

(事例29) 46歳男性、営業職、メンタル不調のため休業加療

類型	症候	疾患
1、2、4	2. 不眠	15. メンタル不調

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 46歳男性、特記すべき既往なし</p> <p>2) 業種、作業内容 営業職</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 メンタルヘルス疾患 (心療内科通院)</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 休職 (出勤停止)</p>		
<p>4. 事例の詳細 (背景、経緯、特に考慮した事情など)</p> <p>認知症の父の健康管理について相談したいという保健師への申し出から産業医面談をすることになった。社員は訪室するなり家族の健康状態についてまくしたてるように話をしはじめ、傾聴していると、本人にも重度の不眠やイライラ感など看過できない健康状態であることが聴取された。本人のメンタル不調の原因として、義母が認知症に加えて統合失調症に罹患しており、家族への極めて攻撃的な言動が続いていることが聴取された。特に社員以上に妻が追い詰められており、面談中も社員の携帯電話が幾度か鳴っているような状況だった。本人は優秀な営業職であり、仕事に来ている方が気が楽だと聴取された。</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>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>家族の健康管理状況の整える時間を確保するため: 本人の健康状態に義母の健康状態が強く影響していると認められ、特に妻が疲弊してしまっていた。義母の健康管理環境調整がすむまでは家族を支えるための時間を確保すべきと判断し休職させた。</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>本人の健康状態は悪かったがそれ以上に妻の健康状態が危機的と思われた。家族の健康状態のために休職措置をとることは病気休職制度の本来目的ではないため、その点は書面上はやや明示しにくかった。上司が本件判断に強い理解をしめしていたため、手続き自体はスムーズにすすみ問題なかった。会社の文化によっては休職させにくかったかもしれない。</p>		