

円滑な職場復帰及び再発防止

～円滑な職場復帰及び再発防止のための受入方針の改定～

平成22年7月
人 事 院

1 円滑な職場復帰支援に関する検討会

○ 円滑な職場復帰支援に関する検討会において、「円滑な職場復帰及び再発防止のための受入方針」の改定を検討

(1) 検討会委員（五十音順）

土肥 誠太郎（三井化学(株)人事労政部健康管理室長 統括産業医）

廣 尚典（産業医科大学産業生態科学研究所准教授）

丸山 晋（淑徳大学大学院教授）【座長】

森崎 美奈子（帝京平成大学健康科学研究科教授 臨床心理士）

森田 哲也（(株)リコー本社事業所人事本部総括産業医）

山口 律子（日立キャピタル(株)東京第二営業本部BSS推進プロジェクト課長 保健師）

(2) 開催状況

第1回（1月26日）：公務と民間における職場復帰支援の現状と問題点の整理

第2回（2月2日）：厚生労働省「手引き」の改定内容について

第3回（2月23日）：「受入方針」改定に向けた議論

第4回（3月16日）：公務における「試し出勤」の実施状況について

第5回（4月23日）：「受入方針」改定に向けた議論

第6回（6月8日）：「受入方針」改定に向けた議論

第7回（6月29日）：検討会報告書のとりまとめ

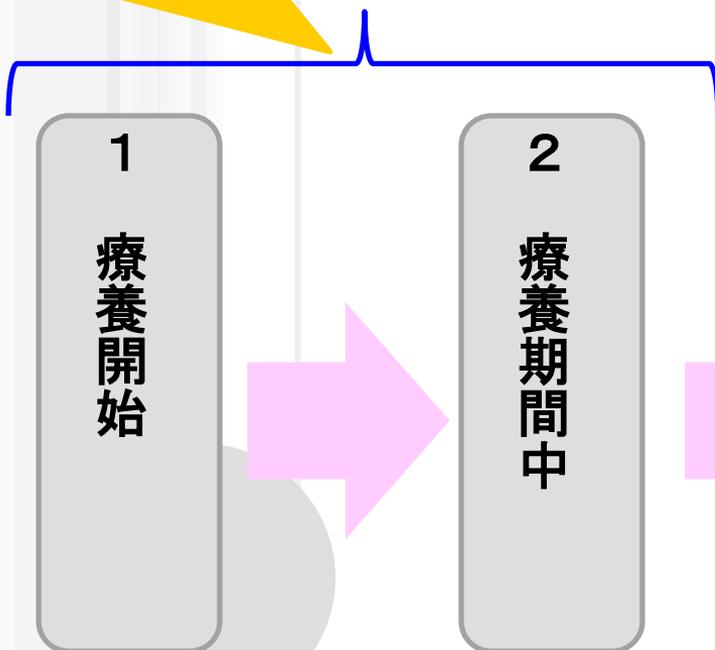
2 主要な課題

 **職場復帰後に再度病休となる職員が相当数みられる**
職場復帰可能の判断が難しい（「時期尚早」の問題）

- 職場復帰についての主治医の判断（病状、生活リズム等）と職場の判断（職務遂行能力、職場への再適応）との連携を強化
- 「試し出勤」の位置付けの明確化（具体的な職場復帰決定前に、職員の職場復帰に関する不安を緩和するなど、職場復帰を円滑に行うことを目的とする。）と、「試し出勤」実施に不可欠な3要件（職員本人の自発性、主治医の了解、健康管理医の関与）の確保
- 職場復帰に向けた各段階別に、個々の職員の具体的な職場復帰支援プランを、職場復帰に向けた各段階別に、より丁寧に作成するポイントを明確化

3 改定のポイント

(1) 受入方針検討前（療養開始時～療養期間中）の対応を明記



復職前に行う「試し出勤」の制度を新たに提案



(4) 受入先職場の管理監督者、同僚等への配慮を明記



(5) 復職後に勤務軽減を行う場合の留意点を明記

(2) 職場復帰の各段階における健康管理医等の役割を明記
(3) 職場復帰の各段階における主治医との連携を重視すべき点を明記

(1) 受入方針検討前(療養開始時～療養期間中)の対応

① 療養開始時

主治医の診断書には、職員が長期間の療養を必要とする旨の他、必要な療養期間の見込みについて明記してもらう。

② 療養期間中

「職員の安心感の醸成」が重要

職員の同意のもと、主治医から、職員の回復状態、今後の見込み等について情報収集を行う。

職員が同意しない場合には・・・

主治医からの情報収集が、職員自身の円滑な職場復帰のために重要である旨を、根気強く説得。

職場側から療養中の職員と接触する場合

- 職員の負担とならないようタイミングを考慮する。
- 主治医と連絡を取った上で実施する。
- 十分情報の提供する。
例えば・・・
 - ・ 精神的孤独、職場復帰に向けた不安等で職員が不安に感じていること
 - ・ 人事異動等により健康管理者等が変更になる場合、療養中の職員に対しても遺漏なく周知

(2) 職場復帰の各段階における健康管理医等の役割

- ① 健康管理者が主治医と接触する際に、医師の立場で協力する。
- ② 受入方針作成に先立ち、健康管理者とともに職員と面談する。
- ③ 健康管理者が作成した受入方針に対して、医師の立場で内容を精査・判断し、意見を述べる。
- ④ 職場復帰後の受入方針の実施状況の確認、受入方針の見直しに際して、専門家として協力する。

心の健康問題を取り扱う健康管理医については、**精神科医又は心療内科医等の専門家**であることが望ましい！！



(3) 職場復帰の各段階における主治医との連携

① 療養開始時～療養期間中

- ・ 療養期間中の職員の症状等にかかる情報を収集する。
- ・ 職務遂行能力の回復度を踏まえて「復職可能」と判断してもらえるよう、職員の職務内容等に係る情報を提供する。

② 受入方針作成～職場復帰

- ・ 受入方針作成時に意見を聴取する。
- ・ 策定した受入方針に関する情報（職場復帰時の職場の対応、就業上の配慮の内容等）を提供する。

③ 職場復帰後

- ・ 復帰後の状況把握、受入方針見直し時の意見を聴取する。

主治医と接触する際には、職員本人の同意が不可欠！！

(4) 受入先職場の管理監督者、同僚等への配慮

- 職場復帰する職員への配慮や支援を行う管理監督者や同僚に、過度の負担がかかることがないように配慮する。
- 健康管理者は、管理監督者、同僚に対し、心の健康の問題に係る教育研修・情報提供を行う。



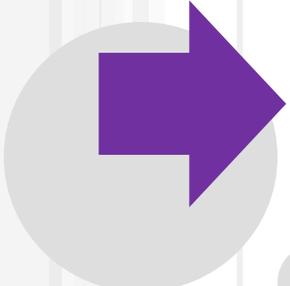
特に管理監督者は、必要な対応方法を修得し、実践を通じて具体的な対応方針を関係者間で協議しながら、身に付けていくことが必要である。

- 保健師等は、健康管理者や健康管理医と協力しながら、職場復帰する職員への配慮や支援を行う管理監督者や同僚等に対する支援を行う。

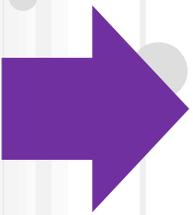
(5) 復職後に勤務軽減を行う場合の留意点

復職する職員本人の職務遂行能力の回復の観点はいうまでもなく、周りの職員の負担やその勤務意欲への影響等も考慮する。

特に、勤務時間の短縮を行う場合・・・

- 
- ・ 過度に長期間（**3月程度**が上限目安）にわたらないよう適切に運用する必要がある。
 - ・ **始業時間**を遅らせず、**終業時間**を早めることにより対応する方が望ましい。

周囲の同僚に比べて過度に業務が軽減される場合・・・

- 
- ・ 却って職員本人のストレスを高めるおそれがあるので、軽減される勤務負荷の量・内容についての調整が重要である。

「試し出勤」とは？

実施の
目的は？

一定期間継続して**試験的に**出勤することにより、
職場復帰に関する**不安を緩和**するなど、職場復
帰を円滑に行うため

誰が？

心の健康問題に係る療養のため長期間職場を離
れている職員のうち、**実施を希望する者**

いつ？

職場復帰前で、主治医、健康管理医及び健康管
理者が「**復職可能の時期が近い**」と判断される程
度に回復した時期

どこで？

原則「元の職場」だが、元の職場に発症の要因
があると考えられる場合は別の職場でも可能

期間は？

原則1月程度。実施期間の短縮や、必要最小限
の範囲で延長することも可能

何をす
るの？

「**実施プログラム**」に基づき、**実務に関連した
作業等**を実施（職場復帰前なので職務には従事しない）

(1) 実施までの手続き

① 職員本人が、健康管理者に対して「試し出勤」実施を**文書で申し出る**。



② 健康管理者は、受入先職場の状況等も踏まえ、**実施の必要性を判断**。その際、主治医及び健康管理により、職員の**復職可能の時期が近く**、「試し出勤」実施が職員の**療養を進める上で支障とならない**との判断を受ける。



③ 健康管理者は、職員本人のほか健康管理医、主治医、受入先職場の管理監督者の意見も踏まえて、**「実施プログラム」を作成する**。



④ 健康管理者は、「試し出勤」実施中の職員の状況を直接に管理する**実施担当者**（「試し出勤」を実施する職員の**直属の上司等**）を指名する。



⑤ 健康管理者は、**実施に先立ち**、受入先職場の管理監督者及び他の職員に対して、「試し出勤」を実施する職員の回復状況、「試し出勤」実施の趣旨及び内容等を**周知**する。

(2) 実施上の留意点

- ① 単なる「通勤の訓練」や、職場以外の場所（例：図書館等）に通う「模擬出勤」は対象外。
- ② 「試し出勤」を実施する職員に多大な負荷がかからないよう、作業量や作業内容に配慮する。

考えられる作業内容（例）

文書作成補助、パソコン入力作業、資料の収集整理、書類整理、コピー作業、翻訳作業等

- ③ 通常の始業時間に合わせて行うよう実施プログラムを組むことが望ましい。
- ④ 実施中、健康管理者が、少なくとも1週間に1回、実施担当者及び職員本人から、プログラムの実施状況を確認し、その上で、健康管理医の意見を踏まえて、必要に応じプログラムの変更等について判断する。
 実施状況が思わしくない場合は、復職を焦らずに、引き続き療養することが適当
- ⑤ 「試し出勤」実施中に発生した災害については、公務災害又は通勤災害と認められる場合がある。
 個別に人事院に協議が必要