

○後志広域連合職員試し出勤実施要綱

（令和2年8月24日
要綱第3号）

（目的）

第1条 この要綱は、精神・行動の障害により療養のため長期間職場を離れている職員で職場復帰が可能と考えられる程度に回復した者が、職場復帰前に、元の職場などに一定期間継続して試験的に出勤をすること（以下「試し出勤」という。）により、職場復帰に関する不安を緩和するなど、職場復帰を円滑に行うことを目的とする。

（対象職員）

第2条 試し出勤の対象職員は、精神・行動の障害により引き続いて1月以上の期間、病気休暇（後志広域連合職員の勤務時間、休暇等に関する条例第2条において準用する倶知安町職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成7年条例第30号）第13条の規定による病気休暇をいう。以下同じ。）を承認されている職員又は病気休職（地方公務員法（昭和25年法律第261号）第28条第2項第1号の規定による病気休職をいう。以下同じ。）の処分を受けた職員で、主治医により復職可能と考えられる程度に回復した者のうち、試し出勤の実施を希望する者とする。

（実施時期）

第3条 試し出勤の実施時期は、病気休暇期間中又は病気休職期間中で、職場復帰が可能と考えられる程度に回復した時期に行うこととする。

（実施場所）

第4条 試し出勤の実施場所は、原則として、当該職員の元の職場とする。ただし、元の職場に発症の要因（例：職務の質や量、上司や同僚との人間関係など）があると考えられる場合又は元の職場での試し出勤実施が困難な場合は、試し出勤先を元の職場と異なる職場に選定することができることとする。

（実施期間）

第5条 試し出勤の実施期間は、原則1月程度とするが、実施状況及び当該職員の意向を踏まえ、適当と判断される場合には、実施期間を短縮し、又は延長できることとする。ただし、延長できる期間は2週間までとする。

（実施内容）

第6条 試し出勤の実施内容は、副広域連合長が当該職員との話し合いを行い、主治医及び当該職場の所属長（以下、「所属長」という。）の意見を踏まえて決定するものとする。

2 試し出勤の実施内容は、段階的にその作業の量、内容等を調整し、当該職員に対して急に多大な負荷がかかることがないように配慮することとする。

（実施のための手続）

第7条 試し出勤を希望する職員は、試し出勤実施申請書（別記様式第1号）及び試し出

勤のための診断書（別記様式第2号）を広域連合長に提出しなければならない。

- 2 広域連合長は、前項の申請書等の提出を受けたときは、主治医及び所属長の意見、当該職場の状況等を踏まえながら、試し出勤の実施の可否及び内容を決定する。
- 3 広域連合長は、前項の規定により試し出勤の実施の可否及び内容を決定したときは、試し出勤実施承認通知書（別記様式第3号）又は試し出勤実施不承認通知書（別記様式第4号）により対象職員に通知するものとする。

（実施中のフォロー）

第8条 所属長は、少なくとも1週間に1回、実施状況を副広域連合長に報告するものとする。

- 2 広域連合長は、当該職員の症状の悪化が予見され又は認められる場合は、主治医及び所属長の意見を踏まえて、試し出勤の承認を取り消すことができる。
- 3 広域連合長は、前項の規定により試し出勤の承認を取り消したときは、試し出勤実施承認取消通知書（別記様式第5号）により対象職員に通知するものとする。
- 4 広域連合長は、対象職員から前条第2項の規定により承認した試し出勤期間の延長の申出があったときは、第5条に規定する期間の範囲内で、試し出勤の期間を延長することができる。
- 5 広域連合長は、前項の規定により試し出勤期間の延長を認めたときは、試し出勤実施延長通知書（別記様式第6号）により対象職員に通知するものとする。

（給与）

第9条 試し出勤実施中の職員に対しては、病気休暇期間中又は病気休職期間中の職員に対して支給される給与等以外は、いかなる給与も支給しないこととする。

（公務災害又は通勤災害）

第10条 試し出勤実施中に発生した災害については、公務上の災害又は通勤による災害と認められる場合があり、試し出勤実施中に発生した災害の認定に当たっては、必要な資料を添えて、地方公務員災害補償基金北海道支部に協議することとする。

（補則）

第11条 この要綱に定めるもののほか、試し出勤の実施に関し必要な事項は、広域連合長が別に定める。

附 則

この要綱は、公布の日から施行する。