

## 勤務医部会だより

### 働き方改革がもたらす現場の課題



幹事 細井延行  
(名鉄病院 院長)

本年1月の「勤務医部会だより」で稲沢厚生病院長の眞下啓二先生の投稿にもありましたが「働き方改革」の議論が国を挙げて大きく取り上げられています。「身体や心、家庭を壊してまで働く」というのは論外ですが、「色々経験を積んで、その道のプロになりたい」という人にまで、一律に制限をかけるのも勿体ない気がします。平昌オリンピック、パラリンピックでは多くのメダルを取りましたが、時間では計れない、ためまぬ努力があつてこそその成果であると思ひますし、例えば、「レギュラーになりたい野球選手は練習時間が終了したから素振りを止めるか」と問われれば、そうではない気がします。働き方改革で制度上、労働時間が決められてしまうと困ると多くの病院が考えているのではないのでしょうか。

働き方に関する現場の悩みは主に二つあると考えられます。

一つ目が「労働時間の厳格化に伴う人の不足感」についてです。最近全国の病院で「労働基準監督署の調査があり是正を受けた」という話を見聞きすることが増えました。特に聖路加病院での事案は衝撃的であり、その後愛知県でも多くの病院が労働基準監督署の調査を受けています。本当に大変な時代になったと感じていますが、かく言う名鉄病院も、数年前に労働基準監督署による調査を受け「夜間、宿日直の救急外来を担当する時間は勤務時間である」という指摘を受け、多額の時間外手当の支払いを余儀なくされました。当院もこれ以降、救急外来を担当する時間は勤務時間であるという対応に変更いたしました。更に救急当直の翌日が非番となれば、職員にとっては休養も取れ大変良い事なのですが、実際は患者さんの対応などに追われ全てが全て休養に結びついていないのが現状ですし、翌日の勤務が時間外勤務になってしまいますので、人件費負担も大

きくなり病院経営の立場からすると悩みです。人件費負担は横に置くとして、医師等の不足が解消されないまま制度を遵守せざるを得なくなれば根本的な解決に繋がらないだけでなく、結局は患者さんにとって不幸な出来事になってしまいます。

二つ目が「短時間勤務導入に伴う職場の環境と人間関係に与える影響」です。

元々病院は、女性が多く働く職場ではあったのですが、社会全体で女性の進出が進んだことにより、育児休業制度や短時間勤務制度が充実し、この問題が生じてきたと思います。当院は、親会社である企業の健保組合が経営する病院ということもあり、親会社の多くの規則が適応されますので、恐らく病院業界では、早くからこれらの制度が充実し積極的に活用されてきたと感じています。

お子さんを持つ職員が辞めることなく、この制度を活用して戻っていただけるようになった事は良い事なのですが、夜勤や夕方の繁忙時間の業務がフルタイムの職員へのしわ寄せとなり、各職場の不満として聞かれる様になりました。

誰もが「子育てに協力しなければ」と理解していても、具体的に相談を受けると「え、私がやるの」と感じてしまうのが人情ではないかと思います。年配の方からは、「私の頃は親に迷惑をかけてでも働いたのに」などぼやき声も聞かれたりします。この制度を活用した人が、5年後10年後にフルタイムに戻ってくれば大変嬉しい事ですが、先の事は判らない事が多いので、現実問題としては悩ましい問題となっています。最近は診療報酬改定の影響もあつてか、医師 看護師のみならず看護補助者や医療事務員にも人手不足感は出ている様で、更に深刻な問題になっていると感じます。現在議論されている「働き方改革」は労働時間を短縮する事だけに注目し過ぎていてる様な気がします。やはりICT、AIなどを活用しながら業務の効率化を達成していかなければ、本当の意味での改革にならないと感じます。最近は「ライフ ワーク バランス」から「ワーク ライフ インテグレーション」という発想が唱えられています。これは、仕事 (Work) と生活 (Life) を単純に分けるのではなく、非効率な残業を抑制し、ライフを充実させる事でライフでの経験を仕事に活かし、より生産性を高めるシナジー効果を生みだしていくというものです。昭和世代の我々では当たり前のように思いすが・