

中小企業の安全衛生 向上にあらゆる視点 から取り組む



財団法人 京都工場保健会 診療所副所長 **森口次郎**さんに聞く

財団法人京都工場保健会は、昭和15年に京都の製造工業関係企業11社によって設立されて以来、会員企業の共同保健組織による全国唯一の労働衛生機関として事業を推進している。会員事業所は、大企業から中小企業まで幅広く529社が所属しており、総従業員数は9万6,400人に上る。

労働衛生機関の産業医として社会貢献

今回お話を伺った森口次郎さんは、京都工場保健会で、診療所副所長と産業保健推進部長を兼務する管理職でもあり、産業医14名を統括している。契約企業の巡回や診療所での外来診療等を行うほか、研修の提供や京都産業保健推進センターの相談員、京都府医師会の産業保健の提言をつくる産業保健委員会に所属——など、さまざまな顔を持つ。

森口さんは、企業や労働衛生機関の見学をしたことをきっかけに産業保健分野に興味を持ち、いろいろな会社を見てみたいという気持ちと、健康面や安全面などさまざまな面において問題が大きい中小企業で産業保健の仕事をするのが社会貢献につながるのではないかと感じ、循環器内科の修練を経て労働衛生機関の産業医の道へ進んだ。

産業保健活動をする上での3つのポイント

森口さんは今までの経験上、①安全衛生委員会への出席、②職場巡視、③健診結果の確認と事後措置の実施——がとても重要だという。

まず、①安全衛生委員会への出席は、経営・組合側

の意見や考えを知ることができ、会社として捉えるべき安全衛生の課題がわかる。委員会では必ず発言するよう心がけており、メタボリックシンドロームや法改正等、多岐にわたる内容のミニ講話を行うことも多い。②職場巡視では、作業や作業環境の改善を指示するだけでなく、社員の表情や雰囲気から、負荷の状況を読み取り、『産業医』の腕章をして巡回することで、産業医が来ていることを社員に認識してもらう。また、どこの部署がどのような業務をしているかという情報を掴んでおけば、復職支援の際にも当事者の職場環境をすぐに把握できる。③健診結果に基づき就業に関する意見を提出し、就業措置の検討を要する社員と積極的に面談し、適切な判断を下すことを心がけている。放置されていた病気の治療開始につながるなど個人の健康管理に有効であるのみならず、企業の安全配慮義務遂行にも役立つ。「この3つのポイントをしっかりおさえておけば、企業の産業保健は比較的うまく展開していく印象があります」と森口さん。

嘱託産業医は、外部の人間という立場上、契約当初はあまり社内の情報を出してもらえないことも多いが、怯むことなく『少々図々しく』くらいの意識で情報提供の依頼や活動提案をして、積極的にアプローチする姿勢が大切とのこと。このような日頃の活動について、講演をしたところ、企業で働く看護職や臨床心理士、衛生管理者などから、「産業医が何をしたいのか、何が得意なのかがわからず、活動が広がらない。積極的に意見を出してくれる産業医はありがたい」といわれたそうだ。自分たちが日々意識せず実施していたことだったが、今後は、研修などを利用して嘱託産業医の

先生方にこのような姿勢が産業保健活動により影響を及ぼすことを伝えていきたいという。

また、新規で産業医の依頼を受ける時は、復職支援から始まる場合が多いそうだが、次々と復職支援に追われてしまう危惧がある。そこで、先述した3つのポイントを応用し、復職予定職場の巡視、人事スタッフや上司との復職に向けた話し合い、可能であれば安全衛生委員会の開催日に訪問日を設定するなど、メンタルヘルスに偏らず、産業保健全体の活動が活発になるように促している。

産業医と主治医の懸け橋となる活動

森口さんは最近、『精神科専門でない中小企業の産業医は、メンタルヘルスとどう対峙しているのか?』というテーマで講演を行い、メンタルヘルス関係の対応、特に復職判定に困っているという囑託産業医からの声に応え、着眼点や対応のポイントについて具体例を挙げて説明している。「本人や上司・人事部門からの聴取内容を参考に『この会社でしっかり働ける状態か?』に焦点を当てて判断しています。復職のために必要な精神科専門の情報は主治医に依頼することで得られますから、高度な精神科専門知識がなくても十分対応できると考えています。」と日頃の活動のポイントを話してくれた。

また、産業医と地域の精神科医の連携を目的として、平成19年に「京都産業医メンタルヘルスネットワーク研究会」を立ち上げ、産業医と精神科医の交流・意思疎通を深めるための活動を行ってきた。その研究会は発展的に解消され、現在は「京都復職支援ネットワーク会議」という名称で、京都府医師会と京都産業保健推進センター主催のもとで年2回開催。参加者も看護師、保健師、心理士、人事労務・安全衛生担当者など職場のメンタルヘルスに関わるスタッフまで広がり、大きな研究会に成長した。

このような取り組みは、精神科主治医と産業医・産業保健スタッフなどが事例検討を通じて相互理解を深めたり、顔の見える関係を作ることに役立ち、自然に地域と職域の連携強化やスムーズな復職支援につながっていく。

今後の課題

最後に、今後取り組むべき課題について3点ほど



京都工場保健会の産業医の皆さん

話してくれた。1つ目は、中小企業の余力・マンパワー不足による労働者の負担への対処——中小企業では、復職直後から夜間勤務に就かなくてはならないことや、配置転換を指示すると元の部署の社員たちの負荷が急激に上がってしまうなど、企業自体の余力が乏しいために起こる問題がある。この解消方法を現在模索中だ。

2つ目は、産業保健活動に興味のない企業と新規契約を結ぶための産業保健の重要性のアピール方法——中小企業の産業保健は経営者が極めて大きな役割を担っていることが多いため、業種特異的で具体的な他社事例や経営上のメリットを提示するなど、経営者の興味を引くようなツールの製作を進めたいとのこと。

3つ目は、産業保健にかかる予算が少ない企業へ対するアプローチ方法——各地域の産業保健推進センターや中災防の利用法の周知を図るのももちろんだが、森口さんは自身が参加し、(財)産業医学振興財団のホームページで公開されている「中小規模事業所におけるメンタルヘルス対策の進め方に関する研究」(http://www.zsisz.or.jp/images/pdf/fh_gaiyou.pdf)の成果も有効だという。この中で、精神科以外の産業医や看護職、衛生管理者などが利用できるメンタルヘルス研修用のパワーポイント(シナリオつきで経験の浅い人でも使用可能)や、産業保健医療職がない中小企業で非医療職主体で復職支援体制を整備するためのマニュアルなどのツールが無料で公開されている。森口さんも自身の担当する企業で利用したり、講演の際にPRして、ツールの普及を図っており、「今後も、このような研究開発に関わり、中小企業の『気づき』と『負担にならず成果が上がる活動』のためのツールを増やしていきたいです」と意気込む。