

事業場における
うつ病従業員への対応事例集

(「福井県内の事業場におけるうつ病従業員発生時の
支援ニーズに関する調査研究」研究成果物2)

平成23年3月

労働者健康福祉機構
福井産業保健推進センター

本冊子は、産業保健調査研究「福井県内の事業場におけるうつ病従業員発生時の支援ニーズに関する調査研究」による研究成果として発行するものです。この冊子内の事例は、実際の相談事例をもとにしていますが、個人や事業場が特定されないよう、事例の主旨を歪めない範囲で一部改変しています。予めご了承ください。

この冊子内の事例の対応を参考に、個々のメンタルヘルス問題への対応を行うことができますが、内容に関して運用した結果の影響については責任を負いかねます。各事業場の状況や個々の事例に合わせて活用していただきますようお願いいたします。

目次

事例 1	うつ病従業員発生時の初期対応事例	・・・・・・・・	1 頁
事例 2	主治医との連携が効果的であった事例	・・・・・・・・	4 頁
事例 3	家族の協力を得たことで復職が成功した事例	・・・・・・・・	7 頁
事例 4	外部リワーク支援機関の利用が効果的であった事例	・・・・・・・・	10 頁
事例 5	再休職の判断に関する事例	・・・・・・・・	13 頁
事例 6	復職後の対応やフォローが効果的であった事例	・・・・・・・・	16 頁
事例 7	うつ病以外の問題（発達障害疑い）事例	・・・・・・・・	18 頁

研究担当者

主任研究者

福井産業保健推進センター 相談員 松原 六郎

共同研究者

福井産業保健推進センター 相談員 五十川 早苗

キャノンファインテック株式会社

総務本部福井総務課健康管理室 看護師 齊藤 忍

研究分担者

福井産業保健推進センター 相談員 中村 まゆみ

福井産業保健推進センター 相談員 松原 享子

事例1

うつ病従業員発生時の初期対応事例

事業場の概要	
業 種	医療介護関連事業
従 業 員 数	150人
産 業 医	産業医(内科医)。
安全衛生委員会	月1回開催。腰痛や感染症対策などが中心で、メンタルの実績はなし。
事業場内担当者	看護部長

支援対象労働者の概要			
性 別	女	年 齢	20歳代
家 族	未婚。両親と同居		
診 断 名	うつ病		

具体的な支援内容とその効果	
初回時の本人の状態像	<ul style="list-style-type: none"> ・経験3年目の看護師。真面目で患者の話もよく聞いてくれると評判は良い。仕事は丁寧だが要領が悪く時間がかかることがある。病棟の中では一番若手であるため、先輩看護師に下請けの業務を頼まれることも多く、カルテ記載なども時間がかかるため、残業になることも多かった。 ・あるときクレマー的の患者家族に、対応について強く叱責され、おろおろしてしまうことがあった。その時は病棟主任が間に入っておさまったが、本人はその日涙が止まらない状態であった。翌日は普通に出勤して業務をこなしていたが、前日クレームをつけた患者の部屋には入ることができなかった。 ・数日後、本人が夜勤の際、患者の急変があり、他の夜勤者とともに対応したが、患者は治療の甲斐なく亡くなった。その患者は本人の担当患者であったため、夜勤業務後、残ってカルテのまとめや整理を行い帰宅した。 ・翌日は日勤であったが、当日になって体調不良のため休むとの連絡があった。翌日は日勤で朝から勤務していたが、表情は冴えず、ぼんやりしていることが多かった。その日は変薬が多く、病棟内もバタバタしており、そんな中で本人が与薬ミスを犯してしまい、看護師長から注意を受けた。本人は注意を受けながら涙が止まらず、「私は看護師に向いていない。もう患者さんの病室に行くのも怖い。気持ちが沈んで仕事ができない。迷惑をかけて申し訳ない。自分はダメな人間。仕事は辞めたい」と話した。看護師長は話を聞いて、このまま勤務はできないと判断し、その日は帰宅させることにし、状況を看護部長に報告した。
対応の困難点	<ul style="list-style-type: none"> ・職場は医療機関であるが、精神科ではなく、職員のうつ病にも対応したことがないため、具体的にどのように対応したら良いかわからない。

	<ul style="list-style-type: none"> ・本人に対して今後どのような配慮が必要か、休ませるべきかどうか、本人は辞めたいと言っているが、辞めさせて良いものか、判断に迷う。
<p>支援の具体的な内容</p>	<p>主に担当者の本人に対する対応への助言を中心に支援。以下のような助言を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・まずは本人の話を聞き、状態を把握する。話を聞く役割は本人が話しやすいと思われる人が良く、聞く人はただ聞き役に徹する。 ・話を十分聞いた上で、心配だから専門医療機関にかかった方が良いと勧める。不眠などがあるのであればそれを改善することがまず必要と、身体的な治療から勧めると良い。 ・仕事を辞めるかどうかについては、治療をして良くなってから決めれば良く、今すぐ決めない方が良くと決定を先延ばしにする。本人の判断力は低下している可能性があるため、重要な決定はさせない。 ・休職させるかどうかについては、まずは主治医の判断を仰ぐ。必要なら本人の了解を得た上で主治医に連絡をとり、病状確認や今後の見通しなどについて情報提供依頼を行う。
<p>支援後の経過</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・病棟の看護師長が本人の自宅を訪問して話を聞いた。本人によると、「クレーム事件以来、職場に行くのが怖いと感じるようになった。担当患者が亡くなった時も、自分のケアが間違っていたのではないかと、本当は急変までに気付くべき変化があったのではないかと考えたら、自分のやっている仕事が怖くなり、自信が持てなくなった。それ以前から交際している男性との関係のことで悩んでおり、時々眠れないことがあった。毎日朝起きるのがつらく、仕事も残業になってしまうことが多く、いつも疲れていた。自分は看護師に向いていないと思うようになったが、他に自分に向いている仕事があるとも思えず、仕事に行くのがつらかった。このままでは迷惑ばかりかけることになるので、辞めようと思う。」と話した。 ・話を聞いた看護師長は、一通り話を聞いた後、眠れないことが一番問題なのでまずは病院を受診した方が良く、失敗は誰にでもあるものだし、与薬ミスについても患者さんが飲む前に気づいて大事には至らなかったのだから、今後気をつければ良い、それよりそういったミスが起こるほど疲れていたということだから、きちんと休養がとれるように相談してみて欲しいと伝えた。帰り際、本人の母親にもできれば受診に付き添って欲しい旨を伝えた。 ・翌日、本人は母親に付き添われて精神科クリニックを受診し、うつ病の診断で、投薬と休養の指示を受けた。本人は主治医にも仕事を辞めたいと話したとのことだが、主治医も今は重要な決断をしない方が良くと言い、休職の診断書が出された。 ・職場としても休職が適当と判断し、休職開始となった。現在休職して約3カ月だが、不眠はかなり改善し、気分の落ち込みも良くなってきているという。 ・職場としては、今回の事例を通して、メンタルヘルス問題についての対策が必要とのことで、労働安全委員会で話題に上るようになった。まずは管理職向けのメンタルヘルス研修を行いたいと考えている。

効果的であったと思われる支援のポイント	<ul style="list-style-type: none">・状況を把握している看護師長が十分に話を聞き、受診を勧めたことで、早い段階で受診に結びつけることができた。・本人が辞めたいと言っても、重要な決断を先延ばしにさせることで、判断力が低下した状態での離職を防ぐことができた。・事例を通して、メンタルヘルス問題に対する独自の対応方法を学び、管理職のメンタルヘルス対策への関心が高まった。
---------------------	--

* 事例のプライバシー保護の観点から情報を一部加工しています。

事例2

主治医との連携が効果的であった事例

事業場の概要	
業種	小売業
従業員数	1000人以上
産業医	嘱託産業医(内科医)。健康診断時のみ活用。職場巡回なし。
安全衛生委員会	月1回開催
事業場内担当者	人事労務担当者

支援対象労働者の概要			
性別	男	年齢	40歳代
家族	妻と子ども2人		
診断名	適応障害		

具体的な支援内容とその効果	
初回時の本人の状態像	<p>店長職になり2年目を迎えるころから、遅刻・欠勤が増える。周囲から見ても顔色が悪く、自ら心療内科を受診、適応障害と診断される。主治医の意見書により休みを週1回から週2回に増やし、残業なしの8時間勤務で、2ヶ月ほど様子を見ていたが、状況は好転せず。店長職であるため、業務上の不都合や他の従業員からの不満が出てくるようになっていた。</p>
対応の困難点	<p>会社としては、勤務制限を行いながら店長職を続けることは難しいのではないかと考えがあり、休職して病状を改善してほしいと考えているが、その場合本人が休職に同意しなかったり、主治医の意見と会社の意見が異なったりした場合どうしたら良いのか、休職となった場合、長期間店長不在というわけにはいかず、一旦店長職から降りてもらおうなどの判断が必要だが、どういった配慮が必要なのかなどの点で、担当者に戸惑いがあった。</p>
支援の具体的な内容	<p>主に担当者の本人に対する対応への助言を中心に支援。以下のような助言を行った。支援のための面談は3回行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本人と担当者を含めた面談を設定し、本人の現状と希望について聴取する。 ・発病に至る原因やきっかけ要因の振り返りを行い、それらの要因の改善の方法について検討する。 ・本人の同意のもと、担当者が主治医と直接面談を行い、本人の希望と会社としての判断を伝えた上で、休職・復職や勤務制限等に対する主治医の意見を聴取する。 ・以上を踏まえて、会社側で協議し、業務変更などを含めた配置替えや勤務制限等について判断する。

支援後の経過

- 本人と人事労務担当者、および本人の上司にあたるエリアマネージャーとの3者面談を実施した。本人はできれば休職したくはないが、現状では体調がなかなか回復していかないことも分かってきたので、主治医が休職した方が良いというなら、短期間の休職を考えようと思うと話す。
- 店長としての業務内容が多岐にわたり負担が大きいこと、パート従業員の管理が難しく、正社員とパート従業員の間関係調整等にストレスを感じるが多かったことなどが明らかになった。また主治医からは残業なしの8時間勤務との意見書が出ているが、店長職という立場上、それらの勤務制限を管理する者がおらず、結果的に制限がうまく守られていなかったことも明らかになった。
- 本人が担当者と主治医との面談に同意したため、担当者が主治医と面談を行った。主治医は、病状としてはそれほど重い状態ではないため、休日を増やし、勤務制限8時間とすることで改善を見込んでいたが、実際には体調も改善しておらず、業務を継続しながらの治療は難しいと判断。次回の本人受診時に1ヶ月の休職が必要との診断書が出され、本人も了解したため、1ヶ月の休職となった。
- 休職が決定したことで店長が不在となり、会社としては職場管理上困るため、一旦副店長を店長代理とした。休職中にも担当者が本人と面談を行い、治療経過と今後のことについて話を聞く。休職から3週間ほど経ったところでだいぶ顔色は良くなっており、体調もかなり改善したとのことであったが、新たなストレス(長男の不登校)が発生。そのため一旦改善した睡眠状態や抑うつ気分が悪化した。担当者は本人に対し、主治医と相談するよう促した。本人は主治医と相談して、さらに1ヶ月の休職の診断書を提出し、休職延長となった。
- 本人の長男の不登校の問題は、学校からの早期の働きかけで比較的短期間で再登校するようになり、本人のストレスは軽減。その後の担当者との面談(休職6週間後)では、復職への意欲が聞かれた。本人は、管理職としての復職を希望した。
- 担当者は再度主治医との面談を行い、本人の状態の確認と復職への助言を求めた。主治医からは、病状としては改善しており、復職も可能であるが、ある程度の勤務制限が必要であるとの意見が聞かれた。会社としては店長職としての復職は難しいと考えており、一般職か本社バイヤーとしての復職になると、主治医に相談したところ、本人はプライドが高く、同店舗での一般職としての復職はむしろストレスとなるのではないかと助言を得た。
- 本人が次回受診した際、復職可能、勤務制限8時間の診断書が提出された。それを受けて会社が復職支援会議を開催。主治医の意見も踏まえ、復職後は本社のバイヤーとして配置換えを行い、復職当初は残業なしの8時間勤務とする。最初は先輩バイヤーの補佐として、助言を受けながら仕事を覚えていくこととする。それらの決定を本人に伝えたところ、はじめは店長職での復職にこだわりがあるようであったが、バイヤーとしての経験は今後店舗に戻る際にも生かせるのではないかと伝えると、納得された。
- 担当者から主治医にも復職に係る勤務制限や配置換えなどについて報告をしたところ、次回診察時に主治医から本人に対し、バイヤーとしての復職を後押しする言葉があり、本人も「新しい仕事で不安もあるがやってみようと思う」とのことであった。
- 復職後は先輩バイヤーについて仕事をし、最初は慣れない仕事で疲れも見られたが、最初

	<p>の1ヶ月間で2回遅刻があった他は特に問題なく勤務できた。残業なしの勤務制限は2ヶ月で終了。その後2カ月が経過し、未だ店長職へのこだわりはあるようだが、バイヤーとしての仕事にも面白みを感じはじめているようである。</p>
<p>効果的であったと思われる支援のポイント</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・主治医と連携することについて、個人情報だから症状を尋ねてはいけないのではないかと連絡を躊躇する担当者が多いが、本人の同意をとった上で主治医から病状や治療経過、復職などについての情報を得ることは、むしろ必要なことである。主治医も本人の診察だけでは、限られた情報しか得られず、職場の状況等について分からないまま復職について判断することになるため正しい判断ができない場合がある。本事例でも担当者が主治医との面談を行うことで、職場で観察されていた顔色の悪さや体調不良の状況などを主治医に伝えることができ、主治医が休職の判断をする際の参考になったと考えられる。また復職に関しても、主治医から見た本人の性格傾向などについて助言を受けることができたことで、配置換えなどの決定の参考になり、主治医も後押ししてくれる結果となった。これらは会社側と主治医の連携ができたことが効果的に働いたものと考えられる。 ・本人と担当者を含めた面談を休職中も行ったことによって、本人の希望や回復具合、ストレス源などを随時把握することができ、復職のタイミングも図ることができたと考えられる。

* 事例のプライバシー保護の観点から情報を一部加工しています。

事業場の概要	
業種	製造業
従業員数	400人
産業医	嘱託産業医(内科医)。
安全衛生委員会	月1回開催。しかし工場内の安全や騒音対策程度。
事業場内担当者	産業看護師

支援対象労働者の概要			
性別	男	年齢	40歳代
家族	妻と子ども2人		
診断名	中等症うつ病エピソード		

具体的な支援内容とその効果	
初回時の本人の状態像	生産ラインのチームリーダーであり、納期があるため、常にそのプレッシャーの中で仕事をしてきた。特別な誘因があったわけではないが、もともと残業は多く、徐々に体がだるいと感じるようになり、ある朝頭重感と強い倦怠感を感じてベッドから起き上がれなくなった。精神科を受診し、診断書をもって休職することとなる。しかし休職開始の時点では、本人は納期が気になり、会社にも申し訳ないという気持ちが強い状態であった。休職から約1ヶ月後に担当者である産業看護師が連絡をしたところ、だいぶ休めるようにはなってきたが、やはり仕事のことが気になって、できるだけ早く復職しなければという気持ちがあること、服薬もしているが、副作用のせいか呂律が回りにくいので、早く服薬を止めたいと話していた。また本人が副作用のことばかり訴えるためか、妻も「そんなに言うなら薬を止めたら」と言っているとのことであった。
対応の困難点	<ul style="list-style-type: none"> ・復職の意思はあるが、焦りの気持ちが強い。また仕事のことが気になって、十分休養がとれていない状態にある。 ・服薬について否定的な気持ちがあり、副作用へのこだわりのために服薬を中断しかねない。妻も病気や治療について十分な知識がなく、本人に対する対応が適切でない。
支援の具体的な内容	<p>主に担当者の本人と家族に対する対応への助言を中心に支援。以下のような助言を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・担当者が本人と面談する際に、仕事のことについて心配する必要はないこと、会社としてはきちんと病気を治して戻ってきてくれるのを待っていることを伝え、復職を焦る気持ちにストップをかける。 ・妻に良い支援者になってもらう。具体的には病院の受診に付き添ってもらい、主治医に家族から見た現在の状態をきちんと伝え、妻も病気について分からないことや対応の仕方について

	<p>て主治医に尋ね、病気についての知識を得る。本人が焦りから復職を急いでいるようであれば、焦りは禁物であることを妻からも伝えてもらう。自宅で十分に休めるよう配慮してもらう。</p>
<p>支援後の経過</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・担当者は本人が休職して1ヶ月半程経ったところで、面談を設定。その際、妻にも同席して欲しいと依頼した。面談時、本人にはまずは休養をきちんととって疲れをとることが大事であること、仕事のことは心配する必要はなく、納期も何とか間に合っていること、会社としてはこれまでよく頑張ってきてくれたことに感謝しているし、しっかり治療して戻ってきて欲しいから焦らないで良いことを伝えた。 ・一通り本人と話し終えると、妻が担当者に聞きたいことがあるから2人で話したいと希望したため、本人には一旦席を外してもらい、担当者と妻とで面談。妻は自分はパート勤めで収入も少なく、夫の収入が頼りであるため、夫が休職して経済的にどうなるのか不安であること、夫は家にいてもときどきイライラした様子で、家の中がピリピリした空気となり、子どもたちも夫を避けるようになってきていることなどが話された。 ・担当者は、妻の不安な気持ちは当然と受け止め共感を示した上で、休職中は傷病手当が支給されるため、無収入になるわけではないこと、本人に元気になって復職してもらうには、何よりも病気を良くすることが大事であり、そのためにも本人の治療や療養に妻も協力してほしいことを伝えた。また自分の感情が思うようにコントロールできなくなったり、不安や焦りからイライラ感が出ることも多く、そういった症状を主治医に正しく伝えるためにも、できれば受診につき添って欲しいと依頼した。 ・次の受診から妻も本人の受診につき添うようになった。妻と一緒に診察室に入ってみると、本人は「ちょっとだるいと思うことはあるが、だいぶ良くなってきた」と主治医に報告するくらいであったため、妻からときどきイライラした様子が見られることや、夜中に目を覚まして寝られない様子の日もあること、朝が調子悪く、なかなか布団から起き上がれないことなどを報告した。本人はこれまで薬が強まるのを嫌って、あまり自分の症状を伝えていないようであった。妻は一生薬を飲まなければならないのか、薬を飲んでいて内臓に悪影響はないのか、副作用は大丈夫なのかなど、主治医に質問をし、主治医は薬の効能や副作用などについて説明を行った。 ・その後、妻から担当者に対してときどき電話連絡があり、そのときどきの本人の様子や、診察での主治医とのやりとり、妻自身の不安などを話してくるようになった。それによると、主治医に変薬してもらったことと、家でも妻が「焦ってもうまくいかないから、ゆっくり治そう」と声をかけるようになったことなどで、イライラすることは少なくなったように思うとのことであった。しかしまだ呂律の回らなさにはこだわっており、主治医にもそのことを伝えているが、ようやく回復してきたところであるためしばらく様子を見ましようと言われていて、減薬にはなっていない、しかし本人は薬を減らしたいと思っているとのことであった。妻から見ると、ときどき口がもつれるようになることはあるが、呂律が回らないというほどではなく、本人のこだわりが強いように思う。担当者は、本人が思うほど呂律には問題はなく、むしろ薬を減らすことで調子が悪くなる方が心配であるからきちんと薬を飲むように伝えるよう妻に助言した。 ・休職から4カ月経ったころには、朝も決まった時間に起きられるようになり、妻が午前のパート

	<p>から帰ると、昼食を食べ、家から少し離れた公園まで車で行き、公園内のウォーキングコースを2人で歩くようになった。それも妻が担当者に、気分や体調は回復してきたように見えるが、昼食後は寝てしまうことが多く、夜の寝付きが良くないように思うがどうしたらよいかと相談した際に、担当者が助言したことであった。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・休職から半年後に復職。復職に至るまで、妻は担当者に相談をしたり、受診に付き添って主治医に助言をもらったりして本人を支えた。具体的には、復職直前の1ヶ月ほどは、朝妻がパートに出かける時に一緒に車で家を出て、本人だけ図書館で降り、午前中は本を読んだり、図書館近くのインターネットカフェで過ごす。午後からは公園のウォーキングコースを2人で歩き、一緒に夕食の買い物をして帰宅するというリハビリを行った。これらは主治医の助言によるものであった。 ・現在は復職して2ヶ月目。残業なしの8時間勤務、元の部署への配属で、チームリーダーからは外すという形で復職している。
<p>効果的であったと思われる支援のポイント</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・担当者が妻と面談し、妻の不安を聞いた上で、治療や療養への協力を依頼したことで、妻の不安が軽減し、本人の復職への焦りや、服薬自己調整のリスクなどに対して、適切に対応できた。 ・妻が受診に付き添って、主治医に症状をきちんと伝えたことで、変薬など適切な治療を受けることができ、病気に対する妻の理解も深まった。また復職までのリハビリテーションについての助言を受けることができた。 ・妻が病気について理解し、リハビリにも付き添うことによって、比較的スムーズに復職を果たすことができた。これらは継続的に担当者が妻からの相談を受け、妻を支援したことが大きな役割を果たしたと考えられる。

* 事例のプライバシー保護の観点から情報を一部加工しています。

事例4

外部リワーク支援機関の利用が効果的であった事例

事業場の概要	
業種	製造業
従業員数	300人
産業医	嘱託産業医(内科医)。職場巡回あり。
安全衛生委員会	月1回開催
事業場内担当者	産業看護師

支援対象労働者の概要			
性別	女	年齢	30歳代
家族	夫と子ども1人		
診断名	うつ病		

具体的な支援内容とその効果	
初回時の本人の状態像	<ul style="list-style-type: none"> ・大学院を卒業し、研究職として就職。3年後職場結婚し、妊娠出産。1年間の育児休暇の後復職するが、家事、育児の大変さに加え、仕事上の研究に行き詰まり、上司に厳しく言われたことをきっかけに、育児休暇終了半年後にうつ病を発症。 ・実家のある他県に子どもと共に帰省し、病院に通院しながら療養するが、1年が経過しても軽快しないため、カウンセリングを受けることのできる他病院に転院し、入院治療を開始。約3ヶ月の入院で休養と薬物療法、カウンセリングを受け軽快。外来通院でも薬物治療とカウンセリングを継続し、徐々に気分の波も少なくなってくる。会社としては担当者である産業看護師が1ヶ月に1回程度メールにて連絡をとり、状況の把握を行っていた。 ・会社の就業規則として可能な休職期間は3年であり、休職から2年が経過したところで、本人から残り1年の中で何とか復職したいとの希望が聞かれる。担当者とのメールや電話でのやりとりでは、精神的には安定してきているが、復職への不安が強く、悲観的に考えがちで、体力も低下しているため、疲れやすい傾向がうかがわれた。
対応の困難点	<ul style="list-style-type: none"> ・休職が長期にわたっていることもあり、復職のハードルは高い。また他県の実家で療養しているため、復職までに会社のある居住地に戻って、まずは家事や育児を含めた家庭復帰を果たさなければならない。また復職後も同様の負担は継続していくことが予想される。 ・復職への不安や、悲観的な思考をどのように解消していくのか、遠距離での支援をどのように行っていくかが難しいと担当者は感じていた。
支援の具体的な内容	<p>主に担当者の本人に対する対応への助言を中心に支援。以下のような助言を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本人とのメールや電話でのやり取りだけでは、病気についての客観的な情報が得られない

	<p>め、主治医や担当カウンセラーとの連絡をとり、病状や今後の治療方針、リハビリテーションなどについて確認する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・休職が長期にわたっているため、外部のリハビリテーション機関を利用する等して、業務に耐えられるだけの体力や精神力の回復を目指す。 ・実家から自宅への引っ越し、家事、育児などを含めた家庭復帰、さらに職場復帰と、復職までの段階的な支援が必要であるため、本人と共に復職までの計画を立てる。 ・復職後も長期のフォローが必要。
<p>支援後の経過</p>	<p>まずは担当者が本人の了解をとった上で主治医に連絡し、主治医と電話でのやり取りを行った。状態としては気分の波は落ち着きつつあり、残り1年の中でリハビリを行っていけば、復職も可能だろう。しかし復職に伴う環境の変化が大きいため、再発の危険もある。段階的な復職が望ましいとのことであった。また本人は、自分の状態を一番よく分かっていて信頼できるのはカウンセラーなので、カウンセラーと話をしてほしいと希望したため、担当カウンセラーとも連絡をとった。カウンセラーからの情報では、入院当初から見るとかなり状態は良くなってきており抑うつ感などは改善してきているが、今後の家事や育児に関する不安が大きく、悲観的になりがちで、元来弱音を吐けないところがあるため無理をしまいやすい、会社に対しても育児休暇明けから大して仕事もしていないまま2年以上も休職してしまって申し訳ない、復職しても再発するのではないかと怖いなどの気持ちがあることが明らかになった。カウンセラーからは、実家にいる間にリワークデイケアを利用して、復職に必要な体力をつけ、悲観的な思考を修正したり、対人関係技能を回復させたりした上で、自宅に戻り、まずは家事や育児など家庭復帰をすることを目指してはどうか。その後、具体的な復職に向けてのプロセスを踏んではどうかとの提案であった。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本人にはカウンセラーからも今後の方向性について提案されたが、担当者も本人と電話で話をしたところ、本人としてはできるだけ実家にいる間にリハビリ行って、家事や育児がある程度無理なくできるようになってから戻りたいとの希望が聞かれたため、カウンセラーの提案通り病院のリワークデイケアに通うことになった。 ・その後も担当者は1ヶ月に1回程度の電話連絡をかかさず行った。最初はリワークデイケアも週に3日のみ通っていたが、リワークのスタッフの勧めもあり、毎日に増やしたとのことであった。リワークデイケアでは、グループワークで自分のうつ病体験を話したり、認知療法を行ったりしているが、同じような仲間がいて心強いこと、リワークデイケアだけでは体力が回復するか分からないため、ストレス解消のためにも週1回ヨガを習い始めたことが語られた。リワークデイケアという毎日通う場所があることで、生活リズムが整ったことも大きいようであった。ときどき疲れが出て頭痛などがあるようであったが、リワークスタッフから、頭痛が不調のサインではないかと指摘されて、本人にも思い当たることもあり、自分でも気をつけるようになったことが報告された。 ・服薬とカウンセリングに加えて、半年間リワークデイケアに通所したところで、本人なりに計画を立てて、実家から会社のある居住地に戻ることを決めたが、会社から自宅までがやや遠いため引越しをした。またカウンセラーの助言もあって、まずは子どもを実家に預けたまま本

	<p>人のみが自宅に戻り、1ヶ月後に子どもを連れて戻ることとした。子どもを連れて戻るときには実母も一緒に来て2週間程度家事育児を手伝ってくれたため、急激な負担増を避けることができた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・担当者は本人が自宅に戻る際、生活リズムが崩れないようあらかじめ日課表を作り、それに従って生活するよう助言した。これは自宅の近辺にはリワーク支援機関がないため、どのようにリハビリを行ったら良いかについて、担当者がリワークデイケアスタッフに連絡をとって得られた助言によるものである。また担当者は子どもの通う保育園を決める際に具体的な助言をしたり、家事についてもパーフェクトにやらないで良いと伝え、主婦らしい手抜き仕方などのアドバイスをしたりして関わりを続けた。 ・自宅に戻って3か月の間に、近くのクリニックに転院したが、大きな体調の崩れはなく過ごすことができたため、復職に向けての準備を開始する。会社としてはリハビリ出勤ができる制度があるため、本人と担当者と話し合い、最初は半日から始め、1ヶ月後には8時間勤務ができるよう計画を立てる。当面ストレスが増えることも考えられるため、実母に来てもらい、家事、育児のサポートをしてもらうこととする。復帰部署は元の部署。うつ病発症のきっかけとなった上司は異動になっている。 ・復職への不安はあいかわらずあったが、以前に比べると何とかかなと思えることも多くなり、本人も認知療法の効果と語る。担当者は不安について丁寧に聞き、会社は休職したことを迷惑とは思っておらず、戻って働いてほしいと思っているので、無理をせず再発しないようにしていこうと伝える。 ・計画通りリハビリ出勤制度を利用して復職。3年近くのブランクがあり、休職前のパフォーマンスを取り戻すには時間がかかりそうであるが、現在は研究補助の仕事から始めており、それほど無理はない状態。実母が家事を手伝ってくれていることも助けになった。 ・現在復職して2ヶ月目であり、計画通り8時間の通常勤務にすることができた。今のところ大きな問題はなく復帰できているが、近く実母が実家に帰ってしまうため、家事負担は増えることになる。今後は夫のサポートを出来るだけ多くしてもらうことを提案している。
<p>効果的であったと思われる支援のポイント</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・主治医やカウンセラーと連携をとったことで、本人の病状や治療方針、リハビリテーションの情報を得ることができ、リワークデイケアを利用することができた。またリワークデイケアを利用することで、本人自身の悲観的な考えを修正することができ、活動性をあげることもつながった。再発サインに気づくことができた。 ・復職までに自宅に戻って、家事育児など家庭復帰をし、その上で職場復帰へのプロセスに移行するといった段階的な負荷のかけ方を工夫することによって、環境の変化を乗り越えることができた。これにも主治医やカウンセラー、リワークデイケアスタッフの助言が役立った。 ・実母のサポートを得ることによって、負担が急激に増える時期を乗り越えることができた。家族による支援が有効であった。 ・まだ復職から2ヶ月目であり、まだ復職が果たせたとはいえ切れないが、ここまでのところは順調に復職のプロセスが進んでいると思われる。今後も継続的なフォローが必要である。

* 事例のプライバシー保護の観点から情報を一部加工しています。

事業場の概要	
業 種	情報通信関連
従 業 員 数	100人
産 業 医	嘱託産業医(内科医)。
安全衛生委員会	月1回開催。
事業場内担当者	人事担当者

支援対象労働者の概要			
性 別	男	年 齢	30歳代
家 族	妻と子ども1人、両親と同居		
診 断 名	うつ病		

具体的な支援内容とその効果	
初回時の本人の状態像	<ul style="list-style-type: none"> ・IT関連のエンジニアとして約15年、新しい大規模プロジェクトのリーダーに抜擢された。連日遅くまで仕事をするようになったが、プロジェクト開始から3カ月ほど経過すると取引先からのオーダーが二転三転するようになり、システム開発が滞るようになった。取引先からは納期を迫られ、部下からは不満を言われ、本人もプロジェクトの進展に不安を感じるようになった。そのため一人で仕事を抱え込み、さらに深夜残業や土日出勤を繰り返していった結果、頭痛やめまい、不眠などが生じるようになった。しかしそれらの不調を放置したまま仕事を続けて2ヶ月ほど経った頃、出社することができなくなり、精神科を受診して休職となった。 ・療養開始から約1ヶ月ほど経つと、気分的に落ち込むことは少なくなり、食欲も回復してきたため、主治医に職場復帰の希望を伝え、本人の意向に従って職場復帰可能の診断書が出された。本人は職場復帰当日から残業し、プロジェクトリーダーにも復帰したが、復職から2週間ほど経つと、ミスが目立つようになり、仕事でもつらそうな様子が見られるようになった。周囲からも「まだ復帰は早かったのではないか」と心配され、担当者の耳に入るようになった。
対応の困難点	<ul style="list-style-type: none"> ・復職して間もなく業務履行困難の状態になっているが、本人の復職の意思は固く、主治医からも復職可能の診断書が出ているため、会社としてはこのまま仕事を続けさせて良いものかどうか判断がつかない。 ・再度休職させるとしても、どのような手順を踏むのが適切であるのか、本人に対してどのように説明すべきか難しい。
支援の具体的な内容	<p>主に担当者の本人に対する対応への助言を中心に支援。以下のような助言を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・産業医との面接を設定し、本人の同意を得た上で、産業医から主治医に対して会社での状

	<p>況を伝え、本人の病状に関する情報提供依頼を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務に支障のある状況であると判断されれば、再休職が適当であり、主治医の意見を踏まえた上で産業医の判断を求め、人事担当者らと協議して、再休職判定を行う。 ・本人に対しては再休職判断の根拠を伝えた上で、焦らずに治療に専念し、きちんと回復してから復職をしてほしいこと、会社にとって本人は必要な人材であるから戻ってくるのを待っていると伝えて安心させる。
支援後の経過	<ul style="list-style-type: none"> ・本人と産業医の面談を設定し、産業医が現在の治療状況や体調などについて話を聞いた。本人は最初は渋っていたが、産業医が担当者から聴取していた最近の本人の様子について伝え、会社側は心配していると伝えると以下のように話した。復職する時点でも軽い頭痛やめまいが残っており、睡眠も完全に安定しているとは言えなかった。しかしプロジェクトリーダーというせっかくのチャンスを逃したくなかったし、気分的には良かったため、主治医に頼み込んで復職診断書を書いてもらった。主治医はあと1～2ヶ月療養した方が良いという意見だったが、本人が強く希望したため渋々診断書を書いてくれた。復職して最初はそれなりにやれていたと思うが、時々頭痛はあった。忙しさもあって昼食後の薬を飲み忘れることが多くなり、日中の眠気も気になって、朝食後の薬も半分に減らして飲んでいて。そのうち頭が回らないと感じることが多くなってきて、気分も沈むことが多くなってきた。ミスが増えていることは自分でも気づいていたが、どうしようもできなかった。 ・産業医は本人に了解をとり、本人の目の前で主治医に電話をかけて、本人の状態を説明したところ、主治医は本人に翌日の診察に来るように伝えた。翌日の診察で主治医から服薬中断や自己調整のリスクについて説明され、現在の状態で仕事を続けることは望ましくないと伝えられた。主治医は再度休職の診断書を書いた。 ・担当者は本人との面談を行った。本人は現在のプロジェクトの進捗状況が気になるので本当は休職したくないと言うものの、明らかに表情には疲れが見え、担当者としてもこのまま仕事を続けさせるわけにはいかないと考えた。産業医からは休職が適当と言われていたため、その旨を伝え、会社として優秀な人材を失いたくはないため、しっかり休養し、治療をした上で戻ってきてほしい、プロジェクトの件は気になるころだろうが、これからもまだチャンスはあるのだから戻ってからまた活躍してほしいと伝えた。またプロジェクトについては一人で抱えこんでしまったことにも問題があった、今後プロジェクトにはリーダー以外にも取引先と調整を行う役割をつけるから心配はいらないと伝えた。 ・面談の翌日から再休職となり、再休職から1ヶ月経ったところで、ほぼ睡眠の状態は安定し、気分も上向いてきたが、休職は継続となった。本人としても前回のことがあるため納得して療養を続けることにし、再休職から3ヶ月後、復職した。復職後も主治医の指示通り服薬を続けている。プロジェクトリーダーからは降り、一エンジニアとして元のプロジェクトで仕事をしているが、残業は2時間までにとどめるよう主治医、産業医から指示されている。現在、復職から約4カ月経っているが、再燃の兆候はなく、仕事のパフォーマンスもほぼ元通りとなっている。

<p>効果的であったと思われる支援のポイント</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・産業医との面談を設定し、担当者から職場での状況を報告した上で、産業医面談を行ったことで、本人の現状と治療状況、服薬コンプライアンスの問題が明らかになった。 ・産業医から主治医に対して、職場での本人の様子などについて情報提供を行ったことで、主治医が治療を行ったり、診断書を作成する上での参考になった。 ・産業医と連携し、会社として再休職の判断を明確に示したことで、本人を適切に治療の場に戻すことができ、完全に悪化してしまう前に対処できた。 ・担当者が本人の思いを受け止めながらも、会社として戻ってきてほしいと考えていることを伝えたため、本人が安心して療養することができた。
----------------------------	---

* 事例のプライバシー保護の観点から情報を一部加工しています。

事例6

復職後の対応やフォローが効果的であった事例

事業場の概要	
業 種	製造業
従 業 員 数	600人
産 業 医	嘱託産業医(内科医)。職場巡回なし。
安全衛生委員会	月1回開催
事業場内担当者	総務担当者(衛生管理者)

支援対象労働者の概要			
性 別	男	年 齢	30歳代
家 族	妻と子ども1人		
診 断 名	うつ病		

具体的な支援内容とその効果	
初回時の本人の状態像	工場内勤務で、3年前に現工場に転勤となった。それ以前にうつ病の既往があったが、現工場に対しては特に申し送りはなく、これまでの3年間メンタルヘルス上の不調はなかった。しかし今回、上長が業務上のことについて注意をしたことをきっかけに、胸が苦しいと訴え、うつ病のことが明らかになった。心療内科を受診して2ヶ月の休職後、復職。復職3日目に不調を訴え早退したが、休日をはさんでその後3日は特に不調を訴えることなく勤務している。復職時の業務としては、元の部署ではなく、総務課づけで工場内の様々な部署の雑務的な仕事を行うもの。本人の問題が起こる前から、業務の効率化のため、そのような役割を作ろうという計画があり、今回の本人の復職の際に、本人をこの業務にあてることになった。
対応の困難点	復職して間もないが、日によって体調や顔色にも変化があり、このまま業務を続けさせるのが適切なのか、休ませるべきなのか迷う状態である。会社としても再休職にならないよう早めの対応をしたいと考えているが、どのような対応が必要か、また業務内容としても今のままで良いのかと、担当者が困惑していた。
支援の具体的な内容	主に担当者の本人に対する対応への助言を中心に支援。以下のような助言を行った。 <ul style="list-style-type: none"> ・復職して日が浅いうちは、担当者が毎日本人に声をかけ、その日の体調を確認し、把握に努める。もし疲労感など体調不良がある場合は、本人の希望を聞いた上で早退などの形で対応する。 ・業務内容については、本人が自分で判断したり機転を利かして動かなければならないような業務はストレスがかかりやすいため、明確な指示を出したり、分からないことに対して質問に答える人が必要である。

	<ul style="list-style-type: none"> ・声かけや面談の機会を多く持ち、本人の状態や希望を確認した上で、就業規則に沿いながらも柔軟に対応することになる。本人に対しては、会社としてできることとできないことを示し、その範囲で無理をしたり、疲れをためないような配慮を行う。 ・再休職の判断については、主治医と連携し、意見を聴取した上で決定する。
<p>支援後の経過</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・担当者は毎日顔色をみて、声をかけ、前日までの疲労感が残っていないか、業務上困っていることはないかなどについて把握に努めた。日によって睡眠の具合にもムラがあるようで、朝の段階で疲れた表情が見えるときがあった。そのため本人に確認をし、その日は午後から早退の形で帰宅させ、自宅で休養をとるように指示した。うつ病であることが分かった最初の段階で比較的早く対応でき、有給休暇はほとんど使わず残っていたため、有給休暇の範囲で対応できた。 ・業務内容については、毎日担当者が当日の配置部署と仕事の内容を本人に伝え、細かい内容については各部署で指示を受けるようにした。業務内容としては簡単な軽作業であったが、その日の配置部署によっては細かい内容が分からず、困ることがあることが毎日の声かけの中で分かってきた。そのため部署ごとに指示を仰ぐ人は誰であるかを明確に伝え、分からないことはその人に質問するように指示をした。 ・その後も毎日担当者が声をかけ、その日の体調や業務を確認しながら対応をしていったところ、復職後1ヶ月経ったころには仕事のスタイルにも慣れ、体調も安定するようになってきた。各部署も一通りまわって仕事をしたため、ある程度それぞれの部署での顔なじみもできたようである。今後も担当者がその日の配置部署について指示する形は変わらないが、業務内容についてはその日の配置部署で指示を受けていくようにすることが可能のように思うとの担当者の報告である。
<p>効果的であったと思われる支援のポイント</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・復職後も、面談という形ではないが、担当者が毎日声をかけ、その日の疲労感など体調や、無理をしていないかなどに配慮し、早めの対応を行ったことで、復職後の体調の波にも柔軟に対応できたと考えられる。 ・業務内容については、日替わりで様々な部署に配置され、いろいろな業務を行うことはストレスが大きい業務だと思われるが、指示を明確にし、質問があるときに誰に尋ねれば良いかをはっきりさせておくことによって、大きな混乱を生じることなく業務を行うことができていた。各部署で指示を仰ぐ人がメンター的な役割を果たしてくれたことが大きく、それぞれの業務内容も簡単なものであったことが良かったのではないかとと思われる。

* 事例のプライバシー保護の観点から情報を一部加工しています。

事業場の概要	
業 種	製造業
従 業 員 数	180人
産 業 医	嘱託産業医(内科医)。メンタルの実績はなし。
安全衛生委員会	月1回開催。
事業場内担当者	産業保健師

支援対象労働者の概要			
性 別	男	年 齢	30歳代
家 族	未婚。両親と同居		
診 断 名	不明		

具体的な支援内容とその効果	
初回時の本人の状態像	メンタルヘルスの問題ではないが、これまでいろいろな部署を転々と異動しており、最近現在の部署に異動になった。話を聞いていると、知的には高いが、こだわりが強く、周囲との人間関係がうまくとれず、仕事の出来にも問題がある。病院などにかかっているわけではないが、アスペルガー障害ではないかと思われる。今の部署(総務課)が最後の砦と言われているが、本人にはあまり自覚がなく、周囲の上司や同僚がどのように対応したら良いか困っている。
対応の困難点	発達障害が疑われるが、本人はあまり自覚がなく、医療機関などの受診を勧めて診断してもらうことも難しい。どんな仕事を与えるのが適切なのか、本人にどのような指示や助言をすれば良いか、周囲はどのような態度や対応で接するのが良いのかわからないため、人事担当者が産業保健師に相談するが、産業保健師も経験や前例がなく、対応に困っている。
支援の具体的な内容	主に担当者の本人に対する対応と、担当者が人事担当者及び本人の上司、同僚に対するアドバイスをどのようにしたらよいかについての助言を中心に支援。以下のような助言を行った。 <ul style="list-style-type: none"> ・発達障害であるかどうかは判断が難しいが、能力の偏り、対人関係能力などの問題がある人の場合、まずは得意なこと、苦手なことについて見極め、その人に合った仕事を与えることが基本になる。 ・会社内でキーパーソンになる人が本人に声をかけ、日頃から良い関係を作っておく。トラブルが大きくなる前に状況を聞いてできるだけ早い段階で対応できるようにしておく。 ・本人に対しては、苦手なことが得意になるわけではないが、一般的な考え方や感じ方について学習してもらうという視点で関わり、助言をする。

<p>支援後の経過</p>	<ul style="list-style-type: none"> •担当の産業保健師は折にふれ、本人に声をかけるようにした。もともと担当者の詰めている事務所と本人の配属部署の事務所が隣だったこともあり、本人も話しかけられることに違和感はないようであった。話の内容は雑談のような話から仕事内容のこと、職場内の交流などのことなど様々であったが、本人は担当者に対してはにこやかに接していた。 •本人のそれまでの配属部署は様々であったが、その仕事ぶりは細部にこだわるが故に、最も重要な点が欠けてしまうようなことも多く、1つの仕事を終わらせるのに時間がかかっていた。また周りの空気が読めないために、チームワークがとれず、結果的に同僚から煙たがられるといった状態であった。そこで担当者は人事担当者とも相談し、本人を物品管理室に配属することにした。物品管理室の業務としては、各部署からの物品購入申請に基づき、発注を行ったり、在庫管理を行うもので、できるだけ無駄を省いて適正に購入することを求められる。担当者と人事担当者は、本人の過去の配属部署での様子から、細かい数字についてはこだわりがあるため、1円でも安く物品を購入することを求められる物品管理室が適切なのではないかと、また正義感の強いところがあるため、業者との癒着なども起こりにくいのではないかと、何より物品管理室は1人の職場であり、自分のペースで仕事を進められるのが良いのではないかと考えたのである。 •物品管理室に配属になってから、職場でのトラブルは目に見えて減り、本人にも物品管理は重要な仕事であると伝えたことが功を奏して、本人なりに細かく物品を管理することにやりがいを見出したようであった。しかし各部署からの物品請求のやり方がそれぞれ違うことが気になってその部署に文句を言うようなこともあり、担当者が本人に声かけを行った際に、本人からもそのことについて不満が語られたため、担当者は物品管理室の上長にあたる総務課長に伝えて、物品請求のやり方を一定にする工夫を行った。例えば、物品購入伝票を出す曜日を決めるような工夫である。そのような工夫をすることによって、1週間のうちに何度も同じ業者に同じ物品を発注するような手間がなくなり、本人の不満も激減したのである。そのような工夫をすると同時に、担当者は本人に対して、各部署に対して不満や要望があるときの伝え方について助言を行った。例えば電話などで伝える際に、相手が電話に出たとたん、相手が誰であるかを確認する前にまくしたてるように不満を言ってしまうことは、相手を戸惑わせて相手方の業務にも支障をきたすため、言うべき相手を電話口に呼び出してさらに今電話で話しても良いかを確認してから話することなど、基本的な対人関係技能についてさりげなく教えた。 •以上のような対応や工夫を行うことによって、本人も満足して仕事ができるようになり、職場内のトラブルも激減して、周囲の同僚から苦情が出ることもなくなった。
<p>効果的であったと思われる支援のポイント</p>	<ul style="list-style-type: none"> •本人の特性を把握し、本人の得意なこと、性格を生かした部署に配属することによって、本人もやりがいを見出し、会社としても適材適所の配属ができた。 •担当者がキーパーソンとなって日頃から声をかけていたため、本人と信頼関係ができ、助言を行った際にも本人が比較的素直に受け入れることができた。また本人の不満や他部署とのトラブルに対しても大ごとになる前に対処できた。 •本人の苦手な対人関係技能についても、少しずつ学習をしてもらうことによって、大きな問題となるような事態は起こらなくなり、結果同僚たちも距離をとりながら温かく見守る姿勢を持つことができるようになった。

* 事例のプライバシー保護の観点から情報を一部加工しています。