

“仕事に関する強い不安、悩み、ストレスを感じますか？”—。60%がこの質問に対して「はい」と答える国、日本。働く上で多少の悩みは当たり前だと言う声もあるだろう。しかし、その悩みが深刻化するケースは増えている。精神疾患関連の労災請求数は2000年から比べて8倍に膨れ上がった。企業にとって従業員のメンタルケアが重要視される今、新たな役割を担い始めているのが産業医の存在だ。

「病気を治すのではなく、環境を治す仕事。」自らについてそう語るのは、産業医の三宅琢氏。日本で1事業所に50人以上の従業員を抱える企業は、従業員の健康管理のため産業医の配置が義務付けられている。もともと産業医は、工場や作業現場で安全対策に従事した。第三次産業がメインとなった今、求められているのは職場で心を病んだ従業員のメンタルケアだ。職場環境から原因を探り、就業制限や配置転換のアドバイスなどの措置をとる。産業医との面談では、医師の仕事として誰もが思い浮かべる”診断”や”治療”といったプロセスを行うことはないという。ただ病名を告げて薬を処方することは、悩みの根本解決には至らない。「職場での悩みの多くは人間関係や仕事内容など環境の不一致で起きています。有害物質の取り扱いに留まらず、対人関係を含む職場環境を調整できるのは産業医しかいません。」

三宅氏が取り組むことは人事配置だけではない。これまでに実践した簡単な社内アクションの一つが挨拶運動だ。上司が率先して部下に挨拶をするよう働きかけた。産業保健の専門家としてこの運動を進めた理由は、メンタル不調が起きる職場の共通点として“所属感の欠如”が見えてきたためだという。働き方の多様化で、在宅勤務や派遣社員の割合は増えた一方、接触時間や待遇の差などにより彼らの職場への所属意識は正社員のそれとは等しくない。また社内のコミュニケーションがデジタル化する企業が増えていることも要因のひとつだ。伊藤忠テクノソリューションズの調べによると、SkypeやGoogleハングアウトなどのチャットツールを職場に導入している大企業は3割を占める。対面での会話が減ることは、従業員の所属感に大きく影響する。挨拶運動は職場に活気をもたらす一面もあるが、上司が持っている安全配慮義務を果たすという意味でも重要であると三宅氏は語る。「一日一回しか喋らなかつたとしても、挨拶が習慣化することで挨拶時の表情の揺らぎを感じる事が出来れば上司は部下の心の不調を察知できる。また上司が何か違和感を感じた時点で産業医へとつなぐことでメンタル不調者の早期発見へとつながる。」

そんな産業医の仕事は現在、過渡期にある。予防医療が重視される昨今、三宅氏が主張するのは、「心を病んだ従業員のケア」のひとつ先である「社内のモチベーションづくり」の重要性だ。もはや従業員が休まずに出社できる状態はゴールではない。仕事への意欲を上げて高いパフォーマンスを出せる環境を整備することが、求められる産業医像なのだという。三宅氏はそのニーズを先読みしていたため、6年前から従業員のモチベーション研修や管理職へのコーチング指導を積極的に行ってきた。従来の産業医にはそぐわないその姿に対して、当時は「それは産業医の仕事じゃない」といった声も聞かれた。しかし“健康経営”という言葉に代表されるように、企業が生産性や企業価値を高めるためには従業員が健やかに働くことが欠かせない時代になった。「僕らは働く人の病気のみではなく、“元気”を診ている。」そう語る三宅氏のもとには、産業医配置義務を持たない小規模な企業から誰もが知っている大企業まで様々な方面からオファーが来る。