

労務通信

2014.6月号

「休職後から職場復帰後の退職」に関する調査結果

◆休職者の42.3%が退職

うつ病などのメンタルヘルス不調により会社を休職した社員の42.3%が、休職制度の利用中や職場復帰後に退職しているとの調査結果が公表されました。

この調査は、独立行政法人労働政策研究・研修機構がまとめたもので（2012年11月実施、5,904社が回答）、メンタルヘルスやがん、脳疾患、糖尿病等について、休職制度の有無や期間、退職・復職の状況などを調べる内容です。



◆病気休職制度利用者の退職率

この調査結果によれば、過去3年間に病気休職制度を利用した社員の退職率の平均値は37.8%となっており、疾病別にみると「がん」(42.7%)がもっとも高く、次いで「メンタルヘルス」(42.3%)、「脳血管疾患」(41.6%)となっています。メンタルヘルスの退職率は、疾病平均を4.5ポイント上回っており、再発の割合が高くなるほど、退職率が高くなる傾向にあるようです。

◆上限期間が短い企業ほど高い

また、メンタル不調者の退職率は休職制度の上限期間が短い企業ほど高い傾向があり、上限が3カ月までの場合、59.3%が離職という結果になっています。2年6カ月超3年までの企業では29.8%となっており、約2倍の差があります。復帰後に短時間勤務などの試し出勤や、産業医による面談などのフォローアップを行っていない企業の退職率も、それらを実施している企業より高くなっています。

◆企業の対策は？

企業が疾病対策の重要課題として挙げた割合が高いのは、メンタルヘルスが72.2%で、生活習慣病やがんを大きく上回っています。次のような対策を実施することで、メンタル不調の発生を防いだり、復職に関する対策をとったりすることが主流となっていますので、検討してみたいかがでしょうか。

- | | |
|-------------------------|-------------------|
| ・相談対応窓口の開設 | ・職場復帰における支援 |
| ・管理監督者および労働者への教育研修・情報提供 | ・医療機関や他の外部機関等の活用 |
| ・衛生委員会等のメンタル対策審議 | ・産業保健スタッフの雇用や情報提供 |
| ・メンタルヘルスクエア実務担当者の選任 | ・職場環境等の評価および改善 |

法改正情報

◆改正「男女雇用機会均等法施行規則」等が施行（平成26年7月1日より）

男女雇用機会均等法の見直しが行われ、平成26年7月1日より、改正された施行規則等が施行されます。主な内容は以下のとおりです。

1. 間接差別となり得る措置の範囲の見直し

⇒総合職の募集・採用に係る転勤要件について、総合職の限定を削除し、すべての労働者の募集、採用、昇進、職種の変更に当たり、合理的理由なしに転勤要件を設けることを禁止。

2. 性別による差別事例の追加

⇒性別を理由とする差別として、結婚していることを理由に職種の変更や定年の定めについて男女で異なる取扱いをしている事例を追加。

3. セクシュアルハラスメントの予防・事後対応の徹底等

⇒被害者に対する事後対応の措置の例として、管理監督者または産業保健スタッフなどによる被害者のメンタルヘルス不調への相談対応を追加。

4. コース等別雇用管理についての指針の制定

⇒コース等別雇用管理指針の制定

○厚生労働省ホームページ

→ http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/danjokintou/index.html

お詫びと訂正

※先月号（労務通信 2014.5月号）の『制度改正情報』の記事内容に誤りがございました。詳細は、合同労務ホームページにて掲載しております。謹んでお詫び申し上げます。

事務所よりひとこと

◆社員の「こころの健康」守られていますか？

現代社会は、『ストレス社会』といわれています。それは長時間労働であったり、職場の人間関係であったり、人によってさまざまです。これからの世の中、ストレスを溜めないようにするのではなく、「ストレスといかに上手につきあっていくか」その対処方法を学ぶ必要があると思います。

最近では、過度のストレスによるメンタル不調者が急増しております。ひどいときには自殺にいたる場合もあるため、企業としてもメンタルヘルス対策が必要不可欠となっています。メンタル不調のサインにいち早く気づき、早期発見につなげていくことがあなたの会社を守り、社員を守り、そしてその家族の生活を守ることとなります。合同労務では『社外相談窓口』を設置しておりますので、メンタルヘルス対策にお悩みの事業主様。ぜひ一度、ご相談ください。