

リハビリ出勤・試し出勤～導入する場合は、検討が必要

【畑】 リハビリ出勤や試し出勤制度を導入している会社もあると思います。気をつけていただきたいのはリハビリ出勤や試し出勤制度の位置づけです。これらは法律で決まった制度ではないので、言葉の定義も曖昧です。これら制度は、次の二通りの位置づけが考えられます。

【休職期間中に実施するケース】

これら制度を休職中の治療の一環として（医師の指示・了解のもとに）、一人で通勤できるか、一定時間事務所内で過ごせるか、疲れが翌日以降残らないか、などを確認するための出勤と位置づける考え。

【休職期間は終了し、復職後に実施するケース】

復職後、いきなり従前と同じに働くのではなく、徐々に慣れていくための助走期間として位置づける考え。

前者の場合は、あくまで治療の一環として出勤するので、会社は指揮命令できません。そのため、労働の対価である賃金の対象になりません。従って、事故があっても労災が適用されません。後者の場合は、「復職後」の勤務なので、会社の指揮命令下にあります。そのため、賃金の支払いが必要です。

このような問題があるので、治療としてのリハビリ出勤・試し出勤制度なのか（前者の扱い）、復職後の業務軽減としてのリハビリ出勤・試し出勤制度なのか（後者の扱い）、社内で明確にし、就業規則等に記載しておく必要があります。また、「リハビリ出勤」・「試し出勤」を認める条件、その期間、その間の処遇（賃金や交通費負担など）、産業医等の面談義務、医療情報の開示義務なども就業規則に定める方が良いでしょう。

リワーク支援

【畑】 「リワーク支援」という言葉をご存じでしょうか？「リワーク支援」は、医師と連携した職場復帰のための専門的支援のことです。就労可能な一定程度まで病状が回復した休職者が、徐々に社会生活に慣れ、身体的・精神的体力を回復するために施設に通い、職場復帰を目指すプログラムです。

【委員】 はじめて聞きました。

【畑】 このようなプログラムは、外部EAPの会社や独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構が運営する都道府県障害者職業センターなどから提供されています。職場復帰支援の一つとして「リワーク支援」を活用する方法があります。

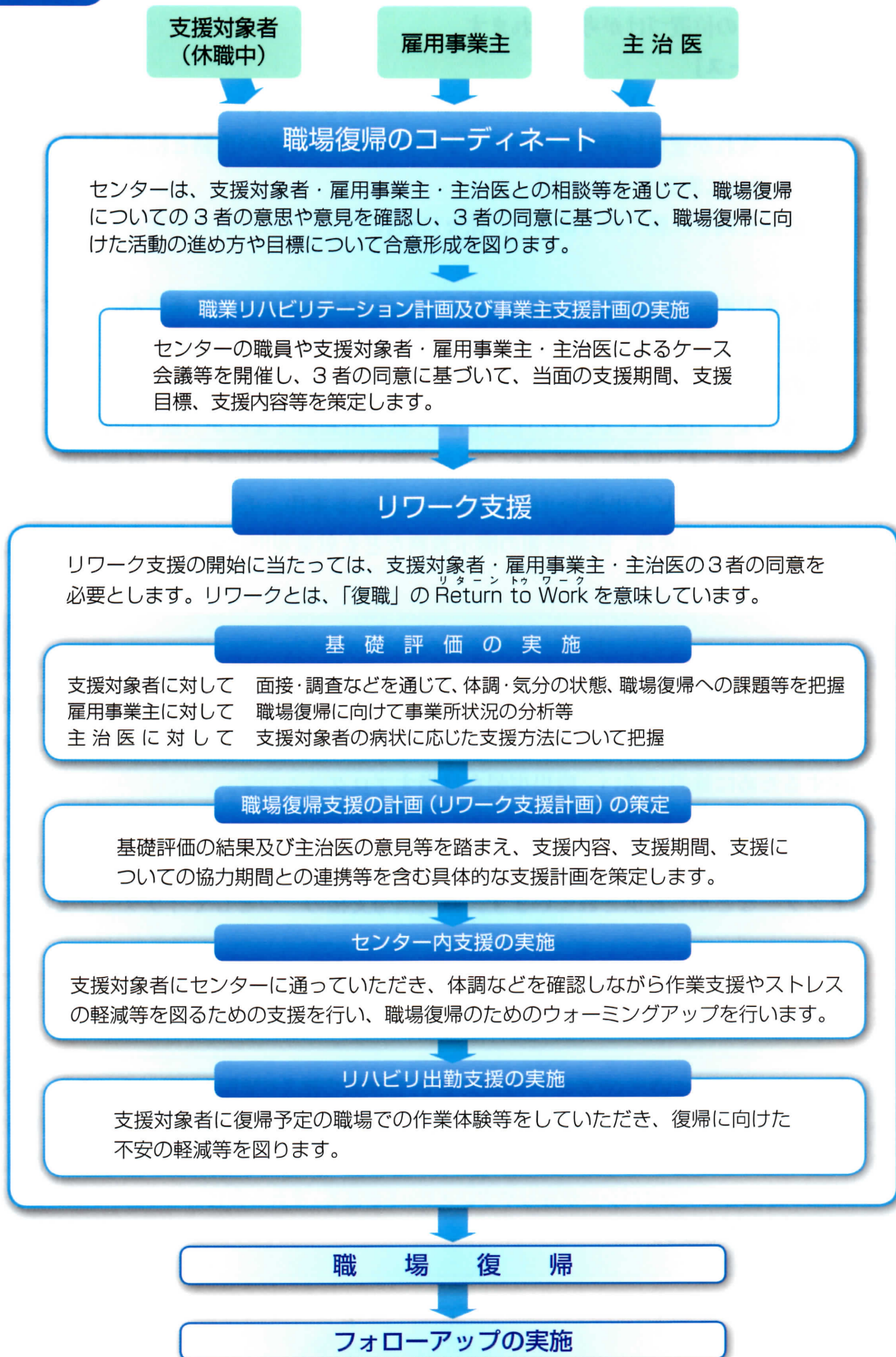
7 外部EAPとは

EAPとは「employee assistance program」の頭文字で、従業員の抱える問題を解決するための様々な支援プログラムのこと。事業場外からのサービスを外部EAPと言う。EAPの提供会社から、メンタルヘルスケアに関していろいろなサービスが有料で提供される。例えば、メンタルヘルスの相談窓口として利用される。事業場外にあるため、労働者のプライバシーが守りやすいメリットがある。それら会社のなかに、リワーク（職場復帰）支援を提供する会社もある。

8 都道府県障害者職業センターのリワーク支援

都道府県障害者職業センター パンフレット「精神障害者総合雇用支援のご案内」より

職場復帰支援





リワーク支援

センター専門の支援担当職員（障害者職業カウンセラーとリワークアシスタント）が雇用事業主・主治医と連携しながら、次の支援を行います。

支援の期間は対象者個々に設定しますが、標準的には12週～16週程度で、支援スケジュールを検討します。

雇用事業主に対して

- **職場復帰のための職務内容、労働条件等の設定に関する助言・援助**
雇用事業主が設定する職務内容、業務量、当面の出勤ペース、就業時間等に関して、事業所状況の分析等を通じて助言・援助を行います。
- **職場復帰受入れのための上司、同僚などの理解の促進に関する助言・援助**
病気に関すること、職場復帰についての留意事項等の理解を促進するために、事業所内講習会等を実施し、情報提供及び助言・援助を行います。
- **職場復帰後の支援対象者の状況把握や対処方法に関する助言・援助**
支援対象者の状況把握のポイント、状況に応じた指導方法等の雇用管理に関する事項について、リハビリ出勤支援等を通じて助言・援助を行います。
- **家族・主治医との連携に関する助言・援助**
病気の再発防止、再発した場合の迅速な対応等を図るために、雇用事業主が定期的に、家族から家庭での状況、主治医から治療の状況等を把握するために必要な、家族及び主治医との連携方法について助言・援助を行います。

支援対象者に対して

- **生活リズムの構築及び通所に必要な基礎的な体力の向上**
計画的にセンターに通所し、作業課題、その他の講座を利用させていただくことによって、規則的な生活リズムの構築及び通所等に必要な基礎的な体力の向上を図ります。
- **作業遂行に必要な集中力、持続力等の向上**
センター内での作業体験、リハビリ出勤支援における復帰予定の職場での作業体験等を行っていただくことによって、作業遂行に必要な持続力、集中力等の向上を図ります。
- **ストレス場面での気分、体調の自己管理及び対人技能の習得**
リラクゼーション、アサーショントレーニングの講習を利用させていただくことによって、職場等でのストレスによる心身の過緊張状態の軽減、場面に応じたコミュニケーション方法の習得等職場復帰に必要な対人対応力の向上を図ります。

リワーク支援を中止することがあります。

病状の悪化等により支援を継続することが困難な場合には、センターの判断等で、リワーク支援を中止することがあります。

職場復帰後の配慮

【委員】 その他に、職場復帰後には、どのような配慮をしたらいいのでしょうか？

【畑】 先にも述べましたが、復職するときは100%近くに回復していることが条件です。

それでも、長期間休業後、すぐ100%業務をこなすことは難しいでしょう。そこで一定期間の「慣らし運転」が必要です。業務量の制限や所定時間外労働や休日労働を制限し、徐々に休業前の状態に戻す配慮が必要です。具体的には本人、主治医、産業医の意見を踏まえて進めていきます。

復職可否の判断時に主治医や産業医から就業上配慮すべき内容について意見聴取し、それに従って就業上の配慮をすることとなります。

また、復職者と産業医または会社指定医が定期的に面談し、健康状態の確認を行い、医学的見地の助言を受けていく、というサポートも大切です。

【委員】「慣らし運転」時の注意点は？

【畑】一概には言えませんが、メンタルヘルス不調再発の危険性が高まるのは、

①復職直後、②薬の変更や量を減らしたとき、③復職から2～3ヶ月後、④復職から1年後、とされています。①は復職による緊張感によるもの、②は薬の効果が変わる、あるいは無くなることによるものや、その不安によるもの、③④は「一定期間経過したのに…」というあせりによるものと言われています。

これらの時期に関わらず、再発があった場合、①経過を見守る、②業務負担を軽減する、③再休職させる、のいずれかの対応になります。不調の状態（再発）が続くようであれば、③の措置になります。本人、主治医、産業医の意見を参考に決定します。

また、復職時に、「月〇回以上遅刻がある場合や〇回以上休む場合は、再度休職を命じることがある」ことや、業務の最低ラインを決めておき、「……の業務がこなせないようになれば、再発とみなし、再度休職を命じることがある」と取り決めておけば、休職を命じる基準になります。

職場復帰後の課題

【畑】職場復帰後であっても、復帰社員本人への配慮はもちろんですが、周囲（同僚や上司）に負担が生じる場合があります。このため、復帰前にあらかじめ、他の社員の理解を求めておく必要があります。「誰であっても、メンタルヘルス不調になる可能性があること」、「メンタルヘルス不調からの回復には、周囲の理解が不可欠であること」をきちんと認識してもらえるように教育研修・情報提供をする必要があります。

管理監督者は、復帰者への特別の配慮や観察、支援が必要です。さらに管理監督者自身が過労・メンタルヘルス不調にならないよう、管理監督者自身のセルフケアが必要です。

メンタルヘルスケアの第一次・第二次・第三次予防

一般的に病気に対処するのに第一、第二、第三次予防があるとされています。

- ・第一次予防は、疾病の予防。健康への啓発、健康増進、教育、予防接種など。
- ・第二次予防は、重症化の防止。疾病の早期発見と早期措置、適切な医療と合併症対策、健康診断など。
- ・第三次予防は、疾病の再発防止。リハビリテーションなどです。

メンタルヘルスケアも同様です。第一次予防はメンタルヘルス不調の未然防止や健康増進など、第二次予防は早期発見と対処など、第三次予防は、治療・職場復帰・再発防止などです。

どうしても会社の担当者は、第三次予防、特に職場復帰に関心があります。確かに目前の問題に対応しなければなりません。しかし、それは対処療法でしかありません。

本来は第一次予防、職場や職務が原因でメンタルヘルス不調がおこらない職場作りが必要です。

ストレスのない仕事はありません。しかし、ストレスに強い社員・職場を作るとは可能です。多少ストレスがあっても、メンタルヘルス不調がおこらない職場です。そのためには、今後は第一次予防への努力がさらに必要です。

