

- b 作業管理、作業環境管理に関する評価
  - (a) 業務量（作業時間、作業密度など）や質（要求度、困難度など）等の作業管理の状況
  - (b) 作業環境の維持・管理の状況
  - (c) 時期的な変動や不測の事態に対する対応の状況
- c 職場側による支援準備状況
  - (a) 復帰を支える職場の雰囲気やメンタルヘルスに関する理解の程度
  - (b) 実施可能な業務上の配慮（業務内容や業務量の変更、就業制限等）
  - (c) 実施可能な人事労務管理上の配慮（配置転換・異動、勤務制度の変更等）
- (ホ) その他

その他、職場復帰支援にあたって必要と思われる事項について検討する。また、治療に関する問題点や、本人の行動特性、家族の支援状況など職場復帰の阻害要因となりうる問題点についても整理し、その支援策について検討する。

#### ロ 職場復帰の可否についての判断

この「情報の収集と評価」の結果をもとに、当該労働者の職場復帰が可能と考えられるか否かについて判断を行う。この判断は、主に事業場内産業保健スタッフ等を中心に行われるが、職場環境等に関する事項については、管理監督者等の意見を十分に考慮しながら総合的に行われなければならない。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、主治医及び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による助言をもとにしながら判断を行う必要がある。

#### ハ 職場復帰支援プランの作成

職場復帰が可能と判断された場合には、職場復帰を支援するための具体的なプランを職場復帰支援プランとして作成する。通常、元の就業状態に戻すまでにはいくつかの段階を設定しながら経過をみる。プラン作成にあたってはそれぞれの段階に応じた内容及び期間の設定を行う必要がある。労働者には、きちんとした計画に基づき着実に職場復帰を進めることが長期的、安定的な職場復帰等につながることを十分に理解させ、本人の希望のみによって職場復帰支援プランが決定されることがないよう気をつける必要がある。

職場復帰支援プラン作成の際に検討すべき内容について下記に示す。

- (イ) 職場復帰日

復帰のタイミングについては、労働者の状態や職場の準備状況の両方を考慮した上で総合的に判断する必要がある。

- (ロ) 管理監督者による業務上の配慮
  - a 業務サポートの内容や方法
  - b 業務内容や業務量の変更
  - c 就業制限（残業・交代勤務・深夜業務等の制限または禁止、就業時間短縮など）
  - d 治療上必要なその他の配慮（診療のための外出許可）など
- (ハ) 人事労務管理上の対応
  - a 配置転換や異動の必要性
  - b フレックスタイム制度や裁量労働制度等の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
  - a 安全（健康）配慮義務に関する助言
  - b その他、職場復帰支援に関する医学的見地からみた意見（産業医が選任されていない場合は主治医による意見）
- (ホ) フォローアップ
  - a 管理監督者によるフォローアップの方法
  - b 事業場内産業保健スタッフ等によるフォローアップの方法（職場復帰後のフォローアップ面談の実施方法等）
  - c 就業制限等の見直しを行うタイミング
  - d 全ての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
  - a 職場復帰に際して労働者が自ら責任を持って行うべき事項
  - b 試し出勤制度（リハビリ出勤制度）等がある場合はその利用についての検討
  - c 事業場外資源が提供する職場復帰支援プログラム等の利用についての検討

### (4) 最終的な職場復帰の決定

#### <第4ステップ>

職場復帰の可否についての判断及び職場復帰支援プランの作成を経て、事業者による最終的な職場復帰の決定を行う。この際、産業医等が選任されている事業場においては、産業医等が職場復帰に関する意見及び就業上の措置等についてとりまとめた「職場復帰に関する意見書」（様式例3）等をもとに関係者間で内容を確認しながら手続きを進めていくことが望ましい。

#### イ 労働者の状態の最終確認

症状の再燃・再発の有無、回復過程における症状の動揺の様子等について最終的な確認を行う。

#### ロ 就業上の措置等に関する意見書の作成

産業医等は、就業に関する措置等の最終的なと