

メンタルヘルス不調者に対する職場復帰支援プログラム「超短時間日々面談」取組の推進			
ガイドラインステップ	キーワード (6つ以内)	・メンタルヘルス ・職場復帰支援 ・日常的職場運営	・ラインによるケア ・事業場内産業保健スタッフ によるケア
ステップ10 作業適性と病後復職を支援する			
改善・取組 みの背景と 課題	<p>【背景と課題】 国内の多くの事業場でメンタルヘルス不調労働者に対する効果的な職場復帰支援プログラムが実践されている¹⁾。某事業場では、同不調労働者に関する情報共有体制の未整備が課題として認められるなど、所期の成果を挙げることが困難な実態にあった。</p> <p>【対応方針】 ◆メンタルヘルス不調労働者の体調等の情報を一元管理する体制の構築 ◆当該労働者が示す精神症状の日々の微細な変化の把握</p> <p>の推進徹底を図るため、対象労働者の全出勤日に、ごく短時間の顔合わせプログラム「超短時間日々面談」を実施することとした。</p>		
改善・取組 みの着眼点	<p>【労働者本位の職場復帰支援の推進】 ◆適切な勤怠管理の遂行 ◆個人特性に配慮した人材育成の徹底 …等によって</p> <p>日常的な職場運営上の諸事項を重視した職場復帰支援取組みの推進を図った。</p> <p>【職場復帰支援情報の一元管理体制の構築】 ◆職場復帰支援関係者が保有する情報を即座に共有する体制の構築 ◆日々の微細な精神症状の変化を把握徹底 …等によって</p> <p>安易な休業措置によって労働者へもたらされ得る不利益発生防止を図った。</p>		
改善・取組 みの概要	<p>第1ステップ : 職場復帰後、労働者は産業保健スタッフから提供される生活リズム確認票(業務・日常生活日誌)に職務行為を含む日常生活動作を記入する。</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>第2ステップ : 労働者は生活リズム確認票を職場上司へ提示して検印を受ける(上司不在時の代理者をあらかじめ在籍職場で選任し、職制が常時機能するよう留意)。</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>第3ステップ : 労働者は産業保健スタッフのもとを訪れ、顔合わせ程度の面接を受け、体調確認完了の検印を受ける。その後、労働者は職場へ戻るか或いは帰宅し、この第1～3ステップを全出勤日で繰り返す。</p>		

<p>写真・図表・イラスト</p>		<p>職場上司は日常的な職場運営の原点に立ち返り、対象労働者の個人特性を十分に踏まえた上で適切な業務支援を実施するとともに、業務内容妥当性の日々確認を着実に実行する。産業保健スタッフは、精神症状の日々の微細な変化の把握に努める。</p> <p>労働者は生活リズム確認票（業務・日常生活日誌）に職務行為を含む日常生活動作を記入し、同時に精神的活力を示す任意の数値（例えば 0～100 点の間の数値）を各動作に付記する。産業保健スタッフは、同数値の相対的変化に着目して管理を行う。</p>	
<p>効果</p>	<p>①労働者本位の職場復帰支援取組みの実現 日常的職場運営情報の一元的共有により大幅な支援強化につなげており、職制の本来機能が自然に発揮され、労働者本位の支援取組の実現が可能となる。</p> <p>②メンタルヘルス不調による休業指標等の著しい改善 取組み前は職場復帰 1 年後の勤務継続率は 60%程度であったのに対し、取組み後は同 100%と著明に高く、新規休業者および再休業者の発生はみられなくなった。</p> <p>③職場復帰支援業務における労働生産性の向上 本手法ではリハビリ出勤が不要である為、本人及び職場の業務効率低下は殆ど発生しない。また、一回面談時間:1 分未満、年間累計面談時間:200～300 分と通常ケアに比して関与時間が著しく短く、職場復帰支援業務の効率化が可能となる。</p>		
<p>この GPS の経験から学ぶことができるポイント</p>	<p>◆労働者自身の思考の改善を図る等の一般的な手法とは全く異なるアプローチではあるが、職場上司による点呼や個人特性に合わせた適切な育成方針の設定等を促すことによっても、メンタルヘルス不調労働者への職場復帰支援は実施可能である。</p> <p>◆関係者が一丸となって支援を徹底することで、個人主義的無関心とも言える状況にさらされている労働者に救いの手を差し伸べることは、十分に可能である。</p>		
<p>参考資料</p>	<p>1) 難波 克行. メンタルヘルス不調者の復職継続率を全社で 85.7%に向上させた復職支援の取組み. 産業衛生学雑誌; 53, (臨時増刊号): 590. 2011</p> <p>2) 厚生労働省. 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(改訂版); 2009年3月.</p>		
<p>投稿者</p>	<p>昇 淳一郎</p>	<p>e-mail</p>	<p>2013年1月11日</p>