

## 事例

### 長期休職者への対応のポイント

メンタルヘルス不調により長く休業となる従業員への対応には、主治医の連携の重要性、家族の理解や協力が必要とされますが、実際はどのようにしたらいいのか、具体的に教えてください。

## 対応

### 産業保健スタッフや上司等を窓口 情報の共有を

家族は、突然の病気、そして休業となれば不安・焦り、気持の揺れがあり、また先が見えない、いらだちや怒り、自分の関わり方が悪かったのか…罪責感など。さらに本当に休んで大丈夫なのか、病気は治るか、会社に戻れるのか。生活の不安なども一層膨れて上がってくるのではないのでしょうか。

まずは、家族の方に安心していただくことがとても大切です。病気のことは主治医の先生にお任せしますが、『安心の醸成』というように、ご家族にも「ゆっくり休んでも大丈夫」という言葉を添えながら、具体的に就業上のルールや給与のこと、どのくらい休めるかななどを伝えてください。

さて、この役割は誰が担うのでしょうか。事業所により異なると思いますが、産業看護職がいればその対応をしていただくとよいです。いなければ、上司または人事労務スタッフが対応されるとよいでしょう。

できるだけ早く、産業看護職等がご家族に直接お会いするか、お電話やお手紙もよいでしょう。「会

社は本人の家庭での状況を知らない、ご家族は会社の状況を知らない」というように、双方の見えない部分の情報共有、連携を保ちながら支援をしていくことが大切です。何か変化があったり、わからなかったりしたら「迷わずいつでもご相談ください」と伝えていきましょう。

主治医の先生とのつながりは、産業保健スタッフか、上司が一度は同行受診して面談をする、本人の正確な状態の把握や治療方針を共有して支援することが大切です。また、主治医に、会社の規定・姿勢も伝え、会社は人間尊重の理念が基本にあることを説明して理解してもらう。仕事の内容や発症前後の変化を伝えることも忘れずにしてください。このような対応はスムーズな復帰につながる大事な関わりになります。

また主治医の先生の診療の時間をいただくことになりますので、面談料等のお支払いは医療機関と相談し、会社が負担するよう配慮されるといいですね。