

# 職場復帰支援の実態等に関する調査研究

障害者職業総合センター研究部門

<障害者支援部門>

田中歩、村久木洋一

<事業主支援部門>

内藤真紀子、依田隆男、宮澤史穂

※研究担当者の所属は2020年度のもの

# 本報告の趣旨

職場復帰支援に関する企業の具体的な取り組み事例のご紹介や後半のディスカッションに先立ち、障害者職業総合センターが2018年度から2020年度にかけて行った「職場復帰支援の実態等に関する調査研究」から、企業におけるメンタルヘルス不調による休職者への対応の概況等を中心にご紹介します。



# 職場復帰支援の実態等に関する調査研究の概要

本調査研究は、職場復帰支援に関わる関係者に対し  
複数の**アンケート調査**、**ヒアリング調査**を行いました。

## 本研究の調査対象



本日は“**企業アンケート調査**”の結果を中心に、後半のディスカッションではその他の調査の結果も一部使用し、職場復帰支援の実態について多角的な視点でご紹介します。

# 企業アンケート調査結果



## (1) 調査の目的

企業におけるメンタルヘルス不調による休職者の職場復帰に向けた取組、復職後の安定雇用に向けた取組、事業場外資源の利用状況等を把握する。

## (2) 調査対象と回収状況

調査時点における国内すべての上場企業3,740社を対象とし、465企業から回答があった（回収率：12.4%）。

## (3) 回答企業の業種

回答した465企業の産業分類別※の内訳は、製造業（37.9%）が最も多く、次いで卸売業・小売業（17.0%）、サービス業（他に分類されないもの）（9.9%）の順が多かった。

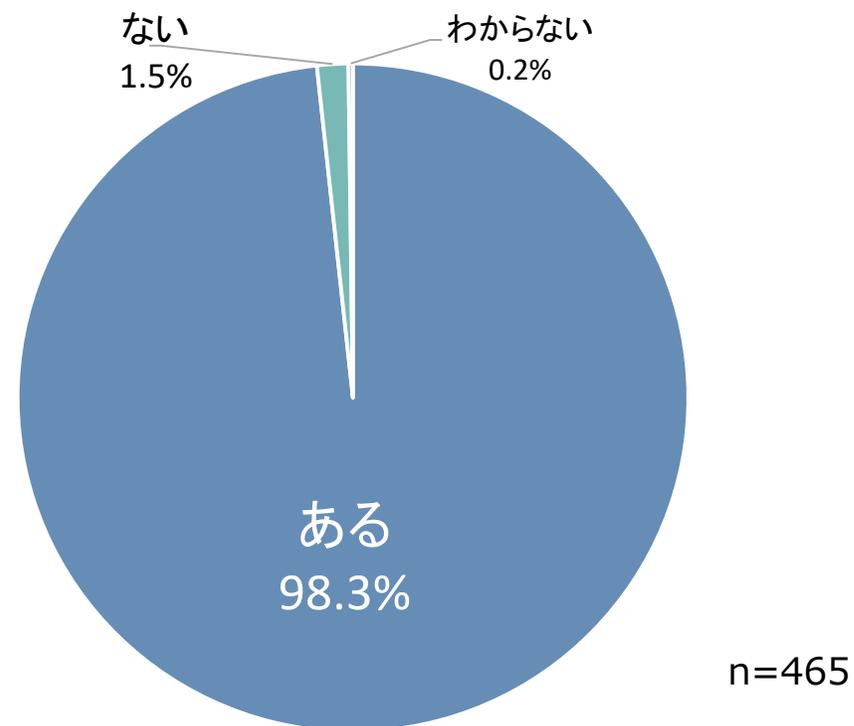
## (4) 回答企業従業員数

回答した465企業の従業員数については、企業単独の平均は1,269人であった。また、従業員300人未満の企業が177件（38.1%）、300人以上の企業が270件（58.1%）であった。

# 企業アンケート調査結果

## (5) 休職制度の有無

Q.メンタルヘルス不調を伴う私傷病に適用可能な休職制度等※はありますか？



⇒回答企業のほとんどが、休職制度等を有している。

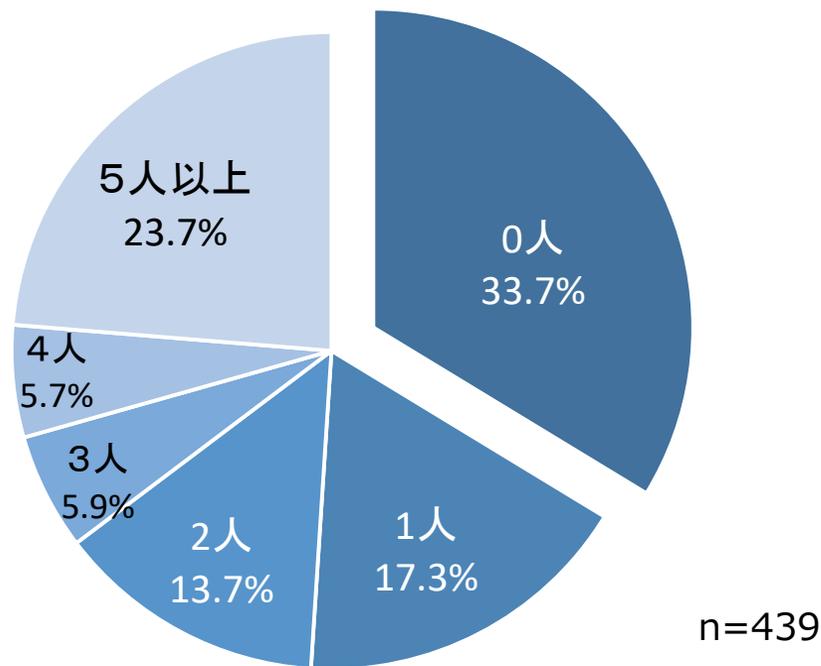
※この調査で「休職制度等」とは、「年次有給休暇以外で、連続して1ヶ月以上、メンタルヘルス不調を伴う私傷病の社員に適用し得る休暇・休職・休業・欠勤等の規定や慣行」を意味していた。

# 企業アンケート調査結果

## (6) 休職者の人数

Q. (回答日現在における) メンタルヘルス不調による休職者の人数は？

1人以上休職者がいる企業は、合計すると 66.3%となる



⇒回答企業のうち半数以上が1人以上の休職者等を抱えており、多くの企業がメンタルヘルス不調による休職者への対応や対策を求められている状況が推測される。

# 企業アンケート調査結果

## (7) 休職者に対して企業が行った措置の内容

Q.休職期間中に行った休職者への措置の内容は？（複数回答）

1位 診断書の提出の指示 90.6%



2位 電話、メールによる定期的なコミュニケーション 88.2%



3位 訪問、面談による定期的なコミュニケーション 59.1%



以下、試し出社（48.4%）、本人同意の下の主治医からの情報収集（47.0%）、個別復職計画の作成と本人・上司との共有(37.6%),生活リズムの記録と共有(34.8%)等

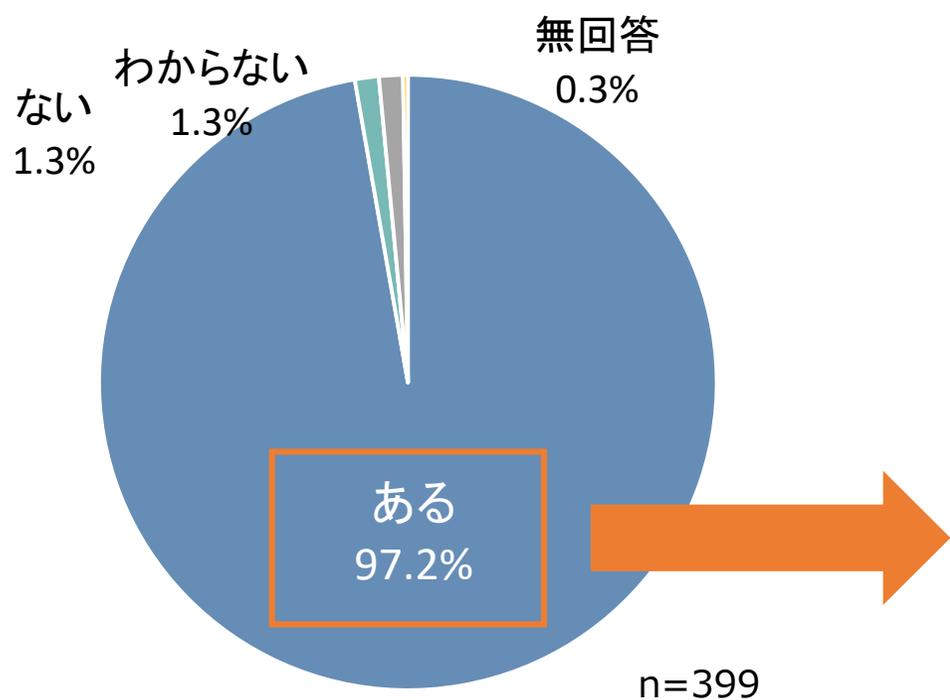
n=457

⇒多くの企業で休職中の措置として「診断書の提出の指示」、「定期的なコミュニケーション」が実施されている。

# 企業アンケート調査結果

## (8) 復職判断条件

Q.復職を判断する際の条件はありますか？



復職判断の具体的な条件 (自由記述)

復職判断の条件の種類	復職判断の条件の具体例
1. 復職意思	復職の意思がある (復職願が提出されている)
2. 生活リズム	生活リズムが整っている
3. 意欲・思考の回復	職場復帰に対する意欲を示している
4. 試し出勤	通勤時間帯に一人で安全に通勤できる
5. 試し勤務	決まった勤務日/労働時間の就労が継続して可能
6. 医師の判断	主治医から復職可とする診断書が出ている
7. その他	家族の支援状況、職場の受入体制、復職支援プラン作成

⇒復職判断の条件がある企業がほとんどであり、復職判断の条件はいずれか一つまたは二つ以上の組み合わせとなっていた。

# 企業アンケート調査結果

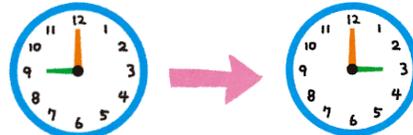
## (9) 企業における休職者に対する復職時または復職後の措置

Q.休職者が復職する際、または復職した後に行った措置は？（複数回答）

1位 残業や休日勤務の制限または禁止 67.6%



2位 就業時間の短縮 61.9%



3位 定期的な面談 60.2%



以下、業務内容の調整（53.0%）、出張・外出の制限（38.1%）、本人同意の下の主治医からの情報収集（30.0%）、通院のための休暇の保障（26.0%）等

n=457

⇒「残業や勤務時間の制限等」に合わせ、「定期的な面談」も多くの企業で実施されている。

# 事業場外資源について

「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（厚生労働省）より示された、メンタルヘルス対策における4つのケア

1. セルフケア（労働者自身が行うケア）
2. ラインケア（管理監督者が行うケア）
3. 事業場内産業保健スタッフ（産業医、保健師、人事労務管理スタッフ）等によるケア
4. 事業場外資源によるケア

“メンタルヘルスケアを行う上で、事業場が抱える問題や求めるサービスに応じて、メンタルヘルスケアに関し専門的な知識を有する各種の事業場外資源を活用することをいいます。事業場外資源とは**事業場外の医療機関や地域保健機関、従業員支援プログラム（EAP）機関**などのことを指します。”<sup>1)</sup>

本研究における事業場外資源は、主に**医療機関、地域障害者職業センター、従業員支援プログラム（EAP）実施機関**の3機関を想定しています。

1) 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」 (<https://kokoro.mhlw.go.jp/>) より引用（2021年9月9日）

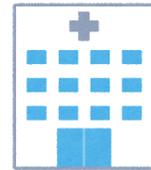
# 職場復帰支援を行う事業場外資源

## ■ 地域障害者職業センター：リワーク支援



職場復帰を希望しているうつ病等の精神疾患で休職している方と復職先の事業主の双方を対象に、主治医等と連携し円滑な職場復帰に向けた支援を行うもの。全国の地域障害者職業センターで実施されている。

## ■ 医療機関：リワークプログラム



医療機関のデイケアなどで実施されている、精神疾患、特に気分障害によって休職している労働者を対象とする治療プログラムで、再休職の予防を最終目標とするもの。220以上の医療機関で実施されている。<sup>2)</sup>

## ■ EAP



Employ-Assistance-Programの略称であり、メンタルヘルス不調の従業員を支援する社外の機関によるプログラム。<sup>3)</sup>

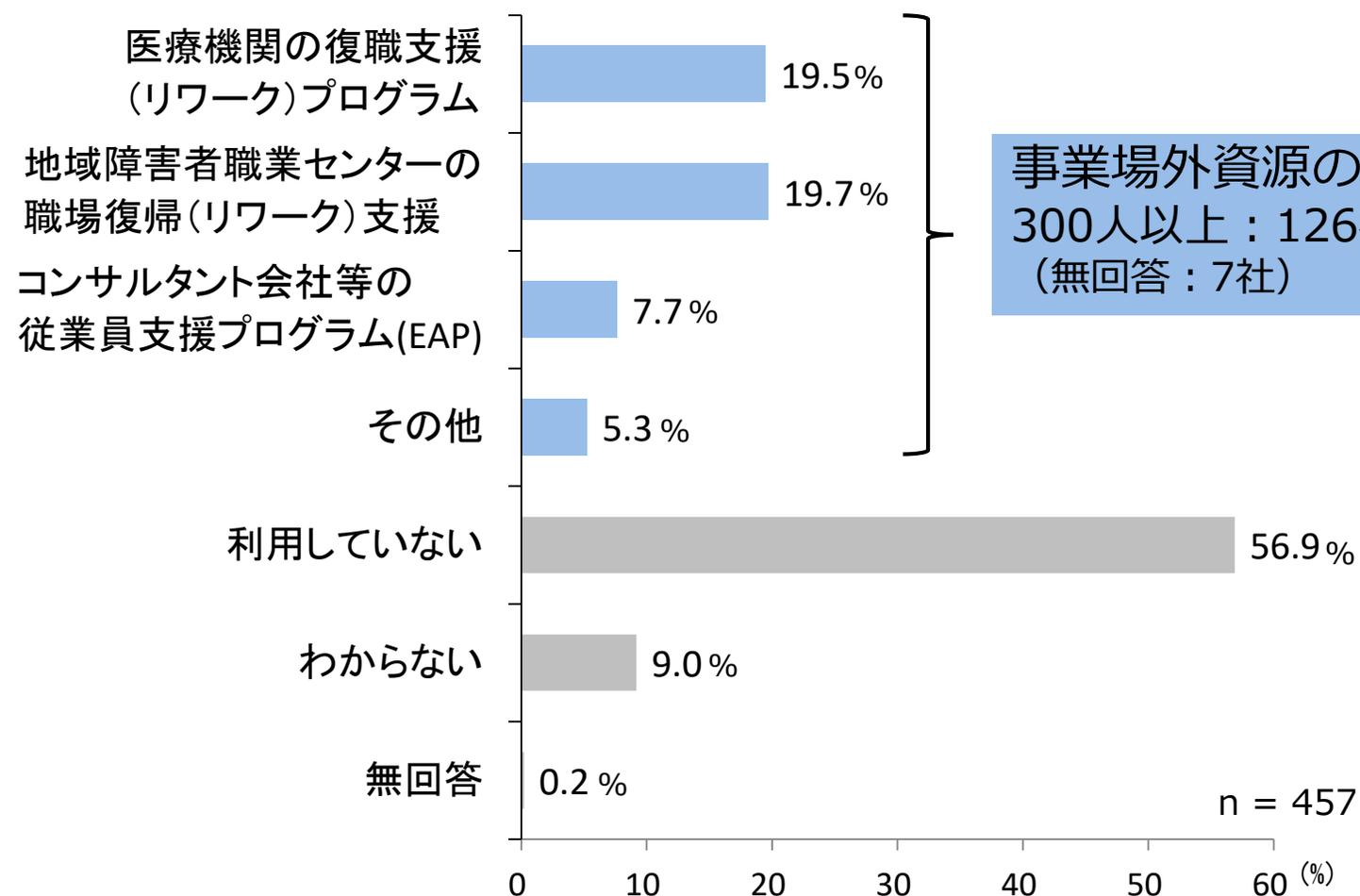
2) 五十嵐良雄(2018) リワークプログラムの現状と課題, 日本労働研究雑誌, 695, 62-70.

3) 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」 (<https://kokoro.mhlw.go.jp/>) より引用 (2021年9月9日)

# 企業アンケート調査結果

## (10) 企業における事業場外資源の利用状況

Q.事業場外資源の利用経験は？ (複数回答)



事業場外資源の利用経験がある実企業数：155社  
 300人以上：126社 300人未満：22社  
 (無回答：7社)

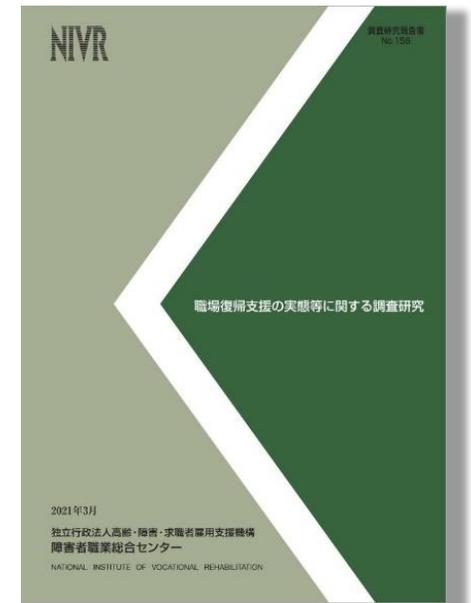
⇒事業場外資源を利用していない企業が半数以上となった。利用企業においては企業規模によって利用状況に差が見られた。

# まとめ

- 調査研究を通して把握することができた企業におけるメンタルヘルス不調による休職者の状況、企業の取組、事業場外資源の利用状況等については以上のとおりです。
- 本調査研究の詳細は調査報告書に記載しております。

※障害者職業総合センターのホームページ

(<https://www.nivr.jeed.go.jp/index.html>) からダウンロードできます。



障害者職業センター調査報告書No.156  
「職場復帰支援の実態等に関する調査研究」 13