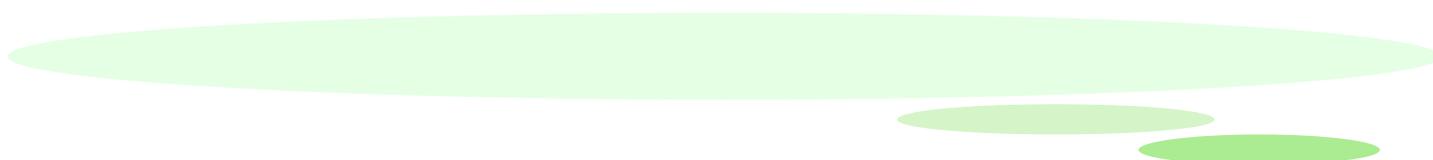


岐阜産業保健推進センター

精神疾患で休職した労働者に対する 職場復帰支援に関する研究



医療法人 桜佳会 犬山病院 精神科
岐阜産業保健推進センター基幹相談員
岐阜産業保健推進センター基幹相談員

松下電子部品
岐阜県医師会
旭化成建材

黒川淳一
岩田弘敏, 植木啓文, 井奈波良一,
井上真人, 綿貫ルミ子
服部公彦
池田久基
佐藤澄子



岐阜産業保健推進センター

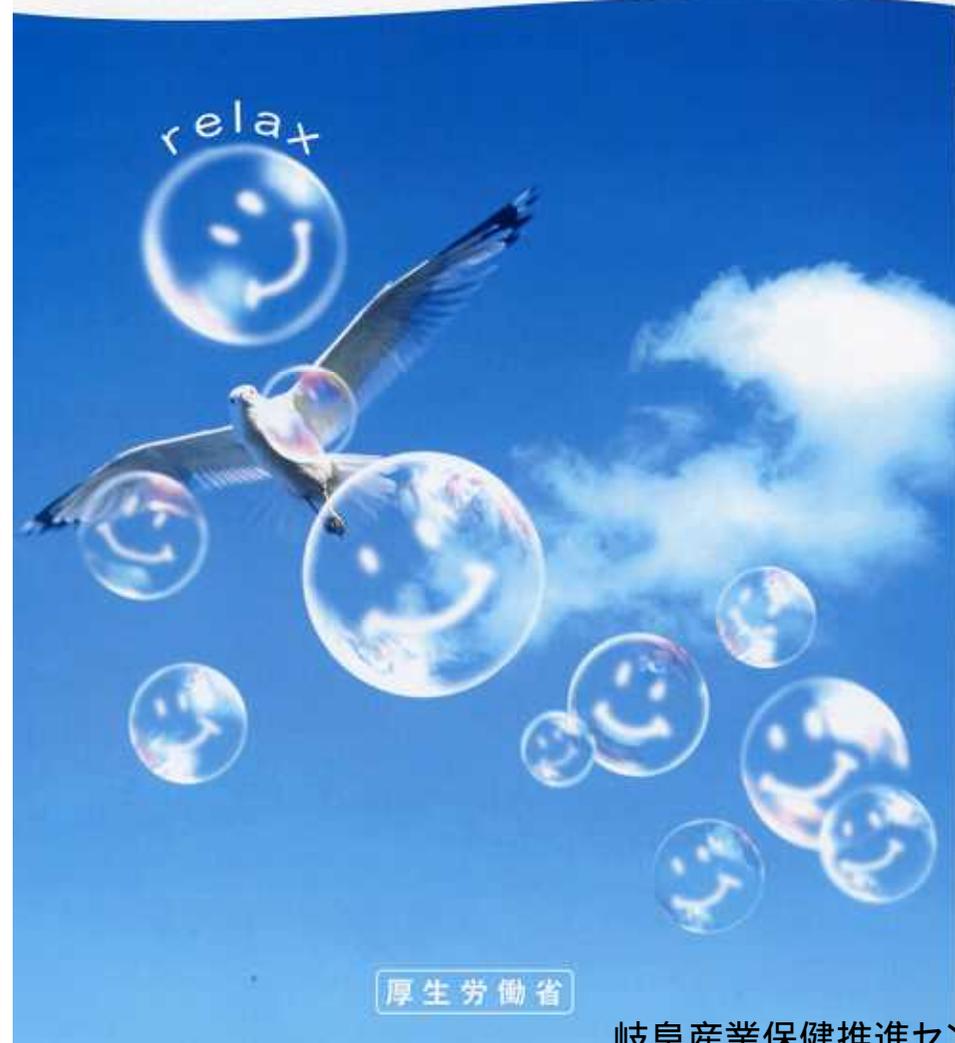
職場復帰とその困難さ

- 職場におけるメンタルヘルスケア対策の報告を見渡してみると、度々の欠勤や復職困難事例、対人関係技能やパーソナリティ上の問題による職場不適応事例の報告など、メンタルヘルスケア対策において**職場復帰(以下、復職)にまつわる問題点や対応困難事例が多数報告されるようになった。**
- これらの問題に対し事業者側は**労働契約法**の施行に伴い、対応に苦慮するあまり労働者の**復職困難事例**を不適応行動として排除することで解決を図ることまでも視野に入れた報告まで見られるようになった。
- 職場におけるメンタルヘルスケア対策推進にあたって、この**“復職”の困難さは特に問題視**されている。
- 厚生労働省は2004年10月「**心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き**」を作成した。

日本産業精神保健学会編：メンタルヘルスと職場復帰支援ガイドブック。東京，中山書店，初版第2刷，2006。
岩谷泰志：未熟なパーソナリティの関与するうつと職場復帰支援。日本精神科病院協会雑誌 26(11)：34 - 38, 2007。
広瀬徹也：反復欠勤者 - その病態と対応 - 。精神科治療学22(2)：153 - 158, 2007。
小嶋秀幹，中村純：病休・休職者の動向とうつ病。臨床精神医学 35(8)：1047 - 1051, 2006。
福井城次：対応困難事例への対応と職場復帰支援。日医雑誌136(1)：65 - 72, 2007。
黒川淳一ほか：メンタルヘルス不調者への対応事例を通じて職場での問題点を考える。日職災医誌56(2)：53 - 61,2008。

心の健康問題により休業した労働者の 職場復帰支援の手引き

～職場における心の健康づくり～



厚生労働省
平成16年12月第1版

岐阜産業保健推進センター

雇用をめぐる争い

- “勤怠不良”なのか、“うつ”で出社出来ないのか？
- 「労働契約法」：平成19年11月28日成立
- “労働契約は、労働者および使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきである”
- “労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和に配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする”
- いわゆる“信義則・誠実義務”
- 権利濫用の禁止。

平成19年2月10日発行(毎月10日発行)第45巻第4号/30頁2008年3月20日第3種郵便物認可

労働・社会保険、
税務の官庁手続

&

人事労務の
法律実務

ビジネスガイド

<http://www.horei.co.jp/bg/>

3 No.668
2008 Mar.

詳解! 「年金記録問題」と
厚年特例法&時効特例法

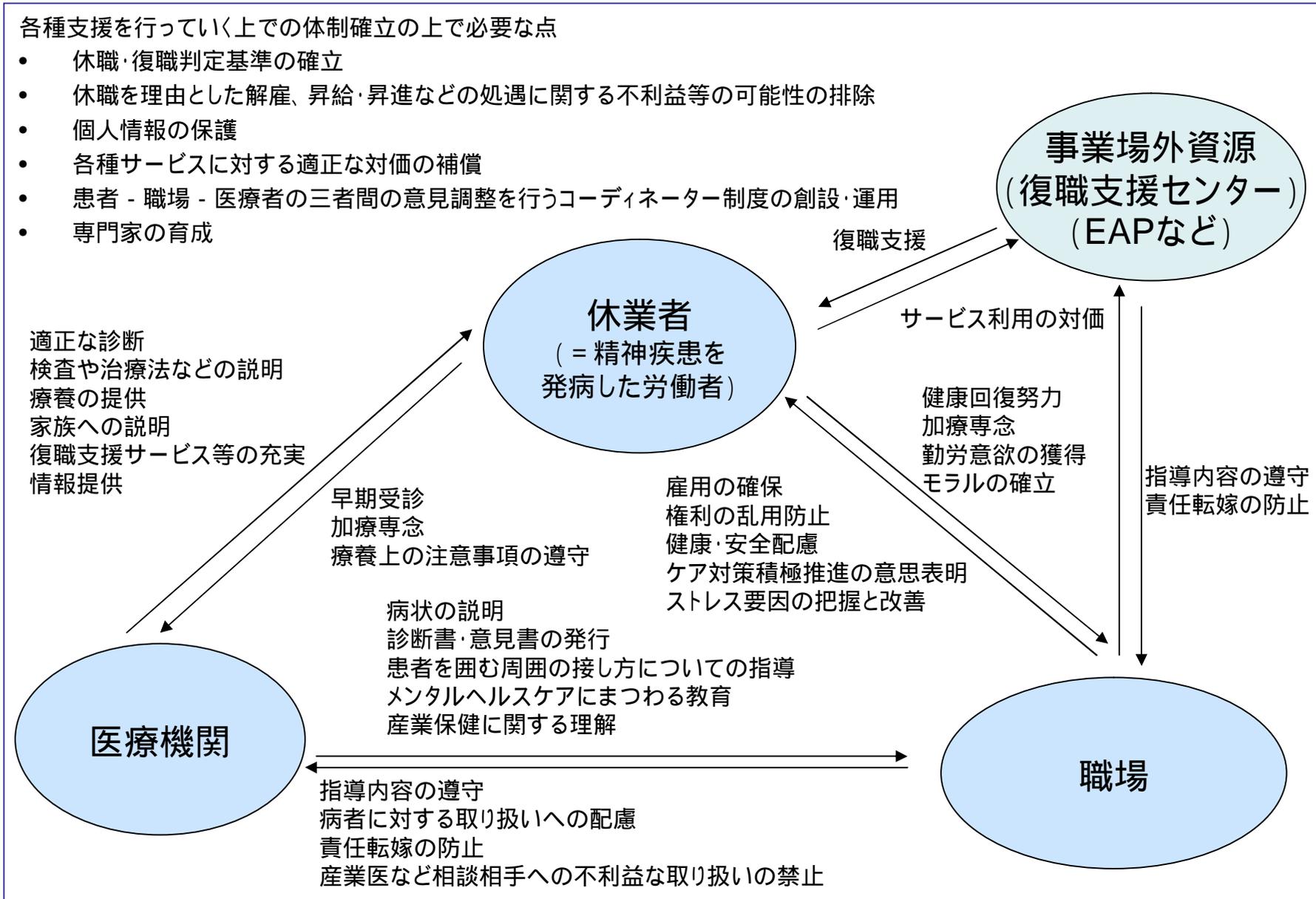
特集 労働契約法成立!
法案修正内容と企業の実務対応

●問題行動に対する
「注意書」「指導書」の書き方

●「裁判員制度」への対応と
従業員が取得する休暇の取扱い

日本法令

図1.メンタルヘルスケア対策において求められる事項・・・概念図



この“体制確立 = 枠作り”には行政機関や立法府による積極的な関与が不可欠

精神疾患で休職した労働者に対する 職場復帰支援に関する研究

- 平成19年度産業保健調査研究報告書



一次調査

- 岐阜県内にある事業場。
- 常時100人以上の労働者を雇用するとされる事業場。
- 安全衛生または労務管理の責任者(ライン担当者を含む)、もしくはこれに準ずる者を対象に、一次調査と称して、アンケート調査票を配布した。
- 事業場の特性、長期休業事例を経験したかの有無、対応状況、各種指針や事業場外支援機関の存在の周知度、困難が予想される項目、改善が求められる精神症状、復職を想定した場合にどのような取り組みが求められるか、について尋ねた。
- 選択肢の作成については、各種文献を参照にしながら具体的な項目をあらかじめ提示することによって回答しやすいように配慮。
- 岐阜県下695事業場を調査対象として、調査票を平成19年8月17日に発送し、同年10月末日までに郵送によって回収した。
- 返信を寄せた事業場は288事業場(回収率41.4%)。



二次調査

- 一次調査に回答を寄せた事業場のうち、“心の健康問題により1ヵ月以上休業した労働者がいた”事業場でかつ、“二次調査に協力してもよい”と回答した22事業場を対象とした。
- 二種類の調査票を送付して回答を求めた。
- ラインの管理監督者に回答を求めた調査票〔以下、二次調査(管理監督者用)〕、および当該事業場に勤務する一般労働者に回答を求めた調査票〔以下、二次調査(一般職員用)〕の二種類の調査票を作成し、それぞれ配布。
- 一事業場あたり10名分の管理監督者用の調査票(合計220通)、及び一般職員用の調査票100名分(合計220通)を平成19年12月7日に発送した。
- 平成20年1月末日までに郵送によって回収。
- 管理監督者用二次調査票は64件(回収率29.1%)、一般職員用二次調査票は587件(回収率26.7%)の回答が得られた。
- 選択肢の作成については、各種文献を参照にしながら具体的な項目をあらかじめ提示することによって回答しやすいように配慮。

三次調査

- 二次調査に回答を寄せた事業場のうち、メンタルヘルス不調者の復職に際して何らかの取り組みがなされることによって円滑な復職を試みている2事業場に対し、どのような過程を得て取り組みを行うに至ったのか聞き取り調査を行った。
- 特に事業場内で経験に基づいた“生の声”を聞かせていただくよう配慮を求めた。

統計処理

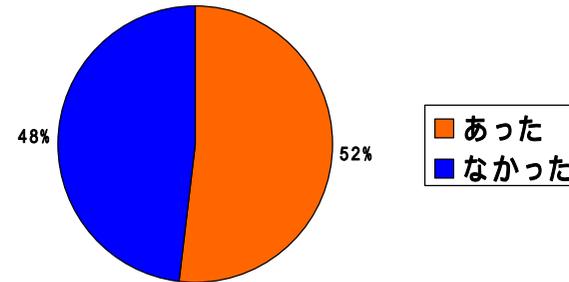
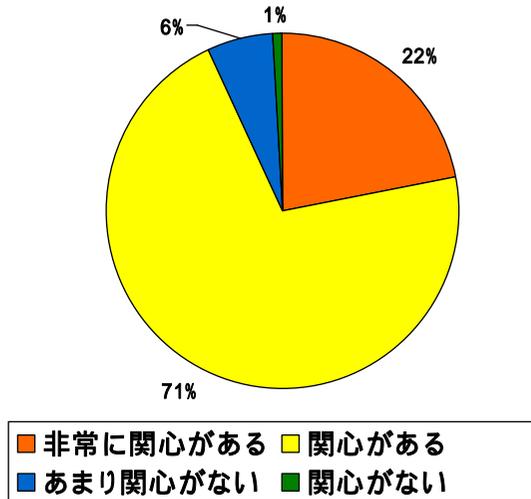
- 統計処理はSPSS for Windows ver. 11.5 Jを使用した。得られた結果に対しクロス集計を行った。
- 2検定を行うため、2つのカテゴリー化を行った。有意差検定には $p < 0.05$ で観察された差が統計学的に有意であるとした。



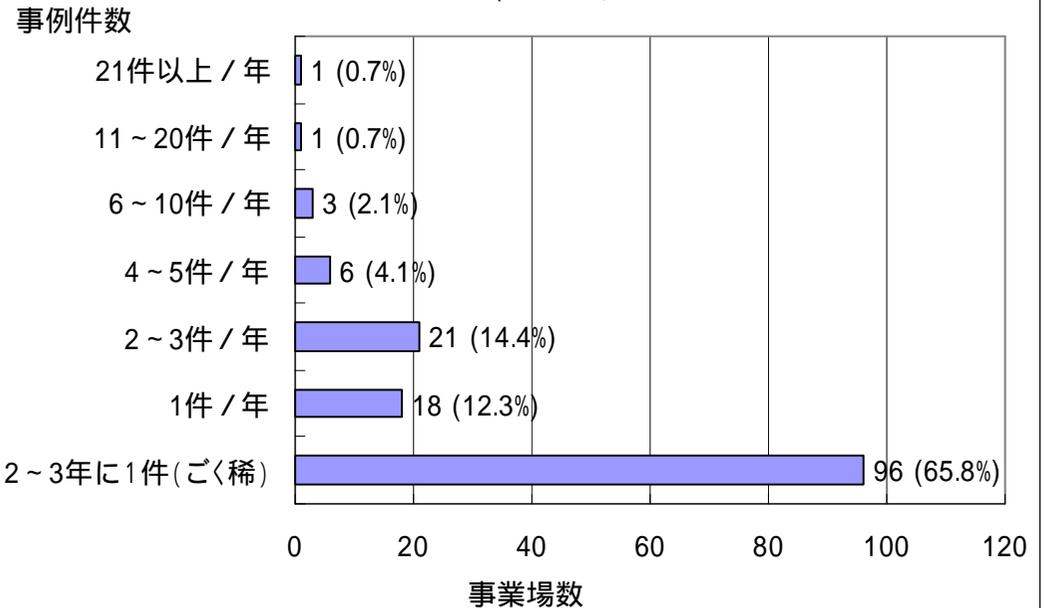
結果(要点のみ)

これまでに心の健康問題によって1ヵ月以上の
休業者を出したことがあるか？
(一次調査:労務管理担当者に尋ねた結果)

メンタルヘルスケアに興味があるか？

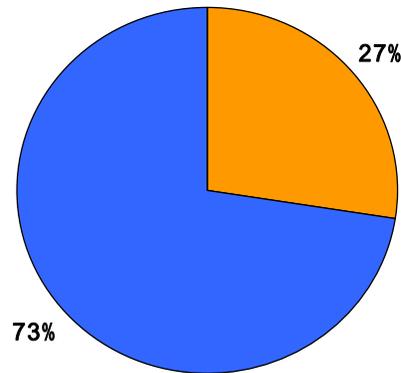


心の健康問題に関する事例をどの程度経験したか
(1ヵ月以上休職した者の延べ人数)
〔総回答数:149件(100.0%)〕



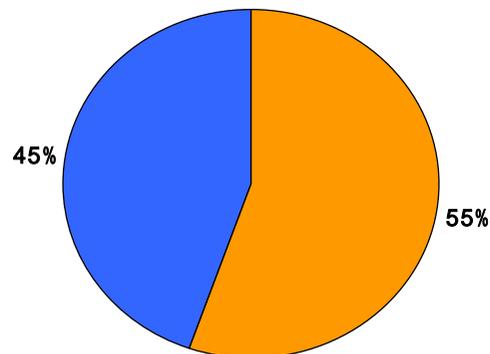
メンタルヘルス不全を理由に1カ月以上の休業した事例を経験したことがあるか？

二次調査：管理監督者に尋ねた結果



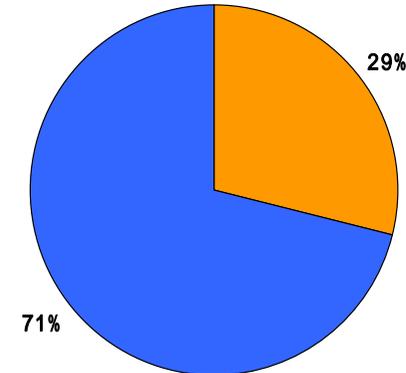
■ あった ■ なかった

業務に支障を来たしたか？



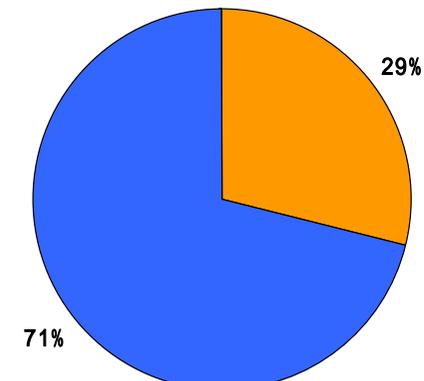
■ きたした ■ なし

二次調査：一般職員に尋ねた結果



■ あった ■ なかった

業務に支障を来たしたか？



■ きたした ■ なし

知っている外部資源

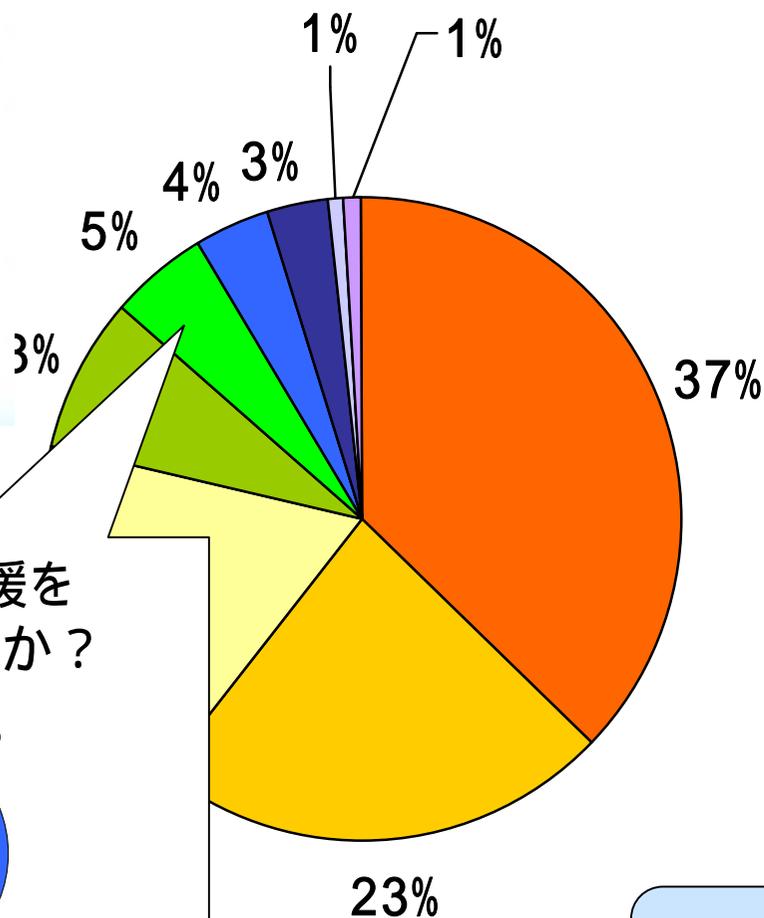
うつ病などで休職しており、職場復帰をお考えの方に対する

職場復帰支援（リワーク支援）

— ご利用者の声 —

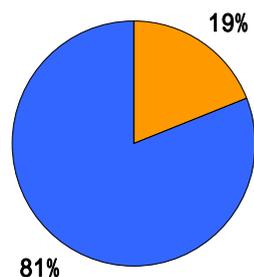


独立行政法人
高齢・障害者雇用支援機構



- 推進センター
- 県医師会
- 中災防
- 県精神保健福祉センター
- 障害者職業センター
- 労働基準協会連合会
- 旭労災病院
- 民間EAP
- その他

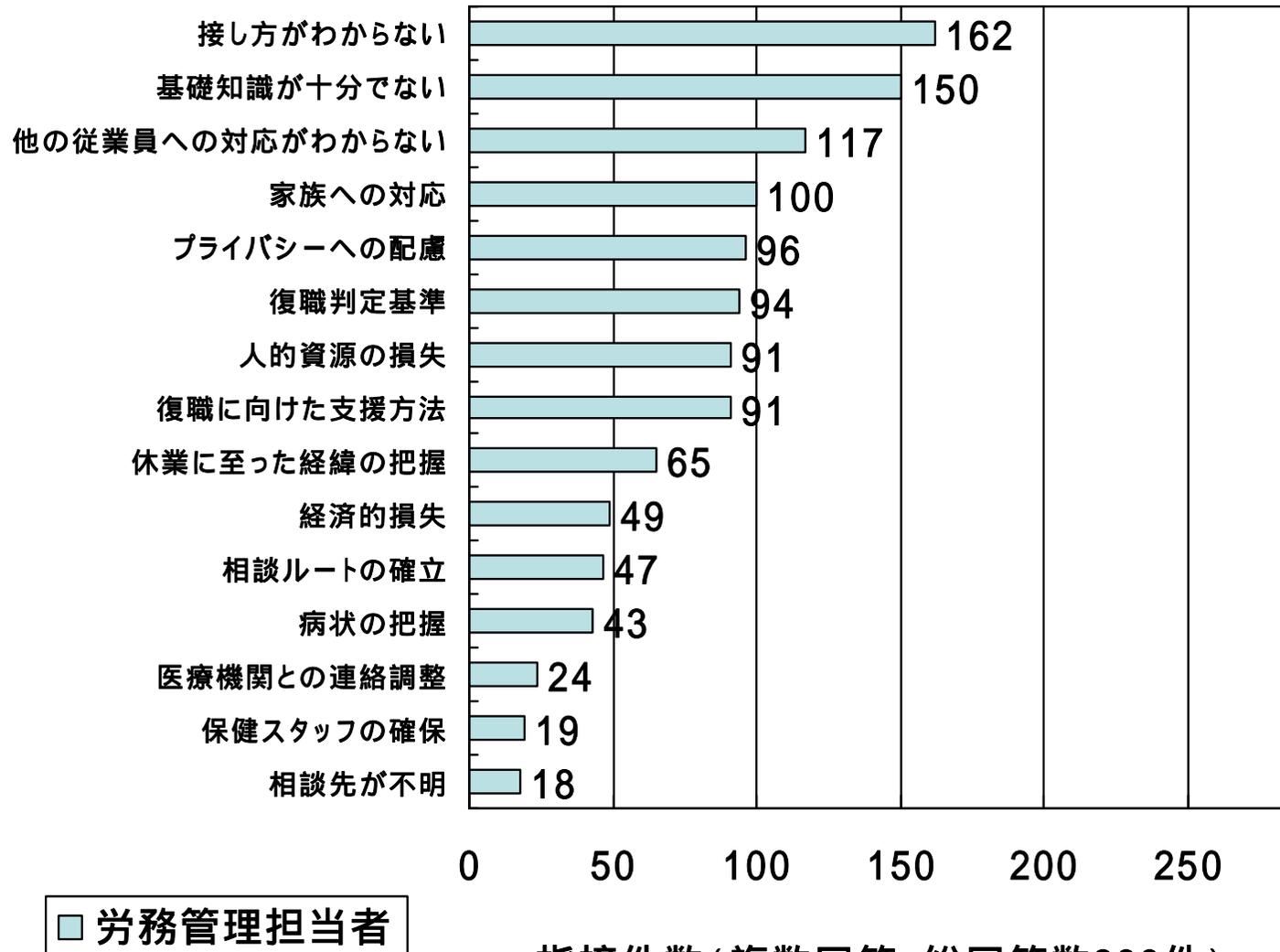
リワーク支援を
知っていますか？



■ 知っている ■ 知らない

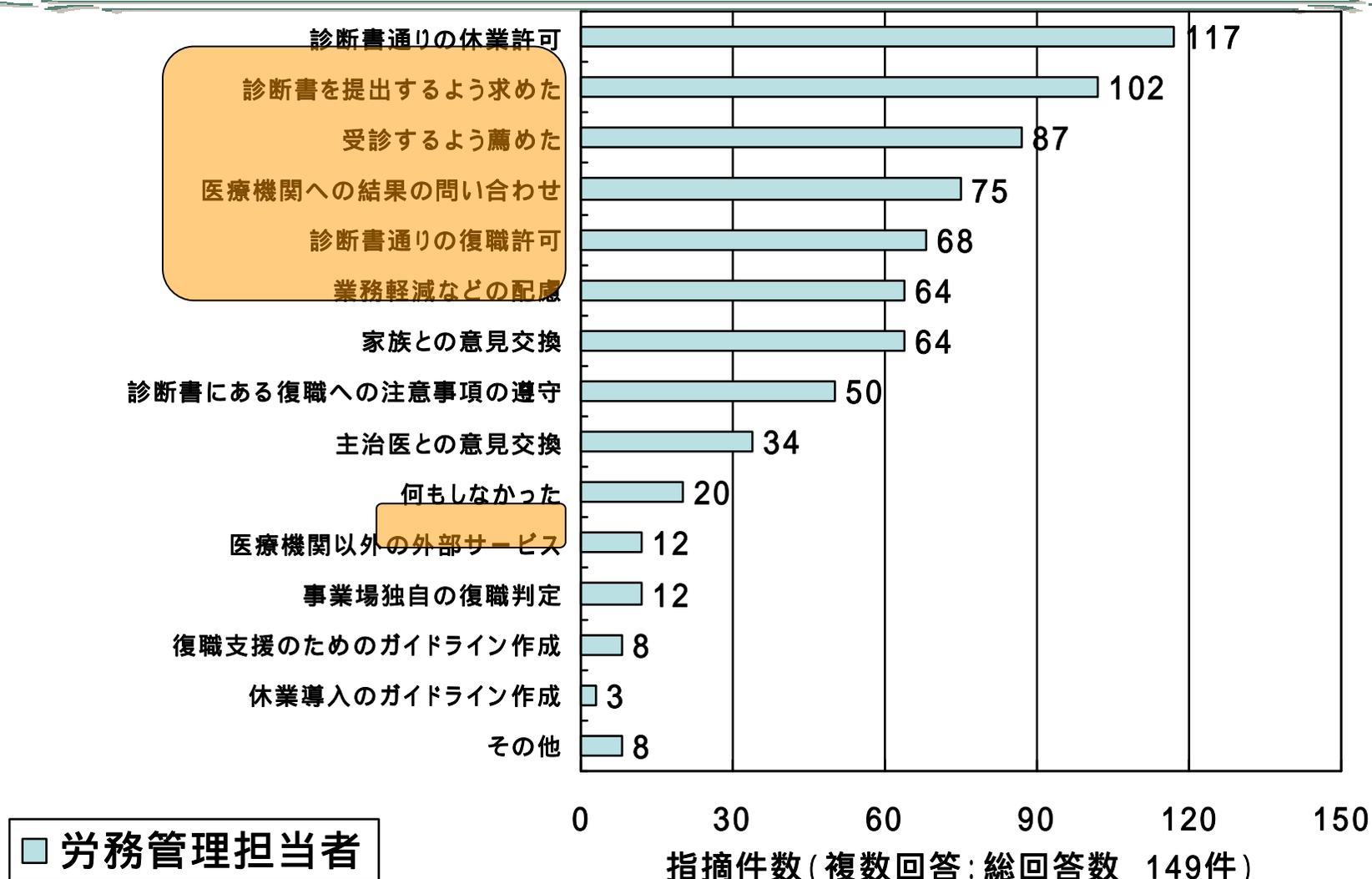
今後、リワーク支援を“利用したい”
と回答したのは全体の70.7%。

事業場で行う心の健康問題に対して困ったこと または困ると予想されること

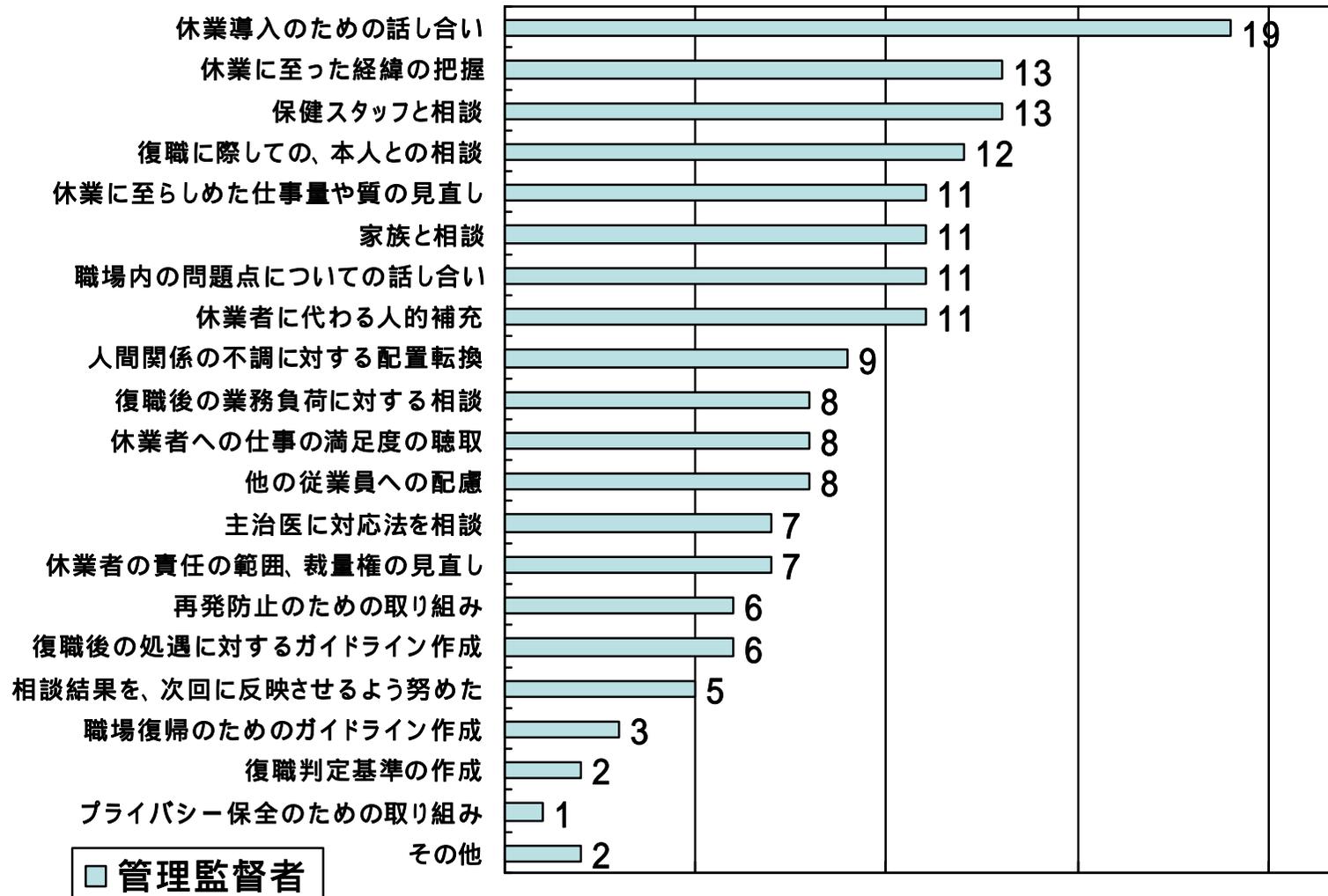


指摘件数(複数回答:総回答数288件)

心の健康問題によって1カ月以上の休業した従業員に、 どのような対応を行ったか？

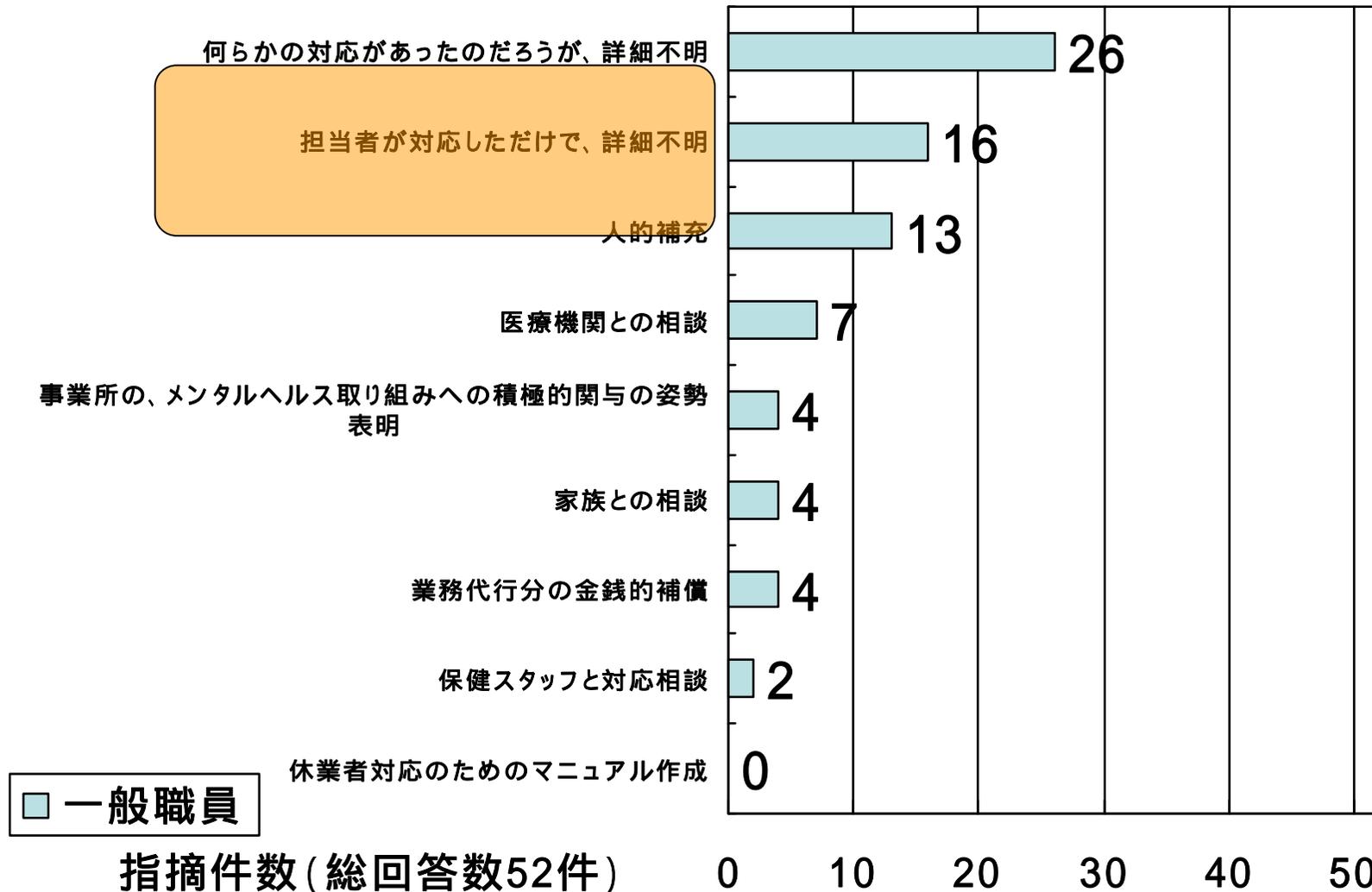


メンタルヘルス不全によって 1ヵ月以上の休業を必要とした事例に際して、 復職場面においてどのような取り組みを行ったか？

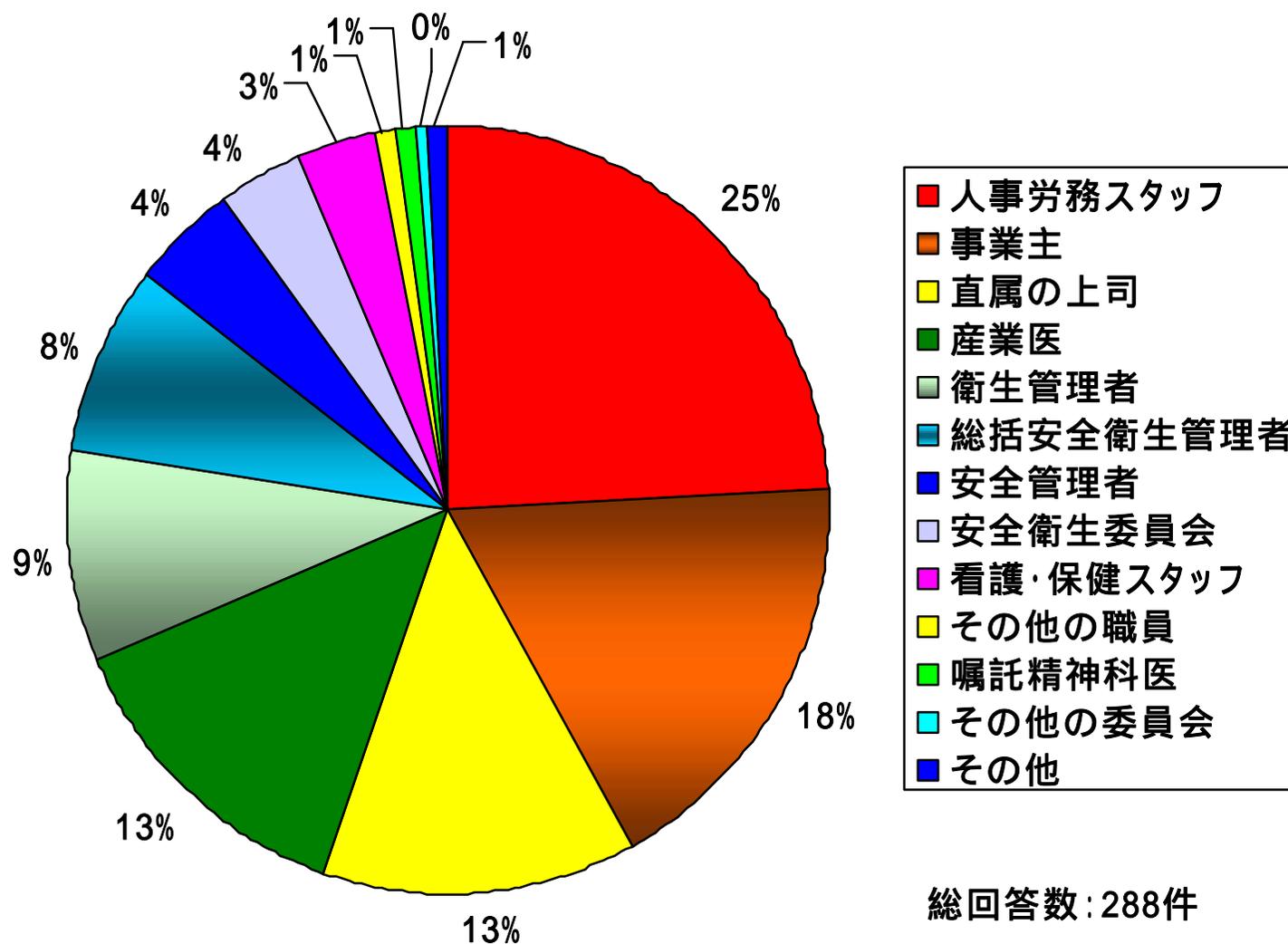


指摘件数 (総回答数: 22件)

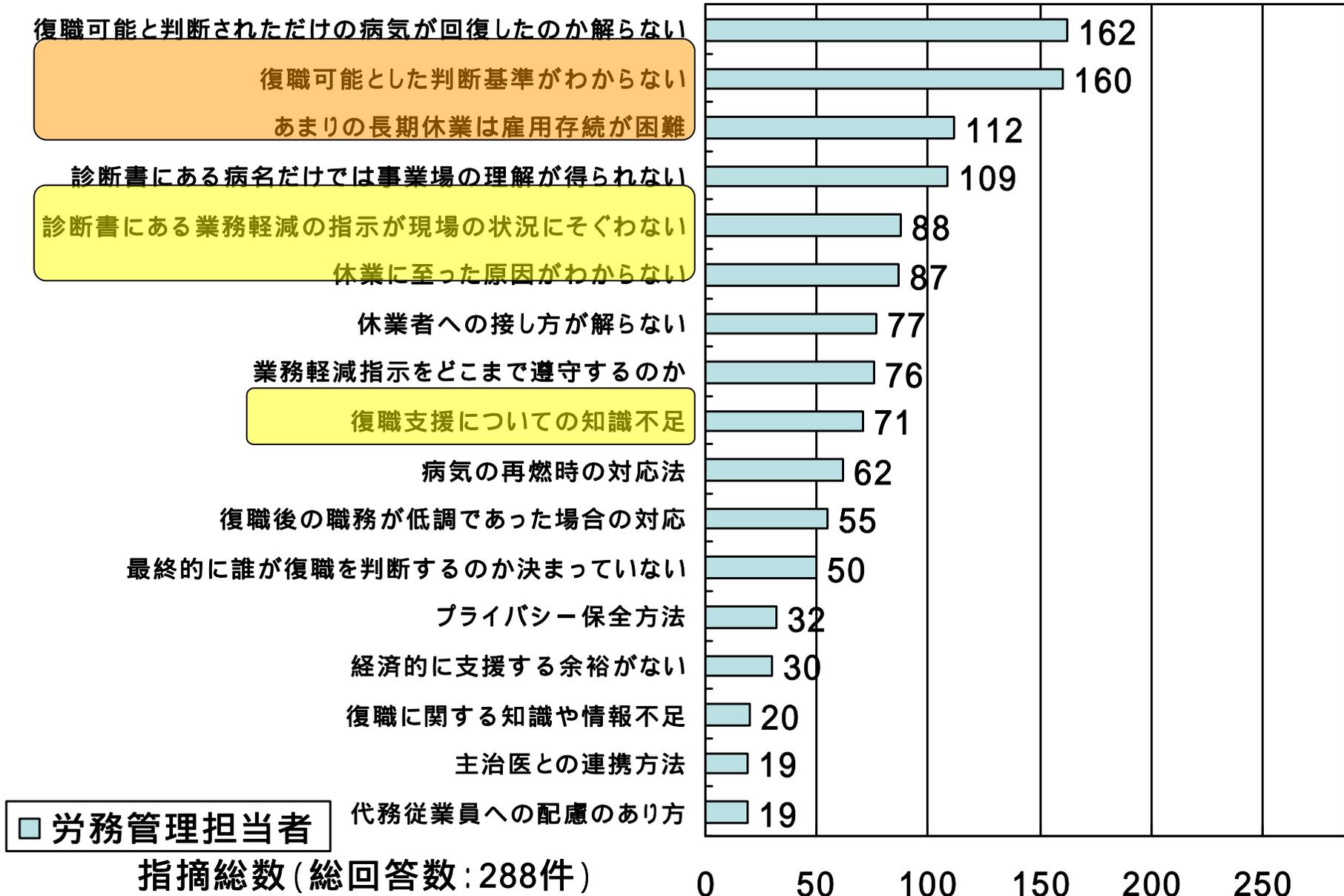
メンタルヘルス不全によって 1ヵ月以上の休業を必要とした事例に際して、 復職場面においてどのような取り組みを行ったか？



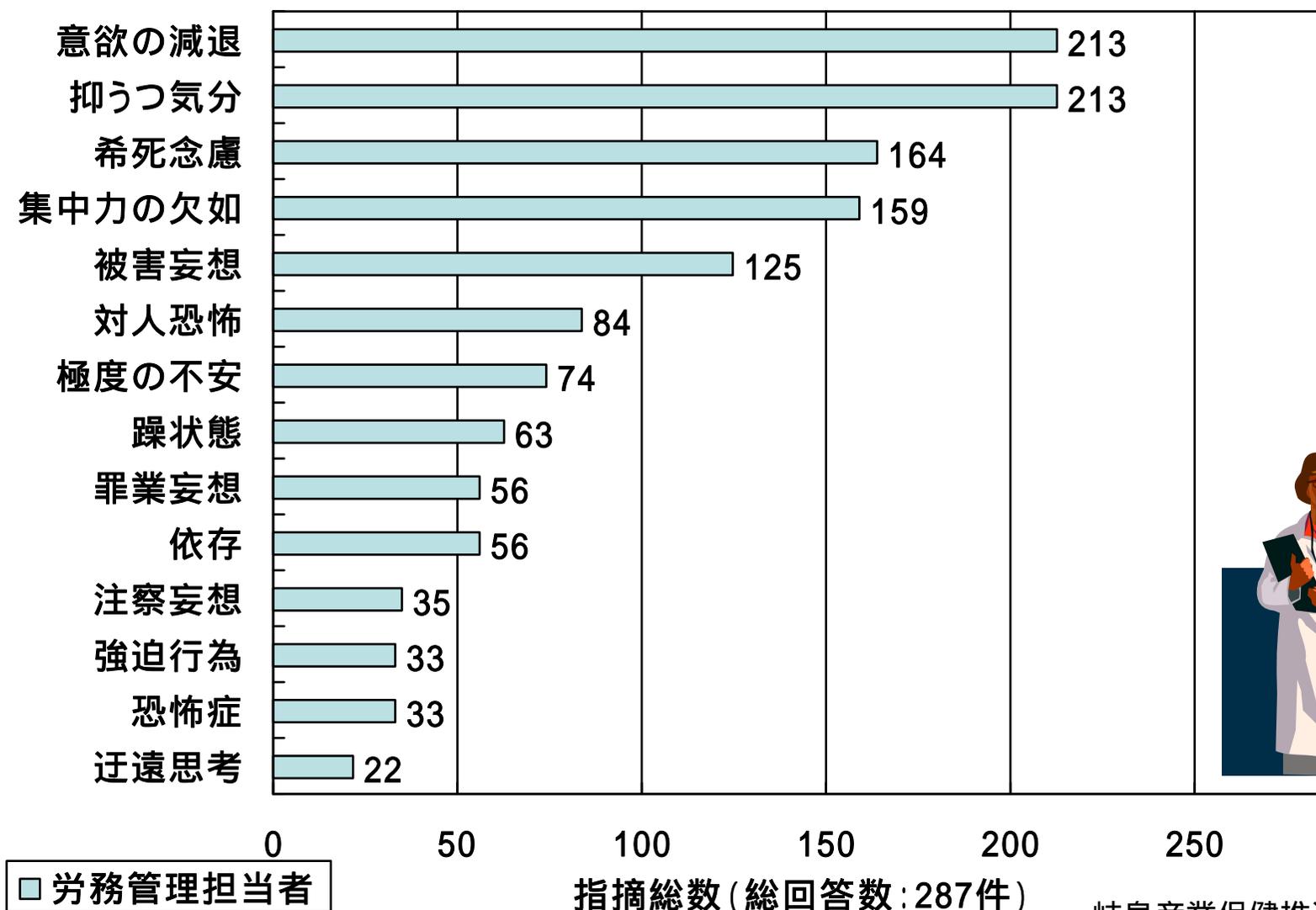
心の健康問題が発生した場合の、何らかの対応を行うか否かの判断はどの部門が執り行っているか？



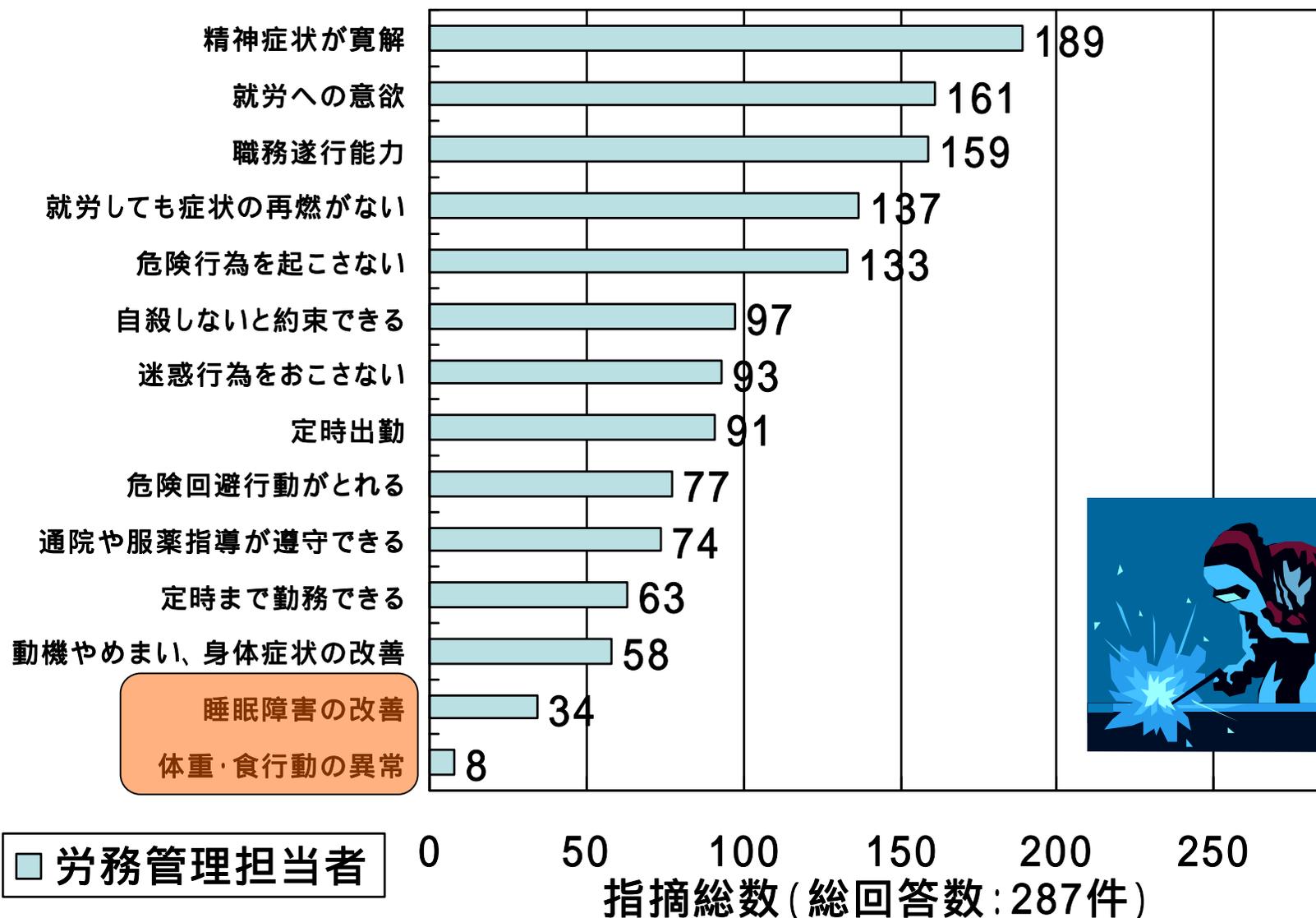
復職支援を行うにあたって困難と予想される事項



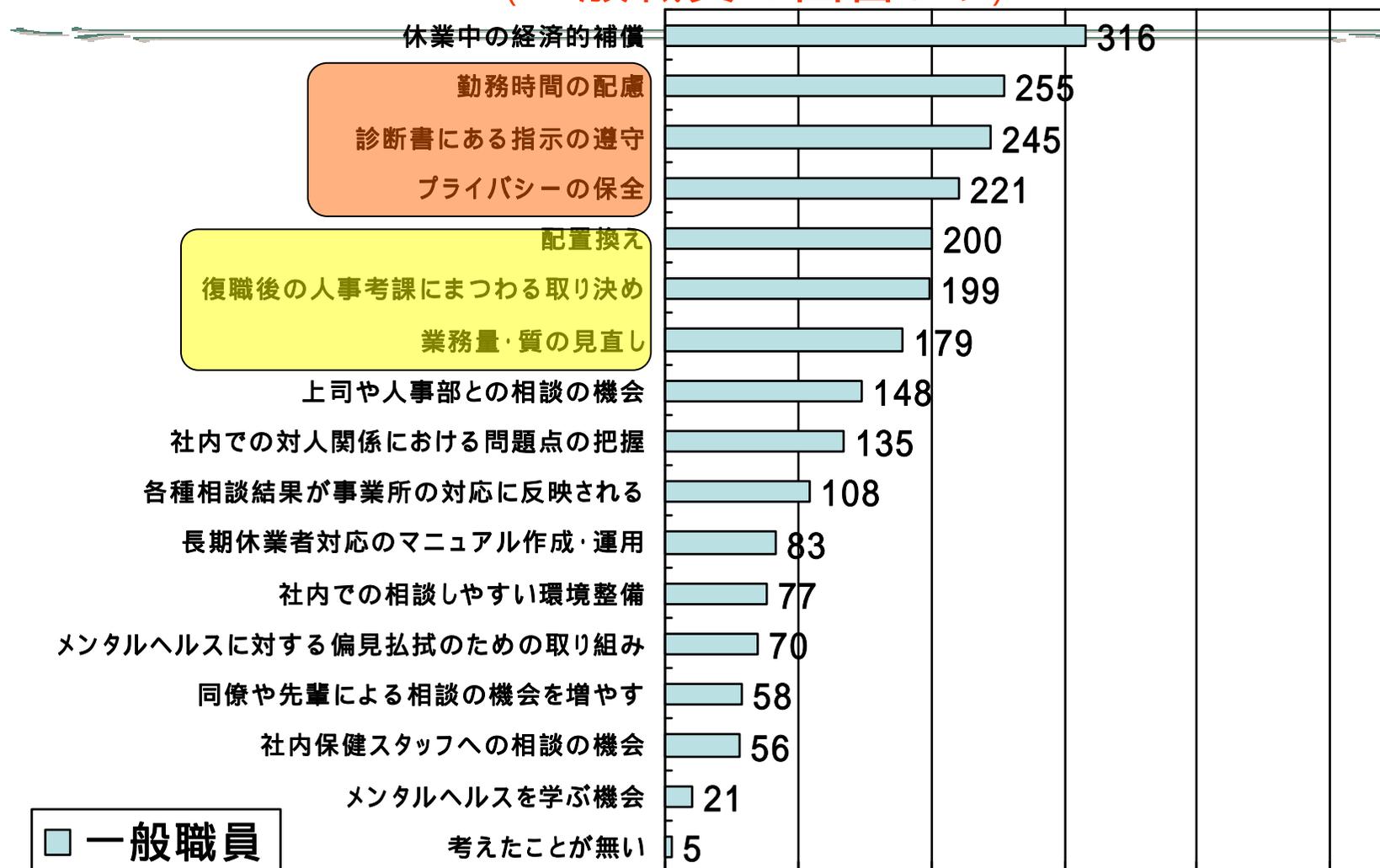
復職に際して回復していることが特に重要と考える症状



復職を許可するに際して重視すべき条件(従業員本人)



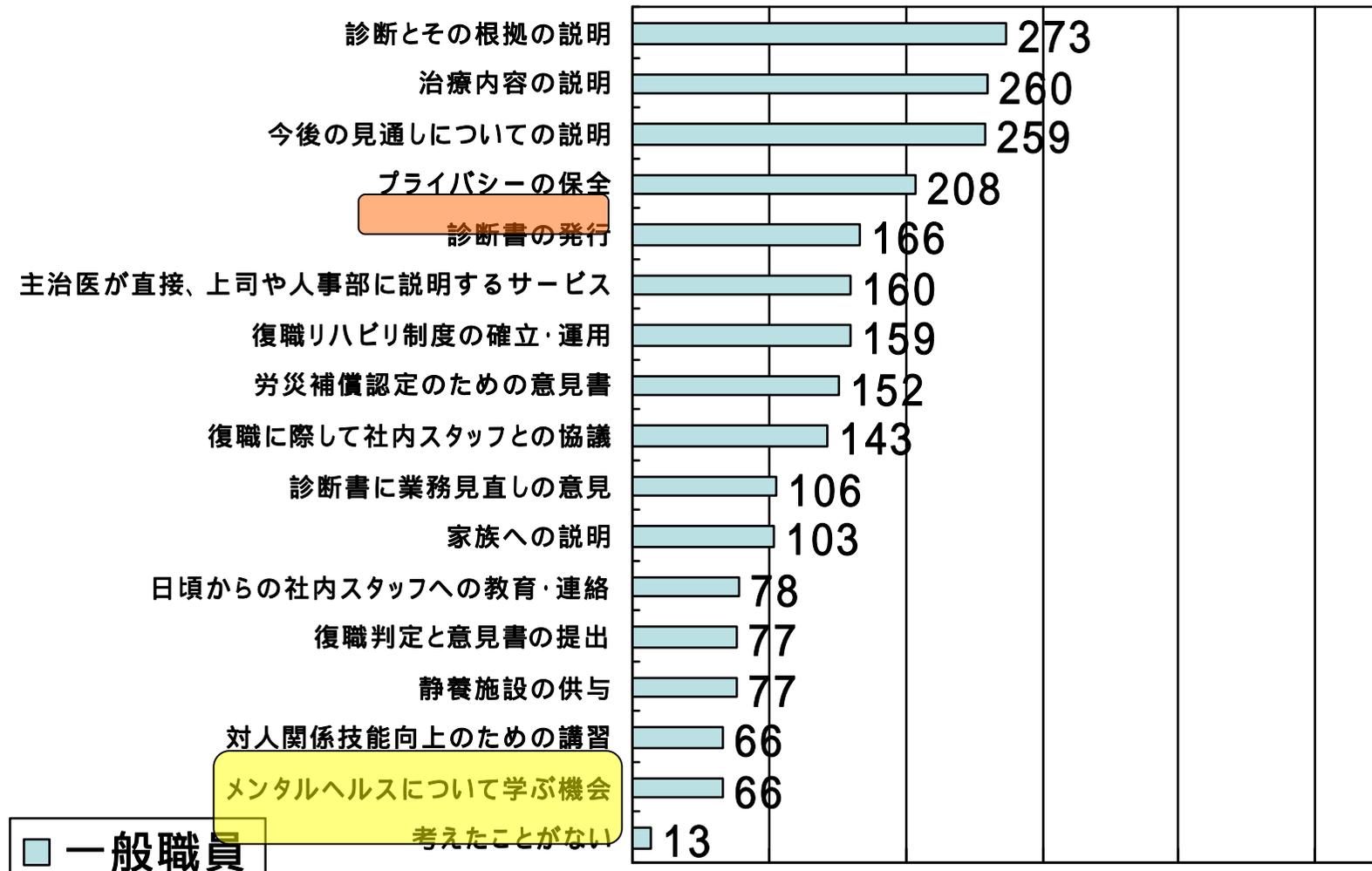
万一、自身がメンタルヘルス失調によって 出社が困難になった場合、事業場に期待すること (一般職員の回答より)



指摘総数(総回答数549件)

0 100 200 300 400 500

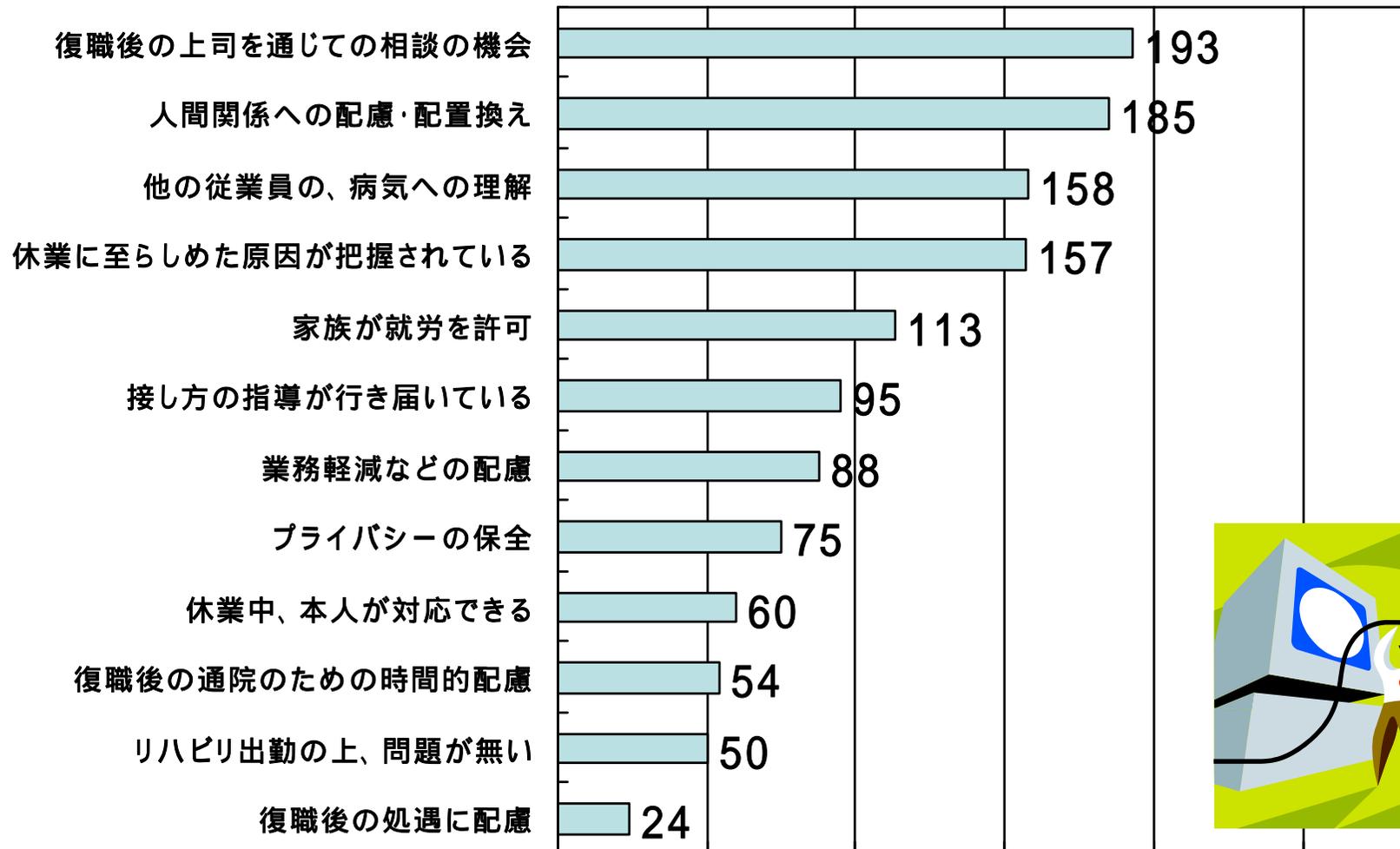
万一、自身がメンタルヘルス失調によって 出社が困難になった場合、医療機関に期待すること (一般職員の回答より)



指摘総数 (総回答数: 549件)

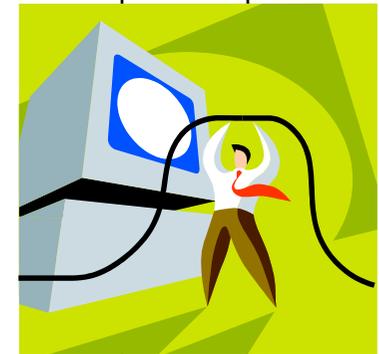
0 100 200 300 400 500

復職を許可するに際して重視すべき条件 (休業者を取り巻く他の従業員、人事労務部からの視点)

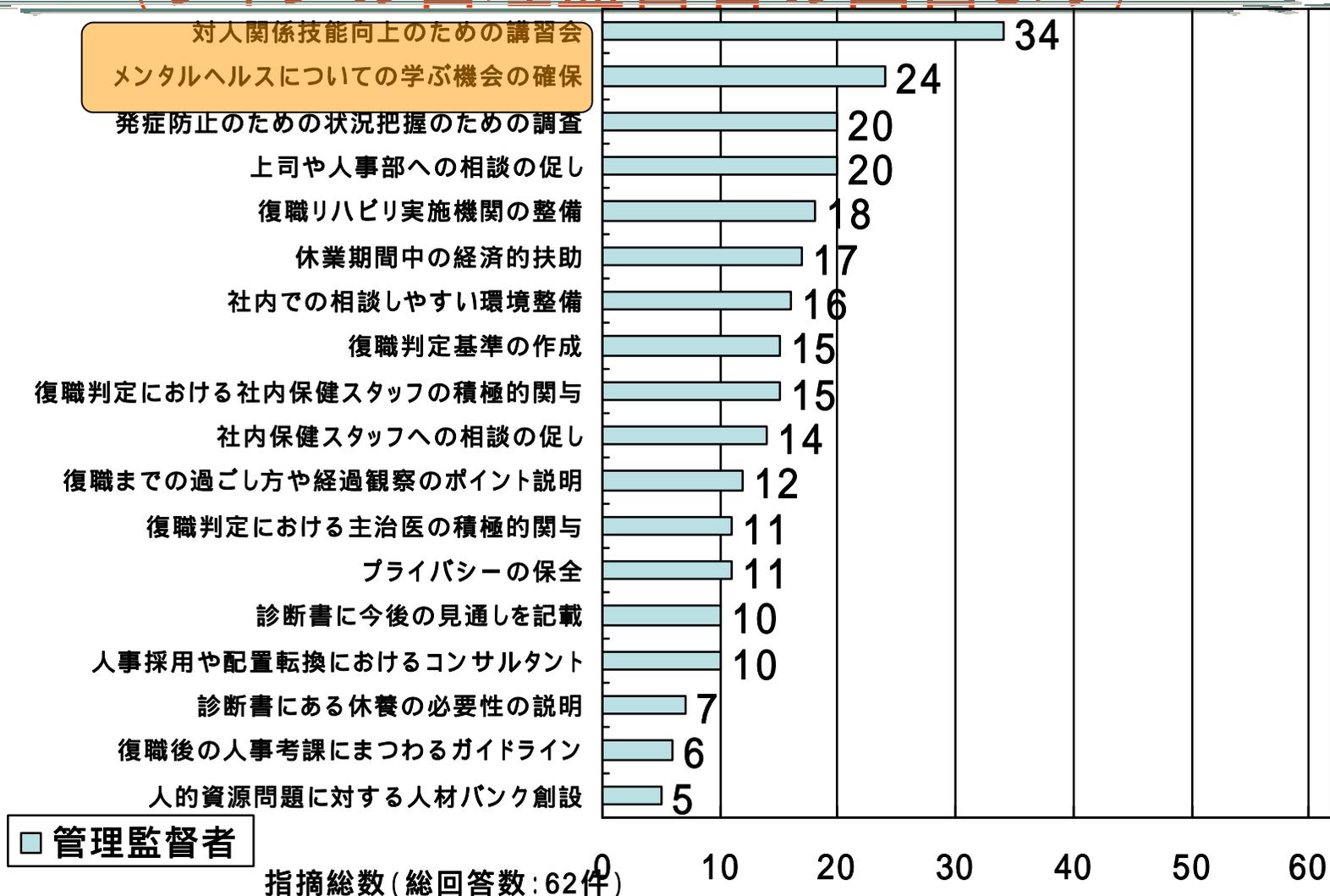


■ 労務管理担当者

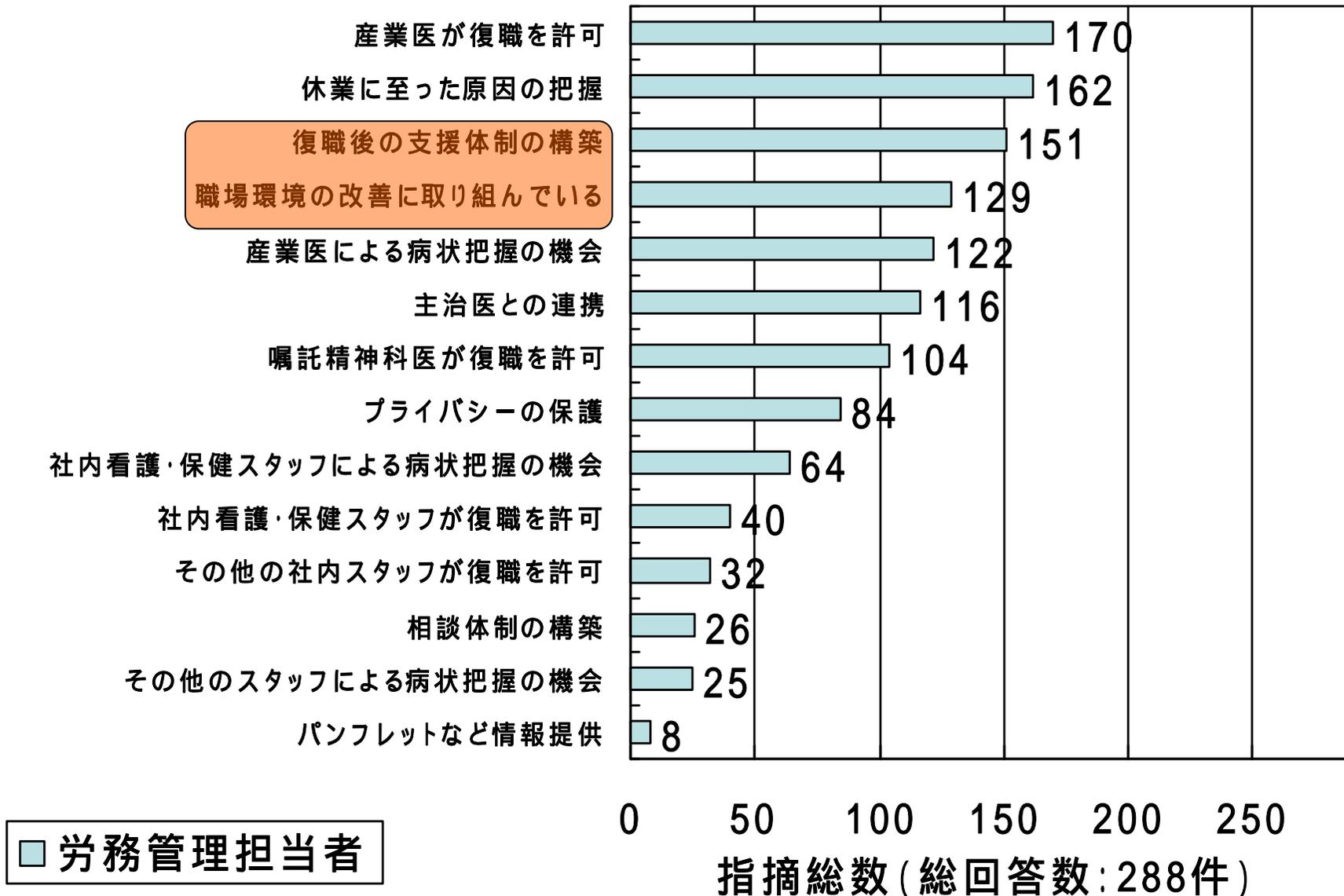
0 50 100 150 200 250
指摘総数 (総回答数: 287件)



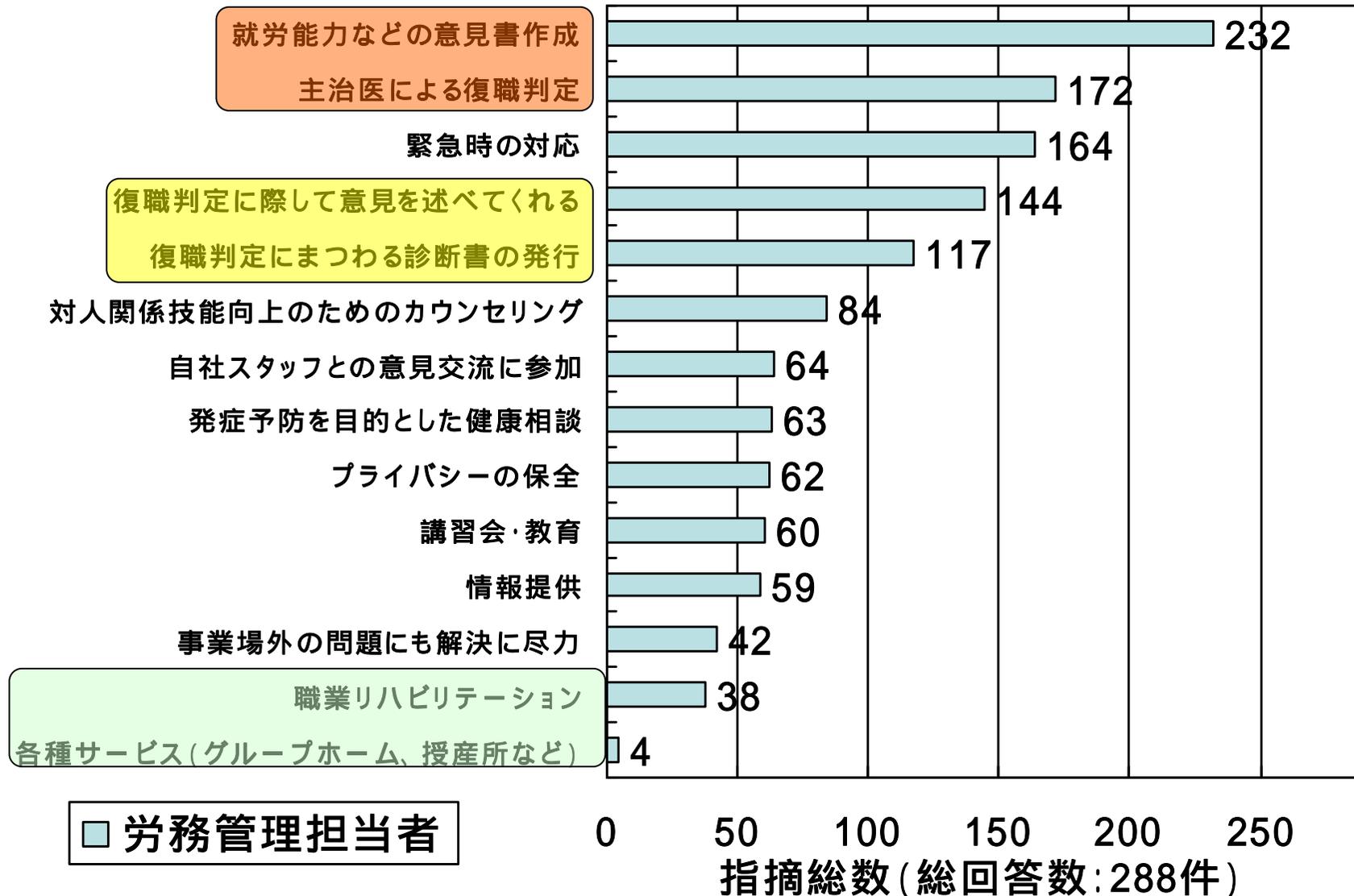
労働者のメンタルヘルス対策を推進するに あたって期待すること (ラインの管理監督者の回答より)



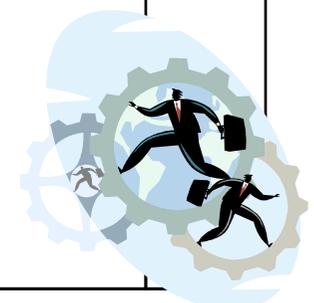
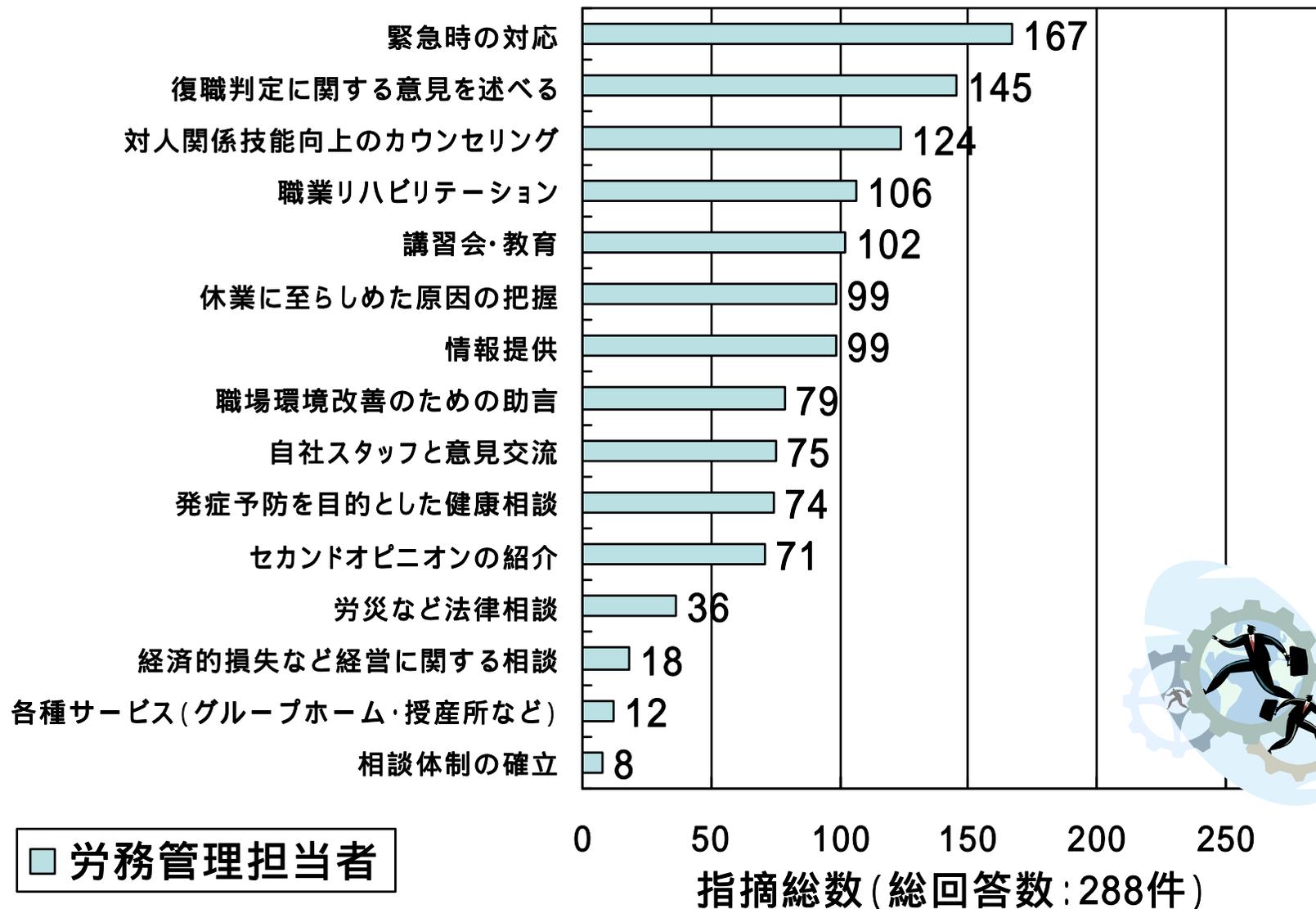
復職を許可するに際して重視すべき条件 (事業場内産業保健スタッフからの視点)



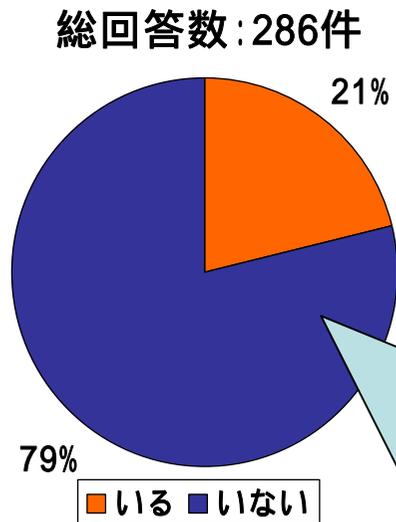
復職を許可するに際して期待していること (医療機関・主治医)



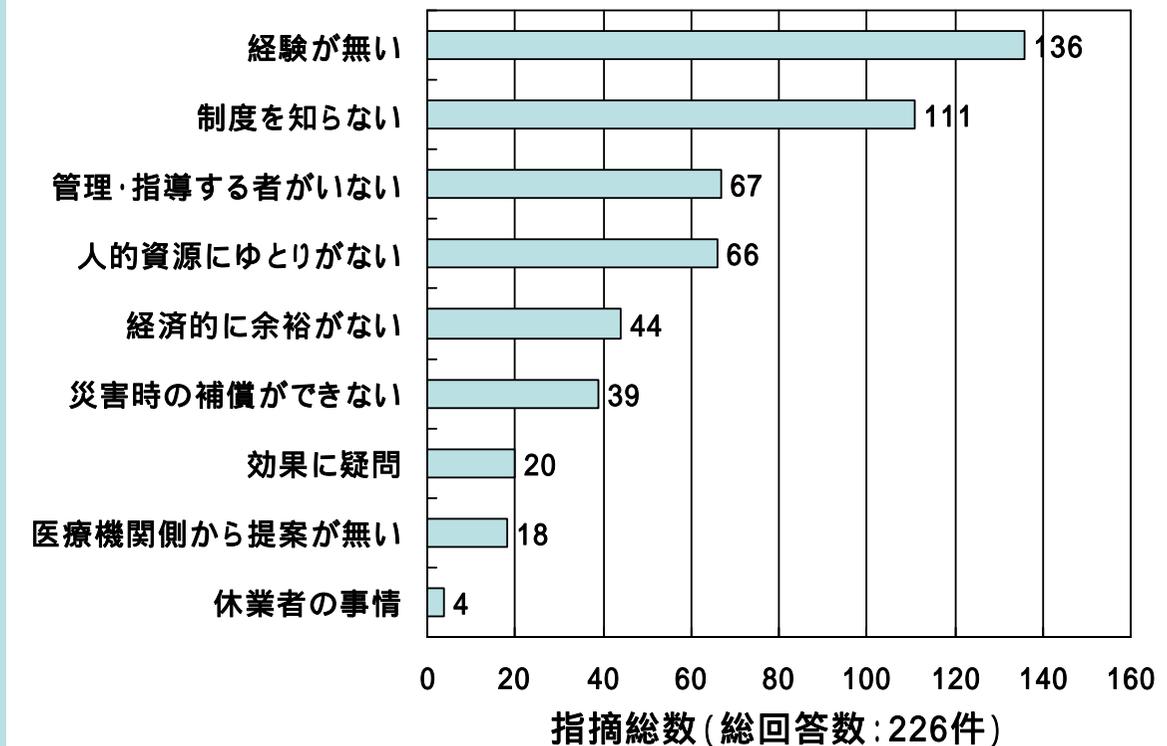
復職を許可するに際して期待していること (医療機関以外・リワーク支援・EAPなど)



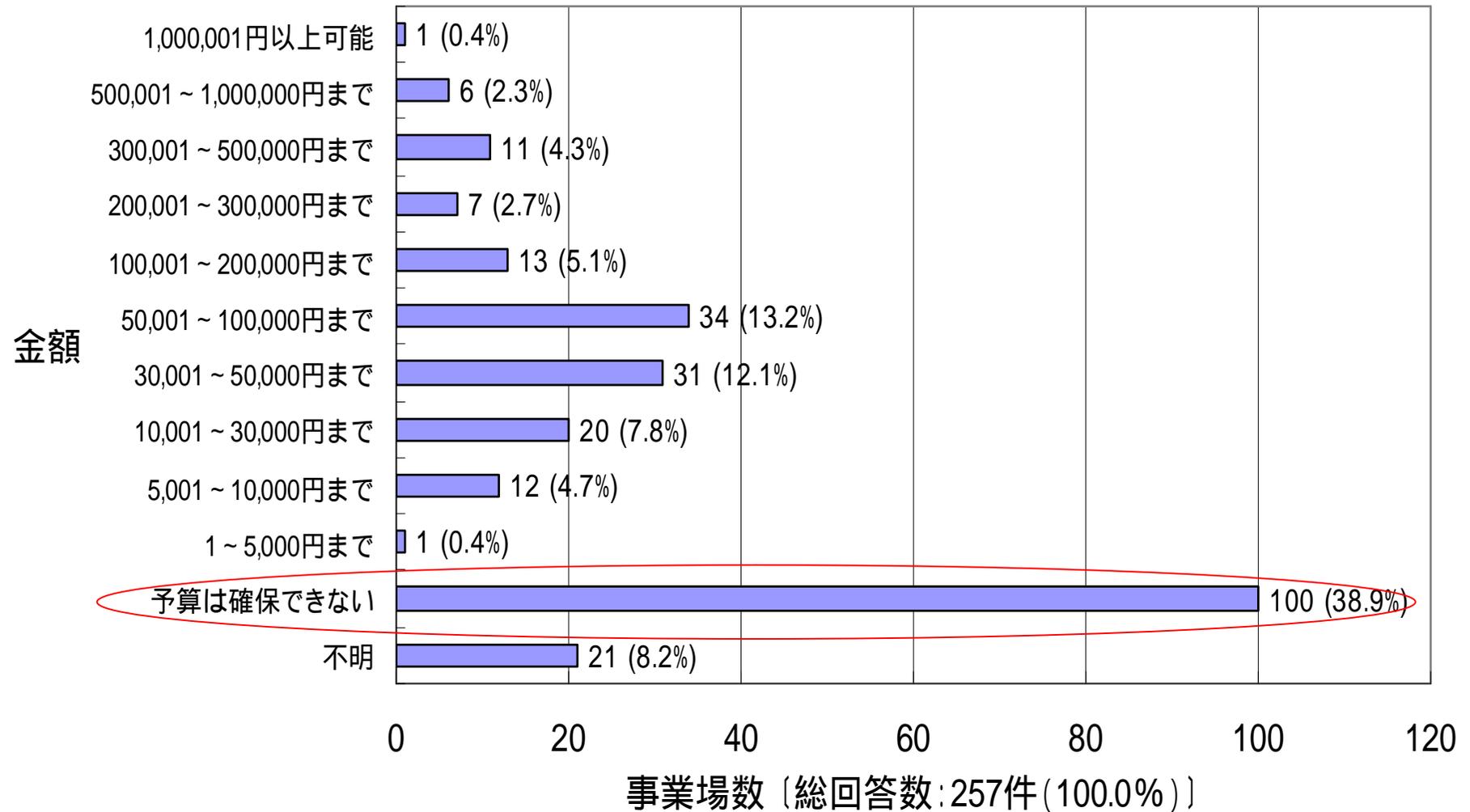
リハビリ出勤制度を取り入れているか



取り入れていない理由



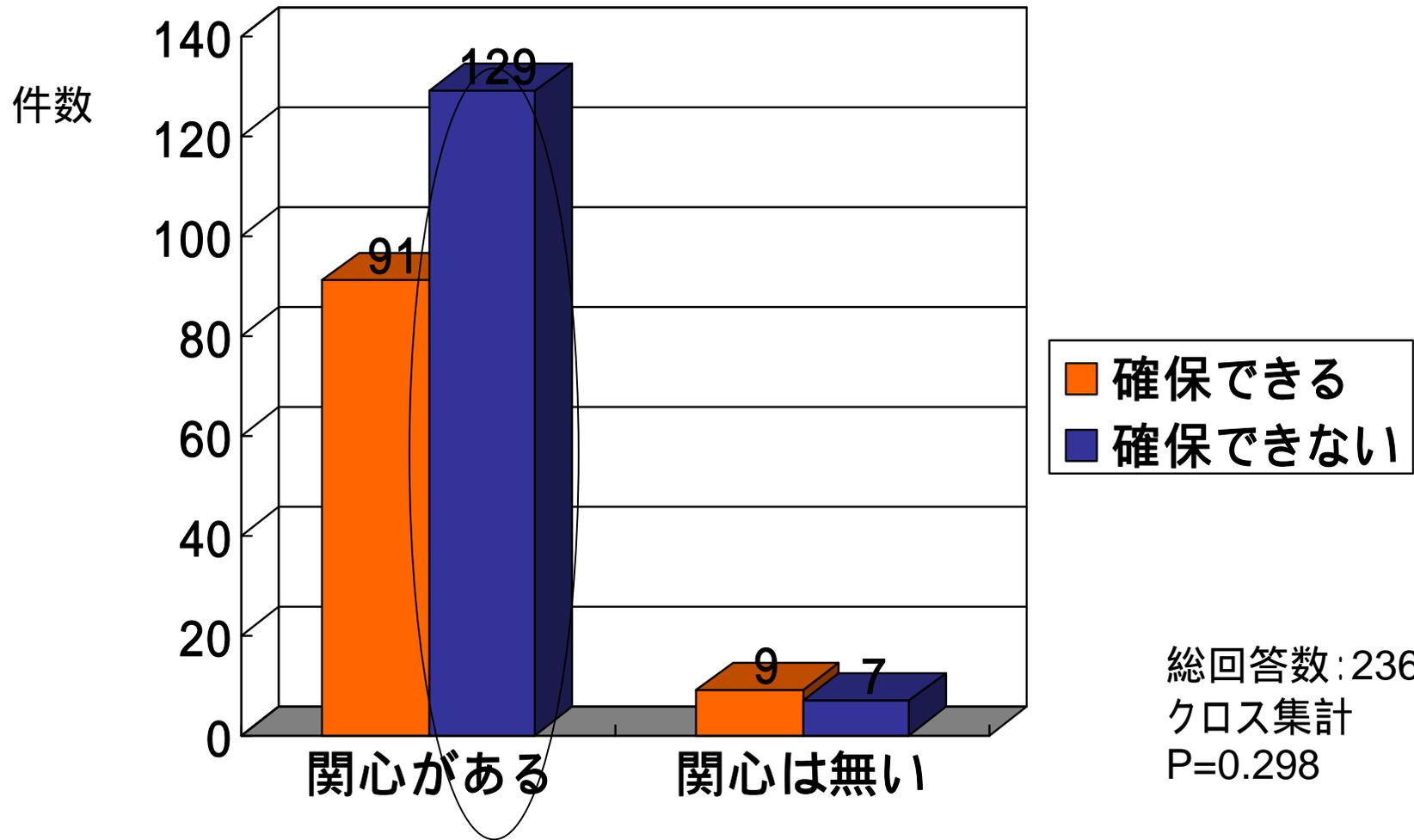
心の健康問題で休業した従業員が復職するにあたって
各種医療機関が行うサービスを受ける際、
事業場として年間予算はいくら確保できるか？



心の健康問題に関心があるか？

VS

予算を確保できるか？

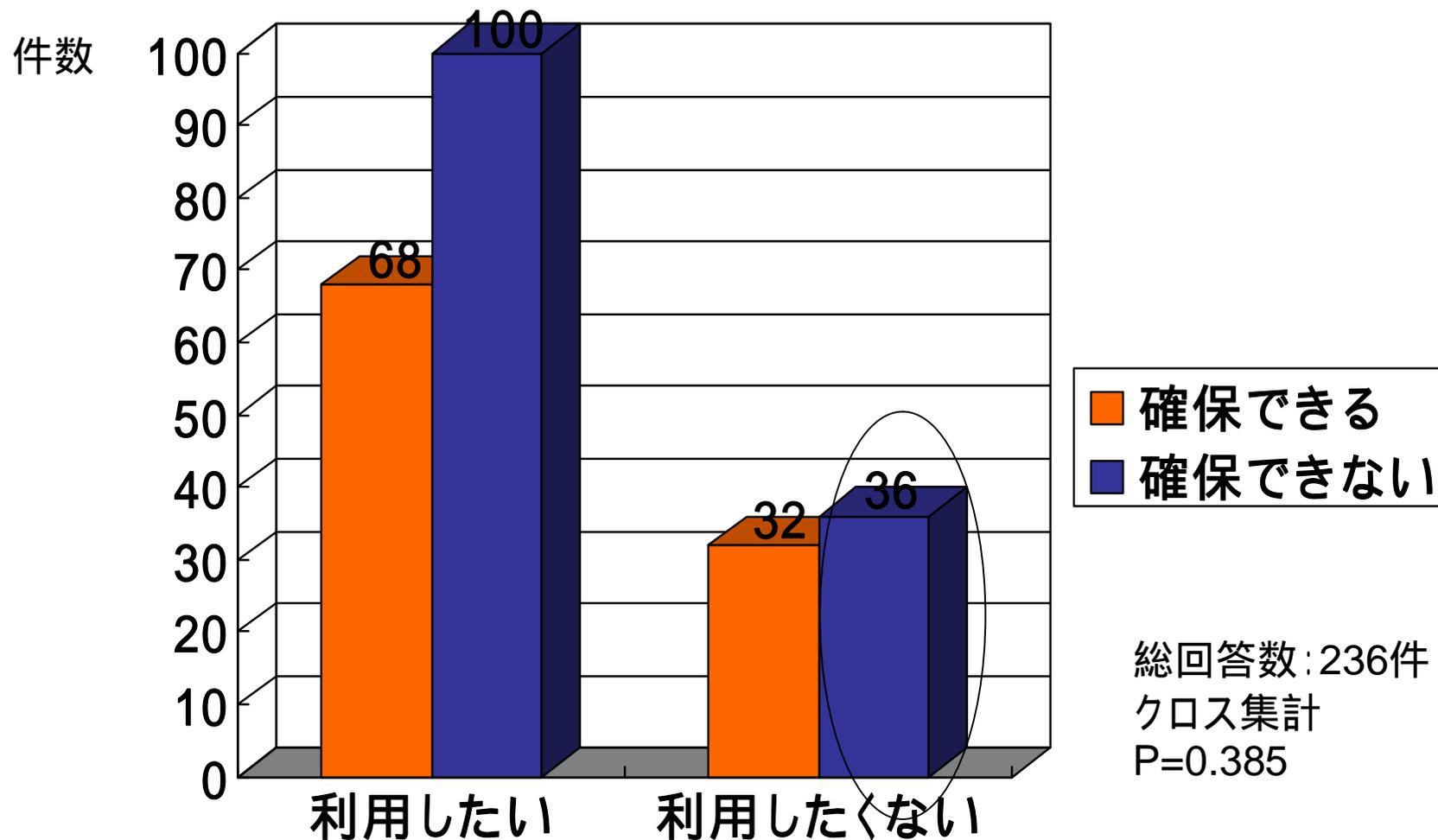


総回答数：236件

クロス集計

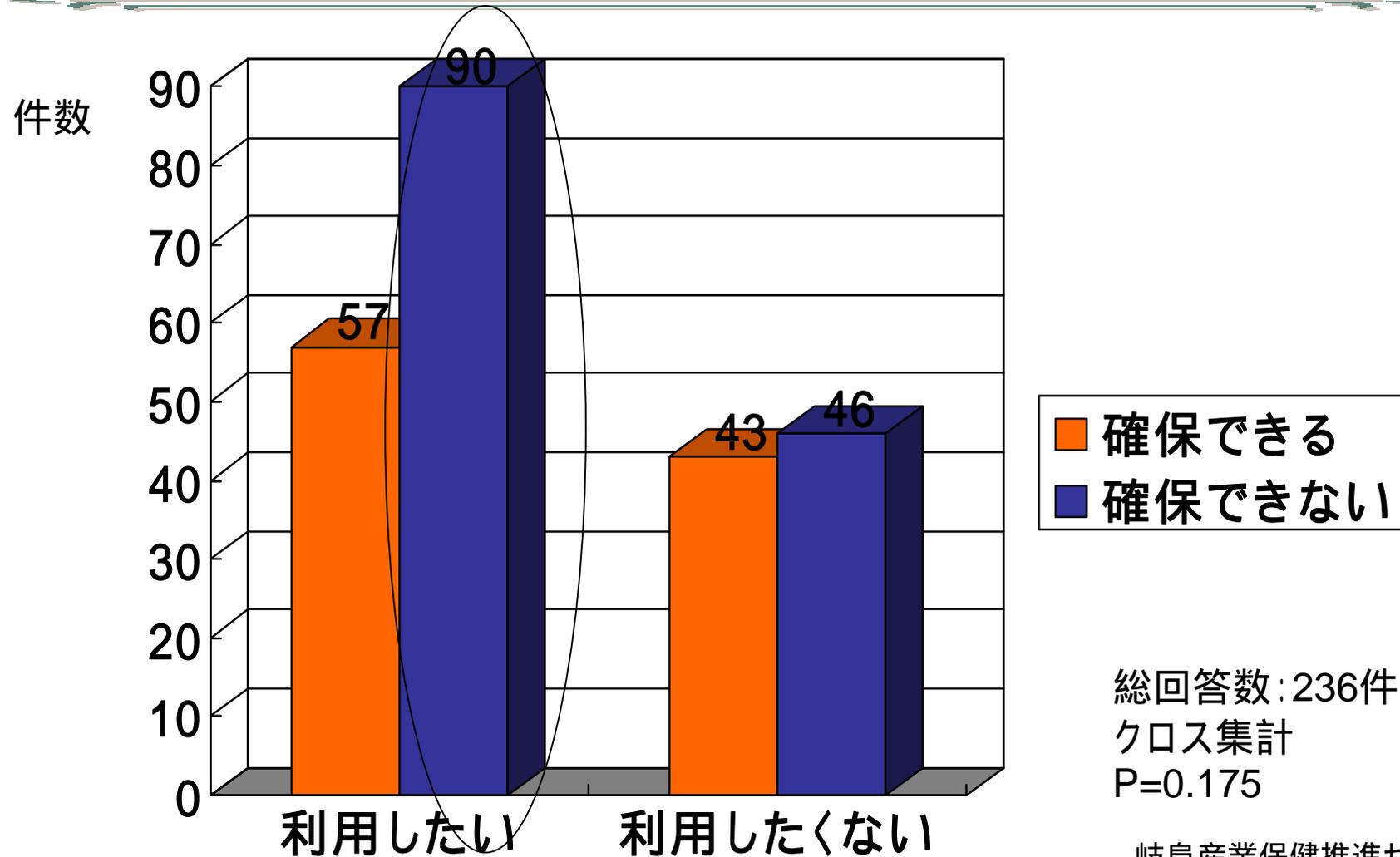
P=0.298

心の健康問題に対しリワーク支援を利用したい？ VS 予算を確保できるか？



総回答数: 236件
クロス集計
P=0.385

心の健康問題に対しEAPを利用したい？ VS 予算を確保できるか？



三次調査：ライフライン関連A社

- 平成14年には社外カウンセラーと契約。
- 平成15年10月より適応回復支援制度および職場復帰プログラムを導入。
- 平成19年、新任管理者を対象に精神科管理医が教育。その他、教育の機会をもつ。
- 主に産業看護職スタッフが全従業員に対して生活習慣や精神関連のスクリーニング調査を行い、早期発見に努めている。
- 本人 - 主治医 - 衛生担当者 - 健康管理スタッフとの密なコミュニケーションの機会を持つなどして連携を図る。
- 早期受診を促しても、医療機関側が“予約で一杯”など。対応できる医療機関の増加を期待している。
- 生活歴など事業場がどこまで介入できるのか？ プライバシーの問題と併せて悩まさせられる事例が多い。
- 周囲に精神疾患に対する理解を深めていただく一方で、当人にはあまり過保護にならないような支援を行うことも重要ではないか（長期休業に陥れば、周囲の風当たりも強くなり、かえって本人にとって不都合になることも？）。
- 漫然と休養を取得されると復職は益々、困難なものになる。結果として休業期間満了にて解雇となる事例も増えるのではないかと危惧している。

三次調査：家電製造業B社

- 対応に苦慮する事例が多い。
- 就労意欲に乏しい事例。ドクターショッピングと提出される診断書の診断名が毎回違う。通院の自己中断。休養と復職の繰り返りで“埒が明かない”。
- パーソナリティ障害を疑う事例。些細なきっかけで自傷行為、解離症状。家人は労災申請せよと本人にけしかける。
- 業務負荷の見直しや、配置換えなどで環境の配慮を行ってはいるが、それでも就労意欲の賦活に結びつかない事例。
- それぞれの職位に応じて教育や研修などを受けてはいるが、これといった打開策はないまま。
- 復職を支援するに当たっては、就労訓練サービスの拡充を期待。
- 産業保健スタッフへの教育の機会。スタッフの精神的負担に対してどのように対応するか？相談機関の拡充を期待。

本調査のまとめ

- 職場におけるメンタルヘルス不調者についての事例経験は半数以上の事業場でみられ、一度事例が発生すると、その半数以上が何らかの業務に支障を感じる、ないしは復職支援は困難であると回答した。
- 復職判定に際して事業場側は、主治医が発行する診断書の指示を守るといった受身の対応に終始する姿勢が色濃い結果であった。
- 復職判定に際しては事業場内産業保健スタッフよりも労務管理担当者や事業主など事務方に決定権が多くある傾向が示された。その一方で産業看護・保健スタッフの活用度は低調であった。
- ラインに相当する管理監督者の多くは復職支援に際して対人関係技能向上などメンタルヘルスについて学ぶ機会を希求していた。
- 労務管理担当者らは主治医を中心とした医療機関からの情報収集に多くを期待している姿勢が示された。
- 精神疾患の特徴についての理解が十分浸透しているとは呼べない結果であった。



本調査のまとめ

- 事業場外資源の活用やリハビリ出勤制度の活用については低調。
- 労務管理者は一般職員やラインに相当する管理監督者よりもメンタルヘルス不調事例の発生について敏感に対応している様子であった。逆に一般職員にとってはメンタルヘルス不調事例を経験しない限り関心が乏しい様子であった。
- メンタルヘルス不調によって長期休業に陥った場合、一般職員は経済的保障や休養の認可を事業場に期待していた一方、労務管理者は雇用の存続が危ぶまれることを危惧している結果であった。
- 一般職員は労務管理者やラインに相当する管理監督者よりもプライバシーの保護を重要とみなす傾向が強かった。
- メンタルヘルス対策を講じるにあたり、事業場として予算を捻出することは困難である様子が指摘された。
- 今後はそれぞれの立場からの取り組みを充実させるだけでなく、相互の情報共有などを通じて有機的な連携を深めるような取り組みが求められるであろう。

