

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%）、本人同意の下で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。

休職者とのコミュニケーションの重要性について



“休職期間中に産保スタッフが本人と接触することが望ましい結果をもたらすことがある”
“不安や悩みなどを相談できる場を設けることも重要である”

4) 厚生労働省・独立行政法人労働者健康安全機構(2020) 心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.

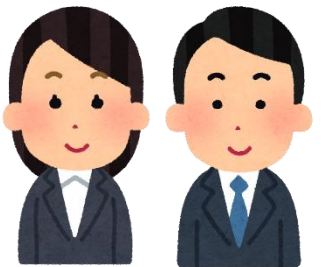
職場復帰支援の手引き⁴⁾
(厚生労働省)

“産保スタッフや人事担当者と面談を行うことは、再休職防止や職場再適応に効果がある”



- 5) 井上都・安部猛・宮崎彰吾ら (2010) 症例報告に基づくうつ症状を呈するホワイトカラー従業員への復職支援の検討, 産業衛生学雑誌, 52, 267-274.
- 6) 難波克之(2012) メンタルヘルス不調者の出社継続率を91.6%に改善した復職支援プログラムの効果, 産業科学衛生雑誌, 54, 6, 276-285.
- 7) 吉村美幸・長見まき子(2010) EAPにおける職場復帰支援プログラムの実績—5年間の実績および職場再適応群と不適応群の比較—, 産業精神保健, 18, 1, 55-61.

先行研究^{5) 6) 7)}



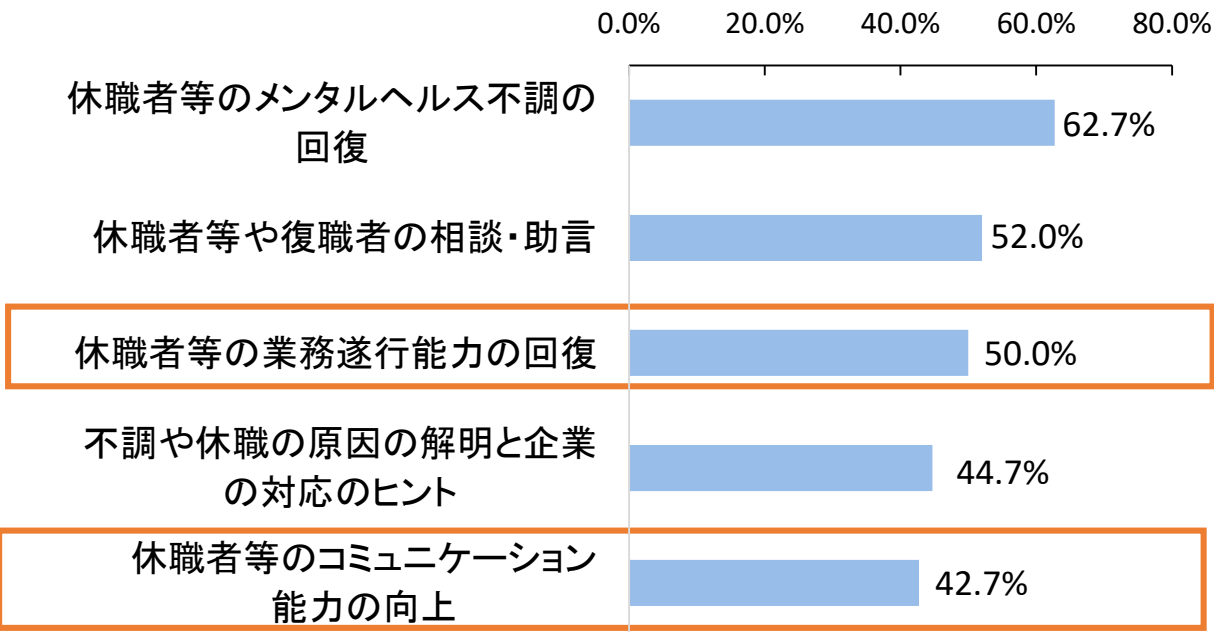
【自由記述】
「面談をすることで気持ちが楽になった」
「面談をしたことで復職時にストレスを感じずに済んだ」

本研究で実施した
復職者アンケート調査より

企業/復職者アンケート調査結果

(11) 企業と休職者が事業場外資源に対して期待した効果

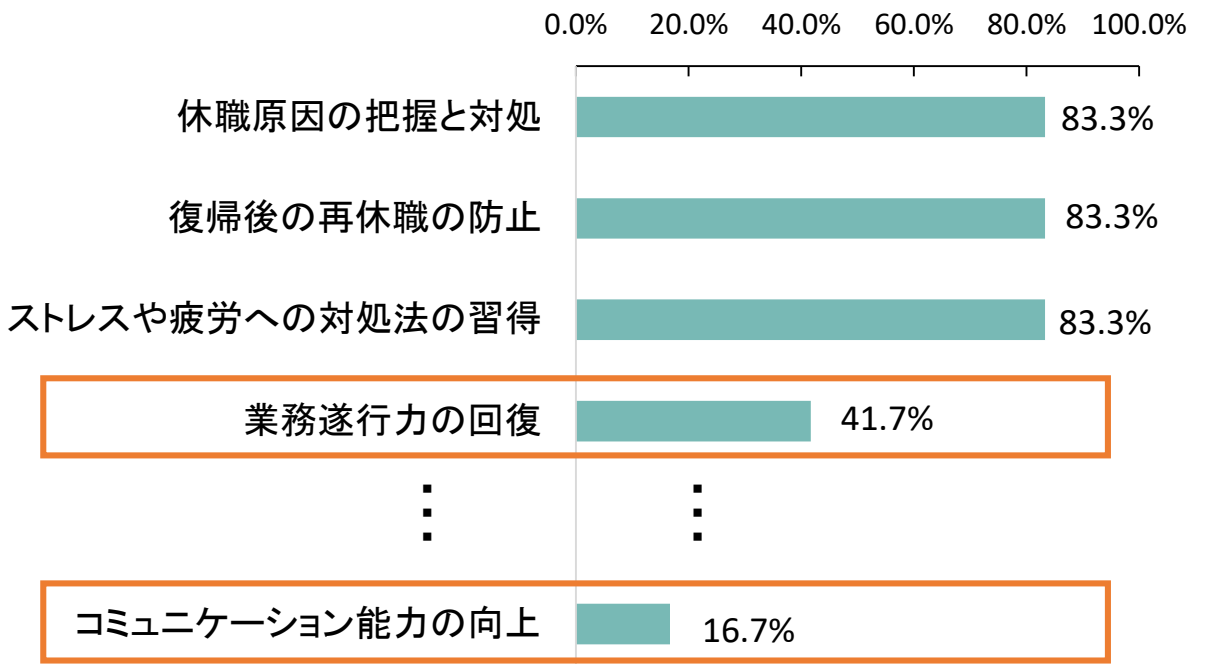
Q.事業場外資源の利用に当たって期待したことは？（複数回答）



※結果から上位五つを抜粋

n = 150

企業が事業場外資源に期待したこと



n = 12

休職者本人が期待したこと

⇒企業の方が「業務遂行能力の回復」「コミュニケーション能力の向上」に関して期待度が高い。
復職に向けた課題の捉え方に、企業と休職者との間で違いがあることが示唆された。