

そこが知りたい! メンタルヘルスケア Q&A

—活力ある職場づくりのために—



第3回 休職と復職について

Q メンタルヘルスケアをきっかけに、傷病休職についての規定を見直そうとしています。どのような内容が考えられますか？

A 以前からの規定では、休職の条件を「連続〇か月以上欠勤したとき」として、いることがあります。しかしメンタルヘルス不調では、連続しない欠勤や能率が下がったまま出勤しつづけることもあるため、そのようなケースでも休職させられる内容とすることが考えられます。

また、休職・復職について会社が判断するための主治医との面談への協力や、会社が指定する医師の受診についての規定、再休職のときに休職期間を通算する規定を設けることもあります。

なお、一般に傷病休職は、仕事以外の原因によるケガや病気で働けない従業員を対象として、休職期間が終わるまでに復職できないときは解雇や退職とする制度です。仕事の原因であるときは、療養のための休業中等の解雇が制限されますので、原因による違いにご注意ください。

Q はじめてメンタルヘルス不調による休職者が出ました。どのように対応すればよいでしょうか？

A 傷病休職は復職をめざすことが前提ですので、会社としても復職への流れを

ふまえて対応しましょう。

病状に配慮しつつですが、定期的に休職者から療養や体調についての報告を受けられることで、会社として状況を知ることができます。体調がよくなれば睡眠や日中の活動等の生活の記録も報告してもらい、復職へのステップをどのように進めていくかを考えていきます。

必要に応じて、休職者の同意のもと、主治医や家族ともコミュニケーションを取りながら状況を確認していきましょう。

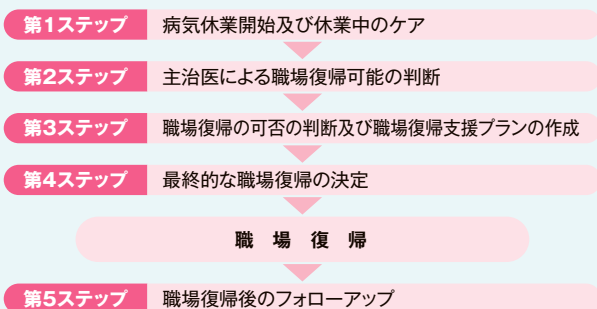
Q 休職者から、復職したいが働けるかどうか不安もあると相談がありました。どうしたらよいでしょうか？

A まずは具体的にどのような不安があるのかを確認し、医師の意見等もふまえて対応しましょう。

復職の目安としては、安全に通勤ができることや、仕事に必要な作業ができることが挙げられます。復職前に試し出勤等を行うことで、自分が復職できる状態かどうか理解してもらいやすくなります。また、残業の制限等の会社としてできる配慮も検討してください。

復職はゴールではなく、その後しっかりと働きつづけられることが大事ですので、復職後のフォローも含めたケアを行いましょう。

職場復帰支援の流れ



試し出勤制度等の例

- ① 模擬出勤** 勤務時間と同様の時間帯にデイケアなどで模擬的な軽作業を行ったり、図書館などで時間を過ごす。
- ② 通勤訓練** 自宅から勤務職場の近くまで通勤経路で移動し、職場付近で一定時間過ごした後に帰宅する。
- ③ 試し出勤** 職場復帰の判断等を目的として、本来の職場などに試験的に一定期間継続して出勤する。



社会保険労務士
片山 優氏

岡山市出身。大学卒業後、岡山県内の不動産業、経済団体勤務を経て、2021年片山社会保険労務士事務所を開業。

(出所) 厚生労働省「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」より抜粋、修正