

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^{※1}

- ・ 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

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、復帰後は労働負担を軽減し、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

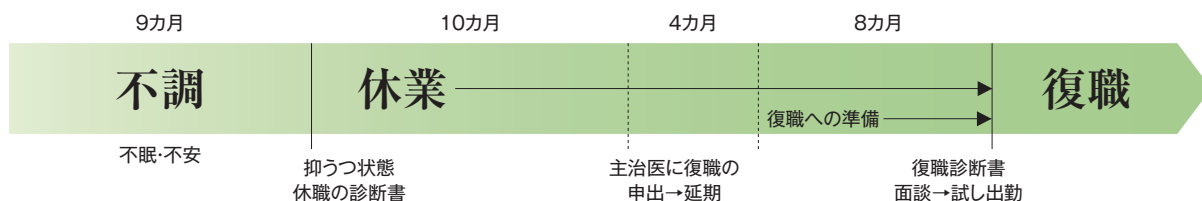
事業者が講ずべき措置に関する指針（平成16年7月厚生労働省告示第259号）

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。

また、事業場における心身の状態の情報の取扱いの原則と事業場が策定すべき取扱規程等について「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」（平成30年9月策定）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ました。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、木曜日開始、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。

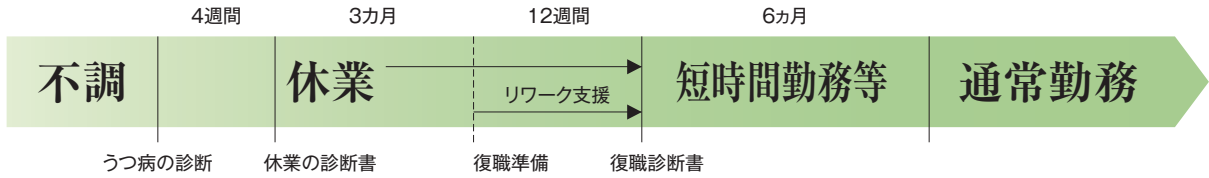
年月日	曜日	試し出勤出社時間	試し出勤退社時間	
○月16日	木	10時00分	12時00分	
○月17日	金	10時00分	15時00分	
○月20日	月	9時00分	17時45分	
○月21日	火	9時00分	15時00分	
○月22日	水	自宅	自宅	休み

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。

§ リワーク支援のプログラムを経た後、復職した事例



● 30代、男性、営業職

経過：Bさんは、元来、真面目で仕事熱心であり営業成績の優秀な社員であったが、転勤を契機に体調不良となった。通勤時間が長く、従来とは異なる製品の販売を行うようになり、新たに製品知識を学習する負担とともに、顧客層が前任地と異なり勝手が違うように感じた。Bさんはこれまでの営業成績を維持しようと懸命に努力したが、なかなか営業成果に結びつかなかった。しだいに寝付きが悪くなり寝汗をかくようになった。疲れがとれないと感じ、週末は家で横になっていることが多くなった。営業成績が上がらないことに不安と焦燥感を覚え、気がつくため息をついていた。心配した妻から受診を勧められ、妻とともに精神科医の診察を受けたところ診断はうつ病であった。抗うつ薬と睡眠薬を服用し、しばらく仕事を休むように提案された。しかし、Bさんは、薬を飲みながらももう少し様子をみたいと述べたため、主治医は状態の推移をみて再度検討することとした。その後4週間勤務を続けたものの状態は一向に改善せず、結局、主治医に相談し、診断書を出して休むことになった。

復職の準備：休業して3カ月ほど経つ頃には、当初みられていた不眠・食欲不振・抑うつ気分はほぼなくなり、午前中は散歩に出かけるなど外出もできるようになった。休業中には定期的に会社の産業医と面談を行っており、産業医は復職に向けての準備をする時期であると判断し、復帰に向けて地域障害者職業センター*を利用することを主治医と相談するように指示した。Bさんが主治医と相談した結果、センターの「職場復帰支援（リワーク支援）事業」を利用することになった。担当の職業カウンセラーは、Bさん、主治医、産業医、事業者と相談し、リワーク支援のプランを作成した。

*独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の機関で実施。各都道府県に所在。

リワーク支援のプログラム：Bさんは、週に5日間センターに通い、ストレスに関する教育や認知行動療法を含めたプログラムを12週間、休むことなく受け、提供されるプログラムによりさまざまな気づきを得ることができた。またセンターに通うことで規則正しい生活になったことと、Bさんと同じメンタルヘルス不調で休業している労働者と話す機会を得たことが、非常に良い結果となった。また、職業カウンセラーとの面談を通じて、どのようにしてメンタルヘルス不調に至ったのかを理解ができ、仕事以外の人生に目が向くようになったと感じた。

職場復帰支援プラン：プログラムの終了後に、Bさん、産業医、保健師、人事担当者、上司が一同に会して、復職に向けての具体的段取りを話し合った。その結果、下記のような職場復帰支援プランを作成した。

復職後の日数	～2週間	3週間～	2カ月～	3カ月～	4カ月以降
労働時間	4時間	6時間	8時間	所定労働時間	所定労働時間
職務内容	内勤	内勤	内勤	他の担当者と営業に同行	担当地区を決めて一人で営業

この間、月に1回は産業医および保健師の面接、その間の2週に1回は保健師の面接を実施した。また上司は毎週1回Bさんと定期的に面接を行って、業務負荷および体調を把握した。

復職後の経過：復職後6カ月が経過し、特段の問題はなかったため、従前の通常勤務とした。上司や産業医及び保健師による定期的面接は終了となった。その後は健診等の機会によりフォローすることとしている。