

専属と嘱託とで異なる 産業医の仕事

企業の専属産業医を務めた後、産業医事務所を開業しました。現在は嘱託産業医を中心として、規模も業種もさまざまな企業で健康管理のお手伝いをしています。

専属産業医として仕事をしていたころの私の1週間を図にしてみました(図1)。企業によって産業医の役割は異なるので、すべての産業医が私と同じ仕事をしているわけではありませんが、私は本社の従業員の健康管理のほか、月に数回は他の事業所(工場等)での産業医としての役割もありました。具体的には、面談の実施や安全衛生委員会への出席、職場巡視、復職審査会(休職している従業員との面談後、復職の可否を判断するため上司や人事部の担当者との会議を行う)などですね。さらに、管理職研修の実施や健康管理室のスタッフとのミーティング、年に数回は全国にある事業所の訪問もしていました。

また、週1日は研究日(自己研鑽のための勉強や研究、技術向上のための時間)をもらっています。これも企業によって異なるので、すべての産業医が同じではな

幅広い活動を通じて 個と組織の健康度を高めて 企業を元気に

にしのうえ産業医事務所
所長

西埜植 規秀さん

産業医



いのですが、私は研究日に大学院に通っていましたし、診療技術向上のために臨床に携わる日にあてる先生もいます。

このように、専属産業医の役割は、1つの企業に対して深くかわり、幅広い活動を通じて個人と組織、つまりその企業全体の健康度を高めていく、元気にしていくことだと考えています。

一方、嘱託産業医は、各企業のニーズや課題に合わせた対応が求められますし、執務時間も異なるため仕事の進め方も変わります(図2)。そうしたことから、幅広い働き掛けを行うには看護職や心理職など、多職種との連携は欠かせなくなっています。基本的な産業医としての役割や企業全体の健康度を高めて元気にしていくという

根本的な部分は専属産業医と同じですが、具体的な仕事の内容は契約している企業によってカラーが異なってくるといえます。

心の健康につながる 職場風土の醸成に注力

産業医として仕事を始めてから今日まで変わらず力を注いでいるのは、心の健康につながる職場風土の醸成です。そのためには、心理的安全性や働きがい高め、活力ある職場をつくるということが必須で、私は管理職がキーになると考えています。専属産業医のころは、全国の事業所を回って管理職向けのラインケア研修を行い、部下の健康管理もマネジメントの一環であることや、管理職の意識を高めることがよりよい職場づくりにつながっていくことを伝えていました。現在は、中小企業での仕事を中心ですが、職場風土の醸成に関しては、規模が大きくない企業のほうが、経営層へダイレクトにメッセージを届けやすいと感じています。たとえば、安全衛生委員会に社長が出席している企業では、その場でデータを見せながら課題や対応策を伝えて関心をもってもらい、実行に移すところま

産業保健スタッフインタビュー

産業医としての日ごとの活動や印象的なエピソードをうかがいました。

図2 ある1週間のスケジュール（嘱託産業医）

	月曜日	火曜日	水曜日	木曜日	金曜日
午前	所内ミーティング	A社オンライン	C社	D社(教育)	事務所(打ち合わせ)
午後	事務所内で執務	B社オンライン	C社	E社	F社

企業のニーズにより求められる役割や訪問頻度・対応時間が異なる。月に1回の執務の場合、2～3時間の企業が多い。
内容としては、法的に求められる安全衛生委員会への出席、職場巡視のほか、各種面談（長時間労働や復職面談、メンタルヘルス対応など）となる。そのほか、担当者との連携は重要であるため、打ち合わせも必須としている。
加えて、企業の課題やニーズを踏まえ、安全衛生計画や規程策定のサポート、セミナーの企画・実施、健康経営のコンサルティング等も行う。
対応すべき面談数や企業からのニーズにより、必要な時間が異なってくる。

図1 ある1週間のスケジュール（専属産業医）

	月曜日	火曜日	水曜日	木曜日	金曜日
午前	健康相談	工場に出張	健康診断事後措置	メンタル相談	研修日(大学院)
	メンタル相談			長時間残業者健診	
午後	安全衛生委員会		長時間残業者健診	職場巡視	
	人事・健康保険組合とのミーティング		復職審査会	健康管理室ミーティング	

*その他、適宜、健康教育やメンタルヘルス教育を実施

嘱託産業医として企業の健康管理をサポートするようになってから10年ほどになりますが、担当している企業は、規模や業種、年齢構成、働き方や職場風土もさまざまで、課題やニーズは本当に多種多様だと感じます。最近では、健康経営に力を入れる中小企業も増えていて、担当者の方はみなさん、自社の課題を分析し、工夫を凝らして取り組んでおられます。私はよりよい情報を提供したり、課題解決について一緒に考えながらサポートをしています。最初は苦労していても、現場のみなさんの努力によって軌道に乗った企業が少しずつ増えてきています。

一方、健診結果に異常所見のある従業員の就業措置が十分でないなど、従業員の健康管理に對する基本的な対応が不十分な

課題と向き合い 丁寧に関わり掛ける

でつながるように継続的に働き掛けています。現場により近いところで実践をサポートし、職場をよりよくするためのアプローチは、これからも続けていきたいと思っています。

図3 企業に示したリスクのレベルと検査数値

就業制限（レッドゾーン）		就業制限保留（イエローゾーン）	
収縮期血圧 (mmHg)	180～	収縮期血圧 (mmHg)	160～179
拡張期血圧 (mmHg)	110～	拡張期血圧 (mmHg)	100～109
HbA1c(%)	10～	HbA1c(%)	8.4～9.9
血色素（ヘモグロビン）(g/dl)	～8	などの検査項目を中心に対象者を絞り込み、事業所の課題などを踏まえて該当する検査数値を設定していく	
AST/ALT(mg/dl)	200～		
クレアチニン (md/dl)	2.0～		

*上記の数値は厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）分担研究報告書「健康診断の有所見者に対して、健康管理を行う事を目的とした、産業医による就業上の意見に関する実態調査、およびコンセンサス調査」を根拠に決定。

<レッドゾーン該当者への対応>
・迅速に就業制限について検討する。

<イエローゾーンに該当者への対応>
・データが改善するまでフォローを継続する
・期限までに必要書類の結果提出がない場合は就業制限を検討

状況にも何度も直面してきました。このような状況への対応は、異常所見を放置していた場合のリスクや安全配慮義務などについてわかりやすく具体的に伝えることを第一に、その企業の状況に合わせて工夫しながら、迅速に、丁寧に働き掛けることが重要だと考えています。ただ、数値からその危険性を伝えても現場の管理職や従業員に伝わらないことがあります。新型コロナウイルス感染症の感染が拡大していた時期、大阪府は警戒基準が最も高い場合は赤、注

意喚起レベルは黄色など、独自の警戒基準を天窗の色で周知していましたが、とてもわかりやすかったのでぜひ応用したいと思い、健診結果をレベル別に色分けして就業制限や健診データの改善に向けたフォローの方法を明確化しました（図3）。各レベルに該当する検査数値と人数を明確にしてハイリスクアプローチを推進し、リスクの高い従業員の医療機関の受診や健診データの改善が進みつつあります。

産業医になったばかりのころは、自分の思いが強すぎて空回りしてしまい、仕事が進まなかったこともありましたが、さまざまな企業で従業員の方の健康に向き合い、経験を積み重ねて、少しずつ、考え方が変わってきたように思います。現在では、考えの押し付けや無理強いをすることなく、その時々々の状況をチャンスととらえるか、アゲインストの風が吹いているから待ってみようかと判断するのか、一つひとつ見極めながら、焦らずに進めていくことを大切にできるようになりました。

個人と組織の健康度を高めるために自分にできることを、これからも地道に積み重ねていこうと思っています。