

産業医業務のオンライン/オフライン遂行方針

No.	項目	オンラインでの対応	訪問での対応	遂行方針	備考
1	衛生委員会	▲	○	衛生委員会は資料と段取りさえ準備されていればオンラインでも十分やれる。 しかし、初回は有事のとき以外は避けることが無難である。	
2	巡視	×	○	(平時) 2ヶ月1度は法令上、必須。基本的にオンラインでの対応は推奨しない。  (有事) 事務所職場について、基本は衛生委員による巡視を行っていただき、報告を受けるという部分で対応。訪問が難しいことが多いので、iPhone広角カメラで巡視同行を推奨。	ソーシャルディスタンスや衛生強化などが、今後のテーマになる。
3	健康相談 (通常面談)	○	○	・人事、労務、総務等の担当者が介在する等、社員と産業医間のみで完結しないよう注意が必要。 ・また、緊急時の対応について取り決めが必要 (自宅訪問や保護、安否確認等)。 ・情報共有のための事務的なやりとりとしてメール対応の業務が通常よりも増える。 ・physical等で実際に対面で会った時に感じる所見がオンラインでは限定される。 ・オンラインの場合、自宅同士では望ましくないが、プライバシーを守る環境が双方に必要。 ・オンラインの場合、画像オフでの面談は推奨しない。 ・オンラインの場合、背景や服装が気になる面談者は、背景選択アプリを使用することが多い。うつ病社員などの服装の不潔さや不精さ、生活感など、背景画面から重要な情報を得られるケースもあるが、背景アプリを使用禁止にしないことを推奨する。	・オンラインでのツールは要検討。 ・医療機関に紹介状を本人に渡す場合、産業医業務が増える。本来はプリンターから紹介状を出力し、捺印して本人に渡すことが多いですが、オンラインとくに在宅ワークですと、プリントアウトや捺印が厳しくて、紹介状を作成せずに、医療機関にからせるという場面がある。 こうなると、会社からみた本人の問題点が伝わりにくくなり、本人の主観に頼った医療機関側の情報提供となる。このため、発症の原因や客観的な情報が医療者に届かず、早いタイミングの復帰や再発リスクがある。
4	メンタルヘルス面談	▲	○	・初対面でのオンライン面談は望ましくない。 ・オンラインの場合、双方に (面談者と産業医ともに) 与える情報により精密さと正確さが求められる、かつ、伝え方が重要になってくる。 ・オンラインの場合、「表情を読み切れない」というところで制約がある。オンライン対応が不可能ではないが、慎重な対応が必要となる。したがって、オンラインの場合、画像オフでの面談は推奨しない。 ・オンラインの場合、面談者が目を合わせているか? 面談者が画像をオフにしている等があり、オフラインと比べると産業医が得られる情報量に限界がある。 ・オンラインの場合、自宅同士では望ましくないが、プライバシーを守る環境が双方に必要。 ・オンラインの場合、背景や服装が気になる面談者は、背景選択アプリを使用することが多い。うつ病社員などの服装の不潔さや不精さ、生活感など、背景画面から重要な情報を得られるケースもあるが、背景アプリを使用禁止にしないことを推奨する。	・オンラインでのツールは要検討。 ・医療機関に紹介状を本人に渡す場合、産業医業務が増える。本来はプリンターから紹介状を出力し、捺印して本人に渡すことが多いですが、オンラインとくに在宅ワークですと、プリントアウトや捺印が厳しくて、紹介状を作成せずに、医療機関にからせるという場面がある。 こうなると、会社からみた本人の問題点が伝わりにくくなり、本人の主観に頼った医療機関側の情報提供となる。このため、発症の原因や客観的な情報が医療者に届かず、早いタイミングの復帰や再発リスクがある。 ・オンラインの場合、表情や仕草、自分の画像を常に気にして何度も髪の毛を直したりする癖などから本人の性格を推察しやすい。対面より本人が気を抜いていることが多い。 ・面談者が自宅でオンラインの場合は、会議室で対面より、愚痴や本音を語ることが多い。従って、個人情報保護の観点から、産業医面談記録にすべての会話内容を記載して良いのか、非公開希望の項目があるのか、ヒアリングしてから面談を終了する必要がある。
5	復職時の判断の面談	×	○	・災害やパンデミック等イレギュラーな状況以外、オンラインでの対応は不可。	
6	復職後のフォロー面談	▲	○	・メンタルヘルス面談と同じ。	・オンラインでのツールは要検討。
7	研修	▲	○		・オンラインでのツールは要検討。
8	健康診断の就労判定	○	○	・郵送でのやり取りも可能。 ・オンラインの場合、個人情報、プライバシーに関する情報のセキュリティ配慮が必要。	
9	ストレスチェックの方針決め	▲	○		・オンラインでのツールは要検討。
10	ストレスチェック後の高ストレス者面談	△	○	・遠隔地配属の従業員にはオンラインは、基本的には1度、オフラインで対面した従業員以外、オンラインを推奨しない。 ・オンラインの場合、自宅同士では望ましくないが、プライバシーを守る環境が双方に必要。	・オンラインでのツールは要検討。
11	BCP策定	×	○		
12	メンタルヘルス予防の仕組み	×	○		

保健師業務のオンライン/オフライン遂行方針

No.	項目	オンラインでの対応	訪問での対応	遂行方針	備考
1	健康診断の就労判定補助業務	○	○	・郵送でのやり取りも可能。 ・オンラインの場合、個人情報、プライバシーに関する情報のセキュリティ配慮が必要。	
2	健康診断の事後フォロー面談	▲	○	・基本的に可能。ただし、自宅同士は望ましくない。お互いにプライバシーを確保できる個室であること。 ・人事、労務、総務等の担当者が介在する等、社員と産業医間のみで完結しないよう注意が必要。 ・また、緊急時の対応について取り決めが必要（自宅訪問や保護、安否確認等）	
3	健康相談（メンタル対応）	▲	○	・初対面は望ましくない。 ・オンラインによるメンタルヘルスの相談は、「表情を読み切れない」というところで制約がある。オンライン対応が不可能ではないが、慎重な対応が必要となる。 ・オンラインの場合、自宅同士では望ましくないが、プライバシーを守れる環境が双方に必要。	
4	衛生委員会の参加	○	○		
5	衛生委員会の議事録作成	○	○		
6	衛生委員会のテーマ決め	▲	○	オフラインを推奨する。特に初回や年度始めは。有事はオンラインを推奨。	
7	衛生委員会の年間計画	▲	○	オフラインを推奨する。特に初回や年度始めは。有事はオンラインを推奨。	

\* オンラインでのツールは要検討。