

## 新年を迎え！



あけましておめでとうございます。  
新年を迎えるにあたり、日頃より当センター事業への皆様のご理解、ご支援に厚く御礼申し上げます。

地域共生社会の実現を目指す昨今において、気づきを促す教材としてパラリンピックを題材にした国際パラリンピック委員会公認教材『I'm POSSIBLE』が開発されました。教材名には「不可能 (Impossible) だと思えたことも、ちょっと考えて工夫さえすればできるようになる (I'm possible)」という、パラリンピックの選手たちが体現するメッセージが込められているそうです。

今年3月1日から障害者の法定雇用率が引き上げとなります。障がいをお持ちの方が地域の中で活躍できる環境を確保し、むつ市北地域の将来に渡る活力となれるよう『I'm POSSIBLE』の精神を大切にしながら支援に取り組んでまいりたいと存じます。

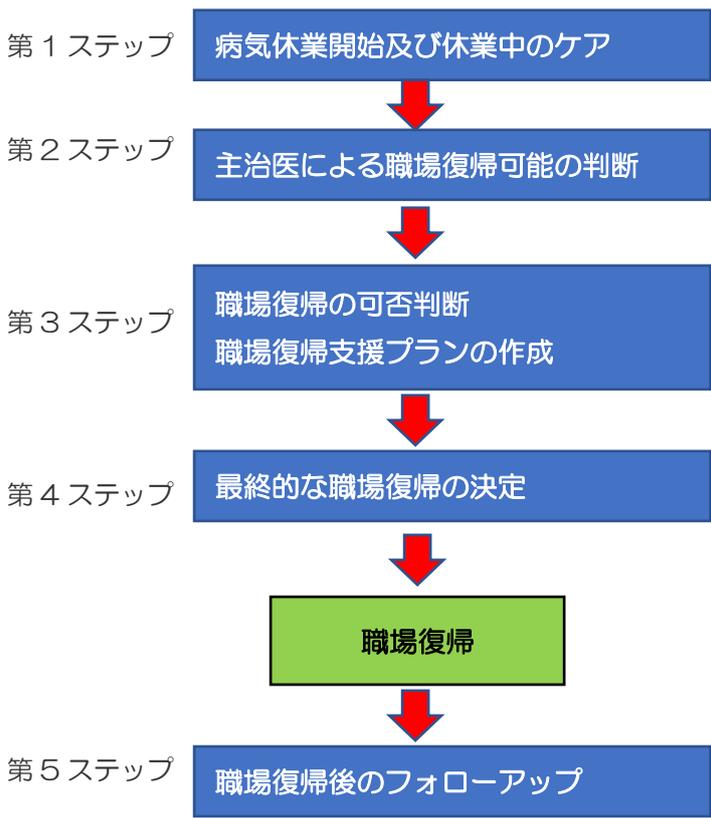
本年も変わらぬお引き立ての程、よろしくお願ひ申し上げます。



## 精神障がい者とはたらく

### 職場復帰への支援（会社）

メンタルヘルスの問題で休業中の方が円滑に職場復帰するためには、休業から復職までの標準的な道筋や対応する手順、内容や関係者の役割などを示したルール「職場復帰支援プログラム」の策定や関連規定の整備が必要となります。厚生労働省の手引※による職場復帰支援の流れは下記の通りです。



## 第1ステップ 病气休業開始および休業中のケア

管理監督者（上司）は人事労務管理スタッフや事業所内産業保健スタッフにそのことを連絡し、休業する方に必要な事務手続きや職場復帰支援の手順について説明します。

休業する方は、経済的な不安や復職できるかといった不安を抱きやすいものです。安心して療養に専念できるよう、特に次のような項目について情報提供するとよいでしょう。

- ・ 経済的な保障（傷病手当金など）
- ・ 不安や悩みの相談先
- ・ 職場復帰サービス  
（障害者職業センター、精神保健福祉センターや医療機関など）
- ・ 休業の最長（保障）期間 など

## 休業中の方に連絡をとるタイミング

休業中に連絡すると「焦らせてしまうのではないか」と考えがちですが、会社が回復をじっくり待っていることを伝え、孤独や不安を感じさせないようにすることが大切です。繰り返し、復職に向けて支援する旨を伝えましょう。担当窓口は産業保健スタッフや衛生管理者、上司など一人に絞って、連絡は1カ月に1回程度を目安とします。必ず、次の連絡をいつにするか約束しておきましょう。電話対応が難しい場合にはメールでやりとりする方法もあります。

## 第2ステップ 主治医による職場復帰可能の判断

### 休業中の方から職場復帰の意思が伝えられたら

職場復帰が可能なのか、主治医の診断書（復職診断書）を提出してもらいます。診断書には就業上の配慮について主治医の具体的な意見も記載してもらえるとよいでしょう。ただし、主治医による判断は日常生活における病状の回復具合に基づいていることが多く、必ずしも職場で求められる業務遂行能力の十分な回復を意味してはなりません。あらかじめ主治医に求められる業務遂行能力や社内勤務制度に関する情報を提供しておき、その上で復職の可否を判断してもらえるとよいでしょう。主治医と連携する場合には、事前に本人に説明して同意を得ることが大切です。提出された診断書の内容については、産業医が精査した上で、とるべき判断について意見を述べます。

## 第3ステップ 職場復帰の可否判断および職場復帰支援プランの作成

### 職場復帰のための情報収集

職場復帰が可能と判断された場合、安全でスムーズな職場復帰を支援するため、復帰日や就業上の配慮、人事労務管理上の対応（配置転換や移動の必要性など）、産業医による医学的見地からの意見などを検討し、「職場復帰支援プラン」を作成します。産業医が選定されていない労働者数50人未満の小規模事業所では、※青森産業保健総合支援センターを活用することができます。

## 第4ステップ 最終的な職場復帰の決定

第3ステップを踏まえ、事業者による職場復帰の最終的な決定を行います。職場復帰の可否決定は働く人にとって大変重要なものです。私法（契約法）上の制約を受けることにも留意して、社内手続きに従って適正に行わなければなりません。

## 第5ステップ 職場復帰後のフォローアップ

### 職場復帰後の評価・確認

- 疾患の再燃・再発、新しい問題の発生等の有無の確認
- 勤務状況およ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
- 職場環境等の改善等
- 管理監督者、同僚等への配慮等

メンタルヘルスの問題にはさまざまな要因が関わっているため、なかなかプラン通りに職場復帰が進まないこともあります。職場復帰後は経過観察とプランの実施状況の確認・評価・見直しを行うとともに、主治医と連携を図りながら再発に努めることが大切です。

### 就業上の措置として

- ① 業務時間は平常勤務内のミニマムなレベル
- ② 出張、外出、土日、シフト勤務を避ける
- ③ 作業の進め方は並列でなく直列へ
- ④ 現状の力量に即して難易度を徐々に調整する
- ⑤ 上司、人事同席で定期的な産業医面談などを柱とした業務負担軽減措置を当面3カ月間遵守するよう指示します。

### 就業が不安定な場合

特に月当たり5日以上欠勤が認められた場合は就業継続の可否を検討し問題解決へ向けたサポートが必要です。

### ※青森産業保健総合支援センター

働く人のメンタルヘルス対策はそれぞれの事業者の実態に合わせて実施する必要があります。独立行政法人労働者健康福祉機構が運営する「青森産業保健総合支援センター」では、産業保健スタッフ向けにメンタルヘルス対策をはじめとする産業保健に関する相談、研修、情報提供等の支援を原則無料でやっているほか、事業主を対象とした産業保健の課題と対策等に関するセミナー、労働者を対象とした啓発セミナーなどを開催しています。

また、労働者数50人未満の小規模事業場では、メンタルヘルスクアを推進するにあたって必要な事業場内産業保健スタッフを確保できなかったり、労働者に対する保健指導、健康相談などの産業保健サービスを提供することが難しくたりします。このような事業者に対し、労働安全衛生法で定められた保健指導などの産業保健サービスを無料で提供しています。

### 家族のサポートが重要！

メンタルヘルスクアに家族が果たす役割はとても重要です。家族は働く人の「いつもと違う」状態（最近よく眠れていない、食欲がない、気分が落ち込んでいるなど）に気づきやすく、受診を勧めたり、休業中や職場復帰のサポートをしたり、速やかな回復のために家族の協力は欠かせません。一方、休業によって生計をともにする家族は将来や家計への不

安を抱きがちです。そのため家族が復職を焦らせてしまったり、本人に過剰な期待をかけてしまったりするとそれがストレスとなって本人の回復の妨げとなります。家族から働く人のメンタルヘルスについて相談があった場合には産業保健スタッフなどが窓口となって対応するための体制を整備しておきましょう。事業者は日頃から社内報や健康保険組合の広報誌などを通じて、働く人やその家族にストレスやメンタルヘルスに関する基礎知識、相談できる事業所外資源、事業所の相談窓口などについての情報を積極的に提供し、メンタルヘルスについて正しい理解を促すことが大切です。

## しもきた活動紹介

### 在職者交流会・ピアサポート活動

12月5日（日）下北文化会館において午前在職者交流会、午後ピアサポート活動を実施しています。在職者交流会ではむつ市経済部産業雇用政策課およびむつ市消費生活センターの協力を得て「消費生活トラブル」についてお話をいただきました。スマホにまつわるネット詐欺に関するお話のときには、参加者自身がロールプレイで登場人物役を演じるなど、思わぬ名演技に驚くとともに会場から拍手が沸き起こっていました。



主催者としてコロナ感染症対策には細心の注意を払い3密の防止（席を離す）換気（扉や窓の開放）、消毒（入室時）、検温、マスク着用、移動歴の確認を実施しての開催となりました。

ピアサポート活動ではこれから就職を目指していく参加者からの質問について（「就職してから気を付けなければならないこと」）先輩から「あいさつ」「健康管理」「対人関係」などに注意する必要があるとのアドバイスを送っていました。



令和2年度	しもきた	事業実績（12月現在）
登録者		206名
在職者		103名
今年度就職者		24名
相談支援件数		1294件