

平成 21 年度
障害者雇用
職場改善好事例

奨励賞

社内体制の整備とリワーク支援の活用で職場復帰をサポート

株式会社リコー 福井事業所（福井県坂井市）

キーワード

- 1 リワーク支援
- 2 職場復帰
- 3 相談・コミュニケーション
- 4 メンタルヘルスケア



精神障害者雇用の経緯

平成 10 年代に入社した男性社員 G さんは、職場に派遣社員が多くなる等の環境の変化によりストレスを感じ、精神疾患を発症。平成 18 年 7 月から休職をする。株式会社リコーの他の工場から地域障害者職業センターのリワーク支援について情報提供を受け、平成 19 年 4 月から同支援の利用を開始。併せて、事業所、福井障害者職業センター、産業医等による職場復帰支援体制を整備し、平成 19 年 9 月に職場復帰にいたる。

事業所の概要

昭和 57 年 4 月から操業開始し、高度化する情報化社会の中で情報を出力するために不可欠な情報機器関連サプライ（トナー、感熱紙、熱転写リボン）製品を生産している。また、より信頼性の高い製品を提供するために、生産体質の革新、安全衛生活動、環境改善活動にも力を入れている。

主な事業内容

OA 機器用サプライ製造（トナー、感熱紙、熱転写リボン）

精神障害者雇用状況

■従業員数：318 名

▶うち精神障害者

1 名

従事作業

トナーの品質向上のためのコンピューターを活用したシミュレーション

取り組みの概要

詳細は36ページより紹介▶

キーワード	改善前の状況	改善内容	改善策	改善後の効果
1 リワーク支援	1年2ヶ月間、休職していたので体力不足や生活リズムが整っていないか不安であった。	福井障害者職業センターが実施しているリワーク支援（P7参照）を活用した。	1	生活リズムが整い、リワーク支援修了後、職場復帰した。
2 職場復帰	職場復帰後は、復帰先部署が対応していたため、きめ細やかな対応が難しかった。	人事担当者、産業医、保健スタッフ、復帰先部署の上司、福井障害者職業センター等でサポート体制を整備し、情報共有の機会を設定した。	2	関係者の情報共有と助言のもとに、Gさんの状況に応じたサポートが可能となり、職場復帰がスムーズに進んだ。
3 相談・コミュニケーション	職場におけるメンタルヘルス不全のリスクを軽減するための取り組みが必要であった。	従業員に対するカウンセリングとウェルネスチェックにより、高リスク者の早期発見と対処に努めた。	3	メンタル不全による新たな休職者の増加がみられなくなった。
4 メンタルヘルスケア	組織としてメンタルヘルスケアに取り組む必要性を感じていた。	管理監督者に対するメンタルヘルスケアの研修や長時間過重労働への対策を行った。	4	新たな休職者の増加がみられなくなった。

INTERVIEW

企業の声



- 福井総務グループ
坪川 佐多夫さん
- 医務室 看護師
南坂 一美さん

職場復帰については、主治医、産業医の意見を良く聞くことが大切です。今回の事例では、休職から職場復帰まで、こまめに情報を収集し本人の状況に応じた配慮ができたことが良かったと思います。

病状が安定したと診断されても、職場ですぐに力を発揮できない場合があります。その場合には、リワーク支援を活用して、職場復帰に備えるということも有効な方法だと思っています。

従業員の声

- Gさん 福井障害者職業センターのリワーク支援では、徐々に参加する時間を延長したので、疲労を溜めずにプログラムに参加することができました。また、職場復帰を目指すメンバー同士と意見交換することができて、とても励みになりました。精神的にも楽になったのを覚えています。今は、規則正しい生活リズムを送れるように心がけています。

改善策
紹介リワーク支援の活用で、安心して職場復帰を実現。
復帰後もメンタルヘルスケア等を実施改善策
1

1 リワーク支援

リワーク支援を活用し、
職場復帰に向けてソフトランディング

1年2ヶ月休職していたGさんにとっては、会社で働くことを想定した体力の向上、生活リズムを整えることが必要であったという。その頃、他の工場から地域障害者職業センターが実施しているリワーク支援について情報提供を受ける。

本人、主治医、事業所3者で話し合い、平成19年4月から6月の3ヶ月間リワーク支援を利用することに。

リワーク支援では、福井障害者職業センターに通所しながら軽作業や事務作業を通じて、生活リズムを整えていく。また、

グループミーティングや個別相談を通じて、仕事に対する考え方（頑張りすぎて自分に負担をかけてしまう、完璧を目指す等）を見つめ直す機会を設けている。

Gさんは週3日半日のプログラムから開始し、最終的には週5日6時間のプログラムに参加することが可能となり、職場の復職判定の結果、職場復帰することとなった。

事業所にとっても、職場復帰する前にソフトランディングできる場があったことで、職場に必要な配慮を見極めることができたという。

■リワークカリキュラムの一例

支援期間及び時間、カリキュラム、スケジュールについては、個々の状況を踏まえて設定している。

	月	火	水	木	金
午前	事務課題	事務課題	事務課題	アサーション トレーニング (コミュニケーション訓練)	個別相談
午後	自習課題 (資格試験等)	自習課題 (資格試験等)		グループ ミーティング (ストレス対処)	リラク ゼーション

改善策
2

2 職場復帰

人事、医療関係者、福井障害者職業センターが
チームで職場復帰をサポート

従来、職場復帰後の対応は、復帰先部署が中心に行っており、必ずしも個々の病状に応じた配慮がとれていなかった。そこで、Gさんの職場復帰にあたり、社内の職場復帰支援体制を整備することとした。

支援体制の構成員は、人事担当者、産業医、看護師、Gさんが所属する職場の上司、外部委託しているEAP (P6 参照) 実施機関のカウンセラー (以下「EAPカウンセラー」、福井障害者職業センター。

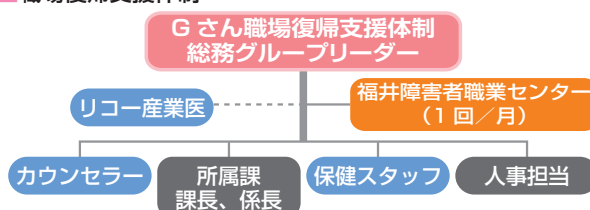
2週間に1回、関係者が集まり、EAPカウンセラーや看護師が行ったGさんとの相談内容や、リワーク支援の経過について

情報共有し、職場の対応方法等について検討を行った。

復帰先の職場の上司にとって、人事や医療関係者、福井障害者職業センターの助言を得ながらGさんをサポートできたメリットは大きかった。また、Gさん自身にとっても、EAPカウンセラーや看護師を通じて自分の状況を会社に伝えてもらえるため、無理のない職場復帰が可能となった。

職場復帰後3ヶ月間、関係者間で情報共有の機会を継続し、フォローを行った。現在では、EAPカウンセラーと看護師の面談を中心にケアを行っている。

■職場復帰支援体制



◀関係者間で情報共有し、円滑な職場復帰ができるよう支援を行う。

改善策 3

3 相談・コミュニケーション

カウンセリングとウェルネスチェックでリスクを軽減

Gさんの職場復帰後、継続的なフォロー体制として、EAPカウンセラーが2週間に1回カウンセリングをしている。EAPカウンセラーが来所しない週は、看護師が面談を行っている。

EAPカウンセラーによるカウンセリングは、一般従業員も利用可能である。カウンセリングを気軽に受けてもらえるよう、全従業員に対し、30分間の体験カウンセリングを実施している。

また、年に1回、全従業員が「中災防ウェルネスチェックシート」(中央労働災害防止協会)を実施し、その結果を基に、産業

医とEAPカウンセラーが個別面談を行い、メンタルヘルス不全の高リスク者の早期発見と対処に努めている。

さらに、毎週水曜日を「ノーメールデー」とし、メールによる連絡を控え、電話や直接対話を増やすことで、社内のコミュニケーションを活性化するという工夫も行われている。

これらの取り組みを開始してから、メンタル不全による新たな休職者の増加はみられていないという。

メンタルヘルスに対する取り組み

全従業員に対し、
・体験カウンセリング
・ウェルネスチェック
を実施

メンタル不全による
新たな休職者の増加
はみられない



◀希望者は月2回(第1、3火曜日)にカウンセリングを受けることができる。

改善策 4

4 メンタルヘルスカ

組織としてメンタルヘルスカができるシステムづくり

さらなるメンタルヘルスカの取り組みとして、管理監督者に対するメンタルヘルスセミナーを実施し、ケアの充実を目指した。セミナーは、課長、係長の92%が受講している。

また、長時間過重労働への対策も実施。月53時間以上の残業を行った従業員に、その都度、「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト」(http://www.jaish.gr.jp/td_chk/tdchk_e_list.html)を行うこととしている。チェックリストを通じて、①体調不良を自覚し、産業医の面談を希望する従業員、②本人が産業医の面談の必要性を感じずとも、上司からみて

フォローが必要な従業員、③産業医からフォローが必要と思われる従業員、に対して面談を実施することで、早期にフォローできるようなシステムを構築している(P60の「長時間残業者健康管理システムでの個人フォローの仕組み」参照)。

さらに、毎週、水曜日と金曜日をノー残業デーとして設定。ICカードの社員証により入館、退館時間が記録され、ノー残業の実施率を詳細に把握することで残業時間の縮減に努めている。

併せて、業務の改善を通じて効率化を進め、一層の残業縮減につなげているという。

さらなるメンタルヘルスカ

組織としてのシステムづくり
・管理監督者にセミナーを実施
・自己診断チェックリスト
・産業医の面談
・ノー残業デー

早めにフォローできる
システムづくり

新たな休職者は
増加していない



▲管理監督者に対するメンタルヘルスセミナーの風景。

従業員個人の判断だけでなく上司や産業医が必要性を判断した場合、面談につなぎメンタルヘルス不全のリスクを減らすためのシステムとなっている。

長時間残業者健康管理システムでの個人フォローの仕組み

