

産業医・産業保健のあり方を考える～事業者の立場から～

明石 祐二

((一社)日本経済団体連合会労働法制本部統括主幹)

はじめに

少子高齢化、人口減少の渦中にある我が国が、今後、いかに持続的な成長を遂げていくことができるのか。働き方改革を進めていく中で、労働時間管理から生産性向上に向けた次のフェーズへ進んでいくために、何をなすべきなのか。いま日本は、大きな分岐点に差し掛かっている。

企業の置かれている状況が厳しいなかで、その舵取りを担う事業者にとって、産業医をはじめとする産業保健スタッフは、事業活動を行ううえでの大きな寄り添いである。事業場で労働者の健康管理を担い、健康障害を防止するなど、医療面で事業活動を支えるのは産業医等だけでなく、より一層快適に働くことができる職場をつくっていくために、きわめて大切な役割を負う存在となっている。

新たな環境下で、新しい働き方が求められる現在、産業医・産業保健スタッフ、そして産業保健活動のあり方そのものが、今後ますます重要となってくることは間違いない。

1. 企業経営の転換点

わが国が、まさに時代の転換点に差し掛かろうとしているいま、企業経営とともに、事業場の産業保健活動はたいへん慌ただしい状態になっている。

その要因として掲げられるのは、「産業構造の変化」「雇用形態の多様化」「就業形態

の柔軟化」などのマクロ面だけでなく、「メンタルヘルス問題」「高齢労働者の安全衛生」「生活習慣病への対応」など、個々の事業場のミクロ面のものもある。

資源に乏しいわが国は、勤労精神を看板に、ものづくり国家として成長してきた。労働力人口は製造業に集中し、力強くその体制を支えてきたが、高度成長期等を経て、次第にサービス産業化が進み、第三次産業を中心とした非製造業で働く人たちが増えた。そしていま、事業場や労働者を取り巻く環境は、これまでにないほど様変わりしている。

その間に、雇用形態も多様化が進んだ。これまで、結婚、出産、育児等で仕事から離れることの多かった女性労働者が、法的な後押しも得て、事業場に戻ることが増えた。高齢労働者の雇用も奨励され、経験やスキルを生かした活用が進んでいる。障害者や外国人も、多くの事業場で広く受け入れられるようになってきた。

また、多様な人びとが働きやすくなるよう、どのような職場でも無駄なく、より効率的な働き方を目指す方向が定まりつつある。そのために、テレワークや在宅勤務、フレックスタイム、裁量労働、インターバル勤務等、就業のあり方を見直したさまざまな制度が設けられるようになった。労働力人口が減少していくなかで人手不足感を払拭するため、就業制度は、さらにフレキシブルなものになっていくことだろう。

職場では、顔を突き合わせたコミュニケーションが、ICTの登場などにより大きく変わってきた。職場にいらなくてもどこでも仕事はできるようになってきたが、そのような事情もあり、こころの健康問題に支障をきたす労働者が目に見えて増えてきたことも事実である。メンタルヘルス疾患の罹患者は、もともと潜在的には存在していたが、家庭のあり方や教育等の変化もあり、より明らかになってきた。

これまでの雇用システムは、長期・終身雇用、新規学卒者の一括採用等で表わされてきたが、労務管理自体は集団管理から個別管理という形で、そのあり方を変えつつある。近年の社会変容に応じた労務管理の変化は、事業者も労働者も分け隔てなく、そのなかに巻き込んでいる。とくに、職場におけるメンタルヘルス問題の増加もあり、集団管理では見落とされがちだった各々の労働者が持つバックグラウンドを可能な限り勘案し、個々の事情に配慮して対処することが求められることになってきた。集団から個への労務管理の流れは、事業場にも働き方にも大きな変化を与えつつある。

2. 産業保健活動の現在地

事業場の安全衛生・産業保健の活動は、事業者のみが支持し、牽引するものではない。マクロレベルでのさまざまな変化を捉え、産業保健の立場から事業場を支え、その活動を実行していくのは、産業医、保健師、看護師、公認心理師などの専門家たちである。事業者の施策を、事業場レベルでいかに労働者に周知していくか、その有効性はどのようなもので、それに関してどのような備えが求められるのか。それを実行するのが、産業保健活動の主体となる専門家たちの役目である。

事業場において、産業医は頼みの綱であり、その他の産業保健スタッフとともに、事業場の課題を解決していかなければならない。そこには、相応の信頼関係が絶対に不可欠な条件であり、事業者とも同様な関係を結ぶことが求められる。そのような条件を満たせない風通しの悪い事業場では、どのような施策を

行っても無意味であり、職場改善は果たせない。

事業者は、産業保健スタッフに労働者の健康管理を任せ、その声を聴き、ときに耳の痛い助言も受け入れ、日々、活力の漲る労働者にとって働きやすい職場環境づくりを実現しなければならない。

そのなかでも、とくに産業医は産業保健スタッフの要であり、リーダーとして中心的な役割を担う。その職務は医学的な知見をベースとして事業場の実践に活かし、個々人の健康管理を引っ張っていく存在である。また、刻々と変化する事業場の状況を的確に捉え、労働者個々の健康面へのアプローチも変えていかなければならない。

過日、登録産業医が10万人を超えたとの報道があったが、実際に事業場で働く産業医が急激に増加したわけではなく、現場で活動している産業医の総数は、それを必要とする事業場数を満たすものとなっていない。事業場はそれぞれ、業種や規模、業容等が異なっている。事業者にとってみれば、自社の事情に明るく、事業場の状況を十二分に斟酌できる産業医を雇用したい。しかし、そこに選択の余地がなければ、事業者の期待するような対応を求めることはできない。事業者が十分な体制づくりをしたとしても、産業医自体の量や質に不足感を覚えている場合は、活動そのものを任せることに躊躇してしまう。

重ねて事業者は、地域による産業医人材の偏在の是正も求めている。企業誘致等により、ある地域に進出したのはよいが、産業保健活動を任せられる産業医の登録が極端に少なく、思ったような施策が実施できずに立ち往生する場面が散見される。また、地域によっては、気候の厳しさから、季節によってその活動が制限されてしまうケースもある。行政が有効な政策的な手立てを用いることによって、いち早くこの問題が解決することを求めたい。

労働安全衛生法では、従業員50人以上の事業場では、産業医が必要である。しかし、その活動を担う適切な人材がいなければ、それはもはや絵に描いた餅であり、事業者にと

って過重な負担となつてのしかかる。必要な資源や人材がなければ、真つ当な企業活動を行えない。

産業保健分野で、いま最も必要とされていることは、労働者のメンタルヘルス問題への具体的な対応である。多くの事業場で、そのような知見をもった産業医、そしてその専門家集団である産業保健スタッフが求められている。対象が機械や化学物質ではなく対人関係であるため、これまでと異なるセンシティブな対応が必要である。その知見だけで産業保健活動全般への対応が可能になるわけではないが、日夜進歩する医療情報等にも理解のある産業保健スタッフが、常に必要となっている。

事業者にとって産業医・産業保健スタッフは、事業場の環境改善、労働者の健康の保持増進のために、欠かせない同行者である。歩みを一にし、方向性を定めるためには不可欠な存在となっている。働き方改革に範を求めるまでもなく、より多様な人材に、その持ち得る能力を十分に発揮してもらい、職場の活性化につなげたい。

3. 産業医に求める資質

いま、それぞれの事業場のニーズに合致した産業保健活動が十分に行われているか否かは、それぞれの現場で確認していくしかない。もし足りない部分があれば、的確にその部分を補填しなければならない。その際、職場と同様に、産業保健スタッフにも適材適所の配置が重要となる。とくに、専門職である産業保健スタッフは、すぐに替えが効くものではなく、より慎重な人選が必要になるのは言うまでもない。

事業者から産業医や産業保健スタッフに求めたいことは、事業を行う組織において、その一員であるとの認識をもつこと。それは、社内ルールを順守すること、守秘義務を徹底し、不偏な立場を明確にすることなどを示している。

事業場は、モノをつくり、サービスを提供し、そこから利益を得ることで成り立っている。専属産業医であれ、月に一度の嘱託産業

医であれ、産業保健スタッフであれ、その事業場の一員に違いない。自らの属する事業場の組織を知り、働く現場を理解しなければ、その組織の一員にはなれないのである。人を相手にする仕事は、職場での人間関係が大切になる。時に労働者寄り、時に事業者寄りとも取られかねない産業医の立ち位置は、だれにも誤解を生じさせないことが大切であり、どのような場面においても、慎重な対応が求められる。

また、医療関係者は、一般的な職場での勤務経験の乏しさから、意見自体が現場を反映しないものであったり、必要以上に過重な措置となったりすることもしばしば見受けられる。そのためにも、自らが勤務する事業場の業務内容、勤務形態等を十分にわかっていなければ、有効な方策を考えることは不可能であろう。事業場の健康経営を推進し、労働者の健康管理を行うためには、このような点をしっかりと把握しておかねばならない。

労働安全衛生法では、事業者に対して「労働者の健康確保」を責務として義務付け、また労働者にも、「その施策に協力する」責務があることが明記されている。労使がともにその責務を果たすには、産業保健スタッフの力強い後押しがなければならない。労使が総じて“*One Team*”となり、全員一丸となってこそ、職場はより働きやすいものとなっていく。

4. 新たな視点から

企業経営は「変化」に対応できなければ、その活動自体をやめざるを得ない。また、市場からも認められず、退くこととなる。事業者は、それを乗り越えていくために周到な準備を行う。的確な企業活動を行えば、企業価値を高めることにもつながる。

産業保健の分野でも、変化に対応していくためには、医療面における新たな知見の獲得に基づいた活動をベースにしていかなければならない。そのとき、それぞれの企業が長い期間をかけて築きあげてきた社風や文化、伝統等を意識しておく必要がある。そのうえで、定期的に行う基本的な取り組みに加え、企業

や事業場の特色をしっかりと反映した機微な対策を考えておくことが、今後、より一層必要となることだろう。

具体的には、

- ・女性労働者の多い職場では、定期健康診断に加え、若いうちから女性に特有な疾病について繰り返し周知し、日々の健康管理に活かすよう、啓発活動を奨励していくこと
 - ・高齢労働者の多い職場では、身体的な衰えを見越した簡易で効果的な体操等の習慣化を図ること
 - ・化学物質を取り扱う現場では、個々の危険性・有害性をリスクマネジメントの徹底で明らかにし、それに対応した保護具等の使用も加味した体制を整えておくこと
- などである。

さらに、それらの活動をレベルアップし、持続的な対応を促進していくことが不可欠となっていくだろう。

昨年3月、厚生労働省から『産業保健活動をチームで進めるための実践的事例集』が発刊された。産業医をはじめとした保健師、看護師、衛生管理者などの専門家たちが、産業保健活動の現場でどのような役割を担うのか。また、いかにチームを組んで事業場内の産業保健に関わる課題をみつけ、その解決に向けてどのように連携していくか。その具体例を、フローチャートで理解しやすいように掲出したものである。

事業場は、それぞれに実態が異なるので、そのまま全てが、どこでもあてはまるものではない。しかし、示された課題のそれぞれには共通のものも多く、その解決プロセスは大いに参考になることだろう。

これからの産業保健活動では、限られた資源である産業医と専門職であるスタッフが緊密に連携し、ひとつのチームとなって事業場の健康課題をひとつひとつ潰していく必要がある。その重要性は、今後、さらに一層高まり、産業保健活動を行ううえで欠かすことのできないものとなっていく。

5. 結語～さらなる期待をこめて

中央労働災害防止協会編の『安全衛生運

動史』によれば、労働安全衛生法の制定された1972年よりも以前、1946年の「日本産業衛生協会会報」に、産業医について「従業員の健康状態について常時調査および検査を行い、従業員の健康保持に必要な方策を事業主ならびに従業員に指示し、その実施の促進を図り、かつ必要な医学的予防措置を実施することを任務とする」との記述がなされている。いまから75年前には、すでに産業医の原型ができあがっていたのである。戦後すぐの厳しい状況下でさえ、労働者の健康の保持増進の重要性が、産業医の任務として明確に謳われていたことに驚きさえ覚える。

事業者は、労働者の安全と健康を確保するという責務を負うとともに、事業場内においては、労働者の安全衛生に配慮しなければならないことも義務となっている。また同時に、ワーク・ライフ・バランスに着目した働き方改革を促進し、労働者の多様性を容認した職場環境を作り上げていくことが、現在の大きな経営課題のひとつである。

企業を取り巻く環境は、時々刻々と複雑さを増している。グローバル化は瞬時にして世界をつなぐ一方で、新型コロナウイルスを一気に拡散するような破壊力を持つ。事業者がいくら頑張っても、すぐに適切な対応ができるものばかりではないことは明白である。それぞれの立場から知見を持ち寄り、より適切な対応策を考えることでしか、適切な答えを導くことはできない。

いま産業医は、専門的知識を生かし、労働者の健康管理を行うことが大きな役割として挙げられている。また、それはひとえに、事業場を守り、事業者・労働者を守ることに他ならない。事業者にとっては、ともに考え、ともに悩み、そして歩みを一にする産業医・産業保健スタッフが事業経営には欠くことのできない存在であり、そこから得られる果実が大きくなることを期待するばかりである。