

(タイトルページ)

本稿は、European Agency for Safety and Health at Work (欧州労働安全衛生機構) が、その関連するウェブサイトで公表している「A review of good workplace practices to support individuals experiencing mental health problems, Summary」(メンタルヘルスの問題を抱える個人を支援するための良好な職場慣行の検討、要約版) の全文を「英語原文—日本語仮訳」の形式で紹介するものです。この資料の内容は、メンタルヘルスの問題を正しく理解して適切に対応するための基礎知識が網羅されているものと判断して、この資料を作成しました。

なお、この原典の調査報告書の全文は、https://osha.europa.eu/sites/default/files/documents/Good-workplace-practice-support-individuals-experiencing-mental-health-problems_EN.pdf からダウンロードできます。

○この資料の作成年月：2025年11月

○この資料の作成者：中央労働災害防止協会技術支援部国際課

事項	英語原文	左欄の日本語仮訳
原典の標題	A review of good workplace practices to support individuals experiencing mental health problems, Summary	メンタルヘルスの問題を抱える個人を支援するための良好な職場慣行の検討、 要約版
原典の所在	https://osha.europa.eu/en/publications/review-good-workplace-practices-support-individuals-experiencing-mental-health-problems	-
発行者	European Agency for Safety and Health at Work	欧州労働安全衛生機構
著作権について	次にあるとおり、出典を明記する等の条件を満たせば、自由に引用し、加工することが認められています。 © European Agency for Safety and Health at Work, 2024 Reproduction is authorised provided the source is acknowledged.	-

<p>European Agency for Safety and Health at Work</p> <p>A review of good workplace practices to support individuals experiencing mental health problems</p> <p>Summary</p>	<p>メンタルヘルスの問題を抱える個人を支援するための良好な職場慣行の検討、 要約版</p>
 	<p>欧洲労働安全衛生機構のロゴマーク</p> <p>欧洲連合のロゴマーク</p>

<p>Authors: Marianna Virtanen, Kirsi Honkalampi, Petri Karkkola, Maija Korhonen (University of Eastern Finland).</p> <p>Project management: Sarah Copsey - European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA).</p>	<p>著者：マリアナ・ヴィルタネン、キルシ・ホンカランピ、ペトリ・カルッコラ、マイヤ・コルホネン（東フィンランド大学）。</p> <p>プロジェクト管理：サラ・コプシー - 欧州労働安全衛生機構 (EU-OSHA)。</p>
---	--

<p>Additional good practice resources were provided by experts nominated by the EU-OSHA network of National Focal Points.</p> <p>This report was commissioned by the European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). Its contents, including any opinions and/or conclusions expressed, are those of the authors alone and do not necessarily reflect the views of EU-OSHA.</p>	<p>追加の優良事例リソース（情報源）は、EU-OSHA の国内連絡窓口ネットワークが指名した専門家から提供されました。</p> <p>本報告書は欧州労働安全衛生機構（EU-OSHA）の委託により作成されました。記載内容（意見及び／又は結論を含む。）は著者個人の見解であり、必ずしも EU-OSHA の見解を反映するものではありません。</p>
<p>Neither the European Agency for Safety and Health at Work nor any person acting on behalf of the agency is responsible for the use that might be made of the following information.</p> <p>© European Agency for Safety and Health at Work, 2024</p> <p>Reproduction is authorised provided the source is acknowledged.</p> <p>For any use or reproduction of photos or other material that is not under the copyright of the European Agency for Safety and Health at Work, permission must be sought directly from the copyright holders.</p>	<p>欧州労働安全衛生機構及び同機構を代表して行動するいかなる者も、以下の情報の利用について責任を負いません。</p> <p>© 欧州労働安全衛生機関、2024 年</p> <p>出典を明記すれば複製を許可します。</p> <p>欧州労働安全衛生機構の著作権対象外の写真その他の素材の使用又は複製については、著作権者から直接許可を得る必要があります。</p>

<p>Introduction</p> <p>Mental health conditions are a leading cause of disability in high-income countries, and in Europe, more than 125 million people live with a mental health condition.¹</p> <p>The EU has now elevated mental health alongside somatic diseases to among its first priorities. In 2023, the European Commission adopted a new, comprehensive, multi-stakeholder approach to mental health, which is prevention-oriented and aims to tackle the mental health challenges in</p>	<p>はじめに</p> <p>精神疾患は高所得国における障害の主要な原因であり、欧州では 1 億 2500 万人以上が精神疾患を抱えて生活している。¹</p> <p>EU は現在、精神疾患を身体疾患と同等に最優先課題に位置付けている。2023 年、欧州委員会は予防を重視した新たな包括的・多者間アプローチを採用し、欧州の精神保健課題への取り組みを推進している²。また 2022 年には「障害者</p>
--	---

<p>Europe,² while in 2022 the European Commission set out actions on return-to-work and work accommodations in its Disability Employment Package.³</p> <p>There is a particular focus in the 'Comprehensive approach to mental health' on psychosocial risks at work and supporting people with mental health conditions to continue working and when returning to work after a period of sickness absence, as acknowledged also in the 'EU strategic framework on health and safety at work 2021-2027'.⁴ European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) activities contributing to this comprehensive approach include this report⁵ and a resource for workplaces based on the findings.⁶</p> <p>The overarching aim was to find and share good practices for workplaces on how to support individuals who experience a mental health issue, to stay in work or successfully return to work following sickness absence.</p>	<p>雇用パッケージ」において職場復帰支援及び合理的配慮に関する施策を策定した³。</p> <p>「メンタルヘルスへの包括的アプローチ」では、職場における心理社会的リスク並びにメンタルヘルス障害を抱える人々の就労継続支援及び病気休暇後の職場復帰支援に特に焦点を当てています。これは「EU 労働安全衛生戦略的枠組み 2021-2027」⁴でも認識されている点です。この包括的アプローチに貢献する欧州労働安全衛生機構 (EU-OSHA) の活動には、本報告書⁵及び調査結果に基づく職場向けリソース⁶が含まれる。</p> <p>全体的な目的は、メンタルヘルス問題を抱える個人が職場に留まる、又は病気休暇後に職場復帰を成功させるための支援方法について、職場向けの優良事例を発見し、及び共有することにあった。</p>
<p>Key concepts and methods of support</p> <p><i>A mental health policy</i> in the workplace is a comprehensive approach for addressing mental health issues in the workplace. It defines the workplace's vision on what procedures and practices will be used to prevent mental health problems. The overall goal is to promote good mental health, take preventive action to remove psychosocial risks for all workers, support workers to deal with work stress, encourage early intervention for any work stress or mental health problem, and support workers who have a mental health problem — including by making reasonable adjustments to enable people with a mental health problem to work and providing effective rehabilitation and return-to-work plans.</p>	<p>主要な概念及び支援方法</p> <p>職場におけるメンタルヘルス政策（ポリシー）は、職場におけるメンタルヘルス問題に対処するための包括的なアプローチ（取組み）です。職場におけるメンタルヘルス問題の予防のためにどのような手順及び実践を用いるかについてのビジョンを定義します。全体的な目標は、良好なメンタルヘルスの促進、すべての労働者の心理社会的リスクを除去するための予防措置の実施、労働者が仕事のストレスに対処できるように支援すること、仕事のストレスやメンタルヘルス問題への早期介入を促進すること、そしてメンタルヘルス問題を抱える労働者を支援することです。これには、メンタルヘルス問題を抱える人々が就労できるように合理的な調整を行うことや、効果的なリハビリテーション及び職場復帰計画を提供することが含まれます。</p>
<p>Return to work is a concept that involves all procedures and initiatives that aim to facilitate the workplace reintegration of individuals with a reduced</p>	<p>職場復帰とは、労働能力が低下した個人の職場復帰を促進することを目的とした、あらゆる手続きや取り組みを含む概念である。⁷</p>

work capacity.⁷ A return-to-work programme can be part of a disability management programme, which is further integrated into a wider safety and (mental) health policy.

This report builds on previous work on *psychosocial risks at work*,^{8,9} which have been found to be associated with mental health problems among workers. Psychosocial risks include, for example, excessive workloads, conflicting demands and lack of clarity, lack of involvement in decisions that affect the worker, lack of influence on the way the job is done, poorly managed organisational change, job insecurity, ineffective communication, lack of support from management or colleagues, psychosocial and sexual harassment, and third-party violence. When supporting a worker to continue working or return to work, it is highly important that psychosocial risks are assessed and their adverse effects minimised.

Mental health-related *stigma* refers to negative attitudes, beliefs and stereotypes about mental health issues, which lead to discrimination of people who experience mental health conditions. Typical stigmatised characteristics are gender, race, socioeconomic status, disability and health. Addressing mental health-related stigma in the workplace is crucial for creating a supportive and inclusive work environment, as stigma and its consequences may become severe barriers to safely disclose one's mental health condition and to have work accommodations needed to continue working or return to work.¹⁰ For employers, it is important to create an atmosphere in the workplace that promotes inclusion, diversity, equal treatment and non-discrimination. They can signal their commitment by ensuring that necessary resources are targeted towards mental health promotion at all levels and by providing resources to work accommodations for those in need. Specific education and training can be provided to employees and supervisors on mental health at the workplace and mental health literacy.

職場復帰プログラムは、障害管理プログラムの一部となり得るものであり、さらに広範な安全及び（メンタル）ヘルス政策に統合される。

本報告書は、職場における心理社会的リスクに関する先行研究^{8,9}を基盤としており、これらは労働者のメンタルヘルス問題と関連していることが明らかになっている。心理社会的リスクには、例えば、過重な業務負荷、相反する要求や不明確な指示、労働者自身に影響する意思決定への関与不足、業務遂行方法への影響力の欠如、不適切な組織変更管理、雇用不安、非効果的なコミュニケーション、管理職や同僚からの支援不足、心理社会的・性的ハラスメント、第三者による暴力等が含まれる。労働者の就労継続や職場復帰を支援する際には、心理社会的リスクを評価し、その悪影響を最小限に抑えることが極めて重要である。

メンタルヘルス関連のステイグマ（不名誉）とは、精神保健問題に対する否定的な態度、信念及び固定観念を指し、これらが精神疾患を抱える人々への差別につながります。典型的なステイグマ（不名誉）の対象となる特性には、性別、人種、社会経済的地位、障害、健康状態等がある。職場におけるメンタルヘルス関連のステイグマ（不名誉）に対処することは、支援的で包摂的な職場環境を構築する上で極めて重要である。ステイグマ（不名誉）及びその影響は、自身のメンタルヘルス状態を安全に開示することや、働き続ける、又は職場復帰するために必要な合理的配慮を受けることに対する深刻な障壁となり得るからである。¹⁰

使用者 にとっては、職場において包摂性、多様性、平等な待遇及び非差別を促進する雰囲気を醸成することが重要である。使用者は、あらゆるレベルでメンタルヘルス促進に必要なリソースを確実に配分し、必要な被雇用者への職場調整のためのリソースを提供することで、その取り組みを表明できる。職場にお

Disclosing a mental health condition by an employee is necessary to implement work accommodations. However, employers should be aware of the difficulties around disclosure due to a threat of stigma, which is real, because mental health conditions are among the most stigmatised conditions in the workplace. In the OSH Pulse survey, 50% of respondents answered that they thought disclosing a mental health condition would have a negative impact on their career.¹¹ Training managers for creating a supportive workplace climate, recognising an individual's uniqueness in their needs, and open dialogue (e.g. leaders speaking openly about their own mental health challenges) are important aspects when encouraging employees to disclose a mental health condition.

Work (or job) accommodations refer to modifications of job or work environment to fit an individual's work ability so that they can perform their job duties. Work accommodations are categorised into four broad groups: scheduling accommodations (e.g. reduced working hours, changes in the shift work schedule); job description modifications (e.g. modified tasks, change to a different position); physical space accommodations (e.g. access to a private area, reduction of noise); and communication facilitation (e.g. added supervision, a co-worker 'buddy', written instructions). Some accommodations may only be needed on a temporary basis, such as reduced hours as part of a gradual return to work. The advantages of work accommodations include the possibility for a worker to work while recovering from a mental health problem or to manage a long-term mental health problem while continuing to work. For employers, the accommodation policy may be beneficial by being a low-cost solution, decreasing turnover rates, reducing long-term sickness absenteeism, and creating a mentally healthy workplace with a culture of mental health awareness and commitment to good mental health policy in the workplace.

けるメンタルヘルスとメンタルヘルスリテラシー（基礎的な知識）について、被雇用者及び管理職に対して具体的な教育及び研修を提供することが可能である。

被雇用者による精神疾患の開示は、職場での合理的配慮を実施するために必要である。しかし、使用者は、精神疾患が職場で最もスティグマ（不名誉）化されている状態の一つであるため、スティグマ（不名誉）の脅威による開示の困難さを認識すべきである。OSH Pulse 調査では、回答者の 50% が「精神疾患の開示がキャリアに悪影響を与える」と回答した¹¹。

被雇用者の開示を促すには、支援的な職場環境づくり、個人のニーズの独自性の認識及びオープンな対話（例：リーダーが自身のメンタルヘルス課題について率直に語る。）を管理職に教育することが重要である。

作業（又は職務）調整とは、個人の労働能力に合わせて職務を遂行できるように、仕事又は労働環境を変更することを指します。作業調整は、スケジュール調整（例：労働時間の短縮、シフト勤務スケジュールの変更）、職務内容の変更（例：タスクの変更、別のポジションへの変更）、物理的空間調整（例：プライベートエリアへのアクセス、騒音の低減）及びコミュニケーション促進（例：追加の監督、同僚の「バディ（仲間化）」、書面による指示）の 4 つのグループに大別されます。段階的な職場復帰の一環としての労働時間の短縮等、一部の調整は一時的にのみ必要な場合があります。作業調整の利点には、労働者が精神疾患から回復しながら働くことができること又は仕事を続けながら長期的な精神疾患を管理できること等があります。使用者にとって、この配慮方針は、低コストの解決策であること、離職率を低下させること、長期の病気による欠勤を減らすこと、職場でのメンタルヘルスの意識及び適切なメンタルヘルス方針への取組みの文化を持つ精神的に健康な職場を作り出すこと等により、有益

となる可能性があります。

1 WHO (2023) *The Pan-European Mental Health Coalition.*
<https://www.who.int/europe/initiatives/the-pan-european-mental-health-coalition>

2 Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on A Comprehensive Approach to Mental Health COM (2023) 298.
https://health.ec.europa.eu/system/files/2023-06/com_2023_298_1_act_en.pdf

3 See: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1597&langId=en>

4 Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: EU strategic framework on health and safety at work 2021-2027 Occupational safety and health in a changing world of work COM (2021) 323.
eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0323

5 The full report is available at:
<https://osha.europa.eu/en/user/login?destination=/en/publications/review-good-workplace-practices-support-individuals-experiencing-mental-health-problems>

1 WHO (2023) 欧州メンタルヘルス連合。
<https://www.who.int/europe/initiatives/the-pan-european-mental-health-coalition>

2 欧州委員会から欧州議会、理事会、欧州経済社会委員会、地域委員会へのメンタルヘルスへの包括的アプローチに関する通知 COM (2023) 298.
https://health.ec.europa.eu/system/files/2023-06/com_2023_298_1_act_en.pdf

3 参照: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1597&langId=en>

4 欧州委員会から欧州議会、理事会、欧州経済社会委員会及び地域委員会への伝達: 2021-2027年における労働安全衛生に関するEU戦略的枠組み 变化する労働世界における労働安全衛生 COM (2021) 323. eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0323

5 報告書全文は以下で入手可能:
<https://osha.europa.eu/en/user/login?destination=/en/publications/review-good-workplace-practices-support-individuals-experiencing-mental-health-problems>

6 EU-OSHA – European Agency for Safety and Health at Work, *Guidance for workplaces on how to support individuals experiencing mental health problems*, 2024. Available at: <https://osha.europa.eu/en/user/login?destination=/en/publications/guidance-workplaces-how-support-individuals-experiencing-mental-health-problems>

7 EU-OSHA – European Agency for Safety and Health at Work, *Rehabilitation and return to work: Analysis report on EU and Member States policies, strategies and programmes*, 2016. Available at: <https://osha.europa.eu/en/publications/rehabilitation-and-return-work-analysis-report-eu-and-member-states-policies-strategies>

8 EU-OSHA – European Agency for Safety and Health at Work, *Psychosocial risks and mental health*, 2023. Available at: <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>

9 EU-OSHA – European Agency for Safety and Health at Work, *Return to work after MSD-related sick leave in the context of psychosocial risks at work*, 2021. Available at: <https://osha.europa.eu/en/publications/return-work-after-msd-related-sick-leave-context-psychosocial-risks-work>

6 EU-OSHA – 欧州労働安全衛生機関、職場におけるメンタルヘルス問題を抱える個人への支援方法に関するガイダンス、2024 年。入手先：
<https://osha.europa.eu/en/user/login?destination=/en/publications/guidance-workplaces-how-support-individuals-experiencing-mental-health-problems>

7 EU-OSHA – 欧州労働安全衛生機構、「リハビリテーションと職場復帰：EU 及び加盟国の政策、戦略及びプログラムに関する分析報告書」、2016 年。出典：
<https://osha.europa.eu/en/publications/rehabilitation-and-return-work-analysis-report-eu-and-member-states-policies-strategies>

8 EU-OSHA – 欧州労働安全衛生機構、「心理社会的リスク及びメンタルヘルス」、2023 年。出典：
<https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>

9 EU-OSHA – 欧州労働安全衛生機構、「職場における心理社会的リスクを考慮した MSD 関連病欠後の職場復帰」、2021 年。出典：
<https://osha.europa.eu/en/publications/return-work-after-msd-related-sick-leave-context-psychosocial-risks-work>

Aims and methods

The overarching aim of this report was to provide information to produce a practical resource on workplace support for workers experiencing mental health problems. Existing guidance and recommendations on workplace

目的及び方法

本報告書の最大の目的は、メンタルヘルス上の問題を抱える労働者に対する職場支援に関する実用的なリソース（資源）を作成するための情報を提供するこ

support for workers experiencing mental health problems to stay at work or successfully return to work following sickness absence were identified. Advice for micro and small enterprises (MSEs) was also identified.

Some of the mental health conditions covered are purely work-related, for example, occupational burnout and work stress, some of them can be either work-related or non-work-related, for example, sleep problems, depression, post-traumatic stress disorder, and some of them are mainly non-work-related in nature (e.g. schizophrenia, bipolar disorder). In addition, some conditions are based on medical diagnoses whereas others represent symptomatology that does not necessarily involve medical diagnoses, such as sleep problems and cognitive problems. We used reliable sources of information from 'grey literature', patient support organisations and disability organisations, the websites of occupational safety and health national and intermediary organisations, employers and trade unions, rehabilitation/return-to-work organisations, and relevant institutions such as EU-OSHA, Eurofound, WHO, the ILO and the OECD. We completed the searches with peer-reviewed international articles based on scientific databases (PubMed and Cochrane Database of Systematic Reviews).

WHO, the ILO and the OECD. We completed the searches with peer-reviewed international articles based on scientific databases (PubMed and Cochrane Database of Systematic Reviews).

とです。メンタルヘルス上の問題を抱える労働者が職場に留まる、又は病欠後に職場復帰を成功させるための職場支援に関する既存のガイドライン及び推奨事項を特定しました。また、中小企業 (MSE) 向けのアドバイスも特定しました。

対象となるメンタルヘルス疾患の中には、職業性バーンアウト（燃え尽き症候群）や仕事のストレスのように純粹に仕事に関連するものもあれば、睡眠障害、うつ病及び心的外傷後ストレス障害のように仕事に関連するものとそうでないものの両方が含まれるものもあり、また、統合失調症や双極性障害のように、主に仕事に関連しないものもあります。さらに、医学的診断に基づく疾患もあれば、睡眠障害や認知障害のように、必ずしも医学的診断を伴わない症状を表す疾患もあります。

信頼できる情報源として、「グレー文献」、患者支援団体、障害者団体、労働安全衛生に関する国内及び中間団体、使用者及び労働組合、リハビリテーション／復職支援団体、EU-OSHA、Eurofound、WHO、ILO、OECD 等の関連機関のウェブサイトを使用しました。また、科学的データベース（PubMed 及び Cochrane Database of Systematic Reviews）に基づく査読済みの国際論文も検索しました。

WHO、ILO、OECD。科学的データベース（PubMed 及び Cochrane Database of Systematic Reviews）に基づく査読済みの国際論文も検索しました。

10 WHO (2022). *Guidelines on mental health at work.* <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>

11 EU-OSHA – European Agency for Safety and Health at Work, *OSH Pulse - Occupational safety and health in post-pandemic workplaces*, 2022.

10 WHO (2022). 職場におけるメンタルヘルスに関するガイドライン. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>

11 EU-OSHA – 欧州労働安全衛生機構、「OSH Pulse - パンデミック後の職場における労働安全衛生」、2022 年。 <https://osha.europa.eu/en/publications/osh->

<p>Results</p> <p>The review found a total of 278 relevant documents, and of these, 113 were scientific studies or policy/practice documents and 165 were websites. The review found several review articles and reports in which the information on workplace policies and practices was systematically collected and reviewed. Sections 4.1 to 4.4 cover scientific literature-based knowledge on interventions and good practices to support individuals with mental health conditions to stay in employment or return to work after a period of disability. Section 4.5 and Appendix A cover informative websites, practical guides and tools that have been developed in different countries. Appendix A contains a brief summary of these resources, with web links, and section 4.6 provides guidance for SMEs. Chapter 5, concluding remarks, includes some policy pointers. A list of different types of work accommodations retrieved from the scientific literature is provided in Appendix B.</p>	<p>結果</p> <p>本調査では、関連文書を合計 278 件特定した。このうち 113 件は科学的研究又は政策又は実践文書であり、165 件はウェブサイトであった。職場の政策及び実践に関する情報を体系的に収集及び検討した複数の調査記事や報告書が確認された。第 4.1 節から第 4.4 節では、精神保健上の問題を抱える個人が雇用を維持したり、障害期間後に職場復帰したりするための介入策や優良事例に関する科学的文献に基づく知見を扱う。第 4.5 節及び付録 A では、各国で開発された有益なウェブサイト、実践ガイド及びツールを扱う。付録 A にはこれらのリソースの概要及びウェブリンクを掲載し、第 4.6 節では中小企業 (SME) 向けのガイダンスを提供する。</p> <p>第 5 章 (総括) には政策提言が含まれる。付録 B には学術文献から抽出した各種職場調整のリストを掲載する。</p>
<p>Guidance for the workplace</p> <p>The workplace is an important arena for mental health promotion and there are various ways to implement support and become an inclusive workplace. Good practices found in this report are applicable to mental health issues irrespective of their origin; more than the type of mental health condition, workers' unique needs, capabilities and job demands determine which types of workplace practices are helpful in supporting mental health and capacity for work.</p> <p>As mentioned above, and in line with previous reports on work-related stress,¹² mental health issues are highly stigmatised. Therefore, the most</p>	<p>職場におけるガイダンス</p> <p>職場はメンタルヘルス促進の重要な場であり、支援を実施し、包括的な職場となるための様々な方法があります。本報告書で示された優れた実践例は、その原因を問わずあらゆるメンタルヘルス問題に適用可能です。メンタルヘルスの状態の種類よりも、労働者一人ひとりの固有のニーズ、能力及び職務要求が、メンタルヘルスと就労能力とを支える上でどの種類の職場実践が有益かを決定します。</p>

important starting point is the willingness and commitment of the employer to raise awareness of mental health issues, address stigma, train supervisors and workers to talk about and address mental health issues, and, eventually, develop an open, inclusive and non-discriminative workplace.

The findings of this report are also in line with a previous article that suggested that interventions that are not only targeted to the individual but also include, for example, active support from the supervisor, contact with the workplace and early gradual return to work, can be effective in returning to work after sickness absence due to common mental health conditions.¹³ We add to this evidence the component of work accommodations by providing a catalogue of mental health conditions and a comprehensive list of possible work accommodations that can be applied in the workplaces. In practice, many accommodations are simple and inexpensive.

The findings of this report suggest that irrespective of the mental health condition, the following principles apply when supporting workers to stay in work or return to work after an episode of sickness absence:

- a culture of awareness and inclusion enabling disclosure of the mental health condition and developing a sense of psychologically safe workplaces;
- acceptance and support from co-workers and supervisors;
- early intervention, i.e. contact with the worker at an early phase of the sickness absence;
- established mental health and return-to-work policy, i.e. there are steps to take that are tailored to each case;
- good access to health services, professional multidisciplinary support;
- work accommodations, based on an analysis of work tasks in relation to the

前述のとおり、また、職場ストレスに関する過去の報告書¹²にも見られるように、メンタルヘルスの問題は深刻なステigma（不名誉）化を招いています。したがって、最も重要な出発点は、使用者がメンタルヘルスの問題への意識を高め、ステigma（不名誉）化に対処し、管理職及び労働者がメンタルヘルスの問題について話し合い、対処できるよう研修を行い、最終的にはオープンでインクルーシブ（受け入れ可能な）かつ差別のない職場環境を構築するという意欲とコミットメントです。

本報告書の調査結果は、個人を対象とするだけでなく、例えば、管理職からの積極的な支援、職場との連絡、早期の段階的な職場復帰等を含む介入が、一般的なメンタルヘルス疾患による病欠後の職場復帰に効果的である可能性があることを示唆した以前の論文¹³とも一致しています。私たちは、メンタルヘルス疾患のカタログと、職場で適用可能な包括的な職場環境整備のリストを提供することで、このエビデンスに職場環境整備の要素を加えています。実際には、多くの環境整備は簡便かつ安価です。

本報告書の調査結果は、メンタルヘルスの状態にかかわらず、病気による欠勤後の労働者の就業継続又は復職を支援する際に、以下の原則が適用されることを示唆しています。

- ・ メンタルヘルスの状態を明らかにし、職場における心理的に安全な環境を醸成できる、意識向上及びインクルージョン（包摂可能な）の文化
- ・ 同僚や上司からの受容及び支援
- ・ 早期介入、すなわち、病気による欠勤の早期段階で労働者と連絡を取ること。
- ・ メンタルヘルス及び復職に関する確立された方針、すなわち、個々のケースに合わせた適切な措置があること。
- ・ 医療サービスへの良好なアクセス、専門職による多職種連携のサポート

<p>worker's current work capacity; and</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ follow-up of progress. <p>In addition, supported employment initiatives, with vocational, educational and clinical support, have been found to be effective in enabling individuals experiencing severe mental health conditions to find a job and remain in employment.¹⁴</p> <p>The following steps can be followed to apply work accommodations:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Prevent and manage work-related psychosocial risk factors and promote health and wellbeing. 2. Ensure workers are encouraged to report psychosocial risk factors at work and that this leads to early intervention at the workplace to address work-related factors and workers being encouraged to seek treatment. 3. Some information about the worker's health and functional status is needed to compare the worker's current work capacity with the demands of the current job. For this, consent from the employee and collaboration between the employee, employer and health professionals is essential. 4. Psychological job analysis: a description of the essential tasks and demands of the current job is important to compare whether there is a mismatch between current job demands and the worker's work capacity. 5. For work accommodations, it is important to identify job practices and factors in the psychosocial and physical work environment that are modifiable. 6. Follow-up: develop a holistic plan that includes all important aspects of support at follow-up; work accommodations, therapeutic and medical 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働者の現在の労働能力に関する業務内容の分析に基づいた、就業上の配慮 ・ 進捗状況のフォローアップ <p>さらに、職業、教育及び臨床支援を伴う支援付き雇用の取組みは、重度の精神疾患を抱える人々が仕事を見つけ、雇用を継続するのに効果的であることがわかっています。¹⁴</p> <p>就労支援の適用には、以下の手順を踏むことができます。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 仕事に関する心理社会的リスク要因を予防し、及び管理し、健康及び福祉を促進する。 2. 労働者が職場における心理社会的リスク要因を報告するよう奨励され、職場における早期介入によって仕事に関する要因に対処し、労働者が治療を受けるよう奨励されるようにする。 3. 労働者の現在の労働能力と現在の職務の要求とを比較するために、労働者の健康状態及び機能状態に関する情報が必要です。そのためには、被雇用者からの同意と、使用者及び医療専門家間の協力が不可欠です。 4. 心理的職務分析：現在の職務の必須タスク及び要求事項を記述することは、現在の職務要求と労働者の労働能力との間にミスマッチがないかを比較するために重要です。 5. 作業環境整備については、作業慣行及び心理社会的・物理的な作業環境における修正可能な要因を特定することが重要です。
--	--

support, self-management and relapse prevention. Evaluate each support factor and make changes when needed.

Few good practices and tools developed for the needs of SMEs regarding mental health issues were found. For them, access to multidisciplinary external support services is needed and healthcare treatments should include return to work as a treatment goal. Given the stigma around mental health and the lack of awareness of how to act, giving support and tools for workplaces to support worker mental health is even more important than for other, physical health conditions. In this way, it is possible to have coverage of good practices for all workers, irrespective of where they work.

Finally, it is important to note that the more a workplace is inclusive and takes account of diversity, the less need there will be for individual accommodations and the stigma involved in asking for them. Focusing on preventing risks at source, incorporating adaptability and promoting wellbeing is also part of making a workplace inclusive. Having specific policies for all workers and flexible work arrangements, such as adaptable working hours and teleworking, can support continued working while experiencing a mental health problem or other health conditions.

6. フォローアップ：フォローアップにおける支援の重要な側面、すなわち作業環境整備、治療的・医学的支援、自己管理及び再発予防をすべて網羅した包括的な計画を策定します。それぞれの支援要因を評価し、必要に応じて変更を加えます。

中小企業のメンタルヘルス問題に関するニーズに対応したグッドプラクティス（優良事例）やツールはほとんど見つかりませんでした。中小企業には、多分野にわたる外部支援サービスへのアクセスが必要であり、ヘルスケアにおいては職場復帰を治療目標に含めるべきです。メンタルヘルスに関する偏見や、どのように行動すべきかという認識の欠如を考えると、職場が従業員のメンタルヘルスを支援するための支援及びツールを提供することは、他の身体的健康状態よりもさらに重要です。このようにすることで、勤務場所を問わず、すべての労働者にグッドプラクティスを網羅することが可能になります。

最後に、職場がインクルーシブ（包摂可能）で、多様性に配慮しているほど、個別の配慮の必要性や、それを求めるに対するスティグマ（偏見）は少なくなるという点に留意することが重要です。リスクを根源から予防し、適応力を取り入れ、ウェルビーイング（福祉）を促進することに重点を置くことも、職場をインクルーシブ（包摂可能）なものにするための重要な要素です。すべての労働者を対象とした具体的なポリシーを策定し、柔軟な勤務時間やテレワークなどの柔軟な勤務形態を導入することで、メンタルヘルスの問題やその他の健康状態を抱えながらも働き続けることを支援することができます。

12 EU-OSHA – European Agency for Safety and Health at Work, *Safer and healthier work at any ages: Final overall analysis report*, 2016. Available at:

12 EU-OSHA – 欧州労働安全衛生機構、「あらゆる年齢層におけるより安全で健康的な仕事：最終総合分析報告書」、2016年。出典：

<p>https://osha.europa.eu/en/publications/safer-and-healthier-work-any-age-final-overall-analysis-report</p> <p>13 EU-OSHA – European Agency for Safety and Health at Work, <i>Return to Work after sick leave due to mental health problems</i>, 2020. Available at: https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/return-work-after-sick-leave-due-mental-health-problems</p>	<p>https://osha.europa.eu/en/publications/safer-and-healthier-work-any-age-final-overall-analysis-report</p> <p>13 EU-OSHA – 欧州労働安全衛生機構、「メンタルヘルス問題による病気休暇後の職場復帰」、2020年。出典：https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/return-work-after-sick-leave-due-mental-health-problems</p>
---	---

Policy pointers	政策指針
<p>Key takeaways for policymakers and decision-makers include:</p> <ul style="list-style-type: none"> Interventions to support individuals should be implemented within the context of organisational interventions that address psychosocial risks factors for all workers. Regarding return to work and workplace support, the same approach should be applied to mental health problems as is taken with physical health conditions. More needs to be done to raise awareness of mental health in the workplace and to reduce stigma. All employers and their workers, especially MSEs, would benefit from access to multidisciplinary return-to-work services. The self-employed also need access to services. Examples and experiences of good practices regarding multidisciplinary support programmes should be shared. Return to work should focus on an individual's capabilities not their disabilities. 	<p>政策立案者及び意思決定者向けの主な要点は以下のとおりです：</p> <ul style="list-style-type: none"> 個人支援策は、全労働者の心理社会的リスク要因に対処する組織的介入の枠組み内で実施すべきである。 職場復帰及び職場支援に関しては、身体的健康状態と同様のアプローチをメンタルヘルス問題にも適用すべきである。 職場におけるメンタルヘルスの認識向上及びスティグマ（偏見）の軽減に向け、さらなる取り組みが必要である。 すべての使用者及びその労働者、特に中小企業は、多職種連携の復職支援サービスへのアクセスから恩恵を受けるでしょう。自営業者もサービスへのアクセスを必要としています。多職種連携支援プログラムに関する優良事例や経験を共有すべきです。 復職は、障害ではなく個人の能力に焦点を当てるべきです。

<ul style="list-style-type: none"> National sickness insurance and benefit schemes should allow a gradual return to work. Employment should be part of all healthcare policies on mental health: health practitioners should have return-to-work as a treatment objective for patients with mental health problems and therapies, such as cognitive behavioural therapy, should be work focused Workers may often have a physical and a mental health condition. These physical and mental health conditions need to be addressed together within a work-focused approach. Social partners should incorporate the issue of integration and retention of workers with chronic disease into social dialogue at all levels¹⁵. Social partners should engage in policies for return-to-work at the workplaces. More evidence-based tools and resources need developing, including ones tailored to different sectors, and including how to support workers with episodic conditions (where the person has periods of wellness and short periods of being unwell). 	<ul style="list-style-type: none"> ・国民健康保険及び給付制度は、段階的な復職を可能にするべきです。 ・雇用は、メンタルヘルスに関するすべての医療政策の一部であるべきです。医療従事者は、メンタルヘルスの問題を抱える患者の治療目標として復職を掲げるべきであり、認知行動療法のような療法は、仕事に焦点を当てるべきです。 ・労働者はしばしば身体的及び精神的な健康状態を抱えています。これらの身体的及び精神的な健康状態は、仕事に焦点を当てたアプローチの中で、同時に対処する必要があります。 ・社会パートナーは、慢性疾患を持つ労働者の統合及び定着の問題を、あらゆるレベルの社会対話に組み込むべきです¹⁵。 ・社会パートナーは、職場への復職のための政策に関与すべきです。 ・様々なセクターに合わせたものや、一時的な症状（健康な時期と短期間の不調を繰り返す。）を持つ労働者を支援する方法等、エビデンスに基づいたツールやリソース（資源）をさらに開発する必要があります。
--	--

¹⁵ Eurofound, *How to respond to chronic health problems in the workplace?* Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2019. Available at: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2019/how-respond-chronic-health-problems-workplace>

¹⁵ ヨーロッパ財團（Eurofound）、『職場における慢性健康問題への対応方法』 欧州連合出版局、ルクセンブルク、2019年。入手先：
<https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2019/how-respond-chronic-health-problems-workplace>

<p>The European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) contributes to making Europe a safer, healthier and more productive place to work. The Agency researches, develops, and distributes reliable, balanced, and impartial safety and health information and organises pan-European awareness raising campaigns. Set up by the European Union in 1994 and based in Bilbao, Spain, the Agency brings together representatives from the European Commission, Member State governments, employers' and workers' organisations, as well as leading experts in each of the EU Member States and beyond.</p>	<p>欧洲労働安全衛生機構 (EU-OSHA) は、ヨーロッパをより安全で健康的、そして生産性の高い職場にすることに貢献しています。同機構は、信頼性が高く、バランスのとれた、公平な安全衛生情報を調査、開発、配信し、汎ヨーロッパ的な意識向上キャンペーンを企画・実施しています。</p> <p>1994 年に欧州連合 (EU) によって設立され、スペインのビルバオに本部を置く同機関は、欧州委員会、加盟国政府、労使団体、そして EU 加盟国内外の第一線の専門家からなる代表者で構成されています。</p>
<p>European Agency for Safety and Health at Work Santiago de Compostela 12 48003 Bilbao, Spain E-mail: information@osha.europa.eu https://osha.europa.eu</p>	<p>欧洲労働安全衛生機構 サンティアゴ・デ・コンポステーラ 12 48003 ビルバオ、スペイン E メール: information@osha.europa.eu https://osha.europa.eu</p>

	<p>印刷出版部門のロゴマーク</p>
--	---------------------