



みやけ たく ● 2005年東京医科大学卒。東京医科大学八王子医療センターで初期研修後、2007年東京医科大学眼科学教室入局。2012年東京医科大学大学院修了、同大学眼科学教室兼任助教。2013年東京大学先端科学技術研究センター特任研究員。2014年株式会社Studio Gift Hands代表取締役。2023年公益社団法人NEXT VISION 副理事長。医師、医学博士、眼科専門医、労働衛生コンサルタント、産業保健法務主任者。

眼科医と産業医。ふたつの立場で活動して 見えてきたものとは…

東京都港区に本社のある(株)Studio Gift Hands(スタジオ・ギフト・ハンズ)は、障害や疾病を理由として働けない、学べないという人々へのテクノロジー支援や健康教育を行うことで、人と社会のウェルビーイングを向上させることを目的に設立された。そこでは眼科医であり産業医でもある三宅琢さんが中心となって、視覚障害者向けに、より自分らしく健やかな人生を愉しむのに役立つアプリの紹介などを行う一方、産業医としては企業の職場環境を改善したり社員のメンタル不調を未然に防いだりすることで、健康で働きやすい企業文化を醸成するサポートを行っている。そこで代表である三宅さんに同社の取り組みや眼科医、産業医それぞれの視点で活動についてお話を伺った。

眼科医としてロービジョンケアに貢献 産業医として元気な企業の拡大を後押し

私は眼科医として2012年から「ロービジョンケア」を中心に活動しています。特にスマートフォンやタブレットを活用し便利なアプリの使い方などの情報を処方するという分野をデジタルビジョンケアと称して確立し、「ロービジョン検査判断料」として保険点数もつくようになりました。現在は多くの眼科で処方されるようになっていきます。

その後、テクノロジーを提供・紹介するだけでなく患者さんが実際に生きる活力を取り戻すために、「社会的処方箋」といわれる、スポーツやアート、娯楽、ゲームなど、趣味を処方する非常にユニークな空間である「ビジョンパーク」を神戸アイセンター病院のなかで運営しています。

一方で、健康であることは目的ではなく手段であると考え、これを忘れてバランスを崩した人や組織に言

葉の教育を処方する産業医でありたいと、2014年に(株)Studio Gift Handsを創設しました。

私にとって産業医は、「病気の治療」よりも「働いている人が病気にならないように」であるとか、病気を持ちながら働いている人が「よりストレスなく働けるように」という、どちらかというとかケアや自立への支援に似た目的感を持っていると考えています。産業医として組織をサポートすることで環境を改善して病気を予防できたり、または病気があってもいきいきと働けるための支援ができる。もっと大きくいえばそんな元気な企業が出現するとそれを真似する企業が出てくることによって、ゆくゆくは「社会全体」が変わって行く。そんなインパクトすら与えられるところが産業医のやりがいであり魅力です。

障害者だから、という先入観を捨て 困りごとの本質まで掘り下げる

私が産業医として心がけていることは、「障害」に

フォーカスするのではなく、その方たちが抱えている「なにに困っているのか?」という「困りごと」起点で合理的配慮を考えていくこと。それは介護でも育児でも治療でもみな同じ。要するに「会社に行けなくて困る症候群」なのです。視覚障害者にとって、喋^{しゃべ}って文字が入力できる、文字を音声で読み上げてくれるという機能はすごくわかりやすい便利さですが、もっと大事なことは、「その人の『困りごと』はその人しかわからない」ということ。

例えば、視力が落ち始めていた女性社員で会社に来られなくなり、メンタル不調に陥った人がいました。よく話を聞いてみたら、実は出社できなくなった原因は文字が読めなくなったことでも移動が難しいことでもなく、「お化粧を一人でできないこと」だとわかりました。

スマホには、前面カメラを使って自分の画像を拡大できる「拡大鏡」というアプリがあるので、それを使ったらどうですか、と提案したところ、自分でお化粧ができるようになり、マニキュアも塗って元気に出社されました。拡大鏡というアプリの便利さより、「その人の困りごとの本質まで掘り下げていく」というのが大事なのです。昔であれば重たい拡大鏡を買う必要がありましたが、今はほとんどアプリを見つけて使い方を紹介してあげるだけで済みます。誰もがスマホを持っているという今の時代に大事なものは「困りごと」と「アプリの使い方」をいかにマッチングさせるかだけです。「障害者だからこうだろう」という先入観を持つのではなく、本人のニーズを理解してアイデアを提案していければ、助けられる人はもっと増えていくと実感しています。

ニヤリホット活動で見つけたカエル旗で生産性が向上しモチベーションもアップ

また、特にメンタルヘルス向上のための取組みでご紹介したいのは「ニヤリホット」というもの。「ヒヤリハット」の反対で、ニヤリと笑顔がこぼれる瞬間や、ホット心が温まるエピソードなどを見つける取組みです。「このチーム、なんだかめちゃくちゃ仲いい

んだけど」「みんなごきげんだよね」みたいなチームはきつとリーダーかメンバーがなにかを仕掛けているものです。労災が少ない現場は絶対になにか工夫しています。そういうことはなかなか可視化する機会がありませんが、すごく大事な知財なので、「『うちのチームのこの特殊ルール、すごくいいよね』」というのを発見次第『ニヤリホット箱』に入れ、それを衛生委員会などで共有してください」と推奨しています。ストレスチェックを用いて問題のある集団を見つけるのはもちろん大事ですが、そうではない、ごく平均的な労働環境なのになぜかモチベーションやエンゲージメントが高かったりしたら「それはなぜか?」と「ニヤリホット」を見つけ出すのです。

例えば、ある企業では「カエル（帰る）旗」というのを行っている部署がありました。「今日はもう帰りたい」というときに外から見えるようにパソコンのディスプレイの枠にカエルのシールを貼る。そうすると他の社員は退社時間が近くなってから「ちょっといい?」とはいえなくなるのです。「あの人、早く帰りたいんだ」と思いやりが生まれ、「明日にしよう」という風土が一気に広まりました。この「カエル旗」は1カ月に何枚か使えて、ノー残業デーを自分で設定できる便利ツール。これならお金はほとんどかからないし、その割に効果絶大で、その企業ではこれを全社に拡大して生産性が大きく向上、モチベーションも高まるという好事例となりました。

最後になりますが、私は産業保健というのは医師や看護師の働き方を最適化するための非常に重要な選択肢だと考えています。私自身、産業医として勤務することで余裕ができ、眼科医としてはほとんどボランティアのようなオプションケアを続けることができるのは、とてもウェルビーイングな状態だからです。つまり、臨床医のサイドキャリア的なポジションとして産業保健活動を行うことは、医療職の働き方に多様性をもたらすものであり、すべての医療者がその人らしく一生医療者であることができるための一つの重要なカギなのだと私は実感しています。