

試し出勤で復職へとステップアップ 本人の意欲と職場の期待に応える

春日井市役所

2023年に市制80周年を迎えた春日井市は人口30万人を数える施行時特例市である。

愛知県の尾張地方東部に位置し、JR中央線と国道19号が市内を貫いているという立地と交通の便利さから、名古屋市のベッドタウンとして発展してきた。

同市の市民生活をサポートする春日井市役所では現在2,000人以上の正規職員を抱え、会計年度任用職員を加えると約4,000人の職員が日々働いている。

同市役所では長年職員の健康維持・増進活動に取り組んでいて、産業医の設置や健康診断など法令に基づいた保健活動はもちろん、1990年には職員に対する健康相談室を開設、2002年には産業保健師1名が人事部に配属され、2020年からは内科の産業医1名と精神科医1名、産業保健師2名という現在の体制になるなど、着実に活動の基盤を強化してきた。

特に2007年に「春日井市職員の職場復帰支援に関する要綱」が定められてからは、働きながら治療をして職場に復帰する職員への支援体制を整え、現場の実情や社会情勢の変化に対応しながら制度を運用してきた。

そこで今回は、同市役所における産業保健への取組と治療と仕事の両立支援について、総務部人事課人材育成担当主査の森永大和さんと保健師の塚本佳枝さん、同じく保健師の伊藤智子さんにお話を伺った。

1. 職場復帰に向けた 助走期間としての試し出勤制度

同市役所の「職場復帰支援に関する要綱」で特徴的なのは、91日を超える長期療養後に「試し出勤」の期間を設けていることだ（90日以内であっても、本人の希望と産業医が必要と判断した場合は利用できる）。これは長期療養

後の職員が円滑に職場復帰して病気の再発防止を図るための制度であり、基本的には病気休暇に入ったときと同じ職場・職位・業務内容に復帰するために元の職場でリハビリテーションを行うというもの。

具体的には通算90日までの病気休暇中または通算91日を超えた分限休職（給与の80%が支給される有給休職）中に、職場に慣れるために各個人ごとに所属長同席の産業医面談で、所属長と検討して作成した「業務計画表」のスケジュールに従って職場に出勤し、実作業を通じて業務内容を徐々にレベルアップしていき、休職前と同等の職務に復帰できるようにしていく。

この制度を利用するにはまず、市指定様式の診断書と所定の申出書を提出することから始まる。その後「試し出勤前面談」として、所属長が同席した上での産業医面談が行われる。ここでは体調の確認をする他、試し出勤中の作業内容の検討と「業務計画表」の作成も行われる。

2. 試し出勤の利用と職場復帰には 周到的な検討機会を用意

この段階で注意すべきは、「試し出勤はあくまで復職後に職場で休職以前と同等のパフォーマンスを発揮するためのリ



左から保健師の伊藤智子さん、保健師・臨床心理士・公認心理士の塚本佳枝さん、総務部人事課人材育成担当主査の森永大和さん。

ハビリ期間であって、自己判断で『これぐらいでいいだろう』
と思ひ込み、実際に職場に入ったときに職務が全うできない
ということがないようにする』ことだと森永さんは強調する。

そのため森永さんは試し出勤を望む本人には申請書類を
渡す機会などを捉えて「試し出勤は助走の期間であり、これ
が終われば通常勤務で結果を出すことが求められます。そ
のため試し出勤前の療養専念期（図参照）にどれだけ治療
に専念し、生活のリズムを整えておけるかが大事になり
ますよ」と明確に伝えるよう心がけているという。

こうして1カ月以内の試し出勤期間を経て復帰への意
欲がある対象者には、所属長同席の産業医面談で、体
調、業務の進捗状況及び勤務軽減の必要性、内容等を確
認する「復職前面談」と、人事関係者や産業保健スタッフ
等が本人の業務状況（期間中に状況を記録している）を
検討して復職が可能かを調整する「復職審査会」で復職
が妥当かどうかを見極めていく。

そして、この段階で復職を承認されても、必要な場合は
1カ月以内の勤務軽減期間を設けるなど支障が出ないよ
う慎重に検討された結果、いよいよ通常勤務に復職する
ことができるのだ。

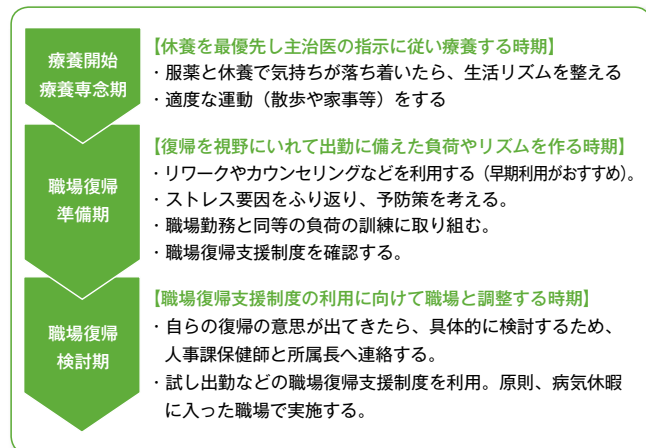
3. 本人が元気に復帰して より力を発揮できる制度を模索

今まで、毎年度10数人程度が試し出勤を活用している
が、この期間を職場復帰への足がかりとして復職する職員
側に自信と安心感を与える一方、復職を受け入れる現場も
準備期間として役立つ例もあるという。

「過去に車椅子での復帰を余儀なくされた方がいたので
すが、この方本人が職場復帰されるステップとしての試し出
勤期間に、職場では車椅子が入れる大きさのデスクを用意し
たり、廊下に車椅子が通れる幅を確保したりなどの準備をす
ることができました」と塚本さんは振り返る。この他にも共用
スペースにあるプリンターの位置を車椅子でも届く位置まで
低くするなど、現場が環境を整えるための時間を確保でき、
現在もその職員は元気に職務を遂行しているという。

こうして一定の効果が認められる一方で、近年増加傾向に
あるメンタルヘルス不調においては、身体的な疾病などと異
なり職場復帰への判断が難しく、一見復調しているように見
えた職員を現場に戻しても、休職前のパフォーマンスを発揮

図. 春日井市役所が推奨する病気休暇及び分限休職中の過ごし方例



できずに再度治療に戻ってしまうというケースもあるという。

「月に2回の精神科医によるメンタル相談や定期的なメ
ンタルヘルスチェックを実施するなど、メンタル不調対策に
は力を入れています。こちらではそこまで長期間休む必
要はないのではないか?と判断されるような場合でも、本人
が希望して申請書類を揃えさえすれば病気休暇に入ること
ができますし、試し出勤にしても復帰へのステップアップと
いうよりは休暇の延長として過ごしてしまい、現場の求める
レベルまでパフォーマンスを発揮できないというケースもあ
るのです」と伊藤さんは課題をあげる。

そのため今回お話を伺った3人を含めた人事課と産業保
健スタッフの間では、現状の治療と仕事の両立支援策に対
する大きな見直しが必要ではないかという方向で話が進ん
でいるという。

「本来の両立支援策は本人が元気になることはもとよ
り、仕事の現場でも休職前のレベルまで力を発揮してい
ただくための制度です。先程、伊藤が紹介したようなケースが
増えてしまえば、本人にとっても職場にとってもよい影響は
ありません。まだ結論は出ていませんが、試し出勤を含めた
職場復帰支援についてはこれからも模索を続け、よりよい
制度を整備して病気になってもしっかりと治療して仕事を続
けられる環境を整えていきたいと思っています」と森永さんは
意気込みを語っている。

自治体概要

春日井市役所
市制施行：1943年6月
職員数：正規職員約2,000名／会計年度任用職員を加えた
全職員数約4,000人（2023年12月現在）
所在地：愛知県春日井市鳥居松町