

3. 職場復帰支援の各ステップ

＜第1ステップ＞ 病気休業開始及び休業中のケア

病気休業の開始において、主治医による診断書が労働者より管理監督者に提出されると、管理監督者は病気休業診断書が提出されたことを、人事労務管理スタッフ等に連絡し、休業を開始する労働者に対しては、療養に専念するよう安心させると同時に、職場復帰支援の手順についての説明を行います。



＜第2ステップ＞ 主治医による職場復帰可能の判断

休業中の労働者から職場復帰の意思が伝えられると、事業者は労働者に対して主治医による職場復帰可能の判断が記された診断書を提出するよう伝えます。診断書には就業上の配慮に関する主治医の具体的な意見を含めてもらうことが望ましい。

＜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

スムーズな職場復帰を支援するため、必要な情報の収集と評価を行った上で職場復帰の可否を適切に判断し、職場復帰を支援するための具体的プラン（職場復帰支援プラン）を準備します。事業場内産業保健スタッフ等を中心に、管理監督者、当該労働者の間でよく連携しながら進めます。

イ 情報の収集と評価

職場復帰の可否については、必要な情報を適切に収集し、様々な視点から評価を行いながら総合的に判断することが大切です。情報の収集と評価の内容は次のとおりです。

- (イ) 労働者の職場復帰に対する意思の確認
- (ロ) 産業医等による主治医からの意見収集
診断書の内容だけでは十分な職場復帰支援を行うのが困難な場合、産業医等は労働者の同意を得た上で、必要な内容について主治医からの情報や意見を積極的に収集します。(P13, 様式例1)
- (ハ) 労働者の状態等の評価
治療状況および病状の回復状況、業務遂行能力、今後の就業に関する労働者の考え、家族からの情報
- (ニ) 職場環境の評価
業務及び職場との適合性、作業管理・作業環境管理、職場側による支援準備状況
- (ホ) その他
その他必要事項、職場復帰の阻害要因等

ロ 職場復帰の可否についての判断

情報の収集と評価の結果をもとに、職場復帰が可能と考えられるか否かについて判断を行います。

ハ 職場復帰支援プランの作成

以下の項目について検討し、職場復帰支援プランを作成します。

- (イ) 職場復帰日
- (ロ) 管理監督者による業務上の配慮
業務サポートの内容や方法、業務内容や業務量の変更、就業制限、治療上必要なその他の配慮など
- (ハ) 人事労務管理上の対応
配置転換や異動の必要性、勤務制度変更の必要性
- (ニ) 産業医等による医学的見地からみた意見
安全(健康)配慮義務に関する助言、医学的見地からみた意見
- (ホ) フォローアップ
管理監督者や産業保健スタッフ等によるフォローアップの方法、就業制限等の見直しを行うタイミング、就業上の配慮や医学的観察が不要となる時期についての見直し
- (ヘ) その他
労働者が自ら責任を持って行うべき事項、試し出勤制度の利用、事業場外資源の利用