

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(抜粋)

厚生労働省 改訂 平成21年3月23日発表

1 趣旨

(1) 趣旨

職場復帰のための対策については、平成16年10月に「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」(以下「手引き」という。)が公表され、心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援のための事業場向けマニュアルとして活用されてきた。

その後、平成18年の改正労働安全衛生法令に基づき、衛生委員会等の調査審議事項に「労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること」が追加され、また、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」(以下「メンタルヘルズ指針」という。)が策定されるなど、職場におけるメンタルヘルズ対策の推進が図られてきたところである。

一方、心の健康問題により休業している労働者が増加しているとする調査結果や休業後の職場復帰支援がスムーズに進まないという調査結果等もあり、職場復帰支援に関する社会的関心が高まっている。

このようなことから、厚生労働省からの委託により中央労働災害防止協会に設置された「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援のための方法等に関する検討委員会」において、労働者の職場復帰支援に関する新たな経験や知見等を踏まえ、より円滑な職場復帰を支援するために事業者によって行われることが望ましい事項等について検討がなされ、「手引き」の改訂が行われた。

(2) 職場復帰支援の基本的考え方

ア 職場復帰支援プログラム

心の健康問題で休業している労働者が円滑に職場に復帰し、業務が継続できるようにするためには、休業の開始から通常業務への復帰までの流れをあらかじめ明確にしておく必要がある。

事業者は本手引きを参考にしながら衛生委員会等において調査審議し、産業医等の助言を受け、個々の事業場の実態に即した形で、事業場職場復帰支援プログラム(以下「職場復帰支援プログラム」という。)を以下の要領で策定し、それが組織的かつ計画的に行われるよう積極的に取り組むことが必要である。

- ・ 職場復帰支援プログラムには、職場復帰支援の標準的な流れを明らかにするとともに、それに対応する手順、内容及び関係者の役割等について定める。
- ・ 職場復帰支援プログラムを円滑に実施するために必要な関連規程等や体制の整備を行う。

- ・ 職場復帰支援プログラム、関連規程等及び体制については、労働者、管理監督者及び事業場内産業保健スタッフ等に対し、教育研修の実施等により十分周知する。

イ 職場復帰支援プラン

実際の職場復帰支援では、職場復帰支援プログラムに基づき、支援対象となる個々の労働者ごとに具体的な職場復帰支援プランを作成する。その上で、労働者のプライバシーに十分配慮しながら、事業場内産業保健スタッフ等を中心に、労働者、管理監督者が互いに十分な理解と協力を行うとともに、主治医との連携を図りつつ取り組む。

ウ 主治医との連携等

心の健康問題がどのような状態であるかの判断は多くの事業場にとって困難であること、心の健康問題を抱えている労働者への対応はケースごとに柔軟に行う必要があることから、主治医との連携が重要となる。

また、職場復帰支援においては、職場配置、処遇、労働条件、社内勤務制度、雇用契約等の適切な運用を行う必要があることから人事労務管理スタッフが重要な役割を担うことに留意する必要がある（なお、本手引きにおいて、事業場内産業保健スタッフ等には、人事労務管理スタッフが含まれている。）。

（３）職場復帰支援に当たって留意すべき事項

職場復帰支援に当たっては、特に以下の点について留意する必要がある。

- ・ 心の健康問題の特性として、健康問題以外の観点から評価が行われる傾向が強いという問題や、心の健康問題自体についての誤解や偏見等解決すべき問題が存在していることに留意の上、心の健康問題を抱える労働者への対応を行う必要があること。
- ・ 事業場においては、計画的にストレス及びメンタルヘルスケアに関する基礎知識や心の健康問題に対する正しい態度など、メンタルヘルスケアを推進するための教育研修・情報提供を行うことが重要であること。
- ・ 職場復帰支援をスムーズに進めるためには、休業していた労働者とともに、その同僚や管理監督者に対する過度の負担がかからないように配慮する必要があること。
- ・ 家族の理解や協力も重要であることから、家族に対して必要な情報を提供する等の支援が望まれること。

（４）本手引きの適用に当たっての留意点

本手引きには、実際の職場復帰に当たり、事業者が行う職場復帰支援の内容が総合的に示されている。

本手引きが対象とする労働者は、心の健康問題で休業した全ての労働者であるが、第3ステップ以降の職場復帰に関しては、医学的に業務に復帰するのに問題がない程度に回復した労働者（すなわち軽減又は配慮された一定レベルの職務を遂行でき、かつ、想定される仕事を行うことが治療上支障にならないと医学的に判断されるもの。）を対象としている。

なお、本手引きの基本的な記述においては、心の健康問題として、治療によって比較的短期に寛解するものが想定されている。その他の心の健康問題については、異なる対応をとる必要がある場合もあることに留意するとともに、主治医との連携が重要となる。手引きの趣旨をその事業場の状況に活かすためには、これらのことを念頭においた上で、事業者の判断と責任の下で、どのように対応すべきかが十分に検討されて行われるべきである。

また、職場復帰支援の具体的な手法については、本手引きによるほか、公開されている様々な文献、事例集、報告書、研修会等を活用・参考にすることが望まれる。

< 中略 >

図 職場復帰支援の流れ

< 第 1 ステップ > 病気休業開始及び休業中のケア
ア 病気休業開始時の労働者からの診断書（病気休業診断書）の提出 イ 管理監督者によるケア及び事業場内産業保健スタッフ等によるケア ウ 病気休業期間中の労働者の安心感の醸成のための対応 エ その他
< 第 2 ステップ > 主治医による職場復帰可能の判断
ア 労働者からの職場復帰の意思表示と職場復帰可能の判断が記された診断書の提出 イ 産業医等による精査 ウ 主治医への情報提供

< 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

ア 情報の収集と評価

- (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
- (ウ) 労働者の状態等の評価
- (エ) 職場環境等の評価
- (オ) その他

イ 職場復帰の可否についての判断

ウ 職場復帰支援プランの作成

- (ア) 職場復帰日
- (イ) 管理監督者による就業上の配慮
- (ウ) 人事労務管理上の対応
- (エ) 産業医等による医学的見地からみた意見
- (オ) フォローアップ
- (カ) その他

< 第4ステップ > 最終的な職場復帰の決定

ア 労働者の状態の最終確認

イ 就業上の配慮等に関する意見書の作成

ウ 事業者による最終的な職場復帰の決定

エ その他

職場復帰

< 第5ステップ > 職場復帰後のフォローアップ

ア 疾患の再燃・再発、新しい問題の発生等の有無の確認

イ 勤務状況及び業務遂行能力の評価

ウ 職場復帰支援プランの実施状況の確認

エ 治療状況の確認

オ 職場復帰支援プランの評価と見直し

カ 職場環境等の改善等

キ 管理監督者、同僚等への配慮等

改訂版「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」 の送付について

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支援については、事業場向けマニュアルとして、平成 16 年に作成された「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」(以下、「手引き」という。)の活用を周知してきたところである。

一方、職場におけるメンタルヘルス対策については、改正労働安全衛生法等により衛生委員会又は安全衛生委員会の付議事項として「労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること」が義務づけられるとともに、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」(健康保持増進のための指針公示第 3 号。)が制定され、職場復帰支援プログラムの策定等を始めとする職場復帰における支援について示されたところである。

平成 19 年の労働者健康状況調査によると、過去 1 年間にメンタルヘルス上の理由により連続 1 ヶ月以上休業又は退職した労働者がいる事業所の割合は 7.6%となっている等、職場復帰支援は従前にも増して重要な課題となっているところである。

このような状況を踏まえ、今般、中央労働災害防止協会に「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援のための方法等に関する検討委員会」(座長 高田 勲)を設置し、検討を重ねたところ、今般、別添(p171)のとおり改訂版の手引きが取りまとめられたところである。

については、事業場においてより円滑な職場復帰支援が図られるよう、本手引きの活用について、周知されたい。

なお、改訂版における主な改正点は下記のとおりであること。

おって、職場復帰支援に関しては、都道府県メンタルヘルス対策支援センターにおいて、事業者等からの相談対応、必要な助言、適切な事業場外資源等の紹介・教示等を行うこととしているので、事業者等に対しその活用を図るよう周知されたい。

記

1 休業前の段階

円滑な職場復帰を行うためには、職場復帰支援プログラムの策定や関連規程の整備等により、休業の開始から通常業務への復帰までの流れを明確にすることが重要であることから、これらを基本的考え方として示したこと。

策定された職場復帰支援プログラム等については、労働者、管理監督者等に周知すること。

2 病気休業開始及び休業中の段階

休業中の労働者が不安に感じていることに関して十分な情報提供や相談対応を行うこと。

職場復帰支援に関する事業場外資源や地域にある公的制度等を利用する方法もあることから、これらについての情報を提供することも考えられること。

3 職場復帰の決定までの段階

主治医による職場復帰の判断は、職場で求められる業務遂行能力まで回復しているか否かの判断とは限らないこと。

より円滑な職場復帰を図る観点から、主治医に対し、あらかじめ職場で必要とされる業務遂行能力の内容や勤務制度等に関する情報提供を行うこと。

職場復帰前に「試し出勤制度」を導入する場合は、その人事労務管理上の位置づけ等について事業場であらかじめルールを定めておくこと。

4 職場復帰後の段階

心の健康問題を抱えている労働者への対応はケースごとに柔軟に行う必要があることを踏まえ、主治医との連携を図ること。

職場復帰した労働者や当該者を支援する管理監督者、同僚労働者のストレス軽減を図るため、職場環境等の改善や、職場復帰支援への理解を高めるために教育研修を行うこと。