

(事例93) 53歳男性、事務職、社交不安障害のため残業禁止

類型	症候	疾患
1、3、5	2. 不安	15. 社交不安障害

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 53歳 男性 既往歴：うつ病</p> <p>2) 業種、作業内容 事務職</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 社交不安障害 (に伴ううつ状態)</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 残業禁止。週に1度程度の病気休暇の取得。</p>		
<p>4. 事例の詳細 (背景、経緯、特に考慮した事情など)</p> <p>もともと職場外での業務は少なく、出張や他部署との直接の交渉なども少なかったが、同部内特に上長への申告や相談に困難が生じ、不安やストレスから疲労し度々療養を繰り返していた。人事部門等と協力して職場内のかかわりやすさの構築等を試みるも改善にとぼしく、主治医の勧めもあり、週に1度程度あらかじめ病気休暇を取得する日を決めるなどして対応する事とした。</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>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>5 健康上の理由や能力的な適性から業務を制限する場合 (例：弱視者のVDT作業、疾病などによる計算力低下⇒配置転換検討など)</p>		
<p>6. 就業制限を実施するにあたって注意したこと、阻害要因、問題点などあれば教えてください。 毎週病気休暇を取得可能とすると規程上療養扱いになるなど、注意すべき点があった。</p>		