

## ◆このトップの経営戦略



## 16年に及ぶ産業医の経験とスキルを活かし 国内で数少ない産業医専門会社を起業 経営が理解できるメンタルヘルス対策の 「結果をだす産業医」として高評価を得る

株式会社JPRON(ジェイブロン)

日本メディメンタル研究所

代表取締役所長 清水隆司

「今や、企業内の産業医も結果をだす時代です」と開口一番こう語るのは産業医科大学(北九州市)を卒業後、大手化学メーカーに産業医として7年間勤務した後、母校の助手として3年ほど研究や後輩の育成・指導に当たり、2006年8月に独立、同社を設立した清水氏だ。16年間のメンタルヘルスを中心とした契約企業の産業医として「従業員1000名以上の大企業でさえ、労働安全衛生法に規定された産業医を選定している会社は少ない。ましてその他の企業は、EAP(従業員支援プログラム)の臨床心理士を中心とした専門会社と契約し、365日・24時間の無料カウンセリングを謳っていますが、実際に『自殺を考えている』といった重篤な人はまず自主的に相談には来ません。私の経験上、従業員1万人以上の企業でも該当者がカウンセラーに直接相談にくるのは月間でも数人ほどです。このEAPの専門会社と契約していることを理由に、その企業が法的に問われないことは絶対にありません」と、現在首都圏の大企業やその関連会社約20社と産業医の契約を行っている清水氏は、その形骸化を鋭く指摘する。

「経営的なリスクを負う会社形態の産業医は国内に数えるほどしかない」と語る清水氏が、現在契約企業のメンタルヘルスの仕事で一番多いのは、「鬱病やパニック障害、自律神経失調症などで長期間休職している社員を、正確な診断の基に職場に復帰させていく“復職判定”が全体の70%を占める」という。多くの契約企業で担当主治医の判断で復職したが、再発し休職と復職を繰り返す社員が増えているからだ。「というのもその主治医はメンタルヘルスの専門医や産業医でない場合がほとんどで、いわんやEAPの臨床心理士等では専門的な知識と経験が不足して、休職者の病状に対して正確な診断が下せないのが実情です。まず私は、その休職者と面談して休職の原因となった真の要因を探り、その症状を正確に把握します。次に、就寝時刻や飲酒

などきめ細かな生活指導を行い、必要があれば体の検査・治療や病院の変更等を勧め、復職へ向けた指導を行います。もし復職可能と判定すれば、本人の職種と現在の回復度合などを勘案して所属する会社の人事や総務部に医者としての守秘義務の範囲で、復職後の処遇をアドバイスします。同時に、もし会社側に就業規則等の不備があれば、労働安全衛生法で規定された産業医の権限の範囲で改善を求め、あるいはコンサルティングをすることもあります」。この場合、例えば休職の原因の一つとして本人や家族の借金など外部的要因があれば、清水氏と連携する弁護士や社労士、司法書士など専門家と一緒に解決を図るケースもあるという。さらに、最近急増している休職や復職、または退社等を巡って本人と会社でトラブルになった場合も、上記の専門家と連携しながら双方にとって円満な解決策を提示する。実際、清水氏が産業医として担当した従業員800名規模の契約企業では、そのメンタルヘルス対策のコンサルテーションの提案・実施で、2年間でメンタル不全による人件費の損失を大幅に軽減。業務委託費用を合わせても、逆に約645万円の利益をもたらした事例もあるという。特に、「休職後復職した4人中3人の再発を未然に防止している」そうだ。

「結果をだす産業医」として清水氏が、提唱しているのが年1回義務化されている健康診断と、メンタルヘルスのドッキングである。「経験上、メンタル面で問題のある社員は、社内の産業医やカウンセラーに自ら相談に来ることはありません。もし最近著しく生産性が落ち、精神的に不安定な部下がいたら、その所属長は自らの判断で産業医の面談を受けさせることも大切でしょうね」。

最後に経営者として清水氏は、今後OJTの機会が少ない若手の産業医にその現場経験を積ませる人材の育成と、やむを得ず退職した休職者の再就職支援など「独立系産業医会社ならではの事業も展開していきたい」と抱負を語った。