

事例

休業することになった社員に、転職前にも
休職歴があることがわかりました。

上司からの相談

弊社のBさん(男性：30歳代)は、入社後3カ月間の研修を終えて、うちの部署に配属となりました。配属当初は元気に頑張っていたのですが、夏の終わりから、疲れやすくなったのか、時々あくびをしたり、報告事項を忘れていたり、ミスが増えてきました。周囲も「新しい職場だから慣れるまでは大変だろう」と見守っていたのですが、先日、2カ月間の休業を要する診断書が提出され、非常に驚いています。さらに、弊社へ転職してくる前にも一度休業したことがあるとのことでした。会社として、上司としてどう対応していったらよいのか困っております。

対応

まずは休養を第一に。
既往歴も踏まえつつ、情報を関係者で共有しな
がら職場復帰を支援しましょう。

初めての職場に慣れるのは大変だと思います。環境が変化すると、よいことでもストレスになるといわれています。周囲も入社したばかりということで、大目にみていたところがあったのだと思いますが、まずは、Bさんから正直にお話していただいたことを受け止めて、ご本人にはゆっくり休養していただきましょう。

今回のケースは、以前の休職歴や既往歴、そしてきちんと職場復帰ができるのが心配なところですね。以前、休業をしていた時期があったとしても、御社には元気に入社されたのですから、今後は休業開始時、休業中の関わり、復職準備、復職、復職後のフォローアップというように手順(「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」を参照)を追って支援を進めていきましょう。

メンタルヘルス推進担当者(または
衛生管理者)を選任していますか

上司の方が、管理職の役割を持ちながら、Bさんの対応を一人で続けていくのは、負荷が大きく、長

期化すると一層多くの時間を要することも考えられます。そこで確認ですが、御社ではメンタルヘルス推進担当者(または衛生管理者)を選任されていますでしょうか。もし選任していなくても担当の方がいらっしゃるならば、その方を窓口担当者として、本人や家族、産業医、必要に応じて主治医の先生との連絡や関わりを持つ体制をとりましょう。そして窓口担当者と上司の方が連携を密に取り、情報を共有して職場復帰までの支援を進めることをお勧めします。支援を行う際には、プライバシーに関わる内容に触れることもありますので、Bさんには、窓口になる担当者があること、支援について必要な情報は関係者間で共有することなどの連携体制を前もって伝えておきます。窓口となる担当者があることで安心して相談できる場などができ、Bさんも上司の方もお互い余計な気遣いをせずに済みます。支援の体制が御社でシステムとして構築されれば、組織的な対応が可能となり、いつでも誰にでも公平に機能させることができます。

上司の一言が信頼関係の構築へ

今回、Bさんに2カ月間の療養の診断書が出たということは、だいぶ疲れている状態であると思われます。上司の方から「何もしなくてもいいから睡眠だけは十分に取るように。ゆっくり休んで、よくなったら一緒に仕事をしよう」とお休みのゴーサインを伝えてください。上司の方の一言でBさんはとても安心するでしょう。このような声掛けは、コミュニケーションの取りやすさにつながっていきます。

人によっても個人差はありますが、休業して1～1カ月半程度で、少し余裕も出てくるため、以前の休業経験を伝えずに入社したこと等をBさんは気にするかもしれません。大丈夫であることを伝えておきましょう。

自己の振り返り、きっかけ・要因に気づこう

今後の再発防止のためにも、「継続した業務が遂行できるか」という視点で対応策を考えていきましょう。上司の方は、Bさんの配属後の仕事ぶりについて振り返り、できたことやできなかったこと、どんな状態だったかなどを検証して書き留めてみましょう。人を育てる視野の広さを持って、できる能力を引き出すような支援につなげられるといいですね。

休業期間が終わる頃には、今回の休業のきっかけや要因について話し合う機会を持つことをお勧めします。それは、仕事の質・量、社内・外の人間関係、プライベートなことなのか否か、主治医からも正確な情報を得ていきましょう。窓口担当者によるBさんとの同行受診や情報提供依頼書等で詳細に尋ねることも大切です。Bさんに判断力が回復してきたようであれば、じっくりと話をすることが可能となるでしょう。

病状等の違いもありますが、抑うつ的な状態だけでなく、業務に関しての理解度やパーソナリティ的な課題も含めた見極めも重要になります。自身のキャパシティを超えたための疲労か、仕事の適応性の有無、あるいは特性的なことがあっての休業だったのか——さまざまな角度から見つめ、関係者と情報を

共有し、産業医の専門的見地からの意見なども求めながら、再スタートへの道を支援していきましょう。

生活・睡眠リズムの行動記録をとるよう

「事例性」と「疾病性」という言葉もありますが、主治医の意見をいただき、産業医との面談、家族の情報等も含めて、復職時における業務へのマッチングをよく吟味していきましょう。また、復職時の体力など必要な条件もあります。Bさんには、生活や睡眠等の行動記録をつけてもらい、その状況を産業医等に適宜確認しながら復職の対応を考えていきましょう。短時間勤務が可能であれば、体力・能力に合わせて試し勤務を開始し、徐々に勤務時間を増やして経過をみていけるといいですね。

社会資源の活用も視野に

体調が回復しても、通常勤務に戻ることが難しい場合もあるかもしれません。今後、病気と長く付き合う可能性が高い場合は、医療費の助成²⁾も受けられます。また、精神障害者保健福祉手帳³⁾を取得することも可能です。状態に応じて業務の調整を行うだけでなく、障害者雇用枠や、短時間勤務ができるよう、ワーク・ライフ・バランスの概念も取り入れて、仕事を続けるための社会資源を活用することも考えられます。

これらは事業者の姿勢が重要になりますが、これからの時代の流れを汲む働き方を取り入れ、今後の課題でもあるソーシャルインクルージョン（社会的包摂）の実現も考えてみてはいかがでしょうか。

参 考

- 1) 心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き
http://kokoro.mhlw.go.jp/brochure/worker/files/H25_Return.pdf
- 2) 自立支援医療
精神疾患での通院による精神医療(外来、投薬、デイケア等)は、長期間かかることもあるため、健康保険の自己負担の一部を公的に支援する制度です(入院治療は対象外)。
- 3) 精神障害者保健福祉手帳
一定程度の精神障害の状態にあることを認定するものです。精神障害者の自立と社会参加の促進を図るため、手帳を持っている方々には、さまざまな支援策が講じられています。障害が生活に支障を及ぼしている程度により1～3級までの区分があり、各福祉サービスや税制上の優遇措置を受けることができます。有効期間は2年間で、2年ごとに更新手続きが必要です。手帳所持者を事業者が雇用した際は障害者雇用率にカウントされます。