

2. 横浜市立大学における放射線科の働き方

宇都宮大輔 横浜市立大学附属病院放射線診断科

「働き方改革」という言葉を、ここ数年で何度耳にしてきたことであろう。さて、少し自分の医師になりたての頃を振り返ってみたい。医療の世界は時間外勤務というのは「当たり前」のことで、あらためて「時間外勤務」という言葉を使うことすらなかったし、患者状態が悪くなったら1週間くらいは病棟で寝泊まりすることもまれではなかった。辛いといえば辛いですが、そこにやり甲斐を感じ、研修医であっても医師として診療に役に立っている実感もあった。すべての物事には見る角度によって、良い面と悪い面がある。もちろん、当時の医療の状況にも良い面と悪い面があった。すごく「ざっくり」と言ってしまうと、当時の本邦における医療の世界は、「長時間労働が美德」と考えられていたところもあったように思う。当時のスタイルの最大の長所としては、患者に主治医がいつもそばにいてくれるという安心感をもたらしたことは間違いない。その一方で、やはり前時代的というか、一人の生活者としての医師の存在はないがしろにされてきたとも言えよう。これは、サステナブルで安心な医療を提供していくという観点からは、やや不安定なシステムであったかもしれない。やはり「働き方改革」は、将来の医療を安定的に組み立てていくために必要なピースであると考えられる。10年後に振り返った時、悪戦苦闘しながらも働き方改革に向けて歩を進めている「いま」は、大きなターニング・ポイントとして語られることになるのではないだろうか(図1)。

当施設での取り組みのそれぞれは小さなものであるが、わずか数パーセントでも効

率化に寄与する方策は積極的に取り入れるようにしている。それぞれは小さな効果でも、有効な方策を10集めれば、かなり抜本的な改革につながりうる。われわれの取り組みは、今回の企画の期待に沿えるような内容ではないかもしれないが、シンプルなお取り組みをエッセイ的に述べたものである。気軽に読んでいただきたい。その中に、参考になる点、今後の取り組みにつながる点があれば幸いです。

働き方改革

厚生労働省のWebサイトによると、「働き方改革」のめざすものが述べられている。その中で、「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」「育児や介護との両立など、働く方のニーズの多様化」など

の状況に直面しており、こうした中、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境を作ることが重要な課題と位置づけてある。「働き方改革」は、この課題の解決のため、働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現し、働く方一人ひとりがより良い将来の展望を持つようにすることをめざしている、とまとめられている。

筆者のような年代にとって、病院は一般の会社と異なり、働き方改革をそのまま当てはめるのは無理があるのではないかと感じていた。実際、働き方改革をリアルワールドで浸透させていくには、ハードルもかなりありそうだ。働き方改革では、時間の管理をはじめ、具体的な

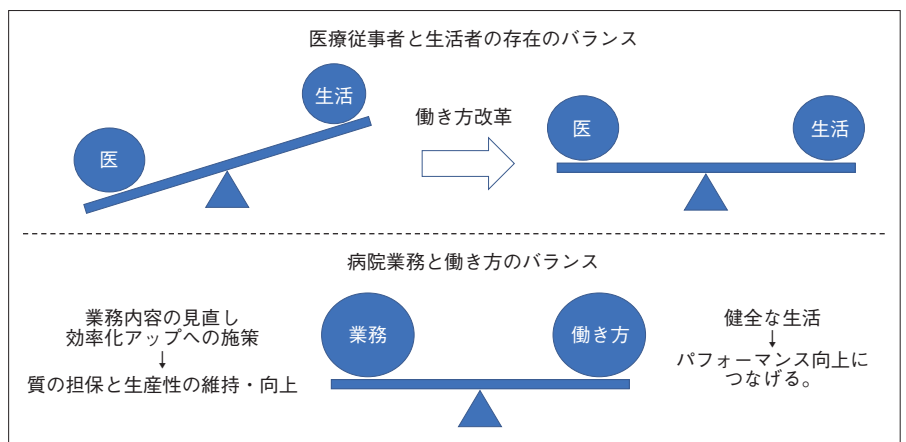


図1 働き方改革とそれに向けた対策

働き方改革にはバランスの取り方を成果につなげる必要がある。個人レベルでは医師と生活者のバランスを取ることが大切となる(上段)。一方、病院においては働く時間は厳密に管理されるが、その中で医療の質を保ちながら生産性を向上させることが求められる(下段)。このためには、組織としては個人のパフォーマンスを最大にできる環境をめざすこと、個人はパフォーマンスを高めるための自己管理が求められる。