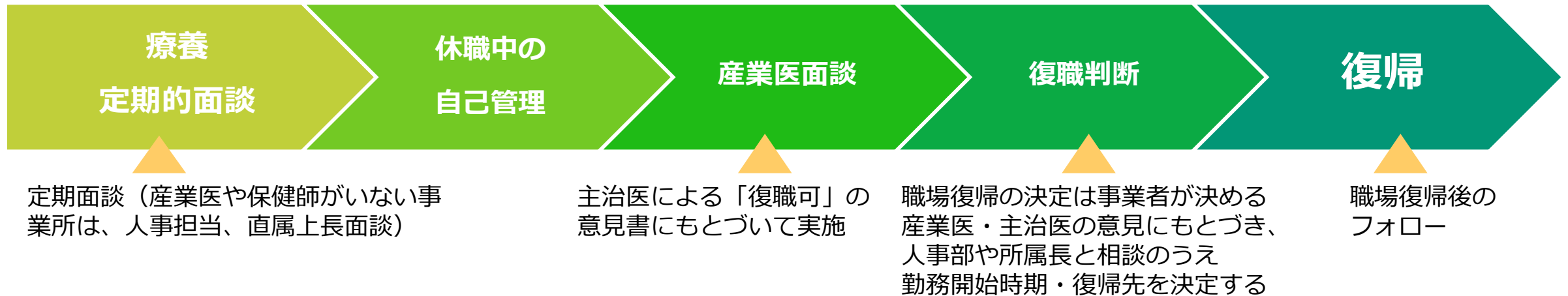


休職・復職に対する支援

～後編：復職時の対応～

復職までの流れ



職場復帰を決定するのは、主治医でも、本人でもありません
産業医の意見をもとに事業者が決定します

ポイント

社内規程をあらかじめ作成し、主治医・産業医の意見をもとに事業者が復職を決定します。復職を決定するには包括的な情報が必要となりますので、医療スタッフ、所属長、人事担当者との連携や共有が欠かせません。面談や記録をもとに客観的な情報を集約し、事業者が、休職者の状態に見合った適切な判断ができるよう支援することが求められます。

休職中の定期面談でのポイント

定期的な面談は安心感の醸成につながり、職場復帰支援に効果的

産業医や保健師がいない事業所は、人事担当・直属上長との面談を実施する

定期面談で確認したい事項

- ◆ 生活状況について
(生活リズム、睡眠のリズム、食事、身の回りのこと)
- ◆ 治療・通院の状況について
(通院の頻度、内服薬の確認、症状の経過)
- ◆ 復職への意欲について
(職場へ復帰したいという意欲の有無、気力・活力)



面談後のフィードバック

定期面談後、産業保健スタッフ・人事担当者・所属長の間で
休職者の回復状況や今後の対応の共有を図ることで一貫した対応を行う

休職・復職規程の整備

休職・復職規程を整備し、周知しておくことがトラブルを避ける最大のポイント

リハビリ通勤から開始する、時短勤務から開始する、など社内規程によって、職場復帰の流れはさまざま。疾病からの治癒はもちろんですが、復帰後の求められるパフォーマンスがどの程度かを意識してもらい、そこに焦点を合わせて自己管理を行ってもらうように支援しましょう。

社内規程に復職の定義を明確化させておくことで通常勤務再開の判断目安に

例 6時間以上の継続した勤務を行うことができる、業務に必要な作業を安全に実施できる、他の従業員と円滑なコミュニケーションを図ることができる など

復職期間の定めは適切ですか？

もう一度見直そう！

通勤訓練や試し出勤期間を設けていない場合、病欠期間を1~2か月長く設定し、その間に復帰後の生活や業務に必要なパフォーマンスを見越して、体調管理やリハビリなど、健康状態や日中の活動状況を調整するようにアドバイス・情報提供を行いましょう。

その間は、必ず日中の行動記録を記してもらい、産業医面談にて情報提供できるようにしておくことが大切。

休職後の出勤で求められることを踏まえての自己管理を

通勤訓練・試し出勤制度がある企業様では……

主治医・産業医の判断をもとに、社内規程にもとづいて制度を実施する

試し出勤制度を実施する前に確認すること

- ◆ 通勤手段の確認
公共交通機関の利用、乗り物の利用、出勤経路
- ◆ 日中の活動量の確認
- ◆ 内服薬の確認
睡眠薬の内服状況、鎮静の副作用のある薬剤の内服

開始時は朝のラッシュ時は避け、通勤者が少ない時間帯に実施。その後、通勤の時間帯に変更など、段階的に進めていく

※通勤訓練・試し出勤に関するルールを明確にしておく必要がある
(業務とみなすか、労災の適用、賃金の規定、交通費の取り決め)



試し出勤や通勤訓練を実施した場合、担当者は勤務状況や本人の様子を記録し、産業医面談時に情報提供・連携ができるようにしておく

職場復帰の判断材料

主治医・所属長と連携し、業務内容に耐えることができるかを判断する

診療情報提供書

発症から初診までの経過・治療経過・治療内容

現在の状態（業務に影響を与える症状および内服薬）

就業上の配慮に関する意見（再燃・再発防止のための注意事項）

復職支援に関する面談記録

主治医による意見・本人の状況・職場環境・

管理監督者による就業上の配慮・人事労務管理上の対応事項

生活記録表

就寝・起床・外出などの様子。日常生活レベルの回復

その他

試し出勤中の勤怠情報・所属長および窓口担当者の見解・発症要因に対する復帰後の調整



職場復帰の決定

状況に応じた個別のプランを作成し、職場復帰を支えよう

復職プランの作成

職場復帰の時期、復帰後の軽減業務の内容および期間

職場復帰後の配属、就業上の配慮および措置、

職場復帰後の定期面談（面談者・面談時期・いつまで実施するか）

産業医・主治医の意見、所属長、人事労務担当者と共同で作成する

おおよそ6か月間は定期的な面談を計画的に実施し、復職後の状況把握に努める

作成した復職プラン通りに職場復帰が順調に進んでいかないケースも……
定期面談時の本人の状況、所属長の見解、産業医の意見などにもとづいて、
プランを修正しながら、職場復帰を支援していく必要がある

休職者をどの部署へ職場復帰させるか

休職した最大のきっかけ・要因を一緒に振り返る

- ① 仕事内容・質に関する問題
- ② 仕事する時間・業務量
- ③ 職場の人間関係のこと
- ④ 仕事先等、職場外の人間関係のこと
- ⑤ プライベートのこと

再発させないために、
要因を把握し、対策を立てる

原則、休職前の職場へ復帰することが前提

しかしながら、ハラスメントに悩んでいる、取引先とのトラブルが原因であった、長時間労働によるメンタルヘルス不調など、休職するきっかけは十人十色。本人の希望、所属長・人事担当者と相談したうえで、職場復帰先を確定する。

休職の要因を知ることは、再発しないための措置をとることだけでなく、
休職者本人が、これまでの業務を振り返り、セルフアセスメントをすることにもつながります。
自分自身の休職の要因の把握はセルフケアに効果的となります。

メンタルヘルス再発の予防

職場復帰に伴う気持ち

療養後の出勤に伴う不安、長期欠勤に対する申し訳なさ、焦り、療養前と同様の業務がこなせないやるせなさ

さまざまな葛藤を抱えながら職場復帰をしています。
復帰したから「もう大丈夫」というわけではありません。

職場復帰を一丸となっていて支えましょう

- ◆ 復帰後に理解や協力を得られる体制づくり
所属長は、職場復帰されること、勤務上の配慮、病気などに関して、復職前に本人の了解が得られた範囲で復帰先の従業員へ伝える
- ◆ 労いの声かけ
退職者が発生した部課員へ、協力・連携し退職者の業務も励まれたことに対し、所属長から労いの一声あることで良い雰囲気づくりにつながる
- ◆ 同僚としてのかかわり
復帰先の職場の部員には、今まで通りに挨拶し、話しかけるよう説明しておく

メンタルヘルス再発の予防

再燃・再発のサインに要注意！！

視覚的に把握できる様子（表情、顔色、身だしなみなど）

勤務状況および業務遂行能力の評価、治療状況・通院状況の確認

復職後1か月程度の残業禁止・出張禁止、2、3か月後の就業制限解除。

⇒ 3か月程度の残業禁止、4～6か月は1日1時間未満の残業、

6か月後に休業前の7割程度になるよう業務調整を行った

＜＜結果＞＞

1年後の出勤率：37.4%増加、2年後の出勤率：40.4%増加

参考：難波克行「メンタルヘルス不調者の入社継続率を91.6%に改善した復職支援プログラムの効果」（公益社団法人日本産業衛生学会「産業衛生学会雑誌」2012年11月号）

個別性を重視した職場復帰プランの作成や、

段階的なフォローを盛り込んだ規程の作成は最大の再発・再燃を

予防し、復職後の再休職を防ぎます



担当保健師のひとこと

休職・復職については対応が難しく、弊社へのお問合せも絶えることがありません。おそらくどの企業様も「一般的にどうなっているのか」を知りたいこととは思いますが、ですが、職場復帰において大切なのは**企業の就業規則にもとづいた対応**であり、**1人ひとりが抱える背景や事例性を見て対応していくこと**なのではないかと思えます。この資料をきっかけに就業規則を見直し、休職・復職の規程作成やフォローアップについて取り組んでみてはいかがでしょうか。

保健師によるセミナー、ご好評いただいております！

- ・健康診断の事後措置について
- ・アンガーマネジメント
- ・睡眠から考える長時間労働
- ・VDT症候群予防について...など

健康経営に最適なセミナーを
保健師がリーズナブルに実施いたします！

無料セミナー毎月開催中！

詳しくは特設サイトへ！

<http://seminar.doctor-trust.co.jp/>

保健師 健康経営セミナー

検索