

# CONTENTS

## 目次



# CONTENTS

## 産業保健ストラテジー シリーズ

### 第4巻 職場面接ストラテジー 第2版 目次

ストラテジーシリーズ緒言	v
はじめに	vii
改訂によせて	ix

## 1章 産業保健専門職による職場面接の特徴

### 1節 職場面接の特徴と留意点

1.1.1 個から集団へ（アトミズムからホーリズムへ）	2
1.1.2 面接における臨床医学と産業医学の立場の違い	5
1.1.3 信頼関係構築の重要性	6
1.1.4 他職種との連携	7

### 2節 職場面接に関わる労働衛生情報の取扱い

1.2.1 健康診断結果と事後措置の保存と破棄	10
1.2.2 健康情報の第三者提供について	11
1.2.3 事業場内診療所の健康情報の取扱い	12
1.2.4 電子媒体を用いて健康管理情報を保存する場合	12
1.2.5 小規模事業場における健康管理情報の取扱い	12

## 2章 一般健康診断に関わる職場面接

### 1節 定期健康診断

2.1.1 定期健康診断の目的	16
2.1.2 定期健康診断における職場面接	16
2.1.3 定期健康診断の面接対応事例	17

### 2節 雇入時健康診断

2.2.1 雇入時健康診断の目的	32
2.2.2 雇入時健康診断の面接	32
2.2.3 雇入時健康診断の面接対応事例	32

### 3節 特定業務従事者の健康診断

2.3.1 特定業務従事者の健康診断の目的	34
2.3.2 特定業務従事者の健康診断の面接	34
2.3.3 特定業務従事者の面接対応事例	35

### 4節 海外派遣労働者の健康診断

2.4.1 海外派遣労働者の健康診断の目的	37
2.4.2 海外派遣労働者の健康診断の面接	37
2.4.3 海外派遣労働者の健康診断における面接対応事例	42

## 3章 特殊健康診断と事後措置

### 1節 特殊健診における職場面接

3.1.1 特殊健診の目的、種類	46
3.1.2 特殊健診における産業医の役割	46
3.1.3 特殊健診の面接対象者と面接内容	47

### 2節 特殊健診における対応事例

3.2.1 新たに特殊健診を実施することになった職場への対応	48
3.2.2 特殊健診で有所見者がみられた場合の対応	50
3.2.3 生物学的モニタリング検査で高値がみられた事例	52
3.2.4 派遣労働者に対する特殊健診の実施とその事後措置	54
3.2.5 騒音性難聴が疑われる労働者への対応	56
3.2.6 特殊健診を受診しない労働者への対応	59
3.2.7 個別の「就業上の配慮」と集団への「労働衛生教育」	61
3.2.8 配置前健診で異常がみられた場合の対応	63

## 4章 過重労働面接

### 1節 過重労働面接の目的

.....	68
-------	----

### 2節 過重労働者に対する面接指導制度・体制の構築

4.2.1 面接対象者選出基準の設定	69
4.2.2 労働時間の正確な把握	70
4.2.3 面接結果の報告と職場改善への反映	70
Column ① 労働時間に関連する基礎知識	71

### 3節 過重労働面接の基本的な進め方

4.3.1 面接場所の設定	73
4.3.2 必要な情報の収集	73
4.3.3 面接での確認事項	74
4.3.4 事後措置	76

### 4節 過重労働者への職場面接対応事例

4.4.1 積極的発言のない従業員の過重労働面接	84
4.4.2 周期的に繁忙期が発生する職場での過重労働面接	86
4.4.3 職場対応を要した過重労働面接	88

## 5章 ストレスチェック制度における医師面接

### 1節 ストレスチェック制度の総論

.....	92
-------	----

### 2節 高ストレス者の選定

.....	95
-------	----

### 3節 ストレスチェック医師面接の目的・役割

5.3.1 ストレスチェックの医師面接とは－目的・役割－	96
5.3.2 個人情報の取扱いなど留意事項	96

### 4節 ストレスチェック医師面接の基本的な進め方

5.4.1 面接の流れと方法	98
5.4.2 必要な情報の収集	98
5.4.3 面接での確認事項	100
5.4.4 事後措置	101
Column ① 補足的面接と健康相談	102

### 5節 ストレスチェック医師面接の実際

5.5.1 一次予防としての面接事例－病的ではなく受診するまでもないが、ストレスを抱えている労働者への面接－	103
5.5.2 二次予防としての面接事例～受診指導となった労働者への面接～	108
5.5.3 職場異動を希望する高ストレス者に対する面接	111
Column ② 受診勧奨の対応例	112
5.5.4 職場の分析結果を基に管理職と話し合う場面	113

## 6章 メンタルヘルス不調者の職場面接

### 1節 はじめに メンタルヘルス面接

6.1.1 産業保健スタッフの基本姿勢	118
6.1.2 疾病性（専門医受診）の判断と対応	118
6.1.3 事例性の判断と対応	120
6.1.4 職場復帰時の対応	121
6.1.5 職場への介入	122
6.1.6 人事労務担当者と連携	122
6.1.7 主治医との連携	122
6.1.8 家族との連携	123
6.1.9 自殺後のポストベンション（事後対応）	123
6.1.10 最後に	123

### 2節 メンタルヘルス不調者の対応事例－自殺未遂－

6.2.1 自殺未遂への対応	124
6.2.2 事例	125

### 3節 メンタルヘルス不調者の対応事例－治療方針の再検討、主治医の変更－

6.3.1 基本的な考え方	132
6.3.2 事例	133

### 4節 メンタルヘルス不調者の対応事例－パーソナリティ障害、発達障害－

6.4.1 パーソナリティ障害、発達障害とは	136
6.4.2 事例	137

### 5節 メンタルヘルス不調者の対応事例－休業期間満了－

6.5.1 休業期間満了時の対応	146
6.5.2 事例	147

### 6節 メンタルヘルス不調者の対応事例－長期休業を繰り返すケース－

6.6.1 基本的な考え方	154
6.6.2 長期休業を繰り返すケースにおける対応のポイント	155
6.6.3 事例	157

### 7節 メンタルヘルス不調者の対応事例－家族の協力が得られないケース－

6.7.1 基本的な考え方	164
6.7.2 事例	165

<b>8 節</b>	<b>メンタルヘルス不調者の対応事例 – 試し出勤等 –</b>	
6.8.1	試し出勤等の目的	171
6.8.2	事例	172
<b>9 節</b>	<b>メンタルヘルス不調者の対応事例 – 新型うつ病 –</b>	
6.9.1	いわゆる新型うつ病とは	182
6.9.2	いわゆる新型うつ病の労働者に関連した面接ストラテジー	183
<b>10 節</b>	<b>メンタルヘルス不調者の対応事例 – アルコール使用障害(アルコール依存) –</b>	
6.10.1	潜在化しているアルコール使用障害	191
6.10.2	事例	192
<b>11 節</b>	<b>メンタルヘルス不調者の対応事例 – 病的ギャンプリング(ギャンブル依存) –</b>	
6.11.1	総論	199
6.11.2	事例	200
<b>12 節</b>	<b>メンタルヘルスの訴訟</b>	
6.12.1	労災訴訟に関わる事例①	206
6.12.2	労災訴訟に関わる事例②	213
6.12.3	労災訴訟に関わる事例③	217
6.12.4	判例に学ぶ職場面接の留意点	221
6.12.5	産業医が関わった主な裁判事例	223
<b>13 節</b>	<b>メンタルヘルス関連における質問紙票の活用法</b>	
6.13.1	質問紙を使用した面接	228
6.13.2	質問紙票の選択のポイントと実施上の留意点	228
6.13.3	自記式質問紙票	228
6.13.4	構造化面接法の種類と特徴	234
6.13.5	質問紙(ストレス調査票)の結果を使った職場面接の事例	235

## 7章 禁煙指導における職場面接

### 1 節 はじめに

7.1.1	産業保健の中での喫煙対策	238
-------	--------------	-----

### 2 節 職域におけるタバコに関する法律、条令、ガイドライン

7.2.1	FCTC「たばこの規制に関する世界保健機関枠組条約」	239
7.2.2	健康増進法第 25 条	239

7.2.3	事務所衛生基準規則（事務所則）	240
7.2.4	自治体での条例	240
7.2.5	職場における喫煙対策のためのガイドライン	240
7.2.6	受動喫煙防止対策のあり方に関する検討会報告書	241
7.2.7	労働安全衛生法	241
<b>3節</b>	<b>タバコ煙の成分</b>	242
<b>4節</b>	<b>加熱式タバコ</b>	
7.4.1	加熱式タバコとは	244
7.4.2	加熱式タバコの成分と健康影響	244
7.4.3	世界保健機構（WHO）の見解	244
7.4.4	加熱式タバコに関する法律	245
<b>5節</b>	<b>禁煙面接の基本的注意事項</b>	
7.5.1	喫煙者と非喫煙者の調和を図る	246
7.5.2	外部の支援を活用する	246
<b>6節</b>	<b>禁煙指導の事例</b>	
7.6.1	産業医巡視を生かす	248
7.6.2	若年喫煙者への職場面接	249
7.6.3	ニコチン離脱症状がみられる従業員への職場面接	253
7.6.4	末梢循環不全を持つ従業員への禁煙に関する職場面接	254
7.6.5	うつ病患者への禁煙指導を伴う職場面接	256
7.6.6	加熱式タバコ使用者に対する特定保健指導での面接	258

## 8章 治療と就労の両立支援における職場面接

<b>1節</b>	<b>総論－治療と就労の両立支援に関するわが国の政策・現状・背景－</b>	264
	Column ① 「療養・就労両立支援指導料」について	265
<b>2節</b>	<b>がんにかかった労働者に対する職場面接</b>	266
8.2.1	がんにかかった労働者に関する現状・背景	266
8.2.2	がんにかかった労働者（再発・終末期）への職場面接対応事例	266
	Column ② 活用できる行政機関	269
	Column ③ 「原則」としたのは	271

8.2.3	がんに罹患した労働者（根治術・術後補助療法）への職場面接対応事例	274
-------	----------------------------------	-----

## 9章 その他の職場面接

### 1節 パワーハラスメントに関する職場面接

9.1.1	パワーハラスメント	284
9.1.2	パワハラ職場面接対応事例	285

### 2節 セクシュアルハラスメントに関する職場面接

9.2.1	セクシュアルハラスメント	290
9.2.2	セクハラ職場面接対応事例①	291
9.2.3	セクハラ職場面接対応事例②	293

### 3節 認知症をもつ労働者に対する職場面接

9.3.1	軽度認知障害（MCI）	296
9.3.2	MCI および認知症の治療	296
9.3.3	認知症への職場面接対応事例	297
Column ①	認知症患者が利用可能な制度・社会資源	305

キーワード索引	308
---------	-----