

(事例26) 38歳男性、営業職、適応障害のため休業加療

類型	症候	疾患
1、2、3、4	2. 遁走	15. 適応障害

きっかけ	<input type="checkbox"/> 健康診断の有所見	<input checked="" type="checkbox"/> その他の機会
<p>1. 対象者のプロフィール</p> <p>1) 年齢、既往歴 38歳 男性、特記なし</p> <p>2) 業種、作業内容 営業職（4月に配転になったばかりで、その前は水道管理などの現場作業）</p>		
<p>2. 就業制限・配慮の対象となった疾病、健診値異常 例) 高血圧、HbA1c 高値、腰痛など 適応障害</p>		
<p>3. 就業制限・配慮の内容 例) 高所作業禁止、出張禁止、残業禁止、配置転換、治具導入など 休業加療。精神科医の勧めで産業医の指導監督の下「職業リハビリ」実施</p>		
<p>4. 事例の詳細（背景、経緯、特に考慮した事情など）</p> <p>4月に配置転換になった。まったく畑違いで、上司も忙しくて相手にされず、サッパリわからないままだった。（上司は教えようと思ったが、やる気がないのかと思っていた、と）ある日、出社しようとするとう気・嘔吐出現し、出勤できなくなった。そのまま遁走し、上司・総務・衛生管理者で捜索し発見。産業医面談となった。</p> <p>現在、休業中であるが、復帰に向けての面談日程がやっと決まったところである。</p>		
<p>5. 就業制限・配慮の主な目的（複数回答可）</p> <p>① 業務が当該労働者の健康、安全、疾病経過、予後に影響を与える可能性があったため</p> <p>② 企業リスクが予見されたため（交通事故、公衆災害の発生など）</p> <p>③ 健康管理を促進するため（受診、治療を強く進めるため）</p> <p>④ 職場や企業への注意を促すため（例：過重労働職場に対し、残業を一定時間以下に制限するなど）</p>		
<p>6. 就業制限を実施するにあたって注意した事、阻害要因、問題点などあれば教えて下さい</p> <p>本人にメンタルヘルスの問題があるという意識がほとんどなく、しかも、異動前から一月の半分は出社できない状態だったのに、衛生管理者も産業医もまったく知らなかった。</p> <p>「厄介物を押し付けられた」と感じていた管理者の協力は非常に得られにくく、産業医面談の際に上司も同席をお願いすると、日程が決まらなくなった。</p> <p>精神科医からは、何度も「休業は必要ない」という書類が発行されたが、試験的に出勤しようとするとう症状が再燃し、出社できない、を繰り返した。</p> <p>産業医と職業リハビリのため、課題図書を読み込んで資料を作成するなどしたが、不慣れなため、成果があったのかどうか不安である。</p>		