（企業調査票）

病気の治療と仕事の両立に関する実態調査

＜調査へのご協力のお願い＞

1．この調査は、厚生労働省所管の調査研究機関である 独立行政法人 労働政策研究・研修機構（※）が、厚生労働省 労働基準局安全衛生部の研究要請を受けて実施するものです。厚生労働省では、平成 28 年度に策定された「働き方改革実行計画（以下、実行計画）」に基づき、病気を抱えながらも働きたいと希望する方が安心・安全に働ける社会の実現を目指しています。今後の更なる政策を検討していくため、病気（がん、脳血管疾患、心疾患、糖尿病、肝炎、難病等）の治療と仕事の両立に関する実態を把握する必要があります。結果は、今後の労働政策を立案する上での重要な資料として、有効に活用して参ります。ご多忙のところ誠に恐縮ですが、ご協力のほど何卒宜しくお願い申し上げる次第です。　　（※https://www.jil.go.jp/）

2．調査票は、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、無作為に抽出・配布しています。ご回答は統計的に処理され、貴社の企業名はもとより、個別の内容が特定されることは一切、ございませんので、ありのままをご記入ください。

3．設問へのご回答は、「１つに○」「該当すべてに○」「数値を記入」など、回答方法の指定に沿って、ご記入ください。また、「その他」を選択された場合は、具体的な内容を（　　）内にご記入ください。

4．この調査は、企業を単位として行っています。そのため、本社だけでなく支店、出張所、営業所、工場、店舗など、すべての事業所を含めた全体の状況についてご回答ください（なお、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場合は、連結決算範囲のグループ企業を含めてご記入ください）。

5．特に断りのない場合 2022 年 11 月末日現在の状況をご記入ください。ご記入が終わりましたら、同封の返信用封筒（切手は不要）に入れ、2022 年 12 月 21 日（水）までに、郵便ポストにご投函ください。

6．調査票の発送、回収、入力は、実査機関である株式会社矢野経済研究所に委託しています。
ご不明点等はご照会内容に応じ、下記担当までお願い申し上げます（平日 9:00～12:00／13:00～18:00）。

ご不明な点は専用フリーダイヤルまでお問合せください。ＦＡＸや電子メールでも受け付けています。

【お問合せ窓口】TEL＜専用フリーダイヤル・無料＞　0120-989-891
（土日祝日を除く9:00～12:00／13:00～18:00）
FAX：06-6266-1389／E-mail：jilpt_research[at]yano.co.jp

21000573(03)

【調査票の発送・回収・入力委託先】株式会社矢野経済研究所（担当：事業創造コンサルティング G／櫻木）
【調査主体】独立行政法人　労働政策研究・研修機構　調査部　担当：奥田、天野、郡司

Ⅰ．企業の概要についてお伺いします。

問１：貴社について教えてください。（いずれの項目も１つに○）

a. 主たる業種 （主なもの１つにのみ○）	１．鉱業、採石業、砂利採取業 ２．建設業 ３．製造業 ４．電気・ガス・熱供給・水道業 ５．情報通信業 ６．運輸業、郵便業 ７．卸売業、小売業 ８．金融業、保険業	９．不動産業、物品賃貸業 10．学術研究、専門・技術サービス業 11．宿泊業、飲食サービス業 12．生活関連サービス業、娯楽業 13．教育、学習支援業 14．医療、福祉 15．複合サービス事業（郵便局、協同組合など） 16．サービス業（他に分類されないもの）	
b. 正社員[1] 規模	１．10 人未満 ２．10～29 人 ３．30～49 人	４．50～99 人 ５．100～299 人 ６．300～999 人	７．1000 人以上
c. 正社員 40 代以上比率	１．１割	２．２割	３．３割	４．４割	５．５割	６．６割以上
d. 正社員の女性比率	１．１割	２．２割	３．３割	４．４割	５．５割	６．６割以上
e. 創　業	現在から　１．１０年以内	２．１０年超５０年以内	３．５０年超（経過）			

[1] 正社員とは、貴社に直接雇用されている無期労働契約の、いわゆる正規従業員を指すものとします（非正社員はそれ以外の従業員（パート、契約、嘱託等）を指すものとします（派遣・請負労働者は含めないでください））。

問２：貴社には、非正社員がいますか。（○は１つ）

１．非正社員がいる　　２．非正社員はいない ⟶ 問３へ

（問２で選択肢１を選択した企業（非正社員がいる企業）は付問にお答えください）

付問１：貴社の非正社員の規模はどのくらいですか。（○は１つ）

１．10 人未満　　３．30～49 人　　５．100～299 人　　７．1000 人以上
２．10～29 人　　４．50～99 人　　６．300～999 人

Ⅱ．産業保健スタッフ、健康診断等についてお伺いします。

（産業保健スタッフ体制や相談体制）

問３：貴社では、産業保健スタッフ（産業医、保健師、看護師など）がいますか。（該当すべてに○）

１．専属の産業医がいる
２．嘱託の産業医がいる
３．保健師がいる
４．看護師がいる
５．その他（　　）

６．産業保健スタッフはいない ⟶ 問４へ

（問３で選択肢１～５を選択した企業（産業保健スタッフがいる企業）は付問にお答えください）

付問：産業保健スタッフは、社員に対して以下のサポートを行っていますか。（該当すべてに○）

１．社員からの相談受付
２．長時間労働者等の健康指導
３．健康診断等の結果を踏まえたフォローアップ
４．休職や復職にあたっての面談
５．休職者に対する定期的な面談やフォローアップ
６．医療機関（主治医等）との連絡・情報交換
７．職場環境整備に関する人事部門・上司への助言
８．その他（　　）
９．特にサポートは行っていない

（健康診断）

問４：過去１年間に貴社の社員に対して以下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）。（該当すべてに○）

１．定期健康診断　　３．人間ドック　　５．左記のいずれもしていない
２．がん検診　　４．肝炎ウイルス検査

問５：定期健康診断等の後に、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

Ⅲ．傷病に関する休暇・休職についてお伺いします。

（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（呼称の別は問いません）。後述の問 11 の傷病休暇制度（年次有給休暇以外の、病気の治療目的の特別休暇）とは区別しておりますのでご留意ください。
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６：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（以下、「病気休職」と表記）の制度がありますか。**（慣行を含む。労働災害で患った傷病による休職・休業制度は除きます。）**（○は１つ）

１．ある ⟶ ３頁の付問１へ
２．ない ⟶ ３頁の付問２へ

（問６で選択肢「１．ある」を選択した企業（病気休職制度がある企業）は付問にお答えください）

付問１：病気休職制度は、非正社員には適用がありますか。（○は１つ）

１．正社員/非正社員の差はない　　３．非正社員には適用がない
２．一部の非正社員に適用がある　　４．非正社員はいない

（休職期間中の給与）

付問２：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））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）「傷病手当金」とは、健康保険法により、４日目以降、通算 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２で選択肢「２．支給される」を選択した企業（病気休職期間中に月例賃金が支給されている企業）は付問にお答えください。「支給されない」を選択した企業は問７へ）

付問 2-1：非正社員には月例賃金の支給の適用がありますか。（○は１つ）

１．正社員/非正社員の差はない　　３．非正社員には適用がない
２．一部の非正社員に適用がある　　４．非正社員はいない

問７：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)傷病手当付加金はありますか。

(1) 傷病手当金の受給勧奨（○は１つ）
１．受給勧奨している（貴社または貴社が契約する社会保険労務士等が支給の手続きを代理している場合を含む）
２．受給勧奨していない / 前例がないのでわからない

(2) 傷病手当付加金の有無（○は１つ）
１．ある　　２．ない　　３．前例がないのでわからない

問８：貴社では、GLTD（団体長期障害所得補償保険：団体保険の一種で、病気やケガにより長期間に渡って就業が不能になったときの所得を補償する制度）に加入していますか。（○は１つ）

１．加入している　　２．加入していない ⟶ ４頁の問９へ

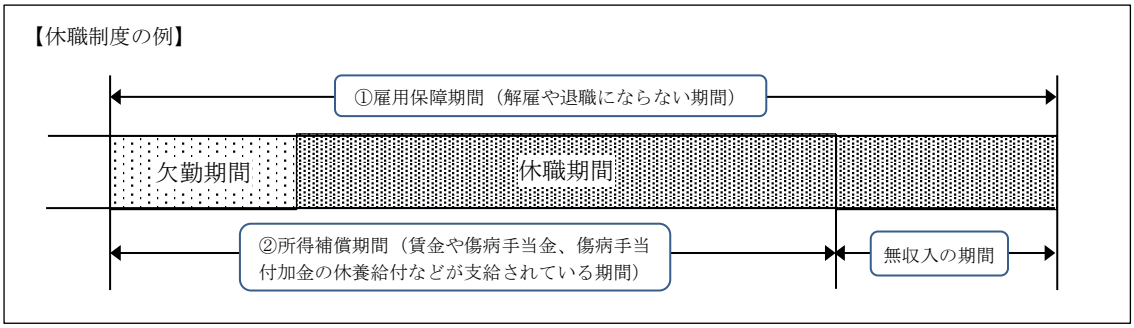
（問８で選択肢「１．加入している」を選択した企業（GLTD に加入している企業）は付問にお答えください）

付問：労使での保険料の負担割合についてお聞きします。企業側の負担割合は以下のどれに近いですか。（○は１つ）

１．企業側の負担はほとんどない　　４．5 割（労使折半）　　７．10 割（全額会社負担）
２．1～2 割　　５．6～7 割
３．3～4 割　　６．8～9 割

（休職期間の上限）

貴社における休職期間（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）に分けてお尋ねします（以下の休職制度の例を参照）。



問９：貴社の①雇用保障期間の上限と②所得補償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。欠勤期間を経てから休職期間となる場合は、両者を合計した上限を選択してください。就業規則等に規定されていない場合は、通常のケースをお書きください）。（各項目で○は１つ）

	①雇用保障期間	②所得補償期間
１ヵ月以下	1	1
１ヵ月超から３ヵ月まで	2	2
３ヵ月超から６ヵ月まで	3	3
６ヵ月超から１年まで	4	4
１年超から１年６ヵ月まで	5	5
１年６ヵ月超から２年まで	6	6
２年超から２年６ヵ月まで	7	7
２年６ヵ月超から３年まで	8	8
３年超（具体的に　　年　　ヵ月）	9	9
上限なし	10	10

（失効年休積立制度）

問 10：貴社には、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がありますか。（○は１つ）問６の病気休職制度（欠勤期間含む）及び後述の問 11 の傷病休暇制度（特別休暇）とは別の制度です。

１．ある　　２．ない ⟶ 5 頁の問 11 へ

（問 10 で選択肢「１．ある」を選択した企業（失効年休積立制度がある企業）は付問にお答えください）

付問１：非正社員には失効年休積立制度の適用（非正社員も取得可能）はありますか。（○は１つ）

１．正社員/非正社員に適用の差はない　　３．非正社員には適用がない
２．一部の非正社員に適用がある　　４．非正社員はいない

付問２：①失効年休積立制度の取得日数に上限はありますか。雇用形態別にお答えください。（各項目で○は１つ）また、上限がある場合、②その上限日数をお書きください。【(b)非正社員の欄は、問 10 付問１で、選択肢１、２を選択した企業（正社員/非正社員に適用の差はない・一部の非正社員に適用がある企業）がお答えください】。

	①失効年休積立制度の取得日数の上限の有無			②（上限がある場合）上限日数（回答例：　20 日）
	上限がない	上限がある		
(a)正社員	1	2	➡	（　　）日
(b)非正社員	1	2	➡	（　　）日

（傷病休暇制度（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 11 では、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。問６の病気休職制度（欠勤期間含む）、問 10 の失効年休積立制度とは別の制度です。

問 11：貴社には、年次有給休暇以外で利用できる、傷病休暇制度（特別休暇）がありますか。（○は１つ）

１．ある　　２．ない ⟶ ６頁の問 12 へ

↓

（問 11 で選択肢「１．ある」を選択した企業（傷病休暇制度（特別休暇）がある企業）は付問にお答えください）

付問１：傷病休暇の適用では、疾患の限定はありますか。

１．疾患の限定はない（どのような疾患でも利用可能） ⟶ 付問２へ

２．疾患によって適用に限定がある

↓

（「２．疾患によって適用に限定がある」とする企業にお聞きします）

付問 1-1：傷病休暇の適用となる疾患をお答えください。（該当すべてに○）

１．がん　　３．心疾患　　５．糖尿病　　７．メンタルヘルス

２．脳血管疾患　　４．肝炎　　６．難病　　８．その他（　　）

付問２：非正社員には、傷病休暇制度（特別休暇）の適用（非正社員も取得可能）はありますか。（○は１つ）

１．正社員/非正社員の差はない　　３．非正社員には適用がない

２．一部の非正社員に適用がある　　４．非正社員はいない

（以下の付問は、問 11 で選択肢「１．ある」を選択した企業（傷病休暇制度（特別休暇）がある企業）について、雇用形態別にお答えください。【(b)非正社員の欄は、問 11 付問２で、選択肢１、２を選択した企業（正社員/非正社員の差はない・一部の非正社員に適用がある企業）がお答えください】）

付問 2-1：傷病休暇制度は１日単位で取れますか。（○は１つ）

	１日単位で取れる	取れない （一定期間以上でないと取得できない）
(a)正社員	1	2
(b)非正社員	1	2

付問 2-2：傷病休暇制度は、有給ですか。（○は１つ）

	有給	一部有給	無給
(a)正社員	1	2	3
(b)非正社員	1	2	3

付問 2-3：傷病休暇の時間単位取得制度はありますか。（○は１つ）

	ある	ない
(a)正社員	1	2
(b)非正社員	1	2

付問 2-4：傷病休暇を取得する場合、診断書等は必要ですか。（各項目でもっとも近いもの１つに○）

	取得日数にかかわらず診断書が必要	取得日数によって診断書が必要	診断書に限らず、疾患名または疾患の状態が分かる文書が必要	特に診断書等は必要でない
(a)正社員	1	2	3	4
(b)非正社員	1	2	3	4

付問 2-5：①傷病休暇の取得日数に上限はありますか。（各項目で○は１つ）また、上限がある場合、②その上限日数をお書きください。

	①傷病休暇の取得日数の上限の有無			②（上限がある場合）上限日数（回答例： 20 日）
	上限がない	上限がある		
(a)正社員	1	2	➡	（ ）日
(b)非正社員	1	2	➡	（ ）日

（すべての企業がお答えください）

（試し出勤制度の有無）

問 12：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）。（○は１つ）

１．ある　　２．ない ⟶ 問 13 へ

（問 12 で選択肢「１．ある」を選択した企業（試し出勤制度がある企業）は付問にお答えください）

付問１：試し出勤制度は、非正社員には適用がありますか。（○は１つ）

１．正社員/非正社員の差はない
２．一部の非正社員に適用がある
３．非正社員には適用がない
４．非正社員はいない

（健康経営）

健康経営とは、本調査では、「従業員等の健康保持・増進の取組が、将来的に収益性等を高める投資であるとの考えの下、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践すること」をいいます。
経済産業省は 2017 年度より、健康経営優良法人認定制度を実施しています。

問 13：貴社は経済産業省の健康経営優良法人（以下「健康経営」と表記）の認定を取得していますか。（○は１つ）

１．取得している
２．取得に向けて取り組んでいる
３．現在、検討中
４．取得の予定はない

問 14：貴社では、従業員の健康保持・増進に係わる以下の事項を実施していますか。（該当すべてに○）

１．従業員の健康保持・増進の理念・方針の明文化
２．従業員の健康保持・増進に関する取り組みを社外に情報開示（CSR 報告書等）
３．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
４．従業員の健康保持・増進に関する独立した専任部署を設置
５．経営トップ層等に CHO（健康管理最高責任者）を設置
６．従業員の健康保持・増進に係わる施策の実施
７．従業員の健康保持・増進の担当者に対して教育・研修を実施
８．管理職に対して、従業員の健康保持・増進施策についての教育・研修を実施
９．健康保持・増進に係わる施策の効果検証の実施
10．その他（ ）
11．以上のいずれも実施していない

問 15：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。（○は１つ）

１．非常に積極的　　２．やや積極的　　３．やや消極的　　４．全く消極的

Ⅳ．治療と仕事の両立支援制度についてお伺いします。

問 16:（１）貴社には、柔軟な働き方を支援するための制度として、以下の制度がありますか。（各項目で○は１つ）
（２）制度がある場合、私傷病の治療や療養を目的に利用することは可能ですか。（各項目で○は１つ）
（３）制度が私傷病の治療や療養を目的に「利用できる」場合、その制度は、非正社員も適用されますか。
（各項目で○は１つ）

	（１）制度の有無			（２）制度がある場合、私傷病の治療や療養目的での利用可否			（私傷病の治療や療養目的で利用できる場合）（３）非正社員の適用の有無			
	ない	ある		利用できない	利用できる		全員に適用	一部に適用	適用されない	非正社員はいない
時差出勤制度	1	2	⇒	1	2	➡	1	2	3	4
所定内労働時間を短縮する制度	1	2	⇒	1	2	➡	1	2	3	4
時間単位の休暇制度・半日休暇制度	1	2	⇒	1	2	➡	1	2	3	4
フレックスタイム制度	1	2	⇒	1	2	➡	1	2	3	4
在宅勤務（テレワーク）制度	1	2	⇒	1	2	➡	1	2	3	4
退職者の再雇用制度（※）	1	2	⇒	1	2	➡	1	2	3	4
その他（　　）	1	2	⇒	1	2	➡	1	2	3	4

（※）退職者の再雇用制度とは、本調査では、育児や介護、私傷病等のやむをえない事情による退職など、企業が定める退職理由による退職者への再雇用制度を指します。

以下の付問１～３は、問 16(1)の「柔軟な働き方を支援するための制度」のいずれか一つでも、(2)私傷病の治療や療養目的で「利用ができる」とする企業は、お答えください。いずれの制度も利用できない企業は問 17 へ

（問 16(1)で選択肢「２．ある」かつ(2)で選択肢「２．利用できる」を選択した企業にお聞きします）

付問１：問 16 であげられている制度について、私傷病の治療や療養目的での利用を可能としている理由は何ですか。（該当すべてに○）

１．制度を必要とする社員がいたから
２．疾患を理由とする人材の喪失を防ぎたかったから
３．通院治療目的の年休取得を減らし、病気を抱える社員の生産性の維持を図るため
４．社員への福利厚生の一環として
５．労働者（労働組合を含む）からの要望があったから
６．社内の健康施策の一環として
７．健康経営優良法人の認定取得のため
８．求人における募集効果を期待して
９．株主や投資家等への PR として
10．疾病の増悪や労働災害の防止のため
11．もともと使途の制限をしていない、特段理由はない

付問２：問 16 であげられている制度について、私傷病の治療や療養目的での利用を可能とした効果はありますか。（該当すべてに○）

１．疾患を理由とする離職率が低下した
２．社員全体の離職率が低下した
３．社員全体の企業に対する信頼感が上昇した
４．職場に多様性を受容する意識が浸透した
５．日常的に事業継続体制が構築された
６．制度利用に対して職場で協力する雰囲気ができた
７．福利厚生の充実を理由とする求人応募が増えた
８．企業イメージの向上に貢献した
９．その他（　　）
10．特段、効果はみられなかった

付問３：問 16 の両立支援制度について、貴社ではどのように社員に周知していますか。（該当すべてに○）

１．社内イントラネット（自社 HP 含む）への掲載
２．社内通達等の事務連絡で制度を周知
３．ハンドブックや手引き等の作成・配布
４．健康管理に係わる研修で周知
５．安全衛生委員会等の議題として取り上げて周知
６．行政機関等のリーフレット等の広報物を配付
７．職場での朝礼、ミーティングで周知
８．疾患罹患者が生じた場合に上司等が説明
９．その他（　　）
10．特段、周知はしていない

（厚生労働省「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」）

厚生労働省「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」は、治療が必要な疾病を抱える労働者が、業務によって疾病を増悪させることなどがないよう、事業場において適切な就業上の措置を行いつつ、治療に対する配慮が行われるようにするため、関係者の役割、事業場における環境整備、個別の労働者への支援の進め方を含めた、事業場における取組をまとめたものです。

（すべての企業がお答えください）

問 17：厚生労働省「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」（以下「ガイドライン」という）を知っていますか。（○は１つ）

１．内容等も含め知っている　　２．聞いたことはあるが内容は知らない　　３．知らない

（「ガイドライン」を「１．内容等も含め知っている」「２．聞いたことはあるが内容は知らない」とする企業にお聞きします。「３．知らない」とする企業は、問 18 へ）

付問１：「ガイドライン」を活用したここはありますか。（○は１つ）

１．活用している
２．機会があれば活用するつもりである
３．活用する予定はない

（ガイドラインに対する要望）

付問２：厚生労働省の治療と仕事の両立支援のためのガイドラインを活用するための要望（活用しやすい工夫で求めるもの）はありますか。（該当すべてに○ ）

１．労働者本人、事業者側、支援者側がすべきこと、求められることを示してほしい
２．適切な就業上の措置の基本的な考え方を示してほしい
３．治療と仕事の両立に向けたプランの策定について手順やポイント等の内容を充実させてほしい
４．両立支援の関係者等とその役割を明示してほしい
５．両立支援のための環境整備について取組の具体的な方法を示してほしい
６．会社外の支援機関等、活用可能な支援情報を更に充実させてほしい
７．QR コード等、両立支援に関する情報が簡易に入手できるツールを活用してほしい
８．両立支援に関する情報がワンストップで入手できる情報基盤を構築してほしい
９．その他（　　）
10．特に求めることはない

厚生労働省「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」では、両立支援を行うための環境整備（実施前の準備事項）として、(1)事業者による基本方針などの表明と労働者への周知、(2)研修等による両立支援に関する意識啓発、(3)相談窓口の明確化、等――をあげています。

問 18：貴社では、病気の治療と仕事の両立支援を行うための環境整備（実施前の準備事項）として、以下の項目を実施していますか。（各項目で○は１つ）

	実施していない	実施している
(1)事業者による基本方針（※1）などの表明と労働者への周知	1	2
(2)教育・研修等による両立支援に関する意識啓発	1	2
(3)相談窓口の明確化	1	2

※1：ここでの「事業者による基本方針」とは、経営トップによる両立支援を含めた社内の健康施策に係る方針・理念や具体的な取組内容を示したものをいいます。

９頁付問１、付問２、付問３へ
９頁付問４へ

(病気に対する教育・研修制度)

(問 18(2)で選択肢「1．実施している」を選択した企業（教育・研修等による両立支援に関する意識啓発を実施している企業）は以下の付問にお答えください)

付問１：過去３年間でみて、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）の実施頻度はどの程度ですか。(○は１つ)

1．毎月　　3．１年に１回　　5．その他（　　）
2．半月に１回　　4．数年に１回（不定期）

付問２：過去３年間に下記の疾患を対象とした教育・研修を実施しましたか。(該当すべてに○)

1．メンタルヘルス　3．心疾患　5．肝炎　7．難病
2．がん　4．脳血管疾患　6．糖尿病　8．その他（　　）

付問３：教育・研修の参加対象は誰ですか。(該当すべてに○)

1．管理職　2．一般社員　3．非正社員　4．その他（　　）

(問 18 (3)で選択肢「1．実施している」を選択した企業（治療と仕事との両立に関する相談窓口を明確にしている企業）は付問４にお答えください)

付問４： 相談窓口は社内外でどのように受け付けていますか。(該当すべてに○)

1．社内の健康管理部門を相談窓口として受け付けている
2．社内の人事・労務担当者を相談窓口として受け付けている
3．会社が個別契約する専門職（産業カウンセラー等）を相談窓口として受け付けている
4．社外の産業保健サービス機関の相談窓口で受け付けている
5．その他（　　）
6．社内で相談窓口を明確にしていない ⟶ 問 19 へ

(付問４で選択肢１～５のいずれかを選択した企業（治療と仕事との両立に関する相談を受け付けている企業）は付問 4-1 にお答えください)

付問 4-1：非正社員からの相談も受け付けをしていますか。(○は１つ)

1．受け付けている　2．受け付けていない　3．非正社員はいない

(すべての企業がお答えください)

(疾患罹患者への配慮事項)

問 19：貴社では私傷病等の疾患罹患者が出た場合に、次のような仕事内容、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。(該当すべてに○)

1．所定内労働時間の短縮
2．残業・休日労働の制限・禁止
3．通院治療のための休暇取得の促進
4．配置を変更した（所属部署の変更等）
5．仕事内容を変更した（軽微な作業に就ける等）
6．業務量の削減
7．役職を解いた
8．就業形態を変更した（正社員からﾊﾟｰﾄ等に転換）
9．疾患治療についての職場の理解の促進
10．その他（　　）
11．働き方の変更はしない
12．そもそも疾患罹患者の前例がない

(治療と仕事の両立に向けたプランの策定)

厚生労働省「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」では、事業者は、反復・継続して治療が必要な疾患を抱える労働者が、治療をしながら就業の継続が可能であると判断した場合、業務によって疾病が増悪することがないように、労働者の就労に関する希望を聴取しながら、治療と仕事の両立に向けたプランの策定が望ましいと示しています。プランとは、具体的な就業上の措置や配慮の内容及びスケジュール等についてまとめた計画のことです。

問 20：貴社では、反復・継続して治療が必要な疾患を抱える労働者の治療と仕事の両立に向けたプラン（以下「両立支援プラン」と表記）を策定していますか。(○は１つ)

1．策定している ⟶ 10 頁の付問１へ
2．現在、策定を検討中
3．策定していない
4．プラン策定の機会がなかった

(問 20 で選択肢「1．策定している」を選択した企業（両立支援プランを策定している企業）は以下の付問にお答えください。それ以外は問 21 へ)

付問１：非正社員に対しても両立支援プランは策定されますか。(○は１つ)

１．正社員/非正社員の差はない　　３．非正社員には策定していない
２．一部の非正社員には策定している　　４．非正社員はいない

付問２：両立支援プランを策定した後、対象者をフォローアップする頻度は決まっていますか。(○は１つ)

１．定期的　　２．不定期（ケース・バイ・ケース）　　３．フォローアップはしていない

(付問２で選択肢「１．定期的」を選択した企業（定期的にフォローアップをしている企業）は付問 2-1 にお答えください。それ以外は付問３へ)

付問 2-1：両立支援プランのフォローアップはどのくらいの頻度ですか。以下でもっとも近いと思われるもの一つに○。複数ある場合は最も頻度が多いケースでお答えください)。

１．毎月　　３．半月程度　　５．１年
２．2～3 ヵ月　　４．半月超～1 年未満　　６．１年超（具体的に：回答例：1 年 6 ヵ月）
（　　）年（　　）ヵ月

付問３：両立支援プランを策定する際、以下の専門家または機関の支援を受けましたか。(該当すべてに○)

１．貴社の産業医等や保健師、看護師等の産業保健スタッフ
２．病院の主治医
３．病院の主治医以外の医療スタッフ（医療ソーシャルワーカーや看護師等）
４．産業保健総合支援センター（さんぽセンター）(※1)
５．地域産業保健センター（地産保）(※2)
６．企業外労働衛生機関（職域健康診断実施機関等の健康診断機関）
７．キャリアコンサルタント
８．社会保険労務士
９．その他（　　）
10．以上の支援は受けなかった

※１：「産業保健総合支援センター」(通称「さんぽセンター」) は、厚生労働省が所管する（独）労働者健康安全機構の運営する公的な機関で、都道府県毎に設置されています。事業場の産業保健スタッフ（産業医、保健師、衛生管理者、事業主、人事労務担当者等）を対象に産業保健に関する研修や相談等を無料で行なっています。

※２：地域産業保健センター（地産保）は、おおむね労働基準監督署の管轄区域に設置されている産保センターの地域機関です。労働者数 50 人未満の小規模事業者やそこで働く方を対象として、労働安全衛生法で定められた保健指導などの産業保健サービスを無料で提供しています。

(両立支援コーディネーター)

両立支援コーディネーターとは、治療と仕事の両立に向けて、支援対象者、主治医、会社・産業医などのコミュニケーションが円滑に行われるよう支援する者のことです。本調査での両立支援コーディネーターとは、(独) 労働者健康安全機構が実施している両立支援コーディネーター基礎研修を修了した者を指します。全国の産業保健総合支援センターや労災病院等に配置されており、これまでの受講者の中には、産業保健スタッフの他、産業カウンセラー、社会保険労務士、キャリアコンサルタント等の様々な職種がいます。

問 21：貴社は、両立支援コーディネーターを知っていますか。(○は１つ)

１．内容等も含め知っている　　２．聞いたことはあるが内容は知らない　　３．知らない

(両立支援コーディネーターを「１．内容等も含め知っている」「２．聞いたことはあるが内容は知らない」とする企業は、以下の付問にお答えください。「３．知らない」とする企業は、11 頁の問 22 へ)

付問１：貴社では、①社外の両立支援コーディネーターを活用したことがありますか。また、②両立支援コーディネーターを社内に配置していますか。(各項目○は１つ)

①社外活用	１．活用している	２．今後、活用する予定	３．活用していない
②社内配置	１．配置している	２．今後、配置する予定	３．配置していない

（付問１の②社内配置で「１．配置している」を選択した企業（両立支援コーディネーターを社内で配置している企業）は付問にお答えください。それ以外は問 22 へ）

付問 1-1：両立支援コーディネーターの配置または配置予定部署はどこですか。（該当すべてに○）

１．健康管理室などの専門部署　　２．人事・労務担当部署　　３．その他（　　）

付問 1-2：貴社において支援者として両立支援コーディネーターを担っているのは、どのような方ですか。（該当すべてに○）

１．産業医
２．産業医以外の産業保健スタッフ（看護師、保健師等）
３．法定選任義務のある労働衛生担当者（衛生管理者等）
４．労働組合の担当者
５．その他（　　）

付問 1-3：貴社において両立支援コーディネーターとしての役割は何ですか。（該当すべてに○）

１．企業（産業医等の産業保健スタッフ）と医療機関、疾患罹患者（支援対象者）との調整役
２．産業保健スタッフの業務支援
３．疾患罹患者（支援対象者）からの相談対応
４．両立支援プランや復職支援プログラムなどの作成支援
５．社会保障制度、健康保険制度等の申請書類の作成支援
６．その他（　　）
７．活用事例はまだない

付問 1-4：両立支援コーディネーターを配置している理由は何ですか。（該当すべてに○）

１．両立支援に係わる業務が増えているから
２．企業・医療機関・疾患罹患者との情報共有・調整に対応するため
３．社内に両立支援に係わる専門知識を蓄積したいから
４．担当者の両立支援に係わる知識の向上
５．その他（　　）

付問 1-5：社内に両立支援コーディネーターを配置して効果が得られたと思うものはどれですか。（該当すべてに○）

１．企業（産業医等の産業保健スタッフ）と医療機関、疾患罹患者（支援対象者）との連絡・調整がスムーズにできた
２．疾患罹患者（支援対象者）からの相談が増えた
３．両立支援プランや復職支援プログラムなどの作成がスムーズにできた
４．社内の治療と仕事の両立への理解・関心が高まった
５．疾患罹患者（支援対象者）の勤務状況が改善し、生産性が高まった
６．その他（　　）
７．特にない

（企業と健康保険組合との連携）

平成 27 年度から厚生労働省の下で「データヘルス計画」が始まり、健康保険組合の取組に対する企業の関与（企業・健保組合の連携：コラボヘルス）が求められています。データヘルス計画とは、健康保険組合等が保有するレセプト（診療報酬明細書）や特定健診・特定保健指導などの情報を活用し、加入者の健康づくりや疾病予防、重症化予防につなげるものです。

問 22：貴社における保険者の種別は何ですか。（該当すべてに○）

１．単一組合（貴社グループ単独で設立）
２．総合組合（同業種の複数の企業で共同設立）
３．協会けんぽ（全国健康保険協会）
４．国民健康保険
５．共済組合

問 23：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。（○は１つ）

１．連携することがある　　２．連携したことはない

Ⅴ．がんや難病の治療と仕事の両立の状況についてお伺いします。

以下の問 24 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、難病の疾患を罹患された方への雇用管理の状況について、お聞きします。

※本調査の「難病」とは、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、依頼状の中面「障害者総合支援法の対象疾病一覧」をご参照ください。

問 24：貴社には、過去３年間でみて、以下の疾患を罹患している社員がいますか。（各項目で○は１つ）

	罹患者の有無		
	わからない	いない	いる
(a)がん	1	2	3
(b)脳血管疾患	1	2	3
(c)心疾患	1	2	3
(d)肝炎	1	2	3
(e)糖尿病	1	2	3
(f)難病	1	2	3

以下の設問では、問 24 の疾患（がん、脳血管疾患、心疾患、肝炎、糖尿病、難病）で、過去３年間に罹患者が「いる」とする企業が、疾患ごとにお答えください。罹患者が「いない」（「わからない」含む）疾病は空欄でかまいません。問 24 で、過去３年間に疾患（がん、脳血管疾患、心疾患、肝炎、糖尿病、難病）がいずれも、「いない」（「わからない」含む）とする企業は、15 頁の問 25 へ進んで下さい。

付問１：以下の疾患を罹患した社員の年齢層はどの層ですか。（各項目で該当するものすべてに○）

	疾患に罹患した年齢層（罹患者がいる年齢層に○をつけてください）				
	20 代	30 代	40 代	50 代	60 代以上
(a)がん	1	2	3	4	5
(b)脳血管疾患	1	2	3	4	5
(c)心疾患	1	2	3	4	5
(d)肝炎	1	2	3	4	5
(e)糖尿病	1	2	3	4	5
(f)難病	1	2	3	4	5

付問２：以下の疾患を罹患した社員のなかに、非正社員はいましたか。（各項目で○は１つ）

	非正社員の罹患者の有無		
	非正社員の罹患者がいた	非正社員の罹患者はいなかった	もともと非正社員はいない
(a)がん	1	2	3
(b)脳血管疾患	1	2	3
(c)心疾患	1	2	3
(d)肝炎	1	2	3
(e)糖尿病	1	2	3
(f)難病	1	2	3

付問３：以下の疾患を罹患した社員は、休職する者が多いですか、それとも休職することなく通院治療をする者が多いですか。（各項目で○は１つ）

	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
(a)がん	1	2	3	4	5
(b)脳血管疾患	1	2	3	4	5
(c)心疾患	1	2	3	4	5
(d)肝炎	1	2	3	4	5
(e)糖尿病	1	2	3	4	5
(f)難病	1	2	3	4	5

（休職者の状況：以下では、過去３年間の休職者の状況についてお聞きします）

付問４：過去３年間で、以下の疾患を罹患した社員の休職者は何人程度ですか。（各項目で○は１つ）

	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
(a)がん	1	2	3	4	5	6
(b)脳血管疾患	1	2	3	4	5	6
(c)心疾患	1	2	3	4	5	6
(d)肝炎	1	2	3	4	5	6
(e)糖尿病	1	2	3	4	5	6
(f)難病	1	2	3	4	5	6

付問５：以下の疾患を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）をとることがありますか。（各項目で○は１つ）

	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	休職者・復職者が少ないためわからない
(a)がん	1	2	3	4
(b)脳血管疾患	1	2	3	4
(c)心疾患	1	2	3	4
(d)肝炎	1	2	3	4
(e)糖尿病	1	2	3	4
(f)難病	1	2	3	4

（付問５の各疾患を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）をとったことがある企業（各疾患のいずれかで、選択肢１、２を選択）は以下の付問 5-1～5-2 にお答えください。それ以外（いずれの項目も選択肢３、４）は付問６へ）

付問 5-1：主治医との連携において、事前情報として主治医に対して書面等で勤務情報を提供していますか。（○は１つ）

１．本人と共同して文書を作成している
２．文書ではないが、口頭で本人に情報を伝えている
３．特に主治医に対して勤務情報の提供は行っていない

付問 5-2：主治医との連携において、主治医の診断書とは別に、主治医意見書（治療の状況や就業上の配慮等について主治医の意見を求める文書）の作成を依頼していますか。（○は１つ）

１．自社で決まった書式の文書を使用している
２．書式は決まっていないが、何らかの文書を求めている
３．特に文書でのやりとりはしていない（口頭など）

付問６：以下の疾患を罹患した社員が休職をした場合、復職するまでの期間はどのくらいが多いですか。（各項目で○は１つ）

	復職するまでの期間							
	１ヵ月程度	３ヵ月程度	６ヵ月程度	６ヵ月超～12 ヵ月月未満	１年程度	１年超～１年６ヵ月程度	１年６ヵ月超	休職者・復職者が少ないためわからない
(a)がん	1	2	3	4	5	6	7	8
(b)脳血管疾患	1	2	3	4	5	6	7	8
(c)心疾患	1	2	3	4	5	6	7	8
(d)肝炎	1	2	3	4	5	6	7	8
(e)糖尿病	1	2	3	4	5	6	7	8
(f)難病	1	2	3	4	5	6	7	8

付問７：以下の疾患を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。（各項目で該当すべてに○）

	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	休職者・復職者が少ないためわからない
(a)がん	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
(b)脳血管疾患	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
(c)心疾患	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
(d)肝炎	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
(e)糖尿病	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
(f)難病	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

（疾患罹患者の退職状況：以下では、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お聞きします）

付問８：以下の疾患を罹患した社員は、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）していますか。（ここでの退職には死亡退職や定年退職を除く。各項目でもっとも近いもの１つに○）

	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）
(a)がん	1	2	3	4	5
(b)脳血管疾患	1	2	3	4	5
(c)心疾患	1	2	3	4	5
(d)肝炎	1	2	3	4	5
(e)糖尿病	1	2	3	4	5
(f)難病	1	2	3	4	5

付問９：過去３年間でみて、以下の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ですか。（ここでの退職には死亡退職や定年退職を除く。各項目でもっとも近いもの１つに○）

	退職の時期						
	診断確定時	休職申請する前	休職期間中	休職期間満了時	復職後	再発後	前例が少なくわからない
(a)がん	1	2	3	4	5	6	7
(b)脳血管疾患	1	2	3	4	5	6	7
(c)心疾患	1	2	3	4	5	6	7
(d)肝炎	1	2	3	4	5	6	7
(e)糖尿病	1	2	3	4	5	6	7
(f)難病	1	2	3	4	5	6	7

（疾患罹患者を雇用する上での課題）

付問 10：以下の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はありますか。

（各項目で該当すべてに○）

	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（　　）
(a)がん	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
(b)脳血管疾患	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
(c)心疾患	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
(d)肝炎	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
(e)糖尿病	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
(f)難病	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

（すべての企業がお答えください）

（個人の健康情報の取扱）

問 25：貴社において、個人の健康情報等に関する取扱規定等を策定していますか。（○は１つ）

１．策定している　　２．策定していない

（選択肢「２．策定していない」企業に対してお聞きします。「１．策定している」企業は問 26 へ）

付問：両立支援に係る企業内外の情報交換等において、どのように本人同意をとっていますか。（最も近いもの１つに○）

１．書面（署名・確認欄へのチェック等）で本人同意を得ている
２．社内規定は策定していないが、口頭で本人同意を得た旨を記録している
３．口頭で本人同意を得ている（特に記録はしていない）
４．本人からの両立支援に関する相談や申出を、以降の健康情報等の取扱の同意とみなしている
５．本人からの文書（診断書、主治医意見書等）の提出を、以降の健康情報等の取扱の同意とみなしている
６．その他（　　）
７．特に意識していない

（社外資源の活用）

問 26：貴社において、過去 3 年間に、両立支援プランの策定以外の両立支援に係る内容で、以下の企業外資源を活用したことがありますか。（該当すべてに○）

１．産業保健総合支援センター（さんぽセンター）
２．地域産業保健センター（地産保）
３．企業外労働衛生機関（職域健康診断実施機関等の健康診断機関）
４．キャリアコンサルタント
５．社会保険労務士
６．その他（　　）
７．両立支援に係る相談を必要とする機会がない

（情報収集）

問 27：両立支援に係わる情報はどこから入手していますか。（該当すべてに○）

1．厚生労働省のホームページ
2．ポータルサイト「治療と仕事の両立支援ナビ」
3．都道府県労働局からの資料配布や研修等
4．自治体等のホームページ、配布物
5．その他企業や団体のホームページ、配布物
6．自社の産業保健スタッフからの情報提供
7．産業保健総合支援センターからの情報提供
8．社会保険労務士等の専門家からの情報提供
9．その他（　　）
10．以上のいずれもない

（治療と仕事の両立支援制度の課題）

問 28:貴社にとって、私傷病等の疾患の治療と仕事の両立支援制度の課題は何だと思いますか。(該当すべてに○)

1．休職者の代替要員が難しい
2．職場の上司・同僚等の負担への対応
3．医療機関（主治医等）との連携
4．病状に応じた配慮や就業上の措置の判断
5．就業継続可否または復職可否の判断
6．柔軟な労働時間制度の設置
7．柔軟な就業形態の設置
8．両立支援を含む健康相談の相談体制の確保
9．産業保健スタッフとの連携
10．労働者に対する自己保健に関する意識啓発（疾病の予防や自身の健康管理に関する教育等）
11．労働者に対する健康管理（健診の有所見者に対する保健指導や受診勧奨・確認等）
12．私傷病等への支援の必要を許容する社内風土の醸成
13．両立支援に係る必要な情報の入手
14．個人の健康情報等に関する適切な取扱
15．企業外資源（支援機関、専門職等）の活用
16．その他（　　）

問 29：疾患の罹患者を新規雇用または雇用継続するにあたり、必要な支援は何ですか。（該当すべてに○）

1．雇入れに対する助成
2．短時間制度の導入に対する助成
3．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
4．疾患に対する情報
5．その他（　　）

（新型コロナの影響）

問 30：新型コロナウイルス感染症の発生、感染拡大期（2020 年 1 月～調査時点。「コロナ発生後」といいます。）における治療と仕事の両立に係わる状況をお聞きします。貴社では、新型コロナウイルス感染症の発生前（2019 年 12 月以前。）に比べて、コロナ発生後の影響により、以下はどのような状況にありますか。（治療と仕事の両立に関する各項目でもっとも近いもの 1 つに○）

	大幅に増加	やや増加	変わらない	やや減少	減少	該当事項がない
(a)身体疾患治療の相談件数	1	2	3	4	5	6
(b)メンタルヘルス治療の相談件数	1	2	3	4	5	6
(c)通院治療・治療中断の相談件数	1	2	3	4	5	6
(d)治療と仕事の両立に係わる就業上の措置や配慮に関する相談件数	1	2	3	4	5	6
(e)その他、治療と仕事の両立に係わる相談件数	1	2	3	4	5	6
(f)身体疾患罹患者の退職件数	1	2	3	4	5	6
(g)メンタルヘルス罹患者の退職件数	1	2	3	4	5	6
(h)社員全体のテレワークの利用件数	1	2	3	4	5	6
(i)疾患罹患者のテレワークの利用件数	1	2	3	4	5	6

★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。★