

第66回労務委員会、平成20年度第1回人事制度研究会  
『精神疾患（うつ等）の実態と職場復帰の事例、  
企業側の実務対応について』

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 神奈川障害者職業センター  
主任障害者職業カウンセラー 矢代 美砂子 氏

今年度の労務委員会のテーマは、若者の無力感や職場での精神疾患（うつ等）が増える中で、「個人の幸福と仕事でのモチベーションを高めるための労務政策をどう考えるか」について検討を行うこととなり、まずその初回として7/29(火)に人事制度研究会との共催により実施した。



うつ病で休業している社員の職場復帰には、支援システムの前提として、規則的な生活リズムや体調の自己管理が必要。復職成功のカギも症状の自己管理がポイントとなる。本人が感じるサインを本人が判っていないと、周りの人も理解することはできない。再発防止もあくまでも自己管理が重要となる。

#### 職場復帰を成功させるポイント

職場復帰支援の制度化や上司のメンタルヘルス教育から、本人の状態の観察・勤務状況の評価・健康状態の把握、また人事・上司・産業医・保健師のチームアプローチにより、お互いの役割を活かして連携してサポートすることが重要となる。

#### 職場でのワンポイントアドバイス

職場環境等の問題点の把握と改善、部下の状態の把握と対応（いつもと違う状態を見逃さない・・・いつもの状態を把握しておくことが必要）相談で

きる体制づくり、睡眠・食欲・意欲等の体調や精神・身体症状について本人に確認、休暇や軽減勤務で改善するのか（症状が悪化するようであれば医療機関につなぐ）配慮はするが特別扱いはいしなし、といったことがポイントとなる。

事例1：男性、30代、技術系開発職、家族は妻・子ども

発症の経緯は、トラブル対応、取引先との調整など対外的な仕事が多くなった、月100時間を超す残業、休日に家業の手伝いをしなければならなくなった。

本人から直接申込みがあり、主治医、会社の上司、人事と調整・同意を得て、週3日、6ヶ月間の復帰支援プログラムに参加。過度に否定的、悲観的な方向に考える傾向を修正する認知療法や、自己分析による本人の気づきや自己理解を深めることで働き方の見直しができ、現在は再発することなく無事に職場復帰して元気に働いている。

事例2：男性、30代、事務職、独身

発症の経緯は、配置転換になり、新しい仕事を思うように遂行できず強い焦りと不安、両親の介護が重なりゆったり過ごす時間が減少。

6ヶ月間の復帰支援プログラムを実施。週2日からスタートし徐々に時間、日数を増やしていった。日々の活動記録と振り返りやグループミーティング、数多くの面接等で、自分の考え方や思考の癖を理解してストレス対応ができるようになり、晴れて復職できるようになった。

参加者からは、「復帰支援プログラムの理解が深まり参考になった」、「ぜひ利用を検討してみたい」などの感想をいただいた。（文責 事務局）