

# 精神科医の思うこと③①

産業医

松村 奈奈子

実は私、「産業医」の認定資格を持っています。きっかけは友達に「とりあえず、資格もっとけば」と誘われて、とった資格でした。しかし、産業医として仕事をした事は今まで全く無く、5年ごとの資格更新のため決められた数の講習を受けて、ただただ更新している状態です。この講習、精神科医としての仕事では触れない医学分野の内容も多く、夏には「熱中症対策」の講義があったりと、勉強になるので結構楽しく受講しています。先日の講習は、弁護士さんが講師で、産業医を巻き込んだ裁判事例がテーマでした。話を聞きながら、いろいろ思う事があったので、今回のテーマは「産業医」

さて、「産業医とは？」ですが、労働者の健康管理等を行う医師の事です。身体的にはもちろんですが、精神的健康管理もです。50人以上の労働者のいる事業所は、「産業医を選任しなくてはならない」という決まりになっています。産業医の多くは嘱託医ですが、1000人以上の大きな事業所には専属の産業医がいます。

一般の精神科の診療場面での産業医との関りは、うつ病などで休職となった患者さんが、病気休暇の直後や復職の前に「今度、産業医の診察があるんですよ」「いちおう、復帰する時の体制の希望とか聞いてくれました」など話してくれるのを聞いて、おーちゃんと産業医が関わってくれているんだな、という感じでした。

産業医の活躍として記憶に残るケースがあります。ある病院に勤務している頃、近所の金融機関の支店から「うつ症状」で3人の職員さんが次々と受診されました。皆さんの話では、パワハラ支店長が異動で来られたようです。診察の場で涙ぐむ女性の職員さんもいて、とんでもない人なんだろうなと想像していました。皆さんなかなか良くなり、うつ病で休職となりました。しかし、休職直後の産業医診察があったその後すぐ、パワハラ支店長は異動となりました。すると、皆さんあっという間によくなり、3人と

も治療は終了しました。

もう一つはよくあるパターン。大きな企業で、「いやー、この人は営業は難しいよな」なんて思うくらい内気な患者さんが、部署の異動で営業職についてすぐ「うつ症状」で受診されることがあります。その後、産業医の先生から問い合わせのお手紙が来て「職場の環境調整など助言があれば」との記入欄があり、「営業職という環境が負担で、異動により改善する可能性が高い」みたいな返事を書くと、さっさと元の部署に戻り、患者さんは良くなります。もちろん逆に、お話し好きな営業の人がデスクワーク中心の経理部署などに異動して、こころの病気になっちゃう事もあります。人には苦手な分野がありますよね。

いずれも、産業医と人事課の連携が上手だなあとと思います。これは、民間企業ではよくみられるパターンで、基本的に職員が元気に働く事が企業としては利益的にも一番大切な事なので、さっさと人事異動で解決の方向に向かいます。

その一方、利益を追求しない組織、そう公務員は人事に融通がききにくいなあとしみじみ思います。診断書で職場の調整をお願いしても「人事異動は4月だけなんで」「一度異動したら、元の部署に戻るのも難しい」と、なかなか頑なであり、治療に難航するケースも多いです。

ただ、民間企業も全てが労働者にやさしい対応ではありません。

忘れられない患者さんがいます。20年程前、若い女性が精神病となり、仕事を上手くこなせなくなりました。元来の能力は高く、仕事も好きだった事もあり、本人と相談し、職場に仕事内容の配慮をお願いする診断書を出しました。しかし、職場は「急にいわれても」的な反応で、その後彼女の状態は悪くなり、休職となりました。復職に際して再び本人と相談して「配慮ある形での復職が望まれる」と診断書を提出するも、全く配慮のない対応で、むしろ望まない仕事を与えたりとひどい状態でした。産業医の面接でも本人は希望を伝えたようですが、職場の対応は変わりませんでした。本人と2人で「会社はほんま、冷たいなあ」となんとも悲しい気持ちになったのを覚えています。

その後、家族から突然「カルテ開示」の希望があり、実は彼女が自殺し、家族が会社を訴えるためにカルテを資料として希望している、と事務から聞かされました。「そうか、そういう結果になってしまったのか」となんともいえない気持ちになりました。カルテには、彼女が診察で話した会社への対応の不満が、もちろん記入してあります。家族はカルテのコピーを持ち帰りました。その後の裁判の行方は何も知らないのですが、のちのち労働基準監督署の方が経過の確認にふらっと来院されました。担当者は熱心で「彼女の大学時代の研究やレポートも読んだ。かなり、しっかりした内容で、仕事のレポートもよくできていた。優秀な方だったと思う。」と話します。そして「会社への不満を綴った遺書があった」と初めて聞かされて、自殺の直後に彼女の家族が弁護士に相談し

た理由がよくわかりました。「そうだったんですね」としか返事が出来ない私をみて、担当者が「先生のカルテは我々も、署が依頼した他の精神科の先生も読んだ」「よくできたカルテだったと、おっしゃっていましたよ」と言われて、少し救われた気持ちになりました。

彼女は編み物が得意で、診察で着ていた手編みのセーターがあまりにも上手だったので、思わずカルテにセーターのイラストを描いて、「ステキな手編みのセーターで診察に」と書いたのを覚えています。あのカルテのイラストも、みんな目にしたのかなあと思いながら、編み物の話をする時の彼女の笑顔を思い出していました。

大きな企業でしたが、もう一人患者さんが通院されていて、やはり冷たい対応で、この企業に対してはずっと良いイメージを持ってないでいます。

精神科の仕事をしていると、労働者の方が病気になった時、会社が労働者の身体的はもちろん精神的健康に責任をもって対応しているのかそうでないのかが、よくわかります。なんか、会社の裏側を、みている感じです。

実は産業医は企業に雇われている形なので、ちゃんと労働者のために企業に「物申す」対応がとれるか、「物申す」産業医をちゃんと雇用し、意見をちゃんと受け入れられるか、それも企業の体質を表すと思います。

今回の産業医講習での弁護士さんの講演では、数十の事例の中に、企業に「物申す」産業医と企業に「迎合する」産業医の事例があって、産業医の対応が問われた裁判もありました。産業医の仕事、なかなか難しい側面も多い様です。

また、産業医は、医師が一定の講習を受講したら産業医の仕事ができるシステムです。なので、いろいろな科の先生がおられて、医師の専門科目によって対応に差があったりするなーとは時々感じてはいます。最近は精神科に理解のある産業医の必要性が高まっていると、講習会でもよく聞きます。

そんな感じで、いろいろある「産業医」の存在ですが、労働者50人以下の企業には産業医を雇用する義務がないので、ほとんどいません。中小企業に勤務されている患者さんは、本当に厳しい状況です。実は診察の場面で、患者さんが大きな企業に勤務されていると聞くと、ちょっぴりほっとします。産業医に相談して、サポートして頂けるからです。産業医のいない会社では、患者さんと相談しながら、病気でしんどい状態を、どうやって職場に伝えて理解をえるのか考えますが、難しいケースも多いです。解雇に追い込まれるケースも、もちろんありました。労働環境の問題、時代とともに少しずつ変化しているのは感じます。労働人口の減少で、企業も変化しないと労働者を確保できない状況も出てきています。精神科の患者さんが減るような、社会の変化があればいいな、とずっと思っています。