

メンタルヘルス対策も社外資源を有効に活用。外部へのアウトソーシングは、復職者の精神的負担を軽減する。

企業においてメンタルヘルス対策を行なう意義は、単なる従業員への福利厚生サービスというだけではありません。従業員1人1人のメンタルヘル스에配慮することは職場全体の生産性を向上させ、企業の利益に結びつきます。厚生労働省によると、うつ病など気分障害の患者は、ここ10年ほどで2倍以上に増加しています。中でも30～40代の働き盛りや女性の患者数が大きく増加しています。メンタルヘルス対策は、企業と従業員にとっての利益を生み出すための対策であり、一時的な対応ではなく復職支援や休職・欠勤制度の見直しにも取り組む時代になっています。

■K社が抱えていた課題:「リハビリ出勤制度」では効果的なメンタルヘルス対策にならない

4年間にわたり、うつ病による休職と復職を繰り返したAさんは、休職期間満了を目前にした最後の復職の機会を迎えられ、今回も会社としての復職支援制度である「リハビリ出勤制度」で復職を目指すこととなりました。

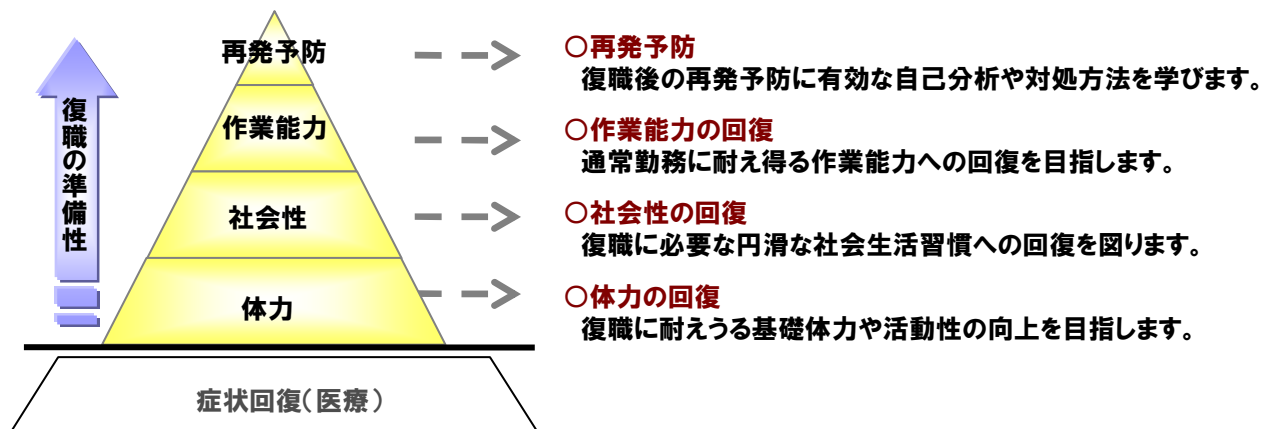
K社でリハビリ出勤制度を始めたのは8年前。それまでは休職前の職場に即復帰してもらう体制であったものの、再発が多発。他社の事例に学ぼうと「リハビリ勤務」を導入されました。しかし、再発率はあまり変わらず、産業カウンセラー・産業医・人事部にて復職プログラムをいろいろと見直してきたものの…。

今回の復職に失敗すればAさんは休職満了となる。その中でK社が選んだ選択肢が、「最後に復職支援をベクトルに任せよう」というものでした。

■会社はリハビリ出勤を過去2回し復職に失敗したAさんの復職にリワークプログラムを提案

復職時の負担を、勤務時間と業務量の調整により極力軽減すると考えられたリハビリ出勤制度ですが、Aさん自身にとっては、会社・同僚に様々な気をつかわせてしまう社内のリハビリ出勤こそが大きな精神的負担となっていたのが真相でした。リハビリ時の出勤先は全く過去と異なるものの、会社・同僚に迷惑をかけていると常に思ってしまう状態。これが過去のリハビリ勤務を失敗してしまう主要因でもありました。

当社開発の「リワークプログラム」は、仕事をする上での基礎となる体力の回復からスタートし、社会性の回復、作業能力の回復と段階的に復職準備性を高める設計となっていますが、Aさんにとって、ファシリテーターである臨床心理士やカウンセラーとなる精神保健福祉士が、社外の、迷惑をかけてもよい相手であることは極めて重要な事実で、気持ちをリワークに集中し、最後の復職で職場復帰を達成することができました。



■社内の資源だけではなく社外の資源の有効活用によりメンタルヘルス対策に活路

メンタルヘルス不調者の復職の企業としてのカギは、リハビリ期間の対応にかかっています。専門的な知識を持たない職場に、復職の成否を任せるのは、乱暴な選択肢ともいえます。受け入れ部署にとっても、復職するご本人にとっても負担の大きい社内施策に拘らず、真の復職にむけた外部活用をご提案いたします。