



メンタル不調者の治療と仕事の両立

独立行政法人労働者健康安全機構
滋賀産業保健総合支援センター
副所長 吉川昌毅

本日の内容

- 1) 考えてみましょう . . . 人はなぜ働くのですか？
- 2) 両立支援はワークライフバランス
- 3) 両立支援の協力体制づくり
- 4) 社会保障制度を踏まえた企業経営
- 5) 病気休暇制度の整備、無料相談など

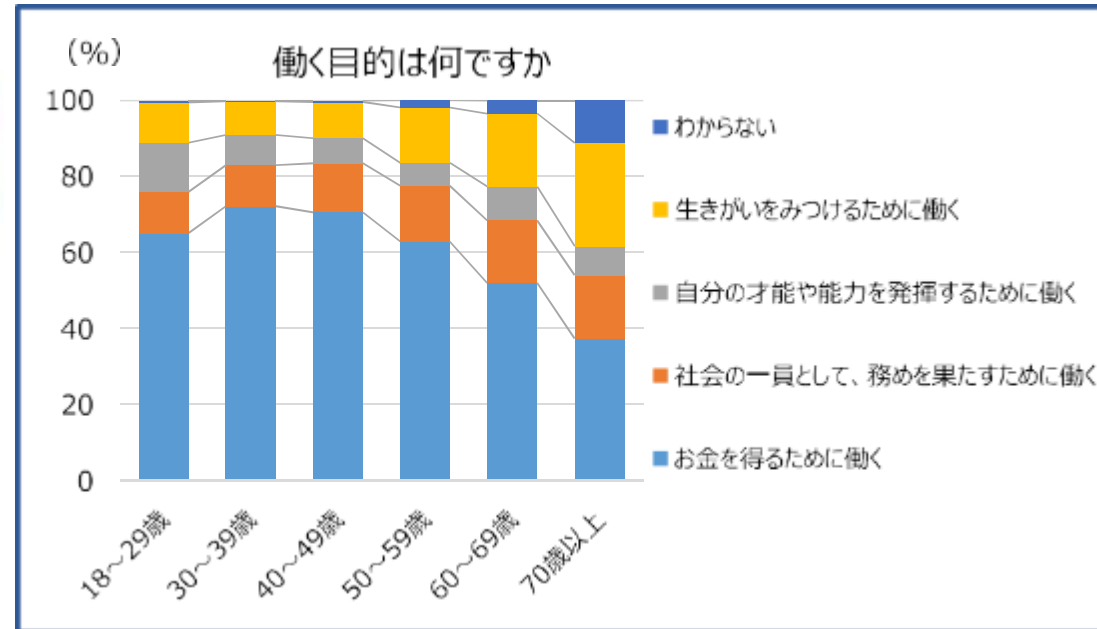


1) 考えてみましょう ・ ・ 人はなぜ働くのですか？

まずは、仕事に対する考え方を整理してみます。

人が働くということ

- 憲法27条で、「すべての国民は、勤労の**権利**を有し、**義務**を負う」と規定されています。つまり、仕事をしたいのに、国から「仕事をするな」と言われることはないし、国家も様々な社会保障を設けますから、「仕事をしてくださいね」ということであって、強制労働をさせられるということではありません。
- 働く目的は人それぞれで、年齢や環境や考え方でも違ってくるでしょう。お金を得る目的にしても、自分のため・家族のため・誰かのためとさまざまでしょう。



(出典) 令和元年度内閣府国民生活に関する世論調査：働く目的は何か



ワークに対する日本の既成概念



- 職場は戦場だ！
- 無事これ名馬
- 負傷兵、女子供は足手まとい
- 24時間戦えますか

「日本人の働き方」を考える必要性

高度成長期を支えた時代

- ・健康な
- ・日本人の
- ・男子で
- ・新卒の
- ・正社員

現在は

- ・高齢者、治療と両立
- ・多くの外国人
- ・女性の社会進出
- ・転職、再雇用
- ・非正規社員が多い

パラダイムシフトが必要



既成概念は変えることができるのか



スポーツに関するかつての常識も大きく変化しました

運動中に水を飲むな
筋肉を冷やすな
ウサギ跳びで鍛えろ



渴いたら水分補給
運動後はアイシング
うさぎ跳び禁止

働き方に関する概念を変えることも
できるのではないのでしょうか

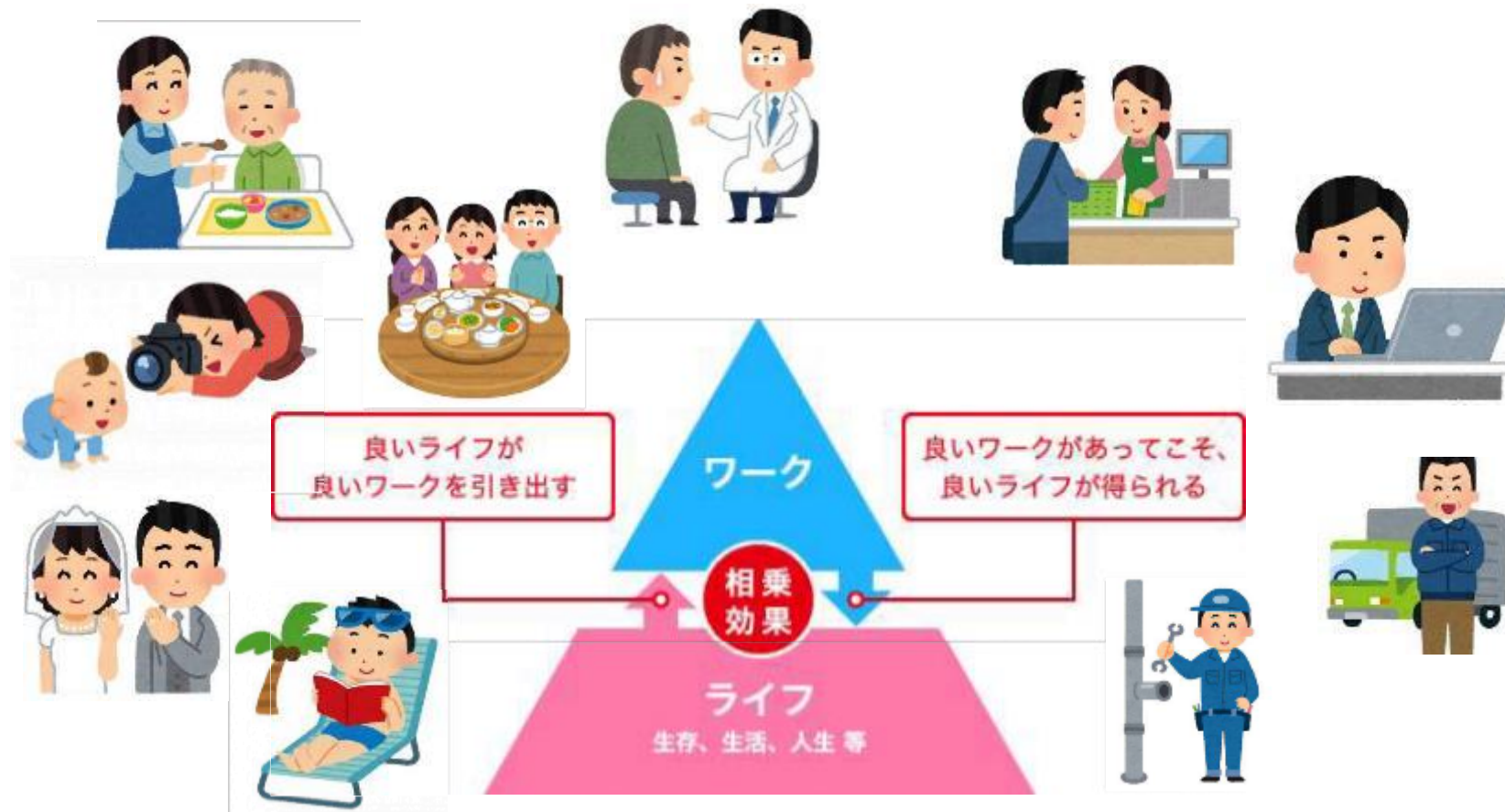
- 今回のコロナ感染拡大防止対策で実践された「Stay home！」
「在宅勤務」・「時差出勤」・「時短勤務」・「短日勤務」など、働き方改革の
配慮事項で無理だとされてきたことが、やってみれば何とかなっただことも多い
- 一方で、自粛による悪影響に関する報告も多い



3) 両立支援はワークライフバランス

現在の日本の雇用環境に対応した働きやすい職場とは何か考えてみましょう

両立支援とは ワーク・ライフ・バランスの一環です



仕事との両立支援における3大テーマ 「子育て」・「介護」・「治療」



子育て



介護



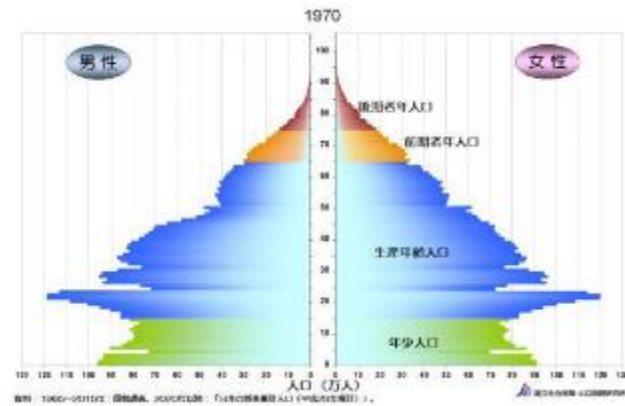
治療

出産のための両立支援制度：産前産後休業 (労働基準法第65条)
育児のための両立支援制度：育児休業 (育児介護休業法)
介護のための両立支援制度：介護休業 (育児介護休業法)



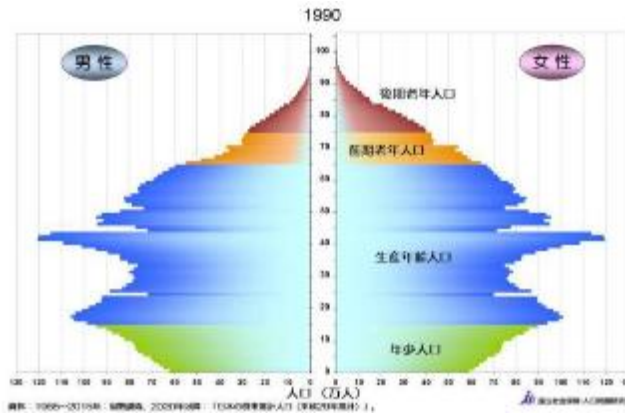
これらは既に法律で定められた制度ですが、病気休業は法制化されていません
各職場の「就業規則」に書かれているかどうか重要です

日本の人口ピラミッドの変遷



1970年

日本万国博覧会（大阪万博）開催
 高度経済成長期（1954～1970年）の終わり
 歩行者天国初めて実施（銀座・新宿・池袋・浅草）



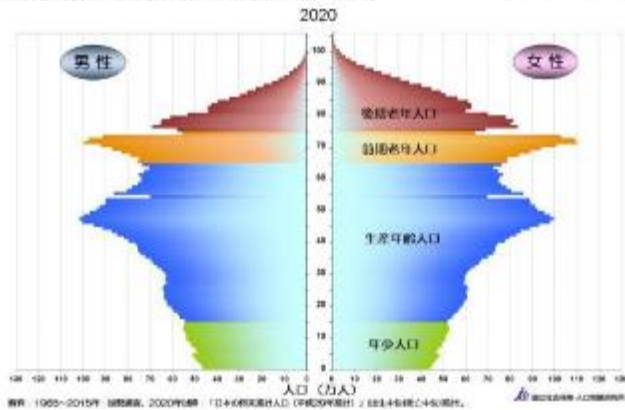
1990年

ちびまる子ちゃん放送開始
 バブル景気はじける



2011年

東日本大震災



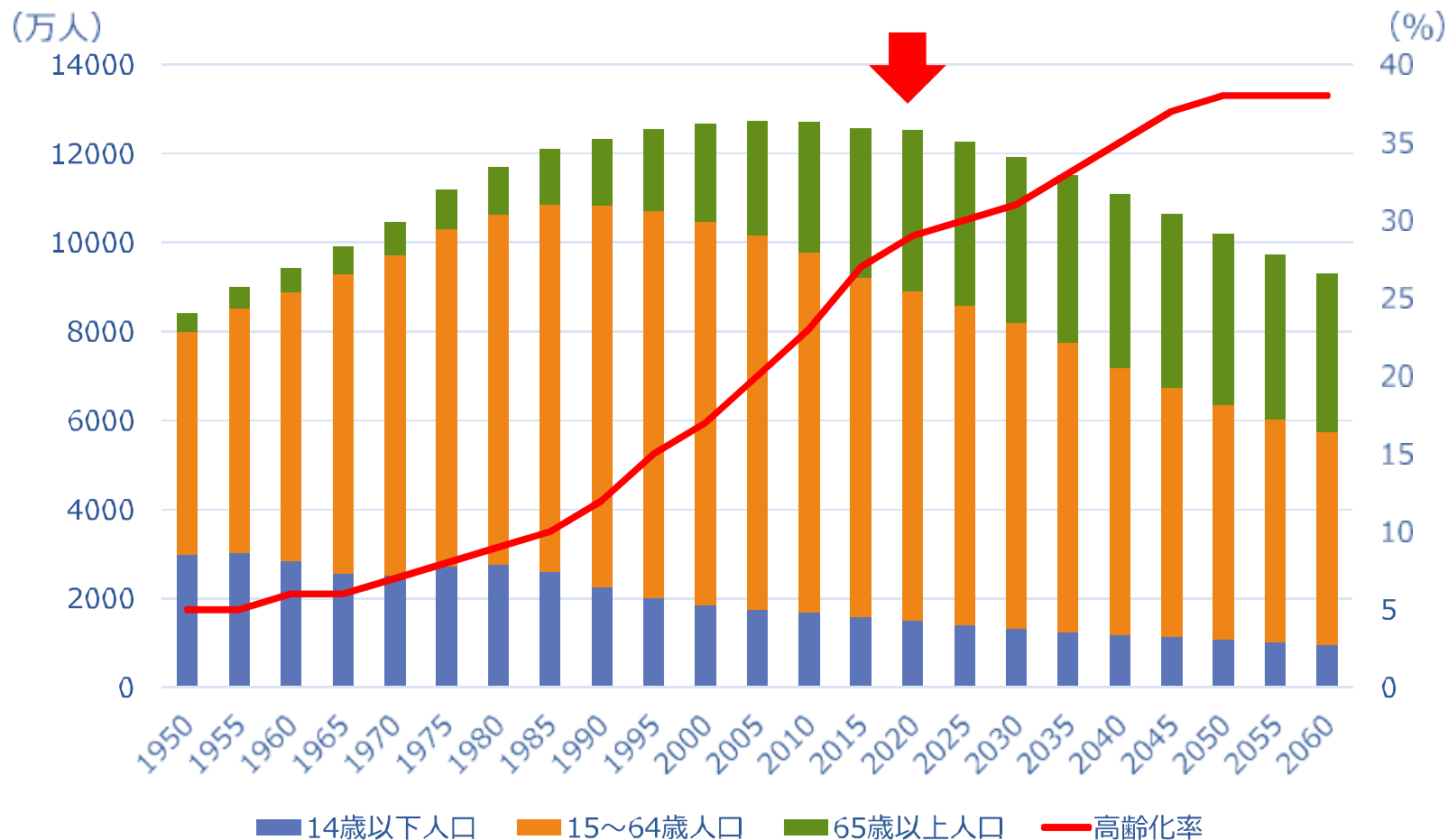
2020年

新型コロナウイルス感染症
 東京オリンピック延期



出典：国立社会保障・人口問題研究所ホームページ (<http://www.ipss.go.jp/>)

生産年齢人口の推移 (働き手は減るばかり)



(出典) 2015年までは総務省「国勢調査」(年齢不詳人口を含む)
 2020年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」(出生中位・死亡中位推計)

治療との両立は他人事ではありません

- 日本人のおよそ2人に1人が**がん**になる（国立がん研究センター）
- 6人に1人が**脳卒中**を経験している（世界脳卒中機関）
- 世界の成人の11人に1人が**糖尿病**、予備軍を入れると日本で約2,000万人（国民栄養調査）
- 生涯に1度**うつ病**になる割合15人に1人（患者調査）

治療と仕事の両立支援の定義

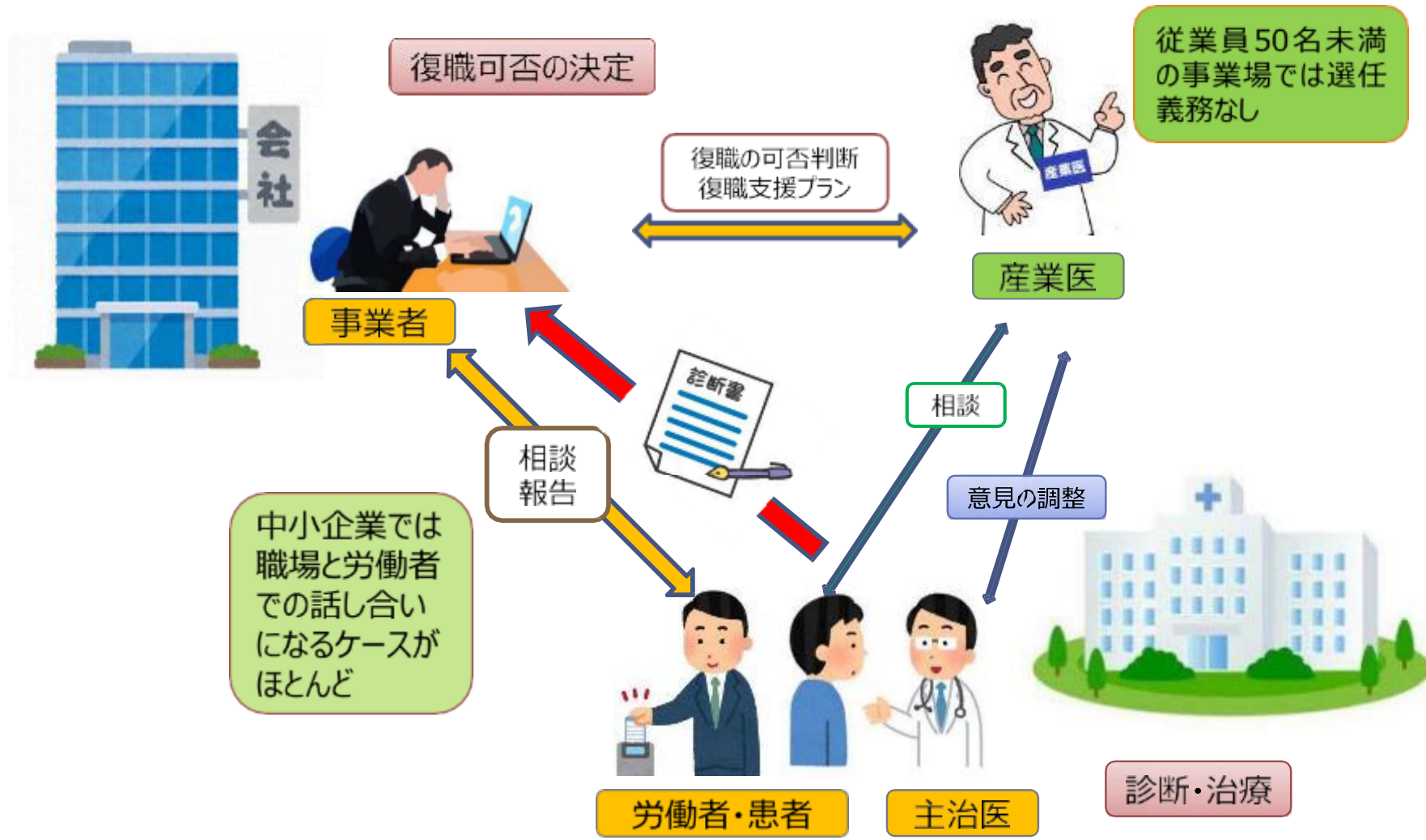
病気を抱えながらも、働く意欲・能力のある労働者が、

- 仕事を理由として治療機会を逃すことなく、
- また、治療の必要性を理由として職業生活の継続を妨げられることなく、
- 適切な治療を受けながら生き生きと働き続けられる社会を目指す取組

4) 両立支援の協力体制づくり

医療機関との連携を図る両立
支援コーディネーターの存在
を知ろう

安全衛生法上の両立支援の構図

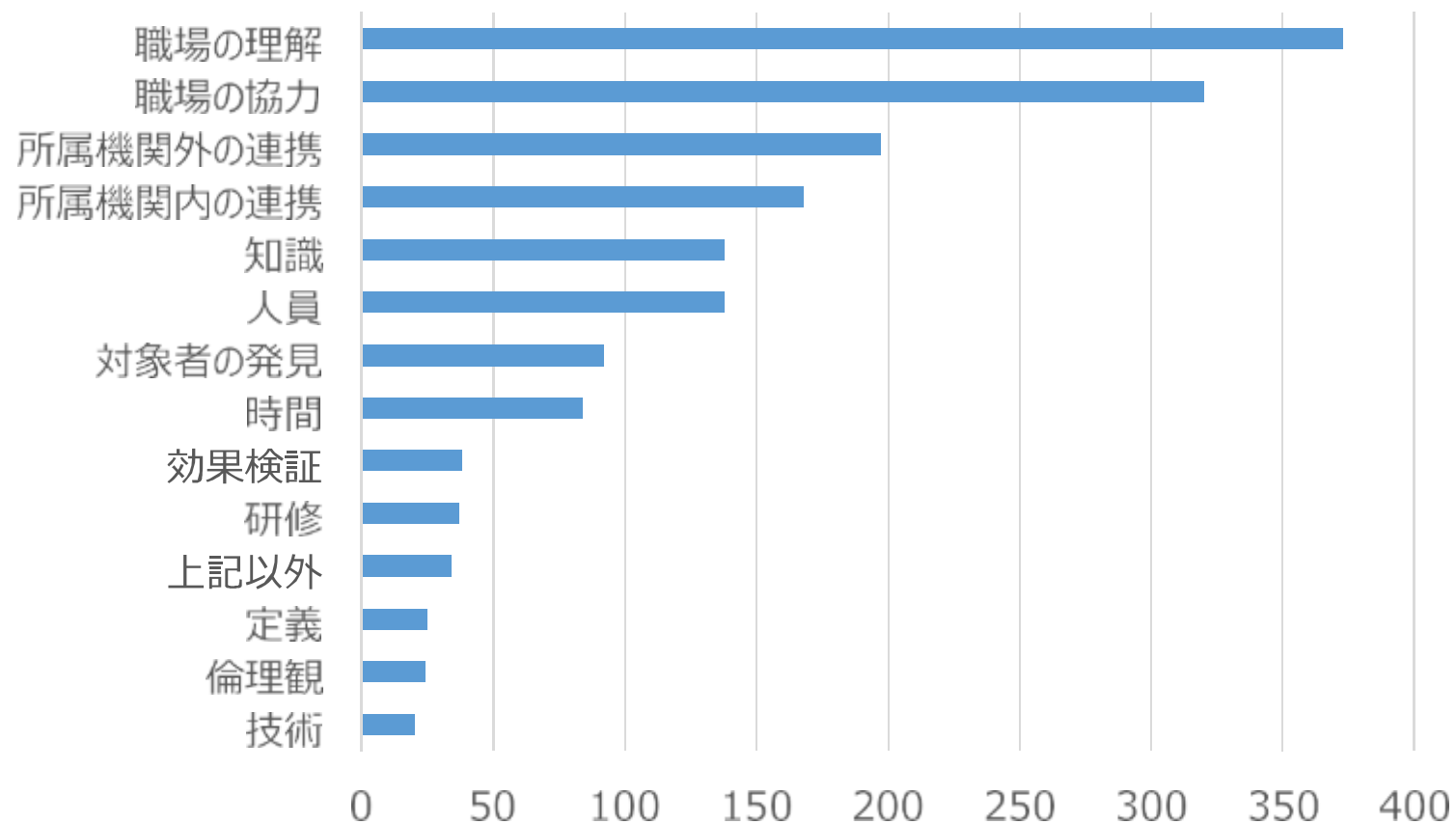


治療の時期と両立支援で関わる場所



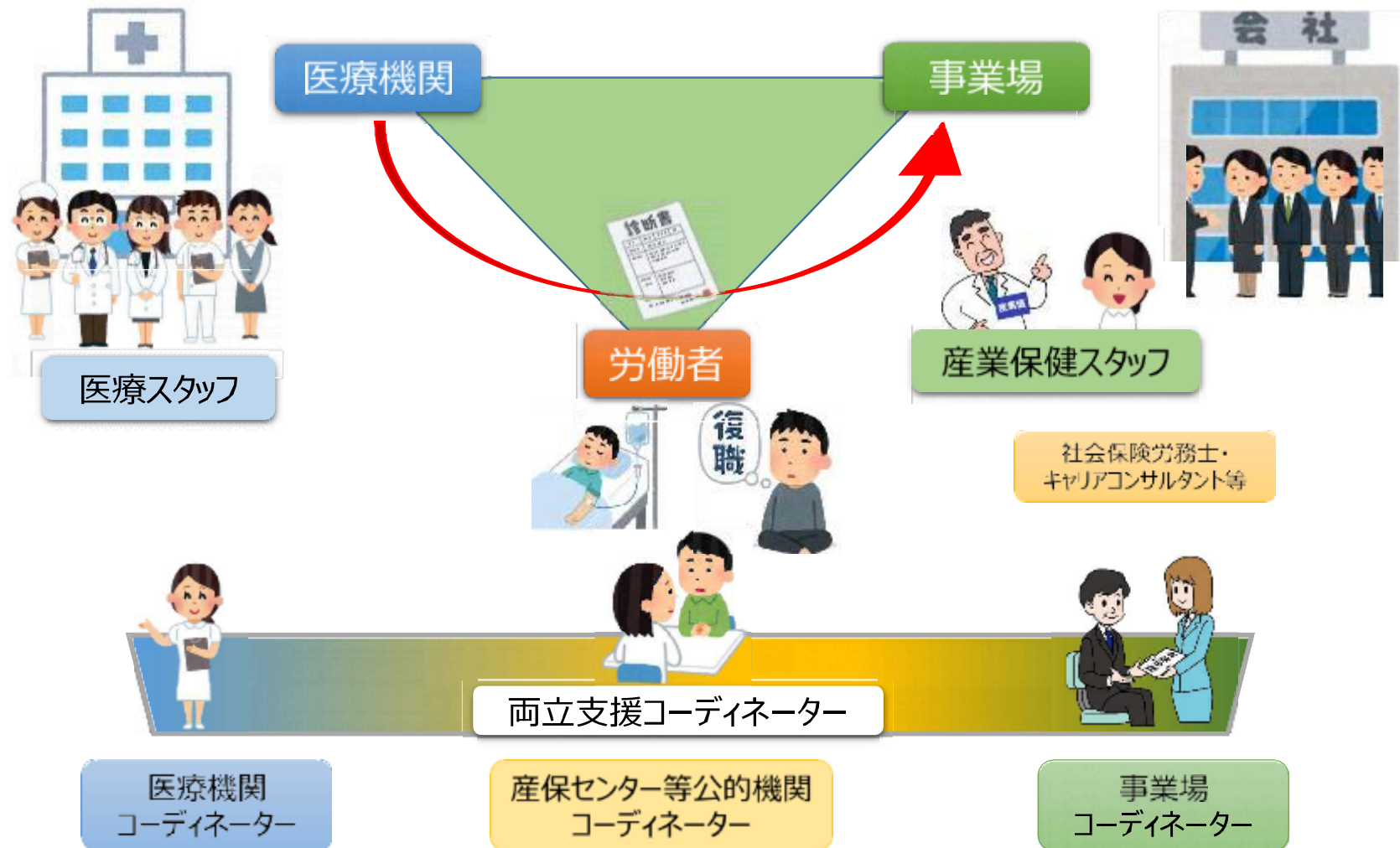
両立支援を行う場合の課題

(複数回答)



(労働者健康安全機構両立支援コーディネーター基礎研修受講者アンケート調査より)

労働者健康安全機構 トライアングル支援型サポートのイメージ



令和5年度両立支援コーディネーター基礎研修

令和4年度に引き続きオンライン形式で研修を開催いたします。（※計7回を予定しております。）

各回の開催日程及び募集期間は以下のとおりです。

応募多数の際は**先着順ではなく抽選**を行いますので、**受講を希望される回の募集期間内**にご応募ください。

お申込詳細については[こちら](#)（令和5年度両立支援コーディネーター基礎研修申込要領）をお読みください。

①開催回	②定員	③動画配信研修 受講期間	④WEBライブ講習 受講日	⑤募集期間	⑥結果通知
第4回 NEW!	800名 程度	10月19日（木）～ 11月8日（水）	11月11日（土） 13：00～15：30 （予定）	9月11日（月）13時～ 9月25日（月）17時まで	10月2日（月）
第5回 NEW!	800名 程度	11月7日（火）～ 11月27日（月）	11月30日（木） 13：00～15：30 （予定）		
第6回 NEW!	800名 程度	1月18日（木）～ 2月7日（水）	2月10日（土） 13：00～15：30 （予定）	12月6日（水）13時～ 12月19日（火）17時まで	12月26日（火）
第7回 NEW!	750名 程度	1月30日（火）～ 2月19日（月）	2月22日（木） 13：00～15：30 （予定）		

両立支援に係る情報共有のポイント

労働者

- 職場復帰への思い、どう働きたいのか（両立支援の申出）
- 生活や治療に対する自己管理（時間管理・体調管理など）
- 安全な通勤・労働時間をこなす耐久性

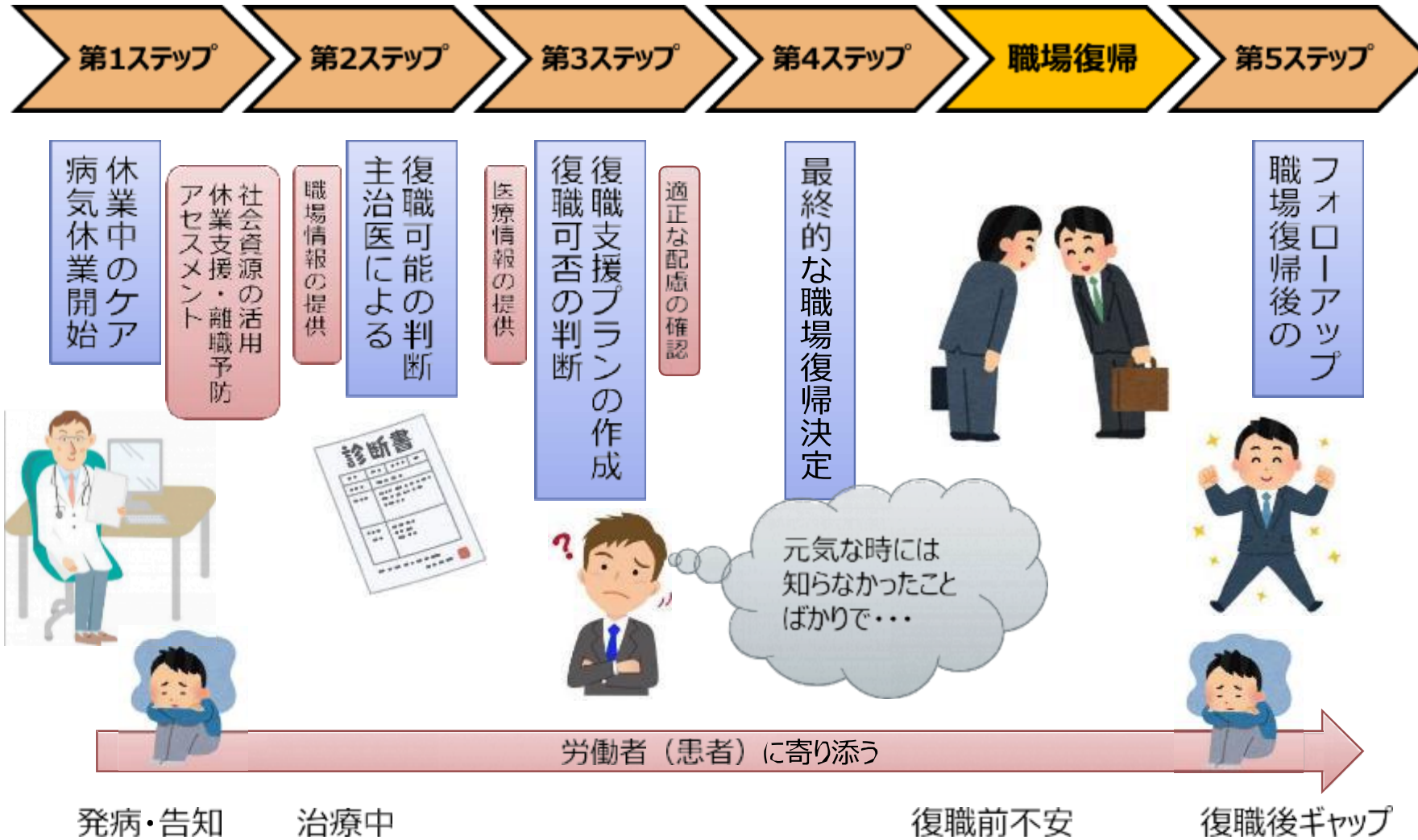
職場

- 両立支援の相談窓口・体制・担当者
- 対象労働者の勤務内容の把握と職場が求める能力
- 対応可能な安全配慮と合理的配慮
- 上司や同僚の理解など職場内の風土づくり

医療機関

- 治療計画の明示・両立への配慮
- 症状や耐久性の評価と留意事項の提示
- 両立のための能力評価とリハビリテーション
- 主治医の許可（「復職可」の診断書）

職場復帰支援の流れとメンタルサポート



療養パターンからみた両立支援コーディネーターの関わり方

長期入院から復職 (転院あり)		例) 脳卒中、脊髄損傷など
長期入院から復職 (転院なし)		例) 脳卒中、骨折など
入院から復職 繰り返し入院		例) がん、難病など
入院から復職 外来治療継続		例) がん、難病、メンタル、心疾患 腰痛など
外来から復職 外来治療継続		例) メンタル、腰痛など
外来治療の継続		例) 糖尿病、メンタル、肝炎、 高血圧など



5) 社会保障制度を踏まえた 企業経営

全世代対応型社会保障制度の
構築について

事業主の皆さまへ（従業員の皆さまへもお知らせください）

令和4年1月1日から 健康保険の傷病手当金の支給期間が通算化されました

治療と仕事の両立の観点から、より柔軟な所得保障ができるよう、「全世代対応型の社会保障制度を構築するための健康保険法等の一部を改正する法律（令和3年法律第66号）」により健康保険法等が改正されました。

この改正により令和4年1月1日から、傷病手当金の支給期間が通算化されました。

改正のポイント

●傷病手当金の支給期間が、支給開始日から「通算して1年6か月」になりました。

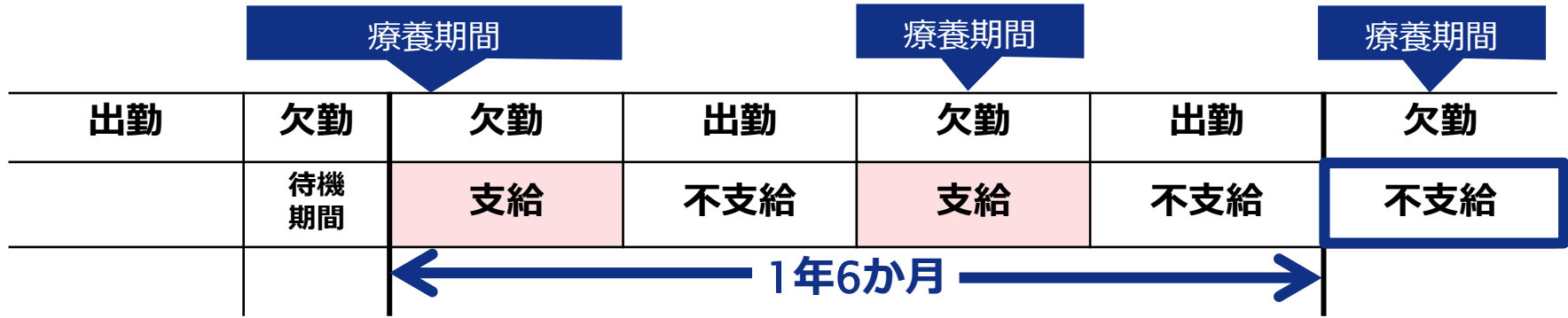
- ・同一のケガや病気に関する傷病手当金の支給期間が、支給開始日から通算して1年6か月に達する日まで対象となります。
- ・支給期間中に途中で就労するなど、傷病手当金が支給されない期間がある場合には、支給開始日から起算して1年6か月を超えても、繰り越して支給可能になります。

●この改正は、令和4年1月1日から施行されました。

- ・令和3年12月31日時点で、支給開始日から起算して1年6か月を経過していない傷病手当金（令和2年7月2日以降に支給が開始された傷病手当金）が対象です。

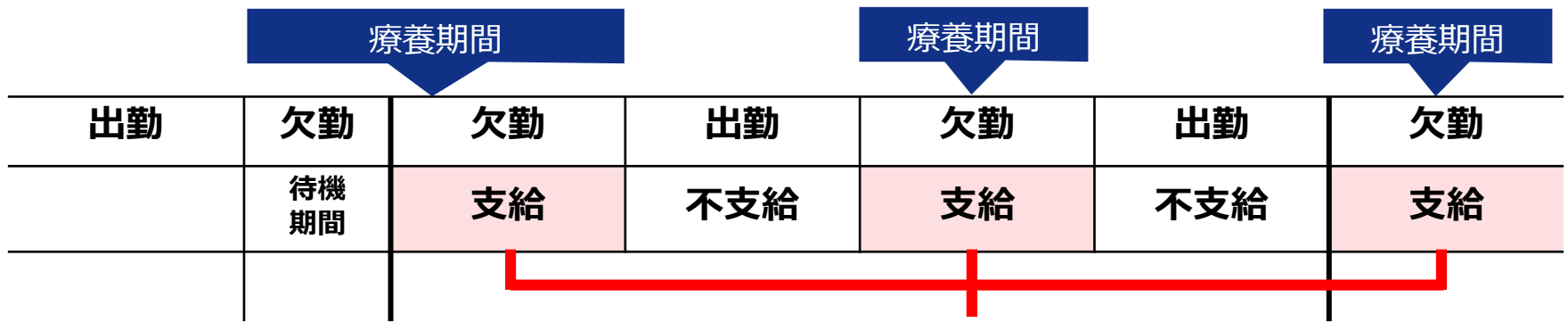
支給期間の考え方

現行の傷病手当金の支給期間



※支給開始日から起算して1年6か月経過後は不支給

改正後の傷病手当金の支給期間



※支給開始日から通算して1年6か月経過後は不支給



6) 病氣休職制度の整備

社会保障制度改正など現状に合わせて社内規程も見直しましょう

病気休職とは

私傷病により労務提供不能となった労働者について、比較的長期にわたり労務を免除・禁止すること。（法律上の義務ではない）

業務上傷病

労基法第19条 業務上の傷病による療養期間（及びその後30日間）

私傷病

法律上の定めなし。健康保険からの傷病手当金の支給という形で、私傷病による療養期間（1年6カ月）について所得保障あり。（健康保険法第99条）

就業規則への病気休職制度の記載

絶対的記載事項

病気休職を制度として設けるのであれば、就業規則の絶対的記載事項となる（労基法第89条1号）。

合理的な労働条件

就業規則に規定を設ける場合、定める労働条件は、合理的である必要あり（労働契約法第7条）。

病気休職制度がある企業は**91.9%**、そのうち規則等への規定は**77.7%**

（独）労働政策研究・研修機構 「メンタルヘルス、私傷病などの治療と職業生活の両立支援に関する調査」

休職期間について

休職期間の上限

1年6か月までの企業 **62.4%**

～3カ月9.6%、3～6カ月13.3%、0.5～1年22.3%、1～1.5年17.2%

1年6カ月超の企業 26.1%

1.5～2年12.6%、2～2.5年4.1%、2.5～3年8.0%、3年超1.4%

上限なしの企業 4.5%

メンタル疾患の休職期間の扱い
メンタル疾患による休職期間を、病気やケガなどの一般疾病と同じ扱いとしているのは88.9%となっている。

休職期間満了時の取扱い

- 休業期間満了で自動退職 22.2%
- 復帰条件が満たされないことを確認のうえ退職させる 21.2%
- 就業に耐えず、出勤しなかったりした場合に退職させる 5.1%
- ケースにより異なり一概に言えない 27.6%

休職満了時の自然（自動）退職規定について
解雇権濫用法理（労働契約法第16条）
一律に自然退職は許されない。（裁判で争われたケースあり）
具体的な事情を踏まえて判断する必要あり。
→自然退職とは（次ページ エール・フランス事件）

自然退職規定

エール・フランス事件（東京地判昭59・1・27労判423号23頁）

自然退職規定については、休職期間満了で1回復職させて、改めて解雇するという迂遠の手続を回避するものとして認めているが、自動退職規定を適用するに当たっては、「解雇権の行使を実質的により容易ならしめる結果を招来することのないよう慎重に考慮しなければならない」と判示。使用者が当該従業員が復職することを容認しえない事由を主張立証が必要となる。

自然退職という言葉ではあるが、いったん復職させてから30日後に解雇するという手続きを回避したものに過ぎず、労働契約解除にあたっては、解雇と同じように合理性、相当性判断は必要である。

就業規則の言葉をそのまま鵜呑みにして安易に自然退職を宣告することがないよう、**手続整備とともに管理者教育が必要**と考える。

復職可否判断 最高裁

最高裁は、企業に対して、復職時の配転等の職務の負担軽減措置による雇用保障等の配慮をより強く求める判断

片山組事件（最判平 10.4.9労判736・15）

「労働者が職種や業務内容を特定せずに労働契約を締結した場合においては、現に就業を命じられた特定の業務について労務の提供が十全にはできないとしても、その能力、経験、地位、当該企業の規模、業種、当該企業における労働者の配置・異動の実情及び難易等に照らして当該労働者が配置される現実的可能性があると認められる他の業務について労務の提供をすることができ、かつ、その提供を申し出ているならば、なお債務の本旨に従った履行の提供があると解するのが相当である」と判示。

他業務への配置可能性 最高裁

判断内容	肯定する要素	否定する要素
労働者の能力（健康状態）	高い（良い）	低い（悪い）
労働者の経験	有り	無し
労働者の従前の地位・処遇	低い	高い
企業規模	大きい	小さい
配置、異動の実情	よくある	稀

リハビリ出勤（試し出勤）

復職後、通常勤務に戻るまで軽易な業務に従事させるケース

復職に際して、労働条件変更が行われ、回復を条件に元に戻る条件付きのものもある。

復職前、軽易な業務に従事させて復職可能性を判定するケース

メンタル疾患を前提とした復職可能性判定が行われることが多い。

メンタル疾患にかかる復職については、（独）高齡・障害・求職者雇用支援機構 滋賀障害者職業センターが「リワーク支援」を企業、休職者に対して行っている。

滋賀障害者職業センター ジョブスタイルしが 077-526-9631

～メンタルヘルス対策における職場復帰支援～

<https://www.mhlw.go.jp/content/000561013.pdf>

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

Return



厚生労働省



独立行政法人労働者健康安全機構

1

<第1ステップ>

病気休業開始及び休業中のケア

2

<第2ステップ>

主治医による職場復帰加納の判断

3

<第3ステップ>

職場復帰の可否の判断および職場復帰支援プランの作成

4

<第4ステップ>

最終的な職場復帰の決定

職場復帰

5

<第5ステップ>

職場復帰後のフォローアップ

「職場復帰支援の手引き」で、職場復帰支援の流れが、5ステップで示されている。

この手順に従い、休業から復職までの流れが就業規則で整備されている企業が多い。

第1ステップ 病気休業開始及び休業中のケア

職場復帰支援の手引き

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う。

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

モデル就業規則

第〇条（休職期間等）

- 1 休職期間は、発令の日から最長〇年〇か月とし、この期間は勤続年数に算入しない。
- 2 休職期間中の賃金は、賃金規程第〇条の定めによる。
- 3 休職期間満了日において就労できないと認められた場合は、就業規則第〇条（退職に関する規定）による。

第〇条（診断書の提出）

休職期間中は、毎月1回医師による（意見書・診断書）を提出しなければならない。

第〇条（窓口）

休職者及びその家族並びに主治医等との連絡は、〇〇において行い、〇〇は定期的に休職者と連絡をとるよう努める。また、〇〇以外の者が休職者等と連絡をとる必要が生じた場合は、〇〇に通知し、〇〇はその方法及び連絡者等を調整する。

第2ステップ 主治医による職場復帰可能の判断

職場復帰支援の手引き

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、意見を述べるのが重要です。

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。

モデル就業規則

第〇条（職場復帰の手続きの開始）

- 1 職場復帰の手続きは、次の場合に開始する。
 - 一 休職者が医師による職場復帰可能であるとの診断書を提出して所属長に申し出たとき
 - 二 休職者が第〇条第〇項に定める休職期間の満了時に職場復帰を申し出ないとき
 - 三 休職者が休職期間が経過したに関わらず、休職期間の延長を申し出ないとき
 - 四 休職者が休職期間の延長を申し出たに関わらず、医師による休職が必要である旨の診断書を提出しないとき
 - 五 休職者が申し出た休職の延長を認めないとき
 - 六 その他会社が本規程に基づき必要であると判断したとき
- 2 前項により職場復帰の手続きを開始するときは、会社は速やかに、以下の事項について決定する。
 - 一 職場復帰対象者（以下、復帰対象者という。）に関する情報の収集方法等
 - ① 主治医からの情報、② 試し出勤の実施の有無、③ 産業医からの情報
 - ④ 職場復帰対象者との面談、⑤ 復帰対象者の所属長との面談
 - 二 情報の収集時期

勤務情報を主治医に提供する際の様式例

(主治医所属・氏名) 先生

今後の就業継続の可否、業務の内容について職場で配慮したほうがよいことなどについて、先生にご意見をいただくための従業員の勤務に関する情報です。どうぞよろしくお願い申し上げます。

従業員氏名	生年月日	年	月	日
住所				

職 種	※事務職、自動車の運転手、建設作業員など
職務内容	・(作業場所・作業内容) <input type="checkbox"/> 体を使う作業(重作業) <input type="checkbox"/> 体を使う作業(軽作業) <input type="checkbox"/> 長時間立位 <input type="checkbox"/> 暑熱場所での作業 <input type="checkbox"/> 寒冷場所での作業 <input type="checkbox"/> 高所作業 <input type="checkbox"/> 車の運転 <input type="checkbox"/> 機械の運転・操作 <input type="checkbox"/> 対人業務 <input type="checkbox"/> 遠隔地出張(国内) <input type="checkbox"/> 海外出張 <input type="checkbox"/> 単身赴任
勤務形態	<input type="checkbox"/> 常昼勤務 <input type="checkbox"/> 二交替勤務 <input type="checkbox"/> 三交替勤務 <input type="checkbox"/> その他()
勤務時間	時 分 ~ 時 分 (休憩__時間。週__日間。) (時間外・休日労働の状況:) (国内・海外出張の状況:)
通勤方法 通勤時間	<input type="checkbox"/> 徒歩 <input type="checkbox"/> 公共交通機関(着座可能) <input type="checkbox"/> 公共交通機関(着座不可能) <input type="checkbox"/> 自動車 <input type="checkbox"/> その他() 通勤時間: ()分
休業可能期間	__年__月__日まで(__日間) (給与支給 <input type="checkbox"/> 有り <input type="checkbox"/> 無し 傷病手当金●%)
有給休暇日数	残 日間
その他特記事項	
利用可能な制度	<input type="checkbox"/> 時間単位の年次有給休暇 <input type="checkbox"/> 傷病休暇・病気休暇 <input type="checkbox"/> 時差出勤制度 <input type="checkbox"/> 短時間勤務制度 <input type="checkbox"/> 在宅勤務(テレワーク) <input type="checkbox"/> 試し出勤制度 <input type="checkbox"/> その他()

上記内容を確認しました。

令和 年 月 日 (本人署名) _____

令和 年 月 日 (会社名)



独立行政法人労働者健康安全機構

滋賀産業保健総合支援センター



第3ステップ 職場復帰の可否の判断および職場復帰支援プランの作成

職場復帰支援の手引き

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

- (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

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

モデル就業規則

第〇条（情報の収集）

- 1 会社は、職場復帰の手続きを開始した場合には、復帰対象者に対し、以下の確認を行う。
 - 一 職場復帰の意思の確認
 - 二 健康情報収集に係る復帰対象者の同意の確認
- 2 会社は、前項第二号に定める復帰対象者の同意が得られた範囲内において、健康情報を収集する。
- 3 収集した健康情報は、〇〇部〇〇課において集中して管理する。

第〇条（職場復帰の判定等）

- 1 会社は、健康情報の収集後、職場復帰委員会を開催し、以下の事項について審議を行う。
 - 一 復帰対象者との面談の結果、その他の収集した健康情報に対する評価・検討
 - 二 職場復帰の可否についての判断
 - 三 元の職場からの異動、業務の変更等の必要性及び可否についての判断
 - 四 職場復帰が可と判断された場合、職場復帰支援プランの内容等の決定

2 職場復帰委員会は、職場復帰の判定に際しては、「職場復帰判定評価票」を作成する。

3 職場復帰委員会が、職場復帰を可とする判定を行ったときは、会社は職場復帰委員会の決定事項に基づき復帰対象者の就労条件等を定めた「職場復帰支援プラン」を作成する。

なお、職場復帰支援プランには、職場復帰後の就業上の配慮及び配慮期間等を記載する。

4 職場復帰の可否の判断基準は次のとおりとする。

- 一 職場復帰に対し十分な意欲を示していること
- 二 通勤時間帯に一人で安全に通勤できること
- 三 所定の勤務日、勤務時間に就労が継続して可能であること
- 四 業務に必要な作業ができること
- 五 適切な睡眠覚醒リズムが整っており、昼間に眠気がないこと
- 六 業務遂行に必要な注意力・集中力が回復していること

5 職場復帰後の就労条件（賃金を含む。以下、同じ。）については、就業規則に基づき変更することができる。

第4ステップ 最終的な職場復帰の決定

職場復帰支援の手引き

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。

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。

モデル就業規則

第〇条（職場復帰の決定）

1 会社は、前条の職場復帰委員会の決定事項及び主治医の職場復帰に関する意見書並びにリワーク支援を行った医療機関の職場復帰に関する意見書等を確認し、速やかに、職場復帰の可否及び職場復帰支援プランについて決定し、復帰対象者に通知する。

第5ステップ 職場復帰後フォローアップ

職場復帰支援の手引き

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
- 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、同僚等の配慮

モデル就業規則

第〇条（職場復帰後の就業上の配慮等）

会社は、職場復帰後、以下により、就業上の配慮を行うことができる。この期間は必要に応じ延長できる。

- 1.短時間勤務 ○カ月
- 2.軽作業や定型業務への従事 ○カ月
- 3.残業・深夜作業の禁止 ○カ月
- 4.出張制限（顧客との交渉、トラブル処理、宿泊出張） ○カ月
- 5.業務制限（危険作業、高所作業、窓口業務、苦情処理等） ○カ月

第〇条（職場復帰後のフォローアップについて）

- 1 会社は、前条の配慮を行っている間、職場復帰した従業員（以下、復帰者という。）に対し、定期的にメンタルヘルス推進担当者等の面談を行うことができる。
- 2 面談においては、以下のことを行う。
 - 一 心の不調の兆候、新しい問題の発生等の有無の確認
 - 二 勤務状況及び業務遂行能力の確認
 - 三 職場復帰支援プランの実施状況の確認
 - 四 治療状況の確認
- 3 会社は、職場復帰後一定期間を置いて、復帰者の勤務状況、職場適応力、業務遂行能力等の再評価を行い、その結果、必要を認めれば職場復帰者の就労条件等の見直しを行う。なお、就労条件等の見直しを行う場合には、必要に応じ、復帰者の同意を得た上で、主治医から健康情報を収集する。

リハビリ出勤（試し出勤）制度

職場復帰支援の手引き

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。

モデル就業規則

第〇条（試し出勤）

1 会社は、復帰対象者に対し、職場復帰の手続きの開始から職場復帰の可否の判断を行うまでの間に〇日の範囲内で試し出勤を命じることができる。

なお、会社は、主治医に運転の可否について確認し、主治医が自動車の運転を危険であるとした場合は自動車による通勤は認めない。

2 試し出勤は、原則として元の職場で行い※、労働時間の短縮、仕事上の配慮など、本来の業務からの軽減を行うことができる。

ただし、元の職場に発症の要因があると考えられる場合又は元の職場での「試し出勤」実施が困難な場合は、「試し出勤」先を元の職場と異なる職場に選定することができることとする。

3 試し出勤中の賃金は、就業規則の定めるところにより支給する。

※元職場に不調原因がある場合（人間関係やハラスメントなど）元の職場は望ましくないないので「原則」という表現をして、労働契約で定める勤務場所と別の場所での勤務を認めているものです。

配置転換もできるという意味で、原則という表現をしているわけですから、元の職場に戻ることがリハビリ出勤（試し出勤）の基本ルールと勘違いしないでください。

事業場における治療と仕事の 両立支援のためのガイドライン

平成28年2月制定
令和4年3月改訂版
厚生労働省

メンタルヘルス対策の無料支援事業のご案内

当センターではメンタルヘルス対策に取り組もうとする事業場を支援します！
滋賀県内の事業場であれば、事業場規模等は問わず無料で支援します。

個別訪問支援 <https://www.shigas.johas.go.jp/mental00>

ストレスチェック制度の導入の支援や、新入社員向けのメンタルヘルス教育、
管理監督者教育などの支援をします。

専門的相談 <https://www.shigas.johas.go.jp/mental00/mental-schedule>

事業主や人事労務担当者などからの相談に、精神科医や臨床心理士等の
相談員が対応し、解決のお手伝いをします。相談予約が必要ですので、
事前に滋賀産業保健総合支援センターまでお申込みください。



治療と仕事の両立支援をお手伝いします



滋賀産業保健総合支援センターでは、治療中の労働者や事業場に対する支援を無料で行っています。
患者さんの病状等を踏まえた保健師等の専門家が対応いたします。

- 両立支援に取り組む事業場への個別訪問支援
- 事業者・労働者（患者）間の両立支援に関する個別調整支援
- 協定病院両立支援（出張）相談窓口での相談対応



独立行政法人労働者健康安全機構

滋賀産業保健総合支援センター

077-510-0770



助成金などのご活用



働き方・休み方改善ポータルサイトでは、病気休暇制度など特別な休暇制度に関する情報を掲載しています。

企業の皆さまが制度を導入する際の支援策

働き方改革推進支援助成金

病気休暇制度を導入し、その定着を促進させるため、中小企業事業主の皆さまを対象に、外部管理用機器等の導入等を実施し、改善の成果を上げた場合について、その経費の一部を助成します。

滋賀労働局雇用環境・均等室
077-523-1190



働き方・休み方改善コンサルタント

滋賀労働局に配置された「働き方・休み方改善コンサルタント」が、病気休暇制度の導入など、働き方・休み方の見直しに取り組む事業主の皆様に対し、無料で相談やアドバイス等を行います。

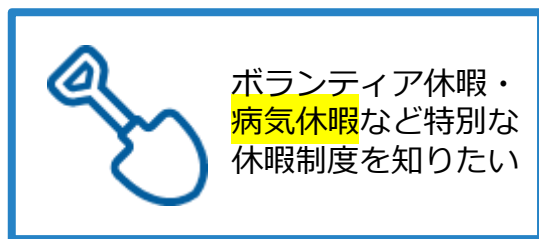
滋賀労働局雇用環境・均等室
077-523-1190



滋賀働き方改革推進支援センター

「滋賀働き方改革推進支援センター」では、社会保険労務士等の専門家が病気休暇制度の導入など、働き方・休み方の見直しに取り組む事業主の皆様に対し、無料で相談やアドバイス等を行います。

滋賀働き方改革推進支援センター
0120-100-227



ここをクリック

本日の内容

- 1) 考えてみましょう . . . 人はなぜ働くのですか？
- 2) 両立支援はワークライフバランス
- 3) 両立支援の協力体制づくり
- 4) 社会保障制度を踏まえた企業経営
- 5) 病気休暇制度の整備、無料相談など

おわりに

未来の日本を見据えて
両立支援を進めていきましょう！

滋賀産業保健総合支援センター