神奈川県警察におけるプレリターン（職場復帰訓練）制度の活動報告

○永野千恵・横田慶子

(神奈川県警察)

キーワード：職場復帰訓練・産業精神保健・公務員

A summary and activity report of pre-return (return to work training) in Kanagawa Prefecture Police

Chie NAGANO, Keiko YOKOTA

(Kanagawa Prefecture Police)

Key words: Return to work training, Occupational mental health, Officer

問題と目的

平成 20 年度における地方公務員 10 万人当たりの精神疾患による長期病休者数は約 1142.1 人と年々増加の一途をたどっている(財)地方公務員安全衛生推進協会, 2010)。神奈川県警察(職員数約 17,000 人)においても、精神疾患による長期病休者数が平成 16 年度と比べて平成 21 年度は 2 倍以上となるなど大幅に増加しており、メンタルヘルス対策が早急に求められている。

神奈川県警察では、病気休職者を対象としたプレリターン（職場復帰訓練）制度（以下、プレリターン）を平成 18 年度より運用し、平成 21 年 3 月より正式導入した。プレリターンは、休職者の職場復帰に向けての不安軽減と勤務への自信回復、円滑な職場適応と再休職の予防、職場の受入れ体制の整備を図ることを目的とした制度である。プレリターンは休職中に所属職場において行われ、午前中の出勤から開始し、除々に時間、業務量を増やしていき、4 週を基本として 12 週の期間内に復職につなげている。保健師、看護師に加え、心理判定員(以下、心理士)4 名が、産業保健スタッフとして配置され、各種相談業務やメンタルヘルス対策を担当している。

プレリターン期間中は、定期的に産業医及び心理士が本人と面接し現状把握を行うと共に、職場上司や人事担当者とは適宜連絡を取り合い、協働・連携して進めている。さらに、プレリターン終了後、勤務制限の解除までの期間、産業医及び心理士による本人・職場上司とのフォローアップ面接を定期的に行い、再発予防に努めている。本発表では、神奈川県警におけるプレリターン制度の活動状況について報告する。

方法

対象者は、神奈川県警において、H18 年 4 月から H22 年 3 月までに精神疾患により病気休職となり、プレリターンを実施した職員である。全例について、1.実施者数の推移、2.実施者の復職状況、3.出勤後退職者数の推移、4.平均実施日数について検討した。なお、本研究では主にプレリターン制度正式導入後の平成 21 年度に焦点をあてた。

結果

1. プレリターン実施者数の推移

プレリターン全実施者数は 61 人であり、その内訳は H18 年度 9 人、H19 年度が 12 人、H20 年度は 15 人、H21 年度は 25 人であり、年度ごとに増加している。H21 年度においては、男性 16 人（う

ち警察官 15 人、一般職員 1 人）、女性 9 人（うち警察官 4 人、一般職員 5 人）であった。県警職員のうち、警察官と一般職員の比率が 9:1、男女比が 9:1 であるため、女性・一般職のプレリターン利用率が高いことがわかる($\chi^2_{(3)}=16.10, p<.01$)。

2. プレリターン実施者の復職状況

全実施者のうち、プレリターンを終了して復職した職員は 44 人であり、復帰率は 72%である。H21 年度以前の復職者は 26 人（復職率 72%）、H21 年度の復職者数は 18 人（復職率 72%）であり、復職者数は増加しているものの復職率は横ばいである。さらに、H21 年度の復職者のうち平均 5 ヶ月後に 4 人が再休業している。復職率の上昇とともに復職後のフォロー体制の充実に今後の課題となっている。

3. 職場出勤後の退職者数の推移

H21 年度以前の出勤後の退職者数は平均 2 人であったが、プレリターンの正式導入以後は 0 人となっている。職場復帰後の適応の難しさによって退職を選択するものは減少傾向にあると思われる。

4. プレリターンの平均実施日数

平均実施日数は 5.6 週（最頻値は 4 週）であった。実施日数については、12 週にまで長引く場合には復帰までつながらないケースも多く、今後最適な期間設定について検討を重ねていく必要がある。

考察

プレリターン実施者数および復職者数は増加傾向にあり、職場出勤後の退職者数も減少していることより、プレリターン制度の周知率の上昇とプレリターン制度導入に伴うメンタルヘルス対策への一定の効果は得られていると考えられる。しかしながら、依然としてプレリターン実施のタイミングの査定、実施期間設定の見直しなど、プレリターン制度の改正・改良のための多くの検討課題が残されている。今後、プレリターン実施者およびプレリターンを実施した職場の現状を把握するとともに、プレリターンの中止に関わる要因および復職後の再休業につながる要因についてケースごとに個別に検討を行う、プレリターン実施後に本人や職場上司に対してプレリターン制度への評価を行う等、スムーズな復職と再発防止を目標として更なる検討を重ねていきたい。

引用文献

財団法人 地方公務員安全衛生推進協会 2010 地方公務員 安全と健康フォーラム, 74, 42-43.