

# (一社) 産業医アドバンスト研修会 事例検討会2023年11月13日

佐上 徹 (さがみとおる)

さがみ産業医事務所



# 今回のテーマ 「事例性を疑われる社員との面談」

- なぜ今回このテーマか？
  - 産業医として、法的義務（巡視、事後措置…）以外の役割として求められるイレギュラーな面談対応
  - 企業の安全配慮義務から、「面談」を設定されがち
  - 事例性・疾病性の知識・経験・技能については産業医の必須事項
- 対象者
  - いつもすこしスマートに事例対応したいと思っている向上心のある産業医
  - **先生のお陰で★ 「対応がうまくいった」「病気が治った・会社に来れるようになった」というアウトカムにやりがい** を感じたい産業医

# 本日の流れ（全体45分）

- 事例紹介
- ブレイクアウトルーム 1
- グループごと発表 1
  - 「正解はない」前提で、議論したことを発表- 演者からコメント
- 事例紹介 つづき
- ブレイクアウトルーム 2
- グループごと発表 2
- 演者からコメント
- まとめ・感想

## 事例検討

### 「事例性を疑われる社員との面談...」 1

- 40歳代後半男性。経理の職
- 202X年3月から4月にかけて、2週間ほど休んだ。上司には**腹痛と下痢**を訴えていたとのことである。
- 扱いに困った上司が人事に相談。人事側は産業医に面談を依頼してきた...。

**質問1-1:産業医のあなたは、何をしますか? what?**

**質問1-2:もし行うなら、どのように行います? how?**

**質問1-3:そのように考えるのはどうして? why?**

1. 情報を集める
2. 面談する
3. 医療機関への受診を勧める
4. 手紙を書く
5. その他

# 事例検討

## 「事例性を疑われる社員との面談...」 2

- ・ この社員は、過去にも同様の病歴があることが面談後に発覚。今年度の有給休暇は使い果たしており、次回同様のことがあると「届出欠勤」状態となる。
- ・ 周囲は「繁忙期になると欠勤する従業員」と受け止めており、欠勤明けも迷惑をかけたというような挨拶もせず、ケロッと職場に戻っていたとのこと

## 質問2-1：本質的に何を行っていけば「事例性」の社員・職場は良くなると思われますか？

- どうしてそのように考えますか。

# ブレイクアウトルーム 相談事項

質問1-1:産業医のあなたは、何をしますか? what?

質問1-2:もし行うなら、どのように行います? how?

質問1-3:そのように考えるのはどうして? why?

1. 情報を集める
2. 面談する
3. 医療機関への受診を勧める
4. 手紙を書く
5. その他

質問2-1：本質的に何を行っていけば「事例性」の社員・職場は良くなると思われますか？

- どうしてそのように考えますか。

質問2-2: 事例の疑問？追加で知りたい情報は？

# ブレイクアウトルーム 相談事項発表

- グループごと発表
  - 「正解はない」前提で、議論したことを発表
- 出てきた「疑問」「知りたかった情報」などがあれば、適宜お知らせください

# ブレイクアウトルーム 相談事項 <再掲>

質問1-1:産業医のあなたは、何をしますか? what?

質問1-2:もし行うなら、どのように行います? how?

質問1-3:そのように考えるのはどうして? why?

1. 情報を集める
2. 面談する
3. 医療機関への受診を勧める
4. 手紙を書く
5. その他

質問2-1: 本質的に何を行っていけば「事例性」の社員・職場は良くなると思われますか？

- どうしてそのように考えますか。

質問2-2: 事例の疑問？追加で知りたい情報は？

## 私見 1：面談前のポイント

- 上司・人事が何に困っていたのかをはっきりさせておく必要があるのではないか
  - 上司・人事は事前の面談等で自分たちで情報を集めたのか？
    - 病気のことはわからないと、何でも丸投げをしていないか？

## 私見2：本質的に何を行っていけば「事例性」の社員は良くなると思われますか？

- 規則で縛る
  - 案：欠勤のルールを病気を理由に突発休をする場合、有給休暇を使うことになるが、「病気を理由にX日以上欠勤する場合は診断書を提出すること」という規則があればいいのではないか
- 面談で縛る・話を聞く
  - 医療機関への紹介状等を記載して、会社で起きていることに関して受診してもらわなくては困るという空気（会社側の安全配慮義務や本人の自己保健義務を楯に）を醸成するのがいいのではないか
  - 次回面談を2-3ヶ月後ぐらいに、設定する
  - ラインケアの一環として、上司にも話を聞いてもらう、同席してもらう

# 私見③：本質的に何を確認できれば「事例性」の社員は良くなると思われますか？

- 医療機関あてに手紙を書く
  - 私のやり方：手紙を書く場合、本人に知らせずに勝手に送るのは論外。本人に内容を見せた後、眼の前で封をする+コピーを渡す。医療機関は自分で選ばせる。心当たりがなければいくつか一緒に探してあげる。
  - 経験則：本人が病気で困っているならば、手紙を持って受診する
  - 経験則：まともな内容の手紙・相手側が普通の医療機関なら、返事が返ってくる（例「〇〇さん本日受診されました。当院で拝見いたします...」）
  - 経験則：「事例性」が強い社員は、色々な言い訳を付けて、受診しない（あれだけ欠勤しているのに）

## 事例検討 1

### 「事例性を疑われる社員との面談...」 3

- 実は昨年の欠勤後、前任の産業医と面談をしていたとのこと...
  - 会社に対する意見書・記録は残っていない
  - 保健師談：産業医は、面談時点では症状がないので、働かせても問題ないのではないか、と会社側に伝えていたとのこと...
  - 産業医は「症状がない従業員」との産業医面談をなぜ会社が設定したか、訝しがっていたとのこと...

## ブレイクアウトルーム2 相談事項

### 相談事項：産業医が区別する疾病性・事例性について

- 事例性・疾病性という言葉について、お互いの認識を話し合う（ことで理解を深めてほしい）
- 産業医が不調者対応について関わりを深めるにはどうしたらいいのかを話し合う

## ブレイクアウトルーム2 相談事項発表

- グループごと発表
- 出てきた「疑問」「知りたかった情報」など

## ブレイクアウトルーム2 相談事項 <再掲>

### 相談事項：産業医が区別する疾病性・事例性について

- 事例性・疾病性という言葉について、お互いの認識を話し合う（ことで理解を深めてほしい）
- 産業医が不調者対応について関わりを深めるにはどうしたらいいのかを話し合う

## 私見4：産業医が関わりを持つには？

- 産業医学の専門家として事例性と疾病性の区別のため、従業員と積極的に面談するのが望ましいと考える
- 手紙をもたせて受診を促すぐらいしてもいいのではないか？

「まとめにかえて」

# Q. そもそもの質問？ ← 皆さんどういう理解？認識？

- 職場における産業医・意見書の役割とは？
- 就労と治療の両立に関して、会社が果たすべき役割とは？
- 手続き的理性とは...？

# A.そもそも質問？ ← 皆さんどういう理解？認識？

- 産業医・意見書の役割とは?
  - 産業医は診療医ではない、会社に意見をする立場であって、指示する立場・最終決定者ではない
- 就労と治療に関して、会社が果たすべき役割とは?
  - 本人から話を聞く
  - 関係者（産業医、主治医を含む）から話を聞く
  - 合理的配慮を提供する
- 手続き的理性とは...?
  - ルールに従った一定の手続きをどの従業員・どの事例でも行う（ことで公平性客観性を保つ）ように心がけること

# 連携を強化するそれぞれの「力」

- 情報力 = インプット
  - 周囲から丁寧に情報を集めて、職場で起きている全体像に目を向ける
- 理解力 = 解釈
  - 非専門職 **vs** 医師 単なる「腹痛」でも、考えることは違う
- 対応力 = アウトプット
  - 誰のどんな問題を解決に注目するか、医師・産業医としてできることは何か
  - 誰と連携するか・誰に何を伝えるか

## 事例対応のカギ

- 専門職（産業医）が中心的役割を果たして、本人・上司・人事・主治医との連携を強化することで、当事者間のギャップを埋めていく作業

# 参加者からの質問・感想・いいたい・ききたい

# きょうのまとめ・振り返り

## きょう気づいたこと・新たに知ったこと

- 
- 

## これから取り組むこと・誰かに伝えること

- 
- 

