

# Return

～メンタルヘルス対策における職場復帰支援～

改訂

## 心の健康問題により 休業した労働者の 職場復帰支援の手引き



# はじめに

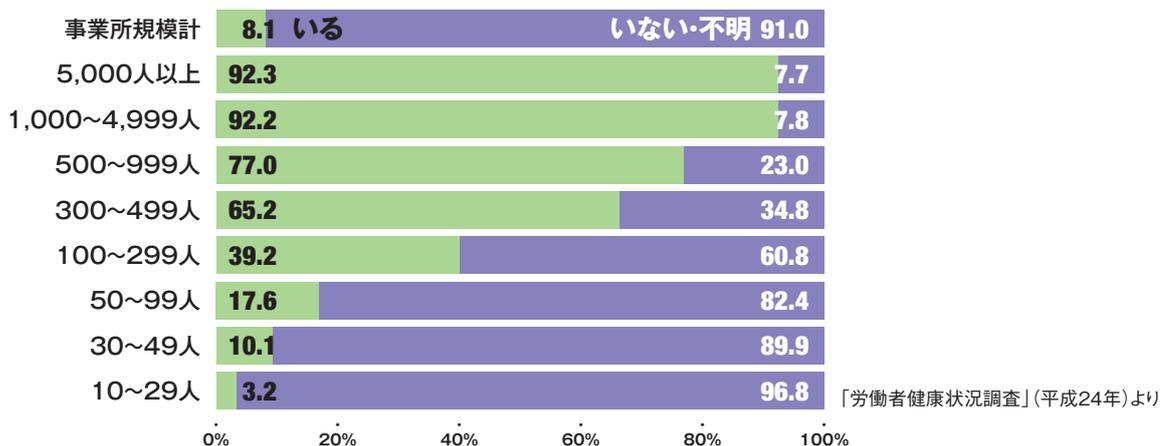
厳しい経済情勢の中、職業生活等において強い不安、ストレス等を感じる労働者は約6割に上っており、また、メンタルヘルス上の理由により連続1カ月以上休業し、又は退職した労働者がいる事業場は7.6%となっています。こうした状況の中で、心の健康問題により休業する労働者への対応は、多くの事業場にとって大きな課題となっています。

厚生労働省では、メンタルヘルス不調により休業した労働者に対する職場復帰を促進するため、事業場向けマニュアルとして、「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」(平成16年10月)を周知してきましたが、その後の新たな経験や知見を踏まえて、中央労働災害防止協会に設けられた検討委員会において、平成21年3月、本手引きの改訂が行われました。

このパンフレットは、改訂版の手引きの内容を紹介するとともに、職場復帰支援の事例、退職から職場復帰に関わる就業規則の一例を掲載しており、各事業場において、こうした事例も踏まえて実態に合った職場復帰プログラムの策定等が行われ、円滑な職場復帰支援が実施されることを目的としています。

職場復帰は事業者や労働者とその家族にとって極めて重要な課題です。各事業場において、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」(平成18年3月)と相まって本手引きが活用され、労働者の心の健康問題の予防から職場復帰に至るまで、適切な対策が講じられることが望まれます。

図1 メンタルヘルス上の理由により連続1カ月以上休業・退職した労働者の有無



## 目次

心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き あらまし	1
参考 関連指針等	7
心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援事例	8
心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き	10
私傷病による職員の休業及び復職に関する規程(例)	24

# 心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き あらまし

## 1 基本的な考え方

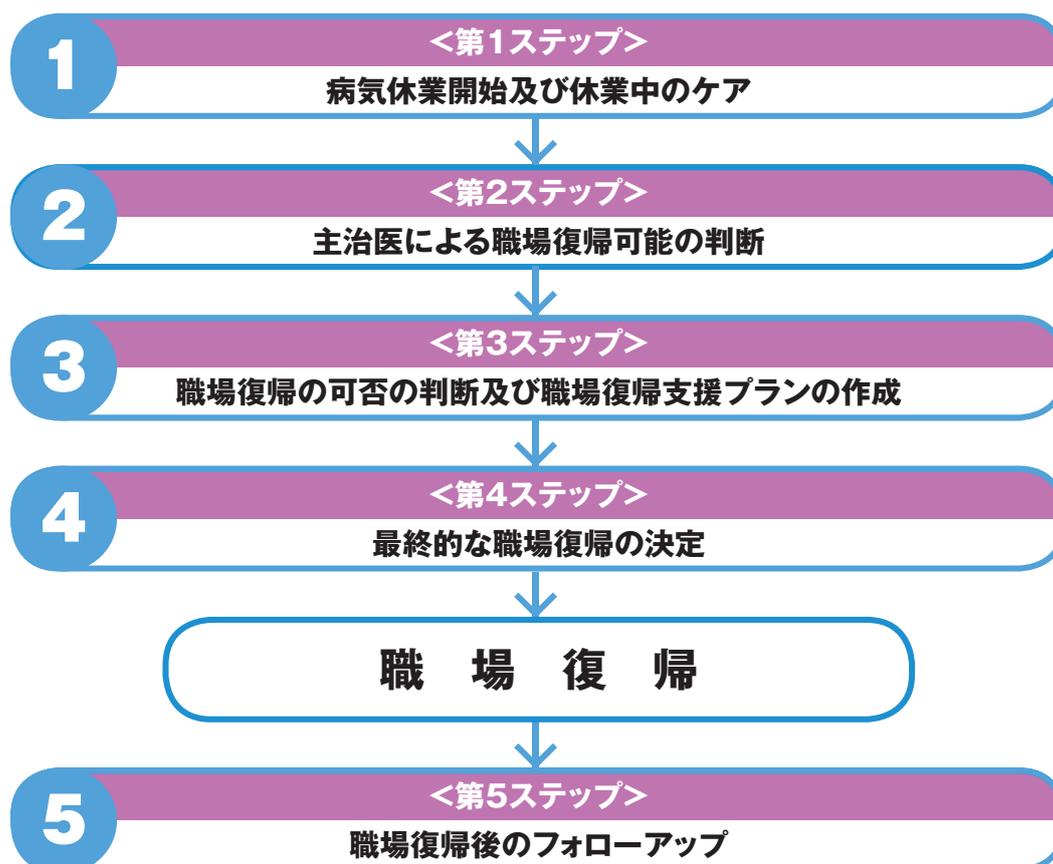
心の健康問題で休業している労働者が円滑に職場復帰するためには、**職場復帰プログラムの策定や関連規程の整備等により、休業から復職までの流れをあらかじめ明確にしておくことが必要**です。手引きでは、実際の職場復帰にあたり、事業者が行う職場復帰支援の内容を総合的に示しています。事業者はこれを参考にしながら、衛生委員会等において調査審議し、職場復帰支援に関する体制を整備・ルール化し、教育の実施等により労働者への周知を図っていきましょう。

以下、5つのステップごとに、職場復帰支援の流れを解説します。

## 2 職場復帰支援の流れ

手引きによる職場復帰支援の流れは図2のようになっています。

図2 職場復帰支援の流れ



### キーワード Key Word

**職場復帰支援プログラム** ……職場復帰支援についてあらかじめ定めた事業場全体のルール

**職場復帰支援プラン** ……休業していた労働者が復職するにあたって、復帰日、就業上の配慮など個別具体的な支援内容を定めたもの

### 3 職場復帰支援の各ステップ

#### <第1ステップ> 病気休業開始及び休業中のケア

労働者から管理監督者に主治医による診断書(病気休業診断書)が提出され、休業が始まります。管理監督者は、人事労務管理スタッフ等に診断書(病気休業診断書)が提出されたことを連絡します。休業する労働者に対しては、必要な事務手続きや職場復帰支援の手順を説明します。**労働者が病気休業期間中に安心して療養に専念できるよう、次のような項目については情報提供等の支援を行いましょ。**

- ・ 傷病手当金などの経済的な保障
- ・ 不安、悩みの相談先の紹介
- ・ 公的または民間の職場復帰支援サービス
- ・ 休業の最長(保障)期間等 など



#### <第2ステップ> 主治医による職場復帰可能の判断

休業中の労働者から事業者に対し、職場復帰の意思が伝えられると、事業者は労働者に対して主治医による職場復帰が可能という判断が記された診断書の提出を求めます。診断書には就業上の配慮に関する主治医の具体的な意見を記入してもらうようにします。

主治医による診断は、日常生活における病状の回復程度によって職場復帰の可能性を判断していることが多く、**必ずしも職場で求められる業務遂行能力まで回復しているとの判断とは限りません。**このため、**主治医の判断と職場で必要とされる業務遂行能力の内容等について、産業医等が精査した上で採るべき対応を判断し、意見を述べる**ことが重要です。

なお、あらかじめ主治医に対して職場で必要とされる業務遂行能力に関する情報を提供し、労働者の状態が就業可能であるという回復レベルに達していることを主治医の意見として提出してもらうようにすると良いでしょう。

#### <第3ステップ> 職場復帰の可否の判断及び職場復帰支援プランの作成

安全でスムーズな職場復帰を支援するため、最終的な決定の前段階として、必要な情報の収集と評価を行った上で職場復帰ができるかを適切に判断し、**職場復帰を支援するための具体的プラン(職場復帰支援プラン)を作成**します。この具体的プランの作成にあたっては、事業場内産業保健スタッフ等を中心に、管理監督者、休職中の労働者の間でよく連携しながら進めます。

##### ア 情報の収集と評価

職場復帰の可否については、必要な情報を収集し、さまざまな視点から評価を行い総合的に判断することが大切です。情報の収集と評価の内容は次のとおりです。

##### (ア) 労働者の職場復帰に対する意思の確認

##### (イ) 産業医等による主治医からの意見収集

診断書の内容だけでは不十分な場合、産業医等は労働者の同意を得た上で、必要な内容について主治医からの情報や意見を収集します。(P22, 様式例1)

##### (ウ) 労働者の状態等の評価

治療状況及び病状の回復状況、業務遂行能力、今後の就業に関する労働者の考え、家族からの情報

## (エ) 職場環境等の評価

業務及び職場との適合性、作業管理や作業環境管理に関する評価、職場側による支援準備状況

## (オ) その他

その他必要事項、治療に関する問題点、本人の行動特性、家族の支援状況や、職場復帰の阻害要因等

収集した情報の評価をもとに……

## イ 職場復帰の可否についての判断

職場復帰が可能か、事業場内産業保健スタッフ等が中心となって判断を行います。

職場復帰が可能と判断された場合……

## ウ 職場復帰支援プランの作成

以下の項目について検討し、職場復帰支援プランを作成します。

### (ア) 職場復帰日

### (イ) 管理監督者による就業上の配慮

業務サポートの内容や方法、業務内容や業務量の変更、段階的な就業上の配慮、治療上必要な配慮など

### (ウ) 人事労務管理上の対応等

配置転換や異動の必要性、勤務制度変更の可否及び必要性

### (エ) 産業医等による医学的見地からみた意見

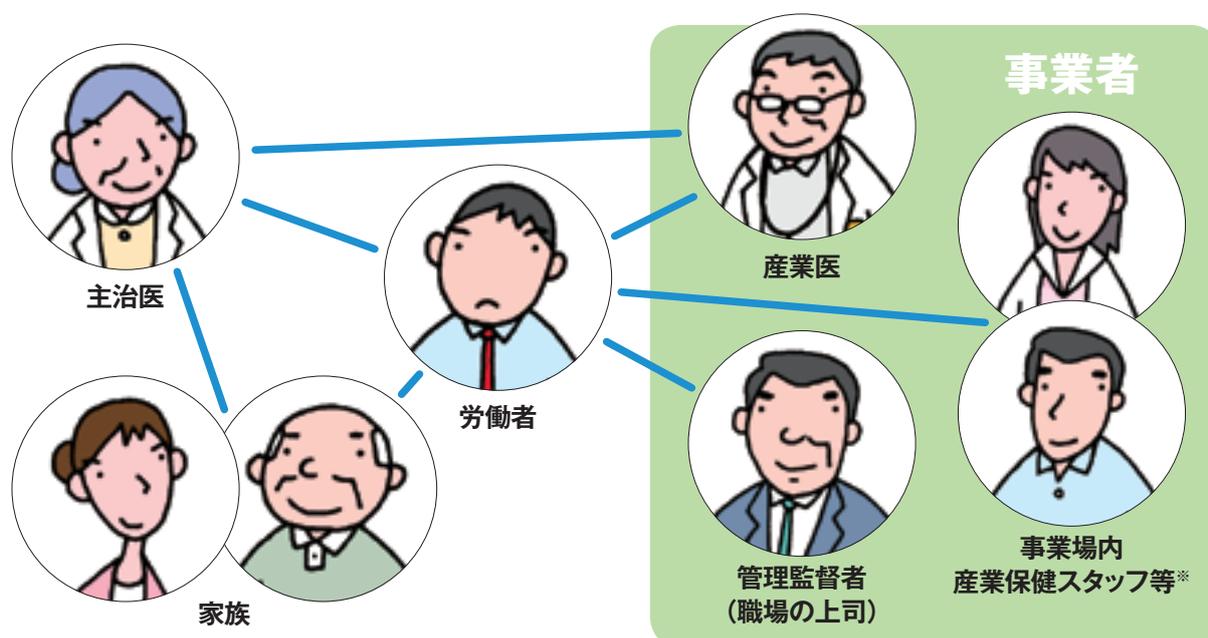
安全配慮義務に関する助言、職場復帰支援に関する意見

### (オ) フォローアップ

管理監督者や産業保健スタッフ等によるフォローアップの方法、就業制限等の見直しを行うタイミング、全ての就業上の配慮や医学的観察が不要となる時期についての見直し

### (カ) その他

労働者が自ら責任を持って行うべき事項、試し出勤制度の利用、事業場外資源の利用



※衛生管理者等、事業場内の保健師及び心の健康づくり専門スタッフ、人事労務管理スタッフ等

## <第4ステップ> 最終的な職場復帰の決定

第3ステップを踏まえて、事業者による最終的な職場復帰の決定を行います。

- ア 労働者の状態の最終確認  
疾患の再燃・再発の有無等について最終的な確認を行います。
- イ 就業上の配慮等に関する意見書の作成  
産業医等は「職場復帰に関する意見書」等を作成します。(P23, 様式例3)
- ウ 事業者による最終的な職場復帰の決定  
事業者は最終的な職場復帰の決定を行い、就業上の配慮の内容についても併せて労働者に対して通知します。
- エ その他  
職場復帰についての事業場の対応や就業上の配慮の内容等が労働者を通じて主治医に的確に伝わるようにします。(P23, 様式例4)



## <第5ステップ> 職場復帰後のフォローアップ

職場復帰後は、管理監督者による観察と支援のほか、事業場内産業保健スタッフ等によるフォローアップを実施し、適宜、職場復帰支援プランの評価や見直しを行います。

- ア 疾患の再燃・再発、新しい問題の発生等の有無の確認  
疾患の再燃・再発についての、早期の気づきと迅速な対応が不可欠です。
- イ 勤務状況及び業務遂行能力の評価  
労働者の意見だけでなく、管理監督者からの意見も合わせて客観的な評価を行います。
- ウ 職場復帰支援プランの実施状況の確認  
職場復帰支援プランが計画通りに実施されているかを確認します。
- エ 治療状況の確認  
通院状況、病状や今後の見通しについての主治医の意見を労働者から聞きます。
- オ 職場復帰支援プランの評価と見直し  
さまざまな視点から評価を行い、問題が生じている場合は、関係者間で連携しながら、職場復帰支援プランの内容の変更を検討します。
- カ 職場環境等の改善等  
職場復帰する労働者がよりストレスを感じることを少ない職場づくりをめざして、作業環境・方法や、労働時間・人事労務管理など、職場環境等の評価と改善を検討します。
- キ 管理監督者、同僚等の配慮  
職場復帰をする労働者を受け入れる職場の管理監督者や同僚等に、過度の負担がかかることのないよう配慮します。

## 4 管理監督者及び事業場内産業保健スタッフ等の役割

### 管理監督者

- ・ 職場環境等の問題点の把握と改善、就業上の配慮
- ・ 職場復帰後の労働者の状態の観察

### 人事労務管理スタッフ

- ・ 人事労務管理上の問題点の把握
- ・ 労働条件の改善、配置転換・異動等の配慮

### 産業医等

- ・ 専門的な立場から、管理監督者及び人事労務管理スタッフへ助言及び指導
- ・ 主治医との連携における中心的役割
- ・ 就業上の配慮に関する事業者への意見

### 衛生管理者等<sup>※1</sup>

- ・ 労働者に対するケア及び管理監督者のサポート
- ・ 人事労務管理スタッフや事業場外資源との連絡調整

※2

### 保健師等

- ・ 労働者に対するケア及び管理監督者に対する支援

### 心の健康づくり専門スタッフ

- ・ 専門的な立場から、他の事業場内産業保健スタッフ等へ支援

※1 50人未満の事業場においては、衛生推進者又は安全衛生推進者 ※2 事業場内メンタルヘルス推進担当者を選任している場合はこれらの事項を行う

## 5 プライバシーの保護

労働者の健康情報等は個人情報の中でも特に機微な情報であり、労働者の健康情報等は厳格に保護されなければなりません。とりわけメンタルヘルスに関する健康情報等は慎重な取扱いが必要です。

### 情報の収集と労働者の同意等

取り扱う労働者の健康情報等の内容は必要最小限とします。労働者の健康情報等を収集する場合には、あらかじめ本人の同意を得て、本人を通して行うことが望まれます。これらを第三者へ提供する場合も、原則、本人の同意が必要です。

### 情報の集約・整理

労働者の健康情報等を取り扱う者とその者の権限を明確にします。情報は特定の部署で一元的に管理し、業務上必要と判断される限りで集約・整理した情報を必要とする者に伝えられる体制が望まれます。

### プライバシーの保護

### 情報の漏洩等の防止

労働者の健康情報等の漏洩等の防止措置を厳重に講ずる必要があります。また、健康情報等を取り扱う者に対して、健康情報等の保護措置のため必要な教育及び研修を行います。

### 情報の取り扱いルールの策定

健康情報等の取扱いについて、衛生委員会等の審議を踏まえて一定のルールを策定し、関係者に周知することが必要です。

## 6 その他職場復帰支援に関して検討・留意すべき事項

### ● 主治医との連携の仕方 ●

主治医との連携にあたっては、事前に当該労働者への説明と同意を得ておきます。主治医に対して、職場復帰支援に関する事業場の制度、労働者本人に求められる業務の状況等について十分な説明を行うことも必要です。主治医と情報交換を行う場合、労働者本人の職場復帰を支援する立場を基本とし、その情報は職場で配慮すべき事項を中心に必要最小限とします。主治医に情報提供を依頼する場合等の費用負担については、あらかじめ主治医との間で取り決めておきましょう。

### ● 職場復帰可否の判断基準 ●

職場復帰可否については、個々のケースに応じて総合的な判断が必要です。労働者の業務遂行能力が完全に改善していないことも考慮し、職場の受け入れ制度や態勢と組み合わせながら判断しなければなりません。なお、判断基準の例を下記に示しますので参考としてください。

#### <判断基準の例>

- ・労働者が十分な意欲を示している
- ・通勤時間帯に一人で安全に通勤ができる
- ・決まった勤務日、時間に就労が継続して可能である
- ・業務に必要な作業ができる
- ・作業による疲労が翌日までに十分回復する
- ・適切な睡眠覚醒リズムが整っている、昼間に眠気がない
- ・業務遂行に必要な注意力・集中力が回復している など



### ● 試し出勤制度 ●

正式な職場復帰決定の前に、社内制度として試し出勤制度等を設けると、より早い段階で職場復帰の試みを開始することができます。休業していた労働者の不安を和らげ、労働者自身が職場の状況を確認しながら、復帰の準備を行うことができます。

#### <試し出勤制度等の例>

- ① **模擬出勤**：勤務時間と同様の時間帯にデイケアなどで模擬的な軽作業を行ったり、図書館などで時間を過ごす。
- ② **通勤訓練**：自宅から勤務職場の近くまで通勤経路で移動し、職場付近で一定時間過ごした後に帰宅する。
- ③ **試し出勤**：職場復帰の判断等を目的として、本来の職場などに試験的に一定期間継続して出勤する。

※これらの制度の導入にあたっては、処遇や災害が発生した場合の対応、人事労務管理上の位置づけ等についてあらかじめ労使間で十分に検討し、ルールを定めておきましょう。なお、作業について使用者が指示を与えたり、作業内容が業務（職務）に当たる場合などには、労働基準法等が適用される場合がある（災害が発生した場合は労災保険給付が支給される場合がある）ことや賃金等について合理的な処遇を行うべきことに留意する必要があります。



## ● 職場復帰後における就業上の配慮等 ●

職場復帰は元の慣れた職場へ復帰させることが原則です。ただし、異動等を誘因として発症したケース等においては、配置転換や異動をした方が良い場合もあるので、留意すべきです。

また、復帰後は労働負荷を軽減し、段階的に元へ戻すなどの配慮が重要です。復帰後の具体的な就業上の配慮の例を下記に示しますので参考としてください。

### <就業上の配慮の例>

- ・ 短時間勤務
- ・ 軽作業や定型業務への従事
- ・ 残業・深夜業務の禁止
- ・ 出張制限
- ・ 交替勤務制限
- ・ 危険作業、運転業務、高所作業、  
窓口業務、苦情処理業務などの制限
- ・ フレックスタイム制度の制限または適用
- ・ 転勤についての配慮 など



## 参考 関連指針等

### ● 労働者の心の健康の保持増進のための指針（平成 18 年 3 月策定）

労働安全衛生法第 70 条の 2 第 1 項の規定に基づき、同法第 69 条第 1 項の措置の適切かつ有効な実施を図るための指針として、事業場において事業者が講ずるよう努めるべき労働者の心の健康の保持増進のための措置（メンタルヘルスケア）が適切かつ有効に実施されるよう、原則的な実施方法について定めたものです。事業者は、本指針に基づき、各事業場の実態に即した形でメンタルヘルスケアの実施に積極的に取り組むことが重要です。

### ● 個人情報の保護に関する法律（平成 15 年 5 月制定、平成 17 年 4 月から施行）

個人情報の適正な取扱いに関し、基本理念及び施策の基本となる事項や国及び地方公共団体の責務、個人情報を取り扱う事業者の遵守すべき義務等が定められた法律です。個人情報の有用性に配慮しつつ、個人の権利利益を保護することを目的としています。基本理念として、個人情報は、個人の人格尊重の理念の下に慎重に取り扱われるべきものであり、その適正な取扱いが図られなければならないとされています。

### ● 雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために

#### 事業者が講ずべき措置に関する指針（平成 16 年 7 月厚生労働省告示第 259 号）

個人情報の保護に関する法律に定める事項に関し、雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置について、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めた指針です。なお、個人情報のうち健康情報は特に機微な情報であり、厳格に保護されるべきものであることから、指針に定める措置の実施等に加えて事業者が留意すべき事項を定めるものとして、「雇用管理に関する個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項」（平成 16 年 10 月厚生労働省労働基準局長通達）が定められています。

# 心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援事例

## § 長期の休業期間の後、試し出勤を経て復職した事例



### ◎ 30代、男性、営業職

**経 過:** Aさんは、業務が多忙となってきた折、顧客との連絡ミスが重なり、その対策などに追われ、夜眠れなくなってきた。また、同時にいつも漠然とした不安を感じるようになり、いつまでたっても改善しないため、9カ月後に精神科を受診したところ、抑うつ状態との診断で休業となった。その後しばらく経過は思わしくなかったが、服薬、カウンセリングなどにより次第に回復してきた。休業10カ月後に主治医に復職を申し出たが、もう少し回復してからと復職の時期が延びた経緯がある。その後、4カ月経って主治医から「復職に備えては」、と言われるようになった。このころにはよく眠れるようになって、気持ちも楽になり、主治医からの投薬も減量された。主治医との相談の結果、8カ月後に復職診断書が出され、産業医との復職面談となった。

**復職面談:** Aさんからの申し出により、直属の上司が復職面談日を産業医と相談し設定した。復職面談では、「休業中も趣味の囲碁を継続していたが、関わりのある人達との会話の中から、何とはなく働くことの価値を見出すようになった。その後、復職のことを考えると体力の低下が気になったので、妻の協力のもと午前と午後に1時間程度の散歩をするようにし、現在でも続けている。」とのことであった。

産業医から、休業期間が長期であったので、試し出勤制度について説明をしたところ、本人も復職に対する不安を少しでもぬぐいたいと希望し、以下のような計画を作成し実施することとした。当初から5日間連続の試し出勤は疲労を招くことになるかと判断し、木曜日から開始し、当初2日間は通常の業務時間よりは短縮したものとした。月曜日はフルタイムとし、翌日に疲労感なく出勤ができることを確認したあと、正式復職直前は休み、その翌日から復職とした。

年月日	曜日	試し出勤出社時間	試し出勤退社時間	
○月16日	木	10時00分	12時00分	
○月17日	金	10時00分	15時00分	
○月20日	月	9時00分	17時45分	
○月21日	火	9時00分	15時00分	
○月22日	水	自宅	自宅	休み

**試し出勤:** 試し出勤中は、身の回りの整理や読書などに限定し、業務については一切しないようにして、正式な復職に備えて、職場の雰囲気になれることを優先条件とした。職場の管理監督者には、試し出勤中の出社及び退社時間並びに眠気やコミュニケーション等の状況について、産業医に報告してもらうこととした。

試し出勤の経過は良好で、眠気もなく、集中力も維持できた。また、Aさんは当初、対人関係には不安があるとのことであったが、実際には本人が危惧したほどの同僚等とのコミュニケーションの問題もなく、試し出勤を終了することができた。よって、予定通り正式復職に至った。

**復職後の就業上の配慮:** 産業医による就業に関する意見として、主治医の意見を考慮し、復職当初は、時間外労働や車両の運転などは制限し、かつ軽減業務とし、管理監督者の理解を求めた。その後は、定期的な受診及び産業医面談により再発防止を図り、復職後3カ月からは1日に1時間の残業を許容するなど、順調に経過している。