

日本対がん協会研究

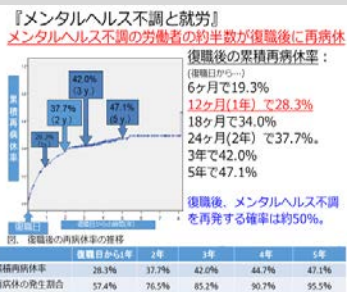
『企業の病休と復職制度等に関するアンケート調査』への御協力をお願い

企業に勤める労働者が、がんと診断されて療養することによって一時的に労働不可に陥った場合の状況、労働者の職場復帰状況・制度等を明らかにし、労働者の離職防止及び職場復帰の効果的な支援方法等についての課題を把握するため、本調査に御協力頂ければ幸いです。企業名等は全て匿名化されますので、社名等が漏れることは決してありません。

御回答頂いた企業様には、『**企業ができるメンタルヘルス不調社員実務対応ハンドブック（順天堂大学・遠藤源樹監修）**』を漏れなく差し上げます。

復職判定チェックリスト2(メンタルヘルス不調社員用)
□体力が労に耐えうる状態である。
□療養前の元気な時の体力を100%とすると、今は()%
(就労の目安: 70%以上)
□生活に支障をきたさず程の症状ではない(疲労・症状等)
□疲労
□食欲不振・悪心・嘔吐等 □便秘・下痢等
□その他()
□睡眠状態は良好で、メンタルヘルス不調の兆候はない(睡眠・精神面)
睡眠時間: 時間、入眠時刻: 時_分 起床時刻: 時_分
□入眠困難 □中途覚醒 □早朝覚醒
□朝寝・昼寝を週2日以上する □気分が落ち込みがある
□不安定・焦りが強い □その他()
□精神科医等の継続的なフォローアップが必要

復職判定チェックリスト3(メンタルヘルス不調社員用)
□復職する意思が十分にある(労働意欲)
□職場での配慮が必要な状況である(就業上の措置等の検討)
□フルタイム勤務が難しい □時間外労働は難しい □夜勤は難しい
□身体に負荷がかかる作業は難しい
□その他の意欲()
□毎日(週5日)、決められた時間に通勤できる状態である(通勤)
通勤経路: (通勤時間:)
□就労に必要な頭脳労働・肉体力労働が可能(労働能力)
□求められる仕事を実施可能
□職場での良好な人間関係の構築が可能
□職場が、復職を受け入れるスタンス、受け入れ可能である(復職支援)
受け入れ職場: (例: 営業部営業3課等)
直属の上司: (例: ○○課長)



Q.メンタルヘルス疾患を繰り返すケースへの対応
うつ病、神経症、腰痛などが理由で、何回も休職を繰り返す社員がいる。きっちりと休んで治らせるなどどう対応したらよいのか

○社員の健康は、福祉管理と健康管理とが融合しやすいこと
○会社としての雇用契約上の「契約外の働き」を決定しておく
(例えば、フルタイム勤務ができること、就業としての仕事をこなせること等)
○方法1: 本人、「就労の意思」か「復職が必要」かのどちらかの意思を主治医に出してもらった上で依頼する
→主治医が「就労可能」の診断書を提出して来た場合:
就業先側に状況を伝えながら、職場の復帰支援として対応する
→主治医が「復職が難しい」と診断書を提出して来た場合:
働き方を見直し、復職時に「復職の意思」を示して、復職の可否を検討する。
○方法2: 職務調整上、就労させても良いかどうかの意思を主治医に対して行うため、本人の了解を得た上で、本人の復職に付き添う
→本人、主治医の診察後に、本人に対して、「ちょっと、主治医の先生と話し合いませんか?」と尋ね、本人の了解を得た上で、
企業としての健康・就業支援のレベルを主治医に伝える(「就労の意思」を主治医に伝える)
主治医は、基本的に、患者本人の意向を尊重し、患者本人の意向に沿った診断書を記載する。
企業としてのスタンス、社員に求めるレベルを伝えることは重要。
○方法3: 賃金(公平性の観点)、他社社員への影響が懸念される
・就業契約上の取り扱い(就業調整の具体的な方法)を人事対応として検討しておく

実施日程
調査対象

平成30年2月1日~3月末
企業の総務人事労務担当者

※企業に勤務する社会保険労務士を含む

実施方法
アクセス方法

Webページにて回答
全国社会保険労務士会連合会ホームページ
「注目トピックス」よりアクセス

<アンケート内容等のお問合せ先>

順天堂大学 公衆衛生学講座 03-5802-1048(内線3535)

研究代表者 氏名 遠藤 源樹(えんどう もとき)

所属 順天堂大学公衆衛生学講座 准教授

所在地 〒113-8421 東京都文京区本郷2丁目1番1号

電話番号 03-5802-1048 (内線3535)

E-mail kigyoseido@gmail.com