福島社発第　１００　号
平成２８年　８月１０日

会　員　各　位

福島県社会保険労務士会
会　長　金　子　昌　明
（公印省略）

**厚生労働省「メンタルヘルス不調による休業者を対象としたフィットノートのモデル的使用による制度設計のための情報収集」調査研究への協力について**

謹啓　時下ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

さて、今般、北里大学より、連合会に別添のとおり厚生労働省労災疾病臨床研究事業費補助金「メンタルヘルス不調による休業者を対象としたフィットノートのモデル的使用による制度設計のための情報収集」調査研究に関するアンケート調査への協力依頼がありました。

本研究は、労働者の職場復帰の支援策として英国で導入されている、主治医が休業者の仕事への適合性を評価し、雇用主による支援の必要性を助言できる就労に関する意見書「職場復帰診断書（フィットノート）」を産業現場で模擬的に試行し、同診断書を日本に導入するに当たっての課題抽出を目的としております。

連合会としても、同診断書の策定に当たり、労務管理の専門家である社労士の意見が不可欠であり、また、社労士が就労に関する相談対応を行う際、将来的に本ツールを活用することも想定されることから、本調査に協力することとなりました。

つきましては、**メンタルヘルス不調を有する労働者の復職に携われたことがあり**、同アンケート調査に協力いただける場合は、８月２５ 日（木）までに県会事務局までご連絡いただけますようお願いいたします。

なお、同アンケート調査票等の郵送を目的として、希望いただいた会員の個人情報（住所、氏名、電話番号）を北里大学に提供いたしますので、あらかじめご了承ください。

---

平成２８年８月　　日

厚生労働省「メンタルヘルス不調による休業者を対象としたフィットノートのモデル的使用による制度設計のための情報収集」調査研究への協力について

氏名＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

厚生労働省「メンタルヘルス不調による休業者を対象としたフィットノートのモデル的使用による制度設計のための情報収集」調査研究への協力を希望します。

# メンタルヘルス不調による休業者を対象としたフィットノートのモデル的使用による制度設計のための情報収集（社会保険労務士用）

1.　研究の意義

英国では、主治医が休業者の仕事への適合性を評価し、雇用主による支援の必要性を助言できる「職場復帰診断書」(fit note：フィットノート)の活用が始まっています。フィットノートは、休業が必要であることを示す従来の診断書ではなく、どのような条件が整えば復職できるかに焦点をあてた診断書であり、休業・復職に関する主治医、職場側双方の認識や行動を変えることで、休業の長期化を防止する効果があるとされています。わが国でも、長期の休業が休業者の予後に悪影響を与えることが指摘されており、フィットノートの考え方は、わが国の産業保健制度の参考となる可能性があります。

2.　研究の目的

フィットノートを使った連携を模擬的に試行して、フィットノートを日本に導入するに当たっての課題を抽出することを目的とします。

3.　方法

本研究で開発したフィットノートとそのマニュアルを供覧いたします。そのうえで、貴職で過去に経験した復職の事例に当てはめた場合を想定いただき、本説明に引き続く評価票にお答えいただきます。

調査項目の概要は以下のとおりです。

(1) フィットノートシステムのメリットについての評価
(2) フィットノートシステムの改善点（含む制度上の課題）
(3) そのほか、復職の診断書に関連する意見

4.　研究期間

研究機関における倫理審査委員会承認後から開始して 2017 年 3 月 31 日まで。

5.　個人情報の保護について

ご記入いただく事例について、個人が同定できる情報はご提供いただきません。研究施設で個人が特定されることはありませんが、データはパスワード管理したコンピュータで保管します。

データ解析は、研究代表者および共同研究者の所属機関において、実施されます。データは、ＣＤに記録し、研究終了後 5 年間は鍵のかかる場所に保管し、

保管期間終了後シュレッダーにて裁断し廃棄します。
この研究によって、得られた成果を学会や論文などに発表する場合には、個人を特定できる氏名、住所などの個人情報は一切使用しません。

6.　研究費
本研究経費は、平成２８年度厚生労働省労災疾病臨床研究事業費補助金「メンタルヘルス不調による休職者に対する科学的根拠に基づく新しい支援方策の開発」（１４０７０１０１－０１）のうち「メンタルヘルス不調による休業者を対象としたフィットノートのモデル的使用による制度設計のための情報収集」を用いて実施されます。

7.　調査に対する謝礼について
ご提出いただいた１事例（１評価票）に対して、就労支援に関するハンドブックをお送りします。

8.　研究成果の帰属と結果の公表
本研究の成果に基づいて、特許権などの知的財産権が生ずる可能性もありますが、参加者には知的財産権は発生しません。

9.　研究参加への同意について
本評価票への回答をご提供いただくことにより、調査への参加に同意されたとみなします。研究に参加しないことによる不利益は一切ありません。

評価票は、一緒にお届けした返信用封筒をお使いいただき、無記名で下記連絡先までお送りください。同時に、やはり一緒にお届けしたはがきに必要事項をご記入の上、評価票をお送りいただいた旨お知らせください。上、謝礼をお送りいたします。

10.　連絡先
研究機関：北里大学医学部公衆衛生学
研究代表者：堤　明純（つつみ　あきずみ）北里大学医学部公衆衛生学教授
〒252-0374　神奈川県相模原市南区北里 1-15-1　TEL:　042-778-9352

**フィットノートとは**

主治医と職場の橋渡しになる可能性のある文書です。

心身の不調で休業した労働者の早期の復職を促したり、不要な休業を避けたりすることを目的としています。

復職のための話し合いを早期に始めるために、主治医には、できるだけ早く発行してもらうことを企図しています。

産業保健職の支援が少ない職場でも、主治医とのコミュニケーションをもとに、職場で配慮するにより、労働者の職場復帰を可能とさせることを目指しています。

ただし、職場での配慮が不可能である場合でも、労働者の雇い止め（解雇）をするようなことを前提とした文書ではありません。

**調査の趣旨**

フィットノートのシステムは、産業保健職の関与が必須である、現在の我が国の復職のシステムを補完できる可能性があります。

制度として運用しようとする際に、このシステムの良い点と問題点を整理するのが本調査の目的です。
主治医と事業者（担当者）が連携することを前提として、以下のようなポイントをお伺いします：

- どういう情報交換があるとよいか
- どういうルールの下に進めるとよいか
- どのような準備が必要か（例えば、費用の問題）
- そのほか、制度上の課題（バリア）はなにか

**どなたに回答いただくのか**

事業場内、もしくは、事業場外で、労働者の復職支援に携わる方にご回答をお願いします。産業保健職でも、それに相当する職務を持たれる方でも結構です。

マニュアルをご一読の上、過去に復職支援に関わられた事例にフィットノートを運用された場合を想定して、以下の質問にお答えください。

問 1. フィットノートのような診断書のメリットをお聞かせください（複数回答可）。
- □ 主治医とコミュニケーションが取りやすくなる
- □ 主治医から明確な指示（休業や就業制限内容等）が得られる
- □ 早期復職に繋がりやすい（不要な休業を避けやすい）
- □ 職場、労働者とのコミュニケーションが増える
- □ 辞めなくて（休まなくて）よい人を、辞めさせなくて（休ませずに）済む
- □ 適切な安全配慮義務の履行が可能になる
- □ その他（　　）
- □ 特にない

問 2. フィットノートの改善点をお聞かせください（複数回答可）。
- □ フィットノートの使用の仕方が難しい（もらっても、どうすればよいのかわからない）
- □ マニュアルがわかりにくい
- □ 就労に関する意見書発行のための情報提供は記載しづらい
- □ 主治医とうまくコミュニケーションが出来ない
- □ 主治医の記載した指示に従えず困る
- □ 主治医の記載した指示内容が明確でない
- □ 労働者との話し合いがスムーズに進まない
- □ 就業配慮期間がわからない・わかりづらい
- □ その他（　　）
- □ 特にない

問 3. 問 2.で選択された点について、どのように改善すれば良いと思いますか？
あなたの考えを教えてください。

（　　）

問 4. フィットノートの選択肢「条件が合えば就労可能と考える」は、英国の選択肢を和訳して取り入れています。もっとふさわしい用語はあるでしょうか？
- □ 職場内の環境調整ができれば就労可能と考える
- □ 職場の適応の問題なので、職場でできることは行ってください
- □ 適応のための配慮をはじめてよい
- □ そのほか

（　　）

問 5. 情報提供の手順をどうすればよいと思いますか？
- □ 労働者の復職の求めに応じて手続きを開始する
- □ 事業場側から情報提供する
- □ 主治医の求めに応じて対応する
- □ そのほか

（　　）

問 6. フィットノートシステムの文書料は、どの程度の金額が妥当だと思われますか。

（　　）

問 7. フィットノートシステムの文書料は、誰が負担するのが適当だと思われますか。
- □ 患者（労働者）
- □ 事業場・企業
- □ 国（公的な医療保険制度）
- □ 健康保険組合
- □ 民間保険会社

問 8. 主治医と事業者（担当者）が連携することを前提として
どのような情報交換があるとよい（フィットノートが書ける）と思いますか

（　　）

問 9. 主治医と事業者（担当者）が連携することを前提として
どのようなルールを定めておくと良いと思いますか

（　　）

問 10. そのほか、フィットノートシステムに対する、ご意見がございましたらご記入ください（実務上の課題等）。

（　　）

問 11. あなたのご所属（役職）をお教えください。
- □ 事業者　□ 人事　□ 労務　□ 衛生管理者
- □ 衛生推進者　□ 産業医　□ 保健師　□ 看護師　□ 心理士
- □ その他の産業保健スタッフ（　　）
- □ その他の事業場内スタッフ（　　）
- □ 社会保険労務士
- □ その他（　　）

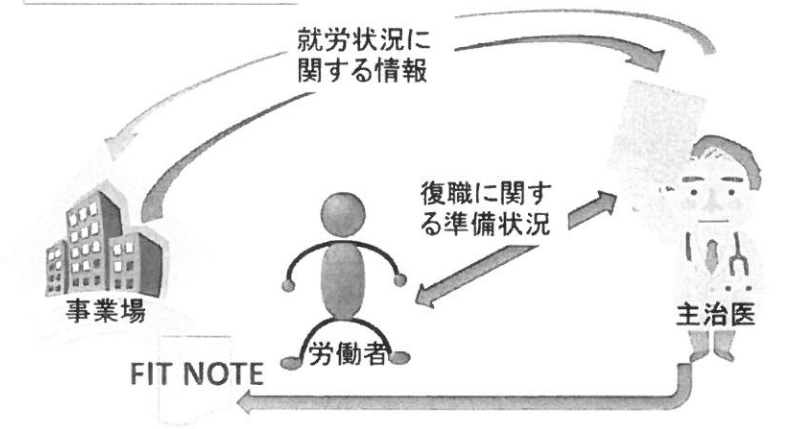
問 12. 事業所規模についてお教えください。
従業員　約（　　）人

問 13. 最後に、現在のお仕事（担当）に就かれてからの経験年数をお教えください。
（　　）年

調査は以上です。ご協力ありがとうございました。

参考

FIT NOTEのシステム案




"この労働者は働けますよ。
〇〇といった就業配慮をすることで、その可能性は上がりますよ"

## ご協力をお願いしたいこと

- フィットノートを日本に導入するに当たっての課題を抽出させていただきたい。

1. メンタルヘルス不調を有する労働者の復職に携わる担当者もしくは専門職の方々から、これまでにマニュアル化したフィットノートについて建設的なご意見。
2. ご経験をされた事例に当てはめて、ご回答いただけるような社会保険労務士の先生の紹介（フォーマットを作成しています）。

## Fit note まとめ

- 就業不可ということではなく、労働者に何ができるかに焦点をあてる。
- 休業が必ずしも必要ないと思われる事例や長期休業が予後不良であることは、わが国の臨床例でも認められている。
- 産業保健サービスが十分でない小規模事業場で適用価値が高い。
- 制度上、運用上ともに、解決しなければならない課題は多い。