

面接シナリオとは

- ・ 最低限必要なロジック
- ・ 面接と面談の違い
- ・ シナリオ作成の意義

業務的健康管理；職場に新理論は不要

“業務的”健康管理	“医療的”健康管理
就業に支障の無い労働力の確保 “ 全体最適化 ”	個人の健康増進・疾病予防 “部分最適化”→周囲の負担は当然
ルールにもとづき 上司・人事 が実行	医療の専門家 がやってあげる
使用者にとっての 義務 職員にとっては 職務命令	やらないよりやった方がよいかも 個人の希望 に基づく「福利厚生」
部下の 業務面 に注目する ラインマネジメントケアを実施	部下の 健康面 に注目する ラインメンタルケアを実施

業務的健康管理；医療とは異なる

本人の意志をどこまで尊重するか

“業務的”健康管理	“医療的”健康管理
<p>労働契約を満たしており、 公平性が担保される範囲内で 尊重する</p> <p>本人の意に沿わずとも、 組織にとって必要なことは 命令してでも従わせる</p>	<p>最大限尊重する</p> <p>本人の意に沿わないことは 決して実施しない</p>

「面接シナリオ」の誕生経緯

- 理論／手順と様式の課題
- 担当者のスキル依存（＝新任には荷が重い）
会社の考えを本人にうまく伝えられない
- →問題解決志向の**面接シナリオ**誕生

面接と面談 違いを明確に！

面接も面談も「直接会って話をする」

面接 | 一方が他方の評価を行うために、説明
(質問) を行い、確認する

面談 | 双方の希望をすり合わせるために直接
会って話す (ゼロ回答は難しい)

面接シナリオとは...？

- 休職者と面接する際に、出席者の発言内容を演劇の台本のように、準備したもの

強い異動希望に対して | ○○さんは当社の正社員として採用されています。当社には様々な部署や業務内容があり、異動によりどの部署に配属されるかわかりませんが、配属された部署で求められる業務を求められる水準で行うことを条件に職務内容を限定しない労働契約を締結しています。そのため「異動をしないと病気が悪くなる」「元の職場では復帰できない」といったご意見は、正社員としての業務遂行が難しいと受け止めざるを得ないので、現状の労働条件からは到底受け入れられません。そのため、復帰基準はあくまでも「原職復帰」が原則となります。この復職基準を満たすことができるよう、療養と復帰準備に努めていただきたいと思います。

“業務的”健康管理

まず、どんな問題があるか整理

労働契約に立ち返り、本人の義務を
面接して説明し、その中で検討する

言うべきことを言うので、すんなり
いかない可能性はある。でも…？

“医療的”健康管理

病気・病名に依存した対応

面談にて本人の希望をまず確認。
その上で、できることと、
できないことをすり合わせる

相手の言いなりなので、とりえあず
目先の衝突は回避できる

面接と面談（面談は難しい）

“業務的”健康管理→面接	“医療的”健康管理→面談
<ul style="list-style-type: none">• 30分の面接なら、25分は人事や上司が「説明」をする• 結論はあらかじめ決まっているし、結論の選択肢は限られている• 当初の労働条件で働くことができるか、本人が主張立証を行い、会社が復帰可否を判断する	<ul style="list-style-type: none">• 半分くらいの時間、本人の「希望」を聴いている• 医師意見を尋ねることになるので、ふわっと「がんばる」という結論• 主治医が大丈夫というのであれば、復帰可能。その上で条件面を本人・主治医に確認する

面接シナリオ最大の意義

●法人としての会社の「コミット」を明確化

つまり、稟議書方式によるシナリオの事前承認
決裁プロセスが可能となり、発言は「担当者」の
ものではなく、「法人」のものとなる。

法務部や外部弁護士によるリーガルチェックも
可能。

面接シナリオ作成のメリット

言い足りないこと、言い過ぎることの防止
人事と産業保健職の役割分担につながる
(産業医が前面に出なくて済む)

面接記録（人事措置書）の作成が容易になる
本人に対して一貫した説明が可能