

職場復帰支援プログラム とは…

職場復帰支援の…

(1) プログラム策定の 必要性と考え方

心の健康問題により休業した労働者の円滑な職場復帰を図ることは、貴重な労働力の維持・活用を図るといふ企業経営の観点からも重要なことです。

休業労働者の職場復帰を支援するにあたっては、問題が生じた後で、どうすれば良いかを検討するのではなく、いつ、どこの職場であっても的確な対応が図れるように、関係者の役割や活動の基本を、実情に即した形で事前に「プログラム」として策定しておくことが有益です。これは、他の安全衛生活動や人事労務管理と同様です。

このプログラムが休業労働者のみならず、全労働者から信頼されるものとなるよう、職場復帰を目指したものであること及びプライバシー保護に十分配慮していることを周知する必要があります。

(2) 実施事項

ア 職場復帰支援プログラムの策定

事業場は、休業している労働者が円滑に職場復帰し、業務が継続できるようにするために、休業開始から通常業務復帰までの流れをあらかじめ明確にしておく必要があります。

衛生委員会等において調査審議し、産業医等の助言を受け、個々の事業場の実態に即した形で、職場復帰支援プログラムを策定し、組織的かつ計画的に適用されることが必要です。

◎ 職場復帰支援プログラムの概略と留意点

- 職場復帰支援の標準的な流れを明らかにする
- 流れに対応する手順、内容及び関係者の役割について定める
- 職場復帰支援プログラムを円滑に実施するため必要な関連規程等や体制の整備を行う
- 職場復帰支援プログラム、関連規程等、体制等について教育研修で周知する（労働者、管理監督者、産業保健スタッフ等を対象とする）

イ 職場復帰支援プランの作成

職場復帰にあたっては、職場復帰支援プログラムに基づき、対象となる個々の労働者ごとに具体的な職場復帰支援プランを作成することとなります。

◎ 職場復帰支援プラン作成と実施にあたっての留意点

- 労働者のプライバシーに十分な配慮をする
- 産業保健スタッフ等を中心に、労働者、管理監督者が互いに十分な連携を図る
- 主治医との連携を図る

ウ 主治医との連携等

休業している労働者の心の健康問題がどのような状態であるかの判断は、多くの事業場にとって困難であること、対応もケースごとに柔軟に行う必要があることから、主治医との連携が重要になります。

また、職場配置、処遇、労働条件等を適切に運用するために、人事労務スタッフは重要な役割を担います。

(3) 留意する事項

- ◆ 休業労働者本人の気持ち、健康状態を正しく捉え、一貫したケアを行うことが大事です。
 - 休業労働者に係る情報の取扱いには注意し、第三者に提供する場合は本人の了解を得るようにする
 - 健康問題以外の観点から評価を行わないよう注意する
 - 心の健康問題については、誤解や偏見等が起こりがちであるため、その防止に努める
 - 休業していた労働者とともに、その同僚や管理監督者に過度の負担がかからないよう配慮する
 - 家族への支援（理解と協力、必要な情報共有・提供）も重要であることを理解する
 - 処遇、雇用契約における変更が想定される場合には、労使の十分な協議の下、あらかじめ就業規則等でルール化しておく

職場復帰支援プログラムのステップポイント

職場復帰の進め方

休業労働者に加え、上司（管理監督者）、人事労務スタッフ、産業医等の産業保健スタッフ、主治医、家族など多くの関係者の連携を基本として進めることが重要です。

注）以下のステップは、心の健康問題により休業する全ての労働者を対象としていますが、第3ステップ以降の職場復帰に関しては、医学的に業務に復帰するのに問題がない程度に回復した労働者（すなわち軽減又は配慮された一定のレベルの職務を遂行でき、かつ、想定される仕事をすることが治療上支障にならないと医学的に判断されるもの）を想定しています。

<第1ステップ>

病気休業開始及び休業中のケア

～ 事業場による支援の重要性、安心感の醸成 ～

- ア 病気休業開始時の労働者からの診断書（病気休業診断書）の提出
- イ 管理監督者及び産業保健スタッフ等によるケア
- ウ 病気休業期間中の労働者の安心感の醸成のための対応
- エ その他必要な事項

【ポイント】

- 診断書には、必要な療養期間の見込みを明記してもらう
- 状況により、主治医とも相談した上で、休業中にも休業労働者に連絡をとる
- 休業期間満了後の雇用契約の扱いなどは、関係法令に留意の上、就業規則等に定めておく
- 休業労働者が安心して治療に専念できるよう、休業制度（期間、手当等）について本人に説明する



<第2ステップ>

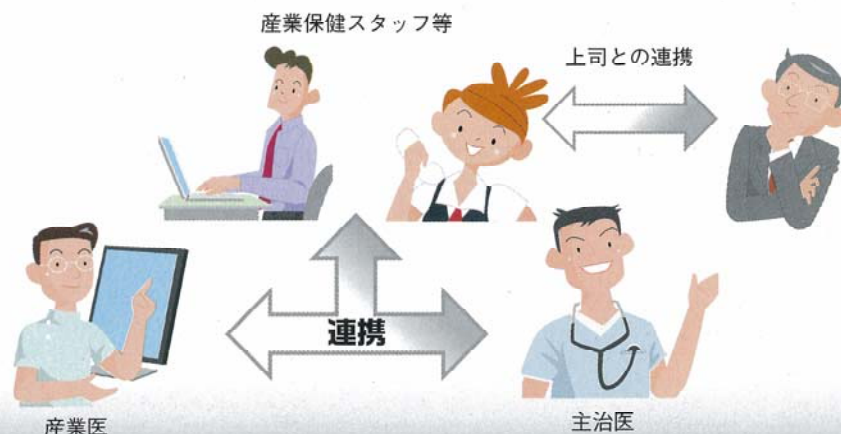
主治医による職場復帰可能の判断

～ 主治医の判断、産業医等による判断と意見 ～

- ア 労働者からの職場復帰の意思表示と主治医による職場復帰可能の判断が記された診断書の提出
- イ 産業医等による精査
- ウ 主治医への情報提供

【ポイント】

- 職場復帰が可能であるとする診断書の提出を受け、産業医等による精査を踏まえ、働ける状態であることを確認する（産業医等の精査に当たっては、職場の実態について社内制度や仕事内容などの情報提供を行い、生活リズム及び日常生活も含めた体力、業務と類似した行為の遂行状況、生活習慣等の実際面を確認する）
- 主治医の判断は、その職場で求められる業務遂行能力まで回復しているか否かの判断とは限らないことに留意する（主治医に対して、業務遂行能力の内容や社内勤務制度等に関する情報を提供する）





<第3ステップ>

職場復帰の可否の判断及び職場復帰支援プランの作成

～ 産業医の面談等、職場で働ける状態・環境の調整、プランの作成 ～

★職場復帰基準は、完全復帰でない状態としての受け入れを前提とする★

ア 情報の収集と評価

- (ア) 労働者の職場復帰に対する意思の確認
- (イ) 産業医等による主治医からの意見収集
- (ウ) 労働者の状態等の評価
- (エ) 職場環境等の評価
- (オ) その他必要な事項

イ 職場復帰の可否についての判断

ウ 職場復帰支援プランの作成

- (ア) 職場復帰日
- (イ) 管理監督者による就業上の配慮
- (ウ) 人事労務管理上の対応
- (エ) 産業医等による医学的見地からみた意見
- (オ) フォローアップ
- (カ) その他必要な事項



【ポイント】

- 産業保健スタッフ等を中心に、管理監督者、休業労働者との十分な話し合いと連携を通じてこのプロセスを進める
- 労働者数50人未満の小規模事業場は事業場外資源（地域産業保健センター等）を活用する
- 労働できる状態等を評価表（※）等をもとに、個人に合った復帰プランを作成する
- 職場復帰の準備に時間を要することが多いので、十分な準備期間を設けて計画的に実施する
- 家族や第三者からの情報収集等を行うにあたっては、プライバシーに十分配慮する
- 休業労働者に、適切な復帰プランに基づいた着実な実行が安定した職場復帰につながることを理解させる
- 休業労働者本人の希望のみで復帰プランを決定せず、産業医等の意見を踏まえ決定する

（※）

労働者の状態等の評価表（例）

主治医からの情報	治療状況及び病状の回復状況の確認	
	(a)	今後の通院治療の必要性及び治療状況の概要の確認
	(b)	業務遂行（自らの自動車運転通勤を含む）に影響を及ぼす症状や薬の副作用の有無
	(c)	休業中の生活状況
	(d)	その他の職場復帰に関して考慮すべき問題点など
	業務遂行能力の評価	
	(a)	適切な睡眠覚醒リズムの有無
	(b)	昼間の眠気の有無（投薬によるものも含む）
	(c)	注意力・集中力の程度
	(d)	安全な通勤の可否
産業保健スタッフ等情報	今後の就業に関する労働者の考え	
	(a)	希望する復帰先
	(b)	希望する就業上の配慮の内容や期間
	(c)	その他の管理監督者、人事労務管理スタッフ、事業場内産業保健スタッフに対する意見や希望（職場の問題点の改善や勤務態勢の変更、健康管理上の支援方法など）
家族情報	生活状況について	
	可能であれば、必要に応じて家庭での状態についての情報（病状の改善の程度、食事、睡眠、飲酒等の生活習慣など）	



<第4ステップ> 最終的な職場復帰の決定

～ 産業医の意見書等に基づく、事業者による職場復帰の決定 ～

- ア 労働者の状態の最終確認
- イ 就業上の配慮等に関する意見書の作成
- ウ 事業者による最終的な職場復帰の決定
- エ その他必要な事項

【ポイント】

- 産業医の意見書等に基づき関係者間で内容を確認しつつ、職場復帰を決定する
- 主治医へ就業上の配慮の内容について情報提供し、連携を図る
- 処遇の変更が行われる場合は、あらかじめ就業規則に定める等ルール化しておく



職場復帰

<第5ステップ>

職場復帰後のフォローアップ

～ 復帰後のフォローアップ体制の継続、関係者や主治医との連携 ～

★再発防止のため慎重な対応とメンタルヘルス対策の重要性を自覚する★

- ア 疾患の再発、新しい問題の発生等の有無の確認
- イ 勤務状況及び業務遂行能力の評価
- ウ 職場復帰支援プランの実施状況の確認
- エ 治療状況の確認
- オ 職場復帰支援プランの評価と見直し
- カ 職場環境等の改善等
- キ 管理監督者、同僚等への配慮等

【ポイント】

- 再発防止のため、試し出勤制度等（模擬出勤・通勤訓練・試し出勤）の導入を図る（試し出勤制度等の運用に当たっては、主治医の意見を十分聴いた上で、産業医等がその具体的内容等について検討する必要がある）
 - 復帰プランの進行状況については、労働者本人のみならず管理監督者とも面談し、客観的な評価を行う
 - 職場環境等の改善を行うとともに、適宜、復帰プランの評価や見直しを行う
 - 管理監督者や同僚への過度の負担を回避するようにする
- 家族からの相談対応も含め、関係者間の連携を図りながら支援を継続する



ステップ毎に事業場で行うポイントを掲げましたが、事業場の規模等によって異なる場合があります。詳細につきましては、メンタルヘルス対策支援センターにご依頼いただければ、皆さまの事業場を専門家が訪問し、説明をさせていただきます。（厚生労働省の委託事業として、訪問・説明・相談等は無料で行います。）

独立行政法人労働者健康福祉機構 大分産業保健推進センター内 メンタルヘルス対策支援センター

住 所	大分県大分市荷揚町3-1第百・みらい信金ビル7F
窓口開設時間	13時～17時
電 話	097-533-8300
F A X	097-533-8300
メー ル	mental@oita-sanpo.jp
ホームページ	http://www.oita-sanpo.jp/sien/index.htm