

# メンタルヘルス不調者の職場復職支援、 特に第1、2ステップ、のマニュアル・チェックリスト 作成と復職成功に導く個別要因の検討

主任研究者	長野産業保健推進センター 所長	碓 暎雄
共同研究者	長野産業保健推進センター 産業保健相談員	倉沢 和成
	長野産業保健推進センター 産業保健相談員	野見山 哲生
	長野産業保健推進センター 産業保健相談員	塚原 照臣
	長野産業保健推進センター 産業保健相談員	小泉 典章
	長野産業保健推進センター 産業保健相談員	鷲塚 伸介
	長野産業保健推進センター 産業保健相談員	伊藤 かおる

## A. 背景1

平成16年「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」(以下、手引き)の公表 (厚生労働省)

◆平成19年 労働者健康状況調査 (厚生労働省)

- ・1か月以上の休業者・退職者がいる事業場 7.6%
- ・心の健康対策(メンタルヘルスケア)の実施状況  
職場復帰における支援の実施 18%

◆平成22年度 労働安全衛生基本調査 (厚生労働省)

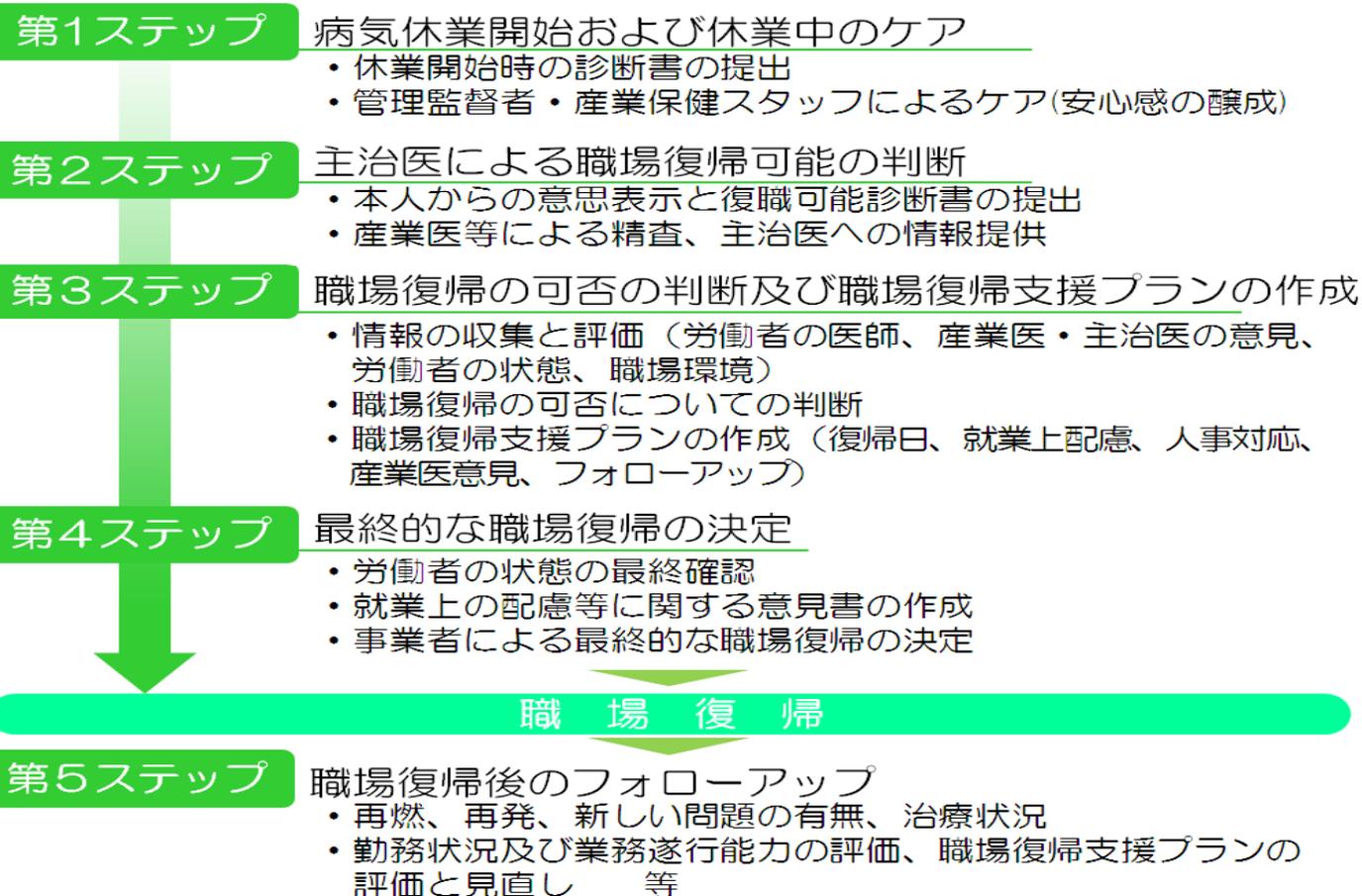
- ・1か月以上の休業者・退職者がいる事業場 7.3%
- ・休業者・退職者がいる事業場について、職場復帰のルールの有無  
職場のルールはなく、その都度相談している 56.7%

→ 手引きの効果は未だ明らかでない

# (参考)厚生労働省の手引きによる 職場復帰支援の流れ

「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」

厚生労働省発表 平成16年10月14日



## A. 背景2

### 平成22年度調査内容 長野産業保健推進連絡事務所(当時:センター)

- ・事業場におけるメンタルヘルス不調による休職・復職状況の確認
- ・事業場における復職支援の実施状況と事業所の休業者の状況(再発率等)との関連の把握
- ・事業所において再発が少ない事業場の特徴の把握



- 手引きの活用の更なる普及の必要性
- 実施率が比較的少なかった休職中に行う第1、第2ステップのさらなる充実の必要性
- 復職の成功への復職支援の寄与についての更なる調査の必要性

## B. 調査目的

- ①第1、第2ステップの充実に必要な項目を抽出してチェックリストを作成すること
- ②休業事例の復職の成否について、厚労省の手引きによる5段階のステップのどの支援のどの内容の充実が復職成否に寄与しているかを明らかにすることを目的とした。

## C. 方法1

### -第1、第2ステップのチェックリスト作成-

平成22年度調査においての、支援体制が充実し、再発のない事業場（6事業場）への聞き取り調査から、第1ステップと第2ステップについて共通して実施されていた項目を抽出。

手引きのステップの内容に加えて、上記から考慮すべき項目をリストとして作成。

## C. 方法2

-調査時に復職している事と復職支援の内容との関連-

1. 対 象：長野県内の協力企業68事業所
2. 調査時期：2012年1月末
3. 調査方法：アンケート調査（記名式）
  - ①事業所調査： 事業所票
  - ②労働者調査： 個人票

## C. 方法2

-調査時に復職している事と復職支援の内容との関連-

### 4. 調査項目

※対象期間:2008年4月～2011年12月(3年9か月間)

#### 事業所調査

- ・対象期間にメンタルヘルス疾患で1ヶ月以上休業した社員の有無、人数
- ・対象期間でメンタルヘルス疾患を再発した社員の有無、人数
- ・産業保健スタッフの選任状況
- ・企業における職場復帰支援のための手引きの活用度 等

#### 労働者調査

対象期間にメンタルヘルス疾患で1週間以上休業した従業員への対応について

- ・休業した従業員への休業前の関わり 【“第0ステップ”】
- ・過去の休業歴
- ・復職支援の各ステップの実施、充実度 【第1～5ステップ】
- ・調査終了時点での復職状況(復職、再休職中、退職) 等

## C. 方法2

-調査時に復職している事と復職支援の内容との関連-

### 5. 分析 復職成功に寄与する要因についての ロジスティック回帰分析(労働者調査から)

**従属変数：** 復職成否（復職することの成否：調査時に復職している）

**独立変数：**

- ①性別、 ②所属事業所の従業員規模
- ③過去の同疾患による休職歴
- ④休業理由のメンタルヘルス疾患についての休業以前のフォローアップ 【 “第0ステップ” 】
- ⑤休業理由以外についての休業以前の産業医、産業看護職等による面談 【 “第0ステップ” 】
- ⑥復職支援の各ステップの実施、充実度 【 第1～5ステップ 】

※最終的な独立変数の選択には変数減少法ステップワイズを用い、更に事業所規模別の集計で有意に差がでた項目などを追加。

## D. 結果 1

### -第1、第2ステップのチェックリスト作成-

#### 報告書を参照

- ① 第1、第2ステップの実施時の考慮項目を示した「職場復帰支援チェックリスト」(第1ステップ、第2ステップ)  
特徴: 手引きに準じているが、支援が後手に回らないよう前のステップの段階で次のステップの準備を行う
- ② 第1ステップの休業中のケアにおいて、本人に自身の回復状況について自己チェックを行ってもらうためのチェックシート  
特徴: 実際に企業で利用されているものを若干改良。本人との回復状況についての共通認知の醸成や休業中の面談や主治医との情報共有などに役立つ。

## D. 結果2 調査時に復職している事と復職支援の内容との関連

### ①事業所調査から

回収率: 57.4% (39 / 68)

(%)

全体	産業保健スタッフの選任状況					当該期間の 休業者 総計
	産業医	産業 看護職	心の健康づく り専門スタッ フ	休業者 あり	再発者 あり	
39	34/39 (87.2)	35/39 (89.7)	12/39 (30.8)	28/38 (60.5)	21/27 (77.8)	313 有効回答 36事業所

※休業: 1か月以上の長期休業

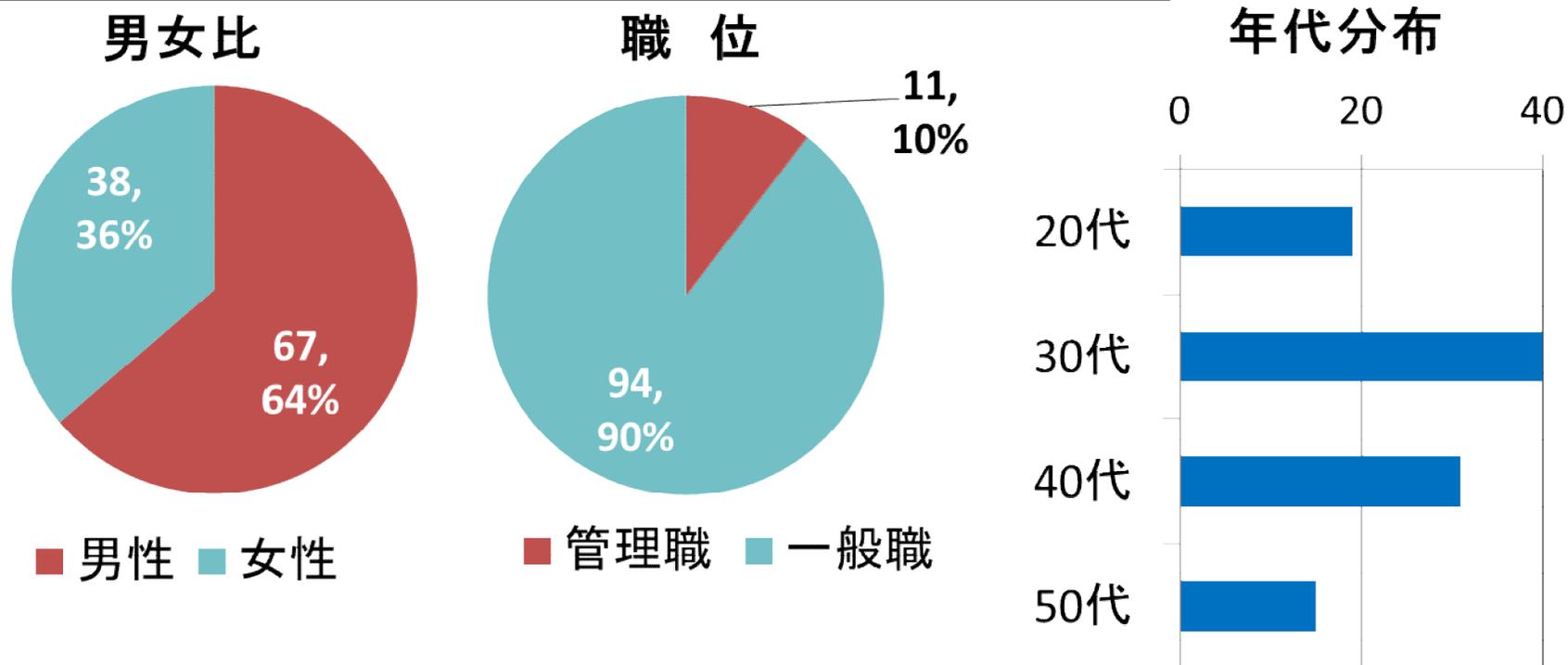
手引きに準じた職場復帰支援を実施している: **78.4%**

**対象の事業場は、全体的に健康管理体制が整っていた。**

## D. 結果2 調査時に復職している事と復職支援の内容との関連

### ②労働者調査から -対象者の属性-

回収： 105件(延べ)／休業者(1か月以上)313人



男女比、年代、職位の分布は、特別な偏りはなかった。

## D. 結果2 調査時に復職している事と復職支援の内容との関連

### ②労働者調査から-復職状況、過去の休業-

所属事業所の 従業員規模	合計	現在復職(復職後に退職含む) しているか			同じ疾患での 過去の休業		p値
		復職して いる	休業中	休業のま ま退職	なし	あり	
50人未満	2 (100)	0 (0)	2 (100)	0 (0)	0 (0)	2 (100)	0.176
50人以上 200人以下	33 (100)	26 (78.8)	1 (3.0)	6 (18.2)	23 (69.7)	10 (30.3)	
201人以上 500人以下	33 (100)	20 (60.6)	8 (24.2)	5 (15.2)	20 (60.6)	13 (39.4)	
501人以上	37 (100)	27 (73.0)	4 (10.8)	6 (16.2)	27 (73.0)	10 (27.0)	
合計 (有効回答)	105 (100)	73 (69.5)	15 (14.3)	17 (16.2)	70 (66.7)	35 (33.3)	

## D. 結果2 調査時に復職している事と復職支援の内容との関連

### ③ 調査時に復職している事に対する各要因の寄与

独立変数	N	オッズ比	(95%CI)	p値
従業員規模	200人以下	28	1.00	
	201人以上500人以下	27	0.45 ( 0.05 - 4.11)	0.48
	501人以上	29	2.45 ( 0.18 - 32.49)	0.50
性別	男性	58	1.00	
	女性	26	0.67 ( 0.13 - 3.55)	0.64
過去の同じメンタルヘルス疾患での休職歴	なし	58	1.00	
	あり	26	0.04 ( 0.00 - 0.62)	0.02
["第0ステップ"]	なし	41	1.00	
休職以前に休職理由でのフォロー実施	あり	43	1.47 ( 0.11 - 0.11)	0.77
["第0ステップ"]	なし	35	1.00	
休職以前に休職理由以外での面談実施	あり	49	7.92 ( 1.06 - 59.04)	0.04
["第1ステップ"]	なし	52	1.00	
休職中の主治医への連絡	あり	32	1.23 ( 0.24 - 6.27)	0.80
["第2ステップ"]	なし	49	1.00	
復職支援中の主治医への連絡	あり	35	7.32 ( 0.89 - 60.52)	0.06

## E. 考察

### ◆ 同疾患の休業歴があると復職しにくい

- ・再発防止の難しさを現しさ
- ・未然防止、早期発見・早期対応の重要性
- ・疾病が寛解しない状態での復職による再燃の懸念

### ◆ 復職支援の手順の第2ステップ(職場復帰可能の判断)において主治医へ直接連絡していると復職しやすい

- ・主治医への情報提供や復職後の配慮について直接連絡をとることで、適切な就労制限や作業内容・量の調整を行い円滑に職場への適応することができる。

## E. 考察

### ◆休職以前からのフォローアップ(第0ステップ)をしていると復職しやすい

- ・労働者の事前の状況把握、信頼関係の形成
- ・メンタルヘルス疾患の早期発見、早期対応(遅滞無い休職)が可能
- ・復職時のきめの細かい支援が可能

医療職による休業前後の個別のフォローアップ、特に健康管理の段階などからの対応の充実が再発防止、発症の抑止に役立つと考えられる。

## F. まとめ

復職の成功には、

- 復職支援の第2ステップ(職場復帰可能の判断)においての主治医との連携が重要である。
- 医療職による、健康管理の段階など、休職以前からのフォローアップ(“第0ステップ”)が効果的である。