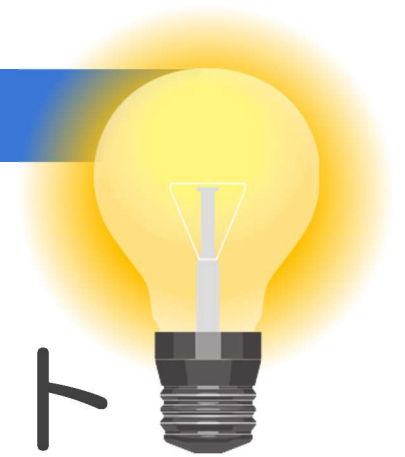


職場復帰支援の取組事例

十分な専門知識なしでも

社員サポートを
実践するためのヒント



キャノンイメージングシステムズ株式会社
経営管理本部 副本部長（人事部長）柴田 雅記

AGENDA

1. COMPANY PROFILE
2. BIOGRAPHY
3. 当社におけるメンタル不調
4. 療養から職場復帰への取組事例
 - A) 疾患そのものの本質的な理解促進
 - B) 病状のステイタスを知ってもらう
 - C) 傷病休職のモデルケース
 - D) 復職支援プログラムの現状
 - E) 職場復帰の条件と復帰後のフォロー
5. 長期離脱を防ぐために必要なもの
6. さいごに

COMPANY PROFILE

どんな会社か知っていただきたい

商号：キヤノンイメージングシステムズ株式会社

設立：1990年1月26日

代表取締役社長：廣木 茂

資本金：1億円

従業員数：540名

本社所在地：新潟県新潟市中央区笹口1-2

開発センター：新潟県新潟市中央区米山1-24

東京事業所：東京都大田区下丸子2-5-15

事業内容：情報通信業（日本標準産業分類）

キヤノン製品に組み込まれるソフト開発

ネットワークシステム開発、Windows、iOS/Android

アプリケーション開発、クラウドシステム開発

COMPANY PROFILE

どんな会社か知っていただきたい

ソフト開発しているキヤノン製品群



成果物のイメージ



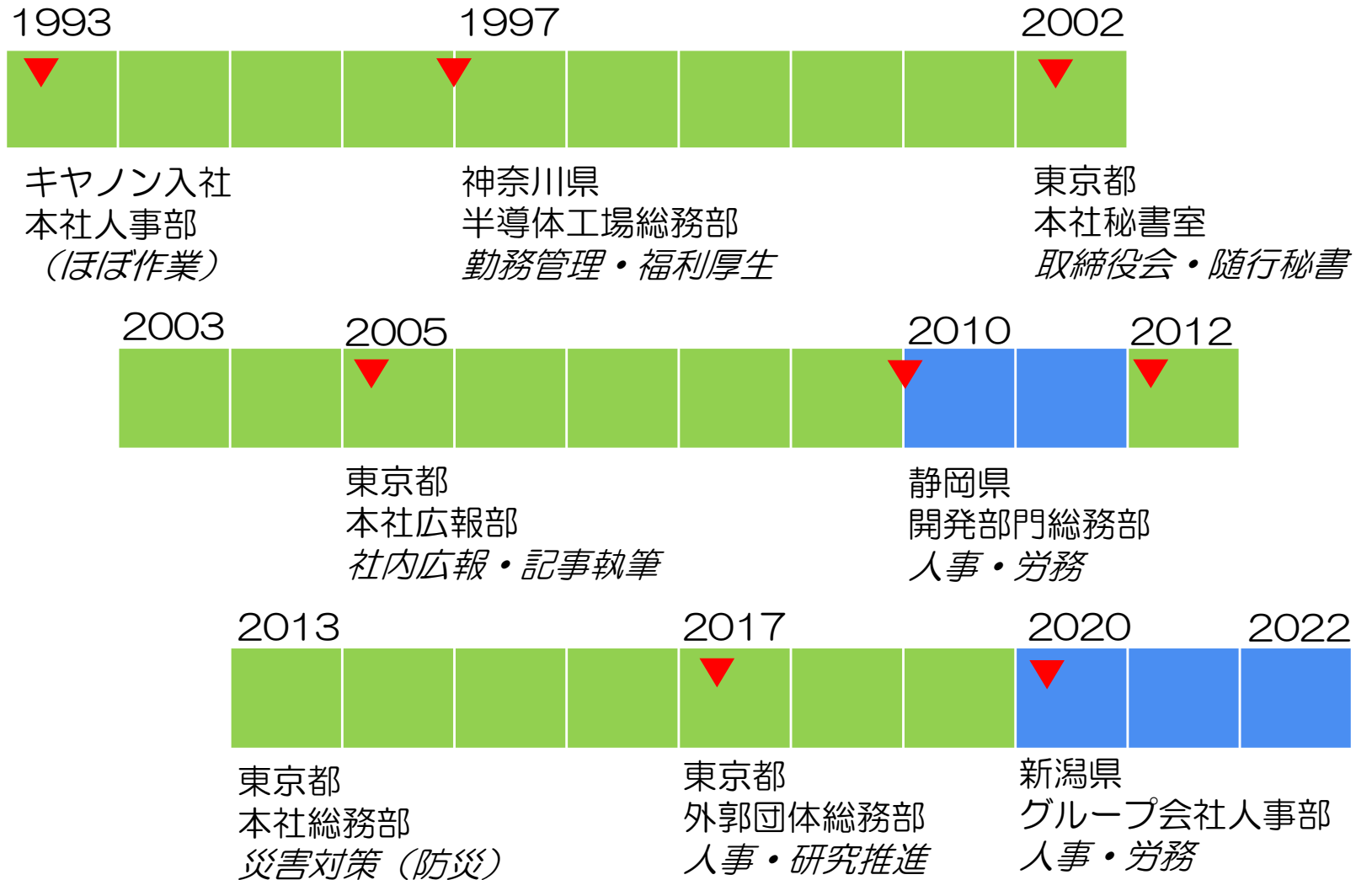
社内の様子



当社オフィシャルサイトから

BIOGRAPHY-職務歴-

メンタルヘルスの従事経験は4年半



BIOGRAPHY-資格歴-

総務関係の資格がほとんどです

| 取得年 | 資格名 | 認定・交付機関 |
|-------|-----------|--------------------|
| 1998年 | 有機溶剤作業主任者 | 神奈川労務安全衛生協会 |
| 1998年 | 甲種防火管理者 | 平塚市消防本部 |
| 2012年 | 防災センター要員 | 東京防災設備保守協会 |
| 2013年 | 防災士 | NPO法人日本防災士機構 |
| 2014年 | 防犯設備士 | 公益財団法人 日本防犯設備協会 |
| 2015年 | 事業継続管理者 | NPO法人 事業継続推進機構 |
| 2021年 | 第二種衛生管理者 | 東京労働局 |

当社におけるメンタル不調

不調の代表例をあげます

■ 病名

- 適応障害
- うつ病／うつ状態
- 不安障害

■ 症状や行動

- 不眠／中途覚醒
- 食欲不振
- 倦怠感
- 動悸
- 飲酒過多



療養から職場復帰への取組事例

病状と回復までの道筋を話し合います

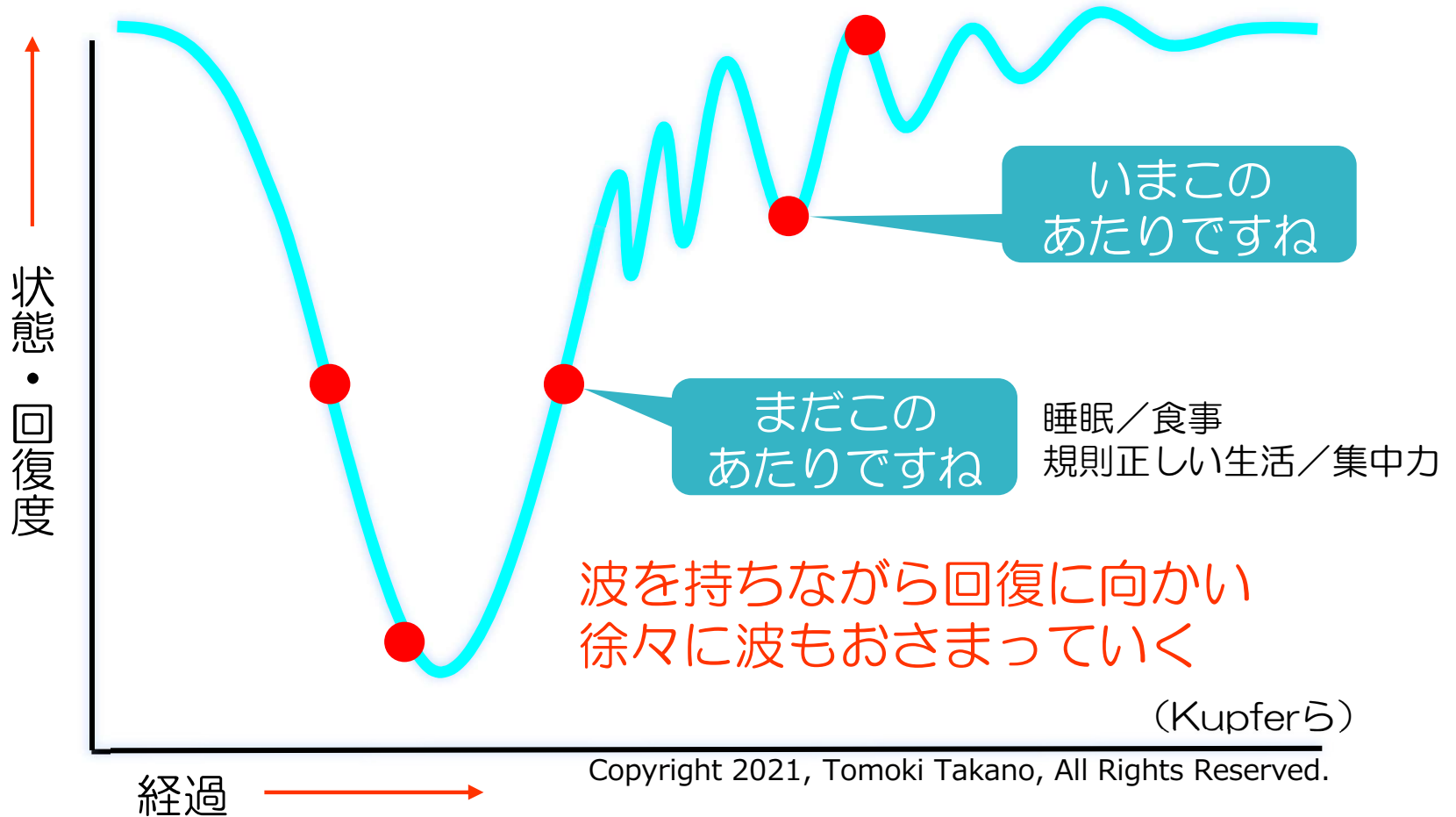
A) 疾患そのものの本質的な理解促進

- 長期療養前に人事面談を行います
- 人事面談のなかで確認すること
 - 主治医からどんなことを告げられたか（病名）
 - 具体的なストレス反応・症状は？
 - ストレス源はどんなこと（人）
- 対象者に伝えていること
 - 誰しもがかかる可能性があること
 - 処方どおりの服薬をすすめる（薬のチカラを借りる）
 - まずはストレス源から遠ざかることに注力
 - 現段階では冷静な判断を下しにくい
 - 睡眠／食事／規則正しい生活／集中力

療養から職場復帰への取組事例

うつ病など回復カーブ（模式図）

B) 病状のステイタスを知ってもらう

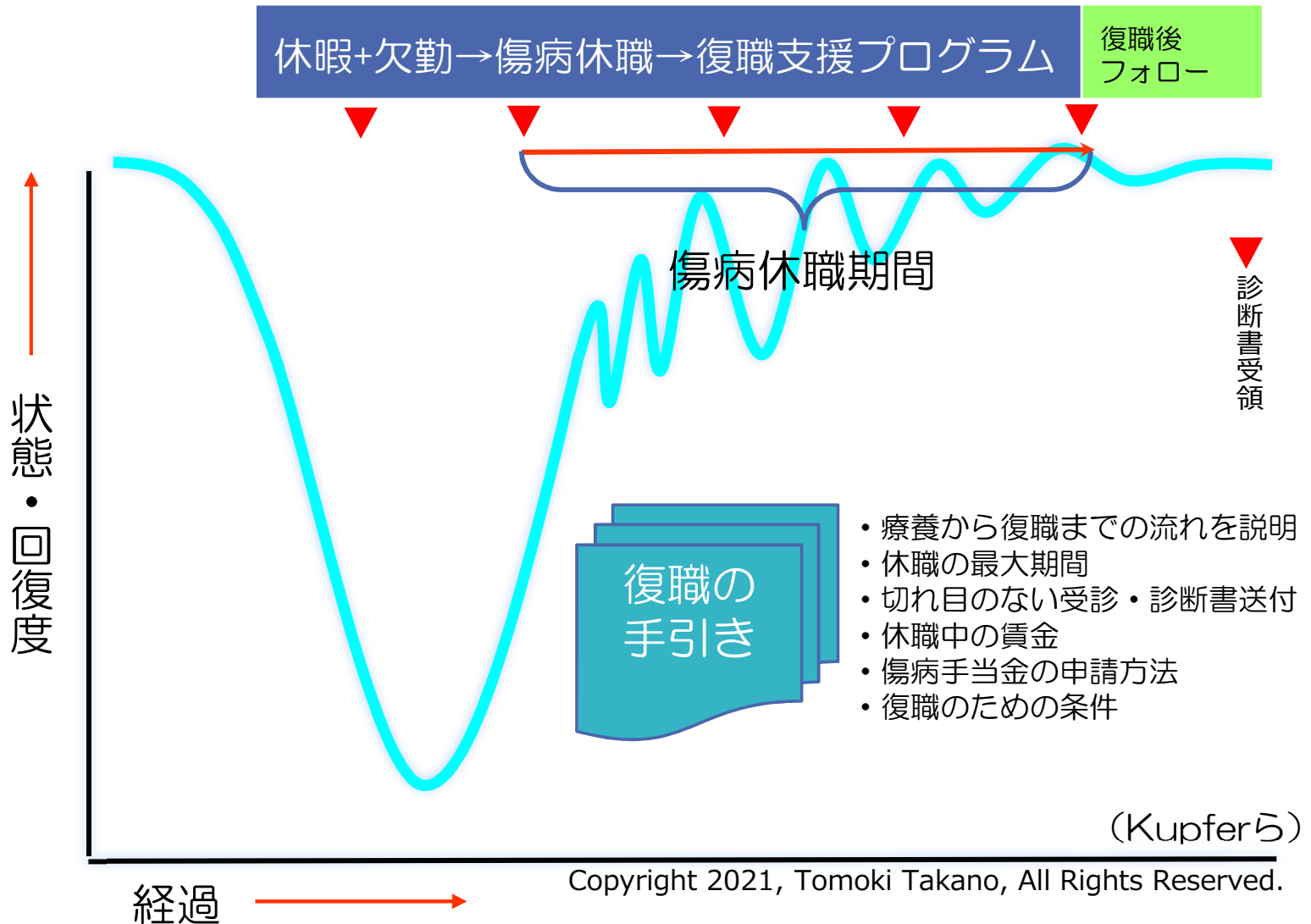


不調者には回復カーブの説明をしています
そして、推測される位置を理解してもらいます

療養から職場復帰への取組事例

トラブル防止のためにしっかり説明

C) 傷病休職のモデルケース



D) 復職支援プログラムの現状と課題

■ 現状

- 会社最寄りの施設で所定労働時間（8H）を過ごす
- 会社最寄り施設までは公共交通機関で往復
- 開始は8：45、終了は17：45（標準就業時間）
- 従事期間は回復の具合による（2週間から1か月）

■ 課題

- 会社の近くにリワークに適した場所がない（図書館）
- 復帰のために必要な作業をさせるのが困難
- 図書館ではコミュニケーションそのものがない
- 労働ではないので、逐次保険にかける必要あり

療養から職場復帰への取組事例

D) 復職支援プログラムの現状と課題

一日の過ごし方チェック表（行動の記録と自覚症状の有無を記入）

「一日の過ごし方チェック表」

※平筆で記入ください
※用紙が不足した場合は、人事第一課/二室に連絡するかどうかを決定して使用ください。

シート枚数: /

担当者: /

| 日曜日 | 0時 | 1時 | 2時 | 3時 | 4時 | 5時 | 6時 | 7時 | 8時 | 9時 | 10時 | 11時 | 12時 | 13時 | 14時 | 15時 | 16時 | 17時 | 18時 | 19時 | 20時 | 21時 | 22時 | 23時 | 24時 | 気分 | 動作 | 歩数 | 歩行時間 | 自覚症状 | 高感・物忌回避 | 交通費 | 就業記入欄(項目) | |
|-----|------|-----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|----|------|------|-------------------------------------------------------------------------------------|---------|-----|-------------------------------|----------|
| 1日 | 12/1 | (金) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 初 | 良好 | 70% | 60分 | やや緊張はありますが、徐々に慣れていっています。 | | | 新築交通 新築駅南口 40分程度 〇〇様 | 出社・退社・休み |
| 2日 | 12/2 | (土) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 初 | 良好 | 70% | 70分 | 歩むのが楽しく、入居まで30分以上歩きました。途中2回目が変わったが、すぐに戻りました。 | | | 新築交通 新築駅南口 40分程度 | 出社・退社・休み |
| 3日 | 12/3 | (日) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 初 | 良好 | 80% | 80分 | 運動したせいで、寝つきは良かったです。 | | | 新築交通 新築駅南口 40分程度 | 出社・退社・休み |
| 4日 | / | () | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 初 | 良好 | 100% | 100% | ※記入ポイント ・24時間の生活リズムを記載する ・睡眠時間(就寝、起床)、食事時間はわかるように記載する ・土・日・祝日も、できるだけ毎日記載する | | | | 出社・退社・休み |
| 5日 | / | () | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 初 | 良好 | 100% | 100% | ※記入ポイント ・気分はもともとも悪い時を100%としたとき、今の気分を主観で記入する ・歩数も主観で記載する | | | | 出社・退社・休み |
| 6日 | / | () | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 初 | 良好 | 100% | 100% | | | | 出社・退社・休み | |
| 7日 | / | () | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 初 | 良好 | 100% | 100% | | | | 出社・退社・休み | |

※標準交通費がコピー済み

標準の就業時間に耐えられるかの確認

E) 職場復帰の条件と復帰後のフォロー

■ 条件

- 主治医により復職可能の診断がなされること
- 午前8：45までに出勤ができること
- 8時間の勤務が安定的にできること
- 就業により健康状態が著しく悪化することがない
- 生活のリズムが整っていること
- 公共交通機関で安全に通勤できること
- 産業医による面談で復職不可とならないこと

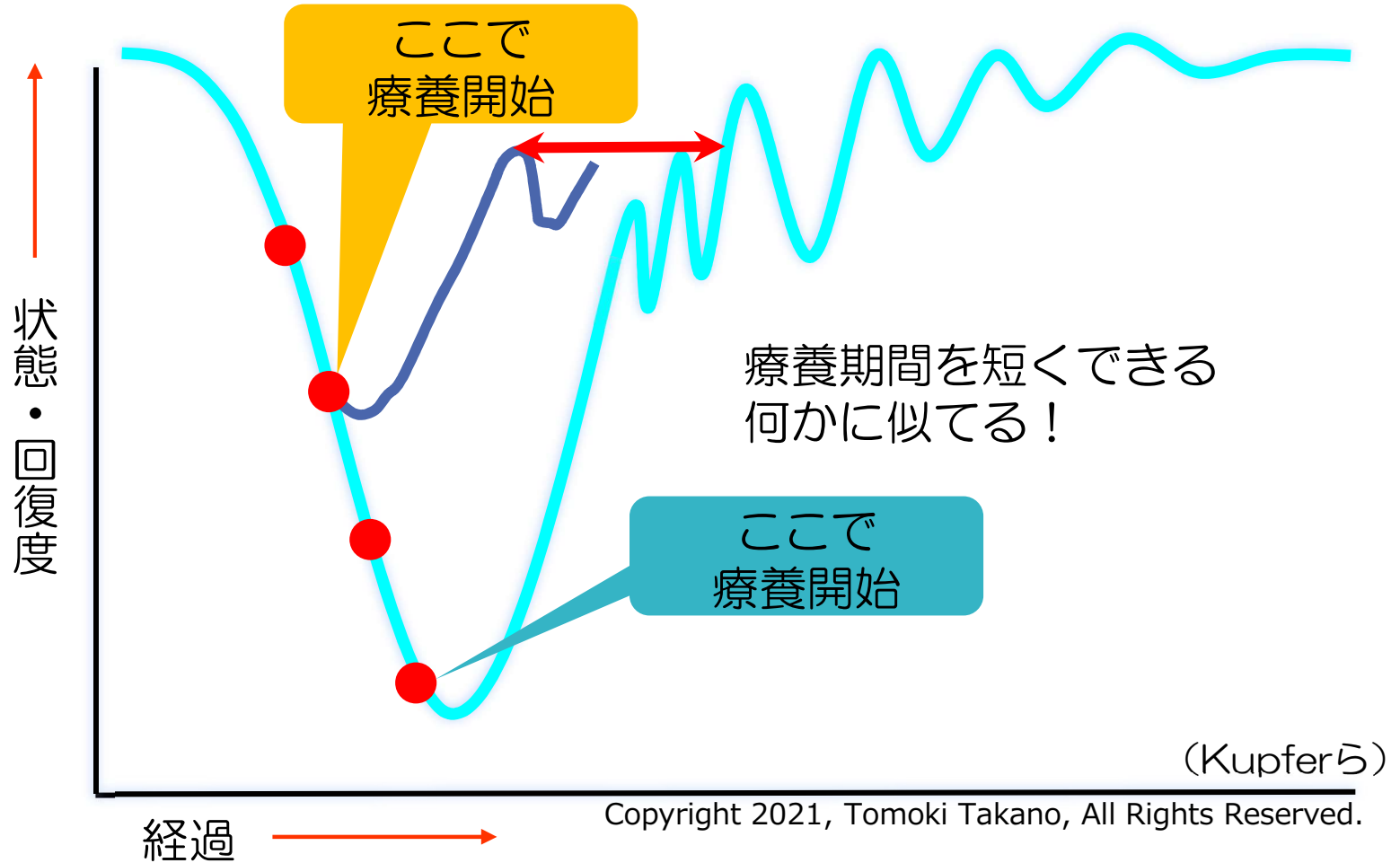
■ 復職後のフォロー

- 就業に関する措置がある場合は、管理職と共有
- 定期的な人事面談で体調確認

長期離脱を防ぐために必要なもの

下り坂の谷間で療養をせねば

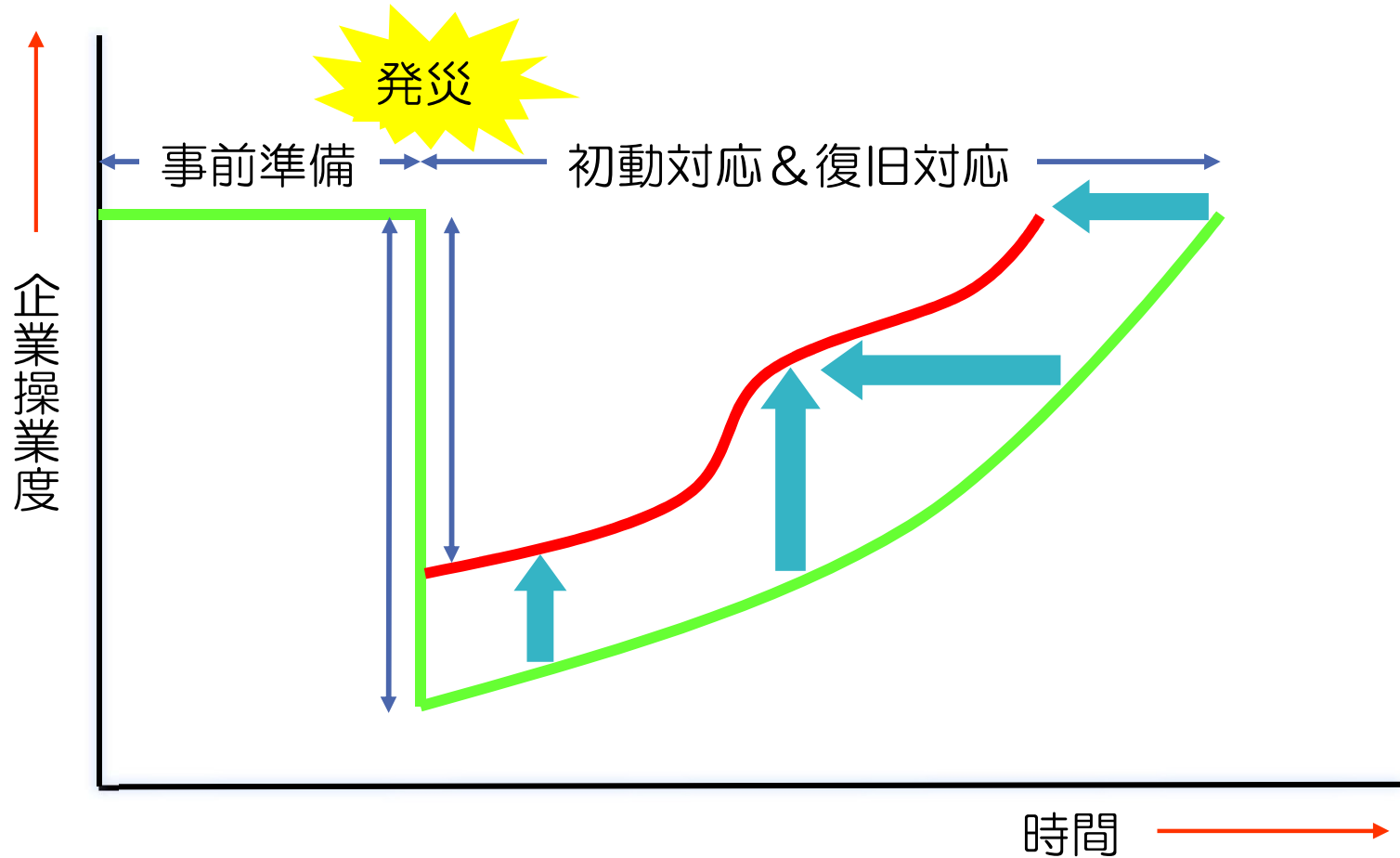
前出の回復カーブ



長期離脱を防ぐために必要なもの

BCP・事業継続計画概念図（操業度曲線）

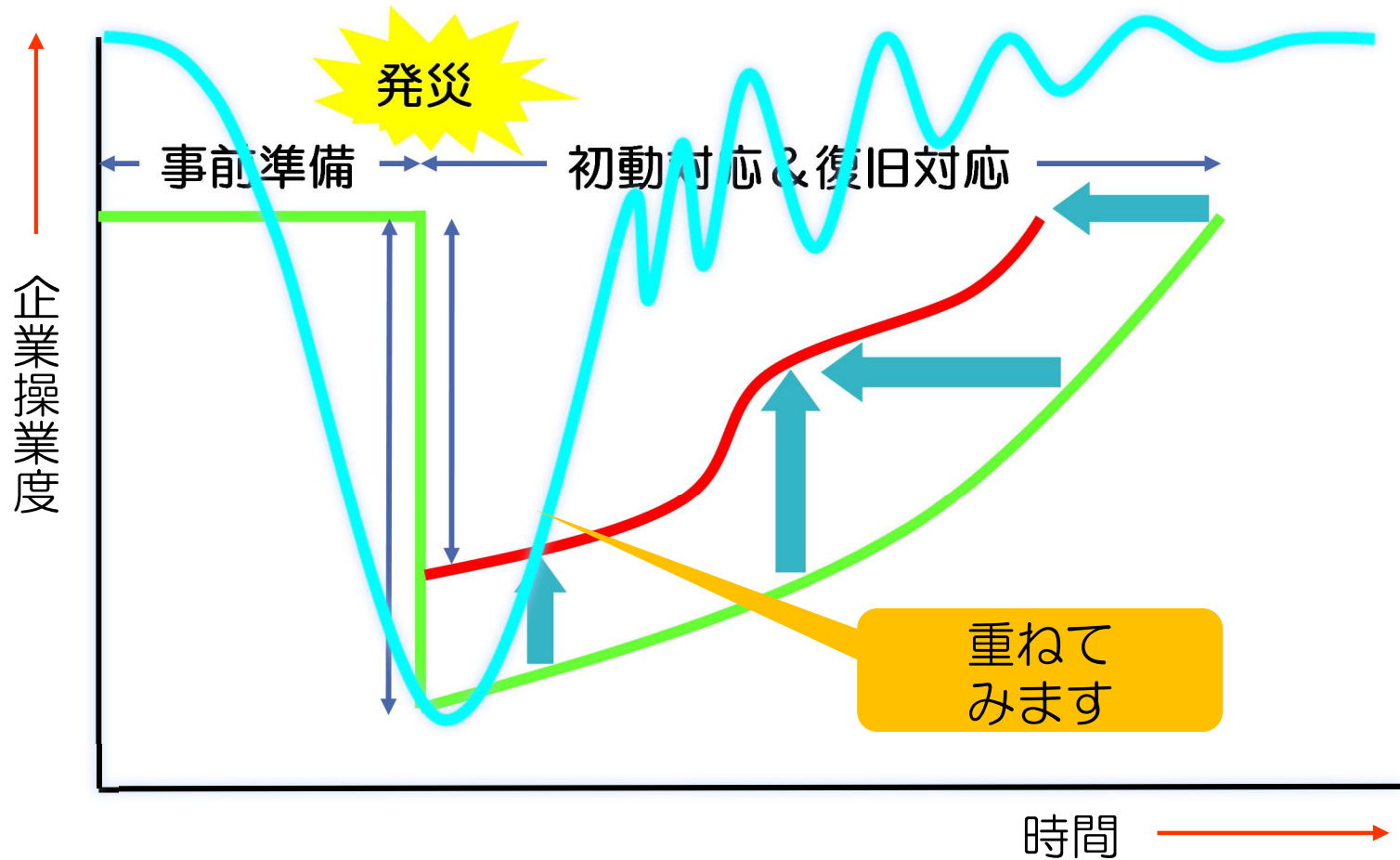
企業における災害対策の基本です



長期離脱を防ぐために必要なもの

回復カーブと操業度曲線が相似形

準備と初動対応が肝心



長期離脱を防ぐために必要なもの

災害対策の基本を応用

災害対策の基本はインフラ（ハード）と人（ソフト）、これを置き換えてみると

強固なインフラ→社内の仕組みや体制・環境
柔軟なソフト→社員個人の耐性・訓練

■ 体制・環境

- リアルタイムに出勤状況を把握する
- 休みがち社員に対する人事部門からの積極的声かけ
- カウンセラー／保健師／専門医による社内相談体制
- 職場管理者の良好なメンタリティー醸成

■ 耐性・訓練

- セルフケア研修
- 管理職メンタルヘルス研修

長期離脱を防ぐために必要なもの

精神論になっつてしまってますが…

職務経験の乏しい私にとっては過去の経験から類推するほか道がない

仕事は「前さばき」が基本である。
(後始末をするのではなく、コトがおきないようにしなさい)

人間は経験が9割。残りの1割は
経験に基づく想像力で決まる。

キヤノン株式会社
会長兼社長 CEO 御手洗 富士夫

キヤノン株式会社
総務本部長兼調達本部長
元経理部長 大澤 正宏

■ 実践していること

- 傾聴と共感（相手に胸襟を開いてもらう）
- 面会の記録をマメにとること（傾向がわかってくる）
- 相手を観察して、不調な人ほど早めに療養・治療（まじめな人ほど、体調不良を言い出せない傾向）

さいごに

当社グループ 「先人の言葉」 を紹介します



キヤノン株式会社 元会長 御手洗 毅
1901年-1984年大分県生まれ

北海道帝国大学 医学部卒業 医師・医学博士
同学部 産婦人科教室勤務、日本赤十字社病院、国際聖
母病院産婦人科部長を経て1937年 精機光学工業（現
キヤノン株式会社）創業

企業行動指針として

「実力主義」「新家族主義」「**健康第一主義**」を説く

「私はとにかく医学というものは治療よりも予防が第一
でなくてはならないと思っていますので」

1970年5月23日 旧北海道拓殖銀行の要望により
同行函館支店における70周年記念講演・故人講演録
「健康第一主義について」 19

ご清聴

ありがとうございました