

(事例25) 20歳男性、管理台帳作成、うつ病・人格障害のため休業加療

類型	症候	疾患
1、3	2. 欠勤	15. うつ病、人格障害、性同一性障害など

きっかけ	<input type="checkbox"/> 健康診断の有所見	<input checked="" type="checkbox"/> その他の機会
<p>1. 対象者のプロフィール</p> <p>1) 年齢、既往歴 20歳 男性、既往歴は特に無し</p> <p>2) 業種、作業内容 管理台帳の作成</p>		
<p>2. 就業制限・配慮の対象となった疾病、健診値異常 例) 高血圧、HbA1c 高値、腰痛など うつ病、人格障害、性同一性障害などを主張し、出勤しない</p>		
<p>3. 就業制限・配慮の内容 例) 高所作業禁止、出張禁止、残業禁止、配置転換、治具導入など 休業加療。のち、伸線作業から、ダイス磨き作業へ配置転換。</p>		
<p>4. 事例の詳細(背景、経緯、特に考慮した事情など)</p> <p>高校卒業後、入社。入社半年ほど本社で研修した後、当事業所へ配属となった。職場の人間関係になじめない、つらい、と頻繁に訴えていた。突然入社しなくなり、総務の担当者で連絡を取ったところ、「うつ病だ」と主張。診断書を持って、産業医面談となり、「本当は私は女の子で、伸線は筋肉がついちゃうし、男の人と同じ所で着替えるとか、本当に嫌だ」と話す。</p> <p>性同一性障害については、ちゃんと専門の期間を受診して治療するように説得するが、紹介状の返信がないので、未受診と考えられる。</p> <p>ただ、うつ病については、近くの精神科で通院を続け、就業可能となった。トイレや更衣室も女性従業員に本人の同意を得て、病名を話し、理解を求め、使用できることになった。</p> <p>半年ほどは、そのまま就業を継続したが、「声優になりたい」と言い始め、退職した。</p>		
<p>5. 就業制限・配慮の主な目的(複数回答可)</p> <p>①業務が当該労働者の健康、安全、疾病経過、予後に影響を与える可能性があったため</p> <p>③健康管理を促進するため(受診、治療を強く進めるため)</p> <p>あまりのやる気のなさに、周囲の怒りが蓄積しており、総務担当者の働かせたいという熱意だけでは職場の理解が得られず、就業は無理だと判断したため。</p>		
<p>6. 就業制限を実施するにあたって注意した事、阻害要因、問題点などあれば教えてください</p> <p>職場にルールがなかったため、ルール作りをしながら行った。主治医への連絡や嘱託産業医と職場の連絡がなかなかスムーズにならず、苦労した。</p> <p>最終的には、職場は大変熱心に受け入れを模索したが、本人の自覚のなさから、退職に至った。</p>		