

今さら聞けないメンタルヘルスの基本

第7回 復職時における社内体制と上司の役割


今回は精神疾患等で休んでいる従業員が復職してくる際の社内体制や上司の役割について、説明しよう。

1. 職場復帰支援体制（必要機能）

職場復帰時の社内体制としては、その中心である人事部スタッフ（人事労務管理スタッフ）や当該従業員の直接の上司（管理監督者）の他にも複数の機能が必要だ。事業者、産業医、衛生管理者（衛生推進者）、保健師、その他スタッフ（医療や心理の専門家）などだ。しかし、中小企業をはじめとする多くの企業では、これらの機能が体制として整っていないのが現状である。社内に十分な人材や体制が整備

されていない場合、産業保健推進センターや精神保健福祉センターなどの公的機関、またはEAPなどの民間の専門的機関と相談しながら、不足している機能を補うことが必要である。そのときになって慌てるのではなく事前に関係機関との協力体制を構築しておくことが望ましい。

2. 管理監督者の役割

☆ 管理監督者の役割 

① 作業環境管理上の問題点把握及び改善
(要: 事業場内産業保健スタッフとの協力)

② 職場復帰支援における職務上の配慮

③ 職場復帰後の労働者の状態確認
(休職前の状況との差異把握)
仕事内容、進め方、取り組み姿勢、職業観、協調性、人間関係、業務遂行能力など

④ 人事管理上の問題点への適切対応
(要: 人事労務管理スタッフとの協力)

-

考えられるからである。

また、従業員が復職してきた直後には、当該従業員の仕事や生活状況などに特に注意を払いたい。当初のうちは仕事終わりなどに直接声をかけて様子を確認し、何かしら変化が見られるようであれば速やかに対応することが望まれる。対応が必要な場合には、人事労務管理スタッフや産業医等と相談して、職場復帰支援プランの見直しや労働条件の緩和、異動などを検討することが必要である。病気の症状が強くなる、仕事の進捗状況が思わしくないなどの場合には、当該従業員に対して再度休職させる指示を出す事も必要だ。

一般的に管理監督者の負荷が大きくなることが多いので、社内体制の各自の役割とその責任、各機能間の調整上のルールなど、事前に“しくみ”として準備しておくことが望まれる。

次回は、精神疾患から会社を守るために、どのように就業規則等の社内規定を改訂する必要があるのか、そのポイントについて紹介する予定だ。

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

☆ 社内に必要な機能と役割		概要
事業者	復職支援体制づくり、及び職場復帰の最終決定	
産業医	医療的判断、管理監督者など関係者への助言・指導、復職に必要な配慮等の提言、従業員の情報管理など	
人事労務管理スタッフ	人事労務上の問題把握、休職者との定期連絡、復職可否の判定、労働環境・復帰支援プランの調整など	
管理監督者	※下に記載の別資料参照	
衛生管理者等（衛生推進者）	産業医の指導と助言のもとに復帰支援業務を、従業員管理監督者、人事労務スタッフなどと調整して展開	
保健師等	従業員・管理監督者のケアとサポート、人事労務管理スタッフ、外部機関などとの連絡調整	
その他スタッフ	上記の機能を専門的立場から支援、従業員・管理監督者との相談、復職後のフォローアップ等への助言など	

復職時における管理監督者の役割はとても重要である。

職場でうつ病などの精神疾患等が発生した場合、作業環境上、何かしら問題がないか今一度見直す事が不可欠である。物理的な作業環境、ハラスメントなどの人的環境など、何かしら問題が発生しているようであれば改善する必要がある。特に人間関係調整は注意したいところだ。改善されないと、復職しても病気が再燃したり、他の従業員が同じ様に精神疾患を発症する危険性も