

ウェルビーイング・  
ウェルネス・マイン  
ドfulness

心の不調により休業した労働者の  
職場復帰支援の手引き

メンタルヘルス不調の原因となる  
職場でのハラスメント

働く女性のストレスと企業サポ  
ートの重要性

セルフケア:従業員メンタルヘル  
ス向上に向けた重要な取り組み

職場の挑戦と成長: ストレスマ  
ネジメントの重要性と企業の取  
り組み

海外駐在員の睡眠とメンタルヘル  
ス

海外赴任とアルコール問題

海外駐在員のメンタルヘルス

メンタルヘルススティグマが職  
場に与える影響と対策法

職場においてメンタルヘルスが  
重要な理由

Virtual HR Business Partner > 働き方改革(ウェルビーイング・マインドfulness)  
> ウェルビーイング・ウェルネス・マインドfulness

# 心の不調により休業した労働者の 職場復帰支援の手引き

フォローする

Yuka Yamasaki  
更新 1日前

執筆者: Haruka Kokaze (小風華香) [LinkedIn](#)  
(Graduate Student at New York University)

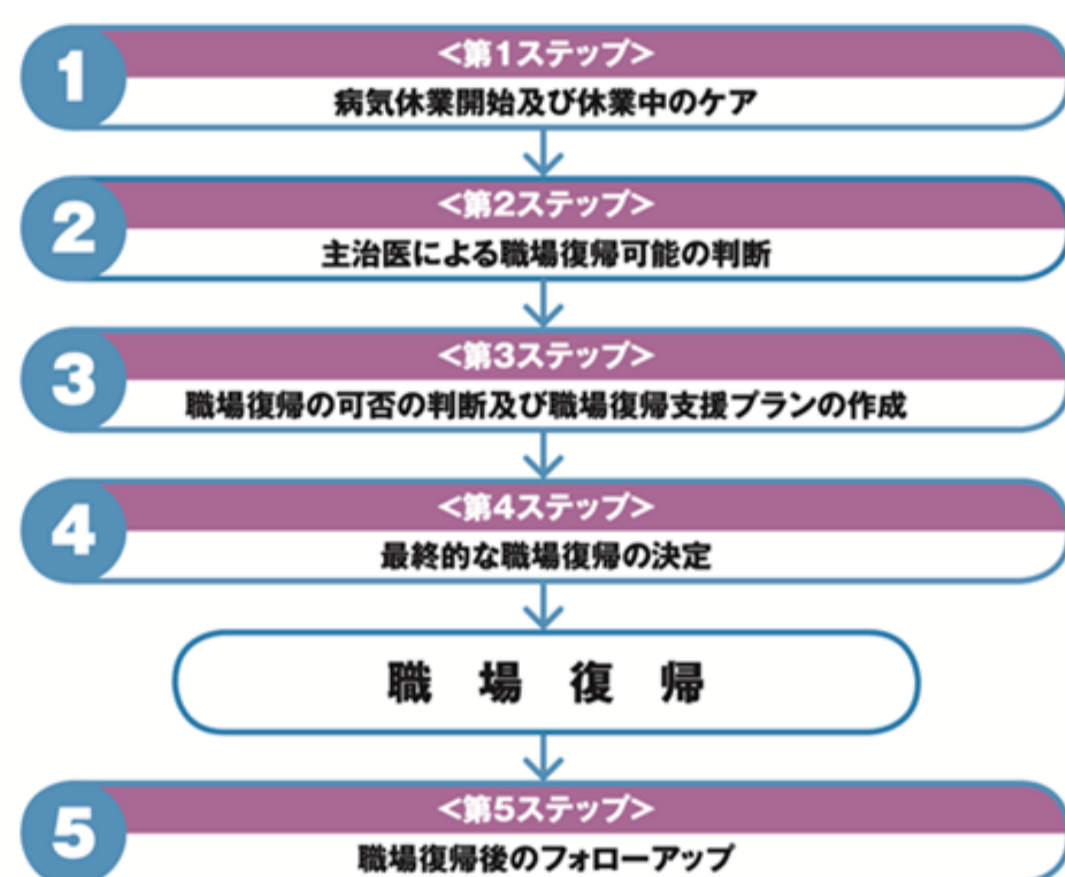


2023年 ニューヨーク大学 Applied Psychology (B.S.) 卒業  
2024年 ニューヨーク大学大学院  
Counseling for Mental Health and Wellness (M.A.) (見込み)

近年、企業においては、メンタルヘルス不調により休業する従業員が増加しており、その結果、過労死や自殺など深刻な事態につながるケースも見受けられます。このような状況から、企業が従業員の職場復帰をサポートする必要性が高まっています。厚生労働省の報告によると、2021年11月1日から2022年10月31日までの1年間に、メンタルヘルス不調により1か月以上休業した労働者の割合は10.6% (2021年調査 8.8%) であり、退職した労働者の割合は全体の5.9% (同3.7%) にあがりました。2004年に厚生労働省が発表した「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」は、メンタルヘルス不調で休業中の従業員に対する企業の支援に関する指針となっています。ただし、これはガイドラインではなく、各企業はこれを元に、自社の状況に適した形で職場復帰支援プログラム (職場復帰支援についてあらかじめ定めた事業場全体のルール) を策定する必要があります。このプログラムの作成は事業者の法的な義務ではないものの、従業員からプログラムがないことを理由に提訴された場合、企業の損害が大きくなる可能性があるため、積極的な作成が求められます。一方で、アメリカでは、保健福祉省が具体的な職場復帰支援の手引きをまとめたマニュアルは存在しません。ただし、アメリカでは連邦および各州ごとに労働法やメンタルヘルスに関するガイダンスが存在しています。このため、企業はこれらの法令やガイダンスを参考にしながら、従業員の職場復帰支援を進める必要があります。本記事では、職場復帰支援の5つのステップや進める際のポイントに加えて、アメリカにおけるメンタルヘルス支援と労働法、さらに海外駐在員のメンタルヘルス不調による休業時の対応についても述べていきます。

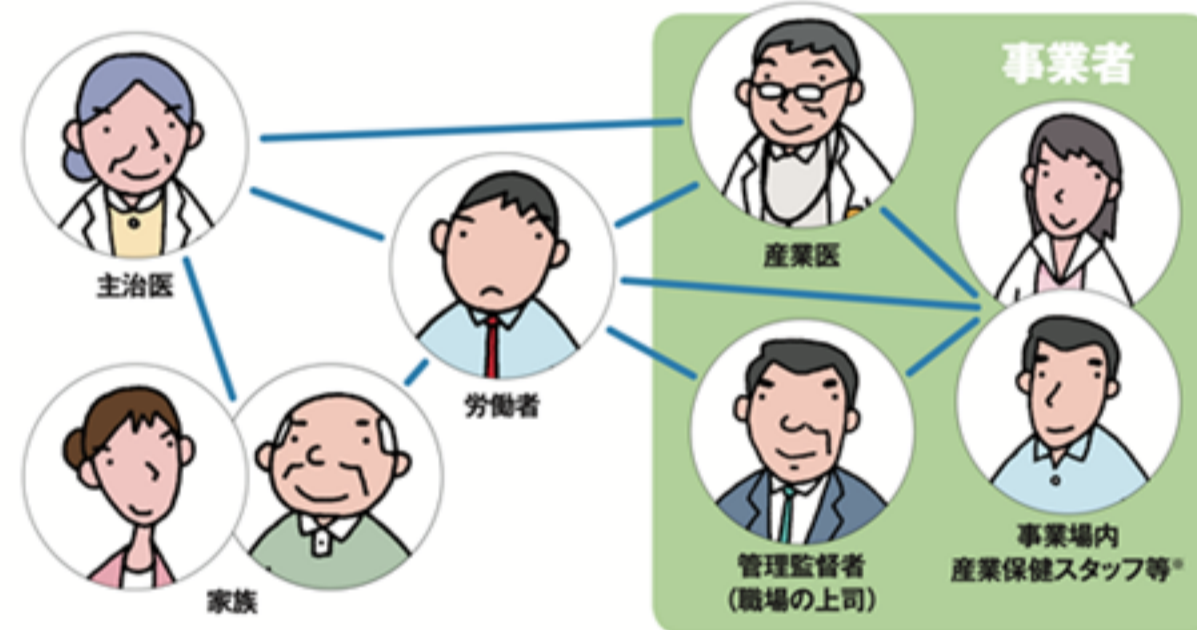
## 1. 従業員の健康と復帰をサポート: 職場復帰支援の5つのステップ

第一のステップは、病欠休業の開始および休業期間中の適切なケアです。従業員が主治医から提出された「病欠休業診断書」によって休業が開始されます。この診断書を受け取った管理監督者は、人事労務管理スタッフなどに即座に連絡し、同時に休業する従業員に対して、事務手続きや職場復帰支援の手順に関する明確な説明を行います。この説明には、従業員が療養に専念できるように、傷病手当金などの経済的な保障や悩みの相談先を提供する情報も含まれています。第二のステップは、主治医による職場復帰の可能性の判断です。従業員が職場復帰の意向を示した場合、事業者は主治医からの診断書提出を求めます。その際、診断書には、就業上の配慮に関する具体的な主治医の意見が明記されていることが重要です。主治医の判断は職場で求められる業務遂行能力が考慮されていなければなりません。したがって、提出された診断書は、産業医などによる精査が欠かせません。第三のステップは、職場復帰の可否を判断し、職場復帰支援プランを作成する段階です。プランの策定は、事業場内の産業保健スタッフを含む関係者との十分な協議を持って進められます。業務遂行能力については、医学的な観点から考慮した上で判断されるべきです。第四のステップは、事業者による最終的な職場復帰の決定です。この段階では、従業員の精神的健康状態に関する最終的な確認、就業上の配慮に関する意見書の作成、および最終的な職場復帰の可否の決定が含まれます。最終のステップである第五のステップは、職場復帰後のフォローアップです。職場復帰後には、管理監督者による観察と支援、事業場内の産業保健スタッフによるメンタルヘルス不調の再発や新たな問題の発生の確認など、継続的なフォローアップが行われ、必要に応じて職場復帰支援プランが評価および見直しされます。



## 2. メンタルヘルスを重視した職場復帰支援: 注意深いアプローチが不可欠

職場復帰支援を進める際は、新たな休業者を生まないように、該当労働者の同僚や管理監督者にも配慮する必要があります。まず、職場復帰支援を進めるにあたっては、メンタルヘルスに対する誤解や偏見を考慮した上で対応する必要があります。社内には「うつ病や不安障害はただの気の弱さ」や「メンタルヘルスの問題がある人は、仕事ができないし、プロジェクトを遅らせる」といった誤解や偏見がまだ残っています。これらの誤解や偏見がある職場では、復帰後もストレスがかりやすく、再発のリスクが高まります。そのためには、社内でもメンタルヘルスに関する知識を深める研修が効果的です。また、労働者の健康情報は個人情報の中でも特に機密性が高く、厳格に保護される必要があります。特にメンタルヘルスに関する情報は慎重な取り扱いが不可欠です。労働者の健康情報を扱う者の権限を明確にし、情報は特定の部署で一元的に管理され、業務上必要な範囲でのみ伝達される仕組みを整えることが求められます。また、情報取扱者には、健康情報の保護に必要な教育や研修を提供することが重要です。さらに、職場復帰には、家族の理解や協力も欠かせません。家族は、従業員にとって大きなサポートとなる存在です。したがって、本人の同意を得た上で、必要な情報提供や就業条件の変更について家族とも十分にコミュニケーションをとることが重要です。これにより、スムーズな復帰が実現しやすくなります。



## 3. アメリカにおけるメンタルヘルス支援と労働法

アメリカでは、各州が独自の法律や規制を制定しており、メンタルヘルスに焦点を当てた労働法や労働者支援プログラムが個別に存在しています。そのため、企業が所在する州の具体的な法律やガイダンスを確認することが不可欠です。アメリカ全体でメンタルヘルスの重要性が認識され、企業は従業員のメンタルヘルスをサポートする方針を広く採用しています。アメリカにおいてメンタルヘルス不調により休業した労働者の職場復帰支援には、特定の法的手続きと具体的なステップが存在します。まず、企業は連邦労働法 (Family and Medical Leave Act of 1993 (FMLA)) と障害法 (Americans with Disabilities Act of 1990 (ADA)) に基づく法的要件を理解し、これらを遵守する必要があります。FMLAは、一定の条件下で従業員に12週間の無給の休暇を提供します。これにはメンタルヘルスの調子が理由となるケースも含まれます。また、ADAは、身体的、精神的、感覚的な障害を有する従業員に対して平等な機会と参加の機会を提供することを求めています。この法律は、企業に対して、合理的な調整 (例: 労働環境の変更や柔軟な勤務条件の提供) を行い、従業員が障害による差別を受けずに仕事に参加できるようにする責任を課しています。さらに、アメリカの短期労働者災害補償 (Short-Term Disability) には、精神健康に焦点を当てた特定の制度が存在します。通常、このプログラムでは、従業員がメンタルヘルスの問題により働けなくなった際に、一定期間の給与や補償を受ける仕組みを提供しています。ただし、具体的な制度や条件は企業や州によって異なるため、詳細な内容については雇用主や保険プラン、地域の法律などを確認する必要があります。

## 4. 海外駐在員のメンタルヘルス不調による休業時の対応

海外駐在員がメンタルヘルス不調で休業する際、企業は慎重な対応が求められます。アメリカにおいて、具体的な保健福祉省のガイドラインがないため、連邦および州の法令やベストプラクティスに基づくアプローチが必要です。まず、駐在員がメンタルヘルスの問題を抱えている場合、企業は早期に海外支店、必要に応じて日本の本社の上司や人事部門との対話を促進できるよう、社内においてオープンでサポート可能なコミュニケーションの構築が不可欠です。また、言語能力だけでなく、日本独自の価値観や駐在員コミュニティの人間関係を理解しているメンタルヘルス専門家やカウンセリングサービスへのアクセスを確保し、駐在員が適切な治療を早い段階で受けられるよう支援します。さらに、休業期間中は、適切な休暇設定と柔軟な復帰計画が不可欠です。必要に応じて、リモートワークや業務の一時的な調整を提供することも考慮されます。職場環境の調整、業務の見直し、および一時帰国のサポートも、駐在員の円滑な復帰を促進します。同時に、海外支店全体のメンタルヘルス教育プログラムの強化と理解の促進も重要です。最大の注意が必要なのは、駐在員のメンタルヘルス情報は慎重に取り扱い、法的要件に準拠する形で保護されるべきであることです。日本とアメリカでは健康情報の保護にまつわる法律なども異なるため、十分な理解を基に、健康情報を扱う者の権限を明確にし、情報は特定の部署で一元的に管理するよう心がけましょう。

【参考資料】  
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  
令和4年「労働安全衛生調査 (実態調査)」の概況 / 厚生労働省  
Fact Sheet #280: Mental Health Conditions and the FMLA / U.S. Department of Labor

この記事は役に立ちましたか? はい / いいえ  
1人中1人がこの記事が役に立ったと言っています

## コメント

0件のコメント

投稿欄 (ユーザーアイコン、送信ボタン)

最初のコメント投稿者になりましょう。