

人事労務が知っておきたい！ いい産業医・ダメ産業医の見分け方の イロハ

2024-07-26 オンラインセミナー
健康経営会議

佐上 徹（さがみとおる）

医師・労働衛生コンサルタント・産業医
合同会社さがみ産業医事務所代表

<https://sagami.one>



Good Condition Doctor ✨ 講師略歴 🌸

- さがみ産業医事務所 代表
- 非製造業の専属産業医を6年経験して独立。メンタルヘルス対応、健康経営の施策立案や従業員のヘルスリテラシー向上を目的とする研修の企画・実施に携わる。
- 放射線診断専門医であり、大学病院での臨床経験を有する。国立がん研究センターでは、全国がん登録の研究者としてデータベース研究を経験。
- 医療関連の情報技術の知識、臨床医・産業医の経験を生かし、人事担当者や産業医向けの研修会の講師としても活動。
- メディックメディア「公衆衛生がみえる」の企画に参画。大学院では公衆衛生学を専攻。



このセミナーの「ねらい」

- 一定規模以上の事業所には産業医の選任義務があります。他方で、産業医の役割には、職場巡視、衛生委員会、不調者等の面談、健康診断の就労判定など多岐に渡ります。事業所の業務内容・年齢性別・雇用形態は様々で、一定の水準の産業医業務を提供するには、個別性を踏まえた高度な知識や技量が必要です。
- 外部の専門家である産業医が「いい仕事をする」ために、人事労務担当者の側にも、見抜く・一緒に成長する目が必要といえます。

到達目標

- 企業の人事労務担当者向けに、以下の疑問を考える機会を持つ
 - どんな産業医がいい産業医なのか？
 - 質の悪い産業医がいる前提で、どうすればいいのか？

産業保健分野 この20年 働く人のウェルビーイングが注目されるように

- 2006年 過重労働者の医師による面接指導が義務化
- 2008年 労働契約法 安全配慮義務の明文化(第5条)
 - 使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする
- 2014年 過労死等防止対策推進法 施行
- 2015年 ストレスチェック制度 開始
- 2019年 働き方改革関連法 施行
- 2022年 労働施策総合推進法「パワハラ防止法」 全面施行
- 2024年 医師の働き方改革
～時間外労働の年間上限960時間、連続勤務時間制限、長時間勤務医師の面接指導

産業医...働き方改革（2019年）で機能強化された

労働者・事業者の間で中立・独立。診察は目的でない

- 会社が行う労働者の安全管理・健康管理について医学的助言・指導・勧告
- 職場巡視を行う

産業医の業務に「健康相談」「健康教育」も位置付けられているが...

- 産業医自身に「健康に関する知識」が備わってない → 相談も教育も無理！
 - ○あり「病気・医療の知識」 ✕なし「労働・健康の知識」
 - ✕実は教育・情報伝達・相談（カウンセリング）を学んでいない

「産業医」とは、少なくとも「これ」ではない✖

- 個人相手のカウンセラー お悩み相談窓口 **ではない** 🍈
 - 「カウンセリング」機能はあってもいいが全部**ではない**
- 企業内診療所の診療医 かかりつけ医 **ではない** 🍊
 - 個人が困ったときの相談先 セカンドオピニオン先**ではない**
- 健康診断 ワクチン接種 担当医 **ではない** 🍇
 - 健康診断の結果説明、異常者フォローは本来の役割**ではない**
- メンタル疾患専門医 **ではない** 🍒
 - 精神科診療医と産業医との兼任の弊害が理解されないこともある

最近「産業医」は世間でもバズワード。人気商売？儲かりの種？


- かつて「名ばかり産業医」の横行 → 2020年ドラマ「リモラブ」の主人公
- 新規参入希望者多数 価格競争 **意識・専門性が高くない産業医も多い**

産業医の現状👍 厚生労働省「医師歯科医師薬剤師統計」による¹

- 医師 343,275人(+1.1%, 2022年12月31日)
- 専属産業医 1,427人(+0.4%)
- 日本医師会認定産業医有効者数は70,208名(2022-10-27現在)²
 - 活動中34,166名(48.7%)
- もうすぐ「医師過剰」。2005年から「人口減少」社会。事業所縮小 → 産業医過剰

産業医に関する法的規制と課題

- 産業医の設置義務のある事業所数は約16万事業所（2006年）
- 事業所の96.3%(従業者数61.8%)が49人以下。1000人以上は0.1%以下(約1000箇所)
- **企業が求めるレベルの業務・スキルが提供できているか？ 質の評価が困難 🔑**

 この記事は会員限定です

産業医 交代相次ぐ 社員の健康管理、法改正で見直し 知見不足の医師排除

2019年12月12日 2:00 [有料会員限定]

 保存

産業医の役割を強化する働き方改革関連法が今春に施行し、産業医を再選任する企業が相次いでいる。ストレスチェック後の面接指導や職場巡視などの役割を果たせない「腰かけ産業医」が少なくないためだ。産業医の紹介会社には再選任の依頼が急増している。専門家は「アルバイト感覚で十分な知見がないまま産業医をしている医師は多い」と指摘する。

「私は内科が専門なので、難しいですね」

企業が採用したい・一緒に働きたい「産業医」🔥

■ コミュ力・人物

- ・人物面重視での採用
- ・専門家としての意見を適切に伝えていただけるコミュニケーション力
- ・受診者に対する接遇という点では、スタッフ教育にも力を入れており、医師も例外ではありません。コミュニケーションスキル・ヒューマンスキルに長けた方
- ・専門家としての意見を適切に伝えていただけるコミュニケーション力をお持ちの方
- ・他拠点の産業医や保健師、人事、事務スタッフなどと協業いただける方
- ・他の産業医や関係スタッフと協力して業務を進めていただけるコミュニケーション力のある方
- ・部署のメンバーとコミュニケーションを円滑に業務を進めていただける方
- ・従業員の声に耳を傾けていただける方
- ・面談対応を中心に行って頂ける方
- ・面談対応中心の為、コミュニケーション能力を重視
- ・面談対応がメインですので、高いコミュニケーション能力・バランス感覚をお持ちの方

■ 勤務・雇用形態

- ・長く勤めていただける方
- ・産業保健体制強化の為、長く勤めて頂ける専属産業医

■ 姿勢・スタンス・マインド

- ・熱意をもって産業保健活動に取り組んでいただける方
- ・医学的知見、バランス感覚、リーダーシップを持った先生
- ・産業医として積極的にかかわってくださる方。
- ・急な面談等であっても柔軟に対応頂ける方
- ・産業医として中立の立場でしっかりご判断頂ける方
- ・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と熱意をもって取り組んでいただける方
- ・メンタル、フィジカル問わずご対応を頂きます。
- ・産業医未経験者も相談可能！学ぶ意識や協調性があればご相談可能です！

これまで耳にした「産業医の悪口」

- 従業員との面談が1分。チェックリスト見て終了
 - 会社・従業員・社会が求める産業医の役割は何？
- 事例性・疾病性が疑われる従業員の面談してくれない
 - 面談スキルの欠如？
- 定期健康診断の就労判定してくれない
 - 基本的な医師の知識・スキルの欠如？
- 労働法規の知識（例：「36条協定」）がない
 - 会社の医者（産業医）をやる上での、最低限の知識・スキルの欠如？
- 必要と思われるときに、外部医療機関に手紙を書いてくれない
 - やる気・能力の欠如？ 初期研修や実臨床で身につけるべきスキルの欠如

企業の産業保健、何を成し遂げてきたか？ 安全運転は求めるが目的地なし？

- 産業医が職場巡視を行った形跡・記録がない
 - 職場巡視をしていても重要事項を指摘した形跡がない
- 衛生委員会に出席する産業医が、事業所で選任された産業医でない
 - 言い訳：「そういうものだと知らなかった」
- 定期健康診断の結果の確認、事後措置を行った形跡がない
 - 言い訳：「産業医が結果を見ていたから（企業には）責任はない」
- 面談記録が「診療録」のような内容 ← 診察室の延長？
 - 言い訳：「産業医の知見・専門性に一任した」

誰の何のための産業医・健康診断・面談・職場巡視だっけ？ 「形骸化」多数...

こんな紹介会社・サービス提供会社の噂...

- 医師に渡る報酬が20-30%
- 「安定稼働までフォローします」→ 反故にする...
- ストレスチェック1人〇〇円
 - ただし面談希望の場合5万円 医師に1万円...
- オンライン面談マッチングサービス
 - マッチングが早いものの勝ちで決定される...

企業の法的義務が手数料ビジネスの餌食にされている実態...

- 産業医・産業保健 **×**「コスト」 **○**「投資」 発想の転換が必要
 - 人的資本投資って何だっけ？

「産業医」に関する残念なお知らせ

- 日本医師会認定産業医制度：座学中心の50単位を取得すれば、どんな医師でも認定を受けることが可能。実地トレーニングやレポート・課題などの提出は不要。
 - ほぼ居眠りでも産業医。
- ダメ産業医がいるせいで、交代需要・価格破壊が起きて、質の高い産業医まで価格を理由に交代させられた、という噂も聞きました。
 - 「業界最安値水準」を売りにする紹介会社が出現...

低質な産業医が居座る・居残る根本的な理由

- 事業場には産業医の選任義務があり、法的遵守のため選任せざるを得ない
- 士業（弁護士 社労士 税理士）は、法律・制度に従って一定の仕事をすれば同等のクオリティの仕事が期待できる（あとから振り返りもできる）一方
 - 産業保健は個別性が高く「人が人を動かす」ような高いコミュ力が必要
- 医師に人脈がなく、一緒に仕事をする目線で医師を選んだことがない
 - 紹介会社任せで、手っ取り早く法的義務を遵守。
 - **人事労務側が、自分たちで育てる＋一緒に働いて成長する発想がない★**
- 紹介会社「質の高い産業医を育成する」という観点がないことが多い
 - 契約を満たせる医師を連れて来る、という発想で動くだけ？
 - ○良い例：さんぽLAB <https://sampilab-ad.com/>
 - ○良い例：産業保健協議会 <https://sangyohoken-kyogikai.org/>

産業医選任あるある 1

- 医療機関でしか働いてこなかった臨床医は、臨床科目に引きずられすぎ。労働者と対峙する産業医は、縦糸である臨床科目とは離れた横糸の目線を持って仕事をしていく必要があるが、発想を転換できないことも多い。
- 企業の人事労務部門は、臨床医の臨床科目・専門で判断しがち。産業医をどう選ぶかという視点がない・持てない。精神科診療（医療）と企業のメンタルヘルス（産業保健）の相違を深く考察した形跡がなし。

「産業医選任あるある 1」 何が問題か？

- 私は内科だからメンタルはわからない。私は精神科だから健診・保健指導はわからない。 などと言われて業務範囲が絞られる。
 - ⚠ 臨床科目・専門に縛られてしまうと、産業医活動はできない。広く全体を見る横糸の発想を持ちましょう
 - 例：メンタル不調をきたす内科の病気や、がん発覚後・治療中のストレスや不調もあり、メンタル・フィジカルは簡単に区別できるものではない
- 心療内科出身の産業医に診てもらったから心配ない
 - 事業所は診療所ではない。**産業医の仕事は診察ではない。職場で働けるか、どんな配慮が必要かなどを判断して会社に意見**する役割。
 - 職場・集団のストレス・メンタルの問題は、個人の病気を扱う臨床医の知見とは別の発想・技能が必要な場合が多々ある。

産業医選任あるある 2

- 医師に人脈があるわけでもないのに、産業医紹介会社に頼むことになりました
 - 産業医紹介会社を選んだことがないので...
 - 業界最大手であれば安心？
 - 安く契約できるところを選ぶ？

産業医紹介会社は、あくまでビジネス。契約を取るのが仕事

- 納得行くまで何社でも紹介会社の担当者と話をしましょう...
- 会社と産業医とが直接契約できる紹介会社を選びましょう...

秘 こんな産業医には気をつけろ！

- 経営者の知人・友人 / ○○大学の医局から来てもらっている
 - 低質でも断りづらい。仕事しなくても切られない
- 医師会 / 健康診断を依頼しているクリニックに来てもらっている
 - 自前・自腹で探そう。直接契約しよう
- 「産業医講話」がつまらない・職場の課題や時代に合っていない
 - 花粉症 熱中症 食中毒 インフルエンザ...マンネリ多数
 - 医師の自前でなく、コンテンツを作成・展開している紹介会社もあり
- 医師としてしっかりトレーニングを受けた形跡がない...
 - 1人前になるまで約10年。他所でも食っていける医者を選びましょう ⚠
- 医学博士
 - 産業医は、研究の真逆。実地経験・コミユカが必要な職業

こんな産業医は、いい産業医！

- 産業医をやりたいという思い・志がはっきりしている ✨
 - 産業医が「楽で儲かる」と思っている医師は多数いるが、常に低質
- 労働衛生コンサルタント（国家資格）を有している
 - 口頭試問があり、知識の蓄積があることが保証される
- 臨床の専門医の資格を持っている
 - 医師としてトレーニングを受けた証拠。他所でも食っていけるスキルあり ⚠
- 臨床の専門以外に所属・参加している学会・勉強会が複数ある
 - 学ぶ意欲が高い。産業精神保健学会、産業ストレス学会、心身医学学会など
- 自前でコンテンツが作れる 講演・セミナー・研修の講師が務まる
 - 予防のための情報伝達に興味がある人がよい
- 従業員が「面談」を楽しみにしてくれる。面談後の満足度が高い

きょうのまとめ・振り返り

きょう気づいたこと・新たに知ったこと

-
-

これから取り組むこと・誰かに伝えること

-
-



おまけ

産業医選任あるある 3

- 企業の人事労務は、医師の働き方、産業医について知識・関心がない
- 産業医を雇う段階ではじめて、医師の履歴書を目にすることになる...
- 履歴書を見たけれども...基準がないので...「上司の声」が採用されがち...
 - 出身大学？
 - 女性社員からの相談しやすさで「女性」の方がいいでしょう...
 - 長く勤めてくれる可能性を考えて、若い人のほうがいいでしょう...

大事な会社と従業員のために仕事をしてくれる存在

- 衛生委員会や経営会議の場で、「どんな産業医に来てもらって何を任せるか」を全員で協議する・認識を合わせる機会を持ちましょう

産業医選任あるある 4

- 精神科・心療内科の医師に来てもらって、調子の悪い人を見つけてもらい、その医師の外来を早く受診させたほうが安心じゃないですか...
 - 産業医の独立・中立の観点から極めて問題。会社の中で診察しない医者。

産業医の独立・中立を理解した上で、企業の側が産業医に何をどう任せるか、一緒に産業医と考える機会を持ちましょう

- 採用前に納得行くまで何度でも面接しましょう...

産業医との採用面接！こんな質問はどうでしょう？ 1

- 産業医になろうというきっかけや、産業医として実現したいことはありますか。
- ご専門以外で所属している学会や、参加している勉強会がありますか。
- 産業医が業務をしていく上で、いちばん大事なことは何だと思いますか。
 - 医師として心がけている「モットー」はありますか？
- 衛生委員会で実施できる産業医講話の、タイトルや内容を教えて下さい。
- 職場の健康を守る・増進する上で重要と思うことは何ですか。
- 医師として仕事をした経験を通して、ご自身の「コミュ力」は高いほうですか。
- 「産業医と企業の協力による健康経営の推進」が求められていますが、経験やご専門を活かして、どんなことをお手伝いいただけますか。

産業医との採用面接！こんな質問はどうでしょう？ 2

- メンタル不調者の復職の面談やフォローアップをしていただきたいと思います但对応可能ですか
- 健康診断の事後措置の基準に合わせて、個別に面談や医療機関へのお手紙をかいてもらいたいと思いますが、対応可能でしょうか
- 職場巡視で大事にしているポイントを教えてください。
- 「自分はメンタル不調だと思うから、医療機関を紹介してほしい」と言われた場合はどのように対応しますか？