

## 【目的】

昨今、企業では、うつ病等の発症により、長期の休職や再発、退職をする人材が多数存在している。様々な企業が、社員の職場復帰の方法や職場のメンタルヘルスについての活動に大変苦慮している。インターネット、Eメールなど情報技術の進歩と共に職場の環境も変化し、企業の雇用形態も契約社員、派遣社員など、職場の人間関係のあり方も様々に変化している。リーマンショック以降、社会情勢の影響から会社の売上利益が減少し、特に中小企業は人材確保が困難な上、資金調達力が弱く、経営状況の厳しい企業が多くある。したがって職場のメンタルヘルスまで予算をかけることが出来ない現実は否めない。私の会社は社員が70名程の企業である。目的を復職とした場合、社員がうつ病を発症し、休職から復職まで実践した方法から一考察を示したい。

## 【方法】

会社も社員も心の病に対する理解が必要である。なぜならば、心の病は本人の性格が原因であり、心の病は会社や周りの社員の対応で良くなっていくという認識があった。しかし、社内で起きた事例や体験を通し、病院での治療が最重要であると再認識した。私が実践した方法は、あくまでも、医師からの出勤が可能との診断後、会社としての復職までの過程である。うつ病を発症した社員が復職するまでの過程を時系列に並べ、対処や方法についての問題点や改善点などを示し、中小企業における職場のメンタルヘルスについてメリット、デメリットについても考える。また、社員の復職までの過程において、私自身の考え方や思いの変化も示したいと考えた。

## 【結果】

企業も個人も病気を理解し、治療の重要性を理解することが必要である。企業は、予算をかけられない状況では職場のメンタルヘルス活動がとても困難であると考え。しかし、実践する方法によっては、多少の問題があろうとも、復職することは可能である。復職をするまでに必要なことは、第一に早期治療を受けること。家族の理解、本人の復職に向けての意思、それに会社が社員の復職できる可能性を信じ、病気を理解することと考える。理解をしてから、具体的に、いかなる方法や手段で対処するかを考えることが必要である。また社員一人一人で病状は異なるので定型化した方法だけでは、対処が困難であり、会社は臨機応変な対応が必要である。

### 【考察】

休職した社員に対し、病状の経過を考慮しつつ、面接する場所、日時や回数、面接時間の調整、会話の内容を変化させた。復職に向けての慣らし出勤を設け、出勤日数や出勤時間も調整した。業務の量も調整する。職場のメンタルヘルスの実践からの一考察は、如何に社員とのコミュニケーションを取っていくことが大切である。また、今後は、如何に発症や再発予防する重要性を考えなければならないと痛感した。