

# 産業医の育成と課題

## —開業(独立系)産業医として、メンタル産業医命名者として—



Hirofumi Sakurazawa

櫻澤 博文

合同会社パラゴン 代表

1996年産業医大学卒業後、亀田総合病院にて臨床研修。2005年は法科大学院に通学しながら経営コンサルタント企業にて「コンサルタントのコンサルタント」として「ストレス・マネジメント体形」を錬成。2013年 合同会社パラゴンを設立し、日本産業衛生学会指導医として「健康経営®」の取得を目指す事業所支に邁進中。遺言時医師立会支援センターも運営しながら神奈川県スキー連盟認定スキー指導員としてギャグも滑らせている。

### はじめに

「人口推計」(総務省統計局)によると15~64歳の人口である生産年齢人口が8726万人にてピークを迎えたのは、今から27年も前の1995年のことでした。2021年10月1日時点の7450万人と比べると、この20年のうちで15%もの生産年齢人口が失われています。総務省統計局による今後の人口推計からみると、2035年には生産年齢人口はピーク比の約3割も、2045年には約4割も生産年齢人口は減少の一途をたどることが想定されています。対して企業は労働力確保のために定年延長を企図しています。定年を70歳まで延長することで、20年前と同程度の労働力が確保可能とされています。その一方で、仕事に関して強い不安やストレスを感じている労働者の割合が高い水準で推移しています。このような労働者の心身の健康問題に対処するためには、早い段階から心身の両面について健康教育等の予防対策に取り組むことが重要となります。

2014年6月に公布された改正労働安全衛生法により、「ストレスチェック制度」が新たに創設され、一定の基準を超過した希望者全員が医師の面接を受けられるようになりました。そしてベンチ

マークとしてこれまでに得られた全国統計とを比較することで、その企業や部署という集団の、いわゆる“働きやすさ”という視点からみた、全国での立ち位置まで把握できるという「集団分析」も実施可能となりました。どのような対策を取ったら、その企業集団は働きやすくなるのかまで考察し、対策を企業に講じてもらうことで、その企業の職場環境の改善をはかることができます。

以上において重要な働きをするのが「産業医」です。この世界でも類まれな心身両面における健康診断の法的義務化により、わが国の労働者は、心身両面の不調や失調を未然に防止できることが期待されたわけですが、実際にその期待に応えています。これら労働者に対する心身両面への健康支援と、働きやすく活力あふれる快適な職場環境の形成支援にて病気や怪我が減るだけでなく、前向きに仕事に取り組む労働者が増えることで、生産性向上にも、実際に後述する職業性ストレスチェック実施センター提供の「快適職場づくり計画」を活用した企業では寄与できています。企業価値と社会的評価の向上から、広く社会から信頼と尊敬を受けるような立派な会社になれば、労働力確保も容易になりえましょう。

しかしながら、そのような支援が出来る産業医

は、全国に1000人程度しかいない推定がなされています。他方、20年前には居なかった“独立系産業医（開業産業医）”は、今や3桁を数えるようになっています。健康支援のプロフェッショナルである“独立系産業医”と、労務支援のプロフェッショナルである社会保険労務士とが提携し、上記のような夢のような話を実のある実際に変える事例も相次いでいます。

一方で、2022年2月12日号の『週刊ダイヤモンド』で「特集2 名ばかり産業医の闇」が取り上げられました。そこで「ブラック紹介業/紹介業者」の存在が指摘されました。タバコ、電気事業連合会による電磁場曝露に伴う発がん性検証作業への横やり問題、PFOS「富士モデルは不治も出る！」だった、過労&過老のダブルカロウ問題他、社会病理構造に対して社会医として病巣抽出と解決に向けて半生を捧げてきた立場でも、この産業医制度を揺るがす「ブラック紹介所」問題に対しては、先生方のご息が巻き込まれないよう、先達として裾払いを致しているものの、解決に難渋しています。

本稿では、育成編として筆者が、独立系（開業）産業医として生計を立てるのみならず、「メンタル産業医」の命者に至った経緯を時系列に沿って、いわば成育歴とでもいいたいでしょうか。生い立ちを紹介させていただくとともに、課題編として「名ばかり産業医の闇」や「ブラック紹介業/紹介業者」に関して、所属する【合同会社パラゴン】も、被害者の一人なので、「ブラック紹介業/紹介業者」の行為と考察を記載し、先生方からの御支援を仰ぎたく実体験を共有致します。

### 【育成】編

**2001年**：当時京阪本線沿線に住み、京都大学大学院医学研究科社会医学系専攻という、公衆衛生大学院に在学し、社会医たりえたいと研鑽を積んでいました。内代や瓢箪山うちんだいといった地にも馴染みがあります。信太山の調査もしたいと思いつながら果たせておりません。

**2002年**：福井医大（当時）に助教の職位を得、近畿中央呼吸器センターや関西医大にも足を運んだ

ことを懐かしく思い出しました。ニコチン依存症というメンタル疾患への対応方法を兵庫県喫煙問題研究会の山岡雅頭先生や京都禁煙推進研究会の故田中善紹先生のご指導にて学んでおりました。

**2003年**：労働衛生コンサルタント（保健衛生）に合格したので事務所を開設しました。

**2004年**：月に15名もの新規抑うつ性障がい（いわゆるうつ病、うつ状態、職場不適応、新型うつ、発達障がいを含む）罹患者が発生したこともあった企業に、専属産業医として赴任するために関東に転地しました。発生してからの対応ではなく、早期発見という二次予防はおろか 発生しない、させないための一次予防としてメンタルヘルスプロモーションを世の東西や時代の今昔を問わず探索かつ探求しないと、自身が過労死しかねないという危機感を覚えました。

**2005年**：6条にてあらゆる機会を活用して食育への理解を促す食育基本法が制定されました。すでに当時、日本でも学力劣化の背景に家庭力の低下…特に食生活の乱れがあることが懸念されており、ものづくり立国日本の未来が危ぶまれていました。

**2006年（医師10年目）**：2004年からこの頃まで時間をかけ「ストレス・マネジメント&ヘルスケア体系」として錬成し、かつその後もそれを管理として「健康経営®」の一助として活用し始めました。

**2008年**：「特定保健診査・特定保健指導」が開始となりました。1次予防としての健康増進に向けて、しかも肥満や糖尿病は抑うつ性障がいの起因となることも知られていました。しかしながら不眠を訴える労働者を見つけては、それを精神科医に送致する装置（富士モデル）が富士市ではじまりました。診療内容を確認すると、不眠を来す生活歴…特に当時問題だったのが「サラ金」の過酷な追い立てだったのにそれらを把握することなくいわゆる「ミンザイ」を、しかも多剤処方する「多罪禍凌」が実態でした。向精神薬が借金や失業といった生活苦を解決することにはなりません。介入する産業カウンセラーも確認されました。そこで第105、106回と精神神経学会で2年連続、

シンポジストを務めさせてもらい問題提起を行いました。

**2009年：**溝口徹医師による『「うつ」は食べ物が原因だった！』（青春出版）、2010年の姫野友美医師による「心療内科に行く前に食事を変えなさい」（青春出版）、2013年の昇幹夫先生の「うつを改善する食事力」（春陽堂：共著）とそれを取り上げた日本医事新報社の「プラタナス」は、食事を改めずに向う精神薬を摂取するとかえって自死が増加するという昇先生の記載に、勇気づけられたものでした。

この2009年に嘉納英樹という労務に長けた弁護士が、「キャリアコンサルタント」（後述）を人事担当者の取得することを有益だと認めていました。

**2011年：**この「富士モデル」の実態は「不治も出る？」と危惧したことが現実になったという、つまりはかえって自死者数を富士市と静岡県は増加させてしまったことを論証しました。

**2012年：**京都大学大学院の同期赤松利恵先生が栄養カウンセリングの大家としてお茶の水女子大学で教育研究に従事されていることがわかり、カウンセリング技法を学ぶと共に、職域を対象に食事の影響を検討することになりました。

**2015年：**ストレスチェック制度の創設。対策は後述しますが、職場不適応を起こすような、組織親和性には乏しい労働者に対する労務管理力が面談する医師には求められるようになりました。

**2016年（医歴20年目） 4月：**民間資格だった「キャリア・コンサルタント」が職業能力開発促進法の改正に伴い国家資格である「キャリアコンサルタント」になりました。

**同 9月：**日本医事新報社が『ストレスチェック面接医のための「メンタル産業医」入門』を刊行くださいました。明日から嘱託産業医を担うことになった医師が、臨戦態勢を執れるようなモチーフにて、前述「ストレス・マネジメント&ヘルスケア体系」を基に、カウンセリング技法やストレスチェック制度の解説等を加えた内容に仕上げられています。

**同10月：**にBSフジの「プライムニュース」という番組に登壇し、過労死をなくすための方策とし

て、国家資格化されたキャリアコンサルタントによる労働者一人ひとりの、仕事に対する思いや方向性、嗜好性・指向性・志向性といったことを確認することが、働きやすい職場づくりの鍵だと申し上げました。過労死等弁護団とも知己ができました。

**2017年：**過労死等弁護団のご推薦でしょう。厚生労働省主催の「過労死等防止対策推進シンポジウム」にその後、数年、講師として呼んでもらえました。

**2018年：**金剛出版が「キャリアコンサルティングに活かせる、働きやすい職場づくりのヒント」を刊行下さいました。複数のキャリアコンサルタントや発達障がいの研究や治療に長けた医師との共著で、多数の先進的な企業事例も織り交ぜたのですが、千部も売れませんでした。

**同年：**産業医の権限強化とは名ばかりの、本来は事業主責任である労働時間管理を筆頭とした労務管理責任が、産業医に分担させられることになりました（いわば避雷針役）。事業主のみならず労働者への誠実義務が課せられました（いわばサンドバック状態に）。本来、医師は信義誠実をその職業倫理性から忠実に尽くす存在。それなのに誠実義務を課すとは、「舐め犬産業医」に成り下がれといふのかと危惧したこと、翌年の「第30回日本医学会総会2019中部」での「開業医、勤務医、産業医の社会的使命と過重労働・ワークライフバランス」にて問題提起しております。大阪でもこの辺りの仔細、講話を通じて共有させてもらう機会がないものかと模索しております。

**2019年にかけて：**赤松利恵教授らとの共同研究成果が欧文誌に相次いで掲載されました。IFの合計は最低8点前後となりました。産業精神栄養疫学とでも言いましょか。科学的根拠に基づく産業保健でのメンタル不調予防が可能となりました。以上がどれだけ参考になるか不安ですが、社会健康医学修士号を持つ社会医だという自負心だけで、そして「失敗したとしてもそれは挑戦した証」と書けば 見栄えは良いでしょうが、実態としては向こう見ず・無計画性・無鉄砲という悪い見本として先生方のご子息に対する教訓になれば幸い

と思考し、次に「徒然なるままに」勘所を記載致します。

## 持っているの良い資格「労働衛生コンサルタント（保健衛生）」

日本医師会認定産業医のように、労働衛生コンサルタントの資格を産業医として契約してもらう際に求められる「労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識」を証する通行手形のような活用が可能です。

## 入ると良い日本労働安全衛生コンサルタント会と地方支部

支部総会では、その都道府県の労働局の安全課長と衛生（健康）課長から、その年度の重点対策とその根拠を直接、伺うことが可能です。総会後の情報交換会では、労働基準監督署ごとの監督官の特徴や傾向を、先輩方からご教示願うことも可能です。

## 労働衛生コンサルタント（保健衛生）の合格方法

私が合格したのは2002年です。その数年前から2021年までですからもう20年分にはなりますでしょうか。ほぼ毎年のように、合格した人より知に知を重ねてもらっているデジタル資料がありま

す。それは口頭試問でどのようなことを試験官訊ねられ、対してどのように返答したのか、その合格者の実回答例集です。それを使って落ちた人は出ていませんので、合格後、同じように知に知を重ねることのみを条件に、その資料を提供しておりますので、ご希望者は以下の電子メールにあてて 件名に「労コンシケタイ 欲しいよ」といった 把握しやすい件名をご記載をされた上でご連絡ください。

【info@pro-sangyoui.com】

## 産業医の実務を担当する際に活用すると良い本A『ストレスチェック面接医のための「メンタル産業医」入門』改訂第2版 日本医事新報社

これは、天笠崇先生の産業精神科外来の陪席を数年させてもらっただけの著者が、日本産業精神学会といった精神科の専門性や修養さえないのに、「メンタル産業医」を名乗るに至った書籍です。

一口に予防医学といっても、健康増進の一次予防、・早期発見・早期治療の二次予防、リハビリや復職支援（リワーク）という三次予防が対象になります（図1）。

治療やリハビリ・リワーク以外に早期発見や健康増進を行うことで、患者から感謝はされず、昼行燈といわれるかもしれないが、孫子の兵法にある最良の戦い方である戦わずして勝つよろしく、

労働者にはそもそも疾病と労働者が関わなくてすむようにすることで、欠勤や休職が減少します。その分企業の生産性は合理的に増大することが適うようになるわけです。

## 産業医の実務を担当する際に活用すると良い本B

## 『メンタル不調者のための 復職・セルフケアガイドブック』金剛出版

これは、日頃からメンタル面で不安定さを抱える労働者や、そういった労働者の管理をする衛生管理者に1冊、進呈しておくという本です。「ここに書いてある通りにしなさい」と述べながら。実際、職場復帰支援というリワーク指示をしない医師が主

図1 予防の種類

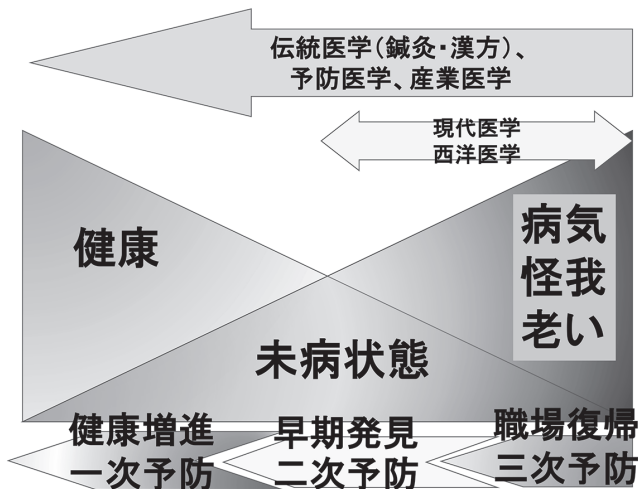


図2 産業医の実務を担当する際に活用すると良い本A～C

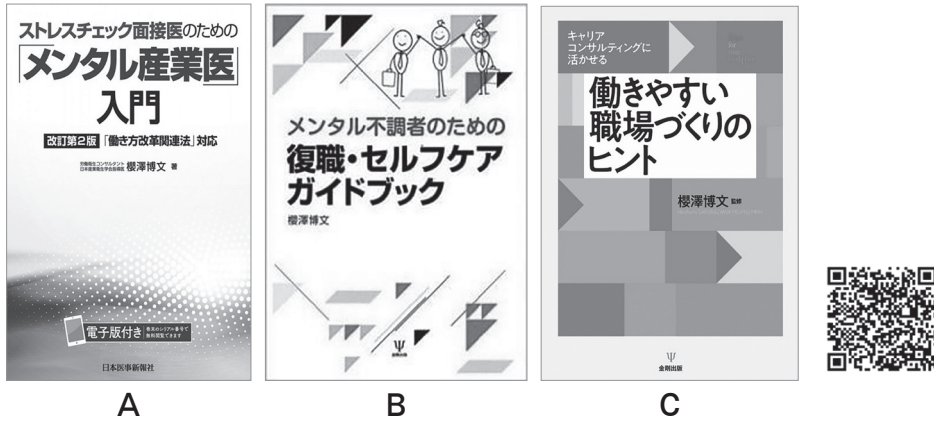


図3 職業性ストレスチェック実施センター



りますので注意が必要です。更に率先して面談を希望してくる方の中には、受動攻撃性というパーソナリティに課題がある場合があります。実際に読者の先生方が労働紛争の当事者となり、結果日常の地域医療や保健福祉に支障が出ては、その地域の住民の幸福追求権を毀損しかねないこととなります。

対策としては、特定社会保険労務士という、労働紛争における当事者の代理人になる資格を持つ方に「実施事務従事者」を担ってもらうと良いです（実施事務従事者：実にわかりにくい法律用語を厚生労働省の担当者は構築したものです。簡単には、ストレスチェック制度を先生方の代わりに実施してくれる立場）。労働紛争の解決に長けた方にストレスチェックを実施してもらえたら、先生方は安心して日常の通常勤務に従事しえましょう。

それが図3の「職業性ストレスチェック実施センター」です。

【課題】編

垂直落下する産業医単価

非常勤医師の、いわゆるバイト代は時給で0.8万～上限留まるところを知らずのうち、正確に計算したわけではありませんが、最尤推定値は1万円～2万円あたりです。そんな中、首都圏であれば産業医の時給は3万円前後を数える時代があり

治医だったとしても、前述の科学的根拠に基づいたリワーク方法は記載しております。

産業医の実務を担当する際に活用すると良い本C『キャリアコンサルティングに活かせる 働きやすい職場づくりのヒント』金剛出版

「キャリア」に関する基礎知識と、働きやすい職場づくりに貢献されてきた「キャリアコンサルタント」からの貴重な実体験を取り集めています。

労働紛争の当事者にならない方法

ストレスチェック制度で高ストレス者が全国平均の1割より多く見つかる組織は「ブラック会社」である可能性があります。むしろ「パワハラ」にて真意とは違う記載をさせられている組織もあ

ました。その高時給な産業医業務の斡旋を担うことができたなら、2〜3割マージンをとる業者からしたら安定した売上が確保できることが予測できます。そのことが理由かは定かではありませんが、2000年に医師が代表のメディカル・コンシェルジュ（MC）社が産業医斡旋ビジネスを開始しました（出典：同社サイトより）。

事体が大きく動いたのが2004年です。銀行家がT社を創設し市場を大きく変えました。MC社は産業医以外の医師や看護師紹介業を中心に据えるべく事業転換を行いました。

### T社の特徴【その1】 産業医のキャスト化に成功

①嘱託産業医の紹介料10万円の中に、産業医との契約開始後1年以内に限るものの、その医師を気に入らなければ、いくらでも交替可能と、いわば千葉にある遊園地や笑顔無料のハンバーガーチェーンのように産業医のキャスト化、人呼んで「キャスト産業医」という産業医のサービス化に成功しました。

②未経験医でも笑顔を振りまく「キャスト産業医」として通用するように保健師を雇用し、その保健師に企業向け健康関連資料を作成させ、その資料をその産業医に使ってもらうようなお膳立てを考案しました。「キャスト産業医」には表情筋に力を入れる必要があるという、つまりは「感情労働」を強いらせることで、頭脳を使うことは不要とさせることで「勧告権」という産業医にとっての伝家の宝刀を使うような気力は残さないスキーム構築しえました。せっかくのポジションを、他医に交替させられるリスクはなくなるからと、いわば奴隷化する仕組みが構築されたわけです。

なお週刊ダイヤモンド「名ばかり産業医の闇」では、産業医を交替させることで手数料を稼ぎ放題の「ブラック紹介所/紹介業者」が存在しているとの元厚生労働省OBの記載があります。T社の変更は1年を過ぎたら、回転させて稼ぐビジネスモデルになりえるので、元厚生労働省OBは、ここをブラックだと捉えている可能性はございます。

### T社の特徴【その2】 精神科医の地位向上に貢献

精神科出身医師には+1万円の時給3万円と、「精神科産業医」なる概念を始めました。

## 名ばかり産業医紹介ビジネスの台頭

「名ばかり産業医」とは「名義貸し産業医」のことです。前述T社は「名義貸し」は法律違反だからと担うことはしていませんでした。しかしながらその「名義貸し」ビジネスに参入し始めたかのように理解しえる企業群が確認されています。

### ●具体的なスキーム

名ばかり産業医（や名ばかり衛生管理者をも）利用する可能性がある企業とは、

- ①元から健診機関より「名義貸し」産業医を宛がわれていた企業
- ②労働安全衛生における経験もキャリアもなく、例えばIPOにて短期間にガッポリ稼げばよいといった思考を持つ人種によるベンチャー企業等。

### 利用する状況とは

- ①労基署の臨検が入り、是正勧告や改善命令を受けた場合、焦って産業医を確保しようとする、まともな医師や斡旋会社と出逢えることは難しいワナが用意されている中です。「産業医紹介」と入力すると確認できますが、どのような条件を入力しても、1位に同じ企業が表示されるという「産業医紹介サービスガイド」という、いわばワナが用意されている実態が確認できます。そのワナの存在を株式会社O Z（O社）という、医師が開設した企業が2020年にそのワナの存在を把握し、それら「村度ランキング」とか「自作自演サイト」と定義づけました。
- ②第一種衛生管理者資格試験に合格し、交付された免許証を元に衛生管理者として労基署に登録かつ専任しての業務に従事させる必要がある中、建設業、電気ガス水道業、運送業、清掃業等はなかなか合格しません。対して保健師であればこの第一種衛生管理者になれることを奇貨

に、付け込むことをしたら、商売が成り立ちえます。

### ●利用する企業のマンドとは

いわゆるブラック企業。昭和時代には考えられませんでした。自動車産業でも電機産業でも、偽装、捏造、偽装、不正、不徳、不法、脱法する企業は大企業でも毎月のように確認される中、監視や監査の目の届きにくいベンチャー企業では、経営第一、安全は二の次なのでしょう。

### ●営業者の売り口上例と違法性の阻却が必要な該当法令

**例1**「単なる名義貸し産業医では労基署が入ったら危険ですよ。うちに乗り換えると、お得です。何しろ産業医の代わりに保健師に仕事を代替してもらっています」(医師法、医療法、保助看法、安衛法)

**例2**「保健師は第一種衛生管理者の免許も持っていますから、そちらの衛生管理者の代わりにできます」(労働者派遣法、安衛法12条)

**例3**「産業医相談が必要になったらオンライン対応していますのご活用ください」(ブラック企業だと、コストがかかるからと社員には利用させないような操作を講じている)

### ●「付度ランキング」または「自作自演サイト」は名ばかり産業医お抱えランキング!?

O社サイトの記載によると、「そういったサイトのほとんどは『おすすめ産業医仲介会社』としてランキング最上位に名前が挙がっている産業医仲介会社が外部に委託して作成しているか、広告料を払い上位に表示して貰っています」とのことでした。こちらで調査してみたところ、紹介可能な医師が15万人と、医師会認定産業医数11万人を優に超える医師を紹介可能と自称している、つまりはこのA社は名ばかり産業医お抱えランキング!?! を作成しているものと疑わざるを得ないワナが確かに示されました。先生方も「おすすめ産業医仲介会社」でネット検索されて確認されてみてください。27社を比較しているところをおそ

らくO社は問題視されたものと考えられます。その27社を比較しているという「産業医総研」でのランキングでは、弊社は9位です。奥田弘美先生という「うまくやるシリーズ」累計30万冊、売れている女性産業医もパートナー産業医を担って下さっている中、こうしたネット広告を展開させられてしまうと、正直者が報われないのではないかと義憤を持っていたところ、貴誌でこうした機会を賜りました。このような社会病理構造の解決に向けて、先生方からの御支援を不躰ながら賜れたら幸いです。

以下、とある健診機関所属医師の調査結果より。

複数の企業に登録してみた。時給単価は1.3~2.3万。しかも最初から法令ギリギリの2ヶ月ごと30分の訪問で済ませるようという条件設定。これでは実のある業務などできないし、形式だけやとけばいいというメッセージも発信している事になっていると危惧。  
例：全国飲食チェーン店の場合、隔月・1店舗につき30分6500円にて職場巡視を求められた。

### 横田基地内産業医の時給単価の下落状況

横田基地内の産業医は年間82日で492時間の勤務が求められています。それに対して入札する産業医紹介企業は、一体いくらで落札するかを、そして時系列に沿って把握することで先生方のご子息に、産業医紹介企業はどれだけ次の、かつ未知だらけの満ちることはない途を用意しようとしているのか把握可能です。

2018年度：A社11,689,920円→時給換算23,760円・・・①  
2020年度：A社9,730,776円→時給換算19,778円・・・①の83%  
2021年度：ドリームホップ社7,955,640円→時給換算16,170円・・・①の68%

注：82日の通勤に伴う交通費は別途、支給はされません。東京駅から最寄りの牛浜駅まで70分は要します。以上には推定2割の業者の仲介手数料も含めた分、差し引いてご思慮くださいますと幸いです。

「キャスト産業医」化したT社に、脱法・不法行為を働いてでも保健師に仕事を丸投げさせることで産業医価格を暴落させたようなA社。対する筆者の単なる義憤だけではなく、更にこの記述を

裏付ける実際を調査しております。その結果を確認されたい方は、以下QRコードから合同会社パ  
ラゴンのHPにて展開している「名ばかり産業医」  
シリーズをお読みになることが可能です。

### 「名ばかり産業医」①

背景に「名ばかり衛生管理者」問題が？



### 「名ばかり産業医」②

名ばかり産業医お抱えランキング？！



### 「名ばかり産業医」③

過労死訴訟から学ぶブラック紹介所への規範鼎立



以上、長々と御熟読くださいましたこと、感謝申すと共に、こんな末筆で、今頃！

とのお叱り、ごもっともです。先生方の、そして大阪府保険医協会の更なる御清栄と吉祥とを祈念しながら失礼いたします。

#### 出典

- 1) 櫻澤博文. 【Doctor' s Opinion】“失われた20年”を取り戻す産業医という公衆衛生医の挑戦. ドクターズマガジン2016年3月
- 2) 株式会社OZ. 産業医紹介サービスガイドサイトの実態など (URL : <https://iil.la/cjXOQMn>)
- 3) 山本輝. 名ばかり産業医の闇. 週刊ダイヤモンド 2022年2月12日号pp58-69
- 4) 公共調達適正化について (平成18年8月25日付財計第2017号) に基づく競争入札に係る情報の公表 (物品・役務等) 及び公益法人に対する支出の公表・点検の方針について (平成24年6月1日行政改革実行本部決定) に基づく情報の公開 (2018年度 : <https://www.mod.go.jp/rdb/n-kanto/nyusatsu-keiyaku/tyoutatu/kekka/n-b3004.pdf>) (2020年度 : <https://www.mod.go.jp/rdb/n-kanto/nyusatsu-keiyaku/tyoutatu/kekka/n-b-0204.pdf>) (2021年度 : <https://www.mod.go.jp/rdb/n-kanto/nyusatsu-keiyaku/tyoutatu/kekka/n-b-0304.pdf>)