COCORO こころ

ココロとカラダの元気生活

VOL.3

2017年2月 発刊第3号

コミックエッセイ

おばあちゃんとわたし

巻頭インタビュー

産業医との付き合い方

目次　contents

COCORO
ココロとカラダの元気生活
2017.02 vol.3

4
巻頭インタビュー
産業医との付き合い方
医学博士 矢島新子

13
連載
おばあちゃんとわたし
第３回　野の草花
松島むう

20
連載
認知症に向き合う生き方
第３回　困った言動「何度も同じことを言う」
斯波道子・小川陽子

24
連載
「今・ここ」から始める、マインドフルネス入門
第３回「こころの生活習慣」に気づく
小西喜朗

表紙作品（原寸大）

title: No.22「春の目覚め遺跡」

comment: 春の気配を残したまま時間の止まった場所。
芽吹き始めた植物と溶けかけた雪の下から遺跡が少し顔を出している。

profile: 渡邊のり子（わたなべ のりこ）
筑波大学芸術専門学群構成専攻総合造形領域 卒業。
在学時より、およそ5cm四方の箱の中に、雑誌の切り抜き・金物・布きれ等、
小物を配置・再構成することによって、箱の中にある「場」を表現している。
現在は劇団「百景社」で舞台美術を務める傍ら、制作を行っている。

産業医との付き合い方

医学博士　矢島新子

従業員と産業医との関係

会社で働くみなさまにとって、産業医はどのような存在でしょうか――。もしかすると、まだ少し「遠い」関係なのかもしれません。

産業医という仕事は、医師という専門的な立場から企業で働く方々の健康管理について、指導・助言を行うというものです。

私のところにはじめて来られた従業員の方々は、まず最初に少し驚かれます。産業医というと、なぜか「ベテラン医師」というイメージが強いようです。もっと「（ご年配の）威厳のある先生」が出てくるのかと思った……と。しかも女性で、こんなに気安く話を聞いてくれるなんて、と。

そして、なぜか「産業医＝企業の人事部の手下」といった誤ったイメージもあるようです。つまり、すべては人事部に「筒抜け」になってしまうと。ですから、最初に「守秘義務がありますから、人事部には個人情報を漏らしません。どうしても必要な際は、ご相談して本人の同意の上で人事部に報告しましょう」と、前もって伝えます。

産業医は、働く方々に寄り添う立場であって、「人事部の手下」という誤ったイメージを払拭できたらと思います。

外資系企業の方からは「なぜ日本人男性はカウンセリングに行きたがらないの？」ということをよく訊かれます。とくに心の問題は、よほどひどくなってからじゃないと人に相談しない。外国の方はメンタル面のサービスを受けることに慣れていますので、気軽に医師を訪ねます。ときどき自分の心を見直すためのメンテナンス、といった感覚でしょう。

ただ、最近は人事部が産業医との距離を縮めるために、うまくプロモーションをしてくださる会社もあります。私のコメントと写真を添えて、「こんな産業医がいます」というお知らせをメルマガなどで社内に流すのです。そうすると、調子が悪くなった際などに、「そうだ、あの産業医がいた」と思い出してくれて、気軽に面談に来てくれるというわけです。

まずは一度でも産業医のところに来てもらえれば、「距離感」は縮まると思いますので、企業には新入社員が入った際などに「ご挨拶程度に会う機会」をつくることをお勧めしています。今では、新入社員研修の中に産業医のメンタル研修がある会社もあります。このように、企業側からも産業医側からも従業員の方々との距離を縮めていくアプローチがあれば、いい関係が築けるのではないでしょうか。

ストレスチェックと産業医

ストレスチェックの義務化（対象は従業員50人以上の事業場）がはじまって、2年目になります。ストレスチェックによって「高ストレス者」と判定された際でも、残念ながら産業医の面談に来られる方は、まだまだ限定的です。やはり、会社に申告しないと産業医との面談に進めない制度になっているのが、現状の課題です。

とくに大手企業であったりエリート意識の高い方は、なかなか手を挙げにくいように感じます。絶対会社に知られたくない、と。「出世コースにのらないと」「いいところに異動しなければ」といったプレッシャーがあることは、想像に難くありません。「人事に知られたら、仕事人生がダメになる」「いい部署に行けなくなってしまう」と思って、ついついご自身の体調を後回しにしてしまう。そうして社内の評価を得ている反面、食欲が低下して食事が食べられなくなっていたり、2、3か月ほとんど眠れていないといった、メンタル不調の初期症状が現れている方もいらっしゃるのです。

幸い医師面談に来られても、「会社に意見書を書きましょうか」といっても「書かないでください」という方は多いですね。もちろん、人事考課に使用されるという危惧でしょう。このように、「幹部候補」としてがんばっていらっしゃる方々のストレス管理は、ご本人が弱みを見せずに無理をしがちなだけに、とくに企業はしっかりフォローしなければならないと思います。そのためにも、

続きはこちらからダウンロード

https://www.welllink.co.jp/cocoro/form/

[月刊]ウェルリンク株式会社