

「医師の常識」を疑え【今日から始める「医師の働き方改革」】第11回

公開日：2022/05/30

[インデックスページへ戻る](#)

医師への時間外労働の上限規制の適用が、ついに2024年4月からスタート。2021年夏時点では、まだ新型コロナ対応に迫られる医療現場も多く、対応は困難を極めると予想されます。本連載では、2012年にメディカル・ワークライフバランスセンターを開設し、働き方の満足度アップや超過勤務時間削減を成功させた長崎大学病院の事例を中心に、医師個人とチームが主体になって行う働き方改革を、実践しやすいツールと一緒にご紹介します。



第11回 「医師の常識」を疑え

日々仕事に邁進し、同僚など特定の人としか会話しないと、今いる世界の常識にどっぷりと浸ってしまい、「当たり前」を疑うことが難しくなります。どの業界にも言えることですが、多忙な医師はとくに陥りやすい状況ではないでしょうか。



お話を伺った森内 浩幸氏
(長崎大学医学部小児科学教室 教授)

そんな「当たり前」を疑うことで医局の働き方改革を前進させた、長崎大学医学部小児科学教室の森内 浩幸氏にお話を伺いました。

一大学全体の働き方改革プロジェクト「ワークスタイル・イノベーション」に参加してみているかがでしたか？

プロジェクト参加がきっかけで、医局全体の意識が変わりました。小児科は子供が相手です人手が必要で、非常に多忙です。それでも、長く健康に働き続け、よい医療を提供するためには自分たちのワークライフバランスが重要だ、という認識を新たにしました。

具体的な変化もいくつかありました。

1) 夜間や週末の病状説明を原則廃止

お子さんの病状や診療方針を両親に説明する際、これまでは希望に応じて夜間や週末にも対応してきました。でも、今は「大切なお子さんのためですから、平日の診療時間内に時間をつくっていただけませんか？」と相談し、対応してもらっています。

2) 院内カップルへの配慮

職場内にパートナーがいるという医師が少なくなく、人事や異動のタイミングで相手側の医局長と話し、小児科側の意向を伝えるようにしています。とくに子どもがいる医師の場合、異動が家庭に与える影響は大きいですから、事前に本人と併せ、パートナー側の状況までを把握することが大切だと考えています。



長崎大学医学部小児科学教室 (病棟カンファレンス)

一これまで当然とされてきた医局の「当たり前」を変えたのですね。

医師の世界では当たり前でも、外から見れば当たり前とは程遠いとは少なくありません。「医師は長時間労働が当たり前」という「常識」も今後は確実に変わっていくでしょう。

私の場合、米国留学の経験が常識を疑うことの大切さを知るうえで大きかったですね。米国の医師の常識は日本の医師とは違う部分も多く、とくにオンオフの切り替えがはつきりしており、当番の日でなければ定時に帰って家族と食事をする、というのがあちらの「常識」でした。

今はインターネットでさまざまな情報が取れる時代ですから、他の世界の常識を知ることが、変革のヒントになるはずです。



長崎大学医学部小児科学教室 (病棟回診)

〈解説〉

「当たり前」と思っていることは盲点になりやすく、自分たちでは気づきにくいものです。書籍『思考の枠を超える』（篠原 信、日本実業出版社）では、自分の常識を問い直す手法として、「言語化」というものが紹介されています。

言語化とはその意味通り、「今起こっていることや気付いたことを他の人に話す」というものです。言葉にすると、説明できることと説明できないことがあることに気づきます。うまく説明できない、話せない部分こそ「自分が常識と思っている盲点」が隠れています。

言語化を使うためには、医師以外の方が参加する勉強会などに参加したり、友人と話したりする機会を持つとよいでしょう。共有する知識の少ない人にある程度抽象化して話すことで、自分の組織をいつもとは違った目で見ることができます。私たちのような働き方改革の専門家に相談することも組織の問題を言語化する大きな機会となるでしょう。

今では働き方改革の先進病院として注目される長崎大学病院も、当初はどの先生も葛藤を持ちながら、自分の常識を言葉にし、それを問い直すことから始めました。ぜひ、皆さんも自分と組織の「当たり前」を問い直す作業に挑戦してみてください。

[ページTOPへ](#)

講師紹介



堀江 咲智子 (ほりえ さちこ) 氏
株式会社ワーク・ライフバランス コンサルタント
中小企業診断士

[略歴]

全国の医療機関・製薬メーカーなどでコンサルティングや講演を行っている。コンサルティングでは担当チームのモチベーションを上げながら、楽しく働き方を見直す手法が特長。気合いややる気に頼らず仕組み自体を変えることで本質的な解決ができるようアドバイスするなど、周囲を巻き込みながら全社的に最適な方法を提案している。経営者や役員との対談依頼も多く、経営戦略とワーク・ライフバランスの関係性などを受け入れやすい形でわかりやすく伝える。インプットを増やしてアウトプットの質を高めれば、日本の産業はこれからもっと伸びる！と考え、日々邁進中。

バックナンバー

- ▶ 第11回 「医師の常識」を疑え **NEW**
- ▶ 第10回 研修医が辞めない医局の仕組み
- ▶ 第9回 長崎大学が実践する、医師のキャリア支援
- ▶ 第8回 スタッフの本音を引き出すコツ
- ▶ 第7回 「申し送り」時間が3割減った秘訣

[先頭](#) [前](#) [1](#) [2](#) [3](#) [次](#) [最終](#)

[インデックスページへ戻る](#)

[ページTOPへ](#)

☒ 掲載内容はケアネットの見解を述べるものではありません。(すべての写真・図表等の無断転載を禁じます。) 本コンテンツに関する下記情報は掲載当時のものです。

(データ、掲載内容、出演/監修者等の所属先や肩書、提供先の企業/団体名やリンクなど)