



いとう めいが ● 慶應義塾大学医学部卒業、同大学病院内科で研修修了。在米生活を経て、2005年より都内複数の事業場で産業医活動を開始、2020年4月より現職。

産業医とは個と集団が持つ本来の力を発揮できるように支援する役割

東京都中央区築地に本社のある株式会社朝日新聞社は、全国紙である「朝日新聞」を発行する他、デジタルメディアによるコンテンツ事業、展覧会などの文化芸術事業、夏の高校野球大会の主催など、多彩な事業を展開する日本屈指のメディア企業である。

国内、海外合わせて約4000人近い社員が働く同社では、従業員がいきいきと元気に働き続けられるようにと、社長による「健康経営宣言」を2017年6月に策定。健康づくりを積極的に支援する体制を整えてきた。以来、2023年まで6年連続で「健康経営優良法人」に選定されるなど、健康経営に関しては全国紙のなかでもトップクラスの評価を得ている。

また、年2回実施する定期健康診断は受診率92.3% (2022年春)、ストレスチェック受検率88.2% (2022年) など、年々改善がみられ、健康施策としての具体的な成果を出す一方、2025年度末までの課題と改善目標を明示して、従業員のさらなる健康増進に向けた活動を一層推進している。

そこで今回は、2020年から同社の嘱託産業医として、東京本社において東日本の総支局員や海外特派員を含めた対応をされている伊東さんに、産業医としての役割やモットー、メディア企業ならではの健康支援活動の特色などについてお話を伺った。

面談は本来なら業務に使うはずの時間 有意義に納得してもらえよう工夫

私は現在、嘱託産業医として勤務して、主に健診事後措置や社員面談、関係者との打ち合わせ、安全衛生委員会出席や職場巡視といった業務を行っています。入社して4年目となりますが、産業医と臨床医との違いを常に意識するようにしています。つまり、産業医は社員が働いて報酬を得るといった側面に関わっているので、病気を治すということだけでなく、個人の能力をいかに引き出すかということにも注力しなければいけません。そして職場に

もアプローチすることで、その組織の力を引き出すことも重要です。そのため、個と集団が本来持っている力をしっかり発揮していただくための支援が産業医の役割であると考えています。

もうひとつ臨床医と異なるのは、例えば街の病院であれば患者さんが自分からやってきます。検査して欲しい、治療して欲しいなどの理由があって来院しますので医師は「待ち」の姿勢で対応可能です。しかし、産業医の場合は健診の結果によってこちらからお呼びするといったケースが多いのです。もちろん相談事があって自ら来る社員もいますが、自分では必要ないと思うのに不本意ながら来

る、という方が大半です。しかも、本来なら仕事をしていたい業務時間内で面談をしますので、その時間30分をいかに有意義にするか、という点にはとても気を配っています。

特に私が心がけているのは、面談前に仕事の内容や職場の状況など、健診結果以外の情報を分かる範囲で把握をした上で、社員の事情をとにかくよく聞くということです。たとえ数値が悪くても、頭ごなしに指導や受診を勧めたりせず、背景をふまえて本人が結論に至るまでに動機づけをしっかりと行なうことで、納得感を引き出し、行動変容が起こりやすくなるからです。

記者という仕事の特性を理解し 粘り強く面談を繰り返す

また、他の業種と比較してマスコミに身を置く社員はコミュニケーション能力が高い方が多いと感じます。そのためこちら面談の際には一言の重みを重々承知した上で、言葉を選んで対話しています。

一方で、巧みな言葉の使い手のためなのか、面談で指導してもノラリクラリとかわされてしまうことがあります。そういった場合は粘り強く続けるしかありません。互いに社にいる限りまた会うチャンスはありますので、いかに次につなげるかを考え、少なくとも健康管理に悪いイメージを抱かせずに帰ってもらうことが産業医の役割としては最低限必要ではないかと思えます。

面談を重ねている間は行動に移す様子が見えなかった方が、異動になり、後に異動先から「実はあのとき先生に言ってもらったことが気になって取り組んだら、今回の健診で結果がよくなりました」という報告を下されたこともあり、相手のなかで何がいつ響くか、結果が出るのかわからないのです。それ以来、「命・健康・暮らし・ジャーナリズムを守る」というバランスを特に意識しています。

この他にも、新聞という媒体で働く方たちと関わっていると、意外なところでやりがいを感じる場合があります。それは署名記事などで関わりのあった方の成果物を見つけたときです。紙面にお名前を見かけ、「あんなやり取りをしたな」「しっかり回復して働いてらっしゃるんだな」と味わいながら読むときに喜びを感じます。最初にお話したように、個人が健康を取り戻して本来の能力を発揮する

ための支援、という目的が達成できたと思える瞬間です。

社員の健康リテラシーを高め 世の中によい影響を与えたい

新聞社というと、かつては「夜打ち朝駆け、徹夜もあたり前」で、不健康な職業というイメージがありましたが、2018年には働き方改革実行委員会が発足、労務部や健康管理部門の施策とあいまって労働環境は徐々に改善されてきています。

当社の働き方改革実行委員会は社長が委員長として立ち、毎月定点観測で休日休暇取得率を把握し、職場単位で働き方改革の実行計画を提出させたり、良好な取り組みを社内に展開したりと、全社で働きやすい職場環境づくりのための改革を進めてきました。

長時間労働是正の他に、数値的な成果としては、ストレスチェックの受検率が、2020年には60%台と他社と比較して低かったのですが、働き方改革実行委員会からの働きかけもあって、2022年には80%を超え、やっと職場環境改善に活かせるデータがそろってきたかな、ということまでこぎ着けました。集団分析結果を働き方改革実行委員会と共有することで、健康管理や働き方に関するさまざまな角度から分析・検討が深まり、職場環境のさらなる改善に活かせるようになって期待しています。

私自身は今後、新聞社の産業医として何ができるか、何をしたいのかを考えた時に、情報の発信者である社員の健康リテラシーを高めることで、世の中によい影響を与えることができるのではないかと考えています。

記者は健康は二の次、という感覚は捨て、会社に働きがいがあって、働きやすさもあって、健康リテラシーが高い、そういうベースを持った人たちが社会に情報発信することで、よい波及効果があると思います。

また、普段は競合することの多いメディア業界ですが、健康づくりに関しては共通の課題認識をもっていると思いますので、自社の取り組みについての情報交換ができればいいと思います。その意味で、当社が健康経営を推進し、その実績を公開することで、同業間の情報共有を進めたり、業界としてともに取り組める環境づくりに貢献していければと願っています。