

G パターン：

(A～F パターンに当てはまらないもの)

[ ]

表3 メンタルヘルス不調者の職場における対応類型表（簡略版）（第1回検討会版）

共通対応項目

- ☆就業制限の解除等には定期的な面談を継続する。場合によっては家族等からも、幅広く情報を収集した上で判断する。
- ☆休業する場合は、安心して休めるように配慮する（認められる休業期間、休業中の保障などについてわかりやすく説明する）。
- ☆通院・服薬状況を定期的に確認する。

A パターン

- 業務の軽減を行う。（本人が管理職の場合には困難であることも多いため、そうした際の対応法を事業場で決めておくことよい。）
- 就労も休養も本人の意向に従うことが必ずしも最善でないことに留意する。
- 業務過多に陥っていないかどうかを定期的に確認する。
- 本人の仕事に関する取り組み方や考え方（時間管理などを含む）を話し合っていく。
- 復職・業務負荷は慎重に行う。休業例においては、試し出勤制度のある職場では、その開始時期の検討も同様。

B パターン

- 本人の特性にあわせて、配置転換も検討を進める。（選択肢の1つとして）
- 作業の安全面の確保を最優先する。
- 上司に対しては、それまでの経緯、対応の留意点を説明し、本人の言動に変化（奇異な状況など）がみられたら、速やかに産業保健スタッフと連絡をとるようになる。
- 産業保健スタッフによる定期面接の対象とする。

□C パターン

- 不調に至った経緯と業務との関連を十分に分析し、本人の適性を考えて、就業環境を検討する。
- 元の職場への復帰にこだわらない。
- 家族にも職場で配慮できること、本人に自助努力を求める点を明確にする。
- 就業規則や事前に決めた約束を遵守できない場合は、冷静かつ厳格に対応する。
- 対人関係の問題には、職場関係者が意思の疎通を図りながら対応する。
- 労働観について話し合う場を持つ。（価値観の問題には言及せず）
- 目標を明確にし、達成時には適切に評価する。（甘やかさない）
- 主治医との連携を特に密にする。

[ ]

□D パターン

- 一見良好と評価できる状態も、その変動に留意し、職場関係者と主治医の連携を密にする。
- 職場内外で本人の信頼しているキーパーソンを確保する。
- 服薬の重要性を職場関係者に理解してもらう。
- 飲酒に関しては主治医に確認し、飲酒量の変動に注意する。
- 感情の高ぶりを示す場合、積極的な傾聴は控え、受診を促す。
- 家族との連携を深めて、さらに家族と主治医との連携を密にしてもらう。

[ ]

□E パターン

- 関係者全員が病気に対して理解し、避けるべきこと(飲酒・ギャンブル等)を、長期的に共有する。
- 関係者間（〃）で、対応方法の原則を打ち合わせる。
- 就業規則や事前に決めた約束を遵守できない場合は、冷静かつ厳格に対応する。

[ ]

□F パターン

- これまでの本人ができたこと、できなかったことを整理し、本人の特性を理解し、職場環境・仕事と内容を配慮する。
- 抽象的な表現による指示、助言はさげ、指示命令系の簡略化、明確化を図る。
- 本人の刺激への過敏性に注意し必要に応じて配慮する。
- 対人折衝の多い業務は避ける。
- 家族との連携を重視する。

[ ]

G パターン：

(A～F パターンに当てはまらないもの)

[ ]

表 4

【対応類型表】

産業保健スタッフから主治医にご意見をうかがう場合、パターン（疾患例）を表示しないのであれば、

対応項目で分類した方が考えやすい。（下記参照）

\*A パターン、B パターン、C パターン、D パターン、E パターン、F パターン

<業務・職場の配慮>

- ・ A 業務の軽減を行う
  - ・ B 作業の安全面の確保を最優先する
  - ・ B 本人の特性にあわせて、配置転換も検討を進める
  - ・ C 元の職場への復帰にこだわらない
  - ・ C 不調にいたった経緯と業務との関連を十分に分析し、本人の適性を考えて就業環境を検討する
  - ・ F これまでの本人ができたこと、できなかったことを整理し、本人の特性を理解し、職場環境・仕事の内容を配慮する
  - ・ F 抽象的な表現による指示、助言はさけ、指示命令系の簡略化、明確化を図る
  - ・ F 本人の刺激への過敏性に注意し必要に応じて配慮する
  - ・ F 対人折衝の多い業務は避ける
  - ・ A 就労も休養も本人の意向に従うことが必ずしも最善でないことに留意する
  - ・ A 復職、業務負荷は慎重に行う。休業例においては試し出勤制度のある職場ではその開始時期も検討も同様
- ☆就業制限の解除等には定期的な面談を継続する。場合によっては家族等からも幅広く情報を収集したうえで判断する
- ☆休業する場合は安心して休めるように配慮する

<フォロー>

- ☆通院、服薬状況を定期的に把握する
- ・ B 産業保健スタッフによる長期面接の対象とする
  - ・ A 業務過多に陥っていないかどうかを定期的に確認する
  - ・ E 飲酒に関しては主治医に確認し、飲酒量の変動に注意する

<関係者・職場の対応>

- ・ D 関係者全員が病気に対して理解し、避けるべきことを共有する
- ・ D 関係者間で対応方法の原則を打ち合わせる
- ・ D 就業規則や事前に決めた約束を遵守できない場合は冷静かつ厳格に対応する

- ・ C 就業規則や事前に決めた約束を遵守できない場合は、冷静かつ厳格に対応する
- ・ B 上司に対しては対応の留意点を説明し、本人の言動に変化が見られたら速やかに産業保健スタッフと連絡をとる
- ・ E 服薬の重要性を職場関係者に理解してもらう
- ・ A 本人の仕事に関する取り組み方や考え方を話し合っていく
- ・ C 労働観について話し合う場を持つ
- ・ C 目標を明確にし、達成時には適切に評価する
- ・ C 対人関係の問題には、職場関係者が意思の疎通を図りながら対応する
- ・ E 感情の高ぶりを示す場合、積極的な傾聴は控え、受診を促す
- ・ E 一見良好と評価できる状態も、その変動に留意し、職場関係者と主治医の連携を密にする
- ・ E 職場内外で本人の信頼しているキーパーソンを確保しておく
- ・ C 主治医との連携を特に密にする
- ・ C 家族にも職場で配慮できること、本人に自助努力を求める点を明確にする
- ・ E 家族との連携を深めて、さらに家族と主治医と連携を密にしてもらう
- ・ F 家族との連携を重視する

表5 メンタルヘルス不調者の職場における対応類型表（簡略版）（第2回検討会版）

共通対応項目

- ☆就業制限の解除等には定期的な面談を継続する。場合によっては家族等からも、幅広く情報を収集した上で判断する。
- ☆休養する場合は、安心して休めるように配慮する（認められる休養期間、休養中の保障などについてわかりやすく説明する）。
- ☆通院・服薬状況を定期的に確認する。
- ☆業務過多に陥っていないかどうかを定期的に確認する。
- ☆本人の仕事に関する取り組み方や考え方（時間管理などを含む）を話し合っていく。

A パターン

- 業務の軽減を行う。（本人が管理職の場合には困難であることも多いため、そうした際の対応法を事業場で決めておくといよい。）
- 就労継続も再休養も本人の意向に従うことが必ずしも最善でないことに留意する。

[ ]

B パターン

- 本人の特性にあわせて、配置転換も検討を進める。
- 作業の安全面の確保を最優先する。
- 上司に対しては、本人の言動に変化（奇異な状況など）がみられたら、速やかに産業保健スタッフと連絡をとるようにする。
- 産業保健スタッフによる長期にわたる定期面接の対象とする。

[ ]

□C パターン

- 不調に至った経緯と業務との関連を十分に分析し、本人の適性を考えて、就業環境を検討する。
- 元の職場への復帰にこだわらない。
- 家族には職場で配慮できる項目、範囲、内容、本人に自助努力を求める点を明確にする。
- 就業規則や事前に決めた約束を遵守できない場合は、冷静かつ厳格に対応する。
- 対人関係の問題には、職場関係者や産業保健スタッフが意思の疎通を図りながら対応する。
- 労働観について話し合う場を持つ。（価値観の問題には言及せず）
- 目標を明確にし、達成時には適切に評価する。（甘やかさない）
- 主治医との連携を特に密にする。

[ ]

□D パターン

- 一見良好と評価できる状態も、その変動に留意し、職場関係者と主治医の連携を密にする。
- 安定している時、職場内外で本人の信頼しているキーパーソンを確保することが望ましい。
- 服薬の重要性を職場関係者に理解してもらう。
- 飲酒に関しては主治医に確認し、飲酒量の変動に注意する。
- 感情の高ぶりを示す場合、積極的な傾聴は控え、受診を促す。
- 家族との連携を深めて、さらに家族と主治医と連携を密にしてもらう。

[ ]

□E パターン

- 関係者全員（職場関係者だけでなく家族・親族を含め）が病気に対して理解し、避けるべきこと（飲酒・ギャンブル等）を、長期的に共有する。
- 関係者間（ $\cup$ ）で、対応方法の原則を打ち合わせる。
- 就業規則や事前に決めた約束を遵守できない場合は、冷静かつ厳格に対応する。



[ ]

□F パターン

- これまでの本人ができたこと、できなかったことを整理し、本人の特性を理解し、職場環境・仕事と内容を配慮する。
- 抽象的な表現による指示、助言はさげ、指示命令系の簡略化、視覚化を図る。(フローチャート)
- 本人の音や光などの刺激への過敏性に注意し必要に応じて配慮する。
- 対人折衝の多い業務は避ける。
- 家族との連携を重視する。

[ ]

G パターン：

(A～F パターンに当てはまらないもの)

[ ]

表 6 時系列の対応表

（誘因・疾病について）

- 不調に至った経緯と業務との関連を十分に分析し、本人の適性を考えて、就業環境を検討する。
- 統合失調症が疑われる場合（B）
- アルコール依存（E）
- 発達障害が疑われる場合（F）

（休業中）

- ☆休養する場合は、安心して休めるように配慮する。（認められる休養期間、休養中の保障などについてわかりやすく説明する）。

（復職判定）

- 就労継続も再休養も本人の意向に従うことが必ずしも最善でないことに留意する。

（復職プラン）

- ☆本人の仕事に関する取り組み方や考え方（時間管理などを含む）を話し合っていく。
- 業務の軽減を行う。（本人が管理職の場合には困難であることも多いため、そうした際の対応法を事業場で決めておくとよい。）

（配置転換）

- 元の職場への復帰にこだわらない。

（フォロー） 疾病により対応に留意

- ☆通院・服薬状況を定期的に確認する。
- ☆業務過多に陥っていないかどうかを定期的に確認する。
- 家族には職場で配慮できる項目、範囲、内容、本人に自助努力を求める点を明確にする。
- 就業規則や事前に決めた約束を遵守できない場合は、冷静かつ厳格に対応する。
- 対人関係の問題には、職場関係者や産業保健スタッフが意思の疎通を図りながら対応する。
- 目標を明確にし、達成時には適切に評価する。
- 主治医との連携を特に密にする。
- 一見良好と評価できる状態も、その変動に留意し、職場関係者と主治医の連携を密にする。
- 安定している時、職場内外で本人の信頼しているキーパーソンを確保することが望ま

しい。

- 服薬の重要性を職場関係者に理解してもらう。
- 飲酒に関しては主治医に確認し、飲酒量の変動に注意する。
- 感情の高ぶりを示す場合、積極的な傾聴は控え、受診を促す。
- 家族との連携を深めて、さらに家族と主治医と連携を密にしてもらう。

（就業制限の解除）

- ☆  就業制限の解除等には定期的な面談を継続する。場合によっては家族等からも、幅広く情報を収集した上で判断する。

（特定の疾病）

- Bパターン：てんかん、統合失調症の例の多くが該当する。
  - 本人の特性にあわせて、配置転換も検討を進める。
  - 作業の安全面の確保を最優先する。
  - 上司の対しては、本人の言動に変化（奇異な状況など）がみられたら、速やかに産業保健スタッフと連絡をとるようにする。
  - 産業保健スタッフによる長期にわたる定期面談の対象とする。
- Eパターン：アルコール依存症等の例が多く該当する。
  - 関係者全員が病気に対して理解し、避けるべきこと（飲酒・ギャンブル等）を、長期的に共有する。
  - 関係者間（Ⅱ）で、対応方法の原則を打ち合わせる。
  - 就業規則や事前に決めた約束を遵守できない場合は、冷静かつ厳格に対応する。
- Fパターン：発達障害等の例の多くが該当する。
  - これまでの本人ができたこと、できなかったことを整理し、本人の特性を理解し、職場環境・仕事と内容を配慮する。
  - 抽象的な表現による指示、助言はさけ、指示命令系の簡略化、明確化を図る。
  - 本人の刺激への過敏性に注意し必要に応じて配慮する。
  - 対人折衝の多い業務はさける。
  - 家族との連携を重視する。

表7 メンタルヘルス不調者の職場における対応類型表（簡略版）（第3回検討会版）

共通対応項目

- ☆□就業制限の解除等には定期的な面談を継続する。場合によっては家族等からも、幅広く情報を収集した上で判断する。
- ☆□休養する場合は、安心して休めるように配慮する（認められる休養期間、休養中の保障などについてわかりやすく説明する）。
- ☆□通院・服薬状況を定期的に確認する。
- ☆□業務過多に陥っていないかどうかを定期的に確認する。
- ☆□本人の仕事に関する取り組み方や考え方（時間管理などを含む）を話し合っていく。
- ☆□飲酒に関しては主治医に確認し、飲酒量の変動に注意する。
- ☆□上司が替わった時は事例の引き継ぎをする。

□A パターン

- 業務の軽減を行う。（本人が管理職の場合には困難であることも多いため、そうした際の対応法を事業場で決めておくとうい。）
- 就労継続も再休養も本人の意向に従うことが必ずしも最善でないことに留意する。

[

□B パターン

- 本人の特性にあわせて、配置転換も検討を進める。
- 作業の安全面の確保を最優先する。
- 上司に対しては、本人の言動に変化（奇異な状況など）がみられたら、速やかに産業保健スタッフと連絡をとるようにする。
- 産業保健スタッフによる長期にわたる定期面接の対象とする。

[

□C パターン

- 不調に至った経緯と業務との関連を十分に分析し、本人の適性を考えて、就業環境を検討する。
- 元の職場への復帰にこだわらない。
- 家族には職場で配慮できる項目、範囲、内容、本人に自助努力を求める点を明確にする。
- 就業規則や事前に決めた約束を遵守できない場合は、冷静かつ厳格に対応する。
- 対人関係の問題には、職場関係者や産業保健スタッフが意思の疎通を図りながら対応する。
- 労働観について話し合う場を持つ。（価値観の問題には言及せず）
- 目標を明確にし、達成時には適切に評価する。（甘やかさない）
- 主治医との連携を特に密にする。

[ ]

□D パターン

- 一見良好と評価できる状態も、その変動に留意し、職場関係者と主治医の連携を密にする。
- 安定している時、職場内外で本人の信頼しているキーパーソンを確保することが望ましい。
- 服薬の重要性を職場関係者に理解してもらおう。
- 感情の高ぶりを示す場合、積極的な傾聴は控え、受診を促す。
- 家族との連携を深めて、さらに家族と主治医と連携を密にしてもらおう。

[ ]

□E パターン

- 関係者全員（職場関係者だけではなく家族・親族を含め）が病気に対して理解し、避けるべきこと（飲酒・ギャンブル等）を、長期的に共有する。
- 関係者間（*リ*）で、対応方法の原則を打ち合わせる。
- 就業規則や事前に決めた約束を遵守できない場合は、冷静かつ厳格に対応する。

[ ]

□F パターン

- これまでの本人ができたこと、できなかったことを整理し、本人の特性を理解し、職場環境・仕事内容を配慮する。
- 抽象的な表現による指示、助言はさげ、指示命令系の簡略化、視覚化を図る。(フローチャート)
- 本人の音や光などの刺激への過敏性に注意し必要に応じて配慮する。
- 対人折衝の多い業務は避ける。
- 家族との連携を重視する。

[ ]

G パターン：

(A～F パターンに当てはまらないもの)

[ ]

表8 メンタルヘルス不調者の職場における対応類型表（簡略版）（第4回検討会版①）

共通対応項目

- ☆業務過多に陥っていないかどうかを定期的に確認する。
- ☆就業制限の解除等には定期的な面談を継続する。場合によっては家族等からも、幅広く情報を収集した上で判断する。
- ☆休養する場合は、安心して休めるように配慮する（認められる休養期間、休養中の保障などについてわかりやすく説明する）。
- ☆通院・服薬状況を定期的に確認し、主治医と連携を密にする。
- ☆本人の仕事に関する取り組み方や考え方（時間管理）を話し合っていく。
- ☆飲酒に関しては主治医に確認し、飲酒量の変動に注意する。
- ☆上司が替わった時は事例の引き継ぎをする。

A パターン

- 業務の軽減を行う。（本人が管理職の場合には困難であることも多いため、そうした際の対応法を事業場で決めておくとよい。）
- 就労継続は、職場関係者間で話し合い決定する。（本人の意向に従うことが必ずしも最善でない。）

B パターン

- 本人の特性にあわせて、配置転換も検討を進める。
- 作業の安全面の確保を最優先する。
- 上司に対しては、本人の言動に変化（奇異な状況など）がみられたら、速やかに産業保健スタッフと連絡をとるようにする。
- 産業保健スタッフによる長期にわたる定期面接の対象とする。

□C パターン

- 不調に至った経緯と業務との関連を十分に分析し、本人を適性配置する。
- 元の職場への復帰にこだわらない。
- 職場で配慮できる内容および、自助努力を求める点を本人、家族に説明する。
- 就業規則や事前に決めた約束を遵守できない場合は、冷静かつ厳格に対応する。
- 対人関係の問題には、職場関係者や産業保健スタッフが早期に対応する。
- 目標を明確にし、達成時には適切に評価する。

[ ]

□D パターン

- 一見良好と評価できる状態も、その変動に留意する。
- 安定している時に、本人の信頼しているキーパーソンを確保する。
- 感情の高ぶりを示す場合、積極的な傾聴は控え、受診を促す。

[ ]

□E パターン

- 関係者全員（職場関係者だけでなく家族・親族を含め）が病気に対して理解し、避けるべきこと（飲酒・ギャンブル等）を、長期的に共有する。
- 関係者間（Ⅱ）で、対応方法の原則を打ち合わせる。
- 就業規則や事前に決めた約束を遵守できない場合は、冷静かつ厳格に対応する。

[ ]

□F パターン

- 本人の特性を整理理解し、適性配置する。
- 抽象的な表現による指示、助言はさけ、指示命令系の簡略化、視覚化を図る。（フローチャート）
- 音や光などの刺激への過敏性に注意し必要に応じて配慮する。



対人折衝の多い業務は避ける。

家族との連携を重視する。

[ ]

G パターン：

(A～F パターンに当てはまらないもの)

[ ]

---

表9 メンタルヘルス不調者の職場における対応類型表（簡略版）（第4回検討会版②）

共通対応項目

- 業務過多に陥っていないかどうかを定期的に確認する。  
→誰に確認するのか？
- 就業規則の解除等には定期的な面談を継続する。場合によっては家族等からも幅広く情報を収集した上で判断する。  
→幅広くどのような情報を収集したらよいのか、わからない。（日常生活？）
- 休養する場合は、安心して休めるように配慮する。（認められる休養機関、休養中の保障等についてわかりやすく説明する）
- 通院・服薬状況を定期的に本人に確認する。
- 本人の仕事に関する取り組み方や考え方（時間管理等を含む）を話し合っていく。
- 飲酒に関しては主治医に確認し、飲酒量の変動に注意する。  
→主治医に何を確認するのか、わからない。（飲酒の不可？飲酒量？）
- 上司が替わった時は、事例の引き継ぎをする。

A パターン

- 業務軽減を行う。（本人が管理職の場合には困難であることも多いため、その場合の対処方法も事業所で決めておく）
- 就業継続は関係者間で話し合い決定する。（本人の意向に従うことが必ずしも最善でない）  
→働くことにポイントが置かれており、休業の意味が含まれていないように思う。

B パターン

- 本人の特性に合わせて、配置転換も検討を進める。  
→配置転換を検討する。
- 作業の安全面の確保を最優先する。
- 上司に対しては、本人の言動の変化（奇異な状況等）がみられたら、速やかに産業保健スタッフと連絡を取るようにする。  
→「上司に対しては」は必要ない。
- 産業保健スタッフによる長期にわたる定期面接の対象とする。

C パターン

- 不調に至った経緯と行との関連性を十分に分析し適正配置を考える。  
→適正配置を検討する。（言語を揃える）
- 元の職場への復帰にこだわらない。

→いつの復帰かわかりづらい。

⇒休業後の？就業制限解除後？の復帰は元の職場にこだわらない。

- 職場で配慮できる内容、および本人の自助努力を求める点を本人、家族に説明しておく。
- 就業規則や事前に決めた約束を遵守できない場合は、冷静かつ厳格に対応する。  
→厳格という言葉は強すぎるように思う。厳格に⇒適切に
- 対人関係の問題には、職場関係者や産業保健スタッフが早期に対応する。  
→対人関係の問題とはどの程度のものを言うのか？早期にとはいつ頃のことか？  
早期に⇒速やかに
- 労働観について話し合う場を持つ。（価値観の問題には言及せず）
- 目標を明確にし、達成時には適切に評価する。

#### D パターン

- 一見良好と評価できる状態も、その変動に留意する。  
→一見良好と評価できる状態であっても、その変動に留意する。
- 安定している時に、本人の信頼しているキーパーソンを確保する。  
→A、C、Dパターンでもキーパーソンが必要ではないのか？
- 感情の高ぶりを示す場合、積極的な傾聴は控え、受診を促す。

#### E パターン

- 関係者全員（職場関係者だけでなく家族・親族を含め）が病気について理解し避けるべきこと（飲酒・ギャンブル等）を長期的に共有する。  
→一般の人は、すぐに止められると思っており、病気であるという認識が薄い。上記の文章では軽く受け止られる。  
⇒関係者全員が依存内容を把握・理解し、依存状態の病職（軽いものではないこと）を持ち、長期的に共有していく。
- 関係者間（〃）で、対応方法の原則を打ち合わせる。  
→関係者間で対処方法を決定し、統一した対応をする。
- 就業規則や事前に決めた約束を遵守できない場合は、冷静かつ厳格に対応する。  
⇒厳格に⇒適切に

#### F パターン

- 本人の特性を整理、理解し適正配置する。  
⇒適正配置を検討する。（言語を揃える）  
⇒発達障害などを理解するのは難しい。理解し→認識し
- 抽象的な表現による指示、助言は避け、指示命令系の簡略化、視覚化を図る。（フローチャート）

- 音や光などの刺激への過敏性に注意し必要に応じて配慮する。  
⇒音や光など刺激による過敏な反応に注意し、必要に応じて配慮する。
- 対人折衝の多い業務は避ける。
- 家族との連携を重視する。