

復職トレーニングの概要と段階について

厚生労働省「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」に基づく

浜松町メンタルクリニック 2013.10版



復職には、復職トレーニングが再発防止のため、復帰直後の再休職の防止のために必要とされています。

復職トレーニングは、骨折などのリハビリのイメージと違い、「元気であることの確認ステージ」と「病み上がりの社員に対する労り（いたわり）、思いやり」の両方の意味をもちます。

会社側が心がけることは、復帰してくる社員さんが無理をさせないように努めることと、職場に対する不安を払拭するようにさりげなく受け入れる準備に努めることが必要とされます。社員さんが心がけることは、復職トレーニングの各ステップを理解した上で、自分の体力の確認や労働への勘を取り戻していくことが再発防止に大いに役立つことを認識しておいた方が良いでしょう。

復職の一般的な方法として、「現職復帰」を前提とします。社員さんが復帰と同時に転属を希望される場合、復職トレーニング前に社員さんと会社側が十二分なコミュニケーションをとることを推奨いたします。それから復職トレーニングに入り、現職復帰をしてから、ある期間の復帰期間が過ぎたのち、労務が十二分に提供できるということが確認されたときに、次の職場でも「戦力」になると判断されてから転属することが多くの例で確認されていることを認識しておいた方が良いでしょう。



社員さんが、休職後から復帰前までにおいて、職場上司と面談や電話、メールなどのコミュニケーションをほとんど行っていないならば、復帰の意思確認のためのコミュニケーションをとることが必要です。やはり相手があってこそその仕事と職場ですから、自分の体調の「報・連・相」は必要です。ただし、これが何らかの理由でできない場合は、人事・労務管理の方と連絡をとり、社内の復職の手順をヒアリン

グする必要があります。この時に、傷病手当金申請診断書の開始日や支給満了日、休職満了日の確認などを行い、どのような手順なのか、どのくらいの余裕があるのかの確認をされることを強く推奨いたします。ただし、休職直後や元気が十分に回復していない時期には、社員さんがあまり情報に振り回されないために、コミュニケーションのとりすぎには、会社側や社員さん側も注意が必要です。

また、会社ばかりの関係にとらわれず、主治医が復帰することを十分に良しと認識しているか？家族が復帰に理解はあるか？という点はとても重要です。手当が切れる寸前や、在籍期間満了の寸前に復帰をしようとする、どうしても焦りがちに行動してしまい失敗したり、これに強くおちこんだり、復職トレーニングを頑張り過ぎてしまったために、復職決定直後や、数か月の経過観察期間の満了後に、集中力が失速して、再休職してしまう傾向があります。

復職トレーニングを始める前に、確認があります。

1. 朝から元気かどうか
2. 一日中元気かどうか
3. これが5日間もつかどうか
4. 6日目に疲れ切っていないか、7日目に完全に元気が回復しているかどうか



復職トレーニングでは、自己評価、家族の評価、主治医評価、上司・職場評価、産業医評価、人事評価と多面的な評価を受けるので、社員さんは独りよがりにならず、落ち着いて自分と向き合えるようになってから、これを開始することをお勧めいたします。

「自分の振り返り」ができているかどうかは、復職が成功するための大切な因子です。毎日に関しては、自己記入式記録用紙を用いることが一般的です。面談を円滑にするために、コツコツと記載し、時に見直してみてください！必ず、何か見えてくるようです。そして、A4一枚くらいの紙に「休職前の自分」「休

職中の自分」「現在の自分」のまとめを作成し、自分をバランスよくみつめることができるようになっていれば、復職は95%成功しています。

ステップ1 通勤練習：

会社が始まる時間を狙って、いつもどおりの時間に自宅をでて、目的地の駅に向かいます。会社まで通勤し、会社に入らず、近くの図書館で朝から定刻の17時頃まで自己学習を行います。自己学習のテーマは自由ですが、業務に関連したものや、啓発本の類がよいとされており、自身で課題を見つけることが課題です。この時期では、体力の回復と通勤に耐えられるかの判定、集中力の回復の評価をします。このとき、自信があっても薬物療法の減量は避けるべきです。

ステップ2 社内軽作業：

朝から半日程度（約三時間）、社内で自己学習ないし軽作業を行います。電話対応はなし。午後は図書館などで自己学習、17時以降に退社します。これを一週間から二週間続けます。



ステップ3

社内で時短の作業を15時（約5時間）まで。これを一週間から二週間。ただし、本人と会社側での合意があれば、これを割愛して、すぐにステップ4へ

ステップ4

終日の社内自己学習ないし軽作業。電話対応はなし。これを一週間から二週間。ここまでの過程をふまえて、特に問題がない様子であり、勤怠の安定があれば、主治医の情報提供書の内容に合致したと判断します。つまり、ステップ1に入る前の時期に復職の準備性が担保されていたと判断でき、「復職可能」とすることを推奨いたします。ここで給与発生することが多いです。

また、手当に関する考え方として、ここまでは休職期間とみなし、傷病手当金支給の範囲であり、通勤・労働における災害の設定は復職以降に発生することとなり、あくまでリハビリのために会社が場所を貸しているとみなすことが条件となることが多いです。復職となったので、もう終わり！と考えて、薬物療法の減量はお勧めしません、以降のステップで徐々に作業負荷が増えても耐えられることが明らかに認められるときに、お勧めします。むしろ、薬物療法が増える方もいますが、さほど心配はしなくてよいです、予防的に主治医が判断したということです。

以下のステップでは、95%以下/月の勤怠（二日以上の休み）であれば、無理をしているけど、会社には言えない！というサインとみなし、療養段階（再休職処遇）と判断していくことが望ましいです。



ステップ5

復帰後三ヶ月以内は定時勤務とし、疲れやすい出張はさけるとし、早出・遅出のシフトには入れないようにしてください。ただし、この期間内にゆっくりと現職での職能を復帰させ、職位相当の職責を全うするような業務負荷が望まれます。厳しい考え方かもしれませんが、軽作業が長期間に続くと、それ以上のパフォーマンスをだすことに億劫となり、長期的には労使ともに損失をすることが多いです。

ステップ6

三ヶ月後には、時間外勤務は20時間/月程度の付与は可能とします、ただし、職域での残業が存在しない場合、復職トレーニングはここで終了となります。

ステップ7

約二ヶ月後に、時間外勤務40時間/月とします。

ステップ8

約二ヶ月後に、裁量に基づく業務負荷とし、制限解除とします。しかし無理な稼働は禁物です。



ステップ9

復帰後から7ヶ月～12ヶ月において、経過観察期間の終了としてよいと思います。

基本的には、自社の復職の手引きに従いながら、これを参考にしてください