



Toho University

令和4年度 治療と仕事の両立支援・メンタルヘルス対策支援セミナー  
主催 沖縄産業保健総合支援センター

# メンタルヘルス不調者の 職場復帰支援で大切なこと

東邦大学 医療センター佐倉病院

産業精神保健・職場復帰支援センター 小山 文彦



# 働く毎日とメンタルヘルス



悩み、ストレス

働きがいがある  
仲間がいる



不安、緊張、荷が重い…  
「ココロブルー」

気分がいい  
やる気もある

脳機能の低下…  
エンジンがかからない…  
「脳ブルー」

脳・体の  
機能が良好

うつ病

# 職場復帰支援の目的

「働ける」→「復帰できる」→「働き続けられる」  
(就労可能) (復職可能) (安定就労)

## 職場復帰 C 治療と職業生活の両立をかなえる

「病状回復」かつ「就労可能」から、  
職場サイドで「復職可能」を検討する必要がある

## 健康であり、働けること (全人的回復) をかなえる

- **Bio-**: 睡眠・覚醒リズム、体調全般、注意集中、活動性等
- **Psycho-**: 気分、全般的意欲、就労意欲、不安緊張等
- **Social-**: 対人関係、職場帰属意識、労働契約、保険等

以上が、三位一体に回復していることを確認する必要がある

# リワークで行うプログラムから



## <ステップ1「生活リズムを整える」「病気を理解する」>

プログラムに応じて決められた時間に施設に通うことで、「生活のリズム」を整えられます。「病気を理解する」は、自分の病気がどういう病気かを勉強します。自分の病気の知識や理解がないと、治療できないからです。また、こころの病気に悩まされている人の多くは、対人関係の悩みをきっかけに施設へ訪れます。様々なプログラムを通して仲間や医師、スタッフと交流を重ねることで、社会復帰のためのコミュニケーション力を身につけていきます。

## <ステップ2「自己分析」>

不調を来したときのことを振り返り、不調に至るまでのパターンを見つけます。病気の理解だけでなく、自身の性格傾向、行動パターンを理解することが大切です。具体的には、自分の症状について書き出して自己分析します。



NHK健康チャンネル「仕事や職場でのストレスを見逃さない！  
不調のサインや休職・復職について」 小山文彦  
[https://www.nhk.or.jp/kenko/atc\\_1151.html](https://www.nhk.or.jp/kenko/atc_1151.html)

# 具体的な「復職可能」の基準（例）

## 具体的な確認項目(バイオ・サイコ・ソシオ⇒トータル)

- 日中の眠気がなく、注意集中力が回復している
- 始業時刻までに出社し、フルタイムに勤務を安定して行える
- 勤労意欲があり、生活リズムが保たれている
- 就業により、健康状態が著しく悪化することがない
- 安全に通勤ができる

## 自己チェック項目（例）

- 睡眠（よい・まあまあよい・あまりよくない・悪い）
- 食欲（よい・まあまあよい・あまりよくない・悪い）
- 体調（よい・まあまあよい・あまりよくない・悪い）（症状： ）
- 外出（3時間以上・～3時間・～1時間・ほとんどしていない）
- 生活習慣（生活記録をつける）
- 過ごし方（読書・PC・TV/音楽・横臥して休む・眠ることが多い等）

※自己チェック・生活記録・確認項目(トータル)は、原則として休職開始から復帰までの期間を通して継続

## 職場における復職支援の例

(①産業保健スタッフ+管理監督者の面接⇒②復職判定委員会等を経て)

### 職場復帰支援プログラム(フロー)

自主トレ(2W以上: 生活記録 健康管理室確認)



通勤訓練(1~W: 於 健康管理室・部署)



トライアル出勤(1~2W: 於 現場含む)



復帰判定: 委員会(コアメンバー)・面接



安定就労に向けた観察・面接(管理者、産業保健スタッフ)

☆自己チェック・生活記録・確認項目(トータル)は、復帰までの期間を通して継続

# 休業中の職員の状況把握～「復職可能」まで

- 1) 産業保健スタッフと管理監督者が面接・検討
- 2) 復職判定委員会等での検討

- ※ 1. 面談記録
- ※ 2. 休業した職員の状況報告(月間)
- ※ 3. 主治医への照会(原則、本人が介在)

職場復帰支援に関する面談記録票

記録作成日 ○○年○月○日 記録者 ( )

事業場	所属	社員番号	氏名	性別	年齢
				男・女	歳

面談日時: ○○年○月○日 ○時

出席者: 管理監督者 ( ) 人事労務担当者 ( )  
 産業医 ( ) 産業保健スタッフ ( )  
 他 ( )

これまでの経過のまとめ

主治医による意見  
 医療機関名: 主治医: 連絡先:  
 治療状況等:  
 業務配慮についての意見:

現状の評価・問題点  
 ・本人の状態  
 ・職場環境  
 ・その他

職場復帰支援プラン作成のための検討事項  
 (復職時及びそれ以降の予定も含めて)  
 ・職場復帰予定日: ○○年○月○日  
 ・管理監督者による業務上の配慮  
 ・人事労務管理上の対応事項  
 ・産業医意見  
 ・フォローアップ  
 ・その他

職場復帰の可否 可・不可 (理由: )

次回面談予定  
 ○○年○月○日○時  
 面談予定者:

休業中の状況報告書

○株式会社  
 人事労務担当者 殿

最近の休業中の状況につき、下記のとおり報告致します。

記入日: 平成 年 月 日

所属	社員番号	休業開始日	年 月 日
氏名	印		

1.生活状況	(1)睡眠は? <input type="checkbox"/> とてもよい <input type="checkbox"/> まあまあよい <input type="checkbox"/> あまりよくない <input type="checkbox"/> とてもよくない (2)食欲は? <input type="checkbox"/> とてもよい <input type="checkbox"/> まあまあよい <input type="checkbox"/> あまりよくない <input type="checkbox"/> とてもよくない (3)外出は?(1日平均) <input type="checkbox"/> 3時間以上 <input type="checkbox"/> ~3時間 <input type="checkbox"/> ~1時間 <input type="checkbox"/> ほとんどしない (4)自宅での主な過ごし方は?(複数回答可) <input type="checkbox"/> 読書 <input type="checkbox"/> ネット/パソコン <input type="checkbox"/> TV, ビデオ鑑賞 <input type="checkbox"/> 横になって休んでいる <input type="checkbox"/> 眠っている <input type="checkbox"/> その他「 」
2.通院状況	(1)通院先医療機関名「 」 主治医氏名「 」 (2)直近の通院日 月 日 ( ) (定期的・不定期) (3)次回の通院予定日 月 日 ( )
3.主治医の指示	<input type="checkbox"/> 要安静 <input type="checkbox"/> 外出可能 <input type="checkbox"/> 復職準備可能 <input type="checkbox"/> その他「 」
4.服薬	<input type="checkbox"/> 毎日服薬している <input type="checkbox"/> 時々服薬している <input type="checkbox"/> 服薬していない *服薬中の場合は最近の服薬内容を下記に記載してください。(薬の名前、量等) 「 」
5.最近の状態	最近1か月の安定度は? <input type="checkbox"/> よい <input type="checkbox"/> ふつう <input type="checkbox"/> 悪い <input type="checkbox"/> わからない
6.就労再開の見通し(自身の判断)	<input type="checkbox"/> おおよそ( )月頃 <input type="checkbox"/> 未定
7.職場からの連絡可否	<input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 可 → <input type="checkbox"/> 面談 <input type="checkbox"/> 電話 <input type="checkbox"/> E-mail *連絡時期…… <input type="checkbox"/> 1か月以内 <input type="checkbox"/> 翌月 <input type="checkbox"/> か月後
8.その他特記事項	今後の見通し、希望等、特に報告しておきたいことなどがありましたら記入してください

上記1~8に回答できない場合は、右を選択下さい  上記の項目に回答できません (理由…… )

\*返信期限 まで

様式例3(本文3の(4)関係) 年 月 日

人事労務責任者 殿

職場復帰に関する意見書

○事業場  
 産業医 印

事業場	所属	従業員番号	氏名	男女	年齢
					歳

目的	(新規・変更・解除)				
復職に関する意見	復職の可否	可	条件付き可	不可	
	意見				
就業上の配慮の内容(復職可又は条件付き可の場合)	・ 時間外勤務(禁止・制限) H) ・ 交替勤務(禁止・制限) ・ 休日勤務 (禁止・制限) ・ 就業時間短縮(遅刻・早退 H) ・ 出張 (禁止・制限) ・ 作業転換 ・ 配置転換・異動 ・ その他: ・ 今後の見通し				
面談実施日	年 月 日				
上記の措置期間	年 月 日 ~ 年 月 日				



職場復帰支援に関する面談記録票

年 月 日

人事労務責任者 殿

記録作成日 ○○年○月○日 記録者 ( )

事業場	所属	社員番号	氏名	性別	年齢
				男・女	歳

職場復帰に関する意見書

○○事業場  
産業医 印

面談日時：○○年○月○日 ○時 出席者：管理監督者 ( ) 人事労務担当者 ( ) 産業医 ( ) 産業保健スタッフ ( ) 他 ( )	
これまでの経過 のまとめ	
主治医による 意見	医療機関名： 主治医： 連絡先： 治療状況等： 業務配慮についての意見：
現状の評価・ 問題点	<ul style="list-style-type: none"> <li>本人の状態</li> <li>職場環境</li> <li>その他</li> </ul>
職場復帰支援 プラン作成のた めの検討事項 (復職時及びそ れ以降の予定も 含めて)	<ul style="list-style-type: none"> <li>職場復帰予定日：○○年○月○日</li> <li>管理監督者による業務上の配慮</li> <li>人事労務管理上の対応事項</li> <li>産業医意見</li> <li>フォローアップ</li> <li>その他</li> </ul>
職場復帰の可否	可・不可 (理由： )
次回面談予定	○○年○月○日○時 面談予定者：

事業場	所属	従業員番号	氏名	男・女	年齢 歳
目的	(新規・変更・解除)				
復職に関する 意見	復職の可否	可	条件付き可	不可	
	意見				
就業上の配慮 の内容(復職可 又は条件付き 可の場合)	<ul style="list-style-type: none"> <li>時間外勤務(禁止・制限 H)</li> <li>休日勤務 (禁止・制限)</li> <li>出張 (禁止・制限)</li> <li>配置転換・異動</li> <li>その他:</li> <li>今後の見通し</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>交替勤務(禁止・制限)</li> <li>就業時間短縮(遅刻・早退 H)</li> <li>作業転換</li> </ul>				
面談実施日	年 月 日				
上記の措置期間	年 月 日 ~ 年 月 日				

# 社内**連携力**：職員面接の事前・事後ミーティングで創られる

**メンバー**:産業医、保健師等、人事労務

## **アウトカム**

- 当事者職員が、社内、部署内でどのような状況に置かれているか、検討、共有できる
- 健康問題(**疾病性**)について、これまでの経過や**事例性**が参考になる
- 疾病性の勘案のみならず、当事者職員の性格、行動特性などを推測できる
- ケアや取り組みの方針について共有できる ⇔ **「共通理解」**の大切さ
- 部署内、社内調整に向けて、上司や同僚等キーパーソンの設定、依頼を検討できる
- 面接中も含め、産業医・各スタッフの客観自我を投影できる(確認、ブレずに済む)
- 抽出された問題を、安全衛生委員会等における新たな提案や報告につなげ、  
広範囲な未然予防に活かせる

## 医療・健康・介護のコラム

## ココロブルーに効く話 小山文彦

「ブルーな気分」が悪化すると、脳に問題が起こることも。自分の気持ちを元通りの「鮮やかなカラー」に戻すため、東邦大学医療センターの教授の小山文彦さんが処方箋を届けます。「ココロブルーへの音楽サプリ」として、「おすすめの一冊」もご紹介します。



7月29日

【Track 27】「パニック発作、在宅勤務なら復職可」の診断は？一岐路にやってきたテレワーク

ココロブルーに効く話 小山文彦

2度目の緊急事態宣言が解除された4月のある朝、都内の企業に勤務するセリナさん（24）は、出勤途中の電車内で、「**パニック発作**」をきたし、以降、心療内科クリニックに通院中です。

10日間の休業後、主治医は、セリナさんの状態と意向を受けて、以下の内容の診断書を発行しました。

**「病状安定しつつあり、在宅勤務であれば復職可」**

これを受けて、会社の健康管理部門の**統括産業医**、**メンタルヘルスマネジメント**の私、**保健師**、**人事部長**、セリナさんの**直属の上司**が集まり、彼女の復職をめぐるミーティングが開かれました。

**人事部からは、以下の意見**が出されました。

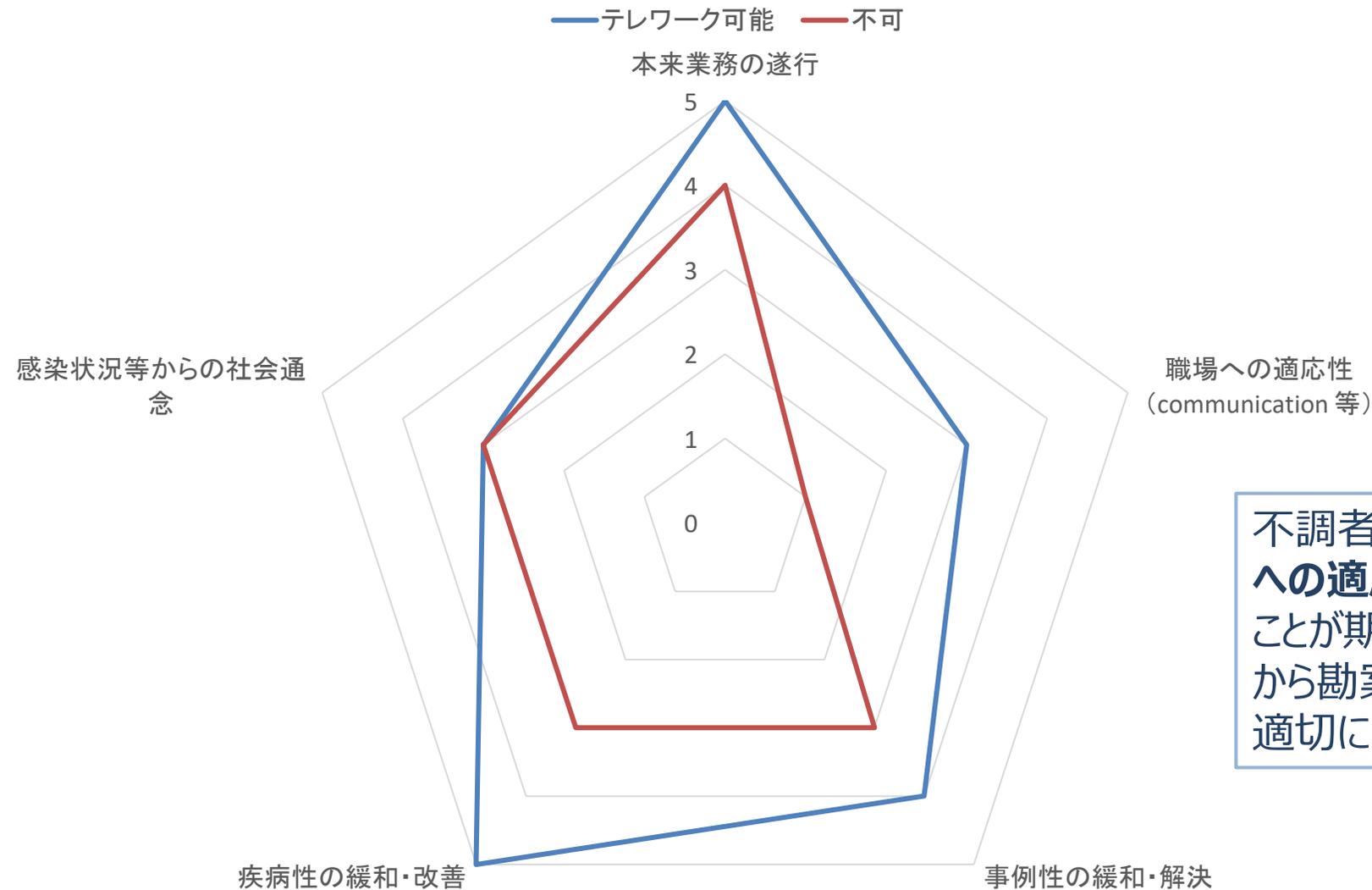
- 緊急事態宣言下でなく、多くの社員が出社する頻度が高くなっていて、フル在宅勤務を認めている社員はほとんどいない。
- 「在宅の方が本来業務（メインとなる業務）を効率よく行える」など、業務上の理由ならよいが、感染防止の目的以外で、健康上の理由だけで在宅勤務を認めた前例がない。
- ただ、コロナ禍でのテレワークやメンタル対応は、まだ歴史が浅く、前例にとらわれない選択肢も検討すべきか。

私は、**精神科医・産業医の視点**から、こう考えました。

- パニック発作の場合、再発作への予期不安が高じ始めた時期の治療は重要。
- 今後を考えると、予期不安によって外出や社会参加を避けることが習慣化してしまうことは防がないといけません。現状を面談で確認し、不安を抱えつつも、外出などの行動を促すことが、治療と復職には欠かせない。
- 本来の業務を在宅でこなせるのであれば、それを主体に復職を認め、職場内の連携のため、必要に応じて出社を挟む形の「ハイブリッド勤務」を提案しました。

セリナさんと職場側でオンライン面談を持つことになり、最近の様子について尋ねると、「薬の効果も感じていて、買い物などに出かける時の不安が和らいできている」とのことでした。ただ、彼女の様子からは、連日電車に乗り通勤するには、まだ「**ならし・・・が必要**」と思われました。仕事については、「できれば在宅から復職したいが、出社が必要な時は頑張ってみたい」との意向を口にしました。そこで、統括産業医と私から、「**ハイブリッド勤務**」について説明し、提案したところ、セリナさんは快諾し、私たちに感謝の言葉を添えてくれました。その後、セリナさんは、在宅3～4日、出社1～2日のペースで復職し、業務をしっかりとこなしながらも、病状は安定しているようです。

# 在宅・テレワークをどんな基準で適用するか？



不調者が、**本来業務**を成し、**組織と職場環境への適応**に努め、**事例性も疾病性も緩和**することが期待されるような場合、こうした多軸評価から勘案し、「両立支援」の観点からも、さらに適切にリモート勤務を選択してよいのではないか。

# 治療と仕事の両立を支えようとしながら想うこと

- 誰しも、いくつかのキャリアを担いながら 暮らしている  
「患者さん」、家族の一員、社員、生活者
- なにかが「できた」という思いは、もう少し「先へ」と進めてくれる  
結果の予測、余力の予測、達成した体験、自己効力感へ
- 期待に応える、役に立てる、歯車になる、それらは 働く喜び である  
協調、協働、頼む、頼まれる、独りで出来ることはとても少ない
- 人の「在り方」を支えようとするのが、支援の起点なのだろう  
仕事を「辞めさせない」支援 ⇒ (実感は、むしろ) 「辞めなくてすむ」ための支援
- 労働人口、復職率などの数字は、目的よりも結果が語るものだろう  
闘病体験は「大仕事」なのだと、「個」を支えることから積み重なってくる
- 職場の規模を問わず、健康に働けることが 経営の根幹にある  
「健康経営」は、ただのトレンドではない、両立支援は「働き方改革」の柱の一つに謳われる