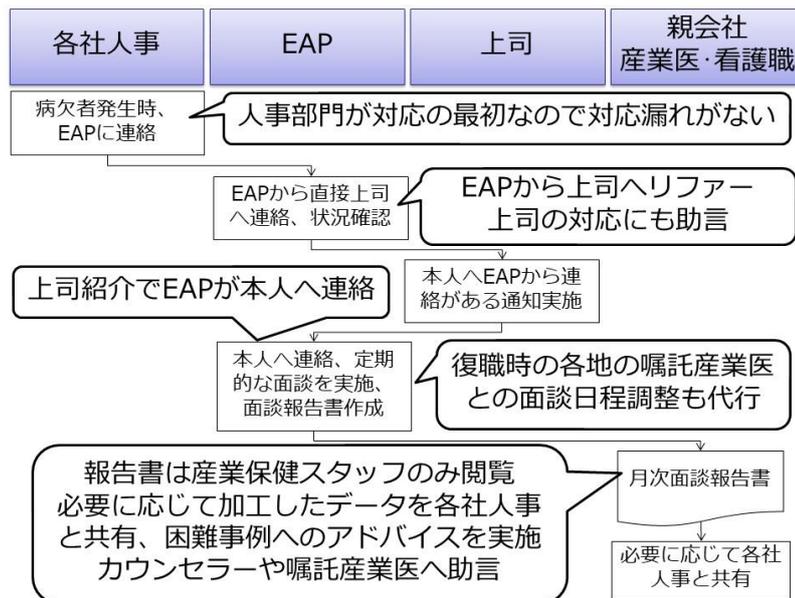


厳選した EAP をパートナーに、分散型職場でも精神疾患病欠者の職場復帰が改善			
ガイドラインステップ	キーワード (6 つ以内)	・分散型中小規模事業所	・職場復帰支援
1-4, 6-8, 10, 14-16		・常勤産業保健職不在	・EAP
		・精神疾患病欠者	・効率化
改善・取組みの背景と課題	<p>精神疾患病欠者の復職支援は、産業衛生の現場で重要な課題である。分散型中小規模事業所の多くは常勤産業保健スタッフが不在で、精神疾患病欠者に対する復職支援が難しい場合がある</p> <p>本取り組みは、2013 年から常勤産業保健スタッフ不在の中小分散型事業所において、親会社の産業保健部門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、効率的かつ効果的な復職支援を行うことができるようになったものである</p>		
改善・取組みの着眼点	<p>常勤産業保健職が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>これらの改善のため、親会社の産業医・看護職・人事担当者で検討を重ね、①職場復帰支援が全国で対面の面談可能、②カウンセラーへの定期的教育実施、③産業医面談日程調整などの各社人事対応の一部代行可能、を EAP 選定条件とし、EAP 数社からプレゼンを受けて、親会社の産業医・看護職・人事担当者の合議で最も条件にふさわしい 1 社と、子会社、親会社の 3 社で守秘義務も含めた EAP 契約を行った。</p> <p>また既知の本社地区病欠者発生率を提示し、契約時の予想業務量の参考とした</p>		
改善・取組みの概要	<p>親会社から EAP に依頼した職場復帰支援の流れを以下に記載する(図 1 参照)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 精神疾患病欠者発生時に各社人事担当者から 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。その際本人への接し方について、上司に 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、親会社の産業医・看護職へ面談記録を報告した。親会社の産業医・看護職は必要に応じて、加工した情報を各社人事部門にフィードバックし、EAP カウンセラーや嘱託産業医に適宜助言を行った 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 		

＜図 1. 具体的な職場復帰支援の流れ＞



写真・図表・イラスト

効果

- 1) 本取り組みにより、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)の 2013 年 1 月から 2018 年 12 月までの 6 年間における病欠者復職後 1 年での就業継続率は活動前が 6 割程度だったのが、80%以上を維持することができた。
- 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。また上司として確認しにくい治療状況を EAP カウンセラーが別途チェックすることで、副作用の不安から治療に躊躇する事例を適切に支援出来た
- 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た、また産業医面談実施の際、本人、上司、産業医間の日程調整を EAP カウンセラーに依頼することで契約時に想定していた業務軽減を実現出来た
- 4) 親会社産業医・看護職は、月次報告書を元に、各社人事や EAP カウンセラー、嘱託産業医に適宜助言を行い、復職支援の質の管理を行うことが出来た
- 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

この GPS の経験から学ぶことができるポイント

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。本取り組みでは、親会社の産業医・看護職・人事担当者が契約前に検討を重ね、EAP に復職の流れのどの部分を任せると明瞭化し、本社地区の病欠者率を参考に予想業務量を試算して契約することで、期待していた各社人事担当者の業務軽減や上司への OJT の実施が出来るプログラムを構築した点がポイントである。

また復職支援導入後も、適宜親会社の産業医・看護職が、面談報告書を参考に復職支援全体を管理し、各社人事や EAP カウンセラー、嘱託産業医に助言することで、適宜フィードバックを行い、復職支援の質の管理を行ったことがポイントである。

参考資料

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)

投稿者

山本 誠

e-mail

2019年12月6日

