

企業の未来につながる労働法 こぼれ話

姫路みらい社労士事務所 代表 田中 美和



第31回 メンタルヘルス休職者への対応

はじめに

第30回では、副業を認める際に企業が準備すべきことについて解説しました。今回は、企業におけるメンタルヘルス休職者への対応について解説します。

近年、働き方改革が叫ばれるなか、従業員のメンタルヘルス問題が深刻化しています。特に中小企業においては、従業員数が少ないため、一人一人の状況に目が届きにくく、適切な対応が難しいケースも少なくありません。今回は、メンタルヘルスにより休職している従業員に対して、企業の経営者や人事担当者がどのように対応すべきかについて解説します。

1. 休職中の従業員への対応と

職場復帰について

休職中は、従業員が孤独感を抱きやすいものです。定期的に安否確認の連絡を行い、会社が従業員の状況に関心を持っていることを示しましょう。ただし、頻繁な連絡は負担になる場合もあるため、従業員の状況に合わせて頻度を調整することが大切です。

復職時期については、主治医の意見を尊重し、従業員とよく話し合っただけで決定しましょう。復職後は、徐々に業務量を増やしていくなど、無理のない範囲で復帰を支援することが重要です。そして、従業員が安心して仕事ができるよう、職場環境の改善に取り組みしましょう。取り組みとしては、ハラスメント防止研修の実施や、相談窓口の設置などが考えられます。

2. 復職支援体制の構築

復職支援プログラムでは、個別の状況に合わせて、段階的に業務に復帰できるようサポートします。プログラムの内容としては、職場見学や、先輩社員との面談などが挙げられます。復職後も、定期的に面談を行い、従業員の状況を確認しましょう。必要に応じて、柔軟に勤務体制を変更したり、業務内容を調整したりすることも検討しましょう。産業医は、従業員の健康管理に関する専門家です。産業医に相談することで、客観的な意見を得ることができます。定

期的な健康診断の実施や、ストレスチェックの実施も有効です。

3. 予防策の実施

ストレスチェックを実施することで、従業員の心の状態を把握し、早期発見・早期対応につなげることができます。ストレスチェックの結果は、単なる数値ではなく、職場環境改善の重要な手がかりとなります。この結果を有効活用し、より働きやすい職場づくりを進めましょう。具体的な手順を解説します。

ストレスチェックの結果は、個々の従業員にフィードバックしましょう。ただし、個人情報保護に配慮し、具体的な数値ではなく、高ストレス傾向にあるか、低ストレス傾向にあるかといった大まかな情報を伝えるようにします。

続いて、部署ごとの集計を行い、どの部署でストレスが高いか、どのような要因がストレスにつながっているのかを分析します。さらに全従業員に向けて、ストレスチェックの結果の概要を共有し、職場全体の課題を認識させましょう。高ストレス傾向を示した従業員に対して、個別面談を実施し、具体的な悩みやストレスの原因を聞き出します。

職場環境のヒアリングやアンケートの実施を通じて、職場環境の課題を洗い出します。課題に対しては多くの改善策が考えられるため、優先順位をつけて、まずは効果が期待できるものから実施しましょう。

おわりに

従業員のメンタルヘルス問題は、企業にとって大きな課題です。しかし、適切な対応を行うことで、従業員の健康回復を促し、ひいては企業全体の活性化につながります。従業員一人一人の状況に合わせたきめ細やかな対応を行うことが重要です。最後に、従業員のメンタルヘルス問題は、個人の問題ではなく、組織全体の課題であることを認識し、全社一丸となって取り組むことが大切です。

次回は成年後見制度の基礎について解説します。



姫路みらい社労士事務所

内容に関するお問い合わせは……

姫路みらい社労士事務所 〒671-1262 姫路市余部区上余部194-9

info@himeji-mirai.com ホームページ: <https://himeji-mirai.com>