

2024 年 1 月 19 日

2023 年度 聖路加国際大学大学院  
看護学研究科 課題研究

メンタルヘルス不調休職者に対する  
職場復帰支援プログラムを用いた支援の現状

Current Status of Support Using the Return-to-Work Support Program  
for Employees on Leave Due to Mental Health Problems

学籍番号 22MN010

氏名 加藤 里彩

「目的」 大規模事業所における職場復帰支援プログラムの実施状況を把握し、メンタルヘルス不調による休職者への支援実施状況を明らかにすることで、メンタルヘルス不調による休職者の職場復帰に向けたより良い支援の実施、職場風土に合わせた支援方策の策定について新たな知見を獲得することである。

「方法」 健康経営優良法人 2023 大規模法人部門ホワイト 500 における選出上位 4 都府県（東京都、大阪府、愛知県、神奈川県）を所在地としている 369 社を対象事業所とした。無記名自記式質問紙法によるアンケート調査を依頼し、得られた回答を統計分析した。

「結果」 70 社から有効な回答が得られ（回収率 20.0%、有効回答率 94.6%）、職場復帰支援プログラムの策定については、「策定している」が 64 社（91.4%）、「策定していない」が 6 社（8.6%）であった。職場復帰支援プログラムの有効性については、「有効である」が 54 社（84.3%）と最も多かった。休職者の現状については、現在休職している者について、「いる」が 65 社（100%）であり、休職後復職した者については、「いる」が 64 社（98.4%）、「いない」が 1 社（1.5%）であった。休職後退職した者については、「いる」が 57 社（87.6%）であり、「いない」が 8 社（12.3%）であった。職場復帰支援プログラムが有効であると感じる理由については、【方針の安定性】、【他職種との連携強化】、【効果の出現】、【公平性と質の担保】、【現状把握が容易】、【休職者の上司における復職に対する理解促進】、【休職者における復職に対する理解促進】といった理由が明らかとなった。場復帰支援プログラムが有効であるとは言えない理由については、「事業所や担当者によって対応が異なる」、「有効性の評価が難しい」といった理由が明らかとなった。職場復帰支援プログラムを策定していない理由については、「策定する時間がない」が 3 社（50.0%）と最も多く、次いで「復職支援における効果が不明」が 2 社（33.3%）であり、策定している復職支援制度については、メンタルヘルス推進担当者による定期的な面談等、独自の復職支援体制が整備されていることが明らかとなった。

「結論」 健康経営優良法人大規模法人部門ホワイト 500 に選出された事業所では広く実施されている一方、まだ認知度やプログラムの策定に課題が残る事業所も存在した。職場復帰支援プログラムは再休職率の減少や職場再適応の向上に寄与する可能性が示唆されたが、退職者数は依然として多かった。職場復帰支援プログラムは、事業所の風土や業種特性に合わせた柔軟性が重要であり、効果を促進させるためには、休職者に関わる多職種との連携が重要である。職場復帰支援の効果をさらに向上させるためには、職場復帰支援プログラムを適宜見直していくこと、職場風土への適応、評価方法を確立させることなど、様々な課題が挙げられた。