

産業医のトレンド



札幌市医師会
札幌産業医事務所

前口 邦雄

新年おめでとうございます。私は平成2年から産業医活動を始めましたので、かれこれ30年になろうとしています。

スタートは定山溪の豊羽鉱山での熱中症対策でした。それから国際スキー場での安全対策や定山溪にある複数のホテルでの従業員に対する健康管理でした。

当時は業務の90%以上が身体健康増進活動でした。しかし15年前からは心の問題が徐々に増えてきて、現在は業務の70%がメンタル不調者の一次予防・二次予防への対応です。

現在までに約100社の企業・事業所に関わってきましたが、各会社の風土（カラー）は十人十色です。産業医としては、まずその企業の風土を把握したうえで経営層・人事労務の管理職・一般社員（組合がある場合は代表者）等に働きかけます。産業医は中立の立場で、会社にとって、また各社員にとってベストの施策を模索することになります。

最近の傾向としては、一部上場会社を中心にコーポレートガバナンスとコンプライアンスの視点から中央集権体制を強化しています。そのために支店経済である北海道としては、現場の意見が軽視される傾向があり、社員に負荷がかかる状況が出てきました。

特にメンタル不調者に対しては、普段社員との接点が少ない本社・本部の総務人事の管理の関与により、産業保健現場では対応が難しく退職へ向かう傾向があり、大変危惧されます。

しかし、この現象を放置するわけにはいきません。今後は各企業の人手不足が深刻な問題です。特に中小企業では、以前よりも少ない人数で業務に当たらなければならないうえ、新規の採用や人材獲得もより困難になってきています。

現役世代の高齢化、およびメンタル疾患の増加などによって労働者の健康度が下がることは、企業経営にとってモリスクとなります。

「健康経営」の第一歩は、適正な産業医の選任と正しい活用ではないでしょうか。大企業に比べて費用対効果という観点から、中小企業の理解を得るのは大変です。一方、中小企業には強みもあります。それは経営者と社員の一体感・連帯感であり、組織が小さいがゆえに迅速な意志決定や方向転換ができることです。

産業医と人事労務担当者・経営者とがしっかり連

携して産業保健活動ができるようになると、思った以上にさまざまな活動が可能になります。

年に数回の職場巡視でも、数年続けることによって管理者や社員が気づいていなかった職場の健康リスクに気づき、職場の環境改善につながる場合があります。産業医が定期的に職場に顔を出すことは、社員に顔を知ってもらい、お互いの信頼関係を築くためにも役立ちます。そして高ストレス者・長時間労働者がいるような職場では、産業医が面接指導を行うことで、本人には「心身に負担がかかっているのでは」「うつ状態になっているのでは」といった気づきを促すことができますし、上司などの周囲が早めに対策を取ることで、メンタル不調やそれが原因の休職を防ぐことにつながります。

こうした産業医活動が定着していくと、社員にとっては健康意識の向上、職場環境改善による業務効率の向上、といった「効果」が感じられるようになってきます。同時に経営者にとっては、職場改善による職場の活性化、社員満足度の向上、安全配慮義務を適切に果たしている安心感といった「効果」につながっていきます。

これからは職場のストレスをネガティブにとらえるのではなく、仕事に関連するポジティブで充実した心理状態を目指す活力・熱意・没頭（ワーク・エンゲイジメント）によって生産性を上げていくことが重要と考えます。

