メンタルヘルス不調者に関する

診療情報提供依頼書作成マニュアル



産業医科大学　産業生態科学研究所　産業保健経営学

産業医科大学　産業医実務研修センター

はじめに

この冊子は、嘱託産業医の先生に向けた、診療情報提供依頼書の記載マニュアルです。

メンタルヘルス不調者の増加および病態の多様化に伴い、産業医が職場復帰や就業支援の判断を適切に行うためには、病態や治療状況などの情報や就労に関する意見など、主治医からの情報の入手が不可欠です。しかし産業保健の現場では主治医から適切な情報が得られない事態が散見されます。

我々は，まず臨床の精神科医の先生方（産業医経験のある精神科医と産業医経験のない精神科医の２グループ）にフォーカスグループインタビューを行い，産業医との連携の際，主治医の立場ではどのようなことを考えるのか調査しました。その結果，主治医の立場では，患者のためになればと、産業医との連携を望んでいる反面、職場（産業医）に情報を提供することで，患者が不利益を被ることを何よりも恐れていることが判明しました。同時に産業医の顔が見えないことが不安の原因になっていることも判明しました。企業側の立場で判断するのか患者の立場に立って判断するのか、どんな考えを持っているのか分からないということも、主治医が提供した情報がどう扱われるのかという不安につながり、どこまで情報を提供すればいいのか躊躇する事態となるようです。したがって情報提供を依頼する確認事項が明確に記載されており、その理由もきちんと記載されていることが重要なのは言うまでもありません。

今回，精神科医へのフォーカスグループインタビューをもとに，産業医が主治医に対し診療情報提供依頼書を提出する際、どのような点に留意し、診療情報提供依頼書を作成すればよいかについてマニュアルを作成しました。

　本マニュアルは，適切な診療情報提供依頼書を産業医の先生が記載されることで，主治医から適切な情報提供を受け，その情報をもとに，産業医が職場で働く当該労働者に対し適切なサポートを行うことができることを目的としています。

診療情報提供依頼書の記述項目

上記，⓪~④の項目を押さえて記載していくことをお勧めいたします。

⓪　挨拶文

①　確認項目

②　確認したい理由

　　　　　１．職場における状況

　　　　　２．面接で聴取した内容

　　　　　３．主治医の治療方針の確認

　　　　　４．産業医の見立て

　　　　　５．確認事項の明確化

③　産業医の立ち位置の表明

④　主治医が提供した情報の取り扱い

なお、文末に掲載する記載例のように、依頼書の文中にそれぞれの項目名を小見出しとして記載することで、読み手の負担の軽減につながることが期待できます。

⓪　挨拶文

　「いつも大変お世話になっております」など定型文を書けばいいでしょう。

①　確認項目

　主治医に対して，何を確認したいのか確認項目を記載しましょう。

何について確認しているか，最初に項目を設置して記述しておけば、主治医は依頼書を読み始める最初に、産業医が何を確認したいのか確認できるでしょう。

②　確認したい理由

　なぜ①確認項目を確認したいのか，ここでその理由を述べます。この理由記載はとても重要です。この記載により主治医は産業医がどういう流れで確認したいと思うに至ったか、なぜ確認したいのか、確認した後産業医はどう対応するつもりなのか把握することが可能となります。

基本的に産業医が主治医に確認したいと思うことは、症状の見立て、治療方針、業務負荷をかけて問題ない精神状態なのかということになると思います。さまざまな書き方があると思いますが、以下の５項目を押さえることを意識されるとよいでしょう。

１．職場における状況

業務内容や就業状況を記載します。主治医は本人から聞くことはできても、職場がどう把握しているかという職場評価を知ることはなかなかできないため、職場における状況の記載は主治医の治療にも役立つと思います。

またもともとどういう人であったか、既往歴や就業態度など分かる範囲で書いておくといいでしょう。発達障害を疑う場合など、もともとどういう人であったかという記述は主治医が診断する上においても、重要な情報となります。

　　２．面接で聴取した内容

　　　主治医が押さえていなかった情報を産業医が把握していた場合、この情報は主治医の治療に役立つ可能性があります。また産業医がここまで知っていると主治医が知ることで、連携を図ることがスムーズになると思います。例えば従業員が業務よりも家族環境等プライベートなことで悩んでいる場合、主治医としては業務に関係ないことなので、産業医と情報共有しようとは考えない場合もあります。しかし産業医の情報提供依頼文書でその旨記述しておけば、少なくとも主治医は産業医に対してこの情報を隠す必要はないと把握することができ、よりスムーズに連携が図れるものと思われます。また、主治医の投薬方針の決定時に、糖尿病等の既往歴や、肝機能等の健診結果等は判断材料として重要と考えられるため、既往歴や健診結果を記載するとよいでしょう。

　　３．主治医の治療方針の確認

　　　主治医の治療方針と、職場でみている従業員の状況との間にギャップが生じる場合、その旨、記述します。このギャップで困っているなら診療情報提供依頼書の確認事項は、本当に現在の治療方針でよいのだろうかということになります。また後述する③産業医の立ち位置の表明とも関連しますが、産業医はきちんと主治医の方針も確認していると主治医に伝えることにもなります。

　　４．産業医の見立て

　　　もともと産業医は診断、治療する立場にありません。ただ、この言動からこの症状といえるのではないか、この症状から自分としてはこのような疾患を考えているなど見立てを述べ間違っていないか確認したほうが、職場における従業員の環境設定において役立つという場合、自分の見立てが専門家から見てどうなのか確認するとよいでしょう。

　　５．確認事項の明確化

　　　上記、１から４の情報を伝えることで、改めて何に対して確認したいのか明確化するとよいでしょう。

③　産業医の立ち位置の表明

　フォーカスグループインタビューを通して精神科医主治医が述べていたこととして、「産業医の顔が見えない」というものがあります。企業側に立ち精神疾患の患者を辞めさせる方向に動こうとする産業医なのか、企業における専門家として独立的な立場を貫き、患者にとって治療的な環境をつくることを心がける産業医なのか、主治医には全く分かりません。事前に地域の精神科医、産業医の合同勉強会などで顔見知りになっておくのが一番ですが、勉強会が開催されているのは特定の地域に限定されており、一般的ではありません。産業医と主治医との連携が診療情報提供依頼書と、その返書という文章を媒介としてなされている限り、文章で自分という産業医がどういう立ち位置なのか、つまり従業員、企業双方にとって中立的・独立的立場で、疾患を有した従業員に、有効な職場環境を提供する立場にあると表明する必要があります。

④　主治医が提供した情報の取り扱い

　主治医が最も気にする点が，情報提供を行うことで，従業員（主治医にとっての患者）が不利益を被らないかどうかという点です。

「本依頼書の提出について，当該労働者の同意を得ています。また当該労働者の同意なしに提供いただいた情報を産業医，産業保健師など産業保健スタッフ以外が知り得ることはありません」

などの一文は必ず記載する必要があります。

また同意に関して本人の署名があれば、より主治医は安心できるでしょう。

また、場合によっては、主治医が本人の合意と記載依頼を確認できるようにするため、診療情報提供依頼書を主治医に提出する際、職場から郵送するのではなく本人に持参させる、主治医や本人に産業医の考えを伝えやすくするため本人に産業医の考えを伝言してもらう等の方法があります。

診療情報提供依頼書作成の手順をご覧いただいてお分かりになるとは思いますが，依頼書はどう産業医が記述するかということも当然重要ですが，依頼書を読んだ主治医がその依頼書をどう受け止めるかが何よりも重要となります。適切な依頼書を読むことで主治医は産業医が「何を確認したいのか」，「どうして確認したいのか」「確認した後どうするつもりなのか」把握でき，情報を提供しても患者の不利にはならないことを確認することができます。そうすれば主治医は産業医が求める情報を提供することができるでしょう。

なお、主治医から診療情報提供書を受け取ったのち、職場で行った就業上の配慮や、その後の経緯についてフィードバックをすることで、主治医と産業医との良好な信頼関係を築く手助けとなります。可能な限り、主治医に対して返書を書くことをお勧めします。

　つづいて具体的なケースを取り上げ，依頼書の具体例を挙げていきたいと思います。

**診療情報提供依頼書　（例1）**

○○メンタルクリニック

　　　○○　○○　院長先生　御侍史

（株）　○△□工業

　　産業医　□□　□□

|  |  |
| --- | --- |
| 氏名 | △△　△△　　　　　（××歳） |
| 確認事項 | 現在の精神状態をどうとらえるかについて |

いつも大変お世話になっております。上記従業員に対し、御加療いただきありがとうございます。

⓪　挨拶

1. 確認事項

現在の精神状態をどうとらえるべきかご教示いただけたらと思います。

休職前、製造ラインに入っていたのですが、製造ラインは新規立ち上げの部署で精神的負担が大きいこと、またもともと検査部が長かったことから、慣れ親しんだ検査部で残業禁止という就業制限の下での復職となりました。今回、復職1カ月後面談にて状況を確認いたしましたところ、仕事は問題なくできていると本人は言っていますが、仕事がない時や待ち時間の時に「居ても立っても居られないような気分になる」と訴えています。

②１　職場における状況

また休日も趣味の釣りに行っているようですが、これも楽しみで行っているというより、家にいてじっとしているのが耐えられないから釣りに行くようにしていると訴えています。家にいるのが嫌な理由の一つとして、最近妻との仲が今一つということも理由に挙げています。

と訴えています。

②２　面接で聴取

した内容

本人によりますと、先生から「無理のない範囲で体を動かすように」と指示を受けているとのことです。

②３　主治医の治療方針の確認

②４　産業医の

見立て

ただ話を伺っておりますと、無理のない範囲でというより何かにせきたてられて動いているような気が致します。

②５　確認事項の

明確化

動けているということから考えますと意欲がわいてきたと捉えてよいのかと思うのですが、「居ても立っても居られないような気分になる」という状態をどう捉えるべきなのか、動けているので残業禁止の就業制限を解除してよいのか、それともまだ症状が残存していると捉え就業制限をかけたままで様子を見守ったほうがよいのか迷うところです。今の精神状態をどうとらえるべきかご教示いただけたらと思います。

③　産業医としての立ち位置

もともとまじめな方であり、上司からの信頼も厚い方です。私としましては焦って元の状態に戻ってまた休職という状態を避けることが何もよりも重要と考えており、この考えは直属上司とも一致しております。

④　情報の取り扱いについて

今回、私が先生に上記の内容で意見書を求めることに関しては本人の同意を得ており、また先生からご教示いただきます内容に関して、必要があれば本人の同意を得られた内容に関してのみ職場に提示していく予定です。

ご多忙とは存じますが、よろしくお願い致します。

**診療情報提供依頼書　（例2）**

○○メンタルクリニック

　　　○○　○○　院長先生　御侍史

（株）　○△□商会

　　産業医　□□　□□

|  |  |
| --- | --- |
| 氏名 | △△　△△　　　　　（××歳） |
| 確認事項 | 御高診・御加療と職場配慮に関するご意見の有無について |

⓪　挨拶

この度はお世話になります。

上記従業員に対し、貴科的ご高診および職場における配慮に関するご意見の程、よろしくお願い致します。

1. 確認事項

これまで特に問題なく事務職員として就労してきました。3か月ほど前より、「これは私に対するあてつけだ」「みんな馬鹿にしている」などとぼそぼそと語る行為を認めるようになったとのことです。本日、職場にて「私を見て笑うのはやめてください」と向かいの席の職員に怒鳴る行為を認めたとのことで、上司から産業医面談を勧められ、話を伺う運びとなりました。

②１　職場における状況

話を伺っていますと、○年○月より嫌がらせを受けていると感じており、重要な書類がなくなったり、大切な会議の日程が自分だけ伝えられなかったりしていたとのことです。本日、向かいの席の職員が自分のことを見てにやりと笑ったため、向かいの人が悪だくみをしていたのだと確信したと訴えております。

上司によるとこのようなエピソードは今回が初めてとのことです。

特記すべき既往歴は無く、過去の健康診断では軽度の肥満を指摘されるのみで、

明らかな異常所見は認めておりません。

②２　面接で聴取

した内容

②１　職場における状況

上司によると職場において本人に対して嫌がらせをするような事実はないとのことでした。もともと人付き合いのいいほうではなかったらしいのですが、ここ数カ月特にピリピリしたような様子とのことでした。職場は△△氏の状態をどうとらえてよいのか分からず、特に怒鳴られた向かいの人は、△△氏にひどくおびえているとのことです。今の部署に異動してきて4年目であり、職場としては過度な残業やハラスメント等、業務上過度なストレスというものは思い当たらないとのことです。

②４　産業医の

見立て

発言内容を周囲の情報と照らして合わせてもつじつまが合わず、妄想ととらえてよいのかと考える次第です。

②５　確認事項の

明確化

診断名、治療の必要性の有無、また職場として気を付ける点をご教示いただけたらと思います。

職場が不安がっていますので、先生の意見書から△△氏の状態をとらえた上で、本人から同意を得て、必要最低限の情報を職場にフィードバックし、△△氏の職場での精神的安定をはかるとともに同時に職場全体も安定させたいと考えています。

今回、主治医の先生に△△氏から聞いた情報を伝え、診断名や治療の必要性があるのかどうか確認するという点に関しては本人の同意を得ています。しかし状態像として妄想を疑っているということは伝えていません。仮に先生の御診断が統合失調症や妄想性障害であった場合、病名まで告知したのかどうか、△△氏の状態を先生からはどのようにご説明されたのかまでご教示いただけますと助かります。

③　産業医としての立ち位置

④　情報の取り扱いについて

情報の伝え方によっては職場が警戒し、△△氏が不利な状態に置かれることも想定されますので、職場への情報提供は△△氏にとって伝えたほうがより治療的となる最低限の情報提示のみ本人の同意を得て行いたいと考えています。

ご多忙とは存じますが、よろしくお願い致します。