

株式会社〇〇 職場復帰支援プログラム

本プログラムは、株式会社〇〇においてメンタルヘルス不調で休業に至った従業員（以下、「休業者」という）について、職場復帰が円滑に進められるよう、休業開始から通常業務への復帰までの復職支援の手順と休業者及び職場復帰支援担当者の役割、留意すべき事項を定めたものである。職場復帰後に再発しないためのフォローアップを含めた一連の流れを支援するものである。

また、休業者が円滑に職場復帰を行えるよう支援を行うことはもとより、メンタルヘルスに理解のある職場環境の形成に努めるものとし、支援者のスキル向上のための教育研修等の実施についても定めるものとする。

1. 適用する従業員の範囲は、会社に雇用される従業員すべてとする。

2. 職場復職支援担当者の役割

職場復帰支援するために、下記のように担当者を選任し、各々の役割を実施する。ただし、会社は必要があると判断したときは、それ以外の者を担当者として追加指名することができる。

(1) メンタルヘルス推進担当者（または衛生管理者）（担当〇〇長）

- ① 関係者（休業者、産業医、所属長、人事労務担当者、主治医、必要によっては家族等）と連携し、総合的に職場復帰支援を進める。
- ② 職場復帰支援の中心者として、休業者の相談窓口となり、その状態を把握しながら復職までの一連の流れを支援する。
- ③ 組織の仕組みや制度に熟知し、休業等に関わる適切な情報提供及び説明を行う。
- ④ 職場の問題等に関しても、必要に応じて、所属長と連携しながら支援する。

(2) 所属長（担当〇〇長）

- ① 休業者の配置されている職場環境についての問題点を調査・把握し、職場環境が休業の要因となっている可能性がある場合は、環境の改善を図る。
- ② 状況に応じて同僚への負荷軽減の対応も図る。
- ③ 職場復帰の際には、職場の受け入れや復帰後の就業上の配慮について検討するとともに、その調整を図る。
- ④ 休業者の復帰後の状態を把握し、メンタルヘルス推進担当者と連携をもって早い対応をする。

(3) 産業医

- ① 復職に関する意見や復職後の就業上の配慮等、医学的な判断が必要な場合においては、専門的立場から助言・援助を行う。
- ② 休業者の主治医とも連携しながら情報交換を行い、情報の共有を図る。
- ③ 他の職場復帰支援担当者の果たすべき役割を専門的な立場から支援し、必要な助言・指導を行う。

3. 職場復帰の支援は、次の5つのステップ手順により段階的に行う

<第1ステップ>病気休業開始及び休業中のケア

(休業の開始)

- (1) 従業員が、メンタルヘルス不調を理由として休業を申し出る場合は、「休業申請書」と「主治医による休業を要すると記された診断書」を所属長に提出する。なお、その診断書には、休業期間の見込みを記載してもらう。
- (2) 個人情報に留意し、所属長は、担当部署へ提出する。その後、メンタルヘルス推進担当者、〇〇部長等の関係者への周知を図る。
- (3) 休業が開始される際、メンタルヘルス推進担当者は、休業者に対して休業制度の内容、休業期間中の給与の取扱い、傷病手当金の請求手続き、職場復帰の手順等を説明して、安心して治療に専念できるよう支援等を行う。
- (4) 休業者の心得として、療養に専念するものとする。また、所在および会社との連絡方法を明確にしておくこと。
- (5) メンタルヘルス推進担当者は、休業者の同意を得て、主治医及び家族とも情報共有し連携を図る。

(休業期間中の配慮)

- (1) 会社は、休業者に対し、産業医等による面接を実施する場合がある。
- (2) 会社は、必要があると認める場合、休業者から同意を得たうえで、休業者の診療を担当している主治医と意見交換を行う。
また、必要に応じ産業医とも随時意見交換を行う。
- (3) 会社は、主治医に対し、職場復帰時に休業者に求められる業務の内容、復帰支援のルール・就業上の配慮等について情報提供を行う。

<第2ステップ>主治医による職場復帰可能の判断

(復職手続きの開始)

復職の手続きは、休業者が「復職申請書」と「主治医からの復職可能であるとの記された診断書」(以下、「復職診断書」という。)を所属長に提出することから始まる。所属長はそれらを人事労務担当〇〇部署に提出する。その後、メンタルヘルス推進担当者、〇〇部長等の関係者への周知を図る。会社は休業者の同意を得た上で、あらかじめ主治医に対して職場で必要な業務遂行能力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

(職場復帰のための情報の収集と評価)

「復職診断書」が提出された後、メンタルヘルス推進担当者は職場復帰の可否を判断するために次の情報収集を行う。

(1) 休業者と面談し、休業者の職場復帰に対する意思の確認を行う。

- ・ 休業者が職場復帰に対して意欲を示していること

(2) 必要があると認める場合、休業者から同意を得た上で、休業者の診療を担当している主治医に同行受診をする、または産業医等を通じて主治医に「職場復帰支援に関する情報提供依頼書」を作成してもらう等、以下の意見収集を行い、次の①～③により労働者の症状の状態等についての評価の判断を行う。

① 病状に関する確認及び評価

- ・ 治療状況、病状の回復状況等の確認及び評価
- ・ 今後の通院治療の必要性和回数等
- ・ 業務遂行に影響を及ぼす症状や薬の副作用の有無等

② 職務遂行能力に関する確認及び評価

- ・ 休業者が職場復帰に意欲を示し、通勤時間帯に安全に通勤ができる
- ・ 適切な生活・睡眠リズムが整っており、昼間にほぼ眠気がでないこと
- ・ 作業等による疲労が翌日までには回復していること
- ・ 業務遂行に必要な注意力、集中力が回復し、同僚と挨拶等ができること
- ・ 決められた勤務日・時間には就労を継続することが可能であること
- ・ 業務に必要な作業(PC作業等、運転等)をこなすことができる

③ 今後の就業に関する休業者本人の意向

- ・ 希望する復帰先、希望する就業上の配慮の内容や期間について所属長に意見や希望を伝える。

(3) 職場環境等の評価

① 職場内の支援準備状況

- ・ 復帰者を支える職場の雰囲気やメンタルヘルスに対する理解の程度
- ・ 実施可能な就業上の配慮
- ・ 実施可能な人事管理上の配慮

② 業務及び職場との適合性

- ・ 所属長、同僚との人間関係

③ 復帰時に求められる業務遂行能力の程度

(職場復帰支援プラン作成)

メンタルヘルス推進担当者と所属長は職場復帰支援プランの作成にあたり、次の事について検討又は確認する。職場復帰支援プランに基づく就業上の配慮期間は、最長3か月間とする。

具体的な職場復帰支援プラン内容

① 職場復帰開始日

② 職場復帰をさせる就業場所

③ 職場における就業上の配慮の内容

- ・ 所属長による業務上の配慮、業務サポートの内容及び方法
- ・ 業務内容や業務量 勤務時間や就業制限等
- ・ 治療上必要なその他の配慮
- ・ 人事労務管理上の配慮 (配置、通院日の取扱い)
- ・ 産業医等の医学的見地からみた意見
- ・ 就労に関する給与対応等について

④ フォローアップ・面談等

- ・ メンタルヘルス推進担当者によるフォローアップ
- ・ 産業医によるフォローアップ

⑤ その他

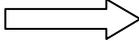
- ・ 「試し出勤制度」は、事前にルール化した内容で対応する

(事業場指定の医師による復職確認)

会社は、主治医からの復職診断書に不明な点がある場合、休業者の了解を得た上で、会社指定の医師による「復職に関する診断書」を求める場合がある。

(職場復帰に関する協議)

休業者の復職にあたり、復職の適切な判定並びに円滑な職場復帰を進めるために、職場復帰支援担当者等（産業医、メンタルヘルス推進担当者、所属長等）で協議をする。

<第4ステップ> 最終的な職場復帰の決定  職場復帰

会社は、産業医等の職場復帰に関する意見書をはじめ種々の情報・資料に基づき、最終的な確認を行い、職場復帰の決定をする。

<第5ステップ> 職場復帰後のフォローアップ・再発防止

会社は、復帰後、就業上の配慮を行っている間、該当従業員に対し、必要に応じてメンタルヘルス推進担当者又は産業医による面談を行う。必要に応じて所属長を含めた三者面談をする。

(1) 面談においては、以下のことを確認する。

- ① 疾患の再燃・再発、新しい問題の発生等の有無
- ② 治療状況について
- ③ 勤務状況及び業務遂行能力の評価
- ④ 職場復帰支援プランの実施状況について
- ⑤ 職場復帰支援プランの評価と見直しについて
- ⑥ 職場環境等の改善について
- ⑦ 職場復帰支援の実態、職場及び所属長、同僚等への配慮等について
- ⑧ 通常勤務後のフォローアップ期間は、6か月間とする

4. プライバシーの保護

- (1) 個人情報に関して慎重な取り扱いが必要であり、情報は〇〇部署において一元的に管理する
- (2) 職場復帰支援担当者は、本人の同意を得て、必要最小限の情報のみ共有する。
- (3) 職務上、他の従業員の個人情報を取り扱う場合、会社の個人情報保護規程に基づいて取り扱う。

5. 家族及び主治医との連携

- (1) 会社は、家族や主治医との連携にあたり、当該従業員に説明のうえ同意を得ておく。
- (2) 会社は、会社での業務状況の説明を行い、職場復帰への配慮を行う。
- (3) 会社は、家族及び主治医からの情報収集や事業場の情報提供等で、相互の協力や理解を求めることで支援を行う。

6. メンタルヘルスの職場復帰支援担当者の育成と事業場外資源の活用

会社は職場復帰支援担当者や従業員におけるメンタルヘルスクアを推進するための教育研修、情報提供を行う。

専門的な助言や指導等に関して、事業場外資源を活用する。

※事業場外資源リスト

- ① ○○産業保健総合支援センター
- ② ▼▼障害者職業センター
- ③ ◇◇精神保健福祉センター
- ④ □□保健所
- ⑤ 医療機関 EAP等
- ⑥ ○○発達障害者支援センター