



かべ いさむ ● 1990年産業医科大学卒業後、古河電気工業株式会社入社。「衛生管理センター」に配属、千葉事業所専属産業医として10年、本社の統括産業医として16年勤務。2018年株式会社クボタ筑波工場の産業医として勤務、現在に至る。著書に「まるわかり職場巡視-工場編」(産業医学振興財団/編集・分筆)などがある。

## 従業員の健康づくりに近道はない 三現主義で、焦らず、弛まず、怠らずに進んでいく

今回お話を伺ったのは株式会社クボタ産業医の加部勇さん。株式会社クボタは1890年の創業以来、食料・水・環境分野に携わる企業として発展してきた。同社では2021年に「クボタグループ健康宣言」を制定。従業員が心身共に健康で生きがいやウェルビーイングを実感できるようにすること、また、働きがいのある職場環境を実現し組織のパフォーマンスを最大化することを目的として健康維持・増進の取組みを行ってきた。

その主要な生産拠点の一つである筑波工場は、主にトラクタや産業用エンジンを生産しているが、特に海外需要の高い製品群を数多く生産していて、製品の海外売上比率は約80%と高水準に達している。従業員数約2,400人の事業場であり、関連会社・請負会社・派遣社員を含めると約3,600人が勤務している。ここでも従業員の健康維持・増進を重要な経営課題と捉え、さまざまな取組みが行われてきた。

そこで今回は、同社の筑波工場で産業医として社員の健康づくりに携わっている加部勇さんに、産業医としてのモットーや役割、これからの産業医のあり方などについてお話を伺った。

### 健康づくりは、息の長い取組み 「明るく楽しく」が長続きの秘訣

私は現在、筑波工場の勤労課・健康管理室に所属し、スタッフは産業医3人、産業看護師2人、産業保健師1人の人員で、後進の育成も視野に入れたチーム体制で対応しています。

日々の業務は多岐にわたります。毎月の安全衛生委員会や安全パトロールへの参加、定期健康診断と特殊健診の結果に基づく事後措置、職場巡視、労働衛生教育、復職支援などがあります。工場の特性上、レイアウト変更や新規設備の導入が頻繁で、現場に変化が多いため、職場巡視は法令の定める「2カ月に1回」では足りず、私は「月1回でも少ない」と考え、できる限り現場を訪れるようにしています。

これは私が産業医として「三現主義」を大切にしてい

るからでもあります。三現主義とは現場、現物、現実をしっかりと見ることが、実態に即した安全衛生活動の第一歩だとする考え方です。机上の空論ではなく、実際に“現場”で“現物”を観察し、“現実”を認識した上で問題解決を図るという考え方です。

これは前職・古河電工時代に私の恩師であった故 高橋謙先生から学んだことで、「現場を見ていなければ、真の問題はわからない」という姿勢は今でも私の活動の根幹にあります。

もう一つの信念は「焦らず、弛まず、怠らず」という言葉に集約されます。産業医の仕事はすぐに成果が見えるものではありません。だからこそ、根気強く、地道に、信頼関係を築きながら取り組むことが重要です。従業員の方々の生き方や価値観を尊重し、無理に変えるのではなく、理解し合いながら「明るく楽しく」健康への道筋をつくっていくことを大事にしています。



つくメシ普及のためのデジタルサイネージ



日本女子大学生によるアンケート実施

産業医としての長いキャリアのなかで、いくつか印象に残る成果があります。一つは、有効性が高いとされる「大腸がん検診の受診率向上」です。着任当初の2018年には受診率がわずか23%で、クボタ全体のなかでも最下位でした。しかし、2019年から啓発ポスターや大腸がん撲滅トイレトペーパーを活用したキャンペーン、2020年以降は実際のり患者の体験談を取めた動画の活用などを通じて受診率を向上させ、2024年には95%を超えるまでになりました。検診が義務ではない職域において、ここまでの成果を出せたことは、現場での信頼関係と継続的な働きかけの賜物だと思っています。

また、筑波工場では以前から健康メニューを提供していましたが、利用者が少ないことが課題となっていました。2020年、食堂の改築と受託会社変更を機に、スマートミール認定\*への取組みが決まり、クボタ全体での健康経営推進に合わせて、健康メニューの普及に本格的に取り組むこととなりました。これと並行して日本女子大学との産学連携により、学生の感性と栄養学的知見を活かしたメニュー開発、イベント実施、認知向上策を展開。「つくメシ」と名づけた健康食を周知し、食堂の動線改善やサイネージ、アンケート活用も行い、つくメシソングも制作・放映するなど、多面的なPRを展開しました。こうした施策の結果、2022年9月から2024年9月の2年間で、第1食堂では「つくメシ」構成比が6.9%から9.3%へ、第2食堂では4.9%から8.7%へと大きく伸長しました。

もう一つ注力しているのが、化学物質管理者の社内育成です。筑波工場のような大規模事業場では、1人の管理者で全体をカバーすることは不可能です。そこで、ラインごとに管理者を配置し、全体を束ねる中核的存在を社内養成する制度を構築することになりました。外部の労働基準協会での講習参加から始まり、2023年11月からは私自

身が講師となり、工場内での講習を開始しました。週1回の頻度で30~40人規模、計5回の集中講義を実施しました。2025年にも追加講習を予定しており、今後も組織変動や新規導入設備に応じて、随時対応していく方針です。

## 産業医は従業員一人ひとりの健康と会社の持続的成長の両立を支える立場

今後、取り組んでいきたい活動は多岐にわたりますが、大きくは二つ、「現場主義の継続」と「若手産業医の育成」です。

まず、現場の変化に追いつき、実態に即した助言を続けるには、机上での議論に終始せず、現場を見る姿勢を持ち続けることが不可欠です。私はこれまで通り、法令基準にとらわれず、必要に応じて頻繁に現場に足を運び、状況のアップデートを怠らないようにしたいと考えています。

次に、後進の育成については、自身の経験を若手に引き継ぐことが最大の責任だと思っています。現在、若手の先生方とチームを組んでいます。日々の職場巡視や事例対応のなかで、三現主義の重要性や双方向の信頼関係づくりの姿勢を実践的に伝えていくことを心がけています。また、若手産業医が孤立せずに経験と知識を深められるよう、「事例検討会」や「ケースカンファレンス」のような仕組みづくりも重要です。若手時代、私自身がこうした学びの場で多くの気づきを得て成長できた経験から、そうしたネットワークや学びの場の再構築にも貢献していきたいと考えています。これからも、従業員一人ひとりの健康と会社の持続的成長の両立を支える立場として、着実に、そして柔軟に対応していきたいと決意しています。

\*スマートミール®認定：一般社団法人健康な食事・食環境コンソーシアムが主唱する「健康な食事・食環境」認証制度で、健康づくりに役立つ栄養バランスのとれた食事のこと。  
<https://smartmeal.jp/ninshoseido.html>