

過労死ゼロ読書感想文⑤

「企業にはびこる名ばかり産業医」を読んで (要約)

みなさんは“産業医”という言葉をご存知でしょうか。産業医はおもに会社や工場で働く人たちの健康管理をおこないます。1972年に労働安全衛生法が施行され、常時50人以上の労働者がいる事業場は産業医を選任する義務が定められました。みなさんの職場には何名の労働者がいますか？50人以上の場合、職場で産業医が一定の活動をしていなければいけません（50人以下の職場は努力義務）。しかし、その存在はおろか、産業医という言葉すら初めて耳にしたという方も多いのではないのでしょうか。2018年5月現在、日本にはおよそ9万人の産業医がいますが、意義ある活動ができているのは、そのうち1万人程度だと言われています。

書籍『企業にはびこる名ばかり産業医』の著者、鈴木友紀夫さんは企業と産業医を結ぶマッチング事業をおこなっています。五つの章で構成されているこの本は、現状のシステムが形骸化していることに警鐘を鳴らし、産業医をどのように活用すべきかを提案しています。

第一章では、産業医の歴史とともに、“その役割がどう変わってきたのか”について書かれています。産業医の歴史は古く、1938年（昭和13年）には工場法に基づいて、産業医の前身である“工場医”という職業が存在していました。500人以上の工員がいる場合、工場医の選任が義務づけられていたのです。戦後間もない1947年（昭和47年）には、50人の労働者がいる職場には（工場に限らず）産業医を選任する義務が明記されました。さらに1987年（昭和62年）には産業医を養成する産業医科大学が設立されています。当初、産業医は工場で働く工員の健康を守ることが職務の中心でした。当時は第一次産業が中心であり、有害な溶剤や粉塵で体を壊してしまう労働者がたくさんいたのです。そして日本は高度経済成長をむかえ、産業構造の中心が第三次産業（ホワイトカラーを中心としたサービス産業）へシフトしていきました。好景気の裏側で長時間・不規則な労働時間、過重なストレスによる過労死が社会問題となったの

です。それに合わせて産業医の役割も、「体の健康」から「心の健康」を守ることへ変化していきました。

第二章では、“企業の立場から見た産業医の課題”を取り上げています。前述したように、産業医の中で有意義な活動ができているのはおよそ 10%とされています。50 人以上の労働者がいる職場では産業医を選任する義務があります。小規模な職場では“非常勤の嘱託産業医”でかまいませんが、1,000 人以上の大企業は“常勤の産業医”を雇用しなければいけません。しかしながら、この産業医の選任義務を知らない経営者が大勢いることを鈴木は啓発しています。また義務は知っていても「産業医をどのように選べばいいのか分からない」「どこに相談したらいいかわからない」という経営者も多いといえます。中小企業にとって産業医を選任するための費用を捻出するのも簡単なことではありません。選任しても“その効果が不透明”であることが経営者に二の足を踏ませているのです。労災案件が発生した場合、産業医を選任していないと安全配慮義務を怠った法令違反となる可能性があります。経営者の中には産業医の名義だけを借り、あたかも選任義務を果たしているかのように見せる“名ばかり産業医”も多数存在していると鈴木は言います。

第三章では、“産業医の立場から見た課題”を取り上げています。医者の中には「心が病んでからでは遅い」ということに問題意識を持ち、予防医学としての産業医に可能性を感じる人も多いといえます。産業医として働くにはいくつかの方法があります。常勤の産業医として企業で働く・事務所を開設しコンサル業務をおこなう・開業医もしくは医療機関に勤務しながら複数の企業と嘱託契約を結ぶといった方法です。しかしながらそもそも産業医の認知度が低いいため、働く場所が限られているのが現状です。門戸が少ない上に企業からは「産業医として活動実績のある人がほしい」という希望が出されることが多いので、駆け出しの産業医が働ける場所はますます限られます。また病院で働いていたり、開業している医者は“二足のわらじ”として働くので、なかなか時間が取れず、どうしても職場の課題を深掘りすることができません。そうすると企業からも「産業医を選任した効果があまり見られない」と言われ、ますます負のループに陥ってしまうのです。

第四章では、“健康経営”をキーワードに挙げ、産業医を選任する意味や、その効果を数字で説明しています。健康経営は一言でいうと“職場に対する投資”。健康経営を重視している企業は生産性が高く、業績も向上する傾向にあると報告されています。アメリカでは健康経営に取り組んでいる企業の株価が13年間でおおよそ1.8倍に上がりました。通常の企業の株価が平均でおおよそ1倍という状況の中で、健康経営がいかに重要であるかが証明されています。日本の経済産業省でも産業医のパフォーマンスが試算されており、その効果は労働者一人あたり30万円といわれています。仮に10人の健康度が上がると年間300万円のコスト削減になるのです。鈴木は、経営者の意識を変えることが重要であると述べています。目に見えづらい心の健康を守ることが業績向上につながることを理解し、職場の課題ニーズに合わせた産業医を選ぶことが大切なのです。日本は少子高齢化で、労働人口（15～64歳の男女）も減少していきます。1997年に8,700万人いた労働人口は2060年には4,400万人まで減少するといわれています。この章では、労働者一人一人の健康を守ることがどれだけ大切なことであるかを学ぶことができます。

第五章では、産業医を導入する際の流れを説明し、実践企業の事例を紹介しています。大切なことは、職場の問題点を丁寧に洗い出し、それを解決できる産業医をマッチングさせることです。「義務感で産業医を選ぶ」「訴えられないように安全配慮義務を果たす」といったネガティブな動機ではなく、“ワーク・エンゲイジメント”という視点から産業医を活用すべきなのです。ワーク・エンゲイジメントとは、仕事に誇りを持ち、仕事を通して活力を手に入れることです。

健康経営は誰にでも、どんな組織でも取り組むことができると鈴木ははっきりと述べています。成熟していく日本社会では、働く人ひとりひとりを大切にしなければいけません。そのためには産業医にその能力を最大限に発揮してもらうことが何よりも大切なのです。この本を読めば産業医の役割とその重要性を学ぶことができます。