

# 「がん患者の就労等に関する実態調査」

## 報 告 書

平成26年5月

東京都福祉保健局

# 目 次

調査概要（サマリー）	1
1 目的	1
2 調査方法	1
(1) アンケート調査	1
(2) インタビュー調査	2
3 調査結果	2
(1) アンケート調査	2
(2) インタビュー調査	5
I 調査の背景と目的	7
(1) 背景	7
(2) 目的	7
II 調査方法	8
1 アンケート調査	8
(1) 調査対象	8
(2) 調査方法	9
(3) 調査項目	9
2 インタビュー調査	11
(1) 調査対象	11
(2) 調査方法	11
(3) 調査項目	11
III 調査結果	12
1 アンケート調査	12
(1) 回収結果	12
(2) 事業所向け調査	12
(3) がん患者向け調査	43
(4) がん患者の家族向け調査	89
2 インタビュー調査	102
(1) 協力企業一覧	102
(2) インタビュー結果概要	102
IV 結果まとめと考察	110
1 東京都におけるがん患者の就労をめぐる現状と課題	110
(1) 法人における現状と課題	110
(2) がん患者・家族における現状と課題	113
2 法人・患者・家族における支援ニーズ	115
(1) 法人における支援ニーズ	115
(2) がん患者・家族における支援ニーズ	115

## 調査概要（サマリー）

### 1 目的

がん患者及びその家族並びに事業主における、がん罹患後の就労に関するニーズや課題を把握し、就労支援等の充実に活用することを目的として実施した。

### 2 調査方法

#### (1) アンケート調査

調査対象	<ul style="list-style-type: none"><li>● 事業所向け調査：都内に本社を置く企業 4,000 社（従業員規模別に無作為抽出）</li><li>● がん患者とその家族向け調査：東京都内がん診療連携拠点病院、東京都認定がん診療病院及び国立がん研究センター中央病院の受診患者とその家族各 1,900 人。</li><li>● なお、患者の要件として、①65 歳以下、②通院にて治療中（但し、入院治療も対象として認める。）、③がんの診断後 6 か月以上経過、④診断時点で就労していた（調査時点の就労状況は問わない。）とした。</li></ul>
調査方法	<ul style="list-style-type: none"><li>● 事業所向け調査：自記式調査票を郵送発送、郵送回収</li><li>● がん患者とその家族向け調査：自記式（無記名）調査票（患者向けと家族向けの 2 種類の調査票を病院を通じて配布、患者・家族それぞれ別に郵送回収。）</li></ul>
調査期間	<ul style="list-style-type: none"><li>● 事業所向け調査：平成 25 年 10 月 10 日～10 月 31 日</li><li>● がん患者とその家族向け調査：平成 25 年 10 月 15 日～11 月 29 日</li></ul>
調査項目	<ul style="list-style-type: none"><li>● 事業所向け調査：法人概要、私傷病等に関する制度概要、従業員が私傷病になった際の対応状況、がんに関する認知度、仕事と治療の両立に向けた課題や今後の方針</li><li>● がん患者とその家族向け調査： 【がん患者向け】病気の状況、がん罹患による仕事への影響、治療と仕事の両立の状況、【家族向け】家族のがん罹患に伴う仕事への影響、がん罹患した家族へのサポート</li></ul>
回収状況	<ul style="list-style-type: none"><li>● 事業所：1006 件（回収率 25.2%）</li><li>● 患者：831 件（回収率 43.7%）</li><li>● 家族：640 件（回収率 33.7%）</li></ul>

## (2) インタビュー調査

調査目的	● 事業主におけるがん罹患後の就労に関するニーズや課題についてより具体的に把握するため、インタビュー調査を実施した。
調査対象	● アンケート調査において、過去にがんに罹患した従業員がいたと回答した企業 11 社を対象として実施した。
調査方法	● インタビューは原則、グループ・インタビュー形式で実施した。 ● インタビューには、がんをはじめとした病気に罹患した際の制度上、運用上の対応方法について把握している担当者（人事労務担当者、産業保健スタッフ等）の出席を得た。
調査期間	● 平成 25 年 12 月 18 日（水）～平成 26 年 1 月 15 日（水）
調査項目	● 「従業員が病気になった場合の対応方法の実際と課題～がんに罹患した場合について～」というテーマのもと、以下の内容について意見を伺った。 1. 従業員ががんに罹患した際の事業所における課題 2. 課題の解決に向けた対応のあり方 3. 行政等に求める支援策

## 3 調査結果

### (1) アンケート調査

#### 1) 法人における現状と課題（事業所向け調査結果）

事業所向け調査の結果、有効回答のあった都内の 1006 法人のうち、86.0%の法人が治療と仕事を両立できる職場づくりの必要性を感じており、29.7%の法人が経営・労務管理上、がんについて対策が必要であると考えているなど、取組に対する一定の意向が伺えた。

#### ◆がんに罹患した従業員を支える制度や支援体制

一方で、治療目的の休暇・休業制度や 1 日の所定労働時間を短縮する制度等、柔軟な働き方を支える各種制度の導入割合は、従業員（常用労働者）規模が小さいほど低い傾向が見られた。また、制度が導入されていたとしても、非正規雇用の労働者や私傷病者も利用可能としている法人は少なかった。

また、産業保健スタッフとの連携状況についても、従業員数 50 人未満の法人では、産業保健スタッフと連携している割合は 7.3%に留まり、従業員数 50 人以上 100 人未満の法人でさえ 45.8%と半数に満たないなど、従業員規模が小さい法人ほど連携していない傾向が見られた。産業医が選任されていない小規模事業所においては、地域産業保健センターの活用や健康保険組合やグループ企業等との連携が期待されるが、十分に連携・活用はなされていない実態が伺えた。

さらに、私傷病時の休暇・休職や勤務形態等について規定している法人は 73.9%であり、従業員規模が 50 人未満の法人では 52.2%に留まるなど、従業員規模の小さい企業では専門家の支援がない中で、個別に対応している状況が伺えた。

### ◆職場におけるがん罹患の実際

過去3年間のうち、がん罹患した従業員がいた法人は37.2%であり、うち73.8%が、がんのために1か月以上連続して休職した従業員がいたと回答した。1か月以上連続して休職した人について、60.9%の法人が「復職する機会が多い」と回答したが、18.8%は「退職することが多い（復職後退職することが多い、又は復職することなく退職することが多い）」と回答しており、法人によっては必ずしも復職できているとは限らない状況が伺えた。

### ◆がんに関する認知度

がんに関する認知度に関しては、主な治療法や年齢とがん罹患のリスク等については認知度が高かったものの、がん診療連携拠点病院や、職場へのがん罹患の報告の実態、国におけるがん患者の就労に関する対策についての認知度は低かった。医療機関との連携方策やがん患者の就労に関する実態が広く認知されていない現状が明らかになった。

### ◆治療と仕事の両立の実現に向けた課題

治療と仕事の両立が実現可能な職場づくりに向けては、従業員規模によらず、「代替要員の確保が困難」であることや「病気そのものや治療の内容、仕事への影響が分からない」ことが多くの法人において課題となっていた。

また、従業員規模による特徴として、従業員規模の大きい法人（特に従業員規模100人以上）では「柔軟な働き方に関する制度整備が困難」であることを課題として挙げる法人が多く、従業員規模が小さい法人では「休業中の賃金支給等の金銭的な保証が困難」であることや「長期間働けない従業員の社会保険料の事業主負担が大きい」ことなど、経済的な課題が多く挙げられた。

## 2) がん患者・家族における現状と課題（がん患者とその家族向け調査）

がん患者とその家族を対象としたアンケート調査の結果、有効回答のあったがん患者831人のうち、80.5%の人が「仕事を続けたい（したい）」と回答し、患者の家族（有効回答640人）のうち、52.2%の患者が仕事をしたいと思うなど、がん罹患患者の就労（継続）の希望は患者本人・家族ともに多かった。就労（継続）を希望する理由として、患者本人・家族とも、「家計のため」だけでなく、「働くことがやりがい」であることを多く挙げており、患者にとって就労は経済面に加えて、精神面・社会生活面でも重要な意味を持っていることが分かる。

### ◆がん罹患に伴う就労への影響

がん罹患時、就労していた人のうち、60.8%が1か月以上連続して休職していた。職場において、休暇を取りやすい雰囲気があったかどうか尋ねたところ、「休暇を取りやすい雰囲気があった」と回答した人の割合は、パート・アルバイトや派遣職員において特に低い傾向が見られた。

法人による就業上の配慮の有無について尋ねたところ、がん罹患後、業務量について法人の配慮による変更があった人は56.5%であり、勤務地についての変更があった人は11.2%であった。所

属部署・就業形態・業務内容・役職について、がん罹患に関係していると思われる変更があった人は20%未満であった。これらの配慮・変更の有無について、希望に沿ったものかどうか、納得しているかどうかについて尋ねた結果、業務量への配慮に対するニーズは高いが、所属部署や役職等その他就労条件についてはがん罹患前と変わらずに働くことを望む人が多いことが示唆された。

がん罹患後、退職した人は21.3%であり、パート・アルバイトや派遣職員、診断時年齢が30代以下の若い人や役職がない人において、退職する割合が高い傾向が見られた。理由としては、「治療・療養に専念するため」、「体力面等から就労継続が困難であるため」など、止むを得ない事情が多いが、一方で、「周囲に迷惑をかけたくない」(34.6%)、「職場から勧められた」(15.4%)といった理由から退職に至る人もいた。

がんを罹患した人の「家族」の就労状況の変化を見ると、仕事していた人のうち38.9%が、勤務時間を短縮したり、休暇を取得するなどの就労上の影響があり、うち11.4%が退職に至っているなど、家族の就労面への影響も小さくない。

#### ◆治療と仕事の相談・サポート

患者の91.1%が、がん罹患について職場に報告・相談をしていた。報告・相談相手としては「所属長・上司」や「同僚」が多く、これらの人材が職場でのサポートのキーパーソンであると考えられる。一方、産業医や保健師等の産業保健スタッフに対して報告・相談した人は18.4%に留まっていたが、産業保健スタッフがいたとしても、「産業保健スタッフの存在を知らなかった」、あるいは「産業保健スタッフの存在は知っていたが、サポートが受けられるか分からなかった」という人が一定程度いることから、患者の中には産業保健スタッフを相談相手として認識していない可能性がある。

#### ◆経済的な問題

患者の25.8%ががん罹患により、昇格・昇進等の処遇に影響があったと感じており、また56.8%が個人の収入が減ったと回答した。50.4%が家計を維持するために貯蓄を切り崩していたが、勤め先の正社員数が少ないほど、その割合が高かった。

#### ◆治療と仕事の両立実現に向けた課題

治療と仕事を両立する上では、「治療費が高い、治療費がいつ頃、いくらかかるか見通しが立たない」ことや「働き方を変えたり休職することで収入が減少する」など、治療費や収入に関する問題が多かった。一方、がん罹患後に退職した人の多くが、「休暇・休業が取りづらい」ことや「柔軟な勤務ができない」こと、「職場の理解がない・乏しい」ことなどを課題に挙げていた。

## (2) インタビュー調査

従業員数が約 40 名から約 3500 名に及ぶ 11 社の協力を得て、インタビュー調査を実施した。

従業員ががんに罹患した際の事業所における課題は、概ねアンケート調査で課題として挙げられたものと同様であり、次の①から⑧の項目に集約された。

- ① 周りの従業員の理解不足
- ② 欠員の補填、業務分担への配慮
- ③ 会社制度（休暇・休職制度、就業時間等）との不整合
- ④ 長期休業の際の復職許可の判断
- ⑤ 会社の経済的負担
- ⑥ 産業医との連携のとり方
- ⑦ 休職期間中のフォローの仕方
- ⑧ がん罹患者の早期発見・早期対応

各課題への対応方法としては、①についてはなるべく本人が自ら職場に病気のことと、仕事を続けたい意思を伝えるようにするなどして職場の理解を得るようにするなど、対応を工夫していた。

②は、がんに限らない問題であるが、がんの場合は比較的治療の見通し等が分かりやすいため、対応しやすいといった意見も見られた。

③については、定期的な通院が必要であることに対して、積立休暇や半日単位の休暇取得の上限日数を増やしたり、社外での営業中に短時間であれば通院を認めるなど、管理監督者の裁量で対応するなど、様々であった。

④は中規模企業による指摘が集中した課題であるが、大規模企業では慣らし勤務制度といった柔軟な働き方や産業医・主治医との連携を図ることによって対応していた。

⑤の社会保険料の事業主負担分が大きいという指摘も、中規模企業においてなされていた。企業によっては団体所得保障保険を活用することで、労働者を経済面で支援していた。

⑥は、必ずしも産業医と面談をしなくても対応可能であるとの大企業の意見も得られたが、この点については明確な対応策に関する情報は得られなかった。

⑦に関しては、休職中の労働者の状況が把握できなくなったという問題がある企業から報告されたが、他の企業では、社内の制度として、月 1 回、必ず職場と労働者とが必ず連絡を取り合うような仕組みとし、状況把握ができない場合には家族にも尋ねるなど、仕組みをあらかじめ作っておくことで、休職中の状況把握をしていた。

⑧については、大企業において指摘された問題であり、がん検診後を受けたとしても、精密検査を受けないために発見が遅れる人がいるとの問題であった。この点については、がん検診の受診勧奨を通じて、早期発見の意識付けの必要性が指摘された。

また、行政に求める支援策は、以下の 5 項目に集約された。

- ① 情報提供
- ② 相談窓口の設置
- ③ 代替要員の確保の支援

#### ④ 事業主や労働者の経済的負担への補助

#### ⑤ 医療機関への要望

具体的な内容は以下のとおりであった。

##### ①情報提供

- 治療期間や治療方法、副作用の少ない抗がん剤などの情報提供
- 復職支援プログラムなど、どのような支援の可能性があるかの情報提供
- 各社の人事や健康管理室等が相談しあったり情報を共有できるネットワークづくり
- 医療機関に関する情報提供 等

##### ②相談窓口の設置

- 仕事にまつわる専門的な相談を受け付けてくれる場所
- 人事、上司や本人、家族が利用できる相談先
- 休日に診療できる医療機関や行政窓口の拡充 等

##### ③代替要員の確保の支援

- 欠員が出た場合に利用できる人材バンク 等

##### ④事業主や労働者の経済的負担への補助

- 事業者への助成金・補助金等
- 病気での休職中の社会保険料の免除 等

##### ⑤医療機関への要望

- 事業者と連携を取る意識を持ってほしい
- 働きながら通院することへの配慮
- 個人情報に配慮しつつ、安全に配慮するために医療機関・事業所が連携しやすい風土や仕組み 等



## I 調査の背景と目的

### (1) 背景

平成 23 年 10 月現在の都民のがん患者数は約 14 万人、2 人に 1 人が一生のうちのがんと診断されると推計されており、今や都民の誰もががんに罹る可能性がある。また、がん医療の進歩により、がんに罹っても治癒や長期間生存することも可能となっている。

一方、都民の推計がん患者数のうち、25 歳から 64 歳までの占める割合は 34%となっており、高齢者のほか労働現役世代にもがん患者は多く存在しているが、国の研究班による「がん体験者の悩みや負担等に関する実態調査」によれば、がん診断時に勤めていた会社等について、約 35%が依願退職あるいは解雇されているとなっている。

労働現役世代のがん患者の多くは、医療費の確保はもとより、家計を支えるため、さらには自身の生きがいのために働き続けることを希望している。

よって、がん患者及び家族並びに事業主それぞれを対象に就労等の問題に関するニーズや課題を把握するための実態調査を行い、調査結果を踏まえ、正しい知識の普及啓発や、相談支援・情報提供体制の強化を図る必要がある。

### (2) 目的

がん患者及びその家族並びに事業主における、がん罹患後の就労に関するニーズや課題を把握し、就労支援等の充実に活用することを目的として実施した。

## II 調査方法

事業主及びがん患者・家族を対象にアンケート調査を実施した。さらに、事業所における対応の実態や課題についてより具体的に把握するため、インタビュー調査を実施した。

なお、調査は「みずほ情報総研株式会社」に委託して実施した。

### 1 アンケート調査

#### (1) 調査対象

アンケート調査は、事業主を対象とした「事業所向け調査」と、患者・家族を対象とした「がん患者とその家族向け調査」からなる。

**事業所向け調査**は、都内に本社を置く企業 4000 社を対象とした。調査対象企業は、商用データベースを用いて従業員規模別に無作為抽出した。

従業員規模の区分は 1～29 人／30～49 人／50～99 人／100～299 人／300 人以上の 5 区分に分類し、区分ごとに 800 社ずつ、計 4000 社を抽出した。

**がん患者とその家族向け調査**は、東京都内がん診療連携拠点病院、東京都認定がん診療病院及び国立がん研究センター中央病院（以下、協力病院 [35 病院]）の受診患者のうち、次の条件に該当する患者及びその家族、各 1900 人を対象とした。なお、調査票は患者向けと家族向けとで別の調査票として分かれている。

図表 II-1 従業員規模別の構成割合

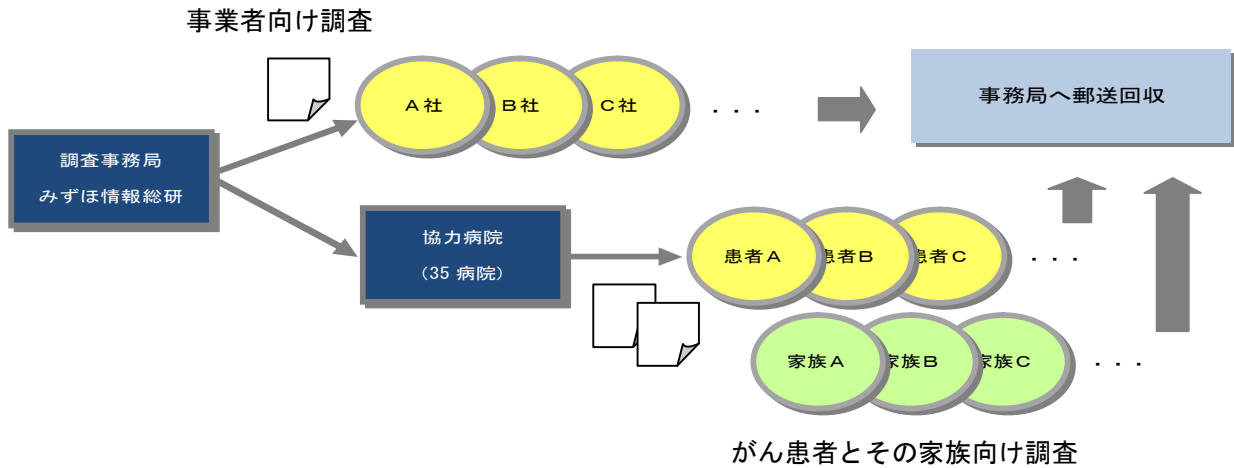
条件	内容
年齢	・ 65 歳以下
治療状況	・ 通院にて治療中（但し、入院治療も対象として認める。）
がん経験年数	・ がんの診断後、6 か月以上経過
就労状況	・ 診断時点で就労していた（調査時点の就労状況は問わない。）

## (2) 調査方法

事業所向け調査の調査票は自記式とし、郵送発送・郵送回収とした。調査期間は平成 25 年 10 月 10 日～10 月 31 日とした。

がん患者とその家族向け調査の各調査票は自記式（無記名）とし、協力病院を通じて両調査票を患者に配布し、患者には家族への調査票の配布を依頼した。回収は郵送回収とし、患者・家族それぞれ別に回収できるよう配慮した。

調査期間は平成 25 年 10 月 15 日～11 月 29 日とした。



## (3) 調査項目

各調査の調査項目は以下のとおり。

### ・事業所向け調査

図表Ⅱ-2 事業所向け調査における調査項目

条件	内容
法人概要	□業種、従業員数、がん検診の実施状況
制度概要	□多様で柔軟な働き方を支援するための制度の整備状況 □産業保健スタッフとの連携状況 □私傷病時の休暇・休職や勤務形態等の規定状況 □私傷病による長期休職者の復職に関する方針 □私傷病の従業員の従業員の雇用管理・身分保障期間・所得補償期間 等
従業員が私傷病になった際の対応	□私傷病で1か月以上連続して休んだ／就業制限を行った従業員の有無 □私傷病時の対応で苦慮したこと □私傷病時の対応に関する外部資源への相談状況 □がんに罹患した従業員・長期休職者の有無と復職状況 等
がんに関する認知度	□がんの治療やがんに罹患した労働者の実態に関する認知度
仕事と治療の両立の実現に向けた課題や今後の方針	□仕事と治療の両立が実現できる職場づくりの必要性 □仕事と治療の両立が実現できる職場づくりを進める上での課題 □行政が普及啓発事業を進める際に希望する普及啓発・情報提供・相談支援の内容および形態 等

・がん患者とその家族向け調査

図表Ⅱ-3 がん患者向け調査における調査項目

条件	内容
基本属性	<input type="checkbox"/> 性別、年齢、家族構成 <input type="checkbox"/> 健康保険の加入状況 等
病気の状況	<input type="checkbox"/> がんの種別、進行度 <input type="checkbox"/> これまでに受けた治療の種別 <input type="checkbox"/> がんの再発・転移の有無 等
がん罹患による 仕事への影響	<input type="checkbox"/> がん罹患時の就労状況 <input type="checkbox"/> （就労していた場合）法人の正規職員数、所在地、1か月以上の連続した休みの取得の有無 <input type="checkbox"/> がん罹患に伴う就労状況の変化と回答者の意向・納得感の有無 （業務量、勤務地、所属部署、就業形態、業務内容、役職について） <input type="checkbox"/> 退職の有無、（退職した場合）退職した理由 等
治療と仕事の両立 の状況	<input type="checkbox"/> がん罹患についての職場への報告・相談状況 <input type="checkbox"/> 多様で柔軟な働き方を支援するための制度の有無・利用状況 <input type="checkbox"/> 産業保健スタッフによるサポート状況 <input type="checkbox"/> 体力低下に伴う業務負荷軽減を申し出た際の上司・同僚の理解 <input type="checkbox"/> がん罹患による収入以外の処遇（昇格・昇進等）への影響 <input type="checkbox"/> がん罹患後の個人・世帯の収入の変化 <input type="checkbox"/> がん罹患に伴う就労に関する相談状況 <input type="checkbox"/> 治療と仕事を両立する上で困難であったこと <input type="checkbox"/> 今後の就労意向とその理由 等

図表Ⅱ-4 がん患者の家族向け調査における調査項目

条件	内容
基本属性	<input type="checkbox"/> 性別、年齢、がんに罹患した家族との関係
家族のがん罹患に 伴う仕事への影響	<input type="checkbox"/> 家族ががんに罹患した際の回答者の就労状況 <input type="checkbox"/> （就労していた場合）就業形態、就労状況の変化の有無・内容 <input type="checkbox"/> （就労してなかった場合）就労開始の有無、就業形態 <input type="checkbox"/> がんに罹患した家族に対する就労継続に関する意向とその理由 等
がんに罹患したご 家族へのサポート	<input type="checkbox"/> がんに罹患した家族の就労に関する相談状況 <input type="checkbox"/> 家族のがん罹患に伴う外部資源からのサポートの有無・内容 <input type="checkbox"/> がんに罹患した患者の「家族」に対して必要と考えられる支援・制度 等

## 2 インタビュー調査

### (1) 調査対象

前述のアンケート調査において、過去にがんに罹患した従業員がいたと回答した企業 11 社を対象に、インタビュー調査を実施した。

### (2) 調査方法

インタビューは原則、グループ・インタビュー形式で実施した。グループを構成する際には、従業員規模が同程度になるように留意した。

インタビューには、各社 1 名、がんをはじめとした病気に罹患した際の制度上、運用上の対応方法について把握している担当者（人事労務担当者、産業保健スタッフ等）の出席を得た。

インタビューは、平成 25 年 12 月 18 日（水）～平成 26 年 1 月 15 日（水）にかけて複数回に亘り実施した。

図表Ⅱ-5 従業員規模別の構成割合

日時	インタビュー 対象企業数	インタビュー形式
2013 年 12 月 18 日（水）	8 社	グループ・インタビュー（3 グループ）
2014 年 1 月 10 日（金）	2 社	グループ・インタビュー（1 グループ）
2014 年 1 月 15 日（水）	1 社	単独インタビュー
合計	11 社	

### (3) 調査項目

インタビューでは、「従業員が病気になった場合の対応方法の実際と課題～がんに罹患した場合について～」というテーマのもと、以下の 3 つの内容について意見を伺った。

- 1 従業員のがんに罹患した際の事業所における課題
- 2 課題の解決に向けた対応のあり方
- 3 行政等に求める支援策

### Ⅲ 調査結果

#### 1 アンケート調査

##### (1) 回収結果

図表Ⅲ- 1 従業員規模別の構成割合

調査対象	配布数	回収数	回収率
事業所	4000 件	1006 件	25.2%
患者	1900 件	831 件	43.7%
家族	1900 件	640 件	33.7%

##### (2) 事業所向け調査

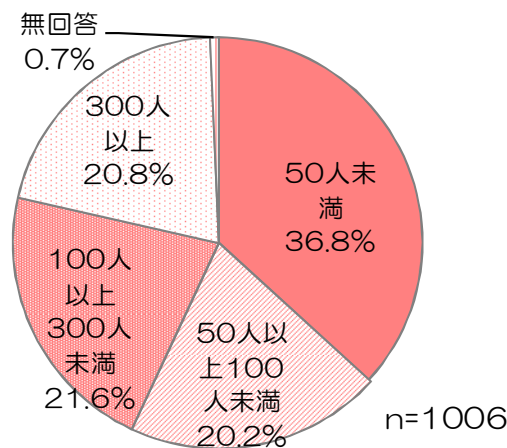
###### 1) 基本属性

回答法人（全 1006 件）の属性は、全常用労働者数の平均値が 290.3 人、うち正規雇用従業員数が 187.1 人、非正規雇用従業員数は 122.4 人であった。

常用労働者数別に従業員規模を区分したところ、「50 人未満」が 36.8%、「50 人以上 100 人未満」が 20.2%、「100 人以上 300 人未満」が 21.6%、「300 人以上」が 20.8%であった。

業種の内訳は、「卸売業・小売業」が 17.8%で最も多く、次いで「製造業」が 14.5%、「サービス業」が 12.3%であった。

図表Ⅲ- 2 従業員規模別の構成割合



## 2) がん検診の実施状況

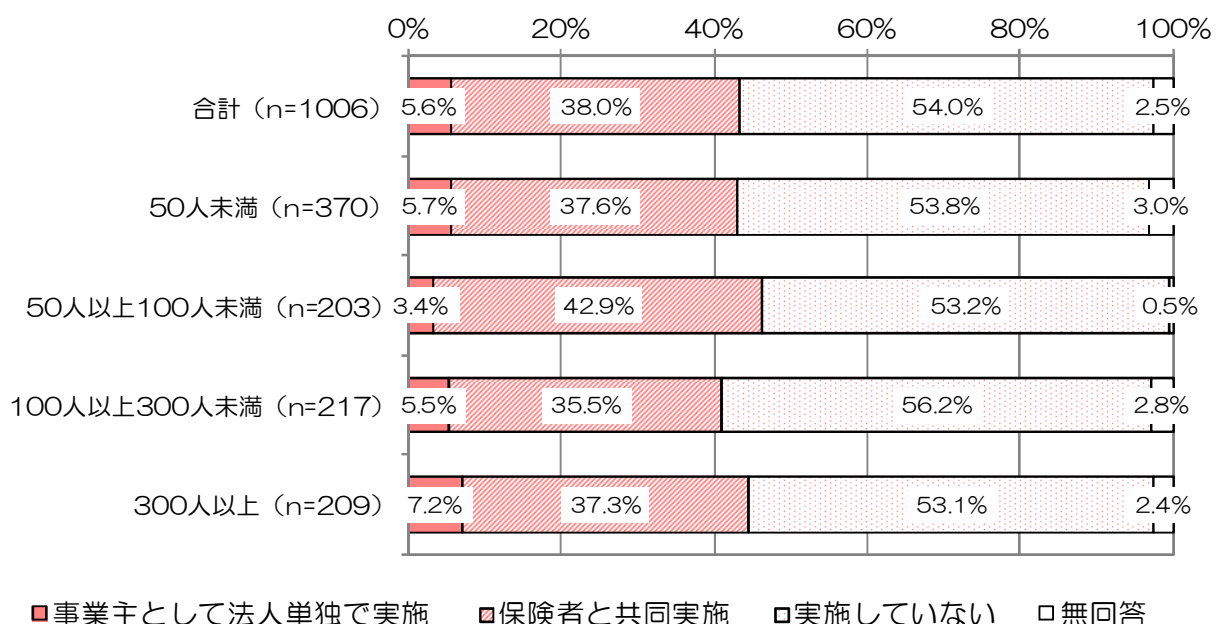
- 43.5%の法人ががん検診を実施、54.0%の法人は実施せず。
- がん検診を実施していない法人のうち、従業員のがん検診受診のために実施している取組は、「検診費用の補助」(22.8%)、「勤務時間内の受診の許可」(11.8%)、「自治体で実施しているがん検診の案内・周知」(7.7%)。特に何も実施していない法人は59.3%にのぼる。
- 従業員規模が100人以上の法人では「検診費用の補助」の実施割合が高く、50人未満の法人では「検診費用の補助」に加えて「勤務時間内の受診の許可」や「自治体で実施しているがん検診の案内・周知」の実施割合が高く、多様な取組を実施している。

38.0%の法人が保険者と共同してがん検診を実施し、5.6%の法人が事業主として法人単独でがん検診を実施していた。両者を合わせると、43.5%の企業ががん検診を実施していた。一方、54.0%の法人ががん検診を実施していなかった。

がん検診を実施していない法人のうち、従業員のがん検診受診のために実施している取組は、「検診費用の補助」が22.8%と最も多く、次いで「勤務時間内の受診の許可」11.8%、「自治体で実施しているがん検診の案内・周知」(7.7%)であった。

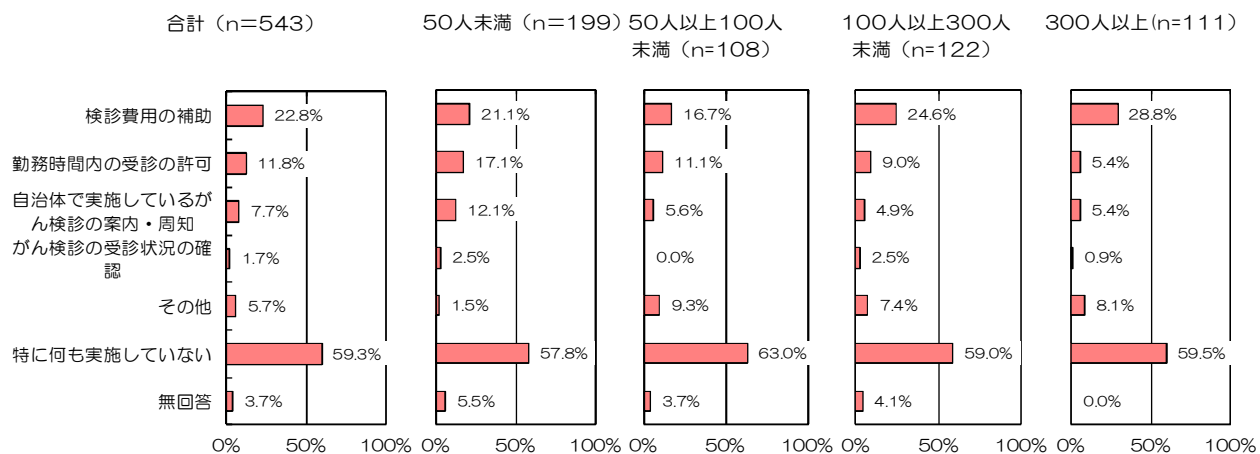
「検診費用の補助」は従業員規模が100人以上の法人で実施割合が高い傾向にあるが、従業員規模が50人未満の法人では、「検診費用の補助」に加えて、「勤務時間内の受診の許可」や「自治体で実施しているがん検診の案内・周知」を実施している割合が高く、多様な取組を実施していた。一方で、特に何も実施していない法人は59.3%にのぼった。

図表Ⅲ- 3 がん検診の実施状況（従業員規模別）



※従業員規模ごとの集計は、従業員数について有効回答のあったものについて集計しているため、各従業員規模のn数の総計と合計のn数 (n=1006) は一致しない。以下同様。

図表Ⅲ- 4 従業員のがん検診受診のために実施している取組（従業員規模別）





### 3) 柔軟な働き方を支援する制度

- 導入している法人が多い制度は、  
「半日単位の休暇制度」(62.0%)、「退職者の再雇用制度」(56.6%)、  
「治療目的の休暇・休業制度」(35.8%)、「1日の所定労働時間を短縮する制度」(35.1%)  
ただし、「半日単位の休暇制度」「退職者の再雇用制度」「治療目的の休暇・休業制度」は  
従業員数50人未満の法人で導入割合が特に低い。
- 私傷病時にも利用可能としている法人が多い制度は、  
「半日単位の休暇制度」(49.2%)、「治療目的の休暇・休業制度」(28.4%)、  
「失効年次有給休暇の積立制度」(16.7%)  
なお、「失効年次有給休暇の積立制度」は従業員規模300人以上の法人で特に高い。
- 非正規雇用に適用している法人は少なく、最も多い「半日単位の休暇制度」でも40%未満。

柔軟な働き方を支援するために導入している法人が多い制度としては、「半日単位の休暇制度」(62.0%)、「退職者の再雇用制度」(56.6%)、「治療目的の休暇・休業制度」(35.8%)、「1日の所定労働時間を短縮する制度」(35.1%)であった。

私傷病時にも利用可能な制度としている法人が多い制度は、「半日単位の休暇制度」が49.2%と最も導入割合が高く、次いで「治療目的の休暇・休業制度」(28.4%)、「失効年次有給休暇の積立制度」(16.7%)であった。

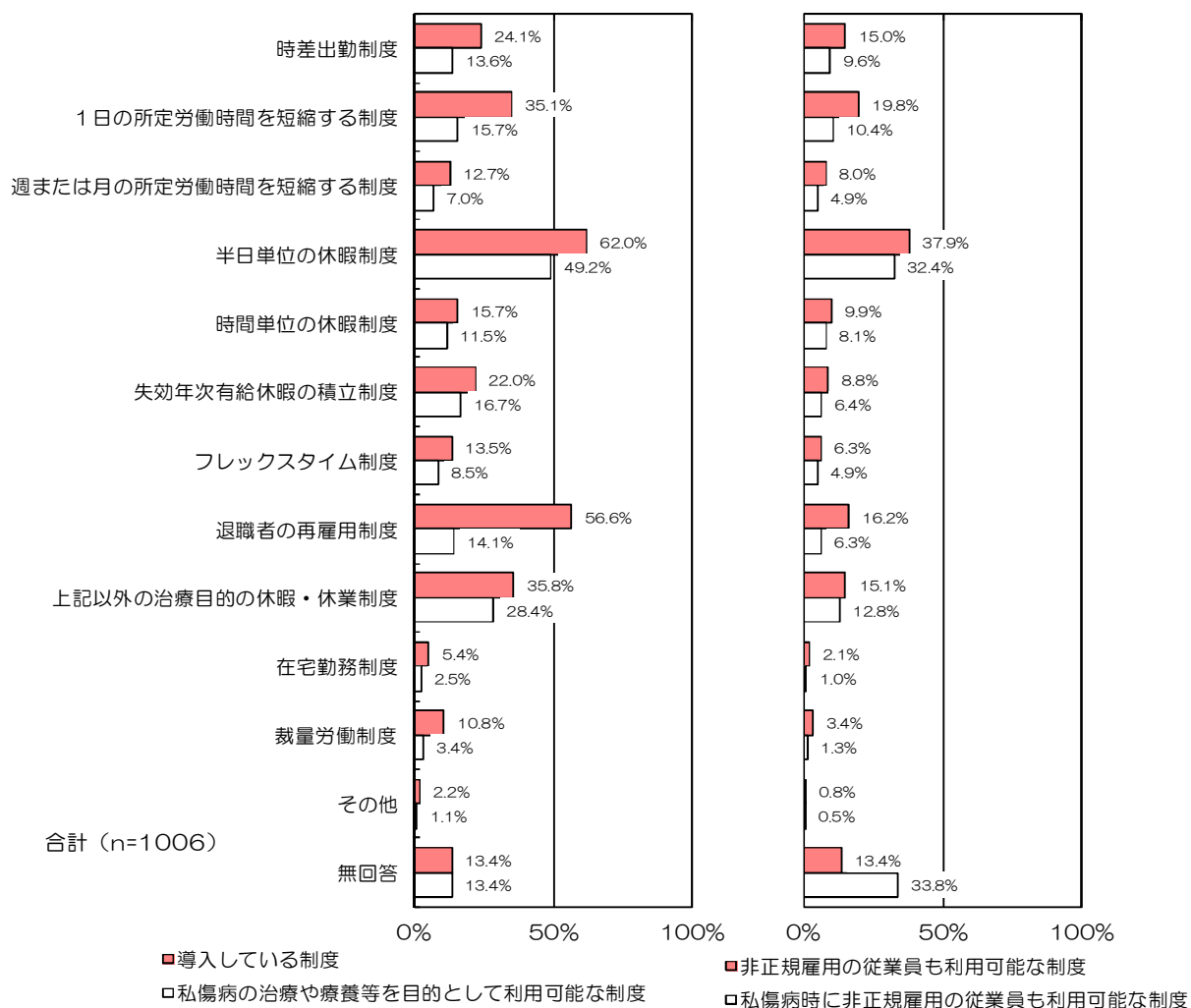
一方、非正規雇用の従業員でも利用可能な制度は、「半日単位の休暇制度」(37.9%)、「1日の所定労働時間を短縮する制度」(19.8%)、「退職者の再雇用制度」(16.2%)と、最も導入割合が高いものでも4割に満たなかった。

全体で見た際に導入割合が高かった制度について、従業員規模別に導入割合を見ると、「半日単位の休暇制度」や「退職者の再雇用制度」、「治療の目的の休暇・休業制度」については、従業員規模が50人以上かどうかで導入割合が大きく異なり、50人未満の法人で特に低かった。

私傷病時にも利用可能な制度について同様に見ると、「半日単位の休暇制度」や「治療の目的の休暇・休業制度」に関しては、従業員規模が300人以上の法人で特に割合が高く、50人未満の法人で特に低かった。ただし、「失効年次有給休暇の積立制度」については、300人以上の法人かどうかで大きく異なった。

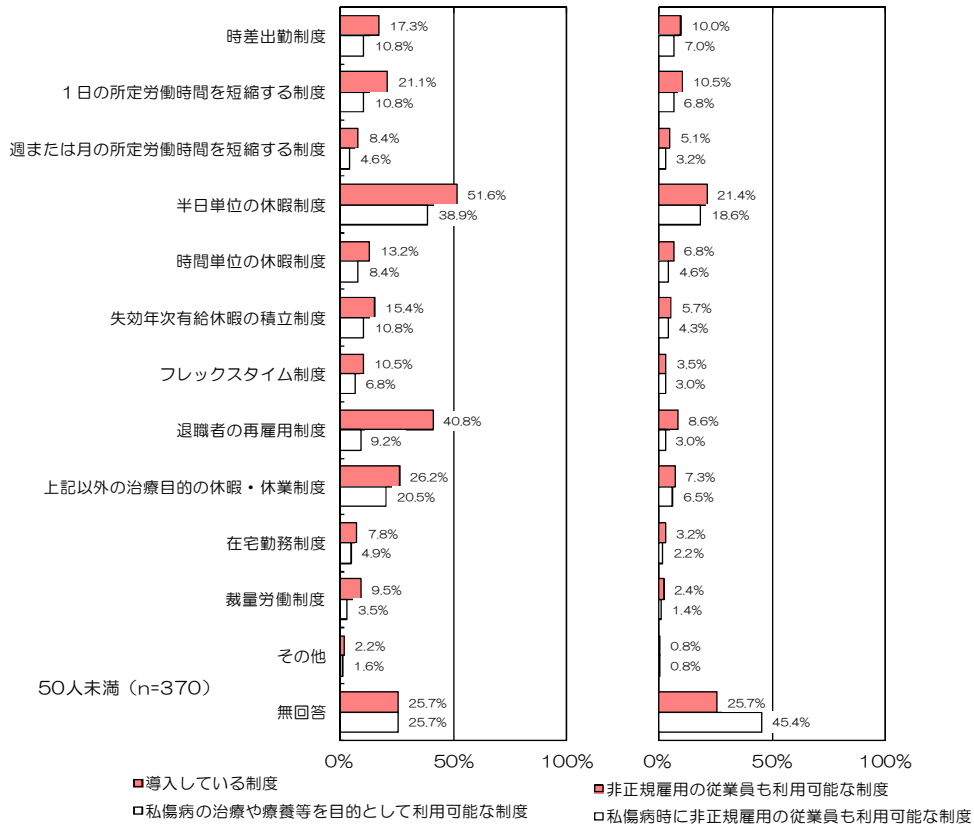
図表Ⅲ- 5 柔軟な働き方を支援する制度の導入割合と私傷病時にも利用可能な割合（複数回答）

（左図：正職員を対象とした制度の状況、右図：非正規雇用の従業員を対象とした制度の状況）

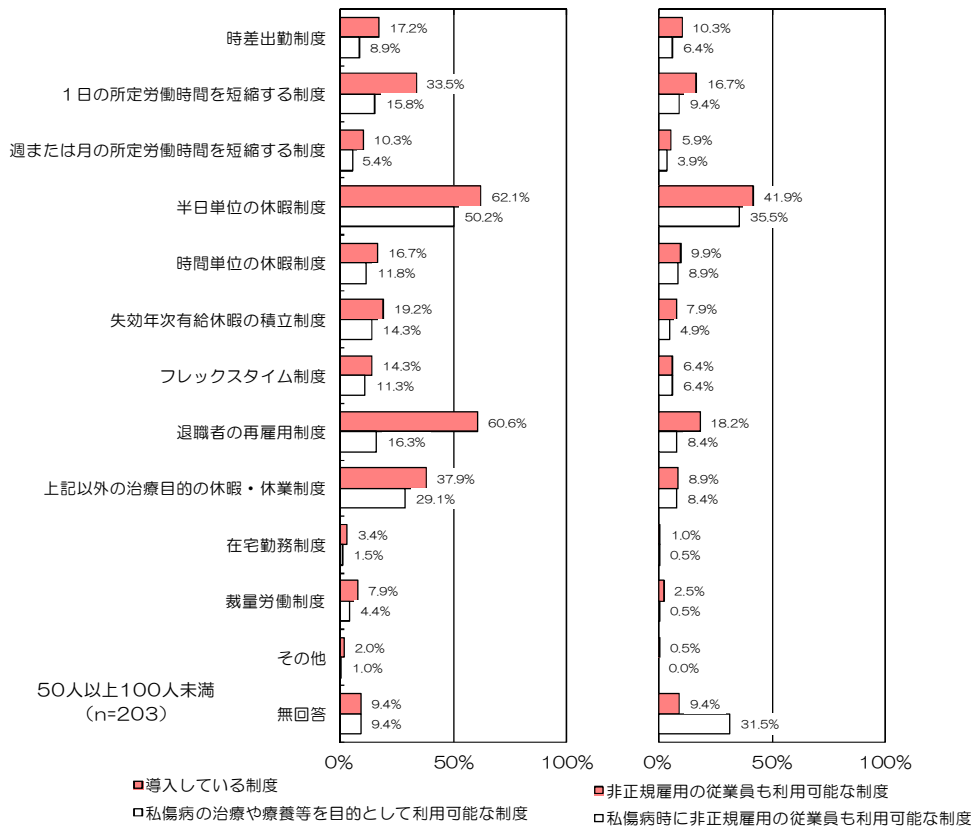


図表Ⅲ- 6 柔軟な働き方を支援する制度の導入割合（複数回答）（従業員規模別）

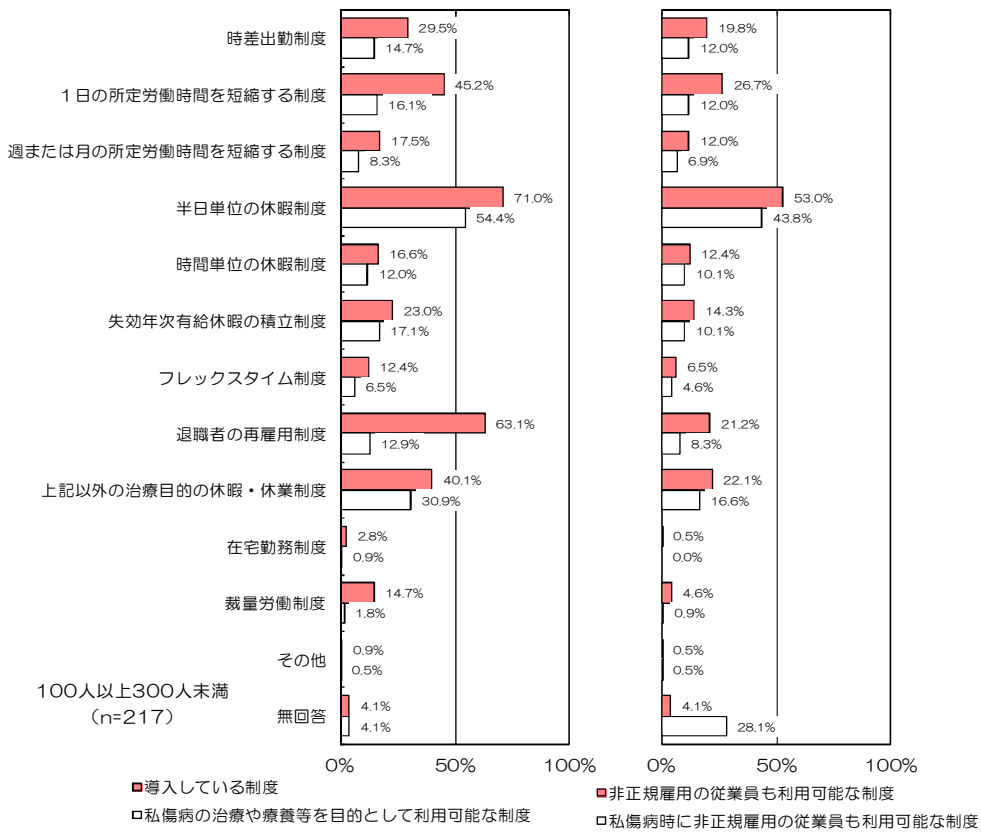
<50人未満>



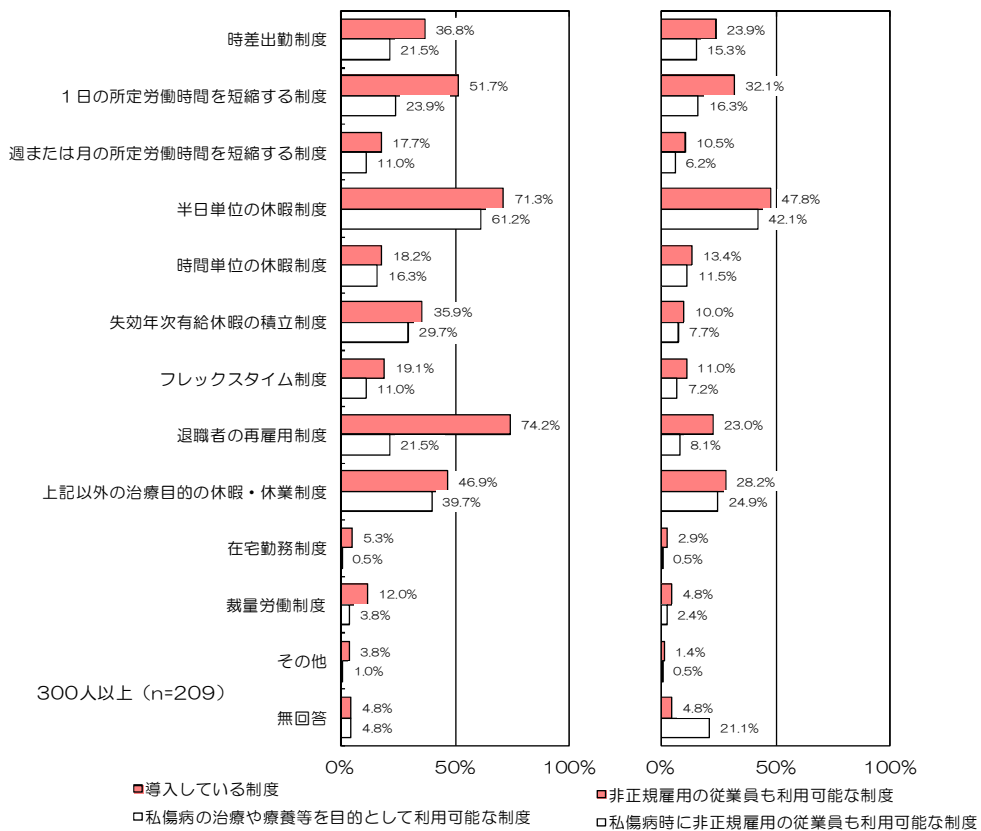
<50人以上100人未満>



<100人以上 300人未満>



<300人以上>

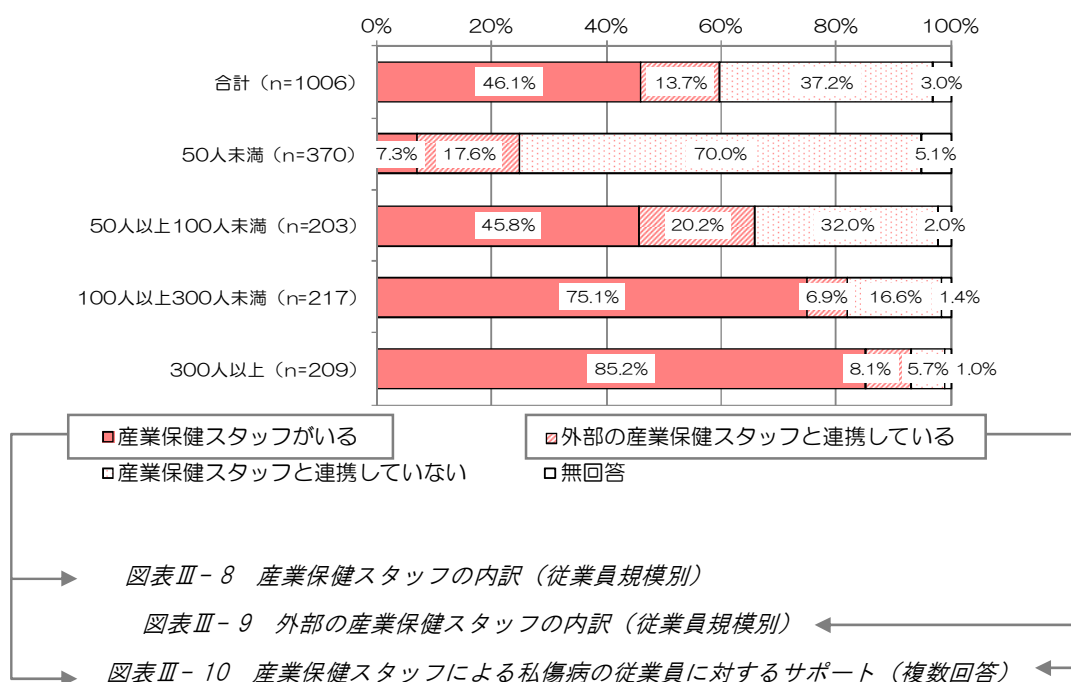


#### 4) 産業保健スタッフとの連携状況

- 産業保健スタッフがいる法人は 46.1%、外部の産業保健スタッフと連携している法人は 13.7%。  
産業保健スタッフと連携していない法人は 37.2%であり、従業員規模 50 人未満の法人では 70%にのぼる。
- 産業保健スタッフがいる法人のうち、嘱託産業医のいる法人は 60.1%、専属産業医がいる法人は 34.7%。
- 外部の産業保健スタッフと連携している法人のうち、「健康保険組合、グループ企業等の産業保健スタッフ」と連携している法人が多く（77.5%）、従業員規模が小さいほど連携している。
- 産業保健スタッフによる私傷病の従業員に対する主なサポート内容は、「休職・復職の面談」や「人事部門や従業員の上司への助言」「従業員からの相談受付」など。
- 「休職や復職にあたっての面談」、「就業上の制限や職場環境の整備に対する人事部門や従業員の上司への助言」、「定期的な面談などによるフォロー」は従業員規模によって実施割合に大きな差があり、従業員規模が大きいほど実施割合が高い。

産業保健スタッフがいる法人の割合は、従業員数 50 人を境に大きく変わり、50 人未満の法人では 7.3%であるが、50 人以上 100 人未満の法人では 45.8%、300 人以上の法人では 85.2%にのぼった。産業保健スタッフがおらず、外部の産業保健スタッフとも連携していない法人の割合は、従業員規模が 50 人未満の法人では 70.0%にのぼった。

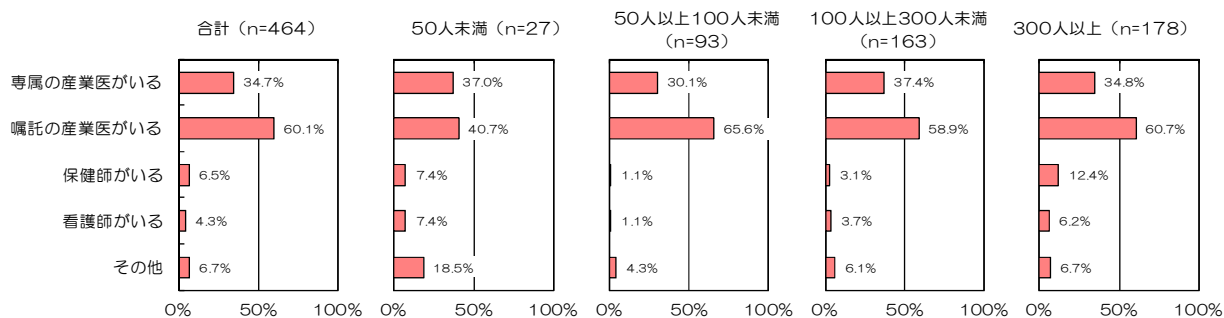
図表Ⅲ- 7 産業保健スタッフとの連携状況（従業員規模別）



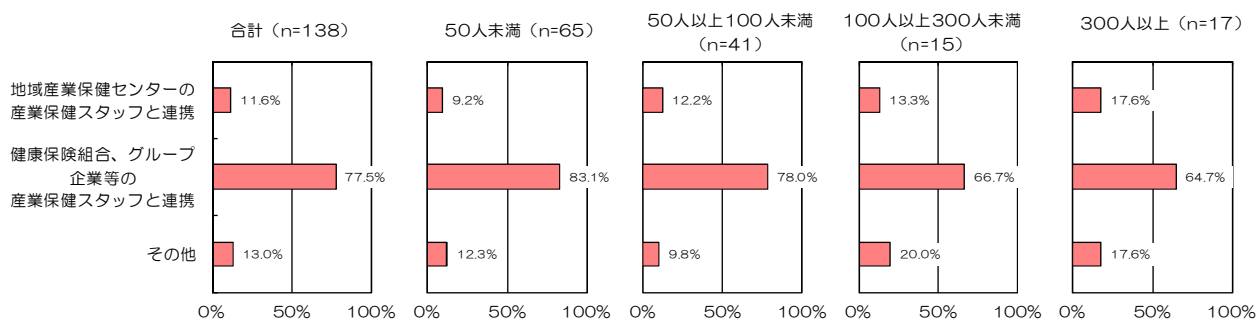
産業保健スタッフがいる法人のうち、「嘱託産業医」がいる法人が最も多く 60.1%、次いで「専属産業医」のいる法人が 34.7%であった。嘱託産業医のいる法人の割合は、従業員数が 50 人以上 100 人未満の法人で 65.6%と最も高く、50 人未満の法人で 40.7%と最も低かった。

外部の産業保健スタッフと連携している法人のうち、77.5%の法人が「健康保険組合、グループ企業等の産業保健スタッフ」と連携しており、従業員規模が小さいほど、連携している法人の割合が高かった。一方、「地域産業保健センターの産業保健スタッフ」と連携している法人は 11.6%であった。

図表Ⅲ- 8 産業保健スタッフの内訳（従業員規模別）



図表Ⅲ- 9 外部の産業保健スタッフの内訳（従業員規模別）



産業保健スタッフがいる、もしくは外部の産業保健スタッフと連携している法人では、産業保健スタッフによる私傷病の従業員に対するサポートとして、「従業員からの相談受付」(53.3%)や「休職や復職にあたっての面談」(52.0%)、「就業上の制限や職場環境の整備に対する人事部門や従業員の上司への助言」(48.9%)等が実施されていた。特に、従業員数300人以上の法人では、70%以上の法人で「休職や復職にあたっての面談」がなされていた。

一方、「従業員からの相談受付」や「医療機関（主治医やその他職員）との連絡・情報交換」は、従業員規模によって大きな違いは見られないが、「休職や復職にあたっての面談」、「就業上の制限や職場環境の整備に対する人事部門や従業員の上司への助言」、「定期的な面談などによるフォロー」については、従業員規模が大きいほど実施割合が高く、従業員数300人以上の法人と50人未満の法人との間で、30ポイント以上の差があった。

図表Ⅲ-10 産業保健スタッフによる私傷病の従業員に対するサポート（複数回答）（従業員規模別）

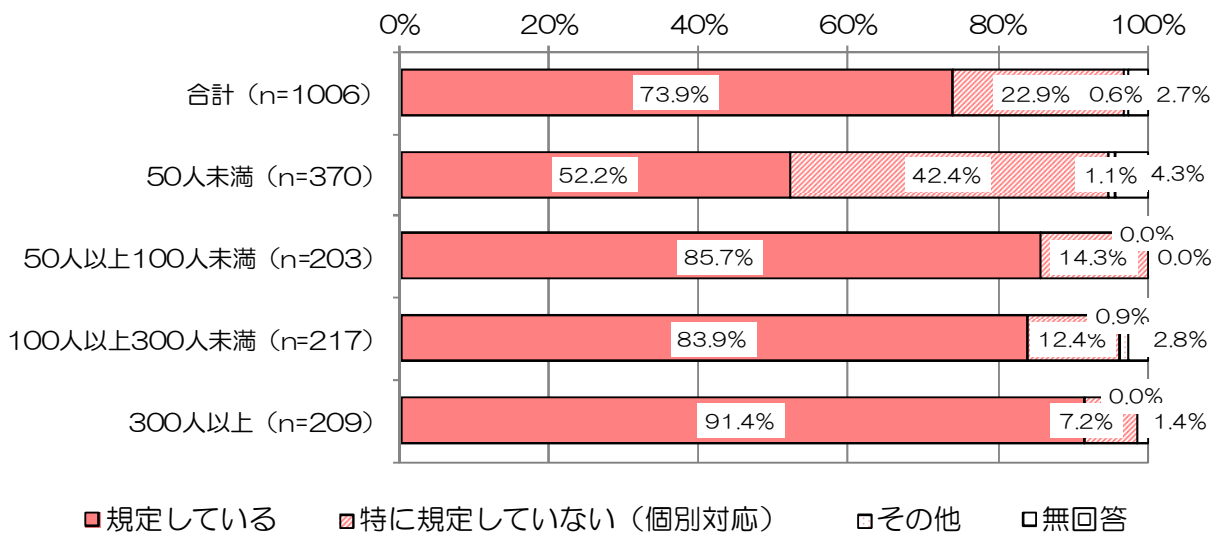
	50人未満	50人以上 100人未満	100人以上 300人未満	300人以上	合計
n数	85	130	175	192	585
休職や復職にあたっての面談	31.8%	35.4%	52.0%	71.9%	52.0%
就業上の制限や職場環境の整備に対する人事部門や従業員の上司への助言	22.4%	36.9%	51.4%	66.1%	48.9%
定期的な面談などによるフォロー	17.6%	27.7%	34.9%	49.5%	35.6%
医療機関（主治医やその他職員）との連絡・情報交換	25.9%	22.3%	23.4%	31.3%	26.3%
従業員からの相談受付	50.6%	44.6%	52.0%	61.5%	53.3%
その他	4.7%	4.6%	5.7%	1.6%	3.9%
特にサポートは行っていない	20.0%	20.8%	13.7%	7.3%	14.0%
無回答	9.4%	0.8%	1.7%	1.0%	2.4%
合計	100%	100%	100%	100%	100%

5) 私傷病の従業員の雇用管理、身分保障期間・所得補償期間等

- 私傷病時の休暇・休職や勤務形態等を就業規則で規定している法人は 73.9%。従業員規模が小さいほど就業規則で規定しておらず、個別対応としている。
- 私傷病による長期休職者の復職に関する方針は「個別対応」61.7%、「完全に治ってから復帰させる」15.5%、「試し（慣らし）出勤制度等で徐々に復帰させる」12.0%であった。
- 身分保障期間は従業員規模が大きいほど長く、従業員規模によって約11か月の差。

従業員が私傷病になった際の休暇・休職や勤務形態等について、就業規則で規定している法人は73.9%であり、従業員規模が大きいほど、規定している割合が高く、従業員規模が300人以上の法人では91.4%であるが、従業員規模50人未満の法人では52.2%であった。

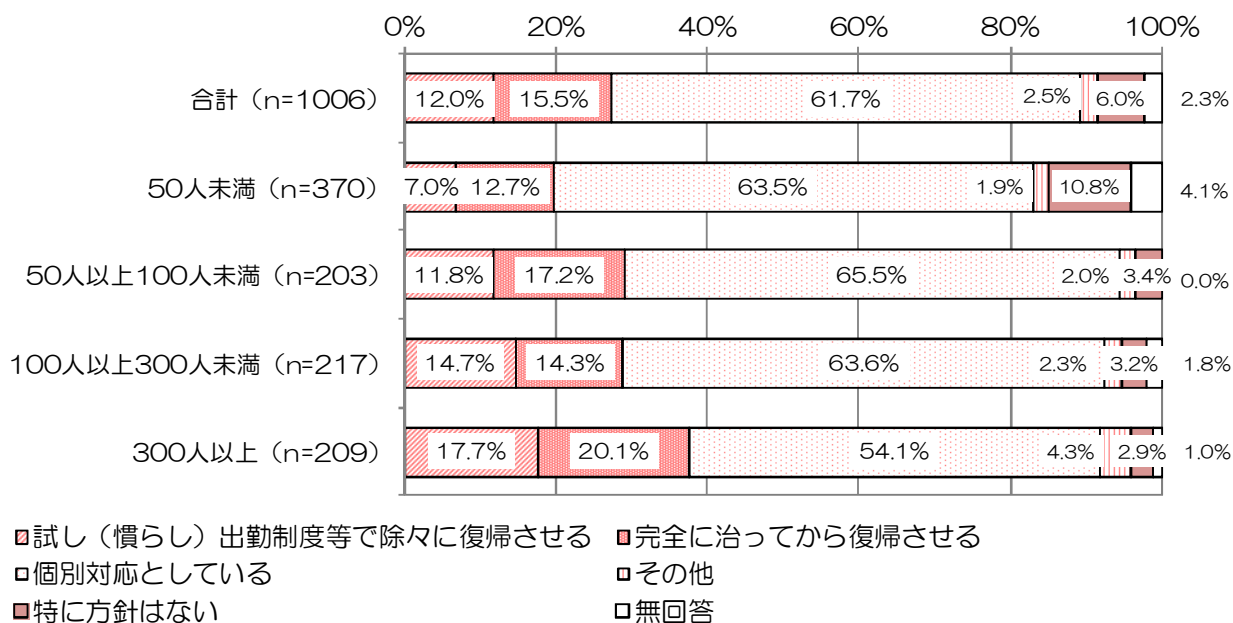
図表Ⅲ- 11 私傷病時の休暇・休職や勤務形態等の規定状況（従業員規模別）





私傷病による長期休職者の復職に関する方針は、「個別対応としている」が61.7%と最も多く、従業員規模別で見ても、いずれの規模でも最も多かった。次いで多いものが「完全に治ってから復帰させる」(15.5%)であり、従業員規模300人以上の法人では20.1%であった。また、「試し(慣らし)出勤制度等で徐々に復帰させる」法人の割合は12.0%であり、従業員規模が大きいほど高かった。

図表Ⅲ-12 私傷病時の休暇・休職や勤務形態等の規定状況(従業員規模別)



身分保障期間の平均は、従業員規模が 50 人未満の法人では 14.6 か月、50 人以上 100 人未満では 17.4 か月、100 人以上 300 人未満では 18.6 か月、300 人以上では 25.6 か月（50 人未満の区分と比較して+11 か月）と、従業員規模が大きいほど長い傾向が見られた。所得補償期間についても同様の傾向が見られた。ただし、無給期間は 5.3～8.2 か月の幅であり、従業員規模との関係は見られなかった。

図表Ⅲ- 13 身分保障期間・所得保障期間・無給期間（従業員規模別）

常用労働者数の区分		身分保障期間 (月)	所得補償期間 (月)	無給期間 (月)
50 人未満	度数	217	207	141
	平均値	14.6	12.2	5.3
	最小値	0.2	0.0	0.0
	最大値	48.0	48.0	30.0
	標準偏差	11.1	9.3	7.3
50 人以上 100 人未満	度数	163	150	107
	平均値	17.4	14.6	6.5
	最小値	1.0	0.0	0.0
	最大値	63.0	42.6	48.0
	標準偏差	11.0	8.1	8.9
100 人以上 300 人未満	度数	194	188	128
	平均値	18.6	15.8	5.8
	最小値	0.2	0.0	0.0
	最大値	176.0	176.0	48.0
	標準偏差	15.3	14.6	8.0
300 人以上	度数	185	182	143
	平均値	25.6	20.9	8.2
	最小値	2.0	0.0	0.0
	最大値	96.0	84.0	180.0
	標準偏差	15.5	12.1	17.6
合計	度数	762	730	522
	平均値	18.9	15.8	6.5
	最小値	0.2	0.0	0.0
	最大値	176.0	176.0	180.0
	標準偏差	14.0	11.8	11.5

※参考：調査票での設問

問 8 貴法人における身分保障期間・所得補償期間（取得可能な最長日数）についてご記入ください。

※勤続年数に応じて異なる場合には、勤続年数が最も長い区分についてご回答下さい。

①身分保障期間（雇用を保障している期間）

私傷病の発生（結核性疾患除く） ( ) 日間

解雇、退職等

欠勤期間

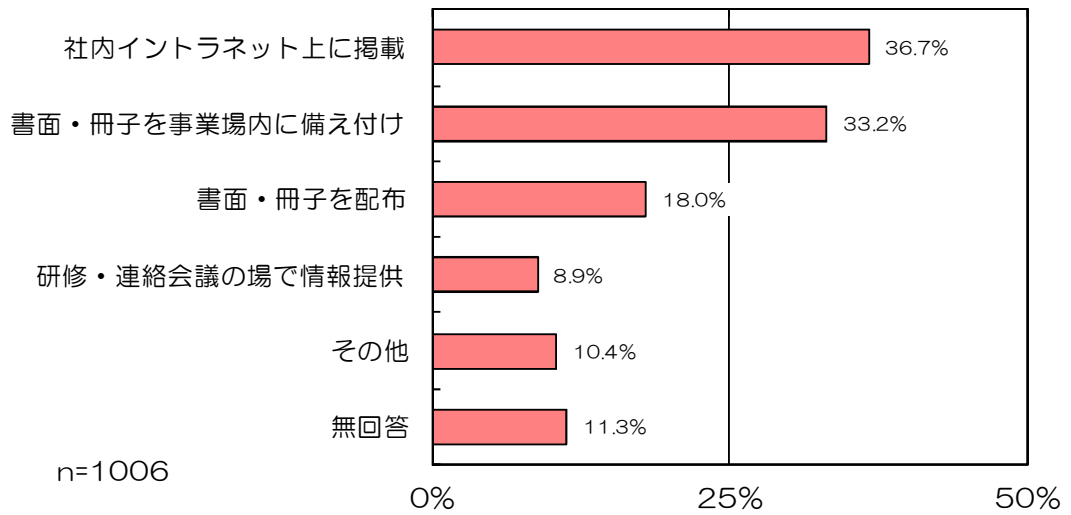
休職期間

②所得補償期間（賃金や傷病手当、健康保険からの傷病手当金や共済会からの休業給付などが支給されている期間、共済会含む） ( ) 日間

③無給（無所得の期間） ( ) 日間

就業規則上の規定、復職に関する方針、身分保障・所得補償期間に関する従業員への周知方法としては、「社内イントラネット上に掲載」が36.7%と最も多く、次いで「書面・冊子を事業場内に備え付け」（33.2%）、「書面・冊子を配布」（18.0%）であった。

図表Ⅲ- 14 就業規則上の規定等の従業員への周知方法（複数回答）

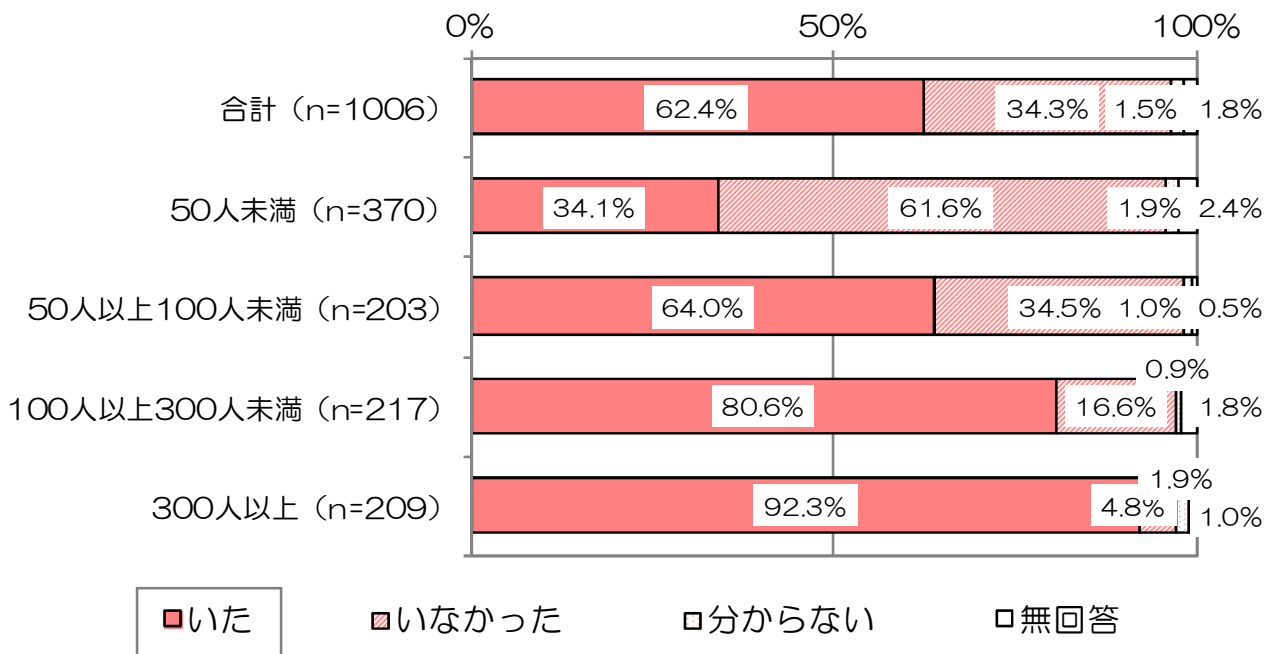


6) 私傷病時の対応 (私傷病全般)

- 過去、1か月以上休職／就業制限が必要な従業員がいた法人は62.4%。うち89.5%の法人が対応に苦慮。
- 苦慮した具体的内容は「病気や治療に関する見通しが分からない」、「復職可否の判断が難しい」、「代替要員の確保」は従業員規模によらず共通した問題である。
- 加えて、従業員規模50人以上の法人では「復職後の適正配置の判断」、50人未満の法人では「社会保険料の事業主負担分の支払負担が大きい」ことが問題であった。
- 対応に苦慮した法人のうち63.0%が誰かに相談しており、主な相談先は産業保健スタッフ、社会保険労務士、医療機関の医師等。
- 従業員数50人未満の法人では「相談の必要性がなく相談しなかった」割合が40.5% (平均27.4%) と特に高い。一方で、「相談先が分からず相談しなかった」は12.3% (平均7.3%) であった。

過去3年間、私傷病（結核性疾患除く）で1か月以上連続して休んだ従業員、または私傷病のために就業制限（残業不可等）が必要であった従業員が「いた」と回答した法人は62.4%であり、従業員規模が大きいほどその割合は高かった。

図表Ⅲ- 15 私傷病で1か月以上連続して休んだ／就業制限が必要であった従業員の有無（従業員規模別）



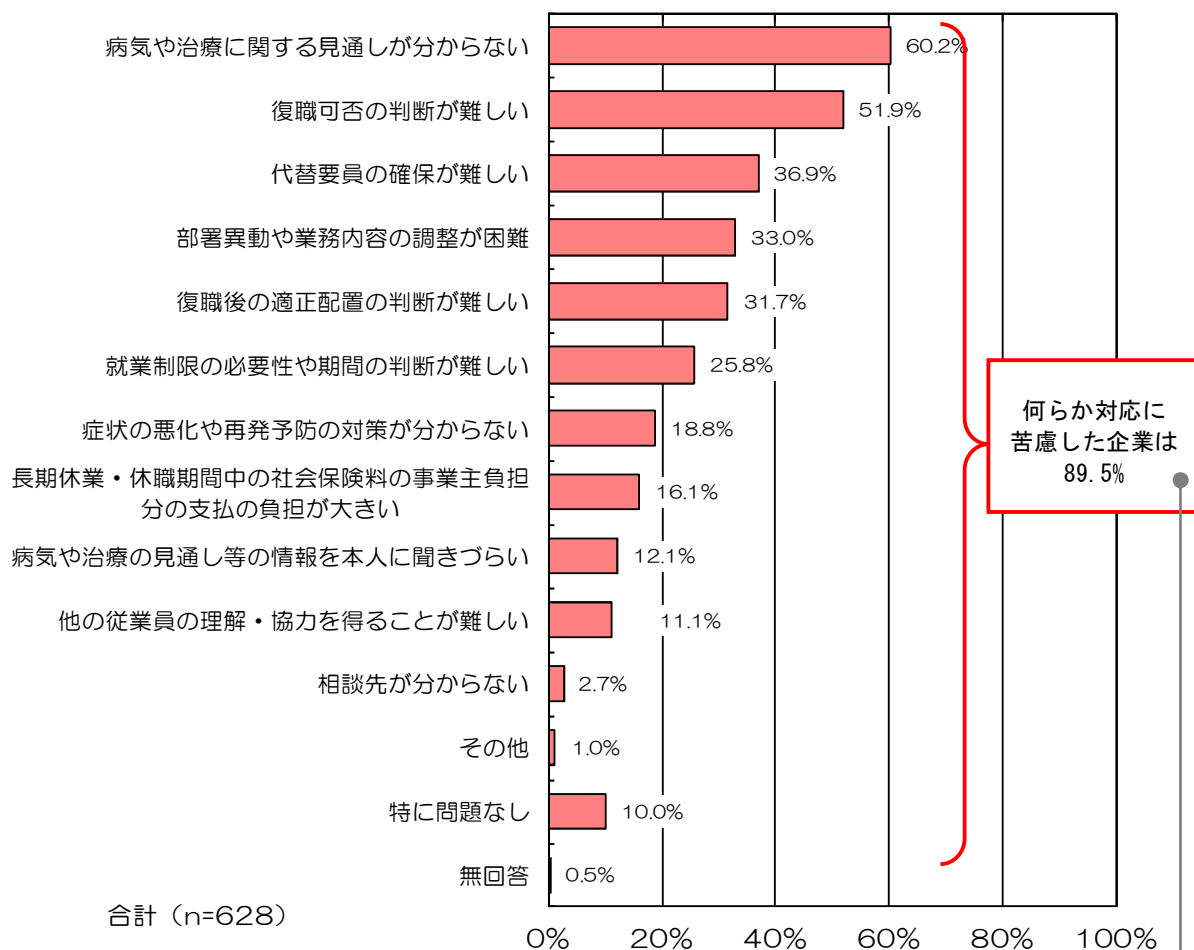
図表Ⅲ- 16 私傷病時の対応で苦慮したこと (合計) (複数回答)

従業員が私傷病になった際、当該従業員の適正配置や雇用管理等について、89.5%の法人が対応に苦慮したと回答した。

対応に苦慮した具体的な内容として、従業員規模によって概ね共通するものは、「病気や治療に関する見通しが分からない」、「復職可否の判断が難しい」、「代替要員の確保が難しい」であり、いずれの従業員規模でも上位1~4位を占めていた。

一方、従業員規模によって違いが見られたものの1つが、「復職後の適正配置の判断が難しい」であり、従業員数50人以上の法人では30%以上が苦慮したこととして挙げていた。特に、従業員数300人以上の法人で39.4%と最も高かった。また、従業員数50人未満の法人では、「長期休業・休職期間中の社会保険料の事業主負担分の支払の負担が大きい」を挙げる法人の割合が23.0%であり、従業員数50人以上の法人と比べて高い傾向が見られた。

図表Ⅲ-16 私傷病時の対応で苦慮したこと（複数回答）（合計）



図表Ⅲ-17 私傷病時の対応で苦慮したこと（複数回答）（従業員規模別）

図表Ⅲ- 17 私傷病時の対応で苦慮したこと（複数回答）（従業員規模別）

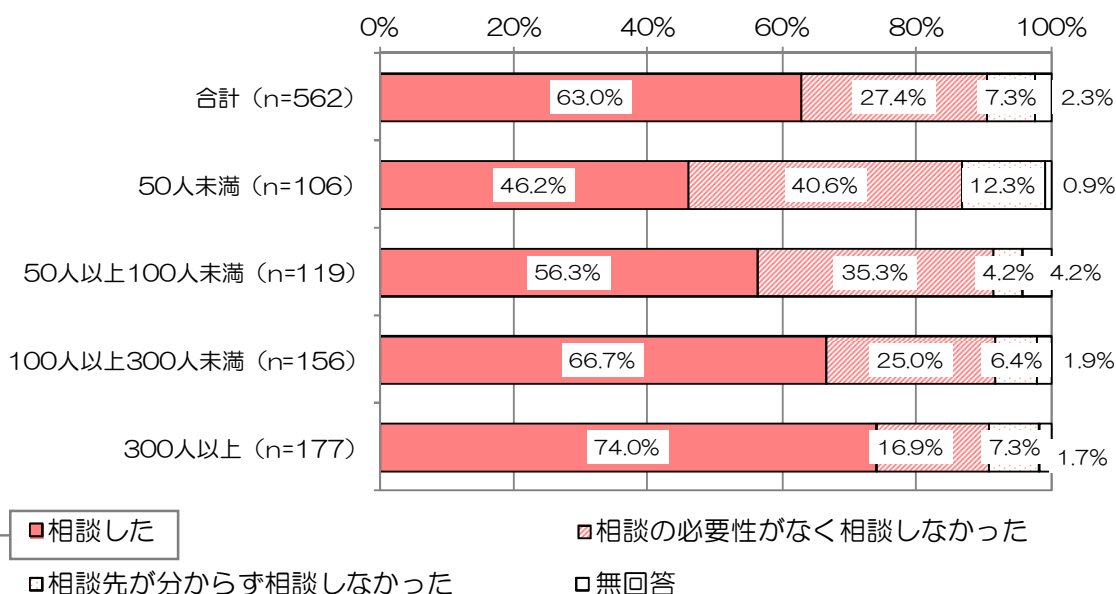
	50人未満	50人以上 100人未満	100人以上 300人未満	300人以上	合計
n数	85	130	175	192	628
病気や治療に関する見通しが分からない	50.8%	60.8%	64.6%	61.1%	60.2%
復職可否の判断が難しい	38.9%	54.6%	51.4%	58.5%	51.9%
就業制限の必要性や期間の判断が難しい	20.6%	28.5%	25.1%	27.5%	25.8%
復職後の適正配置の判断が難しい	16.7%	32.3%	33.7%	39.4%	31.7%
症状の悪化や再発予防の対策が分からない	15.9%	19.2%	17.1%	21.2%	18.8%
代替要員の確保が難しい	38.1%	35.4%	38.3%	35.8%	36.9%
症状や治療に配慮した部署異動や業務内容の調整が困難	31.7%	33.8%	29.7%	35.8%	33.0%
症状や治療に配慮した業務分担や処遇等について、他の従業員の理解・協力を得ることが難しい	12.7%	10.0%	13.1%	8.3%	11.1%
プライバシーの問題であるため、病気や治療の見通し等の情報を本人に聞きづらい	10.3%	10.8%	16.6%	9.3%	12.1%
長期休業・休職期間中の社会保険料の事業主負担分の支払の負担が大きい	23.0%	15.4%	15.4%	13.0%	16.1%
従業員の処遇や復職可否の判断・適正配置等についての相談先が分からない	1.6%	2.3%	2.9%	3.6%	2.7%
その他	0.8%	0.8%	2.3%	0.0%	1.0%
特に問題なし	15.1%	8.5%	9.7%	8.3%	10.0%
無回答	0.8%	0.0%	1.1%	0.0%	0.5%

対応に苦慮した法人のうち、63.0%が誰かに相談したと回答した。「相談の必要性がなく相談しなかった」割合は27.4%であったが、従業員規模が小さいほど割合が高く、従業員数50人未満の法人では40.6%にのぼった。

相談した法人のうち、その相談先の内訳をみると、「産業保健スタッフ」が65.8%で最も多く、次いで「社会保険労務士」(33.6%)、「病院・診療所の医師や相談窓口等」(24.0%)であった。

なお、7.3%の法人が「相談先が分からず相談しなかった」と回答しており、従業員数50人未満の法人で12.3%と最も高かった。

図表Ⅲ- 18 従業員への対応についての相談状況（従業員規模別）



図表Ⅲ- 19 相談先の内訳と相談したことによる状況の改善の有無（複数回答）

	相談先		状況が改善した相談先		改善度
	n 数	%	n 数	%	
産業医や産業保健師等の産業保健スタッフ	233	65.8%	181	51.1%	77.7%
病院・診療所の医師や相談窓口等	85	24.0%	55	15.5%	64.7%
地域産業保健センター	9	2.5%	6	1.7%	66.7%
メンタルヘルス対策支援センター	23	6.5%	11	3.1%	47.8%
障害者職業センター	5	1.4%	3	0.8%	60.0%
行政の窓口（保健所、保健センター）	4	1.1%	2	0.6%	50.0%
ハローワーク	9	2.5%	6	1.7%	66.7%
社会保険労務士	119	33.6%	86	24.3%	72.3%
人事・労務コンサルタント（社会保険労務士除く）	9	2.5%	5	1.4%	55.6%
その他	35	9.9%	26	7.3%	74.3%
無回答	1	0.3%	1	0.3%	
合計	354		354		

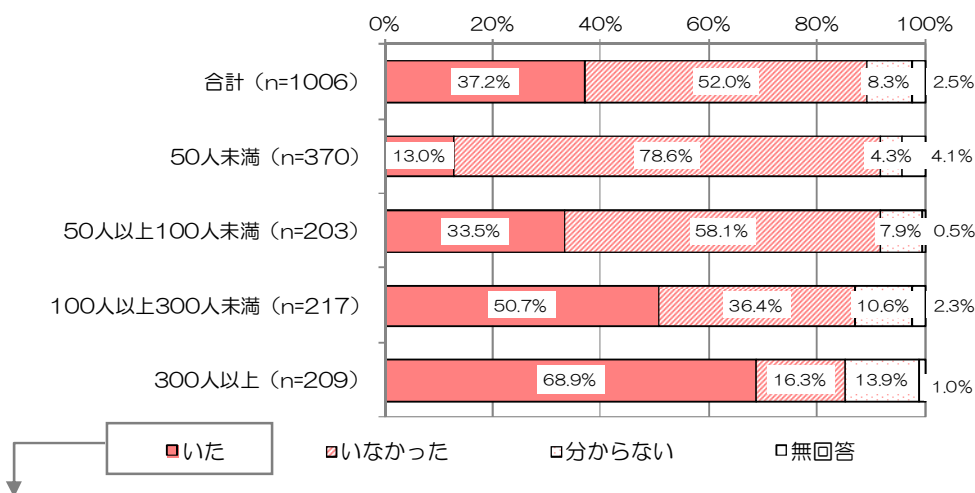
## 7) 私傷病時の対応

- 過去3年間のうち、がん罹患した従業員がいた法人は37.2%であった。
- がん罹患した従業員がいた法人のうち、1か月以上連続して休んだ従業員がいた法人は73.8%であった。
- がん罹患した従業員の復職状況は、60.9%が「復職する機会が多い」と回答。一方、「復職後退職することが多い」と「復職することなく退職する機会が多い」を合わせると、18.8%にのぼる。

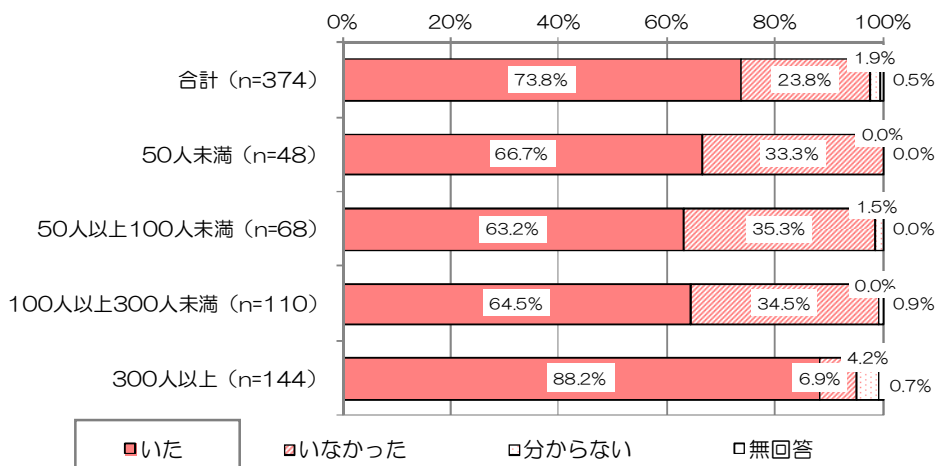
過去3年間のうち、がん罹患した従業員がいた法人は37.2%であり、従業員規模が大きいほど、その割合が高かった。

また、がん罹患した従業員がいた法人のうち、1か月以上連続して休職・休業した従業員がいた法人は73.8%であった。従業員規模別に見ると、従業員数300人未満の法人では、60%台であるが、従業員数300人以上の法人では88.2%であった。

図表Ⅲ-20 がん罹患した従業員の有無（従業員規模別）



図表Ⅲ-21 がん罹患者のうち、1か月以上連続して休職・休業した従業員の有無（従業員規模別）



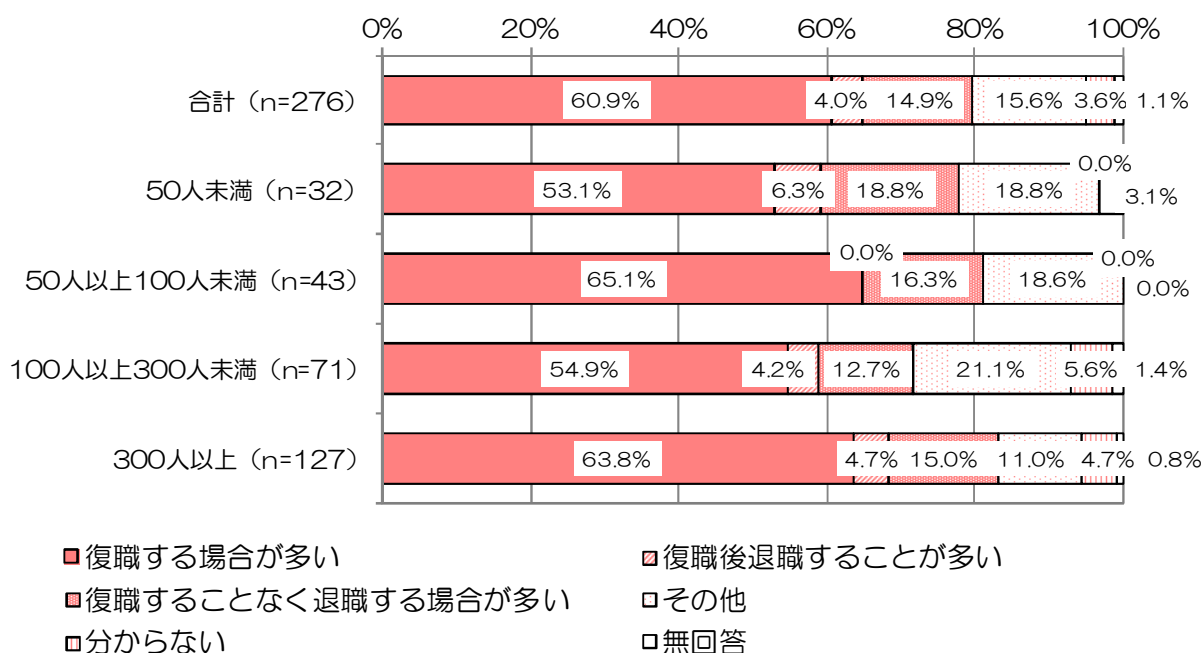
図表Ⅲ-22 がん罹患し、1か月以上休職した従業員の復職状況（従業員規模別）



過去3年間のうち、がんにより1か月以上連続して休職・休業した従業員がいた法人について、当該従業員の復職状況を見ると、「復職する機会が多い」と回答した法人が60.9%と最も多く、次いで「復職することなく退職する機会が多い」14.9%であった。「復職後退職する機会が多い」と「復職することなく退職する機会が多い」をあわせると、18.8%にのぼった。

従業員規模別に見ると、「復職する機会が多い」と回答した法人の割合は、従業員規模50人以上100人未満及び300人以上の法人では60%以上であったが、50人未満及び0人以上300人未満の法人では50%台であった。

図表Ⅲ- 22 がん罹患し、1か月以上休職した従業員の復職状況（従業員規模別）



## 8) がんに関する認知度

□ いずれの従業員規模においても、がんの認知度に違いは見られず。

認知度の高いもの：「主な治療法」「年齢とがん罹患のリスク」「外来での治療の状況」

認知度が中程度のもの：「がんの罹患率」「がん患者の5年生存率」「身体障害者手帳の交付対象」

認知度が低いもの：「がん診療連携拠点病院等」「職場へのがん罹患の報告に関する実態」

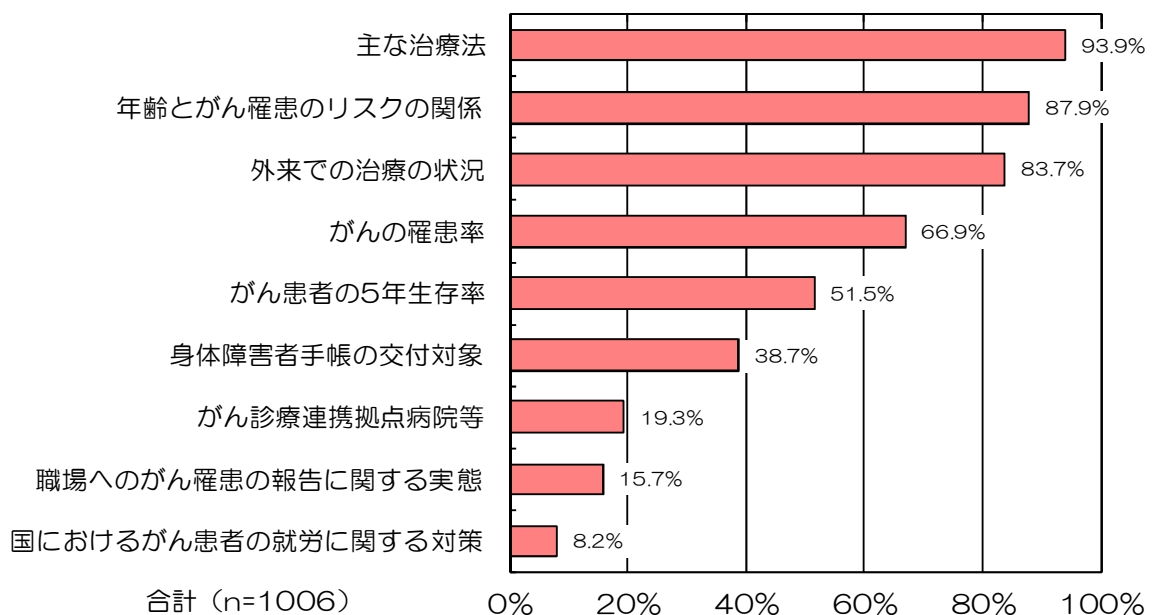
「国におけるがん患者の就労に関する対策」

がんの治療やがんに関与した労働者の実態に対する法人の認知度は項目によって様々であった。

「主な治療法」や「年齢とがん罹患のリスク」、「外来での治療の状況」については80%以上の法人が知っていたものの、「がんの罹患率」「がん患者の5年生存率」「身体障害者手帳の交付対象」の認知度は38.7%~66.9%であり、「がん診療連携拠点病院等」や「職場へのがん罹患の報告に関する実態」、「国におけるがん患者の就労に関する対策」の認知度に至っては20%未満であった。

従業員規模によって認知度に大きな違いは見られなかった。

図表Ⅲ- 23 がんに関する認知度（複数回答）



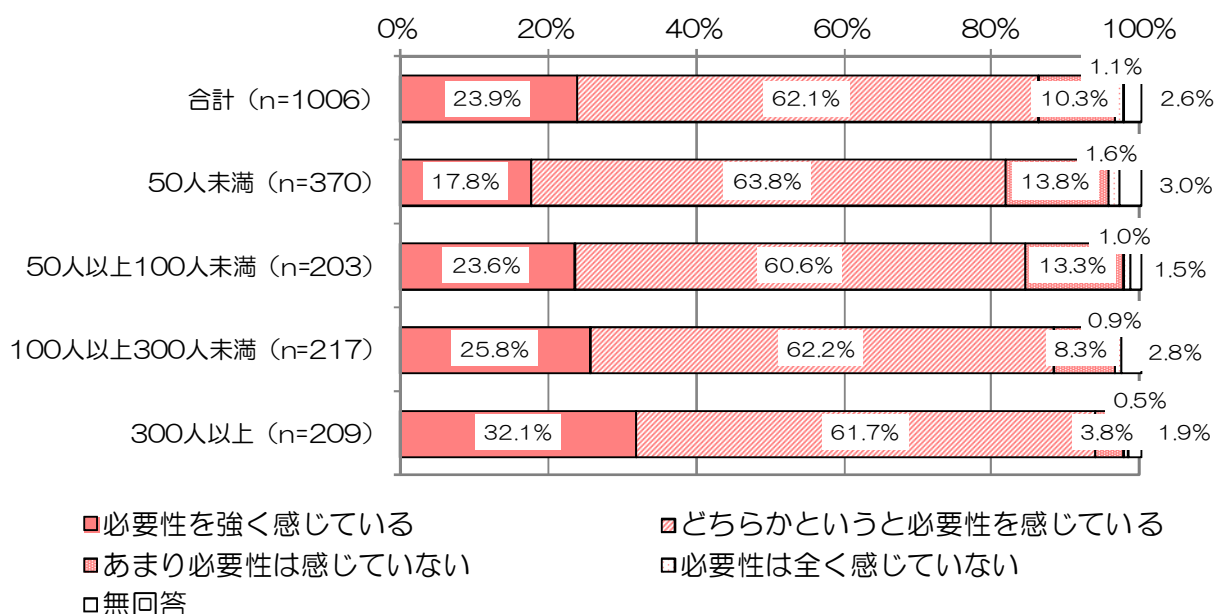
## 9) 治療と仕事の両立実現に向けた課題や今後の検討

- 86.0%の法人が治療と仕事を両立できる必要性を感じており、29.7%の法人ががん対策が必要と回答。
- 治療と仕事の両立が実現可能な職場づくりに向けては、従業員規模によらず「代替要員の確保」「病気そのものや治療の内容、仕事への影響が分からない」が課題。従業員規模の大きい法人では「柔軟な勤務制度の整備」、小さい法人では「休業中の賃金支給等の金銭的な補償」や「長期間働けない従業員の社会保険料の事業主負担」が課題。
- 行政による普及啓発事業に期待する内容は、「主に必要となる就業上の配慮」「他社での取組事例」「法人が相談できる相談窓口」など。

仕事と治療の両立が実現できる職場づくりについて、「必要性を強く感じている」法人は23.9%、「どちらかというとなん必要性を感じている」法人が62.1%であり、両者をあわせると86.0%にのぼった。

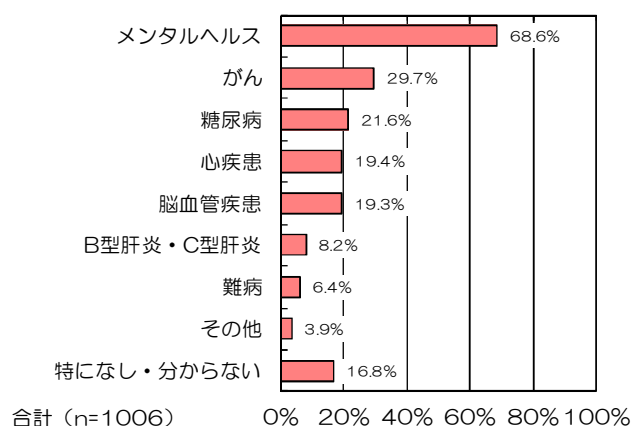
「どちらかというとなん必要性を感じている」法人の割合はいずれの従業員規模においても約60%であるが、「必要性を強く感じている」法人の割合は、従業員数50人未満の法人では17.8%であるところ、従業員数300人以上の法人では32.1%と違いが見られた。

図表Ⅲ-24 仕事と治療の両立が実現できる職場づくりの必要性（従業員規模別）

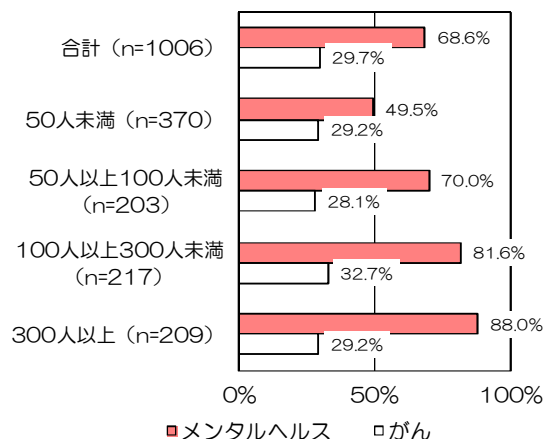


経営・労務管理上、対策が必要だと考えている主な疾病は、「メンタルヘルス」が68.6%と最も多く、次いで「がん」(29.7%)、「糖尿病」(21.6%)であった。「メンタルヘルス」については従業員規模が大きいほど、対策が必要であると考える法人が多いが、「がん」は従業員規模によらず、必要性を感じる法人が30%弱と、一定割合存在した。

図表Ⅲ- 25 経営・労務管理上、対策が必要な疾病  
(複数回答) (従業員規模別)



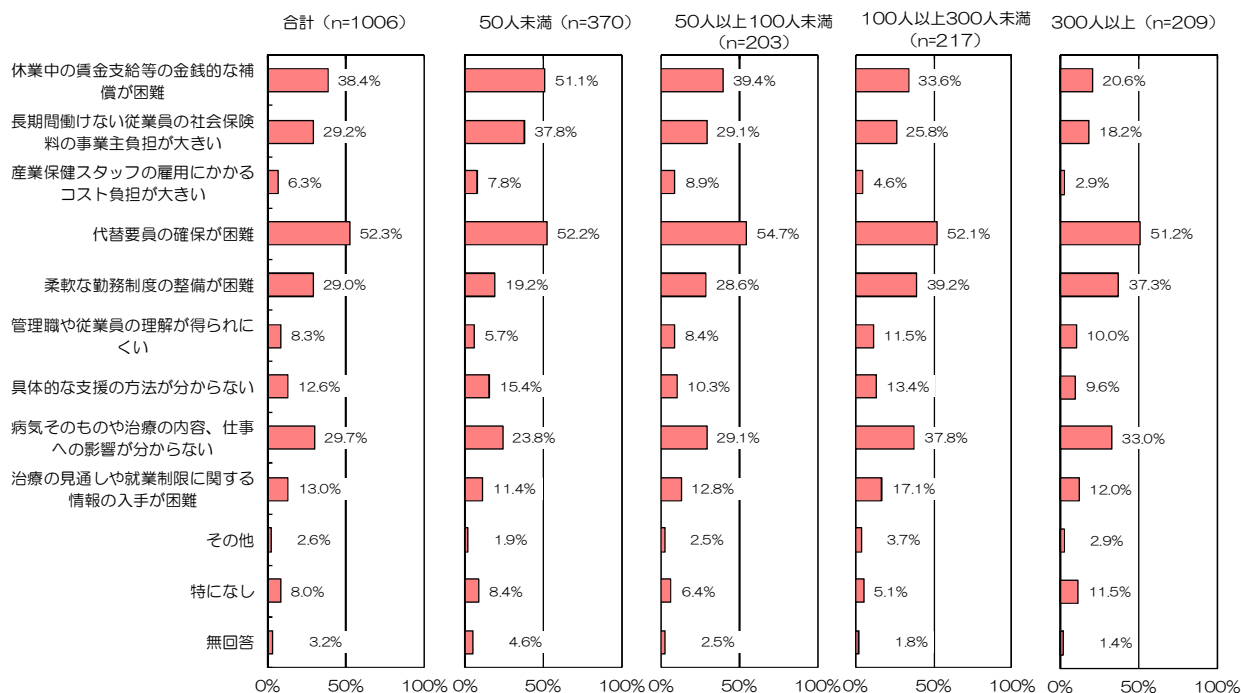
図表Ⅲ- 26 対策の必要性 (メンタルヘルス・がんの別)  
(複数回答) (従業員規模別)



従業員の仕事と治療の両立が実現可能な職場づくりを進める上での課題としては、「代替要員の確保」が52.3%と最も多く、次いで「休業中の賃金支給等の金銭的な補償が困難」(38.4%)、「病気そのものや治療の内容、仕事への影響が分からない」(29.7%)、「長期間働けない従業員の社会保険料の事業主負担が大きい」(29.2%)であった。

従業員規模別に見ると、「代替要員の確保」や「病気そのものや治療の内容、仕事への影響が分からない」はいずれの従業員規模においても概ね共通する課題であった。一方、「休業中の賃金支給等の金銭的な補償が困難」や「長期間働けない従業員の社会保険料の事業主負担が大きい」は従業員規模が小さいほど課題に挙げる法人の割合が高く、「柔軟な勤務制度の整備が困難」は、従業員規模100人以上の法人では30%以上であるなど、従業員規模が大きいほど課題に挙げる法人の割合が高かった。

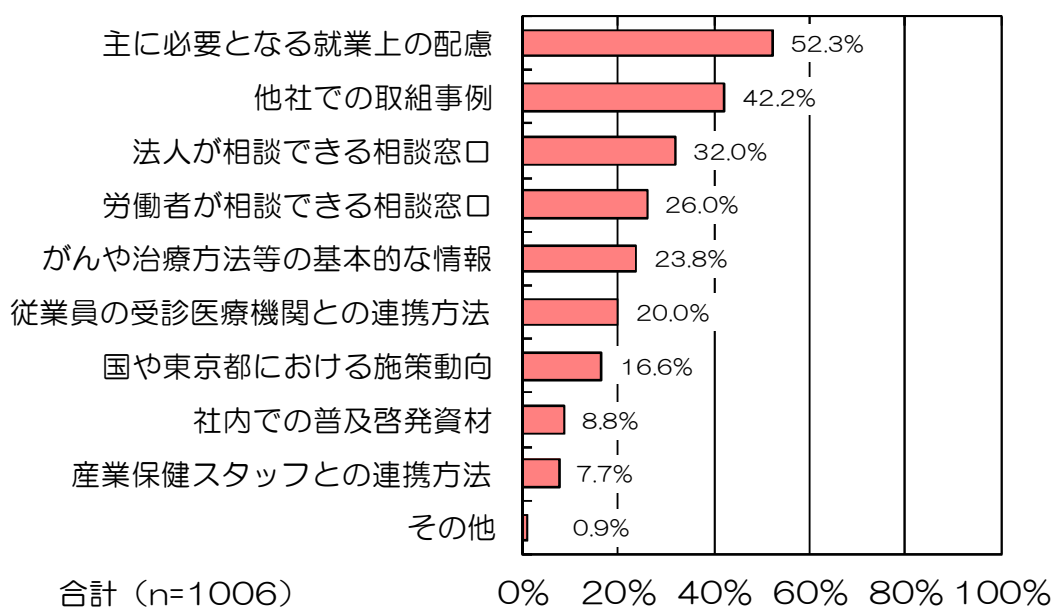
図表Ⅲ- 27 仕事と治療の両立が実現できる職場づくりを進める上での課題（従業員規模別）



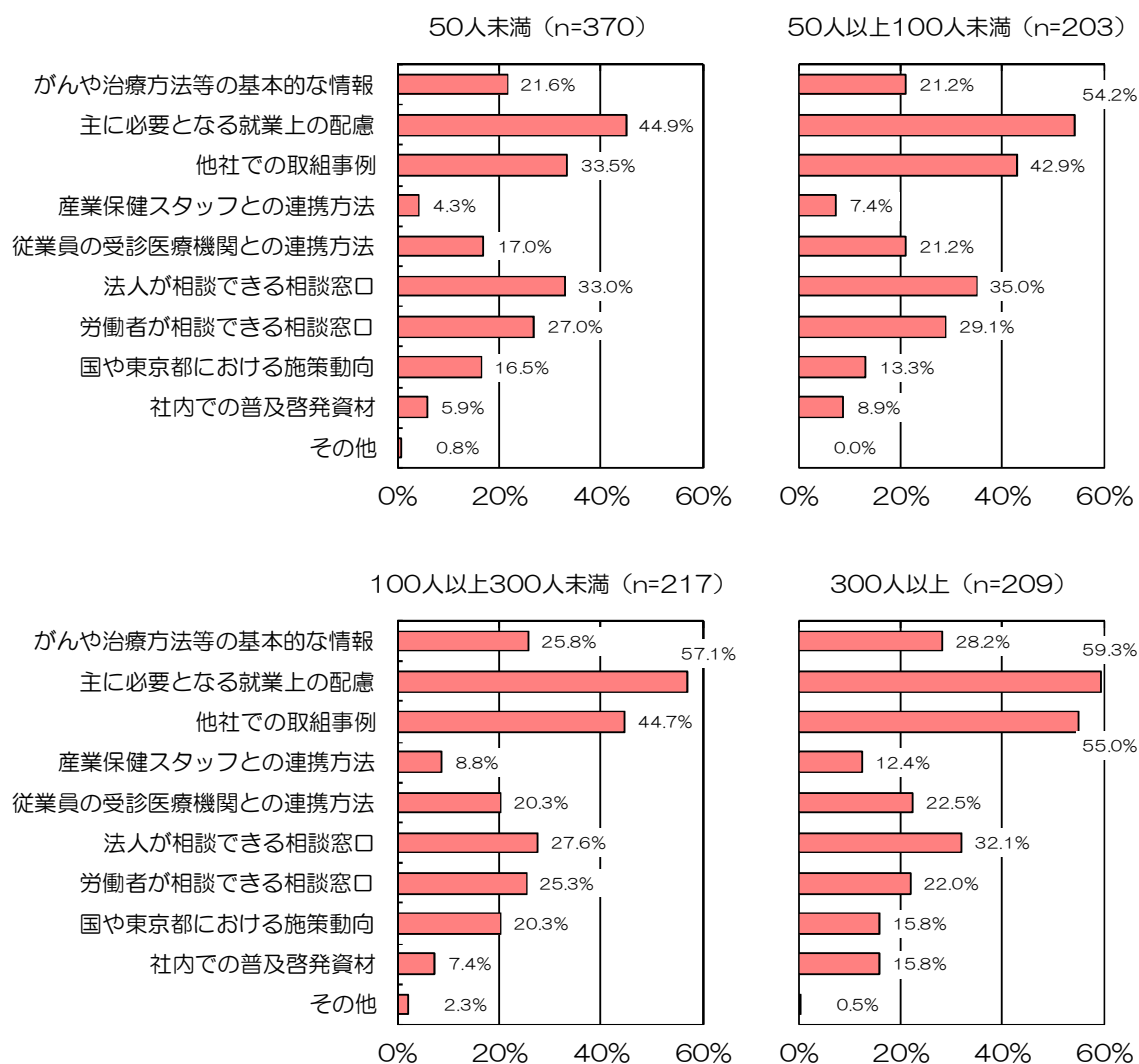
行政（東京都）が普及啓発事業を進める際に法人として知りたい内容は、「主に必要となる就業上の配慮」（52.3%）、「他社での取組事例」（42.2%）、「法人が相談できる相談窓口」（32.0%）等であった。

従業員規模別にみると、「他社での取組事例」は300人以上の法人において特に割合が高かった。

図表Ⅲ- 28 行政による普及啓発事業において知りたい内容（複数回答）



図表Ⅲ- 29 行政による普及啓発事業において知りたい内容（複数回答）（従業員規模別）



なお、普及啓発の形態としては、「ホームページでの情報提供」が47.8%と最も高く、次いで「リーフレット」(34.1%)、「セミナー・講演会」(25.4%)であった。

図表Ⅲ- 30 行政による普及啓発事業において希望する周知形態（複数回答）

