

主治医が職場に期待する両立支援とは ～事例検討から～

東京都精神科医療地域連携事業(区中央部) 産業医研修会
2021年2月28日(日)@オンライン

一社)日本精神科産業医協会理事
医療法人社団 弘富会 神田東クリニック
高野 知樹

Copyright 2021, Tomoki Takano, All Rights Reserved.

1

発表者：高野 知樹 のCOI開示

本日の発表内容に関し、開示すべきCOIはありません。
《(公社)日本精神神経学会のCOI開示細則に基づく》

Copyright 2021, Tomoki Takano, All Rights Reserved. 2

2

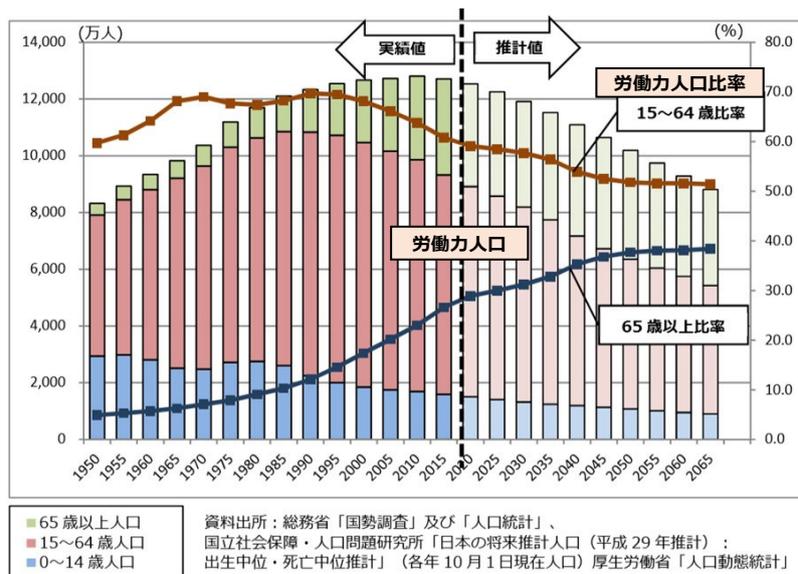
この時間にお話ししたいこと

- なぜ、両立支援なのか
- メンタルヘルス対策としての両立支援
- 両立支援における課題
- まとめ

Copyright 2021, Tomoki Takano, All Rights Reserved.

3

日本の人口の推移



Copyright 2021, Tomoki Takano, All Rights Reserved.

4

なぜ、両立支援なのか

- 日本の労働力人口が年々減少している
 - 高齢労働者率↑：疾病の有病率、年齢が上がるほど、高くなる
 - 近年の医療の進歩により、「不治の病」⇒「長く付き合う病気」
 - 仕事があるために、適切な治療を受けられない
- ⇒ **仕事を選ぶ？ 治療を選ぶ？**
- 家庭の事情があり、仕事の継続が困難
- ⇒ **仕事を選ぶ？ 家庭を選ぶ？**

メンタル疾患の多くも
「長く付き合う病気」である

両立ができれば…

労働者：仕事の継続
職場：労働力の確保
↓
双方のメリット
働き方改革、働き方の多様性
(所定労働(時間や内容)に固執しない)

Copyright 2021, Tomoki Takano, All Rights Reserved.

5

両立支援 には2種類あります

- 治療と仕事の両立支援

仕事に影響のある
労働者「**自身**」の問題に対する支援

- 家庭(育児・介護など)と仕事の両立支援

仕事に影響のある
労働者の「**家族**」の問題に対する支援

Copyright 2021, Tomoki Takano, All Rights Reserved.

6

仕事と家庭の両立支援のWebサイト (厚生労働省)

<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>

仕事と家庭の両立の取組を支援する情報サイト
両立支援のひろば

厚生労働省

>サイトマップ >検索について >印刷について

トップ

一般事業主行動計画
公表サイト

Q&A集

両立診断サイト

企業の取組事例

次世代法に基づく
一般事業主行動計画を公表しましょう!



Copyright 2021, Tomoki Takano, All Rights Reserved.

7

治療と仕事の両立支援のWebサイト (厚生労働省)

<https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp/index.html>

厚生労働省

治療と仕事の両立支援ナビ

両立支援の進め方

両立支援の取組み事例

シンポジウム/セミナー

キャラクター紹介

診療報酬

このサイトについて

治療と仕事の 両立支援

「働き続けたい」思いに応える
職場づくりを支援します。

島耕作が治療と仕事の両立支援に取り組む

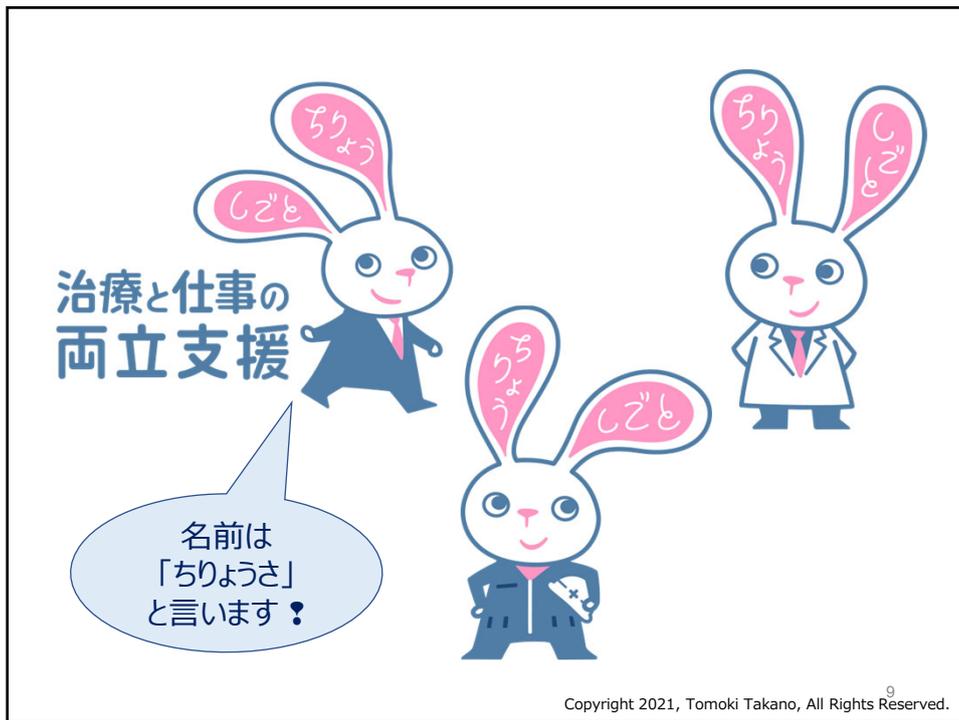
「会長 島耕作」



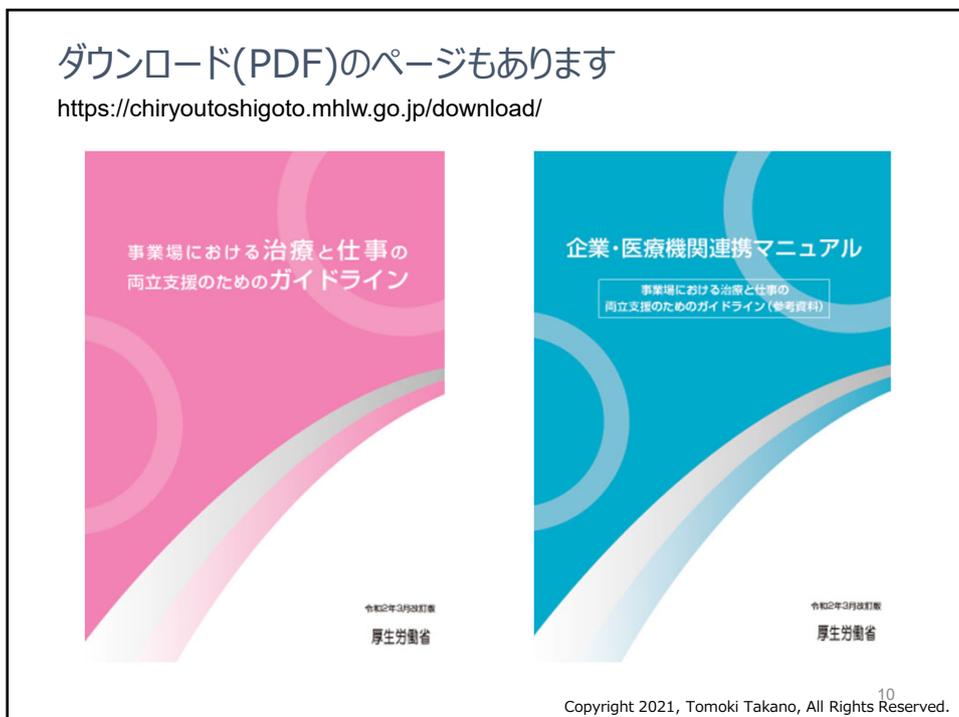
よし！
今こそ働き方を
大きく変える時だ

Copyright 2021, Tomoki Takano, All Rights Reserved.

8



9



10

ガイドラインには様々な様式例があります

<https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp/download/>

勤務情報を主治医に提供する際の様式例

【会社】 ⇒ 【主治医】

治療状況や就業継続の可否について主治医の意見を求める際の様式例

【主治医】 ⇒ 【会社】

Copyright 2021, Tomoki Takano, All Rights Reserved.

治療と仕事の両立支援ガイドライン 身体疾患別の留意事項に メンタルヘルス面への配慮の記載があります

<https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp/dl/guideline.pdf>

【がん】

がんと診断された者の多くは一時的に大きな精神的衝撃を受け、多くの場合は数週間で回復するが、**がんの診断が主要因となってメンタルヘルス不調に陥る場合**もある。そのため、**がんと診断された労働者のメンタルヘルス不調等の状態を把握し、治療の継続や就業に影響があると考えられる場合には、産業医や保健師、看護師等の産業保健スタッフ等と連携する**などして、適切な配慮を行うことが望ましい。

【脳血管疾患】

脳卒中を発症し、手足の麻痺や言語の障害、痛みやしびれといった後遺症を有する労働者の中には、**職場復帰後、発症前の自身とのギャップに悩み、メンタルヘルス不調に陥る場合**もある。**メンタルヘルス不調は、職場復帰の直後だけではなく、数か月後に生じる場合**もある点に注意が必要である。労働者のなかには**メンタルヘルス不調**などにより、**早まって退職を選択する場合がある**ことに留意する。

Copyright 2021, Tomoki Takano, All Rights Reserved.

「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰の手引き」

(‘04年厚労省、‘09年、‘12年改訂)

<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/101004-1.html>

STEP1 病気休業開始及び休業中のケア

- 社員からの休業についての診断書提出
- 管理監督者・事業所内スタッフ等によるケア
- 病気休業期間中の労働者の安心感の醸成のための対応

STEP2 主治医による職場復帰可能の判断

- 社員からの職場復帰の意思表示
- 社員からの職場復帰可能の診断書の提出
- 産業医等による精査
- 主治医への情報提供

STEP3 職場復帰の可否の判断及び 職場復帰支援プランの作成

- 社員の復帰意思確認
- 産業医等**による判定、**主治医**から情報の収集と評価
- 職場復帰支援プランの作成** 等

両立支援プランの作成

STEP4 最終的な職場復帰の決定

- 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

職場復帰

あまり堅苦しく考えなくても、
既存の規程などを活用すれば
【両立支援】が行える

STEP5 職場復帰後のフォローアップ

- 治療状況の確認、週且主治医の意見を確認
- 職場復帰支援プランの実施状況の確認および評価と見直し
- 職場環境等の改善等
- 管理監督者、同僚等への配慮等

13

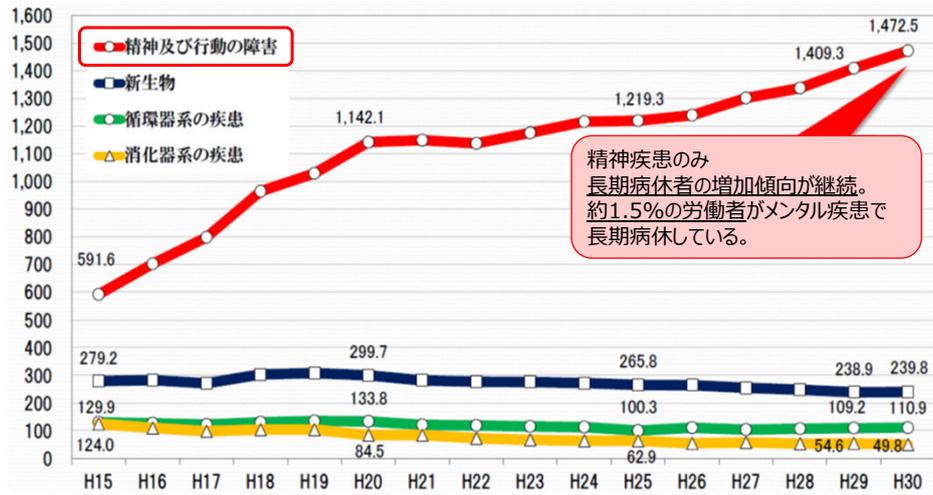
この時間にお話ししたいこと

- なぜ、両立支援なのか
- メンタルヘルス対策としての両立支援
- 両立支援における課題
- まとめ

14

長期病休者率の推移

地方公務員10万人当たりの主な疾病分類別 長期病休者率の推移
(出典：地方公務員安全衛生推進協会，地方公務員健康状況等の現況)



精神疾患のみ
長期病休者の増加傾向が継続。
約1.5%の労働者がメンタル疾患で
長期病休している。

Copyright 2021, Tomoki Takano, All Rights Reserved.

15

過去3年間の病気休職者の人数、疾病別の退職者数など

(独立行政法人 労働政策研究・研修機構

「メンタルヘルス、私傷病などの治療と職業生活の両立に関する調査」, 2015)

産業	業種	ケース	正社員規模	年齢構成		過去3年間の休職者(人数)			メンタル割合(%)	退職者数(人数)		退職率(%)	
				若年30歳代以下比率	中高年50歳代以上比率	休職者(計)	うちメンタル不調	うち身体疾患		メンタル不調	身体疾患	メンタル不調	身体疾患
建設業	建設業	A社	540人	3.3割	2.5割	22	15	7	68.2	4	2	26.7	28.6
運輸業	運輸業	C社	2100人	5割	3割	21	5	16	23.8	3	10	60.0	62.5
	運輸業(バス会社)	D社	760人	3割	4割	11	1	10	9.1	0	3	0.0	30.0
製造業	輸送用機械製造業	E社	3900人	5割	3割	16	13	3	81.3	7	2	53.8	66.7
	自動車部品製造業	F社	1600人	5割	2割	12	6	6	50.0	4	4	66.7	66.7
	食品製造業	G社	650人	1.5割	3.5割	3	2	1	66.7	1	1	50.0	100.0
	その他製造業	H社	600人	6割	2割	14	11	3	78.6	2	0	18.2	0.0
情報通信業	情報通信業	I社	183人	7.8割	0.8割	5	4	1	80.0	3	0	75.0	0.0
	情報通信業・特例子会社	J社	90人	6割	1割	9	6	3	66.7	4	2	66.7	66.7
卸売・小売業	情報通信業	K社	66人	7割	1割	2	2	0	100.0	1	—	50.0	—
	ペット販売業	M社	450人	7割	1割	11	6	5	54.5	4	1	66.7	20.0
サービス業	小売業(書店)	N社	120人	7割	1割	4	1	3	25.0	0	0	0.0	0.0
	その他サービス業	O社	2840人	3割	4.2割	31	17	14	54.8	3	6	17.6	42.9

- 15社の休職者：計161名
うち身体疾患休職者：計72名(44.7%)、精神疾患休職者：89名(55.3%)
- 15社の身体疾患退職者：計31名 ⇒ **身体疾患退職率** 31/72 = **43.1%**
- 15社の精神疾患退職者：計36名 ⇒ **精神疾患退職率** 36/89 = **40.4%**

元々は「がん」などがターゲットであった両立支援だが、
精神疾患を理由に
休職⇒退職に至るケースが少なくない

Copyright 2021, Tomoki Takano, All Rights Reserved.

16

事例の紹介

- A氏：30代前半、女性。正規社員、事務業務
- 診断：パニック障害にて通院加療中
- 主訴：電車など他人のいる閉鎖空間で息苦しくなる
通勤がハードル

Copyright 2021, Tomoki Takano, All Rights Reserved.

17

事例の紹介

あまり堅苦しく考えなくても、
ケースごとに丁寧に対応することが
【両立支援】につながる

【経過】

- 閉鎖された空間が苦手なため、電車や映画館では冷汗とともに動悸が激しくなり、数分後には恐怖心で居ても立ってもいられなくなる。数年前から精神科クリニックにて「パニック障害」の診断を受け通院と服薬をしている。
- なんとか電車内30分の通勤を続けていたが、車両故障で1時間閉じ込められてから、パニック発作が頻繁に生じ、途中下車を余儀なくされ、度々遅刻して上司から注意を受けることが増えた。
- これまで上司には病気のことを一切伝えておらず、産業保健スタッフに相談。
- 入社してしまえば業務支障がないことから、業務上の配慮として、上司・会社へ両立支援の申出をしてみることにした。
- 上司・会社は事情を理解し、A氏に対しテレワーク、出社が必要な業務があるときには時差出勤を認めた。

Copyright 2021, Tomoki Takano, All Rights Reserved.

18

しかし、こんなことが起きることがあります

- Aさんはお陰で、パニック発作も生じず、業務に集中できるため、生産性も上がった。
(健康面と生産性がUP：本人・会社双方のメリット)
- しかし、Aさんの同僚数名からこんな声が聞こえてきた。
- 「Aさんだけが特別扱いで不公平ではないか」
- 「私だってがまんして電車乗ってます」

➤こうした事態について、どう対応したらよいでしょうか？

Copyright 2021, Tomoki Takano, All Rights Reserved.

19

「みんなと同じ」が出来ないときに 一緒に働くまわりの人に対する配慮

組織公平性 Organizational Justice (Colquitt, 2001)

- 分配の公平性
 - 報酬・人事・業務内容などが公平であるか
- 手続きの公平性
 - 報酬・人事・業務内容などの決め方の手続きが公平であるか
- 情報の公平性
 - 業務に関する情報が公平に伝達できるか
- 対人関係の公平性
 - 従業員がお互いの人格を尊重し、公平な対人関係が結べているか

【公平性】
⇨ まわりが納得できる不平等

例：本人の同意を得た上で、「健康上の問題があり、産業医や主治医の意見に従いながら、就業してもらいますので、ご協力ください。」という管理者 ⇒ 職場内周知

Copyright 2021, Tomoki Takano, All Rights Reserved.

20

合理的配慮の観点も必要

- 「配慮」とは…
 - 何らかの障害がある人が、社会の中にあるバリアによって生活に困難をきたす場合、そのバリアを取り除くために個別の調整や配慮をすること
- 「合理的」とは…
 - 配慮の際、「対応する側」の負担が重すぎない範囲で対応すること

つまり、

- ◆ 配慮を要する側のニーズを適切に満たしている
- ◆ 対応する側に過重な負担を課さない

**「調整」と「納得」のプロセス
を重視して「相互理解」を目指す**

21

Copyright 2021, Tomoki Takano, All Rights Reserved.

21

ケースごとに対応だけでなく、 両立支援のための事前・環境整備も大切です (治療と仕事の両立支援ガイドラインから)

• 休暇制度・勤務制度の整備

- 例) 時間単位の年次有給取得
 - 労働基準法では「年次有給休暇は、1日単位で与える」が原則だが、労使協定を結べば、1時間単位で与える **通院加療を続けやすい**
- 例) 傷病休暇・病気休暇
 - 年次有給休暇とは別に、入院治療や通院のための休暇を付与
- 例) 短時間勤務制度
 - 治療中や職場復帰後の負担の軽減を目的に、所定労働時間を短縮
- 例) 試し出勤制度 **再発・再燃の予防**
 - 長期休業の労働者に対し、円滑な復帰を支援する。勤務時間や勤務日数を短縮した試し出勤等を行う

• 労働者が支援を求める申出の際の、手続き・手順・対応者の整理

• 労使等の協力

…など

22

Copyright 2021, Tomoki Takano, All Rights Reserved.

22

この時間にお話ししたいこと

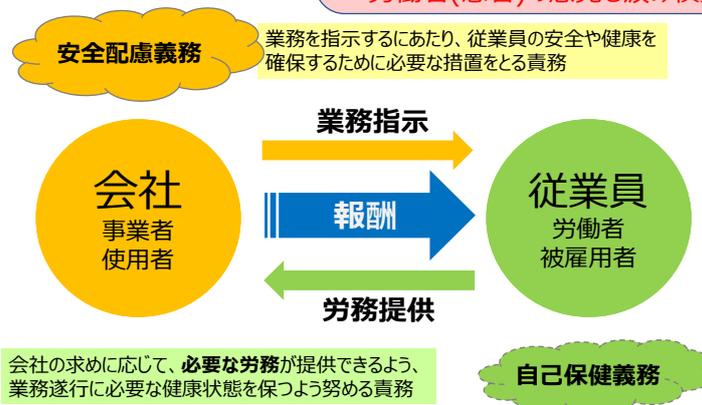
- なぜ、両立支援なのか
- メンタルヘルス対策としての両立支援
- 両立支援における課題
- まとめ

Copyright 2021, Tomoki Takano, All Rights Reserved. ²³

23

「労働契約」と健康管理

【専門職が忘れがちなこと】
両立支援による業務調整・軽減は、
労働契約や報酬にも絡む事項であること
⇒事業者へ意見を述べる時は
労働者(患者)の意見も汲み慎重に



(野崎卓朗先生の作図をもとに演者が加筆)

Copyright 2021, Tomoki Takano, All Rights Reserved. ²⁴

24

事例の紹介

- B氏：20代後半、男性社員、院卒後大手製造業に入社
- 設計・開発部門に配属
- 現在、「うつ病」の診断で休業して6ヶ月経過
- ベースに発達障害の特性があることも判明
- 主治医から産業医へ「設計・開発研究の部門に戻すのは難しいかもしれない」という意見も伝えられた
- いくつかの心理検査から「定型業務」が適していることが伝えられ、復帰の際には本人も異動をしたいことを産業医面接で発言。
- B氏は「幼少時から工具を使つての機械いじりは得意であり、製造現場での組立作業では、集中して頑張れる気がする」という意見も述べるようになった。
- 会社としては、過去に「総合職や研究職」から製造現場の「技術職」に職種変更したケースはないとのことであった。(給与体系や先々のキャリアも変わる)
- 結果として、異動先で復帰し、その後5年以上の再発なく経過している。

このケースは、異動、職種の変化（労働契約の変更）などを要した労働者、上司、産業保健スタッフだけでは対応できない。本人の十分な納得も要。

産業保健は、多職種の連携で取り組む

Copyright 2020, Tomoki Takano, All Rights Reserved.

25

労働者本人・主治医・産業保健スタッフ・職場の連携が重要です（厚生労働省：治療と仕事の両立支援のWebサイトから）



Copyright 2021, Tomoki Takano, All Rights Reserved.

26

「両立支援ガイドライン」による主治医意見書様式例

- 現在の症状
- 治療の予定
- 就業継続の可否
- 望ましい就業の配慮
- その他の配慮事項などについての記載欄

本人の内容確認署名欄

主治医の署名欄

患者氏名	生年月日	年	月	日			
住所							
氏名	(通勤や業務遂行に影響を及ぼし得る症状や薬の副作用等)						
現在の症状	(入院治療・通院治療の必要性、今後のスケジュール(半年間、月1回の通院が必要、等))						
治療の予定	<input type="checkbox"/> 可 (職務の健康への悪影響は見込まれない) <input type="checkbox"/> 条件付きで可(就業上の措置があれば可能) <input type="checkbox"/> 状況次第で不可(就業の継続が望ましくない)						
退院後/治療中の就業継続の可否	<input type="checkbox"/> 可 (職務の健康への悪影響は見込まれない) <input type="checkbox"/> 条件付きで可(就業上の措置があれば可能) <input type="checkbox"/> 状況次第で不可(就業の継続が望ましくない)						
業務の内容について職場で配慮したほうがよいこと(例)は(就業上の措置)	例：重いものを持たない、暑い場所での作業は避ける、車の運転は不可、視覚を避ける、喫煙の自費や海外出張は避ける、など 注) 提供された勤務情報を基に、医学的見地から必要と考えられる配慮等の配慮をお願いします。						
その他配慮事項	例：通院時間を確保する、休養場所を確保する、など 注) 治療のために必要と考えられる配慮等の配慮をお願いします。						
上記の就業期間	年	月	日	～	年	月	日
上記内容を確認しました。							
平成 年 月 日 (本人署名)							
上記のとおり、診断し、就業継続の可否等に関する意見を提出します。							
平成 年 月 日 (主治医署名)							

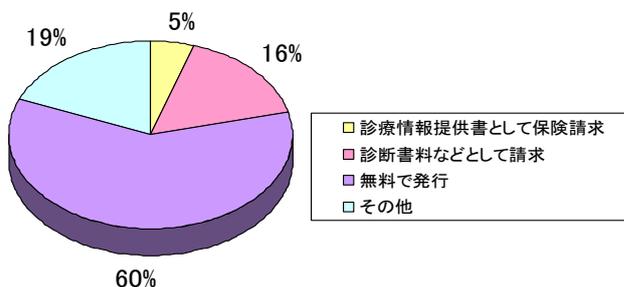
(注)この様式は、患者が職を失われないことと治療と両立を両立できるように、職場での対応を検討するために使用するものです。この情報は、患者本人から会社に提供され、プライバシーに十分配慮して管理されます。

Copyright 2021, Tomoki Takano, All Rights Reserved.

27

産業医宛ての診療情報提供書に関する請求の実態 (精神疾患に限らず)

(産業医が依頼する「診療情報提供書」について、病院対応に関する実態調査
：産業医科大学公衆衛生学教室 松田 晋哉, 2016)



主治医による両立支援を適切に推進するためには、**【連携】に関する労力と対価の仕組み作りも重要ではないか**

無料で対応している理由

- 保険請求できないから
- 企業は望んでいるが、患者が望むものではないから
- 該当する請求手続きが不明だから

Copyright 2021, Tomoki Takano, All Rights Reserved.

28

「診断書」：就業規則上、従業員から提出必要書類
一方、「主治医意見書」が欲しいのは産業医や企業が
健康配慮義務を果たすために、欲しい書類
需要と供給のシステムから、再考したい課題

例)

- いつも、弊社従業員 ● 氏のご加療をありがとうございます。
- 長期の療養にて、今後の職場復帰を考慮する上で、添付の「主治医意見書」にて情報提供およびご意見を頂きたく存じます。
- なお、文書作成にかかります費用につきましては、ご本人が立て替え、後日ご本人に会社から支払われますので、お忙しい中恐縮ですが、ご協力のほどよろしく願いたします。

Copyright(C)2019, Kanda-Higashi Clinic, All Rights Reserved.

29

まとめ

- 両立支援：自身の病気、家族の問題、に対する支援
- 精神疾患を理由に退職に至るケースも、身体疾患と同等に存在
- 既存の規定などを活用した両立支援
- ケースごとに丁寧に対応することも両立支援
- 組織公平性、合理的配慮などの観点も重要
- 休暇制度・勤務制度などの環境整備も大切
- 両立支援が労働契約変更を伴うこともある：専門職が忘れがち
- 良質な連携を推進するためには、労力と対価の仕組み作りも必要

Copyright 2021, Tomoki Takano, All Rights Reserved.

30



Thank you
for your attention!!
ご清聴、
ありがとうございました！



こころの耳
「うさぎ商事の休憩室
～みんなで知りたいメンタルヘルス～」より

31
Copyright 2021, Tomoki Takano, All Rights Reserved.