



すえよし なおずみ ● 2016年産業医科大学卒業。初期研修修了後、関東の企業で専属産業医を1年間経験し、産業医科大学産業生態科学研究所を経て2021年から現職。

社員が最高のパフォーマンスで働き続けられるよう 健康のプロとして支援していきたい

東京都中央区日本橋茅場町に本社のある花王株式会社は、1887年の創業以来、「花王石鹸」に代表される石鹸・洗剤から、化粧品、食品をはじめとした家庭用品、工業用製品などの幅広い分野に製品を提供している日本有数のメーカーであり、世界の各地に販路と生産拠点を持つグローバル企業でもある。

同社では早くから社員の健康づくりに着手していて、「健康経営銘柄」には2015年から8年連続で選定され、「健康経営優良法人〜ホワイト500〜」に6年連続で認定されるなど、その取組への評価は高い。

また、同社では生産の現場における女性従業員の比率が高いことも特色として挙げられ、女性の健康づくりに関する取組にも力を入れている。

そこで今回は、同社の全社産業医として、小田原事業場と酒田事業場を担当されている末吉さんに、女性の健康支援活動やこれからの課題、産業医としての役割などについてお話を伺った。

オンライン時代だからこそ 周囲とのコミュニケーションを重視

花王では「健康づくり」のための取組として、「生活習慣病」「メンタルヘルス」「禁煙」「がん」「女性の健康」「シニア」の6分野に注力しています。私が常駐している小田原事業場には生産部門と研究所があり派遣社員も含めると約1200名が働いていますが、工場で働く正社員約500名のうち約60%が女性です。また、女性の平均年齢32歳、男性の平均38歳と若い女性が多いのが特徴です。従業員の半数以上が女性で構成されている小田原事業場を担当していますので、「女性の健康」に関与する機会が多いといえます。国内の花王グループ全体でも女性の比率は高く、全社員のうち約56%が女性です。

6分野のうち「女性の健康」において全社で取り組んでいる施策は大きく4つあります。1つ目は社内イントラネットを通

じて女性の健康に関する情報を定期的に発信する「Women's News」の発行。2つ目は直接全社産業医とメールでやり取りができる「女性の健康相談窓口」。3つ目に産業医や外部講師による「女性の健康セミナー」の開催。4つ目が婦人科検診や二次検査における「受診率向上のための啓発」です。

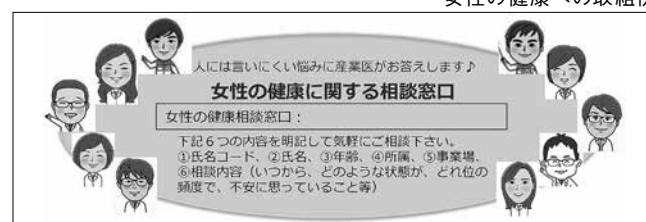
全社としてはこうした施策が充実する一方、小田原事業場の場合、それぞれの情報へのアクセスに課題があります。それは工場勤務の場合、多くの社員が社用の携帯やパソコンを持っていないということです。イントラネットも社内メールも閲覧できない社員に情報を展開するには、場内に掲示、職場に社内便で送付、上長さんから情報共有をお願いする、といった方法で周知する必要があります。情報を届けたい社員に情報を届けるためにも、会社の携帯やパソコンではなく個人のパソコンやスマホからも見るようにYouTubeやSNSの活用など、新しい周知の仕方についての検討も必要ではないかと考えています。

コロナ禍に入り、産業医面談においてもこれまで主流だった対面での面談だけでなくオンライン面談という選択肢も出てきました。ただし、先述の背景もあり小田原事業場では直接健康相談室に相談に来られることが多く、私も事業場に週3日は来場しています。もちろんオンライン面談も行いますが、オンラインだと顔しか見えません。手が震えているのか、貧乏ゆすりしているのか等、対面の面談では得られるような情報を得ることは難しいため、面談前後も含めていかに多くの情報を得るか、がカギとなります。そのため本人からの話だけでなく上長さんや人事担当者などからもできるだけ多くの情報収集できるよう、日頃から関わっている関係者とのコミュニケーションを大切にしています。

花王の産業医となってまだ2年目ですが、人事総務や現場の社員の方とは1年目で一気に距離を縮めることができた出来事がありました。それは入社早々に新型コロナワクチンの職域接種に携わったことです。私はまだ入社後3ヶ月ほどでしたが、保健所への登録から、会場の設営、当日のマニュアル作成などのすべてに関わらせてもらい、「ワクチン接種を完遂する」という共通の目標をもって事業場全体で一体となって取り組んだことで一気に人事総務の方々と距離を縮めることができました。2回目、3回目も続きましたが、マニュアルも少しずつアップデートされ、会場設営も含めてワクチン接種の準備がスムーズに進むようになりました。また、問診を通じて多くの社員と会話できたのも大きな収穫だったと思います。この時、社長賞を受賞してガラスの盾を頂いたのも印象に残っています。入社間もない中で、小田原の方々に産業医の顔を知ってもらえたよい機会だったと思います。

女性の体調や健康状態の特性を男性社員にも情報共有する

また、もうひとつの課題として、従業員の高齢化に伴い更年期障害の方が増える可能性が高まることが挙げられます。女性の場合、ライフステージによって女性ホルモンのバランスが大きく変化し、心身に影響を及ぼし、さらに結婚、出産、育児など様々なライフイベントが重なることで、場合によっては仕事の中断を余儀なくされることもあります。そのため、自分の状況に合わせて上手に対応していくことが



大事になってきます。高齢化も進んでくるため仕事と生活や治療とのバランスを社員と一緒に考えることも産業医の役割のひとつとしてよく考えながら支援していきたいと思います。

これまで日本の職場は「健康な男性が長く働く」ことを前提に健康づくりをやってきたと思います。そういう状況だからこそ、「男性重用社会を見直して女性の健康に力を入れましょう!」ということではなく、「女性の健康」という取組をあえてかかげなくても、男性も女性もみんなそれぞれを支え合えることが普通になっていくことを願っています。そのためには女性の体調がライフステージ、ライフイベントによって大きく変化するということを男性も知る必要があると思います。定期的に発行している「Women's News」は、女性社員限定ではなく、イントラネットに掲載しているため男性社員も含めて社員全員が見られる情報です。過去にもそれを見て男性社員が「妻のことで相談があるんです」という相談をいただいたことがあります。このように男性はきっかけがなければそもそも女性の体調や健康状態について情報を得たり、考えたりする機会がほとんどないと思いますので、情報提供がものすごく大事だと思います。

健康意識のない若い社員にこそ健康文化を身につけて欲しい

産業医の役割は、その会社の社員が最高のパフォーマンスで働き続けられるように、健康のプロとして支えていくことだと考えます。私は社員の皆さんが主体的に健康に向けて行動を起こせるような企業文化をつくるお手伝いをしたいと考えています。特に小田原の社員は若く、まだ自分の健康について真剣には考えていない方が多いので、若い社員にこそ健康文化やリテラシーを身につけて欲しいと思っています。そういう方たちが子供を育ていき、退職したあとも地域でしっかりと健康を維持したまま生活できるようになれば、花王だけでなく小田原市全体が良くなり、ひいては日本全国に健康文化が広まっていくのではないのでしょうか。