

治療と仕事の両立支援に関する実態調査結果

独立行政法人 労働者健康安全機構

福井産業保健総合支援センター

治療と仕事の両立支援に関する実態調査

○調査の概要

1 調査の目的

本調査は、各事業場における治療と仕事の両立支援に関する取り組みを進めていくための必要な支援を実施する上で、各事業場における業務に起因して労災保険の支給対象となる疾病等（労働災害）以外の疾病等（私傷病）により入院又は退院が必要な労働者（以下「対象労働者」という。）の状況及び対象労働者に対する事業場の支援状況等を把握し適切な支援を実施するための基礎資料とすることを目的とする。

2 調査の範囲及び対象

福井県内の労働者数が20名以上の事業場（令和2年9月時点で把握）1,981件に対して調査を実施し、回答があった669件（回収率33.8%）の調査結果を取りまとめた。

3 調査結果の表記について

- （1）「0.0%」は、該当する数値はあるが四捨五入の結果、表章単位に満たない場合を示す。
- （2）「- %」は該当する数値がない場合を示す。
- （3）構成比は四捨五入しているため、その合計が100.0%にならない場合がある。

○結果の概要

【0 回答事業場の内訳】

（1）日本標準産業分類大分類に基づく業種分類

農業・林業	0.6%
鉱業、採石業、砂利採取業	0.4%
建設業	14.1%
製造業	25.1%
電気・ガス・熱供給・水道業	0.7%
情報通信業	2.2%
運輸業、郵便業	6.0%
卸売業、小売業	11.2%
金融業、保険業	1.8%
不動産業、物品賃貸業	0.7%
学術研究、専門・技術サービス業	2.1%
宿泊業、飲食サービス業	2.2%
生活関連サービス業、娯楽業	1.5%
教育、学習支援業	2.1%
医療、福祉	19.4%
複合サービス業	0.4%
サービス業（他に分類されないもの）	9.3%

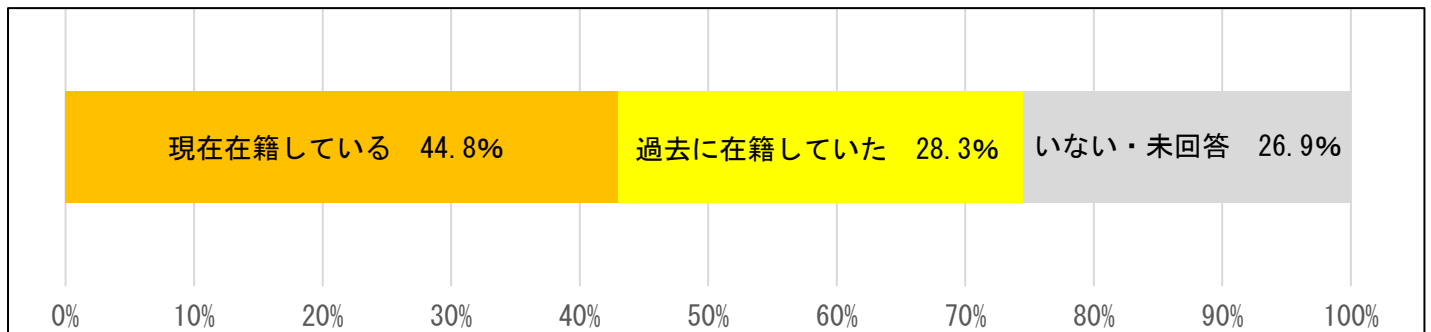
（2）労働者数別の回答事業場数

30人未満	42.0%
30人～49人	26.3%
50人～99人	17.5%
100人～199人	8.8%
200人～299人	2.2%
300人以上	3.1%

業種別では、「製造業」、「医療、福祉」、「建設業」、「卸売業、小売業」の順に構成率が高い。労働者数別では、労働者数の少ない事業場の構成率が高い。

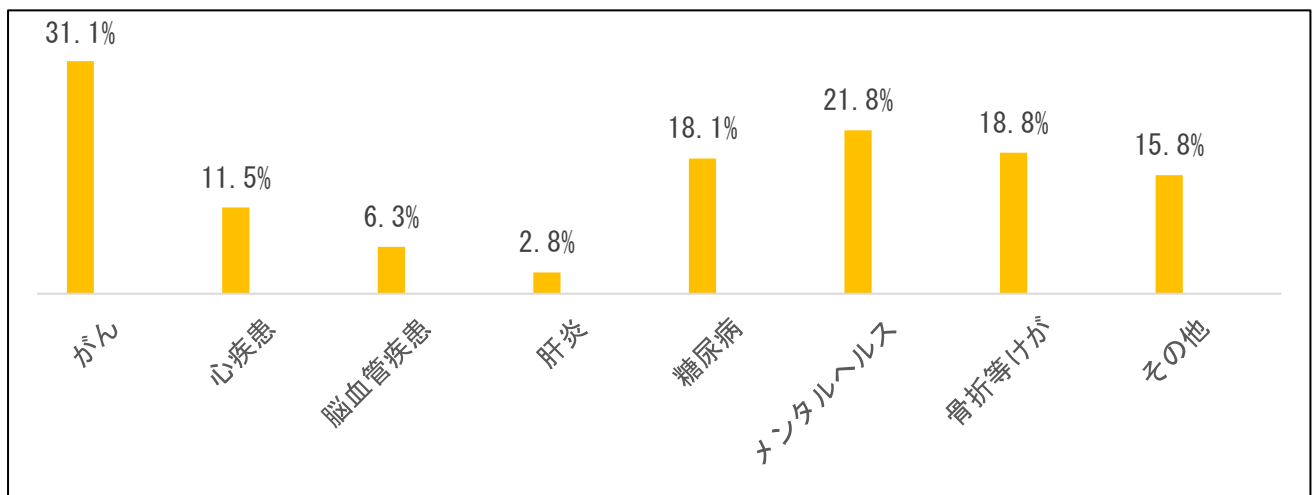
【1 対象労働者の状況】

（1）対象労働者の所属の有無（単回答）



回答事業場の内4割以上の事業場に対象労働者が現在も在籍しており、過去に在籍していた者を含めると8割近くの事業場が対象労働者を雇用していた経験を有している。

（2）対象労働者がり患した疾病について（複数回答）

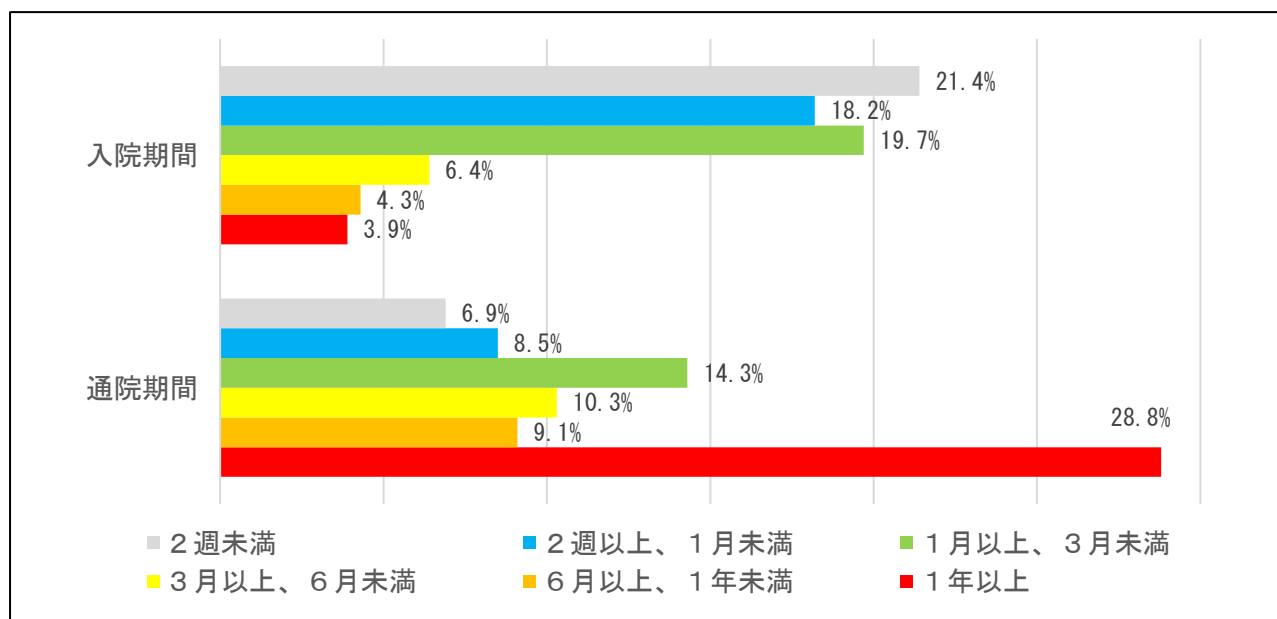


回答事業場の内3割以上の事業場でがんにより患した労働者がいる。うつ症状や適応障害の精神疾患に代表されるメンタルヘルスの割合も高い傾向にある。次いで、糖尿病、心疾患、脳血管疾患と割合が高い。

疾病ではないが、骨折等のけがをした者も2割近くいる。

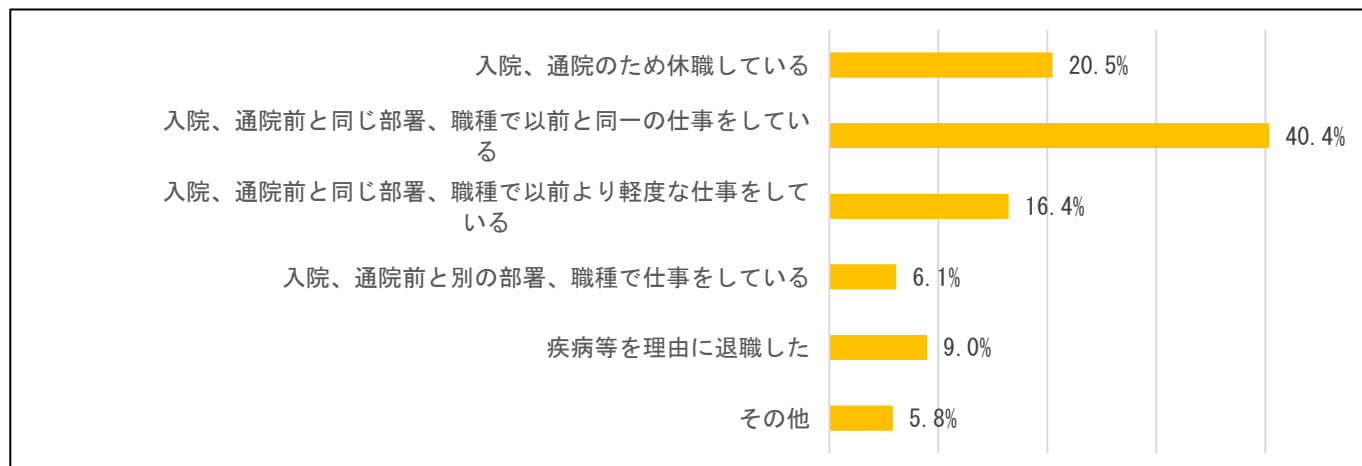
なお、その他の回答では、胃腸、腎疾患等の内臓疾患により患したとの回答が複数見られた。

(3)(4) 対象労働者の入院期間・通院期間（複数回答）



入院期間は3月未満の割合が高くなっており、長期的に入院を必要とするものは少ない傾向にある。対して、通院期間は長期化する傾向がみられ、通院頻度は不明であるが、定期的な通院を必要とする割合が高い。

(5) 対象労働者の現在の勤務状況について（複数回答）



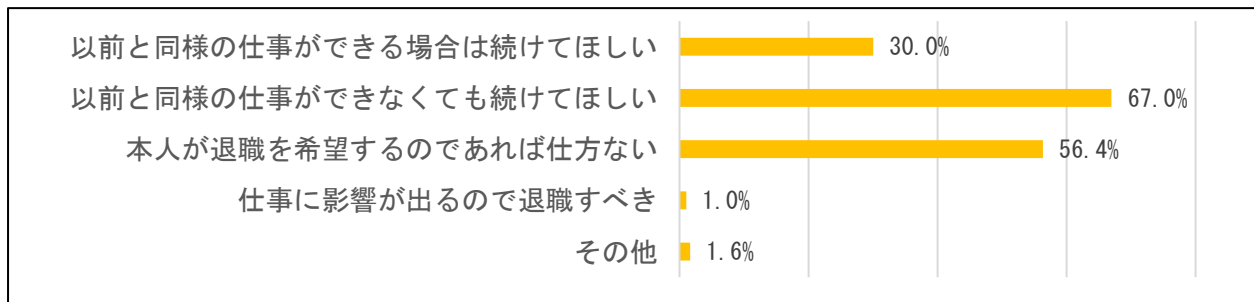
回答事業場の内4割以上が入院、通院前と同種の業務に従事していると回答しており、業務負担を減少させているものを含めると5割以上が入院、通院前と同種の業務に従事している。

入院、通院前と別部署に配置転換された者も一定数はいるが、疾病等を理由に退職した割合も1割程度みられる。

その他回答については、疾病等は関係なく退職したものや定年退職したとの回答が見られた。

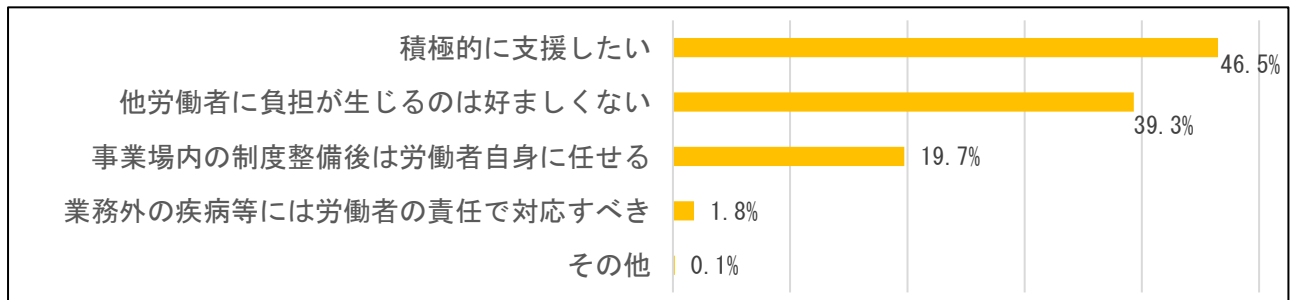
【2 対象労働者に対する支援等の必要性について】

（1）対象労働者が仕事を続けることに対する事業場の考え方（複数回答）



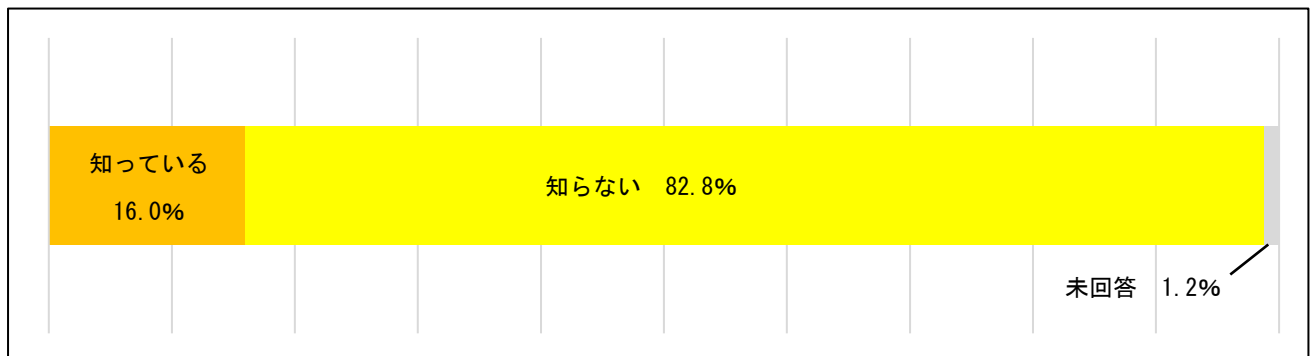
疾病の状況にも影響されることが考えられるが、疾病に罹患したとしても治療後は、引き続き勤務してほしいという回答の割合が高く、退職を希望する割合は低い。また、本人が退職を希望する場合は退職も認めるという回答も5割以上となっている。

（2）対象労働者が仕事を続けられるような支援や配慮の必要性に対する事業場の考え方（単回答）



回答事業場の内、積極的な支援を行うと回答した事業場は5割近くになるが、他労働者への負担を危惧する事業場も4割近くある。労働者の責任として関与しないとした事業場は非常に少ない。

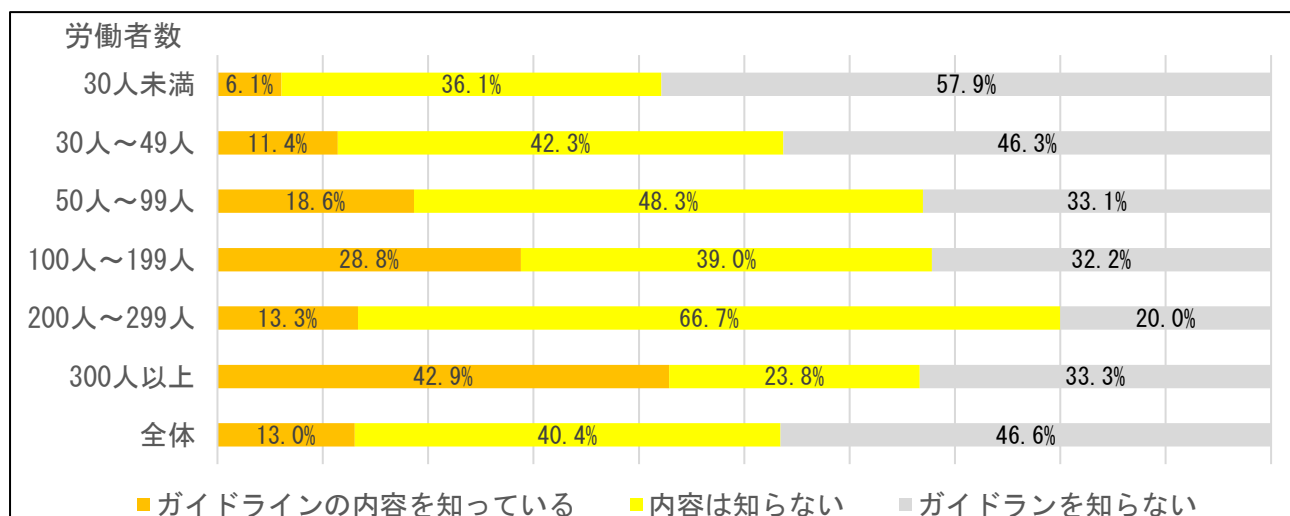
（3）治療と仕事の両立支援に関して外部機関による支援を受けられることの認知状況（単回答）



外部機関による支援を受けられることを知らないと回答した事業場が8割以上を占める。知っている回答した事業場においては、社会保険による傷病手当金制度や医療機関や障害者職業支援センターが実施するリワークプログラム、産業保健総合支援センターの利用等があげられた。

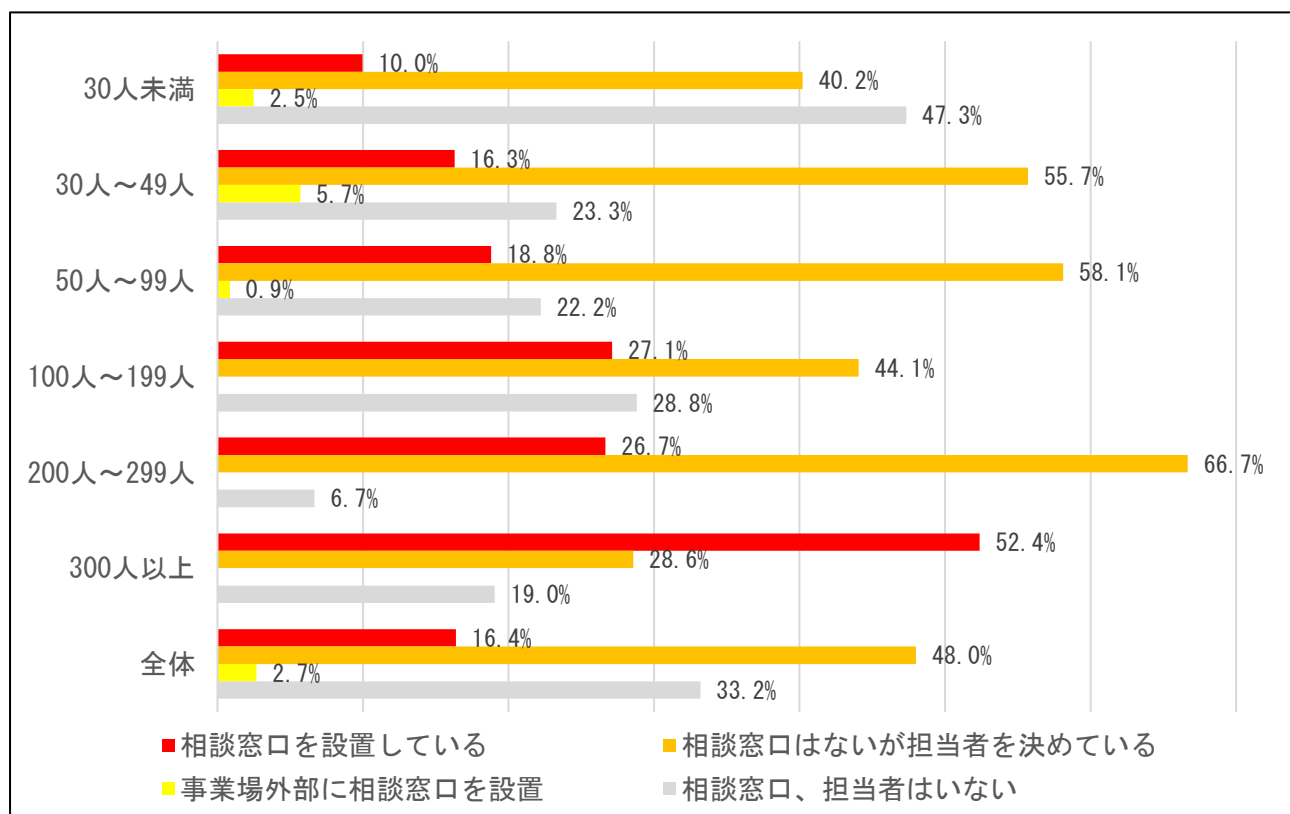
【3 事業場の体制について】

（１）「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」の認知状況（単回答）



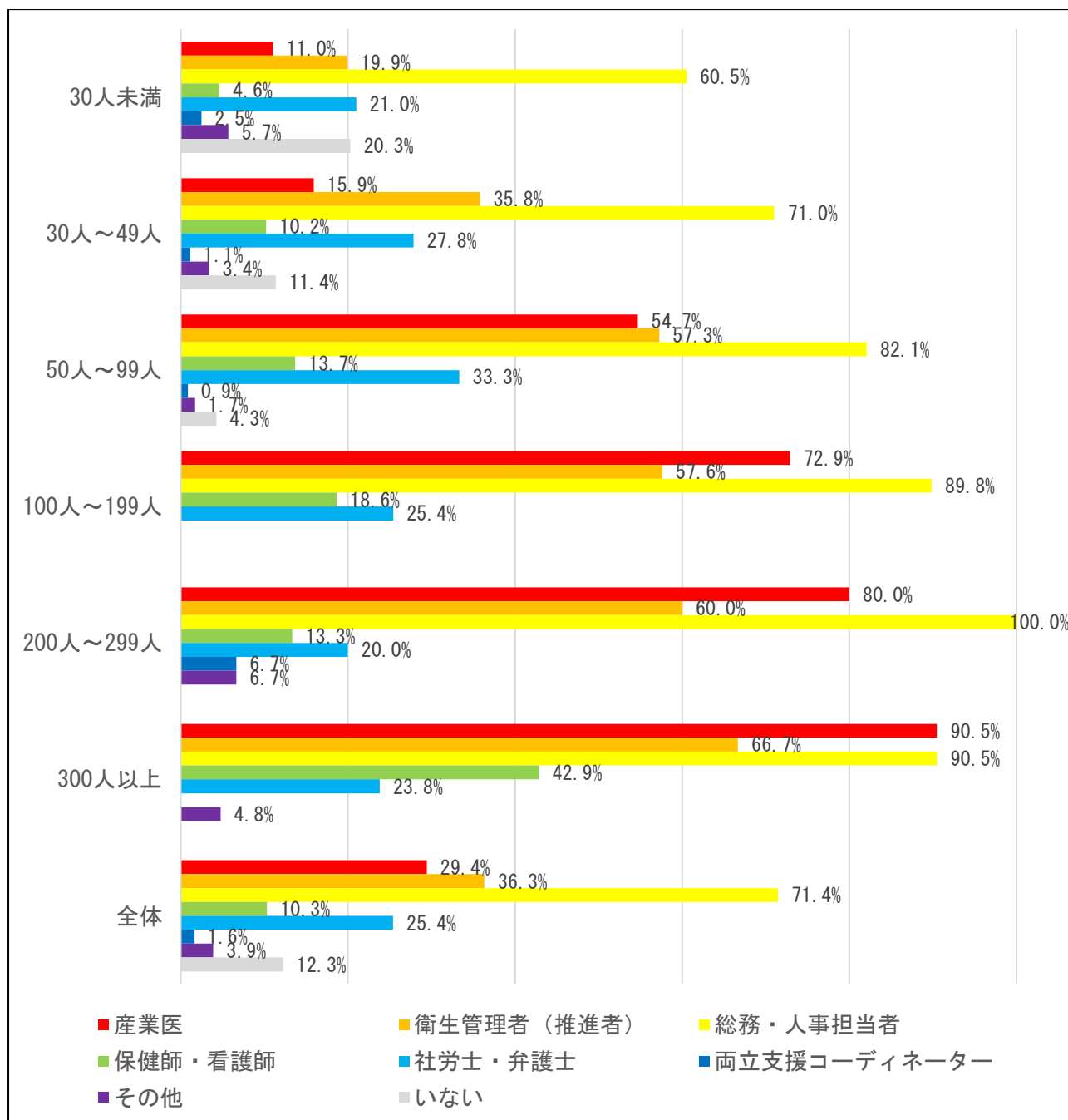
ガイドラインの認知度については、労働者数の多い事業場のほうが認知度は高い傾向にあるが、ガイドラインがどのようなものかを知っている事業場は13.0%であり全体の1割程度である。

（２）対象労働者が相談するための窓口や担当者の有無（単回答）



労働者数の多い事業場のほうが相談窓口の設置や相談担当者を決めている割合が高い傾向がある。労働者が多い事業場については、衛生管理体制の整備等が法定事項であるため相談窓口や担当者を設置し易い環境にあると思料される。事業場外の窓口としては、産業医や社会保険労務士等を利用する場合があげられるが、利用頻度は低い。

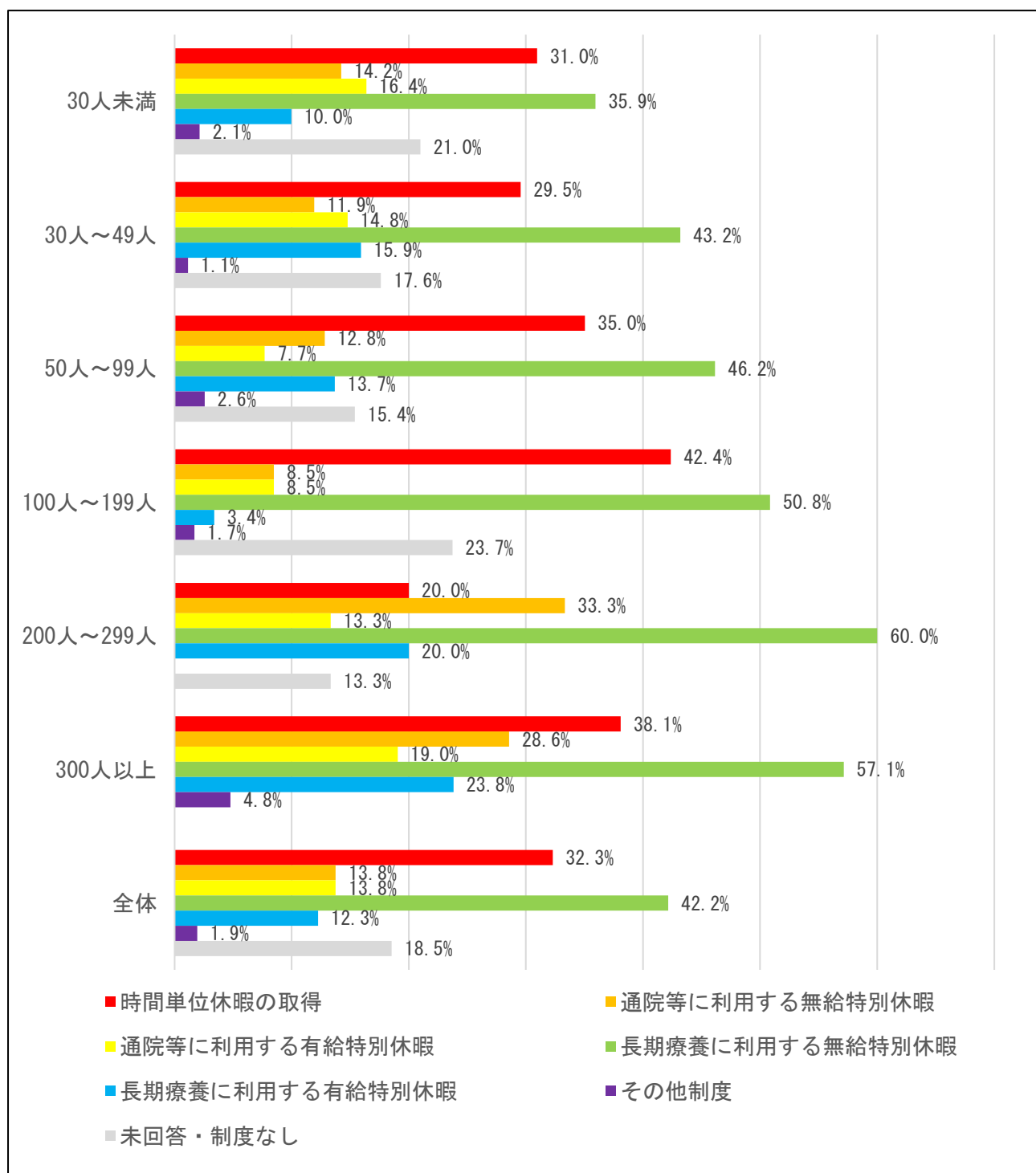
(3) 対象労働者の対応を行う事業場のスタッフの分布状況（複数回答）



労働者数 50 人以上となる事業場は、衛生管理者及び産業医の選任が法定事項であるため、相談担当者となっている割合が高い傾向にある。全体的に、総務・人事担当者が相談対応を行っている状況がみられる。両立支援コーディネーターの活用状況は非常に低い。

なお、前掲の相談窓口の設置状況を考慮すると、相談窓口や担当者は特段決めていないが、実務上総務・人事担当者や産業医、衛生管理者等が相談対応を実施しているものもあると思料される。

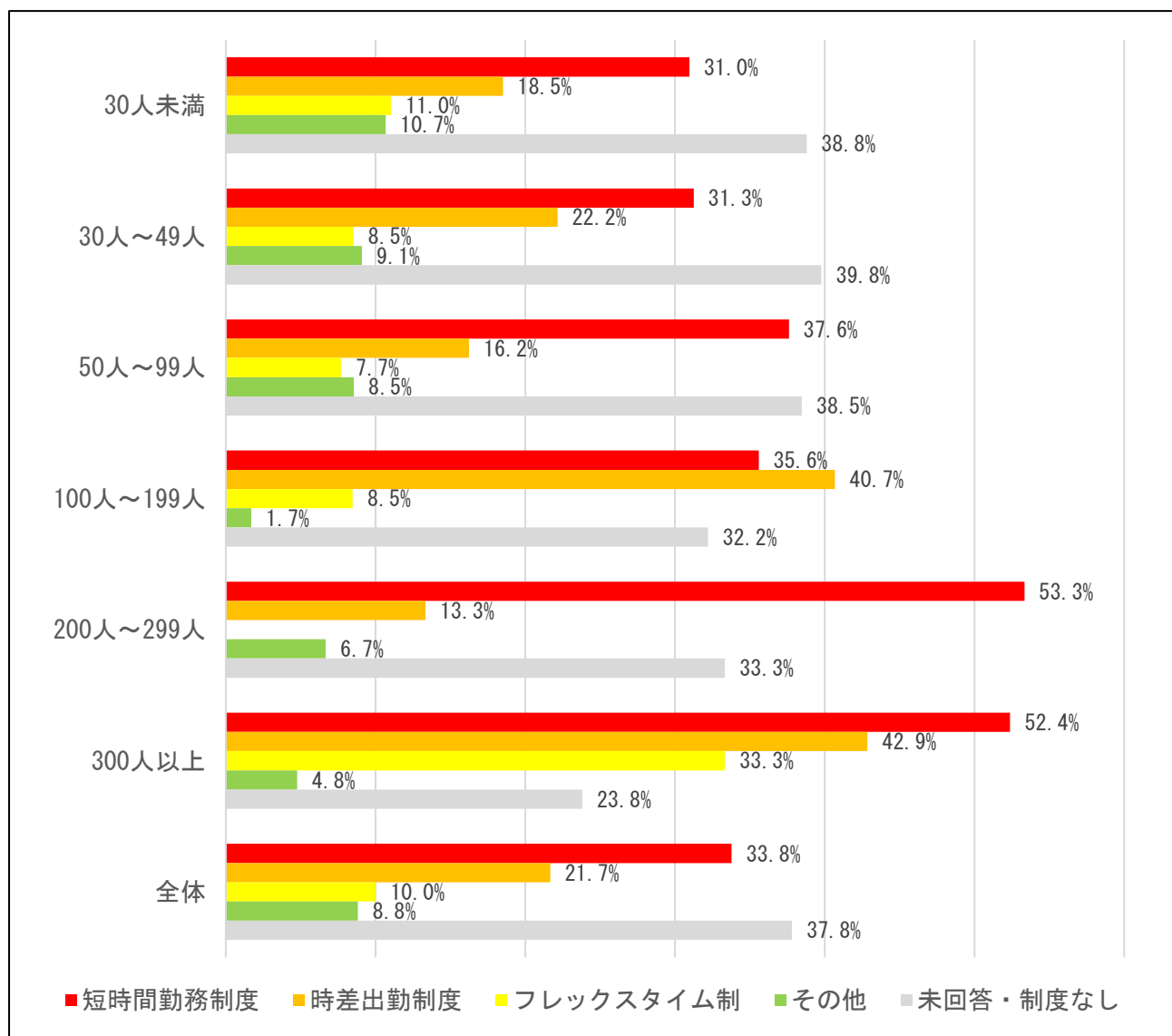
(4) 対象労働者が利用できる休暇制度（法定の年次有給休暇を除く）の状況（複数回答）



労働者数が多い事業場のほうが各種休暇制度を設けている割合が高い。全体的にみると、時間単位の休暇制度を導入している事業場が3割程度となっている。長期療養に利用する無給特別休暇、いわゆる休職制度を設置している事業場が4割程度となっている。

なお、未回答・制度なしと回答した事業場においても、制度としては整備していないが労働者毎に個別対応しているという回答が見られた。

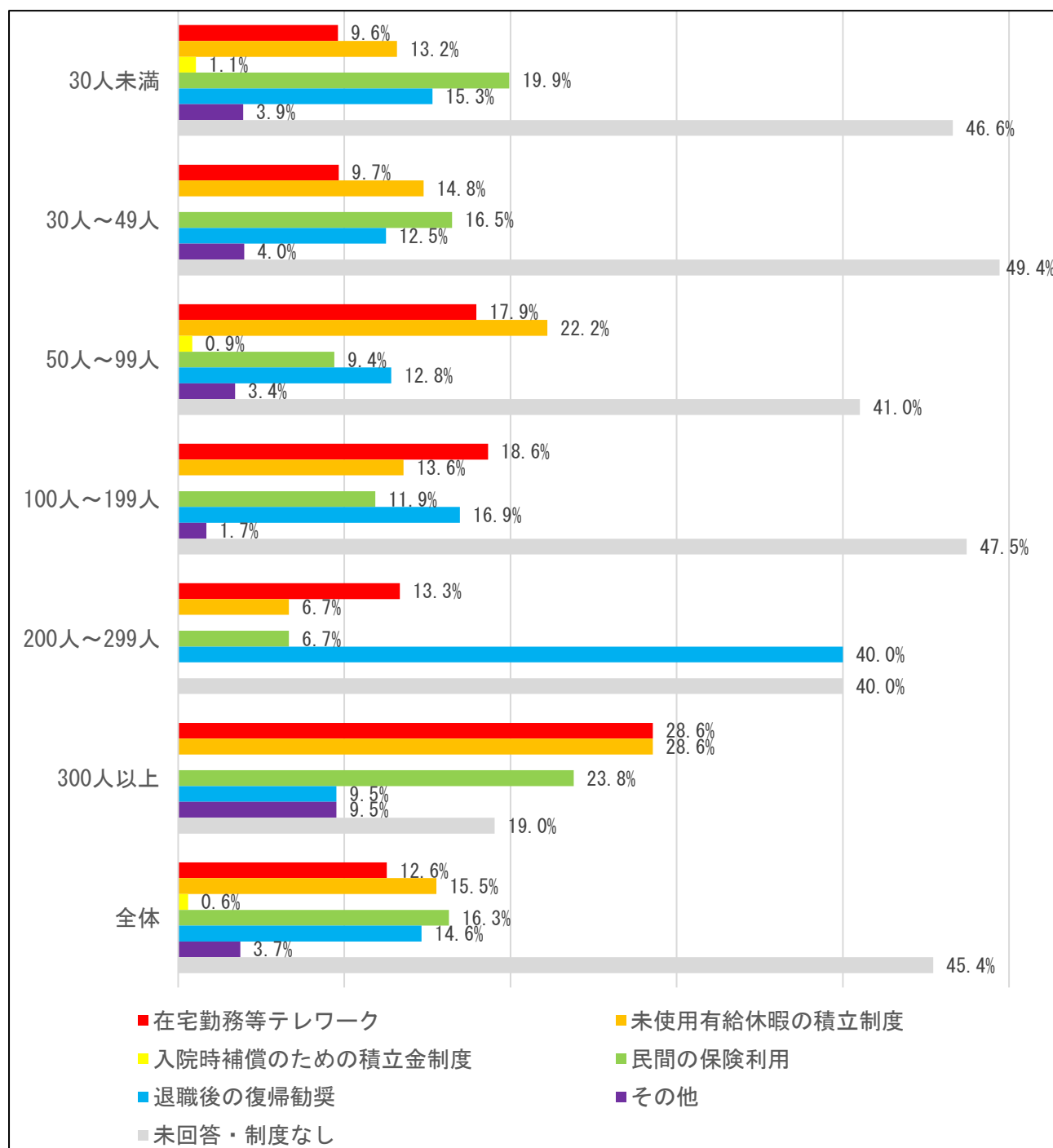
(5) 対象労働者が利用可能な労働時間制度の状況（複数回答）



短時間勤務制度を導入している事業場の割合が多く、労働者 200 人以上の事業場においては 5 割以上の事業場において導入されており、時差出勤制度を導入している事業場の割合も労働者数によらず一定程度みられるが、労働者数が多い事業場のほうが制度の導入割合が高い傾向にある。

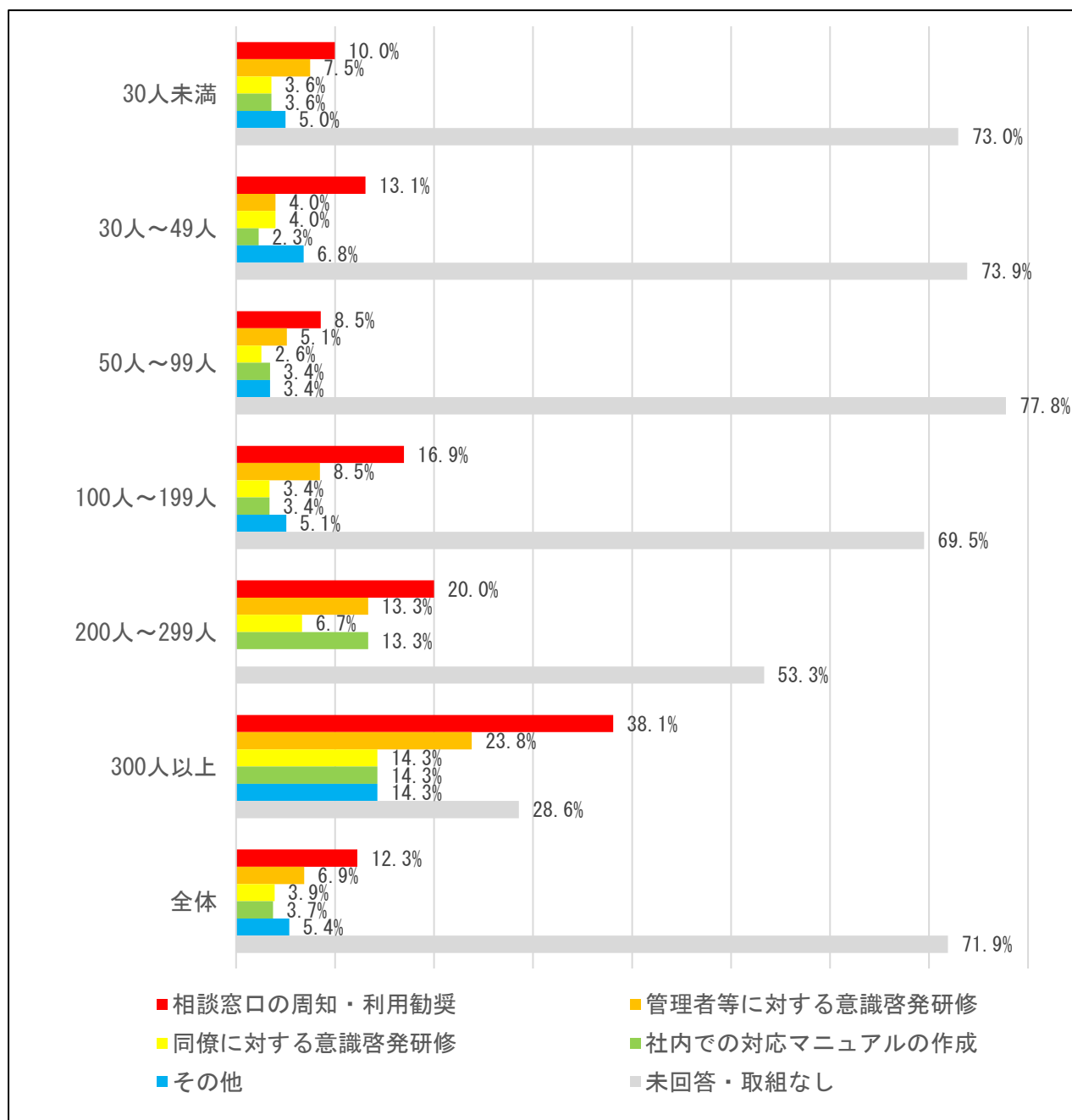
なお、未回答・制度なしと回答した事業場においても、制度としては整備していないが、労働者毎に個別対応しているという回答が一定程度認められた。

(6) その他対象労働者が利用できる制度の状況（複数回答）



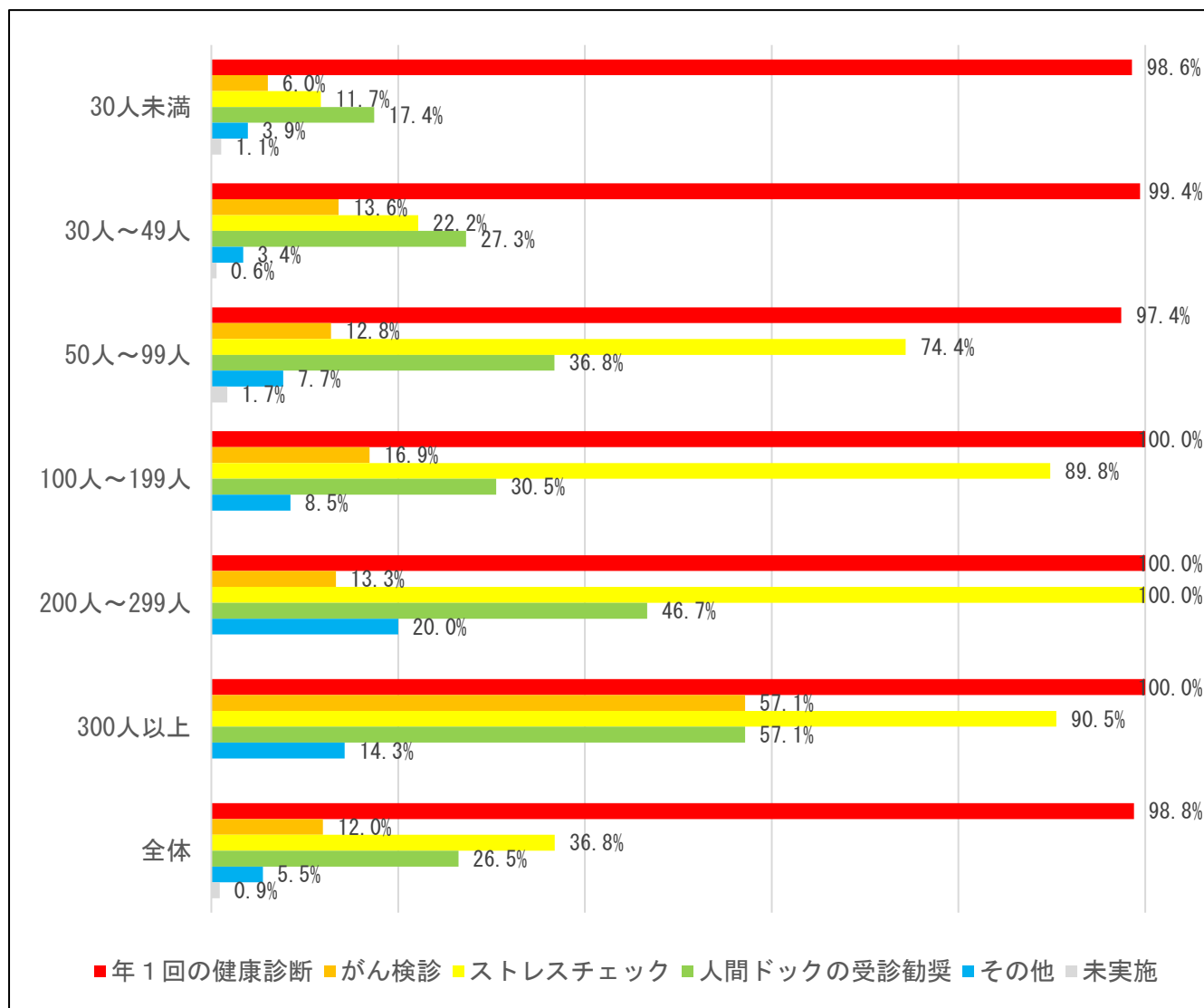
在宅勤務等のテレワーク、未使用の有給休暇の積立制度、民間の保険利用等の制度を導入している事業場が一定程度認められる。両立支援を目的としているかは別として、社会的に注目を集めているテレワーク制度や有給休暇の積立等は事業場としても取り掛り易い制度であると思料される。また、民間保険の利用については、業務上外の疾病に対する補償も目的となるため、両立支援の目的にも合致し、法人の団体加入等の運用も行われていることから利用しやすい制度となっているものと思料される。

(7) 対象労働者が利用できる制度以外での両立支援にかかる事業場の取組状況（複数回答）



労働者数の多い事業場のほうが取組率は高い傾向にある。全体的に見ても、相談窓口の周知等の取組は認められるが、意識啓発のための研修を実施している事業場や対応マニュアルの作成を実施している事業場は非常に少ない。

(8) 労働者の健康確保のために事業場で実施している取組の状況（複数回答）



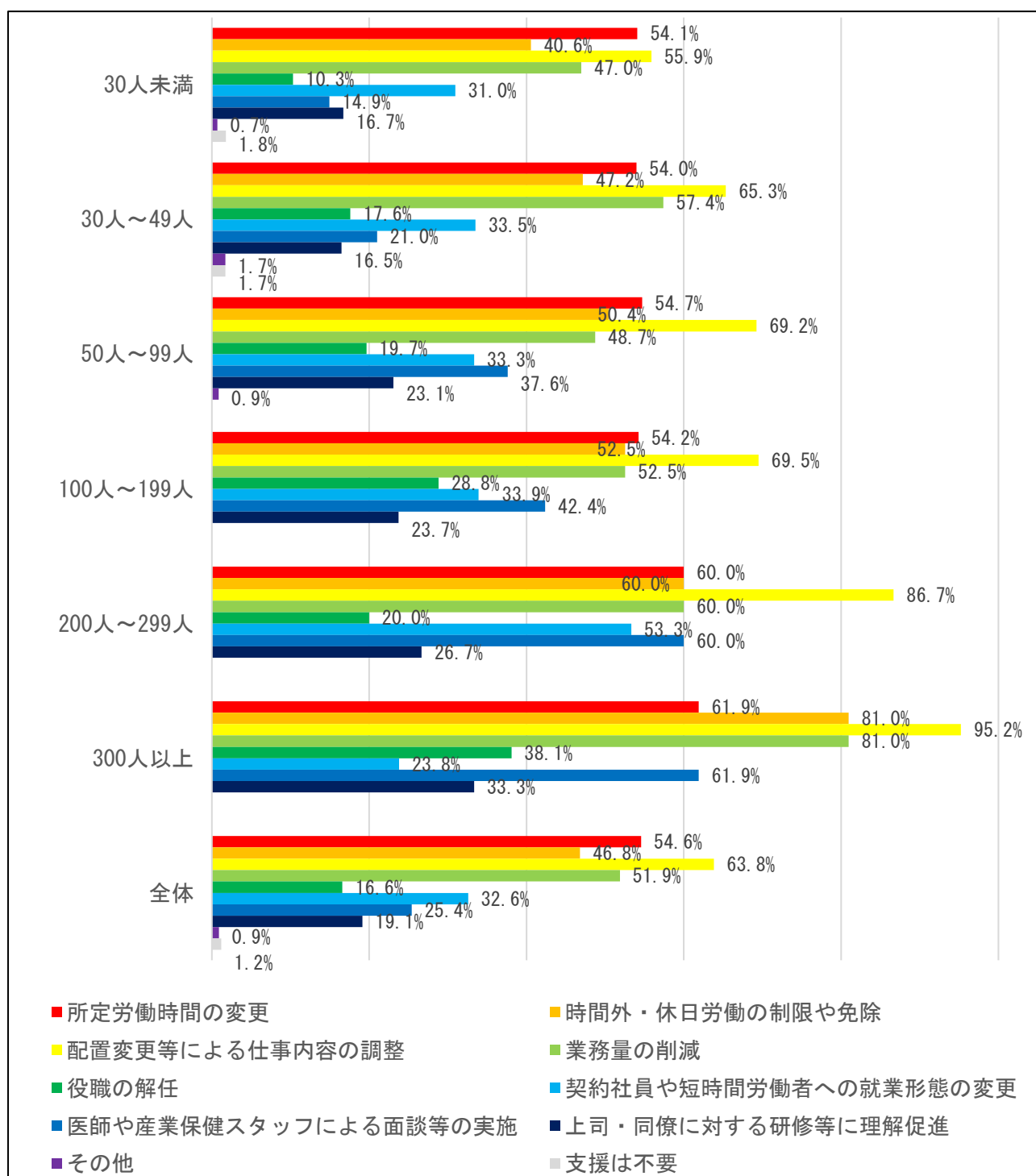
年1回の健康診断の実施は法定事項であり全体的に取組率は高い。また、労働者50人以上の事業場においては、ストレスチェックの実施も法定事項であるため取組率は高くなっている。

人間ドックの受診勧奨についても、労働者50人以上の事業場においては取組率が3割以上となっている。

なお、その他回答では、2次健康診断（再検査）の受診勧奨や保健指導、インフルエンザのワクチン接種等を実施しているとの回答があった。

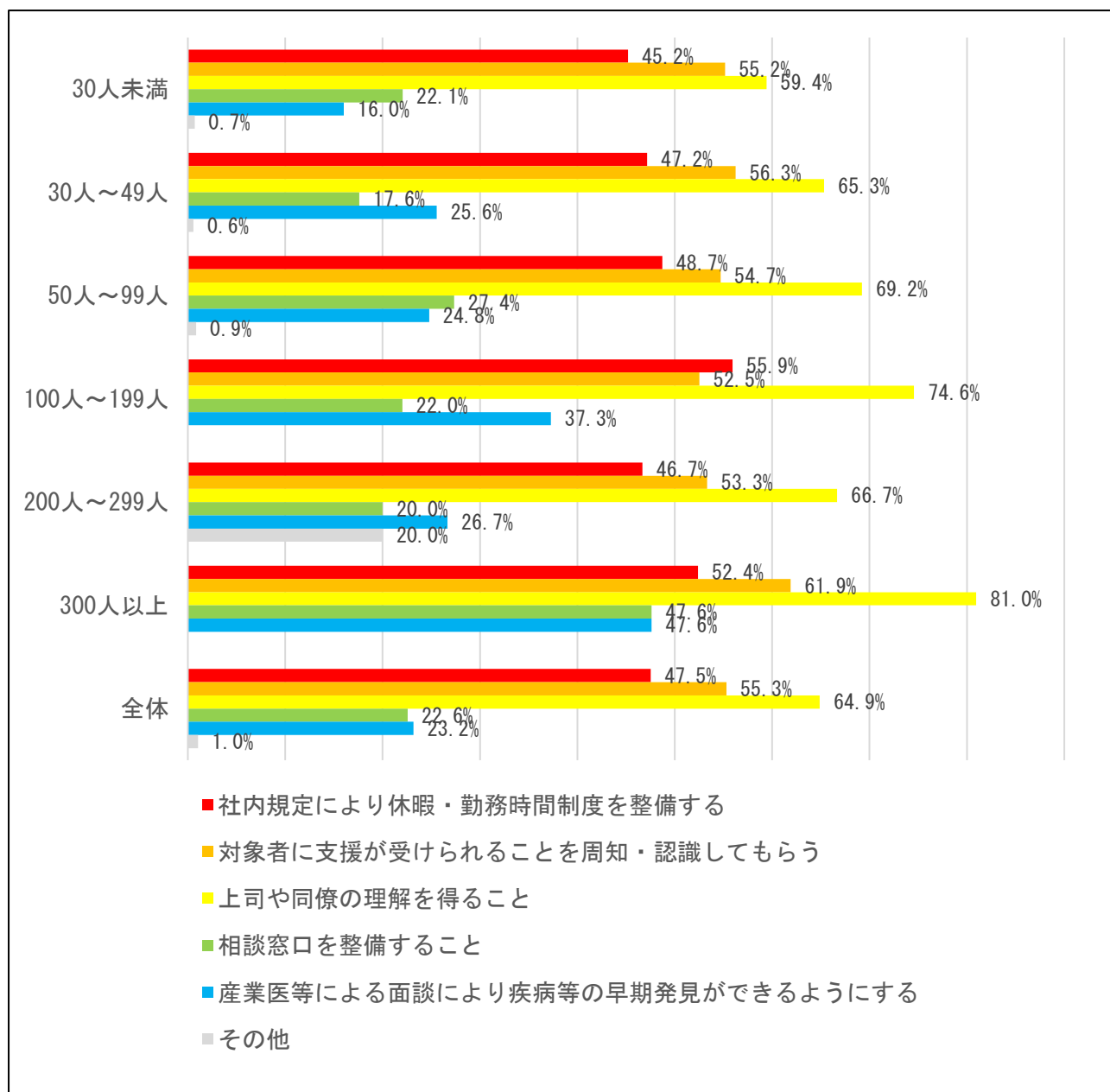
【 4 事業場における実際の対応状況について】

(1) 対象労働者に対してどのような配慮・支援が必要か、実際にどのような配慮・支援を行ったか
(複数回答)



所定労働時間の変更等の対象労働者の労働時間に関係する取組や配置変更等業務負担を低減する取組を実施すると回答した事業場が多くなっている。労働時間の短縮に当たり、短時間労働者（パート労働者）等への就業形態の変更を行う事業場も一定数みられる。医師や産業保健スタッフによる面談等の取組は労働者数が多い事業場のほうが取組率は高い傾向にある。

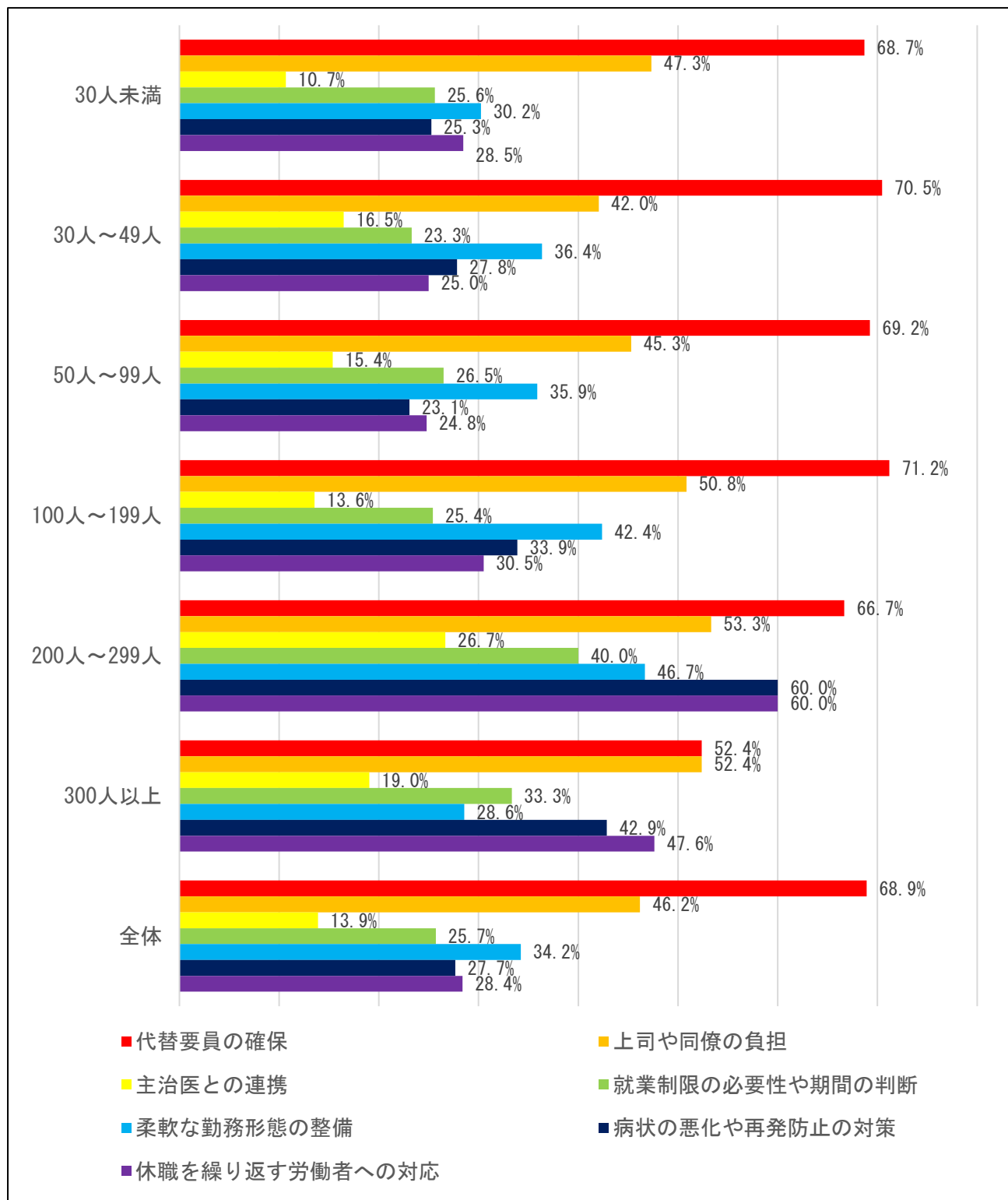
(2) 対象労働者が安心して働くために、必要と考える取組内容（複数回答）



社内規定（就業規則等）により休暇制度や労働時間制度を整備する必要があると回答した事業場が全体の5割程度ある。また、対象労働者に支援を受けられることを認識してもらうことや上司や同僚の理解を得ることといった労働者に対する現状からの意識改善を必要と考える事業場が全体の6割以上となっている。

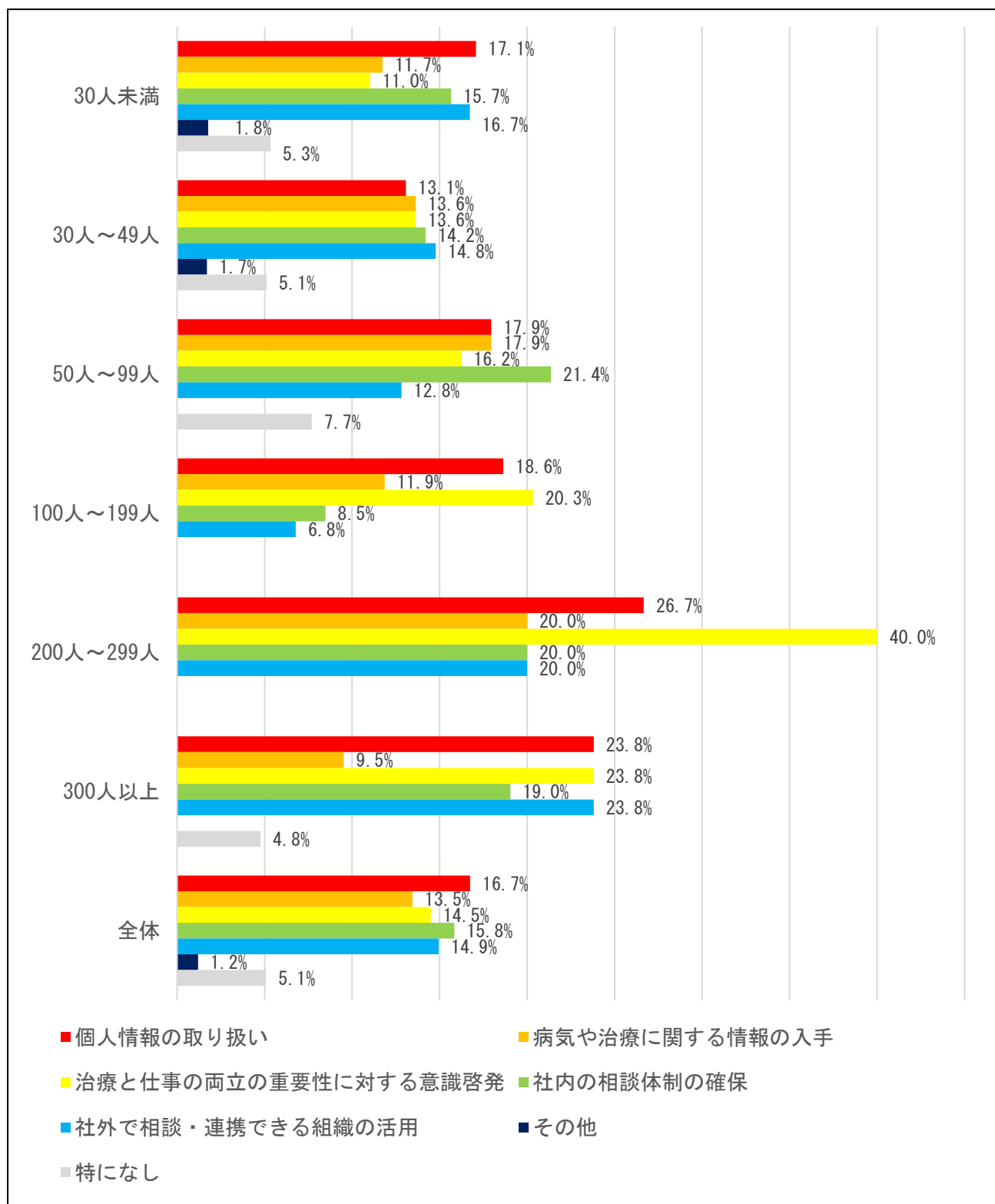
【5 取組に関する課題】

(1) 治療と仕事の両立支援に取り組む上で、困難なことや課題と感じていること（複数回答）



代替要員の確保、上司や同僚の負担といった他労働者に影響を及ぼすことを懸念する事業場の割合が高い状況である他、休職を繰り返す労働者への対応、必要な勤務形態の整備等の対象労働者への対応方法に課題を感じる事業場の割合が高い傾向にある。

治療と仕事の両立支援に取り組む上で、困難なことや課題と感じていること（続き）

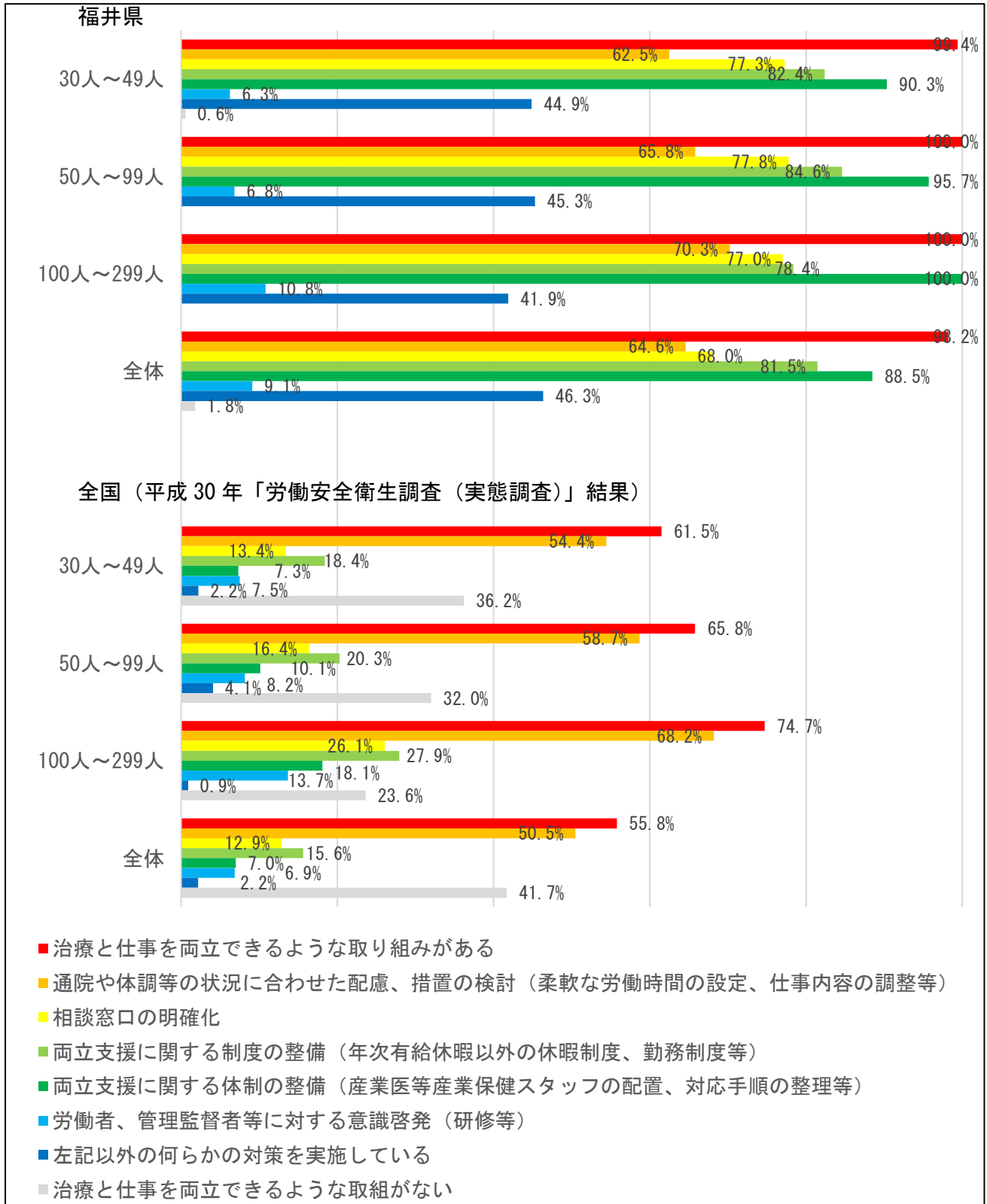


特になしと回答した事業場は全体の0.5割程度であることから、ほとんどの事業場において、取組に関して課題と感じていることがあるという結果となった。

【番外編 平成 30 年労働安全衛生調査との比較（参考）】

事業場の治療と仕事の両立支援に関する取組状況及び実施内容について、厚生労働省が実施した平成 30 年「労働安全衛生調査（実態調査）」結果と比較する。

なお、調査条件や調査項目等に差異があるため参考としての比較であることに留意されたい（注）。



福井県内の治療と仕事の両立支援に対する取組率は全国を取組率に比べて高く、ほとんどの回答事業場において、何かしらの取り組みが行われているという結果となった。社内制度の整備や社内に対応できる体制（少なくとも対応する担当者がある）の整備に関しては全国と比較して非常に高い水準となっている。

（注）調査項目については、平成 30 年「労働安全衛生調査（実態調査）」に適合させるため、本件調査における調査項目を 2 以上複合させて集計している。以下に対応する調査項目を示す。

○治療と仕事を両立できるような取り組みがある

調査票【付録 2】を参照。以下同じ。）問 3 の（2）、（3）、（4）、（5）、（6）及び（7）の選択肢の内、（2）の④及び（3）の⑧を除き 1 以上に該当する事業場

○通院や体調等状況に合わせた配慮、措置の検討（柔軟な労働時間の設定、仕事内容の調整等）

調査票問 3 の（5）の選択肢及び（6）の①の内、1 以上に該当する事業場

○相談窓口の明確化

調査票問 3 の（2）の①、②、③及び（7）の①の内、1 以上に該当する事業場

○両立支援に関する制度の整備（年次有給休暇以外の休暇制度、勤務制度等）

調査票問 3 の（4）の選択肢の内、1 以上に該当する事業場

○両立支援に関する体制の整備（産業医等産業保健スタッフの配置、対応手順の整理等）

調査票問 3 の（3）の①、②、③、④、⑤、⑥、⑦及び（7）の④の内、1 以上に該当する事業場

○労働者、管理監督者等に対する意識啓発（研修等）

調査票問 3 の（7）の②及び③の内、1 以上に該当する事業場

○左記以外の何らかの対策を実施している

調査票問 3 の（6）の②、③、④、⑤、⑥及び（7）の⑤の内、1 以上に該当する事業場

○治療と仕事を両立できるような取り組みがない

上記「治療と仕事を両立できるような取り組みがある」に該当しない事業場（各設問への未回答事業場を含む。）

【付録 1】

治療と仕事の両立支援に関する実態調査結果 (表形式)

3 事業場の体制について

(1)「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」の認知状況

労働者数	ガイドラインの内容を知っている	内容は知らない	ガイドラインを知らない
30 人未満	6.0%	35.9%	57.7%
30 人～49 人	11.4%	42.0%	46.0%
50 人～99 人	18.8%	48.7%	33.3%
100 人～199 人	28.8%	39.0%	32.2%
200 人～299 人	13.3%	66.7%	20.0%
300 人以上	42.9%	23.8%	33.3%
全体	13.0%	40.4%	46.5%

(2) 対象労働者が相談するための窓口や担当者の有無

労働者数	相談窓口を設置している	相談窓口はないが 担当者を決めている	事業場外に相談窓口を設置	相談窓口、担当者はいない
30 人未満	10.0%	40.2%	2.5%	47.3%
30 人～49 人	16.5%	55.7%	5.7%	23.3%
50 人～99 人	18.8%	58.1%	0.9%	22.2%
100 人～199 人	27.1%	44.1%	－ %	28.8%
200 人～299 人	26.7%	66.7%	－ %	6.7%
300 人以上	52.4%	28.6%	－ %	19.0%
全体	16.4%	48.0%	2.7%	33.2%

(3) 対象労働者の対応を行う事業場のスタッフの分布状況

労働者数	産業医	衛生管理者 (推進者)	総務・人事 担当者	保健師 看護師	社労士 弁護士	両立支援コー ディネーター	その他	いない
30 人未満	11.0%	19.9%	60.5%	4.6%	21.0%	2.5%	5.7%	20.3%
30 人～49 人	15.9%	35.8%	71.0%	10.2%	27.8%	1.1%	3.4%	11.4%
50 人～99 人	54.7%	57.3%	82.1%	13.7%	33.3%	0.9%	1.7%	4.3%
100 人～199 人	72.9%	57.6%	89.8%	18.6%	25.4%	－ %	－ %	－ %
200 人～299 人	80.0%	60.0%	100.0%	13.3%	20.0%	6.7%	6.7%	－ %
300 人以上	90.5%	66.7%	90.5%	42.9%	23.8%	－ %	4.8%	－ %
全体	29.4%	36.3%	71.4%	10.3%	25.4%	1.6%	3.9%	12.3%

(4) 対象労働者が利用できる休暇制度（法定の年次有給休暇を除く）の状況

労働者数	時間単位 休暇の取得	通院等に利用す る無給特別休暇	通院等に利用す る有給特別休暇	長期療養に利用する 無給特別休暇	長期療養に利用する 有給特別休暇	その他制度	未回答・ 制度なし
30 人未満	31.0%	14.2%	16.4%	35.9%	10.0%	2.1%	21.0%
30 人～49 人	29.5%	11.9%	14.8%	43.2%	15.9%	1.1%	17.6%
50 人～99 人	35.0%	12.8%	7.7%	46.2%	13.7%	2.6%	15.4%
100 人～199 人	42.4%	8.5%	8.5%	50.8%	3.4%	1.7%	23.7%
200 人～299 人	20.0%	33.3%	13.3%	60.0%	20.0%	－ %	13.3%
300 人以上	38.1%	28.6%	19.0%	57.1%	23.8%	4.8%	－ %
全体	32.3%	13.8%	13.8%	42.2%	12.3%	1.9%	18.5%

(５) 対象労働者が利用可能な労働時間制度の状況

労働者数	短時間勤務制度	時差出勤制度	フレックスタイム制	その他	未回答・ 制度なし
30 人未満	31.0%	18.5%	11.0%	10.7%	38.8%
30 人～49 人	31.3%	22.2%	8.5%	9.1%	39.8%
50 人～99 人	37.6%	16.2%	7.7%	8.5%	38.5%
100 人～199 人	35.6%	40.7%	8.5%	1.7%	32.2%
200 人～299 人	53.3%	13.3%	－ %	6.7%	33.3%
300 人以上	52.4%	42.9%	33.3%	4.8%	23.8%
全体	33.8%	21.7%	10.0%	8.8%	37.8%

(６) その他対象労働者が利用できる制度の状況

労働者数	在宅勤務等 テレワーク	未使用の有給 休暇積立制度	入院時補償のた めの積立金制度	民間の 保険利用	退職後の 復帰勧奨	その他	未回答・ 制度なし
30 人未満	9.6%	13.2%	1.1%	19.9%	15.3%	3.9%	46.6%
30 人～49 人	9.7%	14.8%	－ %	16.5%	12.5%	4.0%	49.4%
50 人～99 人	17.9%	22.2%	0.9%	9.4%	12.8%	3.4%	41.0%
100 人～199 人	18.6%	13.6%	－ %	11.9%	16.9%	1.7%	47.5%
200 人～299 人	13.3%	6.7%	－ %	6.7%	40.0%	－ %	40.0%
300 人以上	28.6%	28.6%	－ %	23.8%	9.5%	9.5%	19.0%
全体	12.6%	15.5%	0.6%	16.3%	14.6%	3.7%	45.4%

(７) 対象労働者が利用できる制度以外での両立支援にかかる事業場の取組状況

労働者数	相談窓口の周 知・利用勧奨	管理者等に対す る意識啓発研修	同僚に対する 意識啓発研修	社内対応マニ ュアルの作成	その他	未回答・ 取組なし
30 人未満	10.0%	7.5%	3.6%	3.6%	5.0%	73.0%
30 人～49 人	13.1%	4.0%	4.0%	2.3%	6.8%	73.9%
50 人～99 人	8.5%	5.1%	2.6%	3.4%	3.4%	77.8%
100 人～199 人	16.9%	8.5%	3.4%	3.4%	5.1%	69.5%
200 人～299 人	20.0%	13.3%	6.7%	13.3%	－ %	53.3%
300 人以上	38.1%	23.8%	14.3%	14.3%	14.3%	28.6%
全体	12.3%	6.9%	3.9%	3.7%	5.4%	71.9%

(８) 労働者の健康確保のために事業場で実施している取組の状況

労働者数	年１回の 健康診断	がん検診	ストレスチェック	人間ドック の受診勧奨	その他	未実施
30 人未満	98.6%	6.0%	11.7%	17.4%	3.9%	1.1%
30 人～49 人	99.4%	13.6%	22.2%	27.3%	3.4%	0.6%
50 人～99 人	97.4%	12.8%	74.4%	36.8%	7.7%	1.7%
100 人～199 人	100.0%	16.9%	89.8%	30.5%	8.5%	－ %
200 人～299 人	100.0%	13.3%	100.0%	46.7%	20.0%	－ %
300 人以上	100.0%	57.1%	90.5%	57.1%	14.3%	－ %
全体	98.8%	12.0%	36.8%	26.5%	5.5%	0.9%

4 事業場における実際の対応状況について

(1) 対象労働者に対してどのような配慮・支援が必要か、実際にどのような配慮・支援を行ったか

労働者数	所定労働時間の変更	時間外・休日労働の制限や免除	配置変更等による仕事内容の調整	業務量の削減	役職の解任	契約社員や短時間労働者への就業形態の変更	医師や産業保健スタッフによる面談等の実施	上司・同僚に対する研修等による理解促進	その他	支援は不要
30 人未満	54.1%	40.6%	55.9%	47.0%	10.3%	31.0%	14.9%	16.7%	0.7%	1.8%
30 人～49 人	54.0%	47.2%	65.3%	57.4%	17.6%	33.5%	21.0%	16.5%	1.7%	1.7%
50 人～99 人	54.7%	50.4%	69.2%	48.7%	19.7%	33.3%	37.6%	23.1%	0.9%	－ %
100 人～199 人	54.2%	52.5%	69.5%	52.5%	28.8%	33.9%	42.4%	23.7%	－ %	－ %
200 人～299 人	60.0%	60.0%	86.7%	60.0%	20.0%	53.3%	60.0%	26.7%	－ %	－ %
300 人以上	61.9%	81.0%	95.2%	81.0%	38.1%	23.8%	61.9%	33.3%	－ %	－ %
全体	54.6%	46.8%	63.8%	51.9%	16.6%	32.6%	25.4%	19.1%	0.9%	1.2%

(2) 対象労働者が安心して働くために、必要と考える取組内容

労働者数	社内規定により休暇・勤務時間制度を整備する	対象者に支援が受けられることを周知・認識してもらう	上司や同僚の理解を得ること	相談窓口を整備すること	産業医等による面談により疾病等の早期発見ができるようにする	その他
30 人未満	45.2%	55.2%	59.4%	22.1%	16.0%	0.7%
30 人～49 人	47.2%	56.3%	65.3%	17.6%	25.6%	0.6%
50 人～99 人	48.7%	54.7%	69.2%	27.4%	24.8%	0.9%
100 人～199 人	55.9%	52.5%	74.6%	22.0%	37.3%	－ %
200 人～299 人	46.7%	53.3%	66.7%	20.0%	26.7%	20.0%
300 人以上	52.4%	61.9%	81.0%	47.6%	47.6%	－ %
全体	47.5%	55.3%	64.9%	22.6%	23.2%	1.0%

5 取組に関する課題

(1) 治療と仕事の両立支援に取り組む上で、困難なことや課題と感じていること

労働者数	代替要員の確保	上司や同僚の負担	主治医との連携	就業制限の必要性や期間の判断	柔軟な勤務形態の整備	病状の悪化や再発防止の対策	休職を繰り返す労働者への対応
30 人未満	68.7%	47.3%	10.7%	25.6%	30.2%	25.3%	28.5%
30 人～49 人	70.5%	42.0%	16.5%	23.3%	36.4%	27.8%	25.0%
50 人～99 人	69.2%	45.3%	15.4%	26.5%	35.9%	23.1%	24.8%
100 人～199 人	71.2%	50.8%	13.6%	25.4%	42.4%	33.9%	30.5%
200 人～299 人	66.7%	53.3%	26.7%	40.0%	46.7%	60.0%	60.0%
300 人以上	52.4%	52.4%	19.0%	33.3%	28.6%	42.9%	47.6%
全体	68.9%	46.2%	13.9%	25.7%	34.2%	27.7%	28.4%

労働者数	個人情報の取り扱い	病気や治療に関する情報の入手	治療と仕事の両立の重要性に対する意識啓発	社内の相談体制の確保	社外で相談・連携できる組織の活用	その他	特になし
30 人未満	17.1%	11.7%	11.0%	15.7%	16.7%	1.8%	5.3%
30 人～49 人	13.1%	13.6%	13.6%	14.2%	14.8%	1.7%	5.1%
50 人～99 人	17.9%	17.9%	16.2%	21.4%	12.8%	－ %	7.7%
100 人～199 人	18.6%	11.9%	20.3%	8.5%	6.8%	－ %	－ %
200 人～299 人	26.7%	20.0%	40.0%	20.0%	20.0%	－ %	－ %
300 人以上	23.8%	9.5%	23.8%	19.0%	23.8%	－ %	4.8%
全体	16.7%	13.5%	14.5%	15.8%	14.9%	1.2%	5.1%

番外編 平成 30 年労働安全衛生調査との比較

福井県（本件調査結果）

労働者数	治療と仕事を両立できるような取り組みがある	通院や体調等の状況に合わせた配慮、措置の検討（柔軟な労働時間の設定、仕事内容の調整等）	相談窓口の明確化	両立支援に関する制度の整備（年次有給休暇以外の休暇制度、勤務制度等）	両立支援に関する体制の整備（産業医等産業保健スタッフの配置、対応手順の整理等）	労働者、管理監督者等に対する意識啓発（研修等）	左記以外の何らかの対策を実施している	治療と仕事を両立できるような取組がない
30 人～49 人	99.4%	62.5%	77.3%	82.4%	90.3%	6.3%	44.9%	0.6%
50 人～99 人	100.0%	65.8%	77.8%	84.6%	95.7%	6.8%	45.3%	－ %
100 人～299 人	100.0%	70.3%	77.0%	78.4%	100.0%	10.8%	41.9%	－ %
全体	98.2%	64.6%	68.0%	81.5%	88.5%	9.1%	46.3%	1.8%

全国（平成 30 年「労働安全衛生調査（実態調査）」）

労働者数	治療と仕事を両立できるような取り組みがある	通院や体調等の状況に合わせた配慮、措置の検討（柔軟な労働時間の設定、仕事内容の調整等）	相談窓口の明確化	両立支援に関する制度の整備（年次有給休暇以外の休暇制度、勤務制度等）	両立支援に関する体制の整備（産業医等産業保健スタッフの配置、対応手順の整理等）	労働者、管理監督者等に対する意識啓発（研修等）	左記以外の何らかの対策を実施している	治療と仕事を両立できるような取組がない
30 人～49 人	61.5%	54.4%	13.4%	18.4%	7.3%	7.5%	2.2%	36.2%
50 人～99 人	65.8%	58.7%	16.4%	20.3%	10.1%	8.2%	4.1%	32.0%
100 人～299 人	74.7%	68.2%	26.1%	27.9%	18.1%	13.7%	0.9%	23.6%
全体	55.8%	50.5%	12.9%	15.6%	7.0%	6.9%	2.2%	41.7%

【付録 2】

治療と仕事の両立支援に関する実態調査 (質問票、回答票)

治療と仕事の両立支援に関する実態調査

回答に当たっては、別紙 回答票の該当する番号に丸を付け、記述回答については括弧内（ ）に内容を記入してください。

本調査では、事業場における疾病等により入院又は通院が必要な労働者（以下「対象労働者」といいます。）の状況及び対象労働者に対する事業場の支援状況についてお尋ねしています。

なお、対象労働者の状況に関しては、業務に起因して労災保険の支給対象となる疾病等による入院又は通院は含まれず、業務外の私的な原因による疾病等が対象になります。

問〇 企業及び事業場に関する事項について

（１）事業場の主たる業種についてあてはまるものを１つ選んでください（日本標準産業分類（平成 25 年 10 月改定）に基づく分類）。

- | | |
|----------------------|----------------|
| ① 農業・林業 | ② 鉱業、採石業、砂利採取業 |
| ③ 建設業 | ④ 製造業 |
| ⑤ 電気・ガス・熱供給・水道業 | ⑥ 情報通信業 |
| ⑦ 運輸業、郵便業 | ⑧ 卸売業、小売業 |
| ⑨ 金融業、保険業 | ⑩ 不動産業、物品賃貸業 |
| ⑪ 学術研究、専門・技術サービス業 | ⑫ 宿泊業、飲食サービス業 |
| ⑬ 生活関連サービス業、娯楽業 | ⑭ 教育、学習支援業 |
| ⑮ 医療、福祉 | ⑯ 複合サービス事業 |
| ⑰ サービス業（ほかに分類されないもの） | |

（２）事業場の労働者数及び企業全体の労働者数は何人ですか。

- | | |
|------------------|-------------------|
| ① 30 人未満 | ② 30 人以上 50 人未満 |
| ③ 50 人以上 100 人未満 | ④ 100 人以上 200 人未満 |
| ⑤ 300 人以上 | ⑥ 200 人以上 300 人未満 |

問1 対象労働者の状況について

(1) 事業場に対象労働者はいますか。

- ① 現在いる
- ② 過去にいたことがある
- ③ これまでいたことがない（※③と回答した場合は、問2へ進んでください。）

(2) 対象労働者の主な疾病等は以下のいずれのものですか（対象労働者が複数いる場合は、該当する疾病等をすべて選択してください。）。

- ① がん
- ② 心疾患
- ③ 脳血管疾患
- ④ 肝炎
- ⑤ 糖尿病
- ⑥ メンタルヘルス
- ⑦ 骨折等のけが
- ⑧ その他（ ）

(3) 対象労働者の入院期間はどの程度ですか（現在、入院中の場合は見込期間を、対象労働者が複数いる場合は対象労働者ごとに複数の期間を選択してください。）。

- ① 2週間未満
- ② 2週間以上、1か月未満
- ③ 1か月以上、3か月未満
- ④ 3か月以上、6か月未満
- ⑤ 6か月以上、1年未満
- ⑥ 1年以上
- ⑦ 不明

(4) 対象労働者の通院期間はどの程度ですか（現在、通院中の場合は見込期間を、対象労働者が複数いる場合は対象労働者ごとに複数の期間を選択してください。）。

- ① 2週間未満
- ② 2週間以上、1か月未満
- ③ 1か月以上、3か月未満
- ④ 3か月以上、6か月未満
- ⑤ 6か月以上、1年未満
- ⑥ 1年以上
- ⑦ 不明

(5) 対象労働者は現在どのように勤務していますか（対象労働者が複数いる場合は、該当するものをすべて選択してください。）。

- ① 入院中または通院を理由に仕事を休んでいる
- ② 入院・通院前と同じ部署・職種で以前と同一の仕事をしている
- ③ 入院・通院前と同じ部署・職種で以前より軽度な仕事をしている
- ④ 入院・通院前と別の部署・職種で仕事をしている
- ⑤ 疾病等を理由に退職した
- ⑥ その他（ ）

問 2 対象労働者に対する支援等の必要性について

(1) 対象労働者が仕事を続けることについて、事業場としてどのように考えていますか
(個々人の職種や病状により回答が分かれると思われますので、該当しそうなものを
すべて選択してください。)

- ① 同じ部署・職種で以前と同一の仕事ができる場合のみ、仕事を続けてほしい
- ② 別の部署・職種、業務量等仕事内容が変わったとしても、仕事を続けてほしい
- ③ 本人が退職を希望するのであれば、退職するのも仕方ない
- ④ 仕事に影響が出るので、仕事をやめるべきだ
- ⑤ その他（ ）

(2) 対象労働者が仕事を続けられるように事業場として支援や配慮は必要だと思いますか
(考え方が近いものを選択してください。)

- ① 積極的に支援をしたい
- ② 支援はしたいが、それによって別の労働者の負担が生じるのは好ましくない
- ③ 事業場内の休暇制度や勤務制度を整備したら、後は労働者自身の対応に任せる
- ④ 業務外の疾病等については、労働者の責任で対処すべきである
- ⑤ その他（ ）

(3) 対象労働者のために外部機関の支援が受けられることを知っていますか。

- ① 知っている (どのようなものか:)
② 知らない

- ① 時間単位の休暇の取得を認めている
- ② 通院等のために利用できる無給の特別休暇制度を設けている
- ③ 通院等のために利用できる有給の特別休暇制度を設けている
- ④ 入院等長期療養のために利用できる無給の休職制度を設けている
- ⑤ 入院等長期療養のために利用できる有給の休職制度を設けている
- ⑥ その他（ ）

(5) 対象労働者が利用可能な労働時間制度はありますか（複数回答可）。

- ① 短時間勤務制度がある
- ② 始業時間の前倒し、後送りによる時差出勤を認めている
- ③ 労働時間を労働者が設定できるフレックスタイムによる勤務を認めている
- ④ その他（ ）

(6) 前記(4)又は(5)以外に、対象労働者が活用できる制度はありますか(複数回答可)。

- ① 在宅勤務などのテレワークを認めている
- ② 未使用の年次有給休暇を積み立てる制度がある
- ③ 入院時の賃金補償のため、積立金制度がある
- ④ 入院時の賃金補償のため、民間の保険を活用している
- ⑤ 対象労働者が退職した場合に、復職を推奨している
- ⑥ その他（ ）

(7) その他に取り組んでいる事項はありますか(複数回答可)。

- ① 相談窓口を広く周知し利用勧奨を行っている
- ② 管理者等に対する意識啓発のための研修を実施している
- ③ 同僚に対する意識啓発のための研修を実施している
- ④ 対象労働者への対応手順の整理（マニュアルの作成等）を行っている
- ⑤ その他（ ）

(8) 働く方の健康確保のために事業場で行っていることはありますか（複数回答可）。

- ① 一年に1回の健康診断の実施
- ② がん検診の実施
- ③ ストレスチェックの実施
- ④ 人間ドックの受診勧奨
- ⑤ その他（ ）
- ⑥ 特段実施していない

(9) 上記の設問を踏まえて、今後導入してみたい制度や関心のある制度があれば、いくつでも挙げてください。

- ① 就業規則などの社内規定を整備し、休暇制度や勤務時間制度等を整えること
- ② 対象労働者本人に支援が受けられることを周知し、十分に認識してもらうこと
- ③ 対象労働者の上司や同僚の理解を得ること
- ④ 相談窓口を整備すること
- ⑤ 産業医等による面談により疾病等の早期発見ができるようにすること
- ⑥ その他（ ）

問5 取組に関する課題

(1) 対象労働者に対する取組みに関して、現在取組んでいる中で、或いはこれから取組み始める上で、困難なことや課題と感じていることはありますか(複数回答可)。

- ① 代替要員の確保
- ② 上司や同僚の負担
- ③ 主治医との連携
- ④ 就業制限の必要性や期間の判断
- ⑤ 柔軟な勤務形態（休暇制度、勤務時間制度等）の整備
- ⑥ 病状の悪化や再発防止の対策
- ⑦ 休職を繰り返す労働者への対応
- ⑧ 個人情報取り扱い
- ⑨ 病気や治療に関する情報の入手
- ⑩ 治療と仕事の両立の重要性に対する意識啓発（研修の実施等）
- ⑪ 社内の相談体制の確保（担当者の増員、マニュアルの整備等）
- ⑫ 社外で相談・連携できる組織の活用
- ⑬ その他（ ）
- ⑭ 特になし

以上で質問は終わりです。

回答票に記載漏れがないことを確認して、回答票記載の連絡先へ FAX 送付してください。

なお、今後、事業場において治療と両立支援に関する取り組みを進めていく上で、当センターによる個別の訪問支援等を希望される場合には、回答票末の事業場名、所在地、ご担当者名、連絡先の記載をお願いします。

治療と仕事の両立支援に関する実態調査回答票

送付先FAX番号：0776-27-6397（福井産業保健総合支援センター）

問 0	(1)	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩ ⑪ ⑫ ⑬ ⑭ ⑮ ⑯ ⑰
	(2)	事業場の労働者数 ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ 企業全体の労働者数 ① ② ③ ④ ⑤ ⑥
問 1	(1)	① ② ③
	(2)	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ 記述 ()
	(3)	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
	(4)	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
	(5)	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ 記述 ()
問 2	(1)	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ 記述 ()
	(2)	① ② ③ ④ ⑤ 記述 ()
	(3)	① ② 記述 ()
問 3	(1)	① ② ③
	(2)	① ② ③ ④
	(3)	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ 記述 ()
	(4)	① ② ③ ④ ⑤ 記述 ()
	(5)	① ② ③ ④ 記述 ()
	(6)	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ 記述 ()
	(7)	① ② ③ ④ ⑤ 記述 ()
	(8)	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ 記述 ()
	(9)	記述 ()
問 4	(1)	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩ 記述 ()
	(2)	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ 記述 ()
問 5	(1)	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩ ⑪ ⑫ ⑬ ⑭ 記述 ()

事業場名	
所在地	
担当者名	
連絡先	

※お手数をおかけしますが、10月15日（木）までに別添回答用紙をFAX（0776-27-6397）にてご提出願います。