

事例

メンタルヘルス不調で休業する部下と その家族への対応方法

私の部下のBさんに休業の診断書が出ました。職場のみんなは理解を示しましたが、Bさんは、「申し訳ない、心配をかけたくない」と、休業になった旨を家族へ話せないと沈んでいます。職場の上司として、Bさんが家庭でゆっくり休めるよう、Bさんと家族へどのような対応・支援をすればよいでしょうか。

対応

家族も含めた安心の醸成、 ゆっくり休養できる場の確保を

まずは、Bさんの気持ちをじっくり聴いて、一緒に考える姿勢を伝えましょう。

休業前は、本人の不安が強くなったり、「家族に弱いところを見せたくない、まだ仕事ができる」という気持ちや、判断力の低下で迷いが出てしまい、家族に伝えにくい場合もあります。本人の同意を得た上で、主治医の診察時にメンタルヘルス担当者と上司が同行し、そこへご家族にも来てもらい、一緒に主治医からの病状・治療の説明を受けましょう。この時、上司からは、①主治医の先生に、仕事内容や勤務遂行状態、社内の休業ルール等を伝え、今後の復職支援に向けた連携をお願いするとよいでしょう。また、②家族にも「仕事を休んでも大丈夫です」と伝え、安心してもらいましょう。

Bさん本人のみならず、ご家族にも、休業することは「エネルギーの消耗した状態から回復するための充電期間であること」を理解してもらうことが大切です。

早い段階での家族や主治医との連携が休業者支援のポイントです。休業中の状態も把握でき、復帰時の適格な判断・段取りにもつながります。

さらに、上司から本人と家族に、社内の休業ルール等を話すことも安心の材料になります。例えば、

①休める期間、②給与の支払い、③休養が決して不利益にはならず、復職時には元の職場に戻れる、④治療費の自立支援制度の説明、⑤事業場独自の支援があればその内容、⑥何か気になることがあればいつでも連絡・相談して構わない旨などを伝えておきましょう。

休業前半はしっかりと休養を、休業後半は復帰準備のために動きをとる時期です！

休業開始後2週間位は、あれこれ会社との連絡等で落ちつかず、うまく休養ができないこともあります。家族も、生活スタイルの変更、「休業」という急な事態に本人とは違う不安が出てきます。また、家族が本人にどう接したらいいか困惑する場合も多いです。家族からの息の詰まるような気遣いや励まし、焦りなどで、本人が休養できない状態にもなりかねません。休業前半はゆっくりした環境で、睡眠を十分にとることを第一に、無理をせずに過ごしましょう。また、自分で「やってみよう」、「やってみたいなあ」と思う時が後半の復職準備の始まりです。主治医と相談しながら、できるところから始め、徐々に復帰準備に向けた動きを増やしていきましょう。こうした休養のあり方を、本人だけでなく家族に対しても具体的にアドバイスすることも大切な情報提供となります。