

**地方自治体における  
メンタルヘルス対応  
パイロット事業成果報告書**

**2021年8月**

**株式会社 Office d'Azur**

## 報告書目次

---

第一章	パイロット事業概要.....	3
1.	メンタルヘルス不調に関する背景.....	4
2.	事業参加自治体が抱えている課題.....	5
3.	パイロット事業の概要.....	6
第二章	パイロット事業結果のまとめ.....	7
1.	対応事例の概要と考察.....	8
2.	課題の背景にある原因.....	10
3.	業務遂行レベルに基づくメンタルヘルス対応の効果.....	13
4.	導入時に発生する支障.....	15
おわりに	.....	18
参考資料	.....	20
	業務遂行レベルに基づくメンタルヘルス対応の概要.....	21
事例 A	就業中に認められていた衝動的な行為を指摘し、原職復帰をさせた事例.....	39
事例 B	病気休暇から職場復帰を認めたものの、通常勤務ができていないため再療養となった事例.....	89
事例 C	家族に対して復帰基準や手続きについて説明した後、代理提出が継続している事例.....	102
事例 D	試験就労を中止し、療養の手順を踏んで、復帰判定を行った事例.....	106
事例 E	短期間の療養と復帰を繰り返している事例.....	139
事例 F	部署の同僚との人間関係から、部署の異動を強く希望している事例.....	141
事例 G	休職と復職をこれまで繰り返し、完全な労務提供が望めていない事例.....	144
事例 H	上司によるハラスメントを訴え、療養している事例.....	148
事例 I	障害者雇用。休職期間残が1年を切った事例.....	165
事例 J	リハビリ勤務を中止し、療養に専念させた事例.....	173
事例 K	新卒の職員が、入庁数週間で不調になった事例.....	177
	令和元年度モデル事業の概要と結果.....	190

## 第一章 パイロット事業概要

## 1. メンタルヘルス不調に関する背景

「地方公務員健康状況等の現況の概要」<sup>1</sup>によると、長期病休者数・10万人率ともに平成25年度以降継続して増加傾向にあるなか、新生物や循環器系の疾患など他の長期病休者は、この期間内においてほとんど増加しておらず、ここ10年から15年間における病休者数の増加分は、おおよそメンタルヘルス不調によるものであることがわかります。

(図1：10万人あたり2708.9人、対昨年度で6.2%増、図2：10万人あたり1643.9人、対昨年度で11.6%増、10年前の約1.4倍)。

図1 長期病休者数（10万人率）の推移

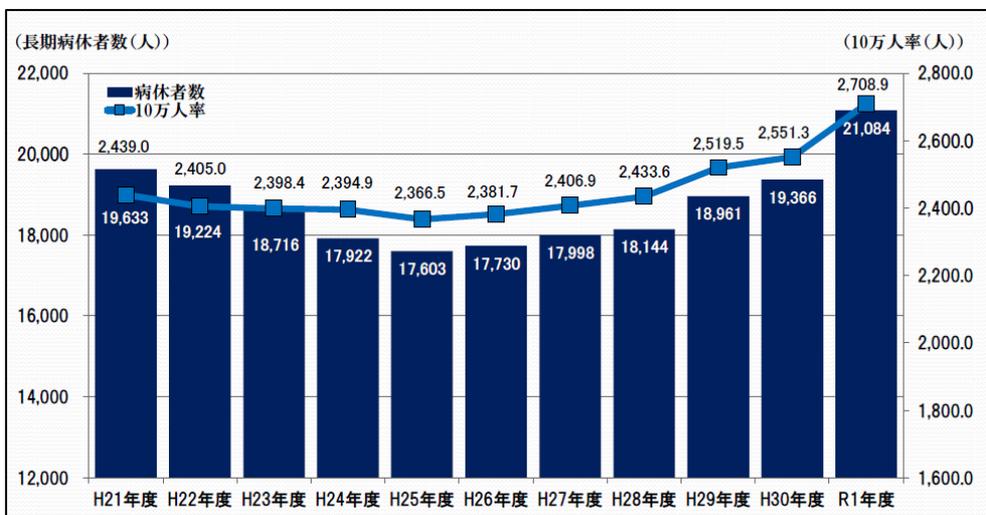
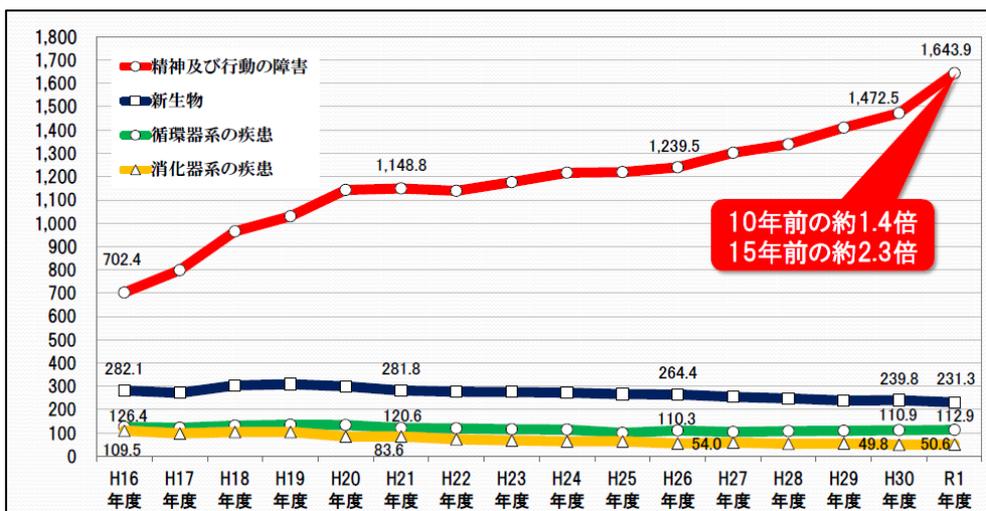


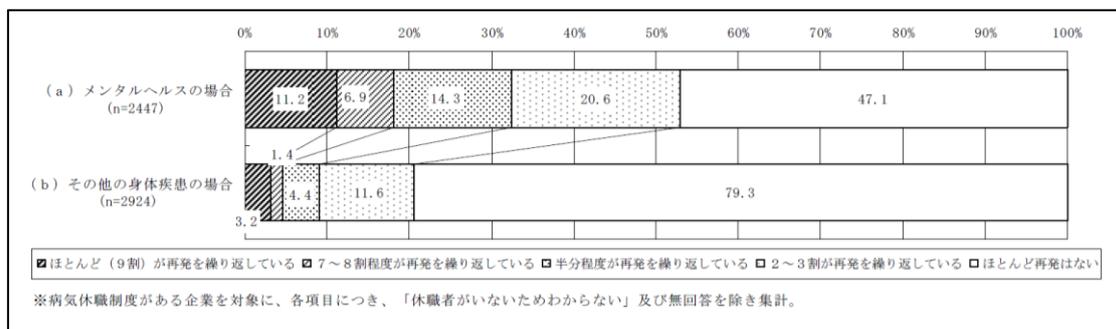
図2 主な疾病分類別長期病休者率（10万人率）の推移



<sup>1</sup> 一般社団法人地方公務員安全衛生推進協会，令和元年度

また、メンタルヘルス不調は他の身体疾患と比較して、一度復職しても再発する割合が多いという問題があります。「メンタルヘルス、私傷病などの治療と職業生活の両立支援に関する調査」<sup>2</sup>によると、「再発を繰り返している」とする割合が、メンタルヘルス不調の場合が52.9%であるのに対し、その他の身体疾患の場合では20.7%となっており、メンタルヘルス不調の場合、再発するケースが多いことが分かります（図3）。

図3 復帰後の再発の繰り返しの状況



このような状況のため、多くの自治体にとってメンタルヘルス不調を抱える職員への対応が大きな課題になっています。

## 2. 事業参加自治体が抱えている課題

パイロット事業参加自治体に対して、事業開始前に事前ヒアリングを行い、各自治体の課題を確認しました。それらをまとめると、各自治体に共通する次のような課題があることが分かりました。

- ① メンタルヘルス不調で休む職員の数や、療養と復職を繰り返す職員が増えている。
- ② 職場復帰を認めたものの、求められる業務が十分に遂行・担当できていないケースが発生している。その結果、サポートする他の職員へ過度な負担がかかっている。
- ③ 主治医の復職可能である旨の診断書に対して、時期尚早な復職であると感じることがあっても、復職を認めざるを得ないことがある。
- ④ 人事担当者の異動により、一貫した対応ができない。
- ⑤ 長期（1年以上）に渡って療養している職員や、休職期間満了を間近に迎える職員がいるものの、どのように対応すれば良いか分からず、困っている。

<sup>2</sup> 独立行政法人 労働政策研究・研修機構，2013年11月

### 3. パイロット事業の概要

---

#### (1) 事業の目的

当事業は、メンタルヘルス不調者対応に関して、業務遂行レベルに基づくメンタルヘルス対応を仮導入することにより、①導入効果の検証と、②導入時に発生する支障の把握を目的として実施しました。

#### (2) 事業の内容

パイロット事業では、事業参加自治体において対応に苦慮している事例に対して、業務遂行レベルに基づくメンタルヘルス対応に沿って、「個別事例対応支援」を行いました。

具体的には、まず、パイロット事業参加自治体で対応している事例を、1～2つずつ共有いただきます。共有された事例に対して、①対応方法の助言、②使用するツールの提供を行いました。助言に沿って対応いただいた結果についても速やかに共有いただき、さらにその後の対応方法の助言や、文書の添削等を随時継続して行いました。

なおこれらの支援は、メーリングリストとオンライン上で開催した事例検討会により、全てオンラインで完結する形で行いました。

#### (3) 事業スケジュール

- ① 令和2年12月28日、令和3年1月13日、1月22日の3回に分けて、オンラインにてパイロット事業説明会を開催。
- ② 令和3年1月6日から1月29日にかけて、8回の個別相談会を実施。
- ③ 令和3年2月16日のキックオフミーティング以降、4月13日、5月11日、6月8日、7月6日に、計5回の事例検討会を開催。
- ④ メーリングリストを活用した事例対応支援を令和3年2021年1月以降随時実施。

#### (4) 事業実績

- ・参加自治体数…7自治体
- ・対応事例数…11事例

## 第二章 パイロット事業結果のまとめ

## 1. 対応事例の概要と考察

パイロット事業にて対応した事例の概要は、下表のとおりです（各事例の詳細は、参考資料をご確認ください）。

事例	概要	介入時期	結果
A	就業中、「物にあたる行為」が認められていた事実を指摘し、改善するよう復帰準備に取り組ませた	療養	一旦、復帰を認めたものの、問題は解消していない
B	職場復帰を認めたものの、通常勤務ができていないため再療養となった	就業	療養継続。3カ月くらい経ってようやく復帰準備期への移行を検討している
C	家族に対して復帰基準や手続きについて説明した	療養	療養継続。家族による報告書代理提出が続いている
D	長期間の試験就労を行ったものの改善しない。試験就労を中止して、標準的な療養の手順で対応している	試験就労	4カ月の療養及び復帰準備を経て、再度試験就労に取り組んでいる
E	短期間の療養と復帰を繰り返している事例 (パイロット事業として介入が進んでいない)	療養	状況は変わらず、短期間の療養と復帰を繰り返している
F	部署の同僚との人間関係から、部署の異動を強く希望している事例 (パイロット事業として介入が進んでいない)	療養	不十分な状態で復職させて、異動もさせてしまった
G	休職と復職をこれまで何度も繰り返し、完全な労務提供ができていない事例	療養	病気休暇から復帰を認めたが、すぐに体調不良を理由に再度休み始めた。一旦は落ち着いているが、今度はシフト勤務を拒否している
H	上司によるハラスメントを訴え、療養していた	療養	厳格な復帰判定を行った上で、復帰を認めた
I	障害者雇用、休職期間残が1年を切った事例	試験就労	療養継続。家族の関与がカギとなるが、なかなか進められていない

J	療養不十分な状態でリハビリ勤務を開始したが、不完全な状態が続いている	試験 就労	療養継続。リハビリ勤務を中止し、療養の手順で対応している
K	新卒の職員が、入庁数週間で不調になった事例	就業	療養導入後、療養に専念している。本人は復職を希望しているが、時期尚早であると判断し、復帰準備に取り組ませている

今回のパイロット事業で取り扱った事例について、介入開始時期で整理すると、次の三つに分類できます。また、それぞれの対応方針は下記の通りです。

### ①療養中事例

有給休暇・病気休暇・病気休職などの制度上の取り扱いに関わらず、すでに療養を開始しているケースです。まだ具体的な復帰にまで至っていないため、可能な限り今回の療養中に軌道修正を目指します。もし軌道修正が困難な場合は、再療養要件に関する共通認識を確認したうえで、一旦は復職を許容しますが、復帰後に就業上の問題が再発生した時点で、再療養導入とします。

### ②試験就労中事例

一定期間の療養を経て、復帰に向けて試験就労／リハビリ勤務等に取り組んでいるものの、試験就労も不十分な状況で、復帰後の完全な労務提供が見込めないケースです。一旦試験就労を中断し、一から療養および復帰準備の手順を踏んでもらいます。

### ③就業中事例

現在就労中であるものの、通常勤務できているとは言えないケースです。就業しながら通常勤務できていない状況を改善することは難しいので（もし改善できるのであれば、メンタルヘルス不調による問題ではなく、単純に労務管理上の問題であったと考えられます）、一旦療養してもらい、しっかりとした復帰準備を求める過程で、軌道修正を図ります。

## 2. 課題の背景にある原因

---

パイロット事業で対応した各事例の経緯を確認すると、パイロット事業参加前に参加自治体が認識している課題の背景にある、いくつかの「原因」が明らかになりました。

これらの原因を一言でまとめると、「従来型対応の問題点」とほぼ同義であると言えます。そのため、これらの原因を解消していくためには、「従来型対応の問題点」を解消するために開発された、「新しい」対応方法である業務遂行レベルに基づくメンタルヘルス対応が有用であると考えます。

### ■原因① | 療養や復帰準備が不十分な状態で、復帰を認めているから

課題① メンタルヘルス不調で休む職員の数や、療養と復職を繰り返す職員が増えている。  
課題② 職場復帰を認めたものの、求められる業務が十分に遂行・担当できていないケースが発生している。その結果、サポートする他の職員へ過度な負担がかかっている。

第一章でも確認したように、メンタルヘルス不調は復職しても再発する割合が高いことが分かっています。そのため、再発により療養と復職を繰り返す事例の数を減らすことが、メンタルヘルス不調で休む職員数全体を減らすために有効な一つのアプローチであると考えられます。

では、なぜ療養と復職を繰り返す職員が増えているのか。それは療養や復帰準備が不十分な状態で、復帰を認めているからであると考えます。

パイロット事業においても、例えば、「4カ月の療養後、病気休暇期間中に復帰したいという希望が強いため、復帰を認めた。復帰初日に状況を確認したところ、朝は家で大泣きしてからようやく職場に出てきたようである」「復職してみれば出勤できるかもしれない、と復帰を希望するので、復職を認めた」という事例があります。これは、復帰可能であるとの明確な判断を事業者として行っているのではなく、明らかに復帰時期尚早にもかかわらず、本人の希望を尊重する形で、復職を認めているだけになっています。

また、復帰後に求められる業務を遂行できない、担当できないことの理由も、原因①と同じく、療養や復帰準備が不十分な状態で、復帰を認めているからです。

例えば「自宅療養3カ月後から職場復帰訓練を行い、徐々に時間数を延ばし、フルタイムで勤務ができるようになった。年度末までは休職期間を利用しての慣らし勤務扱い。通常業務量の5～6割レベルとなったタイミングで、正式な復職となった」という事例でも、明らかに正式復職の時期が早いと言えます。この状況で復帰を許容しても、復帰後に10割の業務量が遂行できるようになることが期待できるでしょうか。

## ■原因② | 復帰基準や復帰判断の考え方が自治体側ではっきりしていないから

課題③ 主治医の復職可能である旨の診断書に対して、時期尚早な復職であると感じることがあっても、復職を認めざるを得ないことがある。

時期尚早な復職を認めてしまう根本には、復職判断の判断材料を、主治医の診断書にのみ強く依拠している点に問題があります。これは、**客観的な復帰基準や、復帰判断の際の考え方が、自治体側ではっきりしていないから**です。言い換えると、事実上自治体側としては何らの判断をしておらず、主治医の診断書を追認しているだけになっているとも言えます。

## ■原因③ | 担当者個人の知識・経験・スキルに依存した対応をしているから

課題④ 人事担当者の異動により、一貫した対応ができない。

人事異動によるローテーションは、自治体の宿命です。パイロット事業は年度をまたいで行ったため、実際に一部自治体では人事異動により担当者が交替することもありました。

その際に、**担当者個人の属人的な知識・経験・スキルに依存した対応をしていると**、担当者の異動により一貫した対応を取ることができません。それどころか、担当者が替わることにより、対応そのものの水準が明らかに低下してしまうこともあります。

たとえば、ある時点では非常に優れた能力を持つ担当者により、問題の発生を抑えることができ、メンタルヘルス不調者対応に支障がない時期もあるかもしれません。しかし、その担当者の異動により、たちまち対応に支障をきたし、結果としてさまざまな問題が発生してしまいます。

## ■原因④ | 個々の（医学的）背景や事情に応じて、対応を考えているから

課題⑤ 長期（1年以上）に渡って療養している職員や、休職期間満了を間近に迎える職員がいるものの、どのように対応すれば良いか分からず、困っている。

個々の事情に応じた対応を行っていると、事例の将来的な見通しを立てることが難しくなります。さらに、自治体担当者側の希望的観測により、対応を誤っていることもあります。例えば、就業中の事例で「しばらく様子を見ていれば、徐々に良くなると考えていた」という事例や、「所属や本人から特に連絡がなかったので、その後状況が改善し、通常勤務していると考えていた」というような事例が、結局は長期化するなどして、対応困難事例になってしまっているのです。

この課題の背景には、メンタルヘルス不調者に対しては個々の（医学的）背景や事情に応じて、対応を考えなければならない、という従来型対応の問題が潜んでいます。

確かに疾病治療そのものについては、個別の対応が必要かもしれません。しかし、それはあくまで療養が中心となる場面における考え方です。療養期間が延びようと、休職期間満了を迎えようと、復帰基準は変わらないはずですし（低くなるわけではない）や復帰の手順そのものも変わりません。

また、復職後に業務を遂行・担当してもらう場面において、「医学的背景・事情があるから、業務はできなくても許される」という考え方は、少なくとも住民側から理解が得られるはずもありません。復職する以上、全体の奉仕者として適正な住民サービスの提供ができることが求められるのであって、個別の医学的背景・事情によって担当できない業務があるのであれば、療養を継続することが相当であることには間違いはないと言えるでしょう。

### 3. 業務遂行レベルに基づくメンタルヘルス対応の効果

---

業務遂行レベルに基づくメンタルヘルス対応による効果として、以下の点を挙げるすることができます<sup>3</sup>。

#### (1) 復帰後の再発数減少や適正な業務遂行レベルの回復

業務遂行レベルに基づくメンタルヘルス対応では、復帰基準をあらかじめ療養する職員に提示したうえで、十分な療養と復帰準備に取り組んでもらいます。そのうえで、復帰基準に基づき、自治体側が客観的に判断をして、復職を発令します。そのため、復帰後の再発数減少に加えて、求められる業務を適切に遂行・担当できるようになるといった効果があります。

パイロット事業においても、事例 D、H について、復帰後に部署として許容できる程度には業務を遂行できています。

#### (2) 担当者の負担軽減

「従来型の対応」では療養中の職員に対して、担当者（や所属長）からの電話による状況確認を行っているケースが一般的です。しかしながら、本人がなかなか電話に出ない、折り返してこないなど、担当者の負担が非常に大きい対応だと言えます。また、一つの言葉で、相手の病状が悪くなるかもしれないと考えると、どのような言葉を使えばよいか、非常に神経を使います。

これに対して業務遂行レベルに基づくメンタルヘルス対応においては、週一回の療養報告を本人から提出してもらいます。本人の病状が悪く提出が難しいような場合には、詳細の記述を免除しての提出や家族代理の提出も認めています。これに対して、どのような報告形態であれ、受領書をもって定型的に対応することを前提としていることにより、担当者の負担を大幅に低減できます。結果として、対応すべき事項（当該事例の先を見据えた対応、あるいは他の復帰に近い事例や、新たに発生した事例など他の事例）に注力することができます。

パイロット事業においても、事例 B、C、I、J について、記載免除あるいは家族の代理提出が続いています。担当者は、目先の対応に忙殺されることなく、落ち着いてその先のことを考えた対応ができるようになりました。

---

<sup>3</sup> パイロット事業では、①対応支援を行った期間が半年間と短いこと、②対応支援を行った事例の多くが、対応が難しい難渋事例であったこと、③中途導入のため、業務遂行レベルに基づくメンタルヘルス対応に完全に準拠できたとは言えない対応もあったことから、効果も多少低減している

### (3) 一貫した対応が可能

パイロット事業において、本人に直接会って説明をする際には、面接シナリオを準備してもらい、その添削支援を行いました（面接シナリオについては、参考資料編を参照）。

本人に説明した内容が面接シナリオや面接記録に残っているので、次の面接や他の人への面接でも、一言一句同じ説明ができます。また担当者が変わっても同じ説明ができるので、一貫した対応に繋がります。

パイロット事業においても、事例 A、D について、面接シナリオを確認いただければ分かる通り、同じ説明をしている部分が出てきます。

## 4. 導入時に発生する支障

---

業務遂行レベルに基づくメンタルヘルス対応に、従来型対応の問題点を解消する効果が一定程度あることは改めて分かりました。一方で業務遂行レベルに基づくメンタルヘルス対応を導入する際にもいくつかの支障が発生することが明らかになりました。以下に、それぞれの支障の詳細と解決策を列挙します。

### (1) 人事・産業保健・所属の連携

■**支障** 業務遂行レベルに基づくメンタルヘルス対応を進めるためには、人事担当者・産業保健スタッフ・所属長の三者の連携が不可欠です。

例えば、療養導入を進めようとしているのに、「彼・彼女のキャリアに傷がつく」などとして所属長の協力が得られず、療養開始が遅くなってしまうケースや、復帰準備として就業中の問題を指摘しようとしているのに、「やってみなければわからないよね」と安易な共感を示してしまい、人事による指摘が不十分に留まるケースなどは、対応を適切に行うことが難しくなります。

●**解決策** まず最低限、個別のケースの対応にあたる、人事担当者・産業保健スタッフ・所属長の個人間連携が必要であることは言うまでもありません。さらには、こうした連携の基盤となる人事部門・産業保健部門・所属部署の部門間連携のための仕組みを構築することも念頭においておきましょう。

産業保健部門と所属部署の連携は、従来型の対応にあっても、少なくとも産業保健スタッフと所属長の個人間では、対応を協議する場をもってきたものと想定できます。しかしながら、個人間から部門間の連携へと拡大していくためには、もう少し工夫が必要です。この点については、研修に関する言及に際して後述します。

人事部門と産業保健部門の連携が、従来型の対応から新しい対応に転換していくうえでもっとも重要になってきます。個々の事例の対応方針を継続的に共有していくことで、一定程度の構築が見込めます。そのため、これまで産業保健スタッフと所属長の間で、場合によっては電話程度で済まされていた対応協議を、人事・産業保健部門の両者および所属長が参加する事例検討の場にし、さらに定期的・継続的に開催していくことが有用であると考えます。なお多くの自治体で、メンタル対応は産業保健職にほぼ一任されていることが多く、その意味では産業保健部門から、人事部門の参加を促す必要があります。人事部門の理解を得られなければ、個別のケースでの連携すらも、なかなか難しいものとなるでしょう。

所属部署と人事部門の連携には、それぞれの役割の明確化が重要です。自治体の組織構造上、当該職員に対する労務管理上の責任は所属長に移管されている場合がほとんどです。しかし、これをそのまま理解してしまうと、ほとんどのことは所属長がやるべきであって、人事担当者が関与する部分が無くなってしまいかねません。業務遂行レベル

に基づくメンタルヘルス対応では、復帰基準を「業務基準」「労務基準」「健康基準」の三側面から多面的に定義することを推奨していますが、これに整合する形で、「業務基準」は所属部署が判断し、「労務基準」は人事部門が判断するという役割分担を前提とした役割の整理は有用であると考えられます。

また所属部署と人事部門、所属部署と産業保健部門の連携のためには、産業保健部門と人事部門との協力的企画による所属長・管理職向けの研修の機会を通して、業務遂行レベルに基づくメンタルヘルス対応の考え方を全ての所属長・管理職に伝えていくことも有用であると考えられます。

これらの部門間連携の促進により、各部門および各関係者が共通認識を持ったうえで、具体的な対応についても人事担当者と所属長が連絡を取り合うことが可能となります。

## (2) 人事部門としての一貫した対応

■課題 前項でも考察した通り、業務遂行レベルに基づくメンタルヘルス対応を進める際には、複数の対応者が関与する状況でも、一貫した対応を取ることが重要です。対応がコロコロ変わってしまった場合は、「個別の事情に配慮してくれるのでは」という当該職員の誤解にもとづく期待を招きかねません。

しかし、自治体では担当者が人事異動で定期的に代わってしまいます。その際に対応方法が、個々の担当者のノウハウとしてのみ蓄積されていた場合では、一貫した対応を取ることが難しい点が課題となります。

●解決策 対応方法をマニュアルとして整備し、合わせてこれまで対応してきた事例の経緯をまとめておくことで、担当者が異動しても一貫した対応を取ることができます。より具体的には、各事例の対応の手順を、順を追って、それぞれのタイミングで使用した「説明様式」と本人が作成した「提出書類」に分けて、まとめておくことがポイントになります。

また業務遂行レベルに基づくメンタルヘルス対応では、職員への説明内容に共通部分が多く含まれます。そのため、職員に対して説明した内容を、面接シナリオとして残しておくことで、別の職員に対しても一貫した説明をすることもできます。また、面接シナリオの中に、「説明様式」の概要や、「提出書類」についての作成に関する指示・諸注意が残されることとなります。後任の担当者も、面接シナリオに沿って対応を進めていくことで、いわばOJTとして対応を一から学んでいく機会にもなります。

## (3) 規則、制度面の整備

■課題 業務遂行レベルに基づくメンタルヘルス対応を進めたとしても、制度の定めがないことを理由に、当該職員自身が開き直って、指示に従わないケースがあります。そのような職員の姿勢自体にも問題があると考えられますが、一方で担当者として、自信を

もって対応するためにも、規則や制度の後ろ盾がある方が望ましいと考えられます。

■**解決策** 業務遂行レベルに基づくメンタルヘルス対応に準拠した、規則や制度を整備することで、一定の強制力をもって、対応を指示することができるようになります。特に、病気休暇や病気休職に関する通算制度の整備は必須となります。すでに先行する自治体において策定された規則等を、協力的に参考にすることで、規則整備時の支障についてもあわせて情報共有することができ、導入が容易になります。

ただし規則や制度を整備する際に、「従来型の対応」を前提としている既存の対応との折衷案とすることはお勧めできません。その他の規則や制度との整合は取りつつも、実際に運用できる規則や制度とすることが重要です。

#### (4) 事例対応経験の不足

■**課題** 自治体で発生しているメンタルヘルス不調者のケースは、対応上のポイントには共通する部分が多いとはいえ、各自治体に限って言えば、対応件数に限りがあります。そして、対応経験の蓄積が不足しているため、ケースごとの対応方針を決めるまでに時間がかかり、さらに関係部署との調整にも時間がかかってしまうため、対応が後手に回ってしまいます。

●**解決策** 他の自治体の事例に関する情報収集を系統的・継続的に行うことで、疑似的に事例対応の経験を積むことができます。5～10自治体が参加する事例検討会を開催し、各自治体から1、2事例ずつの情報提供を受け、参加自治体で共有することで、おおよそ10例の事例を短期間にうちに経験することが可能になります。また業務遂行レベルに基づくメンタルヘルス対応においては、6～10程度の類型に分類して対応を標準化できていることから、この程度の事例数でも、十分な経験につながります。

その際に、従来型の対応では個人情報の共有部分がハードルになっていましたが、業務遂行レベルに基づくメンタルヘルス対応では、個人に関する情報はほとんど関係なく対応できるため、共有のハードルを下げることにもつながります。

おわりに

本パイロット事業は、令和元年度に行ったモデル事業に引き続き、実施したものです<sup>4</sup>。

前回実施したモデル事業は、民間企業ではすでに確立されていた「業務遂行レベルに基づくメンタルヘルス対応」を自治体において適用する上での課題を明らかにする、すなわち自治体を対象としたメンタルヘルス対応支援の可能性そのものを模索することを目的としていました。このモデル事業で支援の可能性を見出すことができたことにより、令和2年度からは複数の自治体での事業化が実現しました。

令和2年度から実施した今回のパイロット事業は、第一章でまとめた通り、メンタルヘルス不調者対応に関して、業務遂行レベルに基づくメンタルヘルス対応を仮導入することによる①導入効果の検証と、②導入時に発生する支障の把握を目的として実施しました。

本事業を通して、メンタルヘルス不調者対応に関して、各自治体が抱えている課題と、その背景にある原因を、業務遂行レベルに基づくメンタルヘルス対応によって解決できうことが分かりました。また対応困難な事例について、実際に解決に至ったり、あるいは解決に向けた道筋を付けられたりすることができました。

一方で従来の対応とは大きく方針転換が必要となるため、いくつかの支障が生じることも分かりました。特に、産業保健部門と人事部門、および人事部門と各所属部署の意思統一に関しては、パイロット事業では支障を解消することはできていません。これに関しては、今後の課題として、取り組んでいきたいと考えています。

◎本報告書、本事業の内容およびご質問は下記へ

**株式会社 Office d'Azur** (オフィスダジュール)

〒755-0151 山口県宇部市西岐波 2636 番地 8

Email: [info@fukushoku-meijin.com](mailto:info@fukushoku-meijin.com)

Web: <https://fukushoku-meijin.com/>

弊社は、業務遂行レベルに基づくメンタルヘルス対応の支援を行う、日本で唯一の人事コンサルタント企業です。メンタルヘルス対応でお困りの人事・産業保健職の支援や、難渋事例の解決方法指南、制度改定、研修の開催など、各種ソリューションを提供します。

<sup>4</sup> モデル事業の概要および結果については、参考資料編を参照

## 參考資料

## 業務遂行レベルに基づくメンタルヘルス対応の概要

### 1. 大原則と三原則

#### ■大原則 | 職場は働く場所である

「職場は働く場所」であるという考え方は、職場のメンタルヘルス対応においても大原則である。これは裏を返せば、治療やケアの場所ではないということだ。というのも、自治体職員には、全体の奉仕者として、職務専念義務や上司の命令に従う義務が、法律で定められている。そのため、職場はあくまで、通常勤務をすることが大前提である。ところが、多くの事例において、この大原則から逸脱した状態が発生している。

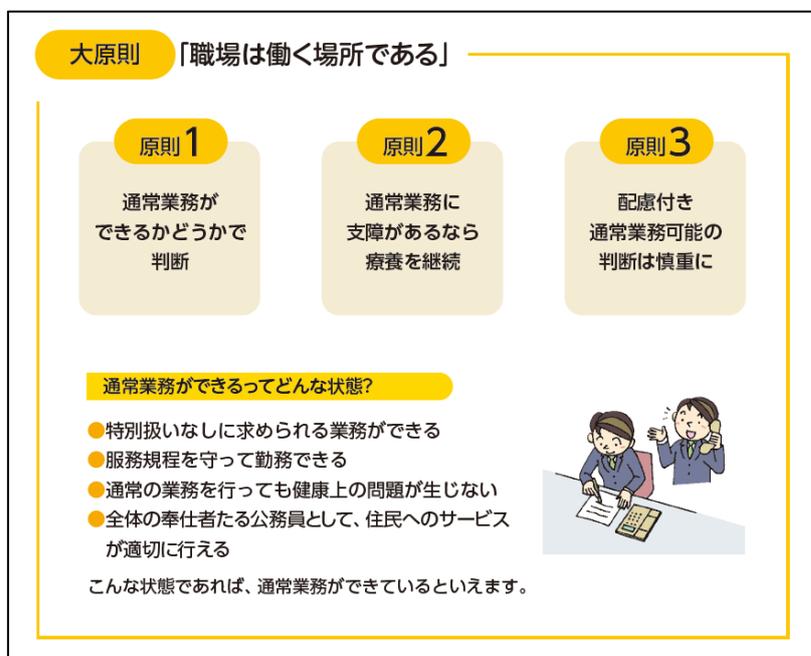
#### 【通常勤務とは】

**業務面** 業務遂行パフォーマンスという意味で、仕事ができているか。具体的には、業務の質・量ともに、求められる水準に達しているか。

**労務面** 職場のルールを守って仕事をしているか。具体的には、服務規律等を守って、勤怠の乱れなく仕事をしているか。

**健康面** 就業に支障のある健康上の問題はないか。業務遂行によって健康上の問題は生じないか。

図 4<sup>5</sup>



<sup>5</sup> 職場復帰支援 高尾総司(監修)、一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会、2019.

### ■第一原則 | 通常勤務できるかどうかで判断する

まずは様々な問題を、「通常勤務できているか」という観点で整理する。つまり、病気かどうか、どういう病名なのか、その病気が重症かどうかということではなく、通常勤務できているかどうかで考えるということだ。

一般的に疾病が背景にある不完全労務提供があった場合には、病気にフォーカスした対応をとりがちである。しかしそれは、後述する「医療的な健康管理」に基づく対応であり、医学的には素人である人事担当者が、病気にフォーカスして問題解決に至ることは難しい。それどころか場合によっては、対応の遅れや誤りにより、問題解決から遠ざかるようなことにもなりかねない。そうではなく、後述する「業務的健康管理」として、日頃の上司や人事による労務管理の観点から問題をとらえる。

### ■第二原則 | 通常勤務に支障があるなら最終的には休ませるしかない／療養を継続する

適切な労務提供が得られない場合に、それが疾病を理由としたものであれば、療養のために一定期間休んでもらうしかない。また、これを復帰時点に当てはめると、通常勤務に支障があるなら、療養を継続するということになる。

自治体職員に課せられている各種義務は、私傷病が理由であれば、自動的に免除されるわけではない。病気休暇や病気休職など、病気を理由として療養に専念する場合に、各種義務が免除されるというだけである。

そのため、通常勤務ができないという問題があった場合に、それが私傷病であれば、休むことが許されるが、もし私傷病に関係ないのであれば、それは懲戒処分事由に該当することになる。もちろん、処分せよと言っているのではなく、前者を前提として療養を強く勧める。

### ■第三原則 | 配慮付き通常勤務可能の判断は慎重に行う

仮に一時的に第二原則の適用を保留し、配慮付き通常勤務を行うとしても、その判断は慎重に行う必要がある。ただし基本的には、第一原則と第二原則を適用すれば、問題は解決に向かって進み始める。またこの第三原則は難しいため、現場任せでやらせてはいけない。

具体的には、まず内容としては、あくまで通常勤務の範囲を逸脱しない形で、時間外労働の免除のみが妥当である。これを超えた、勤務時間の短縮や、(一部)業務免除は、もはや通常勤務とはいいがたく、第二原則を適用して療養に専念させるほかない。加えて、就業継続条件も細かく設定する。健康状態が改善一方向であるという関係者(本人、家族、上司、人事、主治医、産業医)の共通認識と、通常勤務を継続させても健康状態が悪化しないという医師の担保のもとで、ごく短期間(最長2週間程度)かつ1回のみ実施する。この条件を満たせない場合や、配慮付き通常勤務実施中または配慮解除後に問題が再発・悪化する場合には、第二原則を適用し療養に専念させること。

## 2. 二つの健康管理

職場の健康管理には「医療的健康管理」と「業務的健康管理」の二種類があると考えられる。医療的な健康管理というのは病院で行われる医療をモデルとした健康管理のことである。一方で、業務的健康管理とは、職場は働く場所であるという大原則に基づき、職場において通常行われている、業務管理・労務管理を基礎に置いた健康管理のことを指す。

医療的健康管理は、病院医療をイメージすると分かりやすい。個人を対象とした「部分最適化」が行われ、周りが協力するのは当たり前で、周囲の負担はあまり考えない。また、医療の専門家である、産業医や保健師でなければ対応が難しいため、上司・人事にはよく分からない。加えて、医療的健康管理は、別にやってもいいし、やらなくてもいい。もっと言えば、医療の考え方にに基づき、本人が希望するときだけやるということもありうる。そのため、福利厚生的な職員サービスとしての位置づけとなる。

これに対して、業務的健康管理は、あくまでも組織としての「全体最適化」を目指す。組織において通常行われている、業務管理・労務管理を基礎にしているため、人事担当者が仕組みとして運用できる。また、安衛法等の規定により、事業者にとっての義務があるからやっている、やらなければいけない健康管理でもある。これは裏を返せば、当該職員に対して業務命令としての、受診命令が出されることがある。

業務的健康管理の典型的な例は異動である。自治体は行政運営を円滑に行うために、本人が希望に関わらず、部署への異動が定期的に行われる。ここにメンタル不調が絡んだだけで、本人の希望を優先しなければならないのだろうか。むしろ、今後の異動も含めて、配置可能性のあるあらゆる部署で働くことが、自治体職員として求められているのであり、それが見込めないうちは復帰時期尚早であるということである。

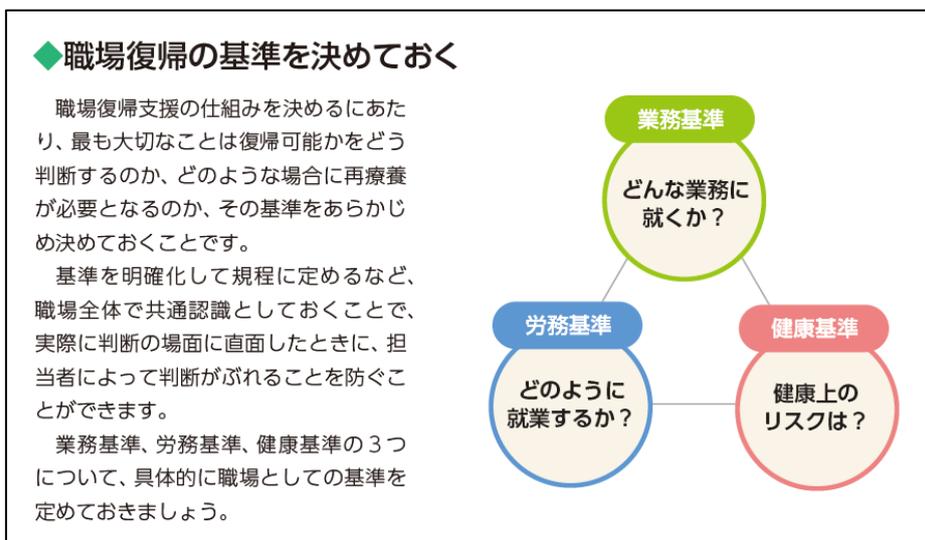
### 【二つの健康管理】

業務的健康管理	医療的健康管理
就業に支障の無い労働力の確保 “全体最適化”	個人の健康増進・疾病予防 “部分的最適化”(周囲の負担は当然)
担い手：人事担当者 (産業医・保健職は助言)	担い手：医療の専門家 (上司・人事担当者には「難しい」)
事業者はやらなくてはならない (労働安全衛生法 他)	やらないより、やった方がよいかも (やってもよい、やらなくてもよい)
命令にもとづく 職員も、やらなくてはならない	支援(個人の希望にもとづく) しよせんは「福利厚生」を越えない

### 3. 復帰基準

復帰基準は、単に「働ける」ではなく、「全体の奉仕者として、職位相当の業務遂行が完全に行えること」となる。なお復帰基準も、通常業務と同様に、三つの基準から整理できる。

図 5 6



#### ■業務基準

業務基準は、「元の職場で以前と同じように仕事ができること」である。

より具体的には、業務遂行に関して、行政運営上、必要とされる部署で、必要とされる業務を必要とされる水準で行うことが求められる。元の職場、元の職位、元の職務への復帰が原則である。復帰時の短時間勤務や異動は、完全な労務提供という考え方には整合しないため行わない。

また、業務の効率という面では、当初2カ月は職位相当最低8割以上、2カ月以内に職位相当10割になることとしている。ただし、復帰基準そのものは職位相当10割である。最初の2カ月は8割以上でいいというのは、あくまで最初の2カ月間は経過観察をしていて、8割を下回っていなければ再療養は言い渡さないというだけで、10割に達するよう、指導は必要である。

<sup>6</sup> 前掲

図 6 7

<p><b>業務基準</b></p>  <p>●元の職場で以前と同じ仕事ができるまでに回復しているかで判断。</p>	<p><b>業務基準設定のポイント</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>●原則として、元の職場、職位、職務への復帰とする</li><li>●復帰後の業務効率・質・量が、職位相当8割以上で、2か月以内に職位相当に回復すること</li><li>●業務内容を職位相当未満とする質的軽減勤務は行わない</li></ul>
<p><b>労務基準</b></p>  <p>●サービス規程どおり働けるまでに回復しているかどうかで判断。</p>	<p><b>労務基準設定のポイント</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>●業務基準を満たした職務内容で、サービス規程に定められたとおりに定時勤務でき、就業態度にも問題がないこと</li></ul>
<p><b>健康基準</b></p>  <p>●仕事を続けても、健康な状態を保っていただけるかどうかで判断。</p>	<p><b>健康基準設定のポイント</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>●健康上の問題による業務への支障、及び業務による健康上の問題が発生するリスクがないこと</li></ul>

### ■労務基準

労務基準は、「原職場の職務を遂行するにあたり、サービス規程を守ることができ、就業態度に問題がないこと」である。

労務管理の観点から、他の職員と同じく、定時勤務を所定労働日数行うことが求められる。勤務時間の短縮や、遅刻早退欠勤などの勤怠上の乱れは、完全な労務提供とはみなせない。

### ■健康基準

健康基準は、「健康状態を理由に業務遂行ができないことがないこと、あるいは業務遂行によって健康状態が悪化するとはいえないこと」である。

ここで重要なのは、健康基準は復帰基準のあくまで一側面にすぎない点だ。

<sup>7</sup> 前掲

## 4. 療養の流れ

療養の流れは、下の表のとおり、4つの段階に分けて考える。従来型の対応と異なるのは、復帰準備期において、復帰基準を満たすことができるように、十分な準備に取り組んでもらう点である。

### 【療養の流れ】

	概要	手続き・様式
療養専念期	主治医の指示に従って療養に専念する期間	療養・復帰準備状況報告書 (療養段階確認シート)
復帰準備期	復帰基準を満たすように復帰準備を進める期間	療養・復帰準備状況報告書
復帰判定 予備面接	復帰準備が完了したことを確認するための面接	復帰準備完了確認シート
復帰検討期	復帰基準を満たしているかどうか具体的に判断する期間	療養・復帰準備状況報告書 復帰申請+主治医意見書
復帰支援期	復帰後、定められた配慮を行う期間	業務管理票・労務管理票

#### ■療養専念期

主治医の指示に従って療養に専念する期間である。従来の療養期間に相当する。生活リズムを整え、体力を回復することを目的とし、少なくとも1カ月間を想定する。

なお、療養開始時点から復帰するまでの間は、後述する「療養・復帰準備状況報告書」の提出を毎週求める。本報告書が少なくとも4週連続、期日を守り、かつ内容を伴った提出ができた時点で、次の復帰準備期への移行を検討する。なお、次の復帰準備期に移行した後も、状況が良くない場合には、再度療養専念期に戻っても構わないことにしている。

#### ■復帰準備期

復帰基準を満たせるように、復帰準備を進める期間である。高尾メソッドでは、復帰基準にある通り、復帰時点から通常勤務をさせることになるので、この段階は極めて重要となる。通常は1カ月以上を想定する。

従来は復帰基準のハードルを本来職場で求められる水準以下に「下げて」、本人の希望に基づきあまりにも早期に復帰を認めてきたと言える。例えば、「病状が一定程度安定し、生活リズムが整い、日常生活は滞りなく送れ、体力づくりができ、職場に出勤くらいはできる段階」、いわば治療が一段落した水準で、軽減勤務を行いつつ、復帰させていたのではないだろうか。しかし本来職場で求められるのは、完全な労務提供である。職場に出勤するだけでは不十分で、定時勤務を業務の質を伴った形で行わなければならない。そのため、一般的

な治療のゴールに到達した水準から、完全な労務提供ができる水準になるまで、体力・業務遂行力・本人の課題の検討および解消など、復帰に向けた準備を進める必要がある。復帰準備期はそのための期間である。

なお、休職事由の消滅に関する主張立証責任は、本人側にある。そのため、復帰基準を満たしていることが分かるように、本人が主体的に報告する必要があり、職場としては、職員からの復帰準備が完了したという申し出や報告に基づき、休職事由が消滅したかどうかを判断すればよい。

### ★復帰判定予備面接

復帰準備が完了したと共通認識に至った時点で、「復帰準備完了確認シート」を提出させ、内容に問題がなくなった状態で、復帰判定予備面接を実施する。

この面接では、「療養・復帰準備状況報告書」や「復帰準備完了確認シート」の内容に基づき、復帰基準の内、業務基準・労務基準を満たせるかどうかを確認する。前述した通り、これらの基準について、主治医や産業医といった医者に見尋ねるのではなく、人事や上司が主体的に判断することが重要である。

なお、この段階までは書面によるやり取りが中心となる。そのため、まだ復帰準備が完了していないにもかかわらず、本人が多少背伸びして、復帰準備が完了したと意思表示すること自体は可能である。一方で書面上の本人の報告だけをもって、人事として復帰準備が完了したと簡単に判断してしまうわけにはいかない。復帰判定予備面接において、本人が提出してきた書類を基に、さらに具体的な質問を行い、復帰準備が完了したことの評価や、懸念点の払拭を目指す。

予備面接にて、復帰準備が完了し、業務基準及び労務基準において復帰基準を満たせそうだと判断できた場合、次の復帰検討期へ移行する。もし復帰準備が完了していると判断できなかった場合には、復帰準備を継続することになる。

#### 【復帰判定予備面接で確認すること】

以下のポイントについて、具体的にどのような復帰準備を進めてきたのか、説明を求め、納得できるかどうかで判断する

- 復職したのちは、職位相当の業務遂行ができるか
- 就業規則や服務規律など、職場のルールを守って、就業することができるか
- 療養・復帰準備状況報告書や復帰準備完了確認シートにおける、懸念点の確認
- 療養開始前に問題となっていた事象に関して、客観的に理解可能な再発防止策を講じていると言えるか

### ■復帰検討期

復帰基準を満たしていることを慎重に具体的に判断する期間である。手順通りに順調に進

めれば、2週間程度で十分であろう。

この段階では、主治医および産業医による健康基準に対する意見を取得し、最終的に復帰判定を行う。なお、主治医の意見については、後述する「主治医意見書」の様式をそのまま用いることを勧める。

復帰可能だと判断した後は、いよいよ復帰することになるが、その際に重要となるのは、いわゆる「ストップ要件」と呼んでいる、再療養の条件を定めておくことである。つまり、復帰後に原疾患の再増悪が否定できない状況になった場合に、速やかに再療養するための条件を設定し、関係者間で約束をする。

#### **【ストップ要件】**

復帰後の任意の1ヶ月間に、原疾患に起因することが否定できない遅刻・早退・欠勤および当日連絡による休暇取得の申し出や、あるいは、上司の通常の労務管理での指揮命令が困難であると判断されるケースが、合わせて3回以上あった場合は、速やかに再療養を命じる。

なお、復帰日については、祝日がある週の前週の水・木曜日とする。この日に復帰した場合、第一週は2～3日勤務、第二週は祝日があるため4日勤務となり、第三週からはじめて週5日勤務を開始することとなる。初日からフルタイム勤務をさせることとなるが、一方で、あくまでほかの職員と同じく、通常の労務管理の範疇において、段階的な負荷となるように、このような復帰日の配慮を勧めている。

#### **■復帰支援期**

復帰後に定められた配慮を、定められた期間行う。配慮が解除できない場合には、通常勤務とは言えないので、再療養となる。

基本的には第三原則にある、時間外労働の免除に加えて、通院への配慮を1か月間実施する。通院への配慮とは、通常日中の通院が必要で有給休暇を取得する場合、業務遂行に支障が出ないように、引継ぎ等を行わなければならない。しかし、その引継ぎに遠慮して、適切な通院への妨げとなつてはいけない。そのため当初1か月間は、引継ぎについては上司がフォローし、遠慮なく通院できる環境を整える。

時間外労働の免除は、復帰後1か月間は産業医学的配慮として、無しにする。2カ月目には、産業医学的配慮はなくなるが、上司による労務管理の一環で、段階的に戻していく。例えば、新入社員に対して、配属直後に36協定の上限時間まで残業させないのと同じように、あくまで通常の労務管理として、常識的な範囲で徐々に負荷をかけていく。3カ月目にはほかの職員と同水準の時間外労働を命じる。

## 5. 主要様式の解説

### ■療養・復帰準備状況報告書

療養期間中全体（療養開始時から復帰するまで）を通して、使用する様式である。療養状況や復帰準備の状況を把握するための書類で、手書きで作成のうえ、週1回郵送により提出を求める。

そもそも長期の病休や休職は、復帰して業務を遂行する意思があることが前提であることは言うまでもない。少なくとも客観的に、復帰する意思があることを判断するために、療養に専念したり、復帰準備を進めたりするなどの行動は必要不可欠である。そこで、この様式の提出をもって、復帰意思の表れとしてとらえることにしている。裏を返せば、この様式が提出されない場合は復帰意思がないとみなさざるを得ず、組織としては長期欠勤や休職を維持するかどうかについて検討することも避けられないことになる。

一方で、特に療養初期は様式の作成や提出が本人にとって負担になることも想定されるため、家族による代理提出や、チェックをつけるだけで、他の記載はせずに提出することも認めている。以上の説明を、療養開始時の面接にて本人や家族にしておくことで、適切な提出を促すことができる。

### ■復帰準備完了確認シート

復帰準備が完了したことを確認するための様式で、3～4段階評価のチェック項目が、四つのパートにまとめて構成されている。基本的には職場で求められる水準（＝復帰基準）が最も数字が大きい選択肢になっており、期待される水準と照らし合わせて、自分の現状を確認することができる。復帰基準は前述のとおりである以上、このシートのすべての項目で最上位に○がつく状態になるまでは、復帰準備がまだ完了していないと判断する。

ただし、単にすべての項目に最上位に○をつければ、次のステップへ進めるというわけではない。復帰判定予備面接にて、最上位に○をつけていることが妥当かどうか、自ら適切に説明できることが重要であり、その点を意識して面接で確認する。裏を返せば、この書類ですべての項目で最上位に○がついていれば、復帰判定予備面接自体は行うこととなる。

### ■主治医意見書

健康基準について、主治医意見を確認する様式である。表面に復帰基準と労働契約に基づく労働条件が示されており、裏面で復帰可能か、療養の延長が望ましいかを二択で確認する。

重要なことは、復帰基準や労働条件は、主治医が口を挟めるものではなく、あくまで前提となる基準や条件に基づいて働かせることについて、ドクターストップするかどうかという点のみを意見として求める点である。

## ■療養段階確認シート

最後に、オプション様式としている療養段階確認シートについて説明する。この様式は、療養段階が療養専念期にあるのか、復帰準備期にあるのかを判断し、本人との共通認識を確認するために用いる。例えば療養専念期をだいぶ経過したが、復帰準備期に移行させてもよいか悩む場合や、途中から業務遂行レベルに基づくメンタルヘルス対応を適用した事例で、現在が療養専念期なのか復帰準備期なのか判断したい場合に活用する。

内容的に治療に関する部分が多く、人事担当者としては扱いつらいが、おおむね3以上に○が付き、主治医と本人の間で復帰準備を開始しても差し支えないとのことであれば、復帰準備期に進むと判断してよい。ただしその場合に、重要なポイントとしては、復帰準備期の早期の内に懸念点の解消を求める、という点である。

## 療養・復帰準備状況報告書（週1回）

所属部署：

職員氏名：

印

報告日： 年 月 日

<input type="checkbox"/> （ご家族代理）療養に専念していますが、まだ報告はできる状態にありませんので、代理で報告します。→以下の記入は不要
<input type="checkbox"/> （本人）療養に専念していますが、詳細な報告は負担になるかもしれないので、記述は免除をお願いします。→以下の記入は不要
<input type="checkbox"/> （本人）療養または復帰準備を行っておりますので、以下の通り状況を報告します。

療養・復帰準備状況の報告  *定められた期日通りに報告ができなかった場合、その理由も含めること	【具体的な療養・復帰準備状況（5W1Hを明確に記載すること）】
前回報告時よりも改善した点について	【前回報告日】 年 月 日
復帰時期についての自身の考え	1. そろそろ復帰を検討したいと考えている *復帰検討を具体的に希望する場合、復帰準備完了確認シートを提出すること。 2. 1カ月以上は先になると考えている 3. まだ具体的に予定としては考えていない 4. その他（ ）
上記で1.を選択した場合、その理由	【復帰準備がほぼ完了しつつあることの説明】

復帰に関する主治医意見  復帰に関して主治医の先生はどのようにおっしゃっていますか？  *主治医を変更した場合には速やかに届け出ること。状況によっては療養専念期に戻ると判断することがある。	
--	--

具体的に、復帰検討を進める希望がある場合には、以下にチェックすること。  
以上より、復帰検討をお願いします。

# 復帰準備完了確認シート(復帰準備期→復帰検討期の確認)

所属部署:

氏名:

記入日:

## 0. 前提(はい、または、いいえに1つだけ○をつける)

1. 復帰検討の段階へ進む主体的な意志はありますか?	はい	・	いいえ
2. 復帰検討の段階へ進む事について、主治医は同意していますか?	はい	・	いいえ
3. 職場で復帰検討に関する説明を受けることが可能ですか?	はい	・	いいえ
説明希望日	第一希望:	(	年 月 日)
	第二希望:	(	年 月 日)

以下、チェックシートです。正直に回答する事で、就業を検討できる状態かどうかを確認します。  
(職場に提出する書類であることを鑑み、修正等はビジネスの基本に習って適切に行うこと)

## I. 基本的な生活状況(あてはまる番号に1つだけ○をつける)

### (1) 起床時刻

- 1: 予定した時刻に起きられない事が、週に2回以上ある
- 2: 始業時刻に間に合うように起きられない事が、週に1回程度ある
- 3: 就業規則に定められた始業時間に間に合うように自分で決めた起床時刻通りに起きることができる

### (2) 生活リズムおよび必要性の理解

- 1: 起床・就寝時刻、食事時刻・回数等の生活リズムが安定しない状態である
- 2: 生活リズムは規則的とまでは言えないが、自分なりの生活リズムなので特に問題としては捉えていない
- 3: 安定継続的な就業を実現するうえで生活リズムが重要であることを理解し、規則正しい生活を心がけ、実践できている

### (3) 戸外での活動、体力

- 1: 毎日2時間ぐらいは外出することができる
- 2: 毎日半日ぐらいは外出することができる
- 3: 毎日朝から夕方まで外出し、行動することができる、換言すれば毎日問題なく1日8時間の労務提供を行うに足る体力がある

## II. 基本的な症状(あてはまる番号に1つだけ○をつける)

### (1) 心身の症状による日常生活への支障

- 1: イライラ、やる気のなさ、頭痛、疲労感等により日常生活に支障が出ることがある
- 2: イライラ、やる気のなさ、頭痛、疲労感等が時に見られるが、日常生活への支障はない
- 3: イライラ、やる気のなさ、頭痛、疲労感等はなく、就業に支障を来すような症状はない

### (2) 睡眠・眠気

- 1: 日中、頻繁に眠気や疲労感があり、ごくまれにであれ昼寝を要することがある
- 2: 日中、眠気はあるが、日常生活への影響は少ない
- 3: 日中、眠気はなく、またあつたとしても就業に支障を来すようなことはない自信がある

### (3) 興味・関心

- 1: もともと興味・関心があったことの全部ではないが、一部に興味・関心を持っている
- 2: もともと興味・関心があったことに、ほぼ興味・関心を持つか、それ以外の事柄に興味・関心を持っている
- 3: もともと興味・関心があったことに加えて、それ以外の事柄にも興味・関心を持っている

### (4) 社会性、他人(近所の人や知人)との交流

- 1: 話しかけられれば返事をするが、自分から話しかけることはない
- 2: 自分から話しかけるが、相手は既に知っている人に限られる
- 3: 初対面の人でも、必要な時は自分から話しかけることができる

### (5) 再発防止への心構え

- 1: 再発防止について自発的に考えることはないが、主治医や家族と話してアドバイスは受け入れる
- 2: 再発防止について自発的に考え、主治医や家族とよく話してアドバイスも受け入れる。自己判断で薬を中断することもない
- 3: 再発防止について自分の性格や仕事のやり方を振り返り、具体的な対策を主治医や家族と積極的に話し合っている

### (6) 悲観的な考え

- 1: 死にたい気持ちがあり、自殺について具体的に考えることがある
- 2: 普段は死にたいと思わないが、頭のすみに自殺についての考えが残っている
- 3: 死は解決にならないので自殺について考えることはなく、今後そんな考えが浮かんだら速やかに専門家に相談する

## III. 仕事に関係すること(あてはまる番号に1つだけ○をつける)

### (1) 職場人間関係への準備、対人交流

- 1: 上司や同僚に話しかけられれば返事是可以するが、自ら話しかけることに抵抗がある
- 2: 上司や同僚に自ら話しかけることはできるが、相手は特定の人に限られる
- 3: 上司や同僚の「誰に対しても」、対面・非対面のコンタクトに抵抗はなく、仕事の話に齟齬を来すことがないように努める

### (2) 業務への準備

- 1: 仕事に戻るため、体力づくりや通勤練習をしているが、業務遂行に関する準備は具体的にしていない
- 2: 仕事に戻るため、業務に関する情報収集や、作業能力向上のための具体的な準備をしている
- 3: 仕事に戻るための業務に関する情報や作業能力の準備が完了し、体力面もふくめ、すぐにも仕事を開始できる

(3) 集中力
1: 物事に対して、集中力低下や途切れがあり、最後までやり遂げることができない 2: 物事に対して、集中力低下や途切れはあるが、最後まで行うことができる 3: 物事に対して、集中力低下や途切れはなく、継続して最後まで行うことができる
(4) 外部からかかってきた電話への対応
1: 誰からかかってきたかわからないので、取ることができないと思う 2: なるべく取りたくないが、誰もでなかったらしぶしぶ出ると思う 3: 3回程度のコールで自然に取ることができ自信がある
(5) 役割行動
1: 自分の役割の認識が難しく、同僚や上司の指摘・助言・指導があっても、何をしたらよいのかわからないかもしれない 2: 自分の役割は認識でき、同僚や上司の指摘・助言・指導があれば、必要な行動がとれる 3: 自分の役割を自ら適切に認識でき、自発的にそれに応じた行動がとれる
(6) 対処行動
1: 問題が発生した時に自分だけで対応できず、上司や同僚に助言・指導を求めることもできず、問題解決できない 2: 問題が発生した時、上司や同僚に助言・指導を求めることはできるが、問題を解決することができないことがある 3: 問題が発生した時に自己努力をした上で、上司や同僚に助言・指導を求め、問題を解決することができる自信がある
(7) 適切な自己主張
1: 依頼されたことに対して、自分の考えや気持ちは表現できないが断ることはできる 2: 依頼されたことに対して、自発的に自分の考えや気持ちは表現できるが、相手との関係性を考慮できない 3: 依頼されたことに対して、相手との関係性を損なうことなく、自発的に自分の考えや気持ちは表現しながら断ることができる
(8) 不快な行為に対する対処(社外の人間からの行為を含む)
1: 自分に対して不快な行為をされなくても、攻撃的な自己主張、強い非難、長々と話すなどの行為をしてしまう 2: 自分が不快な行為を受けなければ、攻撃的な自己主張、強い非難、長々と話すなど、相手に不快な事はしない 3: 自分が不快な行為を受けても、攻撃的な自己主張、強い非難、長々と話すなど、相手に不快な事はしない自信がある
(9) 注意や指摘への反応
1: 上司や同僚からの注意や指摘を理解できるが、内省も行動変容もできない 2: 上司や同僚からの注意や指摘を理解して内省できるが、行動変容まではできない 3: 上司や同僚からの注意や指摘を理解して内省し、行動変容ができる
(10) 業務遂行力
1: 以前の仕事に戻るとして、職場から求められる水準の6割程度は達成できると思う 2: 以前の仕事に戻るとして、職場から求められる水準の8割程度は達成できると思う 3: 以前の仕事に戻り、職場から求められる水準を達成できる

<b>IV. 自己管理のこと(あてはまる番号に1つだけ○をつける)</b>
(1) 職場への感情のコントロール
1: 「職場や仕事のせい」という思いがあり、思い出すと時々気持ちが不安定になる 2: 「職場や仕事のせい」という思いがあったとしても、他人の意見を聞いたりして自分を振返ることができる 3: 「職場や仕事のせい」という思いはないか、あったとしても自分で自分を振り返り気持ちを安定することができる 4: 「職場や仕事のせい」という思いはない
(2) ルールや秩序の遵守、協調性
1: 調子が悪い時に、遅刻をしたり、職場ルール、仕事の約束を守れず迷惑をかける事は、病気なら仕方がないと思う 2: 今後は、遅刻をしたり、職場ルール、仕事の約束を守れず迷惑をかける事がないように努力する 3: 集団の課題を理解して業務を行い、ルールを遵守して自分勝手な行動はしないが、時々周囲に合わせるができない 4: 今後は、常に集団の課題を理解して業務を行い、ルールを遵守して自分勝手な行動はしない自信がある
(3) 服薬
1: 復帰後は、できるだけ早く服薬は止めたいと思っている 2: 主治医や家族に言われて、服用を継続するだろう 3: 飲み忘れが月に数回あるが、薬を飲むことの重要性は認識している 4: 服薬を継続することの必要性を理解しており、復帰後も飲み忘れることもほとんどない自信がある
(4) 通院
1: 復帰したら、できるだけ、病院には行きたくない 2: 復帰後も、家族にうながされて、しぶしぶ受診するだろう 3: 復帰後も、自分から受診するが、主治医とあまりよく相談できるかわからない 4: 復帰後も、定期的に受診し、必要なときには臨時で受診し、相談するつもりである

出典:「厚生労働科学研究 標準化リワーク評価シート」改変(大幅改変)

【復帰準備期】での質問はこれで終わりです。人事課まで提出(郵送または来社)してください。

■以下の、結果の判断は本人との面接または電話での説明の時に開示することとする。

- ・質問の回答で1, 2に複数の○がつく場合は、【復帰検討期】へ進むにはもう少し回復が必要です。
- ・(ほとんど)全ての質問の回答で3(またはIVについては4)に○がつく場合は、【復帰検討期】へ進む状態です。

(人事課の判断) 準備期を継続 ・ 復帰検討期へ進む

平成30年 月 日

ご担当医先生

総務部人事課

### 主治医意見書の記入のお願いについて(依頼)

拝啓 平素は格別のご厚誼にあずかり、厚く御礼申し上げます。

この度、当該職員が病気療養からの復帰を希望しております。復帰判定の一資料として、「主治医意見書」の提出を義務付けております。つきましては、別紙意見書への記載をお願い致します。なお、復帰判定基準は下記のとおりです。職能給制度を中心とした人事制度に基づく復帰ですので、業務の質的軽減等の措置は行わず、残業配慮等の措置も最長2ヵ月となります。ご多忙の折、大変恐縮ではございますが、よろしくお願い申し上げます。

敬 具

記

#### 【復帰判定基準】

- ①業務基準…原則的に元職場・元職位・元職務への復帰とし、復帰後の業務効率・質・量等が、職位相当、最低8割以上であり\*、2ヶ月以内に職位相当を達成すること。  
業務内容を職位相当以下とする質的軽減勤務は行わない。  
(\*復帰基準そのものは、職位相当10割の労務提供に対して合理的な疑念がないこと)
- ②労務基準…①の職務において週5日定時勤務で、就業態度に問題がない事。  
復帰後において本疾患以外も含む健康上の理由により遅刻・早退・欠勤等により業務に従事できないことは許容されない。これらの勤怠上の問題や、当日の休暇申請については、本疾患の増悪を懸念すべき事象と判断する。  
残業配慮は当初2ヶ月のみとし、それ以上の配慮の必要性が見込まれる場合は復帰を許可しない。  
(当初1ヶ月は、産業医学的観点から無しとし、引き続き1ヶ月間は上司による段階的負荷の配慮)
- ③健康基準…健康上の問題による業務への支障および業務による健康上の問題が発生リスクがない事。  
(関係者のそれぞれに課された役割遂行にもとづき、リスクが「最小化」されている事)

以上、①～③を満たす状態が6ヶ月以上安定継続的に可能と見込まれる事。

尚、復帰後2ヶ月は状態評価期間とし、人事課が作成するプログラムによる評価を行うが、状態が復帰基準に満たない(あるいは不安定)と人事課が判断した場合には、再療養とする。



所属部署:

氏名:

記入日:

以下、チェックシートです。正直に回答する事で、現在の状態を確認します。

### I. 全般的な健康状態（あてはまる項目すべてに○をつける）

1. ( ) 顔色、肌つやが良くなった。声に張りが出てきた。
2. ( ) 身体の動きがはやくなり、身体に充実感が出てきた。
3. ( ) おなかがすいて、ご飯がおいしく食べられる。
4. ( ) おなかの調子は安定している。下痢や軟便はない。
5. ( ) すぐに口が渇くことは無くなった。または、以前から口渇が無い。
6. ( ) 微熱や風邪のような症状はなく、体調は安定している。
7. ( ) 自然に外出することができる。

### II. 睡眠のリズム（当てはまる項目すべてに○をつける）

1. ( ) 苦労せず眠りにつける。または、いつの間にか眠っている。
2. ( ) 途中で目が覚めるのは1回以下。目覚めても間もなく眠れる。
3. ( ) 悪夢を見たり、夢を一晩に何度も見たり、寝汗をかいたりしない。
4. ( ) 自然な時間に目が覚め、寝起きもよい。
5. ( ) 熟眠感があり、日中の眠気などは無い。

### III. 疲れやすさ（あてはまる番号に1つだけ○をつける）

#### (1) 見る・読む作業

- 1: 新聞・雑誌は見たくない。
- 2: 新聞・雑誌は目次を見るだけである。
- 3: 長い記事を読む、または、少なくとも1つの記事を最後まで読む。
- 4: 新聞記事を通して読める。文庫本を数日で1冊読み上げる。
- 5: 業務に関する専門書などを集中して読むことができ、おおむね理解できる。

#### (2) 書く作業

- 1: ペン、鉛筆、キーボードにさわりたくない。
- 2: 転記したり、文書を見ながらキーボード入力したりできる。
- 3: 短い文章が作れる。
- 4: 与えられたテーマの作文、メールや返事などが書ける。
- 5: 長文や、簡単な事務文書の作成ができる。

#### (3) テレビ

- 1: 音がうるさく感じる。テレビの前に行かない。スイッチを切る。
- 2: テレビがついていれば、何となく見る。
- 3: ニュースやバラエティー番組などを見る。
- 4: ドラマなどストーリー展開を追いながら見る。
- 5: 好きな番組を楽しんで見られる。

#### (4) 趣味

- 1: 何もしたくない、面白いことは何も無い。
- 2: 趣味の事を考える。
- 3: 趣味を少しやってみる。
- 4: 趣味のために、外出や買い物などの用事を済ませる。
- 5: 趣味のために、知人などに連絡したり、会ったりできる。

#### (5) 家事

- 1: 横になっていることがほとんどである。
- 2: 食器の片付け程度はできる。
- 3: 自室の片付けや、掃除機がけができる。
- 4: 浴室など家の掃除をする。せんとくをする。
- 5: 掃除せんとく、食事の支度に加えて、買い物のために外出する。

(6) 外出

- 1: 食事やトイレの他はほとんど横になっている。
- 2: 昼間は起きている時間が多い。入浴はおっくうに感じる。
- 3: 入浴はほぼ毎日。短時間なら外出もできる。
- 4: 週に数回は外出ができるが、人混みなどは疲れる。
- 5: 午前中から外出ができる。疲れて寝てしまうことも無い。

IV. 日常生活での対人関係 (あてはまる番号に1つだけ○をつける)

(7) 近隣への外出

- 1: 外出できない。
- 2: 夜間、近くのコンビニなどに外出できる。
- 3: 昼間でも外出ができる。
- 4: 隣人とのあいさつや立ち話などもできる。

(8) 近隣とのつきあい

- 1: 近所の人と顔をあわせたくない。
- 2: 近所の人にあっても、隠れたり避けたりしないでいられる。
- 3: 近所の人とあいさつや立ち話程度ならできる。
- 4: 近所の会合に出席できる。

(9) 子供の相手

- 1: 子供がうるさいと感じる。
- 2: 子供と一緒にいられる。
- 3: 子供と、屋内で短時間なら相手ができる。
- 4: 子供の比較的長時間相手ができる。外で遊べる。

(10) 親族との関係

- 1: 同居家族以外、誰とも会いたくない。
- 2: 電話なら、同居以外の親族とも対応できる。
- 3: 同居以外の親族の来訪に対応できる。
- 4: 同居以外の親族を訪問できる(特に配偶者の親族の家)。

(11) 職場以外の人との関係

- 1: 電話に出たくない。電話のベル音に恐怖心がある。
- 2: 電話に出て、職場以外の知人とは話すことができる。
- 3: 職場以外の知人がたずねてきたら、会うことはできる。
- 4: 職場以外の知人と外で会うことができる。

V. 職場関係のこと (あてはまる番号に1つだけ○をつける)

(12) 職場の情報

- 1: 職場に関する話を聞くことが恐怖である。
- 2: 家族となら職場の話もできる。
- 3: 職場からの郵便や文書を処理できる。
- 4: 職場の近くまで行ける。

(13) 職場関係者との対人関係

- 1: 職場からの電話に出たくない。
- 2: 職場からの電話に対応できるが、少し疲れる。
- 3: 職場からの電話に自然に対応できる。
- 4: 上司や人事担当者とも対応できる。気分も安定しており、疲れすぎることも無い。

(14) 通勤

- 1: 外出はできるが、会社には行けない。
- 2: 誰かについてもらってなら、会社まで行ける。
- 3: 会社にはいけるが、いつもの交通手段や、定時には無理である。
- 4: いつもの交通手段で、定時に出勤できる。

VI. 病気の理解と自己管理（あてはまる番号に1つだけ○をつける）

(15) 悲観的な考え

- 1: 死にたい気持ちがあり、自殺について具体的に考える事がある。
- 2: 普段は死にたいと思わないが、頭のすみに自殺についての考えが残っている。
- 3: 自殺を考えたことを思い出すことはあるが、周囲へ迷惑になるし、解決の手段になるとも思わない。
- 4: 死は解決にならず、自殺については考えない。今後そんな考えが浮かんだら専門家に相談したい。

(16) 症状に関する理解

- 1: 症状のことはあまり分らない。
- 2: 眠れなかったり、気持ちがふさいだり、仕事に差しつかえる症状がある。
- 3: 薬を飲むなどの治療が必要だと思う。
- 4: 性格や仕事のやり方を変えていかないと再発すると思う。

(17) 病気に関連する要因の理解

- 1: 生活上や、仕事のストレスが病気に関連しているとは思わない。
- 2: 病気になる前に、生活上や、仕事のストレスがあったと思う。
- 3: 1に加えて、自分の仕事のやり方や、対人関係の持ち方なども病気に関連したと思う。
- 4: 2に加えて、再発予防のための具体的な対策を考えている。

(18) ストレス対策

- 1: ストレスへの対処法はよくわからない。
- 2: いくつか、ストレスの対処法を知っている。
- 3: 本などで学んで知っている。
- 4: 講演会やセミナー、カウンセリングなどで学び、実行している。

(19) 服薬

- 1: 飲み忘れたり、自己判断で量を加減したり、飲まなかったりすることがある。
- 2: 主治医や家族に言われて、服用している。
- 3: 飲み忘れは月に数回以下。薬を飲むことの重要性を認識している。
- 4: 服薬を継続することの必要性を理解しており、飲み忘れることもほとんど無い。

(20) 通院

- 1: 病院には行きたくない。
- 2: 家族にうながされて、しぶしぶ受診している。
- 3: 自分から受診するが、主治医とあまりよく相談できているわけではない。
- 4: 定期的に通院し、必要などときには臨時で受診し、相談している。

(21) 生活記録表と出社にむけたリズム作り

- 1: 生活記録表を付けられない、付け忘れることが多い。
- 2: 生活記録表を付けているが、睡眠のリズムが整わない。定時出社できる時刻に起きられない。
- 3: 生活記録表を付けており、週に数回は外出できるようになっている。
- 4: 生活記録表を付けており、月～金まで定時勤務できることを目指した出社練習をしている。

出典:「厚生労働科学研究 標準化リワーク評価シート」改変

【療養専念期】における質問はこれで終わりです。 人事課まで郵送してください。

■ 以下の、結果の判断は本人との面談又は電話での説明の時に開示することとする。

・ I, II の質問であまり○がつかない、あるいはⅢ～Ⅵの質問で1に○がついたり、2が複数ある場合は、【復帰準備期】へ進むにはもう少し回復が必要です。

・ ほとんど全てが3か4, 5に○がつく場合は、【復帰準備期】へ進む状態です。

(人事課の判断) 療養期を継続 ・ 準備期へ進む

\* (人事課)準備期に進むと判断したが、多少の懸念点が残っている場合は以下の点について説明する。

□ 復帰検討期に進む前に、あらためて当該懸念点について再度確認すること。

□ 復帰準備期に進んだものの、療養経過が思わしくない場合には、人事課に連絡のうえ、療養専念期に戻って構わないこと。

## 事例 A 就業中に認められていた衝動的な行為を指摘し、原職復帰をさせた事例

---

### ■事例の経緯

中堅職員。体調不良で有休を使い長期休暇を取りたいと申し出があり、診断書が必要と説明したが、受診に拒否的。所属では理由不明の物品の破損が続いている。

受診後「うつ状態」の診断書が出るが、年休や代休消化後の病気休暇の取得を希望

#### ◇本人から聴取した内容

同僚との業務量の差に不満があった上に、業務量を更に増やされるような指示や指摘を受けた。自分は無理をしすぎており、自分の担当業務を他の職員にもっと頼むべきだった。

今後、年度末まで休職し、新年度から新しい部署にてフルタイムで復職することを希望した。

#### ◇上司から聴取した内容

本人の様子から、担当業務を他の人に振り分け、業務量を減らしていたが、職務上、突発的な業務が入ることはある。

他職員から「残業しなければならないなら手伝う」と言われても拒否。ドアを力いっぱい閉める、会議室にこもるなどの行為が行われるようになってきた。

#### ◇業務遂行上の問題点

- ・ 他職員の起案文書や供覧文書の確認に1時間以上費やすことがある。
- ・ 命令のない残業や、休日出勤をしてしまう。

#### ◇備考

現所属で複数年経過し、通常であれば他部署への異動対象。

#### 【対応方針】

まずは問題をややこしくしかねないので、原職復帰の原則で対応することにしましょう。原職で復帰させようと、異動して復帰させようと、早期に再療養となる（再療養とする）可能性は高く、であれば問題をシンプルにできる、原職復帰とすべきです。

本人が通常勤務できていない状況であることは間違いありません。本来であればその点を、都度適切に注意指導していけば、現在のような状況に至るまで就業することはなく、もっと早い段階で療養導入などができたはずです。加えて、現在の復帰に向けた動きや流

れも問題です。本人の希望や主治医の診断書に基づいて、復帰を判断する従来の対応は改めて、復帰基準を本人にしっかりと示したうえで、復帰可否を人事が判断するという対応にしなければなりません。

上記は、似たような事例を生まないための、今後の教訓としていただくとして、この事例をここから同軌道修正するか、ネクストステップはこれとは分けて考えます。その際のキーは、出来るところから軌道修正するということです。

王道的な軌道修正は、まず一度面接を実施し、週一回の報告を求めます。そして復帰基準を示したうえで、その基準を満たせないうちは、復帰可能とはできないことを本人に説明します。また復帰時には、原職復帰となることも合わせて伝えます。当然復帰する際には、これまで問題となっていたことをしっかりと改善できることを確認してから、ということになります。この過程で本人だけでなく家族を交えた対応をすることも重要です。

ただ、現実的にはそうした対応は難しいかもしれません。その場合は、一度時期尚早の復職させるものの次の療養導入を早く行い、その時点から軌道修正する、という方針で対応します。具体的には、今回は復職させるものの、必ず復帰時に通常勤務できることを確認します（本人に「できます」と言わせる）。そして、復帰後に通常勤務できていない場合は、家族同席の面接を実施し、再療養を検討することを約束したうえで、復帰させます。

復帰後は、通常勤務できない可能性が高いので、その部分をしっかりと指摘し、早めに再療養を目指しましょう。

## ■その後の経過

面接シナリオによる面接を実施し、手順通りの療養を行うことについて、同意が得られた。

### →面接シナリオ A-1

その後、療養・復帰準備状況報告書の提出が始まるが、記載免除の状況が続いていた。メールで次の質問あり

- ① 物品破損の証拠と根拠
- ② 報告書を病気休暇の申請の書類の代わりとしたい。
- ③ 複数の職員の穴埋めをしていた自分を使い潰すのは許されない。

これに対し、助言に従って、受領書にて回答を行うと同時に、面接内容確認書も追記を行い再発行した

### →面接内容確認書 A-2

### [→メールへの回答 A-3](#)

その後、報告書への記載が始まったことから、復帰基準及び復帰の手順を説明するための面接を実施。特に、前回認識の相違が生じていた、「備品の破壊につながりかねない乱暴な行為」に関する説明と、主治医意見欄に記載があった「職場環境調整」に関しては、丁寧な説明を行った。

### [→面接シナリオ A-4](#)

### [→面接内容確認書 A-5](#)

家族の同席に関して面接で依頼したものの、本人は家族への連絡を拒否し、家族代理を指名した。その後、4回連続、記載ありの報告書が届いたことから、療養段階を確認するための面接を実施した。

### [→面接シナリオ A-6](#)

### [→面接内容確認書 A-7](#)

面接時に療養段階確認シートへの記載を求めたところ、複数の項目で1、2に○がついたため、まだ療養専念期にあると判断した。ただし、今後完璧な状態の療養段階確認シートが提出されたタイミングで、復帰準備期へ移行することとし、復帰準備の説明は行っている。

その後、完璧な状態の療養段階確認シートが提出されたことから、復帰準備期へ移行した。しかしながら、十分とは言えない内容の復帰準備が続いていることから、より具体的な復帰準備をするように、フィードバックを続けている。

そのような状況で、家族が本人の療養を知ることとなり、所属課や人事課に問い合わせてくる事態が発生した。この機会に家族の関与を引き出すために、面接を実施したものの、本人が断固として拒み、家族の同席は叶わず、復帰準備の状況を確認するにとどまった。

### [→面接シナリオ A-8](#)

### [→面接内容確認書 A-9](#)

今回の面接で「家族代理者の同席が難しくなっているため、次の面接では家族に同席してもらおう」と約束したが、本人は家族に伝えていなかった。これ以上家族の関与を理由に手続きを延期しても仕方ないと考えて、再療養になった際は家族に関与してもらうことを約束し、復帰判定予備面接を実施した。

[→面接シナリオ A-10](#)

[→面接内容確認書 A-11](#)

面接では、取り組んできた復帰準備の内容について説明があり、復帰準備が完了していないとまでは言えない内容だったため、復帰検討期への移行を判断した。

その後、復帰判定面接を行って、正式な復職となった。

[→面接シナリオ A-12](#)

[→面接内容確認書 A-13](#)

## ■復職後の経緯

職場復帰したものの、当初から様々な問題が発生している。例えば、復帰初日から「休務中の状況把握のためしばらく通常業務はしない」と宣言して注意されたり、数時間で終わられるはずの仕事に時間をかけていたり、通常業務とは言えない状況が発生している。

またここに来て、所属との温度感の違いが支障となっている。人事課としてはこうした問題について逐一注意指導と情報共有をしてほしいが、タイムリーに行うことができず、後から確認することが多くなっている。

### 【対応方針コメント】

あくまで、「通常業務ができる」ことが前提で復職したわけですから（少なくとも慎重に確認し、本人もできると宣言している）、通常業務を命じたうえで、できていない部分は一般的な業務と同じく注意指導する必要があります。

また所属が独自判断で業務軽減をしたり、放置したりするケースは多いです。さらに問題としては、「問題がない状態の記録」が残るケースです。本人から「職位相当の難易度×達成度で業務遂行ができた」という内容の業務評価票が提出された場合、それに対して異議を唱えなければ、本人の自己申告を追認したということになります。そのため、本人の申告に問題があるのであれば、一々細かく、「それは違う、問題があった」という反論をしていく必要があります。

こうした事態を発生させないためにも、例えば復帰時の面接に同席してもらって、所属長に対して「職位相当の業務遂行をさせることを約束させる」という手段もお勧めです。

今回も、再度本人との面接を実施して、適切に業務を命じていない「上司」を叱ってみてはいかがでしょうか（一応、前もって根回しをしておく）。

## 面接シナリオ A-1

面接の大まかな流れ

1. 現状の確認
2. 復帰可否判断
3. ストップ要件の設定
4. 質疑応答

### 1. 現状の確認

人事係長：それでは面接を開始いたします。

初めに、認識に相違がないかどうか確認しておきたいと思いますが、Aさんは、●年●月●日から有休での療養を開始し、●年●月●日からは病気休暇に切り替えています。120日を超えて復帰できない場合には、病気休職の分限処分を行うこととなりますので、先にお伝えしておきます。

先日、メールで確認したところ、Aさんから「〇〇課に復職する意思がない。別の部署へ移動できるのであれば、新年度から復職する」との返答がありましたが、本日の面接は市役所としての復職基準等について説明するために実施いたします。

なお面接時間は●時●分頃までを予定しています。質疑応答の時間は後ほど取っておりますので、まずはこちらからの説明をお聞きください。

### 2. 市として伝えたいこと

人事係長：まず、復帰にあたって重要となる、「働く」ということの内容について、確認させていただきます。これは、全体の奉仕者として、職位相当の業務について、服務規律を遵守し、また上司から指示されたとおりに遂行する、という意味ですが、齟齬はありませんか。

(～返事やうなずきを待つ。)

というのも、Aさんは、「正規の一般行政職員」として任用されています。つまり、契約期間が無期であるだけでなく、大事な点として、配属先や職務内容にも限定がありません。

言い換えると、特定の部署の特定の業務はできるが、この部署は難しい、あるいはこの業務はできない、この業務に従事すると体調が悪くなるといった状態であったり、上司からの命令に基づかない時間外勤務や休日出勤をしなければ、業務をこなすことが難しいといったことであれば、それは復帰基準を満たさないということになります。

加えて、療養開始前に認められていたことですが、自分の体調により物にあたることは、器物損壊にもあたり、決してあってはならないことです。

繰り返しになりますが、職場復帰は、職務の遂行に支障をきたすことがなくなり、かつ、心身の故障がなくなったと判断できた場合となります。

具体的には、次の7つの項目を満たしたときとなります。重要なことなので、必要であればメモを取ってお聞きいただいても構いません。

- ① 元職場・元職位・元職務への復帰、つまり原職への復帰ができること
- ② 復帰後の業務効率・質・量等が、職位相当、最低8割以上であり、2ヶ月以内に職位相当10割に回復すること。
- ③ 復帰後は業務内容を職位相当以下とする質的軽減を行わない
- ④ 服務規程を守って勤務できること
- ⑤ 通常の業務を行っても健康上の問題が生じないこと
- ⑥ 全体の奉仕者として、住民へのサービスが適切に行えること
- ⑦ ①～⑥の前提で、週5日の定時勤務で、遅刻や、出勤しても仕事に集中できずに早退したり、欠勤が繰り返されたりするなどの問題がなく、6か月以上安定して継続的な勤務が見込まれること。

また復帰後の所属について、現在復帰時の異動を希望されているようですが、現時点では人事異動に関して決定もしておらず、内示を出すタイミングではないことから、人事として何らかの約束をすることができません。そのためとりあえずは元の部署、すなわち〇〇課の所属であることが前提となります。

なお市では、病気休暇や休職で療養をしている職員に対し、体調が回復するまで十分な療養の機会を設け、また病気の再発の可能性が最小化された状態で復帰できるよう、新しい取り組みを進めています。具体的には、従前は曖昧であった復帰の基準を前述のとおり明確にし、また復職までの手順と手続きを可視化し、復職プログラムとして体系化しています。療養期間中はご家族にもご支援いただくことが、円滑な復職のためにも重要となることから、ご家族にもプログラムの趣旨をご理解いただくことも必要と考えています（可能であれば、面接記録を、主治医（本人経由手渡し）、家族にも配布したい）。従来の方法とは変更が生じる部分がありますが、このような事情があることをご理解ください。

本日こちらから説明したいことは以上です。また改めて再度面接を設定しようと思えます。それでは今日の説明で質問はありますか？

#### 4. 質疑応答

## 面接内容確認書 A-2

●年●月●日

殿

人事課長 ●● ●●

### 面接内容確認書

#### 1. 面接の概要

【日 時】 ●年●月●日 ●：●～●：●

【参加者】 本人、人事課長、係長、保健師

【場 所】 ●●市役所 ●会議室

#### 2. 面接を実施した背景

A 氏から「〇〇課に復職する意思がない。別の部署へ異動できるのであれば、新年度から復職する」という旨の連絡があったことを受けて、市としての考え方を説明するため

#### 3. 面接の内容

まず現状として、A 氏は●年●月●日から療養を開始し、現在は病気休暇となっている。なお病気休暇は最長で 120 日までしか取得できず、それ以降も療養が必要な場合には、病気休職の分限処分を行うことについて説明した。

そのうえで復帰基準を、人事課としては以下の 7 つの項目で判断することを説明した。

- ① 元職場・元職位・元職務への復帰、つまり原職への復帰ができること
- ② 復帰後の業務効率・質・量等が、職位相当、最低 8 割以上であり、2 か月以内に職位相当 10 割に回復すること
- ③ 復帰後は業務内容を職位相当以下とする質的軽減を行わない
- ④ 服務規程を守って勤務できること
- ⑤ 通常の業務を行っても健康上の問題が生じないこと
- ⑥ 全体の奉仕者として、住民へのサービスが適切に行えること
- ⑦ ①～⑥の前提で、週 5 日の定時勤務で、遅刻や、出勤しても仕事に集中できずに早退したり、欠勤が繰り返されたりするなどの問題がなく、6 か月以上安定して継続的な勤務が見込まれること

基準の意図するところは、復帰して働く以上は、全体の奉仕者として、職位相当の業務について、服務規律を遵守し、また上司から指示されたとおりに遂行することであることを、本人と確認した。

また、復帰の際に異動が必要という状態は、様々な業務を担当することが前提である市の正規職員として職務を限定しない業務遂行に問題がないとは判断できないことについて補

足した。

なお、療養前に認められていた、備品を破損するような行為は容認できないことを説明した（ただしこの点は、後日本人から具体的な事実に関する確認があったことから、次回以降の面接時に、詳細を説明する予定である）。

そして、当面の間は療養を継続することになるため、療養状況を書面にて報告することを人事課から提案し、本人は了承した。

#### 4. 質疑応答

本人からは、他の職員は年度途中であっても異動が認められているようだが、自分の場合は認められないのか、質問があった。これについて人事課からは、人事異動の決定は、本人の希望を確認するものの、あくまで職員配置は人事上の都合で行っていることを説明した。また他の職員に対する処遇は、そもそも A 氏の復職とは直接関係するものではないことを確認した。

また本人からは、復帰基準を満たしていることをどのように評価するか質問があった。それに対して人事課からは、本人から提出を受けた書類や、今後実施する面接における本人の説明内容から、復帰基準を満たしているかどうか判断することを説明した。

#### 5. 連絡事項

面接時に説明した通り、療養・復帰準備状況報告書を週一回提出するようにしてください。なお提出は、毎週月曜日から金曜日の状況を、翌月曜日に人事課が確認できるように、土日に投函するようにしてください。もし提出や報告書への記載が困難な場合は、家族による代理提出でも構いません。報告いただいた療養状況を踏まえて、後日面接を設定することを考えています。詳細はあらためて連絡します。

また、A さんより、都合により提出が遅れることがあるとの返信がありました。もちろん、体調が整わず投函する日がまちまちになってしまう、という状態であれば、無理をしていただかなくて結構です。しかし、指示されたとおりに報告できない間は、まだ復帰基準を満たして就業可能とは判断できないこととなりますので、療養が進んだ後は、期日通りに報告するようにしてください。

以上

## メールへの回答 A-3

① 備品の破損に関して根拠はなにか。

備品を破損するような行為について認識の相違があることは承りました。次回の面接の際に共通認識に至ることができるよう、説明のうえ、あらためて確認します（破壊行為そのものではなく破損するような乱暴な行為に対して、注意する予定）。面接内容確認書は再発行しますので、適切に反映されているか、確認してください。

② 療養・復帰準備状況報告書の投函日について、投函が金曜になってもよいか。

投函日に関しては、月曜日から金曜日の内容に関する報告を、翌月曜日に届くように投函してください。金曜日一日の内容まで含めてあれば、金曜日の夕方以降に投函することは差し支えありません。

③ 病気休暇の診断書と申請書の提出と、療養・復帰準備状況報告書との兼ね合いについて。

（休暇延長の）申請書・診断書と、療養・復帰準備状況報告書の趣旨および内容は異なります。申請書および診断書は、適切な手続きに沿って職務専念義務を免除するためにいずれも必要な書類です。診断書の発行手数料に関しては承知していますが、手続きは条例にも定められていますので、休暇を延長する場合は、その都度、申請書に診断書を添付して提出してください。

一方、療養・復帰準備状況報告書は、人事課に対して療養および復帰準備の状況を報告いただくためにお願いしている書類です。療養や復帰準備の状況をもとに、復帰基準を満たしているかどうか判断するための資料として提出いただく、復帰に向けて必要な書類とお考えください。

④ 休暇をとった経緯を、人事課がどのように把握しているか。

病気休暇をとることになった経緯は、復帰基準を満たしているかどうかには含まれていません。平たく言えば、どのような経緯であっても、復帰基準を満たすならば、市としては復帰を認めます。

なお、面接でも説明しましたが、まずはしっかりと療養に専念していただきたいと考えています。そのため、メールではなく、療養・復帰準備状況報告書に記載、あるいは同報告書に別紙を添付するなどしてご連絡ください。

## 面接シナリオ A-4

### ■面接の流れ

1. 現状の確認
2. 市として伝えたいこと
  - (1) 復職基準について再度説明
  - (2) 職場調整という意見に対する説明
  - (3) 今後の手続きについて
3. 質疑応答

それでは面接を始めます。

前回と同様に、後日面接内容の確認書をお送りします。前回のように、質疑応答の内容に誤解が生じたりすることのないよう、正確な記録のためにも録音をさせていただきます。

### 1. 現状の確認

**人事係長**：先日の面接でも確認させていただきましたが、Aさんは、●年●月●日から療養を開始し、●月●日まで病気休暇となっています。先日回答したとおり、病気休暇の延長の申請の日付は●月●日からとなります。

なお、病気休暇は最長で120日までしか取得できず、それ以降も療養が必要な場合には、病気休職の分限処分となります。また、●●市の復帰基準は、今まで4回お送りした受領書の説明のとおりですが、改めて復職基準についての共通認識を明確にするために本日の面接を実施いたします。

### 2. 市として伝えたいこと

#### (1) 復帰基準の説明

**人事係長**：それでは、復職基準について確認のため再度説明をします。

まず当然のことですが、職場は「働く場所」です。そのため、職場で「通常業務」ができるかどうか、ということが判断基準の大きな考え方になります。ここで言う「通常業務」というのは、次の状態を言います。

- ① 特別な扱いなしに求められる業務ができること。

特別な扱いとは、残業はしなくていいとか、特定の業務を免除するとか、担当業務の負担を軽くする、といった他の職員とは異なる業務軽減対応のことです。

- ② 服務規程を守って勤務ができること。

当然のことですが、職員として、市のルールを守って勤務ができることです。例えば、休暇を取得する場合や、時間外勤務をする場合は、定められた手続きを踏んで、

所属長の承認をもらう、といった基本的なことがきちんとできるということです。所属長の命令のない時間外勤務を行わないことや●●課においては、シフトのとおり勤務できること、も含まれます。

③ 通常の業務を行っても、健康上の問題が生じないこと。

復帰しても、すぐに体調を崩し休みがちになるようでは、本当の意味で「回復」したとは言えません。通常業務を行っても体調を崩さない程度になるまで回復をしてから復帰をすることが、再発防止にも繋がります。通常勤務ができることを前提として復職した後に、業務や人間関係によりイライラが募り、物にあたるようなことは、あってはなりません。こうした事態は結局は、十分に回復してなかったのではないかと判断する状況に該当することをあらかじめ申し上げておきます。

なお、「器物破損に至る可能性をあらかじめ考えるべき」行動、は、場合によっては市の財産である備品の破損につながる可能性にある行為であり、たとえ器物を破損していないとしても、そうした行為を人事として許容できないということは、あらためてお伝えしておきます。また、たとえ、そのイライラが職場環境や人間関係によるものだと A さんが考えていたとしても、そういった物にあたる行為はいずれにせよ許されるものではないことに変更ありません。

④ 全体の奉仕者たる公務員として、住民へのサービスが適切に行えること。

全体の奉仕者として、住民サービスを提供していくためには、自分の感情や体調に左右されず、的確な判断と業務遂行能力が求められます。

少し説明が長くなりましたが、①特別な扱いなしに求められる業務ができること。②服務規程を守って勤務ができること。③通常の業務を行っても、健康上の問題が生じないこと。④全体の奉仕者たる公務員として、住民へのサービスが適切に行えること。このような状態をもって、「通常業務」ができていますと考えます。また、この前提で、週5日の定時勤務で、遅刻・早退・欠勤等勤怠上の問題がなく、6か月以上安定継続的な勤務が見込まれることも必要です。

なお、当日連絡で業務に従事できないことは、有給休暇の事後的付与の問題とは別に、「勤怠上の問題」とみなし、再度療養に専念する要件に含まれることとなりますので、注意してください。加えて、A さんの場合には、先ほども説明しましたが、物にあたるような行為は、たとえ破損をしていなくても、再度療養を検討すべき事象とみなすこともお伝えしておきます。

**人事課長**：今、係長から説明のあった復帰基準については、再発防止や、同部署の他の職員の負担、組織全体としての生産性、および市民の皆様への説明責任を果たすという観点から、法令や条例、規則に沿う形で、十分に合理的なものであると考えています。そのため、この基準はむしろ人事課としても守らないといけない基準であり、人事課の裁

量で各個人の事情にあわせて基準を変更、特に緩和をすることはできませんし、すべきでないことも言うまでもありません。

## (2) 職場調整という意見に対する説明

**人事係長**：今説明したような復帰基準で復帰できるかどうかについて考えていきますが、現在主治医の先生から出されている「職場調整のうえ復帰が望ましい」というご意見について市としての考え方を改めて説明させていただきます。まず、「環境調整」という、曖昧で、究極的には当該職員の状況に体調にあわせた勤務が必要というようなご意見では、判断しようもありませんので、ここでは、これまで、Aさんの口からも言及されている「異動」や「職務の変更」といった内容を指すものとして回答します。

前回も説明した通り、Aさんは、市役所の正規職員として任用されています。そもそも正規職員には職務内容の限定がありません。平たく言えば、様々な部署への配属や様々な業務への従事が求められますし、部署内においても明確に線引きできる自分の業務だけでなく、他の職員の業務を手伝うことなども、求められるとあってよいでしょう。

要するに、全体の奉仕者として、配属された部署で求められる業務を求められる水準で行うことが必要です。そのため、「異動が望ましい」「元の職場の職務内容に従事してはならない」といったご意見は、言い換えると正規職員としての業務遂行が難しいと受け止めざるを得ないので、現状の任用形態では受け入れられないことになってしまいます。一方で、もちろん、求められる業務を遂行するために、定められた範囲で療養ないしは復帰準備を行うことは差し支えありません。

復帰基準はこれまでもお伝えしてきたように、あくまでも「原職復帰」が原則となります。今、ご説明させていただいた復職基準を満たすことができるよう、療養と復帰準備に努めていただきたいと思います。

## (3) 今後の手続きについて

**人事係長**：最後に、前回の面接では説明できなかった、復職プログラムの流れについて説明いたします。

復職プログラムには、「療養専念期」「復帰準備期」「復帰検討期」といった段階があります。第一段階である療養専念期は、体調の回復を最優先する期間です。第二段階である復帰準備期は、後ほどご説明する復帰基準を満たすために、復職に向けての準備を行っていただく期間です。第三段階である復帰検討期は、復職に向けて主治医の先生の意見を聴取するなど、慎重に判断を行う期間です。

各段階をステップアップしていくところでも、それぞれの段階に応じた判断基準があり、基準をクリアしなければ、次の段階へ進むことはできません。基準をクリアできなければ復帰までに思った以上に時間がかかる場合もありますが、それは、病気を再発さ

せないよう、十分な療養と、復帰に向けた準備期間を設けるためのものだとすることを、ご理解ください。

なお、本日説明した手続きを適切に進めることなく、一足飛びにただ復職可能という診断書を提出されたとしても、手続き上の不備として、復帰可能とは判断できませんので注意をしてください。復職についての主治医意見は、復帰検討期に入ってから、所定の様式を用いて提出してもらいますので、療養専念期、復帰準備期においては必要ありません。

現在 A さんは第一段階の療養専念期にあると判断しています。十分な療養を取り、気持ちを落ち着ける生活をしながら、徐々に生活のリズムを整えていってください。

療養・復帰準備状況報告書は、これまでと同様に毎週提出をしてください。月曜日から金曜日の状況を記入し、翌月曜日までに到達するように、土日に投函する、という流れになります。なお、前回説明していませんでしたが、この書類は手書きで作成して、郵送にて提出してください。

療養・復帰準備状況報告書は、復職プログラムの一環としてだけでなく、A さんの復職意思の表明として、大変重要な書類として考えています。今後も引き続き、週 1 回の報告書の提出してください。御本人で毎週、期日を守って内容を伴った報告が 4 回連続できるようになれば、次の段階に進めるかどうか検討をし、次の段階の説明を行いますので、その際には再度面接を実施いたします。

また、受領書にも記載しましたが、同僚に対してのお考えですが、人事課としては一切許容できませんので、今後は決してそのような考えを表明しないようにしてください。

こうした手順を踏みますので、基本的には●月●日以降も療養が必要な状況が続くと考えています。そのため、「一定期間の療養が必要という診断書」が必要ですので、A さんから「療養に専念するために、『引き続き療養が必要という診断書』を作成していただけないでしょうか」と、主治医の先生に相談のうえお願いして、診断書を提出するようにしてください。

なお、手続きの都合もありますので、余裕をもって早めに提出するように心がけてください。

### 3. 質疑

**人事係長**：説明が長くなりましたが、市としての考え方は今まで説明したとおりです。何かご質問はありますか？

## 面接内容確認書 A-5

●年●月●日

殿

人事課長 ●● ●●

### 面接内容確認書

#### 1. 面接での決定事項

現在は復職プログラム第一段階の療養専念期にあると判断しています。引き続き療養に専念し、週一回「療養・復帰準備状況報告書」を提出してください。

#### 2. 面接の概要

【日 時】 ●年●月●日 ●：●～●：●

【参加者】 本人、人事課長、係長、保健師

【場 所】 ●●市役所 ●会議室

#### 3. 面接を実施した背景

復帰基準および復帰に向けた手順を説明するため

#### 4. 面接の内容

##### (1) 現状の確認

まず A さんの現状について確認した。●年●月●日から療養を開始し、現在は病気休暇により休務している。なお、病気休暇は最長で 120 日までしか取得できず、それ以降も療養が必要な場合には、病気休職の分限処分となる。

##### (2) 復帰基準の説明

続いて、●●市の復帰基準について、次の通り説明した。

職場は「働く場所」であり、職場で「通常業務」ができるかどうか重要な判断基準となる。「通常業務」とは、次の状態を言う。

- ①特別な扱いなしに求められる業務ができること
- ②服務規程を守って勤務ができること
- ③通常の業務を行っても、健康上の問題が生じないこと
- ④全体の奉仕者たる公務員として、住民へのサービスが適切に行えること。

このような状態を「通常業務」ができていると考え、この前提で、週 5 日の定時勤務で、遅刻・早退・欠勤等勤怠上の問題がなく、6 か月以上安定継続的な勤務が見込まれることが必要である。また、当日連絡で業務ができないこと、出勤しても業務をこなせない場合は、有給休暇の事後的付与の問題とは別に、「勤怠上の問題」とみなし再療養

の要件となる。

なお、前回本人から質問された「備品を破壊するような行為」については、実際の破損の有無ではなく、行為そのものが備品の破損につながる問題行動であることを説明し、今後復職しても物にあたるような行為はしないこと、そのような行為は再度療養を検討する要件になることを説明した。また合わせて、職場環境や人間関係への不満による乱暴な行為だと考えていたとしても、物にあたる行為は許されないことを、重ねて説明した。

#### (2) 職場調整という意見に対する説明

~~前回報告で主治医から環境調整のうえで復帰とあったことの確認。本人から、環境調整は不要となり、原職復帰も可能と診断があったことの説明があった。~~

(この部分は、診断書が撤回されたことを受けて、面接シナリオに沿った説明はしていないのでしょうか？本人の考えの誤りを直すためにも、しておくべきでしたね。職場調整ではなく他人の業務の手伝いの部分などと紐づけて、次回以降に説明するようにしましょう)

#### (3) 今後の手続きについて

続いて、復職プログラムの流れについて、次の通り説明した。

第一段階である療養専念期は、体調の回復を最優先する期間

第二段階である復帰準備期は、復帰基準を満たすため、具体的な復職準備を行う期間

第三段階である復帰検討期は、復職に向けて主治医の意見を聞くなど、慎重に判断する期間

各段階に応じた判断基準があり、基準をクリアしてから次の段階へ進むが、基準をクリアするまでに時間がかかっても、病気を再発させないよう十分な療養と復帰に向けた準備期間を設けるためのものである。また、これらの手続きを適切に進めることなく、一足飛びに「復職可能」という診断書を提出されても、上記の趣旨にしたがい手続き上の不備として、復帰可能と判断できないことに注意することを説明した。なお、復職についての主治医意見は、復帰検討期に入ってから、人事課所定の様式で提出してもらうため、療養専念期、復帰準備期には必要ないことを説明した。

また、療養・復帰準備状況報告書は、毎週手書きで5W1Hがわかるよう具体的に記載し提出するよう指示した。この報告書は復職意思の表明として重要な書類であり、内容を伴った報告が4回連続できれば、次の段階に進めるか検討し次の段階の説明を行う面接を実施することを説明した。

なお、病気休暇申請期限以降も、復帰判定ができていない状況であれば、再度主治医から「一定期間の療養が必要という診断書」が必要であることを説明した。

## 5. 質疑応答

質問) どの職員も休職は最低3か月弱かかるか

回答) 個人により異なるが、慎重に判断するための手順であることから、どの職員でも3か月程度はかかる。

質問) 120日までの病気休暇を超え、●月以降に休暇申請を出さなければ、制度上どうなるか。またその場合、診断書は必要か。

回答) 状況によるが、復帰可能であることが確認できない場合、分限処分となる。その場合、本人の意志に反して処分を行うことはあり、分限処分の手続きに則って行う。

質問) 休職が続いた場合、●月●日以降の給与はどうか。

回答) 120日までは10割、休職処分開始から1年間は8割。2年目は共済組合から1年半傷病手当金がある。

質問) 来年度の職場はどうか。

回答) 原則原職復帰。人事異動の関係で動かすにしても、今の段階では答えられない。

質問) 内示の時点で復帰可能の段階にあればどうか。

回答) 4月1日がすべての異動の時期ではないが、基本的には原職復帰の方向。

面接の最後に、復帰についての市の考え方や療養が長引いた時のことを御家族に説明したい旨を伝え、家族や親せき、友人で同席してくれる人を、次回の報告書に記載してもらうよう依頼した。

## 6. 連絡事項

面接時に説明した通り、引き続き、療養・復帰準備状況報告書を手書きで作成し、週一回提出するようにしてください。なお提出は、毎週月曜日から金曜日の状況を、翌月曜日に人事課が確認できるように、土日に投函するようにしてください。もし提出や報告書への記載が困難な場合は、家族による代理提出でも構いません。

4回連続報告ができた時点で、療養の次の段階へすすめるかどうかを判断する面接を実施します(詳細はあらためて連絡します)。また、面接に同席頂ける家族等について、報告書へ記載ください。

なお、病気休暇の延長が必要な場合は、これまでと同様に、診断書を添付したうえで病気休暇申請書を提出してください。手続きの都合もありますので、早めに提出することを心がけてください。

以上

## 面接シナリオ A-6

### 面接の流れ

1. はじめに
  - (1) 導入
  - (2) 現状の確認
2. 市から伝えたいこと
  - (1) 復職基準について説明
  - (2) 療養段階の確認
  - (3) 復帰準備に関する説明
3. 質疑応答

#### 1. はじめに

##### (1) 導入

**人事係長**：それでは面接を始めます。本日の面接では、次の段階である復帰準備期について、説明をいたします。

前回と同様に、後日面接内容の確認書をお送りしますので、正確な記録のため録音をさせていただきます。本日の面接は30分を予定しています。

また、本日は、家族代理の〇〇さんにも同席していただいています。本来であれば、ご家族に同席していただいて、人事課からの説明を一緒に聞いていただいたうえで、療養の支援をしていただくのですが、今回はAさんが〇〇さんをご指名されたので、同席頂きました。そうした経緯もありますので、もしご家族やご親族から何らかの問い合わせがあった場合には、〇〇さんに詳しい経緯は確認するように伝えますので、そのつもりで本日のお話もお聞きください。

もしそうした対応は荷が重いということでしたら、Aさんと相談のうえ、次からは適切にご家族の方に同席頂くようにしてください。

##### (2) 現状の確認

**人事係長**：Aさんは、●年●月●日から療養を開始し、現在に至るまで引き続き病気休暇によりお休みされています。なお、病気休暇は最長で120日までしか取得できませんので、●月●日以降も復帰が可能だと判断できず、療養が必要な場合には、病気休職の分限処分となります。必要な手続きについては、後ほど説明いたします。

#### 2. 市から伝えたいこと

##### (1) 復帰基準について

**人事係長**：それでは、復職基準について確認のため再度説明をします。

まず当然のことですが、職場は「働く場所」です。そのため、職場で「通常業務」ができるかどうか、ということが判断基準の大きな考え方になります。ここで言う「通常業務」というのは、次の状態を言います。

① 特別な扱いなしに求められる業務ができること。

特別な扱いとは、残業はしなくていいとか、特定の業務を免除するとか、担当業務の負担を軽くする、といった他の職員とは異なる業務軽減対応のことです。

② 服務規程を守って勤務ができること。

当然のことですが、職員として、市のルールを守って勤務ができることです。例えば、休暇を取得する場合や、時間外勤務をする場合は、定められた手続きを踏んで、所属長の承認をもらう、といった基本的なことがきちんとできるということです。

③ 通常の業務を行っても、健康上の問題が生じないこと。

復帰しても、すぐに体調を崩し休みがちになるようでは、本当の意味で「回復」したとは言えません。通常業務を行っても体調を崩さない程度になるまで回復をしてから復帰をすることが、再発防止にも繋がります。また、業務や人間関係によりイライラが募り、物にあたるようなことも、あってはなりません。

④ 全体の奉仕者たる公務員として、住民へのサービスが適切に行えること。

全体の奉仕者として、住民サービスを提供していくためには、自分の感情や体調に左右されず、的確な判断と業務遂行能力が求められます。

このような状態をもって、「通常業務」ができていると考えます。また、この前提で、週5日の定時勤務で、遅刻・早退・欠勤等勤怠上の問題がなく、6か月以上安定継続的な勤務が見込まれることも必要です。

なお、当日連絡で業務に従事できないことは、有給休暇の事後的付与の問題とは別に、「勤怠上の問題」とみなし、再度療養に専念する要件に含まれることとなりますので、注意してください。

**人事課長**：今、係長から説明のあった復帰基準については、再発防止や、同部署の他の職員の負担、組織全体としての生産性、および市民の皆様への説明責任を果たすという観点から、法令や条例、規則に沿う形で、十分に合理的なものであると考えています。そのため、この基準はむしろ人事課としても守らないといけない基準であり、人事課の裁量で各個人の事情にあわせて基準を変更、特に緩和をすることはできませんし、すべきでないことも言うまでもありません。

## (2) 療養段階の確認

**人事係長**：Aさんは、先週まで療養専念期でしたが、●月●日に内容が記載された報告書を連続して4回提出することができたので、療養の第二段階である復帰準備期への移行を検討するタイミングに来ていると考えます。

それでは、あらためて現在の状況を客観的にも確認したいと思いますので、この「療養段階確認シート」の記入をしてください。

(記入後、結果を本人・家族と共有)

(複数の項目で1, 2に○が付いたら)

まだ療養専念期と考えられます。

(全ての質問の回答で3または4に○が付いたら (おおむね最上位に○がついていれば、問題なし。今回は合格させる方向で))

最上位に○がついていない項目も複数あるものの、復帰準備期に移行することが明らかに時期尚早であるとまでは言えない内容と考えますので、第2段階の復帰準備期に進むものと判断しています。ただし、療養段階確認シートで最上位に○がつかなかった項目については、復帰準備期の早い段階で解消することが必要です。また、必要に応じて、復帰準備期から復帰検討期への移行に際して、解消できていることを確認することがありますので、必ず解消しておいてください。

### (3) 復帰準備に関する説明

**人事係長**：復帰準備期は、先ほど説明した復帰基準を満たすために、復帰に向けて具体的に準備を行うための期間です。お手元の表にあるように、この準備期も、初期、中期、安定期とそれぞれの段階があります。

これまでと同様に療養・復帰準備状況報告書を毎週提出してください。月曜日から金曜日の状況を記入し、翌月曜日までに到達するように土日に投函する、という流れになります。記載内容については、先ほどお伝えした復帰基準を満たすことができるように、主治医にも相談した上で、ご自身でどのような復帰準備が必要か考え、実施した復帰準備を具体的に報告してください。

これらの復帰準備が完了したと判断できた段階で、復帰準備完了確認シートの提出を求めます。復帰準備完了確認シートの提出後、今回と同じように面接を実施した後、最終的に復帰可能かどうか、所定の様式で主治医の先生にご意見をいただく流れとなっています。そのため、これらの手順を踏まずに主治医の先生の「復帰可能」という診断書だけを提出されたとしても、こちらとしては復帰可能とは判断できかねますので、こちらの指示に従って対応するようにしてください。

一方で、●月●日以降の病気休暇の承認申請については、少なくとも1週間前までに提出するようにしてください。

**人事課長**：なお、復帰準備における重要なポイントは、健康を損ねることなく就業可能であることの説明責任が、Aさんの側にあるという点です。分かりやすく言えば、私傷病が就業の支障にならない程度に回復し、元通り職務を遂行できるようになったことについても、Aさんから説明していただく必要があります。

平たく言えば、例えばAさんから、「こういう復帰準備を進めて、こうしたことができるようになりました」「業務を意識したこうした復帰準備を継続しても、健康を損ねず就業可能な状態を維持できることを確認しました」「療養前の課題として、こうしたことがあると考えたので、こういう復帰準備を進めました」という報告や説明を受けて、人事課としては復帰基準を満たして働くことができそうか、を判断します。裏を返せば、この判断に誤りがあり、時期尚早な復職を認めてしまった場合の責任は、こちら側にあるということです。手順を踏んで復帰準備の内容を確認して判断するようにしています。

ただし、人事課だけを納得させればそれで十分というわけではありません。私たちも組織の代表として判断をするのですから、最終的に復職を受け入れる職場の上司や同僚、あるいはAさんの働く様子を見る市民の方への説明として、その内容ならば、復職を延期する理由はないと理解、納得できるように説明することができるか、という観点も求められます。これらの点についても理解したうえで、復帰準備を進めて、自ら復職可能であることを、具体性をもってしっかりと説明してもらうことが重要となります。

**人事係長**：例えば、現在実施している復帰準備ですが、復帰基準、あるいは復帰後の業務遂行という観点から考えると、復帰可否をこちらが判断するのに十分かといえ、十分な内容ではないと言えます。具体的には、例規の確認や市ホームページを閲覧することは、たしかに復帰時点ではできていなければならない水準の内容ですが、一方で、これらができているだけでは、復帰基準を満たしているとは判断できません。言い換えると必要な最低条件ではあるけれども、十分条件を満たしているとはいえない、ということです。そこで、例えば、事務処理を滞りなく行うための訓練（PCの入力等）や、フルタイム勤務を意識して勤務を模した訓練を例えば図書館で行うなど、正規職員として求められる業務遂行に支障がないことが判断できるような準備も進めてみてはいかがでしょうか。

また、現時点では1日2時間程度しかこうした復帰準備ができていない状況のようですので、やはり最終的な復帰可否を判断するためには、判断材料として不足がある状態です。徐々に時間を延ばしていくという形式で構いませんが、最終的には1日8時間程度は復帰準備を行うようにしてください。

なお、復帰準備をすすめるにあたって、病状が再び悪くなったと判断せざるを得ない場合には、療養専念期に戻っていただくこともあります。具体的には、定期的な報告を欠くようになるようなことがあれば、療養専念期へ戻ったものと判断します。その場

合、復帰時期が遅くなることにはなりますが、一方でもっと長いスパンで考えると、ここで無理して復帰準備を進めて、病状が再び悪くなるのが、必ずしも良いとは思いません。このあたりのことは、主治医ともよく相談しながら進めるようにしてください。

また、本日は家族代理にも同席いただいていますから、前回の面接で確認した事項についても、再度共有しておきたいと思います。

「器物損壊に至る可能性をあらかじめ考えるべき」行動、は市の財産である備品の破損につながる可能性にある行為であり、たとえ器物を破損していないとしても、そうした行為を人事として許容できないということは、あらためてお伝えしておきます。また、たとえ、そのイライラが職場環境や人間関係によるものだと A さんが考えていたとしても、そういった物にあたる行為はいずれにせよ許されるものではないことに変更ありません。

### 3. 質疑応答

## 面接内容確認書 A-7

●年●月●日

殿

人事課長 ●● ●●

### 面接内容確認書

#### 1. 面接での決定事項

現在は復職プログラム第一段階の療養専念期から復帰準備期への移行期にあると判断しています。今後提出される療養段階確認シートの記載内容により、復帰準備期へ移行できるかどうかを判断します。また、引き続き週一回「療養・復帰準備状況報告書」を提出してください。

#### 2. 面接の概要

【日時】 ●年●月●日 ●：●～●：●

【参加者】 本人、（家族代理）人事課長、係長、保健師

【場所】 ●●市役所 ●会議室

#### 3. 面接を実施した背景

復帰基準や復帰に向けた手順を説明するとともに、療養状況について確認するため

#### 4. 面接の内容

##### (1) 現状の確認

まず A さんの現状について確認した。●年●月●日から療養を開始し、現在は病気休暇により休務している。なお、病気休暇は最長で 120 日までしか取得できず、●月●日以降も療養が必要な場合には、病気休職の分限処分となることを説明した。

##### (2) 復帰基準の説明

続いて、●●市の復帰基準について、次の通り説明した。職場は「働く場所」であり、職場で「通常業務」ができるかどうか重要な判断基準となる。「通常業務」とは、次の状態を言う。

- ①特別な扱いなしに求められる業務ができること
- ②服務規程を守って勤務ができること
- ③通常の業務を行っても、健康上の問題が生じないこと
- ④全体の奉仕者たる公務員として、住民へのサービスが適切に行えること。

このような状態を「通常業務」ができていると考え、この前提で、週 5 日の定時勤務で、遅刻・早退・欠勤等勤怠上の問題がなく、6 か月以上安定継続的な勤務が見込まれ

ることが必要である。また、当日連絡で業務ができないこと、出勤しても業務をこなせない場合は、有給休暇の事後的付与の問題とは別に、「勤怠上の問題」とみなし再療養の要件となる。

また、「備品を破壊するような行為」については、実際の破損の有無ではなく、行為そのものが備品の破損につながる問題行動であることを説明し、今後復職しても物にあたるような行為はしないこと、そのような行為は再度療養を検討する要件になることを説明した。また合わせて、職場環境や人間関係への不満による乱暴な行為だと考えていたとしても、物にあたる行為は許されないことを、重ねて説明した。

### (3) 今後の手続きについて

続いて、復職プログラムの流れについて、次の通り説明した。

第一段階である療養専念期は、体調の回復を最優先する期間

第二段階である復帰準備期は、復帰基準を満たすため、具体的な復職準備を行う期間

第三段階である復帰検討期は、復職に向けて主治医の意見を聞くなど、慎重に判断する期間

各段階に応じた判断基準があり、基準をクリアしてから次の段階へ進むが、基準をクリアするまでに時間がかかっても、病気を再発させないよう十分な療養と復帰に向けた準備期間を設けるためのものである。また、これらの手続きを適切に進めることなく、一足飛びに「復職可能」という診断書を提出されても、上記の趣旨にしたがい、手続き上の不備として、復帰可能と判断できないことに注意することを説明した。なお、復職についての主治医意見は、復帰検討期に入ってから、人事課所定の様式で提出してもらうため、療養専念期、復帰準備期には必要ないことを説明した。

また、療養・復帰準備状況報告書は、5W1H がわかるよう具体的に記載するよう指示した。なお、病気休暇申請期限以降も、復帰判定ができていない状況であれば、主治医から引き続き「一定期間の療養が必要という診断書」が必要であることを説明した。

その後、療養状況を確認するため、「療養段階確認シート」に記載して回答してもらった。療養段階確認シートにて、複数の項目に1、2があったため、まだ療養専念期にあると判断した。

療養が不十分であると判断した項目については、主治医とも対応方法について相談し、療養段階確認シートでほとんどすべてに4、5が付いた時点で、復帰準備期への移行を判断することとした。

## 5. 質疑応答

質問) 復帰基準における「市民の皆様への説明責任」とは何を指すか

回答) ●●さんが働く姿を市民が見て、通常勤務できていると判断できること。

質問) 休暇期間の延長は終期をいつまでとするか。120日迄だと●月●日までか。

回答) 復帰基準をいつ満たせるかによって、療養の必要期間は変わってくる。そのため、分限処分の期日にとらわれず、必要に応じて休暇を申請すること。

質問) 復帰準備の一環として、マニュアルの見直し等を考えており、1日に数時間かかる作業になるが、それは業務負荷に含まれるか。

回答) 業務負荷として考えられる。最終的にはこうした負荷を1日8時間、週5日間かけても問題ないことが、復帰基準を満たしていることの一つの条件となる。

## 6. 連絡事項

引き続き療養・復帰状況報告書を提出するとともに、療養が十分に進んだと判断できた時点で、再度療養段階確認シートを提出してください。

以上

## 面接シナリオ A-8

### 面接のながれ

1. はじめに
  - (1) 導入
  - (2) 現状の確認
2. 市から伝えたいこと
  - (1) 復職基準について説明
  - (2) 復帰準備が完了していることの確認
  - (3) 復帰検討期以降の手続きについて
3. 質疑応答

#### 1. はじめに

##### (1) 導入

**人事係長**：それでは面接を始めます。先日、Aさんから具体的な復帰検討の段階へ進むことへの希望と同時に、復帰準備完了確認シートの提出がありました。これを受けて本日の面接では、復帰準備が完了しているかどうか確認を行い、療養の次の段階である、復帰検討期へ移行できるかどうか判断します。また、移行できると判断した場合には、次の段階である復帰検討期の手順について、説明をいたします。

前回と同様に、後日面接内容の確認書をお送りしますので、正確な記録のため録音をさせていただきます。本日の面接は30分を予定しています。

**人事課長**：なお本題に入る前に、療養中のご家族との関わり方について、少し整理させていただきます。当市の新しい復職プログラムでは、療養中のご家族による支援は重要なものであると考えています。というのも、療養の特に初期の段階で、日常生活の世話であるとか、場合によっては本人の安否確認などを、市の側で行うことは当然できません。また、復帰に向けた手順の中でも、市の対応や場合によっては本人側の判断に問題がないか、一緒に確認をして頂きたいという観点から、ご家族に関与していただくことを求めています。(ちなみに、「本人側の判断」とは、例えば療養中に早まって、「迷惑をかけたくないから、退職します」と安易に決めてしまうケースがあることをここではさしています)

今回はAさんから、ご家族にはどうしても関与してほしくないという強い希望があるなかで、ご家族の代理に同席していただいています。一方で、Aさんのご家族から、所属や人事あてにAさんの現状を確認する連絡があり、「家族には伝えてほしくない」というAさんの希望もある中で、こちらとしても対応に困っていることは事実です。

そのため、再度の確認ですが、家族代理には、人事課からの説明をご家族の代わりに一緒に聞き、Aさんの療養の支援をしていただく目的で同席していただいています。そのことに同意していただいた経緯もありますので、もしご家族や親族から今後何らかの問い

合わせがあった場合には、詳しい経緯は家族代理に確認するように伝えることになりま  
すので、そのつもりで本日のお話をお聞きいただき、適切にご対応ください。

また、Aさんからも御家族に病気休暇中であることを説明済みということですが、もし  
ご家族や親族から、所属や人事の方に更に問合せがあると、対応に困ります。そのため、  
Aさんの方からも、ご家族やご親族に対して、今後は市への問い合わせはせずに、Aさん  
本人に直接尋ねていただくことを、ご家族や御親族が理解、納得できるまで説明するよう  
にしてください。

## (2) 現状の確認

**人事係長**：それでは本題の方に移ります。

まずは現状の確認です。Aさんは、●年●月●日から療養を開始し、現在に至るまで引  
き続き病気休暇によりお休みされています。なお、病気休暇は最長で120日まで取得で  
きますが、●月●日以降も引き続き療養が必要な場合には、病気休職の分限処分として療  
養の機会を確保していくことができます。

## 2. 市から伝えたいこと

### (1) 復帰基準について

**人事係長**：それでは、今まで説明してきた復帰基準ですが、簡単に再度説明します。

まず当然のことですが、職場は「働く場所」です。そのため、職場で「通常業務」がで  
きるかどうか、ということが判断基準の大きな考え方になります。

ここで言う「通常業務」というのは、次の状態を言います。

- ① 特別な扱いなしに求められる業務ができること。
- ② 服務規程を守って勤務ができること。
- ③ 通常の業務を行っても、健康上の問題が生じないこと。
- ④ 全体の奉仕者たる公務員として、住民へのサービスが適切に行えること。

この前提で、週5日の定時勤務で、遅刻・早退・欠勤等勤怠上の問題がなく、6か月以  
上安定継続的な勤務が見込まれることも必要です。なお、「当日出勤しても業務に従事で  
きない」ことや、繰り返しになりますが、「物にあたる行為」などは、再度療養に専念し  
てもらふべき要件に含まれることになりますので、注意してください。

### (2) 復帰準備状況の確認

**人事係長**：では続いて、復帰準備が完了しているかどうかの判断を行います。なおこの際  
に重要なポイントは、これまでお伝えしてきましたが、健康を損ねることなく就業可能  
であることの説明責任が、Aさんの側にあるという点です。分かりやすく言えば、私傷  
病が就業の支障にならない程度に回復し、元通り職務を遂行できるようになったこと  
について、Aさんから説明していただく必要がある、ということです。

そうした観点からまず確認しておきたいのは、前回面接や受領書で繰り返し指摘していた「物にあたる行為」について、こうした行為を繰り返さないための対策に関する復帰準備について、これまでの報告書には記載がなかった点です。こちらからの指摘に対して、適切に対応いただけていないということは、例えば復帰後に、上司からの指示に対して業務遂行を問題なくできるか、という点について懸念が生じています。

ではまず、なぜこの点について、適切な報告がなされなかったのか、説明してください。

(特に準備に取り組んでいない、何の準備に取り組めば良いか分からないという場合)

人事課長：面接当初から、そういった行為を解決するためには、まず主治医に相談するよう説明していたはずですが、主治医に相談して何かアドバイスはもらいましたか。

(主治医に相談していないという場合)

人事課長：先ほど係長からも指摘しましたが、人事課から合理的に指示したことに対して、適切に対応いただけていない点は、復帰後の業務遂行への問題を懸念せざるを得ません。

繰り返しますが、物にあたる行為を繰り返さないために、どのような復帰準備が必要か、ご自身で考えるなり、主治医に相談するなりしてみてください。そのうえでその復帰準備に取り組んでください。

(人事課が答えを示せというような態度の場合)

私たちとしては自分に不快なことがあったとしても、物にあたるような行為に及ぶことはありません。そのような行為に及ぶこと自体が、考えられないことなので、Aさんにどのような復帰準備が必要か、正直に言って分かりません。専門家のアドバイスを受けるようにしてください。

(主治医に相談したものの、取り組んでいないという場合)

人事課長：こちらとしては、当初から指摘している通り、物にあたる行為が解消できる見込みがないことには、やはり通常勤務できるとは言えないことから、再度行うことが無いことに関するAさんからの合理的な説明を確認できない間は、まだ復帰可能とは言えないと考えます。

しっかりと復帰準備に取り組むようにしてください。

(何らかの準備に取り組んでいたものの、報告はしていなかったという場合)

**人事係長**：そのような内容であれば、復帰準備に取り組んでいないわけではない、と言えるかもしれませんが。ただし、復帰準備が完了したかどうかは、提出書類と面接内容から判断しますので、書類に記述されていなかった内容を、面接内容をもとに大幅に都合よく解釈してあげるわけにもいきません。

業務を遂行する場合でも、重要な事項を報告書に記載せず、尋ねられてから口頭で補足するという方法が、望ましくないことは理解できますよね。そのようなことがないよう、今後は具体的な準備状況は都度、報告書へ記載するようにしてください。

**人事係長**：では続いて、●月●日付の復帰準備完了確認シートを詳しく見ていこうと思います。今回の完了確認シートではおおむね全ての項目について、最上位に○がついていたことから、復帰準備は順調に進んでいると判断しています。

ただし、IV. 仕事に関係することの、(1) 職場への感情のコントロールについては、引き続き最上位には○がついていませんでした。ご自身ではこの項目についてどのようにお考えですか。

→**本人回答**：

**人事課長**：なるほど。おそらく、「職場への感情のコントロール」という部分について、誤解が生じていると思われますので、補足します。この項目は、「職場や仕事の原因があったかどうか」という「事実の有無」ではなく、例え「職場にも原因があったと考えていた」としても、その感情が就業に支障をきたすことがない程度にまで治療上コントロールできているかを確認するものです。

復帰後はこれまで繰り返し説明してきた通り、元の職場で就業することになります。Aさんの発言からは、「他の職員よりも過大な業務を担当させられたせいだ」という思いが強いようですね。人事課としてはもちろん職員間に公平な職務分担をしていただくことは重要であると考えていますが、その一方で、職員間で能力の差があることは事実であり、それに応じた職務内容の差が生じることも、一定程度は仕方ないとも考えています。また円滑な行政運営の観点からも、上司の指揮命令に従って、業務遂行を行っていたただかなければなりません。

要するにこの項目でAさんにお尋ねしたいのは、職場にも原因があったかどうかということではなく、元の職場の上司や同僚と一緒に仕事をする、あるいは同じように業務命令を受けたときに、Aさんの気持ちとして、業務に支障がない程度まで、心の整理がつき感情のコントロールができているかどうか、ということです。具体的には、以前の報告書にあった、同僚に対する攻撃的な感情が生じた場合であっても、業務遂行上の必要性から逸脱して、物にあたる行為などを発生させない状態であることも求められます。そうした観点からはいかがですか。

またこの点は、この機会にはっきりさせておくことが望ましいと考えていますので、敢えてお伝えしますが、「他の職員よりも過大な業務を担当していた」という A さんの主観に対して、所属長、人事とも、同様には考えていません。業務遂行に関する適切な自己認識、つまり自身の主観と周囲からの客観が、完全に一致することまでは求められないにせよ、大きな乖離があることは業務遂行上の問題にもなりえます。

この点については、やや所属長の側にも、適時、適切にフィードバックを行わなかったという課題もあるとは考えますが、一方で A さんの側においても、物にあたる行為などにより、やや大げさにいえば、周囲を威嚇するような言動があったために、所属長の側も指摘、指導を躊躇したであろうことも理解はできます。いずれにせよ、過去のことではなく、今後のこと、復職した後のこととしては、双方ともに、この点については十分に留意していただきたいと思います。

繰り返します、A さんの側にあつては、同僚に対する攻撃的な感情が生じた場合であっても、業務遂行上の必要性から逸脱して、物にあたる行為などを発生させない状態であることも求められます。そうした観点からはいかがですか。

→**本人回答**：

**人事係長**：分かりました。では続いて、今回提出された完了確認シートと、前回●月●日に提出された完了確認シートを比較して、良くなった点について、詳しく見ていこうと思います。

具体的には、II. 基本的な症状の（5）再発防止への心構えという項目と、III. 仕事に関係することの（8）不快な行為に対する対処という項目で、2から3に○がつくようになりました。

この点について、どのような復帰準備を進め、最上位に○がつくようになったのか、説明してください。

→**本人回答**：

→（こちらが納得できるような、説明ができなかった場合）

**人事課長**：今の A さんからの説明だけでは、最上位に○ができる状態であるとは判断できませんでした。以前説明しましたが、復帰準備は、私たち人事課だけを納得させればそれで十分というわけではありません。私たちも組織の代表として判断をするのですから、最終的に復職を受け入れる職場の上司や同僚、あるいは A さんの働く様子を見る市民の方への説明として、その内容ならば、復帰を延期する理由はないと理解、納得できるように説明することができるか、という観点も求められます。

書類上、最上位に○を付けさえすれば復帰できる、と安易に考えているわけではないとは思いますが、記載内容と整合するような、納得できる説明ができること、復帰準備

を進めて、自ら復職可能であることを、具体性をもってしっかりと説明してもらうことが重要であると考えています。

→（何らかの準備に取り組んでいたものの、報告はしていなかったという場合）

人事係長：（先ほどの繰り返しにもなりますが、）そのような内容であれば、最上位に○ができなくもない、と言えるかもしれません。ただし、復帰準備が完了したかどうかは、提出書類と面接内容から判断しますので、書類に記述されていなかった内容を、面接内容をもとに大幅に都合よく解釈してあげるわけにもいきません。

業務を遂行する場合でも、重要な事項を報告書に記載せず、尋ねられてから口頭で補足するという方法が、望ましくないことは理解できますよね。そのようなことがないよう、今後は具体的な準備状況は都度、報告書へ記載するようにしてください。

【最終的な判断】

→（復帰準備が不足していると判断した場合）

人事課長：本日のAさんの発言内容からは、まだもう少し復帰準備が必要であると判断しました。本日の面接をしっかりと振り返り、自分なりに課題を明確にし、解消に向けて取り組んでください。また、その内容を療養・復帰準備状況報告書において具体的に報告するようにしてください。

面接終了。

→（次の復帰検討期へ移行しても構わないと判断した場合）

人事課長：何度かこちらから指摘したように、復帰準備が万全とまでは言えないものの、復帰検討期への移行を止めるほどの状況ではないと判断しました。ただし、今回の面接で指摘した項目については、復帰までの間に真摯に取り組むようにしてください。

（3）復帰検討期以降の手続きについて

人事係長：第三段階である復帰検討期は、実際に復帰可能な程度にまで回復しているかどうか、慎重に判断する時期です。引き続きより業務を意識した復帰準備を継続しながら、復帰のための具体的な手続きを進めていきます。

主治医が復帰可能と判断しても、人事課から見て「通常勤務可能」と判定されない事もあります。その場合、職場としてはAさんの健康を重視した判定を優先することになります。また、職場での配慮は当初2か月間の時間外勤務は命令しないことのみとなりますので、焦って無理をせず着実な復帰を目指してください。

まずこれまでと同様に、復帰準備に取り組み、療養・復帰準備状況報告書を提出してください。

復帰に向けた手順としては、主治医意見書の様式に、まず自己記入欄を記入の上、依頼文を添えて主治医の意見をもらってください。記入済み意見書を「復帰申請書」に添付して人事課に提出してください。次に、復帰職場の受入体制や方法について、人事課および所属長等がヒアリングを行い、主治医意見も参考に、最終的な復帰可否を検討します。

最終的な復帰判定面接では、復帰判定に関する決定事項を説明しますので、本来であればご家族にも同席をお願いしていますが、今回は組合委員長の高本さんにご同席をお願いいたします。出勤届の提出等が遅くなった場合は、翌月以降の対応となることもありますので、注意してください。

**家族代理**：ひとつよろしいでしょうか。私も、乗りかかった船ですので、いまご指摘のあった、次の面接までの同席については責任をもって対応させていただきます。

しかしながら、わざわざ私の方で同席をするという対応をとってきたにも関わらず、親族の方などから人事課に連絡がされたことを勘案すると、本人がご家族としっかり向き合って、復帰にせよ、その他のことにせよ、進めていくべきところ、安易に割って入ってしまったような印象も否めません。したがって、今回の復帰が完了した段階で、組合委員長としてはいったん役割は終えたものとして、次の対応からは、原理原則にそった対応に軌道修正するのがよいと、やはり立場上、言わざるを得ないということを申し上げさせていただきます。

**人事係長**：また、復帰可能の場合にも、念のため健康状態の再増悪に対して早期の対処をするためのストップ要件を設定します。ストップ要件については、あらかじめお伝えしておきます。

再療養の必要性を判断する要件は

- ①当日の急な休み（有給休暇の事後的付与の有無に関わらず）や遅刻・早退が、復帰後の任意の1か月の間で3回あった場合
- ②職務遂行に支障があった場合。物にあたる行為などもこれに含まれます。
- ③復帰から2か月間経過した時点でも、なお職位相当の業務が困難な場合とします。

つまり、復職後の任意の1か月間に、原疾患に起因することが否定できない遅刻・早退・欠勤、および当日連絡による休暇取得の申し出や、あるいは、上司の通常の労務管理での指揮命令が困難であると判断されるケースが、合わせて3回以上あった場合は、速やかに再療養を命じます。またAさんの場合、これに加えて、物にあたる行為や足を踏み鳴らす等の行為が、1回でもあった場合には再療養とすることは、先にお伝えしておきます。

なお、これらの問題が1回でも発生した時点で、再療養が必要かどうか判断する、ご家族同席の面接を実施します。

繰り返しますが、本来であれば療養中の支援はご家族にお願いしているところです。今回の復帰までの対応は家族代理に代理をしていただけるとのことですが、いったん復帰した後、その後の対応として、もし万が一、今後ご家族に同席頂かなければならない状況が発生した場合には、委員長ではなくご家族同席で実施します。これには例外はありませんので、あらかじめお伝えしておきます。

#### (拒否する場合)

**人事課長**：ご家族の同席に関しては、万が一再度療養が必要という状況になった場合の話です。つまり、復帰後に、原疾患に起因することが否定できない勤怠の乱れが発生した場合、物に当たるなどの問題行動があった場合、職位相当の業務遂行ができない場合に、ご家族と一緒に、状況を確認する面接を実施すると言っているのです。こちらとしては、こうした問題は今後発生しない、ということを確認して、復帰に向けて検討を進めているわけですが、、(間を置く)

もしかして、Aさんの方では、今の時点で、今日の面接だけ、何とかしのいで、復帰をした後には、物に当たる行為なども含め、以前と同じようにすればいいと、また、これに対して処分といったような事態になれば、休んで回避するようなことを想定して、今回の復職を考えているわけではないですよ。この時点で、ご家族の同席についてご理解いただけないということは、復帰後にこうした問題が発生することを今の内から念頭においているのではないかと考えざるを得ないのですが。であれば、復帰準備が完了したという判断は、再検討しないといけなくなりますね。。。

**人事係長**：あくまでも「もし、発生したとき」という仮定の話ですから、同意いただいてもよいのではないのでしょうか。

#### (それでも頑なに拒否する場合)

**人事課長**：組織としては、合理的なお願いをしているわけで、他の職員についても同じように協力してもらっています。ですので、Aさんから、ダメな理由を述べてください。

#### (本人が何か説明するが、特に気にしない)

Aさんの考えは分かりました。ですが、先ほどから説明している通り、ご家族の関与が重要であることは変わりません。そのため、そのような理由では、はいそうですかと承ることもできませんので、万が一再度療養が必要な状況になった場合には、こちらからご家族に連絡させていただきます。

### 3. 質疑応答

**人事係長**：それでは人事課からの説明は以上です。何か質問はありますか。

## 面接内容確認書 A-9

●年●月●日

殿

人事課長 ●● ●●

### 面接内容確認書

#### 1. 面接での決定事項

復帰準備が相応に進んでいることは確認できたものの、まだ第三段階の復帰検討期へ移行できるとまでは判断できませんでした。今後提出される療養・復帰準備状況報告書の記載内容および面接での確認により、復帰検討期へ移行できるかどうかをあらためて判断します。引き続き、週一回「療養・復帰準備状況報告書」を提出してください。

#### 2. 面接の概要

【日時】 ●年●月●日 ●：●～●：●

【参加者】 本人、家族代理）人事課長、係長、保健師

【場所】 ●●市役所 ●会議室

#### 3. 面接を実施した背景

復帰基準や復帰に向けた手順を説明するとともに、復帰準備の進捗状況について確認するため

#### 4. 面接の内容

面接冒頭に療養期間中の家族の関与の重要性について説明した。家族の支援は、直接的な支援だけでなく、復職プログラムにおける市の対応や本人側の判断を第三者的視点から確認していただく点でも重要であることを説明した。また、先日家族や親族から所属あてに連絡があったが、復職に関する連絡のやりとりは一本化して行うことが重要であることから、今後問い合わせがあった場合には、本人に直接確認するよう所属および人事課からは伝えることとともに、本人からも問い合わせが発生しないように、あらかじめ家族に対して説明することを求め、本人も了承した。

##### (1) 現状の確認

まず A さんの現状について確認した。●年●月●日から療養を開始し、現在は病気休暇により休務している。なお、病気休暇は最長で 120 日までしか取得できず、●月●日以降も療養が必要な場合には、病気休職の分限処分となることを説明した。続いて●●市の復帰基準について、これまでの面接と同様の内容を再確認した。

## (2) 復帰準備状況の確認

続いて、復帰準備の進捗状況について確認を行った。

まず、面接や受領書にて「物にあたる行為」を再度発生させることがないように、復帰準備に取り組み報告するよう指示したにも関わらず、これまで療養・復帰準備状況報告書にて記載がなかった点について確認した。本人は、これらの問題は環境調整を行うことで解消できると考えているとのことだったが、人事課から、住民対応などの観点からは行政運営の都合上、必ずしも環境調整で対応できる場合ばかりではないことを踏まえ、こうした場合の対応について指摘したところ、「業務や作業場所を変える、あるいは休憩を取って整理する」という回答に留まった。また、具体的な対応方法について、主治医等の専門家に十分に相談したうえで、自ら真摯に検討しているとは言えないことが明らかになった。

続いて、●月●日付の復帰準備完了確認シートではおおむね全ての項目について最上位に○がついていたことから、復帰準備は相応に進んでいると判断した。一方で、Ⅲ. 仕事に関係すること(1) 職場への感情のコントロールという項目について、最上位に○がついていない点を確認したところ、「まずは職場環境の改善を図ってほしいという思いから最上位に○を付けられていなかった」とのことであった。本人からは「周りを巻き込んで仕事をする必要があると考えているものの、自分の考えを適切に伝えていなかったので、伝え方を工夫したい」と考えているとのことだったが、具体的な復帰準備については確認ができなかった。

最後に、Ⅱ. 基本的な症状(5) 再発防止への心構えという項目と、Ⅲ. 仕事に関係することの(8) 不快な行為に対する対処という項目で、2から3に○がつくようになったことを受けて、具体的にどのような復帰準備を行ったか確認したところ、「もともと最上位だったが、休職直後に職場への感情がもともと2になっていたが、時間がたってそうした感情が落ち着いて3になった」とのことだった。また「主治医への相談も、継続して行っていて、自身でも振り返りをしている」とのことであった。この点について、人事課としては、報告書には、関係する記載がなされていなかったことから、確認することはできていなかった。

以上より、復帰準備は相応に進んでいるものの、まだ復帰準備が十分であるとは判断できなかったことから、引き続き復帰準備を継続することとした。具体的には、今後数週間は、具体的な復帰準備に取り組んだうえで、療養・復帰準備状況報告書にて報告を行うことを指示し、本人はこれを了承した。なお、報告内容を踏まえて、再度面接を行い、復帰検討期への移行を判断することを伝えた。

## 5. 質疑応答

本人からは、家族同席の同意を得られない職員がいた場合の対応について、質問があった。これに対して人事課からは、その場合は他の家族、または家族が強く拒否される場合は他の親族に同席を依頼していると、回答した。なお、Aさんの場合は、家族は出席に同意してい

ることも確認した。

## 6. 連絡事項

特に以下の点について、数週間程度かけて復帰準備に取り組み、引き続き療養・復帰準備状況報告書にて報告してください。

- ・「物にあたる行為」を再発しないよう、自身でできるストレス対応について、主治医等の専門家にも相談した上で、復帰準備として取り組むこと
- ・自身の考えを周囲に適切に伝える方法について、具体的な復帰準備に取り組むこと
- ・再発防止や不快な行為に対する対処について、取り組んでいる内容を、具体的に報告すること

以上

## 面接シナリオ A-10

### 面接のながれ

1. はじめに
  - (1) 導入
  - (2) 現状の確認
2. 市から伝えたいこと
  - (1) 復職基準について説明
  - (2) 復帰準備が完了していることの確認
  - (3) 復帰検討期以降の手続きについて
3. 質疑応答

### 1. はじめに

#### (1) 導入

**人事係長**：それでは面接を始めます。先日、Aさんから具体的な復帰検討の段階へ進むことへの希望と同時に、復帰準備完了確認シートの提出がありました。これを受けて本日の面接では、復帰準備が完了しているかどうか確認を行い、療養の次の段階である、復帰検討期へ移行できるかどうか判断します。また、移行できると判断した場合には、次の段階である復帰検討期の手順について、説明をいたします。

**人事課長**：なお本題に入る前に、療養中のご家族との関わり方について、再度整理します。当市の新しい復職プログラムでは、療養中のご家族による支援は重要なものであると考えています。というのも、療養の特に初期の段階で、日常生活の世話であるとか、場合によっては本人の安否確認などを、市の側で行うことは当然できません。また、復帰に向けた手順の中でも、市の対応や場合によっては本人側の判断に問題がないか、一緒に確認をして頂きたいという観点から、ご家族に関与していただくことを求めています。

前回の面接で、次の面接からは家族に同席してもらおうということを、出席者の間で確認・約束したはずですが、先日Aさんから、ご家族にはどうしても関与してほしくないという、強い希望がなされました。正直に申し上げますと、こうした関係者の前で確認した事項を、個人的な希望により覆すような行為は決して良いとは言えません。また、例えばAさんから「復帰後、問題なく業務遂行ができる」と言われたとしても、そうした発言を同じように反故にされることを一定程度考えざるを得ず、復帰についても慎重に判断せざるを得ないと考えています。

なおこの点について、主治医に確認を取ったという旨の記載が報告書にありますが、家族の関与は先ほど申し上げた事情を考慮して検討して決定したものですので、主治医も同意しているからと言って、家族に関与してもらわなくても良いとは決して言えません。

とは言え、こちらとしてもいたずらに復帰を長引かせたいわけではありませんので、前

回に引き続き、ご家族の代理として、御多忙の中〇〇さんに同席していただき、復帰判定予備面接を開催することといたしました。

そのため、〇〇さんには、人事課からの説明をご家族の代わりに一緒に聞き、Aさんの療養の支援をしていただく目的で同席していただいていますので、もしご家族や親族から今後何らかの問い合わせがあった場合には、詳しい経緯は〇〇さんに確認するように伝えますので、そのつもりで本日のお話をお聞きいただき、適切にご対応ください。

また、Aさんからも御家族に休職中であることは伝えてあるとのことですが、それだけの説明ですと、現状や復職準備状況について御心配になったご家族や親族から、所属や人事に問合せがある可能性があります。休職中であることだけでなく、現状や復職準備状況、本日の面接内容等をAさんから御家族に説明していただき、問い合わせはAさん本人にするよう重ねて御確認をお願いいたします。

## (2) 現状の確認

人事係長：それでは本題の方に移ります。

まずは現状の確認です。Aさんは、●年●月●日から療養を開始し、●月●日からは、休職となっております。

## 2. 市から伝えたいこと

### (1) 復帰基準について

人事係長：それでは、今まで説明してきた復帰基準ですが、簡単に再度説明します。

まず当然のことですが、職場は「働く場所」です。そのため、職場で「通常業務」ができるかどうか、ということが判断基準の大きな考え方になります。ここで言う「通常業務」というのは、次の状態を言います。

- ① 特別な扱いなしに求められる業務ができること。
- ② 服務規程を守って勤務ができること。
- ③ 通常の業務を行っても、健康上の問題が生じないこと。
- ④ 全体の奉仕者たる公務員として、住民へのサービスが適切に行えること。

この前提で、週5日の定時勤務で、遅刻・早退・欠勤等勤怠上の問題がなく、6か月以上安定継続的な勤務が見込まれることも必要です。なお、「当日出勤しても業務に従事できない」ことや、「物にあたる行為」などは、再度療養に専念してもらうべき要件に含まれることとなりますので、注意してください。

### (2) 復帰準備状況の確認

人事係長：では続いて、復帰準備が完了しているかどうかの判断を行います。なおこの際に重要なポイントは、これまでお伝えしてきましたが、健康を損ねることなく就業可能であることの説明責任が、Aさんの側にあるという点です。分かりやすく言えば、私傷

病が就業の支障にならない程度に回復し、元通り職務を遂行できるようになったことについて、Aさんから説明していただく必要がある、ということです。

前回の面接では、

- ・「物にあたる行為」を再発しないよう、自身でできるストレス対応について、主治医等の専門家にも相談した上で、復帰準備として取り組むこと
- ・自身の考えを周囲に適切に伝える方法について、具体的な復帰準備に取り組むこと
- ・再発防止や不快な行為に対する対処について、取り組んでいる内容を、具体的に報告すること

の3点が、復帰準備としての残された課題であることを確認しました。その後の報告書では、主治医以外にも自分の感情のコントロールについて相談し、自分なりにどうコントロールしていくか検討していることが分かりました、

Aさん自身としては、自身でできるストレス対応、あるいは再発防止・不快な行為に対する対処について、どのような準備に取り組み、どのようにして今後職場で生かしていこうと考えていますか、説明をお願いします。

→本人回答

分かりました。では、もう一点の課題である、自身の考えを周囲に適切に伝える方法については、いかがでしょうか。どのような準備に取り組んでできましたか。

→本人回答

### 【最終的な判断】

復帰検討期へ移行する場合は（４）を説明。十分とは判断できない場合には、質疑応答を行って面接終了。

→（復帰準備が不足していると判断した場合＝復帰準備継続）

人事課長：本日のAさんの発言内容からは、まだもう少し復帰準備が必要であると判断しました。本日の面接をしっかりと振り返り、自分なりに課題を明確にし、解消に向けて取り組んでください。また、その内容を療養・復帰準備状況報告書において具体的に報告するようにしてください。

→面接終了。

→（復帰検討期へ移行する場合）

人事課長：何度かこちらから指摘したように、復帰準備が万全とまでは言えないものの、復帰検討期への移行を止めるほどの状況ではないと判断しました。ただし、今回の面接で指

摘した項目については、復帰までの間に確実に解消できるよう、真摯に取り組むようにしてください。

→ (4) を説明。

#### (4) 復帰検討期以降の手続きについて

**人事係長**：それでは、復帰検討期以降の手続きについて説明いたします。

第三段階である復帰検討期は、実際に復帰可能な程度にまで回復しているかどうか、慎重に判断する時期です。引き続きより業務を意識した復帰準備を継続しながら、復帰のための具体的な手続きを進めていきます。

主治医が復帰可能と判断しても、人事課から見て「通常勤務可能」と判定されない事もあります。その場合、市としては〇〇さんの健康を重視した判定を優先することになります。また、職場での配慮は当初 2 か月間の時間外勤務は命令しないことのみとなりますので、焦って無理をせず着実な復帰を目指してください。

まずこれまでと同様に、復帰準備に取り組み、療養・復帰準備状況報告書を提出してください。

- ① 復帰に向けた手順としては、主治医意見書の様式に、まず自己記入欄を記入の上、依頼文を添えて主治医の意見をもらってください。記入済み意見書を人事課に提出してください。依頼文は、面接内容確認書に同封してお送りします。
- ② 次に、復帰職場の受入体制や方法について、人事課および所属長等がヒアリングを行い、主治医意見も参考に、最終的な復帰可否を検討します。
- ③ 最終的な復帰判定面接では、復帰判定に関する決定事項を説明しますので、お手数ですが、ご家族の方もご同席いただくようお願いいたします。

#### ストップ要件に関する説明

また、復帰可能の場合にも、念のため健康状態の再増悪に対して早期の対処をするためのストップ要件を設定します。ストップ要件については、あらかじめお伝えしておきます。再療養の必要性を判断する要件は

- ① 当日の急な休み(有給休暇の事後的付与の有無に関わらず)や遅刻・早退が、復帰後、任意の 1 か月の間で 3 回あった場合
- ② 職務遂行に支障があった場合。物にあたる行為などもこれに含まれます。
- ③ 復帰から 2 か月間経過した時点でも、なお職位相当の業務が困難な場合とします。

つまり、復職後の任意の 1 か月間に、原疾患に起因することが否定できない遅刻・早退・欠勤、および当日連絡による休暇取得の申し出や、あるいは、上司の通常の労務管理での指揮命令が困難であると判断されるケースが、合わせて 3 回以上あった場合は、速やかに再療養を命じます。また A さんの場合、これに加えて、物にあたる行為や足を踏み

鳴らす等の行為が、1回でもあった場合には再療養とせざるをえないことは、先にお伝えしておきます。

なお、これらの問題が1回でも発生した時点で、再療養が必要かどうか検討する、ご家族同席の面接を実施します。

**所属長**：Aさんが取り組んできた復帰準備の内容について、今日の面接で確認しました。

所属課でも、4月にお知らせしたとおり、職員の異動があり、顔触れが多少変わっています。新しく配置された職員については、Aさんの方が詳しい仕事もあるので、指導してもらうこともあると思います。また再療養に入る条件についても、先ほど確認したとおりです。所属課でAさんが復帰基準を満たして業務遂行ができているかしっかりと確認しますので、復帰までの残された期間も引き続き、しっかりと復帰準備に取り組むようにしてください。

**人事係長**：先ほど説明した通り、主治医意見書の提出を受けて、最終的な復帰判定面接の開催を決定します。

それまでの間、毎週の報告書は今までと同様に提出してください。なお、診断書の期限は●月●日となっているため、再度診断書の提出が必要となります。早めに取得して提出するようにしてください。

**人事課長**：繰り返しますが、本来であれば療養中の支援はご家族にお願いしているところです。ですが、今回に限り他の方の代理であっても認めます。そのため、順調にいけば次が最終的な復帰判定面接となり最後の面接となるはずですが、引き続き委員長に代理をお願いするのか、ご家族に出席してもらうのかは、Aさんが判断して適切に依頼するようにしてください。

ただし、いったん復帰した後、その後の対応として、もし万が一、今後ご家族に同席頂かなければならない状況が発生した場合には、必ずご家族に同席していただきます。またAさんの心身の状態が不安定で、危険があると判断した場合には、本人の同意を得ずにご家族に連絡させていただきます。この場合、個人情報保護に関わらず、Aさんの生命を安全に守るために連絡いたします。

(本人が何か説明するかもしれないが、特に気にしない)

Aさんの考えは分かりました。ですが、先ほどから説明している通り、Aさんの生命を安全に守ることが重要であることは変わりません。そのため、そのような理由では、はいそうですかと承ることもできませんので、万が一緊急に連絡が必要な状況になった場合には、こちらからご家族に連絡させていただきます。

### 3. 質疑応答

**人事係長**：それでは人事課からの説明は以上です。何か質問はありますか。

## 面接内容確認書 A-11

●年●月●日

殿

人事課長 ●● ●●

### 面接内容確認書

#### 1. 面接での決定事項

第三段階の復帰検討期へ移行することと判断しました。今後提出される医師意見書、療養・復帰準備状況報告書の記載内容および面接での確認により、最終的な復帰判定面接を行います。引き続き、週一回「療養・復帰準備状況報告書」を提出してください。

#### 2. 面接の概要

【日 時】 ●年●月●日 ●：●～●：●

【参加者】 本人、組合委員長（家族代理）人事課長、係長、保健師

【場 所】 ●●市役所 ●会議室

#### 3. 面接を実施した背景

復帰基準や復帰に向けた手順を説明するとともに、復帰準備の進捗状況について確認し、復帰検討期への移行を判断するため。

#### 4. 面接の内容

面接冒頭に療養期間中の家族の関与の重要性について説明した。家族の支援は、直接的な療養の支援だけでなく、復職プログラムにおける市の対応や本人側の判断を第三者的視点から確認していただく点でも重要であることを説明した。

また、家族から問い合わせがあった場合には、本人に直接確認するよう所属および人事課からは伝えることになることを確認したとともに、本人からも、問合せが発生しないように、休職している事実だけでなく復帰準備状況や現状を家族に対して説明するよう指示した。

##### （1）現状および復帰基準の再確認

現状について確認した。●年●月●日から療養を開始し、●月●日からは分限休職を発令していることを確認した。また復帰基準について、再度確認した。

##### （2）復帰準備状況の確認

続いて、復帰準備の進捗状況について確認を行った。前回の面接で残された課題となっていた、

- ①「物にあたる行為」を再発しないよう、自身でできるストレス対応を身に着けることについて、主治医等の専門家にも相談した上で、復帰準備として取り組むこと
- ②自身の考えを周囲に適切に伝える方法について、具体的な復帰準備に取り組むこと
- ③再発防止や不快な行為に対する対処について、取り組むこと

について、復帰準備の状況を確認したところ、本人から取り組んできた復帰準備に関する説明がなされた。その内容から、復帰準備が完了していないとまでは言えない状況であることを確認し、復帰検討期へ移行することと判断した。

### (3) 復帰検討期以降の手続きについて

その後、第三段階である復帰検討期の手続きに関する説明を行った。復帰検討期では、実際に復帰可能な程度にまで回復しているかどうか、慎重に判断すること、引き続き、より業務を意識した復帰準備を継続しながら、復帰のための具体的な手続きを進めることを説明した。

具体的な復帰の手順としては、

- ① 主治医意見書様式の本人記入欄を記入の上、依頼文を添えて主治医の意見をもらい、人事課に提出する。
- ② 復帰職場の受入体制や方法について、復帰検討期への移行に際してすでに本人との間で確認した内容と主治医意見が大きく相違が生じないかどうかについて、人事課が確認を行い、必要に応じて所属長等がヒアリングを行い、最終的な復帰可否を検討する。
- ③ 最終的な復帰判定面接では、復帰判定に関する決定事項を説明するので、家族が同席する。

復帰後の健康状態の再増悪に対して早期の対処をするためのストップ要件を設定し、次の要件に1回でも該当した場合は、家族同席で再療養を検討する面接を実施することを説明した。

- ① 当日の急な休み(有給休暇の事後的付与の有無に関わらず)や遅刻・早退が、復帰後、任意の1か月の間で3回あった場合
- ② 職務遂行に支障があった場合。物にあたる行為なども含む。
- ③ 復帰から2か月間経過した時点でも、なお職位相当の業務が困難な場合

これに加えて、物にあたる行為や足を踏み鳴らす等の行為が、1回でもあった場合には再療養とし、そのような行為は注意指導の対象になることも説明した。

また、復帰後心身の状態が不安定で、職場での対応では十分なことはできないと判断した場合には、本人や周囲の安全や健康に守ることを優先し、本人の同意を得ずに家族に連絡することがあることを説明した。

所属長から復帰後は、職場で復帰基準を満たして業務遂行ができているか、再療養に入る条件に該当していないかを確認していくことを説明した。

## 5. 質疑応答

・医師意見書の期限があるか。報告書に同封しなくても、意見書単独で提出してよいか。

<回答>特に期限は設けていないが、手続きが遅ればそれだけ復職に関する手続きが遅れることは認識しておかれない。作成できた時点で単独で提出可

・休職辞令より前倒しで復職する場合の辞令について

<回答>復職の際は辞令を出す。

## 6. 連絡事項

今回の面接内容確認書とともに、主治医への意見書の依頼文と様式を同封しますので、速やかに提出してください。提出後に次の面接の開催について検討します。

また、引き続き週一回「療養・復帰準備状況報告書」を提出してください。

以上

## 面接シナリオ A-12

### 面接のながれ

1. はじめに
  - (1) 導入
  - (2) 現状の確認
2. 市から伝えたいこと
  - (1) 復職基準について説明
  - (2) 具体的な復帰判定
  - (3) 復帰後の手続きについて
3. 質疑応答

#### 1. はじめに

##### (1) 導入

**人事係長**：それでは面接を始めます。先日の面接で復帰検討期への移行を判断し、その後、復帰申請書に添付する形で医師意見書が提出されました。本日の面接では、正式に復帰可能かどうか判定します。

**人事課長**：なお繰り返しになりますが、当市の復職プログラムでは、ご家族による療養中の支援は重要なものと考えています。今回の面接で、〇〇さんがいらしたということは、ご家族の代理として A さんから依頼があり、人事課からの説明をご家族の代わりに一緒に聞き、A さんの療養の支援をしていただく目的で同席していただいているということでしょうか。

→委員長回答

**人事課長**：また、前回お話ししたように、A さんからも、御家族に休職中であることだけでなく、現状や復職準備状況、面接内容等を説明していただいているということでしょうか。

→本人回答

##### (2) 現状の確認

**人事係長**：それでは本題の方に移ります。現状の確認ですが、A さんは、令和 2 年 12 月 2 日から療養を開始し、病气休暇の 120 日以降 5 月 5 日からは、休職となっております。

まずは前提となる復帰基準について、再度確認します。具体的には、業務基準、労務基準、健康基準の三つの観点から基準を定めており、まず業務基準として、元の職場で以前と同じ仕事ができるまで回復しているかで判断します。2ヶ月程度は時間外勤務についての配慮は行いますが、特定の業務免除や短時間勤務など他の職員とは異なる業務軽減は行いません。業務効率、質、量等が職位相当であるためには、少なくとも8割以上からスタートし、2ヶ月程度で職位相当に達成することを求めます。

なお、「8割以上」という表現が出てきましたが、「とりあえず8割程度できそうなら復職してもよい」という意味ではありません。あくまでも、復帰基準としては、職位相当10割の業務遂行が可能であり、全体の奉仕者としての職務遂行にあきらかな懸念がないことである点には、注意をしてください。

次に労務基準として、服務規程どおりに働けるまでに回復しているかどうかで判断します。本疾患以外の特別な事情の時は別ですが、時間どおり出勤し、決められた仕事ができるかどうか、遅刻や早退、当日の急な休暇の申請などがなくしっかりと勤務できるかどうか、という基準で判断します。

最後に健康基準です。仕事を続けても健康な状態を安定継続的に保っていただけるかどうかで判断します。健康上の問題による業務への支障、及び業務による健康上の問題が発生するリスクがない、ないしは最小化されていることを求めます。

これら3つの基準を満たしている状態で、6か月以上安定継続的な勤務が見込まれることが復帰基準です。なお、当日連絡で業務に従事できないことは、有給休暇の事後的付与の問題とは別に、「勤怠上の問題」とみなし、再度療養に専念する要件に含まれることとなりますので、注意してください。

さて、以上が復帰基準ですが、Aさんご自身として、この基準を満たして就業継続することが可能だと考えていますか？

→本人回答

**人事係長**：分かりました。この点について、Aさんはこのように主張していますが、所属長のXXさんはこの意見を受け入れて差し支えないでしょうか。

→所属長回答

**人事係長**：分かりました。それでは、所属長の側も、部署内の判断で、業務をいたづらに軽減したりしないようにしてください。そのうえで、職位に相当する業務を与え、期待水準に達しているかどうかについて適切にフィードバックをしていただくこととなりますが、これに対して、特段の懸念はない、という理解で齟齬はないでしょうか？

**所属長**：はい、ありません。

**人事係長**：では、業務基準および労務基準は満たしていると判断します。

なお、これもすでにお伝えしている通り、復帰後の配慮として、通院への配慮、つまり通院する予定となっている日時に対する有給休暇の取得をあらかじめ申請してもらい、その際の業務面での引き継ぎを免除します。また時間外労働についての免除も実施します。ただしこれら配慮は復帰後1ヶ月間だけ実施します。具体的には、1カ月目は時間外労働無し、2カ月目から産業医学的配慮は解除するものの、36協定の水準内で段階的に負荷をかけていきます。3カ月目からは配慮は終了し、他の職員と同じように働いていただきます。この時間外労働への配慮は、当日の業務に伴う疲労等を確実に回復し、翌日の業務に支障を来さないようにしてもらうために行うものです。配慮によって得られた時間の使い方は目的に沿うものになるようにすることが職員としての責務です。また、残業は必ず上司の指示に従うようにしてください。

なお、これらの配慮が解除できない状態であれば、後ほど説明する再療養の要件に抵触すると判断しますので、ご注意ください。また、災害などの場合は、例外処理もあ

ではご家族に代わって、〇〇さんにも確認します。職場でできる配慮は、さきほど説明したとおり、限定的なものです。この配慮の範囲内において、復帰後に再発等の可能性については関係者の役割遂行により、最小化はされていると考えてはおります。しかしながら、その可能性はゼロにはなりません。そのことをご理解いただいておりますでしょうか。言い換えると、誰のせいでもなく、再発することは、あえて口に出したくはありませんが、ありえる、ということを確認ください。

→家族代理回答

**人事係長**：続いて、健康基準について確認します。すでに提出いただいている主治医の復職に関する意見書においても、定められた条件下、決められた配慮のもとで、復職させても問題ないというご意見でした。

ではAさんにも確認ですが、これまで説明してきた配慮内容のもとで、職場で求められる業務を遂行した場合に、短期間のうちに勤怠が乱れるなど、原疾患の増悪が否定できない状況になる、あるいは健康上の理由で通常勤務に支障があることはない、ストレスが高じて物に当たる行為なども行うことはない、自信を持ってここで明言してもらうことはできますか？

→本人回答

人事課長：それでは、業務基準・労務基準・健康基準の全てを満たしていることを確認しましたので、復職可能と判断します。復帰日については、復帰後、当初より5日連続の勤務にならないように、祝日を考慮しつつ、○月○日にすることを提案します。

人事係長：ただし、前回は説明した通り、念のため健康状態の再増悪に対して早期の対処をするためのストップ要件を設定します。

再療養の必要性を判断する要件は

- ①当日の急な休み（有給休暇の事後的付与の有無に関わらず）や遅刻・早退が、復帰後、任意の1か月の間で3回あった場合
- ②職務遂行に支障があった場合。物にあたる行為などもこれに含まれます。
- ③復帰から2か月間経過した時点でも、なお職位相当の業務が困難な場合とします。

つまり、復帰後の任意の1か月間に、原疾患に起因することが否定できない遅刻・早退・欠勤、および当日連絡による休暇取得の申し出や、あるいは、上司の通常の労務管理での指揮命令が困難であると判断されるケースが、合わせて3回以上あった場合は、速やかに再療養を命じます。またAさんの場合、これに加えて、物にあたる行為や足を踏み鳴らす等の行為が、1回でもあった場合には注意、警告を行うとともに、再療養が望ましいと判断するほかないことは、先にお伝えしておきます。

なお、これらの問題が1回でも発生した時点で、再療養が必要かどうか検討する、ご家族同席の面接を実施します。

人事課長：またこのことは明確にしておきたいと思いますが、復帰した後、その後の対応として、もし万が一、ご家族に同席頂かなければならないような状況が発生した場合には、必ずご家族に同席していただきます。またAさんの心身の状態が不安定で、職場での対応では十分なことはできないのではないかと判断した場合には、本人の同意を得ずにご家族に連絡させていただきま。この場合、個人情報保護よりも、Aさんの安全や健康に守ることを優先するために連絡いたします。

(本人が何か説明するかもしれないが、特に気にしない)

### 3. 復帰支援期の説明

人事係長：正式な復職になれば第四段階である、復帰支援期になります。復帰支援期は業務評価、労務評価、健康評価の三評価を行い、前二者については所属長等による確認のための面接を実施します。

業務評価、労務評価は、それぞれ業務評価票と労務評価票を用いて所属長等が行い、評価の結果により人事課が勤務継続判定を行います。評価期間中に復帰基準を下回った場合は、安全配慮の観点から再療養を検討し体調回復を優先します。

なお、産業医や保健師による、機械的なフォローアップ面接は行いません。なぜなら、せっかく設定した就業基準を達成するうえで、所属長のみならず、特に同僚が業務分担に関するAさんへの対応ついて躊躇する最大の要因が、「医療的な対応が完全には終了していない」と周囲からみなされることにあると考えるからです。

言い換えれば、通常勤務ができることを前提として復職を発令するわけですから、復帰後において「医療の直接的支援」を要することはないと考えているわけです。一方で、再療養が必要であるとの判断になった場合に、速やかに療養にご協力いただけない場合については、ご家族同席のうえ、面接を実施します。

復帰支援期が無事終了した後、就業上の配慮、制限のない完全な通常勤務状態に移行することになります。

復帰後2ヶ月間は、業務記録をつけていただきます。1週間分の業務予定を立て、実施事項を毎日記録するものになります。業務予定については、復帰基準にある通り、業務効率・質・量等が10割以上になるように計画的に設定してください。ただし先ほども説明しましたが、復帰後2カ月までは8割以上であれば、ただちに再療養が必要とはしません。

所属長には、復帰後1か月、2ヶ月目に労務評価票を記入していただきますが、評価の項目を念頭に日々の勤務態度等を見ていただき、問題があった場合は、その都度人事へと報告するとともに、本人に注意・指示をお願いします。

Aさんは、その指示に従うようにし、改善方法については、ご自身でよく考えて、早期に改善できるよう努力してください。また、勤怠の確認については、例えば「時間外と言っても少しの時間だから」といって、大目にみたりすることのないようにしてください。これは、むやみにただ厳しいことを言っているのではなく、本来は再療養すべき状態であるにも関わらず、その検知が遅れるといったデメリットも考慮しての指示となりますので、真意をご理解いただくようお願いいたします。

#### 4. 質疑応答

**人事係長**：それでは人事課からの説明は以上です。何か質問はありますか。

## 面接内容確認書 A-13

●年●月●日

殿

人事課長 ●● ●●

### 面接内容確認書

#### 1. 面接での決定事項

復帰基準を満たし、復職可能だと判断しました。●年●月●日からの復職を命じます。

#### 2. 面接の概要

【日 時】 ●年●月●日 ●：●～●：●

【参加者】 本人、組合委員長（家族代理）人事課長、係長、保健師

【場 所】 ●●市役所 ●会議室

#### 3. 面接を実施した背景

復帰支援期への移行を判断するため。

#### 4. 面接の内容

面接冒頭に療養期間中の家族の関与の重要性について再度説明した。家族の支援は、直接的な支援だけでなく、復職プログラムにおける市の対応や本人側の判断を第三者的視点から確認していただく点でも重要であることを説明し、本人からも、休職している事実だけでなく復帰準備状況や現状を家族に対して説明していることを確認した。

##### (1) 現状および復帰基準の再確認

現状について確認した。●年●月●日から療養を開始し、●月●日からは分限休職を発令していることを確認した。また復帰基準について、再度確認した。

##### (2) 復帰可否の判断

主治医意見書を確認し、本人にも復帰に関する意思を確認したところ、復帰基準を満たして就業継続することが可能であることの意味表示があった。また、ストレスを感じた際の場面転換については、休暇・休職前にあったように、声をかけることなく職場から離れることはせず、周囲や上司に必ず伝えることを確認し、本人も同意した。

こうしたことから、人事課として復帰基準を満たしていないとまでは言えない状況であると考え、復帰可能であると判断した。

##### (3) 復帰以後の手続きについて

復帰後の健康状態の再増悪に対して、早期の対処をするための次のストップ要件を設定することを説明した。

- ① 当日の急な休み（有給休暇の事後的付与の有無に関わらず）や遅刻・早退が、復帰後、任意の1か月の間で3回あった場合
- ② 職務遂行に支障があった場合。物にあたる行為なども含む。
- ③ 復帰から2か月間経過した時点でも、なお職位相当の業務が困難な場合

これに加えて、物にあたる行為や足を踏み鳴らす等の行為が、1回でもあった場合には再療養とし、そのような行為は注意指導の対象になることも説明した。

そしてストップ要件に1回でも該当した場合は、家族同席で再療養の必要性を検討する面接を実施することを説明した。なお復帰後、心身の状態が不安定で、職場での対応では十分なことはできないと判断した場合には、本人の安全や健康に守ることを優先し、本人の同意を得ずに御家族に連絡することを説明した。

復帰後は、職場で復帰基準を満たして業務遂行ができているか、再療養が必要な状態になっていないかを所属長が確認することを説明した。

復帰後、2か月は毎週業務報告を所属長に提出して指示、指導を受けること、1か月後、2か月後に労務評価を受けることを説明した。

## 5. 質疑応答

質問：時間外労働の配慮について

回答：1か月以内は無し。2か月目からは産業医学的配慮は解除し、段階的に時間外労働を命じることがある

## 6. 連絡事項

- ・ 復帰後は毎週業務評価表により業務報告を行ってください。
- ・ 受診予定については、予め申し出てください。
- ・ 自治体職員として、地方自治の原則である、最少の経費で最大の効果を挙げられるように、能率的な業務遂行を行ってください。また、全体の奉仕者として、上司の職務上の命令に従う義務や職務に専念する義務、その他服務規律を遵守して、適切に業務に従事するようにしてください。

以上

## 事例 B 病気休暇から職場復帰を認めたものの、通常勤務ができていないため再療養となった事例

---

### ■事例の経緯

20代後半の事務職員。●年●月から療養を開始。

4カ月の療養後、病気休暇期間中に復帰したいという希望が強いため、復帰を認めた。復帰初日に状況を確認したところ、朝は家で大泣きしてからようやく職場に出てきたようで、本人は「休みを取りながらゆっくりやりたい」と言っている。

復帰翌月には人事課補佐宛に、異動の希望と、一部職員(上司)からの発言に傷ついているとのメールが入った。

### ◇上司から聴取した内容

復帰後も休みがちで、2日に1回は半日不在の状況が続いていて、状態はあまり良くないようである。本人への仕事の配分も少ないため、現在は休む前に前倒しで処理するなどしているため、仕事が滞ることはないが、今後職位相当の業務量を求めた際には、問題となるだろう。また、今は本人の希望があれば、在宅勤務や有給休暇を自由に取らせている。

本人の状況からみて、今日にでも療養した方がいいと感じているが、次の点が心配で伝えられない。

- (ア) 120日を超えるため休職の分限処分となり、「自分は働けるのに上司から職務命令を出された」と言われないようにするのが難しい。
- (イ) 近々自宅を新築する予定で、その話の時は表情が明るい。そのため、経済的な面で休まないことが精神的な支えとなっており、なくなると落ち込みが激しいのではないかと。
- (ウ) 上司から療養を勧めることで更に精神状況が悪化するのが確実。

### ◇本人の考え

まずは徐々に体調を慣らしていくよう、短時間のリハビリから始めるよう勧めるが、「慣れた場所で慣れた仕事なので大丈夫」と、フルタイムでの復帰を強く希望。

当初は、時間外勤務はしないと診断書に書いてもらいたいとの希望があるが、結局その部分はなしで復帰している。

### ◇業務遂行上の問題点

- 正式復帰しているので、周囲の職員ともコミュニケーションをとって、職位に応じた仕事をしてほしい。
- 急な休みや、計画的でない在宅勤務などをしなくてはならない心身の様子であれば、療養も検討してほしい。

- 苦手な人や苦手な業務でも、異動があれば受け入れて業務を遂行しなければならないことを理解してほしい。

### 【対応方針】

現状は、はっきり言って通常勤務できている状態とは言えません。職場は働く場所であり、急な在宅勤務や有給休暇の取得などの勤怠の乱れ無く、職位相当の業務遂行をしなければならないのです。また在宅勤務であっても、生産性が維持できないのであれば、認めてはいけません。

復帰の際や再療養に関して、本人の希望を聞いてしまっている点も問題です。「本人が復帰できる」「主治医が復帰を認めている」というだけで復帰を認めてしまうと、復帰後に職位相当の業務遂行ができるか分かりません。客観的な復帰基準を定めて、しっかりと判断する必要があります。

また、上司の心配も誤解が生じています。本人の個人的な事情は、就業継続を認める理由には一切なりません。一方で今のように明らかに業務上の問題が生じていて、病状の再増悪が疑われる状態で、十分な配慮を行わずに、就業継続を認めていることは、安全配慮義務違反となりかねません。この場合の十分な配慮とは、職務専念義務の完全な免除、すなわち休職しかありません。

この事例についてのネクストステップは、早期の再療養導入です。療養導入後に、軌道修正を行っていきます。

現状では通常勤務できていないことが明白ですから、突発的な休みや在宅勤務について、上司・人事として「良いとは言えない」ので改善するように、まずは指摘しましょう。この際に家族同席で面接を実施して話を進めれば、家族から休ませるという対応を引き出すこともできるでしょう。

療養導入後は復帰基準を伝える、週一回の療養報告をさせる、療養が落ち着いたら復帰準備を進めさせる、と基本的な対応をすれば問題ありません。

[→面接シナリオ B-1 参照](#)

### ■その後の経過

所属や本人から特に連絡がなかったため、その後状況が改善し、通常勤務していると考えていた。しかし、復帰から3カ月経った頃、早退し、午後に受診し、4か月の療養が必要という診断書の提出があり、再療養となった。

こちらからは、パイロット事業の説明を行い、復帰後に業務遂行が可能であるかどうか、客観的な復帰基準を定めて判断するため、従前のように本人の希望や診断書だけでは復帰

とならないことをメールで説明し、本人からは了承したことの返信があった。

その後、配偶者に対して、療養説明書を用いて、療養段階を進めるときは基準をクリアしているかを確認し、復職時は再療養になる条件を面接で確認して一歩ずつ進むこと、原則原職復帰できるまで、しっかり療養してから復帰するため、再療養のリスクが減るプログラムであることを伝えた。

配偶者からは最近の様子として「病気休暇を取る前は、服薬しないと眠れなくなっており、休むように勧めても泣きながら仕事に行き、午前中で早退するなど、どこからどこまで許容すればよいかわからず、様子を見守るしかなかった。現在も、「仕事を休みたい」と言っていたのに、いざ休んでみると「やっぱり自分は仕事をしたかった。」と言うなど、不安定な状態が続いている」とのことだった。

翌週から、家族代理の療養・復帰準備状況報告書の提出が始まった一方で、メールにて原職復帰の原則に対して、「異動することも可能なのでしょうか」と連絡があった。これに対して、「どこで、誰とでも、通常勤務ができる」という基準で復帰を判断することを説明した。

#### 【対応方針】

療養専念期、すなわちまだ病状が安定しない時期の職員に対して、どこまでのことを伝えるのかは、かなり悩ましい判断になります。メールの何気ない一言が、病状の悪化を招いたと言われるかもしれませんし、そうした心配をするがあまり、メールの返信に必要以上に労力を要します。

そのため、療養期間中の職員と、メールでやり取りをするのは、やめた方が良いでしょう。少なくとも療養専念期中は連絡手段を郵送に一本化する方向で、まずは考えることをお勧めします。メールでの対応はその運用が一段落してからの課題で良いでしょう。

原職復帰に関しては、これまで本人の希望を聞く対応をしてきたことから、場合によってはギャップが大きすぎて受け入れられないということもあるかもしれません。

ですが、異動や配属はあくまで人事の裁量で決めるものであり、本人の希望を聞くものではありません。その点をしっかりと認識した上で対応しましょう。基本的にはこうした復帰基準を受け入れられるようになるまで、復帰は認めないという方針で構いません。

#### ■療養後の経過

本人から「原職復帰」という前提がある以上、仕事への不安を考えずに療養に専念することができないため自分なりに解決しようと動いた結果、多くの方にご迷惑をおかけしてしまい、反省しております」という連絡と合わせて、復帰準備としてどのような内容を想定しているのかメールにて質問があった。

これに対して、まずは療養に専念すること、復帰準備の内容は改めて説明すること、「療養の妨げになってはいけないので」、今後はメールへの対応はしないことを、書面で伝えた。

その後、家族代理の提出が 4 週連続しているため、家族から本人の状況について確認したところ、まだ不安が強く病状も安定しないとのことであった。報告書に関しても、本人が落ち着いて仕事と距離を置くまでは無理そうだとのことであった。

#### **【対応方針】**

基本的には、療養専念期中はこちらから積極的な対応は必要ありません。治療面に関しては主治医と本人・家族に任せて、こちらとしては、淡々と対応しましょう。

家族から相談があった場合は、多少医療的な助言はしても良いですが、だからと言って、守ってもらうことは守ってもらわないといけない、具体的には報告書の提出は、記載免除でも良いので期日を守ってもらわないと困る、というスタンスは、しっかりと維持しましょう。また復帰基準や手順に関する質問があっても、一貫した説明を続けることが重要です。

#### **■その後の経緯**

しばらくは家族代理の報告が続いていたが、本人の記載が始まり 4 回連続提出されたため、「療養段階確認シート」を提出してもらったところ、ほぼ最上位に○がついて返ってきた。そのため、復帰準備期へ移行できるかどうか、面接を実施した。

なお、復帰準備の一環として、職場に来ているとの情報を受けた。そのため、療養中は職場には立ち入らないように伝えた。

#### **→面接シナリオ B-2**

## 面接シナリオ B-1

### 面接の流れ

1. 現状の整理
2. 通常勤務するか、療養に専念するか
3. 質疑応答

#### 1. 導入 人事課長

Bさんは○月○日に病気休暇から復職し、1カ月が経過しました。しかし最近では、安定継続的な業務遂行どころか、急な休みや在宅勤務適用が発生しており、人事課としては現状を問題だと考えています。そこで本日は、市としての考え方を伝えるために面接を実施いたします。なお、面接時間は○時○分までを予定しています。

まずは、こちらから説明をします。質問は後ほど確認しますので、説明内容をしっかりと聞いてください。

#### 2. 市から伝えたいこと

人事係長：先ほど課長が確認した通り、Bさんは○月○日に復職しました。しかし最近では、体調不良を理由とした、当日連絡の有給休暇の取得や、在宅勤務の適用が相次いでおり、職場とのコミュニケーションも取れない状態であることから、職務遂行に支障が生じる事態となっています。

具体的には、直近では、○月○日と○月○日に有給休暇の取得が、○月○日および○月○日には在宅勤務の適用がありました。

人事課長：現状は期待水準での業務遂行ができていないことに加えて、休職の事由となった傷病が十分に回復しているかどうか、人事課としては一定程度懸念せざるをえず、場合によっては再度療養に専念したほうが良いのではと考えざるをえません。

ではBさんに確認しますが、今後勤怠の乱れなく、通常勤務することはできますか。あるいは、体調不良のために難しく、療養が必要だと考えますか。なお、この判断において、「通常勤務」ということの内容について、どのように考えているかは非常に重要です。これは、職位相当の業務について、服務規律を遵守して安定継続的に従事し、また上司から指示されたとおりに遂行する、という意味ですが、いかがでしょうか。

#### (通常勤務を選択する場合)

本人：通常と変わりなく勤務できます

**人事係長**：分かりました。しかしながら、これまでのBさんの勤務状況から、市としては、体調不良状態ではないとの確信を持つまでには至りません。そのような中で、Bさんの回答だけを根拠に、「はいそうですか」と就業継続を簡単に認めてしまうことは、安全配慮義務の観点から行えないことをご理解ください。

そのため、主治医の先生の「通常勤務に支障がない」という旨の意見書を所定の様式で取得して、提出してください。万が一主治医の先生が「通常勤務には支障がある」、あるいは、「支障がないとはいえない」と判断された場合には、通常勤務を認める前提とは齟齬が生じるため、療養に専念していただきます。

また、先ほど産業医の先生からも「病状が悪化しないとは保証しようがないので、再度、療養に専念するのがいいのでは」というご意見がありました。市としては、就業継続により体調が悪化する可能性についても、注意深く観察をしなければなりません。そこで、万が一病状が悪化した際に、速やかに療養していただくために、就業継続に関する条件を設定します。今後、1回でも勤怠の乱れ（遅刻・早退、当日休の申請など）が、認められた場合は、療養に専念することを前提として、再度面接を行います。なおその際は、ご家族に同席していただき、療養に専念する必要があるか、一緒に検討させていただきます。念のためご家族にもこの内容をお伝えしておいてください。

**本人**：家族に心配をかけたくないので、家族には連絡しないでください。

**人事課長**：ちょっと待ってください。再面接は万が一勤怠の乱れがある場合、あるいは業務上の問題が改善しない場合に実施するとお伝えしました。家族への連絡をしないでほしいということは、勤怠が乱れる、あるいは業務上の問題を改善しないだろうことを、今の時点から想定しているものと捉えざるをえません。

そのような状況は、人事としては当然良いとは言えず、そもそも就業継続について、より厳格に検討しなければなりません。繰り返しますが、1回でも勤怠の乱れあるいは、業務遂行上の問題が認められた場合、ご家族同席のうえで、療養に専念する必要があるかどうか、検討するものとします。そのため、念のため、ご家族にもこの内容をお伝えしておいてください。

#### **(療養を選択する場合)**

**本人**：療養が必要だと考えます

**人事係長**：分かりました。それでは、期間の明示は不要ですので、一定期間の療養が必要である旨の主治医の診断書を添付のうえで、速やかに療養の申請をしてください。

また、療養期間中は週一回の療養報告をしていただきます。詳しい説明は改めて実施しますが、まずは今週分の報告から開始してください。月曜日から金曜日の状況を

記入し、翌月曜日までに到達するように、土日に投函する、という流れになります。  
負担に感じる場合や、主治医からこうした記述を伴う報告はまだ早いといった判断がある場合には、ご家族にご協力いただき、該当する箇所にチェックをして報告をしてください（療養・復帰準備状況報告書と返信用封筒を4通ほど渡す）

## 面接シナリオ B-2

### 面接のながれ

1. はじめに
  - (1) 導入
  - (2) 現状の確認
2. 市から伝えたいこと
  - (1) 経済的保証
  - (2) 身分保障
  - (3) 復職基準について説明
  - (4) 療養段階の確認
  - (5) 復帰準備に関する説明
3. 質疑応答

### 1. はじめに

#### (1) 導入

**人事課長** お忙しいところ、御家族の方にも同席いただきありがとうございます。本日は、復職プログラムについて説明するとともに、現在の療養専念期から、次の復帰準備段階に進めるかどうか判断するために実施します。もし、途中で面接を負担に感じた場合は、ご本人には別室で休憩していただき、御家族に引き続きを説明をしますので、御本人からでも御家族からでも、遠慮なくお申し出ください。

それでは面接を始めます。本日の面接は約 30 分を予定しています。

**人事係長** 当市の、メンタル不調により療養を要することとなった職員への復職プログラムは、再発による悪化などを招かないよう、十分な療養の上で復職をしていただくために、回復状況に合わせて、手続きを段階的に分けることにより、無理のない復帰を目指しているものです。

これまで、主治医の診断書と、本人の希望によって療養を開始し、また復職も許容していましたが、医学的には安定した状態であると診断されていても、実際には職場で仕事ができる状態までの回復でなかった事例が複数あったことから、結果的に再療養を余儀なくされる方が少なからずおられたため、プログラムを導入し、現在メンタル不調により療養をしている職員全員に、実施しています。

また B さんは、以前職場リハビリに取り組んでいたことがありましたが、職場リハビリについては、以下の問題がありました。一つ目は、公務災害・通勤災害の対象とならないことのリスク、二つ目は、科学的根拠に基づいた手法ではなく、リハビリ後に復職しても、実際には再療養になる職員が複数いたという問題がありました。それらを踏まえて検討した

結果、本プログラムでは、7時間45分、週5日間働けるまで回復してから、復帰していただくようになります。ただ、復帰にあたっては、初めの1か月は時間外無し、などの配慮を行います。

## (2) 現状の確認

**人事係長** 現状の確認ですが、Bさんは、●年●月●日から●年●月●日まで休職の分限処分となっています。なお、休職期間は最長で3年間と定められているため、Bさんの場合は最長で●年●月●日まで、休職を継続することができます。

## 2. 市から伝えたいこと

### (1) 経済的保障

まず経済的保障についてですが、業務に従事できない期間について、病気休暇の120日までは本来支給額の給与が支払われ、続いて、病気休職期間最初の1年間は本来支給額の約80%が給与として支給され、その後1年6か月は、市町村共済組合から傷病手当が支給されます。

現在は病気休職期間最初の1年間に該当するので、本来支給額の約80%が給与として支給されているかと思えます。十分な療養期間と、経済的保障がありますので、時期尚早な復職になったりしないよう焦らずに落ち着いて療養に専念してほしいと考えています。

### (2) 身分保障

次に身分保障ですが、病気休暇120日間と、その後の病気休職3年間は原則として原職に復帰できるよう、本市としては担当していた業務の保持に努めます。ただし、職員の分限に関する条例により休職期間が3年を超えると免職になります。

また、復職したとしても同一疾病が原因とみなされる休暇については、1年以内の場合は期間が通算されますので、そうした観点からも、復職後早期に再発しない程度にまで十分な療養を行うことが重要であると考えています。

### (3) 復帰基準について

次に、復帰基準について説明をします。

まず当然のことですが、職場は「働く場所」です。そのため、職場で「通常業務」ができるかどうか、ということが判断基準の大きな考え方になります。

ここで言う「通常業務」というのは、次の状態を言います。

#### ① 特別な扱いなしに求められる業務ができること。

特別な扱いとは、残業はしなくていいとか、特定の業務を免除するとか、担当業務の負担を軽くする、といった他の職員とは異なる業務軽減対応のことです。また復帰の際には、原職復帰、つまり元職場・元職位・元職務への復帰を原則とします。

#### ② 服務規程を守って勤務ができること。

当然のことですが、職員として、市のルールを守って勤務ができることです。

③ 通常の業務を行っても、健康上の問題が生じないこと。

復帰しても、すぐに体調を崩し休みがちになるようでは、本当の意味で「回復」したとは言えません。通常業務を行っても体調を崩さない程度になるまで回復をしてから復帰をすることが、再発防止にも繋がります。

④ 全体の奉仕者たる公務員として、住民へのサービスが適切に行えること。

全体の奉仕者として、住民サービスを提供していくためには、自分の感情や体調に左右されず、的確な判断と業務遂行能力が求められます。

このような状態をもって、「通常業務」ができていると考えます。また、この前提で、週5日の定時勤務で、遅刻・早退・欠勤等勤怠上の問題がなく、6か月以上安定継続的な勤務が見込まれることも必要です。

なお、当日連絡で業務に従事できないことは、有給休暇の事後的付与の問題とは別に、「勤怠上の問題」とみなし、再度療養に専念する要件に含まれることとなりますので、注意してください。

**人事課長**：今、係長から説明のあった復帰基準については、再発防止や、同部署の他の職員の負担、組織全体としての生産性、および市民の皆様への説明責任を果たすという観点から、法令や条例、規則に沿う形で、十分に合理的なものであると考えています。そのため、この基準はむしろ人事課としても守らないといけない基準であり、人事課の裁量で各個人の事情にあわせて基準を変更、特に緩和をすることはできませんし、すべきでないことも言うまでもありません。

**人事係長**：さて、先ほど説明したように、復帰の際には原職復帰となります。この点について、Bさんから療養期間中に何度か問い合わせがありましたので、念のため補足しておきます。

Bさんは、市役所の正規職員として任用されています。そもそも正規職員には職務内容の限定がありません。平たく言えば、様々な部署への配属や様々な業務への従事が求められますし、部署内においても明確に線引きできる自分の業務だけでなく、他の職員の業務を手伝うことなども、求められるとあってよいでしょう。

要するに、全体の奉仕者として、配属された部署で求められる業務を求められる水準で行うことが必要です。そのため、「別の部署へ異動できれば仕事ができる」とか「元の職場には戻りたくない」といった希望は、言い換えると正規職員としての業務遂行が難しいと受け止めざるを得ないので、現状の任用形態では受け入れられないことになってしまいます。もちろんこうしたご意見を主治医の先生がおっしゃられたとしても同様です。

一方で、もちろん、求められる業務を遂行するために、定められた範囲で療養ないしは復帰準備を行うことは差し支えありません。

(今回は説明だけ行って、予備面接とかで本人が納得しているか確認しましょう)

#### (4) 療養段階の確認

さて、Bさんは、これまで療養専念期にあり、療養に専念してもらっていました。●月●日に提出された療養段階確認シートでは、一部の項目を除いて、おおむね全ての項目で最上位に○が付いたため、こちらとしては第二段階の復帰準備期に入ってもよいと考えています。

Bさんご自身としては、第二段階の復帰準備期へ移行し、今後は本格的に復帰準備を進めていくことを望まれますか？それともまだ療養に専念して、復帰準備に取り組むのはもう少し先にすることを希望しますか？

→本人回答

(療養専念期にとどまりたい)

分かりました。ではもうしばらくは療養専念期にとどまって、療養に専念してもらいます。1カ月後くらいを目途に、再度面接を開催して、復帰準備期へ移行できるか検討しましょう。

なお、具体的な復帰については、先ほど説明した復帰基準に基づいて、第三段階の復帰検討期にて判断します。それまでは主治医の先生の復帰に関するご意見は取得しなくて結構ですので、引き続き週一回の療養・復帰準備状況報告書の提出を行ってください。

(面接終了)

(復帰準備進めたい)

分かりました。それでは引き続き、第二段階の復帰準備期について説明します。

#### (5) 復帰準備の説明

復帰準備期は、先ほど説明した復帰基準を満たすために、復帰に向けて準備を行うための期間です。お手元の表にあるように、この準備期も、初期、中期、安定期とそれぞれの段階があります。

Bさんの報告書によると、これまでの療養を通して最近では体調も回復してきて、日常生活を安定的に送ることができるようになってきたことがうかがえます。これは例えるならば「休日が安定して過ごせる状態まで回復した」段階であると考えています。一方で、全体の奉仕者として遜色のない仕事を遂行するには集中力が必要ですし、緊張感やストレスがかかるものです。そのため復帰準備期にて、「平日に仕事の負荷がかかっても、安定して仕事を続けることができ、通常勤務できる状態まで準備する」ことに取り組んでほしいと考えています。

どのような復帰準備に取り組んでいるのか、また取り組んでいる復帰準備の内容は復帰基準を達成することに向かっているものといえるのかどうかを判断するために、「療養・復帰準備状況報告書」を引き続き週1回提出してもらいます。こちらにも取り組み内容が分かるように、できるだけ具体的な記載をするように心がけてください。

さらに復帰準備が進み、基本的には求められる業務遂行が可能であろうと、双方の共通認識が構築できた段階で、「復帰準備完了確認シート」の提出と復帰に向けた予備面接を実施します。

なお、その後の手続きについて少し補足しておきますと、主治医の先生のご意見は、復帰検討予備面接実施後の、第三段階の復帰検討期にて所定の様式で提出していただきます。今日の段階では、所定の様式を用いて意見をもらってくることを覚えておいてください。

ただし、復帰準備をすすめるにあたって、病状が再び悪くなったと判断せざるを得ない場合には、療養専念期に戻ることもあります。具体的には、定期的な報告を欠くようになるようなことがあれば、療養専念期へ戻ったものと判断します。復帰したいという思いがあることは分かりますが、一方で、ここで無理して復帰準備を進めて、病状が再び悪くなることが、必ずしも良いとは思いません。療養から復帰準備へ再度進む際には、慎重を期して、主治医ともよく相談しながら進めるようにしてください。

**人事課長**：さて、復帰準備における重要なポイントは、健康を損ねることなく就業可能であることの説明責任が、Bさんの側にあるという点です。分かりやすく言えば、私傷病が就業の支障にならない程度に回復し、元通り職務を遂行できるようになったことについても、Bさんから説明していただく必要があります。

平たく言えば、例えばBさんから、「こういう復帰準備を進めて、こうしたことができるようになりました」「療養前の課題として、こうしたことがあると考えたので、こういう復帰準備を進めました」という報告や説明を受けて、人事課としては復帰基準を満たして働くことができそうか、責任をもって判断します。裏を返せば、この判断に誤りがあり、時期尚早な復職を認めてしまった場合の責任も、こちら側にあるということです。そういったことがないようにするためにも手順を踏んで復帰準備の内容を確認して判断するようにしています。

ただ、判断をする人事課をとりあえず納得させればそれで十分というわけではありません。私たちも組織の代表として判断をするのですから、最終的に復職を受け入れる職場の上司や同僚、あるいはBさんの働く様子を見る市民の方への説明として、その内容ならば、復帰を延期する理由はないと理解、納得できるように説明する、という観点で、復帰準備を進めて、説明してもらうことが重要となります。

難しい言い方をしましたが、要するに、これからの提出書類や予備面接での鈴木さんの説明を基に、復帰基準を満たして働くことができるかどうかをこちらで判断するので、復

帰に向けて主体的に復帰準備に取り組み、その内容を具体的に報告するようにしてください。言い換えると、復職したいという意思や希望だけを、客観的に評価可能な復帰準備内容を示すことなく、ただ繰り返されたとしても、人事課としては、その希望だけを単に汲み上げて復職に向けて進めてあげる、というわけにはいかない、ということです。

**人事係長**：復帰準備の取り組み内容については、復帰基準を満たすために必要と思われる準備を自身で考えて、取り組んでほしいと考えています。

例えば、正規職員として求められる業務遂行に支障がないことを示すために、事務処理の訓練として、PCの入力等を一定の時間内に行うとか、フルタイム勤務を問題なく行えることを示すために、一定時間以上の運動を継続して行うとか、勤務を模した訓練を例えば図書館で行う、と言った取り組みが考えられます。

また、表にもあるように、苦手なことであってもやらねばならないことであれば、遂行できるようにする、ストレス要因への具体的対策を身に着けることも重要です。この辺りは、主治医の先生とも相談しながら、自身の課題を検討し、具体的な対策を身に着けるように、取り組んでみてください。

なお、取り組んでいる復帰準備の内容については、こちらからも受領書にてフィードバックを行いますので、それも踏まえて適宜取り組み内容を調整するなどしてください。

ところで、Bさんは今まで療養専念期でした。職場に来ることができないほど病状がよくなるという診断で、診断書の提出があったわけですが、●月と●月にBさんが休日に、職場に来ていた記録がありました。どういう理由で職場に来ていたのですか。

→本人回答

(職場復帰のために来てみたという回答であったら)

分かりました。ただ、先ほども説明したとおり、Bさんは現在休職処分が出されているところで、勝手に職場に入られては困ります。また、他の職員や市民からも、そもそも本当は休む必要まではないのではないかといった誤解が生じかねない点も問題ですし、情報セキュリティ上も問題があります。そのため、今後は、面接等、人事課が必要と認め、指示した場合以外は、職場へは立ち入らないでください。

### 3. 質疑応答

それでは人事課からの説明は以上です。何か質問はありますか。

## 事例 C 家族に対して復帰基準や手続きについて説明した後、代理提出が継続している事例

---

### ■事例の経緯

30代男性。技術系。昨年度の中途採用職員。

入庁から半年経過後、「体調が悪い」との連絡があり有給休暇を取得。その後、連絡がなく、出勤しない日が続き、所属からの連絡にも応答がない状態になる。ようやく本人と連絡がとれるようになり、病院へ受診していることを確認し、病気休暇となった。

当初は内科系の病名だったが、検査で異常がなく、心療内科へ受診するようになった。子どもに障害があり、その看護のためにあまり眠れていないようである。一方で配偶者も出産を控えている状況。

### ◇本人から聴取した内容

起きている時（睡眠以外）に、腹部が強く痛く吐き気がある状態である。飲食をしたときや職場に連絡をしようとするときにさらに痛みが増す。職場環境への悩みはないが、職務適正や遂行能力に対し悩みを非常に強く感じている。

前職の経験を活かした所属への異動を希望している。

### ◇上司から聴取した内容

業務の習熟・理解に時間を要し、業務の進捗が他者に比べ非常に遅い。職責から見た仕事の量は少ないにもかかわらず、仕事がこなせていない状態である。（机の上にためてある状態である。）

### ◇業務遂行上の問題

- 自分のことのみではなく、周囲の状況把握をしながら業務を行えるようになること。
- 仕事の内容が丁寧すぎる、慎重すぎる面がある。任された仕事の量を期限内にこなせるようになること。
- 職場へ適切な報告・連絡・相談をすること。

### 【対応方針】

まず、私的な事情と、業務遂行上の問題を、整理して考える必要があります。例えば、病名や病気の種類、そして症状、あるいは子どもの事情というのは、私的な事情です。厳しい言い方にはなりますが、どのような事情があっても、職場は働く場所ですから、職位相当の業務遂行をしてもらわなければなりません。業務遂行ができないのであれば、制度に定められた範囲で、職務専念義務を免除する（子の看護休暇とか、病気休暇とか）のみです。

また医療職にありがちですが、私的な事情に介入しすぎてもいけません。他にも同じような事情を抱えながら、ちゃんと業務遂行している職員がいるかもしれませんし、介入してほしくないから、あえて話していない方もいるかもしれません。同情したくなる気持ちは堪えて、冷静に整理することを心掛けましょう。

ただし、本来は私的事情には介入すべきではありませんが、子どもの事情などが大変だと本人が言っていることを聞いてしまった以上、復帰する際には、子どもの事情はおおむね解消されて、今はしっかりと業務遂行できる状態であること（具体的には、誰がその子のお世話をするのかという段取りをつけたかということ）を、確認する必要があります。また、現状では療養に専念しにくい家庭状況だと思いますので、その点についても家族の中でよく話し合ってもらい、本人だけ実家に帰るなどの対応を考えてもらわなければなりません。

また、療養当初に本人と連絡が取れなくなったということですが、療養期間中本人から連絡が取れないことは、絶対に避けなければなりませんし、それを病気だからと言って認めてはいけません。運用上は、週一回の報告を、病気休暇や休職の前提となる、復職するという意思の表明として取り扱っています。

要するに、「治療する気も復帰する気もなく、給与が出なくなったら退職するつもりです」というような人に対して、病気休暇や休職をそもそも認めることはできないはずです。そこで、週一回の報告を出すことを、復帰したいという意思の表れとして取り扱うことにして、記載免除の提出でも構わないので、必ず提出するよう促しています。

現在療養をスタートしていますので、この事例のネクストステップは、今の時点から療養の手順に載せることです。2月末の病気休暇の申請期限で復帰しようとする、動きがあるかもしれません。こうした時期尚早の復職を防ぐために、出来るだけ早いうちに、家族に対して（本人は同席で良い）、療養に関する説明をしてしまいます。その中で、復帰基準や復帰の手順を説明して、療養専念期からスタートさせれば良いでしょう。

## ■その後の経過

自宅が県外のため、直接の面接は難しい。そのため、療養説明書を事前に郵送しておいて、到着後に家族に対して電話で説明を行った。

基本的には説明書通りに説明をし、療養専念期のおけるご家族の支援、事務手続き等について、依頼した（報告書の提出は、今週分から依頼）。また合わせて、診断書の期限が切れるため、延長の手続きについても依頼した。

**【対応方針】**

これで週一報告が始まれば、まずは軌道修正完了と言えるでしょう。

なお、診断書の提出については、本来は本人が主体的に適切に提出すべき書類です。療養専念期の間や、家族に対して説明するときは、市からリマインドしたり、お願いしたりは構いませんが、診断書が出てこないことで困るケースも良くあります。

本人が診断書を出さないが、一方で復帰可とは認められない場合に、勤怠の処理上、困ったこととなりますので、そうならないために「提出がない場合は、勤怠上正当な事由のない欠勤として取り扱わざるを得ず、あなたが困るんですよ」、という点を意識してもらえればと思います。

**■その後の経過**

家族代理の報告が続いている。同じ内容の受領書を淡々と返信し続けている状態。

**→受領書 C-1****【対応方針】**

膠着してしまった事例については、キリのいいところで面接を行って、復帰基準や療養の手順を再度説明するようにしましょう。あまり間が空いてしまうと、一般的な治療上のゴールで復帰できると、勘違いしてしまうかもしれません。

## 受領書 C-1

年 月 日

様

総務課長

### 療養・復帰準備状況報告書の受領について

年 月 日付の「療養・復帰準備状況報告書」について、受領いたしました。

現在、療養の第一段階である療養専念期にあると判断しています。引き続き療養に専念して、無理のない範囲で療養の報告を続けてください。

(ご家族の方へ：報告書の提出にご協力いただきありがとうございます。引き続きよろしくお願いたします。)

以上

#### 【参考】

##### ■療養段階の説明

- ・ 第一段階（療養専念期）；現在の段階です。主治医指示に従い療養に専念してください。
- ・ 第二段階（復帰準備期）；定期的な復帰準備状況報告および就業に向けた復帰準備を段階的に進める段階です。
- ・ 第三段階（復帰検討期）；御家族、人事、上司、主治医、産業医、の各者の復帰に支障なしとの判断を「一つずつ」順番に確認します。
- ・ 第四段階（復帰支援期）；有期限の就業上の配慮下にて就業を開始します。

##### ■第一段階（療養専念期）の手続きについて

- ・ 療養（延長）申請書提出（必要時、期限1週間前までに提出してください。）
- ・ 療養状況報告書の提出（週1回）
- ・ 4週連続、内容を伴って期日に守って報告を提出でき、かつ、自身でも復帰準備を開始する意思表示をした時点で、次の復帰準備期への移行を検討します。

## 事例 D 試験就労を中止し、療養の手順を踏んで、復帰判定を行った事例

---

### ■事例の経緯

20代女性。メンタル不調により療養開始後3カ月から、1年以上にわたって試験就労を実施している。

しかしながらなかなか状況が良くなり、比較的調子が良いときでさえ、一月で半分程度、一日のうち半日程度しか出勤することができない。決まった時間にくることができず、連絡さえ出来ないときがある。

#### ◇本人から聴取した内容

復職してみれば出勤できるかもしれないと感じているので、一度復職してみたい。連絡できない時は、前日に眠れないなど理由がある。

#### ◇上司から聴取した内容

前日眠れなかった理由だけで、連絡できないのは問題があると思う。加えて、出勤しても集中できていないときがあり、寝てしまっていることもある。

#### ◇備考

以前から突発的な休暇取得が多い職員である。

#### 【対応方針】

この事例はとにかく早く試験就労を中止し、療養に再度専念させる必要があるでしょう。正直なところ、これまでの試験就労は本人の病状の回復にはほとんど役立っておらず、いたずらに時間だけが過ぎてしまった感が否めません。現状の問題点をしっかりと指摘し、一旦試験就労を中断するよう説得し、療養の軌道に乗せましょう。

療養を開始した後は、これまでの問題点の改善を求めます。例えば、復帰後に突発的な休みが発生しないように、しっかりと改善を求めます。

### ■その後の経過

試験就労制度自体は当市にはなく、とりあえずやってみようという感じで始めたため、このように1年以上の長期にわたる状態になってしまった。現在も試験就労継続中。

本人に直接試験就労中止の話をする、落ち込んでしまうのではないかと、懸念している。そのため、家族同席で今週中に面接を実施予定。ただ、母親と本人が二人暮らしで、母親が仕事で出ると本人が一人で家に残されることになる。その点が心配である。

### 【対応方針】

本人の療養環境は本人の問題なので、職場が必要以上に介入する必要も、心配する必要もありません。本当に心配なら、「入院も一つの選択肢ですね」と提案してしまっても良いでしょう。入院が必要かどうかは主治医判断にはなりますが、本人や家族が懇願すれば検討してもらえるかもしれません。

間違いなく言えることは、職場は働く場所なので、一人で家にいるのが心配だから職場で面倒を見てあげよう、という選択は、絶対にとってはいけません。

なお、面接時に本人に調子が目に見えて悪くなり、予定していた問題点の指摘が十分にできないことが想定されます。そのような場合に備えて、本人の調子が悪くなったら別室に移動させて保健師が面倒を見る、残された家族に対して予定していた問題点の指摘を行う、という準備をしておきましょう。

### ■その後の経過

面接シナリオに沿って、家族同席の面接を実施。本人も「復帰したい気持ちはあるものの、空回りしていて、理想通りに出来ていない。中断し、療養することとしたい」と途中泣きながらも話をすることができ、療養導入となった。

[→面接シナリオ D-1](#)

[→面接内容確認書 D-2](#)

### 【対応方針】

まずは療養導入できて何よりです。

しばらくしっかりと休むという点については共通認識になっているので問題ないと思いますが、今回は週一報告を指示しただけの状態ですので、4回連続提出されたくらいのタイミングで、復帰希望が出るかもしれません。

そうしたことがないように、時期を見て早めに本人（あるいは家族に対して）復帰基準をお伝えする面接を実施しましょう。

### ■その後の経過

面接後から、療養・復帰準備状況報告書の提出がスタートした。報告書への詳細な記述はあるものの、内容としては療養専念期に留まっていた。

そうした中、本人から「試験就労に向けた過ごし方や方法について教えて欲しい」という連絡があった。そのため、再度面接を実施し、今後の手順や復帰基準について説明した。面接前に提出させた「療養段階確認シート」では、まだ復帰準備期に移行できるとは判断できなかったことから、今後数週間は療養専念期に留まることとした。

[→面接シナリオ D-3](#)

[→面接内容確認書 D-4](#)

面接後数週間は療養専念期とした。その後の報告や、療養段階確認シートの記載内容から、復帰準備を開始しても問題ないと判断したため、復帰準備期に関する説明のための面接を実施した。

[→面接シナリオ D-5](#)

[→面接内容確認書 D-6](#)

その後は、復帰準備に取り組んでいるものの、復帰基準から考えると、具体性に乏しいと言わざるを得ない報告が続いている。そのため、受領書にて繰り返し指摘を続けているが、その状態で膠着しつつある。

[→受領書 D-7](#)

#### **【対応方針】**

療養専念期あるいは復帰準備期で膠着してしまう事例は珍しくありません。基本的には淡々と対応いただければ結構ですが、一方で放置しすぎると勝手な判断により復帰可能の診断書が出てきたりしますので、一定期間ごとに面接を実施することをお勧めします。

復帰準備期で膠着した事例については、一度復帰準備完了確認シートを提出してもらって、最上位に○がつかない項目を中心に、復帰準備の残された課題について指摘し、それを共通認識とするような面接を実施すると良いでしょう。

#### **■その後の経過**

復帰準備完了確認シートを提出させたところ、一部項目で最上位に○がつかなかったので、その点を中心に、復帰準備に継続的に取り組むよう指示した。

約1カ月後に再度完了確認シートを提出させたところ、最上位に○がついたため、面接を検討しているところである。ただし、他業務（選挙関係）が多忙のため、面接は2週間以上先になる見込みである。

**【対応方針】**

休職者対応は、あくまで業務の一環として取り組んでいるのですから、他業務よりも優先する必要はありません。また、急いで対応するよりもこちらの準備ができた状態で臨む方が良いでしょうし、本人としても復帰準備の期間が延びれば、その分しっかりとした準備ができるということに繋がりますので、面接が少し先延ばしになることは、むしろ良い結果につながるとも言えるでしょう。

復帰判定予備面接を実施し、復帰検討期へ移行した。

[→面接シナリオ D-8](#)

[→面接記録確認書 D-9](#)

勤怠の乱れが問題ないか、こちらとしても確認する必要があるため、試験就労に取り組み中。試験就労自体は大きな問題は発生していないが、悪天候のために職場から連絡して試験就労を中止した日が1日、家族が体調不良により、入院付き添いなどのために、遅刻や早退をしている日が2日発生している。

**【対応方針】**

理由はともかく、試験就労を順調にこなせていない点は、あまり許容しない方が良いでしょう。また家族の体調不良は、復帰直後の本人に対する負荷にもなりかねないので、体調不良が一段落して落ち着くまで、正式な復帰は延期する方が良いでしょう。

## 面接シナリオ D-1

面接の流れ：

1. 導入
2. 現状確認
3. 市として伝えたいこと
  - ・試験就労の中断
  - ・今後の手続きについて
4. 質疑応答

### 1. 導入

本日は、現在の病気休職中の試験就労実施についての現状の確認と今後の復職に向けての療養について説明することを目的として面接を行います。面接時間は〇時〇分(30分程度)までを予定しています。本日は、今後の復職に向けた市としての対応について、ご家族にも御理解をいただくために、同席をお願いしました。

ではまずは、こちらから説明をさせていただきます。質問は後ほど確認します。

### 2. 現状の確認

現状について確認します。

#### (1) 病気休暇・休職期間について

Dさんは、●年●月●日から、私傷病により療養するため、病気休暇を申請され、以降現在まで引き続き療養をしています。途中、●年●月●日からは、病気休暇期間を経て、休職となっています。

なお、認識に相違がないかどうか確認しておきたいと思いますが、休職期間は、3年を超えない範囲内となりますので、●年●月●日からの休職のため、●年●月●日が休職期間満了日となっています。

#### (2) 現在の状況

病気休暇中に、試験就労をしていくことを希望するとのことでしたので、医師からも実施可の判断をいただき、●年●月から、試験就労を実施しています。

試験就労を実施する際に、期間や復職基準あるいは中断基準などを明確にしないまま実施したこともあり、結果、体調の状況をみながらの試験就労になってしまい長期化している点については、こちらとしても遺憾に思っている状況です。

試験就労は、病状が一定程度回復したことを前提に、所定の日在所定の時間どおりの出勤、決められた仕事ができるかどうかということを確認していく期間であります。ところが、直近の試験就労の状況は、●月は8日間、●月は9日間で、半分程度しか実施ができない状況

でした。

Dさんの復職に対する気持ちを確認し、●月からは、復職したつもりで取り組もうと話をしたところですが、出勤出来ない、連絡が出来ない状態があったり、出勤できても、集中力が続かない、眠ってしまっていることも確認しています。こうした状況は、仮に試験就労であっても、全体の奉仕者たる公務員としてはふさわしいとは言えず、こちらとしては問題だと考えています。

### 3. 総務課から伝えたいこと

このままでは同じ状況が続いて、さらに復職までの道のりが長期化すると思われれます。少なくとも、現在のような状況が続く限りは、所定の日に所定の時間通り勤務することができるようになるとは判断できないため、復帰を認めることはできません。

もちろん、このまま試験就労を継続するという選択肢も制度上はありますが、正直に申し上げると現在受け入れている部署としても、出勤するかどうかわからない、連絡がないこともある、という状況が続いていることについて、一定程度負担になっています。そのため、まずは一旦試験就労を中断して、療養に専念していただき、体調を整えなおすことを優先していただきたいと考えています。

復職までの道のりが遠回りになるような気がして、あせってしまうかもしれませんが、今までの経過をみますと、このままでは状況は変わらないか、あるいは右肩下がりになるものと思いますので、体調を整え、段階的に復職に向けて、確実にステップアップしていった方が、いいのではと考えています。

それでは、改めて確認しますが、試験就労を一旦中断してはいかがでしょうか。

#### (はい、中止します)

分かりました。ではとりあえず、明日からは職場に出勤せず、まずは、自宅で療養に専念してください。

なお今後の対応については、療養期間中の療養の状況を療養・復帰準備状況報告書を用いて、毎週1回報告するようにしてください。月曜日から金曜日の状況を記入し、翌月曜日までに到達するように、土日に投函する、という流れになります(療養・復職準備状況報告書と返信用封筒4通を渡す)。

自身で毎週、期日を守って、生活リズムが整った内容の報告が4回連続できるようになれば、次の段階に進みます。その際には次の段階以降について改めて説明します。

なお、病気休暇や休職は、復職しようという意思がある方に対して承認されるものです。療養・復職準備状況報告書は、その復職しようとする意思を表わす書類になります。報告が滞る場合は、休職の承認の継続に関して、検討せざるをえない場合もありますので、週1回の報告を必ず欠かさないようにしてください。

**(いいえ、継続します)**

分かりました。今回については D さんの考えを尊重します。しかし厳しいようですが、今後、時間までに出勤出来ない、職場で眠ってしまっている状況は、業務遂行への支障があるということですので、改善してもらわなければなりません。また、突発的な休みを今後は認めません。仮にこうした問題が認められた場合には、それ以上の試験就労の継続は困難であると判断します。

こうしたことが一度でもあった場合は、再度、試験就労の中止を検討する面接を開催いたしますが、その際にもご家族の方には同席頂きたいと考えていますので、よろしく願いいたします。

#### **4. 質疑応答**

## 面接内容確認書 D-2

●年●月●日

殿

総務課長 ●● ●●

### 面接内容確認書

#### 1 面接の概要

【日 時】 ●年●月●日 ●：●～●：●

【参加者】 本人、ご家族（母）、総務課長、職員厚生係長

【場 所】 ●●市役所●階●●会議室

#### 2 面接を実施した背景

試験就労を長期間にわたり実施しているが、計画通りに実施できていない状況があることから、状況を改善するために、試験就労の中断をすることについて確認するために実施した。

#### 3 面接の内容

##### (1) 病気休暇・休職期間について

Dさんは、●年●月●日から、療養するため、病気休暇を申請され、以降現在まで引き続き療養をしている。なお、途中●年●月●日からは、病気休暇期間を経て、分限休職となっている。休職期間は、3年を超えない範囲内であるので、●年●月●日からの休職のため、●年●月●日が休職期間満了日となることを確認した。

##### (2) 現在の状況

病気休暇中に、試験就労を希望し、医師からも実施可の判断があったことから、●年●月から、試験就労を実施している。しかしながら、試験就労の状況は、●年●月は8日間、●月は9日間と、半分程度しか実施ができない状況であり、加えて、試験就労を休むことについて連絡が出来ない状態や、出勤できても集中力が続かず、居眠りをしていることも確認されていた。このような状況を考慮すると、試験就労を継続することについて懸念が生じている状況である。

##### (3) 試験就労の中断について

このままでは同じ状況が続いて、さらに復帰までの道のりが長期化することが懸念される上に、少なくとも、現在の状況が続く限りは、所定の日在所定の時間通り勤務することができるようになるとは判断できないため、復帰を認めることはできない。

そこで、一旦試験就労を中断して療養に専念し、体調を整えなおすことを優先してはどうかと総務課から提案した。これに対してDさんからは、一旦中断して、療養に専念することとしたいとの話があったので、試験就労の中断を認めることとした。

今後は、週に1回の療養状況報告書で、療養の状況を総務課に提出し、段階的に復帰について検討していくことを説明した。

#### 4 連絡事項

面接時に説明した通り、「療養・復帰準備状況報告書」を週一回提出するようにしてください。なお提出は、毎週月曜日から金曜日の状況を、翌月曜日に総務課が確認できるように、土日に投函するようにしてください。もし提出や報告書への記載が困難な場合は、家族による代理提出でも構いません。内容を伴った報告が4回連続できるようになれば、次の段階へ移行できるかどうか判断するために、面接を再度実施します。

その判断時の参考として使用しますので、生活記録表を記載したものを報告書と合わせて、毎週送付してください。

以上

## 面接シナリオ D-3

面接の流れ：

1. はじめに

(1) 主旨説明

(2) 現状の確認

2. 市から伝えたいこと

(1) 復帰基準の説明

(2) 今回は試験就労を予定していないこと

3. 質疑応答

1. はじめに

(1) 主旨説明（総務課長）

本日は、療養状況の確認と、復帰基準および試験就労の考え方について説明をさせていただくために面接を開催しました。

(2) 現状の確認（職員厚生係長）

まず、現状については、療養・復帰準備状況報告書が4週連続で提出されたことから、第1段階の療養専念期から、第2段階の復帰準備期へ移行しつつあると判断しています。

ただし、少なくとも復帰準備を進める支障がないほどには、体調が万全な状態であることを求めたいところ、●月●日に体調不良により病院の受診ができなかった点については、懸念をしています。また、提出してもらった療養段階確認シートの記載内容についても、最上位についていない項目も多く、まだ復帰準備期への移行は少し早いと考えています。

体調が安定し、生活リズムが整い、治療が一段落していることが、復帰準備を進める上で、最低限必要な要件となっていますので、もう2週間程度療養専念期に留まり、療養に専念して、生活リズムを確立するように心がけてください。

なお、前月まで実施してきた試験就労について、お問い合わせいただいていたが、第2段階の復帰準備期では、まだ実施するには早いと考えますので、試験就労は実施する予定はありません。これについても後ほど説明しますが、今後必要であれば、第3段階の復帰検討期に実施することを検討します。

2. 市から伝えたいこと

(1) 復帰基準の説明

職場に復帰する基準について、これまではっきりと説明する機会がありませんでしたが、この度、具体的に説明します。

復帰基準は「職務の遂行に支障をきたすことがなくなり、かつ、心身の故障がなくなったと判断できた場合」としています。

職場復帰後は、職務専念義務が再び課せられ、全体の奉仕者として職務を遂行していただかなければなりません。そのため、職場の復帰基準は、具体的には、業務基準、労務基準、健康基準の三つの観点から次のように考えています。

#### 【業務基準】

元の職場で以前と同じ仕事ができるまで回復しているかで判断します。2ヶ月程度は時間外勤務についての配慮は行いますが、特定の業務免除や短時間勤務など他の職員とは異なる業務軽減は行いません。業務効率、質、量等が職位相当であるためには、少なくとも8割以上からスタートし、2ヶ月程度で職位相当に達成することを求めます。

なお、「8割以上」という表現が出てきましたが、「とりあえず8割程度できそうなら復職してもよい」という意味ではありません。あくまでも、復帰基準としては、職位相当10割の業務遂行が可能であり、全体の奉仕者としての職務遂行にあきらかな懸念がないことである点には、注意をしてください。

#### 【労務基準】

服務規程どおりに働けるまでに回復しているかで判断します。本疾患以外の特別な事情の時は別ですが、時間どおり出勤し、決められた仕事ができるかどうか、遅刻や早退、当日の急な休暇の申請などがなくしっかりと勤務できるかどうか、という基準で判断します。

#### 【健康基準】

仕事を続けても健康な状態を安定継続的に保っていただけるかで判断します。健康上の問題による業務への支障、及び業務による健康上の問題が発生するリスクがない、ないしは最小化されていることを求めます。

これら3つの基準を満たしている状態で、6か月以上安定継続的な勤務が見込まれることが復帰基準です。

## (2) 試験就労について

続いて、試験就労に関する説明をさせていただきます。先ほども言及しましたが、試験就労については、第二段階の復帰準備期においては実施する予定はありません。というのも、前回はそもそも当市に試験就労制度が無い状態で、あまり条件やスケジュールを定めずに実施しました。そのため、1年以上にわたって、長期の試験就労をすることになってしまいました。また結果として、復帰にはつながらず、こうした試験就労を認めてしまった点については、こちらとしても遺憾に思っています。

この反省も踏まえ、他の自治体の情報を収集したところ、「試し出勤制度は、休職処分のまま、賃金を支払わずに行うことから、本来の就業が可能であるかどうかについて、「一定の評価」を行うために実施する制度だ」ということでした。また、実施の前提として、あくまで職場で実施する訓練である以上、「復帰基準は満たせないが、とりあえず出勤くらいはできるので、ぼちぼちやってみよう」というような運用ではうまくいかず、基本的には「復帰基準が満たせているが、念のために行う」、あるいは「試し出期間中に当該基準を満たせるに足るだけの十分な見通しがある」場合に実施するようにしている、ということでした。

以上を踏まえ、今回は復帰準備が完了し、第三段階の復帰を具体的に検討する段階になってから、改めて検討したいと思います。そのため、まずは復帰準備として、職場外でできるような復帰に向けた準備を進めてください。

なお、職場側の負担も考えると長期間に渡る試験就労は望ましくないので、実施するとしても、およそ1ヶ月間の短期間での実施とし、例えば出勤できないというようなことがあれば、試験就労は中止する、という条件も設定して実施したいと考えています。

説明は以上ですが、何か質問はありますか？

本日はお時間をいただきありがとうございました。

また、何か不明な点、不安な点がありましたら問い合わせください。

## 面接内容確認書 D-4

●年●月●日

殿

総務課長 ●● ●●

### 面接内容確認書

#### 1 決定事項

現在は療養専念期にあると判断しました。引き続き療養に専念して、報告を継続してください。

#### 2 面接の概要

【日 時】 ●年●月●日 ●：●～●：●

【参加者】 本人、総務課長、職員厚生係長

【場 所】 ●●市役所●階●●会議室

#### 3 面接を実施した背景

療養状況の確認と、復帰基準および試験就労の考え方について説明をする。

#### 4 面接の内容

##### (1) 現状の確認

現状については、療養・復帰準備状況報告書が4週連続で提出されているものの、●月●日付提出の療養段階確認シートでは、まだ復帰準備期へ移行できるとは判断できず、また体調不良により病院の受診ができなかった点等について懸念をしている。

以上より、まだ復帰準備期への移行は少し早いと考えているため、少なくとも後2週間程度療養専念期に留まり、療養に専念し生活リズムを確立するように心掛けること。

##### (2) 復帰基準の説明

職場に復帰する基準について、復帰準備説明書に基づいて説明した。具体的には、職場の復帰基準は、具体的には、業務基準、労務基準、健康基準の三つの観点から判断すること、職場復帰後は職務専念義務が再び課せられ、全体の奉仕者として職務を遂行する必要があることを説明した。

##### (3) 試験就労について

試験就労については、前回1年以上にわたって実施したものの、結果として復職できなかったことから、今回は復帰準備をしっかりと行った上で、第三段階の復帰を具体的に検討す

る段階になってから、本人が希望する場合に、改めて実施を検討することを説明した。そのため、まずは復帰準備として、職場外でできるような復帰に向けた準備を進めるよう、指示した。

なお、復帰検討期以降に試験就労を実施する場合、およそ1ヶ月間での実施とし、例えば出勤できないというようなことがあれば、試験就労は中止して、再度療養に専念する、という条件を設定することを伝えた。

## 5 質問事項

(1) 試験就労なしで、復職となるのか。

試験就労は、就業が可能であるかどうかについて、「一定の評価」を行うために実施する制度であると考えている。そのため、復職基準を満たしていると判断できた場合には、試験就労なしで復職することもできる。一方で、試験就労なしで復職することに不安があるようなら、第三段階の復帰検討期時に実施することも検討可能である。

(2) 休職中にリモートワークで行う業務などをもらえるか。

休職は業務専念義務を免除して、療養および復帰に向けた準備を実施する期間なので、リモートワークを始めとした業務を行うことは出来ない。復帰準備としては、職場外で出来る復帰に向けた準備を、自分なりに考えて実施すること。

(3) 人事異動について

現時点でお伝えできるのは、異動については予定しておらず、所属および復帰する職場は、現在在職している●●課であるということ。

以上

## 面接シナリオ D-5

### 面接の流れ：

1. はじめに
  - (1) 主旨説明
  - (2) 現状の確認
2. 市から伝えたいこと
  - (1) 復帰基準の説明
  - (2) 今回は試験就労を予定していないこと
3. 質疑応答

#### 1. はじめに

##### (1) 主旨説明（総務課長）

本日は、療養状況の確認と、復帰基準および今後の事務手続きについて説明をさせていただくために面接を開催しました。

##### (2) 現状の確認（職員厚生係長）

まず、現状については、療養・復帰準備状況報告書が4週連続で提出されたことから、第2段階の復帰準備期に進んだと判断しています。

なお、提出してもらった療養段階確認シートの記載内容については、正直に言えば、すべての項目に最上位についておらず、不十分な点を指摘したところですが、だからといって「復帰準備期」へ移行できるであろうという認識を許容できないほどではないと判断しています。したがって、この書類の再提出までは求めませんが、最上位に○がついていない箇所については、復帰準備期の早い段階で解消してください。なお、必要に応じて復帰検討期へ移行するタイミングにおいて、解消できていることを確認することがあります。

ただし、少なくとも生活リズムが整っていることは、復帰準備を進める上で、最低限必要な要件となっていますので、早めに確立するように心がけてください。

また、後ほど説明しますが、第2段階の復帰準備期は、復帰基準を満たすために復帰に向けた準備を行うための期間であり、復帰基準を満たすために、ご自身で必要と考える準備を進めていただくようになります。

なお、前月まで実施してきた試験就労について、お問い合わせいただいていたのですが、第2段階の復帰準備期では、まだ実施するには早いと考えますので、試験就労は実施する予定はありません。これについても後ほど説明しますが、今後必要であれば、第3段階の復帰検討期に実施することを検討します。

#### 2. 市から伝えたいこと

## (1) 復帰基準の説明

職場に復帰する基準について、再度説明いたします。

復帰基準は「職務の遂行に支障をきたすことがなくなり、かつ、心身の故障がなくなったと判断できた場合」としています。

職場復帰後は、職務専念義務が再び課せられ、全体の奉仕者として職務を遂行していただくかなければなりません。そのため、職場の復帰基準は、具体的には、業務基準、労務基準、健康基準の三つの観点から次のように考えています。

### 【業務基準】

元の職場で以前と同じ仕事ができるまで回復しているかで判断します。2ヶ月程度は時間外勤務についての配慮は行いますが、特定の業務免除や短時間勤務など他の職員とは異なる業務軽減は行いません。業務効率、質、量等が職位相当であるためには、少なくとも8割以上からスタートし、2ヶ月程度で職位相当に達成することを求めます。

なお、「8割以上」という表現が出てきましたが、「とりあえず8割程度できそうなら復職してもよい」という意味ではありません。あくまでも、復帰基準としては、職位相当10割の業務遂行が可能であり、全体の奉仕者としての職務遂行にあきらかな懸念がないことである点には、注意をしてください。

### 【労務基準】

服務規程どおりに働けるまでに回復しているかで判断します。本疾患以外の特別な事情の時は別ですが、時間どおり出勤し、決められた仕事ができるかどうか、遅刻や早退、当日の急な休暇の申請などがなくしっかりと勤務できるかどうか、という基準で判断します。

### 【健康基準】

仕事を続けても健康な状態を安定継続的に保っていただけるかで判断します。健康上の問題による業務への支障、及び業務による健康上の問題が発生するリスクがない、ないしは最小化されていることを求めます。

これら3つの基準を満たしている状態で、6か月以上安定継続的な勤務が見込まれることが復帰基準です。

焦らずに復帰基準を満たすようしっかりと復帰準備を行ってください。

## (2) 第2段階の説明と事務手続き

次に、第2段階の復帰準備期についての説明をします。

生活リズムが整い、体力面でも回復したことで、すぐにでも試験就労を実施して、職場に復帰したいと思われるかもしれません。しかし時期尚早の復職となり、これまでのように再度療養が必要になってしまっはけません。また、職場に復帰する以上は、復帰基準にもある「業務効率、質、量等が職位相当」であることが求められます。

現在の状態は、例えるならば、「仕事で求められる集中力や緊張感から解放された、休日が安定的に過ごすことができるようになった状態」です。一方で、「仕事をする上で、一定の身体的・精神的負荷がかかった状態でも、健康状態を維持し、安定継続的に勤務することができるかどうか」は、まだ判断できる段階にありません。職場で仕事をするということが、一定の負荷になることは、Dさんも実感されているのではないのでしょうか。

そのため、復帰した時点から元通りの勤務ができるように、あるいは試験就労を万全の状態で行えるように、第二段階である復帰準備期において、ご自身で必要と思う復帰準備をしっかりと行っていただきたいと考えます。

なお、復帰準備を進めるうえで重要なポイントは、健康を損ねることなく就業可能であることの説明責任が、Dさんの側にあるという点です。分かりやすく言えば、療養開始前にも、あるいは前回の試験就労時にも、私傷病を背景に、勤怠面での支障が発生していました。私傷病は、休務する理由としてはあくまでDさんの個人的な理由ですので、休務する理由がなくなった、つまり私傷病が就業の支障にならない程度に回復し、元通り職務を遂行できるようになったことについては、Dさんから説明していただく必要があります。

平たく言えば、例えばDさんから、「療養前の課題として、こうしたことがあると考えたので、こういう復帰準備を進めました」とか「こういう負荷がかかる復帰準備を進めても、体調面で問題ない状態を維持することができました」という報告や説明を受けて、総務課としては復帰基準を満たして働くことができそうか、責任をもって判断します。裏を返せば、この判断に誤りがあり、時期尚早な復職を認めてしまった場合の責任も、こちら側にあるということです。手順を踏んで復帰準備の内容を確認して、慎重に判断させていただきます。

そのため基本的にはどのような復帰準備をするかは、例えば主治医の先生と相談するなどしても良いので、Dさん自身で考えていただき、実施していただくこととなります。もちろん、こちらからなんの働きかけや提案をしないということではありません。こちらからは、報告を受けて、その内容から「こうした準備を進めている点は良いですね」とか、「今の準備ではまだこういう点が不足しているように感じられる」とか、「こうした点も準備を進めた方が良いのではないのでしょうか」といったフィードバックはさせていただきますので、それを参考にしながら、復帰準備の内容をさらに具体的に考えていただければと思います。

なお、判断をする私たち総務課を納得させればそれで十分というわけではありません。私達も組織の代表として判断をするのですから、最終的に復職を受け入れる職場の上司や同僚、あるいはDさんの働く様子を見る市民の方への説明として、その内容ならば、復帰

を延期する理由はないと理解、納得できるように説明する、という観点で、復帰準備を進めて、説明してもらうことが重要となります。

手続きについては、復帰準備期においても、第1段階の療養専念期と同じく、毎週1回「療養・復帰準備状況報告書」を提出してください。報告内容は、その週に実施した復帰準備を具体的に記載してください。毎週月曜日から金曜日の状況を、翌月曜日に総務課が確認できるように、土日に投函していただく流れになります。手書きにて作成し、郵送にて送付するようにして下さい。

総務課では、提出を受けた「療養・復帰準備状況報告書」の内容を基に、復帰準備が進んでいるかどうか、復帰基準を満たしているかどうかを判断していきます。そのため、分かりやすく具体的な内容を記載するようにしてください。

さらに、復帰準備が進み、基本的には求められる業務遂行が可能であろうと、双方の共通認識が構築できた段階で、復帰準備完了確認シートの提出と復帰に向けた面接を実施します。先に復帰準備完了確認シートを渡しておきますので、この内容を基に、どのような復帰準備が必要かご自身で考えて、遂行するようにしてください。(完了確認シートを渡す)

また、療養延長申請については、復帰準備という観点からも、1週間程度は余裕をもって、適切に行うように心がけてください。

復帰準備を進めるにあたって、病状が再び悪くなったと判断せざるを得ない場合には、療養専念期に戻ることがあります。具体的には、定期的な報告を欠くようなことがある場合や、諸手続きを適切に行えない場合は、療養専念期へ戻ったと判断します。またDさんの方から、もう一度療養専念期に戻りたいという場合には、報告書にその旨を記載いただいたうえで、いつでも戻っていただいて結構です。

ただし、療養専念期へと戻った場合、場合によっては休職期間満了日までの復職が困難になることがあります。一方で、もっと長いスパンで考えると、ここで無理して復帰準備を進めて、症状が再び悪くなるのが、必ずしも良いとは言えません。このあたりのことは、主治医ともよく相談しながら進めるようにしてください。

第3段階以降については、次の段階に進むときに、説明をします。お渡ししている資料に、説明は書いてありますので、ご自宅に帰られてから、ご確認いただければと思います。

### (3) 試験就労について

先日も説明しましたが、試験就労については、第二段階の復帰準備期においては実施する予定はありません。というのも、今回はそもそも当市に試験就労制度が無い状態で、あまり条件やスケジュールを定めずに実施しました。そのため、1年以上にわたって、長期の試験就労をすることになってしまいました。また結果として、復帰にはつながらず、こうした試験

就労を認めてしまった点については、こちらとしても遺憾に思っています。

この反省も踏まえ、他の自治体の情報を収集したところ、「試し出勤制度は、休職処分のまま、賃金を支払わずに行うことから、本来の就業が可能であるかどうかについて、「一定の評価」を行うために実施する制度だ」ということでした。また、実施の前提として、あくまで職場で実施する訓練である以上、「復帰基準は満たせないが、とりあえず出勤くらいはできるので、ぼちぼちやってみよう」というような運用ではうまくいかず、基本的には「復帰基準が満たせているが、念のために行う」、あるいは「試し出期間中に当該基準を満たせるに足だけの十分な見通しがある」場合に実施するようにしている、ということでした。

以上を踏まえ、今回は復帰準備が完了し、第三段階の復帰を具体的に検討する段階になってから、改めて検討したいと思います。そのため、まずは復帰準備として、職場外でできるような復帰に向けた準備を進めてください。

なお、職場側の負担も考えると長期間に渡る試験就労は望ましくないので、実施するとしても、およそ1ヶ月間の短期間での実施とし、例えば出勤できないというようなことがあれば、試験就労は中止する、という条件も設定して実施したいと考えています。

説明は以上ですが、何か質問はありますか？

本日はお時間をいただきありがとうございました。

また、何か不明な点、不安な点がありましたら問い合わせください。

## 面接内容確認書 D-6

●年●月●日

殿

総務課長 ●● ●●

### 面接内容確認書

#### 1 決定事項

現在は、第2段階の復帰準備期に進んだと判断しました。復帰基準を満たせるよう、具体的な復帰準備に取り組み、報告を継続してください。

#### 2 面接の概要

【日時】●年●月●日 ●：●～●：●

【参加者】本人、総務課長、職員厚生係長

【場所】●●市役所●階●●相談室

#### 3 面接を実施した背景

療養・復帰準備状況報告書が現時点で7週連続提出され、生活リズムも整ってきたことから、療養状況を確認し、第2段階へ進んでも問題ないかどうかの判断を行い、今後の事務手続きについて説明する。

#### 4 面接の内容

##### (1) 現状の確認

現状については、療養・復帰準備状況報告書が現時点で7週連続提出され、生活リズムも整い、登庁時に戻ってきていることから、第2段階の復帰準備期に進んだと判断した。ただし、生活リズムの確立は、復職に際しての最低要件であり、生活リズムが確立していることのみをもって、復帰が可能との判断に至ることはないことについても、あらためて説明をした。

なお、○月○日付提出の「療養段階確認シート」の記載内容については、最上位についていない項目もあるため、これらの項目については、復帰準備期の早い段階で解消するよう努めるよう指示した。

##### (2) 第2段階の説明と事務手続き

まずは職場復帰基準について、総務課より再度説明した。具体的には、職場の復帰基準は、具体的には、業務基準、労務基準、健康基準の三つの観点から判断すること、職場復

帰後は職務専念義務が再び課せられ、全体の奉仕者として職務を遂行する必要があることを説明した。

その上で、第二段階である復帰準備期では、復帰した時点から求められる水準で業務遂行ができるように自身で必要と思う復帰準備を行うことを説明した。手続きについては、復帰準備期においても、第1段階の療養専念期と同じく、毎週1回「療養・復帰準備状況報告書」を提出すること、私傷病が就業の支障にならない程度に回復し、元通り職務を遂行できるようになったことについては、本人から説明してもらう必要があること、総務課では提出を受けた「療養・復帰準備状況報告書」の内容を基に、復帰準備が進んでいるかどうか、復帰基準を満たしているかどうかを判断するため、分かりやすく具体的な内容を記載することを説明した。

なお、復帰準備を進めるにあたって、病状が再び悪くなったと判断せざるを得ない場合には、療養専念期に戻ったと判断すること、そして療養専念期へ戻ることを希望する場合には、その旨を療養・復帰準備状況報告書にて連絡することを説明した。また療養延長申請については、1週間程度は余裕をもって、適切に行うよう心掛けることを指示した。

### (3) 試験就労に関する説明

前回の試験就労が長期（1年以上）に渡った上に、成果が認められていないことから、今後は他自治体の実施状況を踏まえ、「復帰基準を満たしているが、念のため確認をするために行う」、あるいは「試し出期間中に当該基準を満たせるに足るだけの十分な見通しがある」場合に試験就労を実施することとし、具体的には、復帰準備が完了し、第三段階の復帰を具体的に検討する段階になってから、改めて検討することを説明した。なお実施する場合でも、およそ1ヶ月間の短期間での実施とし、試験就労を中止する条件を設定した上で開始することを説明した。

## 5 質問事項

本人からは、復帰準備期はどれくらいの期間を想定しているのか、質問があった。これに対して総務課からは、復帰準備の進捗状況によって、次の段階へ進めるかどうか判断することとなるため、期間は人により異なり、一概には言えないと、回答した。

以上

受領書 D-7

●年●月●日

殿

総務課長 ●● ●●

## 療養・復帰準備状況報告書の受領について

●年●月●日付の「療養・復帰準備状況報告書」について、受領いたしました。現状については、第2段階の復帰準備期の初期から中期であると判断しています。

復帰準備としては、行動の目標を立て実施し、さらにその評価を行うなど、自分なりに考えて取り組んでいる点は評価しています。

一方で、「そろそろ復帰を検討したい」ということですが、具体的な復帰検討を進めるためには、より業務に即した準備が必要であると考えています。現状の準備は、「業務」という観点から見ますと正直物足りないように思いますし、加えて、苦手なことであっても取り組める、という点は、まだ不足している気がします。

また、基本的な体調面においても、すぐれない日があるということで、「6 カ月以上安定継続的な勤務ができること」という復帰基準の観点から、懸念しており、もうしばらくは復帰準備が必要であると考えています。

引き続き、復帰基準に照らし合わせて、どのような復帰準備が必要か考えて、取り組んだ復帰準備の内容を報告してください。

以上

## 面接シナリオ D-8

### 面接のながれ

1. はじめに
  - (1) 導入
  - (2) 現状の確認
2. 市から伝えたいこと
  - (1) 復職基準について説明
  - (2) 復帰準備が完了していることの確認
  - (3) 復帰検討期以降の手続きについて
3. 質疑応答

#### 1. はじめに

##### (1) 導入

**係長**：それでは面接を始めます。先日、Dさんから具体的な復帰検討の段階へ進むことへの希望と合わせて、復帰準備完了確認シートの提出がありました。これを受けて本日の面接では、復帰準備が完了しているかどうかの確認を行い、療養の次の段階である、復帰検討期へ移行できるかどうかについて判断します。また、移行できると判断した場合には、次の段階である復帰検討期の手順について、説明をいたします。

##### (2) 現状の確認

**係長**：それでは本題の方に移ります。

まずは現状の確認です。Dさんは、●年●月●日から、私傷病により療養するため、病気休暇を申請され、●年●月●日からは休職の扱いとなり、現在まで引き続き療養をしています。

病気休暇中の●年●月から、試験就労を実施しましたが、試験就労を実施する際に、その期間や復帰基準あるいは中断基準などを明確にしないまま実施したこともあり、結果、体調の状況をみながらの試験就労が長期化してしまいました。

そのため、●年●月に面接を行い、試験就労を中断し、一旦、療養に専念することとしました。その後、●月に面接を行い、第1段階の療養専念期から第2段階の復帰準備期に進んだことを確認し、そこから、復帰準備を進めていただいています。

#### 2. 市から伝えたいこと

##### (1) 復帰基準について

それでは、これまで何度か説明してきた復帰基準について、再度簡単に説明します。

復帰基準は「職務の遂行に支障をきたすことがなくなり、かつ、心身の故障がなくなったと判断できた場合」としています。

職場復帰後は、職務専念義務が再び課せられるので、全体の奉仕者として職務を遂行することがもとめられます。職務遂行に求められる側面を具体化し、職場の復帰基準は、業務基準、労務基準、健康基準の観点から考えています。

**【業務基準】**

以前と同じ仕事、求められる水準で遂行できるまで回復しているかで判断します。

**【労務基準】**

服務規程どおりに働けるまでに回復しているかで判断します。本疾患以外の特別な事情の時は別ですが、時間どおり出勤し、決められた仕事ができるかどうか、遅刻や早退、当日の急な休暇の申請などがなくしっかりと勤務できるかどうか、という基準で判断します。

**【健康基準】**

仕事を続けても健康な状態を安定継続的に保っていただけるかで判断します。

これら3つの基準を満たしている状態で、6か月以上安定継続的な勤務が見込まれることが復帰基準です。

**(2) 復帰準備状況の確認**

**係長**：では続いて、復帰準備が完了しているかどうかの判断を行います。なおこの際に重要なポイントは、これまでお伝えしてきましたが、「健康を損ねることなく就業可能であることの説明責任が、Dさんの側にあるという点」です。分かりやすく言えば、私傷病が就業の支障にならない程度に回復し、十分な復帰準備に取り組んだことで、元通り職務を遂行できるようになったことについて、Dさんから説明していただく必要がある、ということです。

そうした観点からまず確認しておきたいのは、提出物の期限についてです。診断書の提出や週1回の状況報告書等の提出の遅延について、何回か指摘をさせていただきましたが、その点について確認をします。

仕事には、様々な期限が伴ってきます。復帰準備のなかで提出期限を守れることが出来ないということは、復職後の業務遂行において、支障が出るのではないかと特に懸念をしています。

まず、指摘後、状況報告書について、期限を守るよう投函したのかどうかを確認させていただきます。

→ (投函できた場合)

**係長**：今後についても、期限は、必ず守ることは当たり前のこととして、復帰準備や復帰検討に必要な手続きが円滑にできるようにしてください。

→ (投函できていない場合)

係長：今までも指摘をしましたが、期限が守ることができない点は、復帰後の業務遂行が支障なく行えるかどうかについて懸念せざるを得ません。どのようにすれば、期限を守ることができるかを、ご自身で考え、そのうえで引き続き復帰準備に取り組んでください。

係長：では続いて、●月●日付の復帰準備完了確認シートを詳しく見ていこうと思います。今回の完了確認シートでは全ての項目について、最上位に○がついていたことから、復帰準備は相応に進んでいると判断しています。

前回の提出時点では、Ⅲ. 仕事に関係することの、(10) 業務遂行力については、最上位には○がついていませんでした。特に●●さんの場合、業務から長期間離れていますので、業務遂行力を取り戻すために、しっかりとした準備が必要であると考えています。

今回、この項目についても最上位に○がついていますが、どのような復帰準備を進め、最上位に○がつくようになったのか、説明してください。

→本人回答：

係長：分かりました。では続いて、Ⅰの基本的な生活状況について、見ていこうと思います。(1) 起床時刻、(2) 生活リズムおよび必要性の理解、(3) 戸外での活動、体力について、最上位に○がついています。

しかしながら、以前に取り組んだ、試験就労の際には、決まった時間に勤務にくることや連絡が出来ない日が実際にありました。復帰後においては、計画的な業務負荷ではない、負荷が生じる状況も想定する必要があります。こうした場合に、定時に登庁できないことや、出勤できない場合に連絡ができないといったことに対する懸念が十分に解消されるには至っていません。

この点について、どのような復帰準備を進めた結果、最上位に○がつくようになったのか、前回の状況とは何が違うのか説明してください。

→本人回答：

係長：分かりました。では続いて、Ⅲ. 仕事に関係することの、(3) 集中力について、最上位に○がついています。

しかしながら、以前取り組んだ試験就労の際には、集中できずに居眠りをすることがありました。これまでお伝えしている通り、復帰後は職務専念義務があります。居眠りはもちろんしてはならず、懲戒処分事由にも該当します。また後から時間休で対応すれば良いという話でもないことは、あらかじめ説明しておきます。

この点について、どのような復帰準備を進めた結果、最上位に○がつくようになったのか、前回の状況とは何が違うのか説明してください。

→（こちらが納得できるような、説明ができなかった場合）

**係長**：今の D さんからの説明だけでは、最上位に○ができるに足る実態を伴った状態であるとは判断できませんでした。以前説明しましたが、復帰準備は、私たち総務課だけを納得させればそれで十分というわけではありません。私たちも組織の代表として判断をするのですから、最終的に復職を受け入れる職場の上司や同僚、あるいは D さんの働く様子を見る市民の方への説明として、その内容ならば、復帰を延期する理由はないと理解、納得できるように説明することができるか、という観点も求められます。

書類上、最上位に○を付けさえすれば復帰できる、と安易に考えているわけではないと思いますが、記載内容と整合するような、納得できる説明ができること、復帰準備を進めて、自ら復職可能であることを、具体性をもってしっかりと実態を伴うものであることについて説明してもらうことが重要であると考えています。

→（何らかの準備に取り組んでいたものの、報告はしていなかったという場合）

**係長**：（先ほどの繰り返しにもなりますが、）そのような内容であれば、最上位に○ができなくもない、と言えるかもしれません。ただし、復帰準備が完了したかどうかは、提出書類と面接内容から判断しますので、書類に記述されていなかった内容を、面接内容をもとに大幅に都合よく解釈してあげるわけにもいきません。

業務を遂行する場合でも、重要な事項を報告書に記載せず、尋ねられてから口頭で補足するという方法が、望ましくないことは理解できますよね。そのようなことがないよう、今後は具体的な準備状況は都度、報告書へ記載するようにしてください。

#### 【最終的な判断】

→（復帰準備が不足していると判断した場合）

**係長**：本日の D さんの発言内容からは、まだもう少し復帰準備が必要であると判断しました。本日の面接をしっかりと振り返り、自分なりに課題を明確にし、解消に向けて取り組んでください。また、その内容を療養・復帰準備状況報告書において具体的に報告するようにしてください。

**面接終了。**

→（次の復帰検討期へ移行しても構わないと判断した場合）

**係長**：何度かこちらから指摘したように、復帰準備が万全とまでは言えないものの、復帰検討期への移行を止めるほどの状況ではないと判断しました。ただし、今回の面接で指摘した項目については、復帰までの間に真摯に取り組むようにしてください。

### (3) 復帰検討期以降の手続きについて

**係長**：第三段階である復帰検討期は、実際に復帰可能な程度にまで回復しているかどうか、慎重に判断する時期です。引き続きより業務を意識した復帰準備を継続しながら、復帰のための具体的な手続きを進めていきます。

主治医が復帰可能と判断しても、総務課から見て「通常勤務可能」と判定されない事もあります。その場合、職場としてはDさんの健康を重視した判定を優先することになります。まず、これまでと同様に、復帰準備に取り組み、療養・復帰準備状況報告書を提出してください。

また、以前説明した通り、復帰検討期において、試験就労を実施することも可能です。試験就労を行うことについて、どう考えているか、お聞かせください。

→ (希望する)

分かりました。前回、実施した試験就労は、期間や中断基準を明確にしないまま実施しましたが、今回は、実施期間と中止の基準を明確に決め、Dさんに説明したうえで、行っていきます。

まず、試験就労を行う趣旨ですが、休職処分のまま、給料を支払わずに行うことから、本来の就業が可能であるかどうかについて、「一定の評価」を行うために実施する制度です。いくつかの段階に分けて評価を行い、「全体の奉仕者としての職務遂行に支障がないこと」を確認してから、順々に進んでいくことになります。基本的には「復帰基準が満たしているが、念のために行う」、あるいは「試験就労期間中に当該基準を満たせるに足るだけの十分な見通しがある」場合に実施します。

つまり、「働けるかどうかはやってみないとわからないので、とりあえずやってみよう」というような段階で実施することは、職場側の負担も考えると、前回のように長期間に渡る試験就労となってしまう可能性があり、望ましくないことは言うまでもありませんし、前回のように、期間が長くなれば、本当に次の段階に進めるのだろうかという不安を〇〇さん自身も感じるかもしれず、いずれにせよ望ましくないものと考えています。

そこで今回は、十分な復帰準備を前提に、最長でも1ヶ月間の期間をあらかじめ明確に定めた試験就労を実施する予定です。

#### 【試験就労のスケジュール】

試験就労ですが、基本的には4週間の計画をしています。1週間は段階的に時間数を伸ばしていき、2週間目からはフルタイムでの試験就労となります。3週目以降は業務に近い負荷のもとで、通常勤務に支障がないかどうかを確認します。

また、訓練の計画書は、総務課が作りますが、試験就労中は毎日、実施内容と、改善に向けた取り組み内容、体調等を自身で記入し、その内容を確認する面接をします。

### 【試験就労での確認事項】

試験就労中は次のような各週の確認事項があります。

- ① 決められた時間に出勤できるかどうか
- ② 定時内の勤務に対して、不急不要の離席などなく、業務遂行可能な状態にあるかどうか
- ③ 一定程度軽減された業務であれば、定時の業務量を遂行できるかどうか
- ④ 全体の奉仕者として遜色がないか、あるいは多少劣るとしても 80%程度の職務遂行に支障がないかどうか

です。これらを1ヶ月間の中で、確認をしていきます。1週目や2週目の確認事項については、やや業務遂行としてみると、物足りない水準ではあるといえますから、あくまでも最低基準と考えていただく必要があります。

### 【試験就労のストップ要件】

「こうなっ場合は試験就労を中止します」という基準も決めます。

これらの要件に該当した場合は中止することを、Dさんが理解して合意できることが、試験就労を実施する要件の一つです。

- ① 原疾患の増悪に起因することが否定できない健康上の問題が認められた場合  
メンタル系の病気全般や、メンタル不調と関連が強いと言われる、発熱、腹痛、喘息などは、この「否定できない」範囲に入ると判断せざるを得ません。
- ② 事前の申し出がない当日の連絡で試験就労が実施できない（1回でもあれば）  
当日になって、体調不良で遅刻する・休む・早退するといった場合です。
- ③ 業務に携わることで、不安感、疲労感等が出て訓練の実施に支障がでている場合  
試験就労を休むことはなくても、このような心身の症状が出て訓練の実施に支障がでている場合は、「健康上の問題の増悪が否定できない兆候がある」と判断します。

これらの事象が試験就労期間中に一度でもあった場合は、試験就労の中断・中止について検討する面接を実施することになります。また、この面接に際しては、ご家族に同席いただくことを求めます。なお試験就労を中止することになった場合は、一度復帰準備期あるいは療養専念期に戻って、しばらく復帰準備を継続することになります。

なお、受診等でどうしても休まなければならない日がある場合は、今この場で申し出ておいてください。

### 【発言者：保健師】

先ほど説明したとおり、通常勤務が可能なレベルを前提とした試験就労を実施するのであって、試験就労レベルの負荷、つまり一定程度通常業務よりも軽減された状態であっても不安定さが見られるようでは、まだまだ復職は時期尚早であることは明らかと言わざるを得ないことになります。

こうした懸念点に目をつぶって試験就労練を続けることで、Dさんがここまで回復してきた状態が再び不安定になるようなことは、双方協力のうで避けなければなりません。つまり、Dさんの健康もたいへん大事なものであるということ、また職場側にも健康に配慮する役割があることから、速やかな中止の判断が必要なので、こうした要件を設定しています。

ただし、中止するのが嫌だからといって、体調が悪いことを隠すようなことは、絶対にしないと約束してください。もし、体調が悪いことを隠していた事実が判明した場合は、試験就労の再開や復帰検討はかなり先になってしまうことを、認識してください。

**係長**：以上を踏まえたうで改めて確認しますが、試験就労に取り組むことを希望しますか？

→はい

それでは、●月●日から、試験就労を開始します。まずは、通常の勤務開始時刻である8時30分までに、登庁してください。

初日は、12時までの勤務とし、第1週目の3日間で、通常のフルタイムの勤務時間まで勤務時間を延ばしていきます。第2週目からは、通常のフルタイムの勤務時間での勤務とします。第3週目、第4週目については、勤務の量というよりは、質の側面にいっそう着目し、それぞれ一定程度軽減された業務を支障なく遂行できるか、本来求められる業務を遂行できるとみなしうるかについて判断していきます。

なお、試験就労の結果、復帰を具体的に検討して差し支えないとの判断ができて以降の、少し先のことにはなりますが、その後のことも簡単に説明しておきます。復帰に最終判断に向けて行う手続きとしては、主治医意見書の様式に、自己記入欄をあらかじめ記入の上、依頼文を添えて主治医の意見をもらってきてもらうことがあります。記入済み意見書は総務課に提出してください。その後、主治医意見を参考に、最終的な復帰可否を検討します。

最終的な復帰判定面接では、復帰判定に関する決定事項を説明しますので、ご家族にも同席をお願いします。

また、復帰後についても、今回の試験就労の中止要件と同様に、ストップ要件を設定します。ストップ要件は、念のため健康状態の再増悪が生じた際に早期の対処をするためのものですが、この内容についても現時点でもお伝えしておきます。

再療養の必要性を判断する要件は

- ①当日の急な休み（有給休暇の事後的付与の有無に関わらず）や遅刻・早退が、復帰後の任意の1か月の間で3回あった場合
- ②職務遂行に支障があった場合。

③復帰から2か月間経過した時点でも、なお職位相当の業務が困難な場合とします。

つまり、復職後の任意の1か月間に、原疾患に起因することが否定できない遅刻・早退・欠勤、および当日連絡による休暇取得の申し出や、あるいは、上司の通常の労務管理での指揮命令が困難であると判断されるケースが、合わせて3回以上あった場合は、速やかに再療養を命じます。

なお、これらの問題が1回でも発生した時点で、再療養が必要かどうか判断する、ご家族同席の面接を実施します。

→試験就労を希望しない場合

復帰に向け、主治医意見書の様式に、まず自己記入欄を記入の上、依頼文を添えて主治医の意見をもらってください。記入済み意見書を総務課に提出してください。その後、主治医意見を参考に、最終的な復帰可否を検討します。

最終的な復帰判定面接では、復帰判定に関する決定事項を説明しますので、ご家族にも同席をお願いします。

また、復帰可能の場合にも、念のため健康状態の再増悪に対して早期の対処をするためのストップ要件を設定します。ストップ要件については、あらかじめお伝えしておきます。再療養の必要性を判断する要件は

①当日の急な休み（有給休暇の事後的付与の有無に関わらず）や遅刻・早退が、復帰後の任意の1か月の間で3回あった場合

②職務遂行に支障があった場合。

③復帰から2か月間経過した時点でも、なお職位相当の業務が困難な場合とします。

つまり、復職後の任意の1か月間に、原疾患に起因することが否定できない遅刻・早退・欠勤、および当日連絡による休暇取得の申し出や、あるいは、上司の通常の労務管理での指揮命令が困難であると判断されるケースが、合わせて3回以上あった場合は、速やかに再療養を命じます。

なお、これらの問題が1回でも発生した時点で、再療養が必要かどうか判断する、ご家族同席の面接を実施します。

#### 4. 質疑応答

**係長**：それでは総務課からの説明は以上です。何か質問はありますか。

## 面接内容確認書 D-9

●年●月●日

殿

総務課長 ●● ●●

### 面接内容確認書

#### 1 決定事項

現在は、第3段階の復帰検討期に進んだと判断しました。復帰に向けた手順を進めると同時に、復職までの間引き続き復帰準備に取り組んでください。

#### 2 面接の概要

【日時】 ●年●月●日 ●：●～●：●

【参加者】 本人、総務課長、職員厚生係長

【場所】 ●●市役所●階●●相談室

#### 3 面接を実施した背景

●月●日付の復帰準備完了確認シートの全ての項目について、最上位に○がついていることから、復帰準備が完了し、次の段階である、復帰検討期へ移行できるかどうか判断するために実施した。

#### 4 面接の内容

##### (1) 現状の確認

現状については、●月●日付の復帰準備完了確認シートの全ての項目について、最上位に○がついていることを受け、具体的な復帰準備状況を確認した。仕事に関係した具体的な取組を行っていたこと、また集中力や時間を意識した復帰準備を行っていたことなどは確認でき、十分とまでは言えないにせよ、一定の具体的な準備を伴っていると判断した。したがって、復帰準備が完了していない、とまでは言えない内容であり、やや消極的に第3段階の復帰検討期に進んだと判断した。

なお、期限や時間は、必ず守ることは当たり前のこととして、復帰準備や復帰検討に必要な手続きが円滑にできるようにすることについても説明を行った。

##### (2) 第3段階の説明と事務手続き

復帰検討期は、実際に復帰可能な程度にまで回復しているかどうか、慎重に判断する時期である。引き続きより業務を意識した復帰準備を行う。

その復帰準備として、試験就労を実施したい希望があったため、試験就労の期間と中断す

る要件を決めたうえで実施することとした。

#### **[試験就労での確認事項]**

- ①決められた時間に出勤できるかどうか
- ②定時内の勤務に対して、不急不要の離席などなく、業務遂行可能な状態にあるかどうか
- ③一定程度軽減された業務であれば、定時の業務量を遂行できるかどうか
- ④全体の奉仕者として遜色がないか、あるいは多少劣るとしても80%程度の職務遂行に支障がないかどうか

留意事項) ①②と③④の水準の間には大きな隔たりがあるが、もとより、試験就労は本来の業務遂行に支障がないことを前提として実施を許可するものであるから、③④についても問題なく実施できることを確認するものである。また、試験就労期間中に急に途中から水準を上げていくようなことは望ましくなく、当該期間中において最終的に④の水準に到達できるよう計画的に試験就労に臨むことができるよう、具体的に復帰準備を行うことを心がけられたい。

#### **[期間]**

4週間とする。1週間は段階的に時間数を伸ばしていき、2週間からはフルタイムでの試験就労とする。3週目以降は業務に近い負荷のもとで、通常勤務に支障がないかどうかを確認する。

#### **[試験就労中断要件]**

- ①原疾患の増悪に起因することが否定できない健康上の問題が認められた場合
  - ②事前の申し出がない当日の連絡で試験就労が実施できない（1回でもあれば）
  - ③業務に携わることで、不安感、疲労感等が出て訓練の実施に支障がでている場合
- ※試験就労を中止することになった場合は、一度復帰準備期あるいは療養専念期に戻って、しばらく復帰準備を継続することになる。

**[開始日]** ●月●日8時30分までに登庁する。

#### **(4) 復職について**

試験就労の結果、復帰を具体的に検討して差し支えないとの判断できた場合、復帰の最終判断に向けて行う手続きは、主治医意見書の様式を用いて、主治医の意見をもらってきってもらう。その後、主治医意見を参考に、最終的な復帰可否を検討する。  
また、復帰後についてもストップ要件を次のように設定する。

#### **[復帰後のストップ要件]**

- ①当日の急な休み（有給休暇の事後的付与の有無に関わらず）や遅刻・早退が、復帰後の任

意の1か月の間で3回あった場合

②職務遂行に支障があった場合

③復帰から2か月間経過した時点でも、なお職位相当の業務が困難な場合

※復職後の任意の1か月間に、原疾患に起因することが否定できない遅刻・早退・欠勤、および当日連絡による休暇取得の申し出や、あるいは、上司の通常の労務管理での指揮命令が困難であると判断されるケースが、合わせて3回以上あった場合は、速やかに再療養を命じることとする。

以上

## 事例 E 短期間の療養と復帰を繰り返している事例

### ■事例の経緯

40代男性。異動後しばらくすると、体調不良による休暇取得が増え始め、産業医へ相談があった。慣れない部署への不安があるとのこと。その後も、病気休暇の断続的な取得が続いたため、翌年すぐに異動をさせたものの、数カ月後には同じ状況になってしまった。

いよいよ病気休暇日数がなくなったため、分限休職となり、しっかりと療養するよう人事担当からも指導したものの、引き続き休職と復職を繰り返しており、現在は休職中。

### ◇本人から聴取した内容

仕事に行きたいとは思っていて、現在の業務に不満はないのだが、朝仕事に行こうと思うと、体調が悪くなり出勤できなくなる。

### ◇上司から聴取した内容

業務中は一応業務に取り組んでいる。

休みをとる場合、短期間（1週間から3週間程度）の診断書が提出され、それが数回に渡り結果的に数か月の休職となっているため、代替の職員等の配置ができない状況。そのため周囲も疲弊している。

### ◇業務遂行上の問題

安定継続的に就業継続すること。

### 【対応方針】

短期の療養を繰り返しているようですが、長期的に見て状態が悪くなる一方です。当然のことながら短期の療養では、その日の体調不良は乗り切れるかもしれませんが、その後すぐに悪化してしまいます。

本人の病状が良くなっていないことは一目瞭然であり、現状ではそれをわかったうえで、不完全労務提供を受領していることが明らかな状況です。不完全な労務提供を受領した時点で、今後はそれ以上病状が悪くならないことが安全配慮義務の中身になってしまいますから、仮に就業を継続させてさらに悪化していた場合、本人から安全配慮義務不履行を主張されれば、裁判所も容易に認めうる状況と言えます。

この点をよく理解していただき（平たく言えば、安全配慮義務があるから配慮してあげていると思っているのかもしれないが、いまの不完全な労務提供を受領していることそのものが、安全配慮義務の不履行状態を自ら作り出しているということ）、勤怠の乱れを安易に認めることなく、しっかりと療養に専念させることが重要であることを再確認しましょう。

また、短期の療養を繰り返す大きな要因は、復帰を簡単に認めてしまうことです。そうならないように、療養に入った段階で復帰基準を示し、十分な復帰準備をしてもらって、勤怠の乱れ無く安定的に就業継続できることを求めましょう。

「欠勤せずちゃんと出社して仕事する(=通常勤務できる)」ということを本人が、合理的な説明や根拠をもって示せないうちは、まだ復帰基準を満たしているとは言えないとして、療養・復帰準備を継続してもらいましょう。

なお、異動後の体調不良に対して、翌年にすぐ異動をさせていますが、完全な間違いです。

そもそも、病気を理由にした異動は絶対に認めてはいけません。市の職員は、市の様々な部署への配属可能性を前提とした任用になっているのに、こうした異動を行ってしまうと、他の部署への異動に制約が発生してしまいます。また結局は不安の原因から逃げているだけなので、何の解決にもなりません。

また上司が「業務中は業務に取り組んでいる」と表現していますが、これも誤りです。勤怠の乱れがある職員に、重要な仕事を任せられないはずですが、したがって、職位相当の業務遂行ができているとはとても言えない状況です。「それは仕事ができているとは言えません」という人事からの冷静な指摘が必要でしょう。

現在療養導入ができている状態ですから、この事例のネクストステップは、この療養から軌道修正を行います。本人に対して（できれば家族も同席してもらって）面接を実施し、「市として新しい取り組みを進めている。これまでの方法でうまくいっていないことは自覚していると思うので、この新しい方法でやってみないか」と同意を取ります。

そのうえで、復帰基準と療養の手順を示して、週一回の「療養・復帰準備状況報告書」の提出をスタートしましょう。これと同時に、現在の療養段階を「療養段階確認シート」で確認して、療養段階に関する共通認識を形成しましょう。

## ■その後の経緯

人事課との連携がうまくとれておらず、先に進めていない状況。

## 事例 F 部署の同僚との人間関係から、部署の異動を強く希望している事例

---

### ■事例の経緯

30代女性。事務職。メンタル不調で半年前から休職中。本人からの申し出によると、最も大きな原因は職場の同僚との人間関係。

職場復帰に向けて、復帰訓練を開始したが、職場へ向かう途中、あるいは庁舎までは来ても在籍職場（庁舎14階）まで来ることができず、3階の休憩室までが精いっぱい。休憩室では終始泣いていたため、訓練は一旦中止となった。半年後、再度復帰訓練のための面談を実施し、同じ部内の別課で訓練を開始予定である。

また、数年前には体調不良があり、ガンが発覚。その術後、直接影響があるかは不明確であるが、記憶力・集中力が落ちたと感じるとのこと。

### ◇本人から聴取した内容

同僚の女性職員から業務上の不手際やミスについて、度々指摘を受けた。以前の自分と比べて、集中力や処理能力が落ちているのでは…と自信喪失とともに、女性職員への嫌悪を感じるようになった。

じっと休んでいても回復する訳ではなく早く職場に復帰を、と焦りの気持ちがある、一方で、業務や職場のこと、家庭との両立の点からも不安が大きい。

復職訓練や年度中の復職職場は、別部署を希望（＝女性職員と距離を置きたい）。また、来年度、人事異動を希望。

### ◇上司から聴取した内容

本人は気持ちの焦りもあるようだが、最近の面談時も復職の話をするとう涙があふれ出す状態。一方で主治医は「本人が復帰したいのであれば、復帰すればよいだろう・・・」との所見であり、本人の病状が正直よくわからないが、復帰後に業務ができる状態とは思えない。

### 【対応方針】

とにかくよくある間違いですが、メンタル不調に特定の原因はありません。「原因は分からないが、メンタル不調になったようだ」、というのが、医学的・科学的に正しい表現です。ふだんの表現の中でも「原因があったから、メンタル不調になった」という言い方をしないように気をつけることが重要です。

加えて、相性の悪い同僚の指摘は、業務上少しも間違っただけとは考えられません。要するに、「(よく理由は分からないが)メンタル不調により、このような日頃起こりえるストレスを適切に処理できない状態になった」というだけです。現在も、別の部署で復帰訓練を

計画しているようですが、原職復帰以外の選択はありません。

また、面談形式で本人の考えや希望を聞いていると、それに引きずられてしまい、原因を聞きだしてしまいがちです。そして原因を聞いてしまった以上、原因を解決しなければならぬという安易な考えになってしまいますので、とにかく原因を考えないことが大切です。

復帰訓練については、お勧めしていません。そもそも、復帰基準は「唯一」のものです。現在のように、「復帰訓練をしても大丈夫かどうかの基準」「復帰後にとりあえず軽減勤務をしてもいいかの基準」「通常勤務に移行する基準」といった、ダブル・トリプルスタンダードになりがちですが、そうすると全くうまくできていなくても中断することが難しくなりますし、こういう場合は、すべて「医師の判断」というブラックボックスの影響力が大きすぎます。

職場は働く場所です。治療の場所ではありません。面談をただで泣いてしまうような職員と一緒に、たとえ訓練とは言え働くことは、他の職員の大幅なモチベーションダウンにもなりかねません。治療に関しては本人が主治医に相談しつつ自身で行えばよいわけですし（カウンセリングとかりワークも自分で行っているのですから）、職場としては訓練を実施しようがしまいが関係なく、復帰基準を満たせそうかどうかを先に判断すれば済む話です。そのうえで念のため復帰訓練を行うというのであれば、それは仕方ありませんが、そこまで療養と復帰準備を行ったうえで実施するわけですから、当然全く問題なく復帰訓練を終了できるはずです。逆に言えば復帰訓練の意味もほとんどないというわけです。

もし復帰訓練を仕方なく実施するというのであれば、

第1週、水曜日8:30—12:00、木曜日8:30—15:00、金曜日定時

第2週 月~金、定時、多少軽減された業務が可能かどうかのチェック

第3週 定時にくわえ、職位相当の業務

第4週 同上

というくらいのスケジュールで良いでしょう。そして最後の2週間について、定時相当の量的負荷と職位相当の質的負荷をかけても問題ないかを確認します。当然ながら、勤怠の乱れや業務ができていないことがあった場合には、訓練を中止し、再度復帰準備からやり直してもらいます。

その意味で、前回職場まで行くことさえできなかったにもかかわらず、訓練をすぐに中止しなかったことは非常に問題です。休憩室で話を聞いてあげたりするのではなく、速やかに家族に連絡をして、自宅に戻らせる対応が必要です。

また本人の希望にも、上司のからの意見にもあるように、「回復しないから、職場で面倒を見てもらいながら回復したい」というのは、何とも医療的な考え方です。職場は働く場所であって、そんな様子の職員を市民目線で見たらどう説明するのでしょうか。そもそも不安があり、回復していないと思っている間は、復帰はまだ先です（主治医はよく、「これ以上は

治療では、大きくは良くなるから、職場でぼちぼち慣らしながらやってみましょう」と意見しますが、「これ以上よくなるかどうか」と「復帰基準をみたしているかどうか」は別々の問題です)。

さて、この事例のネクストステップですが、早期の再療養を目指して、まず復職訓練を原職で行いましょう。「やはり受け入れ部署の業務の都合で、元の職場で実施することにしました」と、すれば十分です。もしそれで訓練希望を取り下げるのであれば、それでも構いません。

もし原職での復帰訓練が難しい場合であっても、復帰訓練で泣くようなことや、欠席などで訓練できないことが少しでもあった場合には、中止しましょう。また中止の際には、この段階からは家族も交えて、面接を実施しましょう。

なお、訓練しようがしまいが、あるいは復帰しようがしまいが、元の部署への復帰という原則は貫かなければなりません。異動後しばらくは本人が主張するストレス要因がなくなったことで、元気に働くかもしれませんが、根本解決には至っていないので、問題の先送りにすぎません。新たなストレス要因が発生したらすぐに休み始めますし、またその要因の除去を求めてきます。今回しっかり休み、復帰準備をしてもらってから、原職復帰としましょう。

## ■その後の経緯

人事課との連携がうまく取れておらず、パイロット事業としての介入は進んでいない。結局、別の部署での復帰訓練を行い、特に問題がなかったことから、復帰を認めた。その後の定期異動に合わせて部署の異動も行った。

## 事例 G 休職と復職をこれまで繰り返し、完全な労務提供が望めていない事例

---

### ■事例の経緯

40代男性。現業職。精神疾患によりこれまで病気休暇と休職を繰り返している。

●年●月には1週間継続の勤務ができず、不安を感じて休むようになった。本人と家族の「何とか治したい」との強い希望により、入院治療を行い、その後自宅療養。3カ月後からは職場復帰訓練を行い、徐々に時間数を延ばし、フルタイムで勤務ができるようになった。年度末までは休職期間を利用しての慣らし勤務扱い。通常業務量の5～6割レベルとなったタイミングで、正式な復職となった。

その後、完全復帰（10割の業務量）を目指し、勤務を継続したが、立ちくらみやめまいが出る。徐々に悪化するも「悪化しないように翌日勤務できるように予防のために休む」「体調を戻したいので、勤務時間を短縮し、復職していきたい」との希望に従い、病気休暇等を駆使しながら、休暇や短時間勤務を繰り返しているところである。しかし状態はなかなか良くなり、病気休暇の取得上限期間が迫っている。

### ◇本人から聴取した内容

仕事は楽しいし、他の職員から頼られることがうれしいなど、勤務に対して前向き。ただし、以前「失敗した経験」のある職場への配属は避けて欲しいという希望がある。

### ◇上司から聴取した内容

仕事は問題ない。他の職員ともうまくいっている。早く、症状が楽になって働けるようになるとよい。

### ◇業務遂行上の問題

継続した勤務（めまいや立ちくらの症状があり、出勤ができない。フルタイムの勤務ができない。）をしてほしい

### ◇備考

これまでの長期にわたる経緯の中で、人事担当としては、すぐに切り替えが難しい。徐々にソフトランディングできないか、もしくはうまく説明、説得できる方法がないか悩んでいる状況。

### 【対応方針コメント】

残念ですが、ここまでの状況を、魔法のように改善することはできません。療養と復帰を繰

り返す前に、十分な療養・復帰準備と、しっかりとした復帰判定を行ってれば、こうした状況にはならず済んだかもしれませんが。本人のためを思っただけの行動だったのかもしれませんが、結果的に本人に対して辛い状況に陥らせてしまいました。これは今後の対応への課題としてお考えください。

まず、通常勤務ができる状態になっていないにも関わらず、復帰を認めている点が問題です。職場は働く場所です。働きながら良くなっていけば良い、というような考え方で働かせてはいけません。10割の労務提供ができることを確認してから、復帰させなければなりません。

また、きちんと働くよりも自身の体調が優先されている点も問題です。これは、病気を理由にすれば周囲が配慮してくれるという悪い学習をした結果ですね。予防のために勝手に休むことや、勤務時間を短縮することなどは認められません。病気休暇を取得しながら短時間勤務をするというの、制度の趣旨に反した、間違っただけの対応と言えます。仕事に行く、リズムは、「自立支援医療」を用いたリワークでやってもらいましょう。

さらに、「来たとき、職場にいるときは仕事ができている」という発言を上司は良くしますが、そもそも来るか来ないか、いるかいないか分からない人に業務を適切に命じているはずがありません。こういう前提ですので、仕事は全くさせていないし、出来ていないと判断して差し支えありません。むしろ、まったく仕事できていないのにも関わらず、記録上は「仕事は問題ない」と残ってしまうことが問題です。後から業務遂行上の問題を指摘しようと思っても、記録上はできているのですから、指摘が難しくなってきます。

「ソフトランディングできないか」ということですが、どういう状況を目指しているのでしょうか。

もちろん、本人が劇的に改善して、通常勤務できるようになれば、それが最善ですが、それは難しいでしょう。一方で今のまま、だらだらと不完全な状況が続けることも、安全配慮義務の観点から避けなければなりません。そう考えると、低水準ながらもギリギリ通常勤務できているとみなせる、許容できる範囲で就業継続を認めるか、あるいはそれを本人が諦めて退職するか、どちらかが選択肢となりえます。

ここで重要なのはどちらにするかは本人に選ばせるということです。要するに職場側からすれば、この二つの選択であればどちらでも良いわけです。そのため、ちゃんと働いてくれるなら、職場はもちろん受け入れるが、ちゃんと働かないというなら、復帰は認められない、として、働くかどうかを本人に選ばせましょう。

この事例は分限免職が迫っているということですが、例え今回の病気欠勤からの復帰を認めたところで、状況が改善する兆しは全くありません。結果的に復帰させて、短期間であってもいたずらに就業させることにより、体調が再増悪する可能性の方が高いです。一旦増悪した状態から、再度療養に専念するとなると、スタートラインから下がった状態ですので、

より復帰は難しくなります。これは本人のために決してなりません。

そのため、本人にとって最善の選択肢は、「残された病気休暇・病気休職の期間を活用して、療養にしっかりと専念したうえで、復帰基準を満たして復帰することを目指す」ということとなります。

ネクストステップとしては、今の療養中に家族を交えた面接を実施し、「残された期間をしっかりと使って、療養に専念してから復帰してはどうか」という提案をしてみてもいいでしょうか。本人が同意すれば、そこから本格的な療養導入とできます。

本人が同意しなければ一旦復帰となってしまうかもしれませんが、復帰の際には通常勤務することを宣言させ、通常勤務できなければ再療養とすることを約束させます。この状況であればすぐに出勤できなくなるとお思いますので、そこから療養導入で軌道修正です。ただし、短期とは言え一旦復帰を挟むことで、間違いなく病状は悪くなりますので、状態はより深刻になります。

療養導入後は、しっかりと療養と復帰準備してもらいますが、途中導入ということもあるので、復帰基準を満たせていないから、分限休職満了とするのは難しいです。結果的には、復帰基準を満たせそうにないから退職するか、復帰基準を満たせているとは言えない状況であっても、本人が少し背伸びして通常勤務できると宣言できた場合には、一度は復帰を認めることになると思います。

その後は、本人が安定的に通常勤務できれば良いですが、どうなるかは分かりません。想定としては、復帰後しばらくした後、再度療養に入るケースです。その場合は、最後の病気休暇期間を使って、退職に向けた話をするようになるでしょう。

## ■その後の経過

結局、病気休暇から復帰を認めたが、すぐに3日間体調不良を理由に有給休暇を取得したため、相談対応を行った。具体的には、1日目2日目は電話連絡で休み。15日は職場に来て、病院に行きたいので休みたいと申し出があり、受け入れたとのこと。

本人は、「仕事については負担を感じていないが、寒暖差が非常に体にこたえて睡眠が悪くなり、体調が悪くなり休んでいる」とのこと。

昨年度も、この時期から体調が悪くなり、休みがちになっているので心配している。今後休みが続いたら、その都度面接の機会を設けたほうが良いのか？またいつ行えばよいか。有給休暇で休んでいれば、様子を見たほうがよいだろうか。

### 【対応方針コメント】

復帰を一度認めてしまった以上、結論は明白で早期の再療養が望ましいということです。

このまま本人の希望に沿って、出勤を続けていたところで、すでに勤怠が乱れ始めているわけですから、状況は改善しません。そして今よりも状況が悪くなってから、再療養となっ

た場合、いよいよ休職期間満了が現実的になります。そのため、すぐに可能な範囲でしっかりと休んでもらって、最後の復帰のチャンスにかける、という選択が望ましいでしょう。

今後休みが続いたらではなく、今回の休みに対して、すぐに面接を実施しましょう。「市としては、やはり病状が良くなっていないのではないかと想定せざるを得ません。病状が悪いことを把握しつつ、就業継続を認めることは、市の安全配慮義務の観点から認められませんし、今後病状がさらに悪くなってから療養となると、復帰までの時間が足りなくなるかもしれません。そのため、今の時点からもう一度しっかり休んでみてはいかがでしょうか。」というような説明をするわけです。

そのうえでやはり就業継続を希望するのであれば、次に勤怠の乱れが発生した場合には、速やかに再療養を前提とした面接を実施することを約束してもらい、実際にそうなったら実行する。療養を選択してくれるのであれば、残りのスケジュールを睨みつつ、手順を着実に進めていく。ということになります。なお、再療養に向けて、職場との連携が重要です。就業上の支障、例えば職場での居眠りとか、離席とか、そういった細かいことも見逃さずに、速やかに人事と共有してもらい、ということが必要です。

またその際、有給休暇で休んでいるかどうかや、病気休暇かどうかは、関係ない話です。そもそも当日から3日連続で有給休暇の取得を認めること自体、一定の検討を行うべき状態なのです。

## ■その後の経緯

今のところ順調に就労できている。ただ、他の職員と同じく、シフト勤務に入ることを打診したところ、本人から拒否されてしまった。

### 【対応方針コメント】

今後は、同様の事態を生じさせないために、「職場復帰後2カ月目から、シフト勤務に入る」など、あらかじめ決めたうえで復帰させると良いでしょう。もし決められたとおりに対応できない場合は、再療養とすることもあらかじめ伝えておきましょう。

今回は決めていなかった落ち度もあるわけですが、一方でシフト勤務を拒否している状況は、通常勤務できているとは言えない状況なので、「来月からシフト勤務開始」と一方的に伝えるか、あるいは「通常勤務とは言えないので、良いとは言えません」と言って、本人にいつからシフト勤務に入ることができるか、改善期間を決めさせると良いでしょう。

本人の許可を求めるような聞き方をしているために、このような結果になっただけで、上記のような聞き方をすれば、素直にシフト勤務に入ってくれるのではないのでしょうか。

## 事例 H 上司によるハラスメントを訴え、療養している事例

### ■事例の経緯

30代女性。秋ごろから、メンタル相談に訪れ、「直属の上司 A との関係に問題を抱えている」と話す。上司 A はセクハラ・パワハラに近い行為を行っているようであった。上司 A の行動が事実の場合、指導等の対応が可能であるが、本人申出がない場合、直接の働きかけは困難であることを説明する。本人からは申し出なし。

その後、体調不良のため急遽有給休暇を取得し、翌日に診断書が提出され、現在に至るまで療養を継続している。

#### ◇本人から聴取した内容

上司 A との関係に問題を抱え、メンタル不調になった。上司 A とは一緒に仕事は出来ない。上司 A に対して指導して欲しい思いもある。上司 A を異動させてほしい。

#### ◇上司（上司 A の上司）から聴取した内容

本人の主張と業務上の出来事には、食い違う内容もあるように思う。少なくとも業務において、本人は出来ていると考えているが、所属としては不足を感じる部分もある。また適切な報告・連絡・相談という観点からも、不足があった。

#### ◇備考

上司 A が異動した場合、解決と考え、自身の問題に気付けないのではないかとこの心配がある。また、今後も同じような状況下でメンタル不調となる可能性がある。

#### 【対応方針】

上司からのセクハラ疑いへの対応と、本人の復職については切り分けて考えましょう。

まず、客観的な情報からは、確かに上司 A に問題がなかったとは言えないものの、一方でセクハラというよりも、業務上の指示などの点について、適切に行っていないという点が問題で、それ以上でも以下でもない気がします。また本人からも正式な相談があるわけではありません。よって、現時点ではセクハラがクロとは言えず、セクハラは無かったということで対応すべきだと考えます。

そのため、上司 A の異動と本人の復職も一切関係ないことになり、通常の手順で復職に向けて進めていけば良いでしょう。当然上司 A の異動について、辞令が出る前に当該本人に連絡することは控えるべきですので注意してください。

ネクストステップとしては、本人と面接を実施し、本人に対して、復帰基準と復帰の手順について説明し、かつセクハラについては正式に相談がない以上は対応できないので、通常

の対応をする、ということを伝え、淡々と手順を進めていきましょう。上司 A の異動について、あなたの希望を聞いて決めるものではないということをはっきりと、言及しておいても良いでしょう。

そして復帰準備の中で、本人側の問題についてもしっかりと指摘し、納得できる準備を進めておくべきです。その点がきちんと解消できたことを確認できた段階で復帰させることにしましょう。

一方で、上司 A への対応については、本人からの「指導をしてほしい」という感情は全く抜きに考えるべきです。仮にセクハラが確定的となった一方で、「本人が処分してほしい」と言ったとしても、組織としてしっかりと対応するべきです。なぜなら、懲戒処分や指導は、本人の溜飲を下げるために行うものではなく、組織の風紀秩序を維持するための行為だからです。まして、セクハラがないことを前提とした対応なのですから、本人の希望について取り上げる必要はなく、本人からの情報以外で知りえる範囲でいいので、上司 A に対して業務遂行上の支障に対して注意指導をしておけば良いでしょう。

## ■その後の経過

予定していた面接には、体調不良のため欠席。その 2 週間後に面接を実施した。面接では、復帰基準と復帰までの手順を説明し、現在の療養段階についても確認を行い、復帰準備期にあると判断した。

本人は、2 週間前は体調がかなり悪かったが、現在は良くなってきている、ということだった。

[→面接シナリオ H-1](#)

[→面接内容確認書 H-2](#)

その 1 週間後、次回受診時には復職の診断書を書いてもらえるとの連絡があった。

### 【対応方針】

体調不良により、面接に出席さえできない状況であったのだから、「療養専念期」にあるという判断をすべきでした。そして、「復帰可能の診断書もらえるかも」ということですが、基本的には本人に復帰基準を通知しているのですから、それに従って判断するとしておきましょう。主治医に対しても早めに復帰基準を通知して、療養継続が望ましいという診断を得るべきでしょう。ただし、そうした対応が取れないのであれば、一度復帰を認めたくえて、再療養とする流れも、避けられません。

## ■その後の経過

本人から、療養状況報告書、復帰準備完了確認シート、●月●日～復職可の診断書が郵送で届いた。完了確認シートは一部項目について最上位に○がついていない。診断書には、特記事項はなし。

### 【対応方針】

復帰準備完了確認シートは、全ての項目で最上位に○がつく状態にならないと、復帰を認めてはいけません。なぜなら安全配慮義務の観点から、復帰後に再増悪した場合に、組織側に予見可能性が成立することになるからです。記録として残るものですから、完璧な状態のものを求めましょう。また、復帰基準と照らしても、完了確認シートが不十分な状態というのは、整合が取れません。

一方で、ここで復帰準備期を延長というのも、強引すぎるということで、速やかに面接を実施し、完了確認シートが完璧な状態でないことについて懸念を示しつつ、復帰までの間に完璧なものを提出するよう指示しましょう。面接時に記入させても構いません。それが出来ない限りは、復帰判断保留とします。

続いて、復帰後にやはり就業継続に支障がある場合、早期の再療養を目標とします。厳しい言い方ですが、これまでの経緯から、本人の状態が根本的に良くなっていることは考えられませんし、良くなった時のことをこの時点で考えていても仕方ありません。もちろん、問題が全くなければそのまま就業継続で良いですが、問題が少しでもあった場合に「もう少し様子を見てみよう」という対応は決して行わず、速やかに対応していきましょう。

復帰基準をもとに、通常勤務可能であることを（不完全ながら）確認した。本人も通常勤務できると主張している。主治医もそれを支持している。このように建前上は、通常勤務できる状態なのですから、通常勤務から逸脱のある状態については、他の職員と同じく、指摘して注意指導を行い、改善を求めなければなりません。

それで改善しない、あるいは勤怠の乱れが出てくるのであれば、健康上の問題が改善されいかなかったのか、本人にやる気がないのか、この2択です。基本は前者になるはずですので、今度は手順通り療養してもらって、しっかりとした状態で復帰することを求めましょう。

## ■その後の経過

復帰直前の面接を実施。復帰準備完了確認シートは、すべて最上位に○となった。本人は元の職場に復帰、職位相当の通常業務を担当させ、本人、所属とも、復帰基準、ストップ要件について共通認識ができている。

なお、上司 A は通常の人事異動で別部署へ異動となった。

[→面接シナリオ H-3](#)

[→面接内容確認書 H-4](#)

**【対応方針】**

今後の方針ですが、「通常勤務できる」という前提で復帰するのですから、他の職員と同じように、しっかりと業務をさせて、不足部分は何ら躊躇することなく指摘するようにしてください。

復帰時に原因と思われていたことが無くなった場合、一時的に問題なく働けますが、多くのケースで、数カ月内に問題が再発生します。その際にとつてはいけない対応としては「これまで問題なかったから、少し様子を見よう」とすることです。これは対応の先延ばしにほかならず、少しも問題解決にならないどころか、むしろ悪化していく一方です。そうならないように、問題に対してはしっかりと指摘、注意指導を行きましょう。

もう一つは、上司が「病気明けだから」と言って、人事課と共有したことから逸脱して、勝手に軽減勤務をすることです。現場で本人に相對すると、どうしても躊躇してしまいがちですので、人事課によるフォローが不可欠かと思ひます。特に復帰後の業務遂行レベルに関しては、なにも指摘しないことで、本人は勝手に「ああ、このレベルで良いんだな」と判断し、黙認されたと考えます。よつて、上司が不足と感じた場合には、例えそれが小さなギャップであっても、指摘し改善を求めるとしてしてください。むしろギャップが小さいうちに、マメに指摘しておかないと、ギャップが大きくなつた後での対応に困ります。

## 面接シナリオ H-1

面接の流れ：

1 主旨説明

2 現状の確認

3 市から伝えたいこと

(1) 復帰基準について（原職復帰の説明）

(2) セクハラ疑いの件

- ・正式に相談がない以上は、通常の対応をするほかないことを説明する
- ・上司の異動は関係ない（貴殿の裁量外である）ことを説明する

(3) 今後の復職に向けた手続き

4 質疑応答、本人の意思確認

1 主旨説明

本日は、現在の病気療養中の現状の確認と、今後の復帰に向けての復職基準やこれからの手続きおよび手順について説明をさせて頂くため、お時間を頂きました。

2 現状の確認

(1) 療養休暇について

Hさんは、●年●月●日から●月●日までの1か月間の療養休暇の後、●月●日まで療養を延長されました。

なお、現在申請されている療養期間は、●日間になります。91日を超えて引き続き療養が必要な場合、本市では分限休職となりますので、先にお伝えしておきます。また、復職は、この後お話しする復帰基準を満たすかどうかで判断するものですから、区切りが良いといったような考えで、療養休暇の範囲内で、やや無理に復職するというようなことは認められないこともあらかじめ申し上げておきます。

(2) 現在の状況

●月に電話でお話した際、週1回受診されている事、体調が優れない日もあるとの事でした。

Hさんは、●月からの復帰を希望されていますが、復帰したいという希望だけではなく、復帰して業務遂行をできるであろうという復帰準備状況を、客観的にもわかる形でお知らせいただかなければ、市としても通常勤務できる状態にあるのかどうか判断のしようがありません。むしろ、現在の状況からは、療養の途上にあると言っても差し支えないように思います。したがって、仮に復帰可能と言う診断書が、それだけ提出されたとしても、現時点での懸念を十分に払拭するものとしては、十分とはいえないこと、また、復帰したとしても、早期に再度、増悪するようなことを心配せざるをえません。

そこで、十分に体調が回復するまで療養し、再発の可能性が最小化された状態で復帰できるよう、復帰のための基準を曖昧な状態ではなくはっきりと相互に確認したうえで、療養から復帰までについて、段階的に進めていただきたいと思います。

### 3 市から伝えたいこと

#### (1) 復帰基準について（原職復帰の説明）

復帰基準ですが、職務の遂行に支障をきたすことがなくなり、かつ、心身の故障がなくなったと判断できた場合としています。

具体的には、復帰基準は、業務基準、労務基準、健康基準の三つの観点から復職を判断します。

業務基準は、職場で通常の業務を、職位上求められる水準で遂行できるまでに回復しているかの判断になります。復帰後2か月程度は、時間外勤務についての配慮は行いますが、特定の業務の免除や短時間勤務など、他の職員とは異なる業務軽減は行いません。また復帰は今の職場への復帰を原則となります。

次に労務基準は、服務規程どおりに働けるまでに回復しているどうかの判断になります。今回の疾患以外によることが明らかである特別な事情がない限り、時間どおりに出勤し、決められた仕事ができるかどうか、遅刻や早退、当日の急な休みなどがなくしっかりと勤務できるかどうか、ということが求められます。

最後に健康基準は、求められる水準の仕事の続けても健康な状態を維持することができるかどうかの判断になります。健康上の問題による業務への支障、及び業務による健康上の問題が発生するリスクのないことが求められます。

これら3つの基準を満たしている状態で、6か月以上安定継続的な勤務が見込まれることが復帰基準です。

#### (2) セクハラ疑いの件

今、説明した通り、復帰は原職への復帰となります。この点に関連して、Hさんと上司Aとの人間関係の問題について、改めて説明させていただきます。

以前も説明しましたが、セクシャルハラスメント、あるいはパワーハラスメントに該当するかどうかについては、担当窓口で正式な相談を頂いてから、担当窓口が主体となって、本人や当該上司、あるいはその同僚など関係者からのヒアリングを行い、情報を収集したうえで、結論を出すことになります。そのため、この面接の場でセクハラやパワハラの件を扱うこともできませんし、現時点でセクハラやパワハラがあることを前提に復帰手順を進めることもできないため、先ほど説明した原職復帰の原則は維持されることになります。

また、上司Aの異動についても言及されておりました。確かに上司Aは現部署への配属が長いことから、そろそろ異動するかもしれませんが、異動は行政運営上の都合に合わせて人事的観点から行うものであり、Hさんの復帰の話とは直接は関係がないということをお伝えしなければなりません。そのため、もし現部署に上司Aが引き続き在籍していたとし

でも、現部署への復帰になりますし、もっと長期的な観点で言えば、今後の異動で上司 A と同じ部署でふたたび働くことになるようなことも、当然に起こりえることは、承知しておいてください。

なお、H さんの職場復帰の話と、セクハラやパワハラの問題は、それぞれ独立した事象ですので、ここから先は、セクハラやパワハラの問題は切り分けて対応させていただきます。もしご相談されたいということであれば、窓口を引き継ぎますし、あるいは窓口を紹介しますので、おっしゃってください。

### (3) 今後の復職に向けた手続きについて

療養から復帰までの段階において、H さんの状態を把握しながら次の段階に進んで良いか慎重に判断して、進めていきます。

療養から復職までの段階は、3 段階になります。

第 1 段階は、療養専念期で、体調の回復を最優先する期間です。

第 2 段階は、復帰準備期で、復職に向けての準備を行っていただく期間です。

第 3 段階は、復帰検討期で、復職に向けて主治医の先生の意見を聴取するなど、慎重に判断を行う期間です。

現在の状況をあらためて客観的にも確認したいと思いますので、この「療養段階確認シート」の記入をしてください。

→ (記入後、結果を本人と共有。おおむね 3 以上に○がついていれば復帰準備期として良いですが、判断に迷うようであれば療養専念期とします)

#### ●療養専念期（第一段階）の場合

今はまだ、第一段階の療養専念期のようなようです。十分な療養を取り、気持ちを落ち着ける生活をしながら、徐々に生活のリズムを整えていってください。

今後は、療養・復帰準備状況報告書の毎週提出をお願いします。月曜日から金曜日の状況を手書きで記入し、翌月曜日までに到達するように、土日に投函する、という流れになります。報告書の作成を負担に感じる場合や主治医から、こうした記述を伴う報告はまだ早いといった判断がある場合には、ご家族にご協力いただき、この箇所にチェックをして報告をしてください。

自身で毎週、期日を守って内容を伴った報告が 4 回連続できるようになれば、次の段階に進みます。その際には次の段階以降について、再度説明をいたします。

なお、病気休暇や休職は、復帰しようという意思がある方に対して承認されるものです。療養・復帰準備状況報告書は、その復帰しようとする意思を表示を表わす書類になります。週 1 回の報告を必ず欠かさないようにしてください。

#### ●復帰準備期（第二段階）の場合

現在の状態は、第二段階の復帰準備期に入ってよいと考えられます。

今後は、療養・復帰準備状況報告書の毎週提出をお願いします。月曜日から金曜日の状況を手書きで記入し、翌月曜日までに到達するように、土日に投函する、という流れになります。記載に内容については、先ほどお伝えした復帰基準を満たすことができるように、主治医にも相談した上で、ご自身でどのような復帰準備が必要か考え、実施した復帰準備を具体的に報告してください。

復帰準備期に関する説明は、また改めて行いますが、復帰準備が完了したと判断できた段階で、復帰準備完了確認シートの提出を求めます。復帰準備完了確認シートの提出後、今回と同じように面接を実施した後、最終的に復帰可能かどうか、所定の様式で主治医の先生にご意見をいただく流れとなっています。そのため、これらの手順を踏まずに主治医の先生の「復帰可能」という診断書を提出されたとしても、こちらとしては復帰可能とは判断できかねますので、こちらの指示に従って対応するようにしてください。

なお、病気休暇や休職は、復帰しようという意思がある方に対して承認されるものです。療養・復帰準備状況報告書は、その復帰しようとしている意思表示を表わす書類になります。週1回の報告を必ず欠かさないようにしてください。

#### 4. 質疑応答、本人の意思確認

## 面接内容確認書 H-2

令和●年●月●日

殿

人事課長

### 面接内容確認書

#### 1 面接決定事項

現在は復帰準備期にあると判断します。復帰基準を満たすことができるよう復帰準備を行って、その内容を「療養・復帰準備状況報告書」にて報告してください。

なお、主治医の復帰可否意見は、次の復帰検討期に入ってから、所定の様式で確認します。

#### 2 面接の概要

【日 時】令和●年●月●日 ●時●分～●時●分

【参加者】本人、人事課係長、保健師

【場 所】市役所●階会議室

#### 3 面接を実施した背景

療養・復帰準備状況についての確認を行ったうえで、復帰基準および復帰に向けた手順と手続きを説明するため。

#### 4 面接の内容

##### (1) 現状の確認

Hさんは、●年●月●日から●月●日までの1か月間の療養休暇の後、●月●日まで療養を延長している状況である。現在申請されている療養期間は●日間だが、91日を超えて引き続き療養が必要な場合、分限休職となることを説明した。

また、復帰準備が不十分であった場合、早期の再増悪の可能性が心配されるため、十分に体調が回復するまで療養し、再発の可能性が最小化された状態で復帰できるよう、復帰のための基準を確認したうえで、療養から復帰までについて、しっかりと復帰準備を行いながら、段階的に進めていくことを説明した。

##### (2) 復帰基準について

職務の遂行に支障をきたすことがなくなり、かつ、心身の故障がなくなったと判断できた場合。具体的には、復帰基準は、業務基準、労務基準、健康基準の3つの観点から復職を判断し、3つの基準を満たしている状態で、6か月以上安定継続的な勤務が見込まれることが復帰基準となることを説明。

### (3) 今後の復帰に向けた手続きについて

療養から復帰までの段階において、状態を把握しながら次の段階に進んで良いか慎重に判断して、進めていくことを説明。

現時点での療養段階を判断するため、「療養段階確認シート」に記載して回答してもらった。療養段階確認シートでは、一部に1、2に○がついたものの、おおむね3以上に○がついていたため、復職準備期にあると判断して差し支えないと考えた。ただし、復帰準備期の早い段階において、最上位に○がついていなかった項目についても、最上位に○がつくよう課題を解消することを求めた。

#### ◆「療養・復帰準備状況報告書」について

- ・ 月曜日から金曜日の状況を手書きで記入し、翌月曜日までに到達するように、土日に投函。
- ・ 内容は、復帰基準を満たすことができるように、主治医にも相談した上で、どのような復帰準備が必要か考え、実施した復帰準備を具体的に報告。
- ・ 療養・復帰準備状況報告書は、復帰しようとする意思を表わす重要な書類となるため、週1回欠かさず提出。

#### ◆復帰準備期の後について

復帰準備が完了したと判断できた段階で、復帰準備完了確認シートの提出後、面接をして、復帰検討期へ移行する。その後、最終的に復帰可能かどうか、所定の様式で主治医の先生にご意見をいただくことを説明。

## 5 質疑応答

本人からは、「●月後半は体調がよくなかったが、●月に入り体調不良はなく、問題はなく日常生活を過ごせているが、体力に自信がない。」という説明があった。

これに対して人事課からは、体調が回復しない段階での復職は、再発が心配されるため、慎重に判断することを繰り返し説明し、療養状況に応じて療養期間の延長手続きを取ることを説明した。

## 面接シナリオ H-3

面接の流れ：

- 1 導入
- 2 現状の確認
- 3 市から伝えたいこと
  - (1) 復帰基準の確認
  - (2) 復帰可否の判断
  - (3) ストップ要件の設定
- 4 質疑応答

### 1 導入

先日の面接にて、しばらくは療養及び復帰準備に専念して、復帰基準を満たせるようになってから復帰することを説明し、復帰までは手順を踏んで進めていくことを説明したはずでした。

ところが、こうした基準や手順を踏むことが無く、●月●日付の診断書にて、「●月●日から復帰可能」という診断書が出たことから、急遽面接を実施することとなりました。本来であれば、前回説明した手順を踏んで、復帰基準を満たしていることを確認し、再療養の可能性を最小化したうえで復職に臨んでいただきたいところではありますが、今回の療養では療養当初からこうした説明ができていなかったことも鑑みて、今回に限り、このタイミングで復帰の可否を判断いたします。

なお、本日の面接は、主治医の診断書を踏まえ、復帰後の職務についての確認を行うため、所属にも出席いただき、実施いたします。

### 2 現状の確認

先日の面接でも確認させていただきましたが、Hさんは令和●年●月●日から療養に専念され、現在は療養休暇を●月●日まで延長され、療養期間は●日間になります。前回もお伝えしていますが、91日を超えて継続して療養が必要な場合、本市では分限休職となります。

### 3 市から伝えたいこと

#### (1) 復帰基準の確認

さて、前回も説明しましたが、復帰に当たって重要な点ですので、復帰基準について再度説明します。

復帰基準については、職務の遂行に支障をきたすことがなくなり、かつ、心身の故障がなくなったと判断できた場合となります。具体的には、業務基準、労務基準、健康基準の三つの観点から復職を判断します。

「業務基準」は、元の職場で通常の業務を、職位上求められる水準で遂行できるまでに回復しているかの判断になります。復帰後2か月程度は、時間外勤務についての配慮は行いますが、特定の業務の免除や短時間勤務など、他の職員とは異なる業務軽減は行いません。また復帰は今の職場への復帰を原則となります。

次に「労務基準」は、服務規程どおりに働けるまでに回復しているどうかの判断になります。今回の疾患以外によることが明らかである特別な事情がない限り、時間どおりに出勤し、決められた仕事ができるかどうか、遅刻や早退、当日の急な休みなどがなくしっかりと勤務できるかどうか、ということが求められます。

最後に「健康基準」は、求められる水準の仕事の続けても健康な状態を維持することができるかどうかの判断になります。健康上の問題による業務への支障、及び業務による健康上の問題が発生するリスクのないことが求められます。

これら3つの基準を満たしている状態で、6か月以上安定継続的な勤務が見込まれることが復帰基準です。

## (2) 復帰可否の判断

復帰の可否は以上の基準で判断しますが、前回の面接では、●月下旬は体調不良により受診が出来なかったこと、復職にあたり体力面も心配であるとの発言がありました。

●月からは体調が回復し、主治医からも復帰可能と言う旨の診断書が提出されていますが、こちらとしては、●月の体調不良から1か月程度しか経過していないことから、体調が良くなっているとは言え、6か月間安定継続的に勤務できるか、あるいは復帰後に再度病状が悪化し、再療養が必要な状況にならないかを懸念しています。またこうした懸念を払拭するのに十分な判断材料があるわけではありません。また、主治医の診断書は、一般的に就業者ではなく、日常生活上の支障がないことをもって判断されていることがあるということも加味する必要があります。

加えて、先日提出いただいた、復帰準備完了確認シートには、複数項目にて最上位に○がついていない項目があったことから、例え主治医の先生が復帰可能と意見されたのだとしても、復帰について慎重に判断せざるを得ない状況です。

では、復帰にあたり、自身の考えを確認させてください。復帰が可能ということですが、先ほど説明した復帰基準を満たして、復帰後早期に再度療養が必要となることはなく、「職務を遂行する」ことができる、ということで認識の相違はないでしょうか。

繰り返しとなりますが、「職務を遂行する」とは、職位相当の業務について、就業規則を遵守し、また上司から指示されたとおりに遂行する、という意味になります。大事な点として、職務内容にも限定はありません。言い換えると、復職後、特定の業務は出来ない、この業務に従事すると体調が悪くなる、あるいは、フルタイム勤務が難しいということであれば、それは復帰基準を満たさないということになります。また、特定の誰かと仕事をするとは体調

が悪くなる、という状態も復帰基準を満たしているとは言えません。関係者のだれとでもしっかりとコミュニケーションを取って、職務を遂行することが求められます。さらにいえば、復職した後に、「病気だから」という理由で、許容されることは、通常想定する範囲では特になく、病気を理由として許容されるのは、再療養だけという理解をしていただく必要があります。

これらを踏まえた上で、改めて確認します。復帰が可能と考えているということですが、先ほど説明した復帰基準を満たして、復帰後早期に再度療養が必要となることはなく、「職務を遂行する」ことができる、ということで認識の相違はないでしょうか。

<本人回答> ※「はい」か「いいえ」で回答。曖昧な答えでは妥協しない。

◆間違いありません

→それでは、復職に対する意志を確認でき、主治医の復職可能の診断書も確認しましたので、これらを踏まえ、市としては、復帰ができないとまでは判断できないことから、復帰を認めます。

ただし復帰するまでに、復帰準備完了確認シートを再提出してください。本日この場で記入いただいても構いません。完了確認シートにて、復帰についての懸念がない状態、平たく言えば全ての項目について最上位に○がつく状態にならなければ、復帰についての判断は保留します。

なお、復帰日は、●月●日となります。

### (3) ストップ要件の説明へ→

◆間違いのないと思います（自信がない発言）

→「と思います」というような、曖昧な回答では困ります。先ほども説明したように、再度療養が必要な状況になるのではないかという懸念を払拭するのに、十分な判断材料がない中、まずもって本人自身が自信をもって、自分の考えを表明できない状況では、復帰可能とは認められません。

繰り返します。復帰が可能ということですが、先ほど説明した復帰基準を満たして、復帰後早期に再度療養が必要となることはなく、「職務を遂行する」ことができる、ということで認識の相違はないでしょうか。

◆復帰基準を満たすことは難しそうです。

→それでは、市としては復帰可能と認められません。（基準は下げない）

十分に体調が回復するまで療養し、再発の可能性が最小化された状態で復帰できるよう、主治医の先生には「もう少し療養して準備を行ってから復帰したい」とご自身で説明して、療養の延長の手続きをしてください。

また、前回説明した通り、療養・復帰準備状況報告書を毎週、提出してください。月曜日から金曜日の状況を手書きで記入し、翌月曜日までに到達するように、土日に投函する、という流れになります。  
(質疑応答、面接終了)

### (3) ストップ要件の設定

ただし、そういった事象は無いに越したことはないと考えていますが、やはり市として再度病状が増悪して再療養が必要となる状況になることを懸念しています。そこで、再度病状の悪化が懸念された場合に、無理をして増悪しないためにも、再療養に入るための条件を確認のうえ、設定させていただきたいと思います。

具体的には、復職後、任意の1か月間に、遅刻や早退、欠勤、長時間の離席など事前に適切な連絡がなく、勤務を欠くこと、勤怠の乱れることが2回あった場合には、その時点で再療養となります。

また、当日連絡の有給休暇申請については、休暇として付与はされますが、勤怠の乱れとみなされます。なお、勤怠の乱れについては、明らかに今回の病気と関係ないと、人事課が判断した場合を除き、基本的にすべてを対象とさせていただきます。

これに加えて、出勤したが、業務遂行ができない、あるいは上司からの指示通りに業務遂行ができないような事態が、上記の勤怠の乱れと合わせて、2回あった場合にも、その時点で再療養となります。

なお、復帰後に思ったように業務遂行ができない場合には、再療養という大きな判断を伴うことになることから、勤怠の乱れや業務遂行ができないことが一度でもあった場合には、ご家族にも連絡の上、あらかじめ所属、人事課等の関係者で情報共有し、必要に応じて面接もありますので、よろしくお願いします。

また、通常はいま申し上げた、勤怠の乱れなどに関しては、3回をもって再療養として運用しているところです。Hさんにおかれましては、市として、何らの憂いなく、復帰基準をみたし、通常通りの復職を発令するということにまでは至らず、先の申し述べたような懸念がないわけではないことから、再増悪の可能性、また程度を最小化するためにもこのような設定が有用であると、産業医学的にも考えられることから、この点については、ご理解いただきたいと思います。

再療養に入るための要件、およびその際の家族同席での面接の実施について、ご理解いただけますか。

→はい（質疑応答へ）

→いいえ

復帰後に再療養に入る要件に該当しなければ、全く問題がない話だと思いますが、今の段階から、もうそうした懸念があるということでしょうか？

先ほどの「復帰基準を満たして職務遂行が可能である」という、Hさんの言葉と齟齬が生じることになりますね。そうなる、復帰可能という判断そのものを再度検討する必要があると考えます。

繰り返しますが、再療養に入るための要件、およびその際の家族同席での面接の実施について、ご理解いただけますか。

#### 4 質疑応答

## 面接内容確認書 H-4

令和●年●月●日

殿

人事課長

### 面接内容確認書

#### 1 面接決定事項

●月●日から復帰とする。ただし、復帰後、勤怠の乱れ及び業務遂行の困難が2回あった場合は、再療養とする。

#### 2 面接の概要

【日 時】令和●年●月●日 ●時●分～●時●分

【参加者】本人、所属長、所属長補佐、人事課係長、保健師

【場 所】市役所●階会議室

#### 3 面接を実施した背景

主治医の診断書を踏まえ、復帰の可否について判断するため。

#### 4 面接の内容

##### (1) 現状の確認

Hさんは、●年●月●日から●月●日までの1か月間の療養休暇の後、●月●日まで療養を延長している状況である。現在申請されている療養期間は●日間だが、91日を超えて引き続き療養が必要な場合、分限休職となることを説明した。

##### (2) 復帰基準について

職務の遂行に支障をきたすことがなくなり、かつ、心身の故障がなくなったと判断できた場合。具体的には、復帰基準は、以下の業務基準、労務基準、健康基準の3つの観点から復職を判断し、3つの基準を満たしている状態で、6か月以上安定継続的な勤務が見込まれることが復帰基準となることを再度説明。

##### (3) 復帰可否の判断について

主治医の復帰可能の診断書、復帰準備完了確認シートにおいて、全ての項目が最上位となったことを確認した。そして、復帰基準を満たして、復帰後早期に再度療養が必要となることはなく、「職務を遂行する」ことができるという本人の意思を確認できたことから、現時点で復帰を延期すべき明確な事由まではない。しかし、療養・復帰準備状況の経緯からは、関係者が懸念なく、復帰後の安定継続的就業に支障はないとの意見にはまではいた

らず、やや消極的に●月●日から復帰と判断した。

そのため、万が一再度療養が必要な状況になった場合に備え、以下の再療養に入る要件（ストップ要件）を設定することを説明し、本人はこれを了承した。

#### ◆「ストップ要件」について

- ・復職後、任意の1か月間に、遅刻や早退、欠勤、長時間の離席など事前に適切な連絡がなく、勤務を欠くこと、勤怠の乱れることが2回あった場合。
- ・出勤したが、業務遂行ができない、あるいは上司からの指示通りに業務遂行ができないような事態が、上記の勤怠の乱れと合わせて、2回あった場合。
- ・勤怠の乱れや業務遂行ができないことが一度でもあった場合には、ご家族にも連絡の上、あらかじめ所属、人事課等の関係者で情報共有し、必要に応じて面接を実施することを説明した。

## 5 質疑応答

本人から、勤怠の乱れについて、電車の遅延の場合はどうなるのかと、質問があった。これに対して人事課からは、他の職員と同様に考えるが、事故や災害等などに起因して、予想できず大幅に遅延した場合などは、遅延証明書などの提出をもって、正当な事由とみなすことは考えられる。あくまで、今回の疾患以外によることが明らかである特別な事情がない限り、勤怠の乱れとして考えることを再度説明した。

## 事例Ⅰ 障害者雇用。休職期間残が1年を切った事例

### ■事例の経緯

30代男性。入庁直後から、病気休暇と休職を繰り返し、その後現在の職場へ異動。1年間は問題なかったが、異動後1年で再度病気休暇、休職となった。試験就労を経て復職するが、約3か月で再度休職となり現在に至る。

一度、試験就労を実施したものの、不安が強く出勤困難となり1週間で中止、復職には至らず。当初は2月下旬に復職し、年度末の定期人事異動で異動できることを期待していたようである。

窓口業務担当であり、本来は市民に対して一定のレベルで対応することが求められるが、本人一人で完結できないことが多く、他の職員の支援を受けている。

なお、病気休暇、休職に直接的な関係はないが、下肢に障害があり、障害者雇用枠での採用である。

### ◇本人から聴取した内容

職場に苦手な職員がいる。窓口業務が負担である。そのため異動したい。

### ◇上司から聴取した内容

復職するには1人前の業務をこなしてもらわないと困る。現状が続くようであれば、本人の代替、補助として会計年度任用職員をつけてほしい。

### ◇業務遂行上の問題

- 職員間とのコミュニケーション（分からないことは自ら聞く）
- 仕事に対する姿勢（率先して窓口に出る）；業務の選り好み
- 最低限の職務遂行ができていない、安定継続的な勤務もできていない

### 【対応方針】

下肢障害ということですが、ご指摘の業務上の問題はどれも下肢障害とは直接関係がないことです。

そして、障害者「枠」での採用とありますが、あくまで正職員としての任用です。障害者である以上、合理的配慮の提供義務はありますが、それはこの方の能力発揮の妨げとなっている支障を解消するためのものです。業務遂行レベルが低くても良いということではなく、業務遂行レベルが障害を理由に低いのであれば、その障壁を除去することが合理的配慮の提供であり、現在業務上の問題として挙がっていることを許容する（免除する）ことは、合理的配慮の提供とは言えません。

具体的には「苦手な職員がいる」「窓口業務が負担である」といっても、これらを免除

することが合理的配慮の提供とは言いません。窓口業務がどのような障害との関係で負担になっているかを考えて、その負担を軽減する（例えば立った状態ではなく、椅子に座った状態で窓口対応ができるようにするとか）ことが、合理的配慮の提供ですので、その点を誤解しない、本人・家族の誤解を解くようにしてください。

ということでネクストステップとしては、通常に対応と同じく、復帰基準（特に原職復帰の原則）を説明し、手順通り対応すればよいでしょう。少なくともこれまで2度、従来対応によりうまくいっていないことは事実なので、その点を踏まえて「新しい方法」を試してみようと提案すれば、それほど抵抗なく軌道修正できるのではないのでしょうか。

一方で、残り休職期間が1年となっており、悠長なことを言われるタイミングではありません。復帰が難しくなることを見据えて、このタイミングで家族を交えた面接を実施し、このタイミングではまだ現実的にはなっていない休職期間満了について、「事務的に」言及しておきましょう。

## ■その後の経過

面接シナリオに沿って、家族同席の面接を実施したところ、市の方針に従って、療養に専念することとなり、療養状況報告書の提出が始まった。

### [→面接シナリオI-1](#)

当初は、記載がある療養状況報告書の提出があったが、最近では記載免除の報告が続いている。

#### 【対応方針】

療養専念期中は、淡々とした対応を続けていけば問題ありません。復帰基準と復帰の手順だけは、何度も繰り返し通知して（受領書に定型的に掲載しておくだけでよい）共通認識とるように心がけましょう。

ただし、この事例に関しては休職残が1年を切っている事例ですので、「人事はまだ療養専念期にあると判断している」「本人は復帰準備期にあると考えている」というような、認識の相違が発生すると、スケジュールが厳しくなってきます。

そこで「療養段階確認シート」を送付しておき、

- ① 本人に「復帰準備を進める希望」があるのであれば提出してもらおう（提出があるまでは、お互いに療養専念期にあるという共通認識）
- ② 提出あった場合は、内容を踏まえて療養の段階を判断し、フィードバックをする（客観的な資料に基づいて、療養段階の共通認識を保つ）

③ 復帰準備期へ移行できそうな内容であれば、家族同席の面接を実施する、（復帰準備の進め方について、説明する）

という流れでご対応いただくよう、ご準備ください。

また上記で面接が実施できなくても、休職満了半年前くらいには一度面接を実施して、復帰基準と復帰の手順を再度確認し、スケジュールの共有を行いましょう。

## ■その後の経緯

報告は続いていて、直近では、詳細な記述がある報告が続いている。ただし、復帰時期の見込みは無く、面接ができるか連絡してみたところ、面接ができる状況にはまだないとのこと。家族同席についても確認したところ、「親に迷惑をかけたくない」とのことで、断られてしまった。

### 【対応方針】

このまま復職がうまく行かないことこそが、親にとって最大の心配時なのですから、どうかして家族同席の面接を開催しましょう。親が嫌だというなら誰なら良いのか聞く、いつまでに面接をできなければ家族に対して面接を開催するという約束をする、同居している家を訪問してみる等の方法は考えられます。

## 面接シナリオ1-1

面接の流れ：

1. 主旨説明
2. 現状の確認と残りの休職期間に関する言及
3. 市として伝えたいこと
  - (1) 復帰基準
  - (2) 療養の流れ
  - (3) 本人の意思確認
4. 今後の手続きに関する説明
5. 質疑応答

### 1. 主旨説明（人事課職員）

さて、時間になりましたので（あるいは、出席予定の方がそろいましたので）、面接を始めさせていただきます。

本日はお忙しいところ、ご家族の方にもお越しいただきありがとうございます。本日はDさんの今後の療養について、市としての考えを説明、提案させていただくために、面接を実施させていただきます。

Dさんは、これまで●年にわたり私傷病により、休暇や休職を繰り返しています。これまで実施した面接等を通じて、復職に対して強い意思を持っていることは承知していますが、一方で事実として、病気休暇や休職からの復帰後に、短期の内に再度療養が必要となる状況が続いています。正直に申し上げますと、このまま従来と同様の対応を続けているは、市として求めるレベルで、安定継続的に勤務可能になるとは期待しにくい状況です。

こうした状況を受けて、市としては状況を改善する方法がないか、他市の事例等を収集してきました。それを踏まえ、従来とは異なり、今回は改めてキチンとした復職プロセスを経たうえで、復帰していただきたいと思っています。

そこで、本日はDさんの復職に向けた基準やこれからの手続きについて説明をさせていただくために、このような機会を設けました。

### 2. 現状の確認と残りの休職期間に関する言及

まずは現状を確認させていただきます。Dさんは、過去●年間にわたり私傷病による病気休暇や病気休職を繰り返しており、今回は●年●月から私傷病により療養するため、休職しています。この休職期間は、以前●年●月に休職となった時期を含めて、市の規定により通算休職となり、現在まで引き続き療養しています。

Dさんも気になっていることだと思いますので、ここで触れさせていただきますが、分限休職には3年間という期限が設けられており、Dさんの場合、残された期間はあと9か月弱となっております。

もちろん従来のように、早めに復帰して様子を見ながら勤務してみるという選択肢がないわけではありませんが、先ほど申し上げた通り、これまでの経緯を考えると同じような方法では、結局、短期の内に再度療養が必要な状況になることが想定されます。そして、もし今よりも病状が悪化してから病気休暇や病気休職を再度取得することになった場合、いよいよ休職期間の期限の到来が現実的なものになってしまいます。

そこで提案としては、今回は出来る限り十分な療養と復帰準備を行っていただく、すなわち、業務が少しはできそうだから、ちょっと試してみるというような考え方は、いったんおいておいて、残された病気休職期間を断続的にではなく一度にまとめて、療養と復帰に向けた準備を行うためにあてる、結果として全体の奉仕者として通常勤務できるような状態にまで回復してから、復帰することを目指す、というものです。

(相手の意見をまだ聞くタイミングではないので、間髪入れずに)  
もう少し具体的な話を続けさせていただきます。

### 3. 市として伝えたいこと

#### (1) 復帰基準について

続いて復帰基準について、説明します。地方公務員法に基づくと、職務の遂行に支障をきたすことがなくなり、かつ、心身の故障がなくなったと判断できた場合に復職を命じることとなっています。

これまではこの点をやや曖昧に判断し、主治医の先生のご意見と、Dさん自身の考えに主として基づいて復帰を決めていたために、残念ながら再度療養が必要な状況が続いていたと考えています。そこで、今後は具体的に基準を示し、相互に確認したうえで、復職の判断させていただこうと考えています。

具体的には、

- ①元職場・元職位・元職務への復帰、つまり原職への復帰ができること
- ②復帰後の業務効率・質・量等が、職位相当、最低8割以上であり、2ヶ月以内に職位相当10割に回復すること。
- ③復帰後は業務内容を職位相当以下とする質的軽減を行わない
- ④服務規程を守って勤務できること
- ⑤通常の業務を行っても健康上の問題が生じないこと
- ⑥全体の奉仕者として、住民へのサービスが適切に行えること
- ⑦①～⑥の前提で、週5日の定時勤務で、遅刻・早退・欠勤等勤怠上の問題がなく、6か月以上安定継続的な勤務が見込まれること。

簡単に言うと、「職場は働く場所」なので、通常勤務できることを、復帰基準と考えています。

## (2) 療養の流れの説明

続いて、今後の療養の流れと手順について説明させていただきます。療養から復職までの段階を3段階に分けて考えます。

- ・第1段階は療養専念期で、療養に専念して、体調の回復を最優先する期間です。
- ・第2段階は復帰準備期です。先ほど説明した復帰基準を満たすために、復職に向けての準備を行っていただく期間です。
- ・第3段階は復帰検討期で、復職に向けて主治医の先生の意見を所定の様式を用いて聴取するなど、慎重に判断を行う期間です。

段階をステップアップしていくタイミングでも、それぞれの段階に応じた判断基準を設け、基準をクリアしなければ、次の段階へ進むことはできません。順調に基準をクリアできなければ結果的に復帰までに時間がかかる場合もありますが、それは、病気を再発させないよう、十分な療養と、復帰に向けた準備期間を設けるためのものだとすることを、ご理解ください。また、それぞれの基準、最終的な基準も、決して無理なことや難しいことを求めているわけではなく、先ほども説明したように、「全体の奉仕者」としての適正な職務遂行にあたっては、最低限求められる内容と整合したものであると考えています。

なお、本日説明した手続きを適切に進めることなく、一足飛びにただ復職可能という診断書を提出されたとしても、冒頭でも申し上げた通り、これまでの経緯を考えると、復帰可能とは簡単には判断できませんので注意をしてください。主治医意見については、復帰検討期に入ってから、所定の様式を用いて提出してもらいますので、療養専念期、復帰準備期においては必要ありません。

## (3) 本人の意思確認

市としては、こうした基準と手順に基づいて、しっかりと療養と復帰準備をしていただき、通常勤務できる状態で復帰していただくことを考えています。

では、Dさんのお考えを教えてくださいたいのですが、この方法に切り替えて、復職を目指すことに同意いただけますか？

はい→4. 以降の説明を続ける

いいえ→(下記の説得を行う)

(保健師)

やっぱりこれまでと方法を変えることには不安もありますよね。ただ過去には「何とか通常勤務できるようになりたい」という希望で治療に専念したことで、その後復職し1年以上通常勤務ができた実績もあります。今回も同様に、一旦しっかりと療養と復帰準備に専

念したうえで、通常勤務を目指してみませんか、というご提案なんです。

また、言いにくいことですが、この点だけは相互に確認しておきたいのですが、もし、療養不十分なまま復職し、これまでと同様に短期間での再療養が必要になった場合、次の療養と復帰準備には、十分な期間が確保できない可能性もあります。また、一般的に言って、これまで行ってきた、復帰準備の、負荷をあげていくペースですが、いまの準備と比べても、急な負荷をかけていかなければ、残期間のなかで復帰基準に到達することが容易でない状況にもなってしまうことを心配しています。言い換えると、今回提案したように、残りの全期間を使って、ペース配分をして、うまくいけば少し余裕をもって復帰基準を達成するという方法と比べて、今までの復職支援（試験就労を経て復職する）方法の場合、もし、うまく思ったように進まなかった場合には、分が悪くなってしまった状況を取り返すことが現実的には叶わないのではないかと心配しているということです。

この方法に切り替えて、復職を目指していきませんか？

はい→4. 以降の説明を続ける

いいえ→

病気休暇から復帰するということになれば、最低限先ほど説明した復帰基準を満たせそうかどうかは確認しますので、また面接を実施させていただきます。

(面接終了。今回はこれ以上難しいが、次に病気休暇から復帰するタイミングで、再度面接を実施し、通常勤務することを求めることで、通常勤務できなかった場合の早期の再療養への伏線を張る)

#### 4. 療養専念期における手続きの説明（療養説明書を基に、説明）

現在のDさんの状況と復帰基準を照らし合わせますと、先ほど説明した療養から復職までの段階の中で、第一段階の療養専念期にあると判断しています。十分な療養を取り、気持ちを落ち着ける生活をしながら、徐々に生活のリズムを整えていってください。

なお、市として療養状況を確認する必要がありますので、今後は療養・復帰準備状況報告書を毎週郵送にて提出をしてください。行政センターでの勤務日と合わせて、月曜日から金曜日の状況を記入し、翌月曜日までに到達するように、土日に投函する、という流れになります。

報告書の提出が負担に感じる場合や、主治医からこうした記述を伴う報告はまだ早いといった判断がある場合には、ご家族にもご協力いただき、この箇所をチェックをして報告をしてください。このほかの点でも、限られた療養期間を最大限有効に活用するために、まずはご家族のサポートも受けながら、療養に専念してください。

なお、報告書は復帰に向けた手順の一環としてだけでなく、Dさんの復職意思の表明として、大変重要な書類として考えています。週1回の報告書の提出について、ご協力をお願いいたします。

ご本人で毎週、期日を守って内容を伴った報告が4回連続できるようになれば、次の段階に進みます。その際には次の段階以降について、再度説明をいたします。

(保健師)

療養にしっかりと専念するという目的もありますので、何か連絡事項がありましたら週一回の報告書に、別紙を添付するような形で結構ですので、遠慮なく連絡してください。

## 5. 質問

本日の説明を踏まえて、何かご質問はありますか？

それでは、お疲れさまでした。何か不明な点や不安な点がありましたら、報告書に記載する形で構いませんので、問い合わせください。また、例えばご家族等にもご説明が必要でしたら、面接の日程を調整いたしますので、ご連絡くださいませ。

## 事例J リハビリ勤務を中止し、療養に専念させた事例

### ■事例の経緯

現職に異動後、3カ月後には病気休暇の取得を開始（病気休暇の取得歴あり）。

病気休暇取得から3カ月経過後、本人と連絡を取れない状況になっていたため、病院に確認したところ、入院中であることが発覚した。主治医からは「退院後から、段階的なりハビリ勤務による復帰は可能」との意見があった。

退院後に職場で面談実施。本人からは、「現在は週4日、9:00～15:30デイケアに通っている。体を動かす内容が多く少し疲れる」「連続して4時間位眠れる日もあるが、何回か起きるため薬を調整中。眠れない日は疲労感あるが、起床でき昼間の活動に支障なし」「運転も、週4日自宅からデイまで運転、先日1回所属まで行けた」とのことだったので、翌週からリハビリ勤務を開始し、3カ月後に復職を目指すこととなった。

### <ここからメソッドでの対応>

リハビリ勤務開始後2カ月、職場から「数十行のパソコン入力に何時間もかかり、疲労感もある」と報告あった。

そのため、職場リハビリを中止し、一旦療養に専念することを説明するための面接を実施し、療養導入となった。

### ◇本人から聴取した内容

- ・自分としては半年～1年は休んだ方がいい気がしている。
- ・障害者手帳を取得すれば、デイケアも受診も1割負担となるため、主治医と相談している
- ・落ち着いたら実家に引っ越す。（現在一人暮らし）

### 【対応方針】

現在療養導入ができ、おおむね軌道修正は完了していますので、ここからは手順に従って淡々と対応することにつきます。本人も半年以上のしっかりとした療養を希望しているようですが、当然場合によってはそれよりも長期になることはあり得るため、職場としては焦らずに対応していきましょう。

一方で、復帰基準や復帰後10割の労務提供をするという点については、これまでの方針とは異なるため、本人（あるいはご家族も）がしっかりと理解できていない可能性があります。今後の面接でも、繰り返し同じ説明を行うことが重要です。復帰基準の説明については省略せず、何度でも繰り返して良いと考えています。

一点、気がかりなのは、本人が障害者手帳の取得を相談している点です。金銭的なメリッ

トのほかに、世間一般の理解においては、障害者であれば障害者雇用のカウントにもなるし、職場で配慮してもらえらるだろうという考えがあるのかもしれませんが。しかし、この点は誤解がありますので、早めのタイミングで、修正しておいた方が良いでしょう。

要するに、合理的配慮の提供とは、「障害を理由として、能力発揮の妨げとなっている障壁」を解消するためのものです。業務遂行レベルが低くてもそれを許容することが合理的配慮なのではありません。業務遂行レベルが障害を理由に低いのであれば、その障壁を除去することが合理的配慮の提供です。つまり、現在業務上の問題として挙がっていることを許容する（免除する）ことは、合理的配慮の提供とは言えません。当然、正規職員として任用している以上、求める業務の内容や質が変わることはありませんので、その点を理解してもらう必要があるでしょう。

現状では、確かに記述をともなった報告ができていますが、内容的には療養専念期としての内容に整合するものと考えられます。そのため定期的に、(1)療養状況を確認すること、(2)家族に復帰基準と手順を説明すること、(3)障害者の認定を取ったとしてもこれらが変わることが無いことを説明する面接を実施しましょう。

## ■その後の経過

本人から、次のようなメールが届いた。まだ、実家に引っ越す前で一人暮らしであり、家族との面接も行えていない状況なので、家族代理の提出指示も難しい状況。本人の申し出通りでよいのか、家族だけでも呼んで面接した方がよいのか、どちらだろうか。

「急に体調が悪くなり、デイケアもしばらくお休みして、自宅療養に専念します。負担軽減のため、療養状況報告書の提出について、しばらくの間月1回とさせていただきます。次回は、●月●日に提出します。受診は定期的（2週間に1度）にしておりますので、療養に専念できるよう、ご配慮ください。よろしくお願いいたします」

### 【対応方針】

市として宣言したことは一貫してやりきらねばなりません。「週1回の報告」と説明しているのですから、詳細な記述を免除にチェックを入れて投函するだけで構わないので、その通りに提出させましょう。

療養状況報告書は、病気に配慮して対応を変える「本人の支援のための報告書」ではなく、復職意思を確認するため、あるいは職務専念義務を免除した代替りの報告です。例えば、休暇申請等の手続きは、病状に関わらず提出させるわけですから、それに準じた対応とお考えください。

そこで、受領書にて次を通知しましょう。

- ・ 週1回の報告は続ける必要があること

- ・ メールでの連絡は負担になるといけないので、行わないこと。送られてきても返信しないことを宣言
- ・ 週1の報告がない場合は、心配なので、こちらから勝手に家族と連携すること
- ・ 実家での療養を推奨すること、そして、週1報告が自分で難しいなら家族に代理で、報告してもらおうようにしてもらいたいこと

#### [→受領書 J-1](#)

なお、一人暮らしの療養を知っていながら、そのまま、病状の悪化や週に1回も連絡できないような状態を放置することも問題です。また、メールでのやり取りはお勧めできません。必ず譲歩させられます（本人が気に入らない内容が返ってくれば、最後は「消える」だの、「死ぬ」だの、言い出して、譲歩させられるでしょう）

### ■その後の経緯

その後しばらくは記載免除の報告が続いたが、ある時から記載を伴う報告が提出されるようになった。一度状況を把握するために、療養段階確認シートを送ったところ、「療養段階確認シートを見た途端に、体調が悪くなった」と連絡があり、報告書も記載免除の状態に戻った。

#### 【対応方針】

現在は、療養に専念する＝職務専念義務を完全に免除したという、事業者が取りうる最大限の措置を取っている状態です。そのため、療養期間中に悪化したとしても、事業者の安全配慮義務違反が問われる可能性は低いので、その心配はないでしょう。

また、手続きとしてこうした書類を求めることは、本人の治療面に有用かどうかという議論とは別に、手続き上必要なことなので、躊躇することなく淡々と行いましょう。

受領書 J-1

●年●月●日

殿

人事課長 ●● ●●

## 療養・復帰準備状況報告書について

●年●月●日付の「療養・復帰準備状況報告書」についてのメールに、以下の通り、回答します。

まず、療養状況報告書の提出頻度についてですが、療養・復帰準備状況報告書は、先日説明した通り、復職意思の確認と職務専念義務を免除した代替りの報告として、こちらとしては重要な書類だと考えています。そのため、「記述免除」にチェックするのみ、または御家族の代理提出でも構いませんので、引き続き週1回提出するようにしてください。なお提出がない場合には、療養状況の確認のために、こちらから御家族にご連絡させていただくことがありますので、ご了承ください。

またこれまで、報告書とは別にメールでもご連絡を頂いておりましたが、メールでの連絡は、療養上の負担になる可能性があると考えますので、次回からは報告書を通じた書面での連絡のみとさせていただきます。こうした事情から、仮に今後メールでご連絡いただいたとしても、今回と同様に書面での対応とさせていただきますので、ご了承ください。

なお療養場所について、以前●●さんからも言及がありましたが、こちらとしても、ご実家での療養をお勧めします。報告書の御家族代理提出や、今後の療養の手続きについて、こちらから御家族にも説明させていただく機会を頂ければと考えております。

以上

## 事例 K 新卒の職員が、入庁数週間で不調になった事例

---

### ■事例の経緯

20代女性。新規採用職員。入庁直後から、業務遂行に問題があり、所属課から相談があった。「2つのことが同時にできない」「課内の男性職員や上司が怖いという」とのこと。

そのため、本人と面接を実施したところ、面接場所の席に着くなり泣き出してしまった。現在は、立ち眩みやふらつき、眠れない、食欲がないなどの症状があり、1週間くらい水しか飲めていない状況とのこと。通勤もおぼつかず、運転中に目が回るような感覚があり休憩しながら通勤している。人事課からは受診勧奨と病気休暇制度を説明したが、療養には至らなかった。

翌日以降も職場から度々相談があり、その都度、仕事をするか休むか選択させるが、仕事をすることを選択する。一方で「自席だと電話もなるし、人も来るし、仕事ができなくなる」とのこと、結局別の個室で仕事をさせているが、簡単な仕事さえ、ほとんどできていない状況が続いている。

### ◇本人から聴取した内容

- ・男性が怖いし、職場では説明されても何を言っているかわからない。課内の同世代の女性職員に聞いてもらおうと楽になる。
- ・2つのことが同時にできない。電話を聞いているとメモができない。メモをしていると聞いている内容がわからない。指示を受けながらメモをとることができない。
- ・携帯電話を持たされ警報や地震の時に出勤するよう言われているが気になり眠れない。
- ・自分が仕事ができないことで課内の他の職員に負担が生じている。
- ・母親にはわかってもらえないので、直接相談していないが、父親には相談ができる。

### ◇上司から聴取した内容

- ・仕事を指示しても「できない」という。
- ・何も話してくれないので、どう対応してよいか全くわからない。
- ・相談を受けている課内の女性職員に負担がかかっている。
- ・今の状況では、本課だけでなく他課でも難しいと思う。
- ・男性職員が怖いと言うが、特に厳しい言動をしたわけではない。怖いと言われた職員も何が起因しているか分からず戸惑っている。

### ◇備考

条件付き採用期間であるため、正式任用をどうするかが、問題となる。

## 【対応方針】

まず、このような状況の職員を、働かせ続けてはいけません。明らかな不調を組織として認めつつ、就業継続をさせることは、安全配慮義務における予見可能性が成立していながら、結果回避義務を履行していないことにほかならず、組織として大きなリスクになります。例えば、帰宅中や業務時間内に自殺した場合、精神的な不調を明らかに認めていたにもかかわらず、なぜ十分な配慮、すなわち療養をさせなかったのか、市としての安全配慮義務違反を厳しく追及されることとなります。受診ができないとか、診断書が出ないとかは、後から考えればよいので、まずは一刻も早く休ませるべきでしょう。

また「男性が怖い」「二つのことが同時にできない」「説明されていることがわからない」と言った、基本的な部分は、できるようになってもらわなければなりません。確かに、休んだからと言ってできるようになるのかは分かりませんが、できるとして採用したわけですから、できるようになることを前提として、できるようになるまでは復帰させるわけにはいきません。療養が一段落して復帰準備が始まった段階で、これらができるようになるよう、求めて続けていきましょう。

ネクストステップとして、まずは家族を呼んで、こんな状態で働かせ続けることはできないことを、説明しましょう。明らかに職務専念義務を果たしていない状態なので、①このまま就業継続＝懲戒処分、②療養に専念する＝病気休暇、という選択を示して、②を選ばせるようにしましょう。現実的には、心療内科の受診は後からになっても構わないので、まずはかかりつけ医（内科等）にでも受診して、療養が必要という診断書を提出してもらえば、事は足りるでしょう。

### →面接シナリオ K-1

なお、条件付き採用に関しては、現状のまま正式任用をする選択肢はありません。公務員の任用はその後の強固な身分保障と引き換えに、厳格な成績主義に基づくはずで、

そのため、①期間までに復帰できなければ、適格性を実証できなかったとして、正式任用をしない、②復帰後に、特例的に条件付き期間を延長して、そこで適格性を判断する、のどちらかが選択肢になると思います。これは制度やこれまでの前例によるもので、市としての方針を決めて、対応を検討してください。

## ■その後の経緯

無事に療養導入ができ、手順通り進めることができています。

1カ月くらい経過して生活リズムが整ってきた段階で、早くも「復帰を検討したい」と希望してきている。そもそも就労をまともにできていなかった状況なので、主治医からは「職場に行ってみて試してみないと分からない」というような様子であった。

正式採用のための評価期間を確保するためにも、遅くとも年内には復帰しなければ、事実上間に合わない。

#### **【対応方針】**

確かに、職場で仕事に従事していた期間が極端に短いため、実際に復帰してみないと分からないという面もあるでしょう。しかしながら、職場は働く場所であって、試しに通勤してみるというようなリハビリ施設ではありません。

加えて、再度療養が必要となった場合には、いよいよ正式採用は難しくなってきます。少なくとも、入庁～療養までの低評価を覆すことができるくらい、しっかりとした業務遂行ができなければなりません。

そのため、もう大丈夫だと特に本人が自信をもって言えるくらいまで、復帰準備に取り組んでから、復職させるようにしましょう。

#### **■その後の経緯**

復帰準備期に関する面接を実施した。

[→面接シナリオ K-2](#)

## 面接シナリオ K-1

面接の流れ：

1. 導入
2. 現状の整理
3. 通常勤務するか、療養に専念するか
4. 質疑応答

### 1. 導入

**人事課長** 人事課長の〇〇です。本日はお忙しいところ、ご家族の方にも同席いただきありがとうございます。Kさんは、本年4月に採用され、〇〇課に配属となり、今日まで勤務していますが、正直なところ就業継続に問題がないとは言えない状況になっています。本日は、ご家族に職場でのKさんの状況を共有させていただいたほうが良いと考え、同席いただきました。よろしくお願いいたします。

なお、あらかじめお伝えしておきたいのですが、仮に本日の面接の場で、Kさんが泣くようなことがあれば、上司の通常の労務管理下において就業継続が困難であると判断し、療養に専念してもらいます。また、面接の継続が困難だと判断した場合には、ご本人には別室へ移動してもらい、ご家族に残りの説明をさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

### 2. 現状の確認

**人事室長** 人事室長の〇〇です。すでにKさんからお聞きになっている部分もあるかと思いますが、Kさんの職場での状況について報告させていただいたうえで、人事制度に関して説明させていただきます。

Kさんは4月1日から新規採用職員として〇〇課において勤務しています。しかしながら、4月中旬以降の業務遂行の状況として、正直に申し上げますと、求められる水準の業務遂行がほとんどできていないどころか、就業継続を認めることも躊躇せざるを得ない状況が続いています。

例えば「相手の話していることが理解できない」「2つのことが同時にできない」などを理由に、市役所の基本的な業務である電話対応や来客対応が難しい状態である、との報告を受けています。また自席での業務が困難であるとして、別室で軽易な作業を行っている状況や、勤務時間中に上司の許可を得ずに長時間の離席することも確認されています。

一方で、本人からは「眠れない」「食事がとれない」と言った発言もあったことから、人事担当課として、4月中旬から本人と面接を繰り返し、使用者の安全配慮義務の観点から、受診及び療養を勧奨してきたわけですが、本人の「休みたくない」「自席では仕事ができない」などの意志が固く、現在までこのような就業状況が継続することとなりました。

こういった中、●月●日には、上司への申請・承認のないままに休みを取る事案が発生しました。市としては、これ以上現状のまま就業継続を続けることは認められないと考えています。

### 3. 市として伝えたいこと

**人事室長** 現状、人事制度上、次の点について、Kさんの認識違いがあるようですので、あらためて説明いたします。

まず、市役所の職員は、地方公務員法で定められている職務専念義務や服務規律に従う義務があります。そのため、たとえ体調不良を理由としたものであっても、上司の承認なく、休みをとることは許されるものではありません。また、勤務時間中に体調不良で休憩する場合も、業務に従事していないわけですから、上司の承認に基づいて、有給休暇を時間単位で取得する必要があります。しかし、Kさんについては、こういった際の手続きをしておりません。あくまで、職場は働く場所ですので、職場に居ること＝勤務、というわけではなく、求められる業務遂行はしていただかなければなりません。そのため、もし出勤さえすればよい、との認識であれば認識を改めていただく必要があります。

次に、新規採用職員の業務基準では、「上司から指示された定型的な事務を正確に処理すること」が求められます。しかし、現在の勤務状況の中では、上司・先輩からの業務指示や指導に対し、「できません」と対応したり、無言で自席を離れることもあるようです。上司の職務上の命令に従わない、無断で離席するなどの行為は、服務義務違反として懲戒処分の対象ともなりえます。平たく言えば、市としては現状の就業状況をこれ以上認めることはできないということです。

加えて、Kさんの現在の立場についても説明しておきます。市の職員は採用されてから半年間は「条件付き採用期間」といって、本採用するか否か、能力の実証を計られる期間です。4月に採用された職員は、9月末までの間、新規採用職員の業務基準に照らして、本採用に値する能力を実証できたか評価されることになります。ご存じの通り、市の職員には、民間と比べて強固な身分保障が認められています。その裏返しとして、正式採用できるほどの優秀な能力を持っているか、この時点で厳格に評価しなければならないのです。そして残念ながら、現時点でのKさんの勤務状況では、その基準を満たしているとは言い難い状況であると言わざるを得ません。

**人事課長** 誤解いただきたくないのですが、だからと言って、今すぐに辞めろというつもりは全くありません。

人事担当課としては、通常勤務できるようになれば、それで構わないと考えています。しかしながら、勤務時間中の体調不良や離席、職場での勤務実態などの現状は、正直なところ、簡単に通常勤務ができる状態になるとは考えられません。もしこの勤務状態が「体調不良」に起因するものであれば、これまでも本人に説明してきた通り、速やかに療養に専念することを強くお勧めします。

他方、このような勤務状況が、体調不良が原因ではないと主張されるのであれば、こちらとしては、「正当な理由なく、職務命令違反や服務義務違反が発生している」ということであり、懲戒処分事由に該当しうるため、処分するかどうかについても検討せざるをえないと考えます。

**人事室長** なお「通常勤務」の内容について、どのように認識しているかは非常に重要ですが、これは、全体の奉仕者として、職位相当の業務について、服務規律を遵守して安定継続的に従事し、また上司から指示されたとおりに遂行する、という意味です。

では、改めて K さんに確認しますが、今後、通常勤務することはできますか。あるいは、体調不良のために通常勤務は難しく、療養が必要だと考えますか。また、ご家族としてはいかがでしょうか。

#### (本人と家族が通常勤務を選択する場合)

**本人**：通常勤務ができます

**家族**：もう一回だけチャンスをいただけませんか。

**人事室長**：ご希望があることは承知しました。しかしながら、これまでの K さんの勤務状況から、市としては、体調不良状態ではないとの確信を持つまでには至りません。そのような中で、「はいそうですか」と就業継続を簡単に認めてしまうことは、安全配慮義務の観点からも行えないことをご理解ください。そのため、こちらの様式を用いて、主治医の先生の「通常勤務に支障がない」という旨の意見書を提出してください。万が一主治医の先生が「通常勤務には支障がある」、あるいは、「支障がないとはいえない」と判断された場合には、通常勤務を認める前提とは齟齬が生じるため、療養に専念していただきます。

また、市としては、就業継続により体調が悪化する可能性についても、注意深く観察をしなければなりません。そこで、今後1回でも勤怠の乱れ（遅刻・早退、無断離席、当日休の申請など）が、認められた場合は、療養に専念することを前提として、再度ご家族同席の面接を速やかに開催いたしますので、ご協力をお願いいたします。

なお先ほども説明した通り、職務命令違反や服務規律違反が発生している状況は、人事担当課として決して良いとは言えない状況です。そのため、そうしたことはしっかりと改善するようにしてください。

#### (療養を選択する場合)

**本人**：療養が必要だと考えます

**家族**：就業継続できるとは思えないので、療養させます。

人事室長：分かりました。それでは、主治医の診断書を添付のうえで、速やかに療養の申請をしてください。

また、療養期間中は週一回の療養報告をしていただきます。詳しい説明は改めて実施しますが、まずは今週分の報告から開始してください。月曜日から金曜日の状況を記入し、翌月曜日までに到達するように、土日に投函する、という流れになります。負担に感じる場合や、主治医からこうした記述を伴う報告はまだ早いといった判断がある場合には、ご家族にご協力いただき、該当する箇所にチェックをして報告をしてください（療養・復帰準備状況報告書を4通ほど渡す）。

#### (本人と家族の意見が相違の場合)

人事室長：申し訳ございませんが、市としてはより安全な判断をせざるを得ませんので、ご家族（あるいは本人）が療養に専念した方が良いという考えがあるのであれば、休んでいただくこととなりますが、よろしいでしょうか。  
→（療養を選択する場合の説明を実施）

#### 4. 質疑

人事室長 本日の面接は以上となりますが、ご不明な点がありますでしょうか？

## 面接シナリオ K-2

### 面接内容：

1. 現状の確認
2. 市として伝えたいこと
  - (1) 復職基準について（業務基準・労務基準・健康基準について）
  - (2) 復職準備状況の確認
  - (3) 復帰準備期の手続きについて
3. 質疑応答

### 0. 導入

人事室長 まずは、本日の面接の目的について説明します。

療養開始から現在まで、Kさんからは、療養・復帰準備状況報告書を週1回、提出いただいています。受領書でもお伝えしている通り、先日提出された療養段階確認シートの内容を踏まえ、現在は復帰準備期に移行したと判断しているところです。

そこで本日は、復帰準備期以降の手続きについて説明します。

### 1. 現状の確認

人事室長 まずは、現状の確認をさせていただきます。

Kさんは●月●日から病気休暇による療養を開始し、1月半が経過しました。繰り返しますが、受領書でも示してきたように、現在は、療養の第二段階の復帰準備期に移行したと判断していますが、また復帰について具体的に検討する段階にまでは至っていません。

### 2. 市として伝えたいこと

#### (1) 復職基準について（業務基準・労務基準・健康基準について）

人事室長 それでは、今までも説明してきたことではありますが、改めて、復帰基準について説明します。

まず、当然のことですが、職場は「働く場所」ですので、職場で「通常勤務」ができるかどうかということが判断基準の大きな考え方になります。そこで、「通常勤務」とはどのようなことか説明します。

- ① 特別扱いなしに求められる業務ができること。
- ② 勤務時間や職務専念義務など定められた服務規程を守って勤務できること。
- ③ 通常の業務を行っても健康な状態を保っていただけること。
- ④ 全体の奉仕者たる公務員として、住民へのサービスを適切に行えること。

この前提で、週5日の定時勤務で、遅刻・早退・欠勤等の勤怠上の問題がなく、6か月以上、安定・継続的な勤務が見込まれることも必要です。

なお、Kさんは新規採用職員ですので、業務の基準としては、「上司から指示された定型的な事務を正確に処理すること」が求められます。また、電話対応や窓口対応は、仕事を覚えるという目的においても新規採用職員が率先して行うべき業務です。

誤解のないように伝えますが、休暇前に行っていた別室での軽作業などは、求められる水準の業務ではなく、受診まで間の特例措置であり、今後復帰した際には、許容できるものではない、ということは承知しておいてください。本来のKさんの業務基準は、前任者から引き継いだ事務を上司や先輩のサポートを受けながら正確に遂行していくこと、です。

また、Kさんの体調が回復基調にあることは、喜ばしいことですが、一方で、Kさんが現在「条件付き採用期間」であることは、復職の判断を慎重に行うことが望ましい理由の一つとなっています。

新規採用職員は、一定期間経過後、通常は入庁から6カ月後に、基準に照らして、本採用に値する能力を発揮・実証できたか評価されます。ところが正直に言って、休暇前のKさんの勤務状況では、その基準に到達しているとは到底言い難い状態でした。そのため、本採用の基準を達成するためには、復職した後は、通常の職員よりも、より一層「通常勤務」を安定・継続的に遂行し、その実力を実証してもらう必要があります。加えて、もし万が一、再度「療養状態に陥る」ことが繰り返された場合は、挽回することは大変難しいと考えています。

要するに、こちらとしては再度療養が必要な状態になることが無いように、復職を焦る気持ちは理解できないわけではありませんが、慌ててとりえずの復職をするのではなく、万全の状態になるまでしっかりと復帰準備に取り組んでから、復帰を目指すことが望ましいと考えています。

また、「復職訓練（慣らし勤務）」を開始できるかどうかの判断基準も復帰できるかどうかの基準と同一ですので、復帰できるかどうかは分からないけれど、とりあえず訓練をやってみよう、というものではない、ということはおらかじめ伝えておきます。仮に「復職訓練（慣らし勤務）」可能、との主治医の意見があったとしても、復職訓練は職場で行う訓練である以上、市民の皆様からの目から見ても、他の職員と遜色なく働いている姿を見せなければなりません。そのため、復職訓練を行う場合でも、基本的には次の復職検討期へ移行した後に行いますので、現時点では職場以外の場所で復帰準備に取り組むようにしてください。

## (2) 復職準備状況の確認

**人事室長** それでは、Kさんの復帰準備の状況について確認していきたいと思います。

これまで、「療養・復帰準備状況報告書」と「生活記録表」を週1回、5回継続して提出いただいています。また、●月下旬の報告で、復帰について検討していきたい、という希望を示しています。さらに、先日は、復職に向けた課題と対策についてもレポートを提

出していただき、復職に向けた強い意欲があることは承知しています。

しかし時期尚早の復職となり、以前のように療養が再び必要な状況になってしまっ  
はいけません。また、職場に復帰する以上は、復帰基準にもある「業務効率、質、量等が  
職位相当」であることが求められます。

現在の状態は、例えるならば、「仕事で求められる集中力や緊張感から解放された、休  
日が安定的に過ごすことができるようになった状態」です。一方で、「仕事をする上で、  
一定の身体的・精神的負荷がかかった状態でも、健康状態を維持し、安定継続的に勤務す  
ることができるかどうか」は、まだ判断できる段階にありません。職場で仕事をするとい  
うことが、一定の負荷になることは、Kさんも実感されているのではないのでしょうか。

そのため、復帰した時点から元通りの勤務ができるように、第二段階である復帰準備期  
において、ご自身で必要と思う復帰準備をしっかりと行っていただきたいと考えます。

また、先日提出してもらった療養段階確認シートの記載内容については、一部の項目に  
ついては最上位に○がついていませんでしたので、この書類の再提出までは求めません  
が、復帰準備期の早い段階で最上位に○がつくことを目標としてください。

なお、復帰準備を進めるうえで重要なポイントは、健康を損ねることなく就業可能であ  
ることの説明責任が、Kさんの側にあるという点です。分かりやすく言えば、療養開始前  
には、勤怠面での支障が発生していました。私傷病は、休務する理由としてはあくまでK  
さんの個人的な理由ですので、休務する理由がなくなった、つまり私傷病が就業の支障に  
ならない程度に回復し、元通り職務を遂行できるようになったことについては、Kさんか  
ら説明していただく必要があります。

平たく言えば、例えばKさんから、「療養前の課題として、こうしたことがあると考え  
たので、こういう復帰準備を進めました」とか「こういう負荷がかかる復帰準備を進めて  
も、体調面で問題ない状態を維持することができました」という報告や説明を受けて、総  
務課としては復帰基準を満たして働くことができそうか、責任をもって判断します。裏を  
返せば、この判断に誤りがあり、時期尚早な復職を認めてしまった場合の責任も、こちら  
側にあるということですので、手順を踏んで復帰準備の内容を確認して、慎重に判断させ  
ていただきます。

そのため基本的にはどのような復帰準備をするかは、例えば主治医の先生と相談する  
などしても良いので、Kさん自身で考えていただき、実施していただくこととなります。  
もちろん、こちらからなんらの働きかけや提案をしないということではありません。こちら  
からは、報告を受けて、その内容から「こうした準備を進めている点は良いですね」と  
か、「今の準備ではまだこういう点が不足しているように感じられる」とか、「こうした点  
も準備を進めた方が良いのではないのでしょうか」といったフィードバックはさせていただ  
きますので、それを参考にしながら、復帰準備の内容をさらに具体的に考えていただい  
ければと思います。

なお、判断をする私たち総務課を納得させればそれで十分というわけではありません。私たちも組織の代表として判断をするのですから、最終的に復職を受け入れる職場の上司や同僚、あるいはKさんの働く様子を見る市民の方への説明として、その内容ならば、復帰を延期する理由はないと理解、納得できるように説明する、という観点で、復帰準備を進めて、説明してもらうことが重要となります。

**保健師** 具体的には、①体力づくり、②集中力の回復、③業務への準備、④就業上の自身の課題の解決、という4つの項目を意識して取り組んでほしいと思います。例えば、定期的な運動や、図書館等を利用した業務を意識した訓練などに取り組んでみてはいかがでしょうか。

加えて、Kさんが休暇に入る前は、「2つのことが同時にできない」、「男性が怖い」、「周りの人が何を言っているのか理解できない」といった発言がありました。復帰後に同じような状況にならないように、主治医とも相談しながら自身でできる復帰準備に取り組んで見てください。

**人事室長** なお1点、「公務員なんだから辞めるのはもったいない」という旨の記載が、報告書にありましたので、指摘をしておきます。私たち公務員は、全体の奉仕者として、全力で職務に当たることが求められています。確かに強固な身分保障はありますが、正式採用されれば、適当に業務をしても安泰とか、ぼちぼち仕事をしていれば良いとか、そういうことは決してありません。

そのような認識をしているということは無いとは思いますが、もし万が一、そのような考えが全くないわけではないことを背景にした記載だったのであれば、厳しい言い方にはなりますが、今この場で改めるようにしてください。先ほど説明したように、復帰後は職位相当の業務遂行を全力で当たることが求められますし、場合によっては市民サービスのために身を粉にして働くことも求められるものです。その自覚と覚悟をもって、復帰準備に取り組むようにしてください。

### (3) 復帰準備期の手続きについて

**人事室長** 最後に復帰準備期の手続きについて、説明します。復帰準備期においても、第1段階の療養専念期と同じく、毎週1回「療養・復帰準備状況報告書」を提出してください。報告内容は、先ほど説明したような復帰準備に取り組み、その週に実施した復帰準備を具体的に記載してください。毎週月曜日から金曜日の状況を、翌月曜日に総務課が確認できるように、土日に投函していただく流れになります。手書きにて作成し、郵送にて送付するようにして下さい。

総務課では、提出を受けた「療養・復帰準備状況報告書」の内容を基に、復帰準備が進んでいるかどうか、復帰基準を満たしているかどうかを判断していきます。そのため、分かりやすく具体的な内容を記載するようにしてください。必要に応じて、別紙を添付する

などしても構いません。

さらに、復帰準備が進み、基本的には求められる業務遂行が可能であろうと、双方の共通認識が構築できた段階で、復帰準備完了確認シートの提出と復帰に向けた面接を実施します。先に復帰準備完了確認シートを渡しておきますので、この内容を基に、どのような復帰準備が必要かご自身で考えて、遂行するようにしてください。(完了確認シートを渡す)

なお、主治医の先生の復帰に関する意見は、第三段階の復帰検討期へ移行してから、所定の様式で聴取することとしています。本日説明した手続きを適切に進めることなく、一足飛びにただ復職可能という診断書を提出されたとしても、手続き上の不備として、復帰可能とは判断できませんので注意をしてください。

また、療養延長申請については、復帰準備という観点からも、1週間程度は余裕をもって、適切に行うように心がけてください。

なお、復帰準備を進めるにあたって、病状が再び悪くなったと判断せざるを得ない場合には、療養専念期に戻ってもらうことがあります。具体的には、定期的な報告を欠くようなことがある場合や、諸手続きを適切に行えない場合は、療養専念期へ戻ったと判断します。また K さんの方から、もう一度療養専念期に戻りたいという場合には、報告書にその旨を記載いただいたうえで、いつでも戻っていただいて結構です。

ただし、療養専念期へと戻った場合、場合によっては復帰が困難になることがあります。一方で、もっと長いスパンで考えると、ここで無理して復帰準備を進めて、症状が再び悪くなるのが、必ずしも良いとは言えません。このあたりのことは、主治医ともよく相談しながら進めるようにしてください。

### 3. 質疑応答

**人事室長** 本日の説明は以上となりますが、何か質問はありますか？

(もう復帰するつもりできたのに、といった趣旨の発言がある場合)

**人事室長** そうですか、それは私どもの認識とは異なりますね。

これまでの説明の繰り返しとはなりますが、療養が安定し、復帰準備を始めたところであるとは考えておりましたが、具体的に復帰検討をするに足る段階にはないと考えています。たとえば、具体的にいえば、すでに記入・提出いただいた療養段階確認シートにおいても、まだ未達事項が残っていることは、復帰準備期といっても、まだその初期にあるということと整合します。

また、ちょっと先ほどお渡しした「復帰準備完了確認シート」において求められている項目とその内容について、療養段階確認シートと対比しながら、見てみてください。どう

でしょうか？療養段階確認シートで求められていた水準よりも、ぐっと実際の業務遂行を意識した水準になっています。少なくとも、これまで報告してもらった週 1 回の報告内容からは、この水準に到達していることが自明といえるほどの内容にはなっていませんし、いまこの場で急に、「いや、いま見せられた完了確認シートの項目くらいは達成できる」とだけ言われても、それをはいそうですか、と認めてあげることもできません。これまでと同様に、週 1 回の報告の中で、具体的に、求められている項目について、いかに達成できているのかということの説明いただき、その先に、具体的な復帰検討があるという説明をさせていただくほかありません。

## 令和元年度モデル事業の概要と結果

---

### 1. モデル事業の概要：

令和元年度に岡山大学と実施した共同研究では、岡山大学産業医グループが開発した「ルール・業務遂行レベルに着目したメンタルヘルス対応（通称、高尾メソッド）」に基づき、自治体における事例対応支援を行いました。最終的には9自治体の30以上の事例に対して支援を行い、その成果は学会でも発表しております（第93回日本産業衛生学会）。モデル事業では、共有いただいた事例に対して、標準的な対応方法を助言するだけでなく、実際の対応場面で使用する「面接シナリオ」というツールの作成を支援し、多くの対応困難な事例を解決することができました。

### 2. 参加自治体アンケート結果：

#### (1) モデル事業参加前の課題認識

- ① 対応に苦慮するケースや、今までになかった問題事例が発生している。
- ② メンタルヘルス不調者の復職後の再発率が高い。
- ③ 休職期間満了が目前となる中で、具体的な対応方法が見いだせていない事例がある。
- ④ 対応困難事例への対応方法が分からない（療養中の対応方法、復職支援の具体的な支援の方法、休職・復職を繰り返す職員への対応など）
- ⑤ 復職支援やメンタルヘルス不調者対応がケースバイケースになっていて、ルール化（制度化）されていない。
- ⑥ メンタル病休者が、医師の診断書により休職や職場復帰ができてしまう。また復帰後の過度の配慮が続いてしまっている。
- ⑦ 復職後の配慮（業務軽減や異動の制約）により、所属や人事の負担が発生している。

#### (2) モデル事業が役立ったこと

- ① 復職への流れや休職者がやるべきことが、明確になった点。
- ② 運用実績のある各種様式や、各様式を利用した手順化された対応。
- ③ メンタル対応に関する原則的な考え方を教えていただいたのが一番の成果。その考え方が「職場復帰支援」という地方公務員安全衛生推進協会の小冊子にもちりばめられているので、当事者に説明する際にも説得力が増した。
- ④ 健康面での管理を重視していたため、労務・業務面で配慮しすぎていたということに気が付くことができた。
- ⑤ 担当者に対応が任されていたため、担当者が変わる度に、対応方法や説明等が異なっていたが、モデル事業で対応方法を普遍化することで、担当者が変わっても同じ対応、同じ処遇ができる。
- ⑥ 療養中の経過を把握していなかったが、把握することで、復帰のタイミングを計る

ことができ、「いつの間にか復職」「いつの間にか休職」を防ぐことができる。

- ⑦ 復職基準があることで、本人の判断、医師が行う健康面だけの基準で復帰することがないため、診断書の記入内容に影響されることが少なくなった。
- ⑧ 基準や復職対応の流れを明確にできたことで、一貫した対応を繰り返し取ることができ、異動などの個別対応を求められたケースについても、「原職復帰」の原則を理解してもらえている。
- ⑨ 自分たちだけでは触れることができなかつたところまでシナリオ添削支援で加筆いただき、言及することができた。
- ⑩ シナリオを作成して面接をすることで、病休者に対し過不足なく伝えることができ、また一貫した説明を行うことで、振り回されずに対応できるようになった。
- ⑪ 作成した面接シナリオを少し加工することで、通知文となることは事務量の軽減だけでなく、内容を明文化して本人や上司に渡すことで、共通の認識が図れる。

### (3) モデル事業参加後により浮き彫りになった課題

- ① 今まで行っていた試し出勤、復職時の主治医面談、復職後の産業医面談について、今後のあり方や、そもそも継続するかどうかについて検討が必要。
- ② 各所属へどのような情報提供を行うか、復職支援へどのように関与してもらうか。
- ③ メンタル対応に関して、本人の主張と主治医の診断書のみを基に対応しており、市としての対応方針が明確になっておらず、ケースバイケースになっていることを実感した。
- ④ 初期の段階（病休中）から対象者にアプローチしなければならないと感じた。
- ⑤ 職場復帰したメンタル病休者に対し、これまで過度な配慮（業務量や時間外勤務の軽減等）をしていたことに気付かされた。
- ⑥ メンタル疾患職員に個別に対応しすぎている。対応のルールがない、あったとしても詰めていく手法やノウハウが蓄積されていない。
- ⑦ 復職支援や復職後の業務負荷に関する、所属との意思統一が必要。
- ⑧ 家族に関与してもらうことへの抵抗感の払しょくが必要。
- ⑨ 長期療養から復職した職員への対応について、市役所全体が共通認識をもつこと。
- ⑩ 全職員（特に所属長）に対応方法について理解を得ること。
- ⑪ 復職後、職位に応じた業務遂行を行うために各所属からの指導が必要であると考えているが、各所属が「それぞれの職位に応じた業務遂行」（他の職員も含めて）を指導するのに抵抗感を示す。
- ⑫ 労務管理の担当と安全衛生の担当が共通認識に立つことが必要。