

事例

人事労務担当者としての職場復帰支援のポイント

私は100人未満の事業場の人事労務担当者を務めています。このたび、休職中の従業員Kさんが復帰の意思を伝えてきました。人事労務担当者としてKさんの職場復帰をどのように進めたらよいでしょうか。

Kさんは、自分の仕事の業務量が増えてきたところに、異動してきた社員の指導が加わり、1人で仕事を抱え込んでしまう性格もあって、次第にイライラして業務が手に付かなくなり、とうとう出勤することができなくなって休業に至りました。そこで3カ月の休業期間を経て心身ともに楽になり、職場復帰の意思を伝えてきました。主治医からも、無理のない形なら職場復帰可能と診断書が出ています。

しかし、復帰しても休業前と同じように職場に通うことができるのか、同じ業務ができるのか、人事労務担当者としては心配です。

対応

生活基盤を確認し、復帰準備として試し出勤から始めましょう

復帰時には、まず、Kさんからよく話を聴き、生活基盤が整っていることを確認しましょう。その確認のポイントは、①生活リズムが取れている(朝起き、昼動き、夜眠る)、②通勤等のための体力づくりができていて、③業務遂行力および人と関われる、新聞等が読める、といった他のことに興味を持てるかです。

次に、試し出勤をすることで、より早い段階で職場復帰の試みを開始することができ、早期の復帰に結びつけることが期待できます*。まずは、週に4～5日職場に通い、1日に4～5時間を職場で過ごすことから始め、徐々に職場で過ごす時間を増やしましょう。当分の間、成果を問わない業務のスケジュールを立て、実施します。ここでは、出勤を続けることが一番に求められます。復帰するということは、生活基盤に通勤と業務・人間関係が加わり、休業中とは違う環境になるため、本格復帰前の試し出勤制度の活用は、勤務の継続や気持ちの安定性につながります。試し出勤は、主治医から事前に許可を得てから始め、本人の希望や事業場の休業期間に応じて1～3カ月間実施するものと考えてください。職場の上司・同僚へ対

して、Kさんの状況や試し出勤について説明し、受け入れの協力を得ましょう。主治医とも十分相談し、社内的な一定ルールに基づいて実施してください。公的なりワーク支援(各都道府県の障害者職業センターで実施の職場復帰支援)も活用できます。

さらに、人事労務担当者は、復帰時の心身の状態に関する医療情報の収集を行います。産業医との復帰面談を手配し、面談後には復帰可の意見書をもらい、具体的な職場復帰支援プランを産業医と相談しながら作成します。これらの各種情報提供等を受けて、復帰の最終決定を事業主が行います。

最後に、Kさん本人には、これまで頑張ってきた分、自分はこんなはずではなかったという思いがあることでしょう。①業務内容・仕事の質、②仕事量、③職場の人間関係、④外部の人間関係、⑤プライベートのどれに問題があって休業のきっかけになったかを産業医面談等で振りかえるとよいでしょう。Kさんにとって一層の自己理解につながり、休業を必要な休養期間だったと思えるようになるとういことです。

*平成24年7月6日付基安労発0706第1号。「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援手引き」の周知における留意事項について(「試し出勤制度等」対応について説明が追加されました)