



みやけ ひとし ● 1984年、北里大学医学部卒業。1995年より富士通株式会社に産業医として勤務。2009年より現職。1998年より北里大学医学部公衆衛生学非常勤講師、2000年より独立行政法人労働者健康福祉機構（当時）神奈川産業保健総合支援センター産業保健相談員、2004年より産業医科大学医学部非常勤講師、2012年より聖マリアンナ医科大学臨床教授。

産業医は企業における家庭医 「医学は幸福学」これだけは忘れてはならない

富士通株式会社では、働き方改革やダイバーシティマネジメントと連動しながら「健康経営」に取り組んでいくため、2017年8月に「富士通グループ健康宣言」を制定。社員の健康を経営の基盤として位置づけ、戦略的に社員とその家族の健康保持・増進活動を展開している。今回は、この活動の先頭に立って活躍している三宅仁さんにお話を伺った。

より広範なアプローチと連携が求められる これからの産業医

産業医が対応すべき問題として、以前はア・メ・リ・カ（アスペクト・メンタルヘルス・リスクアセスメント・過重労働）といわれていましたが、現在はがんの治療と仕事の両立支援、テレワークへの対応など、新たな課題が出ています。当社の健康推進本部は独立した組織であり、全国に産業医、診療医、保健師、看護師、公認心理師といった専門家約300人が社員として在籍しています。ここには国内9万人の社員（2020年3月現在）を対象とした健診やストレスチェック、病気による休業やがんの発生状況といった、社員の健康に関する膨大なデータを保有しています。これらを活用し、富士通グループの業務内容も理解したうえで社員の健康面をサポートすることがわれわれの役目であり、いかに社員そして家族のためにこれらのデータを有効活用できるかを日々研究しています。ですから、産業医は企業にとっての「家庭医」だといえますが、そのなかでもわれわれに求められる職責はより範囲が広く、重くなってきていることを実感しています。

例えば、ストレスチェックに求められる役割は、コロナ禍によってますます増えていくと考えられます。また、今までは対面が主でしたが、オンラインでの面談も増加しています。内容も手段も大きく変化する現在、IT機器を活用した

業務遂行のアプローチも必要だと思います。

また、産業医の役割が変容してきている現在、大切なのは外部との連携と考え、各大学や病院などとの連携に力を入れています。例えば、頭痛のプロジェクト^{*1}をはじめとした外部の第一線でご活躍中の先生方や、各種機関との連携を積極的に行っています。

特に次の世代の育成は重要な命題ですので、産業医・医学生・看護学生などの企業内実習を行い、産業保健スタッフの人材育成にも力をいれています。2019年度の実績として、神奈川県医師会主催産業医研修会の実地研修をはじめ、11校、173名への研修実習を実施しました。将来の産業保健を担う次世代にできるだけ多くのことを伝える場として、今後も力を入れていきたいと考えています。

相談者の話を傾聴するという姿勢を大切に

当社では2017年8月の「富士通グループ健康宣言」^{*2}で、社員の健康を経営の基盤として位置づけることを明確にし、そのトップには社長自ら就任し、戦略的に社員とその家族の健康保持、増進に全力を上げています。こうした改革には必ず変化がともないます。そしてよくも悪くも変化はストレスであり、企業の健康管理においてもストレスマネジメントに関することが必須になってくると思います。オフィスへの出勤がほとんどなくなった現在、とすればコミュニケーションが希薄になるなかで、社員に対して健康を「管理」するのではなく、オンラインにおいても相談者の話を傾聴し、「支援」する姿勢をより強く意識して取組を展開していきたいと考えています。あくまでも主役は社員とその家族ですから、その方たちの幸福のためにはどうすればいいのかを常に考えながら「医学は幸福学」を実践し続けたいと思います。

※1 頭痛のプロジェクト：偏頭痛をテーマとして、WHO、国際頭痛学会、日本頭痛学会と取り組んでいる共同事業

※2 富士通グループの「健康宣言」と健康管理に関しては下記URLを参照

<https://pr.fujitsu.com/jp/news/2017/08/1.html> <https://www.fujitsu.com/jp/about/csr/employees/health/>