

新規設立事業場における嘱託産業医活動 6事業場の総括			
ガイドラインステップ	キーワード (6つ以内)	・嘱託産業医 ・中小事業場 ・新規設立	・安全衛生委員会 ・職場巡視
1～4・14・16			
改善・取組みの背景と課題	<p>昨今、新しい業界の発展や既存企業の分社化、アウトソーシングの進展等を受け、中小規模の事業場が新規設立されることが多い。このような歴史の浅い事業場で、一から産業保健活動を進めていくにあたり効果的なアプローチとはいかなるものか、6事業場(成功例4事業場、失敗例2事業場)での経験を紹介し、考察を加えたい。</p>		
改善・取組みの着眼点	<p>まずは、事業場のキーマン(担当者)との信頼関係構築を目指した。新規設立会社の場合、通常より未経験者が多い印象であるが、逆に最初から否定的(掛け捨て保険の費用を最小に抑えようとするような)態度でもなく、きちんと理論構築した話をすれば受け入れられることも多い。</p> <p>次に、担当者以外へのコミュニケーション手段として、労使の参画する安全衛生委員会及び上層部へのコンタクト方法としての職場巡視報告書作成・回覧を重視した。すべて、計画的に実施可能な項目であることも大事な点である。</p> <p>上記に関して、可能な場合は労働安全衛生のアプローチのみならず、顧客満足(公衆安全含む)や経営リスクマネジメントの視点も持ちながら説明、助言していった。</p>		
改善・取組みの概要	<p>< 成功事例 4事業場の中から ></p> <p>350人規模の印刷業。嘱託産業医として月1度半日出務。毎月の職場巡視を報告書として提出するとともに、安全衛生委員会にほぼ毎月参加し、安全面等についても医師の立場から種々発言していった。特に火災については、印刷物を焼失してはならないという顧客に対する責任もあり、企業におけるリスクマネジメントの側面からも評価された。後に、産業看護職の出務回数の増加や臨時の作業環境測定といった、コストを伴う法定外の提言にも対応していただけるようになった。</p> <p>< 失敗事例 - 2事業場の中から ></p> <p>某大手運輸業の関連事業。毎月の職場巡視は分散事業所に赴いて各所の従業員への個別健康相談に終始。職場巡視報告書も、個別相談の件数等に関する内容に限られ、安全衛生委員会にも参加できなかった。この企業の他の事業場(筆者自身が成功例に近い活動をしていた)については要員が50人を切っても契約を継続されたが、本事業場では50人を切った時点で産業医契約を解除された。</p>		

<p>写真・図表・イラスト</p>	<p>成功例での安全衛生委員会風景：産業医が出席し、和やかな雰囲気下で建設的な意見が審議されている。管理職と一般職が席を固定されず、アットランダムに着席していることに注目いただきたい。</p> 			
<p>効果</p>	<p>産業医活動がある程度評価されたと感じる成功例では、 職場巡視報告書を作成し、それが会社側に受け入れられ改善に結びついた。 安全衛生委員会に高頻度で参加でき、建設的な審議ができた。 安全や企業におけるリスクマネジメントに関すること等幅広く産業医が関与できた。 が共通事項として挙げられる。一方、失敗したと反省させられる事業場では上記～ が実施できなかった。これらは、業種による差は認められなかった。 効果については、高齢・障害者雇用支援機構の企業診断(健康管理診断)システムでの評価が、成功例では高得点で失敗例では低値であったことで確認された。</p>			
<p>このGPSから学ぶためのヒント</p>	<p>新規設立事業場は、産業医活動を一から組み立てられる点が有利であるが、最初のアプローチを失敗すると修復が困難である。歴史が浅いだけに、「産業医とはこんなもの」という刷り込みがされると、他(良い例等)と比較して問題点を改善するといったステップに踏み出しにくいかもしれない。</p> <p>特に気をつけなければならないのは「どنگりの背比べ」であろう。同じ規模の他の事業場と比較して当該事業場の安全衛生のレベルはどうであるかといった趣旨の質問をよく受けるが、決して他でもこんなものである旨の発言をしてはならないと思う。それ以降、まったく改善姿勢を示さなくなるのが常であった。模範となる事業場が種々あることを前面に出し、一歩でも近づくようアプローチしたいものである。</p>			
<p>参考資料</p>	<p>産業医活動報告集：日本産業衛生学会・産業医部会編(2001年10月)</p>			
<p>投稿者</p>	<p>藤代一也</p>	<p>e-mail</p>	<p>fujishiro@ax4.mopera.ne.jp</p>	<p>2008年 4月22日</p>