



いやどみ みなこ ● 1990年佐賀医科大学卒業。同大学内科学皮膚科研修医・研究生を経て、1994年佐賀医科大学大学院（機能形態系専攻）入学。1995～1997年米国シカゴ大学留学。1998年佐賀医科大学大学院修了後、佐賀医科大学医学部地域保健科学（現佐賀大学医学部社会医学）助手を経て、2000年より住友金属工業株式会社シチックス事業本部（現SUMCO九州事業所）の専属産業医となる。2018年より現職。

予防医学と労働環境改善の推進が、産業医としての役割であり醍醐味

半導体用シリコンウェーハ^{*}の製造・販売を行っている株式会社SUMCO（サムコ）は、世界第2位のシェアを占め、世界の主要な半導体メーカーのすべてに高品質シリコンウェーハを供給しているという世界でも有数のメーカーである。

そんな同社の中核製造拠点である九州事業所では、2003年からストレスチェックの集団分析結果を使用した職場環境改善活動を開始、現在では全社にその活動を展開している。そして、2007年からはメンタルヘルスの指標としてワーク・エンゲイジメントをストレスチェック項目に加え、それを社員一人ひとり、職場ごとにフィードバックすることで、全社員が“活き活き”と働ける職場環境づくりを目指す活動にも取り組んでいる。

今号では、統括産業医で同活動の牽引役でもある彌富美奈子さんにお話を伺った。

働く人とその職場、組織に常に関心を持つことが大切

私は臨床医としてキャリアをスタートしました。その後、産業医となってさまざまな経験をさせていただいた中でも、会社組織に関わった、という部分は大きかったと思います。例えば、職場でのさまざまな調査結果を数値化してデータを俯瞰し、どのようにデータを集約して課題を見つけていくのか。また、その課題と解決方法をどのような形で会社に提案していくのか、といったアプローチ方法はビジネスパーソンとしては当たり前ですが、臨床医では体験できなかったと思います。

ただ、さらに大事なことは「働く人と、その職場、組織に常に関心を持つ」ことだと思っています。全体を俯瞰していると、組織と其中で実際に働く人が存在します。産業医として、働く人とその職場に関わる中で諸課題を

見つけ、産業医としての意見をどのように通して行ったらよいのか、人との協力関係をどのようにつくっていけばよいのか、というところには常に関心を持って、今後さらに経験を積んでいけたらと考えています。

組織の統合を好機として、ストレスチェックを導入

私が専属産業医として入職した住友金属工業株式会社シチックス事業本部（現SUMCO九州事業所）は、2002年に三菱マテリアルのシリコン部門と統合することになりました。両者の社風が大きく異なるため、仕事の進め方に戸惑いが生じたり、新しい職場環境に慣れないために、いちじるしくストレスが増えるのではと予測されました。そこで、職場のストレスコントロールがクローズアップされたのです。

その頃、当社はOSHMS（労働安全衛生マネジメント

システム)を導入しましたので、PDCAサイクルを回しながら継続的に活動することが、メンタルヘルスの分野でも必要だろうと考えたのがストレスチェックを始めるきっかけでした。ストレスチェックを行えば集団分析の結果が出ますから、その結果を使って職場環境を評価し、OSHMSの活動として継続することで、職場環境の改善に活かそうとしたのです。

活動をスタートしたのは2003年ですが、その前年に社員個人に対するストレスチェックのフィードバックを開始していました。ただ、全体のフィードバックに関しては慎重意見も

あって時期を見ていたのですが、ちょうど統合というタイミングとなり、ストレスが増えることが予想されるので、予防対策を講じたいという理由でゴーサインが出たのです。

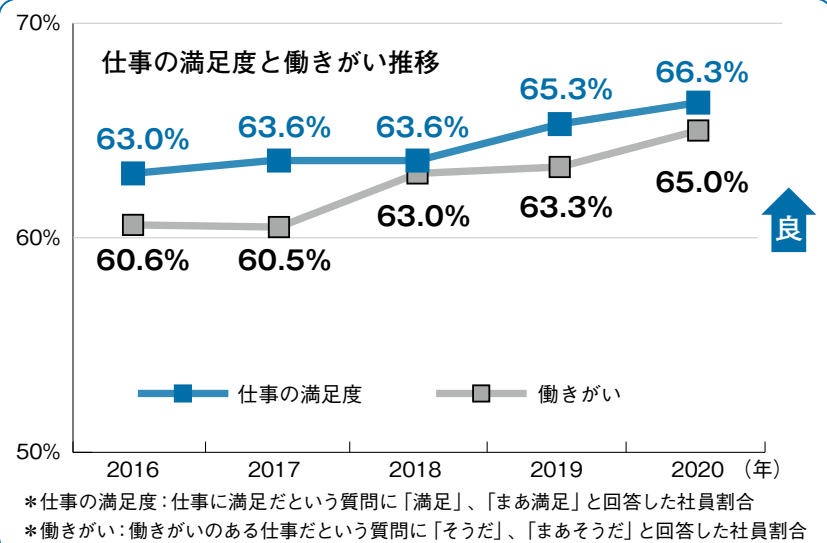
最初は2工場、40の職場で実施しましたが、非常に関心の高いところと、レスポンスが薄いところがありました。そこで、まずは良好事例を職場に広く周知して、それを紹介しながら「あそこの職場ができるのだから、うちもやれるんじゃないか」と気づいていただけるように、さまざまな機会を通じて皆さんにお伝えすることで活動が浸透していきました。

非財務情報としての健康経営をどう数値化するか

その後、当社は健康経営にも取り組み、「健康経営優良法人2021 ホワイト500」にも認定されますが、健康経営の目標指標としては、ステークホルダーの関心が高い「働きがいの向上」、「仕事満足度の向上」に加え、当社では「ワーク・エンゲイジメントの向上」、「プレゼンティーズム(健康問題による出勤時の生産性低下)の低減」、「アブセンティーズム(健康問題による欠勤)の解消」を掲げています。これらを数値化すると、年を追って改善してきているという結果が見えてきました。数値化することで従業員の理解度も深まりますし、経営層の判断材料としても寄与していると思います。

最近では、社会状況が変化する中で、企業が「健康経

図. 仕事の満足度、働きがい* (社員の活き活き度の指標)



出典: 株式会社SUMCO資料を一部改変

営の自発的なPDCAサイクルを回し、費用対効果を評価・分析し、その結果を非財務情報として社外に提出していくこと」が求められるようになりました。

そのため、今後は健康経営管理体制をしっかりと軌道に乗せていくことが私の大事な仕事であろうと思っています。健康経営は非財務情報で、客観的な指標が十分でなく、さらに財務指標と非財務指標とのコネクティビティは不明瞭です。ここを明確化することは私だけではできませんので、社内関係部署の協力を得ながら、検証してデータ化していくことが直近の課題です。そこをきちんとデータとして示すことができれば、多くの会社がもっと積極的に健康経営に取り組み始める波及効果があるのではないかと考えています。

また、これからは私と同じように臨床から転じて産業医となる人が多くなることを期待しています。現在、佐賀大学の非常勤講師を務めています。母校で講義をしていると、興味を持って質問に来る学生が非常に増えています。幸いなことに産業医の実習を希望する学生も多く、定員オーバーの状態が続いています。こういった学生たちに、予防医学の大切さや、産業医学の醍醐味といった素の素晴らしさを伝えていきたいと考えています。

※シリコンウェーハ: あらゆる電子製品に搭載されている半導体の製造に欠かせない素材。最先端の半導体には最高品質のシリコンウェーハが使用されている。