

## 事例

### 復職診断書がない場合の職場復帰の根拠は

当社は従業員50人未満の小規模事業場です。私の部下で休業中のAさんが、復職の意志を伝えてきましたが、復職診断書がありません。

そもそもAさんは、職場で暴力的言動に接して以来、緊張感と恐怖感を抱き、自己肯定感が持てなくなり、眠れず、おっくう感が出るようになりました。頭痛・めまい等の身体症状で出社できなくなり、休業となった次第です。医療機関（精神科医）を一度は受診しましたが、薬の副作用があったことで医者不信となり、その後は受診しないまま休業していました。2カ月間の自宅療養で落ち着いたAさんは、復職の意志を伝えてきました。

このような場合、何の根拠をもって出社させたらよいでしょうか。また、誰がその判断をし、どのように職場復帰を進めたらよいでしょうか。

## 対応

### メンタルヘルス推進担当者を選任し、担当者はコーディネーターの役割を

この事例では、まず、Aさんと職場の橋渡しをする担当者（今回は、人事労務担当者の中から）を、上司（相談者）に決めてもらいました。次に、状態確認のため、担当者に上司も同席の下でAさんと面談していただきました。Aさんは面談で、焦りや辞めたい気持ち、責任感を果たせないなど感情の揺れもありましたが、もう一度働きたい気持ちを強く述べました。

そこで復職判断のため、地域産業保健センター（以下、「地産保」という）の産業医を活用することにしました。担当者が地産保に連絡し、Aさんと産業医（精神科医）の面談を設定して、面談にはAさんの同意を得て、担当者も同席しました。今回、主治医の復職診断書はありませんでしたが、地産保の産業医は状況をよく聴いてくれ、「治療を受けることを前提に、軽作業からスタートし、1～2カ月間は時間外労働を避ける」という復職可能の意見書を出しました。この意見書をもって事業者が復職のGOサインを出しましたが、Aさんは精神科医の受診を頑なに拒むため、地域の内科医を受診

することとしました。担当者を中心に、Aさん、上司と相談しながら復帰プランを作成し、復職の意志表示から1カ月半後、Aさんは出社となりました。

気になること等を伝え合える担当者や一貫したケアは、Aさんの大きな安心と仕事を続けられる力を引き出すことにつながりました。

#### 職場復帰支援をつなげるポイント

50人未満の事業場は、産業医の選任義務がありません。職場復帰支援の手引きにありますように外部資源や地産保の産業医を活用しましょう。「こころ」、「プライバシー」を扱うため、担当者を選任し、一貫したケアを行うことが信頼関係の構築になります。同僚や職場の受け入れ、軽減勤務等の実施には上司の役割も大きいです。さらに主治医や家族との連携においても大事な要素となります。

産業医、主治医、上司等をつなぎ、休業者との橋渡しをする担当者、またはメンタルヘルス推進担当者の役割は、職場復帰の成功の決め手となります。そのために担当者の資質向上は必須要件なので、学習・研修等で力量や感性を磨いてください。