

## 社員一人ひとりと 構築した信頼関係が 健康管理の意識を 根付かせる

三井化学株式会社 岩国大竹工場

三井化学株式会社 岩国大竹工場

■概要 所在地：山口県玖珂郡  
設立：昭和33年  
従業員数：約1,230人  
業種：PTA樹脂、PET樹脂の生産



参加しやすさを目指している健康教室

三井化学岩国大竹工場は、日本で最初の総合石油化学工場として1958年4月に操業を開始した、ポリエステル繊維の原料となるPTA(高純度テレフタル酸)や、ペットボトルの原料となるPET(ポリエチレン・テレフタレート)樹脂の国内最大級の生産拠点である。山口県(岩国市、和木町)と広島県(大竹市)にまたがる約95万m<sup>2</sup>の広大な敷地を誇り、その一角に健康管理室の建屋がある。保健師3名、衛生管理者4名、産業医1名の計8名のスタッフが活躍しており、今回は産業医の井手宏先生、そして保健師の豊島明美さんと上原真弓さんの3名にお話を伺った。

### ◆ 健診後のフォローが重要

ちょうど健康診断期間中の取材だったので、健診時の取り組みについて聞いてみたところ、健診後のフォローは、かなり熱心な取り組みをしているという。結果を通知するだけでなく、所見の出た社員へメールや電話、あるいは直接会って病院を受診しているかを確認し、受診していない社員に対しては、根気よく受診を勧める。3人は「かなりしつこく追いかけるので、こちらの根気と熱意が伝わり、所見の出たほとんどの方に病院へ行って頂けています」と話す。

基本的に異動が少ない職場のため、社員によっては20年以上の付き合いになるそうだ。お互いの顔を見て話せる環境であることから、個人的に相談に来る社員も多く、各社員の性格も把握しており、それぞれの性格に合わせてきめ細かい指導を実施。このフォロー活動は社内ですっかり根付いており、最初は「保健師に言



スタッフ一同

われたから…」と嫌々病院へ行っても、その後は自分の健康を意識し、自発的に通院を続ける社員も多いそうだ。「私たちは、最初に病院に行くキッカケをつくり、みなさんの背中を押す役割です」と豊島さん。実際にインタビュー中も、豊島さんと上原さんのもとには健診結果を見た社員が訪れ、指導に当たっていた。

「健診後のフォロー指導のしつこさは全国屈指の自負があります(笑)」と井手先生。マンパワーと時間のかかる作業ではあるが、この丁寧なフォローアップこそが岩国大竹工場の健康管理室の大きな特徴だ。

## ◆ がん検診受診率向上への改善策

現在、健康管理室では、『がん検診の受診率向上』と『メンタルヘルス対策』を中心に活動している。

『がん検診』については、団塊世代の退職後、40～50歳台社員の割合が増加傾向にあるため、がんの早期発見・治療に取り組めるよう、資料配布や、社内の電子掲示板への掲示、また、健康教育時にがん検診の話を組み込み、活発な啓発活動を展開している。

また、2008年度から胃、大腸、腹部超音波(40歳以上)、前立腺がん(50歳以上)の検査を健康診断の項目に追加した『総合健康診断』を開始。それまでがん検診は、通常の健診と分けて行っており、3交替制の勤務形態や3日間という実施期間の短さから、物理的に受診困難な社員も多かったそうだ。そんな社員の負担も考慮し、長期間(約2ヵ月間)実施されている一般健康診断の中にごがん検診を取り入れ、午前中の健診を受診すると、同日にごがん検診も受けられるように改善。すると、がん検診の受診機会が増えたことから、受診率が上昇したとのこと。今後も高い受診率を保ち続けることが目標だ。

## ◆ 若年者層への教育を見直し

活動のもう一本の柱、『メンタルヘルス対策』に関しては、会社の将来を担う若年者層の教育に注力している。若手社員は、健診で所見が出ることも少なく、健康管理室スタッフとの面識が少ない。そして昔に比べ、食事や運動など基本的な健康管理意識の低さやメンタルヘルス不調者への偏見などを感じるが増えてきたた

め、若年者層への絞った教育の実施を決めた。

もともと健康教育は、年間延べ105職場で盛んに行っているが、若年者に生活習慣病等のテーマでは、あまり関わりがない。そのため、メンタルヘルスを中心とした教育を熱心に行い、手厚くフォローする方針だ。3交替勤務の部署は、全員が集まる機会が少ないため、全員が揃う部署ごとの専門教育時に健康管理室が時間を貰って教育に入るようにしている。顔を見てコミュニケーションを図ることのできる絶好のチャンスであるため、おのずとスタッフも力が入る。来年からの本格運用へ向けて、現在、各部署との調整が進んでいる。

また、その若年者を管理する班長などへのフォロー・サポート教育も行う。岩国大竹工場は、約10年間新卒採用を行っていなかった。5年前より、新卒採用を再開した当時、新入社員と社内でもっとも若い社員が10歳近く離れてしまい、その年齢差から戸惑う場面もあったそうだ。健康管理室が行う教育は新入社員と中堅・ベテラン社員をつなぐ役割も担っている。

## ◆ 現場に即したタイムリーな活動を

今後の活動や構想についてそれぞれ伺った。豊島さんは、食育・健康・運動等への意識が低い社員へのアプローチ方法を思案中で「最近はライフスタイルの多様化により、イベントや教室を開催しても人の集まりがよくないため、参加しやすい企画を検討中です」とのこと。

一方、上原さんは、現場へ行く機会を増やすことが今後の課題だ。現場では、社員の意外な一面も垣間見え、健康管理室では聞けない細かな情報も収集できるため、気づきも増えるという。「健康管理室に留まらず、もっと現場を見た上で、いろいろな働きかけができないかと考えています。現場へ行く時間を少しでも増やせるように時間の使い方も工夫していきます」と語ってくれた。

最後に井手先生が「現場に即した活動を展開し、皆さんを呼び出すだけの健康管理室にはしたくありません。私は、産業保健は産業看護職が主役だと思います。保健師の3名には保健指導の専門家として十分に力量を発揮していただきたいのです」と胸の内を明かしてくれた。

『間口は広く、距離は近い』健康管理室を築いているスタッフの活動には今後も注目し続けたい。