



ひがしかわ あさこ ● 1998年信州大学医学部卒。総合臨床研修後、製鉄所専属産業医、企業外労働衛生機関にて中小企業を中心とした産業医活動を行い、2011年(株)OHコンシェルジュ設立、同代表取締役。医学博士。労働衛生コンサルタント。日本産業衛生学会専門医・指導医。

産業医は企業の健康に対する意欲を見極め 企業は産業医に結果を求めることが大切

神奈川県横浜市港北区に本社のある株式会社OHコンシェルジュは、産業医、看護師、保健師などをはじめとする各種専門スタッフが連携し、職場での健康管理体制の構築や労働者の健康に関する個別ケースに対応するほか、ストレスチェックや社内講習会、オフィスの環境改善など企業の健康と生産性を高めるためのさまざまな事柄を幅広くサポートする専門家集団である。

そこで同社の代表取締役で日本産業衛生学会の指導医でもある東川さんに、産業医としての役割や課題、近年増加傾向にある若手社員のメンタル不調に企業の担当者や産業保健スタッフがどのように関わっていくかなどについてお話を伺った。

健康に関するコンサルの一方 産業医の育成にも力を注ぐ

私の産業医としての経歴は、2000年、臨床研修を終えてすぐに当時の住友金属工業（現在は日本製鐵）鹿島製鉄所で専属産業医として勤務したところから始まっています。その後、出産を控えていたこともあり2年で専属契約を終え、複数の中小企業を対象とした嘱託産業医となりました。

嘱託産業医として活動するなかで私自身ががんに罹患しましたが、仕事の数を制限しながら治療する時期が1年半ぐらいありました。その後、徐々に業務を増やしていくなかで都内の健診機関で産業医としての業務を依頼され、そこに2011年まで勤務していました。

同年に私が理想とする産業医業務を継続するために株式会社OHコンシェルジュを立ち上げました。

産業医としてやっていることはずっと変わらないのですが、近年はいろいろな企業から会社の健康管理体制の構築やメンタルヘルスに関する教育、労働者の健康意識の向上などをご相談いただくコンサルタント的な業務も増えています。

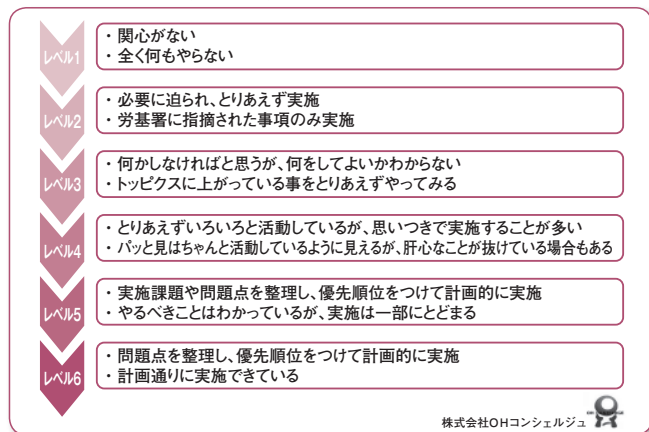
産業医としては以上のような経歴ですが、私がもうひとつのテーマとしているのは「産業医の育成」です。産業医大出身の先生は多くいらっしゃるのですが、産業医大以外には産業医の勉強をする場は非常に少なく、私自身も産業医になるのに大変な苦勞をしました。そのため、もっと産業医に興味のある先生が勉強できる環境があればいいと考え、当社を仕事を覚える場として提供し、産業医を育成するというにも力を入れています。

最近の若者の感じ方や感性を 企業に知っていただく役割に

産業医としていろんな会社を見てきましたが、実際に私が現場を見ているなかで、若者の傾向はここ数年で大きく変わっていると感じます。

少し前までの若者の相談はストレス耐性が低く、打たれ弱いため課題に直面すると乗り越えられない、それで心や身体の具合を悪くして会社を辞めてしまう、というパターンが多かったのですが、最近の若者に多いのは「課題に直面する」の一手手前で、「なんか違うんだけど」という違和感

図. 事業場による産業保健活動レベル



が重なりメンタルヘルス不調に陥るケースです。

働いて最初の数カ月で「なんか思ってたのと違う」とか「私ってこの仕事に合ってるのかしら?」みたいなそういう漠然とした不安を訴えられることが増えています。

要するに最近の若者は「乗り越える」というよりは仕事や職場との「マッチング、相性」で判断しているので、「合っていないならほかに変わっちゃおうかな」といった感覚で離職してしまうことも多い。

ここで問題なのは、企業側が「そういう感覚でいる」ということを知らないということです。

少し前までは入社試験をクリアすれば一定のレベルの人たちが入社していましたから「なんら変わっていない」というふうに思っている会社が多いのですが、今の若者は試験をクリアして内定をたくさん取るための技術だけはゲーム感覚で身につけていて、働くことの意味についてはあまり考えていないというところに気がつく必要があります。

ですので、会社の若者に対する理解があまりないと感じたときは、会社に対して「いやいや今どきの若者はこんなことを考えてますよ」と、ギャップが生じていることを会社側に教えてあげることも産業保健職の役割なのではないでしょうか。

例えば、新入社員に「明日までの宿題です」と言って書類の提出を求めたものの回収率が非常に落ちていて、と研修担当から相談を受けたケースがあります。これまでは学校の宿題といえば「絶対にやらなければいけないもの」だったので「宿題」といえばよかったのですが、最近は地域や学校の方針によっては「宿題はやってもやらなくてもいいもの」になっています。そのため、「そもそも宿題という表現自体に理解のズレがあるので、『必ず出して下さい』という言

い方に変えて下さい」と、そういうギャップのところから会社側に説明する必要性が生じているのです。

これが産業医の職務なのか?と言われると微妙なところなのですが、実際に私が担当している企業では最近、管理職向けに「今時の若者ってこんな人たちですよ」という研修会を行ったところ、けっこう大きな反響を頂きましたのでこの役割に対するニーズは高いと感じています。

産業医の働き方は近年大きく変化 企業と産業医とのマッチングが重要に

前述のケースだけでなく、産業医の役割や働き方は近年ますます変化していると思います。

職場巡視ひとつ取ってみても、今までは工場や職場内を見ればよかったのですが、テレワークの普及などによってその人が「どういう場所で仕事しているか」を考慮しなければならなくなりました。

例えば、温度や湿度などは職場に行けば自分の体感で分かったのに、リモート画面の向こうだとそれが分からない。今後はリモート先の数値を測定して画面に表示させるような仕組みも必要になってくると思いますので、こういう環境やツールの開発などは国や自治体などの取組に期待したいですね。

また、私達の役割として重要となってきたことに、産業保健を依頼している企業の「健康に対する意欲」を見極めること、があります。反対に企業側にも「その産業医は結果を出せるかどうか」という視点が必要です。

私が見るところ、企業の意欲は単純に労基署から言われたから産業医を雇うという企業から、意欲的、計画的に取り組む企業まで6つのレベルに分けられます。せっかく産業医に依頼するのなら、単に名目上置いておくのではなく、どんな事をして欲しいかについて具体的にプランを提示して、それに対して「この産業医は結果を出してくれそうか?」という視点で契約したほうがよい結果が得られると思うのです。

産業医もみんな同じ事をしているわけではなく、その企業とのマッチング次第だという面もありますから、これから企業側もしっかりとプランを立てて、シビアな目で産業医を評価していくことが重要です。そうすることで企業の産業保健活動はさらに活性化し、業界全体のレベルアップにもつながるのではないのでしょうか。