



おだがみ きみのり ● 2008年、産業医科大学医学部医学科卒業。横浜労災病院、産業医科大学産業医実務研修センターを経て、2012年よりHOYA株式会社の専属産業医となる。2019年よりHOYAグループOSH推進室長。

多様化する職場環境と働き方のなかで 幸せの総和を少しでも大きくしたい

HOYA株式会社を中心とする企業グループ（以下、HOYA）では、CEOによる「健康に関する取組は経営上の“投資”である」との宣言のもと、積極的に健康経営を推進している。2012年より同社の専属産業医となり、現在はHOYA全体の健康管理の統括事業を行うOSH推進室長である小田上公法さんに、HOYAにおける健康経営への取組と、産業医としての役割についてお話を伺った。

調整力、実践力、人物を見極める能力が大切

HOYAにおけるOSH推進室は、国内事業所全体に対する健康管理の統括業務を行っています。当社は事業部制をとっていますが、事業部ごとに産業医を置くのではなく、健康管理を所管する独立した部署であるOSH推進室が、全事業部を横断的に管理するという体制をとっています。そのため、産業医には事業部ごとに異なる課題に対して柔軟に対応していくことが求められます。そこで私が重視しているのは、調整力、実践力、人物を見極める能力の3つです。

例えば、HOYAでは2020年4月以降、国内外すべての事業所で「就業時間内全面禁煙」としましたが、その過程において、まずは受動喫煙防止を目的として「会社の主催する飲み会等は全面禁煙もしくは完全分煙の会場に限る」という通知を出しました。当初、喫煙者から反発の声が挙がることを懸念しておりましたが、思いのほか反発は少なく、逆に「事業所のトップが喫煙者なので、通知が出たことで気兼ねなく禁煙の会場を選べるようになった」という声が届きました。このような活動を通して少しずつ禁煙への機運を盛り上げ

ていくとともに、禁煙施策推進のキーパーソンである事業部の人事担当責任者が集まる会議に出席し、それぞれの事業部が抱える禁煙施策に対する懸念事項を聴取しました。これらの懸念事項に対する解決策と、事前に聴取したCEOの方針を施策内容に反映し、健康経営活動推進のタイミングに合わせて禁煙施策の提案を行ったことが、スムーズな施策展開につながったと考えています。

産業医にも経営的な視点が必要

近年は健康経営が注目され、法改正によって産業医の機能強化が示されるようになり、産業医にはこれまで以上に経営的な視点や戦略的な健康施策の実施が求められていると思います。企業内で健康施策を進めるためには、健康課題の解決に向けた施策の必要性と期待される効果について、経営層や人事担当責任者といった医療従事者以外が理解し、興味を持つことができるかたちで示していく必要があると考えています。

また、働き方改革の推進や、緊急避難的に導入された在宅勤務によって、働き方が多様化しているなかで、中央管理型の健康管理だけでは限界があると感じています。今後は、治療と就労の両立やプライベートと仕事のバランスなど、「いかにして働くか」を従業員自身がある程度自律的に考え、判断できるように、専門家としてサポートしていく必要があります。従業員の働き方や価値観が多様化するなかで、健康関連施策の実施や事例対応の際には、さまざまな利害関係が発生します。産業医としては常に全体最適の視点を忘れず、関係者の「納得感と幸せの総和」を最大化できるような試みを継続していきたいと考えています。