

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対応

○宮澤 史穂（障害者職業総合センター 研究員）

内藤 眞紀子・田中 歩・依田 隆男・山科 正寿・村久木 洋一（障害者職業総合センター）

1 背景

平成 30 年の労働安全衛生調査¹⁾によると、メンタルヘルス不調による休職者の「職場復帰における支援」に取り組む事業所の割合は 22.5%であり、平成 25 年の同調査²⁾ (17.5%) から 5 ポイントの増加がみられた。さらに、従業員数 1,000 人以上の事業所では 83.9%が取り組んでいると回答しており、特に規模の大きい事業所においては、多くの事業所が取り組んでいることが示された。

企業における「職場復帰における支援」はどのような内容が実施されているのだろうか。その1つとして、復職時や復職後に事業所内で人事・労務担当者や産業保健スタッフが実施する就業上の措置が挙げられる。企業を対象とした調査からは、短時間勤務や残業の禁止といった措置や配慮が実施されていることが明らかになっている³⁾。しかし、このような措置は事業所内で実施される措置の一部であり、多くの企業で、休職時から復職後までの期間にわたってどのような措置が行われているかについての調査はあまり行われていない。

そこで、本稿では、障害者職業総合センターで実施した、「社員のメンタルヘルス不調と休職・復職に関する調査」から得られた結果のうち、休職者、復職者の状況や、休職者への対応に関する内容を中心に報告する。

なお、本研究においては、連続して1か月以上、メンタルヘルス不調等の私傷病の社員に適用しうる休暇・休職・欠勤等の規定や慣行を「休職制度等」、休職制度等により仕事を休んでいる社員を「休職者等」と定義した。

2 方法

(1) 調査対象

上場企業3,740社を対象とし、人事・労務担当者に回答を求めた。

(2) 調査方法と期間

調査票による郵送調査とし、2019年10月～11月に実施した。

(3) 調査項目

本稿で結果を報告する調査項目は以下のとおりである。

① 回答企業の状況

従業員規模、休職制度等の最長期間、休職者等の人数、復職の状況

② 休職者等に対し実施している措置

休職期間中の措置、復帰時または復職後の措置

3 結果

(1) 回収状況

465社から回答を得た（回収率12.4%）。

(2) 回答企業の状況

ア 回答企業の従業員規模

従業員規模別の回答企業の割合は、100人未満：13.1%、100-299人：24.9%、300-499人：16.6%、500-999人：14.4%、1,000人以上：27.1%、無回答：3.9%であった。

イ 休職制度等の最長期間

休職制度等が「ある」と回答した457社に対し、その最長期間について、当てはまるもの1つに回答を求めたところ、最も多く選択されたのは「1年6か月超から2年まで」(21.9%)であり、次いで、「1年超から1年6か月まで」(21.2%)であった（図1）。

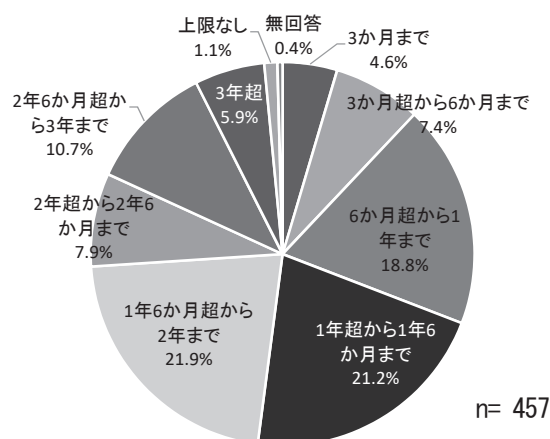


図1 休職制度等の最長期間

ウ 現在の休職者等の人数

現在の休職者等の人数について回答を求めたところ、64.1%の企業で1人以上の休職者等がいることが示された。休職者等の人数は、1人（16.8%）が最も多かったが、10人以上の企業も12.7%あった。

エ 休職者等の復職の状況

過去3年間の休職者等の復職状況について当てはまるもの1つに回答を求めたところ、「7～8割程度」が最も多かった(24.1%)。また、「全員」、「ほとんど全員（9割程度以上）」、「7～8割程度」の合計で58.0%と半数を超えていた（図2）。

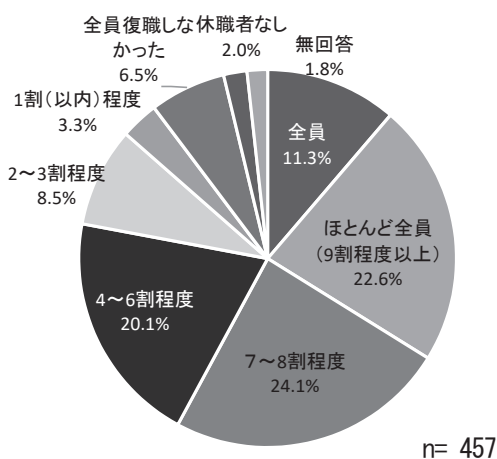


図2 休職者等の復職の状況

(3) 休職者への措置

ア 休職期間中の措置

休職者に対して、休職中に実施した措置について9項目を提示し、当てはまるものすべてに回答を求めた。最も多かったのは、「診断書の提出の指示」(90.6%)であり、ほとんどの企業が実施していた。また、半数以上の企業が実施していたのは、「定期的な電話、メールによる連絡、状況確認、相談」(88.2%)、「定期的な訪問、面談による連絡、状況確認、相談」(59.1%)であった(図3)。

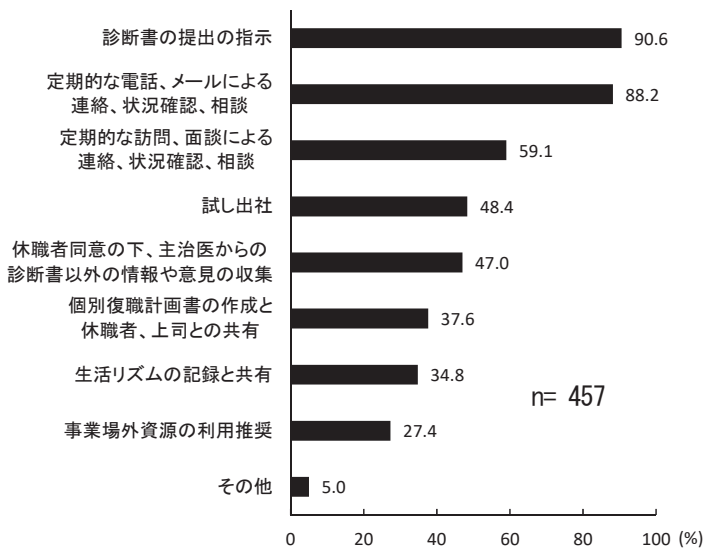


図3 休職期間中の措置(複数回答)

イ 復職時または復職後に行った措置

休職者等に対して、復職時または復職後に企業または産業医等が実施した措置について13項目を提示し、当てはまるものすべてに回答を求めたところ、最も多かったのは、「残業や休日勤務の制限又は禁止」(67.6%)であった。また、半数以上の企業が実施していたのは、「就業時間の短縮」(61.9%)、「定期的な面談」(60.2%)、「本人の状況に応じた業務内容の調整」(53.0%)であった(図4)。

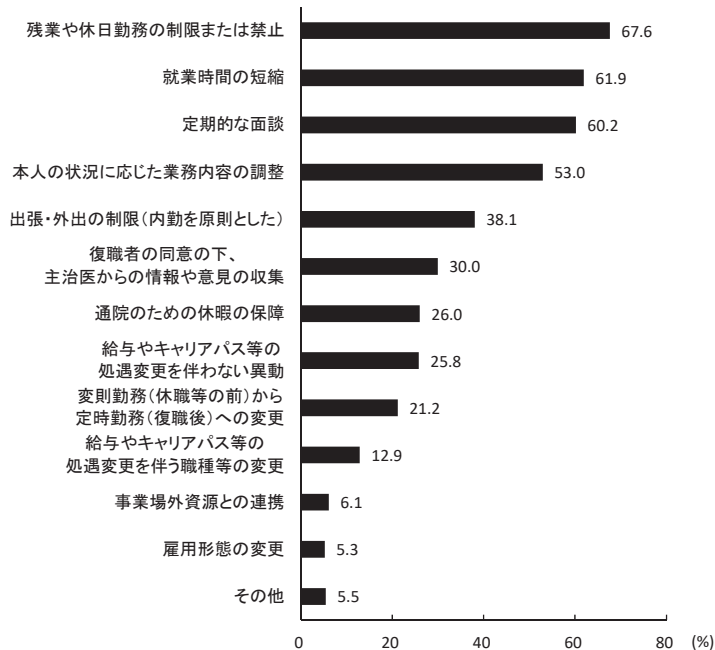


図4 復職時または復職後の措置(複数回答)

4 まとめ

本調査における回答企業は、9割以上が休職制度等を有していた。また、これらの企業のうち、現在休職者がいる企業は約6割であり、半数以上の企業で休職者の7割以上が復職をしていた。そのため、回答企業は、ある程度休職者等への対応経験があると考えられる。

休職期間中の措置については、多くの企業が面談や電話等の方法で連絡を取っていた。休職期間中および、復職時または復職後の措置については、業務軽減に関する措置に加え、「定期的な面談」も選択率が高かった。両期間ともに「定期的な面談」を選択した企業が6割程度あり、定期的に休職者(復職者)の状況を把握したり、面談をすることが重要であると考えていることがうかがえる。

【引用文献】

- 1) 厚生労働省『平成30年労働安全衛生調査』(2019)
- 2) 厚生労働省『平成25年労働安全衛生調査』(2014)
- 3) 労務行政研究所『メンタルヘルス対策の最新実態』,「労政時報 vol13931」, 労務行政(2017), 18-42