

精神科医による産業医活動の可能性と課題

渡辺洋一郎

精神科医による産業医活動の可能性と課題

渡辺洋一郎

- ① 氏 名：渡辺洋一郎（わたなべよういちろう）
- ② 連絡先（所属先住所）：〒567-0031 大阪府茨木市春日2-1-12ラウンド春日3階
- ③ 職 種：精神科医，産業医
- ④ 所 属 先：医療法人渡辺クリニック
- ⑤ 所 属 先 規 模：最大：約16,000人，最小：約50人
- ⑥ 契 約 方 法：嘱託
- ⑦ 契 約 の 範 囲：産業医活動全般での契約（8社），精神衛生分野での契約（5社）

I. 筆者の産業メンタルヘルスに対する 考え方

労働者がその適性にあった仕事内容と働きやすい職場環境でそのパフォーマンスを十分に発揮することができれば，それは労働者の心身の負担の軽減，すなわち健康につながり，かつ，企業にとっても業績向上につながる．つまり，一人ひとりの労働者を活かすことができればそれは労働者，企業両者の目標につながり，人と企業のよりよい関係につながると考える．

II. 筆者の企業での活動状況

筆者は，A社（約100名），B社（約300名），C社およびD社の支店を数カ所（各50～100名）嘱託産業医として登録し，毎月の訪問をはじめ，定められた産業医活動を行っている．また，E社（16,000

人）F社（10,000人）のメンタルヘルスアドバイザー，G社（5,000人），H社（500人），I社（300人）の精神科担当産業医として精神衛生分野を担当している．

1) E社の場合

E社においては，2006年から10カ年計画で社員・会社・健康保険組合3者が一体となって従業員の健康増進の取組みをスタートさせた．その中でメンタルヘルスも重要課題と位置づけ，カウンセラーを中心とした社外機関と契約して取り組んだものの，①産業医と社外機関とのコミュニケーションが難しい．産業医と社外機関において個人を特定した情報共有できない．医師とカウンセラーの立場の違いにより，医学的な観点での意思疎通ができない，②職場管理職との連携不足．社外機関の相談内容について，職場課題として提示されなかったため，管理職が職場改善活動を行う

までに至らない、③社外機関の利用者意識の問題。社外機関でのカウンセリングに頼り切り、医療機関での適切な治療を受けていないケースもあった。

このような反省から、2016年新たに健康経営宣言を行い、働きやすい職場づくりに向け、ストレスチェックの組織診断に基づく「職場改善活動に取り組む」こと、管理職が部下の不調に早期に気付く、自ら行動できることを目指した。その一環として筆者がグループメンタルヘルスアドバイザーとして迎えられ、組織・部署の抱える課題とその解決に向けて助言を行い、職場の管理職とともに「職場改善」に取り組むことになった。

そして、主として人事部門のアドバイザーとして、企業全体のメンタルヘルスマネジメント体制構築における助言や指導、同時に、経営者を含む役員層への安全配慮義務や職場メンタルヘルスの意義に関する研修、管理職への安全配慮義務研修、コミュニケーション研修、さらにはレジリエンス研修、そして、産業医向や産業保健スタッフ向けの研修などを行っている。

2) F社の場合

F社は全国的規模の大企業で、各地方にグループ企業、支店などがあり、それぞれに法に準拠して産業医が選任されている。本社には専属の統括産業医が存在し、また、保健師、看護師、心理職らで構成する健康管理室があり、グループ全体の健康管理を企画推進、全国の従業員からの相談にあたっている。6年ほど前から健康管理室が中心となり職場環境改善など従業員の健康管理に熱心に取り組んでいたが、メンタルヘルスに関する複雑な相談が増えたこと、また、ストレスチェック制度の法制化に伴い、より充実した運用が必要となったことなどから筆者が統括精神科産業医として嘱託契約を依頼された。毎月1回業務コンサルタントとして、ストレスチェック制度の企画、産業医の面接指導に対するマニュアル作成などをはじめとして、メンタルヘルスを中心とした健康管理体制の構築と運用に関する助言を行い、さらに、

毎月2回健康管理室のコンサルタントとして、心理職、保健師、産業医が対応に苦慮しているケースの助言活動を行っている。さらに、経営者層への啓発的研修の必要性が浮上し社長をはじめとする役員層に対して企業におけるメンタルヘルスの意義に関する研修、全国で管理職研修も行うこととなった。このような活動に対するF社の統括産業医、健康管理室スタッフの感想を確認したところ以下のような回答を得た。

【精神科担当産業医が加わってよかったこと】

- ・本人、関係者に対して確信をもって適切な産業医見解を出すことができる。（とくに本人が難色を示している場合の受診勧奨・就業制限・休業の必要性判断・復職条件未達の判断など）。
- ・メンタル不調者（&主治医）に対する、企業としての見解や対応が自信を持って明解に行える。
- ・スタッフの知識（レベル）アップになる。疾病性・事例性・バイオ・ソシオ・サイコなど多角的な分析と対応法など、実践的な学習機会が得られ大変勉強になる。
- ・専門的な意見により、実践的・効果的なメンタル対策（施策）が立てられる。
- ・自分の判断が正しいか確認してもらえ、よりよい対処方法があれば助言をいただけるという心強さで、業務をより効率的に行える。
- ・適切な医療機関へのリファーがスムーズに行えるようになった。
- ・これまでの統括産業医や健康管理室が人事へ発信できないでいたこと（もしくは発信しても取り合ってもらえなかったこと）をコンサルや管理職研修などの形で発信してくださること。
- ・医師の判断に基づいたコンサルを受けることができるため、安心して職場適応を促す心理面接をすることができる。
- ・ストレスチェックの企画や事後の医師による面接指導についても、十分に検討することができ、自社に合った進め方やフォーマットの作成ができた。

【さらに期待すること】

- ・経営陣に対して、メンタルヘルス教育や健康経営戦略としての取組みの重要性を伝え、現場と経営の橋渡し役になって頂けたら有り難い。
- ・人事や管理職の産業保健についての意識を向上させる役割。
- ・メンタルヘルス施策の重要性について、「投資」の側面を社内からは声が届きにくい層に働きかけてもらえるとう有難い。

3) G社の場合

G社は全国に10カ所の工場を持つ一部上場企業である。ある工場で非常に困難なメンタルヘルス不調事例が生じたことを機に、筆者が精神科担当産業医として嘱託契約を依頼され、従来の産業医と協力して対象者と関わった。その際の活動が対象者のみならず、工場の人事担当者にとって非常に役立ったという評価が本社に伝わった。そのころ全社的にメンタルヘルス不調による休職者が増加し、従業員のメンタルヘルス対策がG社の大きな経営的課題となっていたため、筆者が本社の役員会に呼ばれ、企業における安全配慮義務、メンタルヘルス対策の意義などにつき講演を行った。その講演がきっかけとなり、全社における精神科担当産業医としての嘱託契約を結ぶことになった。以後、東京と大阪を拠点として全社のメンタルヘルス不調者の面接、管理職の相談に対する助言、工場ごとの管理職、監督者研修、さらに一般従業員研修などを行っている。メンタルヘルス不調者の面談においては、上司あるいは人事担当者の同席を原則として、その労働者の職場内での適応の改善を図るための相談支援を行っている。また、休職に至っている場合には、復職に際して、復職後に本人にとっても会社にとっても満足のいく復職を果たすべく、復職プラン作成に十分な検討を行っている。幸いG社においては、筆者の「一人ひとりの労働者を活かす」という考えに非常な理解を示し、全社的に支援を得ることができた。例えば、発達障害の傾向を持つために適性に偏りのある従業員が不適応を来した場合には、筆者は

職業適性検査なども大いに活用し、その労働者の得意な部分を活かすべく職種を探し、可能な限り異動なども推奨するのであるが、その方針を理解し協力を得ることができ、復職の成功に結び付いている。

このような活動を通して、G社の人事部長はメンタルヘルス担当産業医の有効性に関して以下のようにまとめている。

【メンタルヘルス担当産業医設置の効果】

- ・復職判定を慎重に行うことが可能となりその結果、復職の成功につながる。また、精神科専門医の判定ということで、本人の納得性も向上し同時に本人の「安心」につながる。
- ・主治医、事業所産業医、人事担当者との連携強化が図られた。情報提供依頼書の活用などにより、主治医との情報共有が充実した。
- ・本人の居住地近隣の精神科医紹介による迅速な治療対応が可能になった。
- ・フォローアップ面談の充実と、職場へのフィードバックなどの対応により再休職者の減少につながった。
- ・各事業所担当者や役付資格者（ライン）のレベルアップと意識向上につながった。

Ⅲ. 精神科産業医という概念とその目標

F社で筆者と協働活動している専属産業医の意見でもあり、また、筆者も同感であるが、職場のメンタルヘルスにおいて精神科医に求められる役割は、職場の産業医として機能を果たし、その上で精神科医としての専門性を発揮することである。精神科担当産業医としての目標は以下の2点と考える。

- ①すべての労働者が精神的に、より健康な状態で就労できるように労働者と企業の両者を支援する。その結果として企業の健全な発展に寄与する。
- ②労働者個人への対応のみならず職場全体へ関わり、多様性と個性を尊重する職場風土づくり、職場における良好な人間関係づくり、労働者の

個性・適性にあった配置組織づくりを促す。

これらの目標を達成するためには精神科医であればよいというものではない。まずは事業場内資源としての産業医活動が名実ともにできなければならない、つまり、産業医としての視点が不可欠であり、真の産業医活動に関して深い理解が求められる。さらに、単に精神科医であるというのみでは対応できない。あくまで職場メンタルヘルスの専門家としての精神科医であることが求められる。

筆者らは事業場内資源として産業医機能を有し、かつ職場メンタルヘルスに関する専門性を発揮できる精神科医を「精神科産業医」と位置づけ、その概念を確立し社会に示すと同時に、労働者、企業、社会に役立つ存在として成長させることを目標として、平成26年12月1日に「一般社団法人日本精神科産業医協会」を設立した。

IV. 精神科産業医に求められる機能

前述の観点から、精神科産業医に求められる機能をまとめてみる。

- 1) 産業医としての見識とスキルを有しその職務をはたす能力。
- 2) 企業全体のメンタルヘルス体制を企画し各担当者を支援指導する機能。
- 3) 多面的なアセスメント能力;生理因子的視点、

パーソナリティ的視点、人間関係などを中心とした環境因子的視点。

- 4) 人間関係コミュニケーションの良い職場環境づくりを支援する機能。
- 5) 労働者の意欲を高めるポジティブ心理学的な見識。
- 6) 労働者の適性を把握しパフォーマンスを十分に発揮させる調整能力とスキル。
- 7) 労働者を取り巻く関係者全体の精神力動を把握し調整する集団心理学的な視点とスキル。
- 8) 医療機関とのネットワーク。
- 9) 労働法規的、知識人事労務管理的知識。
- 10) 企業内関係者、外部支援機関などと守秘義務をわきまえたうえで連携を図るスキル。

まとめ

筆者の産業医および精神科担当産業医としての経験や企業関係者の意見をもとに、精神科担当産業医に必要な専門性について記した。最後に産業医と精神科担当産業医との関係についてまとめる。以下に尽きると考える。

- ・メンタルヘルスに見識のある産業医と産業医としての見識と職場メンタルヘルスの専門性を有した精神科担当産業医が協働することにより、一層有効な労働者と職場の支援が可能になる。