諸フォーム 参考例　〔職場復帰準備性関係〕

セルフチェックリスト

	チェック項目	内　容	はい･いいえ	1週内の頻度(回数)	具体的内容/程度/特記事項等
生活関係	快眠度	良く眠れなかった日がある	はい　いいえ		
	起床時刻	会社への所定出勤時刻より2時間遅く起きることがある	はい　いいえ		
	食生活	食事を抜く、食事時間が2時間ズレる	はい　いいえ		
	身なり	歯磨き、洗顔、洗髪など、身だしなみを清潔に保てない	はい　いいえ		
	読書、TV視聴時等の状態	集中力、理解力がない	はい　いいえ		
	外出	全く外出しない日がある	はい　いいえ		
	精神状態による日常生活上の支障	憂鬱、不安、イライラ、やる気のなさ等で日常生活に支障がある	はい　いいえ		
	身体状態による日常生活上の支障	倦怠感、頭痛、発熱、下痢、吐き気等で日常生活に支障がある	はい　いいえ		
人間関係	家族との関係	家族のサポートがない	はい　いいえ		
	他人との関係	近所、知人等から話しかけられたときに返事ができない、または自分から話しかけられない	はい　いいえ		
治療関係	主治医との関係	通院、質問、話し合いをしていない、理解の程度が低い	はい　いいえ		
	復職する業務の説明	会社での業務について主治医にきちんと説明できていない	はい　いいえ		
	薬の服用	主治医の許可を得ずに薬の服用をやめている	はい　いいえ		
復職関係	職場での人間関係	不安や葛藤がある	はい　いいえ		
	職場復帰への意欲	業務内容に関心がない、職場復帰への意欲がない	はい　いいえ		
	職場復帰への不安	職場復帰に不安がある、病状悪化の可能性がある	はい　いいえ		
	職務遂行の達成可否(半年程度の期間を想定)	受入部署が求める達成度合いを満たせない	はい　いいえ		
その他	自傷他害の可能性	自傷･他害の可能性がある	はい　いいえ		

1　はい･いいえ で表せない、その他頻度を数字で表せない場合等は備考欄に記入

2　本人が判断できないときは、家族や主治医と相談のうえ記入

3　このシートは職場復帰の可否判断や職場復帰段階の支援に利用するものなので、ありのままに記入のこと

資料B）

うつ病患者復職準備度質問紙

Restoration Readiness Questionnaire in Depression (R²QD ver.1.0)

厚生労働科学研究補助金（労働安全衛生総合研究事業）分担報告書（岡崎祐士）より

この質問紙は、うつ病のために病休、休職を余儀なくされた方が、復職して再びうつ病を経験せずに、順調に職場復帰・社会復帰をされるよう、復帰の準備が整っているかを判断するために、ご本人に記入していただくものです。ご自分の現状をありのままお答え下さい。
あてはまるものすべてに（　）の中に○をつけてください。

Ⅰ．一般的な健康状態

（　）顔色。肌のつやがよくなった。あるいは声が太くなり張りがついてきた
（　）体の動きが速くなり、体に充実感がでてきた
（　）おなかがすいて、おいしく食べられる
（　）おなかが安定。下痢・軟便はない
（　）すぐ口が乾くことはなくなった。あるいは以前から口が渇く症状はない
（　）微熱・風邪気味ではなく体調は安定している
（　）自然に外出し、明日以降の予定もある

Ⅱ．睡眠とリズム

（　）苦労せず眠りにつける。またはいつの間にか眠っている。
（　）途中で目が覚めることは一晩に1回以下。目覚めてもまもなく眠れる
（　）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。
（　）自然な起床時間で寝起きがよい
（　）熟睡感があり、午前中と夕方で気分の浮き沈みはない

以降の質問は、過去１～２週間のご自分の気持ちや状態を最もよく言い表す文章の番号に、１つだけ○をして下さい。

Ⅲ．家庭での疲れやすさ

（1）見る／読む作業

0. 新聞・雑誌は見たくもない
1. 新聞・雑誌は目次を見るだけ
2. 長い記事を読む。少なくとも一つの記事を最後まで読む
3. 新聞・雑誌を全体にわたって目を通す
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

（2）キーボード操作・書く作業

0. ペン、鉛筆、キーボードに触りたくない
1. 転記、キーボードで文書を見ながら入力できる
2. 短い文章が作れる
3. 与えられたテーマの作文、返事や便りが書ける
4. 長文。簡単な事務文書の作成ができる

（3）テレビ

0. 音がうるさく感じ、テレビの前に行かない・スイッチを切る
1. ついているテレビは何となく見る
2. ニュース・バラエティーくらいは見る
3. ドラマや座談会を筋を追って見る
4. 4 好きな番組を見るようになった

（4）趣味

0. 何もしたくない、面白いことは何もない
1. 趣味のことを考える

2. 趣味を少しやってみる
3. 趣味をやるために用をする（外出、買い物）
4. 趣味のために知人等に連絡したり会ったりする

（5）家事（主婦でない場合）
0. 横になっていることがほとんど
1. 食器の片付け程度はできる
2. 自室の片付け、掃除機をかける
3. 浴室など家の掃除をする。洗濯をする。
4. 掃除洗濯、食事の用意に加えて、買い物のために外出もできる。

（5'）家事（主婦の場合）
0. 何もできない。（家事のことを）考えただけで恐怖心が生じる
1. 自分の食器の片付けやテーブルを拭く程度
2. 食器洗いぐらいは分担できる
3. 軽い食事程度はつくれる。買い物も家人と一緒になら行ける。
4. 食事の用意に加えて、買い物のために外]出もできる。

（6）運動
0. 食事やトイレ以外ほとんどの時間、横になっている
1. 昼間は起きている時間が多い、入浴はおっくう
2. 入浴はほぼ毎日、外出もできる
3. 昼間の外出可能、屋内での軽い運動
4. 運動のための散歩、プール行き、趣味の運動をする

Ⅳ．職場以外の対人関係における過敏疲労反応
（緊張したり、眠りが悪くなったり、非常に疲れたりする）
（1）外出
0. 外出できない
1. 夜間の外出（近くのコンビニなど）はできる
2. 昼間（勤務時間）の外出もできる
3. 隣人とのあいさつ・立ち話もできる

（2）近隣とのつきあい
0. 近所の人と顔を合わせたくない。
1. 近所の人に会っても、避けたり隠れたりしない
2. 近所の人とあいさつや立ち話程度できる
3. 近所の会合に出席できる

（3）子どもの相手
0. 子どもがうるさい
1. 子どもと一緒に居られる
2. 屋内で短時間なら相手ができる
3. 比較的長時間相手ができる。外で遊べる

（4）親族との関係
0. 同居親族以外誰とも会いたくない。
1. 電話なら同居以外の親族とも対応できる
2. 同居以外の親族の来訪に対応できる
3. 同居以外の親族（特に配偶者の親族の家）を訪問できる

（5）職場外の人との関係
0. 電話に出たくない。電話のベル音に恐怖心がある
1. 電話に出て、職場以外の知人とは話すことができる
2. 職場以外の知人が訪ねてきたら、会うことができる
3. 職場以外の知人と外で会うことができる

Ⅴ．職場関係のことへの過敏疲労反応
（緊張したり、眠りが悪くなったり、非常に疲れたりする）
（1）職場情報
0. 職場に関することを聞くことが恐怖である。
1. 家族となら職場の話もできる
2. 職場からの郵便・文書も処理できる
3. 休日、夜間なら職場近くに行ける

（2）職場関係者との対人関係
0. 職場からの電話に出たくない
1. 職場からの電話に対応できるが、少し疲れる。
2. 職場からの電話に自然に対応できる
3. 職場関係者の訪問にも対応できる

（3）通勤
0. 外出はできるが電車 / 車などの交通手段は利用できない
1. 誰かについてもらってなら会社まで行くことができる（単独では無理）
2. 公共の交通手段を使ってなら会社まで行くことができるがいつもの交通手段では無理
3. いつもの交通手段で、定時に出勤できる。

Ⅵ．悲観的考え
0. 死にたい気持ちがある。自殺の方法について具体的に考えることがある
1. 普段は死にたいは思わないが、頭の片隅には死についての考えが残っている
2. 自殺を考えたことを思い出すこともあるが、家族や周囲へ迷惑になるし、死が解決の手段になるとは思えない
3. 死については考えない。死によっては何も解決しない。今後そのような考えが浮かんだらすぐ相談したい。

Ⅶ．病気の理解と自己管理
（1）うつ病に関する理解
症状
1. あまりわからない
2. 眠れなかったり気持ちが塞いだり、仕事に差し支え症状がある
3. 薬を飲むなどの治療が必要だと思う
4. 性格や生活の仕方を変えていかないと再発したりする。再発予防の対策を本や講演、集団での演習などで学んでいる

病気の原因
1. 生活上のストレスが病気に関与しているとは思わない
2. 病気になる前に生活上のストレスがあったと思う
3. 1.に加えて、自分の性格と対人関係のもち方や仕事の仕方も病気に関係したと思う
4. 2.に加えて、再発注意のための具体的な対策を考えている

自己管理
（1）ストレスを避ける方法
0. よく分からない
1. いくつかストレスの対処法を知っている
2. 本などで学んで知っている
3. 集団演習で学んで実行している

（2）服薬の必要性と実際の服薬状況
0. 飲み忘れが多かったり、中断したりする
1. 主治医や家族に言われるから服用している
2. 飲み忘れは月に数回以下。本などで服薬の必要性を学んだ
3. 服薬の必要性を理解しており、飲み忘れはほとんどない。

（3）受 診
0. 医者には行きたくない
1. 家族に促されてしぶしぶ受診している
2. 自分で受診するが、主治医とよく相談できているわけではない
3. 定期的に受診し、必要なときは臨時にも受診し相談している。

（4）相談相手 （当てはまるものすべてに○をつけてください）
（ ）医師以外に相談相手がいない
（ ）家族にはなんでも話せる
（ ）相談できる友人がいる
（ ）職場にも相談できる同僚・上司・健康管理担当者がいる

Ⅷ. 復職申請について
（1）いきさつ（いくつでも当てはまるものに○を）
（ ）自分の希望で
（ ）家族や配偶者の希望・意志で
（ ）主治医の勧めで
（ ）知人・友人に勧められて
（ ）職場から復職を期待されて

（2）復職に対する自信のほど（最もあてはまるものを一つ選んでください）
0. 自分にはまったく自信がない
1. 不安が強い
2. 多少不安がある
3. なんとかできそうに思う
4. 自信がある

資料C）

SASS (Social Adaptation Self-evaluation Scale)日本語版
Bosc M, et al.: Eur Neropsychopharmacol 7(Supple.1): S57-S70, 1997
後藤牧子ら：精神医学 47(5)：483-489, 2005 より

12 あなたの周りの人たちはどのくらい頻繁にあなたとのコミュニケーションを求めますか	3	大変頻繁に求める
	2	頻繁に求める
	1	まれにしか求めない
	0	全く求めない
13 あなたは社会のルールや礼儀や礼節を守りますか	3	いつも守る
	2	だいたい守る
	1	まれにしか守らない
	0	全く守らない
14 あなたは（教会やクラブなど）地域社会の生活にどのくらい参加していますか	3	全面的に参加している
	2	まあまあ参加している
	1	少ししか参加していない
	0	全く参加していない
15 あなたは物事や状況や人をよりよく理解するために、それらに関する情報を集めるのが好きですか	3	大変好きである
	2	まあまあ好きである
	1	それほど好きではない
	0	嫌いである
16 あなたは科学や技術や文化に関する情報に興味がありますか	3	大変興味がある
	2	まあまあ興味がある
	1	少し興味がある
	0	全く興味がない
17 あなたは自分の意見を述べるときに、どのくらい頻繁に困難さを感じますか	0	いつも感じる
	1	しばしば感じる
	2	時々感じる
	3	全く感じない
18 あなたはどのくらい頻繁に、周囲から受け入れられていない、または疎外されていると感じますか	0	いつも感じる
	1	しばしば感じる
	2	時々感じる
	3	全く感じない
19 あなたは自分の身体的外見をどのくらい気にしていますか	3	大変気にしている
	2	気にしている
	1	それほど気にしていない
	0	全く気にしていない
20 あなたは財産や収入の管理に対してどのくらい頻繁に困難を感じますか	0	いつも感じる
	1	しばしば感じる
	2	時々感じる
	3	全く感じない
21 あなたは周りの環境をあなたの思うままに、また必要に応じて調整することができると感じますか	3	よくできると感じる
	2	まあまあできると感じる
	1	そんなにできるとは感じない
	0	全くできないと感じる

回の休業では、どのようなこと（症状など）が仕事に強く影響し、現在どの程度回復してきているかを具体的に質問していく必要があります。漠然とした聴き方では、本人からは自発的に語られないことも多いからです。流れの中で、休業前、休業中および現時点での希死念慮についても確認しておきたいものです。いずれの時期かではっきりした希死念慮あるいは自殺未遂のあったことが判明した際の対応については、第Ⅳ章で論じます。

この一連の過程では、秋山らによって開発された「職場復帰準備性評価シート」(表14) [51] も有用でしょう。

表14－1　職場復帰準備性評価シート（平成20年８月改訂版）（文献５より引用）

最近２週間の状態について、本人等からの情報、健康管理スタッフの面接をもとに評価してください。

A. 基本的な生活状況

1．起床時刻

健康に出勤していたときの起床時刻より、１時間以上遅く起きることが平均して週に何回あるか。（休日は、出勤していたときの休日の起床時刻を基準とする。健康なときとは、病気になる以前、時間外勤務が月20時間以下であった状況を指す－常に20時間を越える時間外勤務をしていた場合は、時間外勤務が一番少なかった時期とする。）

週＿＿＿＿回

〔情報をうるための標準質問〕

健康に出勤した時の起床時刻より１時間以上遅く起きることは週に何回くらいありますか？（この質問が理解できなければ）朝何時くらいに起きていますか？会社に行っていたときは、何時に起きていましたか？

2．食生活リズム

健康なときと比べた食生活のリズム

（健康なときに朝食を抜く等の習慣があった場合は、この項目の「食事を抜かす」には、該当しない。健康なときの習慣からの変化を評価する。）

①いつも乱れている（週４回以上食事を抜かす）。

②時に、不規則である（週２～３回食事を抜かす）。

③だいたい問題ない（食事を抜かすのは、週０～１回である。健康なときの食事時間と２時間以上ずれることが、週３回以上ある）。

④まったく問題ない（食事を抜かすのは、週０～１回である。健康なときの食事時間と２時間以上ずれることが、週２回以下である）。

〔情報をうるための標準質問〕

食事は一日何回、何時にとっていますか？日によって食事の回数や時間が違うことはありますか？食事を抜かすことはどのくらいありますか？一日のうちどのくらいありますか？（または）日によって食事の回数や時間が違うことはありますか？食事を抜かすことは、１週間のうちどのくらいありますか？

3．戸外での活動

２時間以上戸外で活動している日が、平均して、週に何回あるか？

週＿＿＿＿回

〔情報をうるための標準質問〕

家の外での活動はどのくらいしていますか？２時間以上家の外で活動する日は、週に何回ありますか？

（戸外の活動とは、外出、戸外の畑仕事を指す－家の中での家事は含まない。）

表14－2　職場復帰準備性評価シート（平成20年8月改訂版）（文献5より引用）

B. 症状

4．精神症状（例：ゆううつ、イライラ、不安、やる気のなさ等）のために
①日常生活に、週の半分以上支障がある。
②日常生活に、支障が出ることがある。
③精神症状がときにみられるが、日常生活への支障はない。
④精神症状は、まったくない。

〔情報をうるための標準質問〕
ゆううつ、いらいら、不安、やる気がない等の症状のために、生活していて差し障りがでること、日常生活が円滑に送れないことは、週に何回くらいありますか？（睡眠については、別項目で確認。）

5．身体症状（頭痛、倦怠感、発熱、下痢、吐き気等）のために
①日常生活に、週の半分以上支障がある。
②日常生活に支障が出ることがある。
③身体症状がときにみられるが、日常生活への支障はない。
④身体症状は、まったくみられない。

〔情報をうるための標準質問〕
頭痛、倦怠感、発熱、下痢、吐き気等の、からだの症状のために、生活していて差し障りがでることは、週に何回くらいありますか？（睡眠については、別項目で確認。）

6．熟睡感
「よく眠れなかったと感じた日」が、平均して、週に何回あるか。
週＿＿＿＿回

〔情報をうるための標準質問〕
よく眠れなかったと感じた日は、平均して、週に何回ありますか？

7．睡眠時間
健康なときと比べて、2時間以上、睡眠が短い、または長い日が、平均して、週に何回あるか。（健康なときの定義は、1に同じ）
週＿＿＿＿回

〔情報をうるための標準質問〕
睡眠時間が、健康なときと比べて、2時間以上短いとか、逆に2時間以上長い日は、平均して、週に何回ありますか？

8．昼間の眠気（Karolinska Sleepiness Scale 日本語版）

①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨
非常にはっきり目覚めている		目覚めている		どちらでもない		眠い		とても眠い（眠気と戦っている）

〔情報をうるための標準質問〕
午後2時頃の、あなたの眠気の状態をもっともよく表した数字に○をつけて下さい。

9．興味・関心
①何にも興味・関心がない。
②元々興味・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。

表14－３　職場復帰準備性評価シート（平成20年８月改訂版）（文献５より引用）

③元々興味・関心があったことに、ほぼ興味・関心を持っている。または、元々興味・関心があったことには興味・関心を持たないが、それ以外のことがらに、興味・関心を持っている。
④元々興味・関心があったことに加えて、それ以外のことがらにも、興味・関心を持っている。

〔情報をうるための標準質問〕
もともと興味や関心があったことに、興味や関心を持てますか？それ以外のことで、最近、興味や関心を持っていることはありますか？

C. 基本的社会性

10. 身だしなみ（洗顔、洗髪、歯磨き、清潔な身なり等）
（面接時の印象で面接者が主観的に評価する）
①時に、どれか整っていない（週に１回くらい）。
②まれに、どれか整っていない（２週間から月に１回くらい）。
③いつも標準的に整っている。
④身だしなみが一般の人よりすぐれている印象を与える。

〔情報をうるための標準質問〕
身だしなみは、いつも、今日と同じぐらいにしていますか？

11. 他人との交流（他人とは、近所の人、知人、健康管理スタッフ、上司等を指す）
①話しかけられても、返事をできないことがある。
②話しかけられれば返事をする。自分から話しかけることはない。
③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。
④初対面の人でも、必要なときは自分から話しかける。

〔情報をうるための標準質問〕
他の人に話しかけられて、返事をしないことはありますか？他の人に、自分から話しかけることはありますか？知らない人にでも、話しかけますか？

D. サポート状況

12. 家族との関係
①家族とは悪化した関係で、家族との関係自体が負担である。
②家族からのサポートは受けられない。または、単身で生活している。
③家族との関係はほぼ良好であり、一定のサポートがある（一部ストレスがあるが、サポートの方が上回る）。
④家族との関係は良好であり、十分なサポートがある（家族とのストレスはない）。

〔情報をうるための標準質問〕
今、同居している家族はいますか？家族との関係は負担ですか、それともサポートしてくれますか？

13. 主治医との関係
（本人の話から、可能な範囲で面接者が評価する）
①主治医に通院していない。
②通院しているが、主治医の治療方針を守っていない。
③主治医の治療方針は守っているが、質問や話し合いが十分にできていない点がある。
④主治医と、質問や話し合いを十分にしている。

表14－4　職場復帰準備性評価シート（平成20年８月改訂版）（文献５より引用）

〔情報をうるための標準質問〕
今、通院していますか？主治医の治療方針を守っていますか？主治医と、十分に質問や話し合いができますか？

E. 職場との関係

14. トラウマ感情
（トラウマ感情とは、「自分は、職場、会社の犠牲になって発病した」という感情を指す。この項目は、「事実」の有無に関わらず、本人の申し立てに基づいて、評価する。）
①トラウマ感情を表現し、パニック、興奮、身体症状等が出現し、生活上の機能に影響することがある。または、他人（同僚、健康管理スタッフ、家族等）の意見を聞かない。
②発病に関するトラウマを表現し、パニック、興奮、身体症状等が出現することがあるが、生活上の機能には影響しない。または、他人の意見は聞くが、考え方・トラウマ感情は変わらない。
③発病に関するトラウマを表現するが、パニック、興奮、身体症状等は出現しない。または、他人の意見を聞いて、自分の考え方を振り返ることができる。
④発病に関するトラウマを表現しない。

〔情報をうるための標準質問〕
「職場や会社の犠牲になって病気になった」という気持ちはありますか？（あれば）犠牲になったということを思い出して、症状が出ることはありますか？生活に差し障りが出ること、生活が円滑に送れなくなることはありますか？そういうことについて、他の人と話し合うことはありますか？（あれば）他の人の意見について、どう思いますか？

15. 就業規則、約束の不遵守
（「就業規則の不遵守」とは、「無断欠勤」のように就業規則に従わない行為、「約束の不遵守」とは、就業規則には定められていないが、上司、同僚、顧客との約束を守らず、相手に迷惑をかける行為を指す。）
①就業規則の不遵守が過去にあり、今後も行動を改めるつもりがない。
②就業規則の不遵守が過去にあったが、今後は行動を改めると述べている。または約束の不遵守が過去にあり、今後も行動を改めるつもりがない。
③約束の不遵守のみ過去にみられ、今後は行動を改めると述べている。
④就業規則、約束の不遵守がみられたことはない。

〔情報をうるための標準質問〕
調子が悪かったとき、無断欠勤で『就業規則を守っていない』と言われたこと、または、上司、同僚、お客さんとの約束を守れなかったことはありますか？（あれば）そのことについて、今ふりかってみてどう思いますか？

F. 作業能力、業務関連

16. 集中力
TV をみる、雑誌・新聞・本を読む等、集中しようとした場合
（本に集中できれば、内容にかかわらず、③または④と評価する）
①ほとんど集中できない。または、集中しようとすることがない、集中したい気持ちがあっても、実際にはできない。
②TV、雑誌、新聞等一般的な内容であれば集中できる。
③業務関連ではない内容の本に集中できる。
④業務関連の内容の本に集中できる。

表14－５　職場復帰準備性評価シート（平成20年８月改訂版）（文献５より引用）

〔情報をうるための標準質問〕
TV、雑誌、新聞に集中できますか？本を読むとき、集中できますか？業務関連の内容の本を、集中して読めますか？

17. 業務への関心・理解
①自発的な関心を示さず、上司や健康管理スタッフとの話し合いでも、関心、理解を示さない。または、主治医から仕事の話を禁じられている。
②自発的には関心を示さないが、上司や健康管理スタッフとの話し合いにより、関心、理解を示す。
③自発的に関心を持っているが、上司の説明を一部理解していない点がある。
④自発的に関心を持ち、上司の説明を理解している。

〔情報をうるための標準質問〕
復職したら、どんな仕事をしたいと思っていますか？仕事の内容について、上司と話し合いをしていますか？（していれば）上司の話は理解できますか？

18. 業務遂行能力（以前の仕事に戻るとして）
現在から６ヶ月以内に、健康時の業務遂行能力の何割が達成されると思われるか？
＿＿＿＿＿割

〔情報をうるための標準質問〕
以前の仕事に戻るとして、現在から６ヶ月以内に、健康時の仕事能力の何割まで回復できると思いますか？

G. 準備状況

19. 職場上司との接触
職場の上司と面接、電話で接触回数（メールは含まない）が平均して、月に何回あるか。
休業が３ヶ月以上の場合、直近の３ヶ月の平均で評価する。
休業が１～３ヶ月の場合、休業期間中の月平均で評価する。
休業が１ヶ月未満の場合、面接が「なし」は0、「あり」は回数を休業期間で割って評価する。
(例：２週間の休業で１回面接していれば、１÷0.5（ヶ月）＝２回)
月＿＿＿＿回

〔情報をうるための標準質問〕
職場の上司とは、月に何回くらい、直接会ったり、電話で話したりしていますか？メールのやりとりは含みません。

20. 業務への準備
業務への準備として、「睡眠ー覚醒のリズムを整える」「作業能力の準備をする」「職場の情報を入手する」「通勤練習をする」のうち、いくつを行っているか。
（作業能力の準備は、職種によって異なる。例えば、「パソコンの練習をする」「業務関係の本や雑誌を読む」「業務関係のサイトを探索する」「（工場勤務等では）体力を鍛える」等。職場の情報の入手については、「他の社員や上司とメールや電話で連絡する」「他の社員や上司と直接会って話す」等。）
①ほとんどしていない（１つ以下）
②少ししている（２つ）
③だいたいしている（３つ）
④ほとんどしている（４つ以上）

表14－6　職場復帰準備性評価シート（平成20年8月改訂版）（文献5より引用）

〔情報をうるための標準質問〕
仕事に戻るための努力として、「睡眠・覚醒のリズムを整える」「作業能力の準備をする」「職場の情報を手に入れる」「通勤の練習をする」のうち、いくつを行っていますか？

H. 健康管理

21. 服薬へのコンプライアンス
①主治医に相談せずに、服薬を完全に中断する。
②主治医に相談せずに、服薬を一部中断する。
③主治医に相談せずに、服薬を中断することはない。服薬の一部自己調整について、主治医と話し合ったことはない。
④主治医に相談せずに、服薬を中断することはない。服薬の一部自己調整について、主治医と話し合っている。

〔情報をうるための標準質問〕
主治医に話さずに、薬をのむのをやめることはありますか？薬の一部を、自分で調整してのんでもよいか、主治医と話し合ったことはありますか？

22. 健康管理スタッフとの関係
健康管理上の指導として面接に呼んだ場合
①健康管理スタッフに会いに来ない。
②健康管理スタッフに会いには来るが、指導を受け入れない。健康管理スタッフが、本人の回復状況・スケジュールの都合等で、まだ面接に呼んでいない場合も含める。
③健康管理スタッフの指導を、概ね受け入れるが、一部受け入れない点がある。
④健康管理スタッフの指導を受け入れる。

〔情報をうるための標準質問〕
会社の健康管理スタッフとは会っていますか？スタッフの指導は受け入れられますか？

23. 再発防止の心構え
①再発の可能性について、話し合うことができない。
②再発の可能性について話し合うことはできるが、主治医、健康管理スタッフのアドバイスを受け入れない。または、主治医、健康管理スタッフがアドバイスをしていない。自発的に考えているが、主治医、健康管理スタッフのアドバイスを受け入れない場合も含める。
③再発防止について、自発的に考えることはないが、主治医、健康管理スタッフのアドバイスは受け入れる。
④再発防止について、主治医、健康管理スタッフのアドバイスを受け入れ、また、自発的に考えている。

〔情報をうるための標準質問〕
復職後、再発しないように、自分で考えていることはありますか？主治医や健康管理スタッフは、アドバイスしてくれますか？（していれば）アドバイスを、どう思いますか？

リワークプログラム実施機関（第Ⅳ章参照）では、その評価シートを標準化する動きもみられています（表15）[6]。また、職場復帰がうまくいかない要素として、自らの気分の波を理解できない、疲労や負担感に対する気づきが乏しい、対人接触の能力に習熟しない、集中力・作業能力が乏しいなどが報告されています[7]。そうした点も確認できればよいでしょう。

うつ病では、遺伝素因のない者でも、再発を繰り返すほどその次の再発をきたしやすく

表15　標準化リワークプログラム評価シート

Ⅰ. 基本項目

評価の対象期間は、使用目的によって2～8週間程度の幅があってよいが、復職可能性の判断を行う場合には、可能なかぎり、過去8週間の状態について判定を行う

1. 出席率

✓出席の割合を評価する
✓欠席は1日、遅刻、早退は欠席0.5日として、(出席できた日数) / (本来出席するべきであった日数) として算定する
✓事前にスタッフに報告があり、スタッフが、「復職のプロセスを進めるために必要、有効性がある」と判断した事由 (例：通院、産業医との面接など) は、欠席、遅刻、早退に含めない (風邪などの体調不良による通院は、欠席とカウントする)

4 95%以上
3 90%以上、95%未満
2 80%以上、90%未満
1 80%未満

2. 眠気・疲労

✓眠気・疲労によるプログラム参加への影響について、スタッフの観察に基づいて判定する
✓平均すると週に1回未満とは、たとえば、4週間で2回観察された場合を指す

4 眠気・疲労はまったく観察されない
3 眠気・疲労が観察されることもあるが、プログラム参加への影響はみられない
2 眠気・疲労によるプログラム参加への影響が、ときに (平均すると週に1回未満) みられる
1 眠気・疲労によるプログラム参加への影響が、しばしば (週に1回以上) みられる

3. 集中の持続

✓プログラム参加への集中力が、どの程度持続するかを評価する
✓集中力低下によるプログラム参加への影響について、スタッフの観察に基づいて判定する
✓平均すると週に1回未満とは、たとえば、4週間で2回観察された場合を指す

4 集中力低下や途切れは、まったく観察されない
3 集中力低下や途切れが観察されることもあるが、プログラム参加への影響はみられない
2 集中力低下や途切れよるプログラム参加への影響が、ときに (平均すると週に1回未満) みられる
1 眠気・疲労によるプログラム参加への影響が、しばしば (週に1回以上) みられる

Ⅱ. 対人交流

4. 他のメンバーやスタッフとの会話

✓スタッフや他のメンバーと、どの程度円滑に会話できるかを評価する
✓ある人には自ら話しかけるが、別な人から話しかけられても返事をしない、というように言動にばらつきが見られる場合は、❶と評価する

4 スタッフや他のメンバーの誰に対しても、話しかけ、会話をもつことができる
3 スタッフや他のメンバーに自ら話しかけるが、相手は特定の人に限定される
2 スタッフや他のメンバーに話かけられれば返事をするが、自ら話しかけることは少ない
1 スタッフや他のメンバーに話しかけられても返事さえしないことがある

5. 協調性

✓ルールを順守できるか、集団の課題を理解して活動に参加できるか、自分勝手とスタッフが判断するような行動をとらないかを評価する

4 自発的に協調性がある活動ができる
3 自発的に協調性がある活動を示すが、ときに、協調性がとれないことがある
2 自発的には協調性をもって活動にとりくめない。
スタッフが助言や指導を行えば、協調性をもって活動にとりくめる
1 スタッフが助言や指導を行っても、協調性をもって活動にとりくめない

6. 適切な自己主張

✓自分の考えや気持ちを、表現できるか、相手を尊重した表現で主張できるかを評価する
✓考えや気持ちを表現できても、断れない場合には、❶と評価する

4 相手を尊重した表現で、自分の考えや気持ちを表現できる
3 自分の考えや気持ちを表現できるが、相手を尊重した表現はできない
2 断れるが、自分の考えや気持ちを表現できない
1 断ることさえできない

7. 不快な行為

✓攻撃的な自己主張、強い非難、大声、長い話など、相手に不快な気持ちをいだかせる言動について評価する
✓言動が意図的か、無意識か、症状の影響によるものかは、問わない

4 不快な行為は、まったくみられない
3 不快な行為を示すことがあるが、他のメンバーに影響を与えるほどではない
2 他のメンバーに影響を与えるような不快な行為を示すが、
他のメンバーやスタッフが助言や指導を行えば止められる
1 他のメンバーに影響を与えるような不快な行為を起こし、
他のメンバーやスタッフが助言や指導を行っても、不快な行為が止まらない

8. 役割行動

✓メンバーの中で、自分の役割を認識し、それに応じた行動ができたかを評価する

4 自発的に自分の役割を認識でき、それに応じた行動がとれる
3 他のメンバーやスタッフが、指摘、助言や指導を行えば、
自分の役割を認識でき、それに応じた行動がとれる
2 他のメンバーやスタッフが、指摘、助言や指導を行えば、
自分の役割を認識できるが、それに応じた行動はとれない
1 他のメンバーやスタッフが、指摘、助言や指導を行っても、
自分の役割を認識できず、それに応じた行動もとれない

9. 対処行動

✓プログラム全体への対応について、自分では判断できない状況で、どのような対処行動がとれるかを評価する
✓自分の能力で可能な自己努力を行っているかどうかについても判断する
✓自己努力を行わない場合は、他のメンバーやスタッフの助言や指導を求めることができても、❶と評価する

4 自己努力または他のメンバーやスタッフの助言や指導を求める行動によって、
常に問題状況に対して対処を行える
3 自己努力し、助言や指導を求めるが、ときに問題状況に対処できないことがある
2 自己努力は行うが、助言や指導を求める行動がとれない
1 自己努力を行えない

Ⅲ. 心理的側面

10. 気持ちの安定

✓不安、緊張、怒りなど気持の不安定さのために、離席、退出、プログラムへの参加に滞りがみられるかを評価する
✓平均すると4週に1回未満とは、たとえば、6週間で1回観察された場合を指す

4 気持ちは常に安定している
3 気持ちが安定しないことがあるが、離席、退出、作業への滞りはない
2 気持ちが安定せず、離席、退出、作業の滞りがときに (平均4週に1回未満) みられる
1 気持ちが安定せず、離席、退出、作業の滞りが、ときに (4週に1回以上) みられる

11. 積極性・意欲

✓新しい課題や目標に取り組もうとする、積極性や意欲について評価する
✓課題や目標は、プログラム全体に関する課題や目標をすべて含む
✓新しい課題や目標に関心を示すが、現在の課題や目標に取り組めない場合は、❶と評価する

4 現在の課題や目標に取り組み、自発的に、新しい他の課題や目標に関心を示す
3 現在の課題や目標に取り組み、他のメンバーやスタッフの助言や指導があれば、
新しい他の課題に取り組もうとする
2 現在の課題や目標に取り組むが、他のメンバーやスタッフの助言や指導があっても、
新しい他の課題や目標に取り組むことに消極的である
1 現在の課題や目標に取り組めない

12. 他のメンバーやスタッフからの注意や指摘への反応

✓他のメンバーやスタッフからの注意や指摘を理解し、自ら内省の言葉を表現し、行動を変容できるかを評価する
✓自ら内省の言葉を表現していなくても、注意や指摘を理解し、行動変容が観察されれば、❹と評価する

4 注意や指摘を理解し、行動変容もできる
3 注意や指摘を理解しようとする態度を示し、自ら内省するが、
行動変容することまではできない
2 注意や指摘を理解しようとする態度を示すことはできるが、
自ら内省することはできない
1 注意や指摘を理解しようとする態度を示すことさえもできない

復職準備チェックシート（本人用）１枚目

従業員番号	氏名	実施日

使い方：復職準備チェックシートは本人用（4枚）と記録者用（1枚）の2つに別れています。本人は記録者の説明を聞きながら、本人用シートに記入します。記録者は本人の回答を助けながら、回答状況を観察し、記録者用シートに回答結果や所感を記入します。このチェックシートの結果は、主治医の診断書、産業医の面談結果や意見書などと共に、復職判定の材料として用いられます。

I. 全般的な健康状態 （当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 （当てはまる番号に1つだけ○をつける）

(1) 見る・読む作業
　0：新聞・雑誌は見たくもない
　1：新聞・雑誌は目次を見るだけ
　2：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
　3：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。
　4：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
　0：ペン、鉛筆、キーボードにさわりたくない
　1：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
　2：短い文章が作れる
　3：与えられたテーマの作文、メールや返事などが書ける
　4：長文や、簡単な事務文書の作成ができる

(3) テレビ
　0：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。
　1：テレビがついていれば、何となく見る。
　2：ニュースやバラエティー番組などを見る。
　3：ドラマなどストーリー展開を追いながら見る。
　4：好きな番組を楽しんで見られる。

復職準備チェックシート（本人用） 2枚目

III. 疲れやすさ （当てはまる番号に1つだけ○をつける）
(4) 趣味 0：何もしたくない、面白いことは何も無い。 1：趣味の事を考える。 2：趣味を少しやってみる。 3：趣味のために、外出や買い物などの用事を済ませる。 4：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 0：横になっていることがほとんど。 1：食器の片付け程度はできる。 2：自室の片付けや、掃除機がけ。 3：浴室など家の掃除をする。せんたくをする。 4：掃除せんたく、食事の支度に加えて、買い物のために外出する。
(6) 外出 0：食事やトイレの他はほとんど横になっている。 1：昼間は起きている時間が多い。入浴はおっくう。 2：入浴はほぼ毎日。短時間なら外出もできる。 3：週に数回は外出ができるが、人混みなどは疲れる。 4：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の過敏反応 （当てはまる番号に1つだけ○をつける）
(7) 近隣への外出 0：外出できない 1：夜間、近くのコンビニなどに外出できる 2：昼間でも外出ができる 3：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 0：近所の人と顔をあわせたくない 1：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 2：近所の人とあいさつや立ち話程度ならできる 3：近所の会合に出席できる
(9) 子供の相手 0：子供がうるさい 1：子供と一緒にいられる 2：子供と、屋内で短時間なら相手ができる 3：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 0：同居家族以外、誰とも会いたくない 1：電話なら、同居以外の親族とも対応できる 2：同居以外の親族の来訪に対応できる 3：同居以外の親族を訪問できる（特に配偶者の親族の家）

復職準備チェックシート（本人用） 3枚目

IV. 日常生活での対人関係の過敏反応 （当てはまる番号に1つだけ○をつける）

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

V. 職場関係のことへの過敏反応 （当てはまる番号に1つだけ○をつける）

(12) 職場の情報
0：職場に関することを聞くことが恐怖である
1：家族となら職場の話もできる
2：職場からの郵便や文書を処理できる
3：職場の近くまで行ける

(13) 職場関係者との対人関係
0：職場からの電話に出たくない
1：職場からの電話に対応できるが、少し疲れる
2：職場からの電話に自然に対応できる。
3：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
0：外出はできるが、会社には行けない。
1：誰かについてもらってなら、会社まで行ける。
2：会社にはいけるが、いつもの交通手段や、定時には無理。
3：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 （当てはまる番号に1つだけ○をつける）

(15) 悲観的な考え
0：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
1：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
2：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
3：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
0：症状のことはあまり分からない。
1：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。
2：薬を飲むなどの治療が必要だと思う。
3：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
0：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
1：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
2：1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
3：2に加えて、再発予防のための具体的な対策を考えている

復職準備チェックシート（本人用） 4枚目

VI. 病気の理解と自己管理 （当てはまる番号に1つだけ○をつける）
(18) ストレス対策 0：ストレスへの対処法はよくわからない 1：いくつか、ストレスの対処法を知っている 2：本などで学んで知っている。 3：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 0：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。 1：主治医や家族に言われて、服用している。 2：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。 3：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 0：病院には行きたくない 1：家族にうながされて、しぶしぶ受診している 2：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 3：定期的に受診し、必要な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 0：生活記録表を付けられない、付け忘れることが多い 1：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。 2：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。 3：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。

VII. 回復段階の自己評価 （当てはまるものに1つだけ○をつける）
(22) 現在の回復段階 [　] 回復初期：睡眠時間が極端に長く、一日中寝ている。 [　] 生活安定期①：夜に寝て昼に起きる。家の中でごろごろすることが多い。 疲れやすい。 [　] 生活安定期②：日中、横にならず起きていられる。少しながら外出できる。意欲も少し戻る。 [　] 復職準備期①：午後から短時間なら外出できるが、長時間や人混みは疲れる。 [　] 復職準備期②：午前中からも外出できるようになる。集中力や理解力も戻ってくる。 [　] 復職準備期③：出社を模した通勤訓練が、継続してできるようになる。 [　] 復職可能：フルタイム5日間の出勤が1ヶ月続けられる状態になる。疲れも翌日には回復する。

出典：『病休・休職中のうつ病患者の復職可能性判定を客観化するための評価尺度と質問紙の開発（岡崎祐士　東京都立松沢病院　2007年）』を元にアレンジ。

Designed by ELECTRIC DOC.

復職準備チェックシート（記録者用＋保管用）

従業員番号	氏名	実施日	記録者

使い方：記録者は、本人が回答する様子を観察しながら、回答結果や所感をこの記録者用シートに記入します。本人の回答と記録者の所感が異なる項目があれば、所見の欄などに記入します。

健康状態（○のついた項目の数）								
I. 全般的な健康状態	0	1	2	3	4	5	6	7
II. 睡眠のリズム	0	1	2	3	4	5		

III. 疲れやすさ（当てはまる番号に○を付ける）					
(1) 見る・読む作業	0	1	2	3	4
(2) 書く作業	0	1	2	3	4
(3) テレビ	0	1	2	3	4
(4) 趣味	0	1	2	3	4
(5) 家事	0	1	2	3	4
(6) 外出	0	1	2	3	4

IV. 日常生活での対人関係の過敏反応（当てはまる番号に○を付ける）				
(7) 近隣への外出	0	1	2	3
(8) 近隣とのつきあい	0	1	2	3
(9) 子供の相手	0	1	2	3
(10) 親族との関係	0	1	2	3
(11) 職場以外の人との関係	0	1	2	3

V. 職場関係のことへの過敏反応（当てはまる番号に○を付ける）				
(12) 職場の情報	0	1	2	3
(13) 職場関係者との対人関係	0	1	2	3
(14) 通勤	0	1	2	3

VI. 病気の理解と自己管理（当てはまる番号に○を付ける）				
(15) 悲観的な考え	0	1	2	3
(16) 症状に関する理解	0	1	2	3
(17) 病気に関する要因の理解	0	1	2	3
(18) ストレス対策	0	1	2	3
(19) 服薬	0	1	2	3
(20) 通院	0	1	2	3
(21) 生活記録表と出社にむけたリズム作り	0	1	2	3

VII. 回復段階の評価（当てはまる箇所に○を付ける）							
(22) 本人の自己評価	回復初期	生活安定期①	生活安定期②	復職準備期①	復職準備期②	復職準備期③	復帰可能
(23) 記録者による評価	回復初期	生活安定期①	生活安定期②	復職準備期①	復職準備期②	復職準備期③	復帰可能

その他の所見や特記事項：

Ⅰ. 基本項目

評価の対象期間は、使用目的によって2～8週間程度の幅があってよいが、復職可能性の判断を行う場合には、可能なかぎり、過去8週間の状態について判定を行う

1. 出席率

✓出席の割合を評価する
✓欠席は1日、遅刻、早退は欠席0.5日として、(出席できた日数)/(本来出席するべきであった日数)として算定する
✓事前にスタッフに報告があり、スタッフが、「復職のプロセスを進めるために必要、有効性がある」と判断した事由(例:通院、産業医との面接など)は、欠席、遅刻、早退に含めない(風邪などの体調不良による通院は、欠席とカウントする)

4 95%以上
3 90%以上、95%未満
2 80%以上、90%未満
1 80%未満

2. 眠気・疲労

✓眠気・疲労によるプログラム参加への影響について、スタッフの観察に基づいて判定する
✓平均すると週に1回未満とは、たとえば、4週間で2回観察された場合を指す

4 眠気・疲労はまったく観察されない
3 眠気・疲労が観察されることもあるが、プログラム参加への影響はみられない
2 眠気・疲労によるプログラム参加への影響が、ときに(平均すると週に1回未満)みられる
1 眠気・疲労によるプログラム参加への影響が、しばしば(週に1回以上)みられる

3. 集中の持続

✓プログラム参加への集中力が、どの程度持続するかを評価する
✓集中力低下によるプログラム参加への影響について、スタッフの観察に基づいて判定する
✓平均すると週に1回未満とは、たとえば、4週間で2回観察された場合を指す

4 集中力低下や途切れは、まったく観察されない
3 集中力低下や途切れが観察されることもあるが、プログラム参加への影響はみられない
2 集中力低下や途切れよるプログラム参加への影響が、ときに(平均すると週に1回未満)みられる
1 眠気・疲労によるプログラム参加への影響が、しばしば(週に1回以上)みられる

Ⅱ. 対人交流

4. 他のメンバーやスタッフとの会話

✓スタッフや他のメンバーと、どの程度円滑に会話できるかを評価する
✓ある人には自ら話しかけるが、別な人から話しかけられても返事をしない、というように言動にばらつきが見られる場合は、❶と評価する

4 スタッフや他のメンバーの誰に対しても、話しかけ、会話をもつことができる
3 スタッフや他のメンバーに自ら話しかけるが、相手は特定の人に限定される
2 スタッフや他のメンバーに話かけられれば返事をするが、自ら話しかけることは少ない
1 スタッフや他のメンバーに話しかけられても返事さえしないことがある

5. 協調性

✓ルールを順守できるか、集団の課題を理解して活動に参加できるか、自分勝手とスタッフが判断するような行動をとらないかを評価する

4 自発的に協調性がある活動ができる
3 自発的に協調性がある活動を示すが、ときに、協調性がとれないことがある
2 自発的には協調性をもって活動にとりくめない。スタッフが助言や指導を行えば、協調性をもって活動にとりくめる
1 スタッフが助言や指導を行っても、協調性をもって活動にとりくめない

6. 適切な自己主張

✓自分の考えや気持ちを、表現できるか、相手を尊重した表現で主張できるかを評価する
✓考えや気持ちを表現できても、断れない場合には、❶と評価する

4 相手を尊重した表現で、自分の考えや気持ちを表現できる
3 自分の考えや気持ちを表現できるが、相手を尊重した表現はできない
2 断れるが、自分の考えや気持ちを表現できない
1 断ることさえできない

7. 不快な行為

✓攻撃的な自己主張、強い非難、大声、長い話など、相手に不快な気持ちをいだかせる言動について評価する
✓言動が意図的か、無意識か、症状の影響によるものかは、問わない

4 不快な行為は、まったくみられない
3 不快な行為を示すことがあるが、他のメンバーに影響を与えるほどではない
2 他のメンバーに影響を与えるような不快な行為を示すが、他のメンバーやスタッフが助言や指導を行えば止められる
1 他のメンバーに影響を与えるような不快な行為を起こし、他のメンバーやスタッフが助言や指導を行っても、不快な行為が止まらない

8. 役割行動

✓メンバーの中で、自分の役割を認識し、それに応じた行動ができたかを評価する

4 自発的に自分の役割を認識でき、それに応じた行動がとれる
3 他のメンバーやスタッフが、指摘、助言や指導を行えば、自分の役割を認識でき、それに応じた行動がとれる
2 他のメンバーやスタッフが、指摘、助言や指導を行えば、自分の役割を認識できるが、それに応じた行動はとれない
1 他のメンバーやスタッフが、指摘、助言や指導を行っても、自分の役割を認識できず、それに応じた行動もとれない

9. 対処行動

✓プログラム全体への対応について、自分では判断できない状況で、どのような対処行動がとれるかを評価する
✓自分の能力で可能な自己努力を行っているかどうかについても判断する
✓自己努力を行わない場合は、他のメンバーやスタッフの助言や指導を求めることができても、❶と評価する

4 自己努力または他のメンバーやスタッフの助言や指導を求める行動によって、常に問題状況に対して対処を行える
3 自己努力し、助言や指導を求めるが、ときに問題状況に対処できないことがある
2 自己努力は行うが、助言や指導を求める行動がとれない
1 自己努力を行えない

Ⅲ. 心理的側面

10. 気持ちの安定

✓不安、緊張、怒りなど気持の不安定さのために、離席、退出、プログラムへの参加に滞りがみられるかを評価する
✓平均すると4週に1回未満とは、たとえば、6週間で1回観察された場合を指す

4 気持ちは常に安定している
3 気持ちが安定しないことがあるが、離席、退出、作業への滞りはない
2 気持ちが安定せず、離席、退出、作業の滞りがときに(平均4週に1回未満)みられる
1 気持ちが安定せず、離席、退出、作業の滞りが、ときに(4週に1回以上)みられる

11. 積極性・意欲

✓新しい課題や目標に取り組もうとする、積極性や意欲について評価する
✓課題や目標は、プログラム全体に関する課題や目標をすべて含む
✓新しい課題や目標に関心を示すが、現在の課題や目標に取り組めない場合は、❶と評価する

4 現在の課題や目標に取り組み、自発的に、新しい他の課題や目標に関心を示す
3 現在の課題や目標に取り組み、他のメンバーやスタッフの助言や指導があれば、新しい他の課題に取り組もうとする
2 現在の課題や目標に取り組むが、他のメンバーやスタッフの助言や指導があっても、新しい他の課題や目標に取り組むことに消極的である
1 現在の課題や目標に取り組めない

12. 他のメンバーやスタッフからの注意や指摘への反応

✓他のメンバーやスタッフからの注意や指摘を理解し、自ら内省の言葉を表現し、行動を変容できるかを評価する
✓自ら内省の言葉を表現していなくても、注意や指摘を理解し、行動変容が観察されれば、❹と評価する

4 注意や指摘を理解し、行動変容もできる
3 注意や指摘を理解しようとする態度を示し、自ら内省するが、行動変容することまではできない
2 注意や指摘を理解しようとする態度を示すことはできるが、自ら内省することはできない
1 注意や指摘を理解しようとする態度を示すことさえもできない

【様式２】

職場復帰時のチェックシート

（復職の準備期・復職の可否の判断・復職支援プログラム作成時）

記入日　　年　　月　　日　　氏名　　記入者　主治医　産業医　本人

☆最近（２～３週間程度）の間で当てはまるものに☑を入れてください

Ⅰ　生活の状況

起床時間　：　□1始業時間に間に合う時間に起床　□2ほぼできる　□3できない
生活リズム　：　□1勤務時間に合わせた生活リズム　□2やや不規則　□3不規則
眠気・疲労　：　□1日中はなし　□2午前にあり　□3午後にあり　□4１日中あり
集中力の持続：　□1業務遂行に必要な程度持続　□2少し途切れる　□3かなり散漫

Ⅱ　他者との交流

会　話　：　□1自分から話しかけ会話することが出来る
□2特定の人（家族など）には話しかけることができる
□3相手から話しかけられれば、会話する事ができる
協調性　：　□1協調性のある行動をとることが出来る
□2自発的に協調性をもって行動する自信がない
適切な　：　□1相手を尊重した表現で自分の主張ができる
自己主張　□2自分の気持ちは伝えるが、相手を尊重した表現はできない
□3断ることはできるが、自分の考えや気持ちを表現できない
□4断ることさえできない

Ⅲ　復職への意欲・不安

復職への努力：職場復帰のために、自ら努力している事がどれくらいあるか
例）決まった時間に起きる　図書館に通う　運動をする　日記を付ける
毎日新聞を読む　など
□1５個以上　□2３～４個　□3１～２個　□4なし
復職への不安：□1緊張・不安なし　□2少し緊張・不安あり　□3不安が強い
※　本人の職場復帰について不安な点
（　　）

Ⅳ　治療状況と復職時の留意点

受診状況　：　□1指示どおり受診　□2時々受診間隔があく
服薬状況　：　□1指示どおり服薬　□2時々服薬忘れあり
治療継続　：　□1治療継続の必要性を認識　□2治療継続に消極的
※　職場復帰後の受診・内服の必要性、再発予防のために留意すること
（　　）

注）□の右下の数字が小さいほど、職場復帰にあたり望ましい状態であることを示しています。

就労の方向付け

働く前の自己チェックー職業準備性ー

ファーストステージ・・基本的な職業準備性は整っていますか？

障害・疾病管理はできていますか

- □　病気と上手に付き合えている
  服薬の管理、気分や体調の管理ができている
- □　ストレスに上手に対応できる
- □　自分の障害を理解している
  自分の苦手な所を受け入れ、人に伝えたりＳＯＳを出すことができる

日常生活技能はできていますか

- □　生活リズムは整っている
  睡眠・食事・日中活動のリズムを持っている
- □　公共交通機関を活用できる
- □　金銭管理ができる
- □　独り暮らしに必要な生活力（簡単な料理・買い物・掃除など）がある
- □　自分なりの余暇の過ごし方がある（ストレス発散法を持っている）

対人技能はできていますか

- □　家族とうまく付き合っている
  家族があなたを理解し、支えになってくれている
  家庭の中で自分の役割を持っている
- □　人とうまく付き合える
  デイケアや事業所の中で、他の人と協調的に付き合うことができる
- □　感情のコントロールがとれる
- □　自分のことを相談できる親しい友人知人、相談できる場所を持っている

基本的労働・活動習慣はできていますか

- □　基礎的な体力・集中力・持続力がある
  一定時間仕事に耐えうる体力・作業能力は十分備わっている
  　→おおよそ（　　時間）は自信がある
- □　与えられた役割をこなすことができる
  デイケアや事業所の中での役割を、責任を持って取り組むことができる
- □　挨拶・返事・報告・連絡（電話連絡も含む）ができる
- □　身だしなみや、規則など社会的なルールを守れる
- □　新しいことにチャレンジする気持ちがある

福岡障害者職業センター資料引用

アセスメント・ツール
学校・職業訓練機関向け
企業向け
セミナー情報
学校・職業訓練機関向け
企業向け
刊行物
一般図書
職業訓練用教科書
技能検定
ビジネス・キャリア検定
TWI訓練資料

■職業研究
2016No.3
(2016年11月発行)

バックナンバーは
こちらから→

■しごとインタビュー
■キャリアカウンセリングの現場から
■その他の雑誌
■訂正表

判定結果ダウンロード

Norton SECURED powered by Symantec

企業向け

アセスメント・ツール

企業様用 判定見本請求▶ 企業様用 お問い合わせ▶ 企業様用 購入申込み▶

採用選考にアセスメント・ツールを導入する 企業の採用担当者のための Q&A

採用試験実施サービス▶

職務に応じた適材適所――潜在能力としての多様な適性能を測定する

GATB 厚生労働省編 一般職業適性検査 [事業所用]

General Aptitude Test Battery

General Aptitude Test Battery

●検査用紙 T版 400円
●検査用紙 S版 350円
●手引[採点盤、検査実施者用付] 1,600円

[いずれも消費税込]

NEW コンピュータ判定▶

検査実施用指示音声無料提供サービス▶

採用・配置に――職務遂行に必要な代表的な適性能を測定

厚生労働省編一般職業適性検査[事業所用]（通称GATB：General Aptitude Test Battery）は、企業内の雇用管理のいろいろな場面で利用していただくことを目的として研究・開発され、わが国で最も広く活用されている検査です。
一人ひとり異なる能力と職業との適合性（マッチング）を客観的に測定する科学的用具として、いろいろな雇用管理の場面で広く活用されています。

検査の活用場面

採用選考にて……採用職種を遂行する際に必要な基盤となる能力の有無を測定することができます。
配置にて……新入社員の能力特徴を生かした配置先を検討する際に活用できます。
再配置にて……従業員の能力適性を生かせる職種を、あらためて幅広く検討するために活用できます。
能力開発にて……従業員個人が自己の能力特徴を理解することを促進し、学習計画を立てたり、キャリアプランを作成するために活用できます。

検査種別

検査種類		下位検査	測定される適性能		検査時間（正味）	適用職種例
紙筆検査	T版	12検査	7適性能	知的能力・言語能力・数理能力・書記的知覚・空間判断力・形態知覚・運動共応	約60分（25分）	技術・総合職 技術者、設計製図、ＳＥ、デザイナー等
	S版	7検査	4適性能	知的能力・言語能力・数理能力・書記的知覚	約40分（17分）	事務・営業職 事務、営業、販売、サービス、警備等
器具検査		4検査	2適性能	指先の器用さ・手腕の器用さ	15～30分（4分45秒）	技能・製造職 運転、組立、修理等

また、一部の検査を使って、個々の適性能を測定することもできます。

対象

中学卒業以上

検査の特色

厚生労働省編 一般職業適性検査は、検査実施後、各事業所で採点、手引による結果の判断を行います。事業所の実態に合わせた次のような使い方ができます。

- 新規学卒者の採用だけでなく、中途採用や企業内教育等の能力開発にも使用することができるように、検査の適用可能年齢を15歳から45歳と幅広く設定しています。
- 職務内容が急激に変化しても、事業所が独自に職務の適性能基準の作成や見直しができるように、その基準の作成要領を示してあります。具体的には、評定法、テスト法、簡便法の三通りを紹介し、それぞれ事例をあげて解説しています。

- 職務別の適性能基準を作成する場合の参考にしたり、適職の探索に役立つように、職業群別適性能基準表を用意しています。職業群名は厚生労働省編職業分類にそった配列になっていますので、事業所でも利用しやすくなっています。
- 事業所が検査の実施目的に即して下位検査を選択できるように、使用頻度の高い紙筆検査（筆記検査）を、Ｔ版とＳ版の２種類に分けて作成しています。

検査の構成

この検査は、16種の下位検査で構成され、その組み合わせによっていろいろな作業を遂行するのに必要な９種の適性能を測定する総合検査です。このうち当研究会では紙筆検査の部分を取り扱っており、７種の適性能を測定するＴ版と、４種の適性能を測定するＳ版があり、目的に合わせた検査を実施できます。

測定される適性能

●紙筆検査

Ｇ－知的能力［General Intelligence］

説明・教示や諸原理・諸概念を理解したり、推理し、判断したりする能力。

Ｖ－言語能力［Verbal Aptitude］

言語の意味およびそれに関連した概念を理解し、それを有効に使いこなす能力。言語相互の関係および文章や句の意味を理解する能力。

Ｎ－数理能力［Numerical Aptitude］

計算を正確に速く行うとともに、応用問題を解き、推論する能力。

Ｑ－書記的知覚［Clerical Perception］

（Color(色)の「Ｃ」と混同しないよう、読み「クラリカル」にあてて「Q(ク)」を使用した。）

文字や数字を直感的に見分け、違いを見つけ、校正する能力。文字や数字に限らず、対象をすばやく知覚する能力。

Ｓ－空間判断力［Spatial Aptitude］

立体形を理解したり、平面図から立体形を想像したり、考えたりする能力。物体間の位置関係とその変化を正しく理解する能力。設計図を読んだり、幾何学の問題を解いたりする能力。

Ｐ－形態知覚［Form Perception］

（Ｆ－指先の器用さの「Ｆ」と区別するため「Perception」の「Ｐ」をあてた。）

物体あるいは図解されたものを細部まで正しく知覚する能力。図形を見比べて、その形や陰影、線の太さや長さなど細かい差異を弁別する能力。

Ｋ－運動共応［Motor Coordination］

（Ｍ－手腕の器用さの「Ｍ」と区別するため「Kinetic(動的な)」の「Ｋ」をあてた。）

眼と手または指を共応させて、迅速かつ正確に作業を遂行する能力。眼で見ながら、手で迅速な運動を正しくコントロールする能力。

●器具検査

Ｆ－指先の器用さ［Finger Dexterity］

速く、しかも正確に指を動かし、小さいものを巧みに取り扱う能力。

Ｍ－手腕の器用さ［Manual Dexterity］

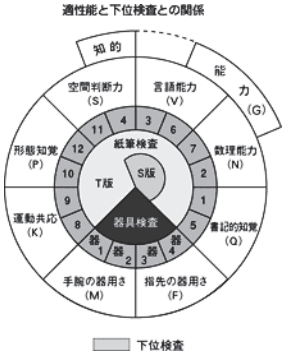
手腕を思うままに巧みに動かす能力。物を取り上げたり、定められた位置関係で正確にすばやく持ち替えたりするなどの、手腕や手首を巧みに動かす能力。

器具検査を行うには「検査盤」が必要です。当会では取り扱っておりませんので竹井機器工業株式会社(電話0250-38-4131)へお問い合わせください。

適性能と下位検査との関係

各適性能は、次の下位検査によって測定されます。

Ｇ－知的能力……検査４（立体図判断）と検査６（文章完成）と検査７（数的推理）
Ｖ－言語能力……検査３（語意）と検査６（文章完成）
Ｎ－数理能力……検査２（計算）と検査７（数的推理）
Ｑ－書記的知覚……検査１（文字照合）と検査５（名詞比較）
Ｓ－空間判断力……検査４（立体図判断）と検査11（平面図判断）
Ｐ－形態知覚……検査10（形態照合）と検査12（図柄照合）
Ｋ－運動共応……検査８（三角形打点）と検査９（記号記入）
Ｆ－指先の器用さ……器具検査３（組み合わせ）と器具検査４（分解）
Ｍ－手腕の器用さ……器具検査１（さし込み）と器具検査２（さし替え）



本検査は、事業所における従業員の採用・配置をはじめとするいろいろな雇用管理の場面に活用することを目的とした検査です。使用目的に則して適正に使用されるよう、取扱については十分注意してください。
特に、下記のような目的では使用しないでください。
(1)練習および能力訓練に使用する
(2)結果を従業員の降格、解雇等の基準にする
(3)結果を採用選考の合否判定基準として単独で用いる

検査実施用指示音声

紙筆検査は集団実施ができますが、検査実施用音声を利用すると大変便利です。実施者が行う被検者への指示（教示）を実際の検査時間どおりにナレーションによって収録してありますので、実施者は指示、読み上げ、時間の計測をする必要がありません。
検査用紙をご購入の方は無料でダウンロードできます。
Windows Media PlayerやiTunesで再生可能なMP3形式の音声ファイルです。（T版用／S版用）
ご希望の方はこちらからお申込みください。
https://www.koyoerc.or.jp/gatb **（企業様専用）**
折り返しIDとパスワードをご連絡いたします。

コンピュータ判定 NEW

実施後直ちに自社採点し結果を得ることもできますが、当会にて便利なコンピュータ判定による判定サービスを行っております。採点の手間なく、見やすくわかりやすい判定結果を提供いたします。
ぜひご利用ください。
コンピュータ判定 ▶

採用試験実施サービス NEW

「検査を採用試験や適正配置に使いたいけれど、検査の実施に手間をかけられない」といった企業様のために、当会発行の以下の各検査、アセスメント・ツールの実施から判定までを一括して行います。

検査種類

- ＲＡＴ職業基礎能力診断テスト
- ＣＥＴＩ（セティ）
- 厚生労働省編一般職業適性検査（ＧＡＴＢ）［事業所用］
- ＫＮ式クレペリン作業性格検査［事業所用］

※当研究会の会場に受験者が来場し、受験する方法です。
※検査種類と検査実施日が同一の場合、複数の会社の受験者が一緒に受験することがあります。

対象

採用選考・配置のための適性検査、アセスメント・ツール実施のアウトソーシングをお考えの企業様

詳しくはこちら ▶

手引の改訂

手引の改訂初版では、主に以下の部分を変更しました。（2014年7月1日より）
（「厚生労働省編 職業分類」の第４回改訂（2011月６月）に伴う更新です。）
・p16（旧版p14）「職業群別適性能基準表」
・p65（旧版p63）「<参考>職業群別適性能基準表」
・p88（旧版p86）「職業群と検査種別」の表
・p103（旧版p101）「Ⅰ-3 職業群別通過率表」
・p112（旧版p110）「Ⅲ-1 所要適性能類型別職業群一覧表」
・p113～129（旧版p111～126）「Ⅲ-2 40職業群の解説」
検査の採点方法及び換算点は変更しておりませんので、従来版の手引もそのままご利用いただけます。

企業様用 判定見本請求▶ 企業様用 お問い合わせ ▶ 企業様用 購入申込み ▶

セミナー情報 ▶

▲ページトップへ

学校・職業訓練機関向けーアセスメント・ツール | 企業向けーアセスメント・ツール | 学校・職業訓練機関向けーセミナー情報 | 企業向けーセミナー情報
一般図書 | 職業訓練用教科書 | 技能検定 | ビジネス・キャリア®検定 | TWI 訓練資料

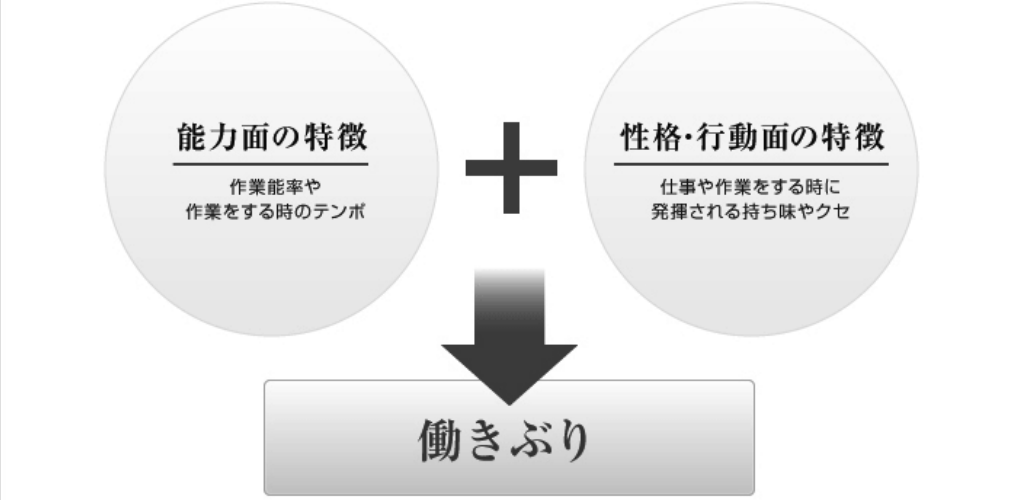
トップページ | サイトマップ | 交通アクセス | ご注文の方法 | お問い合わせ | 雇用問題研究会について | 情報公開 | プライバシーポリシー
Copyright © 2004-2017 一般社団法人 雇用問題研究会. All Rights Reserved.

内田クレペリン検査とは

- 検査でわかること
- 特徴
- 歴史

検査でわかること

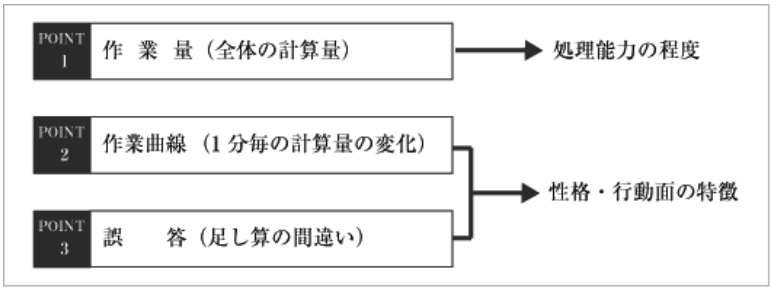
内田クレペリン検査では2つの側面が分ります。



内田クレペリン検査で分る「能力面の特徴」は知能との相関も高く、受検者が与えられた作業をどれだけ早く処理できるか、あるいはどれだけ効率よく作業がこなせるかといったことをあらわしています。

一方「性格・行動面の特徴」は、性格やパーソナリティといわれる部分を形成する大きな要素といえます。

どこを見ているか…



性格・行動面の特徴

内田クレペリン検査では性格・行動面の特徴を3つの側面から把握します。

発動性：ものごとへの取りかかり、滑り出しの良し悪し

可変性：ものごとを進めるにあたっての気分や行動の変化の大小

亢進性：ものごとを進めていく上での強さや勢いの強弱

		長所	短所
発動性	過度	気軽、素直、慣れが早い	軽はずみ、先走り、気疲れ
	不足	自主的、芯が強い、手堅い	我が強い、選り好み、内にこもる
可変性	過度	柔軟、機転がきく、勝ち気	動揺しがち、むら気、感情的
	不足	地道、安定、粘り強い	融通に乏しい、くどい、機転がきかない
亢進性	過度	強気、行動的、頑張りがきく	強引、無理をしがち、むきになる
	不足	温和、控えめ、穏やか	受動的、妥協しやすい、持久性に乏しい

これらの特徴は、気持ちや動作の働きぶりであり、何らかの作業や活動をするときの「その人らしさ」と言えます。内田クレペリン検査では、その人らしさ(個性)を知ることにより適材適所等、人を活かすことができます。

お問い合わせ・資料請求　ご注文はこちら

ページトップ

株式会社 日本・精神技術研究所

会社概要　プライバシーポリシー

内田クレペリン検査とは　検査について　料金案内　企業関係の方　学校関係の方　研究などでご利用の方　判定技術講習会　サイトマップ

Copyright ©Nisseiken Allrights Reserved.

10860502(06)

内田クレペリン検査とは

- 検査でわかること
- 特徴
- 歴史

特徴

通常、「知能」や「性格」を測るためには、2つ以上の検査の実施が必要になります。しかし、内田クレペリン検査は、「人が作業（行動）するときの能力」と「その能力を発揮するときの特徴」のふたつをまとめて測ることができます。また、課題や設問に答えるという検査ではないため、受検者が意図的に結果を操作しにくく、更に言語に制約されないので外国人の受検も可能です。

活用方法

企業・組織

受検者ひとりひとりの個性や仕事ぶりがわかることで、採用をはじめ人材配置や教育、指導のための参考資料などとして幅広くご利用頂くことができます。

学校

日常の行動観察だけでは把握しにくい生徒の潜在的・基底的な特徴がわかるので、生徒指導、進路指導、教育相談などさまざまな場面でご活用頂けます。また、クラス全体の傾向を知ることで学級運営にも役立ちます。

お問い合わせ・資料請求 | ご注文はこちら

ページトップ

株式会社 日本・精神技術研究所

会社概要 | プライバシーポリシー

内田クレペリン検査とは | 検査について | 料金案内 | 企業関係の方 | 学校関係の方 | 研究などでご利用の方 | 判定技術講習会 | サイトマップ

Copyright ©Nisseiken Allrights Reserved.

10860502(06)

以上のサンプル資料の引用元

① (公社)全国労働衛生団体連合会・平成20年度厚生労働省委託事業「メンタルヘルス不調の労働者の再チャレンジ支援のための専門家派遣事業に係る技法開発・好事例等の手引き(改訂版)」
② How to 産業保健③「メンタルヘルス どう進める？職場復帰支援の実務」〔産業医科大学 教授 廣 尚典先生・著、(財)産業医学振興財団・発行〕
③ (独)高齢・障害・求職者雇用支援機構「うつ病を中心としたメンタルヘルス不全による休職者の職場復帰支援の実際と課題に関する文献研究(2010・3)「復職準備チェックシート」
(難波克行 http://e-doc.no-ip.com/wp-content/uploads/2008/10/checksheet.pdf より引用)
④ うつ病リワーク研究会「ワークプログラムにおける標準化評価シート」
⑤ 兵庫県「復職時チェックシート」(u-yoshiki2) web.pref.hyogo.lg.jp/ehk06/documents/u-yoshiki2.doc
⑥ 福岡県精神保健福祉センター 地域精神障害者就労支援関係者連絡会議 「Ⅱ 就労支援シート」"チェックシート１"
⑦ (一社)雇用問題研究会 「厚生労働省編 一般職業適性検査[事業所用]」(要・購入)
http://www.koyoerc.or.jp/company/assessment_tool/232.html
⑧ ㈱日本・精神技術研究所 「内田クレペリン検査」(要・購入)
http://www.nsgk.co.jp/sv/kensa/kraepelin/whatis/index.html

諸フォーム 参考例　〔職場復帰後のフォローアップ関係〕

【職場復帰後の所属長の観察･監督記録 例】

H18.01.04 版
メンタル系のみ

発信時削除。赤字はこれまでの変更点

【書式⑮】

平成　年　月　日

人事部長殿
（人事G用件）

部長・統括支店長：　　印

復職後経過報告書（1・3・6ヶ月時点）

【記入要領】
所属長は、メンタル系疾患者で休業期間1ヶ月以上後の復職の場合は、（1・3・6ヶ月）の時点での復職後の経過報告を部長・統括支店長経由で人事G長へ提出。

復職者氏名	（満　才）	所属・役職	
氏名コード		復職日	平成　年　月　日
所属長【記入欄】	【体調面】 【職場復帰支援プランの進捗状況】 【業務遂行状況】 □全く問題ない　□業務に支障ない　□業務遂行には配慮が必要　□その他 ［　　］ 【回復状況】 休業前の平常時における勤務状況を100％としたときの現在の回復状況　　％ 平成　年　月　日 【所属長名】　　印		
部長 統括支店長【記入欄】	・役職復帰申請（する・しない） 発信時注意。G長確認 平成　年　月　日 【部長･統括支店長名】　　印		

表６）　　管理職による復帰後の観察記録

	日付　　月　日～　月		／　／	～	／　／
内容	評　定　要　素		評価	点数	コメント（あれば）
勤務実績	所定勤務日に出社できているか。その際に所定の勤務時間を守れているか。	5	出来ている		
		4			
		3	まあできている		
		2			
		1	全くできていない	点	
勤務態度	勤務に集中して取り組んでいるか。　落ち着かない様子・雰囲気などを示していないか	5	出来ている		
		4			
		3	まあできている		
		2			
		1	全くできていない	点	
積極性	与えられた業務に対して、責任をもって、積極的に取り組んでいるか。	5	出来ている		
		4			
		3	まあできている		
		2			
		1	全くできていない	点	
協調性	周囲と会話したり、協調して業務ができているか	5	出来ている		
		4			
		3	まあできている		
		2			
		1	全くできていない	点	
仕事の質・量	指示された仕事について、客観的に見て、質や量の面での満足のいくものであるか。	5	出来ている		
		4			
		3	まあできている		
		2			
		1	全くできていない	点	
仕事の進め方	業務の段取りや事前連絡等、進め方は適切か。 （業務に関して、報告、連絡、相談はきちんと出来ているか。）	5	出来ている		
		4			
		3	まあできている		
		2			
		1	全くできていない	点	
		5	出来ている		
		4			
		3	まあできている		
		2			
		1	全くできていない	点	
		5	出来ている		
		4			
		3	まあできている		
		2			
		1	全くできていない	点	
		5	出来ている		
		4			
		3	まあできている		
		2			
		1	全くできていない	点	
上記以外　様子を見ていて気になった点					
合　　計　　点				点	

様式7(監督者→産業医)

平成　　年　　月　　日

監督者による健康管理報告書

保健・医療推進センター　産業医 殿

(監督者)

事業場	所属	個人番号	氏 名(ふりがな)	生年月日	年齢
文教 ・ 坂本 片瀬 ・ 病院 附属学校			男 ・ 女		

報告期間	平成　　年　　月　　日 ～ 平成　　年　　月　　日
主な業務内容・業務量	(従来の　　割程度)
就業形態	平均就業時間 (　　時　　分 頃 ～　　時　　分 頃) 時間外勤務(　　) 休日勤務(　　) その他就業制限 (　　)
就業態度・体調	休暇取得日 (　　) 症状の訴え (　ない ・ 少しある ・ 多いにある　) 顔　　色 (　良好 ・ ほぼ良好 ・ やや不良 ・ 不良　) 意　　欲 (　十分にあり ・ 普通 ・ やや低い ・ 低い　)
処理能力・業務負荷	処理能力　(　従来通り ・ 8割くらい ・ 5割くらい ・ 5割以下　) 業務の量的負荷 (　少ない ・ ほどよい ・ やや過重　) 業務の質的負荷 (　少ない ・ ほどよい ・ やや過重　)
本人からの申し出	業務量に対して　(　増やして欲しい ・ 特になし ・ 減らしてほしい　) 業務内容について　(　物足りない ・ 特になし ・ 負担である　) 申し出があった場合、監督者の対応 (　　)
監督者からの意見・要望等	

※ 面談日までに提出のこと

記入：本人が記入し、毎日、上司に検印をもらう。週に１度、上司がコメントを記入。　　資料９
提出：２週間分の記入が終わったら、原本を人事担当者に提出する。

勤務記録表

従業員番号		氏名	

日付	作業内容	感想（体調など）	上司検印
月　　日（月）			
月　　日（火）			
月　　日（水）			
月　　日（木）			
月　　日（金）			
１週間を通じての上司のコメント			

日付	作業内容	感想（体調など）	上司検印
月　　日（月）			
月　　日（火）			
月　　日（水）			
月　　日（木）			
月　　日（金）			
１週間を通じての上司のコメント			

参考資料9

【出典：産業医科大学ホームページ】

職場再適応支援チェックリストの使用法（使用にあたっての留意点）

1. 本チェックリストは、労働者（本人）向け項目と管理監督者（上司）向け項目からなっており、双方に含まれる項目が大半を占めています。

2. 本チェックリストは、職場復帰時および職場復帰後に、本人、上司、産業保健スタッフ（産業医、産業看護職など）が、現在の本人の状況（主として業務遂行能力の回復度）を確認して、その後の業務上の配慮、本人にどのような点に注意し、どのような仕事をしてもらうのかを話し合う際の、参考資料にしてもらうことを意図して開発しました。

3. 事前に、本人および上司に配布し、話し合いの席に、記入済みの用紙を持ち寄って、両者の一致している点を確認するとともに、ずれがある（例えば、本人はできているのに、上司は不十分であると判断している）点について、産業保健スタッフの立会いのもとに問題点を率直に話し合うという使用法を標準としています。

4. 本チェックリストには、目安として、復職後の期間（復職時、復職後１か月、３か月、６か月）が記されていますが、それぞれの時点で、該当項目が達成されているべきであるということではありません。達成時期は、メンタルヘルス不調の種類、職場復帰時の状態（どのくらいの回復レベルで職場復帰するか)、治療薬の副作用、職務内容、職場環境等によって異なってきます。したがって、本チェックリストを復職後の業務に関する成績表の類として用いるのは誤りです。それだけは、決してしないでください。

5.「全職種共通」項目と「職種別」項目をあわせてご使用ください。（例えば、営業職であれば、「全職種共通」と「営業職」の項目を同時に実施する）

以上の事項をあらかじめ、関係者に十分周知をしたうえで、本人の了解のもとにご使用ください。

職場再適応支援チェックリスト（全職種共通）		本人	上司
職場復帰時点	〔生活面の確認〕		
	就寝・起床・食事のリズムが一定している	○	
	夜よく睡眠がとれる	○	
	自宅でゆったりくつろぐことができる	○	
	一日あるいは数日間の中で、気分の変動をあまり感じない	○	
	起床時，前日の疲労をほとんど残していない	○	
	自分で従来どおりの身だしなみを整えられる	○	
	家庭内の役割（家事・育児など）を果たせている	○	
	通院・服薬が確実である	○	
	1 日の外出が可能である	○	
	好きなことが楽しめる	○	
	〔仕事に関する事項（見通しを含む）〕		
	安全に通勤できる	○	
	出社時・退社時の挨拶ができる	○	○
	仕事中，自分で気分転換ができる	○	○
	復職・職場再適応に対して前向きの気持ちである	○	○
	休業に至った経緯について，整理して話ができる	○	○
	復職後の自己管理について具体的な話ができる	○	○
	上司からの指示・命令の内容が理解できる	○	○
	周囲からの声かけに受け答えができる	○	○
	困ったときに上司等に相談できる	○	
	会議にオブザーバーとしてなら出席できる	○	
	簡単な電話応対と伝言ができる	○	
	簡単な書類の作成・メールのやりとりができる	○	
	無理をしない（焦らない）自制心を持てる	○	
復職 1 か月後	通勤の負担感が以前と同様である	○	
	職場の中でおだやかに過ごせる	○	○
	安定した勤務ができる	○	○
	一般的な書類を記述できる	○	○
	上司・同僚とのコミュニケーションが普通にとれる	○	○
	会議に出席し，その内容が理解できる	○	○
	周囲の仕事の状況が理解できる	○	○
	小さなトラブル時にも冷静でいられる	○	○
	現在の自分ができること・できないことを判断できる	○	○
	同僚の仕事ぶりを観察する余裕が持てる	○	

	その時点でできないことを断ることができる	○	
	自宅でリフレッシュができる	○	
復職3か月後	会議で，求められたら，意見を述べられる	○	○
	電話対応がほぼ普通にできる	○	○
	自分から周囲に話しかけることができる	○	○
	同僚との会話を楽しめる（※）	△	△
	アフター・ファイブの会にも多少顔を出せる（※）	△	△
復職6か月後	会議で，積極的に意見を述べられる	○	○
	周囲のことにも目を配れる	○	○
	トラブルに対して臨機応変に対応できる	○	○
	復職後の経過を適切に振り返ることができる	○	○

※はオプション項目

職場再適応支援チェックリスト（技術職）		本人	上司
職場復帰時点	〔仕事に関する事項（見通しを含む）〕		
	仕様書などを読み，理解できる	○	
	パソコン操作などの仕事に数時間は集中できる	○	
	仕事の進捗に対する焦りを覚えない	○	○
復職 1 か月後	上司・同僚の補助的な業務ができる	○	○
	不明点などを適切に相談できる	○	○
	与えられた仕事に関して時間管理ができる	○	○
	休み明けでも，午前中に仕事のリズムを戻せる	○	
	メールの読み込みと返信を速やかにできる	○	
	以前と同様の仕事をするイメージが持てる	○	
復職 3 か月後	仕事の手順や優先度を自分で整理できる	○	○
	ひとり作業ができる	○	○
	月単位の仕事の計画を立てることができる	○	○
	対外的な業務にもある程度携われる	○	○
	自らの作業報告が要領よくできる	○	○
	まとまった文書の作成ができる	○	○
	専門書に目を通すことが苦痛でない	○	
	自分のペースで仕事ができる	○	
	多少の残業が苦にならない	○	
復職 6 か月後	新規の仕事に取り組むことができる	○	○
	外部の講習会や勉強会に参加することができる	○	○
	新人への助言ができる	○	○
	顧客との交渉ができる	○	○
	与えられた業務に対し，工夫・改善を図れる	○	○
	外部の会議に参加することができる	○	○

職場再適応支援チェックリスト（営業職）		本人	上司
職場復帰時点	〔仕事に関する事項（見通しを含む）〕		
	上司・同僚に同行することに極度の緊張はない	○	○
	業務関連の書類にざっと目を通せる	○	
	業務関連の書類をまとめる作業に着手できる	○	○
復職１か月後	部署内のコミュニケーションがとれる	○	○
	社外からの電話をとることができる	○	○
	部署内のスケジュール，業務の流れが把握できる	○	○
	単独での交渉等のイメージができる	○	
	メールの読み込みと返信を速やかにできる	○	
復職３か月後	社内で他部署とのやりとりができる	○	○
	電話で社外の人とやりとりができる	○	○
	上司・同僚と社外に出向き，仕事ができる	○	○
	突発的な事柄（軽いトラブル）に対応できる	○	○
	社内研修に参加し、修得できる	○	○
	まとまった文書の作成ができる	○	○
	社外の仕事での気疲れが気にならない	○	
	多少の残業が苦にならない	○	
復職６か月後	単独で社外に出向き，仕事ができる	○	○
	仕事の効率が以前とさほど遜色なくなる	○	○
	上司・同僚と情報交換ができる	○	○
	部署全体の方向性を意識して仕事ができる	○	○

職場再適応支援チェックリスト（製造職）		本人	上司
職場復帰時点	〔仕事に関する事項（見通しを含む）〕		
	安全な行動がとれる	○	○
	補助作業ができる	○	○
	現場の打ち合わせに参加できる	○	○
復職 1 か月後	現場の打ち合わせに気後れなく参加できる	○	
	一日の作業を体力・気力とも余裕を持って終われる	○	
	ラインの流れが理解できる	○	○
	仕事の勘がほぼ戻ってきている	○	○
	外部業者とのやりとりができる	○	○
復職 3 か月後	元のライン作業につける	○	○
	現場の打ち合わせに参加し，意見が述べられる	○	○
	ひとり作業ができる	○	○
	多少の残業が苦にならない	○	○
復職 6 か月後	新人に助言ができる	○	○
	作業改善に取り組める	○	○
	複数の作業をこなすことができる	○	○
	小集団活動で，リーダー，進行役などを果たせる	○	○

職場再適応支援チェックリスト（管理職）		本人	上司
職場復帰時点	〔仕事に関する事項（見通しを含む）〕		
	パソコン操作などの仕事に数時間は集中できる	○	
	復職後の自分の作業をイメージできる	○	○
復職 1 か月後	管理職の会議に落ち着いて出席できる	○	○
	部下の作業の進捗状況が把握できる	○	○
	部下からの相談に落ち着いて対応できる	○	○
	メールの読み込みと返信を速やかにできる	○	○
	以前と同様の仕事をするイメージが持てる	○	○
復職 3 か月後	複数で社外の人と会食（接待）できる	○	○
	日帰りの社内出張ができる	○	○
	積極的に部下に対して声かけをできる	○	○
	部下の作業の進捗状況が把握できる	○	○
	他部署との業務の調整に対応できる	○	○
	まとまった文書の作成ができる	○	○
	3 か月先の自分のイメージを描ける	○	○
復職 6 か月後	部下に的確な指示を与えることができる	○	○
	煩雑な仕事の調整ができる	○	○
	他部署との調整が積極的にできる	○	○
	ひとりで社外の人と会食（接待）できる	○	○
	宿泊を伴う出張ができる	○	○

以上のサンプル資料の引用元

① 神奈川産業保健センター・メンタルヘルス対策支援センター 柳田 勝江 メンタルヘルス対策相談員・促進員「リワーク・プログラム」
② 人事院 事務総局 職員福祉局(平22・7・30 職職-254)「『円滑な職場復帰及び再発の防止のための受入方針』の改定について」
③ (財)産業医学振興財団・委託研究「中小規模事業場におけるメンタルヘルス対策の進め方に関する研究」(平22・3)「職場復帰支援マニュアル」
④ (公社)全国労働衛生団体連合会・平成20年度厚生労働省委託事業「メンタルヘルス不調の労働者の再チャレンジ支援のための専門家派遣事業に係る技法開発・好事例等の手引き(改訂版)」
⑤ 長崎大学「職場復帰支援プログラム」
⑥ 産業医・医学博士 難波 克行 先生「産業医が選任されていない中小規模事業所向けメンタルヘルス不調者復職支援マニュアル」
⑦ 産業医科大学 ＨＰから「職場再適応支援チェックリスト」
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/088/shiryo/__icsFiles/afieldfile/2012/09/06/1324460_10_1.pdf#search='%E8%81%B7%E5%A0%B4%E5%86%8D%E9%81%A9%E5%BF%9C%E6%94%AF%E6%8F%B4%E3%83%81%E3%82%A7%E3%83%83%E3%82%AF%E3%83%AA%E3%82%B9%E3%83%88'