

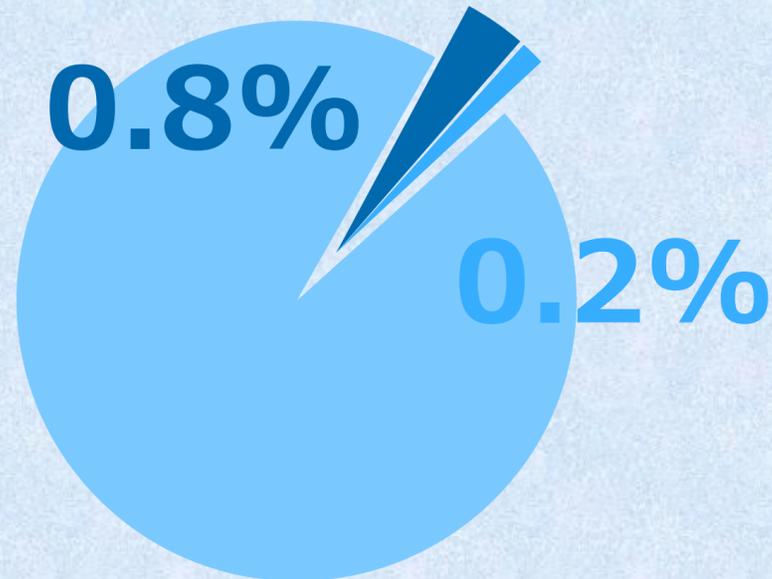
## 目次

# メンタルヘルス不調による 休職者対応のポイント 【メール例文付き】

1. はじめに
2. 職場復帰までの5つのステップ
3. メンタルヘルス不調の回復プロセス
4. 急性期の対応ポイントとメール例文
5. 回復期の対応ポイントとメール例文
6. 復職支援（リワーク）のすすめ
7. 状態維持期における対応のポイント
8. 従業員のメンタル休職を防ぐには？

# はじめに

労働者のメンタル不調について、以下の数字をご存じでしょうか。



メンタルヘルス不調により

連続1か月以上休業した労働者 **0.8%**

退職した労働者 **0.2%**

※ 平成29年「労働安全衛生調査(実態調査)」の概況, 厚労省



年収600万円の社員が半年間休職した場合、  
同僚の残業費など、必要なコストは

**422万円**

※ 平成20年 企業が仕事と生活の調和に取り組むメリット, 内閣府

社員の不調は、**企業にとっても大きな損失**となります。

メンタル休職者が復職し、安定して業務に従事できるように、  
休職者対応の基本ステップをおさえましょう。

本資料では、**回復段階に応じたメール例文**など、具体的にお伝えします。

# 職場復帰までの5つのステップ

休職者の職場復帰支援は、5つのステップから構成されます

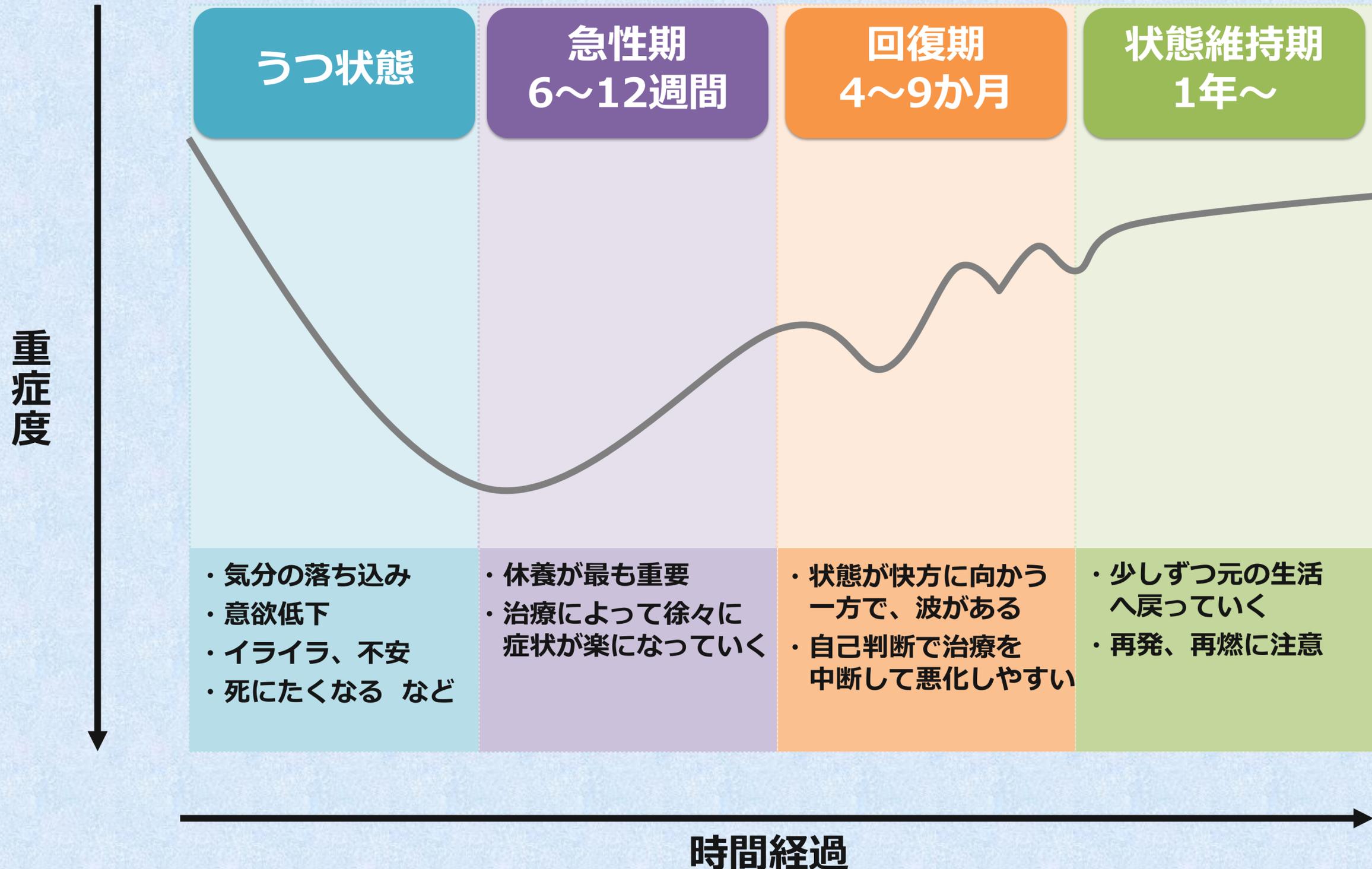
<b>Step1</b> 病気休業開始 および休業中のケア	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 病気休業診断書の提出</li><li>■ 休業中の安心感のための情報提供</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 管理監督者・保険スタッフからのケア (傷病手当金の補償、休職可能期間、リワーク情報、等)</li></ul>
<b>Step2</b> 主治医による 職場復帰可の判断	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 休職者からの職場復帰の意思表示</li><li>■ 産業医等による精査</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 主治医による職場復帰可の診断書</li><li>■ 主治医への情報提供 (業務内容等)</li></ul>
<b>Step3</b> 職場復帰の可否の判断および 職場復帰支援プランの作成	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 主治医や産業医などの意見収集と評価</li><li>■ 職場復帰支援プランの作成 (復帰予定日、管理監督者による就業上の配慮、人事労務管理上の対応、 産業医等による意見、フォローアップ、等)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 職場環境等の評価</li></ul>
<b>Step4</b> 最終的な職場復帰の決定	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 労働者の状態の最終確認</li><li>■ 事業者による最終的な職場復帰の決定</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 就業上の配慮等に関する意見書の作成</li></ul>
<b>職 場 復 帰</b>		
<b>Step5</b> 職場復帰後の フォローアップ	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 症状の再発や、業務上の支障の有無の確認</li><li>■ 職場復帰支援プランの評価と見直し</li><li>■ 管理監督者・同僚等に求める配慮の検討</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 勤怠状況及び業務遂行能力の評価</li><li>■ 職場環境等の改善</li></ul>

※参考資料

改訂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,厚労省

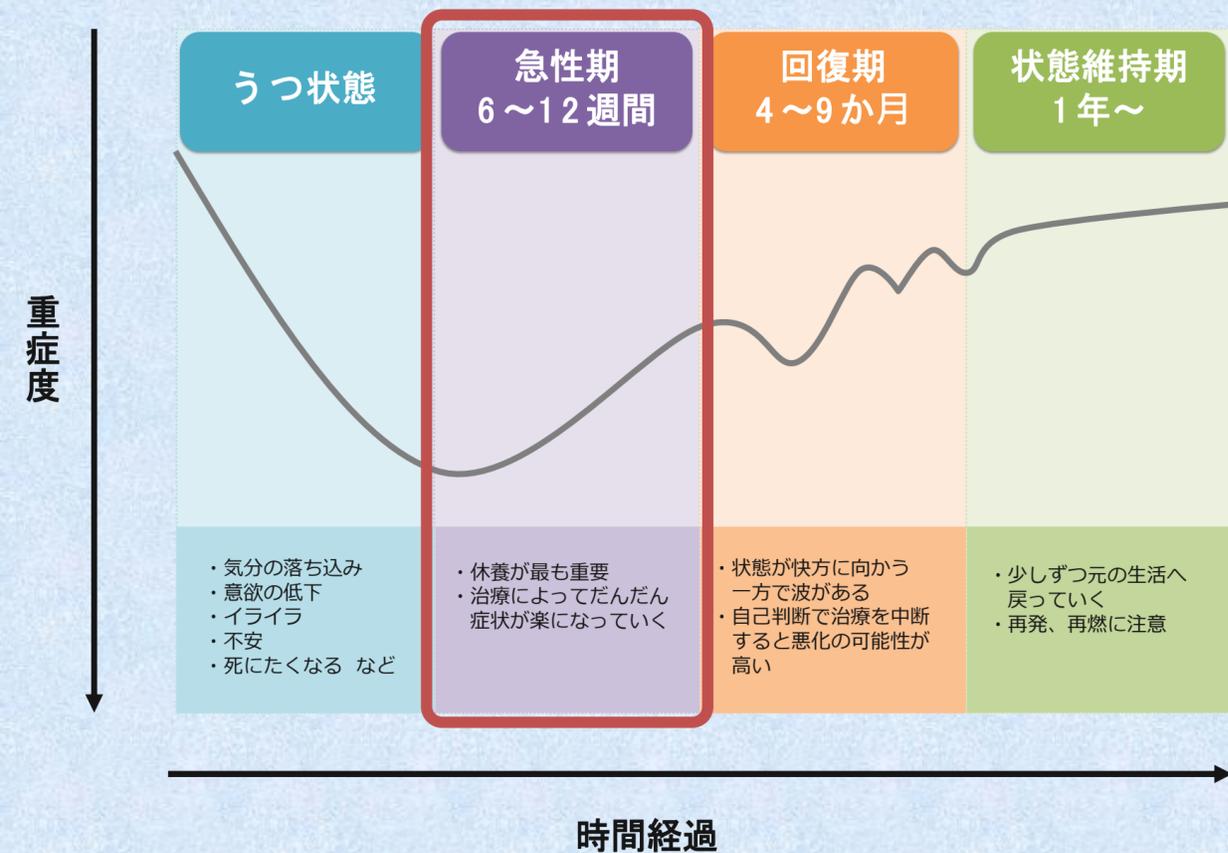
# メンタルヘルス不調の回復プロセス

大きく**急性期**・**回復期**・**状態維持期**の3段階に分かれています。  
それぞれの段階に応じた適切な支援を提供することが重要です。



# 休職者対応のポイントとメール例文

# 急性期の対応ポイントとメール例文



急性期はうつ症状がまだ強く、休職を開始したからといって、すぐに状態が上向くとは限りません。この時期は、復職に向けたリハビリなどは控え、しっかり眠れるようにするなど、**十分な休養の確保が何より重要**です。また、通院も辛く感じられる場合もありますが、**薬物療法**などを通して、まずは症状を軽減させる必要があります。

## 職場から本人へ連絡する場合のポイント

**連絡頻度:** 月に1回程度

**ポイント:** 頻繁に症状の変化を尋ねると、プレッシャーを感じやすい時期です。

近況把握の連絡はあまり多くとらず、療養に専念してもらうための声掛けや安心して休職期間を過ごす上での情報提供に留めましょう。

休職開始時に安全配慮の観点から、

**症状や通院・服薬状況の確認連絡をすること**を伝えておきましょう。

# 急性期の対応ポイントとメール例文

## 職場から本人へのメール対応の例

〇〇さん

朝晩の冷え込みが厳しい時期ですが、いかがお過ごしでしょうか。  
体調確認のためご連絡しました（※1）。差支えない範囲で結構ですので、  
下記の例を参考に症状・通院・服薬の状況についてお知らせください。

=====  
【例】（※2）

症状：夜中の中途覚醒が続いている

通院：〇月〇日に受診、次回〇月〇日

服薬：睡眠薬が増量

主治医から言われたこと：まずは連続してしっかり眠れることを  
目指しましょうとのこと。

=====  
その他、傷病手当の手続きなどでわからないことがあれば  
遠慮なくお知らせください。（※3）

回復を焦らず、まずはゆっくりと体と心を休めてください。

ご返信が難しい場合は電話でも大丈夫です。（※4）

（電話番号記載）

またこちらからもご連絡させていただきます。（※5）

（※1）休職開始時に定期的に体調確認の連絡をする  
旨を合意しておきましょう。  
休職中も気にかけていることを伝えつつ、  
深入りしすぎない内容にしましょう。

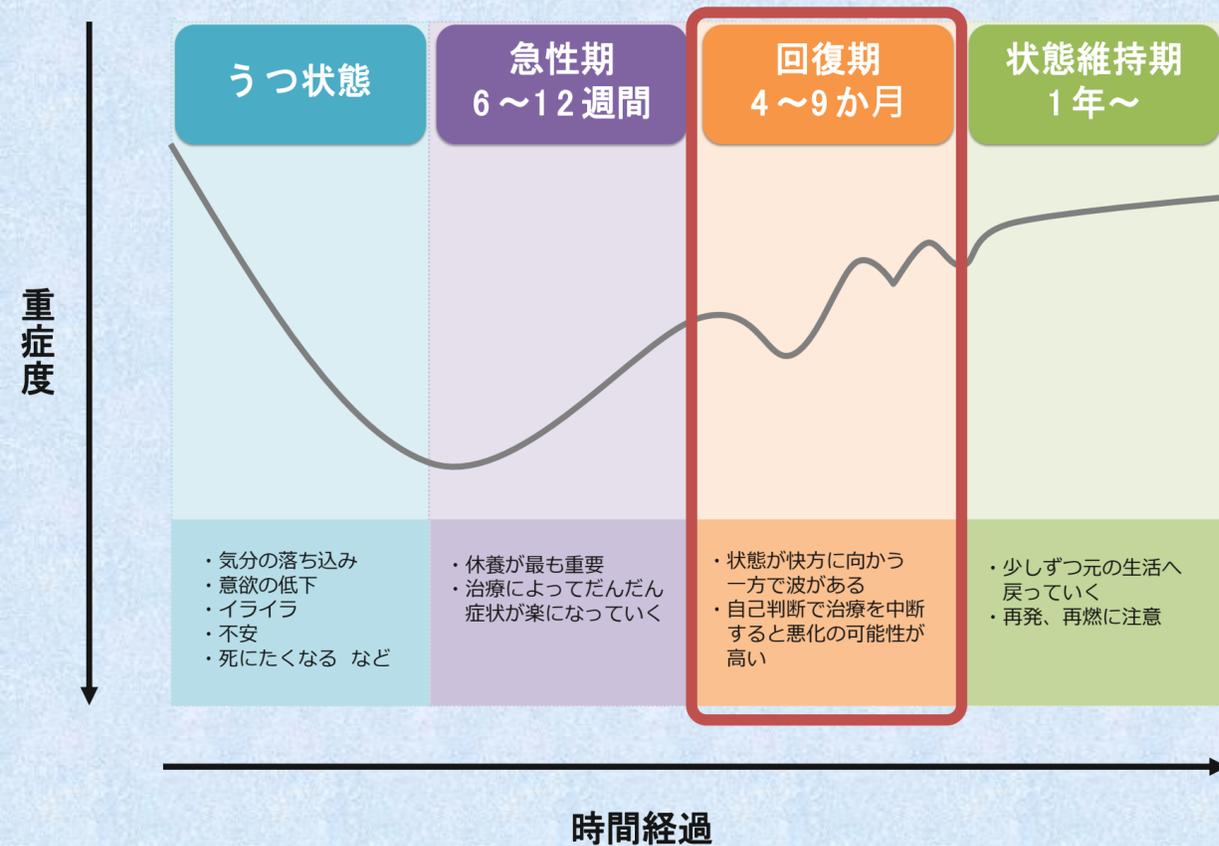
（※2）急性期の時期は考えをまとめたり、  
長い文章を読むことが辛い方が多いです。  
文章は短く、テンプレートを用意することで、  
返信のハードルを下げることも工夫の1つです。

（※3）特に金銭的な問題への不安を感じる方は多い  
ため手続きの情報があると安心できるでしょう。

（※4）表情や顔色が気になる場合も、急性期の時期  
はメールや電話など非対面の方がプレッシャー  
も少ないでしょう。ご本人と相談の上、無理  
なく連絡できるツールを利用しましょう。

（※5）本人と全く連絡がとれない場合は家族への  
連絡も検討しましょう。  
特に独居の場合は早期に確認しましょう。

# 回復期の対応ポイントとメール例文



回復期は症状が落ち着き、心身が安定してくる一方で、休職への罪悪感や、将来への不安から、**復帰への焦りを感じやすい時期**です。

また、回復しているように見えて、気分や調子に波がある**不安定な時期**です。通院・服薬を自己判断で中断すると、回復が遅れたり、再発のリスクが高まります。

一時的な不調は回復の経過につきものである**ので、慌てず、安定した状態を維持できるよう目指していく時期**です。

## 職場から本人へ連絡する場合のポイント

**連絡頻度**：月に1回以上（面談日程調整などの事務連絡はその都度）

**ポイント**：症状が落ち着くと早く復帰しようと焦ってしまう方が多くいます。復職に向けてフォローをする姿勢は伝えつつも、**復職を急がないような声掛けが重要です**。無理のない範囲で、人事や管理監督者、健康管理スタッフとの面談を設定し、徐々に職場感覚が取り戻せるように働きかけるとよいでしょう。また、復職に関する社内規定を改めて共有し、復帰のイメージを固めると良いでしょう。

# 回復期の対応ポイントとメール例文

## 職場から本人へのメール対応の例

〇〇さん

寒さも少し和らいできて過ごしやすくなってきましたね。  
体調も安定してきているとのこと、安心いたしました。

そろそろ人事労務の担当と一度直接お会いしてお話できたらと(※1)  
と思いますがいかがでしょうか。

内容としては、体調の確認と復職までの流れや必要書類についてのご説明をしたいと考えています。

場所は本社の〇〇会議室を検討しています。(※2)

来社できそうであれば、詳しい日程をまたご相談させてください。  
それでは、引き続き無理なさらずお過ごしください。

(※1) 体調が安定してきたという本人からの報告を受けたら、対面面談を提案してみましよう。復職の手続きを開始するのではなく、「まずは顔を見て話しましょう」と低めのハードルを設定しましょう。

(※2) 職場に通勤できるかを確認するためにも、社内での面談を提案してみることも1つの方法です。症状によっては、職場に行くことが難しい場合もあるため、その場合はビデオ会議など顔の見えるツールを活用してみましよう。

## 職場復帰に向けた社内制度の例：試し出勤制度

復職が間近になってきたら、始業時刻に合わせて通勤してみることがリハビリの1つとなります。電車に乗ったり自席に座ってみることで、復職後のイメージをより具体的に描くことができるでしょう。同僚にとっても迎え入れる準備をするきっかけとなります。

※試し出勤を時短勤務の範疇として行うか、休職中に実施するかについては社内規定を設け、労働者の安全に配慮する必要があります。

# 復職支援（リワーク）のすすめ

職場復帰支援として、事業場外支援を活用することは、  
本人・職場の双方にメリットがあります。

## 事業所外の職場復帰支援の例

### ■ 医療リワーク

医療専門職が連携し、プログラムが実施されている。  
健康保険制度や自立支援医療制度が利用可能。  
医療機関であるため、主治医との連携がスムーズなのが特徴。

### ■ 職リハリワーク

主に地域障害者職業センターにて実施される。費用は無料。  
※ 雇用保険財源事業のため、公務員の利用は不可。

### ■ 民間リワーク

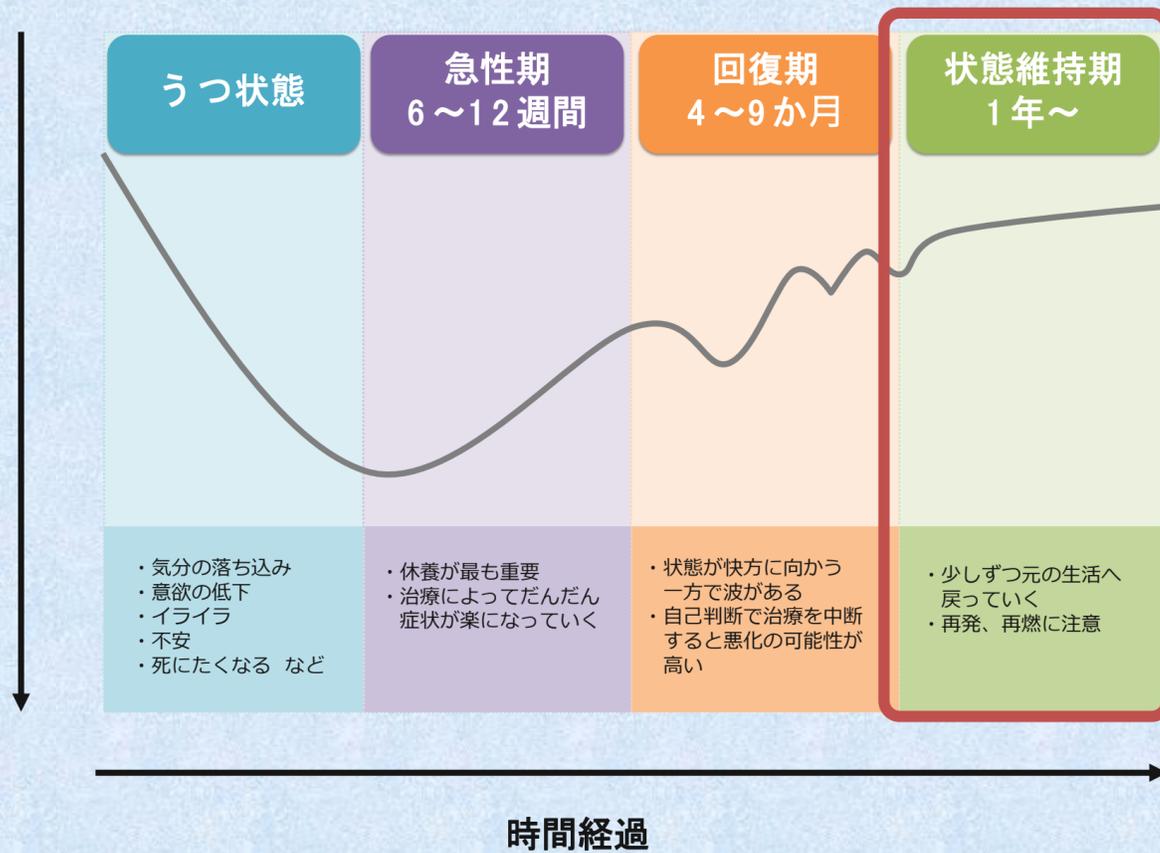
復職や再就職支援サービスを提供する民間企業による運営。  
福祉制度を活用し、費用負担軽減が可能。

※ 参考資料 (URL)

[【リワークとは？リワークの意味や目的、期間と費用について】](#)



# 状態維持期と再休職予防のポイント



復職して「さあ、これまで通りに働きましょう」とはいかないところがメンタルヘルス不調の難しさです。  
**うつ病の再発率は約60%、再発を繰り返すごとに、さらに再発率が高くなる**と言われています。  
まずは再発を防ぐため、安心した働ける環境を作り、安定して労務提供ができるためのサポートが重要です。

## 再休職予防のポイント

### ◆産業医や健康管理スタッフ、人事労務担当者とのコンタクト

復職から約3か月ほど経つと、復帰への緊張感が緩み、疲れが出やすいので、注意が必要です。職場復帰から約1年程度は、**月に1回程度、定期的に相談の場**を設け、経過観察をしていくと安心です。

### ◆管理監督者とのコンタクト

今までと同じ働き方をしていると、再び調子を崩す可能性が高くなります。当面は通院を継続する必要がありますので、残業制限や時短勤務などの配慮をしながら、**段階的に業務負荷を高める**ことが重要です。本人とのコミュニケーションの機会を増やし、適切な業務量、業務内容について調整していくとよいでしょう。

従業員のメンタル不調を防ぐには？

# 厚労省の提唱する基本指針「4つのケア」

## 1

### セルフケア

従業員が自分自身で行うケア

セルフケア研修でストレスへの理解を深め、普段からストレスに気付いて対処することや、ストレスチェックで自身のストレスを把握すること

## 2

### ラインによるケア

管理監督者が部下に対して行うケア

管理監督者は日ごろから部下の様子に気を配りながら、部下の不調の早期発見や相談対応、休職者に対する職場復帰支援などを担います。

## 3

### 事業場内産業保険 スタッフ等によるケア

社内の産業医や保健師、心理士などの専門職

産業保健スタッフと人事総務部が連携しながら、メンタルヘルス対策の立案や推進を行う

## 4

### 事業場外資源によるケア

社外の精神科医や心理士、  
相談窓口サービスなど

メンタルヘルス対策には、精神科領域の専門知識が必要なため、外部の専門家のアドバイスやサポートを取り入れることが安全かつ効果的です。

これら4つの視点から、メンタルヘルス支援策を構築しましょう

# 4つのケアに基づいてメンタル不調予防を行うには？

## 施策例) サーベイと相談窓口を用いた不調者予防

### 1 サーベイの配信

- ・月に1度、簡易なサーベイを実施
- ・不調者にはセルフケアアドバイス



### セルフケアの促進

点数推移の確認と、セルフケアアドバイスを通じて、ストレスマネジメントを習慣化

### 2 不調者にアラート付与

- ・サーベイ担当者は、従業員の個人結果を確認可能
- ・管理職に閲覧権限付与も可能



### ラインケアの促進

業務の躓きや、心身の不調、キャパオーバーを見逃さず、手遅れになる前に環境調整が可能  
部下の悩みを把握し、効果的な1on1を実施

### 3 不調者へ相談窓口を勧奨

- ・心理士によるカウンセリング
- ・医療支援が適切な方には、医療機関の受診を勧奨



### 社内外の支援の拡充

社内外の支援が拡充され、必要な人に必要なタイミングで、支援を届ける

**セルフケアとラインケア、社内外の専門家によるケアを一元化！**

# 精神科産業医が開発した従業員支援プラン

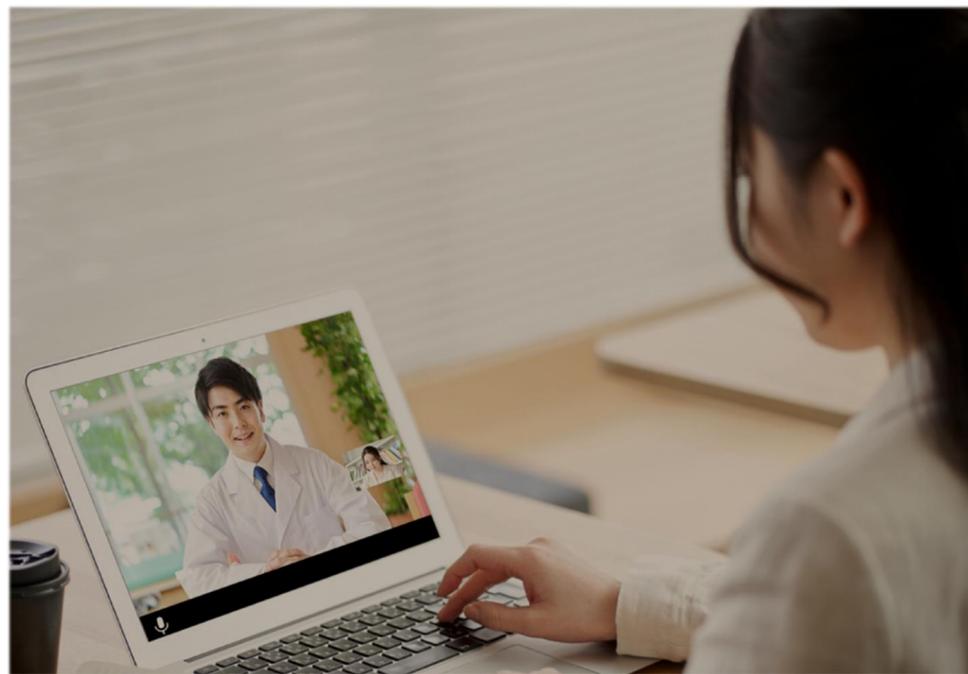
## パルスサーベイ

- ✓ 月に1度、メールで受検案内
- ✓ 個人結果にて毎月の点数変動を可視化。
- ✓ 低得点や急下落にはアラートを付与し、セルフケアアドバイスを表示することで、ストレスへの気づきと対処を促す。



## オンライン相談窓口

- ✓ サーベイで可視化された不調者に対して、臨床心理士によるオンラインカウンセリングと既存の社内相談窓口を勧奨！
- ✓ 医療受診が適切な方には、医療情報の提供と、オンライン診療情報のご案内まで可能！



今だけ初期費用無料・契約期間の縛りなく、ご導入いただけます！

# 従業員の健康を守るために

厚労省指針「4つのケア」と照らしあわせて、  
自社に不足しがちな支援を探してみましよう。

休職に至る前に、社員の悩みや不調を早期発見し、  
適切な支援が行き届く組織体制を目指すことを  
お勧めします。

フェアワークでは、これらの取り組みを  
専門職がご支援しています。無料相談会も  
実施していますので、お気軽にご相談ください。



スマホは  
こちらから

無料相談を希望する



## 会社概要



会社名 株式会社フェアワーク

本社所在地 〒104-0052 東京都中央区月島一丁目13番6号 ウェルネス月島4階

会社設立 2019年9月1日

事業内容 従業員サーベイ・法定ストレスチェック

取引実績 衆議院・参議院・国土交通省・カゴメ・クニエ・CDG

経営理念 全ての人々が健康かつ幸福に社会参加する世界を創る

## 代表取締役社長 吉田 健一



- 千葉大学医学部卒業
- 千葉県精神科医療センター医長、千葉県がんセンター医長を経て、医療法人社団惟心会 理事長
- 日本医師会認定産業医
- 精神保健指定医
- 精神科専門医指導医