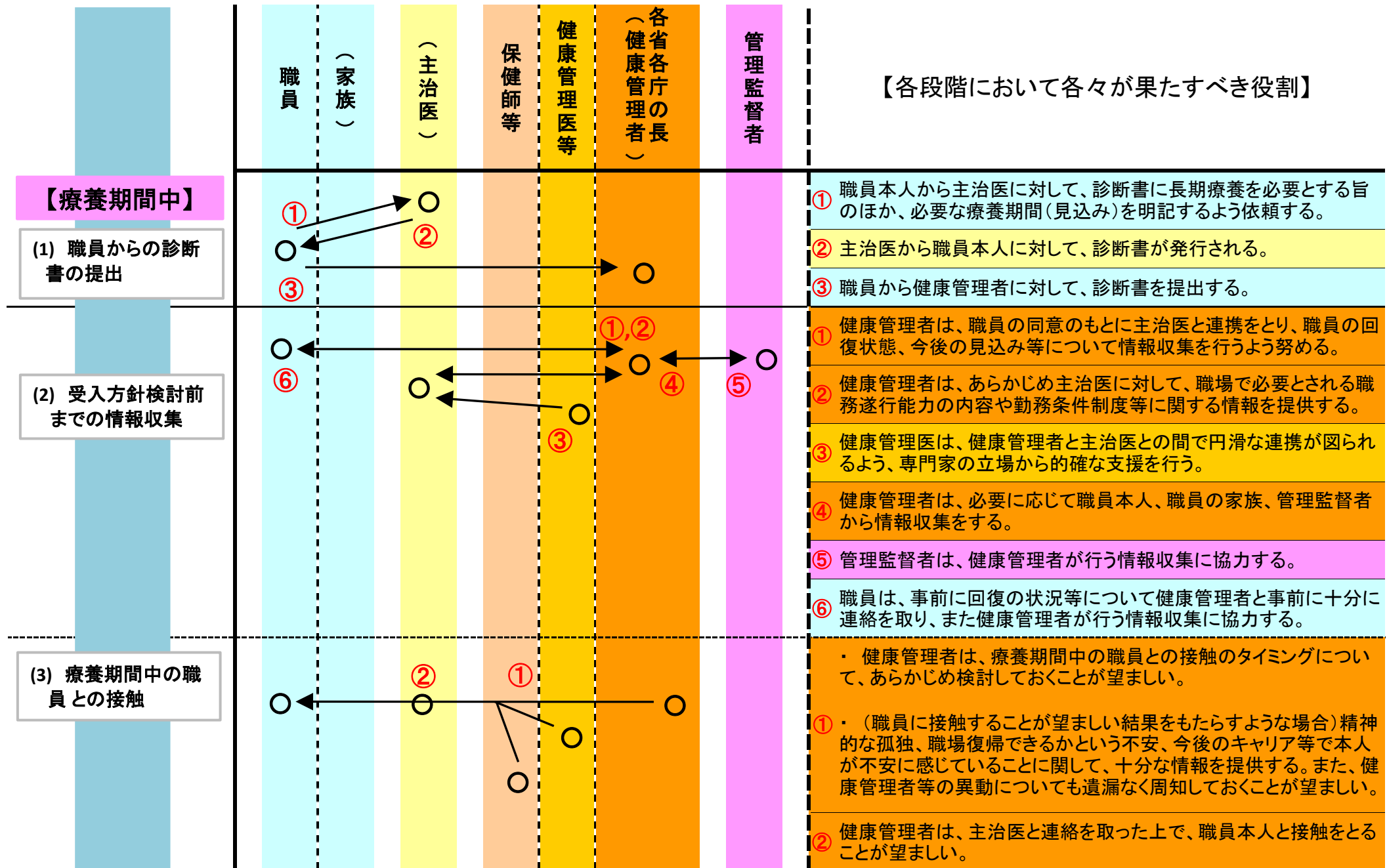
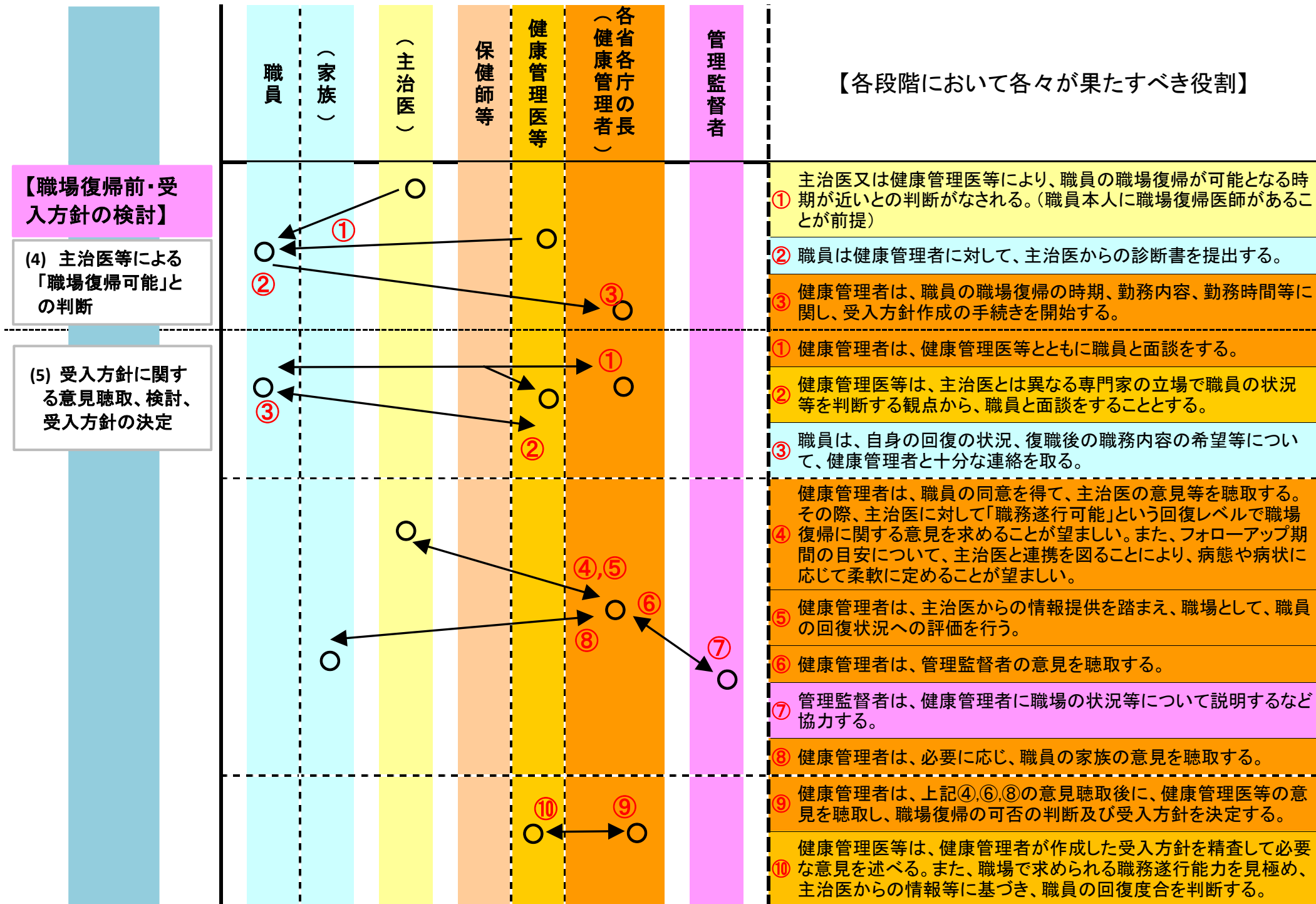
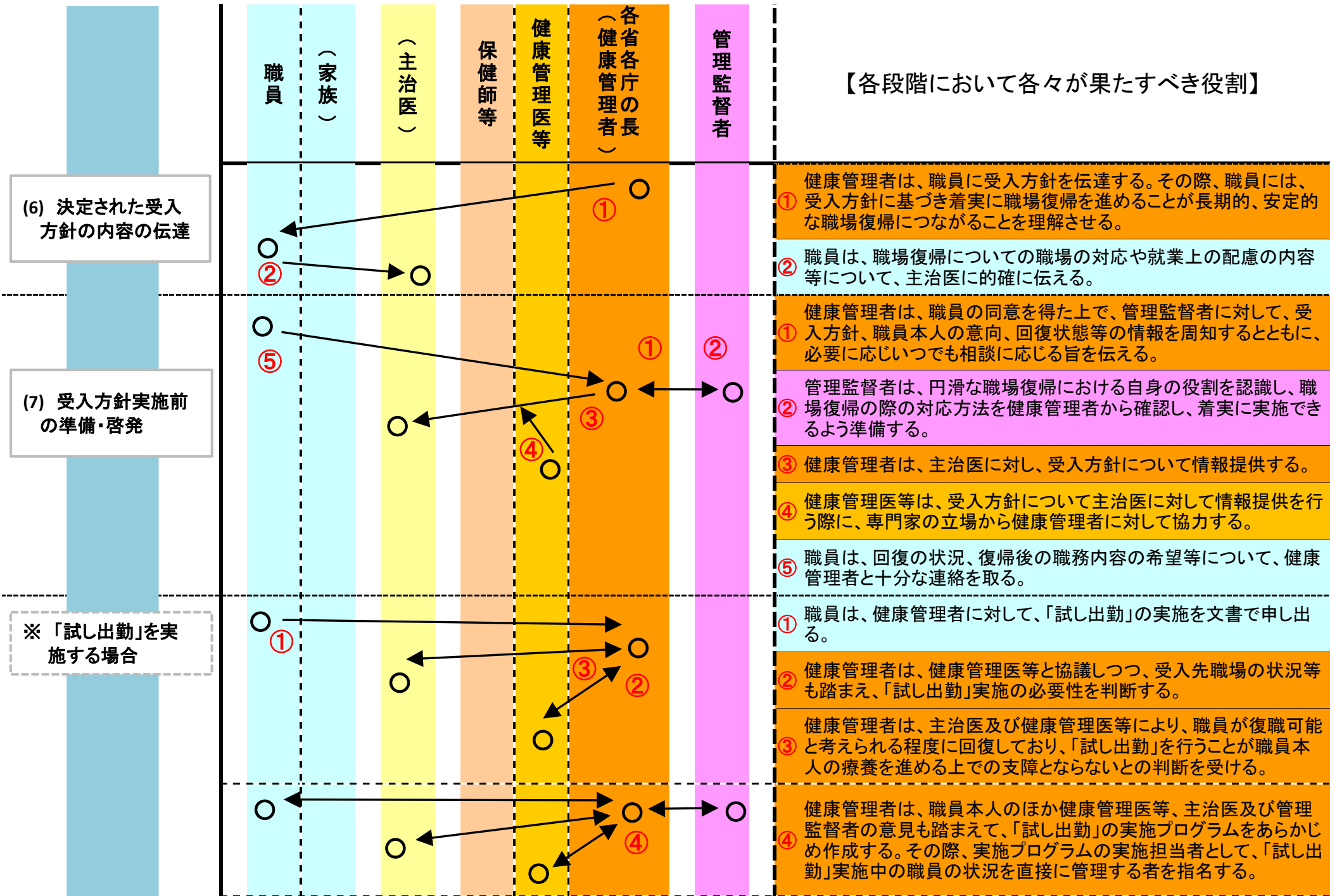


職場復帰支援の流れ図







① 健康管理者は、職員に受入方針を伝達する。その際、職員には、受入方針に基づき着実に職場復帰を進めることが長期的、安定的な職場復帰につながることを理解させる。

② 職員は、職場復帰についての職場の対応や就業上の配慮の内容等について、主治医に的確に伝える。

① 健康管理者は、職員の同意を得た上で、管理監督者に対して、受入方針、職員本人の意向、回復状態等の情報を周知するとともに、必要に応じいつでも相談に応じる旨を伝える。

② 管理監督者は、円滑な職場復帰における自身の役割を認識し、職場復帰の際の対応方法を健康管理者から確認し、着実に実施できるよう準備する。

③ 健康管理者は、主治医に対し、受入方針について情報提供する。

④ 健康管理医等は、受入方針について主治医に対して情報提供を行う際に、専門家の立場から健康管理者に対して協力する。

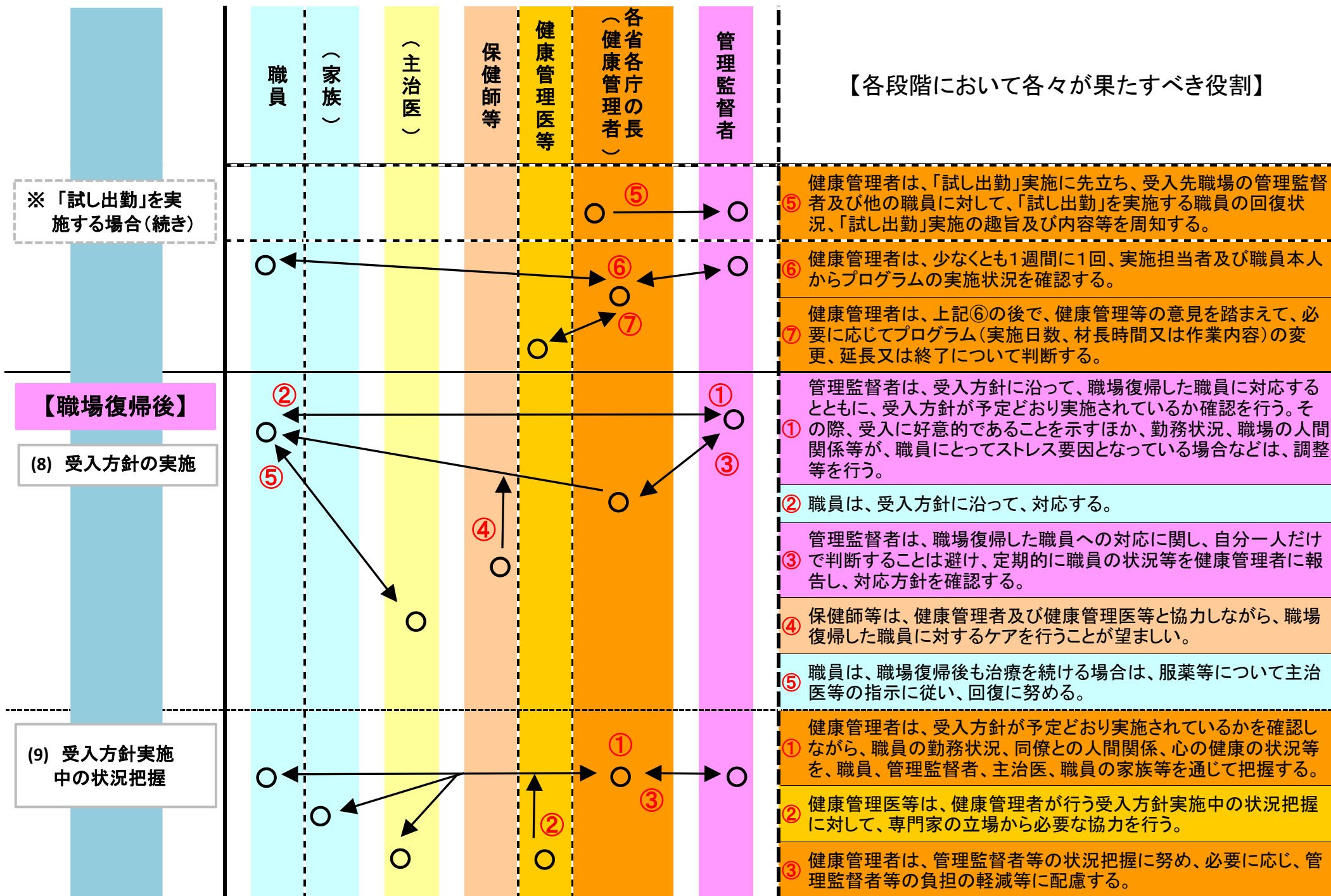
⑤ 職員は、回復の状況、復帰後の職務内容の希望等について、健康管理者と十分な連絡を取る。

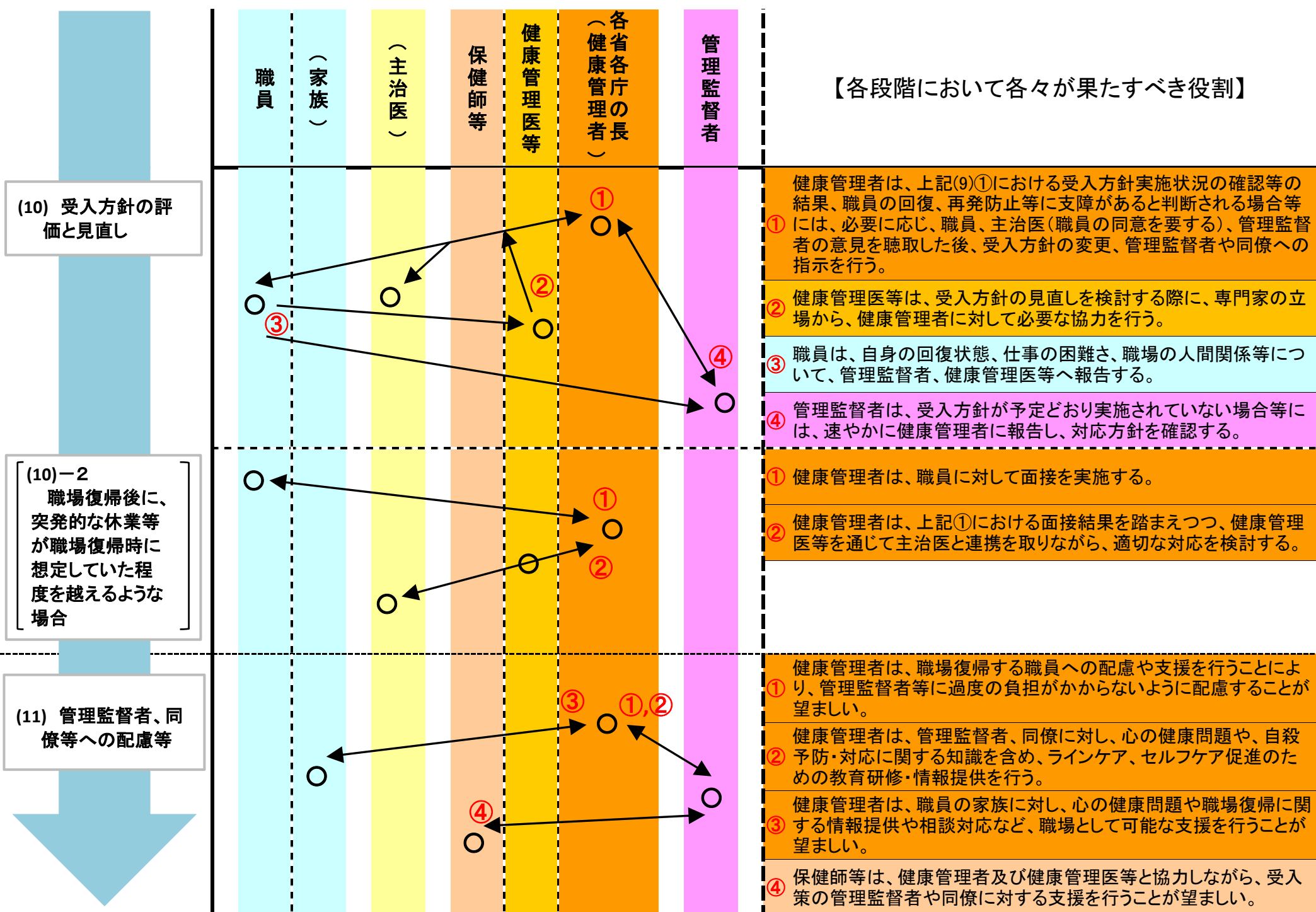
① 職員は、健康管理者に対して、「試し出勤」の実施を文書で申し出る。

② 健康管理者は、健康管理医等と協議しつつ、受入先職場の状況等も踏まえ、「試し出勤」実施の必要性を判断する。

③ 健康管理者は、主治医及び健康管理医等により、職員が復職可能と考えられる程度に回復しており、「試し出勤」を行うことが職員本人の療養を進める上での支障とならないとの判断を受ける。

④ 健康管理者は、職員本人のほか健康管理医等、主治医及び管理監督者の意見も踏まえて、「試し出勤」の実施プログラムをあらかじめ作成する。その際、実施プログラムの実施担当者として、「試し出勤」実施中の職員の状況を直接に管理する者を指名する。





(10) 受入方針の評価と見直し

(10)-2 職場復帰後に、突発的な休業等が職場復帰時に想定していた程度を越えるような場合

(11) 管理監督者、同僚等への配慮等

健康管理者は、上記(9)①における受入方針実施状況の確認等の結果、職員の回復、再発防止等に支障があると判断される場合等には、必要に応じ、職員、主治医(職員の同意を要する)、管理監督者の意見を聴取した後、受入方針の変更、管理監督者や同僚への指示を行う。

健康管理医等は、受入方針の見直しを検討する際に、専門家の立場から、健康管理者に対して必要な協力を行う。

職員は、自身の回復状態、仕事の困難さ、職場の人間関係等について、管理監督者、健康管理医等へ報告する。

管理監督者は、受入方針が予定どおり実施されていない場合等には、速やかに健康管理者に報告し、対応方針を確認する。

健康管理者は、職員に対して面接を実施する。

健康管理者は、上記①における面接結果を踏まえつつ、健康管理医等を通じて主治医と連携を取りながら、適切な対応を検討する。

健康管理者は、職場復帰する職員への配慮や支援を行うことにより、管理監督者等に過度の負担がかからないように配慮することが望ましい。

健康管理者は、管理監督者、同僚に対し、心の健康問題や、自殺予防・対応に関する知識を含め、ラインケア、セルフケア促進のための教育研修・情報提供を行う。

健康管理者は、職員の家族に対し、心の健康問題や職場復帰に関する情報提供や相談対応など、職場として可能な支援を行うことが望ましい。

保健師等は、健康管理者及び健康管理医等と協力しながら、受入策の管理監督者や同僚に対する支援を行うことが望ましい。