

T-P-E-C健康ニュース

発行：ティーベック株式会社

今月のテーマ 『うつ病の人の職場復帰はどう進める？』

ブラック企業、パワハラ、サービス残業…。ちまたにはストレス社会を象徴するような言葉があふれ、日本の企業ではうつ病などの精神疾患により休職する人が増えています。また、そのうちの4割以上の方が、休職制度の利用中や職場復帰後に病状が悪化または再発し、退職を余儀なくされているというデータもあります。

せっかく復職しても再発したり退職してしまう人が多いのは、休職できる期間の短さや治療が不十分なこと、復職後の支援体制が十分でないことが原因として指摘されています。うつ病で休職した人が以前と同じように働くためには、本人の病状の改善はもちろんですが、支援プランに基づいた復帰プログラムの策定や実施、職場環境の改善と整備など、周囲の理解と対応がたいへん重要です。

うつ病の再発防止と復職成功のカギを握る、企業など周囲の受け入れ体制と支援の手順など、職場復帰のための留意点をまとめました。

まず「職場復帰支援プログラム」の策定を

うつ病で休業中の方が円滑に職場復帰するためには、休業から復職するための道筋や対応する手順、内容や関係者の役割などを示した「職場復帰支援プログラム」の策定や関連規定の整備が必要になります。

■職場復帰支援の流れ

<第1ステップ>病気休業開始および休業中のケア

休業中の連絡は1~2ヵ月に1回程度とし、安心して療養に専念できるよう、業務に関する連絡はとらないように心がけます。経済的な不安や将来に対する不安を軽減するため、傷病手当金制度や復職手順についてなどの情報提供を行います。

<第2ステップ>主治医による職場復帰可能の判断

主治医により職場復帰可能の診断が出されたら、産業医と主治医が情報交換などで連携するとともに、本人と産業医で面談を行います。本人がいきなり職場復帰することに不安を感じていたり、体力的に無理がある場合は、主治医や産業医に相談してリワークプログラム*を勧めてみてみましょう。

*リワークプログラムとは

「リワーク」は“return to work”からの造語で、復職や復職支援のことです。リワークプログラムでは、地域障害者職業センターのリワーク支援を利用したり、実際の職場に近い環境の中で軽作業

などを行うことにより、復職後も再発を防いで働き続ける力を養うことを目的に実施されます。

少しずつプログラムに参加する時間や日数を増やしていき、継続的に参加することで体力と集中力の回復をめざします。リワークプログラムは地域障害者職業センターのほか、医療機関でも実施しているところがあります。

<第3ステップ>職場復帰の可否判断および「職場復帰支援プログラム」の作成

実際に業務を遂行できる状態であるかどうか、また、復職に際して勤務時間の配慮や職場環境の調整が必要かどうか、などについて産業医は主治医から十分な情報収集と評価をしたうえで、本人と上司、産業医、人事労務管理担当者などが、主治医や都道府県産業保健推進センター（従業員が50人未満の場合は、地域産業保健センター）などと連携をとりながら「職場復帰支援プログラム」を作成します。

<第4ステップ>最終的な職場復帰の決定

復職のタイミングはあせらず、総合的に判断して決定します。

●職場復帰可否の判断基準の例

- ・本人が十分な意欲を示している
- ・通勤時間帯に1人で安全に通勤ができる
- ・決まった勤務日、時間に就労が継続して可能である
- ・業務に必要な作業ができる
- ・作業による疲労が翌日までに十分回復する
- ・適切な睡眠覚醒リズムが整っている、昼間に眠気がない

<第5ステップ>職場復帰後のフォローアップ

復帰後は、時短勤務、業務軽減などの措置を段階的に行いながら、徐々に通常勤務へと戻す期間が必要となります。上司は同僚に対して勤務上の配慮事項を明確に伝え、理解ある対応をとれるよう配慮します。

うつ病休職者には柔軟なサポートが不可欠

せっかく「職場復帰支援プログラム」を策定しても、メンタルヘルスの問題にはさまざまな要因がかかわっているため、実際にはなかなかプランどおりに職場復帰が進まないこともあります。職場復帰後は経過観察とプランの実施状況の確認・評価・見直しを行うとともに、主治医と連携を図りながら、悪化・再発の防止に努めることが大切です。



うつ病で働けなくなる人が増えることは、患者本人はもちろん企業や社会に与える影響が大きく、2010年の試算では自殺者とうつ病での休職者や離職者による経済損失は2兆7,000億円ともいわれています。

国はこうした状況に歯止めをかけようと、復職者の支援を進める一方、2015年12月から従業員50人以上の事業所に対してストレスチェックの実施を義務づけました。年に1回、医師や保健師がストレスチェックの調査票を基に評価を行い、心の不調を早期に発見し、職場環境の改善につなげようというものです。

健診の検査数値で医師が判断できる身体疾患とは違い、これまでうつ病などの精神疾患は本人の自覚や周囲の気づきがなければ治療にむすびつきませんでした。しかし、今後はストレスチェックの導入により、客観的な評価からうつ病を芽の段階で見つけ、発症を未然に防ぐことにつながるよう期待したい

ものです。

<参考資料>

『改訂 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 独立行政法人労働者健康福祉機構）

『今日から始める心のセルフケア』（監修／村林信行 制作／社会保険研究所） ほか