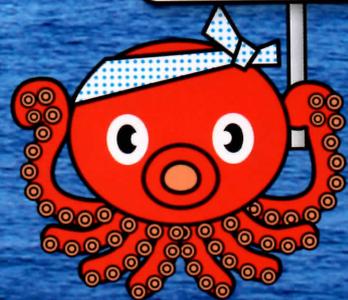


雇用管理改善 ガイドブック 2011



保存版



メンタルヘルスに関する 雇用管理研究会



【アドバイザー】 畑 英樹 氏

ハタ経営労務サービス 代表
特定社会保険労務士・中小企業診断士
中小企業診断協会兵庫県支部 理事
ひょうご産業活性化センター 登録専門家

MESSAGE

メンタルヘルス不調者への対応は重要です。しかし、それだけでは不十分です。現象対応だけでは、根本解決にはなりません。また、ストレスのない仕事や職場を作ることはできません。しかし、ストレスに強い社員・職場を作ることは可能です。『メンタルヘルス不調者への対応』と『ストレスに強い社員・職場づくり』の両輪です。『メンタルヘルス不調者への対応』と『ストレスに強い社員・職場づくり』の両輪です。社会保険労務士は、その両方のお手伝いができます。



三菱電機マイコン機器ソフトウェア(株)

企画室業務企画センター総務部総務課主任 西村亜紀子 氏

【住 所】 尼崎市猪名寺2丁目5番1 号
【従業員数】 660名
【事業内容】 システム、ソフトウェア、LSI、ハードウェアの開発設計等



株式会社ダイセキ

総務部長 吉澤 敏 氏

【住 所】 明石市樽屋町1-29
【従業員数】 90名
【事業内容】 機械設計・電機設計等の専門技術サービス業



ユニタイト株式会社

総務部 梅田 友紀 氏

【住 所】 神戸市西区高塚台3丁目1番地12号
【従業員数】 203人
【事業内容】 自動車用鍛造部品及び造船・重機・建築用ねじ部品製造



六甲バター株式会社稲美工場

稲美総務チーム課長 藤田 俊夫 氏

【住 所】 加古郡稲美町国岡260番地の1
【従業員数】 580名
【事業内容】 QBBブランドのチーズ他乳製品の製造



株MORESCO

人事課長 本田 幹夫 氏

【住 所】 神戸市中央区港島南町5丁目5-3
【従業員数】 262名
【事業内容】 素材、特殊潤滑油・接着剤等の化学品製造

まずは行政機関が発行している冊子を参考にして、社内で休職・職場復帰のマニュアルを作りましょう！

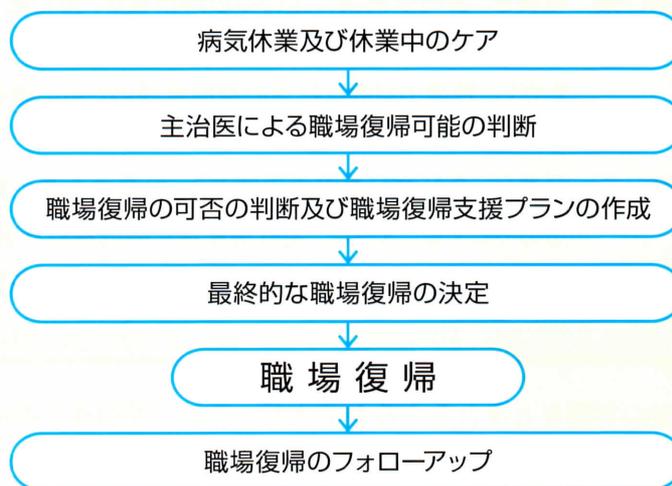
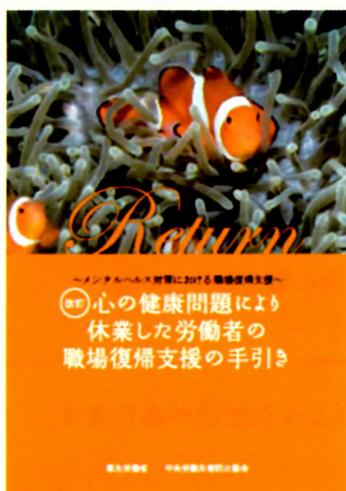
【畑】 「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」というマニュアルがあります。これは、メンタルヘルス不調により休業した労働者の職場復帰を促進するため、事業場向けマニュアルとして平成16年10月に厚生労働省から出されたものです。それに解説を加えた冊子（「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」）が中央災害防止協会から出ています。平成18年に厚生労働省から「労働者の心の健康の保持増進のための指針」が出されたことを受け、昨年改訂版が出されました（以下、「手引き」とはこれを指す）。

その冊子には、職場復帰についてステップ1（病気休業開始及び休業中のケア）からステップ5（職場復帰後のフォローアップ）まで、各段階での手順や注意事項がわかりやすく書かれています。書式なども載っています。

この「手引き」のステップ1は、「休職」から始まっています。復帰のマニュアルだから、「復帰してくるところから」と思いがちですが、休職する段階から復帰に向けての第一歩が始まっているという考え方が根底にあります。安心して治療に専念してもらうことが、復職の第一歩ということです。

まだ「休職・職場復帰のマニュアル」を作成していない会社は、まずはこの「手引き」を一つのガイドラインとして、自社にあわせて休職・職場復帰マニュアルを作成・周知しましょう。マニュアルを作成・周知しておけば、労働者が安心して休職し治療に専念できます。また休職・職場復帰マニュアルは、社内担当者の負担軽減にもなります。

1 中央災害防止協会「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」の職場復帰支援の流れ



復職に関する主治医の判断～主治医の意見は、あくまで参考意見、いくつかの意見のひとつです

【委員】 復帰に際して、主治医の診断書をどこまで信用したらいいのでしょうか？

【畑】 復職に関してテーマになってくる事項の一つは、「主治医の判断をどこまで信じたらいいのか」という事です。休職者が復職を求める場合、特に主治医の復職可の診断書に疑問がある場合は、会社の担当者は主治医と面談し、復職可の根拠等を確認することが必要です。

その際、業務の内容等をよく説明し、本当に復職可能かを確認します。

しかし、個人情報保護の観点から、休職者の同意がないと、会社も主治医から健康情報を入手する事ができません（面談もできません）。そのため、休職者の同意が必要です。日頃からの（メンタルヘルス不調になる前を含め）、社員との信頼関係の構築が大事になってきます。しかし、必ずしも会社と社員の信頼関係ができているとは限りません。その場合を想定して、次の就業規則例①のように「主治医から、社員の心身の健康情報を入手することを異議なく承認する」旨の規程を設けることをおすすめします。

2 就業規則例①～個人情報取得に関する同意など

民事法研究会「職場のメンタルヘルス対策の実務と法」を参考に作成しました

第〇条 会社は、社員の次の心身の健康情報に関し、取得・利用する事ができるものとする。
 ただし、その利用目的は、次の目的に限るものとする。
 また、社員はその取得・利用に関して必要な情報の提供・同意とその他諸手続きに協力するものとする。

取得情報	利用目的
心身の健康状態、心身の傷病歴、心身の健康診断記録、その他これに準じるもの	<ul style="list-style-type: none"> ・健康的な就業状態の確保のため ・適正な健康管理のため ・配置転換、業務軽減、休職、復職等の適切な人事措置を行うため

第〇条 社員は、会社が前条に定める取得情報を、当社産業医その他会社が認める専門医等に提供することを認めるものとする。
 ただし、提供の目的は社員の健康管理のために限る。

第〇条 社員は、会社が社員の主治医から、社員の心身の健康情報を入手することに異議なく承認し協力するものとする。入手は、当社産業医その他会社が認めた専門医等を通じて行う場合がある。
 ただし、入手は社員の健康管理のため合理的な必要がある場合に限るものとする。

主治医の判断をどうとらえるかですが、この「手引き」の中に、このような記述があります。

『現状では、主治医による診断書の内容は、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、それはただちにその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にも留意すべきである。また、労働者や家族の希望が含まれている場合もある。そのため、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について判断し、意見を述べる事が重要となる。』

ですから、主治医の意見は参考としながらも、会社の実情・業務の内容をよく知る産業医の意見を聞く必要があります。