Fall 2013　無断転載禁止
制作 株式会社フェアワーク・ソリューションズ
監修 医療法人社団 惟心会 りんかい月島クリニック

# メンタル不調社員の休職と復職支援のフローチャート

STEP　0　勤怠不安定期 → STEP　1　療養期 → STEP　2　復職準備期 → STEP　3　慣らし出社期 → 正式復職

## 対象社員

### 介入を要するサイン

【本人より申し出】
-体調不良による遅刻・早退・欠勤が目立つ
-本人が休職を希望し、主治医の休職診断書を持参
【ラインからの報告】
-業務効率の低下、職務上ミスが増えた
-情緒不安定で、業務遂行に支障を来す
-本人の不調が職場の雰囲気や士気に影響を及ぼしている

-月1度 人事面談（※1）・産業医面談を継続

◆初回・短期休職（～3ヶ月程度）の場合
-リワークプログラムの参加要否は会社側判断

◆繰り返し・長期休職の場合
-リワークプログラム参加を推奨
負荷レベル　軽 → 重

本人からの療養報告書（週1程度　※3）

-再休職予防対策を深める
例）定期外来通院のほか、臨床心理士によるカウンセリング等で認知行動療法の復習を行い、更に応用力を付け再休職予防に役立てる
（フォローアップ面談）

## 診断書 意見書

休職診断書

復帰可能診断書

職場復帰意見書

休職指示発令 ― 休職期間 ― 復職辞令

## 人事・産業保健スタッフ

-状況把握
（本人、ラインの双方から）

-有休残日数や復職期限の確認

-産業医面談の日時設定

産業医面談実施

環境調整等の介入で軽快した場合
通常勤務として定期的なフォロー継続

環境調整等で改善乏しく、業務遂行継続が困難であれば休職指示発令

-復職可とする水準の明確化（※2）を行う

-復職期限を念頭に、療養報告書の作成と提出（メール等）を指示する（※3）

-療養期間が長引き、復職準備期間なく復職期限を迎えることにならないよう、折にふれて本人に復職期限を通知する

-復職可とする水準を本人に通知し、復職準備性を高めるよう促す

-現場に職場復帰（受け入れ）の準備・調整を始めるよう通知

-「職場復帰に関わる情報提供依頼書」に基づく主治医意見書を提出を求める（※4）

-慣らし出社から正式復職までの就業措置（※5）を本人に通知

-治療状況や意見書に関して不明な点があれば主治医に照会

-正式復帰後の就業措置の見通しを本人とラインに通知する

### 休職指示時の確認ポイント！

本人への通知事項（参考）
□休職中は療養専念義務が生じるため、定期的な通院と休養に専念し、回復に努めること
□休職中は産業医・人事面談のため月1回程度は出社することが望ましい
□傷病手当金交付意見書は毎月提出すること
□復職可否は、産業医の助言のもと会社が最終判断するため、原則として復職前に会社の推奨するリハビリ活動を行い、復職準備性を高めること
□円滑な復職コーディネートのため、人事が主治医に治療状況を確認することがあること

### 用　語　解　説

※1　面談記録は、別添「職場復帰支援に関する面談記録票」を参考にする
（厚生労働省作成　心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引きより）
※2　原則現職復帰とする。復職可とする水準（復職時に求められる回復度）を職場内で検討しておき、本人に提示できるようにまとめる
※3　療養報告書では、一週間の過ごし方（睡眠覚醒リズム、一日の行動、気分や体調など）をメール等で報告させ、復職準備性の判断の一助とする
生活リズム表 は惟心会HP（http://www.ishinkai.org ）よりダウンロード可能
※4　職場から主治医への情報提供依頼は別添「職場復帰に関わる情報提供依頼書」を参考にする　（厚生労働省作成　心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引きより）
※5　就業措置とは、時短勤務や残業・出張制限など正式復職に至る前段階の就業制限のこと

### 復職後に再び勤怠不安定となったら！

□可及的速やかに人事・産業医面談を設定する
□状況把握、有休残日数を確認する
□再休職となった場合には、リワークプログラム参加を積極的に検討する