

**「メンタルヘルス職場復帰困難
事例への対応に関する研究」
調査より**

**愛知産業保健推進センター
渡邊美寿津**

調査について

目的

休職や復職を何度も繰り返す事例や、対応に苦慮し職場復帰すら難しい事例など、職域メンタルヘルスにおける困難事例の問題点を抽出し、小規模事業場においても使用可能な具体的かつ系統的なメンタルヘルス困難事例への対応マニュアルを作成すること

調査項目

- 休職制度
- メンタルヘルス休職者
- メンタルヘルス不調による退職者
- 休職中のルールや対応（連絡、接触、通知など）
- メンタルヘルス体制
- 復職手順と方法
- 職場復帰困難事例の問題点

調査対象および方法

- 対象1026事業場、回答361事業場 (35.2%)
- 事業場規模
 - 49人以下 67事業場 (18.8%)
 - 50-99人 82事業場 (23.0%)
 - 100-299人 105事業場 (29.4%)
 - 300-499人 37事業場 (10.4%)
 - 500-999人 30事業場 (8.4%)
 - 1000人以上 36事業場 (10.1%)
- 事業内容
 - 製造189、建設41、サービス34、運輸20、流通12、金融4、建築4、通信3、清掃3、派遣3
- 回答者
 - 職種：人事労務181名、衛生管理者98名、看護職32名
 - 雇用形態：常勤343名
 - 勤続年数：10年以上239名、3-7年47名、1-3年33名

休職制度について

休職制度あり

92.8%

就業規則などの文書化

98.7%

休職可能期間

21.8ヶ月（最長72ヶ月）

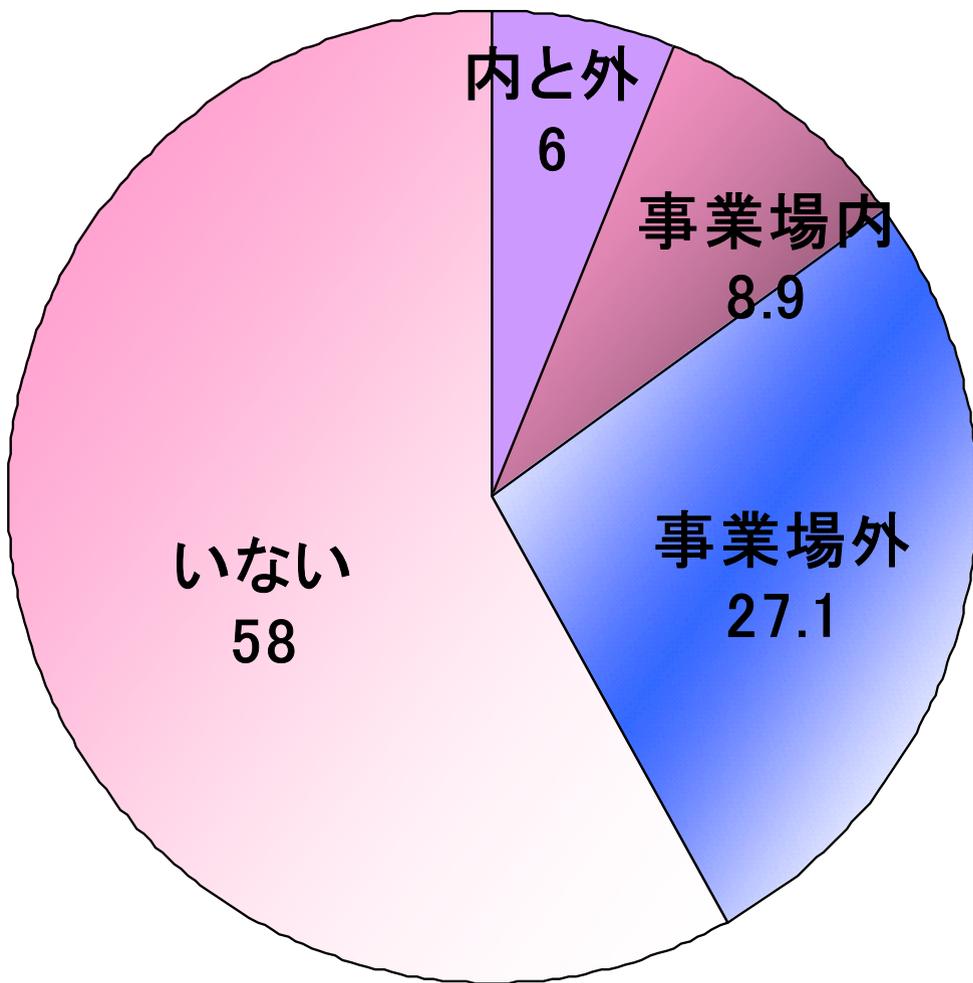
収入保障制度あり

67.4%

支給期間

23.0ヶ月（最長84ヶ月）

メンタルヘルス専門職について



事業場内

産業医 (49.0)

精神科・心療内科 (9.8)

臨床心理士・カウンセラー
(15.7)

EAP (3.9)

事業場外

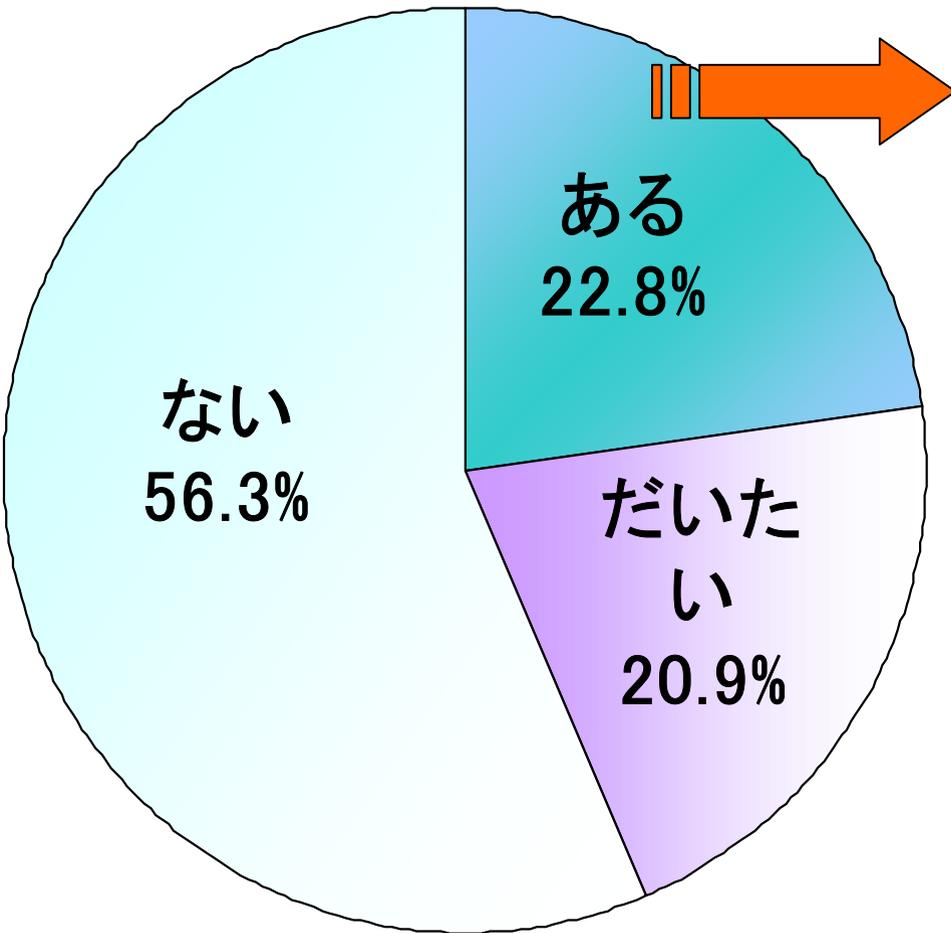
産業医 (48.7)

精神科医・心療内科医 (16.5)

臨床心理士・カウンセラー
(11.3)

EAP (12.2)

休職中の対応



診断書の提出を求める	99.5%
休職開始後すぐに連絡する	76.3%
定期的に接触する	90.5%
休職満了日を通知する	95.5%
復職方法を説明する	97.5%

通知時期: 休職満了前1ヶ月が最も多い

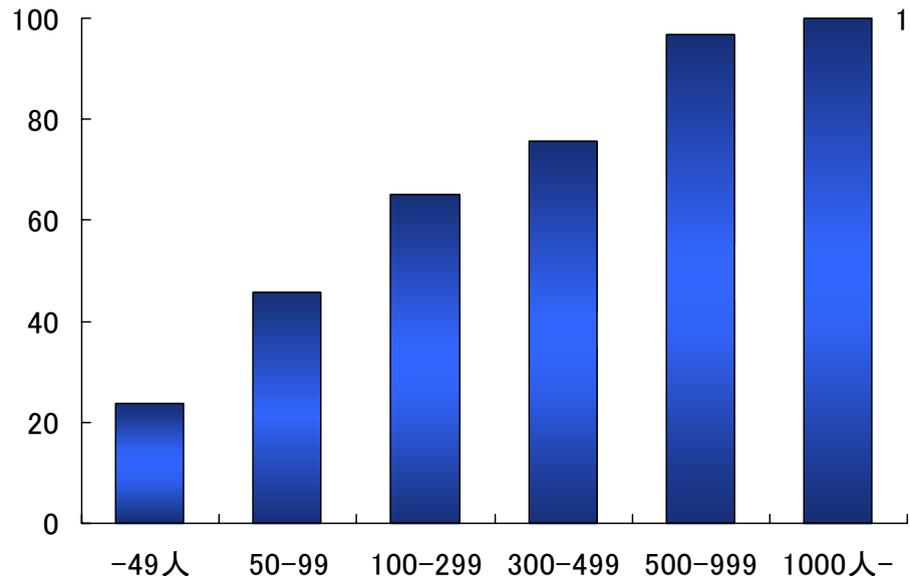
復職手順の実施

産業医の事前面接	あり 46.6	なし 32.0	特別な場合 21.5	
主治医からの意見 聴取(含む診断書)	あり 55.5	なし 16.4	特別な場合 28.2	
復職可否の判断	主治医 34.5	産業医 23.7	上司人事 21.2	本人 12.3
リハビリ出勤制度	あり 36.2	なし 41.6	特別な場合 22.2	
就業制限	あり 65.4	なし 22.6	ときどき 11.5	産業医指示 0.5
復職後のフォロー	あり 63.8	なし 35.8	産業医指示 0.5	

休職者 事業場規模別

現在までに休職者がいる
59.8%

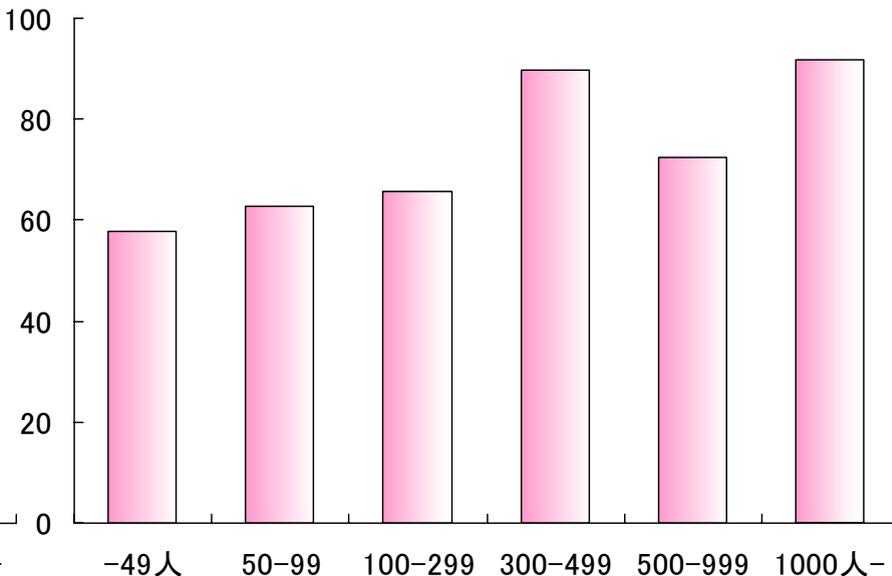
p<0.01



1298人、平均 6.0人
(1.8-21.1人)

この1年間に休職者がいる
44.9%

p<0.01



794人、平均 5.1人
(1.4-15.2人)

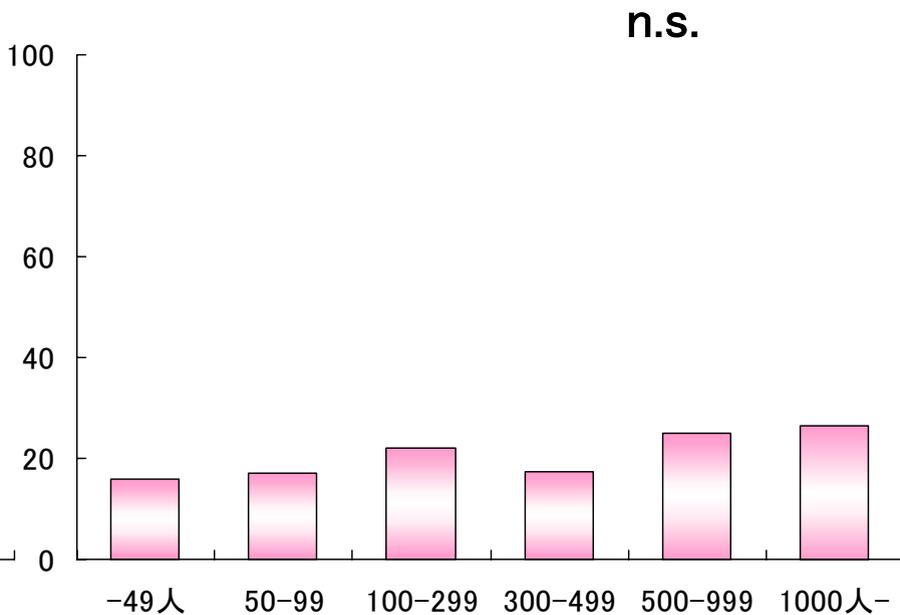
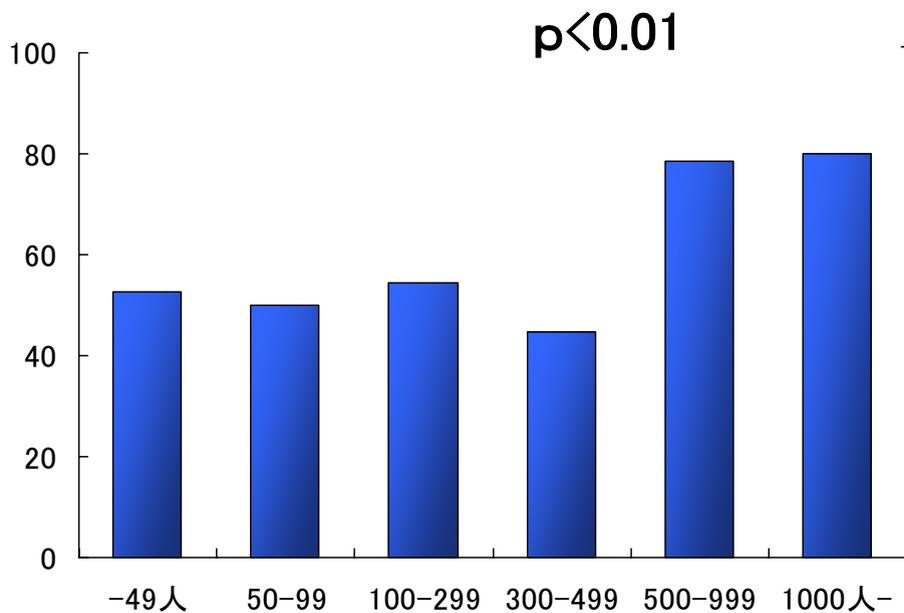
診断名

うつ病などの気分感情障害	42.7 %
心身症や自律神経失調症などの身体症状を伴う障害	16.7 %
PTSDや不安障害を含む神経症およびストレス関連障害	14.8 %
統合失調症	8.9 %
睡眠障害や過食症などの生理的障害	4.9 %
中毒や依存	4.0 %
パーソナリティ障害	2.1 %

退職者 事業場規模別

不調による退職者がいる
36.0%

期間満了退職者がいる
12.7%

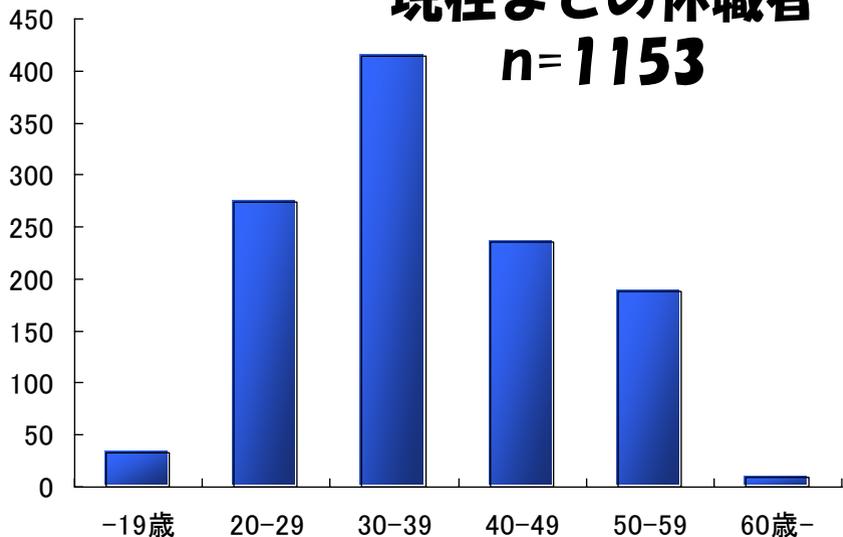


291人、平均 2.4人

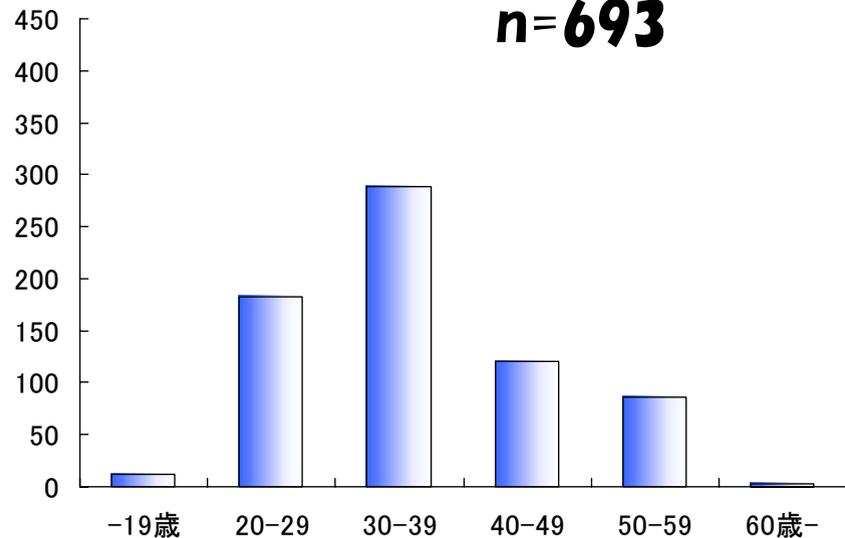
55人、平均 1.4人

休職者・退職者 年齢内訳

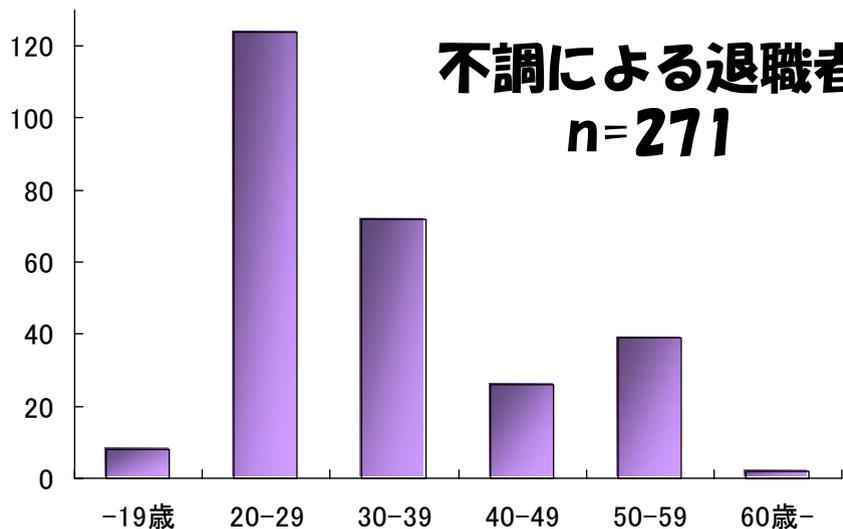
現在までの休職者 n=1153



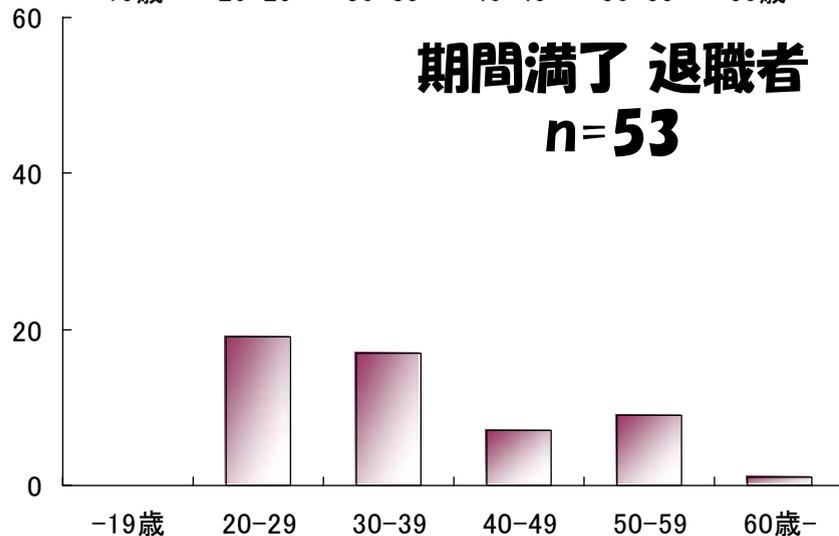
この1年休職者 n=693



不調による退職者 n=271



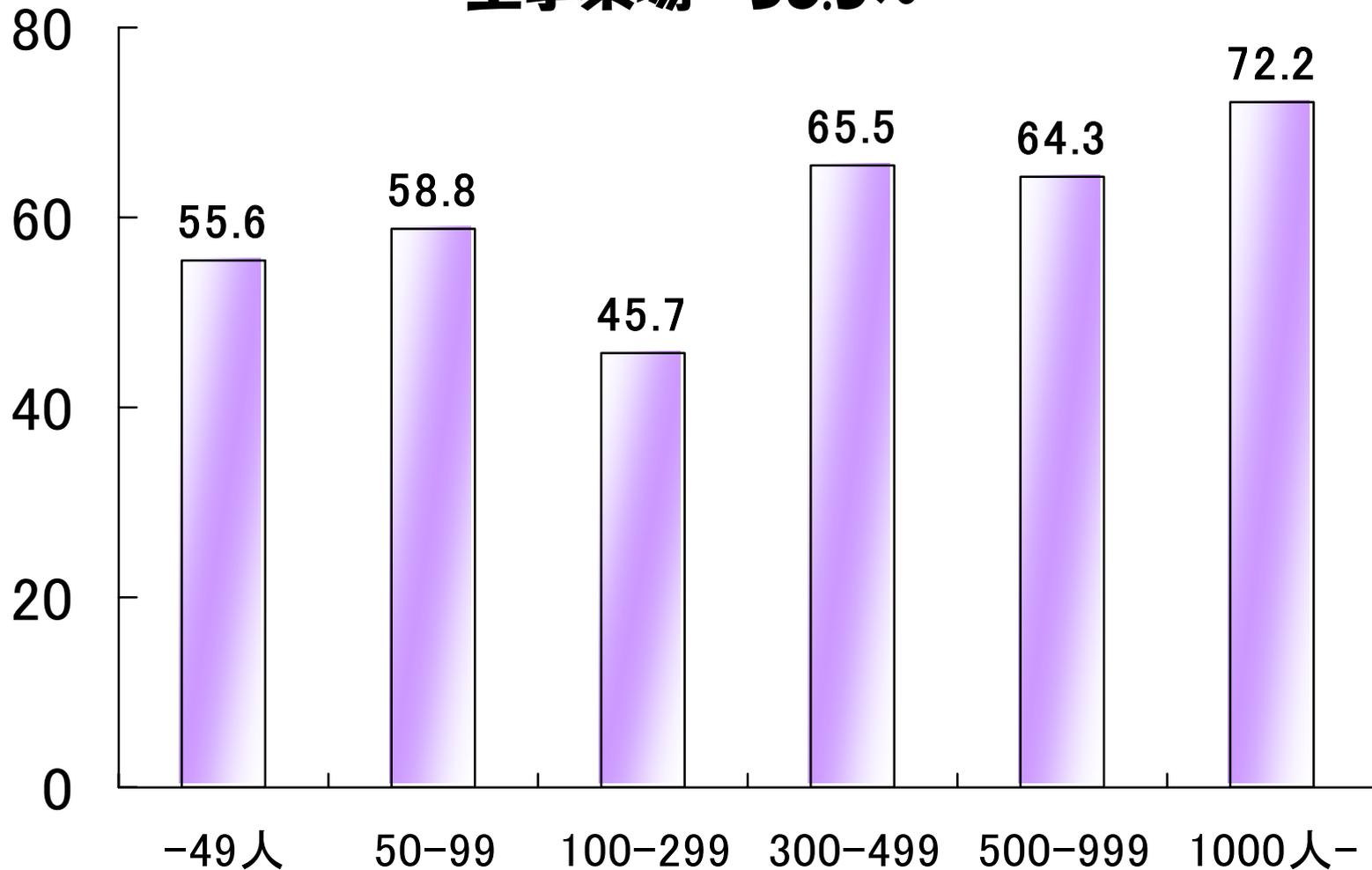
期間満了退職者 n=53



困難事例の経験 事業場規模別

全事業場 58.3%

p<0.05



職場環境について

	充実	やや充実	やや不十分	不十分
事業場のメンタルヘルスへの取り組み	8.0	26.4	41.6	24.0
事業場のメンタルヘルス疾患への理解	18.4	46.4	32.8	2.4
事業場の仕事の過重性	11.3	37.1	47.6	4.0
事業場がメンタルヘルス疾患の人を抱える余裕	3.2	25.8	58.1	12.9
復職後の業務内容や就業場所などの就業条件	10.5	60.5	26.6	2.4

上司・職場について

	問題なし	ほぼ問題なし	やや問題あり	問題あり
上司の部下に対する理解	15.1	50.0	30.2	4.8
上司の部下への接し方	6.5	49.2	39.5	4.8
上司の仕事の与え方	9.6	52.0	34.4	4.0
上司のメンタルヘルス疾患への対応	6.5	54.0	34.7	4.8
職場の受け入れ態勢	5.6	56.0	35.2	3.2

本人について

	問題なし	ほぼ問題なし	やや問題あり	問題あり
協調性	7.1	26.2	57.1	9.5
仕事の責任感	8.8	28.8	52.8	9.6
社会常識	7.9	38.1	49.2	4.8
病識（病気である自覚や病気への理解）	7.9	38.1	48.4	5.6

家族について

	問題なし	ほぼ問題なし	やや問題あり	問題あり
家族の病気への理解	5.7	58.5	28.5	7.3
家族の経済的背景	9.7	51.6	34.7	4.0
家族との関係	3.3	51.6	36.9	8.2

メンタルヘルスにおける連携

	問題なし	ほぼ問題なし	やや問題あり	問題あり
職場と産業保健スタッフとの連携	14.9	44.7	31.6	8.8
産業保健スタッフと主治医との連携	11.5	42.5	34.5	11.5
本人と主治医との関係	9.3	67.8	21.2	1.7

まとめ

- メンタルヘルスのシステムについて
 - 休職制度あり 92.8%
 - 休職中や復職時の対応ルールなし 56.3%
 - メンタルヘルス専門職は事業場内・外ともになし58.0%
- 休職者
 - 現在までにいる 59.8%
 - この1年間にいる 44.9%
 - うつ病 42.7%
- 休職者は30歳代が、退職者は20歳代が多く、ともに若年層の割合が高かった
- 職場復帰困難事例 58.3%
 - 職場環境要因 「過重」「余裕」「理解」
 - 本人 「協調性」「責任感」「社会常識」「病識」
 - 「産業保健スタッフと主治医との連携」