

# 金融・証券業における産業医活動

医療法人社団 ころろとからだの元氣プラザ 統括所長 ● 及川 孝光

## 1. はじめに

平成 19 年に改定された日本標準産業分類による金融・保険業には、都市銀行、地方銀行、信託銀行、政府系金融機関、証券会社、生命保険、損害保険、リース、カード・信販、消費者金融などが含まれ、経済の根幹である金融およびその関連商品を取り扱う業種である。業務の性質から大部分が大企業で行政的な規範が最優先される業種である。80 年代の好景気から 90 年代のバブル崩壊と以後の不良債権問題など深刻な金融不安から現在は脱却し、新たな事業展開を目指して CSR 活動にも積極的に関与をしている。この間、業界内の合併が急速に進行して各業種間の区分けがなくなり、都市銀行は現在、三大フィナンシャルグループに集約された。銀行以外の金融業も同様の傾向であり、本部機構の人員削減が進行して労働環境もかなり流動化している。

## 2. 産業保健としての特徴

業種の特徴は事務職場で、いわゆる危険・有害業務は認められない。したがって、基本的な保健業務は、健康教育、生活習慣病管理、就業管理、長時間・過重労働対策、メンタルヘルスケア、海外勤務者管理、女性従業員の健康支援、VDT 健診、救急対応、感染症対策などが主体となる。そして、全国展開の企業が多く、本店（本部）と多数の営業店（支店、支部、営業所など）があり、国内外の転勤も多い。これらの営業店は小規模事業所との認識で、事務室の環境管理、VDT などの作業管理と夜勤、シフト勤務対策、運転業務・集配など特殊業務対策も重要である。

産業保健部門は組織的に人事部との関連が強く、その運営も企業直轄型と健康保険組合が管轄している場合がある。一般的に産業医の役割と権限は大き

く、業務内容も多岐にわたる。また、女性が多い職場でもあるので、女性固有の疾病管理を入れた健診システムと健康支援の確立は今後の大きな目標である。

## 3. 産業医活動の実際

大きな業務は、内部業務と巡回業務に分けられる。内部業務としては、健診および健康教育を通しての従業員の健康管理と指導、治療の判断があり、内部で診療が可能であれば早急に対応できる。しかし、診療機能がない施設は、近隣での連携可能な医療機関の設定が必要である。健診も広範囲にわたるので、それぞれの健診後のフォロー基準を統一することが必要となる。医師ごとに指示内容が異なるのは、健康管理の信頼性と普遍性から望ましくない。

巡回業務で、職場環境、業務内容、従業員の健康状態を定期的に把握することは、産業医の重要な基本業務である。

以下、主要な業務のポイントを解説する。

### ●生活習慣病管理

事務系企業において、健康管理で常に最重要業務であるといえよう。一次予防としての健康教育、有所見者への早期指導による二次予防、疾病発症者への就業管理、再発防止策を中心とする三次予防に大きく分けられる。企業内で有所見者へのアプローチとして常に基本とすべきことは、対象者の業務形態・内容、生活環境を把握した総合的な健康指導を実施することである。従業員も自己の健康状態の問題点は理解していても、多忙な業務のなかで改善策を実行できないので、定期的な面談での具体的な助言は効果がある。一方、企業の健康管理は常に集団と個人のバランス、内部の保健部門の規模によるので、各企業で可能な方法をよく議論して実施する。産業保健を十分に理解している外部医療機関との連携も

有用である。

### ●過重労働対策

平成18年の改正労働安全衛生法の指針に従った長時間労働の産業医面談は、ほぼすべての企業で実施されているが、期末の決算、行政当局への対応と報告など担当者の時間外労働が避けられない時期も多い。その対策として、定期的な産業医面談を義務づけとして業務内容を把握した管理をすること、また、就業規則上可能な範囲で本人に適切な休養・気分転換を図らせる。合わせて、対象者の業務遂行力の医学的判断も産業医には求められる。過重労働問題は時間のみではなく、本人の適応性と裁量権限・業務内容が精神面の負荷として大きい。

### ●メンタルヘルス対策

メンタルヘルスケアは、現在の産業医業務で最も主要な業務の1つといえる。金融界でも就業・雇用形態の多様化、業務のシステム化・スピード化、人事考課制度の変容、人員削減と効率化、法令遵守・監視体制の強化などにより、従業員の身体的・精神的な負荷が増大している。そして、組織のライン化にともない職場での総合的な管理・把握が困難になり、さらには世代間の労働観念が大きく異なり、職場としての一体感が図りにくい。若年層の企業帰属意識も減少、中途採用も多く雇用が流動化している。このような状況下では、上司と部下の関係も業務のみの傾向が強まり、価値観の共有、悩みごとを相談する連帯感がなくなってきた。

また、業務中心の過剰適応からバランスを崩してのうつ状態は、中堅以上の管理職に多いが、現在は若年層を中心にいわゆる新型うつ病、適応障害も増えて長期休養となるケースが多い。制度上の休養期間は長期に認められる企業が多いが、逆に休職期間が長すぎるとますます業務への意欲がうすれ復帰が困難になる。そして、うつ状態も必ずしも職場のみの原因ではなく、個人的理由が主因のケースも多い。産業医はメンタル対象者には治療医ではなく、客観的で総合的な医学判断をすることが求められる。

### ●職場巡回

金融関係は小規模の事業所が多く、保健師・看護

師の保健スタッフを巡回業務に有効に活用したい。巡回時には、デスクワーク、VDT作業、労働時間ともなう負荷を中心に点検・指導を行い、事務室の環境基準と快適性もチェックする。また、職場全体の雰囲気を観察、従業員の精神面を個人面談により把握する。できるだけ従業員の本音を聞くために余裕と安心感を与えて面談する。疾病の早期発見と予防、メンタルヘルスケアとして巡回相談は大きな意義があり、可能ならば各部署・事業所ごとに担当の保健スタッフを決めて対応することは大変に有効である。

### ●海外勤務者の健康管理

現在の日本企業は広範囲に海外展開をして生産現場も海外に移動、国内産業構造の空洞化と呼ばれている。この海外事業の展開と資金面を中心とした支援として、金融機関は多数の海外支店、現地法人を有している。海外赴任も特別な勤務形態ではなくなり、高年齢者、単身赴任の海外勤務も増えて、有所見者の海外勤務も多い。しかし、海外勤務の厳しさは変わらず、慢性的なストレス過多状態にあり過重労働になりやすい。また、医療面では赴任中による治療の中断、管理不十分等から疾病が悪化して緊急帰国となる場合もあり、赴任地によってはアルコール依存のリスクもある。

このような海外赴任地の環境、医療、駐在員の生活・健康状況を、産業医が直接に現地を訪れて把握することは、大変に有用である。海外勤務者が安心して業務を遂行するためにも巡回は必須であり、ぜひ、今後とも継続すべき制度と考える。

## 4. おわりに

昨今の経済環境から、産業保健分野でも明確なプロセスが求められ、コスト管理が必要になって来た。このような状況で、産業医活動もその役割と義務が拡大している。産業医は堅実に誠実に全力で業務に当たり、日常の努力と研鑽は欠かさずに社会的視野を広く持つようにしたい。従業員の健康面の充実は、企業としての理念と活性化、その社会的な位置づけに大きく寄与すると確信する。