

○東京藝術大学職場復帰支援実施要項

令和7年3月27日
制 定

(目的)

第1条 この要項は、東京藝術大学職員就業規則第2条に掲げる職員がメンタルヘルスの不調により休職等した場合に、組織的かつ計画的に支援を実施することにより、休業した職員ができる限り円滑に職場復帰し、業務を継続できるよう休業開始から通常業務への復帰までの支援策をあらかじめ明確にすることを目的とする。

(定義)

第2条 この要項において「休職等」とは、次の各号に掲げる休職又は病気休暇をいう。

- (1) 東京藝術大学職員就業規則第14条第1項1号に基づく休職
 - (2) 東京藝術大学職員の勤務時間、休暇等に関する規則第26条に定める病気休暇
- (支援対象者)

第3条 この要項による支援の対象者は、次の各号のいずれかに該当する職員とする。

- (1) メンタルヘルスの不調（不調の疑いを含む。）により、1月以上の期間、休職等している者
 - (2) メンタルヘルスの不調の再燃・再発により、繰り返し休職等している者
 - (3) 前号のほか、産業医が特に必要と認める者
- (休職等開始の報告及び職員への説明等)

第4条 人事労務課長は、職員が前条第1号及び第2号により休職等することが明らかになった場合は、速やかに産業医へその旨報告するものとする。

2 人事労務課長は、休職等する職員に対し、事前に当該休職等後の職場復帰支援に係る取扱について説明を行うものとする。

(復帰支援委員会の設置)

第5条 支援対象職員の職場復帰及び再発防止を支援するために、復帰支援委員会（以下「委員会」という。）を設置し、次の事項を検討し必要な措置を実施するものとする。

- (1) 第8条で定める職場復帰支援プランの作成
- (2) 第7条第6項で定める試し出勤実施計画の作成
- (3) 支援対象職員の療養及び職場復帰に関する相談、助言等

2 委員会は、次に掲げる者で構成する。

- (1) 人事労務課長

- (2) 産業医
- (3) 支援対象職員の管理監督者（以下「管理監督者」という。）
- (4) その他学長が必要と認めた者

3 委員会の委員長は、人事労務課長をもって充てる。

（休職等中の状況把握）

第6条 管理監督者は、休職等中の職員の状況について、必要に応じて産業医の協力を得て、適宜な方法により定期的に把握するとともに、委員会に報告を行うものとする。

2 産業医は必要に応じて支援対象職員と面談するものとする。

3 産業医は、前項の面談に当たって必要と認める場合は、支援対象職員の家族又は管理監督者、あるいは人事労務課長を同席させるものとする。

4 人事労務課長は、第2項に定める面談を実施する場合は、必要に応じて支援対象職員の主治医に対し、支援対象職員の同意を得た上で、情報提供を要請するとともに、休職等中における診断書が提出された場合は、速やかに産業医へ報告するものとする。

（職場復帰時の措置）

第7条 人事労務課長は、休職等中の職員から職場復帰の意思が示された場合は、支援対象職員に治療の状況や就業継続の可否等について主治医の意見書（診断書兼用）（別紙様式1）を提出させるとともに、速やかに産業医へ報告するものとする。

2 産業医は、職場復帰前に支援対象職員と面談の上、次の各号に掲げる事項について調査した上で、職場復帰への可否を判断し、指導区分調書を作成するものとする。

- (1) 職員の職場復帰への意欲及び就業に関する要望
- (2) 必要に応じて本人の同意に基づく主治医からの意見聴取
- (3) 業務遂行能力の評価
- (4) その他職場復帰に当たって必要と認める事項

3 前項の面談の結果、産業医が必要と認めた場合は、学長は、受診命令書（別紙様式2）により、本学の指名する医師による受診を当該職員に命ずることができるものとする。受診を命じられた職員は、正当な理由がない限り、これに従わなければならない。

4 前項に規定する医師による受診に必要な費用は、本学が負担する。

5 産業医は、指導区分調書を人事労務課長あて送付するものとし、指導区分については、東京藝術大学安全衛生管理規則別表第2によるものとする。

6 委員会は職場復帰が可能と考えられる程度に回復した支援対象職員の申し出により、休職等中において職場復帰を円滑に行うことを目的とした一定期間継続した試験的な出勤（以下「試し出勤」という。）を実施することができるものとする。

- 7 前項の試し出勤実施の結果、休職等期間を延長した場合において、支援対象職員は再度試し出勤の実施を申し出ることが出来るものとする。
- 8 試し出勤の実施について必要な事項は、別に定める。
- 9 委員会は試し出勤の前に、リハビリテーション（病院のリワークデイケア・リワークプログラム等をいう。以下同じ。）を受けるよう指示することができる。
- 10 前項に規定するリハビリテーションについては、支援対象職員の病状に鑑みて産業医が必要性を判断し、委員会が了承して指示するものとする。支援対象職員は、やむを得ない特段の事情がある場合を除き、それに従うものとする。
- 11 リハビリテーションに係る費用は、支援対象職員の負担とする。

（職場復帰支援プランの作成及び復帰後の措置）

第8条 委員会は、職場復帰することとなった職員に係る職場復帰支援プラン（別紙様式3）を作成するものとする。

（最終的な通常業務への復帰の決定）

第9条 委員会は、支援対象職員の通常業務への復帰の決定に当たっては、支援対象職員の勤務状況及び就業意欲等のほか、治療や回復の状況について確認した上で、総合的に判断するものとする。

（職場復帰後のアフターケア）

第10条 管理監督者は、職場復帰後の支援対象職員の日常における勤務の状況についてできる限り把握するよう努めるとともに、症状の再発又は新しい問題の発生等を確認した場合は、速やかに委員会にその旨報告するものとする。

2 委員会は、前項による報告を受けた場合は、必要な措置について検討するものとする。

（守秘義務）

第11条 本要項に定める職場復帰支援業務に関係した職員は、当該職場復帰への対応を通じて知り得た情報を他に漏らしてはならない。また、その職を退いた後も同様とする。

（事務）

第12条 職場復帰支援の事務は、人事課労務課において処理する。

（雑則）

第13条 この要項に定めるもののほか、職場復帰支援に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

この要項は、令和7年3月27日から施行する。