

リモートワーク職場と メンタルヘルス不調者 ～事例検討～

令和3年度 東京都精神科医療地域連携事業(区中央部)
2022年3月20日(日)



一社)日本精神科産業医協会 理事
医)弘富会 神田東クリニック 院長
精神科専門医・指導医
労働衛生コンサルタント
医学博士
高野 知樹

発表者：高野 知樹 のCOI開示

発表内容に関し、開示すべきCOIはありません。

コロナ禍での様々な産業医業務の形態

この2年の
産業医業務の形態

	産業医	企業内保健師	会社員
A	現地	現地	現地
B	現地	現地	テレ
C	現地	テレ	現地
D	現地	テレ	テレ
E	テレ	現地	現地
F	テレ	現地	テレ
G	テレ	テレ	現地
H	テレ	テレ	テレ

*)Aパターンでも、それぞれが別室でICT面接(密の回避)、というパターンもある

*)今のところ、演者は、Dパターンの経験はない

ご参考)オンライン産業医面接時の注意点として

(参考資料「オンライン診療の適切な実施に関する指針」2022年1月更新, 厚生労働省)

- 関係者の合意形成
- 本人確認：特に初回
- お互いのプライバシー環境の確認
 - 産業医側の参加者の紹介（カメラで見せる）と環境（個室が基本）
 - 対象者側の参加者の紹介（カメラで見せる）と環境（個室が基本）
 - お互いのプライバシーが守れない環境であれば、日時の変更も検討
例）他の社員が周りにいるフロア、カフェ内、交通機関内など
- 通信環境の確保
 - ネット状況が不良の時は、電話の方がマシな時も。適宜ツール切り替え。

在宅勤務だから職場復帰できた
と思われるケースをお示し、
考察したいと思います。

【事例】： 実例を元に、架空事例としてご紹介します

- A氏：40代前半、独身・独居
- 大学卒業後、IT系企業B社に就職し、現在に至る
- 商品の企画・開発部門のリーダー職（管理者一步手前）
- 20代後半から、「パニック障害」で通院加療中

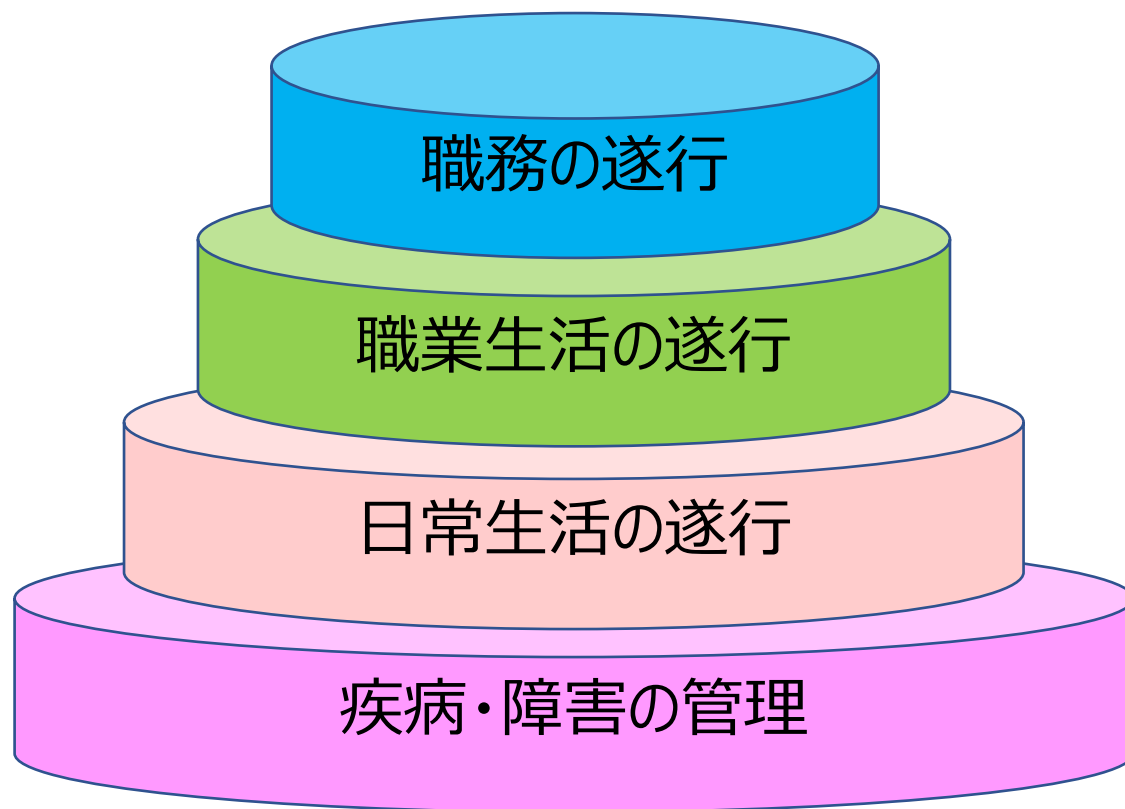
- 産業保健体制
 - 産業医1名(非常勤)：月4回
 - メンタルヘルス関連の産業医1名(非常勤)：月1回
 - 保健師1名常駐

経過 在宅勤務テレワークによる復帰

- A氏の部署は**テレワーク(週1回程度の出社)**で通常の業務がほぼこなせる環境が構築されていた。
- 2020年9月末、**主治医**から「**職場復帰が可能**。ただし**在宅勤務**が望ましい」という診断書が発行された。
- **オンライン産業医面接**にても、自宅生活上では、情報管理に関する自主的な勉強も集中して行えているなど、**日中活動性も安定**し、テレワークであれば**業務遂行能力も回復**していることが確認できた。
- 2020年10月、**オンラインによる復職審査委員会**(上司、人事担当者、産業医・保健師)も経由し、**在宅勤務による職場復帰**が決定した。
- **復帰後もオンライン産業医面接**(面接の後半は、上司・人事担当者も同席)は1ヶ月毎に継続し、**週1回の出社と在宅勤務**においては**突発休なく、業務遂行も申し分ない**という状態が確認できた(突発休がない分、休業前以上に、生産性↑)。また、**リーダー職の業務も徐々に再開**出来ている。
- しかしながら、散歩や買い物など外出をすると、強い不安や恐怖に包まれ、現在も「日用品はネットスーパー、食料はオンラインフード注文・配達サービス」という「外に出ない」生活パターンは継続している。

本ケースを、
考察してみたいと思います。

職業リハビリテーションの視点から



松為信雄「職業リハビリテーション学」から引用

演者が、休業者に示すロードマップ

1. 休業理由となった**症状**の軽快

- 苦痛の度合いが、生活上の支障がないレベルに回復しているか

【苦痛の軽減】疾病の管理

2. 疲労回復機能の**リズム**の軽快

- 良質な【睡眠】を取り戻しているか（**社会生活リズムに合わせて**）
- 【食事】を楽しめるようになっていくか（**社会生活リズムに合わせて**）
- 本来の【興味や関心】を取り戻しているか

【したいが出来る】
生理的欲求や興味関心

3. 社会生活の準備(**日中活動性**) (回復エネルギーを使う練習)

- 精神的な体力：決められた日課を継続的にこなせる準備があるか
- 身体的な体力：**毎日の通勤**や就労を継続的にこなせる準備があるか

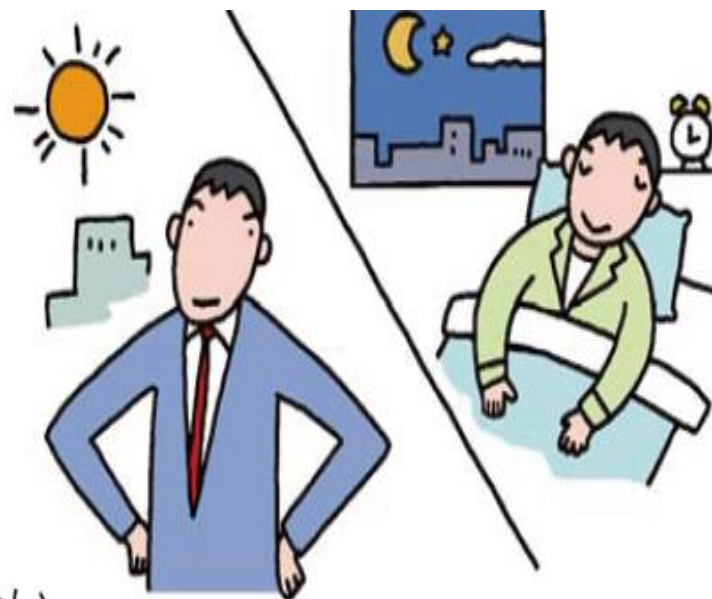
【しなきゃいけないが出来る】
社会的機能

「職場復帰支援の手引き」(厚労省2019年改訂)

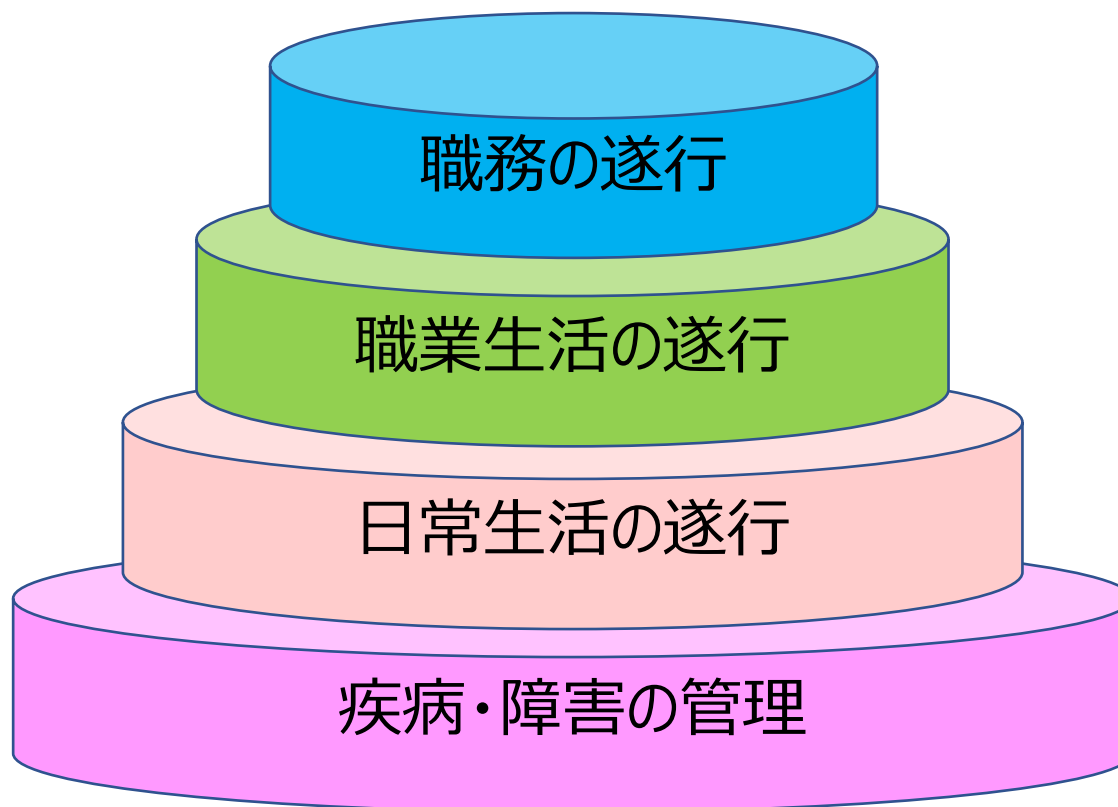
パンフレット内に記載されている

<判断基準の例>

- ・労働者が十分な意欲を示している
- ・通勤時間帯に一人で安全に通勤ができる
- ・決まった勤務日、時間に就労が継続して可能である
- ・業務に必要な作業ができる
- ・作業による疲労が翌日までに十分回復する
- ・適切な睡眠覚醒リズムが整っている、昼間に眠気がない
- ・業務遂行に必要な注意力・集中力が回復している など

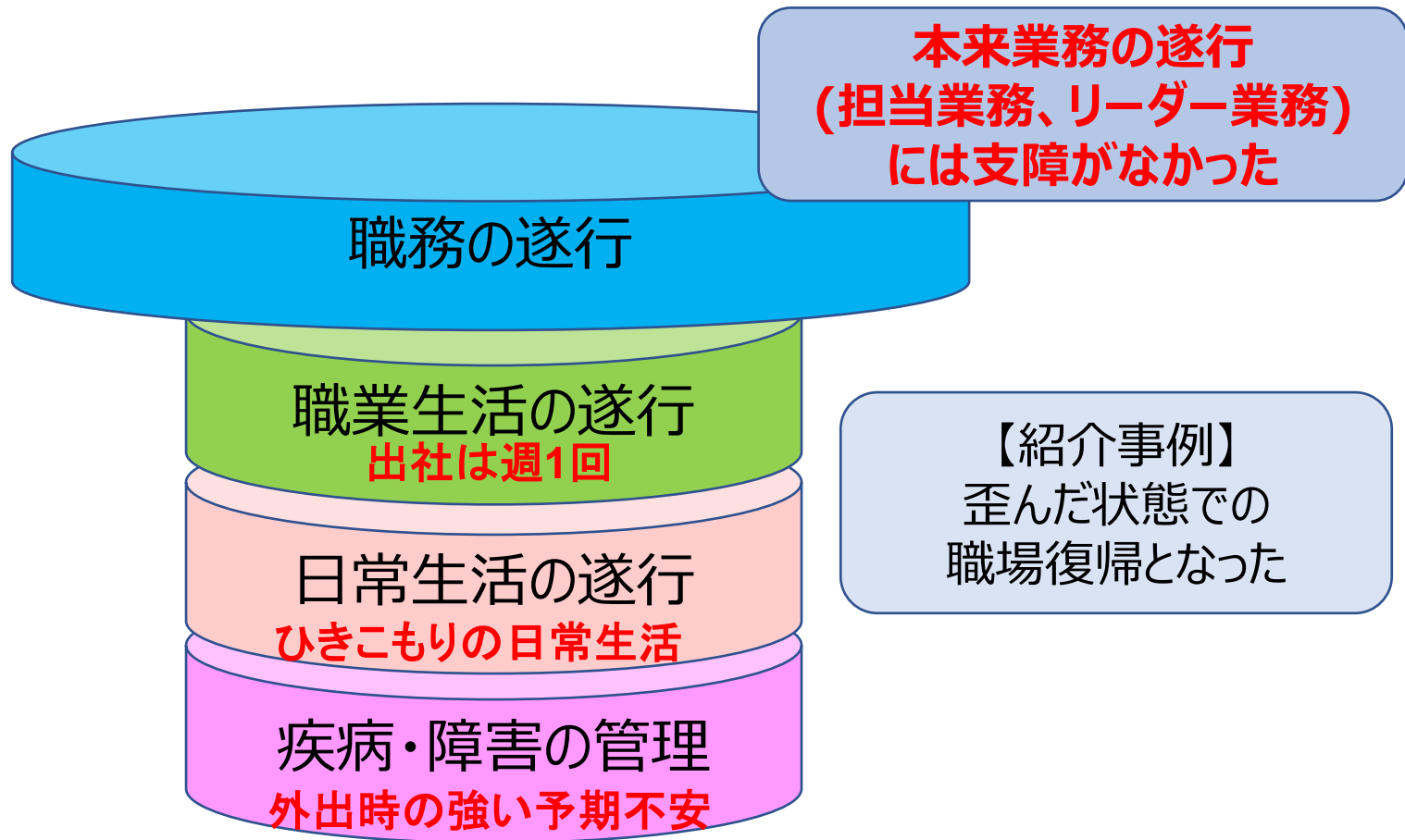


職業リハビリテーションの視点から



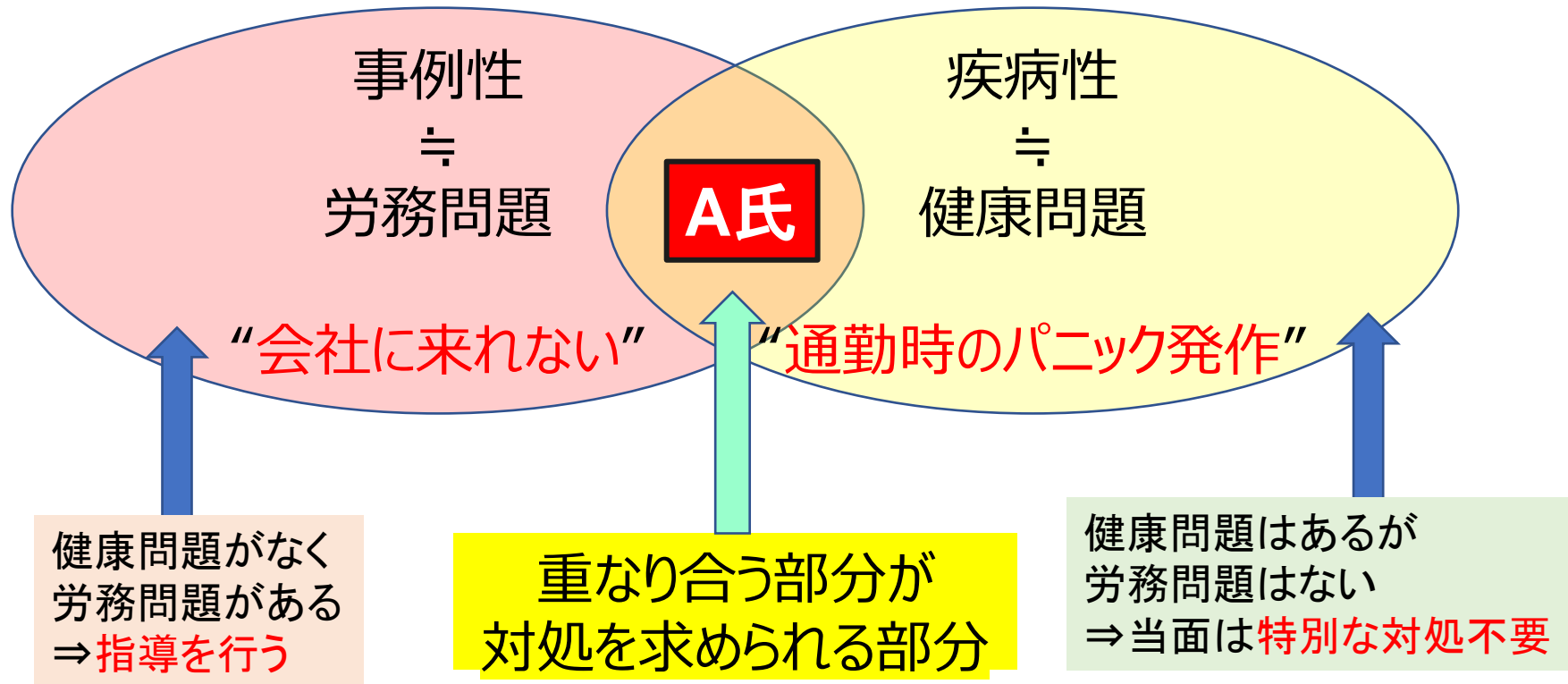
松為信雄「職業リハビリテーション学」から引用

職業リハビリテーションの視点から

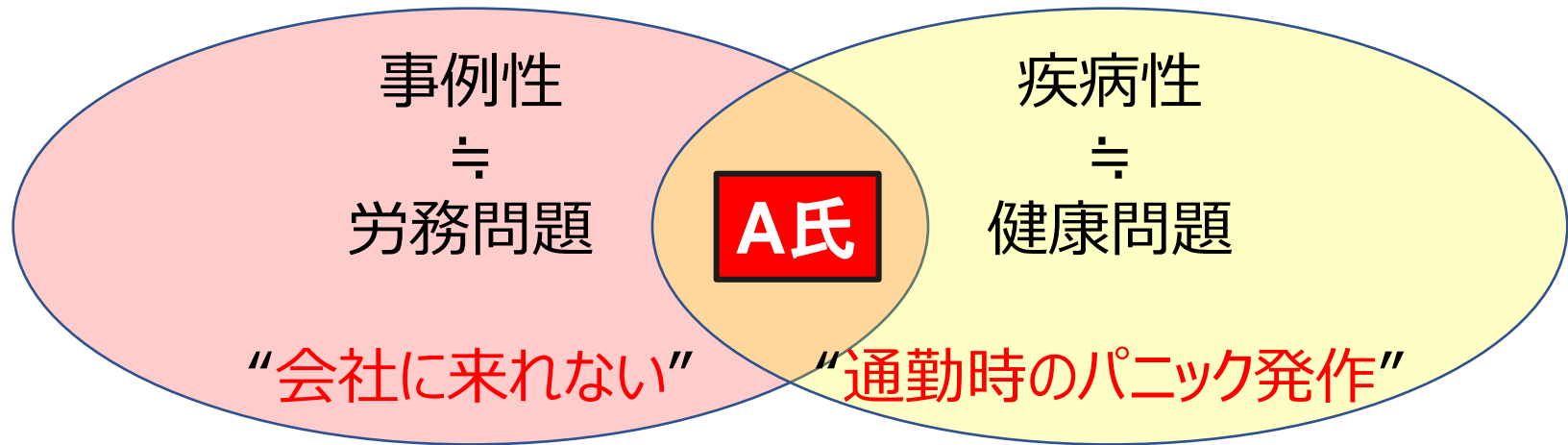


松為信雄「職業リハビリテーション学」から引用

事例性と疾病性の視点から、本事例を考えると



事例性と疾病性の視点から、本事例を考えると



新型コロナ騒動前

- 会社に来れない = 仕事は会社ですもの！ 来れないなら、仕事も出来ない

新型コロナ・テレワーク時代

- 会社に来れない ⇒ でも仕事は出来る！

リモートワーク時代、今後こうしたケースも、少なくないかも知れない

事例を通して見えた課題

1. 《復帰前の職務遂行能力の回復の程度の把握》

- A氏は自制力も高く、元々の業務能力も高かったため、在宅勤務復帰後も状態は保たれたが、一般に、復帰前の職務遂行能力の回復程度をどう把握するか

2. 《復帰後の健康管理・労務管理》

- 在宅勤務により上司も本人の状態が現認できない状況で「ラインによるケア」をどう行えばいいのか

3. 《「適応」についての考え方の整理》

- 職業生活への**不適応**：安全な安定した通勤が不可でも、復帰可？
- 業務内容への**適応**：労働契約上の労務提供はほぼ履行出来ている

考 察

1. 《復帰前の職務遂行能力の回復の程度の把握》

在宅勤務であったとしても、『思考力』、『集中力』、『判断力』が回復し、所定労働時間帯で『持続力』が保てることを一定期間観察が必要と思われる。

2. 《復帰後の健康管理・労務管理》

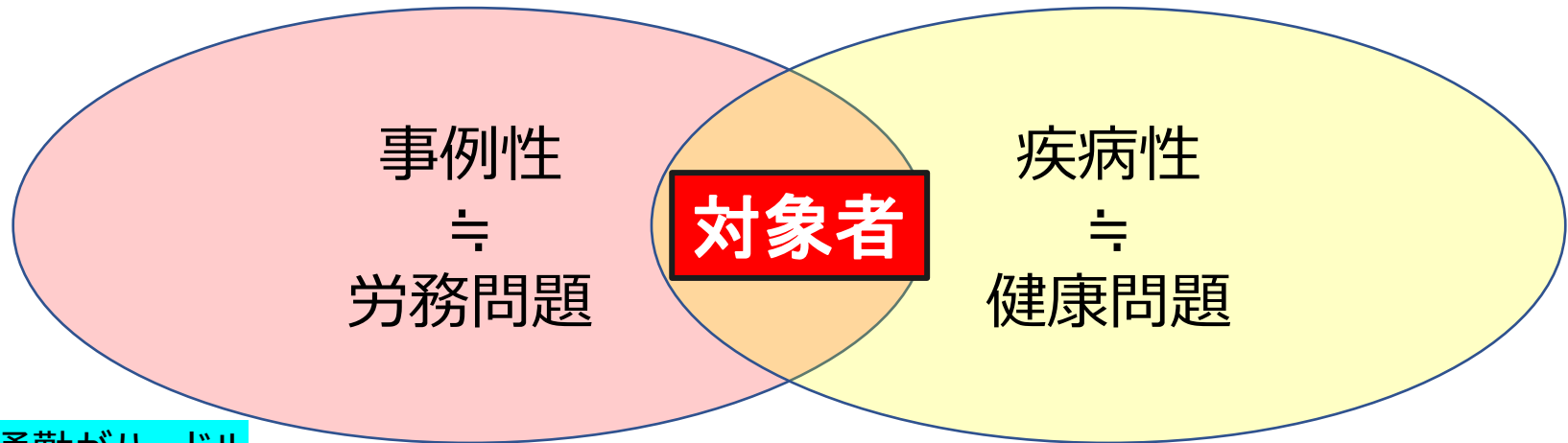
オンライン会議システムにて、管理者による『勤怠管理』、『業務管理』を行い、定期的な『産業医面接』にて本人および管理者と連携が重要と思われる。

3. 《「適応」についての考え方の整理》

- ① 職場：リモートワークを行っているか
- ② 本人：現職場のNew Normalに合わせる意志と準備があるか
- ③ 医学的側面：労務提供が出来る健康状態か

本ケースが、復帰後も良好な経過をたどったのは、特に**3「適応」をどう考えるか**、について人事担当者、職場上司、産業保健スタッフなど**関係者の方向性が一致**していたことが大きい

リモートワークにより業務遂行が上がりうる病態とは…



通勤がハードル

- ・不安症状がメインとなる病態：不安障害系、うつ病の不安症状など
- ・病的な視線恐怖など：統合失調症系など

対人ストレスがハードル

- ・対人恐怖により報・連・相が困難：不安障害系、発達障害系など
- 例)上司のそばで質問できないがオンラインチャットならすぐに聞いて円滑
- 例)会議での発言は声を張らないといけなが、オンライン会議は普通に話せばいい

物理的ストレスがハードル

- ・知覚過敏により業務集中困難：発達障害系など

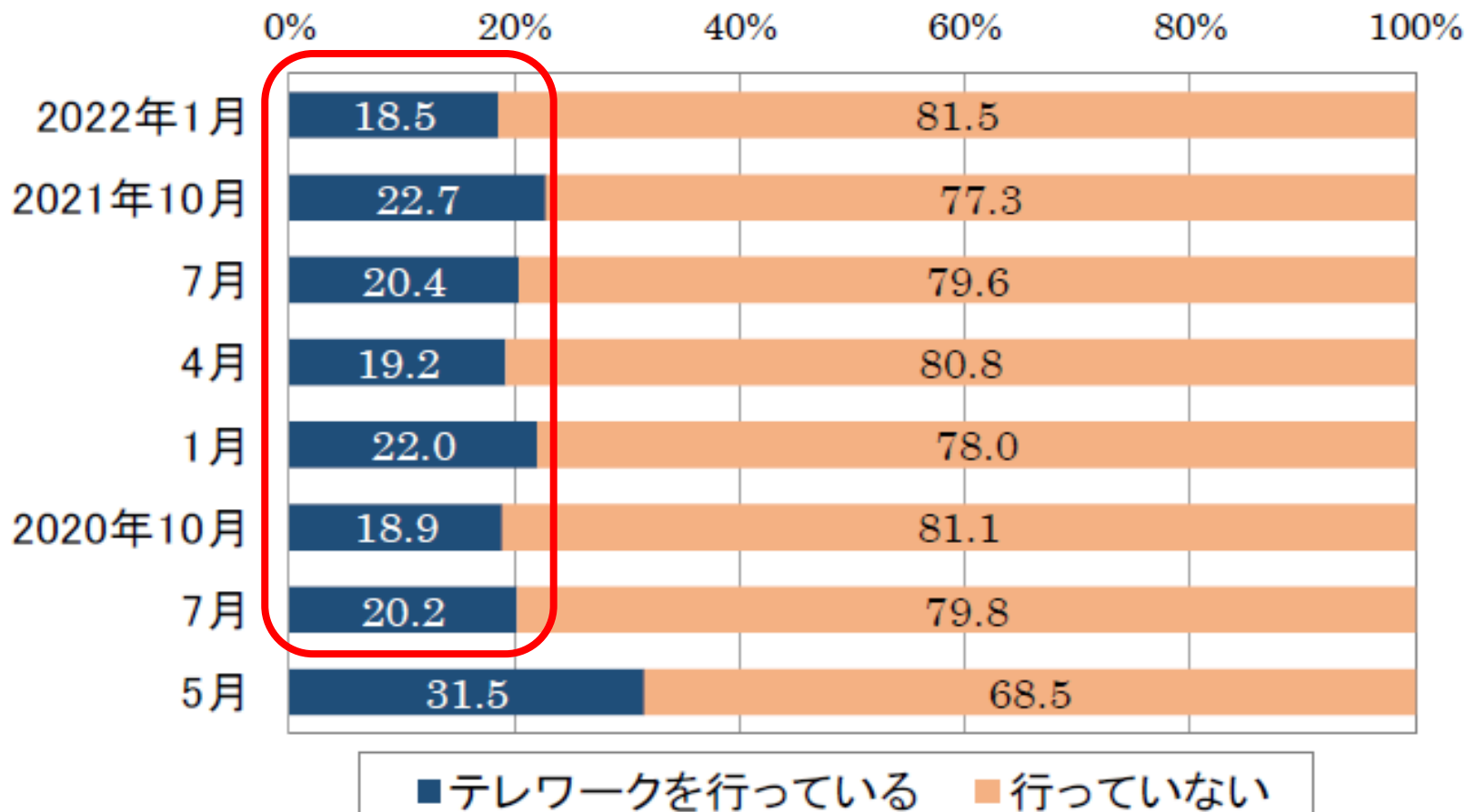
産業医ご担当企業の、
テレワーク実施率を把握していますか？
事業所により、様々なようです。

公財)日本生産性本部による調査

- 調査方法：インターネット調査
- 調査対象：20歳以上のわが国の企業・団体に雇用されている者1,100名
- 調査期間
 - 第1回：2020年5月11日～13日 ：初の緊急事態宣言期間
 - 第2回：2020年7月6日～7日 ：緊急事態宣言解除後
 - 第3回：2020年10月5日～7日 ：「Go To トラベル」、経済活動再開
 - 第4回：2021年1月12日～13日 ：二度目の緊急事態宣言
 - 第5回：2021年4月12日～13日 ：三度目の緊急事態宣言の直前
 - 第6回：2021年7月5日～6日 ：Tokyo2020、開幕直前
 - 第7回：2021年10月11日～12日 ：緊急事態宣言・まん防解除後
 - 第8回：2022年1月17日～18日 ：第6波の渦中

テレワーク実施率

((公財)日本生産性本部. 「働く人の意識に関する調査」. 2020~2022年)

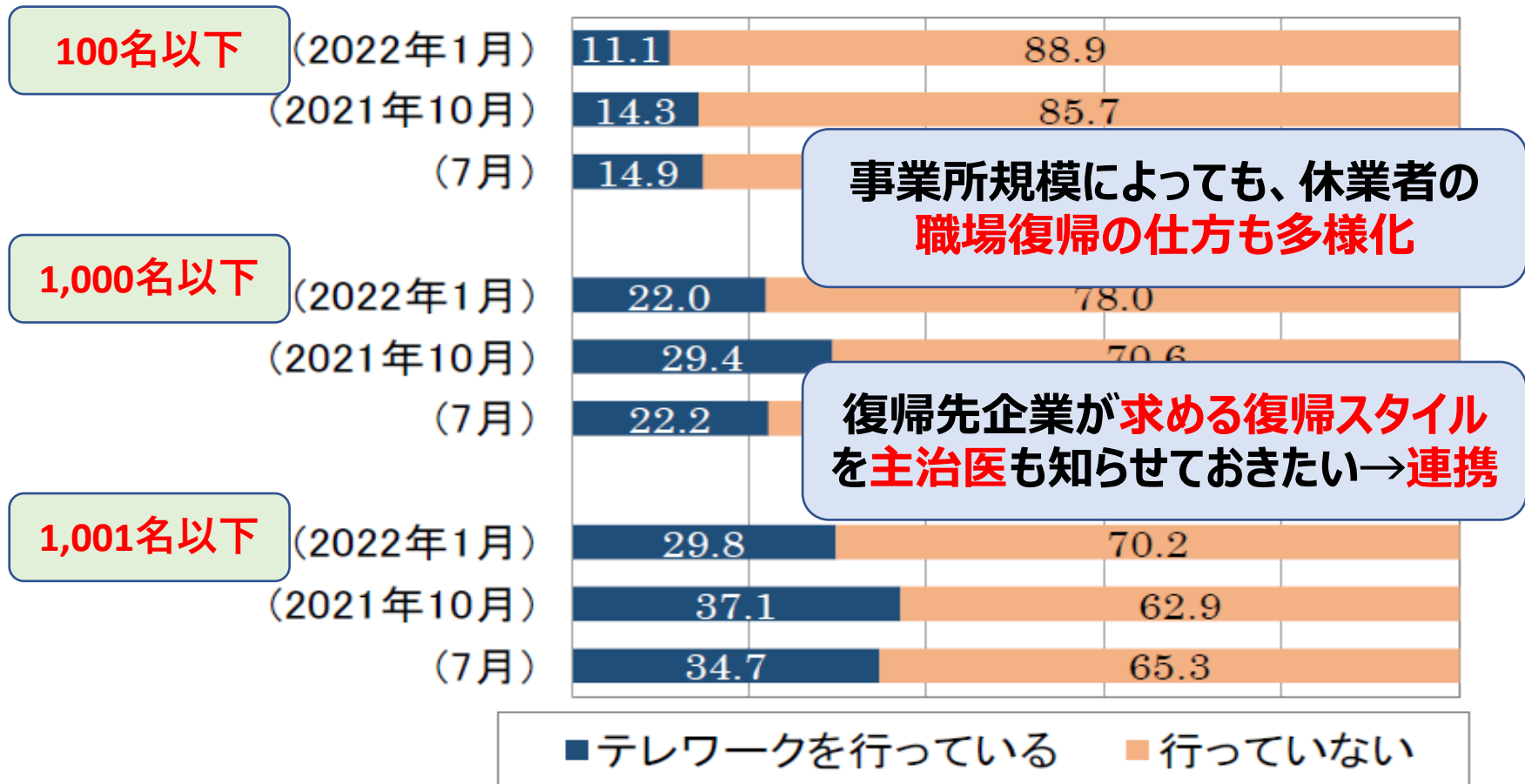


テレワークを行う労働者、約2割くらいで落ち着いてきた

事業所規模別のテレワーク実施率

((公財)日本生産性本部. 「働く人の意識に関する調査」. 2020~2021年)

0% 20% 40% 60% 80% 100%



事業所規模によっても、休業者の
職場復帰の仕方も多様化

復帰先企業が求める復帰スタイル
を主治医も知らせておきたい→連携

事業所規模の大きさにより、テレワーク実施率に差がある

主治医との**連携**のポイント

(資料：「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰の手引き」から)

- 休業者の同意を得て、主治医と連携
- 主治医へ伝えておきたいこと
 - 職場復帰支援に関する事業場の制度

例) 当社では職場復帰の前提条件が以下の3点となっています

1. 労働意欲があり、8時間勤務が可能である
2. 就業により健康状態の悪化の可能性が低い
3. 一人で安全に通勤が出来る

- 労働者本人に求められる業務の状況等
 - 業務内容や立場の概要
- 主治医へ情報提供依頼する際の費用負担について
 - 事業場負担？、本人負担？

**従前から、
職場における復帰可否判断基準の
要点を、あらかじめ主治医に伝えておく
重要とされていました**

**加えて、
復帰に関するテレワークの可否なども
あらかじめ主治医に伝えておくことは
重要と思われます。**



Thank you
for your attention!!
ご清聴
ありがとうございました!



こころの耳
「うさぎ商事の休憩室
～みんなで知りたいメンタルヘルス～」より