



ひろせ ちずこ ● 1977年徳島大学医学部医学科卒業後、同大学第二内科学教室入局。1977～1981年国立高知病院、徳島鉄道病院などに勤務。1982年四国電力徳島支店健康管理センターに勤務。1987～2008年愛生会兼松病院、明和会田崎病院に勤務。2008年大塚製薬工場勤務。2018年より現職。医学博士。

産業医は専門の知見を活かして 社員の“自立”を支援する裏方

1964年設立の大塚製薬株式会社は、疾病の治癒を目指して新しい治療薬を開発・提供する「医療関連事業」と、ポカリスエットに代表される健康の維持・増進のための製品を提供する「ニュートラシューティカルズ^{※1}関連事業」の2つの事業を中心とした、日本有数のトータルヘルスケアカンパニーだ。

同社では「世界の人々の健康に貢献する革新的な製品を創造する」を企業理念に掲げ、設立当初から社員の健康維持・増進に力を入れており、さまざまな活動を通して、健康に対する意識を社内外に向けて発信し続けてきた。「健康経営優良法人ホワイト500」には2017年の制度開始時から連続で認定され、健康増進のためのスポーツ活動支援や促進に向けた取組を行っている企業を認定する「スポーツエールカンパニー」にも4年連続で認定されるなど、その評価は高い。今回は、同社の健康管理室産業医である廣瀬千壽子さんに、産業医としての取組や、今後の展望などについてお話を伺った。

自己肯定感を高めるためにも 本人の些細な挑戦を見逃さない

産業医とは、個人や職場の健康に関する課題を見出して、どうすればよい方向に向かうのかを一緒に考えながら、調整する裏方だと私は思っています。

例えば、産業医面談で「このままでは本格的な疾病に至る」という危険性のある方には、就業制限の意見書を書きます。その際、働き方についてもアドバイスをしますが、「私のいうとおりにしていれば大丈夫」というのではなく、そこに至った職場環境や人間関係などをどうするか、ご本人はどうしたいのかを重視します。また、上司が疾病を抱えた人に配慮するのは当然ですが、「全面的に支援してください」とはいけません。いつまでも周囲が支援

しては自立できない場合もあるからです。

疾病などがあっても、少しでも自分の持っている能力を提供しようとすることで、ご本人もやりがいを持てますし、周囲も「これはあの人にやってもらえる」という形で仕事ができるようになります。それが自立であり、そうした状況に向けて職場と産業医が一体となって、依存度を減らしていくのが大切だと考えています。

一方、健康を損ねてしまうと自己肯定感が低くなってしまいますので、それを高める手伝いをすることも重要な役割です。心身が万全でない状態であったとしても、「自分はここで働いていく価値のある人間だ」という感覚を持っていただきたいですね。

例えば、検査の数値がなかなかよくなり、「何をやってもだめだ」という状態になっていても、お昼にちょっと



社内で行われたアルコール関連イベントの様子

歩くようにしているということがわかれば、「今までできていなかったことをされていますね」と、小さな挑戦を見逃さずにそれをしっかり伝えます。そうすることで、ご本人が「これでいいのだ」と少しでも前向きになれるように後押しすることを心がけています。

会社独自の制度と仕組みで キャリア継続を支援する

当社ではダイバーシティ推進の一環として、より長く、より多くの方が働けるよう、さまざまな制度と仕組みを整備してきました。例えば、介護による休職については、法律では対象家族1人につき通算93日までとなっている制限を1年に延長しました。介護勤務（短時間勤務、始業・終業時刻の変更）は、3年までという期間制限を廃止し、一定の条件下で介護が続いているときには、継続利用ができるようになりました。

育児中の勤務時間についても、法律では3歳までとされている子育てのための短時間勤務を、小学校就学前までに延長しました。さらに、妊娠が判明してから出産までと、中学校就学前の子供を育てている方は、シフト勤務を選択できるようになっています。同時に、残業時間が80時間以上の方は産業医面談が必須になったことにより、長時間労働と関連が深いメンタル不調者とその予備軍への早期対応も可能になりました。

病院で治療している間は、同じような病気の人もいるので、仲間がいる、自分だけじゃないと思えますが、職場では自分の抱えていることや不安感などをなかなか話づらいと思いますので、面談時間内はなんでも聞くよ

うにしています。なんでも話していい、ということで「気持ちがホッとする」、「職場にもわかってくれている人がいると思うと安心」といわれることもあります。

ポジティブ心理学を活用して 強い組織づくりに貢献したい

日本は今、激しい国際競争にさらされていて、大手でも競争力を失った企業は消滅する可能性がある時代です。これから仕事の現場では、質も量もさらに高い成果を出すことが求められ、楽になる方向に変化することはないと感じています。

職場の状況が厳しくなれば、メンタル不調者とその予備軍は増加します。その根本的な改善策を模索しているときに、ポジティブ心理学^{※2}に行き着きました。「昔はよかった」と、後ろ向きに振り返ることでは誰も幸せになれません。どんなに大変な状況であろうと、そのなかにポジティブな面を見出して前向きに取り組んでいけるような組織になるしかないのではないかと思います。そのためにもポジティブ心理学は有効です。例えば、ポジティブさを診断できるツールをグループ単位で使ってもらい、自分が得意なこと・苦手なことについて、一番得意なものからそうでないものまで詳細に調べることもできます。いわゆる“ポジティブシンキング”は、「すべてをポジティブに考えましょう」というものですが、ポジティブ心理学はネガティブな面も否定しません。むしろ、ポジティブ3、ネガティブ1ぐらいが安定したバランスであると捉えます。ネガティブな面は、そのリスクに注目して、リスクに対応しておけば大丈夫という考え方です。

今後はこうした概念やツールも取り入れて、チームのなかでお互いの強みと弱みを正しく認識するとともに、誰かの強みが誰かの弱みをカバーするような組織にしていきたいですね。厳しい環境にあっても、協力しながら成長していけるような組織づくりのお手伝いをしていきたい、と思っています。

※1 1989年に米国のStephen L. DeFelice博士が発表した、Nutrition（栄養）とPharmaceuticals（医薬品）からつくられた言葉。人々の日々の健康維持に有用である科学的根拠をもつ食品・飲料をこのように呼ぶことを提唱。

※2 個人や社会を繁栄させるような強み・長所を研究する心理学の新しい領域として、1998年にペンシルベニア大学のMartin Seligman博士が創設。