

日本精神科産業医協会
第13回 会員研修会(オンライン)
事例提示

同事業所内うつ病社員2名の
環境調整に苦慮しているケース

2021年12月5日(日)

産業メンタルヘルスケア株式会社・山形さくら町病院

後藤 剛

発表者 後藤 剛のCOI開示

本日の発表内容に関し、
開示すべきCOIはありません

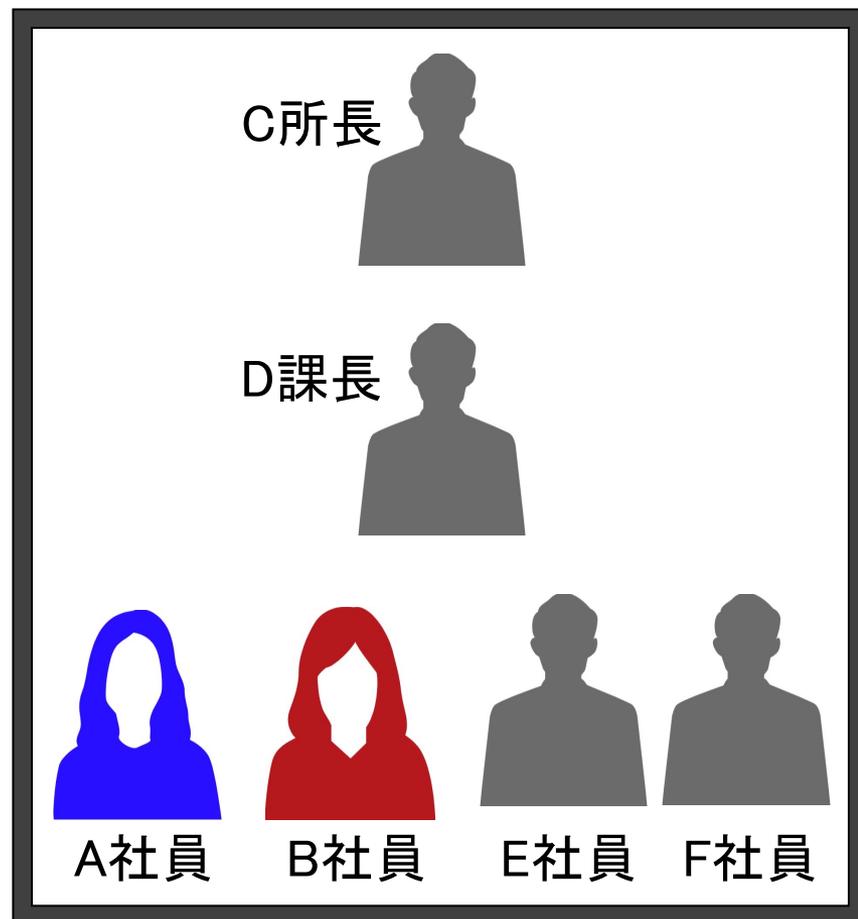
日本精神神経学会のCOI開示細則に基づく

事例提示

同事業所内
うつ病社員2名の
環境調整に苦慮しているケース

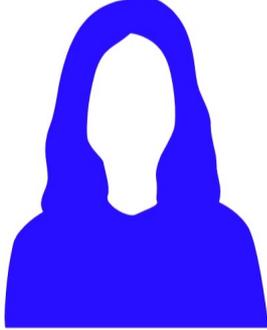
対象事業所の概要

- 東北地方の県庁所在地にある事業所
- 社員6名
- 対応業務は営業のみ
- C所長とD課長が管理職
- ストレスチェック集団分析では営業部(約90名)に組み込まれており、当事業所単独の結果は不明



当事者2名の背景

A



- 47歳
- 入社13年目
- 営業事務職
- 既婚
- 既往歴:なし
- 姉御肌
- 仕事はゆっくり丁寧

B



- 40歳
- 入社12年目
- 営業事務職
- 既婚
- 既往歴:なし
- 勝気で自己主張強い
- 仕事はテキパキ

- 二人は約10年間、同じ事業所で勤務している
- 仲が良く、お互いの家を行き来する関係だった
- Bは出産・育児休業(1年間)を取得し、X年1月に復帰した

経過

当日スライドにて提示

パネリストの先生方へ

- AのBに対する行為（無視）や、BのAに対する行為（無断録音など）は、ハラスメントには該当しないと考えているが、どこまでがハラスメントの許容範囲になるのだろうか？
- Aの復職時における会社側の対応は適切だったのだろうか？
もし修正・追加点があれば ご助言いただきたい
- メンタル対応医として、Aの主治医にどのように関わればよかったか。これからBの主治医にどう関われば良いのか。精神科産業医としてできることをご教示いただきたい
- 今後、Bが復職する時の注意点についてご教示いただきたい