

表 1. 職場再適応チェックリスト(全職種共通)

<p>職場復帰時点</p>	<p>〔生活面の確認〕</p> <p>就寝・起床が一定している</p> <p>夜よく睡眠がとれる</p> <p>昼間に強い眠気を感じない</p> <p>自宅でゆったりくつろぐことができる</p> <p>一日あるいは数日間の中で、気分の変動をあまり感じない</p> <p>起床時、前日の疲労をほとんど残していない</p> <p>自分で従来どおりの身だしなみを整えられる</p> <p>食事のリズムが一定である</p> <p>家庭内の役割(家事・育児など)を果たせている</p> <p>通院・服薬が確実である</p> <p>体力・体調にあまり不安がない</p> <p>1日の外出が可能である</p> <p>多少の運動ができる</p> <p>〔仕事に関する事項(見直しを含む)〕</p> <p>安全に通勤できる</p> <p>入社時・退社時の挨拶ができる</p> <p>一日落ち着いて職場にいられる</p> <p>復職・職場再適応に対して前向きな気持ちである</p> <p>休業に至った経緯について、整理して話ができる</p> <p>復職後の自己管理について具体的な話ができる</p> <p>上司からの指示・命令の内容が理解できる</p> <p>周囲からの声かけに受け答えができる</p> <p>会議にオブザーバーとしてなら出席できる</p> <p>簡単な電話対応と伝言ができる</p> <p>簡単な書類を作成できる</p> <p>自分で仕事中気分転換が図れる</p> <p>簡単なメールのやりとりができる</p>
<p>復職 1 か月後</p>	<p>会議に出席し、その内容が理解できる</p> <p>周囲の仕事の状況が理解できる</p> <p>一般的な書類を記述できる</p> <p>上司とのコミュニケーションが普通にとれる</p> <p>他人の目が気にならない</p> <p>通勤の負担が以前と同様である</p> <p>職場の中でおだやかに過ごせる</p>

	<p>小さなトラブル時にも冷静でいられる 仕事の相談を上司・同僚にスムーズにできる 安定した勤務ができる 自宅でリフレッシュができる</p>
復職 3 か月後	<p>会議に出席し、求められたら、意見を述べられる 電話対応がほぼ普通にできる 自分から周囲に話しかけることができる アフター・ファイブの会にも多少顔を出せる 同僚との会話を楽しめる</p>
復職 6 か月後	<p>会議に出席し、積極的に意見を述べられる 周囲のことにも目を配れる トラブルに対して臨機応変に対応できる 復職後の経過を適切に振り返ることができる</p>

表 2. 職場再適応チェックリスト案(技術職)

<p>職場復帰時点</p>	<p>〔仕事に関する事項(見通しを含む)〕 仕様書などを読み, 理解できる 仕事の進捗に対する焦りを覚えない パソコン操作などの仕事に数時間は集中できる</p>
<p>復職 1 か月後</p>	<p>上司・同僚の補助的な業務ができる 不明点などを適切に相談できる 与えられた仕事をタイムマネジメントができる 休み明けでも, 午前中に仕事のリズムを戻せる 現在の自分ができること・できないことを判断できる メールを読み込みと返信を速やかにできる 以前と同様の仕事をするイメージが持てる</p>
<p>復職 3 か月後</p>	<p>仕事の手順や優先度を自分で整理できる 専門書に目を通すことが苦痛でない ひとり作業ができる 月単位の仕事の計画を立てることができる 自分のペースで仕事ができる 対外的な業務にもある程度携われる 自らの作業報告が要領よくできる まとまった文書の作成ができる 多少の残業が苦にならない</p>
<p>復職 6 か月後</p>	<p>新規の仕事に取り組むことができる 外部の講習会や勉強会に参加することができる 新人への助言ができる 顧客との交渉ができる 与えられた業務に対し, 工夫・改善を図れる 外部の会議に参加することができる</p>

表 3. 職場再適応チェックリスト案(営業職)

<p>職場復帰時点</p>	<p>〔仕事に関する事項(見通しを含む)〕 上司・同僚に同行することに極度の緊張はない 業務関連の書類にざっと目を通せる 業務関連の書類をまとめる作業に着手できる</p>
<p>復職 1 か月後</p>	<p>部署内のコミュニケーションがとれる かかってきた電話をとることができる 部署内のスケジュール, 業務の流れが把握できる 単独での交渉等のイメージができる 同僚の仕事ぶりを観察する余裕が持てる メールを読み込みと返信を速やかにできる</p>
<p>復職 3 か月後</p>	<p>社内で他部署とのやりとりができる 電話で社外の人とやりとりができる 上司・同僚と社外に出向き, 仕事ができる 突発的な事柄に対応できる 社内研修に参加し, 修得できる 社外の仕事での気疲れが気にならない まとまった文書の作成ができる 多少の残業が苦にならない</p>
<p>復職 6 か月後</p>	<p>単独で社外に出向き, 仕事ができる 仕事の効率が以前とさほど遜色なくなる 上司・同僚と情報交換ができる 部署全体の方向性を意識して仕事ができる</p>

表 4. 職場再適応チェックリスト案(製造職)

<p>職場復帰時点</p>	<p>〔仕事に関する事項(見通しを含む)〕 安全な行動がとれる 補助作業ができる 現場の打ち合わせに参加できる</p>
<p>復職 1 か月後</p>	<p>現場の打ち合わせに気後れなく参加できる 一日の作業を体力・気力とも余裕を持って終われる ラインの流れが理解できる 仕事の勤がほぼ戻ってきている 外部業者とのやりとりができる</p>
<p>復職 3 か月後</p>	<p>元のライン作業につける 現場の打ち合わせに参加し、意見が述べられる 多少の残業が苦にならない ひとり作業ができる</p>
<p>復職 6 か月後</p>	<p>新人に助言ができる 作業改善に取り組める 複数の作業をこなすことができる 小集団活動で、リーダー、進行役などを果たせる</p>

表 5. 職場再適応チェックリスト案(管理職)

<p>職場復帰時点</p>	<p>〔仕事に関する事項(見通しを含む)〕 無理をしない自制心を持てる 復職後の自分の作業をイメージできる パソコン操作などの仕事に数時間は集中できる</p>
<p>復職 1 か月後</p>	<p>管理職の会議に落ち着いて出席できる 部下の作業の進捗状況が把握できる 部下からの相談に落ち着いて対応できる メールの読み込みと返信を速やかにできる 以前と同様の仕事をするイメージが持てる</p>
<p>復職 3 か月後</p>	<p>複数で社外の人と会食(接待)できる 日帰りの社内出張ができる 積極的に部下に対して声かけをできる 部下の作業の進捗状況が把握できる 他部署との業務の調整に対応できる まとまった文書の作成ができる</p>
<p>復職 6 か月後</p>	<p>部下に的確な指示を与えることができる 煩雑な仕事の調整ができる 他部署との調整が積極的にできる ひとりで社外の人と会食(接待)できる 出張ができる 3 か月先の自分のイメージを描ける</p>

表 6. 職場再適応チェックリスト(全職種共通)		本人	上司
職場復帰時点	〔生活面の確認〕		
	就寝・起床・食事のリズムが一定している	○	
	夜よく睡眠がとれる	○	
	自宅でゆったりくつろぐことができる	○	
	一日あるいは数日間の中で、気分の変動をあまり感じない	○	
	起床時、前日の疲労をほとんど残していない	○	
	自分で従来どおりの身だしなみを整えられる	○	
	家庭内の役割(家事・育児など)を果たしている	○	
	通院・服薬が確実である	○	
	1日の外出が可能である	○	
	好きなことが楽しめる	○	
	〔仕事に関する事項(見通しを含む)〕		
	安全に通勤できる	○	
	入社時・退社時の挨拶ができる	○	○
	工作中、自分で気分転換ができる	○	○
	復職・職場再適応に対して前向きな気持ちである	○	○
	休業に至った経緯について、整理して話ができる	○	○
	復職後の自己管理について具体的な話ができる	○	○
	上司からの指示・命令の内容が理解できる	○	○
	周囲からの声かけに受け答えができる	○	○
	困ったときに上司等に相談できる	○	
	会議にオブザーバーとしてなら出席できる	○	
	簡単な電話応対と伝言ができる	○	
簡単な書類の作成・メールのやりとりができる	○		
無理をしない(焦らない)自制心を持てる	○		
復職1か月後	通勤の負担感が以前と同様である	○	
	職場の中でおだやかに過ごせる	○	○
	安定した勤務ができる	○	○
	一般的な書類を記述できる	○	○
	上司・同僚とのコミュニケーションが普通にとれる	○	○
	会議に出席し、その内容が理解できる	○	○
	周囲の仕事の状況が理解できる	○	○
	小さなトラブル時にも冷静でいられる	○	○
	現在の自分ができること・できないことを判断できる	○	○
	同僚の仕事ぶりを観察する余裕が持てる	○	

	その時点でできないことを断ることができる	○	
	自宅でリフレッシュができる	○	
復職 3 か月後	会議で、求められたら、意見を述べられる	○	○
	電話対応がほぼ普通にできる	○	○
	自分から周囲に話しかけることができる	○	○
	同僚との会話を楽しめる(※)	△	△
	アフター・ファイブの会にも多少顔を出せる(※)	△	△
復職 6 か月後	会議で、積極的に意見を述べられる	○	○
	周囲のことにも目を配れる	○	○
	トラブルに対して臨機応変に対応できる	○	○
	復職後の経過を適切に振り返ることができる	○	○

※はオプション項目

表 7. 職場再適応チェックリスト(技術職)		本人	上司
職場復帰時点	〔仕事に関する事項(見通しを含む)〕		
	仕様書などを読み, 理解できる	○	
	パソコン操作などの仕事に数時間は集中できる	○	
	仕事の進捗に対する焦りを覚えない	○	○
復職 1 か月後	上司・同僚の補助的な業務ができる	○	○
	不明点などを適切に相談できる	○	○
	与えられた仕事に関して時間管理ができる	○	○
	休み明けでも, 午前中に仕事のリズムを戻せる	○	
	メールの読み込みと返信を速やかにできる	○	
	以前と同様の仕事をするイメージが持てる	○	
復職 3 か月後	仕事の手順や優先度を自分で整理できる	○	○
	ひとり作業ができる	○	○
	月単位の仕事の計画を立てることができる	○	○
	対外的な業務にもある程度携われる	○	○
	自らの作業報告が要領よくできる	○	○
	まとまった文書の作成ができる	○	○
	専門書に目を通すことが苦痛でない	○	
	自分のペースで仕事ができる	○	
多少の残業が苦にならない	○		
復職 6 か月後	新規の仕事に取り組むことができる	○	○
	外部の講習会や勉強会に参加することができる	○	○
	新人への助言ができる	○	○
	顧客との交渉ができる	○	○
	与えられた業務に対し, 工夫・改善を図れる	○	○
	外部の会議に参加することができる	○	○

表 8. 職場再適応チェックリスト(営業職)		本人	上司
職場復帰時点	〔仕事に関する事項(見直しを含む)〕		
	上司・同僚に同行することに極度の緊張はない	○	○
	業務関連の書類にざっと目を通せる	○	
	業務関連の書類をまとめる作業に着手できる	○	○
復職 1 か月後	部署内のコミュニケーションがとれる	○	○
	社外からの電話をとることができる	○	○
	部署内のスケジュール, 業務の流れが把握できる	○	○
	単独での交渉等のイメージができる	○	
	メールの読み込みと返信を速やかにできる	○	
復職 3 か月後	社内で他部署とのやりとりができる	○	○
	電話で社外の人とやりとりができる	○	○
	上司・同僚と社外に出向き, 仕事ができる	○	○
	突発的な事柄(軽いトラブル)に対応できる	○	○
	社内研修に参加し, 修得できる	○	○
	まとまった文書の作成ができる	○	○
	社外の仕事での気疲れが気にならない	○	
	多少の残業が苦にならない	○	
復職 6 か月後	単独で社外に出向き, 仕事ができる	○	○
	仕事の効率が以前とさほど遜色なくなる	○	○
	上司・同僚と情報交換ができる	○	○
	部署全体の方向性を意識して仕事ができる	○	○

表 9. 職場再適応チェックリスト(製造職)		本人	上司
職場復帰時点	[仕事に関する事項(見通しを含む)]		
	安全な行動がとれる	○	○
	補助作業ができる	○	○
	現場の打ち合わせに参加できる	○	○
復職 1 か月後	現場の打ち合わせに気後れなく参加できる	○	
	一日の作業を体力・気力とも余裕を持って終われる	○	
	ラインの流れが理解できる	○	○
	仕事の勤がほぼ戻ってきている	○	○
	外部業者とのやりとりができる	○	○
復職 3 か月後	元のライン作業につける	○	○
	現場の打ち合わせに参加し、意見が述べられる	○	○
	ひとり作業ができる	○	○
	多少の残業が苦にならない	○	○
復職 6 か月後	新人に助言ができる	○	○
	作業改善に取り組める	○	○
	複数の作業をこなすことができる	○	○
	小集団活動で、リーダー、進行役などを果たせる	○	○

表 10. 職場再適応チェックリスト(管理職)		本人	上司
職場復帰時点	[仕事に関する事項(見通しを含む)]		
	パソコン操作などの仕事に数時間は集中できる	○	
	復職後の自分の作業をイメージできる	○	○
復職 1 か月後	管理職の会議に落ち着いて出席できる	○	○
	部下の作業の進捗状況が把握できる	○	○
	部下からの相談に落ち着いて対応できる	○	○
	メールの読み込みと返信を速やかにできる	○	○
	以前と同様の仕事をするイメージが持てる	○	○
復職 3 か月後	複数で社外の人と会食(接待)できる	○	○
	日帰りの社内出張ができる	○	○
	積極的に部下に対して声かけをできる	○	○
	部下の作業の進捗状況が把握できる	○	○
	他部署との業務の調整に対応できる	○	○
	まとまった文書の作成ができる	○	○
	3 か月先の自分のイメージを描ける	○	○
復職 6 か月後	部下に的確な指示を与えることができる	○	○
	煩雑な仕事の調整ができる	○	○
	他部署との調整が積極的にできる	○	○
	ひとりで社外の人と会食(接待)できる	○	○
	宿泊を伴う出張ができる	○	○

平成 21 年度厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）
研究課題名：メンタルヘルス不調者の効果的な職場復帰に関する調査研究
分担研究報告書

医療機関における対策調査研究

分担研究者 田中 克俊 北里大学大学院医療系研究科産業精神保健学准教授
研究協力者 太田 寛 北里大学医学部衛生学公衆衛生学助教
和田 耕治 北里大学大学院衛生学公衆衛生学講師

研究要旨

関東に存在する病院を対象に、メンタルヘルスで休業している労働者に対する職場復帰支援のプログラムについての調査を実施した。対象は、日本医療機能評価機構による認定病院とした。送付先は、東京（185 病院）、神奈川（105 病院）、千葉（55 病院）、埼玉（103 病院）、群馬（46 病院）、茨城（34 病院）の合計 534 病院を対象とした。平成 22 年 03 月 01 日現在、111 病院（回答率 20.7%）から回答があった。

添付の質問票を送付して、メンタルヘルスで休業している職員に対する職場復帰支援のプログラムの有無、休業した職員の人数、産業医の配置の有無、などについて記入して返送を依頼した。

回答のあった病院は、常勤職員数が 100 人以上の病院が 93.6%であった。1 病院を除く、すべての病院で産業医の選任は行われていた。

病院規模に関わらず精神疾患による休職者は比較的高い割合で認められ、常勤職員 1000 人あたりの休職者数は年間およそ 4-50 人/1,000 人、平均 10 人/1000 人と一般事業所より高い傾向であった。一方で、精神疾患による休職者がいないと回答した病院も 33.9%あった。精神疾患による休職から職場復帰した割合は、休職者のほぼ半数程度の平均 4 人/1000 人であった。

メンタルヘルス不調者の職場復帰支援に対して、何らかの仕組みがある病院は 94（86.2%）であった。一方で、規模が大きい病院でも整備されているとは限らなかった。また、病院に特徴的なこととして、復帰後に本人が対応する患者の安全を守る必要があると考えるが、それに対する対応策を持っている病院は 10 病院と 10%に満たなかった。また、職場復帰支援を進めていく上で必要な情報及び仕組みについては、職場復帰前に上

司と復帰後のことについて本人と話し合う体制、復職後のフォローアップの体制、職場復帰ルールの明確化、復職後に必要な就業上の配慮の内容と期間、などがあげられた。

自由記入欄からはメンタルヘルスによる休業に対する復職支援については、各病院が試行錯誤の状況で対応している様子がうかがえる。今後これらのニーズに対する具体的な取り組みについて検討する必要がある。

A. 研究目的

職場復帰支援に関する手引きとして、平成 16 年 10 月に厚生労働省より「こころ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」が発表され、平成 21 年 3 月には、その改訂が行われた。本手引きの目的は、事業者が職場復帰支援を行うことを促進し、そのために必要な独自の職場復帰支援プログラムの策定をサポートすることにある。さらに職場復帰に関する事項は、本来は就業規則や健康管理規定などで明確にそのルールが定められているべきであるが、現状ではどうなっているのか、これまで全国的な調査は少ない。特に病院を対象にした調査はほとんど行われていない。

また、精神疾患が業務遂行能力にあたる影響の評価に確立された方法があるわけではなく、診断書に示された病名だけでは回復の予測がはっきりしないことも多いため、職場復帰支援には多くの困難を伴うことが少なくない。精神疾患によって休業した職員の職場復帰支援に対して、どのような情報や仕組みが必要なかを把握することは、今後の対策を考えて行く上で重要な資料となりうる。

さらに、病院の場合は専門職の集団であり、労働集約型の業態であることから、代替の人員を充てるのが困難な場合も多い。復帰後の患者の安全や医療の質など、個別に考慮しなければならないものも多い。

これまで病院を対象とした、このような調査はほとんど行われていない。本調査は、病院を対象として、職場復帰に関する状況と、職場復帰支援におけるニーズを把握することを目的に実施された。

B. 研究方法

送付先は、関東に存在する日本医療機能評価機構による認定病院とした。認定機構のホームページより、認定病院のリストを作り、質問票を送付した。東京（185 病院）、神奈川（105 病院）、千葉（55 病院）、埼玉（103 病院）、群馬（46 病院）、茨城（34 病院）の合計 534 病院を対象とした。111 病院（回答率 20.7%）から回答があった。

一般事業所との比較には、以下の研究結果を用いた。平成 20 年度厚生労働科学研究費補助金（こころの健康科学研究事業）「リワークプログラムを中心とするうつ病の早期発見から職場復帰に至る包括的治療に関する研究」分担研究報告書「職場復帰支援に関する職域のニーズ調査研究」

1. 調査内容

調査項目には下記の内容を含めた。

- 1) アンケート回答者の職種（①事務部門 ②医師 ③看護師 ④その他）
- 2) 病院の常勤雇用者の人数（医師、看護師、その他の医療職、事務部門、その他）
- 3) 職場復帰支援を進めていく上で、実際に実施している仕組みについて（7つの選択肢より3つを選択）
- 4) 職場復帰支援を進めていく上で必要と思われる仕組みについて（7つの選択肢より優先度が高いと思われる3つを選択）
- 5) 半年間の精神疾患による休業者数とその職種内容（①医師 ②看護師 ③その他）
- 6) 半年間の精神疾患による休業後の職場復帰者数とその職種内容（①医師 ②

看護師 ③その他)

- 7) 産業医の選任の有無
- 8) 産業医の役職 (①医長 ②部長 ③院長 ④役職無し ⑤その他)
- 9) 職場復帰支援に関わる自由記述
- 10) 自院で行っている職場復帰支援のプログラムの良い事例についての自由記述

2. 解析

項目毎の頻度及び病院規模毎のクロス集計を行った。

C. 結果

アンケートを送付した合計 534 病院のうち、111 病院 (回答率 20.7%) から回答があった。記入不備のある 2 病院を除外して 109 病院について分析した。

1. アンケート回答者の職種

事務部門 108 名 (99.9%) であった。基本的に、人事担当者に回答を依頼したため、このような結果となった。

2. 病院の規模 (常勤職員数)

職員数 100 人未満の病院: 7 (6.4%)、以下 100~199 人: 28 (25.7%)、200~499 人: 44 (40.4%)、500~999 人: 25 (22.9%)、1000 人以上: 5 (4.6%) であった。

3. 精神疾患で休業した職員の職場復帰支援を進めていく上で、「実際に実施している」仕組みやプログラム

病院規模別の結果を表 2 に示す。さらに、その内容の分布を表 3 に示す。メンタルヘルス不調者の職場復帰支援に対して、何らかの仕組みがある病院は 94 (86.2%) であつ

た。一方で、規模が大きい病院でも整備されているとは限らなかった。

復帰前に産業医の面談がある病院も 32 病院 (29.3%) と医学的に妥当な判断をされていない可能性も示唆された。

4. 精神疾患で休業した労働者のための職場復帰支援に「必要と考える」仕組みやプログラム

項目ごとに、選択した病院数を表 4 に示す。選択数の多い順に、項目 2 「職場復帰前に上司が復帰後のことについて本人と話し合う体制がある」、項目 6 「復職後にフォローアップする体制がある」、項目 4 「産業医による復職前の面談がある」であった。さらに、必要と考える仕組みやプログラムが、実際にあると回答している割合を表 5 に示す。必要と考えている仕組みについては、ほぼ半数程度の病院がすでに導入していた。回答からは、必要としていても必ずしも導入できていない状況が示唆される。

5. 1 年間の精神疾患による休業者数

病院規模別の結果を表 6 に示す。1 病院あたりの 1 年間の休業者数の平均 (95%信頼区間) は 4.06 (3.00 - 5.11) 人だった。~99 人の病院の職員数代表値を 50 人として職員 1000 人当たりの平均件数を推測すると 5.6 人/千人であった。以下同様に 100~199 人の病院の代表値を 150 人として計算すると 4.8 人/千人、200~499 人の病院の代表値を 300 人とする 10 人/千人、500~999 人の病院の代表値を 750 人とする 11 人/千人、1000 人~の病院の代表値を 1250 人と仮定して計算すると 13 人/千人の

割合で、精神疾患によって休業した職員が休職していると推測された。

6. 1年間の精神疾患による休業後の職場復帰者数

病院規模別の結果を表6に示す。1病院あたりの1年間の職場復帰者数の平均（95%信頼区間）は1.65（1.17 - 2.13）人だった。～99人の病院の職員数代表値を50人として職員1000人当たりの平均件数を推測すると5.7人/千人であった。以下同様に100～199人の病院の代表値を150人として計算すると3.3人/千人、200～499人の病院の代表値を300人とすると4.4人/千人、500～999人の病院の代表値を750人とすると4.1人/千人、1000人～の病院の代表値を1250人と仮定して計算すると4.8人/千人の割合で、精神疾患によって休業した職員が復職していると推測された。

7. 職場復帰支援を進めていく上で必要と思われる情報や仕組みについて

病院規模別の結果を表7に示す。病院の規模に関わりなく、職場復帰支援を進めていく上で必要な情報及び仕組みについては、「復職後に必要な就業上の配慮の内容と期間」、「事業者が職場復帰可否の判断を行うための基準」、「主治医とスムーズな情報交換を行うための仕組み」、「就労能力についての適切な評価方法」があげられた。

8. 職場復帰支援に関わる自由記述について

表7に示す。

D. 考察

調査への回答率は低かったものの、これまで調査対象となることが少なかった病院を対象とした結果が得られた。調査の結果、病院規模に関わらず精神疾患による休職者は比較的高い割合で認められ、一般事業所と比較しても高い割合であった。

事業所の規模としては、一般事業所に比較して、小規模であった。また、患者の安全という面からは、病院には一般事業所とは異なる対策が必要となる。病院は労働集約度の高い事業であることから、メンタルヘルス不調者に対する職場復帰支援のプログラムは喫緊の課題であることが示唆された。職場復帰支援に関する何らかのプログラムが整備されている病院は86.2%と高かったが、自由記述の内容からは、試行錯誤の状況で取り組んでいる状況が推測される。メンタルヘルスの専門家をかかえる業種としては、他業種の支援のためにも効果的なプログラムの整備が必要である。自由記述の内容からは、対策の必要性を認識して、重要課題と捉えている姿勢が十分感じられたことから、今後は、いかに職場復帰支援のサポートを行うかを検討することが重要と考えられる。職場復帰支援を進めていく上で必要な情報及び仕組みに関する質問で、多くの病院から寄せられた、復職後に必要な就業上の配慮の内容と期間、事業者が職場復帰可否の判断を行うための基準、主治医とスムーズな情報交換を行うための仕組み、就労能力についての適切な評価方法などのニーズに対しては、今後具体的な情報や仕組みを提示する必要がある。

また、復職者は休職者のほぼ半数程度に留まり、復職せずに退職していると考えられる。医療職は資格保持者の集団であり、傾向として流動性は高いと考えられる。よって、復職せずに退職して、他の病院で働くことを選択する傾向があると考えられる。自由記述からは、他院で休職したことを伏せたまま、就職して、短期間のうちに休職になった例も記入されており、1つの病院内での対策では不十分となる可能性が高いことが推測される。

また、多くの病院が職場復帰リハビリテーションプログラムに対する期待を寄せており、これらの利用促進についても今後の検討が必要である。

E. 結論

機能評価機構認定病院であっても、メンタルヘルス不調者に対する職場復帰支援の取り組みはまだ不十分な状況であることが示された。職場復帰支援を進めていく上で必要なニーズとしては、情報及び仕組みに復職後に必要な就業上の配慮の内容と期間、事業者が職場復帰可否の判断を行うための基準、主治医とスムーズな情報交換を行うための仕組み、就労能力についての適切な評価方法の他、今後これらのニーズに対する具体的な取り組みについて検討する必要がある。

F. 健康危機情報

該当せず。

G. 研究発表

該当なし。

H. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得

該当なし。

2. 実用新案登録

該当なし。

3. その他

該当なし。

I. 引用文献

- 1) 厚生労働省「こころ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」（平成16年10月、平成21年3月改訂）
- 2) メンタルヘルスと職場復帰支援ガイドブック。東京：中山書店；2005。

表 1 病院の規模（常勤雇用者別）

雇用者数	病院数	%
-99 人	7	6.4
100-199 人	28	25.7
200-499 人	44	40.4
500-999 人	25	22.9
1000 人-	5	4.6
合計	109	100.0

表 2 職場復帰支援の仕組みの有無

雇用者数	職場復帰支援の仕組み	
	有 (%)	無 (%)
-99 人	2(28.6)	5(71.4)
100-199 人	24(85.7)	4(14.3)
200-499 人	40(90.1)	4(9.9)
500-999 人	23(92.0)	2(8.0)
1000 人-	5(100)	0(0.0)
合計	94(86.2)	15(13.8)

表 3 実際にやっている職場復帰支援の仕組みの内訳

項目	病院数	%
主治医とスムーズな情報交換を行うための仕組みがある	23	21.1
職場復帰前に上司が復帰後のことについて本人と話し合う体制がある	87	79.8
産業医による復職前の面談がある	32	30.1
職場復帰決定のルールが明確化されている	47	43.1
時間短縮勤務制度がある	41	37.6
復職後にフォローアップする体制がある	63	57.8
復帰後の復職者を支援して、医療機関を受診した患者の安全を守るための体制がある	11	10.1

表4 「必要とされる職場復帰支援の仕組み」の選択の内訳（病院数）と全病院に対する割合

	1 番目	2 番目	3 番目	合計 (%)
主治医とスムーズな情報交換を行うための仕組みがある	20	11	5	36 (33.0)
職場復帰前に上司が復帰後のことについて本人と話し合う体制がある	32	21	18	71 (65.1)
産業医による復職前の面談がある	5	13	13	31 (28.4)
職場復帰決定のルールが明確化されている	20	20	15	55 (50.5)
時間短縮勤務制度がある	8	11	17	36 (33.0)
復職後にフォローアップする体制がある	15	27	23	65 (59.6)
復帰後の復職者を支援して、医療機関を受診した患者の安全を守るための体制がある	6	1	8	15 (13.8)

表5 必要とされる職場復帰支援の仕組み上位3項目について（表4参照）実際に導入していると選択した病院数

	1 番目に選択			2 番目に選択			3 番目に選択		
	有	無	有の割合	有	無	有の割合	有	無	有の割合
職場復帰前に上司が復帰後のことについて本人と話し合う体制がある	29	3	90.6	17	4	81.0	15	3	83.3
復職後にフォローアップする体制がある	10	5	66.7	21	6	77.8	14	9	60.9
職場復帰決定のルールが明確化されている	13	7	65.0	10	10	50.0	6	9	40.0