

『うつ病発症、休職、復職における一考察』

子ども家庭教育フォーラム

湯浅 和彦

【はじめに】

私はコンピュータ運用管理会社の経営、営業、社員管理が業務である。5年程前に社員が「うつ病」などを発症したことが契機となり、社員との関わり方を理解するため、子ども家庭教育フォーラムの研究会会員になり、心理カウンセリングを学んでいる。また、職場のメンタルヘルスをテーマに日本精神衛生学会大会においても、2007年、2008年と口頭発表する機会を頂きました。今も職場では「何かが起きている」、そのため「何が問題か」、「何をすべきか」が重大なテーマである。

【目的】

社員が「うつ病」を発症し、治療、休職を経て、復職をする。しかし、2~3年を経過した後に再発した事例がある。事例をもとに、今後の復職までの過程と復職後の企業のあり方や職場について考える。

【方法】

休職後、復職、再発した社員が3名。A氏は「うつ病」が復職後2年で再発、5カ月の休職を経て復職、現在も通院治療をしながら仕事をしている。B氏は「うつ病」再発の症状が出てきた時に、即休職に入り、現在も休職中、C氏は「パニック障害」と診断され、休職後、復職したが、最近、睡眠障害の症状が再度出ているが、投薬治療を続け、休職には至っていない。以上の事例から考察する。

【結果】

3名の事例を考えると、復職後、再発について、会社も職場も本人も認識が甘かったと思われる。病気に対する知識の薄さもあるが、会社、職場、本人にとって、再発は初めての事例、体験でもある。再発について、どのように対応すべきかを、今後の課題とし、対策を考える必要性を痛感した。また、再発することを前提に置き、会社は雇用形態、職場のあり方、働き方を考えるべきである。職場には仕事があり、本人には生活がある。仕事をすることで給料を取り、生活いかなければならない。

【考察】

「うつ病」などを発症し、再発した事例を見ると、数か月の治療と休職で、働ける体調にはなるが、完治は困難だと考える。対応として働ける体調になったとしても、復職後、数年働いたら、数か月の長期休暇を取る事は出来ないのだろうか。個人、家族、職場、企業、

社会の理解が必要である。企業は新たな雇用形態を創る必要性と社会的義務があると考ええる。たとえば、時間単位のワークシェアを雇用促進だけのためにではなく、長期休暇を取るために、数か月単位でのワークシェアを考える事が出来ないであろうか。以上が事例から学んだ一考察である。

【まとめ】

社会への理解を深める事や、企業の雇用形態まで変える事は簡単なことではない。しかし、現実に行っていることを目の当たりにすると、このままではいけないと強く感じ、困難であると思うが、やはり「何をすべきか」を考え、人間関係を繋ぐことが基本であり、第一歩なのだと考える。

以上