

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（復職診断書）を提出するよう伝える。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。

なお、現状では、主治医による診断書の内容は、病状の回復程度を中心に記載されていることが多く、労働者や家族の希望が含まれている場合もある。

### (3) 職場復帰の可否の判断及び職場復帰支援プランの作成 <第3ステップ>

安全でスムーズな職場復帰を支援するためには、最終的な職場復帰決定の手続きの前に、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、さらに職場復帰を支援するための具体的プラン（以下「職場復帰支援プラン」という。）を準備しておくことが必要である。このプロセスは、本手引きにおける中心的な役割を果たすものであり、事業場内産業保健スタッフ等を中心に、管理監督者、当該労働者の間で十分に話し合い、良く連携しながら進めていく必要がある。

心の健康づくり専門スタッフが配置された事業場においては、これらの専門スタッフは、より専門的な立場から、他の事業場内産業保健スタッフ等をサポートすることが望まれる。

産業医が選任されていない50人未満の小規模事業場においては、人事労務管理スタッフ及び管理監督者等、又は衛生推進者もしくは安全衛生推進者が、主治医との連携を図りながら、また地域産業保健センター、労災病院勤労者メンタルヘルスセンター等の事業場外資源を活用しながら検討を進めていくことが必要である。

ケースによっては、最終的な職場復帰の決定までのプロセスを同時にまとめて検討することも可能であるが、通常、職場復帰の準備にはある程度の時間を要することが多いため、職場復帰前の面談等は、実際の職場復帰までに十分な準備期間を設定した上で計画・実施することが望ましい。

職場復帰の可否及び職場復帰支援プランに関する話し合いの結果については、「職場復帰支援に関する面談記録票」（様式例2）等を利用して記録にまとめ、関係者がその内容を互いに確認しながらその後の職場復帰支援を進めていくことが望ましい。

#### イ 情報の収集と評価

職場復帰の可否については、労働者及び関係者から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ある。情報の収集については、労働者のプライバシーに十分配慮することが重要なポイントとなる。情報の収集と評価の具体的内容を以下に示す。

- (イ) 労働者の職場復帰に対する意思の確認
  - a 労働者の職場復帰の意思及び就業意欲の確認
  - b 事業場職場復帰支援プログラムについての説明と同意
- (ロ) 産業医等による主治医からの意見収集
  - 診断書に記載されている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する。この際には、「職場復帰支援に関する情報提供依頼書」（様式例1）等を用いるなどして、労働者のプライバシーに十分配慮しながら情報交換を行うことが重要である。
- (ハ) 労働者の状態等の評価
  - a 治療状況および病状の回復状況の確認
    - (a) 今後の通院治療の必要性、治療状況についての概要の確認
    - (b) 業務遂行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) その他職場復帰に関して考慮すべき問題点など
  - b 業務遂行能力についての評価
    - (a) 適切な睡眠覚醒リズムの有無
    - (b) 昼間の眠気の有無
    - (c) 注意力・集中力の程度
    - (d) 安全な通勤の可否
    - (e) 業務遂行に必要な作業（読書やコンピュータ作業、軽度の運動等）の実施状況と、作業による疲労の回復具合
    - (f) その他ホームワーク等の遂行状況など
  - c 今後の就業に関する労働者の考え
    - (a) 希望する復帰先
    - (b) 希望する業務上の配慮の内容や期間
    - (c) その他管理監督者、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体制の変更、健康管理上の支援方法など）
  - d 家族からの情報
    - 必要に応じて家庭での状態（病状の改善の程度、食事・睡眠・飲酒等の生活習慣など）について情報を収集する。
- (ニ) 職場環境の評価
  - a 業務及び職場との適合性
    - (a) 業務と労働者の能力及び意欲・関心との適合性
    - (b) 職場の人間関係など