～29人	30人以上	無回答	0人	1～2人	3～4人	5～9人	10～29人	30人以上	無回答
全体		64.4	21.0	3.8	1.3	0.3	0.1	9.0	37.4	53.8	1.9	0.4	0.1	0.0	6.4
正社員規模	10～29人	68.1	22.4	2.8	0.2	-	-	6.4	33.0	60.3	1.0	-	-	-	5.7
	30～49人	67.2	16.9	3.0	0.8	0.0	-	12.1	43.7	50.0	-	-	-	-	6.3
	50～99人	64.2	19.3	4.3	1.7	0.6	0.1	9.6	42.6	48.9	1.1	-	-	-	7.4
	100～299人	55.7	20.8	6.3	3.3	0.9	-	12.9	39.4	51.3	2.2	-	-	-	7.1
	300～999人	49.1	25.0	8.5	4.4	0.7	0.8	11.4	46.3	41.9	6.1	-	-	-	5.7
	1000人以上	38.3	23.1	6.6	11.0	5.6	0.7	14.7	24.5	38.5	12.9	10.5	2.7	1.1	9.7

※各種該当疾患（(a)がん、(b)脳血管疾患、(c)心疾患、(d)肝炎、(e)糖尿病、(f)難病）それぞれについて、疾患罹患者が「いる」とする企業を対象に集計。

②復職に際しての主治医との連携状況

調査では、疾患罹患者がいる企業を対象に、該当疾患に罹患した社員が休職をした場合、「復職にあたって、産業医や人事労務担当が主治医と連携（情報交換含む）をとることができますか」と尋ねている。「休職者・復職者が少ないためわからない」及び無回答を除いた集計をまとめたものが、図表 2-5-8 である¹³。それによれば、いずれの疾患も、主治医との「連携をとることはほとんどない」とする割合が6～7割程度あり、もっとも割合が高い。

「積極的に連携をとっている」とする割合では、「脳血管疾患」(20.6%)、「心疾患」(20.4%)、「難病」(20.3%)、「肝炎」(15.5%)、「がん」(14.7%)、「糖尿病」(13.6%)となっている。

これを正社員規模別にみると、いずれの疾患も、おおむね規模が大きくなるほど、「積極的に連携をとっている」とする割合が高くなっている（図表 2-5-9）。

¹³ 前述のとおり、身体疾患では、休職を経ずに治療する者がみられる。そのため、本設問の選択肢では、「休職者・復職者が少ないためわからない」を設けている。「休職者・復職者が少ないためわからない」及び無回答を含めた集計結果については、本報告書掲載の資料・付属統計表を参照。

図表 2-5-8 : 主治医との連携状況 (SA、単位=%)

	主治医との連携状況		
	積極的に連携をとっている	たまに連携をとることがある	連携をとることはほとんどない
(a) がん	14.7	13.5	71.8
(b) 脳血管疾患	20.6	17.6	61.8
(c) 心疾患	20.4	15.8	63.8
(d) 肝炎	15.5	18.3	66.2
(e) 糖尿病	13.6	13.0	73.4
(f) 難病	20.3	19.1	60.6

※各種該当疾患（(a)がん、(b)脳血管疾患、(c)心疾患、(d)肝炎、(e)糖尿病、(f)難病）それぞれについて、疾患罹患者が「いる」とする企業を対象に、本設問の選択肢「休職者・復職者が少ないためわからない」及び無回答を除き集計。

図表 2-5-9 : 主治医との連携状況 (正社員規模別、SA、単位=%)

	(a) がん			(b) 脳血管疾患			(c) 心疾患			
	積極的に連携をとっている	たまに連携をとることがある	連携をとることはほとんどない	積極的に連携をとっている	たまに連携をとることがある	連携をとることはほとんどない	積極的に連携をとっている	たまに連携をとることがある	連携をとることはほとんどない	
全体	14.7	13.5	71.8	20.6	17.6	61.8	20.4	15.8	63.8	
正社員規模	10～29人	9.1	9.1	81.7	12.8	10.7	76.5	12.2	9.7	78.1
	30～49人	12.8	12.1	75.1	14.9	18.9	66.2	19.6	23.6	56.7
	50～99人	12.5	16.5	71.1	23.4	18.8	57.8	14.0	12.4	73.7
	100～299人	21.1	15.9	63.0	23.4	22.4	54.2	28.2	17.7	54.1
	300～999人	27.3	21.4	51.3	29.8	26.3	43.9	31.6	23.7	44.7
	1000人以上	39.9	27.5	32.6	46.2	26.3	27.6	46.9	22.4	30.7

	(d) 肝炎			(e) 糖尿病			(f) 難病			
	積極的に連携をとっている	たまに連携をとることがある	連携をとることはほとんどない	積極的に連携をとっている	たまに連携をとることがある	連携をとることはほとんどない	積極的に連携をとっている	たまに連携をとることがある	連携をとることはほとんどない	
全体	15.5	18.3	66.2	13.6	13.0	73.4	20.3	19.1	60.6	
正社員規模	10～29人	8.6	16.0	75.4	7.4	9.2	83.5	17.9	22.6	59.5
	30～49人	10.7	30.8	58.5	11.1	10.4	78.5	12.8	7.2	80.1
	50～99人	13.3	11.8	74.9	21.2	18.9	59.9	16.2	15.1	68.7
	100～299人	25.0	14.9	60.0	21.0	15.3	63.7	21.9	15.0	63.1
	300～999人	29.8	21.8	48.4	22.1	25.0	52.9	32.1	22.6	45.2
	1000人以上	40.1	25.1	34.8	35.9	21.5	42.6	43.8	27.6	28.6

※各種該当疾患（(a)がん、(b)脳血管疾患、(c)心疾患、(d)肝炎、(e)糖尿病、(f)難病）それぞれについて、疾患罹患者が「いる」とする企業を対象に、本設問の選択肢「休職者・復職者が少ないためわからない」及び無回答を除き集計。

③休職から復帰するまでの期間

調査では、疾患罹患者がいる企業を対象に、該当疾患に罹患した社員が休職をした場合の復帰するまでの期間について尋ねている。「休職者・復職者が少ないためわからない」及び無回答を除いた集計をまとめたものが、図表 2-5-10 である¹⁴。

それによれば、「糖尿病」「肝炎」「心疾患」は、「1 ヶ月程度」（「糖尿病」72.5%、「肝炎」57.5%、「心疾患」49.9%）がもっとも割合が高い。「糖尿病」「肝炎」「心疾患」は1 ヶ月程

¹⁴ 先述のとおり、身体疾患では、休職を経ずに治療する者がみられる。そのため、本設問の選択肢では、「休職者・復職者が少ないためわからない」を設けている。「休職者・復職者が少ないためわからない」及び無回答を含めた集計結果については、本報告書掲載の資料・付属統計表を参照。

度で休職から復帰するとの認識を抱いている企業が多いようだ。

「がん」と「脳血管疾患」は、「1ヵ月程度」「3ヵ月程度」がともに2割程度と高いものの、「6ヵ月程度」「6ヵ月超～12ヵ月未満」「1年程度」もそれぞれ1割前後みられる。また、「難病」も、「1ヵ月程度」が33.0%ともっとも割合が高く、次いで、「3ヵ月程度」となっているが、続いて「1年程度」「6ヵ月程度」となっており、比較的長期の休職期間をあげる企業もみられる。

「3ヵ月以下・計」（「1ヵ月程度」「3ヵ月程度」の合計）をみると、「糖尿病」（84.7%）、「心疾患」（74.0%）、「肝炎」（68.3%）の割合が高い。「3ヵ月以下・計」とする割合は、「難病」（57.3%）、「がん」（56.8%）、「脳血管疾患」（52.1%）においても半数を占めるが、「6ヵ月以上・計」（「6ヵ月程度」「6ヵ月超～12ヵ月未満」「1年程度」「1年超～1年6ヵ月程度」「それ以上」の合計）とする割合をみると、「脳血管疾患」（47.9%）、「がん」（43.2%）、「難病」（42.8%）となっており、他の疾患に比べ高い。

図表 2-5-10：休職から復帰するまでの期間（SA、単位＝％）

	復帰するまでの期間							3ヵ月以下・計	6ヵ月以上・計
	1ヵ月程度	3ヵ月程度	6ヵ月程度	6ヵ月超～12ヵ月未満	1年程度	1年超～1年6ヵ月程度	それ以上		
(a) がん	29.5	27.3	11.0	11.9	9.2	6.6	4.5	56.8	43.2
(b) 脳血管疾患	24.7	27.4	9.7	13.1	11.0	5.7	8.4	52.1	47.9
(c) 心疾患	49.9	24.1	10.3	3.6	6.6	3.1	2.4	74.0	26.0
(d) 肝炎	57.5	10.8	9.8	6.1	2.9	7.2	5.8	68.3	31.8
(e) 糖尿病	72.5	12.2	5.4	3.0	3.3	2.1	1.6	84.7	15.4
(f) 難病	33.0	24.3	12.8	4.0	17.0	4.6	4.4	57.3	42.8

※各種該当疾患（(a)がん、(b)脳血管疾患、(c)心疾患、(d)肝炎、(e)糖尿病、(f)難病）それぞれについて、疾患罹患者が「いる」とする企業を対象に、本設問の選択肢「休職者・復職者が少ないためわからない」及び無回答を除き集計。「3ヵ月以下・計」は、「1ヵ月程度」「3ヵ月程度」の合計。「6ヵ月以上・計」は、「6ヵ月程度」「6ヵ月超～12ヵ月未満」「1年程度」「1年超～1年6ヵ月程度」「それ以上」の合計。

④復職に際しての配慮措置

調査では、疾患罹患者がいる企業を対象に、該当疾患に罹患した社員が休職をした場合、「復職にあたって、配慮措置をすることで、仕事内容、業務量、勤務時間などの働き方を見直すことがありますか」（複数回答）と尋ねている。「休職者・復職者が少ないためわからない」及び無回答を除いた集計をまとめたものが、図表 2-5-11 である¹⁵。

それによれば、まず、「働き方の変更はほとんどしない」とする割合が高いのは、「糖尿病」（45.7%）、「肝炎」（34.7%）となっている。これらの疾患では、休職を経た復帰後であっても、働き方の変更をしない場合がみられるようである。

具体的な働き方の見直し措置としては、いずれの疾患においても、「業務量の削減」「所定内労働時間の短縮」「残業・休日労働の制限・禁止」「仕事内容を変更した（軽微な作業に就

¹⁵ 先述のとおり、身体疾患では、休職を経ずに治療する者がみられる。そのため、本設問の選択肢では、「休職者・復職者が少ないためわからない」を設けている。「休職者・復職者が少ないためわからない」及び無回答を含めた集計結果については、本報告書掲載の資料・付属統計表を参照。

ける等)」などが上位となっている。「配置を変更した（所属部署の変更等）」や「疾患治療についての職場の理解の促進」などの措置を実施している企業も多い。

図表 2-5-11：復職の際の配慮措置（MA、単位＝％）

	復職の際の配慮措置									
	所定内労働時間の短縮	残業・休日労働の制限・禁止	配置を変更した（所属部署の変更等）	仕事内容を変更した（軽微な作業に就ける等）	業務量の削減	役職を解いた	就業形態を変更した（正社員からパート等に転換）	疾患治療についての職場の理解の促進	その他	働き方の変更はほとんどしない
(a) がん	34.4	31.2	17.4	29.6	37.3	7.9	5.4	23.6	2.2	17.7
(b) 脳血管疾患	34.7	31.5	28.8	36.9	43.8	6.2	5.7	21.8	6.4	12.7
(c) 心疾患	25.7	32.4	23.3	30.7	38.0	7.3	4.3	22.4	2.0	20.5
(d) 肝炎	19.4	21.2	20.0	25.7	34.3	3.8	5.9	23.7	4.1	34.7
(e) 糖尿病	23.3	20.6	18.1	21.6	21.4	4.6	3.7	15.1	1.4	45.7
(f) 難病	29.6	34.5	25.5	31.4	34.9	5.3	8.7	28.8	2.0	22.1

※各種該当疾患（(a)がん、(b)脳血管疾患、(c)心疾患、(d)肝炎、(e)糖尿病、(f)難病）それぞれについて、疾患罹患者が「いる」とする企業を対象に、本設問の選択肢「休職者・復職者が少ないためわからない」及び無回答を除き集計。

(5) 疾患罹患者の退職状況

① 疾患罹患者の退職状況

調査では、疾患罹患者がいる企業を対象に、該当疾患を罹患した社員¹⁶が、過去3年間でみて、何割程度が退職（依願退職や休職期間満了など）しているかについて尋ねている（ここでの退職には死亡退職や定年退職を除く）。これをまとめたものが図表 2-5-12 である（参考として、正社員規模別にみたものが図表 2-5-13）。

図表 2-5-12 によれば、「退職者は1割以下（退職者はほぼゼロ）」とする割合が、いずれの疾患でももっとも高くなっている（いずれの疾患も8割程度）。「退職者は1割以下（退職者はほぼゼロ）」とする割合は、「糖尿病」（86.5％）や「心疾患」（85.5％）、「肝炎」（84.2％）などで他の疾患に比べ高くなっている。一方、「退職者は1割以下（退職者はほぼゼロ）」とする割合が比較的低い（すなわち、退職する者の割合が比較的高い）のは、「がん」（79.3％）と「脳血管疾患」（80.6％）となっている。

¹⁶ 本設問では、疾患罹患者の退職状況について、休職の有無にかかわらず、疾患罹患者の退職の状況について聞いている。

図表 2-5-12 : 3年間の疾患罹患者の退職者割合 (SA、単位=%)

	3年間の疾患罹患者の退職者割合					
	退職者は1割以下(退職者はほぼゼロ)	2～3割が退職	4～6割が退職(ほぼ半数が退職)	7～8割が退職	9割以上退職(ほぼ全員退職)	無回答
(a) がん	79.3	2.6	3.3	1.5	8.5	4.7
(b) 脳血管疾患	80.6	2.9	1.9	0.4	8.2	5.9
(c) 心疾患	85.5	2.6	1.4	0.7	5.3	4.5
(d) 肝炎	84.2	1.1	0.3	0.0	2.2	12.2
(e) 糖尿病	86.5	0.5	0.3	0.0	2.2	10.5
(f) 難病	83.3	0.8	2.4	0.4	7.5	5.6

※各種該当疾患 (a)がん、(b)脳血管疾患、(c)心疾患、(d)肝炎、(e)糖尿病、(f)難病)それぞれについて、疾患罹患者が「いる」とする企業を対象に集計。

図表 2-5-13 : 3年間の疾患罹患者の退職者割合 (正社員規模別、SA、単位=%)

	(a) がん						(b) 脳血管疾患						
	退職者は1割以下(退職者はほぼゼロ)	2～3割が退職	4～6割が退職(ほぼ半数が退職)	7～8割が退職	9割以上退職(ほぼ全員退職)	無回答	退職者は1割以下(退職者はほぼゼロ)	2～3割が退職	4～6割が退職(ほぼ半数が退職)	7～8割が退職	9割以上退職(ほぼ全員退職)	無回答	
全体	79.3	2.6	3.3	1.5	8.5	4.7	80.6	2.9	1.9	0.4	8.2	5.9	
正社員規模	10～29人	83.1	1.5	1.7	0.5	9.6	3.6	83.3	3.6	0.3	-	7.7	5.1
	30～49人	76.3	1.6	3.0	3.1	8.2	7.7	88.8	0.6	2.1	-	7.4	1.1
	50～99人	81.5	1.6	3.2	1.7	7.2	4.8	75.1	0.4	0.6	1.4	10.8	11.7
	100～299人	73.5	4.9	6.5	1.9	9.6	3.6	78.5	2.0	4.5	0.4	10.3	4.3
	300～999人	75.8	6.2	6.0	2.2	4.7	5.1	78.8	4.1	3.8	0.5	6.8	6.1
	1000人以上	64.8	12.5	7.1	2.6	4.0	9.1	66.9	10.1	5.8	2.1	3.0	12.1

	(c) 心疾患						(d) 肝炎						
	退職者は1割以下(退職者はほぼゼロ)	2～3割が退職	4～6割が退職(ほぼ半数が退職)	7～8割が退職	9割以上退職(ほぼ全員退職)	無回答	退職者は1割以下(退職者はほぼゼロ)	2～3割が退職	4～6割が退職(ほぼ半数が退職)	7～8割が退職	9割以上退職(ほぼ全員退職)	無回答	
全体	85.5	2.6	1.4	0.7	5.3	4.5	84.2	1.1	0.3	0.0	2.2	12.2	
正社員規模	10～29人	88.8	0.8	0.7	-	7.5	2.2	82.4	-	-	-	2.2	15.4
	30～49人	85.8	3.7	0.3	2.3	5.0	2.9	82.7	4.8	-	-	3.4	9.1
	50～99人	85.1	0.3	1.2	-	5.2	8.1	85.3	1.2	-	-	1.4	12.2
	100～299人	83.5	5.6	2.7	1.0	2.7	4.6	92.0	-	2.2	-	1.6	4.2
	300～999人	80.9	4.7	2.7	1.4	3.0	7.4	89.7	1.2	-	-	1.8	7.3
	1000人以上	72.1	8.6	4.7	1.0	0.7	12.9	76.7	3.3	0.5	0.4	3.0	16.1

	(e) 糖尿病						(f) 難病						
	退職者は1割以下(退職者はほぼゼロ)	2～3割が退職	4～6割が退職(ほぼ半数が退職)	7～8割が退職	9割以上退職(ほぼ全員退職)	無回答	退職者は1割以下(退職者はほぼゼロ)	2～3割が退職	4～6割が退職(ほぼ半数が退職)	7～8割が退職	9割以上退職(ほぼ全員退職)	無回答	
全体	86.5	0.5	0.3	0.0	2.2	10.5	83.3	0.8	2.4	0.4	7.5	5.6	
正社員規模	10～29人	87.0	-	0.2	-	2.7	10.1	87.4	-	1.9	-	5.6	5.1
	30～49人	86.8	-	0.1	-	1.7	11.3	80.6	-	-	1.2	14.9	3.3
	50～99人	84.7	0.4	0.1	-	1.8	13.0	79.6	0.1	4.0	-	7.8	8.6
	100～299人	87.3	2.1	1.1	-	2.3	7.3	80.3	1.2	4.6	1.6	7.3	4.9
	300～999人	85.1	1.6	0.6	0.3	0.4	12.0	80.7	2.9	2.6	-	6.4	7.4
	1000人以上	80.7	4.4	0.6	-	0.7	13.5	72.2	8.5	3.2	-	5.1	11.0

※各種該当疾患 (a)がん、(b)脳血管疾患、(c)心疾患、(d)肝炎、(e)糖尿病、(f)難病)それぞれについて、疾患罹患者が「いる」とする企業を対象に集計。

②退職時期

調査では、疾患罹患者がいる企業を対象に、「過去3年間でみて、疾患を罹患した社員が退職をする場合、どのタイミングで退職することが多いか」を尋ねている(ここでの退職には死亡退職や定年退職を除く)。「前例が少なくわからない」及び無回答を除いた集計をまと

めたものが、図表 2-5-14 である¹⁷。

それによれば、いずれの疾患も「休職期間中」とする割合がもっとも高く、半数程度を占めている。また、「復職以降・計」（「復職後」「再発後」の合計）はいずれの疾患も 3～4 割程度ある（とくに「がん」では、「再発後」が 29.1%と他の疾患に比べ高い。「診断確定時」や「休職申請する前」とする割合は少ない（ただし、「肝炎」と「がん」は「診断確定時」の割合が他に比べて高い）。以上を踏まえると、退職時期について、回答企業のうち半数程度は復職に至る前の休職期間中（治療中）に退職しているとしており、次いで、復職以降に辞めるとする企業割合も 3～4 割と高い。診断確定時や治療を始める前に退職するとの認識は少ない。退職者は、休職を開始してから治療中に退職にいたるというイメージ、もしくは復職後に辞めるイメージのようだ。

図表 2-5-14 : 3 年間でみた退職の時期 (SA、単位=%)

	退職の時期					復職以降・計
	診断確定時	休職申請する前	休職期間中	復職後	再発後	
(a) がん	11.5	5.2	39.1	15.1	29.1	44.2
(b) 脳血管疾患	6.7	10.0	49.7	18.3	15.3	33.6
(c) 心疾患	3.5	10.4	41.6	30.3	14.2	44.5
(d) 肝炎	28.3	0.6	38.7	29.1	3.3	32.4
(e) 糖尿病	6.6	17.1	36.1	18.7	21.5	40.2
(f) 難病	2.4	2.1	65.2	6.7	23.6	30.3

※各種該当疾患（(a)がん、(b)脳血管疾患、(c)心疾患、(d)肝炎、(e)糖尿病、(f)難病）それぞれについて、疾患罹患者が「いる」とする企業を対象に、本設問の選択肢「前例が少なくわからない」及び無回答を除き集計。「復職以降・計」は「復職後」「再発後」の合計。

(6) 疾患罹患者を雇用する上での課題

調査では、疾患罹患者がいる企業を対象に、「疾患の罹患者を雇用するにあたって、困難に感じていること」（複数回答）について尋ねている。これをまとめたものが図表 2-5-15 である。

それによれば、いずれの疾患も、「休職者の代替要員・復帰部署の人員の増加が困難」「仕事の与え方・配置」などが上位となっている。そのほか、「病状・後遺症に対する配慮が難しい」「治療と仕事を両立するための制度の構築が難しい」「治療のための休みをとりやすい体制確保が難しい」「柔軟な労働時間制度の設計が難しい」「疾患の早期発見・予防が難しい」なども多い。

¹⁷ 先述のとおり、該当疾患で退職する者は多いとの認識を持つ企業が多数派ではない。調査票では、退職のタイミングについては、選択肢「前例が少なくわからない」を設けている。本設問では、「前例が少なくわからない」の選択割合が高いことから、図表 2-5-14 では、「前例が少なくわからない」及び無回答を除いているため、集計対象（n 数）が少ないことに留意。「前例が少なくわからない」及び無回答を含めた集計結果については、本報告書掲載の資料・付属統計表を参照。

図表 2-5-15：疾患罹患者を雇用するに当たって困難に感じること（MA、単位＝％）

	疾患罹患者を雇用するに当たって困難に感じること											
	治療と仕事を両立するための制度の構築が難しい	柔軟な労働時間制度の設計が難しい	治療のための休みをとりやすい体制確保が難しい	病状・後遺症に対する配慮が難しい	身体が不自由な場合の職場環境整備方法がわからない	職場の上司・同僚への指導	仕事の与え方・配置	医療機関（主治医）との連携が難しい	休職者の代替要員・復帰部署の人員の増加が困難	疾患の早期発見・予防が難しい	その他	無回答
(a) がん	24.8	17.9	19.7	21.6	8.5	5.0	25.0	10.5	30.5	19.4	3.5	20.0
(b) 脳血管疾患	21.6	15.6	12.5	27.5	15.4	4.8	30.5	8.7	28.6	20.6	4.8	20.0
(c) 心疾患	22.4	18.5	18.2	24.3	11.5	7.2	29.7	9.8	33.6	19.4	4.5	16.2
(d) 肝炎	17.5	20.0	17.0	22.0	7.3	5.9	29.8	9.2	28.2	13.1	4.6	23.2
(e) 糖尿病	19.6	16.1	16.9	15.9	8.5	4.7	20.5	9.2	23.9	16.0	6.5	29.4
(f) 難病	22.1	16.3	18.3	24.6	14.5	9.3	29.9	9.1	27.3	16.8	6.5	21.6

※各種該当疾患（(a)がん、(b)脳血管疾患、(c)心疾患、(d)肝炎、(e)糖尿病、(f)難病）それぞれについて、疾患罹患者が「いる」とする企業を対象に集計。