



- メンタルヘルスケア
- 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

自主点検表

目次

	頁
1 メンタルヘルスケア自主点検表・・・	1
2 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 自主点検表・・・	6
3 様式例	12
4 参考（産業保健スタッフの役割 等）	16
5 付記（用語の定義 等）	20
6 参考 就業規則規定例	21
7 徳島メンタルヘルスケア推進計画	24



徳島労働局労働基準部健康安全課

770-0851 徳島市徳島町城の内6-6
徳島地方合同庁舎（1階）

メンタルヘルスケア

自主点検表

徳島労働局

2010. 11

厚生労働省の「労働者の心の健康の保持増進のための指針（メンタルヘルスケア指針）」は、以下の対策の項目を示しています。

以下の項目をチェック（☑）し、対策に不十分なところがあれば見直しを検討してください。

1 心の健康づくり計画の策定

- 心の健康づくり計画が、衛生委員会等の調査審議を経て策定されているか。
- 心の健康づくり計画において、次の事項が定められているか。
 - a 事業者がメンタルヘルスケアを積極的に推進する旨の表明に関する事。
 - b 事業場における心の健康づくりの体制の整備に関する事。
 - c 事業場における問題点の把握及びメンタルヘルスケアの実施に関する事。
 - d メンタルヘルスケアを行うのに必要な人材の確保及び事業場外資源の活用に関する事。
 - e 労働者の健康情報の保護に関する事。
 - f 心の健康づくり計画の実施状況の評価及び計画の見直しに関する事。
 - g その他労働者の心の健康づくりに必要な措置に関する事。

チェックする書類等

- 事業場の安全衛生に関する計画、心の健康づくり計画及び計画の進捗状況や評価結果を示す記録。
- 衛生委員会等の議事録等。

2 衛生委員会等における調査審議（安衛法第18～19条、安衛令第9条）

衛生委員会（安全衛生委員会 以下同じ）等の設置

- 衛生委員会等の設置、調査審議の状況等。
- 産業医、衛生管理者の選任、衛生委員会等の構成員、労働者代表の指名の手続きや人数等。
- 産業医、衛生管理者の作業場等の巡視の状況、監督署への選任報告の届出。
- 衛生委員会等の開催の頻度（毎月1回以上）、各委員の出席状況の確認。
- 議事概要について、作業場の見やすい場所に掲示する等、開催の都度、遅滞なく労働者に周知しているか。
- 議事録を作成し3年間保存しているか。

衛生委員会等の付議事項

- 労働安全衛生規則第22条に基づき、「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事」について調査審議が行われているか。
- 調査審議において、次の事項が含まれているか。
 - a 事業場におけるメンタルヘルス対策の実施計画の策定等に関する事。
 - b 事業場におけるメンタルヘルス対策の実施体制の整備に関する事。
 - c 労働者の精神的健康の状況を事業者が把握したことにより当該労働者に対して不利益な取扱いが行われるようなことがないようにするための対策に関する事。
 - d 労働者の精神的健康の状況に係る健康情報の保護に関する事。
 - e 事業場におけるメンタルヘルス対策の労働者への周知に関する事。

チェックする書類等

- 衛生委員会等の設置に関する規程等。
- 衛生委員会等の開催記録、議事録、組織図、構成員表等。
- 産業医、衛生管理者等の活動記録。
- メンタルヘルス対策の実施計画、職場復帰に関する規程等。

3 4つのケアに基づく対策

セルフケア〔労働者による（労働者には管理監督者も含まれる）〕

- セルフケアに関する研修の実施状況、労働者が自発的に相談できる体制の整備状況、セルフチェックを行う機会の提供の状況。
- セルフケアに関する研修等の計画や記録、労働者等からの相談対応に関する規程や記録、セルフチェックの実施結果等。

ラインによるケア〔管理監督者（職制）による〕

- 労働者からの相談対応の状況、職場環境の把握と改善の実施状況。

チェックする書類等

- 管理監督者に対する研修等の計画や記録、労働者等からの相談対応に関する規程や記録。
- 職場環境の評価や改善の記録 等。

事業場内産業保健スタッフ等によるケア〔産業医、衛生管理者等による〕

- 事業場内産業保健スタッフ等によるケアに関し、次の(a)～(e)の事業者が講ずべき措置が講じられているか、事業場内産業保健スタッフ等の役割が明確にされており、役割に応じた活動が行われているか等を確認する。
 - (a) 職務に応じた専門的な事項を含む教育研修、知識習得等の機会を提供すること。
 - (b) メンタルヘルスケアに関する方針を明示し、実施すべき事項を委嘱又は指示すること。
 - (c) 事業場内産業保健スタッフ等が労働者の自発的相談等を受けられることができる制度及び体制を、それぞれの事業場内の実態に応じて整えること。
 - (d) 産業医等の助言、指導等を得ながら事業場のメンタルヘルスケアの推進の実務を担当す

る事業場内メンタルヘルス推進担当者を、事業場内産業保健スタッフ等の中間管理者等や常勤の保健師等から選任することが望ましいこと。なお、事業場の実情によっては、人事労務管理スタッフから選任することも考えられること。

- (e) 一定規模以上の事業場にあつては、事業場内又は企業内に、心の健康づくり専門スタッフや保健師等を確保し、活用しているか。

チェックする書類等

- 事業場内産業保健スタッフ等に対する研修等の計画や記録があるか。
- 事業場の安全衛生に関する計画、心の健康づくり計画が策定されているか。
- 事業場内産業保健スタッフ等の活動状況の記録。
- 労働者等からの相談対応に関する規程や記録等。

事業場外資源によるケア〔事業場外の機関、専門家による〕

- 医療機関の活用。
- 「メンタルヘルス対策支援センター」等相談機関の活用。
メンタルヘルス対策支援センターでは、メンタルヘルスケアの取組が全く分からない場合でも、専門家のアドバイスが受けられます（サービスは無料です）。

独立行政法人 労働者健康福祉機構 徳島産業保健推進連絡事務所内

メンタルヘルス対策支援センター

所在地 徳島県徳島市幸町3-61 徳島県医師会館3F

窓口開設時間 9時～17時 電話 088-656-3016

FAX 088-656-0550

4 メンタルヘルスケアを推進するための教育研修・情報提供の実施

- 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、次に示す教育研修・情報提供が行われているか。

【 労働者に対するもの 】

- (a) メンタルヘルスケアに関する事業場の方針。
- (b) ストレス及びメンタルヘルスケアに関する基礎知識。
- (c) セルフケアの重要性及び心の健康問題に対する正しい態度。
- (d) ストレスへの気づき方。
- (e) ストレスの予防、軽減及びストレスへの対処の方法。
- (f) 自発的な相談の有用性。
- (g) 事業場内の相談先及び事業場外資源に関する情報。

【 管理監督者に対するもの 】

- (a) メンタルヘルスケアに関する事業場の方針。
- (b) 職場でメンタルヘルスケアを行う意義。

- (c) ストレス及びメンタルヘルスケアに関する基礎知識。
- (d) 管理監督者の役割及び心の健康問題に対する正しい態度。
- (e) 職場環境等の評価及び改善の方法。
- (f) 労働者からの相談対応（話の聴き方、情報提供及び助言の方法等）。
- (g) 心の健康問題により休業した者の職場復帰への支援の方法。
- (h) 事業場内産業保健スタッフ等との連携及びこれを通じた事業場外資源との連携の方法。
- (i) セルフケアの方法。
- (j) 事業場内の相談先及び事業場外資源に関する情報。
- (k) 健康情報を含む労働者の個人情報の保護等。

【 事業場内産業保健スタッフ等に対するもの 】

- (a) メンタルヘルスケアに関する事業場の方針。
- (b) 職場でメンタルヘルスケアを行う意義。
- (c) ストレス及びメンタルヘルスケアに関する基礎知識。
- (d) 事業場内産業保健スタッフ等の役割及び心の健康問題に対する正しい態度。
- (e) 職場環境等の評価及び改善の方法。
- (f) 労働者からの相談対応（話の聴き方、情報提供及び助言の方法等）。
- (g) 職場復帰及び職場適応の支援、指導の方法。
- (h) 事業場外資源との連携（ネットワークの形成）の方法。
- (i) 教育研修の方法。
- (j) 事業場外資源の紹介及び利用勧奨の方法。
- (k) 事業場の心の健康づくり計画及び体制づくりの方法。
- (l) セルフケアの方法。
- (m) ラインによるケアの方法。
- (n) 事業場内の相談先及び事業場外資源に関する情報。
- (o) 健康情報を含む労働者の個人情報の保護等。

チェックする書類等

- 教育研修等の計画や記録。

5 職場環境の把握と改善

- 職場内のストレス要因の把握、評価が行われ、職場環境等の具体的問題点が把握されているか。
- 職場環境等の問題点に対応して、職場環境等の改善が行われているか。
- 職場環境の把握と改善が継続的に行われる仕組みとなっているか。

チェックする書類等

- ストレス調査の結果、職場環境の評価の結果の記録。
- 職場環境の改善の記録等。

6 メンタルヘルス不調に陥った労働者に対する、早期発見と適切な対策

- 定期的にセルフチェックを行うことができる機会を提供しているか。
- 労働者、管理監督者、家族等からの相談に対し適切に対応できる体制が整備されているか。
- ストレスチェック等の実施に際し、労働者の同意を得るなど、労働者の健康情報の取扱いに必要な配慮がされているか。

チェックする書類等

- 労働者等からの相談対応に関する規程や記録、セルフチェックの実施結果。
- 労働者の健康情報等個人情報の保護に関する規程等。

7 職場復帰における支援対策

- メンタルヘルス不調により休業した労働者が円滑に職場復帰できるよう、**職場復帰支援プログラム**（p21 **就業規則規定例 参照**）の策定や関係規程の整備等、職場のルールが衛生委員会等における調査審議を経て定められているか。

チェックする書類等

- 職場復帰プログラム等、職場復帰に関する規程

8 個人情報の保護への配慮

- 労働者の個人情報の取扱いに関し、個人情報を取扱う者及びその権限、取扱う情報の範囲等、事業場内の規程を整備するなど、個人情報の保護に対する配慮がされているか。

チェックする書類等

- 労働者の健康情報等個人情報の保護に関する規程

9 その他

【 長時間労働者に対する面接指導 】

- 労働安全衛生法第66条の8又は第66条の9に基づく長時間労働者に対する医師による面接指導等が的確に実施されているか。（※産業医のいない事業場は、徳島県地域産業保健センターを利用する。）

チェックする書類等

- 面接指導等に関する規程
- 申出の記録、面接指導等の結果の記録
- 面接指導実施後の措置に関する衛生委員会等への報告記録 等

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

自主点検表

徳島労働局
2012. 3

厚生労働省の「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」による職場復帰支援の流れは、病気休業開始から職場復帰後のフォローアップまでの次の5つのステップからなっています。

<第1ステップ（病気休業開始及び休業中のケアの段階）>

「労働者からの診断書（病気休業診断書）の提出」、「管理監督者、事業場内産業保健スタッフ等によるケア」で構成される。



<第2ステップ（主治医による職場復帰可能の判断の段階）>

「労働者からの職場復帰の意思表示及び職場復帰可能の診断書の提出」で構成される。



<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の段階）>

「情報の収集と評価」、「職場復帰の可否についての判断」、「職場復帰支援プランの作成」で構成される。



<第4ステップ（最終的な職場復帰の決定の段階）>

「労働者の状態の最終確認」、「就業上の措置等に関する意見書の作成」、「事業者による最終的な職場復帰の決定」、「その他」で構成される。



<第5ステップ（職場復帰後のフォローアップの段階）>

「症状の再燃・再発、新しい問題の発生等の有無の確認」、「勤務状況及び業務遂行能力の評価」、「職場復帰支援プランの実施状況の確認」、「治療状況の確認」、「職場復帰支援プランの評価と見直し」で構成される。

心の健康問題により休業した労働者の職場復帰に際しては以下のステップの段階に応じて、以下の項目をチェック(☑)しながら取り組むようにしてください。

職場復帰支援の各ステップ

※ 該当項目をチェック (☑)

<第1ステップ> 病気休業開始及び休業中のケア

1) 労働者からの診断書(病気休業診断書)の提出

- 主治医によって作成された診断書を労働者より管理監督者に提出してもらっているか。
- 診断書に、病気休業を必要とする旨の他、職場復帰の準備を計画的に行うことに必要な療養期間の見込みが明記されているか。

2) 管理監督者、事業場内産業保健スタッフ等によるケア

- 管理監督者から、診断書が提出されたことを、事業場内産業保健スタッフに連絡しているか。
- 労働者に対しては、療養に専念するよう安心させると同時に、休業中の事務手続きや職場復帰支援の手順についての説明を行ったか。
- 必要な連絡事項及び職場復帰支援のために、あらかじめ検討が必要な事項について、労働者に連絡を取る場合があることを説明しているか。
- 労働者の同意を得た上で主治医と連絡を取ることもあることを説明しているか。

<第2ステップ> 主治医による職場復帰可能の判断

- 労働者から職場復帰の意思が伝えられた場合に、労働者に対して主治医による職場復帰可能の判断が記された診断書(復職診断書)を提出するよう伝えているか。
- 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が含まれているか。

<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

- 最終的な職場復帰決定の手続きの前に、職場復帰を支援するための具体的プラン(以下「職場復帰支援プラン」という。)が作成されているか。
- 産業医が選任されていない50人未満の小規模事業場においては、人事労務管理スタッフ等が、主治医との連携を図っているか。
- 地域産業保健センター等の事業場外資源を活用しながら検討を進めているか。
- 通常、職場復帰の準備にはある程度の時間を要することが多いため、職場復帰前の面談等は、実際の職場復帰までに十分な準備期間を設定した上で計画・実施しているか。
- 職場復帰の可否及び職場復帰支援プランに関する話し合いの結果について、「**職場復帰支援に関する面談記録票**」(様式例2)等を利用して記録にまとめ、関係者がその内容を互いに確認しているか。

1) 情報の収集と評価

イ 労働者の職場復帰に対する意思の確認

- 労働者の職場復帰の意思及び就業意欲を確認しているか。
- 事業場職場復帰支援プログラムについての説明が行われ同意を得ているか。

ロ 産業医等による主治医からの意見収集

- 産業医等は労働者の同意を得た上で、必要な内容について主治医からの情報や意見を積極的に収集しているか。
- 「**職場復帰支援に関する情報提供依頼書**」(様式例1)等を用いて、労働者のプライバシーに配慮しながら情報交換を行っているか。

ハ 労働者の状態等の評価

- 治療状況および病状の回復状況の確認は行われているか。
 - ①今後の通院治療の必要性、治療状況についての概要の確認 ②業務遂行に影響を及ぼす症状や薬の副作用の有無 ③休業中の生活状況 ④その他職場復帰に関して考慮すべき問題点など
- 業務遂行能力についての評価は行われているか。
 - ①適切な睡眠覚醒リズムの有無 ②昼間の眠気の有無 ③注意力・集中力の程度 ⑤安全な通勤の可否 ⑥業務遂行に必要な作業(読書やコンピュータ作業、軽度の運動等)の実施状況と、作業による疲労の回復具合 ⑦その他ホームワーク等の遂行状況など。
- 今後の就業に関する労働者の考えを把握しているか。
 - ①希望する復帰先 ②希望する業務上の配慮の内容や期間 ③その他管理監督者、人事労務管理スタッフ、事業場内産業保健スタッフに対する意見や希望(職場の問題点の改善や勤務体制の変更、健康管理上の支援方法など)
- 家族からの情報は得ているか。
 - 必要に応じて家庭での状態(病状の改善の程度、食事・睡眠・飲酒等の生活習慣など)について情報を収集しているか。

ニ 職場環境の評価

- 業務及び職場との適合性について評価しているか。
 - ①業務と労働者の能力及び意欲・関心との適合性 ②職場の人間関係など
- 作業管理、作業環境管理に関して評価しているか。
 - ①業務量(作業時間、作業密度など)や質(要求度、困難度など)等の作業管理の状況 ②作業環境の維持・管理の状況 ③時期的な変動や不測の事態に対する対応の状況
- 職場側による支援準備状況を確認しているか。
 - ①復帰者を支える職場の雰囲気やメンタルヘルスに関する理解の程度 ②実施可能な業務上の配慮(業務内容や業務量の変更、就業制限等) ③実施可能な人事労務管理上の配慮(配置転換・異動、勤務制度の変更等)

ホ その他

- その他、治療に関する問題点や、本人の行動特性、家族の支援状況など職場復帰の阻害要因となりうる問題点についても整理し、その支援策について検討しているか。

2) 職場復帰の可否についての判断

- 産業保健スタッフによる十分な検討ができているか。
- 管理監督者の意見が考慮されているか。
- 産業医が選任されていない企業については、地域産業保健センターやメンタルヘルス対策支援センターの助言を受けているか。

3) 職場復帰支援プランの作成

- 職場復帰が可能と判断された場合に、具体的な「**職場復帰支援プラン**」を作成しているか。
- プラン作成にあたって、それぞれの段階に応じた内容及び期間の設定を行っているか。
- 計画に基づき着実に職場復帰を進めることが長期的、安定的な職場復帰等につながることを十分に説明しているか。
- 本人の希望のみによって職場復帰支援プランが決定されていないか。

イ 職場復帰日

- 復帰のタイミングについて、労働者の状態や職場の準備状況の両方を考慮した上で総合的に判断しているか。
- 管理監督者による業務上の配慮**
 - 管理監督者による以下の業務上の配慮が行われているか。
 - ①業務サポートの内容や方法
 - ②業務内容や業務量の変更
 - ③就業制限（残業・交代勤務・深夜業務等の制限または禁止、就業時間短縮など）
 - ④治療上必要なその他の配慮（診療のための外出許可）など

ハ 人事労務管理上の対応

- 人事管理上の以下の対応が行われているか。
 - ①配置転換や異動の必要性
 - ②フレックスタイム制度や裁量労働制度等の勤務制度変更の必要性

ニ 産業医等による医学的見地からみた意見

- 産業医等による以下の事項等について医学的見地からみた意見を聴しているか。
 - ①安全（健康）配慮義務に関する助言
 - ②職場復帰支援に関する医学的見地からみた意見（産業医が選任されていない場合は主治医による意見）

ホ フォローアップ

- 以下のフォローアップ体制はできているか。
 - ①管理監督者によるフォローアップ
 - ②事業場内産業保健スタッフ等によるフォローアップ（職場復帰後のフォローアップ面談の実施方法等）
 - ③就業制限等の見直しを行うタイミング
 - ④全ての就業上の配慮や医学的観察が不要となる時期についての見直し

ヘ その他

- 以下の検討がなされているか。
 - ①職場復帰に際して労働者が自ら責任を持って行うべき事項
 - ②試し出勤制度（リハビリ出勤制度）等がある場合はその利用についての検討
 - ③事業場外資源が提供する職場復帰支援プログラム等の利用についての検討

<第4ステップ>最終的な職場復帰の決定

- 職場復帰の可否についての判断及び職場復帰支援プランの作成を経て、事業者による最終的な職場復帰の決定が行われているか。
- 産業医等が選任されている事業場においては、産業医等が職場復帰に関する意見及び就業上の措置等についてとりまとめた「職場復帰に関する意見書」（様式例3）等をもとに関係者間で内容を確認しながら手続きを進めているか。

1) 労働者の状態の最終確認

- 症状の再燃・再発の有無、回復過程における症状の動揺の様子等について最終的な確認を行っているか。

2) 就業上の措置等に関する意見書の作成

- 産業医等は、就業に関する措置等の最終的なとりまとめを行い、「職場復帰に関する意見書」（様式例3）等を作成しているか。

3) 事業者による最終的な職場復帰の決定

- 「職場復帰に関する意見書」等で示された内容について管理監督者、人事労務管理スタッフの確認を経た上で、事業者は最終的な職場復帰の決定を行っているか。
- 労働者に対して就業上の措置の内容についても併せて通知しているか。
- 管理監督者、事業場内産業保健スタッフ等は、「職場復帰に関する意見書」（様式例3）等の写しを保管し、その内容を確認しているか。
- 職場復帰支援として実施する就業上の措置は、当該労働者の健康を保持し、円滑な職場復帰を目的とするものであるが、この目的に必要な内容を超えた措置を講じていないか。

4) その他

- 職場復帰についての事業場の対応や就業上の措置の内容等については、労働者を通じて主治医に伝わっているか。（書面による場合は「職場復帰及び就業措置に関する情報提供書」（様式例4）等の書面を利用）

<第5ステップ>職場復帰後のフォローアップ

1) 症状の再燃・再発、新しい問題の発生等の有無の確認

- 症状の再燃・再発等についての早期の気づきと迅速な対応が図られているか。
- 事業場内産業保健スタッフ等は管理監督者と連携しながら労働者の状態の変化について適切なタイミングで対応出来るよう日頃から連携を図っているか。

2) 勤務状況及び業務遂行能力の評価

- 職場復帰の様子の評価を、労働者の意見だけでなく管理監督者からの意見も合わせて客観的な行っているか。

3) 職場復帰支援プランの実施状況の確認

- 職場復帰支援プランが計画通りに実施されているか確認されているか。
- 職場復帰支援プランが予定通り実施されていない場合に、関係者間で再調整を図っているか。

4) 治療状況の確認

- 通院状況や治療の自己中断等のチェック、現在の病状や今後の見通しについての主治医の意見を労働者から聞き、必要に応じて労働者の同意を得た上で主治医と情報交換を行っているか。

5) 職場復帰支援プランの評価と見直し

- 職場復帰支援プランについての評価が行われているか。
- 何らかの問題が生じた場合に、関係者間で連携しながら、臨機応変にプランの変更を行っているか。

心身両面にわたる健康保持増進をサポートします

メンタルヘルス対策支援センター（徳島産業保健推進連絡事務所内）

事務所の所在地 徳島市幸町3丁目61番地 徳島県医師会館3階

電話番号 088-656-3016

URL <http://www.tokushima-sanpo.jp/mental/>

※ 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

徳島産業保健推進連絡事務所

事務所の所在地 徳島市幸町3丁目61番地 徳島県医師会館3階

電話番号 088-656-0330

URL <http://www.tokushima-sanpo.jp/soudan.html>

※ 事業主、労働者、産業保健スタッフの専門的相談、情報提供、研修支援等産業保健活動の支援を行っています。

徳島県地域産業保健センター

事務所の所在地 徳島市幸町3丁目61番地 徳島市医師会館2階

電話番号 088-655-1265

URL <http://www.tokushima-sanpo.jp/chiiki/index.html>

※ 小規模事業場の事業者や労働者のみなさまに産業保健活動の支援を無料でを行っています。

徳島障害者職業センター

事務所の所在地 徳島市出来島本町1-5

電話番号 088-611-8111

URL http://www.jeed.or.jp/jeed/location/chiiki/36_tokushima.html

※ メンタルヘルス不全で休職した労働者の職場復帰支援をお手伝いします。

年 月 日

職場復帰支援に関する情報提供依頼書

_____ 病院・クリニック
_____ 先生 御机下

〒

_____ 株式会社 _____ 工場

産業医 _____ 印

TEL _____

下記1の弊社従業員の職場復帰支援に際し、下記2の情報提供依頼事項について任意様式の文書により情報提供及びご意見をいただければと存じます。

なお、いただいた情報は、本人の職場復帰を目的のみに使用され、プライバシーには十分配慮しながら産業医が責任を持って管理いたします。

今後とも弊社の健康管理活動へのご理解ご協力をよろしくお願い申し上げます。

記

1 従業員

氏 名 _____ (男・女)

生年月日 _____ 年 月 日

2 情報提供依頼事項

- (1) 発症から初診までの経過
- (2) 治療経過
- (3) 現在の状態(業務に影響を与える症状および薬の副作用の可能性などを含めて)
- (4) 就業上の配慮に関するご意見(症状の再燃・再発防止のために必要な注意事項など)
- (5) _____
- (6) _____
- (7) _____

(本人記入)

私は本情報提供依頼書に関する説明を受け、情報提供文書の作成ならびに産業医への提出について同意します。

年 月 日 _____ 印

※ これ以後の様式は適宜コピーしてお使いください

職場復帰支援に関する面談記録票

記録作成日 年 月 日 記載者()

事業場	所 属	従業員番号	氏名	男・女	年齢 歳
面談日時： 年 月 日 出席者：管理監督者() 人事労務担当者() 産業医() (統括責任者◎) 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		<input type="radio"/> 本人の状態 <input type="radio"/> 職場環境 <input type="radio"/> 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)		<input type="radio"/> 職場復帰予定日： 年 月 日 <input type="radio"/> 管理監督者による業務上の配慮 <input type="radio"/> 人事労務管理上の対応事項 <input type="radio"/> 産業医意見 <input type="radio"/> フォローアップ <input type="radio"/> その他			
職場復帰の可否		<input type="checkbox"/> 可・不可 (理由：)			
次回面談予定		年 月 日 面談予定者：			

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	復職の可否意見	可 ・ 条件付き可 ・ 不可			
就業上の措置の内容 (復職可又は条件不可の場合)	<input type="checkbox"/> 時間外勤務(禁止 ・ 制限 H) <input type="checkbox"/> 交代勤務(禁止 ・ 制限) <input type="checkbox"/> 休日勤務(禁止 ・ 制限) <input type="checkbox"/> 就業時間短縮(遅刻 ・ 早退 H) <input type="checkbox"/> 出張 (禁止 ・ 制限) <input type="checkbox"/> 作業転換 <input type="checkbox"/> 配置転換・異動 <input type="checkbox"/> その他 <input type="checkbox"/> 今後の見通し:				
面接実施日	年 月 日				
上記の措置期間	年 月 日 ~ 年 月 日				

年 月 日

職場復帰及び就業上の配慮に関する情報提供書

_____ 病院・クリニック
_____ 先生 御机下

〒 _____ 株式会社 _____ 工場
産業医 _____ 印
TEL _____

日頃より弊社の健康管理活動にご理解ご協力をいただき感謝申し上げます。

弊社の下記従業員の今回の職場復帰においては、下記の内容の就業上の措置を図りながら支援をしていきたいと考えております。

今後ともご指導の程どうぞよろしくお願い申し上げます。

記

氏名	性別		
	男・女		
	(生年月日	年 月 日 年齢 歳)	
復職(予定)日	年	月	日
就業上の措置の内容 (復職可又は条件不可の場合)	<input type="checkbox"/> 時間外勤務(禁止・制限 H) <input type="checkbox"/> 交代勤務(禁止・制限) <input type="checkbox"/> 休日勤務(禁止・制限) <input type="checkbox"/> 就業時間短縮(遅刻・早退 H) <input type="checkbox"/> 出張 (禁止・制限) <input type="checkbox"/> 作業転換 <input type="checkbox"/> 配置転換・異動 <input type="checkbox"/> その他		
連絡事項			
上記の措置期間	年	月	日 ~ 年 月 日

〈注:この情報提供書は労働者本人を通じて直接主治医へ提出すること。〉

1 管理監督者及び事業場内産業保健スタッフ等の役割

(1) 管理監督者

管理監督者は、事業場内産業保健スタッフ等と協力しながら職場における作業環境及び作業環境管理上の問題点を把握し、それらの改善を図ることで職場復帰支援における業務上の配慮を履行する。

また、復帰後の労働者の状態についても事業場内産業保健スタッフ等と協力しながら注意深い観察を行っていく。人事労務管理上の問題については人事労務管理スタッフと連携して適切な対応を図っていく。

(2) 事業場内産業保健スタッフ等

イ 人事労務管理スタッフ

人事労務管理スタッフは、人事労務管理上の問題点を把握し、職場復帰支援に必要な労働条件の改善や、配置転換、異動等についての配慮を行う。職場復帰支援においては、産業医等他の事業場内産業保健スタッフ等と連携しながらその手続きが円滑に進むよう調整を行う。

ロ 産業医等

産業医等は、職場復帰支援における全ての過程で、管理監督者及び人事労務担当者の機能を専門的な立場から支援し、必要な助言及び指導を行う。特に、労働者の診療を担当している主治医との情報交換や医療的な判断においては、専門的な立場から中心的な役割を担う。労働者や主治医から知り得た情報についてはプライバシーに配慮しながら、関係者間で取り扱うべき情報について調整を行い、就業上の措置が必要な場合には事業者に必要な意見を述べる。

ハ 衛生管理者等

衛生管理者等は、産業医等の助言、指導等を踏まえて、職場復帰支援が円滑に行われるよう労働者に対するケア及び管理監督者のサポートを行う。また、必要に応じて人事労務管理スタッフや事業場外資源との連絡調整にあたる。また、50人未満の小規模事業場においては、衛生推進者又は安全衛生推進者は、労働者及び管理監督者と連携し、主治医及び地域産業保健センター、メンタルヘルス対策支援センター等の事業場外資源による助言を求めながら、職場復帰支援に関する業務を担当する。

ニ 保健師等

保健師等は、産業医等及び衛生管理者等と協力しながら労働者に対するケア及び管理監督者に対する支援を行う。

ホ 心の健康づくり専門スタッフ

事業場内に精神科医、心療内科医、臨床心理士、産業カウンセラー、心理相談担当者等の心の健康づくり専門スタッフがいる場合には、これらの専門スタッフは他の事業場内産業保健スタッフ等をより専門的な立場から支援する。

2 プライバシーの保護

職場復帰支援において扱われる労働者の健康情報等のほとんどが、労働者のプライバシーに関わるものである。労働者の健康情報等は個人情報の中でも特に機微な情報であり、厳格に保護されるべきものである。とりわけメンタルヘルスに関する健康情報等は慎重な取り扱いが必要である。また、周囲の「気づき情報」は、当該提供者にとっても個人情報であり慎重な取り扱いが必要となる。事業者は労働者の健康情報等を適正に取り扱い、労働者のプライバシーの保護を図らなければならない。

(1) 情報の収集と労働者の同意等

職場復帰支援において取り扱う労働者の健康情報等の内容は必要最小限とし、職場復帰支援と事業者の安全配慮義務の履行を目的とした内容に限定するべきである。労働者の健康情報等を収集する際には、原則として、全て本人の同意を得なければならない。必要に応じて主治医や家族から情報を得る場合にも、利用目的を明らかにし、原則として本人の同意を得た上で情報の収集を行わなければならない。また、労働者の健康情報等を第三者へ提供する場合も本人の同意が必要である。

このような場合に備えて、あらかじめ衛生委員会等の審議を踏まえて、必要な情報の収集等を行うための労働者の同意の取り方やその基本的な項目や手続き等を定めておくことが望ましい。

(2) 産業医等による情報の集約・整理

労働者の健康情報等はそれを取り扱う者及び権限を明確にし、職場復帰支援に関わる者がそれぞれの責務を遂行する上で必要な範囲の情報に限定して取り扱うことを原則とすべきである。特に、メンタルヘルスに関する健康情報等のうち、精神疾患を示す病名は誤解や偏見を招きやすいことから、特に慎重な取扱いが必要である。このことから、情報が産業医等の手許に集中され、産業医等が就業上必要と判断する限りで集約・整理した情報が、事業場の中でその情報を必要とする者に伝えられる体制が望ましい。この場合、産業医等は専門的な立場から情報を集約・整理し、労働者のプライバシーが守られた状態で関係者間の情報交換が可能になるよう、調整役として上手く機能する必要がある。

しかしながら、現状では、産業医が非常勤である事業場や産業医の選任義務のない事業場も多い。このような事業場では、今後、健康情報等の取扱いに際し、産業医等が中心となるよう、その体制を備えていくことが望ましい。

(3) 情報の漏洩等の防止

事業者は、労働者の健康情報等の漏洩等の防止措置を厳重に講ずる必要がある。また、健康情報等を取り扱う者に対して、その責務を認識させ、具体的な健康情報等の保護措置に習熟させるため、必要な教育及び研修を行う必要がある。さらに、事業場外資源である外部機関を活用する場合には、当該機関に対して、労働者のプライバシーの保護が図られるよう、必要かつ適切な方策を講じる必要がある。

(4) 情報の取り扱いルールの策定

事業者は、事業場職場復帰支援プログラムに関する規程及び体制の整備を図るにあたって、健康情報等の取扱いに関して、衛生委員会等の審議を踏まえて一定のルールを策定するとともに、関連する文書の書式、取り扱い並びに保管方法等について定めておく必要がある。

(5) 法令・指針等の遵守

プライバシーの保護に関しては、平成15年5月に個人情報保護に関する法律が成立し、平成17年4月から全面施行され、さらに、関連する法令・指針等の制定が進むなど、個人情報保護の取り組みへの要請は高まっている。事業者は労働者の健康情報等プライバシーの保護に関する法令・指針等の趣旨及び内容を十分に理解し、これらを遵守し、労働者の健康情報等の適正な取り扱いを図らなければならない。

3 その他職場復帰支援に関して検討・留意すべき事項

(1) 主治医との連携の仕方

主治医との連携に当たっては、事前に当該労働者への説明と同意を得ておく必要がある。また、主治医に対して事業場内産業保健スタッフ等や管理監督者それぞれの立場や役割、病休休業や職場復帰に関する会社の規則、プライバシーに関する事項等について十分な説明を

行うことも必要である。その際、労働者本人の職場復帰を支援する立場を中心としながら必要な情報交換が行われるよう努めなければならない。必要な情報とは職場復帰支援に関して職場で配慮すべき内容が中心であり、またそのための理解を得るための必要最小限の病態や機能に関する情報である。必ずしも具体的な疾患名が必要とされるわけではない。特に産業医等は専門的な立場からより詳細な情報を収集出来る立場にあるが、主治医とスムーズなコミュニケーションが図れるよう精神医学、心身医学に関する基礎的な知識を習得していることが必要となる。

また、「**職場復帰支援に関する情報提供依頼書**」（p12 様式例1）等を用いて主治医に情報提供を依頼する場合や、直接主治医との連絡や面会を行う場合、それに費用が要する場合の負担については、事前に各事業場で取り決めておく必要がある。

（2）職場復帰可否の判断基準

職場復帰可否について定型的な判断基準を示すことは困難であり、個々のケースに応じて総合的な判断を行わなければならない。労働者の業務遂行能力が職場復帰時には未だ病前のレベルまでは完全に改善していないことも考慮した上で、職場の受け入れ態勢と組み合わせながら判断しなければならない。職場復帰判定基準の例として、労働者が職場復帰に対して十分な意欲を示し、通勤時間帯に一人で安全に通勤が出来ること、会社が設定している勤務時間の就労が可能であること、業務に必要な作業（読書及びコンピュータ作業、軽度の運動等）をこなすことができること、作業等による疲労が翌日までに十分回復していること等の他、適切な睡眠覚醒リズムが整っていること、昼間の眠気がないこと、業務遂行に必要な注意力・集中力が回復していること等があげられよう。

次項に掲げる試し出勤制度（リハビリ出勤制度）が整備されている事業場や、事業場外の職場復帰支援サービス等が利用可能な場合には、これらを利用することにより、より実地的な判断が可能となる。

（3）試し出勤制度（リハビリ出勤制度）

社内制度として試し出勤制度（いわゆるリハビリ出勤制度）を設けている場合、より早い段階で職場復帰の試みを開始することが出来、結果として早期の復帰に結びつけることが可能となる。また、労働者自身が実際の職場において自分自身及び職場の状況を確認しながら復帰の準備を行うことが出来るため、より高い職場復帰率をもたらすことが期待される。しかし、この制度の運用においては、試し出勤の人事労務管理上の位置づけについて十分に検討しておく必要がある他、この制度が職場の都合でなく労働者自身の主体的な考えや判断にもとづいて運用されるよう留意すべきである。

（4）「まずは現職へ復帰」の原則

職場復帰に関しては現職へ復帰させることが多い。これは、もしより好ましい職場への配置転換や異動であったとしても、新しい環境への適応にはやはりある程度の時間と心理的負担を要するためであり、そこで生じた負担が疾病の再発・再燃に結びつく可能性が指摘されているからである。

これらのことから、職場復帰に関しては「まずは現職に復帰」を原則とし、今後配置転換や異動が必要と思われる事例においても、まずは元の慣れた職場で、ある程度のペースがつかめるまで業務負担を軽減しながら経過を観察し、その上で配置転換や異動を考慮した方が多い場合が多いと考えられる。ただし、これはあくまでも原則であり、異動等を誘因として発症したケースにおいては、現在の新しい職場に上手く適応出来なかった結果である可能性が高いため、適応出来ていた以前の職場に戻すか、または他の適応可能と思われる職場への異動を積極的に考慮した方が多い場合がある。その他、職場要因と個人要因の不適合が生じている可能性がある場合等においても、本人や職場、主治医等からも十分に情報を集め、総合的に判断しながら配置転換や異動の必要性を検討する必要がある。

(5) 職場復帰に関する判定委員会（いわゆる復職判定委員会等）の設置

職場復帰に関する判定委員会（いわゆる復職判定委員会等）が設置されている場合、職場復帰支援の手続きを組織的に行える等の利点があるが、委員会決議についての責任の所在の明確化、迅速な委員会開催のための工夫、身体疾患における判定手続きと異なることについての問題点等について十分に検討しておく必要がある。

(6) 職場復帰する労働者への心理的支援

疾病による休業は、多くの労働者にとって働くことについての自信を失わせる出来事である。必要以上に自信を失った状態での職場復帰は、健康及び就業能力の回復に好ましくない影響を与える可能性が高いため、周囲からの適切な心理的支援が大切となる。特に管理監督者は、労働者の焦りや不安に対して耳を傾け、健康の回復を優先するよう努め、何らかの問題が生じた場合には早めに相談するよう労働者に伝え、事業場内産業保健スタッフ等と相談しながら適切な支援を行っていく必要がある。

(7) 事業場外資源の活用

職場復帰支援における専門的な助言や指導を必要とする場合には、それぞれの役割に応じた事業場外資源を活用することが望ましい。中小規模事業場等で、専門的な人材の確保が困難な場合は、地域産業保健センター、都道府県産業保健推進センター、中央労働災害防止協会、労災病院勤労者メンタルヘルスセンター、精神保健福祉センター等の事業場外資源の支援を受ける等、その活用を図ることが有効である。特に50人未満の小規模事業場では、事業場内に十分な人材が確保できないことが多いことから、必要に応じ、地域産業保健センター、メンタルヘルス対策支援センター等の事業場外資源を活用することが有効であり、衛生推進者又は安全衛生推進者は、事業場内の窓口としての役割を果たすよう努めることが必要となる。

(8) 職場復帰支援に関する体制の整備と教育による事業場「職場復帰支援プログラム」の周知

事業者は策定された事業場職場復帰支援プログラムが、事業場の実態に即した形で実施されるよう社内の規程及び体制の整備を図らなければならない。また、事業場「職場復帰支援プログラム」が労働者及び管理監督者、事業場内産業保健スタッフ等に十分周知されるよう必要な教育を実施する必要がある。

1 用語の定義

以下に掲げる用語の定義は、それぞれ以下に定めるところによる。

(1) 産業医等

産業医、その他労働者の健康管理等を行う医師をいう。

(2) 衛生管理者等

衛生管理者、衛生推進者又は安全衛生推進者をいう。

(3) 事業場内産業保健スタッフ

産業医等、衛生管理者等及び事業場内の保健師等をいう。

(4) 心の健康づくり専門スタッフ

心理相談担当者、産業カウンセラー、臨床心理士、精神科医、心療内科医等をいう。

(5) 事業場内産業保健スタッフ等

事業場内の産業保健スタッフ及び心の健康づくり専門スタッフ、人事労務管理スタッフ等をいう。

(6) 事業場職場復帰支援プログラム

個々の事業場における職場復帰支援の手順、内容及び関係者の役割等について、事業場の実態に即した形であらかじめ当該事業場において定めたもの。

(7) 職場復帰支援プラン

職場復帰をする労働者について、労働者ごとに具体的な職場復帰日、管理監督者の業務上の配慮及び人事労務管理上の対応等の支援の内容を、当該労働者の状況を踏まえて定めたもの。

2 様式例について

前掲の様式例は、本手引きに基づいて職場復帰支援を行うために、各ステップで必要となる文書のうち要となる文書について、その基本的な項目や内容を例として示したものである。

この様式例の活用にあたっては、各事業場が衛生委員会等の審議を踏まえて事業場職場復帰支援プログラムを策定し、必要な諸規程を整備し、事業場職場復帰支援プログラムを運用する過程において、これらの様式例を参考に、より事業場の実態に即したものを整備することが望ましい。

3 職場復帰支援の手引きの適用にあたっての留意点

本手引きは、心の健康問題による休業者で、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を対象としたものである。本手引きの適用が困難な場合には、主治医との連携の上で、地域障害者職業センター等の外部の専門機関が行う職業リハビリテーションサービス等の支援制度の活用について検討することが考えられる。

私傷病による職員の休業及び復職に関する規程（例） （事業場職場復帰支援プログラム）

以下の規程（例）は、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をもとに、事業場で「私傷病による休業及び職場復帰に関する規則」を作成する際の一例として、中央労働災害防止協会が作成したものです。どのような内容が適切かは、それぞれの事業場の規模・実態によって異なります。事業場に合った規程を作成するにあたって、参考としてください。

第1章 総則

（目的）

第1条 本規程は、従業員の私傷病による休業及び復職に関する取扱いについて定める

第2章 休業の開始

（休業の開始）

第2条 従業員が、私傷病を原因として、本規則による休業を申し出た場合、会社は休業を命ずることができる。

2 前項の場合、本人は、別紙1の休業申請書（略）に、医師による診断書を添付して、所属長に提出する。診断書には、休業期間の見込みが記載されていなければならない。

（産業医等の面談）

第3条 前条の規定による申請が行われた場合、会社は、申請者に対し、産業医（又は人事労務管理者）との面談を命ずることができる。

（休業の最長保障期間）

第4条 同一の私傷病による休業の期間は、入社後___年以内の者にあつては___月、入社後___年を超える者にあつては___月を超えることができない。

2 復職後、___月を超えて連続勤務（会社の休日及び事前に申請し又はやむをえない突発的な理由による有給休暇を除く）した場合、それ以前の休業期間は、最長保障期間に算入しない。

（休業期間中の配慮）

第5条 会社は、休業中の従業員に対し、産業医（又は保健師）による定期的な面接を実施する。ただし、本人の主治医が、これを好ましくないと判断する場合はこの限りではない。

2 会社は、公的な支援体制について情報を提供する。

3 会社の心の健康相談窓口は、休業中の従業員及びその家族も利用可能とする。

4 会社は、必要があると認める場合、本人の同意を得た上で、産業医に主治医との意見交換をさせる。

5 前項の場合において、会社は主治医に対して、職場復帰時に本人に求められる業務の内容その他について情報の提供を行い、復職診断書を提出する際の参考とする。また、費用は会社が負担する。

第3章 復職

（復職委員会）

第6条 復職委員会は、休業した従業員の復職にあたって、復職の適切な判定並びに円滑な職場復帰を目的として設置する。

- 2 復職委員会は、以下の者から構成し、___部長が委員長となる。（例：___部長、___課長、産業医、人事労務担当者、産業保健スタッフ、管理監督者 等）
- 3 復職委員会では、職場復帰の可否の判断、職場復帰支援プランの作成、復職後の支援等の業務を行う。

（復職の手続きの開始）

第7条 復職の手続きは、休業している従業員が、別紙2の復職申請書（略）に、医師による復職可能であるとの診断書を添付して、所属長に申し込んだ場合に開始する。

- 2 前項の申請受領後、会社は速やかに復職委員会を開催し、以下の事項について決定する。
 - 一 復職者に関し、どのような情報を誰から得るか
 - 二 情報の収集の時期及び担当者
 - 三 本人の面談の時期

（情報の収集）

第8条 会社は、前条の規定による復職委員会の開催後、本人に対し、以下の確認を行う。

- 一 復職の意思の最終確認
- 二 日常生活状況及び治療の状況の確認
- 三 前条の復職委員会において決定した本人の健康情報収集にあたって本人の同意の確認
- 2 会社は、前項第三号に定める本人の同意が得られた範囲内において、健康情報を収集する。この場合において、主治医から健康情報を得る場合には、産業医が行い、必要な範囲で加工した上で___部へ提出する。
- 3 収集した健康情報は、___部が集中して管理する。

（試し出勤等）

第9条 ___課長は、第7条第1項の規定による復職の意向を申し出た従業員に対し、通勤訓練を行い、その結果を報告することを勧奨することができる。なお、___課長は産業医を通して、主治医に運転の可否について聴取し、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訓練（及び職場復帰後の自動車通勤）は認めない。

- 2 前項の通勤訓練は、試し出勤ではない。
- 3 ___部長は、必要と認める場合には、第6条の規定により職場復帰の手続きを開始する従業員に対し、___日の範囲内で試し出勤を命じることができる。
- 4 試し出勤は、原則として元の職場で行うものとし、産業医が必要と認める範囲において、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。
- 5 試し出勤中は有給とし、交通費を支払う。

（情報の評価と職場復帰の可否の判断）

第10条 ___部長は、健康情報の収集後、復職委員会を開催し、以下の事項について審議を行う。

- 一 本人面談の結果、試し出勤等の結果その他の収集した健康情報に対する評価・検討（この場合、資料としては、評価に必要な範囲で___課が加工したものをを用いる。）
- 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検討
- 四 第2号で職場復帰が可と判断された場合、職場復帰支援プランの作成

（職場復帰の決定）

第11条 ___課長は、前条の復職委員会の後、速やかに該当従業員を産業医に面接させる。産業医は、主治医の診断書その他の健康情報を勘案し、本人の状況を確認して、「職場復帰に関する意見書」を作成し、___部長に提出する。

- 2 ___部長は、前条の復職委員会の検討結果及び前項の「職場復帰に関する意見書」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、該当従業員に通知する。

（職場復帰後の就業上の配慮等）

第12条 会社は、職場復帰後、一定の期間に限定して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。

- 2 復帰する職場は、原則として元の職場とする。ただし、復職委員会が第10条第3号の規定により元の職場に戻すべきではないとし、かつ___部長が認めた場合はこの限りでない。
- 3 就業上の配慮の内容は、以下のものとし、それぞれの適用の有無及び適用期間は、休職・復職委員会が事案ごとに原案を作成し、___部長が決定する。
 - 一 短時間勤務
 - 二 軽作業や定型業務への従事
 - 三 残業・深夜業務の禁止
 - 四 出張制限（顧客との交渉・トラブル処理などの出張、宿泊をともなう出張などの制限）
 - 五 交替勤務制限
 - 六 業務制限（危険作業、運転業務、高所作業、窓口業務、苦情処理業務等の禁止又は免除）
 - 七 フレックスタイム制度の制限又は適用（ケースにより使い分ける。）
 - 八 転勤についての配慮
- 4 復職委員会においては第6条に定めるもののほか、以下のことを行う。
 - 一 勤務状況及び業務遂行能力の評価
 - 二 職場復帰支援プランの実施状況の確認

（フォローアップ）

第13条 会社は、第12条の配慮を行っている間、該当従業員に対し、定期的に産業医による面談を行う。

- 2 面談においては、以下のことを行う。
 - 一 疾患の再燃・再発、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 所属長は、産業医による面談の必要性があると認めるときは、該当従業員に産業医による面談を命ずる。

（プライバシーの保護）

第14条 職務上、他の従業員の個人情報を取り扱い、又は知り得る者は、その情報を、上司又は権限のある者からの指示なく、他に漏らしてはならない。

- 2 職務上、他の従業員の個人情報を取り扱う者は、別途定める機密文書取扱い規程（略）に基づいて取り扱わなければならない。

（主治医・家族等との連携）

第15条 主治医、家族その他社外の者からの情報収集又は情報提供は、原則として本人の同意を得てこれを行う。

- 2 主治医、家族その他社外の者からの情報収集に当たっては、その使用目的に同意を得た上でを行い、その目的以外に使用しない。
- 3 主治医との情報交換は、原則として___部長の指示により産業医が行う。産業医は、主治医から得た情報は、社内の各部署が必要とする範囲で適切に集約・整理して伝える。
- 4 産業医は、主治医の治療方針に問題があると考えるときは、該当従業員に対し、他の医師の意見を聴くことを勧めることができる。ただし、本人に対する強制力を持つものではない。

徳島メンタルヘルスケア推進計画 (はたらく人の笑顔プロジェクト)

徳島労働局では、徳島メンタルヘルスケア推進計画（計画期間 平成24年度から26年度）を策定し、事業場で取り組む事項については、計画に沿って、以下の事項の取り組みを実施するよう呼びかけています。

1年目 平成24年度 実施事項	
1 衛生委員会等での調査審議の徹底等	<ul style="list-style-type: none"> ①衛生委員会又は安全衛生委員会（以下「衛生委員会等」という。）において、メンタルヘルスケア対策の実施について企業トップが宣言を行い、「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」を図る旨の表明を行う。 ②「心の健康づくり計画」の策定に当たって、衛生委員会等において十分な調査審議を行うことを決定する。 ③衛生委員会等で調査審議される議事概要の記録様式を定め、労働者への周知が確実に行われるように、当該議事概要についての周知の方法を決定する。 ④労働者からの意見が反映できるように、意見が表明できる相談窓口などを設置する。
2 事業場における実態の把握	<ul style="list-style-type: none"> ①衛生委員会等における調査審議にあたって、あらかじめ、メンタルヘルス上の理由による休業者の有無、人数、休業日数、時間外労働や休日出勤者数と労働時間の現状等をあらかじめ把握し委員会に報告する。 ②委員会では、産業医、産業保健スタッフから意見を聴取する。 ③現状の把握を行った結果は、労働者に周知することとするが、その際、情報の内容を十分に吟味するとともに、個人情報取り扱いにかかるルールを定める。
3 「心の健康づくり計画」の策定（計画の審議・検討）	<ul style="list-style-type: none"> ①以下の項目について、衛生委員会等で十分な審議・検討を行う。 <ul style="list-style-type: none"> ・事業者のメンタルヘルスケア推進にかかる表明に関する事 ・健康づくりの体制に関する事 ・問題点の把握及びメンタルヘルスケアの実施に関する事 ・必要な人材の確保及び事業場外資源の活用に関する事 ・労働者の健康情報の保護に関する事 ・心の健康づくり計画の実施状況の評価及び計画の見直しに関する事 ・その他労働者の心の健康づくりに必要な措置に関する事 ②常時50人未満の労働者を使用する事業場については、メンタルヘルス対策について労働者の意見を聴取するように努め、その意見を踏まえつつ、メンタルヘルス対策支援センター等の助言も参考にしながら「心の健康づくり計画」の策定を検討する。
4 事業場内メンタルヘルスケア推進担当の選任と活動の実施	<ul style="list-style-type: none"> ①衛生管理者、衛生推進者等からメンタルヘルスケアの推進の実務を担当する「事業場内メンタルヘルス推進担当者」を選任する。
5 情報の提供と教育研修の実施	<ul style="list-style-type: none"> ①メンタルヘルスケアを推進するための教育研修の計画を策定する。 ②管理監督者（ラインによるケアを行う上司その他労働者を指揮命令する者をいう。）は、日常的に労働者の状況や職場環境等を把握しうる立場にあり、ラインによるケアを適切に行う上で重要な位置づけであることから、管理監督者への教育研修を優先して実施するよう計画する。 ③教育の実施に当たっては、厚生労働省や中央労働災害防止協会、労働者健康福祉機構などが発行しているパンフレットを活用して行うなど、体系的な研修となるように留意する。 ④衛生教育の実施計画の作成に関しては、事業場内メンタルヘルス推進担当が原案を作成し、衛生委員会等において調査審議しながら計画を作成する。
6 4つのケアの実施 (1) 継続的・計画的な実施	<ul style="list-style-type: none"> ①実施にあたっては、初めに徳島労働局健康安全課が編集した「メンタルヘルスケア対策・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自主点検表」等を活用し、体系的な取り組みが行われているか確認するとともに、対策の実施状況が把握できる書類の整備を図る。

<p>(2) 産業保健・メンタルヘルス対策支援事業の活用</p> <p>7 業界団体等の自主的活動の促進</p>	<p>② 4つのケアすべてを継続的かつ計画的に実施するため、4つのケアの各項目ごとに3年間で実施する計画を策定する。</p> <p>① 労働衛生教育の実施や、相談窓口寄せられた相談事項で専門的な支援が必要と判断される場合には、メンタルヘルス対策支援センターの支援を要請する。</p> <p>② 徳島産業保健推進センターが実施している産業保健研修に積極的に参加する。</p> <p>③ 健康改善や職場環境の改善とも一体で取り組む必要があることから、徳島産業保健推進センターや規模50人未満の事業場に対する産業保健サービスを行っている徳島県地域産業保健センターとも連絡を取りながら対策を進める。</p> <p>① 労働局・労働基準監督署、業界団体、地域団体、労働団体、労働災害防止団体等が実施する教育研修の機会を利用し、事業内教育・研修の計画に組み入れる。</p>
<p>2年目 平成25年度 実施事項</p>	
<p>1 衛生委員会等での調査審議の徹底等</p> <p>2 事業場における実態の把握</p> <p>3 「心の健康づくり計画」の策定(計画の策定)</p> <p>4 事業場内メンタルヘルスケア推進担当者の選任と活動の実施</p> <p>5 教育研修の実施</p> <p>6 4つのケアの実施</p> <p>(1) 継続的・計画的な実施</p> <p>(2) 産業保健・メンタルヘルス対策支援事業の活用</p>	<p>① 「心の健康づくり計画」の策定について、衛生委員会等において十分な調査審議を行って上で決定する。なお、平成24年度の実績を踏まえ必要な改善が行われるよう特に留意する。</p> <p>② 衛生委員会等で調査審議された議事概要については、議事概要を記録に取りまとめて周知する。</p> <p>③ 相談窓口寄せられた労働者の意見について検討し、計画の策定に反映する。</p> <p>① 衛生委員会等における調査審議にあたって、あらかじめ、メンタルヘルス上の理由による休業者の有無、人数、休業日数、時間外労働や休日出勤者数と労働時間の現状等及び推移をあらかじめ把握し委員会に報告する。</p> <p>② 委員会では、産業医、産業保健スタッフの意見を聞きながら、対応方針を審議し決定する。</p> <p>③ 現状の把握を行った結果は、労働者に周知する。その際、情報の内容を十分に吟味するとともに、個人情報取り扱いに留意する。</p> <p>① 「心の健康づくり計画」において策定する7項目等について計画を策定する。</p> <p>② 常時50人未満の労働者を使用する事業場については、労働者の意見を聴取するように努め、その意見やメンタルヘルス対策支援センター等の助言を踏まえつつ「心の健康づくり計画」を策定する。</p> <p>① 選任された事業場内メンタルヘルスケア推進担当者の職務履行動を確認する。</p> <p>① メンタルヘルスケアを推進するための教育研修計画に基づき研修を実施する。</p> <p>② 管理監督者への教育研修を優先し、セルフケア研修も順次実施する。</p> <p>③ 教育の実施に当たっては、厚生労働省や中央労働災害防止協会、労働者健康福祉機構などが発行しているパンフレットを活用して行うなど、体系的な研修となるように留意する。</p> <p>④ 衛生教育の実施計画の作成に関しては、事業場内メンタルヘルスケア推進担当者が原案を作成し、衛生委員会等において調査審議しながら計画を作成する。</p> <p>① 4つのケアすべてを継続的かつ計画的に実施する。</p> <p>② 実施にあたっては、初めに徳島労働局が編集した「メンタルヘルスケア対策・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自主点検表」等を活用し、体系的な取り組みが行われているか確認するとともに、平成24年度の実績を踏まえ必要な改善を図る。</p> <p>① 労働衛生教育の実施や、相談窓口寄せられた相談事項で専門的な支援が必要と判断される場合には、メンタルヘルス対策支援センターの支援を要請する。</p> <p>② 徳島産業保健推進センターが実施している産業保健研修に積極的に参加する</p>

<p>7 業界団体等の自主的活動の促進</p>	<p>とともに、労働局・労働基準監督署が行う説明会等が開催される場合には参加する。</p> <p>③健康改善や、職場環境の改善とも一体で取り組む必要があることから、徳島産業保健推進センターや中小零細事業場に対する産業保健サービスを行っている徳島県地域産業保健センターとも連絡を行いながら対策を進める。</p> <p>①労働局・労働基準監督署、業界団体、地域団体、労働団体、労働災害防止団体等が実施する、教育研修の機会を利用し、事業内教育・研修の計画に組み入れる。</p>
<p>3年目 平成26年度 実施事項</p>	
<p>1 衛生委員会等での調査審議の徹底等</p> <p>2 事業場における実態の把握</p> <p>3 「心の健康づくり計画」の策定(計画の推進)</p> <p>4 事業場内メンタルヘルスケア推進担当者の選任と活動の実施</p> <p>5 教育研修の実施</p> <p>6 4つのケアの実施 (1) 継続的・計画的な実施</p> <p>(2) 産業保健・メンタルヘルス対策支援事業の活用</p> <p>7 業界団体等の自主的活動の促進</p>	<p>①衛生委員会等における調査審議等にあつては、平成25年度の実績を踏まえ必要な改善を行われるように特に留意するとともに、実施自他事項について議事録に取りまとめ周知する。</p> <p>①衛生委員会等における調査審議にあつて、あらかじめ、決められた事項の現状と推移を明らかにし衛生委員会等に報告する。</p> <p>②衛生委員会等では産業医、産業保健スタッフの意見を踏まえ計画の改善の必要の有無を審議し決定する。</p> <p>③現状の把握を行った結果は、労働者に周知する。その際、情報の内容を十分に吟味し、個人情報の取り扱いに留意する。</p> <p>①策定されている「心の健康づくり計画」の進捗状況について、衛生委員会等で確認するとともに、必要な場合に平成26年度の計画の見直しを行う。</p> <p>①前年に同じ</p> <p>①前年に同じ</p> <p>①4つのケアすべてを継続的かつ計画的に実施する。</p> <p>②実施にあつては、初めに徳島労働局健康安全課が編集した「メンタルヘルスケア対策・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自主点検表」等を活用し、系統的な取り組みが行われているか確認するとともに、平成25年度の実績を踏まえ必要な改善を図る。</p> <p>①労働衛生教育の実施や、相談窓口寄せられた相談事項で専門的な支援が必要と判断される場合には、メンタルヘルス対策支援センターの支援を要請する。</p> <p>②徳島産業保健推進センターが実施している産業保健研修に積極的に参加するとともに、労働局・労働基準監督署が行う説明会等が開催される場合には参加する。</p> <p>③健康改善や、職場環境の改善とも一体で取り組む必要があることから、徳島産業保健推進センターや中小零細事業場に対する産業保健サービスを行っている徳島県地域産業保健センターとも連絡を行いながら対策を進める。</p> <p>①労働局・労働基準監督署、業界団体、地域団体、労働団体、労働災害防止団体等が実施する、教育研修の機会を利用し、事業内教育・研修の計画に組み入れる。</p>

徳島労働局・各労働基準監督署

徳島労働局

URL <http://www.tokushima.plb.go.jp>

〒770-0851

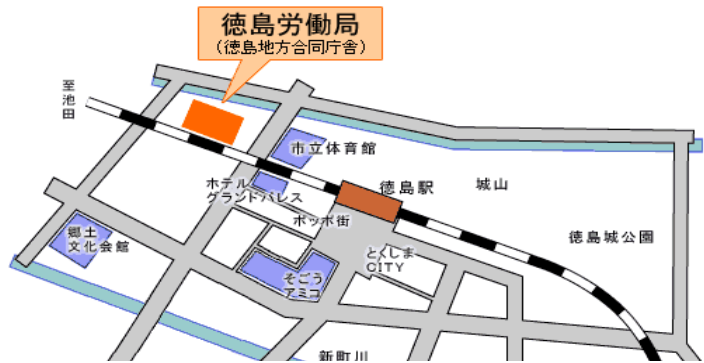
徳島市徳島町城内6-6

徳島地方合同庁舎1F

電話：(088) 652-9164

(健康安全課へ直通)

FAX：(088) 622-3570



徳島労働基準監督署

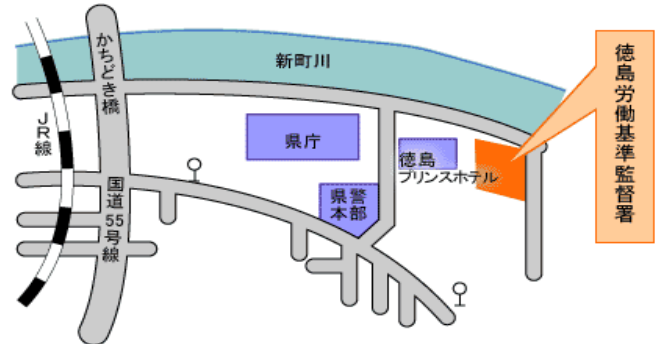
〒770-8533

徳島市万代町3-5 徳島第二地方合同庁舎

電話：(088) 622-8138

FAX：(088) 622-8162

管轄：徳島市、小松島市、吉野川市
名東郡、名西郡、勝浦郡



鳴門労働基準監督署

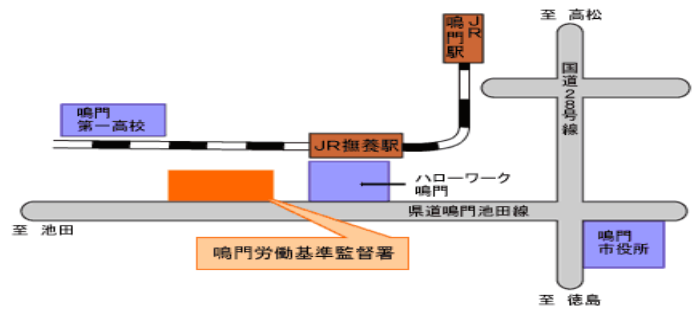
〒772-0003

鳴門市撫養町南浜字馬目木119-6

電話：(088) 686-5164

FAX：(088) 686-5165

管轄：鳴門市、阿波市、板野郡



三好労働基準監督署

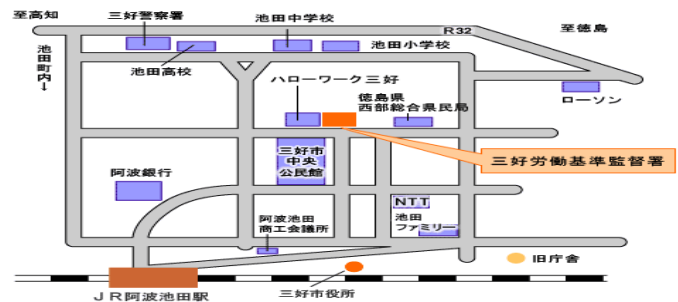
〒778-0002

三好市池田町字マチ 2429-12

電話：(0883) 72-1105

FAX：(0883) 72-1106

管轄：美馬市、三好市、美馬郡、三好郡



阿南労働基準監督署

〒774-0011

阿南市領家町本荘ケ内120-6

電話：(0884) 22-0890

FAX：(0884) 22-4373

管轄：阿南市、那賀郡、海部郡

