

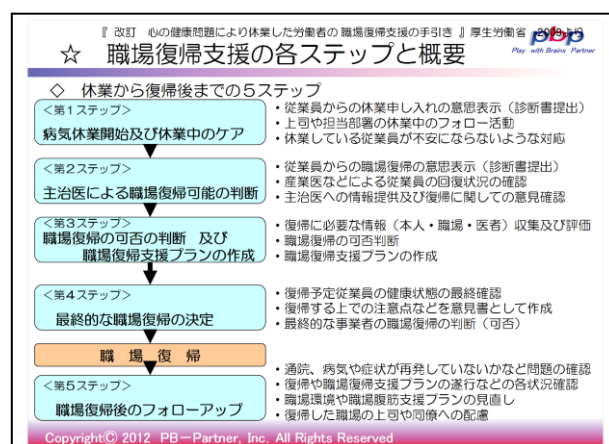
今さら聞けないメンタルヘルスの基本

第3回 職場復帰の準備は休職前から大事！

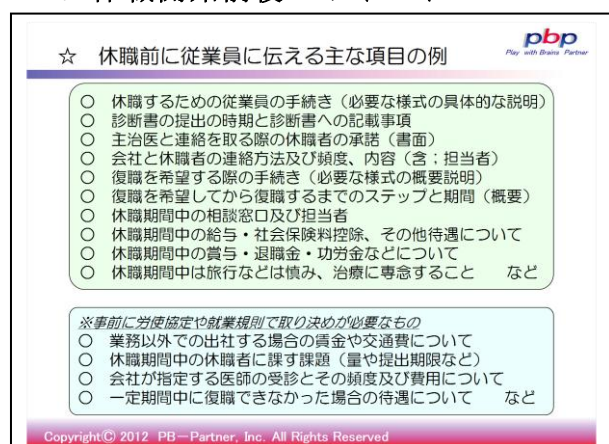
今回から3回に渡り、従業員が精神疾患等で休職をした場合の復職に関するポイントを復職支援の流れに沿っていくつか紹介する。

1. 休業から復職後までの5ステップ

休業していた従業員が職場復帰する際には、厚生労働省（2009年発表）の『改訂心の健康問題により休業した従業員の職場復帰支援の手引き』を参考にしてルールを事前に取り決めていている企業も増えてきた。右図はその概要である。事前ルールを決めておく意味の1つは、その時々場当たりの対応で、休職していない他の従業員にも不安を与え職場に混乱を生じるのを避けるということがある。さらに職場の直属の上司だけに復職の業務や責任を負わせるのではなく、復職に関わる人、それぞれの役割や責任などを明確にして組織全体で取り組むことで、各担当者の負担を軽減しながらも効率よく復職支援が行えるということだ。企業規模に関係なく、ある程度のルールは決めておくことを勧める。



2. 休職開始前後のポイント



休職前に重要なことは、開始から休職中、そして復職まで、休職者がどのように会社と接点を持ちながら過ごしていけばいいのか、その全体像を説明しておくことである。就業規則などで普段から従業員全員に周知しておくことも大切だが、実際には従業員が休職を申し出たときに伝えることが望ましい。従業員の休職への不安感を取り除くと同時に、休職者の役割を明確にすることができるからだ。伝える内容としては、休職や復職の手

続き方法、診断書提出の時期と内容、主治医と会社が連絡をとるなどの承諾の有無、定期的な会社との連絡（通院状況の報告）方法や頻度、復職の申し出から実際の復職までの期間や大まかな流れなどがある。この他にも、報告などのために出社した場合の交通費、傷病手当給付金、社会保険料個人負担分の扱いなどや、治療に専念することなども伝えておきたい。

休職中における大切なことは2つある。1つは、休職者が治療に専念しているか、回復状況はどの程度かなど、休職者の復職に向けた情報収集を目的とする定期的な状況の確認である。連絡が途絶えないためにも療養場所も確認しておきたい。もう1つは、休職者が自分の居場所がなくなる、解雇されるのではといった不安を取り除くために、会社の情報を定期的に提供することだ。仕事を思い出させるものは極力避けるべきだが、社内報を送る、予め決めた頻度や手段で会社側からも連絡をするなど、孤立感を与えないことが大切なのである。休職者が何か不安を感じたときに相談できる窓口などを決めておくのも良い。

次回は、復職決定の際のポイント、次々回は復帰後のポイントを紹介する予定だ。

株式会社PB-Partner 深谷行弘（シニア産業カウンセラー）※無断複製加工等厳禁