

EAP を利用した中小分散型事業所での精神疾患復職支援

-就業継続率 87.5%の実現-

ガイドラインステップ <u>1-8, 10, 14-16</u>	キーワード (6 つ以内)	・中小規模分散型事業所 ・常勤産業保健職不在 ・精神疾患・メンタル不調	・職場復帰支援 ・EAP ・効率化
改善・取組 みの背景と 課題	<p>精神疾患病欠者の復職支援は、産業衛生の現場で重要な課題である。分散型中小規模事業所の多くは常勤産業保健スタッフが不在で、精神疾患病欠者に対する復職支援が難しい場合がある。</p> <p>本取り組みは、常勤産業保健スタッフ不在の中小分散型事業所において、親会社の産業保健部門とグループ企業各社の人事部門、外部 EAP 機関が連携し、全国各地で発生する精神疾患病欠者に対して、限られたマンパワーを有効に活用する、効率的な復職支援を行なった取り組みである。</p>		
改善・取組 みの着眼点	<p>常勤産業保健職不在の中小分散型事業所で精神疾患復職支援がうまくいかない理由として、以下の点が考えられた。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 職場復帰支援プログラムが存在しない、あっても誰が何をすべきか周知不足 2) 職場で精神疾患病欠者をどのように扱えば良いか、教育不足 3) 事業所の産業保健担当者は別業務も兼業しており、マンパワー不足 4) 産業保健スタッフを常時雇用する経営体力がない 5) 人事等管理部門が、遠隔地において事例が把握しにくい事例がある 6) 従業員数 50 人未満では嘱託産業医が存在しない <p>これらの課題を改善するために、社外 EAP 機関と契約を結び、グループ企業各社の人事部門と親会社の常勤産業医が連携した復職支援の仕組みを構築した</p>		
改善・取組 みの概要	<ol style="list-style-type: none"> 1) 精神疾患病欠者発生時に人事担当者から EAP カウンセラーへ連絡を行なった。人事担当者から連絡することで、対応漏れを防ぐ狙いがある 2) EAP カウンセラーは、精神疾患病欠者の上司と面接を行ない、今までの経緯を確認した。その際に本人への接し方について OJT でのアドバイスを行った 3) 上司から病欠者本人に EAP から連絡がある通知をした後、EAP カウンセラーから直接本人へ連絡を行い、休業中月 1 回程度定期的に面談を行った 4) 本人の承諾を得た内容について、親会社の常勤産業医へ面談記録を報告し、適宜助言を行った。必要に応じて加工した情報を各社人事部門にフィードバックした 5) 嘱託産業医契約のある事業所では、復帰前の産業医面談の日程調整を、EAP カウンセラーが代行し、産業医面談にも同席した 6) 職場復帰後も定期的に EAP カウンセラーが本人に対して面談を行った 		

<p>写真・図表・イラスト</p>				
<p>効果</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) 取組開始後の全国のグループ企業(約 2000 人、50 人以上の事業所 10 ヶ所、50 人未満の事業所 21 ヶ所)における復職 1 年後の就業継続率は 87.5%であった 2) 当該上司に、精神疾患病欠者をどのように扱えば良いか OJT を実施できた 3) グループ企業の人事部門は、遠隔地でも現状を把握することができ、当地の産業医面談日程調整等の業務軽減が出来た。またグループ企業共同で EAP に加入することで、スケールメリットのある安価な EAP 契約が出来た 4) 健康管理センター産業医は、情報量増加によりアドバイスの質が向上した 5) 嘱託産業医が、復帰面談する際に EAP カウンセラーが同席し、休業中の情報を伝えることで、嘱託産業医の判断の根拠となる情報量が増加した 6) グループ企業社員は、全国どこでも同一の復職支援が受けられるようになった 			
<p>この GPS の経験から学ぶことができるポイント</p>	<p>休業中の従業員は、休業当初に副作用等の心配から内服治療を自己中断していたり、休業したことに対する罪悪感に悩んでいたりするケースが散見された。さらに休業中の生活の過ごし方や職場復帰の目安等、忙しい主治医には聞きづらい内容を、第三者の EAP カウンセラーからアドバイスを受けることで療養に専念出来たケースがあった。</p> <p>加えて、職場復帰が近いタイミングで EAP カウンセラーと上司が連携することで、突然の職場復帰を回避でき、さらに職場での本人の扱いについて助言を受けることができた。</p> <p>厚生労働省の職場復帰支援の手引きにおいて、「EAP のサービスは多種多様であり、事業場で必要としている要件を満たしているか、予め検討する必要がある」と強調しているが、親会社の常勤産業医が EAP サービスの内容を精査し、適切な EAP と契約することで上記のような体制を実現することが出来た。</p>			
<p>参考資料</p>	<p>1) 心の健康問題により休業者労働者の職場復帰支援の手引き:厚生労働省(2009年3月)</p>			
<p>投稿者</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="319 1917 539 2027">山本 誠</td> <td data-bbox="539 1917 1137 2027">e-mail</td> <td data-bbox="1137 1917 1457 2027">2015 年 12 月 24 日</td> </tr> </table>	山本 誠	e-mail	2015 年 12 月 24 日
山本 誠	e-mail	2015 年 12 月 24 日		