

入門

連載

職場のメンタルヘルス

第2回 心の病と診断された社員が 現れた際の対応とは？

社会保険労務士／産業カウンセラー
中辻 めぐみ

社員が心の病と 診断された際の対応

前回は、初期対応編として、いつもと違う部下または社員の様子に気をつけましようとお伝えしました。今回は、休職編です。

社員が「心の病」と診断された場合、まずは休職が必要かどうかを確認しましょう。

多くの企業の場合、休職を認める要件として主治医による診断書の提出を求めているようですが、心の病の場合も同様に診断書の提出を求め、休職の必要性の有無を確認すると良いでしょう。休職の必要ありと診断された場合は、速やかに休職できるように対応しましょう。なおその際には、本人の同意を得た上で、産業医に主治医の診断書を見てもらうと、休職期間中や職場復帰の際の判断材料の一つとなります。

ただし身体の病と異なり、どれぐらいの期間で職場復帰できるのかということは、最初から把握できないのが現状です。例えば、診断書には当初「一か月の休職が必要」となっていたとしても、その後、引き続き数か月の休職となるケースもあります。そのため最初からある程度の長期間を想定して、企業側も対策を立てた方が現実的だと思います。

場合によっては、休職は必要とせず投薬治療のみということもありますが、その際は仕事の負担を軽減したり、サポート体制を整え

たりするなど職場環境の改善に努めるようにしましょう。ただし、責任感の強い社員などは一方的に企業側から仕事を軽減されると「自分はもう仕事を任せてもらえないのだ」と考えることがあります。このようなことを防ぐためには、事前に本人と話し合い、体調が戻るまでの暫定的な措置であることを伝えましょう。この際、主治医からの診断書をもとに産業医の意見を取り入れるようにしましょう。大切なことなので繰り返しますが、本人の同意を得ることが必要です。

いずれの場合も、迅速な対応が後の職場復帰をスムーズに行う鍵となります。

事例検証

社員Bが「うつ病。一か月間の休職が必要」と診断されました。社員に心の病が発症した例は初めてなので、どうしたらよいのか分かりません。

さて、このような場合は主治医の診断に従い「速やかに休職できるように対応」することが必要だと先にお伝えしました。

ここで初めて自社の就業規則の内容を確認する企業が多いようです。ところが、従来の休職制度は「身体の病」に対応しており「心の病」に対応できていないのが実態です。その結果、様々なトラブルの原因ともなってい

ます。皆さんの会社の就業規則も、以下のチェック項目を参考に、休職制度に問題がないか確認してみてください。

【休職制度のルールをチェック】

- 休職を発令する事由を具体的に定めていますか？
- いつの時点で医師の診断書を提出させることになっていますか？
- 休職の申し出を文書で行うことになっていますか？
- 休職期間は会社の体力に見合っていますか？
- 休職中の過ごし方を定めていますか？
- 休職中の賃金はどのような取り扱いになっていますか？
- 職場復帰後の再度の休職に対して前後の期間を通算する、またはしないなどの明確な規定となっていますか？

このように休職に入る前と休職期間中、そして職場復帰をした際の再度の休職を想定した内容も盛り込んでおくと良いでしょう。就業規則は、企業と社員との間に交わされるルールを書いたものです。この内容がどちらとも取れるようなものであったり、そもそもルール化されていなかったりした場合にトラブルを引き起こしやすいのです。

先の事例のように、心の病を発症した社員が初めて現れると、とりあえず休職扱いとするものの、その後の具体的な対応が分からない

いという企業もあります。

よくあるケースとして、社員と連絡が取れなくなるということがあります。そのため休職期間中に企業からの連絡を定期的に行うこと、休職中の過ごし方や社員からの報告義務などを予め定めておくが良いでしょう。一例として、次のような定めをしているところもあります。

○条 休職期間中は少なくとも一月に一回は会社に状況を報告するものとする。

○項 傷病による休職期間中は療養に専念しなければならない。

また企業からも連絡を定期的にとることも大切です。社員側から休職を捉えてみると、社会から閉ざされた気分になったり、無事に職場復帰できるのか？などの不安気分になったりすると言われています。そのようなことを防ぐためにも休職期間中であっても企業との連絡は必要なのです。

これらのことを就業規則に事前に落とし込んでおけば、企業側も次に何をすれば良いのか分かりますし、社員にも安心して休職に入ってもらうことができます。

事業場外資源の活用方法

今回ご紹介した例は「就業規則の見直し」

でしたが、その他にもメンタルヘルス対策に関する内容は多岐にわたります。全てを自社で行うのが難しい場合は、次の機関に相談することを勧めます。

「メンタルヘルス対策支援センター」
<http://www.rofuku.go.jp/sanpo/eap/index.html>

同センターは、メンタルヘルスに関する企業からの問い合わせに対して、対面、電話、メール等での相談に応じてもらえますが、専門家が直接企業を訪問して、社内の相談体制づくりや社内教育・研修手法、休職者の職場復帰プログラムの作成などについてアドバイスをしてもらえます。前回お伝えした「いつもと違う部下または社員」への気づきや対応などについても相談すると良いでしょう。

気になる費用ですが、厚生労働省の委託事業のため無料です。またこの組織は、独立行政法人労働者健康福祉機構が全国四七の道府県産業保健推進センター内に設置している公的機関ですから安心して利用できます。

このような事業場外資源をうまく活用して、社内体制を整えていきましょう。

なかつじ・めぐみ

中村雅和社会保険労務士事務所副所長。共著書に『プロに聞く「職場のうつ」メンタルヘルス対策』がある。