

今さら聞けないメンタルヘルスの基本

第5回 職場復帰直後のフォローアップ ポイント

今回は職場復帰支援活動の最終回、従業員が職場復帰を果たした直後における、フォローアップの必要性について紹介する。

1. 職場復帰支援プランに沿って8割を目標に

前回紹介した『職場復帰支援プラン』に沿って従業員の復職を進めるのが基本だ。見た目では調子が良さそうだから、本人が希望しているからといって、時間外労働や、休日出勤など、職場復帰支援プランに無いような負荷がかかる業務を前倒しで従業員に与えてはいけない。復職時の従業員の健康状態は、休職前の5割から6割程度の回復で職場に復帰してくることがとても多い。また、疾患そのものは完全には治癒していないが症状が一時的あるいは永続的に消失した“寛解”という状態が、精神疾患では回復したことを意味する。したがって本人や周囲は復帰後すぐに休職前の状態を期待するのではなく、リハビリ出勤や就業制限（短縮勤務・出張制限）などを上手に活用するなかで、今の仕事に少しずつ慣れ、休職前の7～8割の復帰を目標に復職支援活動に取り組むことが望ましい。

復職者の状況が当初の想定よりも悪かった場合、または悪化した場合などは『職場復帰支援プラン』そのものを見直すことや、再度休職させる必要があることも忘れてはいけない。

2. 安心感と安全感をもたせるフォローアップ体制

☆ 職場復帰後の7つのフォローアップ

- ① 疾患の再燃・再発、新しい問題の発生等の有無の確認
勤務及び休憩時に症状が表出していないか同僚等から情報収集
- ② 勤務状況及び業務遂行能力の評価
遅刻早退の有無、仕事の予定と実際の処理（量や質）の状況
- ③ 職場復帰支援プランの実施状況の確認
業務負荷状況がプラン内容を離脱していないかの管理
- ④ 治癒状況の確認
通院・服薬状況の確認、主治医の意見などを本人から収集
- ⑤ 職場復帰支援プランの評価と見直し
進み具合やうまくいかない問題点などの見直し
- ⑥ 職場環境等の改善等
労働時間・能力を考慮した適正配置・仕事の方法などの見直し
- ⑦ 管理監督者、同僚等への配慮
過度に負荷が掛からないよう人事担当者などからのサポート

直属の上司は通院や服薬状況なども声をかけて治療状況の確認をするとともに、つらいときには勤務中で声をかけてもらえるような雰囲気づくりをすることも必要だ。また人事担当者や事業場内産業保健スタッフ（保健師やカウンセラーなどがいる場合）は、定期的に復職者と面談をして復職や健康状況を都度確認するとともに、悩みを受け止めることも大切である。

再発の兆候が感じられたら、人事担当者および主治医等と相談の上、復職者自身が主治医に状況を相談することを促したい。本人や家族が主治医との相談に難色を示すなど場合によっては産業医から主治医に状況を報告することも必要になることもあるので注意したい。

次回は、部下や同僚がうつ病になった際に、どのように接したらいいのか、そ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

ステージ	ステップ1	ステップ2	ステップ3
時期	初日～5日目	6日～15日目	16日～25日
就業時間	9時～12時	9時～15時	通常時間帯
時間外労働	不可	不可	3時間/週
出張(含:日帰)	不可	不可	日帰りに限る
電話対応	不可	内線電話	通常どおり
接客対応	不可	不可	単独では不可
担当業務など	休職中の課題、社内の変化等状況確認など	補助的業務、本来の業務の一部を担当	本来の業務を5割程度から通常量へ増加
人事定期面談	毎日10分程度	20分/3日間	30分/週

職場復帰後において、復職した従業員は、“また病気にならないか”、“組織は自分を辞めさせたがっているのではないか？”などの不安を持ちやすい。したがって、職場での安心感や安全感を持たせる関わり方が必要である。実際に職場復帰の途中で再発する例も多く、上司や同僚が復職者に接する際には、何かしら病気の症状が出てきてはいないか、悩んだり不安になっているような心配ごとはないか、など気にかけてあげることが大切だ。