

心のリスク管理講座

VOL. 05

「社内専門家との連携」

不調者に対応するための7つの役割。 産業医を中心とした連携が必要

医学的な問題を抱えた従業員への対応に産業医、看護職等の専門家の関与は欠かせない。今回は社内の専門家に期待する役割、課題と対処を、対応の流れに沿って説明する。

図に示した不調者への対応の7つの役割を1人の産業医に果たしてもらえたら理想的だ。ただし精神科の知識があり、かつ専門的に産業医をしている医師が見つければの話である。実際には専門外だからと対応を拒否する産業医もいる。また、月1、2回程度しか出務しない産業医に対応のすべてを頼むのも時間的に

難しい。その場合、産業医以外の保健師、看護師、カウンセラーと連携し、役割を振り分けることを考えてみよう。図のように、産業医以外の専門家が代替可能な役割は「相談」「評価」「紹介」、産業医が果たすべき役割は「助言」「警告」、人事部門でも専門家と協力して代替できる役割は「連携・調整」「記録・保管」と分けられる。

7つの役割を上手に 運用するために分担

多くの場合、不調者への対応は、本人、もしくは人事担当者や管理職による「相談」を専門家が受けることから始まる。もし産業医が対応できなくても、スキルと経験のある看護師やカウンセラーなら、「相談」に対応してもらうよう依頼できる。

次に、「評価」とは不調者と面接し、医学的な問題の大小や治療の要否を判断する役割。専門医による診断とは違い、専門医に紹介すべきか、紹介は緊急を要するののかという判断ができればよい。スキルと経験のある看護師、カウンセラーならば可能だ。

そして「紹介」とは、社外の精神科のクリニックや病院に、本人が確

実に受診できるよう支援し、実際に受診をしたのか確認する役割。主治医が受け取る紹介状を医師以外が書くのは、現実的に難しい。その場合には産業医に仲介を頼み、近隣の主治医との「ネットワーク」の整備を心がけるとよい。例えば、産業医に紹介してもらった精神科クリニックに、看護師と一緒に挨拶に行き、不調者が発生した場合の対応を頼んでみるのだ。

一方、他の専門家では対応が難しく、必ず産業医が果たすべき役割もある。それは「助言」と「警告」だ。「助言」とは、医学的評価や職場の情報から、不調者の管理に関するアドバイスを人事担当者や管理職、場合によって経営層に正式に伝えること。会社が実践すべき職場の健康管理を定めた「労働安全衛生法」では、不調を持つ従業員の管理について、会社は産業医の意見を聞くよう求めている。仕事をさせてよいのか、職場で注意すべきことは何か、というアドバイスは産業医本来の仕事として要望できる。「警告」は、「助言」の1つとも言える。不調者による職場への影響が深刻であったり、自殺の懸念のあるケースでは、組織の間



Text = 亀田高志

産業医大ソリューションズ
代表取締役社長、医師

Takashi Kameda_1991年3月産業医科大学卒業。NKK（現JFEスチール）、日本アイ・ビー・エムの産業医などを経て、2006年10月より現職。著書に「人事担当者、管理職のためのメンタルヘルス入門」（東洋経済新報社）、『メンタルヘルス対策実務マニュアル』（日本能率協会総合研究所）がある。

Photo = 刑部友康

精神科は専門ではないと言われ、メンタル対策に関わってもらえない

F工場には、地元の病院の院長のY先生が産業医として出務している。社長の古い友人で医師会の要職を務め、著名な医師でもあるのでかなりの報酬を払っている。

F工場の従業員は500人。ここ数年、若手の不調者が増えはじめ、人事部T課長はその対応に忙しい。ある日、厚生労働省のホームページを見て、産業医に相談すれば対応について「助言」してもらえると気がついた。

早速、月1回出務するY先生に、

メンタル不調が疑われる若手従業員を診てほしいとお願いした。しかし、「オレは精神科はわからんよ！」と一蹴された。すでにその若手にはY先生に相談するよう話していたのに……。上司のK部長に聞いたが「Y先生しか産業医がないのだからしょうがない」と相手にしてもらえない。

このケースでは、社長の友人ということもあり、Y先生との契約を簡単に打ち切れないだろう。Y先生にいきなりメンタル不調の社

員を診てほしいと頼むのではなく、日頃から職場をよく知る産業医として、職場側の視点で「助言」してほしいと繰り返し話しておくべきだったのだ。

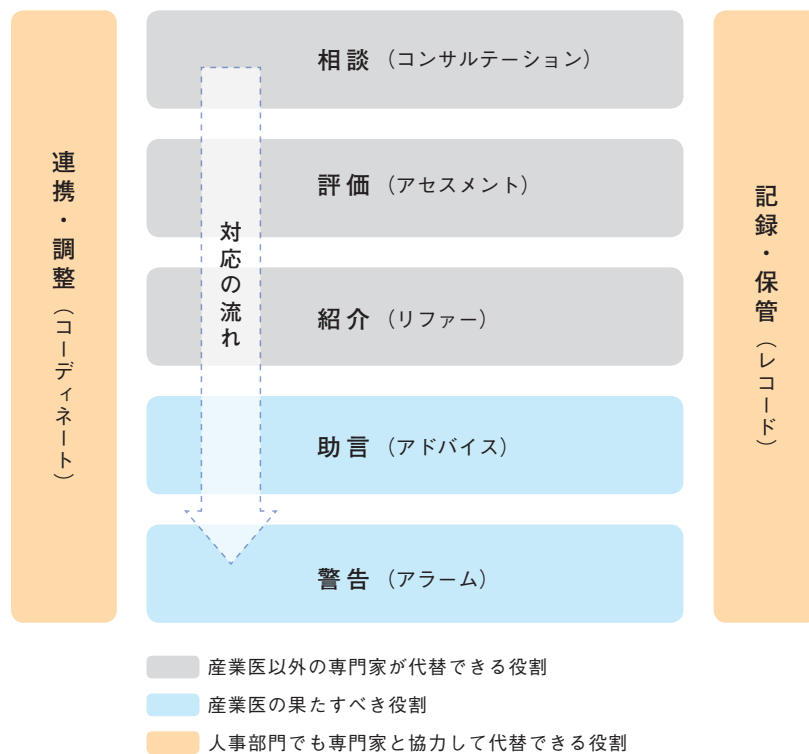
それでも難しい場合には、職場を理解した上で「助言」をくれる医師を探し、別に契約することも考えなくてはならない。産業医が会社側に不調者の管理について「助言」するのは法律に定められた最も重要な役割である。その点を曖昧にせず、産業医や他の専門家ときちんと話し合うことが、これからのメンタル対策を進める上で鍵になるだろう。

題として人事担当者、管理職、経営層などに警告し、適切な対応を提案する役割だ。

人事部門にも専門家と協力して代替できる役割がある。「連携・調整」とは、人事担当者、社内外の専門家、管理職、場合によっては家族との関係を調整する役割。休職中や職場復帰前の不調者への連絡も含まれる。「記録・保管」とは、主治医とのやり取りや、不調者、家族から取得した情報を記録し、適切に保管する役割。専門家がとった記録を、決まりを設け、人事部門が厳重に保管することは可能であろう。

ここに説明した7つの役割を専門家と連携して果たせるよう、人事担当者として主体性をもって、産業医とそれ以外の保健師、看護師やカウンセラーの活用を考えてほしい。

◆ 不調者に対応する際に専門家が担う7つの役割



不調者への対応に必要な7つの役割。産業医が果たすべき役割は不調者の管理に関する「助言」「警告」である。他は産業医以外の看護職やカウンセラーと連携して行うことも可能。()内に記した言い回しで表現することもある。

出典：亀田高志氏の資料をもとに編集部作成