

「ワークライフバランス」への取り組みについての経験と今後の課題

— 聖隷横浜病院 —

「ライフ・ワーク・バランス」という言葉には長時間労働に対する反省からくる個人の中でのバランスと、本企画の「これまで“ライフ”主体であった人々がより“ワーク”（スキルアップ）で活躍していく」ことを目的とするバランスが含まれます。この2つの事象は別々に議論されながらも1つのキーワードで語られています。両者は同じ日本の労働環境の問題であり表裏一体の事象にも思われます。本キーワードが本企画の中で多面的な言葉として発展していくことを願っています。

主に医師の状況について述べていきます。当院での取り組みは2007年に開始された短時間雇用制度を「ジョブシェアリング制度」として導入したのが始まりでした。ワークシェアリングの中でも多様就業対応型を意識した形態となっており、より積極的な診療への参加とスキル回復を意識した就労を目指していました。診療科によって事情は異なりますが、外来、入院診療、当直業務など全種業務について一部を担うことで同様に責任を担ってもらうようデザインされています。従って本制度利用医師のライフパートナーにも一定の理解と協力をいただく（“ライフ”をシェアしてもらう）必要があります。当科の場合を簡単に述べます。外来業務は医師経験年数に応じた割当を行っており、病棟業務や透析業務も通常診療時間帯は同等に割り当てられています。時間外業務や休日の業務が問題となりますが、時間外業務についてはOn Call医師や管理職に分担させており、On Call業務の割当は各事情で調整しています。祝日の透析業務などはむしろ制度利用者に率先して割当てられる……。といった具合です。これらは1例で診療科によってかなりやり方は異なっていますが、予め周知の上で開始していることもあって本制度は一定の効果をあげています。



▲敷地内の別館1階に設置している院内保育施設



2016年2月に内装した院内保育施設▶

麻酔科、眼科、産婦人科、整形外科など複数の診療科で本制度を利用した就労がすすみました。また同時に横浜市が保育園における待機児童対策を開始したこと、当院でも院内保育園事業を開始したことが本制度利用を後押ししてきました。勤務形態が多様化し機会が拡大したことのメリットが実感されますし、当科においても制度を利用した医師が当院での診療経験によって腎学会専門医資格を取得するようになり、実績を残すようになりました。

ですが問題点も見えてきています。業務分担の内容についてです。1つはそもそも要求されている業務分担が可能な人材のみが雇用される制度である点です。本人の就労意欲に対してパートナーが理解し、“ライフ”シェアが実践されない限りは解決できない部分があります。2つ目は診療体制の問題です。当院ではチーム医療体制で時間と業務を分配する診療科が多いように思います。主治医、診療を支援する医師、診療科の業務管理を管理する医師といった構成が1つの標準型と思われませんが、中小病院で専ら業務管理を担うプレイヤーが揃えられることは稀で大抵は患者毎に医師がお互いに役割を交換しているのが実態であり、業務内容はその医師の意識と技量に依存します。皆同様に高い場合には発展的に業務分担可能ですが、そうではない場合は却って縮小するリスクが増大します。従って発展的に業務分担されるような職場づくりが必要ですが残念ながら当院でもいまだ明確な答えは出ていません。人材に左右されることなく安定的に業務管理とスキルアップが維持できる体制が求められていますが、ここはまさに管理者のノウハウが試される部分であり、被雇用者から評価される重要な要素になります。丁寧な業務管理ができれば、勤務したいと思わせる魅力的な職場を創出し、有能な人材を獲得する機会を増やすことが可能となります。今後は専門医資格を取得するのみではとどまらず、自らスキルアップし発展していけるスキルをもった医師の育成を目標に頑張っていきたいと思えます。

(聖隷横浜病院 URL: <http://www.seirei.or.jp/yokohama/>)

平出 聡

(聖隷横浜病院腎高血圧内科・血液浄化センター)