



特集 2 企業・職場における薬物乱用対策

企業・職場内職員の薬物乱用が社会に与える影響は大きく、企業・職場内での効果的な薬物乱用対策の展開が求められている。一方で、その対策の一つとして実施される薬物検出検査の結果、乱用が発覚した場合、従来は企業・職場からの追放という対応がとられてきたケースが少なくなかった。しかし、これは社会内の薬物問題を解決するものではない。本稿では、“∞型連携”に従って企業・職場がとるべき薬物乱用対策の方針・対応について解説する。

キーワード

厳罰主義，∞型連携，第一信号系条件反射，第二信号系条件反射，薬物検出検査，条件反射制御法，法による抑止力，通報しない態勢，薬物検出検査結果の公表



ひらい しんじ
平井 慎二

独立行政法人国立病院機構
下総精神医療センター 臨床研究部長
薬物依存治療部長

はじめに

企業・職場は、それに所属する人口の割合から、ならびに個人の生活を経済的に支える基盤であることから、社会の状況に強く影響を与える。従って、企業・職場において効果的な薬物乱用対策を展開することが、社会全体の薬物乱用問題を収束させることに大きく貢献する。それぞれの企業・職場における薬物乱用対策の在り方は、社会の薬物乱用対策を進めていく上での重要事項として、政府も検討を急ぎ、基本的な態勢を示すべきであろう。

なぜならば、これまでに実行された企業・職場単位の薬物乱用対策のいくつかは、薬物検出検査を用いて薬物乱用者を発見しようとし、検出結果が陽性となった者を企業から追放するものであった¹⁾。つまり、そのような対応を実行した企業は、企業内から薬物乱用問題をなくすことをその企業の薬物乱用対策の目的としたのである。この態勢は、社会内の薬物問題を解決するものではない。むしろ、追放の対象となった薬物乱用者の社会生活を困難なものにし、薬物摂取の反復から回復する働きかけを企業

外の社会資源に任せるものであり、社会にさまざまな負担を負わせるものである。

そのような対応がなされたことに関しては、それを実行した企業・職場だけを責めることはできない。現在までの日本の薬物乱用対策は厳罰主義に頼ってきた。薬物乱用者の治療と回復支援を優先することは、援助側によるものさえ誤りであると行政が判断したことがある²⁾。薬物乱用者には厳しい処罰を与えることが、薬物乱用者への対応として唯一正当なものであると、多くの者に誤って信じられてきたのである。

薬物乱用対策に関してはこれまでも連携の重要性が指摘されてきたが、政策としての体系的なものはいまだに構築されていない。現在の漠然としたものを見直し、薬物問題に関係する機関全体が関わる、具体性を持った明確な連携体系を成立させるべきである。その在り方については、本誌の冒頭にある尾田真言氏(NPO法人 アパリ [APARI]; アジア太平洋地域アデクション研究所 事務局長)と筆者との対談の中で取締処分側と援助側の“∞型連携”^{3,4)}として示した。

企業・職場は、現時点からでもこの∞型連携に従

対 特集
談 1

特集
2

特集
3

特集
4

特集
5

語句解説

最新
トピックス

ホット
World News

検査と私

医の
焦点

徒然なる
ままたこ。

い、薬物乱用対策を実行し、取締機関と援助機関を正当に利用することができる。そこで本論では、企業・職場がとるべき薬物乱用対策の方針と具体的な対応について解説する。

1. 企業・職場における薬物乱用対策の方針

企業・職場の特性を確認し、薬物乱用対策のためにとるべき方針を示す。

なお、本論では単に「薬物」として記すが、わが国において乱用の対象となり、問題を引き起こす薬物の多くは規制の対象となっているという理解の上で論じる。

1) 企業・職場における薬物乱用対策の方針

企業・職場は社会の大きなところを占めるが、全てではなく、社会内にはその他にも重要なところがある。企業・職場の薬物乱用対策の条件は、所属する職員が薬物乱用をしない対策を進めること、ならびに、社会内の他のところに損害を与えないことである。従って、企業・職場は、薬物乱用を予防し、薬物乱用者に早く接近し、その者を逃さず、薬物から離れた健全な生活を取り戻させるために援助と法による抑止力を提供する態勢を持たなければならない。

2) 企業・職場における薬物乱用対策に求められる要素

企業・職場には、社会と同様に、薬物を使っていない職員、規制薬物を使っているがやめることを考えている職員、薬物を使い続けようとしている職員がいる。企業・職場内で薬物乱用対策を展開するためには、社会全体に対する薬物乱用対策に求められる要素の全てを、企業・職場による準備と他機関の介入により、職員に対して提供できるようにしておかなければならない。

働きかけは個人の特性や段階に応じてさまざまなものがあるが、次の二つに集約される。

① 薬物乱用をさせないための予防（教育と処罰）

教育は種々のものがあるが、薬物による影響や社会の態勢に関する一般的な情報については個人の努

力に任せてもよいであろう。一方、企業・職場が怠ってはならないのは、その職場が薬物乱用に対して持つ態勢を文書にして示すことである。

処罰に関しては、これを直ちに用いることは効果が低く、損失も大きい。また、企業・職場は職員を支援する態勢を持つべきである。従って、企業・職場は独自の処罰を準備してはならず、刑事司法による処罰を直ちに適用しようとしてはならない。取締機関による検挙は、後に示すように将来の薬物乱用を予防するために利用すべきである。

② 薬物乱用から離すための援助

企業・職場が治療や訓練を提供する機能を持つ必要はない。それらの提供は、医療機関や相談機関に連絡する態勢を持つことで対応できる。

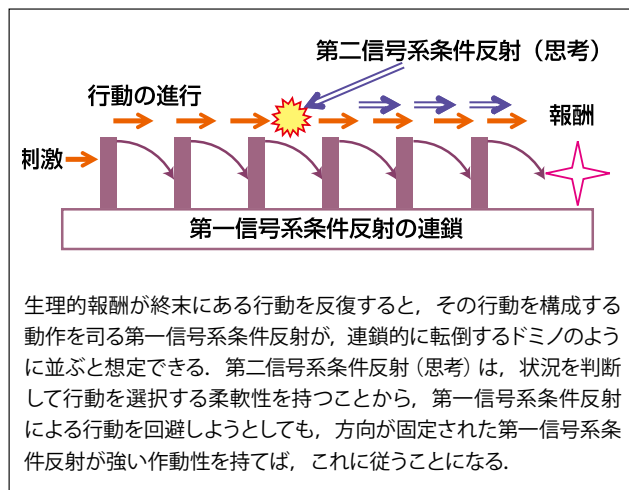
3) 企業・職場内の薬物乱用者の特性

企業・職場における薬物乱用対策が対象とする多くは、薬物を乱用していない者である。

一方、薬物を乱用している者でも、就労をしているか、最近まで就労していた者であることが多く、規則的生活を送る能力および対人関係を良好に保つ能力は保たれている。従って、企業・職場内の薬物乱用者の多くは健全な部分を多く残している。

すなわち、本誌対談で示した図⁴⁾を再録するが(図1)、図中の薬物摂取行動を促進する第一信号系条件反射の作動性は強固でなく、第二信号系条件反射(思考)がまだ優勢であることが期待できる。

図1 物質摂取を反復する病態における信号系間の摩擦および優劣





しかし一部は、薬物摂取行動を促進する第一信号系条件反射の作動性が強力になっている。また、ごく一部は、特殊な事情あるいは不適切な対応により休職して放置され、規則的な生活を送る能力も、対人関係を良好に保つ能力も低減している。

2. 企業・職場における具体的な薬物乱用対策としての薬物検出検査

ここまで示したように、企業・職場において具体的にを行うことは、想定される薬物乱用の経験の有無、疾病性の進行度から、まずは薬物乱用をさせないための予防および再乱用の予防である。これは、職員に対する薬物検出検査を企業・職場が実施することにより効果的に行うことができる。

疾病性の進んだ者に対しては、治療、あるいはそれに加え社会復帰訓練が必要であり、これには企業・職場外の機関を利用できる。それらの働きかけが完了した後は、再度就労させ、薬物検出検査を継続していく。

薬物検出検査については、次のように実施することを職員に対し明確に宣言して、開始すべきである。

- ① 当社（当職場）において保健衛生の向上を目的に、薬物乱用に対して次を行う。
- ② 職員は、○年□月△日以降に実施する、定期的および抜き打ち的な薬物検出検査を受けなければならない。
- ③ 今後、退職する者に関して薬物乱用が疑われる場合は、企業・職場から、保健行政機関あるいは取締機関に連絡する。
- ④ 命じた薬物検出検査を受けない職員、あるいは検査結果等から薬物乱用が疑われた職員には、治療あるいは訓練、ならびにそれらに必要な休職あるいは配置換えを命じる。
- ⑤ 検査拒否あるいは検査結果から薬物乱用が

疑われても、取締機関には直ちに通報しない。ただし、企業・職場が疑う最終薬物使用から2週間ほどを経過した後に、取締職員に面接と指導を依頼する。

- ⑥ 企業・職場は薬物検出検査の実施数および結果、処遇に関して統計的に処理し、適切な時期に公表する。

1) 薬物乱用対策を援助的立場で実行する宣言

通常の企業・職場において職員に対する薬物検出検査を実施するとき、まずは薬物検出検査の目的を明確にしなければならない。その目的は、保健衛生の向上あるいは取締処分のいずれかである。

仮に、企業・職場から薬物乱用者を追放することが目的であれば、社会に負担を与えるものであり、正当性はない。

また仮に、取締処分を目的とするものならば、検査を受けさせるには根拠が必要であり、成立しない。雇用者と被雇用者の関係では、検挙に結びつく薬物検出検査を受けさせる強制力は生じないであろう。

従って、通常の企業・職場における薬物検出検査は、おのずと、業務を安全に行うためのものがあり、まずは保健衛生の向上を目的とした援助的なものとなる。企業・職場は、∞型連携が規定する援助的な態勢を持った上で薬物検出検査を実施すべきである。

一方、職場が取締機関である場合は、その職責は犯罪捜査であるので援助的な態勢をとるべきでなく、規制薬物が検出されればその者を検挙の対象とするべきである。

2) 薬物検出検査の実施と開始年月日の予告

覚せい剤を摂取しても、2週間ほどで身体からの排出が終了するといわれている。従って、薬物乱用対策として薬物検出検査を実施する場合の予告については、開始日より少なくとも2週間ほど前に行うことが適切である。その期間を設けることによって、薬物を乱用していた者でも薬物から離れることを決

特集 1
対談
特集 2
特集 3
特集 4
特集 5
語句解説
最新トピックス
ホント・World News
検査と私
医の焦点
徒然なるまよひ。

意し、実行に移し、成功することが少なくない。

薬物乱用が疑われない者に対する定期的検査は、例えば2週間ごとに行う必要はない。一方、突然の休みなどが多いなど、種々の状況および情報から薬物乱用が疑われる者に対しては、抜き打ち的に、ならびに、予告によって、尿検査を頻回に実施することが効果を上げる。

薬物検出検査は、唾液あるいは尿を検体にする簡易検査キットが利用しやすい。キットは、企業・職場が使用目的を明らかにすることによって業者から購入可能である。また、大人数を対象にする場合は、薬物検出検査を外部に委託して、採尿と検査を任せることができる。

3) 退職者に関する保健行政機関あるいは取締機関への連絡

企業・職場から離れ社会内に逃げようとする薬物乱用者に関して、企業・職場が社会内の保健行政機関あるいは取締機関にまで伝えて薬物から離れる働きかけを継続させる意思があることを示すことは、企業・職場から薬物乱用者を離れ難くする。この効果は、企業・職場が薬物乱用者を退職させず、関係を保ち、後の経済基盤を保証し、薬物乱用から回復させる態勢を持つことを前提にして成立する。従って、この態勢は社会全体の利益を高めるだけでなく、薬物を乱用してきた者の利益も保とうとするものである。

これらを薬物乱用者が理解せず、企業・職場を去ろうとする場合もあろう。企業・職場はそのような薬物乱用者に対して薬物から離れる働きかけを受けるように執拗に説得すべきであり、可能な限り社会内に薬物問題を放置しないことが求められる。

4) 焦点を明確にした治療や訓練の命令

企業・職場が薬物検出検査の実施を予告したにもかかわらず薬物を乱用した者については、その疾病性を治療することなく復職させるべきでない。従って、企業・職場は、薬物を乱用した者に生じた障害を見誤らず、欲求を抑制する治療を受ける命令、あるい

はそれに加えて社会復帰訓練を受ける命令のいずれかを出すべきである。復職はその働きかけを受けた後にさせるべきである。

① 欲求の抑制について

薬物検出検査の実施を予告したにもかかわらず薬物から離れられなかった者は、薬物を摂取しないでおこうとする第二信号系条件反射(思考)よりも、薬物摂取行動を促進する第一信号系条件反射の作動性が高い状態にある。この状態を改善する効果的な働きかけとして、条件反射制御法^{5,6,7)}がある。この技法を導入している施設はまだ限定的であるが、従来の働きかけと比較して飛躍的に高い効果を示す。

覚せい剤乱用による逮捕を反復した者が、数ヵ月以内の入院で条件反射制御法を受け、覚せい剤への欲求が完全に抑制され、退院翌日から規則的に就労するケースもある。

条件反射制御法がこの先、普及することが望まれる。

② 規則的生活能力あるいは対人関係能力の回復について

まれではあろうが、アルコール依存症を有し、内臓の治療を理由に休職を反復してきた者は、薬物乱用があったとしてもそれが隠蔽され、就労が長期に不規則となっており、生活の自立性が崩壊した後も職員として留まっていることがありえる。

このようなケースにおいては、規則的生活を送る能力、あるいは対人関係能力を回復させることが必要である。それらの回復に効果を上げる機関は病院ではなく、社会復帰施設である。

5) 法による抑止力の設定

薬物乱用者が法による抑止力を切迫感をもって意識することは、薬物から離れること、あるいは治療等を受けることにおいて大きな効果を発揮する⁸⁾。その効果は次の2つで構成される。

① 通報しない態勢

企業・職場は、薬物乱用者を発見しても直ちに通報してはならない。企業・職場が薬物検出検査を行



いながらも、しかし通報しない態勢を持つことは、職員による薬物検出検査の拒否を回避する方向のものであり、薬物乱用者の有無をより正確に把握し、彼らを追放せず、援助を提供し、治癒および回復の後に復職させ、社会に貢献させようとする第一歩になる。

② 取締職員による面接

薬物乱用が疑われた者は取締職員に面接と指導を依頼し、この面接を、薬物の最終使用から2週間ほどを経過した後に設定する。このタイミングにより、仮にその際に薬物検出検査を受けたとしても、尿や唾液から薬物が検出されることはまずない。従って、薬物を乱用した者は取締職員に検挙される心配をする必要はなく、面接においては種々の質問に回答し、その時点以後に薬物を乱用することが難しい状況になる。

この面接の後、企業・職場が対象者の薬物乱用を薬物検出検査等で把握しても、前述した薬物検出検査の実施方法に従い、企業・職場から取締機関に直ちに通報してはならない。ただし、後に取締職員から照会があれば、事実を回答するべきである。

筆者の勤務する下総精神医療センターには関東麻薬取締部麻薬取締官が毎月訪れ、希望する患者と面接を行っている。この面接に端緒を持つ麻薬取締官による照会に対して、尿検査において覚せい剤の反応があったという事実を筆者が回答したことは数限りなくある。しかし、麻薬取締官がその回答を根拠に患者を逮捕したことはこれまでに一度もない。麻薬取締官は独自に捜査を進め、患者に接触して採尿し、その結果を根拠にして検挙に至るようである。

この、麻薬取締官による照会と筆者による回答があることは、麻薬取締官との面接の前に文書を用いて患者に説明する。従って、患者は麻薬取締官と初回の面接の後に覚せい剤を乱用することがあれば、後にその乱用の事実が麻薬取締官の知るところとなることを理解している。従って、患者の中には、麻薬取締官との面接後に覚せい剤を乱

用した場合でも、その後、覚せい剤を使わない努力をする者もいる。また、その努力の一部として入院あるいは社会復帰施設への入寮等を選択するケースもある。

この項で示す処遇の展開は数ヶ月以上にわたって行われるものであり、対象者のほとんどは薬物から離れるか、適切な治療や訓練を受け始める。

しかし、一部の対象者は、麻薬取締官との面接の後にも薬物から離れる努力を怠り、検挙に至る。

6) 企業・職場における薬物乱用対策の公表

① 公表に対して予想される反応

企業・職場は社会の中で活動していることから、国民の安全や健康に関係する度合いに従って、薬物乱用対策の実施と結果について公表する義務があると考えられる。

尿検査結果の公表に関してまず企業・職場が恐れることは、薬物を乱用している職員がいることが判明することで、これにより企業・職場のイメージが悪くなることであろう。しかし、これまでに示した方法に従えば、薬物を乱用していた職員は薬物から離れる努力を行うことになり、薬物検出検査の結果が陽性、あるいは検査拒否という報告はほとんどみられなくなると予想される。

陽性あるいは検査拒否の者がいた場合、これらの者に関しては安全や健康に関係する業務から外して、治療等を受けさせるのであり、社会に薬物問題を放置することはしない。

公表によってこれらを明確に伝えることで、国民の支持を得ることができるのである。

② 公表と個人保護

企業・職場における薬物検出検査等の薬物乱用対策の結果を公表する際には、公表が個人の生活に損害を与えないことが求められる。

一般の企業・職場に所属する個人の薬物検出検査が陽性になっても、統計的処理の後に公表がなされれば、個人の生活等が集中的に社会に広く取り上げられるとは考えがたい。従って、一般の企業・職場による

特集 1
対談
特集 2
特集 3
特集 4
特集 5
語句解説
最新
トピックス
ホント・World News
検査と私
医の焦点
徒然なるまよひ。

公表には大きな配慮が求められることはないであろう。

一方、芸能界あるいはプロスポーツ界に関連する企業・職場による公表は個人の生活に損害を与える可能性があるため、方法に配慮して実施すべきである。薬物を乱用した個人を同定させない方法としては次のようなものが考えられる。

薬物乱用者への援助的対応は、薬物乱用の発見後、再び薬物乱用を起ささないために直ちに行うべきである。しかし、薬物検出検査の結果あるいは処遇等の公表のタイミングに関しては、例えば1年間の薬物乱用対策活動の内容を、その対象期間の終了時点から数ヶ月以上あけて公表する方法がとれるであろう。薬物乱用者の同定を回避し、その後の復帰あるいは社会内での生活を阻害しないことが、その者が社会に負担をかけず、社会に貢献することを支えることにつながるのである。

3. 企業・職場において薬物検出検査を開始する際の不安材料の整理

企業・職場における薬物乱用対策として、まず薬物検出検査を実施すべきであること、ならびにその方法についてここまで示してきた。これらを実行すれば、効果は確実に上がるものと考えられる。

しかし、ここで二つの疑問が生じるかもしれない。すなわち、1) 職員による薬物乱用を、薬物検出検査の結果、企業・職場が把握したときに、取締機関に通報しないことが違法とならないのか、2) ∞型連携が政策として採用されていない現時点では、企業・職場はそれに従った対応を進めることはできないのではないか、というものである。以下、これらについて論じる。

1) 通報しないことに関する法的な整理⁹⁾

通常企業・職場が、∞型連携が規定する援助的立場で薬物検出検査を実施すべきであることはすでに記した。ここでは、∞型連携の援助側

専門職が、把握した薬物乱用を通報しないことの根拠を示す。

援助側専門職には公務員と公務員でない者がいて、いずれも職務上知るところとなった秘密に関しては守秘義務を負い、犯罪に関して通報する義務や権利がある。これらを薬物乱用者への対応に照らし合わせたとき、対象者による規制薬物の自己使用に関しては、「守秘義務と通報の義務の衝突」あるいは「守秘義務と通報の権利の衝突」が生じる。義務同士の衝突がある場合には、①より高い公益を確保することを目的に、②主体の特性と、③具体的状況を検討することによって、より高度の義務を遂行する行動が選択されなければならない。義務と権利の衝突についても同様に考えるべきであろう。

ところで、∞型連携理論で規定する援助側専門職の態勢は、

- a) 社会の繁栄を妨げない範囲で、薬物乱用を原因とする害を最低限に抑えるという「公益の確保」を目的に、
 - b) 主体が取締処分側か援助側かに着目して、
 - c) 各領域単独の機能では良好な反応を得られないという具体的状況をも検討して、
- 規定したものである。a)～c)の要素は、前段落のそれぞれ①～③に対応するものであり、従って、∞型連携体系の構想は、規制薬物乱用者に対する援助側専門職の対応における「守秘義務と通報の義務の衝突」を整理した結果であるともいえる。つまり、∞型連携理論で規定する各領域の専門職の態勢が法的に正当なのである。

2) 企業・職場の薬物乱用対策を支える社会内資源

∞型連携に基づいた筆者の医療行為に対する刑事司法体系の専門職の反応は、まずは拒否的なものであることが多い。しかし、筆者は1989年から薬物乱用者に対応し、薬物を乱用した直後の者が受診しても、薬物乱用を取締機関に通報しないことを一貫し



て続けており、この態勢を公言しているが、検挙されたことはない。このように筆者による医療行為は刑事司法体系により侵害されないのであるが、それだけではない。筆者は患者となった薬物乱用者取締職員との面接を勧奨し、成立させることを継続しており、この処遇に協力する態勢はまだ限定的であるが、取締機関の中に広まりつつある。筆者が取締職員に患者との面接を依頼する際は、その者が過去に薬物乱用を反復し、この先もそれを行う可能性があることを伝えるのであり、将来の薬物乱用に取締職員が取り締まりで対応することを期待するものである。

精神科医療あるいは社会復帰施設に関しては、薬物乱用者への対応を標榜する施設では、企業・職場から依頼があった時点で、援助を提供するために対象者を受け入れる手続きが始まる。

ここまで示してきた方法で企業・職場が薬物検出検査とその結果への対応を実行することは、社会内にすでにある機能を、それを持ち、それを発揮することにより価値が生じる機関から引き出すとする自然なものなのである。

おわりに

企業・職場の薬物乱用対策の在り方については、政府も検討を急ぎ、基本的な態勢を示すべきであ

ることを冒頭に記した。しかし、これまで薬物乱用には厳罰主義で対応してきたわが国の政府が、薬物検出検査を用いて把握した規制薬物の自己使用に関して、援助的に対応する機関は取締機関に通報してはならない、とする方針を宣言することは困難なようである。

一方で、∞型連携が規定する援助側専門職の態勢に従った筆者の実務は、下総精神医療センターにおいて取締職員の協力を得て継続されており、しかも、効果を上げていることで他の機関に拡大する様相さえ見せている。

企業・職場が、前出の援助側の態勢を持ちながら、職員の経済基盤であるという強力な関係保持力を伴って薬物検出検査を実施すれば、自分の意思では薬物をやめられない職員に対して、援助の提供と法による抑止力を同時に提供する環境を容易に成立させることができる。この実行は、職員による薬物乱用を中止させ、就労能力を引き出し、企業・職場が持つ本来の活動性を取り戻すことを促進させる。しかもそれだけに留まらず、企業・職場が、社会における効果的な薬物乱用対策を成立させる原動力ともなるのである。

参考文献

- 1) 2008年9月、日本相撲協会の再発防止検討委員会が力士を対象に尿を検体として薬物検出検査を行った。結果、2名に大麻の陽性反応が出た。日本相撲協会は警視庁に報告を行い、その2名を解雇処分にした。
- 2) 2011年8月、大阪市交通局がバスおよび地下鉄の乗務員を対象に尿を検体として薬物検出検査を行った。結果、1名に覚せい剤、他の1名に大麻の陽性反応が出た。大阪市交通局はその結果を警察に相談し、2名を懲戒免職とした。
- 3) 筆者は千葉市こころの健康センターのアルコール・薬物関連問題に対する相談業務を委嘱され、2007年1月から尿検査を用いた指導を開始した。尿検査の結果等から規制薬物の乱用が疑われる者を取締機関には通報しないが、麻薬取締官との面接を勧奨し、これを法による抑止力として処遇に設定する態勢を持っていた。2008年7月に、この態勢が不適切であるとして尿検査の中止あるいは通報をセンター長から求められ、これを拒否していたところ2008年10月に解雇された。筆者は千葉市を相手に地位確認と違法な解雇についての損害賠償請求の裁判を起こしたところ、1審で、規制薬物の乱用が疑われた場合に通報すべきという考え方と、直ちには通報せず乱用者が薬物使用を回避するように治療・援助側に結び付けるべきという考え方の両方の考え方があり、解雇は違法とまではいえないという判断が出た。筆者は最高裁判所まで戦ったが、判断は覆らなかった。
- 4) 平井慎二：薬物乱用対策における取締処分と援助の連携のあり方。法と精神医療。14：19-38, 2000
- 5) 平井慎二：嗜癖行動のメカニズムに従った薬物需要削減のための連携。犯罪と非行。169：50-71, 2011/8
- 6) 平井慎二：条件反射による物質再摂取促進と診断。日本アルコール精神医学会雑誌。14(1)：27-34, 2007
- 7) 平井慎二：覚せい剤反復摂取に対する条件反射抑制療法。精神科。13(1)：1-12, 2008
- 8) 平井慎二：覚せい剤——「シャブ漬け」にされた女性に対する条件反射抑制療法。日本臨床。68(8)：1465-1469, 2010
- 9) 平井慎二：薬物乱用者の診療における尿中薬物検出検査の目的と効果。精神科臨床サーブिस。2(3)：303-310, 2002
- 10) 平井慎二：患者の薬物規制法違反(使用)への態勢。日本臨床。61(12)：2223-2232, 2003

略歴 平井 慎二 (ひらい しんじ)

P 12 参照

対 特集
談 1

特集
2

特集
3

特集
4

特集
5

語句
解説

最新
トピックス

ホット
World News

検査と
私

医の
焦点

徒然なる
ままに。