

事例

復職後のフォロー体制と周囲の対応について

私は、90人未満の事業場で衛生管理者をしており、普段から産業医と社員の皆さんとの連絡窓口を務めています。

社員のDさんは、メンタルヘルス不調により、5カ月ほど前から休職していますが、最近、主治医から復職可能と診断が出たため、復職の申し出がありました。ただ、産業医面談にて、まだフルタイムでの勤務は困難だろうという判断が出たので、短時間勤務から始めることになりました。産業保健スタッフとして今後の対応も気になりますが、職場の上司や同僚も少し戸惑っています。適切なフォローや対応について教えてください。

対応

担当者1人で抱え込まず、関係者間との連携が充実したフォローへつながります

復職にこぎつけ、担当者としては一安心ですね。今は再び休職とならないよう、Dさんを支援するスタート地点です。職場復帰に関わる関係者間の連携や素早い情報共有は大切で、この連携プレーがスムーズにできるとよい方向に進みます。また、情報共有によって、それぞれの立場の担当者が1人で抱え込まないことが支援を長続きさせるコツです。

さて、復帰後は、職場、家族、主治医のつながりと、連携が大切です。本人の同意を得て、主治医からの情報をもらい、こちらからも職場での状況を伝え、正確な復帰状況を確認します。また、ご家族からも折に触れてお声を聴き、こちらの情報も伝えましょう。また、本人・家族・上司での三者面談や、産業医面談時に本人を交えた関係者一堂で会する機会を持つと、何度も話す負担も減り、本人の気持ちの変化や時期のズレにも左右されず、正確な状況把握ができ、支援がしやすくなります。

職場の上司は、見守りを兼ねて正確な情報をキャッチし、関係者間に周知しましょう。誰がどのような支援の役割をするか決めておけば、その

機能が発揮されます。また、本人の同意を得た上で、現在の状態や仕事への関与範囲について同僚たちに伝えるのも職場の上司の役割です。この際、診断名まで伝える必要はありません。

同僚の皆さんは、無理に会話をするのではなく、自分が感じた思いを素直に伝えるだけでもいいですし、朝夕のあいさつだけでも十分です。思いやる気持ち、応援エールはきっと届くと思います。

なお、薬については、復職後も、主治医の指示により服用を続けることがあるということを基本の知識として知っておいてください。偏見を持たず正しい知識を得るために、日頃からメンタルヘルスに関する教育研修等の実施や、社内の担当窓口であるメンタルヘルス推進担当者の存在を周知することがより一層の安心につながります。

活動の際は、一次予防から三次予防の流れを常に念頭においておきましょう。病気との闘いも長い人生の一コマです。焦らずに、普段から「マイペース、マイタイム、マイスペース」を持てるよう、自分を大切にするストレス対処法、セルフケアの教育研修にも取り組んでいきましょう。