

**月例会ダイジェスト 【86】**

10月の月例会は「人事労務担当者と産業保健専門職との協働～令和版～」と題し、「産業保健の生命線」ともいえる人事と産業保健職の連携について、現場の情報を交換・共有する場になった。今回は海野賀央氏（SCSK株）、小島健一氏（鳥飼総合法律事務所）、白田千佳子氏（株エクサ）がコーディネーターを担当した。

前半は海野氏が「産業保健専門職の方々に対して、人事や会社が期待すること」というタイトルの下、人事サイドからの話題提供を行った。

前説で海野氏は「産業保健の目的はいろいろ考えられるが、その最上位にあるのが“企業の経営”」と述べた。そして「その目的の下で仕事をするためにも、企業の特徴（事業内容や業績、社風等）・方針（産業保健に対する捉え方や求めるもの）・状態（人事担当者のスキルレベルや規程類・体制の整備状況、キーマンの存在等）を把握しておくことが大事」と、産業保健活動をする上で前提となる考え方を示した。

次に「産業保健職に意識してもらいたいこと」として「企業状態の的確な把握」「中立的な立場」「問題の切り分け」等を挙げた。特に中立的な立場については「病気を治すことに主眼を置いてしまい、従業員側に偏って立ってしまう産業保健職が過去にもいた」と自身の経験を明かし「経営に資する」という視点を失わず、中立的な立場で業務に向き合っていただけだと、人事側とより協働しやすくなると思う」と説明した。

最後は「産業保健職の方々には、雇用される以外に嘱託や業務委託などさまざまな形態で働いていると思うが、まずは組織の一員であることを強く意識していただくと、問題が発生したときにその原因が明確に見えてくるのではないかと、組織の外側だけでなく内側の視点で物事を見ていく必要性を訴えた。

小島氏は海野氏の発表の中から「産業保健職の中立」という言葉をピックアップしてコメント。「中立」というと“どちらの味方にもならないなら、積極的に案件に関わらないほうが良い”と考える人がいるかもしれないが、それは違う。専門的で客観性のある知識や情報を駆使して、問題解決を支援するのが専門家の役目。専門的な知識とは、組織に完全に依存せず外部の視点を保持できるためのものでもあり、そういう意味では中立性というより、独立性という言葉のほうが合うかもしれない」と述べた。

次にグループに分かれ、①気軽に相談できる雰囲気 ②問題の切り分け—のどちらかを選択し、事例や意見を共有するディスカッションが行われた。

その後の発表では、産業保健職以外の専門職も協働に関わる好事例として、勤怠管理を請け負う社労士のケースが発表された。それは「勤怠の乱れが見られる社員を発見した場合は、人事側だけでなく産業保健職にも声をかけてサポートする連絡体制を取っており、離職率に改善傾向が表れるようになった」というものであった。また「マンパワーが足りず、問題の切り分けが曖昧になっている」「会社が従業員に言わなくてはいけない部分を、誰に渡せばいいかわからない」といった、人事側のリソース不足により問題の切り分けが難しくなる例も挙げられた。

後半は産業保健職側の話題提供として、白田氏が「人事と産業保健の協働に関する事例紹介」を発表。

コロナ禍により、ほとんどの社員が在宅勤務をしている状況の中で入社した白田氏は「自分の顔を覚えてもらう」「人事担当者との関係づくりをする」など、活動の土台づくりに注力したことを最初に説明した。

続いて「保健師だけで成り立つ仕事はほとんどない。他職種との連携はデフォルト」と前提を述べ、スムーズに連携していくポイントを事例と共に提示した。その一つとして「情報共有の大切さ」を挙げ、目当ての産業医を誘致するために人事のトップにもこまめに情報を共有し、丁寧に準備を進めて契約に至った事例を出した。そのほかに「人事にもっと楽しく、そして楽に仕事をしてもらいたい」と、過剰な就業制限の削減を支援したり、人事が主催するチューター研修の企画に自ら関わったりするなど、職務の枠を固定せず保健師にできそうな仕事であれば積極的に介入したことも語った。「産業保健師はクリエイティブな仕事で、自分次第でいろいろな仕事にチャレンジできる。しかし一人だと限界があることも事実。より幅広くいい仕事をしていくためにも、一番の“バディ”である人事担当者と互いを尊重し合い、共に仕事を進めていきたい」とまとめ、発表を終えた。

本例会では、福田氏（順天堂大学）の提案により全員がチャットで感想や意見等を書き込んだ。その中には、発表者の海野氏や白田氏に対するポジティブなコメントが多数見られ、オンライン開催でも他職種、他事業所の良好な実践を尊重するさんぽ会らしい雰囲気が醸成されていると思われた。最後は海野氏が「協働・連携にはコミュニケーションが基本になるが、まずは自分から動くことが大事。産業保健は産業保健職と人事だけではなく、会社全体に関わる話なので、“どうすれば相手が仕事しやすくなるか”を考えながら、ステークホルダー全員がリーダーシップを取るつもりで動いていいと思う」と総括して、月例会は終了した。

さんぽ会の詳細は下記サイトをご覧ください。

- ホームページ <http://sanpokai.umin.jp>
- FB ページ <http://www.facebook.com/sanpokai>