



ふるかわ やすし ● 1992年産業医科大学医学部卒業 1994年富士ゼロックス(株)産業医。2001年富士通(株)産業医。2003年より現職。労働衛生コンサルタント(保健衛生)。日本産業衛生学会指導医。社会医学系指導医。博士(医学)。

## 家族や職場の仲間、会社組織も含めて 幸せの総和を最大にしていきたい

東京都中央区にある味の素株式会社は1925(大正14)年設立、創業は1909(明治42)年にまで遡ることのできる老舗食品メーカーだ。うま味調味料として世に知られた「味の素」をはじめ、各種調味料、加工食品、清涼飲料といった食品関連だけでなく、化粧品やうま味成分であるアミノ酸を生産する技術を応用した医薬品開発やケミカル事業など幅広い事業領域を持つ。

日本国内はもちろん世界各地にグループ企業や工場を持つ同社では、「味の素グループで働いていると、自然に健康になる」を目指す姿として、従業員一人ひとりの心身の健康を保つために「セルフケア」という考え方を浸透させ、さまざまな取組を行ってきた。

そこで今回は同社の川崎健康推進センターで長らく産業医として勤務され、同社の健康経営を推進する役割を担ってきた古河泰さんに、産業医としての日常や今後の展望についてお話を伺った。

### 全員面談の内容を重視して 「木から森を見る」アプローチ

私が現在勤務している工場は食品製造部門が分社化されたもので、グループ企業ではあっても別の事業体となっていて、そこに約1,000名を少し超えるぐらいの従業員が働いています。専属産業医として私ともう一人の2人体制で担当しているのですが、その先生とは完全に役割を分担するのではなく、ときに応じてお互いにメインとサブになるという形でやっています。同じ産業医科大学卒ですが、24歳年下という若手の先生なので、違う世代でそれぞれの考え方や意見を交換しあいながら業務を行っています。そこに5名の保健師さんを加えた7名が産業保健スタッフとなっています。

私の産業医としての日常ですが、当社の特徴的な取

組として、「全員面談」というものを実施しています。かれこれ20年近く毎年続けているのですが、すべての従業員の方と保健師と産業医が年に1回必ず30分面談するという取組です。

もちろん私も産業医として面談を行うのですが、実際には保健師さんに聞いていただいたほうが従業員もリラックスしてお話しできるので、保健師さんをメインにしています。私の役割はシステム上に記録された面談の内容を項目別に一人ひとり全部チェックして、構造的に全体を把握することです。

産業保健といえば「集団を見る」という考え方があると思いますが、当社では面談を重視していますので、一人ひとりの様子を集めて全体を知っていくというアプローチ、いわば「木から森を見る」という考え方でやっています。私とその記録を全部見て、それをもとに上司と意

見交換をしたりしながら、職場環境改善に必要な情報を職場にフィードバックしていく、全体像を俯瞰してどこかに職場が困っていることはないか?と探っていくことが私の大きな役割となっています。

## データだけで判断するのではなく 個人の考え方や価値観を引き出していく

私の産業医としてのモットーは、産業医になりたての頃に先輩から教えていただいた言葉「幸せの総和を最大にする」ことです。

臨床医の場合、当然目の前の患者さんの幸せを最優先に考えて対処することになると思います。しかし、産業医の場合は本人は当然として、その家族や職場の仲間、さらには会社という組織も含めて、さらに時間的にも長い目で見、将来に渡っても幸せの総和を最大にするというのが目的となると思います。

これは特に就業判断の面談のときに心がけていることなのですが、先程申し上げたように全体のデータを見て数字で分析を行います。その数値で将来どうなっていくかというところは当然見るのですが、それだけではなく、個人の考え方、価値観、というところもしっかりと聞き出すようにしています。例えば、その数値に対してどう思っているかであるとか、自分のこれからの人生や健康に対してどう思っているのかということです。また、職場巡視で得られる情報や上司・同僚の話のなかから「実際にはこんな職場環境で働いているだろうな」ということを想像しながら判断を下すようにしています。

当社の全員面談は「自分の健康を自分で守る」というセルフケアをサポートするためのものという側面もありますので、一人ひとりのバックボーンというか、価値観、健康に対する考え方を踏まえた上で正しい知識に基づいて自分で考え行動することを支援するようにしています。

また、面談の際にはストレスチェックの結果も活用しています。例えば、ある部署の人たちについて上司と話すようなときは、集団分析結果を頭に入れた上で話をするようにしています。

こうした丁寧な対応もあって、最近10年ぐらいは面談率100%を達成しています。面談の趣旨が従業員の方に理解され、セルフケアの風土が根づいていると考えると嬉しいですね。

## 高齢者の働く環境を整備し いつまでも元気で働ける会社になりたい

嬉しいといえば、保健師さんたちがいきいきと業務に取り組んでいる姿を見るのもやりがいになります。当社は早くから働き方改革に着手していて、コロナ前の2014年からテレワークを推奨をしていたのですが、特にコロナ禍になってからは保健師さんたちは基本的に出社しないで、テレワークでの業務となりました。その結果、この事業所の保健師さんたちだけではなく全国にいる保健師さん同士のコミュニケーションがすごく活性化したのです。今では全国に散らばっている保健衛生スタッフとの距離感がとても縮まり、気軽に話せる状況になっています。

そしてもう一つ、私は海外駐在員の面談も担当しているのですが、これまでweb会議に使うソフトが国によって違うために非常にやりにくかったのです。それがコロナ対策で統一され、ブラジルでもペルーでも気軽に相談が来るようになったのも嬉しい変化です。中国でロックダウンがあったときには、現地の人たちや家族とお話することで外出できない彼らの話し相手になることができました。「コロナ禍で人と人が分断された」という言い方をされますが、「コミュニケーションが上達した」部分もあるのではないのでしょうか。

今後の願いとしては、今までパート従業員の年齢が65歳上限だったのが、現在一年更新で70歳まで働けるようになりました。しかし生産部門の役員からは、「健康で働きたいと思う人達はいつまでもこの会社で働けるようにしたい」という言葉を聞いていまして、私もそのとおりだなと思います。

そのために、高齢者の方々が働きやすい環境整備と、いつまでも元気に働ける健康状態を創出していくのがこれからの私の役割だと思っています。