

応用研修(旧・ケーススタディ)持ち込み事例サンプル

社員情報(2013年時)
F氏
事務職、45歳、男性

社員名等、個人を特定できる内容は記入しないでください。年齢、職種、役職等は参考の一つになりますが、対応を考える上では不要であることも多く、気になる場合は、省いて構いません。

〇月〇日 応用研修資料

勤怠(遅刻・早退、当日連絡による有給申請、病欠欠勤・休職等)および業務遂行状況に関する事実の記載	
2000年	3月 体調不良により6ヶ月休業(病欠欠勤3ヶ月・休職3ヶ月)
2000年	9月 9月1日より復職するが、1ヶ月間に3回事前申請のない休みがあった。
2000年	10月 産業医面談にて協議し、11月の産業医面談までに再度事前申請のない休みが認められた場合は、再療養することで関係者は合意した。
2000年	11月 産業医面談を実施、先月の面談以降には事前申請のない休みも認められなかったため、就業上の措置を解除しても支障ないとの意見で合意し、就業を継続した。
2002年	この年の出勤状況は有給23日病欠欠勤10日育児休暇5日であった。
2010年	この年の出勤状況は年休19日病欠休暇2日看護休暇2日であった。
2011年	この年の出勤状況は有給20日病欠欠勤51日育児休暇0日であり、病欠欠勤の取得が多くなった。上司および人事より連絡するも連絡の取れないことが多くなった。
2012年	4月 病欠欠勤の取得が断続的に54日と多く、連絡も当日朝の電話連絡であることが多かったことから、原疾患の憎悪を懸念せざる得ない状況である。特に3月は病欠欠勤が多く、21日の勤務日のうち、出勤できたのは5日のみであった。今後の就業について検討するため、4月16日に上司・人事同席の下、産業医面談を実施した。

療養期間に関する詳細情報があるとこれまでの対応を見直すことができます。日付の公開に抵抗がある場合は、適宜ずらして記載するか、起点の日付をX年Y月などとして、「Y月から3ヶ月後」といった経過日数だけ分かる形でご記入ください。

●月●日 産業医面談 所見
<p>本人より最近の体調について「今年は特に体調が悪い。追い詰められたような感情があり、いつも頭の上に何か重いものが乗っている感覚がある。3月にはこのままの状態ではもたないと思っていた」とのことであった。主治医に対する不信感(インターネットの書き込みなどを見て)から、服薬を自己判断で中止するなどしたこともあり、症状は憎悪し、昼夜逆転したような状態であった。「自己保健義務」に対する認識が十分とは言えない面があり、「療養に専念する」ということの内容について本人に説明した。</p> <p>上司からは「仕事の調整はつけるので、療養に専念して体調を回復させて欲しい。」との意見であった。人事からは「勤怠を安定させ一人分の仕事を出来るように、しっかりと療養して体調を回復して欲しい。」とのことであった。</p> <p>産業医としても、面談時の状況や過去の経緯を勘案すると、まとまった期間の療養が必要であると考えた。関係者にその旨を説明したところ、療養の必要性について本人を含む関係者は合意した。</p>

産業医面談、人事面接などの概要をお知らせください。その他、ご家族と会話の概要、主治医の診断書(意見書)、上司の意見など、詳細をご記入ください。

質問事項
<p>◆断続的に欠勤を繰り返している社員が、就業に耐えられるかどうかの判断がしばしば求められます。今もそういった社員がいますがどこかで線引きはしなくてはいけないと考えています。週に2日の休みがあれば該当するかな、と漠然と考えていますが、如何お考えでしょうか。</p> <p>◆服薬を勝手に辞めてしまう社員が多く困っています。どのような説得の仕方が効果的か、何かあればご教示ください。</p> <p>◆この社員の場合、たとえば「復帰後の3ヶ月以内に事前申請のない休みが見られた場合は、再療養すること」などと約束をすると、なんとかこの期間のみは頑張っ乗り越えてしまいます。ただ、約束した期間を過ぎれば再度休みが多くなります。このようなケースの場合、どのように対処すれば良いのでしょうか。</p>

ご質問、ご不明点等を一緒にご記入いただければ、当日の流れがスムーズになります。当日の発表でも構いません。