

職場復帰支援システムの 構築に関する研究

—労使双方にメリットをもたらす休職制度の研究—

主任研究者 笹原信一郎(筑波大学大学院*)

共同研究者 吉野聡*、友常祐介*、梅田忠敬*、大井雄一*、羽岡健史*、商真哲*

茨城産業保健推進センター相談員・
筑波大学大学院人間総合科学研究科
生命システム医学専攻
講師 笹原信一郎

【研究背景】

- **メンタルヘルス不調者の増加が社会問題化**
 - ✓ 『心の病』の発生件数は56.1%の企業で増加傾向
(第4回『メンタルヘルスの取り組み』に関する企業アンケート調査
社会生産性本部メンタル・ヘルス研究所、2008年4月)
 - **メンタルヘルス不調に伴う休業の問題点**
 - ✓ 他疾患と比較し療養期間が長い
再休業の割合が高い
(休業者の実態調査および事業場の意識調査
平成14～16年度総合研究報告書)
 - ✓ 休復職時は**就業規則**に沿った制度が適用
 - 取得可能な休業期間
 - 休業を繰り返した際の休業期間の扱い
 - 休業中の金銭的補償
 - 職場復帰支援制度
- ※就業規則は事業場により様々であり、
メンタルヘルス不調者への対応には適さないものも……



就業規則の見直しが注目

【目的】

メンタルヘルス不調に伴う
就業規則や職場復帰
支援制度の実態

メンタルヘルス不調の
労働者の発生状況

気分障害を中心とした精神障害の
平均的な寛解期間の文献的知見

労使双方にとって最適な就業規則や
職場復帰支援制度について検討

【対象と方法】

● 調査1: 文献的考察

Medline、医中誌データベースにおいて、気分障害の再燃と寛解維持の期間について検討されているレビュー文献を収集



気分障害の治療に要する平均的な治療期間や治療を継続している場合の寛解率、再発率について知見を得る。

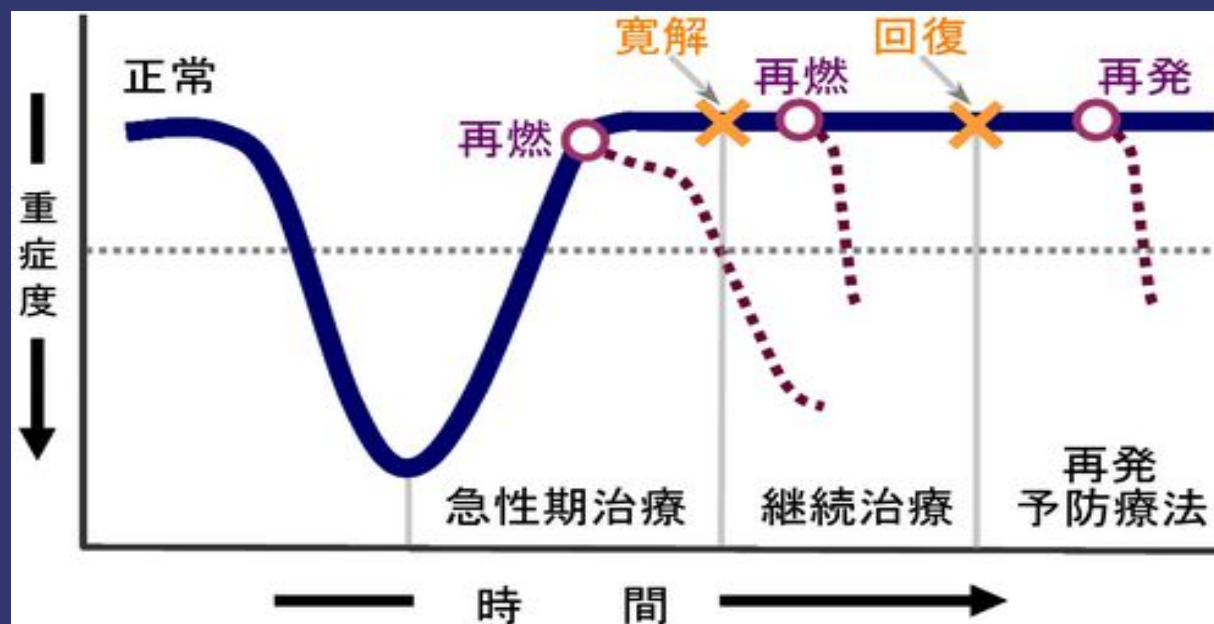
● 調査2: 実態調査

アンケートによる情報収集

対象: 茨城産業保健推進センター利用歴のある150ヶ所の
事業場

【結果1:文献レビューより】

- ◆ PubMed及び医中誌で計78文献がヒット
 - ✓ うつ病エピソードの平均期間は4～6ヶ月である
 - ✓ 治療導入後、寛解までの平均期間は3ヶ月であった
 - ✓ 寛解とは病前の機能レベルに達することである
 - ✓ 4～6カ月間寛解状態を続けた場合を回復と呼ぶ



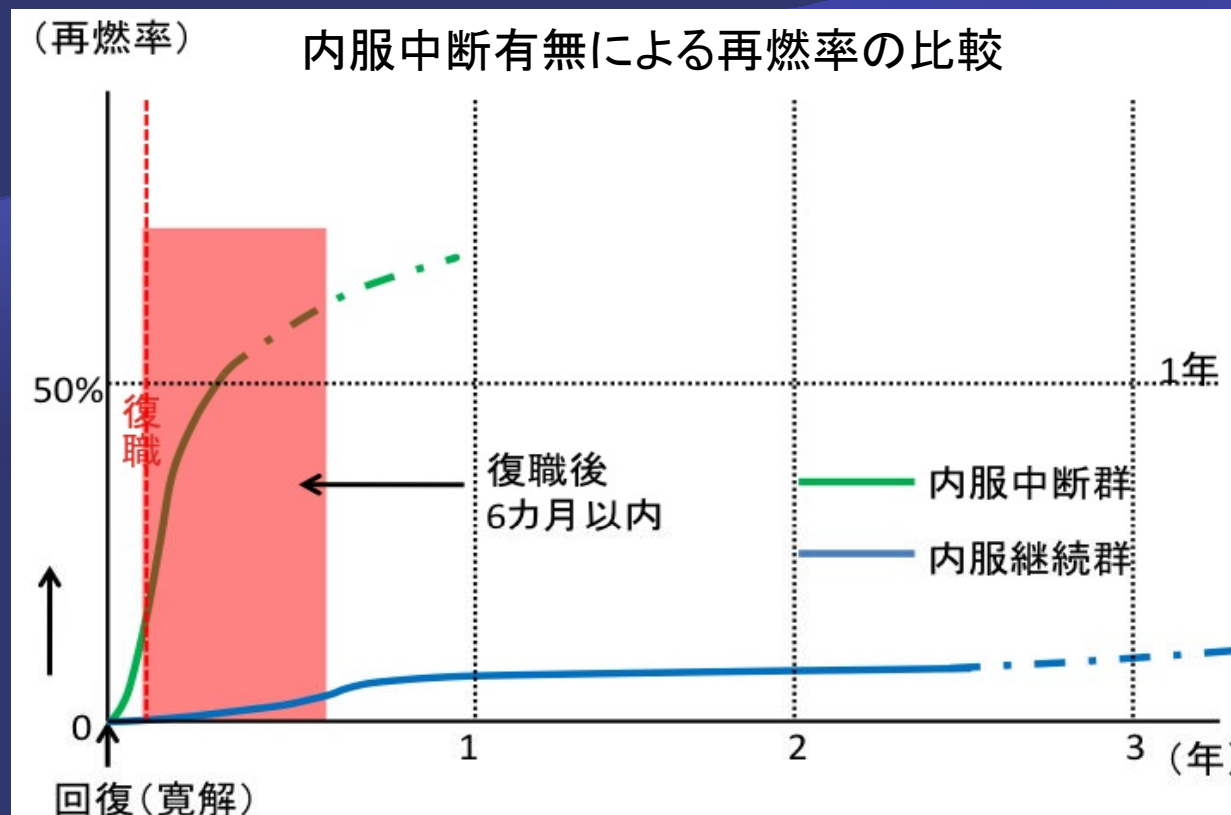
【結果1:文献レビューより】

- ✓ うつ病エピソードの既往がある場合、少なくともその50%は再発する
- ✓ 再燃は治療反応が最高レベルに達した後の4カ月間に断薬した場合特にその頻度が高く40~60%に達する
- ✓ 一方、継続療法を受けている患者の再燃率は10~20%である。



- 復職後6ヶ月以内の内服中断は再燃のリスクが非常に高い
- 内服を継続していれば、復職後6ヶ月以内での再燃はほとんどない

【考察1: 文献レビューより】



- 復職後6ヶ月以内の内服中断は再燃のリスクが非常に高い
- 内服を継続していれば復職後6ヶ月以内での再燃はほとんどない

休職期間の積算をリセットする期間としては、
6ヶ月から1年程度の間が妥当

【結果2:実態調査より】

常勤職員数別の企業数

常勤職員数	度数 (人)	(%)
50人未満	8	15.4
50-300人	19	36.5
301-999人	16	30.8
1000人以上	9	17.3
合計	52	100.0

- 回答のあった事業場は常勤職員数10人から5814人までの54事業場
- 解析項目に欠損のない52事業場を対象に解析

【結果2:実態調査より】

再休職時におけるこれまでの休職期間の扱い

	度数 (人)	(%)
合算される	10	19.2
合算されない	12	23.1
復職後の出勤期間による	30	57.7
合計	52	100.0

- 復職後の出勤期間による場合

期間: 平均133.8日

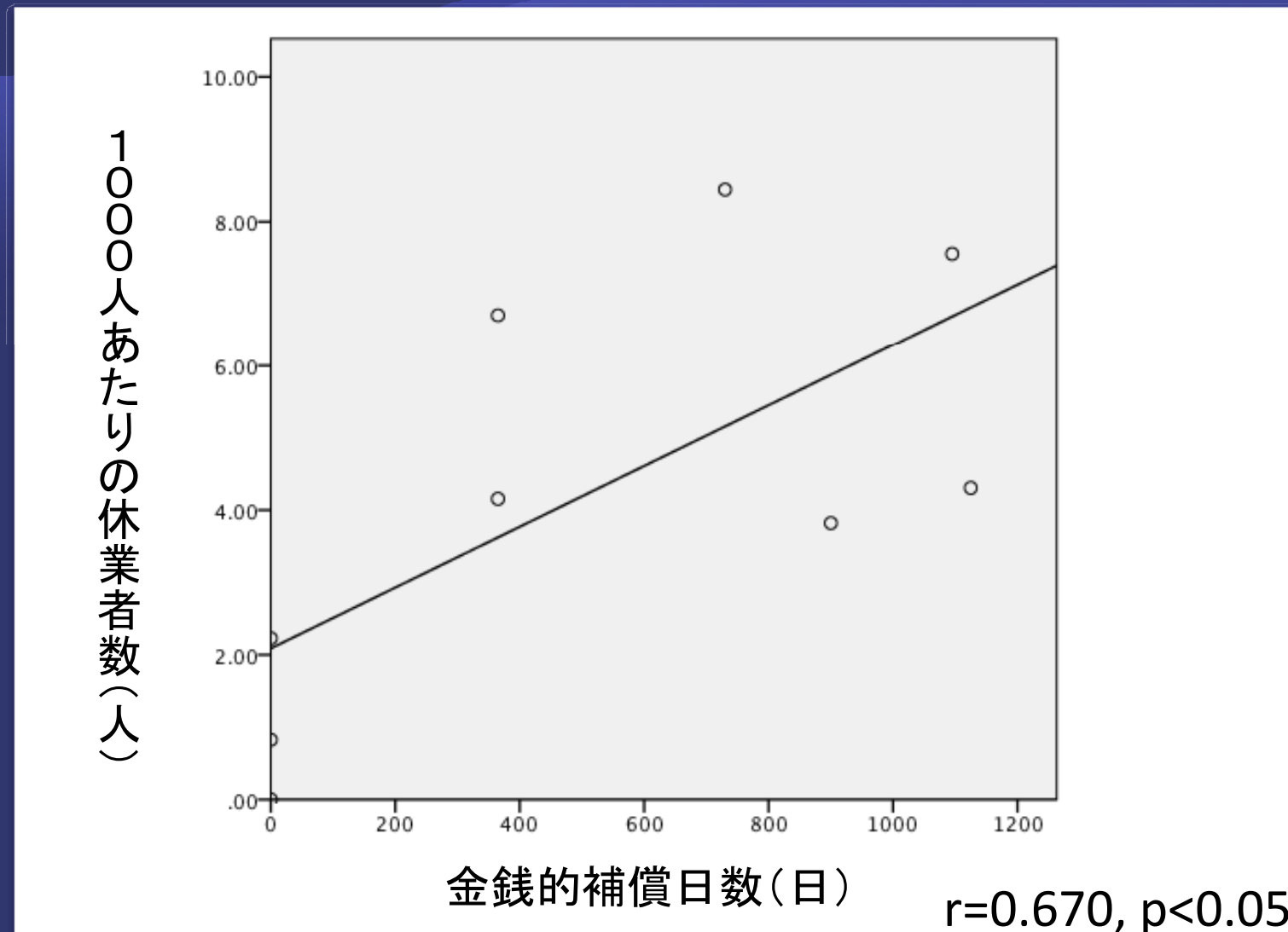
6ヶ月未満: 15事業場

6ヶ月以上1年未満: 14事業場

1年以上: 1事業場

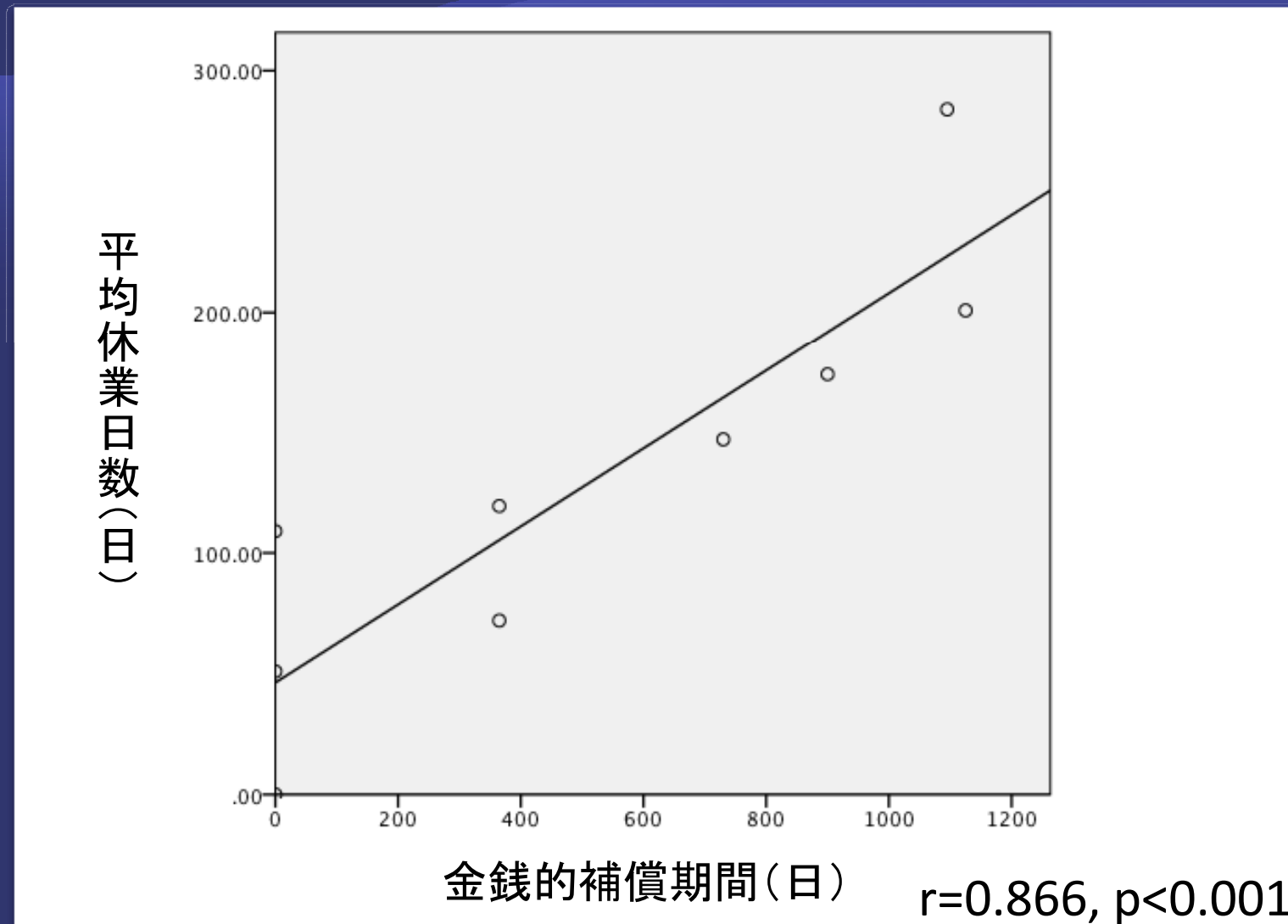
【結果2:実態調査より】

金銭的補償期間と休業者率 (常勤職員数1000人以上の事業場)



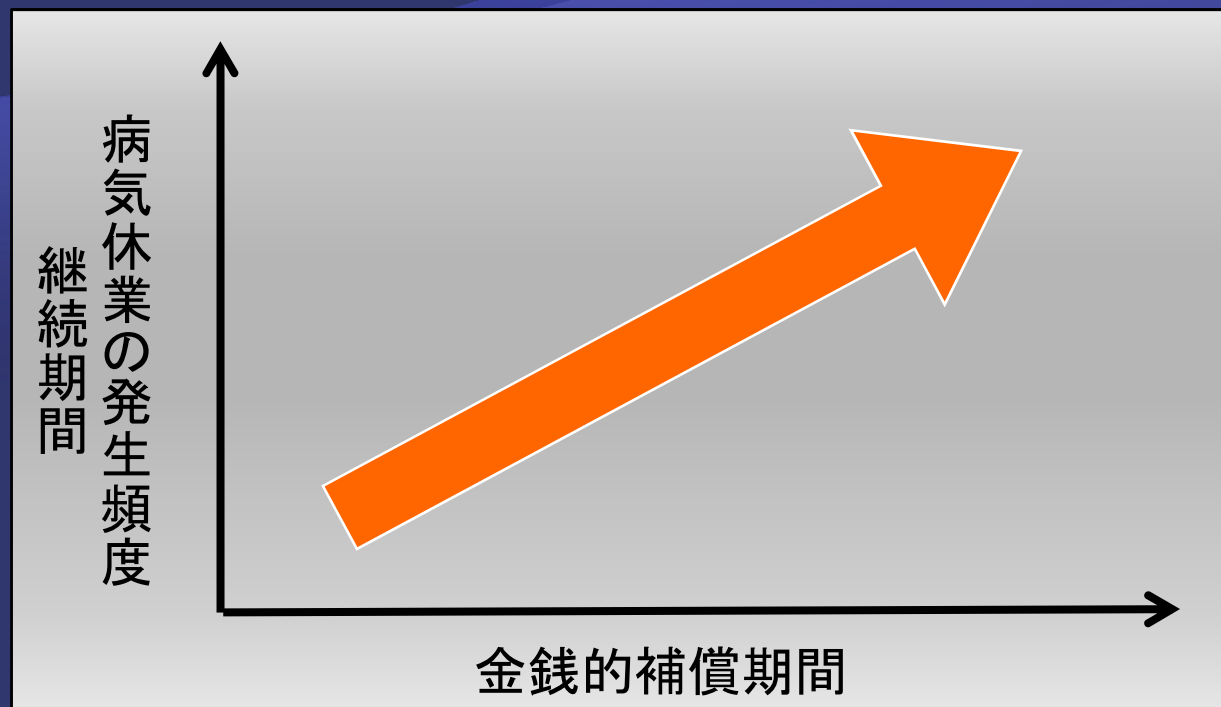
【結果2:実態調査より】

金銭的補償期間と平均休業日数 (常勤職員数1000人以上の事業場)



【考察2:実態調査より】

◆ 金銭的補償と病気休業の発生状況



労働者の休職・復職を規定する要因

- 病状、職務遂行能力
- 経済状況

【考察2:実態調査より】

◆ 妥当な金銭的補償期間について

金銭的補償が不十分

休職の対応が遅れる？
病状、職務遂行能力の改善が
不十分な状態で復職？



金銭的補償が過剰

復職に対する意欲減衰
非休職者のモチベーション低下？

【今後の課題】

- ◆ 調査対象選択のバイアス
茨城県内のデータであり一般化は困難
全国の様々な事業場と比較する必要性
- ◆ 調査対象数の少なさ
今後、調査を継続し、対象数を蓄積する必要性
- ◆ 休業を繰り返すケースやその要因についての
個別調査の必要性

【結論】

- ◆ 精神医学的知見と就業規則との間には解離
- ◆ 休業期間は就業規則から影響を受けている可能性
- ◆ 各企業で就業規則の変更、制定に悩みを抱えている状況において、実践的調査検討のフィードバックが重要