

第5章 復職調整における情報共有の留意点

1 休職者の主体性の尊重

休職が長期化していた人にとっては、事業主と復職に向けた話をするだけでもストレスを感じたり、次に何をすべきか分からず立ち止まってしまったりすることがあります。

これに対して、支援者は別の休職者の支援経験を踏まえて、ある程度見通しを持って対応することが可能となります。そのため、先回りして段取りを指示したり、事業主との調整役を全て担ったりしてしまうことがあります。

しかし、復職に向けての各種調整には、スケジュール管理や、職場とのコミュニケーション、状況に応じた計画の修正など、復職後の仕事にも通じる要素が多く含まれています。支援者は、休職者の主体性を尊重して関わることで、この貴重な機会を活かすよう留意することが必要です。

2 個人情報の取扱い

職場復帰支援で取り扱う個人情報の中には、休職者の健康情報が含まれます。これは、個人情報の中でも、特に秘匿性が高い情報に当たります。事業所の中で複数の部署が関わっている場合には、全員が同じ情報を把握しているとは限りません。どの情報がどの範囲まで共有されているのかを確認した上で支援を進めていく必要があります。

本マニュアルで紹介した各種ツールは、休職者と事業主が共有するという前提で作成しますが、休職者が記入したものを事業主に提示する際には、改めて休職者の意思を確認した上で共有を図ります。

3 情報の種類の見極め

職場復帰支援で取り扱う情報の中には、就業規則や休職規定などの明文化して共有されている変化しない情報と、休職者や職場の状況、担当者の見解により変化する可能性がある情報の二種類があります。そのため、各種シートの内容も一度確認したら完成ではなく、適宜見直しをしていきます。

コーディネート後に変化する可能性がある情報については、継続的に情報を更新し、必要に応じて再度調整を行います。

4 事業主との信頼関係の構築

職場復帰支援においては、休職者の意向や希望と事業主の考えをすり合わせていく必要があります。休職者が、事業主への情報開示について抵抗感を示す場合には、その理由を明確にして対応を検討していきます。こうしたプロセスにおいて、事業主と支援者は、「休職者の円滑な復職」という共通の目標を持った協働者であると心得て、信頼関係を構築していくことで、休職者と事業主との信頼関係の再構築に努めます。