



あらこも ゆうこ ● 2003年産業医科大学卒業。臨床研修、産業医大産業生態科学研究所を経て、2008年に電機メーカーの専属産業医、2016年から現職。

## 女性特有の健康問題はイコール 全社の健康課題

東京都中央区銀座に本社のある株式会社資生堂は、1872（明治5）年に日本初の民間洋風調剤薬局として東京・銀座で創業した。その後、化粧品の開発を手掛け、数多くのヒット製品を生み出し、長きに渡ってわが国の化粧品業界を牽引してきたリーディングカンパニーだ。そのブランドは海外でも高く評価され、現在では約120の国と地域で事業を展開しているグローバル企業でもある。

全グループ社員の80%以上を女性が占めるという同社では、全社員における女性管理職の数もグローバルで58%という高い比率となっている。女性が活躍できる環境をいち早く整備してきた。その取組は日経WOMAN誌による「女性が活躍する会社BEST100」において2年連続で1位となるなど高い評価を得ている。

そこで今回は、同グループの本社である株式会社資生堂の専属産業医として、生産拠点である大阪工場と営業拠点である大阪オフィスを担当されている荒薦さんに、産業医としての役割や同社における女性の健康支援への取組、これからの展望などについてお話を伺った。

### 自分の五感をフルに使って面談を行い 疾患の早期発見につなげる

現在、私が担当しているのは主に大阪工場と、近畿エリアの営業拠点である大阪オフィス等の社員です。オフィス所属社員の大半は百貨店やショッピングセンターなどで化粧品を販売している美容職で色々なお店に分散して配置されていますので、近畿エリアの各地に社員が点々と存在するという状況です。

対象人数でいうとオフィス所属社員で3,000人くらいになりますが、この人数を3名の産業医と3名の保健師で分担して面談などを行っています。美容職は遠方の場合はすぐに会えなかったり、予定の調整に苦労するなど難しい側面があります。また普段なかなか顔を合わせる機会

がないので、産業保健スタッフがいるということ自体が周知されておらず、身近な存在となれていないことが課題と感じています。

そこで、われわれ自身が積極的に周知活動を行い、色々な企画を通して、ここには健康管理室がありますよ、とかウェルネスステーションを活用してください、といったアナウンスをするようにしています。

もちろんリモートの面談を活用するようになって、遠方であっても効率的に面談できるようになったのですが、一方で情報が制限されるため、どうしても相手の状況が掴みにくく、対面でなら気づけたはずなのに、と感じることもあります。そのため面談の内容によってリモートと対面を使い分けていっているところなんです。

その意味で私は自分の五感をフルに使って得た情報、



更年期症状をテーマとしたイベント。女性役員による実体験が語られた。

これを基に判断するということがモットーにしています。例えば、社員の面談をするときには周囲の関係者から情報を得たりもしますが、それよりもその人が働いている職場に実際に足を運んだり、面談時の表情など言外の情報を読み取るなどして、最終的な判断をするようにしています。

例えば、この頃すごく疲れて出社できないという事例がありました。本人は更年期障害やうつ病を疑っていたのですが、面談したところどうもそういう感じではないので、病院受診を促したところ肝臓疾患が判明しました。その後治療してよくなったのですが、本人の表情や状態をみることは大事だと改めて思いました。

## 役員も巻き込んだ健康イベントで自分事として落とし込む

当社は女性の比率が高いため女性特有の健康問題というのはマイノリティではなくて全社的な健康課題のひとつという認識です。そのため女性の健康問題の取り組みについては1次予防、2次予防、3次予防のそれぞれで具体的な施策をさまざまに用意しています。

例えば、1次予防だったら子宮頸がんワクチンの接種の補助、2次予防だったらがん検診の補助といった取組があり、3次予防は両立支援策としてのがん特別休暇などが用意されていて、これらの施策をわれわれ産業保健スタッフと健康保険組合等が連携しながら推進しています。

また、もうひとつの1次予防策として、社員のアンケートから要望があったイベントを開催しています。イベントの特徴は医療職の講話と役員トークセッションで構成されているところです。一方的に医療的な知識を入れるだけでは

なく、実際の経験談を聞く機会を設けました。しかも、役員という一般社員からすると悩んでいるイメージがあまりない上層部の人、しかし、そういう人でも同じように女性の健康問題で苦しみ、そして、それをどう乗り越えてきたのかという生の声を聴くことにより、記憶に残りやすく、上手く自分事として落とし込めるような仕掛になったと思います。

このイベントは全社員を対象に更年期障害をテーマとして昨年3回開催し、3回目は男性の更年期についても取り上げました。オンラインも活用して延べ約550人が参加し、参加者のなかからは「女性リーダーからの身近な話は大変参考になった」とか、「更年期症状について職場でオープンに話せるよいきっかけになった」などの声上がるなど、好評でしたので、次年度も継続していきたいと考えています。

## 法令順守から個別的、自律的活動へさらにきめ細かく社員と向き合う

今後の課題としてはオーダーメイド力というか自律的で個別的な産業保健活動が必要だと考えています。今までは法令順守が第一優先で、決められたことをやっていけばそれなりに仕事としては完結できていましたが、これからは働く人も働き方もさらに多様になってきますし、化学物質管理などを見ていると自律管理にどんどんシフトしていている現状を見ると、法令などの軸はありながらも各々の会社や個人の状況に合わせて対策を考え実行していく力がより求められるだろうと思います。

それを実現させるためにも、これからはさらにきめ細かく一人ひとりの社員とちゃんと向き合えるような保健活動を展開していきたいと考えています。