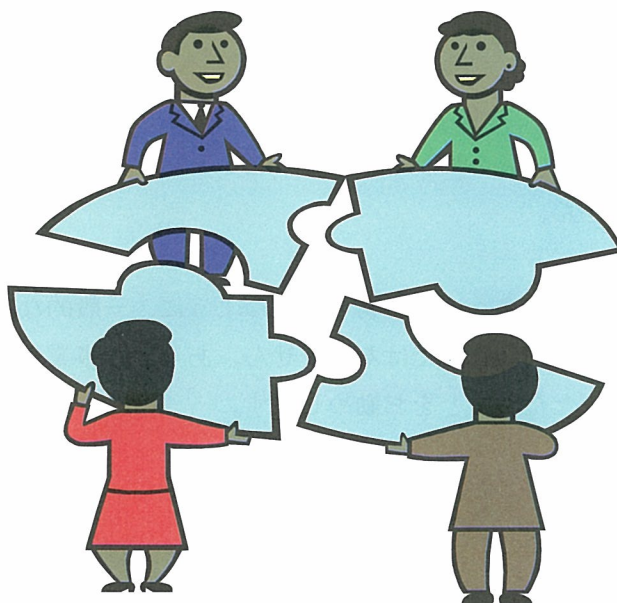


<参考資料B>

産業医・健康管理担当者のための地域精神科医・医療機関との連携マニュアル

## 産業医・健康管理担当者のための 地域精神科医・医療機関との連携マニュアル



厚生労働科学研究費補助金 労働安全衛生総合研究事業

「産業医・健康管理担当者のための地域精神科医・医療機関との連携マニュアル」  
作成班(原谷隆史、大塚泰正、高橋正也、深澤健二、中田光紀)

## はじめに

メンタルヘルスの問題を持つ従業員の方々を、事業場内の産業保健スタッフ（産業医、看護職、心理職、衛生管理者など）だけで対応することは大変難しいことです。このような従業員の方々には、できるだけ早く事業場外の医療機関で受診してもらい、精神科医などの専門医療スタッフと連携して対応することがよいとされています。

このマニュアルでは、このような困りごとを抱えている産業医や健康管理担当者の皆さんに、地域の精神科医や医療機関と連携をとるための手順や注意点などの目安を解説しています。大きく分けると、このマニュアルは、**1) 事業場内の体制の整備**に関する部分と、**2) 地域精神科医・医療機関との連携**に関する部分で構成されています。地域精神科医・医療機関との連携の方法を知るだけでなく、連携をより効果的に取っていくためにも、事業場内の体制を整備しておくことが重要です。

時間に余裕のない方は、はじめに8ページと14ページにあるチェックシートで点検して下さい。あなたの事業場では、これからどういったことをする必要があるのかが、少しはつきりするかもしれません。

なお、このマニュアルは、多くの事業場で役立つように、一般的な手順や注意点を示していますので、決して絶対的なものではありません。あなたの事業場の状況に合わせて、工夫しながら使用していただくことをお勧めします。

2007年1月



## 目次

はじめに	2
I. 職場のメンタルヘルスについての基礎知識	4
1. 過労死・過労自殺の現状	4
2. 職場のメンタルヘルスを支える4つのケア	5
3. 労働安全衛生法の改正	6
4. 職場復帰支援の流れ	7
II. 事業場内のメンタルヘルス体制を整備しましょう	8
1. メンタルヘルス活動についての衛生委員会での検討と事業者の責務	9
2. メンタルヘルス活動における役割分担、連絡窓口担当者の決定	10
3. 個人のプライバシーを守って相談できる体制づくり	11
4. 職場復帰支援プログラムの作成	11
5. 適切な職場環境管理	12
6. 長時間労働者への面接指導の実施	12
7. 自殺や事故などが発生したときの緊急対応マニュアルの作成	13
III. 地域精神科医・医療機関と連携しましょう	14
1. 地域精神科医・医療機関の特徴の把握	15
2. 地域精神科医・医療機関との日常的なコミュニケーション	15
3. 地域精神科医・医療機関との連絡窓口担当者、連絡先の伝達	17
4. 主治医への事業場に関する情報提供	17
5. 本人の同意確認、復職後の配慮事項	18
6. 主治医や本人に対する事業場側の態度	19
7. 本人に対する職場からの視点	20
付録. 都道府県産業保健推進センター一覧表	21

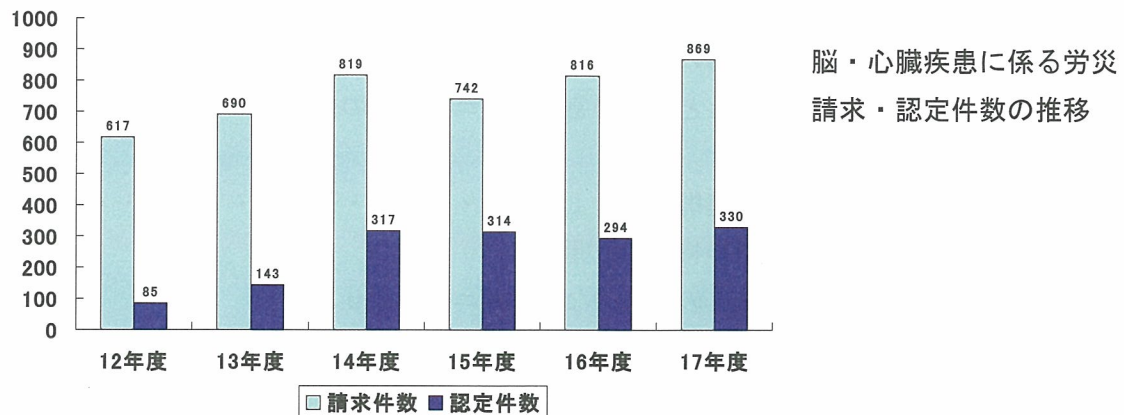
# I. 職場のメンタルヘルスについての基礎知識

## 1. 過労死・過労自殺の現状

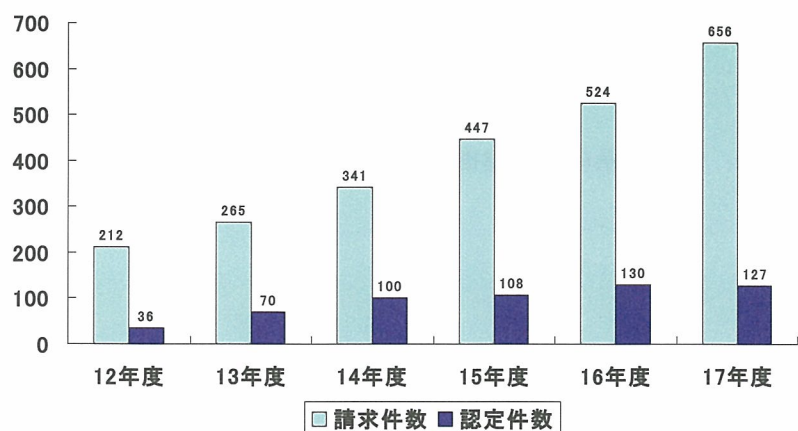
近年、過剰な長時間労働やそれに伴う睡眠不足、職場のストレスなどに起因して、脳梗塞や心筋梗塞などの脳・心臓疾患や、うつ病などの精神疾患が発症したり憎悪したりすることが社会的問題になっています。脳・心臓疾患は死亡につながることもあり、仕事による精神疾患から自殺に至る労働者も少なからず存在します。

厚生労働省が平成18年に発表した統計資料によると、脳・心臓疾患に関する労災請求・認定件数は平成14年度以降、高い件数を維持しています。また、精神疾患に関する労災請求・認定件数は、年々増加傾向にあります。労災以外にも、事業者の安全配慮義務違反として遺族が民事訴訟で損害賠償請求をすることもあります。

事業者には、過労死や過労自殺を防ぐためにも、労働時間や職場のストレスなどを適切に管理する責任があり、労働者の健康を確保することが求められています。



精神障害等に係る労災請求・認定件数の推移



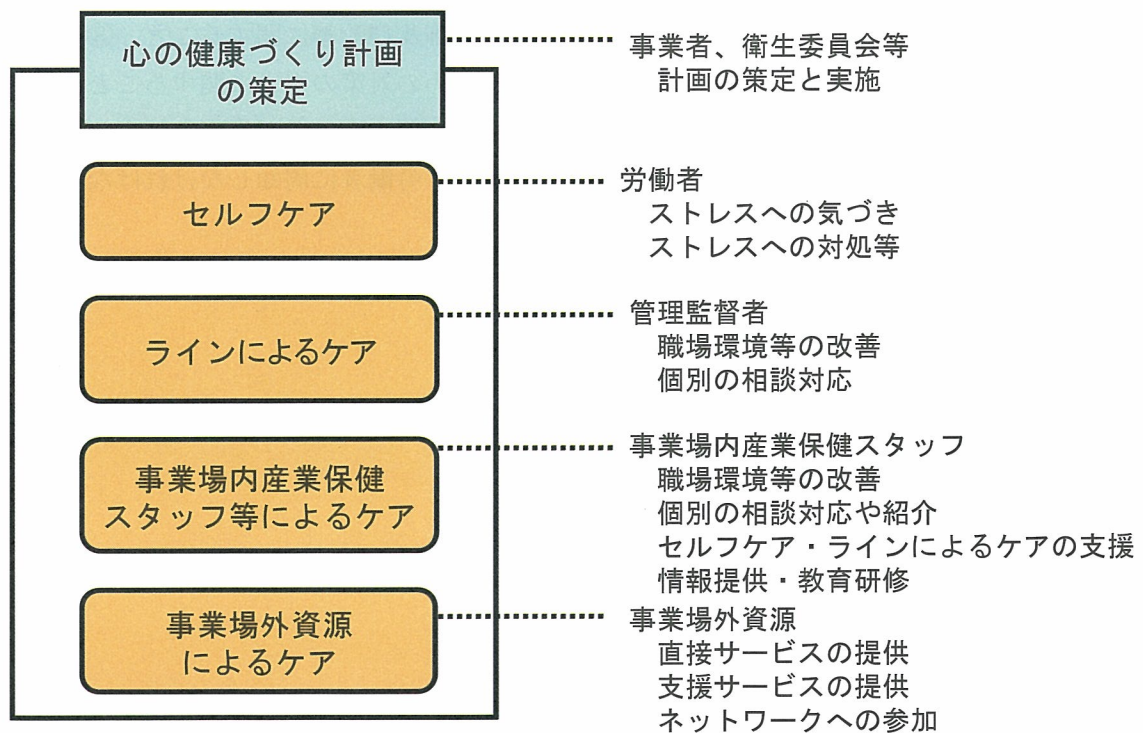
## 2. 職場のメンタルヘルスを支える4つのケア

平成18年3月に公示された「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（厚生労働省）には、職場のメンタルヘルスについての基本的な考え方が示されています。

この指針では、労働者自身がストレスに気づき、対処を行う「セルフケア」、管理監督者が部下の相談に乗ったり、不調な労働者を産業保健スタッフに紹介したりする「ラインによるケア」、産業医などの事業場内の産業保健スタッフが職場環境の改善を提言したり相談や研修を行ったりする「事業場内産業保健スタッフによるケア」、事業場外の機関および専門家を活用し、その支援を受ける「事業場外資源によるケア」の4つのケアを取り上げ、これらが効果的に連携を取ることが重要であるとしています。

このマニュアルで取り上げている地域精神科医・医療機関は「事業場外資源」に該当します。事業場外資源は、事業場が抱えるメンタルヘルスに関する問題や求めるサービスに応じて、直接的ないし支援的サービスを提供します。また、労働者が相談内容を事業場に知られたくない場合にも、活用されることがあります。事業場外資源には、病院、クリニック、産業保健推進センター、外部EAPサービスなどが含まれます。

「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に示された4つのケア



### 3. 労働安全衛生法の改正

平成18年4月から施行された改正労働安全衛生法では、事業者は週40時間を超える労働（残業時間）が1ヶ月あたり100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる労働者から申し出があった場合、医師による面接指導を行わなければならないことになりました。医師は、面接の際に労働者の勤務状況や疲労の蓄積状況、ならびに心身の状態などを確認します。このとき、メンタルヘルスに関する問題が認められることもあり、そのときには、労働者本人に対し、適切な指導を行わなければなりません。



疲労の蓄積状況や心身の状態の確認には、「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト」 ([http://www.jisha.or.jp/web\\_ch/index.html](http://www.jisha.or.jp/web_ch/index.html)) や「職業性ストレス簡易調査票」 (<http://www.tokyo-med.ac.jp/ph/ts/sutoresutyousahyou.htm>) などを活用することができます。

同法の改正では、衛生委員会の役割も強化されました。労働安全衛生規則第22条では、衛生委員会の付議事項として、①危険性又は有害性等の調査等のうち衛生に係るものに関すること、②安全衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善に関すること、③長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること、④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ことが規定されました。また、事業者は、衛生委員会などの議事の概要を遅滞なく労働者に周知しなければなりません。

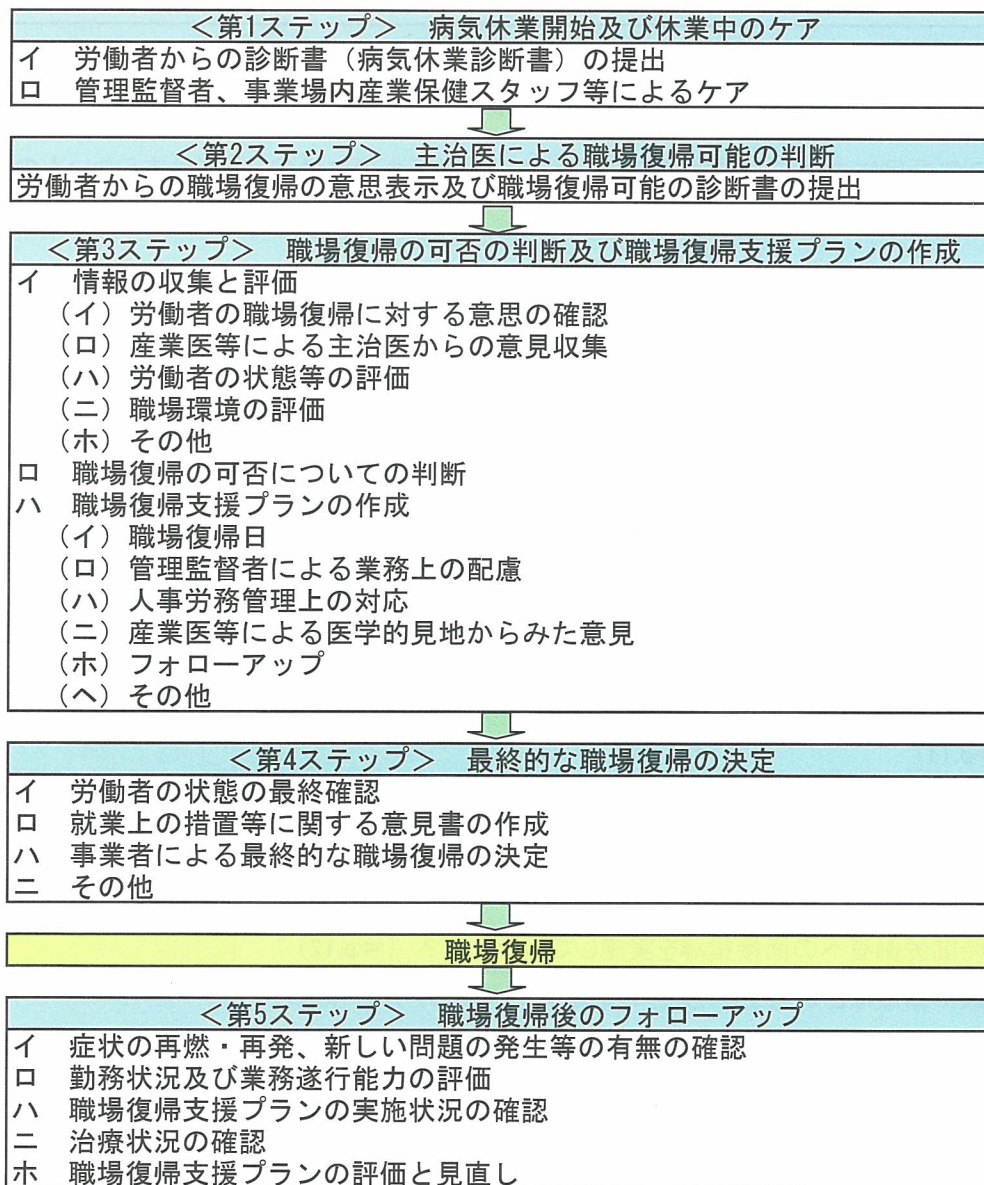


#### 4. 職場復帰支援の流れ

心の健康問題によって休業した労働者の職場復帰支援の手順については、「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」（厚生労働省）（<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/10/h1014-1.html>）が参考になります。

この手引きでは、職場復帰支援の流れとして、以下の5つのステップを取り上げています。この5つのステップを参考にしながら、個々の事業場の実態に即した形で、職場復帰支援プログラムを作成するとよいでしょう。

##### 職場復帰支援の流れ



## Ⅱ. 事業場内のメンタルヘルス体制を整備しましょう

事業場内のメンタルヘルス体制がしっかりと整備されているほど、地域精神科医・医療機関と意味のある連携を持つことができるようになります。

あなたの事業場のメンタルヘルス体制は、十分整っているでしょうか？

次の「事業場内のメンタルヘルス体制チェックシート」で点検してみましょう。あなたの事業場でできているところと、できていないところが明確になるでしょう。

### 事業場内のメンタルヘルス体制チェックシート

以下の各項目について、あなたの事業場にあてはまるものには○、あてはまらないものには×を付けて下さい。

No	チェック項目	○:はい ×:いいえ
1	衛生委員会でメンタルヘルスについての方針や具体的な計画、個人情報保護などの規程について検討され、事業者の承認を得ていますか？ (⇒p.9)	
2	産業保健スタッフ、人事労務担当者、衛生管理者、管理監督者、従業員などの役割分担が明確で、地域精神科医・医療機関との連絡窓口になる担当者が決められていますか？ (⇒p.10)	
3	個人のプライバシーを守って相談できる体制ができていますか？ (⇒p.11)	
4	職場復帰支援プログラムが作成されていますか？ (⇒p.11)	
5	職場環境(労働時間、人間関係、化学物質など)を適切に管理していますか？ (⇒p.12)	
6	長時間労働者への面接指導を実施していますか？ (⇒p.12)	
7	自殺や事故などが発生したときの緊急対応マニュアルを作成していますか？ (⇒p.13)	



あなたの事業場のメンタルヘルス体制はいかがでしたか？

以下に、「事業場内のメンタルヘルス体制チェックシート」で取り上げた7項目それぞれについての解説を付けておきましたので、特に「×」が付いたところを中心に、お読み下さい。

## 1. メンタルヘルス活動についての衛生委員会での検討と事業者の責務

職場のメンタルヘルス対策の推進では、衛生委員会などを活用することが効果的です。衛生委員会の審議事項に「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こと」が追加されました。心の健康づくり計画の策定、実施体制の整備などの具体的な実施方策などを、衛生委員会において十分に調査審議を行うことが必要です。

衛生委員会では、職場のメンタルヘルスを「セルフケア」、「ラインによるケア」、「事業場内産業保健スタッフによるケア」、「事業場外資源によるケア」の4つのケアに分けて活動内容を整理し、具体的な実施体制の整備を検討するとよいでしょう。

その他、衛生委員会では、健康情報を含む個人情報保護に関する規程の作成、職場復帰支援のためのプログラムの作成、長時間労働者への面接指導の基準の作成なども行います。

職場のメンタルヘルス活動は、Plan（計画）-Do（実施）-Check（評価）-Action（改善）（PDCA）という労働安全衛生マネジメントシステムにしたがって継続的に行うことがよいとされています。もしメンタルヘルス活動があまり活発でない場合には、まずは衛生委員会で、メンタルヘルスに関する話題を取り上げることから始めてみましょう。

事業場でメンタルヘルス活動を効果的に推進するためには、活動内容を事業者十分に説明し、理解を得ておくことが必要不可欠です。まだ事業者の理解が不足していると思われるようでしたら、是非事業者にメンタルヘルス活動についての説明を行うことをおすすめします。事業者がメンタルヘルス活動の意義・重要性を理解すれば、事業場内の制度や仕組みを改善するなど、トップダウンで、より有効なメンタルヘルス活動を行うことができるようになります。

最後に、事業者がメンタルヘルスについての方針を明らかにしたら、その内容を従業員全員にお知らせしましょう。具体的な方法としては、研修会の実施、ポスター作り、社内メールやイントラネットを活用した情報の提供などが考えられます。

## 2. メンタルヘルス活動における役割分担、連絡窓口担当者の決定

メンタルヘルス活動を展開するにあたり、それぞれの役割を明確にしておきましょう。一般的には、次のような役割分担になっています。

- ・ 産業保健スタッフ  
管理監督者や従業員への相談・指導、メンタルヘルスに関する教育・研修、職場環境の改善・評価、健康に関する個人情報の管理、など。
- ・ 人事労務担当者  
事業場内の人事労務に関する制度づくり、就業規則に基づいた就業上の措置の実施、人事労務に関する相談、など。
- ・ 衛生管理者  
作業環境、作業条件、施設などの衛生上の調査・改善、労働衛生保護具、救急用具などの点検・整備、衛生教育、など。
- ・ 管理監督者  
部下への相談・支援、日常的な業務上の配慮、働きやすい職場環境づくり、など。
- ・ 従業員  
自分のストレスへの気づき、自主的な健康の維持、など。

地域精神科医・医療機関の窓口になる担当者を決めておくことも重要です。担当者は、地域精神科医・医療機関に従業員を紹介するときの連絡や、地域精神科医・医療機関からの問い合わせの窓口として機能します。連絡窓口担当者を決めておけば、情報の一元的管理が容易になります。なお、「事業場における心の健康の保持増進のための指針」では、メンタルヘルスに関する専門的知識や情報などが必要な場合は、事業場内産業保健スタッフが連絡窓口になるとよいとされています。理想的には、メンタルヘルス、人事労務、労働衛生、労働関連法規などに詳しい専門スタッフを養成して、事業場と地域精神科医・医療機関との連携役として活躍していただくことが望ましいでしょう。

地域精神科医・医療機関に、事業場の概要（業務内容や就業上の規程など）、事業場内のメンタルヘルス体制、メンタルヘルスや職場復帰に関する制度、休職時の給与などの取り扱い、化学物質への曝露状況などについての情報を提供しておくこと、主治医の事業場への理解が深まり、現状を踏まえた治療方針や診断につながります。連絡窓口担当者は、地域精神科医・医療機関と積極的にコミュニケーションを取るようにしましょう。

なお、本人の勤務状況や経歴などの個人的な情報については、基本的には本人が主治医に伝えることが望ましいですが、もし主治医から連絡窓口担当者に個人的な情報に関する問い合わせがあった場合、担当者は本人の同意を得てから伝えるようにします。

### 3. 個人のプライバシーを守って相談できる体制づくり

人事労務上の不利益は生じないといくら説明しても、従業員はなかなか安心して事業場内の人に相談することはできないものです。事業場内または事業場外にプライバシーを守って安心して相談できる窓口を確保し、従業員に周知しておくといよいでしょう。なお、事業場内の相談者には、職務上の守秘義務が課せられた産業保健スタッフが適任であると思われます。



### 4. 職場復帰支援プログラムの作成

従業員の中には、うつ病などの精神疾患により、休職を余儀なくされる方もいるでしょう。メンタルヘルスの問題を持つ従業員を発見したときに、誰に相談すればよいか、どのような手順で外部の医療機関を紹介するか、休職中のフォロー体制はどうするか、などをあらかじめ決めておくと、混乱しないでスムーズに休職させることができるでしょう。

事業場では、衛生委員会などにおいて調査審議し、職場復帰支援プログラムを作成することが望ましいとされています。職場復帰支援プログラムでは、休業の開始から通常業務へ復帰するまでの一連の標準的な流れを明らかにするとともに、それに対応する職場復帰支援の手順、内容、関係者の役割などについてあらかじめ決めておきます。

復職のときには、現職への復帰が可能かどうかを判定したり、残業時間規制などの就業上の措置を行う必要があるかを判断したりするための復職の手引きのようなものがあると便利です。また、通勤と短時間の在社のみを目的にしたりハビリ出勤などの段階的出社制度があると、早い時期から従業員を職場に復帰させ、様子をみるができるようになります。

ただし、段階的出社のような制度を安易に事業場に導入することは危険です。この制度を導入するときには、賃金の支払いや労働災害が発生したときの対応方法などについて、弁護士などと相談の上、事業場のルールをしっかりと決めておくことが必要です。



なお、職場復帰支援プログラムを作成するときには、7 ページで紹介した「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」を参考にするとよいでしょう。

## 5. 適切な職場環境管理

従業員のメンタルヘルスを良好に保つためには、事業者による職場環境の改善が必要不可欠です。具体的には、残業しない日を設定して労働時間を短縮したり、管理監督者が積極的に人間関係調整の役割を果たすことができるようにしたり、職場内のコミュニケーションを図る活動（スポーツ大会などの催し）を行ってよい人間関係が取れるように支援したりすることです。また、職域で使われる化学物質のなかには、精神神経影響を与えるものがあります。主な症状である、頭痛、めまい、易疲労感、イライラ感、抑うつ、不眠、記憶力の低下などは必ずしも曝露された労働者だけに経験されるわけではないため、一般の地域精神科医・医療機関では真の原因としての職業性曝露が見逃されやすいといえます。衛生管理者を中心に、このような職業性曝露が発生していないかを定期的に管理しておくことも必要です。

## 6. 長時間労働者への面接指導の実施

改正労働安全衛生法では、長時間労働者への医師による面接指導の実施が義務付けられました。この法律では、「週 40 時間を超える労働（残業時間）が 1 ヶ月あたり 100 時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められるときには、労働者の申し出を受けて、医師による面接指導を行わなければならない」とされています。このとき、メンタルヘルス面を含む心身の状況を確認し、労働者本人に必要な指導を行います。うつ病の可能性の評価には、うつ病の簡便な構造化面接法 (<http://mental.m.u-tokyo.ac.jp/jstress/BSID.htm>) などを使用することができます。

また、この法律では、事業場の状況に応じて、独自に面接指導の基準を設けてよいとされています。すなわち、先ほど述べた基準を満たしていなくても、労働者を面接指導の対象とすることができるわけです。なお、裁量労働制を導入している管理監督者など、時間管理が行われていない労働者の場合には、実労働時間を把握できるような工夫を事業場側が行うことが必要でしょう。事業場の状況に応じた面接指導マニュアルを用意して、適切に面接指導を実施してください。

### 事業場で独自に定める基準の例

- ・ 週 40 時間を超える労働が 1 ヶ月あたり 100 時間を超えた労働者及び、2～6 ヶ月間の平均で 1 ヶ月あたり 80 時間を超えた労働者。
- ・ 週 40 時間を超える労働が 1 ヶ月あたり 80 時間を超えた労働者。
- ・ 週 40 時間を超える労働が 1 ヶ月あたり 45 時間を超えた労働者で、産業医が必要であると認められた者。

## 7. 自殺や事故などが発生したときの緊急対応マニュアルの作成

職場で自殺や事故が起こってしまったときに備えて、緊急対応マニュアルを作成しておきましょう。自殺や事故などのインパクトの大きい出来事が起こると、気持ちがゆううつになったり、不安で落ち着かなくなったり、仕事に集中できなくなったり、眠れなくなったり、食欲が落ちたりすることがあります。このようなことは誰にでも起こることですが、出来事の直後に適切なケアを行わないと、長期間その出来事のことが思い出されて仕事を手につかなくなったり、ささいなことに敏感になったりします。このような出来事が起こったときには、「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」に示された4つのケアにしたがって、早急な対策が行えるように緊急対応マニュアルを作成しておいてください。緊急対応マニュアルには、以下のような内容を取り上げるとよいでしょう。

### 緊急対応マニュアルに取り上げるとよい内容

---

#### 危険性が高い従業員に対して事業者が行うとよいこと

- ・産業保健スタッフまたはメンタルヘルスの専門家が、被災者およびその周辺の人々とできるだけ早く接触できるようにする。
- ・不確かな情報や、間違った情報が流れないように、情報の内容を確認する。

#### すべての従業員に対して事業者が行うとよいこと

- ・産業保健スタッフまたはメンタルヘルスの専門家への連絡窓口を開設し、全社員に周知する。
  - ・管理監督者や人事労務担当者が、メンタルヘルスの専門家から対応方法のコンサルテーションを受けられるようにする。
  - ・長期的なケアが必要な場合に備えて、外部の連携先を確保する。
- 

なお、独立行政法人労働者健康福祉機構のホームページには、「職場における災害時のこころのケアマニュアル」が掲載されていますので、こちらも参考にしてください（[http://www.rofuku.go.jp/oshirase/pdf/kokoro\\_no\\_kea.pdf](http://www.rofuku.go.jp/oshirase/pdf/kokoro_no_kea.pdf)）。



### Ⅲ. 地域精神科医・医療機関と連携しましょう

ここでは、地域精神科医・医療機関と連携を持つときのポイントをいくつか示します。連携がうまく取れていれば、メンタルヘルスが不調になった従業員を早く治療につなげて、職場に復帰させることができるようになるでしょう。

あなたの事業場は、地域精神科医・医療機関とうまく連携が取れているでしょうか？

次の「地域精神科医・医療機関との連携チェックシート」で点検してみましょう。あなたの事業場でうまく連携できているところと、できていないところが明確になるでしょう。

#### 地域精神科医・医療機関との連携チェックシート

以下の各項目について、あなたの事業場にあてはまるものには○、あてはまらないものには×を付けて下さい。

No	チェック項目	○:はい ×:いいえ
1	地域精神科医・医療機関の特徴を把握していますか？ (⇒p.15)	
2	日頃から地域精神科医・医療機関とコミュニケーションをとっていますか？ (⇒p.15)	
3	連絡窓口になる担当者の連絡先を伝えていますか？ (⇒p.17)	
4	事業場の情報を地域精神科医・医療機関に伝えていますか？ (⇒p.17)	
5	主治医から就業上の配慮や意見などを聞くときに、本人の同意を得ていますか？ (⇒p.18)	
6	事業者は、「病状が回復したら、メンタルヘルスが不調な従業員を、また事業場で受け入れる」という態度を示していますか？ (⇒p.19)	
7	「どんな病気か」ではなく「職場で何ができないか」という視点を持って従業員に接していますか？ (⇒p.20)	

あなたの事業場の地域精神科医・医療機関との連携体制はいかがでしたか？

以下に、「地域精神科医・医療機関との連携チェックシート」で取り上げた7項目それぞれについての解説を付けておきましたので、特に「×」が付いたところを中心に、お読み下さい。

## 1. 地域精神科医・医療機関の特徴の把握

地域精神科医・医療機関には、対象とする年齢層、精神疾患などに、強み、弱みがあります。職場のメンタルヘルスに実績のある医療機関がどこかを知ることができるとよいですが、通常このような情報は、「うわさ」で聞こえてくる程度だと思います。

事業場側では、医療機関のパンフレットやwebなどからできる限りの情報を収集しておくとともに、実際に紹介することがありそうな地域精神科医・医療機関に、電話などで職場のメンタルヘルス問題に対応していただけるかどうかを直接聞いてみるのもよいと思います。近隣の精神科医や医療機関の専門性（労働者が専門、うつ病やアルコール依存症が専門など）を把握して、リストを作成しておくことも有益です。診療科目別にみた一般的な専門性を、次のページに掲載しておきましたので、参考にして下さい。

なお、産業保健推進センター、地域産業保健センター、精神保健福祉センターなどには、その地域の医療機関リストが用意されているところもあります。必要なら問い合わせの手に入れておきましょう（付録に各都道府県の産業保健推進センターの連絡先が掲載されています）。

## 2. 地域精神科医・医療機関との日常的なコミュニケーション

地域の精神科医や医療機関のことをよく知るためには、日頃からコミュニケーションをとっておくことが何よりも大切です。コミュニケーションをとるために、例えば、事業場でのメンタルヘルスに関する講演の講師を依頼する、非常勤医師として何度か事業場で相談業務を担当してもらい、社内報に寄稿をお願いする、交流会を開催するなどを行ってみてはいかがでしょうか。地域の精神科医や医療機関とのつながりができれば、同じような業種の患者さんを診察しているか、緊急な事例が発生したときに対応してもらえるか、産業医の経験がある医師がいるか、などの情報が得られやすくなります。

ただし、地域の精神科医の先生方は、多くの患者さんの診察でとても忙しいことが多いので、診察に同伴して広範囲にわたる質問をしたり、時間外に面接をお願いしたり、電話で込み入った内容を問い合わせたりすることは極力避けたほうがよいと思われます。

## 診療科目別にみた一般的な専門性

---

### ・精神科（神経科、精神神経科）

何らかの脳の異状によって発生しているところの病気を扱う。

＜該当する主な疾患＞

うつ病、躁病、統合失調症、アルコール・薬物依存症、てんかんなど。

### ・心療内科

こころの病気が身体の症状として現われている疾患を扱う。

＜該当する主な疾患＞

胃・十二指腸潰瘍、過敏性腸症候群、摂食障害、気管支喘息、アトピー性皮膚炎、過換気症候群、本態性高血圧など。

### ・神経内科

脳、脊髄、末梢神経、筋肉のどこかに起こる病気のすべて扱う。

＜該当する主な疾患＞

アルツハイマー病、脳梗塞、パーキンソン病、脊髄小脳変性症、脊髄空洞症、多発性硬化症、重症筋無力症、筋ジストロフィーなど。

### ・脳神経外科

脳の病気のうち、主に外科的治療が必要な疾患を扱う。

＜該当する主な疾患＞

てんかん、脳腫瘍、パーキンソン病などの外科的治療。

### ・メンタルクリニック

医療法施行令で定める正式な診療科目名ではないが、おおむね精神科、心療内科に相当することが多い。

---





### 3. 地域精神科医・医療機関との連絡窓口担当者、連絡先の伝達

地域精神科医・医療機関から、事業場に連絡を取りたいという場合があるかもしれません。紹介するときには、あらかじめ事業場の担当者名と、電話番号などの連絡先を、主治医に伝えておきましょう。

50人以上の労働者がいる事業場の場合には、連絡窓口になる担当者は産業医が望ましいといえます。しかしながら、産業医が非常勤でほとんど事業場に来ていない場合には、産業看護職や衛生管理者、人事労務担当者などが窓口にならざるをえないこともあるでしょう。ただし、このような場合であっても、主治医との連携を行う場合には、健康情報などを適正に取り扱う必要があるため、産業医を活用することが必須であるといえます。もし産業医が十分に機能していないようでしたら、まずは産業医を中心とした事業場内のメンタルヘルス体制づくりからはじめてみてください。

一方、50人未満の労働者で構成される事業場では、産業医や衛生管理者の選任義務がないため、人事労務担当者や衛生推進者などが連絡窓口担当者になります。もし担当者が外部と連携を取る際に不明な点などがあれば、地域産業保健センターや産業保健推進センターに相談されることをお勧めします。

### 4. 主治医への事業場に関する情報提供

事業場および本人に関する情報は、主治医が治療を行う上でとても有益なものです。地域精神科医・医療機関に紹介するときに、次のような情報を主治医に伝えておくといでしょう。また、主治医は労働者が実際にどのような職場環境で働いているのかをイメージしにくいので、可能であれば職場の写真や会社紹介のパンフレットなどを提供すると理解を深めていただけます。

#### 主治医に伝えておくとい内容

- 
- ・ 事業場や部署、本人の業務内容
  - ・ 事業場内産業保健スタッフや管理監督者に関する情報（立場、役割など）
  - ・ 病気休業や職場復帰に関する社内の規則
  - ・ 取得できる休業期間や休職時の給与などの取り扱いに関する情報
  - ・ 有害環境への曝露状況
-

## 5. 本人の同意確認、復職後の配慮事項

主治医に、復職後のさまざまな配慮事項について意見を聞きたいということもあるでしょう。しかし、主治医には刑法で定められた守秘義務がありますので、事業場からこうした問い合わせがあっても、答えられない立場にあります。

地域精神科医・医療機関に問い合わせを行うときには、事前に本人に「復職についての参考意見として、こういう内容を主治医に聞きたいので、承知してほしい」ということを伝え、必ず本人の同意を得るようにしてください。また、できる限り、この同意は書面で受け取るようにしてください。

復職後の配慮事項としては、以下のような内容が挙げられます。このような配慮事項を電話で尋ねることも考えられますが、診療で多忙な医療機関の負担を考慮して、本人の承諾書を添えて文書で問い合わせたほうがよいと思われれます。

ただし、主治医に意見を求めたとしても、復職の可否や復職後の配慮事項の詳細を決定するのは事業場であることを忘れないで下さい。また、「就業時間の短縮が必要である」などの意見が出されたときに、復職そのものを認めないなど、本人の不利益につながる判断はするべきではありません。このような場合には、本人の同意を得て産業保健スタッフと主治医が連絡を取り合い、事業場側の意見とすり合わせを行うとよいでしょう。

なお、配慮事項などの文書による回答は、意見書として文書料が必要な場合があります。また、その金額も医療機関によってさまざまです。このような場合に備えて、事業場側では回答の費用を医療機関に確認し、誰が負担（分担）するかをあらかじめ決めておくといでしょう。

### 必要に応じて主治医に意見を求める内容の例

- 
- ・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）
  - ・就業上の配慮に関する意見（症状の再燃・再発防止のために必要な注意事項など）
  - ・時間外勤務
  - ・交代勤務
  - ・休日勤務
  - ・出張
  - ・就業時間の短縮
  - ・作業内容の変更
  - ・配置転換や異動
  - ・今後の見通し
-

## 6. 主治医や本人に対する事業場側の態度

主治医に事業場側の対応がいまひとつだと思われてしまうと、「事業場側は解雇目的で通院させているのではないか？」などと疑われて、最低限必要な情報交換もできなくなってしまう事態に陥ります。

事業場側の担当者は、「解雇するために通院させているのではない、病状が回復したらちゃんと職場に復帰することができるようになるから、しばらくは治療に専念するように」ということを、主治医と本人に伝えておくとよいでしょう。

### 休職・復職時の対応方法の例

---

- ・ 休職することの不安

休職中の事務手続きや職場復帰支援の手順などを説明して、本人を安心させる。

- ・ 復職のあせり

あせっている気持ちに耳を傾け、健康の回復を優先するように伝える。主治医から「復職可」の診断書が出ていても、事業場側がまだ復職する段階には達していないと判断した場合には、本人の同意を得て主治医に状況を説明し、理解を求める。

---



## 7. 本人に対する職場からの視点




職場のメンタルヘルス活動を行う際には、その労働者が「どんな病気か」ではなく、その病気によって「何ができないか」という視点を持つことが大切です。職場という環境では、どんな病気かということよりも、職場に適応できているかどうかといったことや、他の労働者と比べてどれだけ作業能率が落ちているかなどといったことが問題になります。

例えば、アルコール依存のある労働者の場合、職場としては「アルコール依存症」という病名はほとんど問題ではなく、むしろ、遅刻をする、単純なミスを繰り返す、といったことが問題になります。

精神疾患は治療が長引くこともあり、なかなか症状が取れない場合もあります。しかし、症状があっても担当業務の遂行に支障がないようであれば、それは事業場の不利益にはつながらないはずです。多くの精神疾患は、短期間で100%の回復は期待できません。

徐々に少なくなっているとはいうものの、精神疾患に対する誤解や偏見は、職場ではまだまだ根強く残っています。「あの人は〇〇病だから」と差別的な扱いをすると、人間関係の悪化につながりますし、場合によっては職場のハラスメントとして大きな問題に発展してしまう可能性もあります。特に復職のときには、「病気が治ったか」という視点ではなく、「この作業を行うのに問題はないか」という視点を持つようにしてください。

### 本人に対する職場からの視点、医療機関からの視点の例

	職場からの視点	医療機関からの視点
休職前 	遅刻や休みが多い。仕事が遅く、ミスが目立つ。	「うつ病」なので、しばらく仕事を休んで治療に専念してもらおう。
復職時 	出社はできそうだが、仕事が十分できるぐらい回復しているのだろうか。	病気はだいぶ回復したので、出社しても大丈夫だろう。
復職後 	問題なく出社できるようになった。まだ以前のようにバリバリ働くことはできないが、何とか仕事をこなしている。	まだ完全に回復したとはいえないので、通院を続けてほしい。